

thema: berufsbildung
Im Innenteil: Nr. 4 · August 84

A 6835 F

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



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

4 August 1984

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

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
— Der Generalsekretär —
Hermann Schmidt
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und
Friedendorfer Straße 151–153, 5300 Bonn 2

Redaktion

Ulrich Degen (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (030) 86 93-3 41 oder 86 83-2 39

Beratendes Redaktionsgremium:
Ute Laur-Ernst; Werner Markert;
Manfred Schiemann; Ingeborg Stern

Redaktion „thema: berufsbildung“:

Norbert Krekeler

Tel.: (030) 86 83-4 31 oder (0228) 3 88-2 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 8,—, Jahresabonnement DM 33,—,
Studentenabonnement DM 20,—,
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzel-
preis berechnet;
im Ausland DM 40,—,
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 0341-4515

Inhalt

Edgar Sauter / Günter Walden

Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter — ein Instrument zur
beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen

117

Wilfried Reisse

Noch einmal: Einstellungstests für Auszubildende

122

Uwe Grunewald

Möglichkeiten einer Nutzbarmachung des Subventionsinstrumentariums
des Bundes für die Sicherung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden
Ausbildungsplatzangebotes

125

Klaus Schöngen / Gisela Westhoff

Ausbildung und beruflicher Einstieg junger Facharbeiter:
Ergebnisse einer Vorstudie

132

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Wolf-Dieter Gewande

Neustrukturierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe?

136

Rainer Braml

Neue Konzeption für die Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker

141

Wilhelm Doering / Günter Dettweiler

Zur Frage der Neuordnung nichttechnischer Verwaltungsberufe
des öffentlichen Dienstes

143

ZUR DISKUSSION

Stellungnahmen von Jürgen Walter und Albert Rozsai zu Appels Diskussionsbeitrag
„Büroassistentin — ein Beispiel für zeitgemäße Berufsausbildung“ in BWP 2/84

146

UMSCHAU

Hermann Schmidt

Berufliche Weiterbildung als Instrument zur Lösung von Problemen
aufgrund wirtschaftlicher Strukturveränderungen

148

„BWP wird regelmäßig im „Sozialwissenschaftlichen Literaturinformationssystem SOLIS“
des Informationszentrums Sozialwissenschaften, 5300 Bonn erfaßt.“

Berichtigung: Durch ein technisches Versehen ist in BWP 3/84, S. 116, Herr W. Glandorf
statt Herr Lothar Sechtling als Leiter des Jugendheims Karlshof genannt worden.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Rainer Braml / Wilhelm Doering / Wolf-Dieter Gewande / Dr. Wilfried Reisse / Dr. Edgar Sauter /
Günter Walden und Gisela Westhoff sind wiss. Mitarbeiter des BIBB und
Günter Dettweiler und Klaus Schöngen sind Mitarbeiter des BIBB

Albert Rozsai; früher tätig bei der IGM Vorstandsverwaltung, Abt. Berufsbildung — jetzt
tätig bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Bezirksverwaltung,
Wilhelm-Leuschner-Str. 69/77, 6000 Frankfurt 1

Dr. Hermann Schmidt ist Generalsekretär des BIBB

Jürgen Walter ist Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG Chemie-Papier-
Keramik, Königsworther Platz 6, 3000 Hannover 1

Hinweis: Dieser Ausgabe liegen drei Beilagen bei:

1) Eine Übersicht über Textausgaben und Sammelhefte der seit 1971 erlassenen Ausbildungs-
ordnungen von der W. Bertelsmann KG

2) Ein Faltblatt „CEDEFOP-Veröffentlichungen“ des Europäischen Zentrums für die Förde-
rung der Berufsbildung (CEDEFOP), Berlin

3) Aufkleber zur Aktion der Bundesregierung „Ihre Zukunft — Unsere Zukunft: Ausbildungs-
plätze '84“

Edgar Sauter / Günter Walden

Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter – ein Instrument zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen

Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen setzen die Arbeitsämter in den letzten Jahren immer stärker die sogenannten 'Auftragsmaßnahmen' ein. Im Jahre 1982 wurde bereits nahezu jeder zweite Weiterbildungsteilnehmer, der durch das Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) gefördert wurde, in Auftragsmaßnahmen qualifiziert. Mit dem Einsatz von Auftragsmaßnahmen verstärken sich die Einflußmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung auf den Weiterbildungsmarkt; zugleich stellen sich den Arbeitsämtern aber neue Probleme bei der Planung, Organisation und Durchführung dieser Bildungsmaßnahmen, die eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik erfordern. Im folgenden wird auf der Grundlage einer Untersuchung der Auftragsmaßnahmen des Jahres 1982 [1], auf die Entwicklung, die Merkmale und Probleme dieser Form von Bildungsmaßnahmen eingegangen sowie ein quantitativer Überblick über die Struktur der Auftragsmaßnahmen gegeben.

Zur Entwicklung der Auftragsmaßnahmen

In der Förderung der beruflichen Bildung durch das AFG wird zwischen 'Auftragsmaßnahmen' und 'freien' Maßnahmen unterschieden. Bei den 'freien' Maßnahmen handelt es sich um das freie Angebot der Bildungsträger, zu denen z. B. Arbeitnehmerorganisationen, Kammern, private Einrichtungen zu zählen sind. Die Initiative für das freie Angebot geht von diesen Bildungsträgern aus; bei den Auftragsmaßnahmen hingegen liegt die Initiative für die Organisation des Maßnahmeangebots bei der Arbeitsverwaltung. Für die Durchführung dieser Maßnahmen im Rahmen eines Auftragsverhältnisses zwischen Arbeitsverwaltung und Bildungsträger kommen jedoch in der Regel die gleichen Träger in Frage, die auch freie Maßnahmen anbieten.

Über die quantitative Entwicklung der Auftragsmaßnahmen liegen keine statistischen Angaben vor, da die Teilnehmerzahlen in Auftragsmaßnahmen in der Teilnehmerstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht gesondert ausgewiesen werden. Auftragsmaßnahmen wurden seit Beginn der 70er Jahre immer dann durchgeführt, wenn regionale Arbeitsmarktkrisen bewältigt werden mußten, die durch Konkurse oder Branchenkrisen (z. B. Steinkohlenbergbau) ausgelöst wurden. Es ist davon auszugehen, daß die Teilnehmerzahl erst mit dem Anstieg der Arbeitslosenzahl Mitte der 70er Jahre in nennenswertem Umfang zunahm. Die Anzahl der Teilnehmer in Auftragsmaßnahmen dürfte sich seither parallel zu der Anzahl der Teilnehmer in Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU) entwickelt haben, die vor Eintritt in die Maßnahme arbeitslos waren. Seit 1974 ist der Anteil der zuvor arbeitslosen Teilnehmer ständig angestiegen und erreichte 1983 mit fast zwei Drittel aller Geförderten einen Höchststand.

Nach den Ergebnissen der oben genannten Untersuchung belief sich der Anteil der Teilnehmer an Auftragsmaßnahmen an allen geförderten FuU-Teilnehmern auf rund 45 Prozent im Jahr 1982. Dieser Anteil kann regional zwar erheblich schwanken, doch insgesamt sind die Auftragsmaßnahmen nahezu überall zu einem festen Bestandteil der FuU-Förderung geworden. In vielen Arbeitsamtsbezirken spielen die freien Maßnahmen gegenüber den Auftragsmaßnahmen nur noch eine untergeordnete Rolle. Unter dem Aspekt der Kosten erhalten die Auftragsmaßnahmen ein besonderes Gewicht: Weil die Teilnehmer in der Regel Unterhaltsgeld beziehen, wirkt sich dies auf die Gesamtkosten (Maßnahmekosten und Unterhaltsgeld) erheblich aus.

Die Expansion der Auftragsmaßnahmen erfolgte im Zusammenhang mit der schrittweisen Verlagerung der Förderung auf die Arbeitslosen:

Nach Inkrafttreten des AFG 1969 wurde berufliche Weiterbildung in erster Linie als ein Instrument eingesetzt, die Anpassung beruflicher Qualifikationen an technologische Veränderungen und Wirtschaftswachstum in engem Zusammenhang mit dem individuellen beruflichen Aufstieg zu fördern. Dagegen blieben die Ziele der Vermeidung oder des Abbaus von Arbeitslosigkeit sekundär. Erst mit der Arbeitsmarktkrise seit Mitte der 70er Jahre und der seither anhaltend negativen Beschäftigungssituation wurde Arbeitslosigkeit immer stärker auch als Herausforderung der beruflichen Weiterbildung begriffen. Am deutlichsten wird die Neuorientierung der Zielkonzeption durch die Veränderungen des Förderungsrechts und der -praxis, die immer stärker auf die Förderung der Arbeitslosen und der von Arbeitslosigkeit Bedrohten konzentriert wurden. Die wichtigsten Schritte in der Veränderung der Weiterbildungsförderung stehen dabei im Zusammenhang mit Haushaltsproblemen des Bundes: Haushaltsstrukturgesetz 1976, Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG) 1982, Haushaltsbegleitgesetz 1984.

Ohne hier auf die Details der in Etappen durchgeführten Veränderungen des Förderungsrechts einzugehen [2], ergibt sich derzeit folgendes, vereinfacht dargestelltes Bild der AFG-Förderungskonzeption:

- Arbeitslose, unmittelbar von Arbeitslosigkeit Bedrohte und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluß, die in bestimmtem Umfang beitragspflichtig beschäftigt waren, haben bei der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung Priorität; die auf einem Rechtsanspruch für diesen Personenkreis beruhende finanzielle Förderung umfaßt Maßnahmekosten und Unterhaltsgeld für Vollzeitmaßnahmen. Arbeitslose, die die vorgeschriebenen Zeiten beitragspflichtiger Beschäftigung nicht erfüllen, erhalten jedoch nur die Maßnahmekosten erstattet.
- Nicht-arbeitslose Bewerber um AFG-Förderung sind dagegen primär auf die Teilnahme an berufsbegleitenden Teilzeitmaßnahmen verwiesen. Nur wenn diese nicht möglich oder nicht zumutbar ist, kann für die Teilnahme an einer Vollzeitmaßnahme ein Unterhaltsgeld-Darlehen beantragt werden, auf das jedoch kein Rechtsanspruch besteht.

Die Realisierung dieser Förderungskonzeption, in der die Arbeitslosen und andere Problemgruppen des Arbeitsmarktes dominieren, erfordert Veränderungen in der Förderungspraxis bei allen Beteiligten: Arbeitsverwaltung, Träger, Einrichtungen und Lehrkräften. Dies zeigt ein Blick auf die bisherigen Bemühungen um die Arbeitslosen als Zielgruppe der Weiterbildungsförderung.

Obwohl die AFG-Förderung nach 1975 auf Arbeitslose und andere Problemgruppen konzentriert wurde, nahmen diese Zielgruppen nicht in dem erwarteten Umfang an der Weiterbildung teil. Der Rückgang der Weiterbildungsteilnehmer (gemessen an den jährlichen Eintritten in Maßnahmen) nach 1975 erstreckte sich vielmehr auch auf die vor Eintritt arbeitslosen Teilnehmer. Bereits im Zusammenhang mit dem im Jahre 1974 begonnenen Programm „Berufliche Bildungsmaßnahmen und Beschäftigungslage“, das eine stärkere Beteiligung der Problemgruppen des Arbeitsmarktes an FuU fördern sollte, verwies die Arbeitsverwaltung auf Schwierigkeiten, weil Eignung und Bereitschaft für eine Weiterbildungsteilnahme bei den Arbeitslosen nicht in ausreichendem Maße vorhanden waren. [3] Zugleich verwies der stei-

gende Anteil der Teilnehmer, die eine Maßnahme vorzeitig abbrechen darauf, daß diese Defizite auch im Verlauf der Maßnahme nicht überwunden werden konnten. Ein Teil dieser Schwierigkeiten läßt sich auf folgende Sachverhalte zurückführen:

- Bei den genannten Zielgruppen für Weiterbildungsmaßnahmen handelt es sich zu einem großen Teil um Bildungsgewohnte (über die Hälfte der Arbeitslosen (1982: 52 Prozent) besitzt keine abgeschlossene Berufsausbildung), die, im Unterschied zu den bis dahin dominierenden aufstiegsorientierten Weiterbildungsteilnehmern, nur mit zusätzlichen Anstrengungen der Arbeitsverwaltung und der Maßnahmeträger für eine Weiterbildungsteilnahme gewonnen werden können.
- Von seiten der Arbeitsverwaltung kann der für die Beratung, Motivierung und Betreuung dieser Problemgruppen erforderliche Aufwand an Zeit, Personal und Sachkompetenz in vielen Fällen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht erbracht werden. Es kommt hinzu, daß die Förderungsbedingungen (noch) nicht im erforderlichen Maße an der Zielgruppe der Arbeitslosen orientiert sind. So sind z. B. die Dauer oder die inhaltlichen Anforderungen eines Lehrgangs dem Leistungsvermögen der Teilnehmer häufig nicht angemessen, so daß es zu Überforderung beziehungsweise Abbruch der Bildungsmaßnahme kommt.
- Prüfungsinstanzen und -bedingungen sind zum Teil nicht flexibel genug, den neuen Zielgruppen der Weiterbildung gerecht zu werden; so wird z. B. im Rahmen der Umschulung auf den Status der Teilnehmer als Erwachsene mit Arbeits- und Lebenserfahrung wenig Rücksicht genommen.
- Träger, Einrichtungen und Lehrkräfte der Weiterbildung haben ihre Bildungsangebote und -methoden (noch) nicht in ausreichendem Maße auf die Bedürfnisse dieser Problemgruppen zugeschnitten. So werden z. B. lehrgangsbegleitende sozialpädagogische Betreuung oder die stärkere Einbeziehung des Betriebs als Lernort in der Weiterbildungspraxis noch nicht ausreichend berücksichtigt.

Mit der 5. Novelle zum AFG (1979) wurden im Bereich der beruflichen Bildung neue Akzente für die Förderung der Problemgruppen des Arbeitsmarktes gesetzt. Entscheidende Bedeutung für die Realisierung dieser neuen Impulse kam dabei der Intensivierung und Expansion der Auftragsmaßnahmen zu. Mit der stärkeren Nutzung dieses Instruments konnte die Arbeitsverwaltung initiativ werden, um für die schwer motivierbaren Arbeitslosen adressatengerechte Bildungsangebote zu entwickeln und durchzuführen. Zur Verdeutlichung dieser Vorgehensweise der Arbeitsverwaltung ist auf die Merkmale der Auftragsmaßnahmen im folgenden näher einzugehen.

Merkmale von Auftragsmaßnahmen

– Rechtliche Grundlage

Rechtliche Grundlage für die Entscheidungen der Arbeitsverwaltung, ob ein arbeitsloser Antragsteller, dessen Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme „notwendig“ ist, im Rahmen einer freien Maßnahme oder einer Auftragsmaßnahme weitergebildet wird, bildet der § 33 AFG. Nach dessen Bestimmungen ist die Arbeitsverwaltung bei der Förderung von Bildungsmaßnahmen gehalten, zunächst das vorhandene „freie“ Angebot der Bildungsträger auf dem Markt in Anspruch zu nehmen, wenn es bestimmten Anforderungen (§ 34 Abs. 1 und § 36 Nr. 3 AFG; § 4 Durchführungsanweisungen zur Anordnung (DAA) FuU) entspricht. Nur in den Fällen, in denen das vorhandene Angebot den festgelegten Standards nicht genügt oder wenn geeignete Maßnahmen nicht in angemessener Zeit oder nicht im erforderlichen Umfang angeboten werden, ist die Arbeitsverwaltung verpflichtet, Träger mit der Durchführung beruflicher Bildungsmaßnahmen zu beauftragen; selbst Maßnahmen in alleiniger Trägerschaft der Bundesanstalt für Arbeit können in solchen Fällen geboten sein; praktisch ist dies aber bisher ohne Bedeutung geblieben. Die rasche Zunahme von Auftragsmaßnahmen macht aber deutlich,

daß ein erheblicher Mangel an für Arbeitslose geeigneten Bildungsangeboten besteht.

– Initiative und Verantwortlichkeit der Arbeitsverwaltung

Die Kooperation zwischen Bildungsträger und dem Kostenträger Arbeitsverwaltung bei der Abwicklung von Auftragsmaßnahmen ist vertraglich geregelt. Der Vertrag enthält die Leistungen des Bildungsträgers nach den Vorgaben der Arbeitsverwaltung, wie zum Beispiel Angaben zu den Zielen, dem Inhalt, der Anzahl der Teilnehmer des Lehrgangs usw. Die Auftragsmaßnahme wird in der Regel zu einem Festpreis vergeben; das bedeutet, daß die Kosten für die Bildungsmaßnahme auch dann anfallen, wenn Teilnehmer die Weiterbildung vorzeitig abbrechen. Nur zum Teil wird ein neuer Preis vereinbart, wenn die Teilnehmerzahl unter ein bestimmtes Niveau sinkt und von seiten der Arbeitsverwaltung keine Teilnehmer nachgemeldet werden können.

Das Verfahren bei Auftragsmaßnahmen zeigt insgesamt, daß die Verantwortung für Ziele und Inhalte eines Lehrgangs – und das heißt, für die Arbeitsmarktängigkeit der in Auftragsmaßnahmen erworbenen Qualifikationen – beim Auftraggeber Arbeitsverwaltung liegt. Zugleich gehen aber auch das Abbruchrisiko und die damit verbundenen Kosten zu Lasten der Arbeitsverwaltung.

– Einschränkungen bei der Freiwilligkeit der Teilnahme

Im Unterschied zu den von den Bildungsträgern initiierten freien Maßnahmen, die ihrem Anspruch nach auf freiwilliger Teilnahme beruhen, werden die Teilnehmer an Auftragsmaßnahmen von der Arbeitsverwaltung „zugewiesen“. Während bei dem freien Angebot der Träger eigenständige Motivation und Freiwilligkeit der Weiterbildungsteilnahme unterstellt werden, schlagen sich bei den Auftragsmaßnahmen die Erfahrungen der Arbeitsverwaltung hinsichtlich der zum Teil begrenzten Weiterbildungsbereitschaft von Arbeitslosen nieder (s. o.). Konkreter Ausdruck dieser Abstriche in der Freiwilligkeit der Weiterbildungsteilnahme ist die Androhung von Sperrzeiten für den Bezug von Leistungen im Falle einer Verweigerung der Teilnahme durch den Arbeitslosen. Die Einschränkung der Freiwilligkeit der Teilnahme gilt deshalb auch für die Fälle, in denen die Arbeitsverwaltung keinen ausgesprochenen Druck auf potentielle Teilnehmer ausübt bzw. ausüben muß.

– Verstärkte Steuerungsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung

Bei der Inanspruchnahme des freien Angebots der Bildungsträger macht die Arbeitsverwaltung ihren Einfluß auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung eher indirekt geltend. Durch den Einsatz von Auftragsmaßnahmen verstärken sich die Steuerungsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung, ihr Einfluß auf den Weiterbildungsmarkt wird direkter.

Die Steuerungsmöglichkeiten beziehen sich insbesondere auf folgende Aspekte:

Gestaltung des regionalen Bildungsangebots: Die Informationen über den Arbeitsmarkt können für eine regional-spezifische Gestaltung von Bildungsmaßnahmen genutzt werden.

Einfluß auf die Standardisierung von Bildungsgängen und die Vereinheitlichung von Abschlüssen: Über die Festlegung von Zielen und inhaltlichen Standards für bisher nicht mit anerkannten Abschlüssen ausgestattete Bildungsgänge kann die Arbeitsverwaltung regionale bzw. bundesweite Regelungen von Bildungsgängen entscheidend beeinflussen.

Einfluß auf den Umfang des Angebots an qualifizierten Arbeitskräften: Durch die Entscheidung über die Anzahl von Weiterbildungsteilnehmern und die Folgemaßnahmen zu einem Weiterbildungsziel kann auf das Angebot an Qualifikationen für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbereiche Einfluß genommen werden.

Einwirkung auf die Weiterbildungsteilnehmer: Teilnehmergewinnung und -auswahl durch die Arbeitsverwaltung bieten die Chance, Gruppen nach lernrelevanten Merkmalen zu bilden. Zugleich werden dadurch die soziale Betreuung und Kontrolle der Lernfortschritte der Teilnehmer erleichtert.

Einfluß auf die Kosten der Maßnahme: Durch ein direktes Aushandeln der Lehrgangspreise zwischen Arbeitsverwaltung und Bildungsträger können Preisvorteile erreicht werden; dazu dient unter anderem das Ausschreibungsverfahren und die Vorgabe von Richtwerten (Kosten pro Teilnehmer/Std.) für die jeweiligen Maßnahmeziele auf der Ebene der einzelnen Landesarbeitsamtsbezirke.

Einfluß auf die regionale Infrastruktur für berufliche Weiterbildung: Mit Hilfe von Auftragsmaßnahmen und eventuell zusätzlicher institutioneller Förderung können Bildungsträger zum Auf- bzw. Ausbau von Bildungseinrichtungen veranlaßt werden. Zugleich kann die Arbeitsverwaltung die plurale Träger- und Einrichtungsstruktur durch Auftragsmaßnahmen sicherstellen.

– Ambivalente Folgen für die Bildungsträger

Für die Bildungsträger, die in vielen Fällen freie Maßnahmen und Auftragsmaßnahmen nebeneinander durchführen, erschließt sich durch die Auftragsmaßnahmen ein neuer Teilnehmerkreis, den sie durch ihr freies Angebot nicht erreicht hätten. Indem die Teilnehmergewinnung durch die Arbeitsverwaltung abgewickelt wird, sind Auftragsmaßnahmen für die Bildungsträger weniger risikofill als freie Maßnahmen, zumal auch das Risiko bei vorzeitigem Abbruch durch die Teilnehmer weitgehend zu Lasten der Arbeitsverwaltung geht. Bei einer Reihe von Maßnahmen aus dem Spektrum des freien Angebots können deshalb Wirtschaftlichkeitsüberlegungen der Bildungsträger dazu führen, diese Maßnahmen nur noch als Auftragsmaßnahmen anzubieten. Zum Teil sind neue Träger entstanden, die ausschließlich Auftragsmaßnahmen für die Arbeitsverwaltung durchführen.

Der für die Bildungsträger vorteilhafte wirtschaftliche Aspekt bei der Durchführung von Auftragsmaßnahmen bedeutet zugleich aber auch erhöhte Abhängigkeit von der öffentlichen Förderungspolitik; durch deren mangelnde Kontinuität werden für die Bildungsträger neue Risiken begründet. Insbesondere durch die Sparmaßnahmen des AFKG im Bereich der beruflichen Bildung machten sich die negativen Auswirkungen für die Träger bei den Auftragsmaßnahmen bemerkbar.

Spektrum des Auftragsmaßnahmeangebots

Grundsätzlich können alle Bildungsmaßnahmen, die im freien Angebot der Bildungsträger enthalten sind, als Auftragsmaßnahmen (Gruppen- oder Einzelmaßnahme) durchgeführt werden; in der Praxis sind jedoch Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung ohne Bedeutung. Im Spektrum der Auftragsmaßnahmen sind vor allem folgende Maßnahmearten zu unterscheiden:

- **Berufliche Umschulung** (sowohl in anerkannte Ausbildungsberufe als auch in andere Berufs- und Erwerbstätigkeiten);
 - **Berufliche Fortbildung** (Maßnahmen zur Feststellung, Erhaltung, Erweiterung und Anpassung von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten sowie zum Nachholen einer fehlenden Abschlusprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (§ 40.2 BBiG)).
- Neben diesen bereits klassischen Maßnahmearten ist mit den Übungs- und Trainingsmaßnahmen ein differenzierter Maßnahmebereich entstanden und in den letzten Jahren sehr rasch ausgebaut worden, in dem fast ausschließlich Auftragsmaßnahmen durchgeführt werden: [4]
- **Übungs- und Trainingsmaßnahmen** umfassen insbesondere Kurse und Einrichtungen mit sozialpädagogischem Charakter für langfristig Arbeitslose.

Dazu gehören unter anderem

- Informations- und Motivationskurse nach § 41 a AFG,
- Übungsfirmer und Übungswerkstätten sowie deren Varianten, wie z. B. die Trainings- und Schulungszentren im Landesarbeitsamtsbezirk Nordbayern,
- betriebliche Trainingsmaßnahmen.

Darüber hinaus werden auch die **berufsvorbereitenden Maßnahmen für Jugendliche** als Auftragsmaßnahmen durchgeführt.

Dazu gehören insbesondere

- die Grundausbildungs- und Förderungslehrgänge für Schulentlassene zum Erwerb der Ausbildungs- und/oder Berufsreife, sowie
- die sogenannten BBH-Maßnahmen, die arbeitslosen Jugendlichen im Rahmen sehr unterschiedlicher Maßnahmen (gefördert nach dem Art. 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes über die Gewährung von Bildungsbeihilfen an arbeitslose Jugendliche) die Möglichkeit geben, Bildungs- und Berufsperspektiven zu entwickeln.

Quantitativer Überblick über die Teilnehmer an Auftragsmaßnahmen

Nach den Ergebnissen einer Erhebung bei den Landesarbeitsämtern haben 113.606 Personen, in der Regel Arbeitslose, an im Jahre 1982 begonnenen, laufenden oder beendeten Auftragsmaßnahmen (mit 5 und mehr Teilnehmern) teilgenommen. [5] Auf dieser Grundlage wird in der auf Seite 120 dargestellten Übersicht die Verteilung der Teilnehmer an Auftragsmaßnahmen nach ausgewählten Merkmalen dargestellt. Die Teilnehmer von Übungsfirmer und Übungswerkstätten sind in der angegebenen Gesamtteilnehmerzahl nicht enthalten, weil diese Einrichtungen ihre Kapazitäten nach Teilnehmerplätzen angeben. In Übungsfirmer standen (1982/B3) 4600 Plätze und in Übungswerkstätten 7600 Plätze zur Verfügung.

Der quantitative Überblick über die Auftragsmaßnahmen des Jahres 1982 zeigt unter anderem, daß

- a) jeweils etwa ein Drittel der Teilnehmer auf Umschulung, Anpassungsfortbildung sowie auf Informations-/Übungs- und Trainingsmaßnahmen entfallen;
- b) die privaten Träger mit über einem Drittel der Teilnehmer die stärkste Trägergruppe stellen, gefolgt von den Arbeitnehmerorganisationen, die ein Viertel der Teilnehmer weiterbilden;
- c) die Maßnahmeziele vor allem im Bereich der Fertigungsberufe sowie bei den Verwaltungs- und Büroberufen liegen;
- d) für ein Viertel der Teilnehmer keine Prüfung stattfindet und über ein Drittel durch die Maßnahmeträger geprüft wird; nur für eine Minderheit sind die Kammern (IHK/HWK) Prüfende Stellen;
- e) der Schwerpunkt bei den Kurzzeitmaßnahmen liegt; nur ein gutes Fünftel der Teilnehmer nimmt an Maßnahmen teil, die über ein Jahr dauern.

Probleme der Auftragsmaßnahmen

Die Auftragsmaßnahmen haben die Arbeitsverwaltung, nicht nur in quantitativer Hinsicht, vor vielfältige Probleme gestellt. Dies wird deutlich, wenn die Aufgaben der Arbeitsverwaltung bei freien Maßnahmen denen bei Auftragsmaßnahmen gegenübergestellt werden.

Bei der Nutzung des freien Angebots der Bildungsträger durch die Arbeitsverwaltung konnte – in Zeiten eines hohen Beschäftigungsstandes – von folgender Modellvorstellung ausgegangen werden: Der potentielle Weiterbildungsteilnehmer konnte der Arbeitsverwaltung zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits das angestrebte Weiterbildungsziel und darüber hinaus auch das zu seiner Realisierung erforderliche Bildungsangebot vorschlagen, da es sich bei den Bewerbern in der Regel um einen leistungsorientierten, aufstiegsmotivierten Personenkreis handelte. Die Tätigkeit der Arbeitsverwaltung ließ sich deshalb in der Mehrheit der Fälle im wesentlichen darauf beschränken, die Voraussetzungen der individuellen Förderung (Eignung, rechtliche Voraussetzungen) zu prüfen und die Förderungswürdigkeit des Bildungsangebots zu beurteilen. Die Aufgabe der Arbeitsverwaltung hatte dabei insgesamt den Charakter, den Weiterbildungsinteressenten

Übersicht: Teilnehmer an Auftragsmaßnahmen im Jahre 1982 (Basis: 113.606 Teilnehmer)

a) nach Art der Maßnahme			
Umschulung	Fortbildung	41 a-Maßnahme	Sonstige Maßnahmen (Grundlehrgang/Dtsch/Training)
29,8%	33,3%	13,6%	23,3%

b) nach Trägerorganisationen					
Arbeitnehmerorganisationen	Arbeitgeberorganisationen	Kammern/Innungen	Private Träger	Private Betriebe	Sonstige Träger
25,0%	3,7%	12,1%	36,1%	6,6%	16,5%

c) nach Berufsbereichen					
Maßnahmen ohne BKZ 1)	Fertigungsberufe	Technische Berufe	Verwaltungs-/Büroberufe	Gesundheits-/Sozialberufe	Sonstige Berufe
19,3%	28,6%	1,8%	30,0%	1,9%	18,4%

d) nach Prüfenden Stellen						
keine Prüfung	Staatliche Stellen	IHK	HWK/KreisH. 2)	Maßnahmeträger	Sonstige Stellen	HWK/IHK
25,9%	2,2%	22,0%	7,0%	36,2%	3,9%	2,6%

e) nach Dauer der Maßnahme					
bis zu 3 Monate	4 – 6 Monate	7 – 12 Monate	13 – 18 Monate	19 – 24 Monate	mehr als 24 Monate
22,8%	17,8%	37,8%	8,3%	9,9%	3,4%

Wegen Rundungsdifferenzen ergeben die Zeilensummen nicht immer 100 Prozent

1) Berufskennziffer

2) Kreishandwerkerschaft

im Rahmen des Rechtsanspruchs auf Förderung bei der Realisierung seiner Weiterbildungspläne zu beraten und zu unterstützen. Angesichts der positiven Beschäftigungslage konnten sich die steuernden Eingriffe der Arbeitsverwaltung auf ein Minimum reduzieren. Die Abstimmung erfolgte im wesentlichen über die Konkurrenz der Träger und die Nachfrage der Teilnehmer auf dem Weiterbildungsmarkt.

Die Ansprüche an die Steuerungsleistungen der Arbeitsverwaltung erhöhten sich, als sich Mitte der 70er Jahre für einen Teil der geförderten Aufstiegsqualifikation (z. B. Betriebswirte, Techniker) Marktlage tendenzen abzeichneten, zugleich aber auch Defizite in der Qualifikationsversorgung deutlich wurden (z. B. Facharbeitermangel).

Mit der oben skizzierten Verlagerung der Förderung auf die Risikogruppen des Arbeitsmarktes und der Expansion der Auftragsmaßnahmen erweiterten sich die Eingriffsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung gegenüber dem Personenkreis der Arbeitslosen. Auch die verstärkten Steuerungsbefugnisse, die der Arbeitsverwaltung im Bereich der beruflichen Bildung durch das AFKG eingeräumt worden sind (§ 33 AFG), können insbesondere im Rahmen von Auftragsmaßnahmen realisiert werden. [6]

In der praktischen Durchführung, so ist inzwischen deutlich geworden, können die Möglichkeiten der Auftragsmaßnahmen von der Arbeitsverwaltung nicht voll ausgeschöpft werden. Probleme und Defizite erstrecken sich vielmehr auf die folgenden zentralen Aufgaben bei der Organisation und Gestaltung dieser Maßnahmen:

1) Initiierung und Planung des regionalen Auftragsmaßnahmeangebots auf der Grundlage regionaler Daten:

Die Chancen der Arbeitsverwaltung, unter Ausnutzung von Informationen über den regionalen Arbeits- und Bildungsmarkt ein regionalspezifisches Auftragsmaßnahmeangebot zu planen, können nur realisiert werden, wenn solche Informationen tatsächlich für die Planung erhoben und aufbereitet werden können. In der Praxis treten hier erhebliche Probleme auf, da für systematische Erfassung und Auswertung weder Zeit noch Personal zur Verfügung stehen. Die Orientierungswerte für die Planung von Auftragsmaßnahmen beruhen deshalb in der Regel auf Erfahrungen und wenig systematischer Recherche der am Planungsprozeß beteiligten Mitarbeiter eines Arbeitsamtes und gegebenenfalls eines Bildungsträgers.

2) Inhaltliche Gestaltung der Auftragsmaßnahme:

Die Vergabe von Auftragsmaßnahmen setzt voraus, daß die Leistungsvorgaben für den Bildungsträger (Ziele, Inhalte, Dauer, Art des Abschlusses, Anzahl der Teilnehmer usw.) präzise formuliert sind. Zentral ist dabei die Festlegung der Inhalte. Die für die inhaltliche Gestaltung der Maßnahmen erforderlichen Curricula liegen nur für einen Teil der in Frage kommenden Maßnahmeziele vor. Dies führt teilweise zu inhaltlich und nach Dauer unterschiedlichen Lehrgängen mit demselben Maßnahmeziel, die für die Arbeitsverwaltung unter den Gesichtspunkten der Beurteilung von Kosten und Qualität kaum noch zu überblicken und angemessen zu beurteilen sind. Es stellt sich damit die Aufgabe, daß auch für bisher nicht mit anerkannten Abschlüssen ausge-

stettete Bildungsgänge inhaltliche Standards und Abschlußanforderungen verbindlich gemacht werden, um die Arbeitsmarkt-gängigkeit zu sichern. Zugleich läßt sich damit die Vergleichbarkeit der Maßnahmen im Hinblick auf die Kostenkalkulation und -prüfung erleichtern.

3) Aktualisierung von Inhalten und regionaler Aspekt:

Auch bei Maßnahmen mit anerkanntem Abschluß ist die Arbeitsmarkt-gängigkeit der erworbenen Qualifikationen in den Fällen nicht gewährleistet, in denen die Bildungsträger sich primär am Prüfungserfolg ihrer Teilnehmer orientieren, ohne die Praxisrelevanz der Qualifikation für die in Frage kommenden Arbeitsplätze ausreichend zu berücksichtigen. Dieses insbesondere bei außerbetrieblichen Auftragsmaßnahmen zu beobachtende Verhalten bedeutet, daß auch bereits standardisierte Bildungsgänge (z. B. Umschulungen) durch neue curriculare Elemente und/oder Praxisphasen unter Berücksichtigung des regionalen Qualifikationsbedarfs laufend zu ergänzen sind.

4) Auf- und Ausbau der Infrastruktur für die Durchführung von Weiterbildung:

Für die Realisierung von Bildungsgängen, die zu markt-gängigen Qualifikationen führen, benötigt die Arbeitsverwaltung kompetente Bildungsträger als Kooperationspartner.

Außerhalb der städtischen Ballungsräume stößt die Gewinnung von geeigneten Trägern, insbesondere für die Durchführung von gewerblich-technischen Maßnahmen, nicht selten auf erhebliche Schwierigkeiten, so daß die Durchführung von dringend erforderlichen Auftragsmaßnahmen nicht möglich ist. Es stellt sich deshalb die Aufgabe, Träger (insbesondere z. B. Betriebe) zum Auf- bzw. Ausbau ihrer Kapazitäten für die Durchführung von Auftragsmaßnahmen zu bewegen.

5) Beratung, Motivierung und Auswahl von Teilnehmern:

Die Gewinnung von Teilnehmern für Auftragsmaßnahmen ist für die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung mit hohem Zeitaufwand verbunden, da, neben der Prüfung der individuellen Förderungsvoraussetzungen, die ökonomische, soziale und psychische Gesamtsituation des potentiellen Teilnehmers berücksichtigt werden muß. In diesem Zusammenhang werden die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung häufig mit Aufgaben konfrontiert, auf die sie nicht vorbereitet wurden. Konflikte ergeben sich unter anderem aus dem begrenzten Maßnahmenangebot, das den potentiellen Weiterbildungsteilnehmern nur geringe Wahlmöglichkeiten einräumt. Die Beratung durch die Arbeitsverwaltung gerät damit in Gefahr, zur „Lenkung“ zu werden.

6) Begleitende fachliche Kontrolle:

Im Rahmen der Kooperation zwischen Maßnahmeträger und dem Kostenträger Arbeitsverwaltung ist eine laufende fachliche Kontrolle durch die Arbeitsverwaltung erforderlich, die sich auf die fachlichen Lernfortschritte der Teilnehmer und die Abwicklung des Programms (z. B. Einhaltung der Leistungsstandards) durch den Träger erstreckt. Neben berufskundlichem Wissen sind für diese Funktion erhebliche fachtheoretische und fachdidaktische Kenntnisse über den jeweiligen Bildungsgang erforderlich, über die die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung in der Regel nicht verfügen.

7) Betreuung der Teilnehmer während der Maßnahme:

Um die Gesamtbelastung der Teilnehmer zu verringern und vorzeitige Abbrüche der Maßnahme durch die Teilnehmer zu vermeiden bzw. zu reduzieren, ist eine laufende Betreuung und Beratung der Teilnehmer erforderlich, die sich unter anderem auf Fragen des Leistungsbezugs und der künftigen Arbeitsvermittlung erstreckt. Eine solche laufende Betreuung erfüllt sozialpädagogische Funktionen in den Fällen, in denen keine gesonderte sozialpädagogische Begleitung durchgeführt wird.

8) Systematische Auswertung der Ergebnisse und Erfahrungen einer Maßnahme:

Ergebnisse und Erfahrungen einer Bildungsmaßnahme sind z. B. unter den Aspekten der Kosten, der Arbeitsmarktrelevanz der erzeugten Qualifikationen, der didaktischen Qualität, der Zufrieden-

heit der Teilnehmer und des Vermittlungserfolges der Teilnehmer auszuwerten, um sie für die systematische Revision der Maßnahme zu nutzen. Auch diese Aufgaben einer systematischen Evaluation stellen die Arbeitsverwaltung vor Aufgaben, die in ihren Arbeitsvollzügen im Bereich der Nutzung des freien Bildungsangebots nicht enthalten sind.

Resümee

Mit Hilfe der Auftragsmaßnahmen können die Arbeitsämter initiativ werden, um in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern adressatengerechte Bildungsangebote für die differenzierte Zielgruppe der Arbeitslosen zu entwickeln und durchzuführen. Dabei wird die Arbeitsverwaltung immer stärker mit Aufgaben der Bildungsförderung und der Organisation von Lernprozessen für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes konfrontiert, wie z. B. Bildungsmaßnahmen zu planen, Teilnehmer zu motivieren, auszuwählen und zu betreuen oder die curriculare Qualität von Lehrgängen zu beurteilen. Diese Aufgaben gehen jedoch weit über die Arbeitsanforderungen hinaus, die sich der Arbeitsverwaltung bei der Nutzung des freien Angebots auf dem Weiterbildungsmarkt stellen. Die skizzierten Defizite bei der Planung, Organisation und Durchführung von Auftragsmaßnahmen lassen sich deshalb nur abbauen, wenn ein Mehr an Zeit, Personal, Fachkompetenz und Informationen von den Beteiligten (Arbeitsverwaltung, Maßnahmeträger, Bildungseinrichtung, Lehrkräfte) eingesetzt wird. [7]

Anmerkungen

- [1] Die Untersuchung wurde im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung“ durchgeführt.
Siehe Sauter, E., u. a.: Berlin 1984, vgl.: BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –
- [2] Ebenda, S. 15 ff.
- [3] Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik über berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahre 1974, Nürnberg 1975, S. 13.
- [4] Es ist hier ein Trend zur Aufspaltung der Auftragsmaßnahmen nach berufsfachlichen und sozialen Zielsetzungen zu beobachten, der zu einer Hierarchisierung der Maßnahmentypen und der Teilnehmerkreise führen kann; siehe dazu im einzelnen Weitzel, R., unter Mitarbeit von Kasperek, P., und Riemer, H.: Berlin Juni 1984, vgl.: BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –
- [5] Zu den Einzelheiten der Erhebung sowie zu der Vergleichbarkeit ihrer Ergebnisse mit der FuU-Statistik vgl. Sauter, E., u. a.: a. e. O., S. 47 ff.
- [6] In der Literatur wird darauf hingewiesen, daß die starken administrativen Rechte bei der Festlegung von Bildungsmaßnahmen sogar so weit gehen könnten, daß die realen Chancen des einzelnen für eine freie Berufswahl berührt werden, da der auf Förderung Angewiesene in der Regel den Vorschlägen der Arbeitsverwaltung Folge leisten muß. Vgl. Gagel, A.: Einführung. In: Arbeitsförderungsgesetz, 9. neu bearbeitete Auflage, München 1983, S. 24.
- [7] Hier liegt auch der Ansatzpunkt des o. g. BIBB-Projekts. Es gehört zu seinen Zielsetzungen, in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitshilfen für die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung zu entwickeln, um die Weiterbildungspraxis zu verbessern.

BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –

- SAUTER, E./WALDEN, G./v. BARDELEBEN, R., u. a.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitslosigkeit. Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 47)
- WEITZEL, R., unter Mitarbeit von KASPEREK, P., und RIEMER, H.: Auftragsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung. Von der Ausnahme zur Regel. IIM/LMP 84 – 14, discussion papers, Wissenschaftszentrum Berlin, Juni 1984

Wilfried Reisse

Noch einmal: Einstellungstests für Auszubildende

Anmerkungen zu einem aktuell gewordenen Problembereich

Der Beitrag behandelt einige Aspekte, die bisher bei der Diskussion über Einstellungstests für Auszubildende vernachlässigt wurden:

Zunächst zeigt sich, daß gängige Auffassungen wenig haltbar sind, z. B. die Kritik allein auf die Tests zu beschränken, diese als Instrumente der Bestenauslese oder als Eignungsprüfungsverfahren anzusehen oder ihren Nutzen generell als sehr hoch oder sehr niedrig einzuschätzen. Der Kern dieses Problembereiches läßt sich vielmehr so umreißen: In Situationen, in denen mehr Bewerber als Ausbildungsplätze vorhanden sind, werden Verfahren benötigt, um eine auf Prognosen gegründete Auswahl zu treffen. Der Nutzen dieser Verfahren, zu denen auch Tests gehören, läßt sich abschätzen, was jedoch zu komplexen Aussagen führt. Es ist dabei realistisch, mit einem erheblichen Anteil von Fehlentscheidungen zu rechnen, wie allgemein bei der Verwendung von Prognosen. Je nach Interessenstandpunkt kann man zwei grundsätzlich verschiedene Ansätze zur Auslese von Auszubildenden postulieren: Betriebliche Erfolgsmaximierung gegen Berücksichtigung sozialer Aspekte und Persönlichkeitsrechte. Wünschenswert sind „Mischsysteme“, die beide Ansätze beinhalten.

Unter dem Stichwort „Einstellungstests für Auszubildende“ werden seit einiger Zeit verstärkt die Probleme diskutiert, die in den Verfahren gesehen werden, wie Betriebe eine Auswahl unter den Jugendlichen treffen, die sich um Ausbildungsplätze bewerben.

Zu diesem Problembereich sollen – im Zusammenhang mit dem Beitrag von RESCH, RUMMEL, ZAPF (1983) – einige Anmerkungen in Thesenform ergänzt werden. Das Ziel ist, die Aufmerksamkeit auf einige vielleicht noch wenig beachtete Punkte zu lenken:

1) Solange das Zahlenverhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen für die Bewerber ungünstig ist, wird die Auswahl unter den Bewerbern durch die Betriebe als Problemfeld deutlich werden. Das hat zunächst quantitative Gründe: Dieses Mißverhältnis muß bei einer nicht-staatlich reglementierten Form des Übergangs vom Bildungs- zum Ausbildungssystem zu einer erhöhten Zahl von Mehrfachbewerbungen führen. Die damit verbundene wiederholte Teilnahme an erfolglosen Ausleseprozeduren schärft den Blick für die Problematik einzelner Verfahren. Zum anderen haben bei einem solchen Zahlenverhältnis Einstellungsprüfungen als Zulassung zur Berufsausbildung und damit zu einer qualifizierten Beschäftigung einen ungleich höheren Stellenwert. Schließlich führt dieses Zahlenverhältnis vermutlich dazu, daß mehr Ausleseverfahren eingesetzt werden, u. a. weil sich solche Verfahren aus betrieblicher Sicht erst bei einer oder sehr „strengen“ Auswahl genügend „lohnen“ (vgl. Abschnitt 7). Kurz: Die Problematik jahrzehntelang praktizierter Verfahren ist erst bei der derzeitigen Ausbildungsplatzsituation deutlich geworden.

2) Kein Weg führt an einer Auswahl von Jugendlichen durch Ausbildungsbetriebe oder sonstige ausbildende Institutionen vorbei. Auch bei einer optimistischen Einschätzung ist kaum zu erwarten, daß die umgekehrte Situation – Jugendliche wählen Betriebe aus – zum Regelfall wird. Das bedeutet, daß man sich allen Problemen stellen muß, die in diesem Bereich zu lösen sind.

3) Es ist falsch, nur die Testanwendung kritisch zu betrachten: Neben dem Einsatz von Tests (im engeren Sinne, abgehoben von herkömmlichen Prüfungsverfahren) sind bekanntlich noch andere Prozeduren bei der Auswahl von Jugendlichen üblich: Auswertung von Lebensläufen, Zeugnissen, Bewerbungsschreiben, Anfertigung herkömmlicher Prüfungsarbeiten wie Diktate usw., Ge-

spräche mit dem Bewerber „um einen persönlichen Eindruck“ zu gewinnen. Während der (auch manchmal bescheidene) Nutzen von Tests in einer nicht mehr zu überschauenden Zahl von Untersuchungen nachgewiesen wurde, sind Belege für manche dieser „Nicht-Test-Verfahren“ sehr viel schwerer aufzuspüren. Beispiele für problematische Anwendungen gibt es auch hier (ein Bewerber wird als „vermutlich nicht gesund“ abgelehnt, weil er blaß aussieht und eine Schramme am Kinn hat) – es sei hier auch an die zahlreichen Untersuchungen über Urteilsfehler bei der Personalbeurteilung erinnert. Ob man gut daran tut, Tests durch Einstellungsgespräche ersetzen zu wollen, die auch Prüfungen sind, erscheint mir höchst zweifelhaft. – Die folgenden Erläuterungen zeigen, daß man den gesamten Ausleseprozeß bei Einstellung von Auszubildenden analysieren muß, wenn man zu begründeten Vorschlägen kommen will.

4) Die Auffassung, „Tests fördern die Bestenauslese“ ist ungenau: Zum einen kann man eine Bestenauslese viel ökonomischer ohne Tests durchführen (Beispiel: Abiturnotendurchschnitt als Kriterium zur Hochschulzulassung) zum anderen ist fraglich, ob die derzeit von den Betrieben praktizierte Auslese überhaupt eine eindeutige Bestenauslese ist. Schon Einzelbeobachtungen sprechen gegen das einfache Verdrängungs-Schema einer reinen Bestenauslese (Sonderschüler verdrängt durch Hauptschüler, dieser durch Realschüler, der wiederum vom Abiturienten verdrängt wird, der seinerseits dem Hochschulabsolventen weichen muß). Eine einfache Bestenauslese widerspricht auch so elementaren und gängigen Prinzipien einer fundierten Personalauslese, daß sie kaum als einziger Ansatz denkbar ist: Zwischen Testleistung und späterer Berufsleistung besteht kein linearer Zusammenhang. Oder – überspitzt formuliert – aus der Sicht der Betriebe: Überqualifizierte Bewerber sind unzufrieden, wenig anpassungsbereit und bleiben später nicht im Betrieb – ein solches Risiko ist besser zu vermeiden. Vielmehr dürfte es sich weniger um eine reine Bestenauslese als um die Bevorzugung von Bewerbern handeln, die einen vermeintlich mit den Berufsanforderungen korrespondierenden Schulabschluß und/oder ein solches Wissensniveau aufweisen („... ist ein Realschülerberuf. Wir haben da noch einen Bewerber von der Realschule, wenn der nicht kommt, haben Sie als Abiturient Chancen.“).

Ein solcher Ansatz ist nicht weniger bedenklich:

- Die Auswirkungen sind ähnlich wie bei einer Bestenauslese: Sonderschulabgänger und Hauptschulabgänger haben es generell schwer, einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu finden
- Es verstärken sich feste Zuordnungen (die es im Ansatz schon immer gegeben hat): für Abiturienten stehen zwar „Edelberufe“ wie Buchhändler, Bankkaufmann usw. zur Verfügung, ein Ausbildungsplatz in einem „einfachen“ Handwerksberuf ist aber nicht zu erhalten – „schwache“ Hauptschüler müssen wenig attraktive Berufe wie Bäcker, Verkäuferin usw. ergreifen. Solche Zuordnungen widersprechen aber den Prinzipien einer für Veränderungen offenen Gesellschaft
- Bei einer zentralen Orientierung an Schulabschlüssen wird übersehen, daß sich Leistungen einzelner Schulabgänger-Kategorien in sehr viel stärkerem Ausmaß überschneiden, als man gemeinhin annimmt – eine solche Orientierung ist auch aus der fachlichen Sicht einer fundierten Personalauslese unzumutbar.

5) Die Bezeichnung „Eignungsprüfung“ für betriebliche Ausleseverfahren ist bei der derzeitigen Auslesepraxis irreführend: Die Verwendung des Eignungsbegriffes ist schon insofern problematisch, da ihm ein überholtes statistisches Modell zugrundeliegt

(vereinfacht bedeutet „Eignung“ die Übereinstimmung zwischen jeweiligen beruflichen Anforderungen und Bewerber-Eigenschaften, die beide als zeitlich stabil angesehen werden). Zur Analyse und Gestaltung von Ausleseprüfungen sind daher entscheidungstheoretische Modelle zweckmäßiger. An die Stelle von „Eignungsaussagen“ treten dabei auf den Bewerber bezogene Erfolgsprognosen als Grundlage für Personalentscheidungen (vgl. REISSE, 1983). Auch wenn eindeutige Eignungsmerkmale mitunter angegeben werden können (Dachdecker müssen schwindelfrei sein, Drucker farbtüchtig), so spielen sie bei Ausleseverfahren besonders bei zur Zeit üblichen Ausleseverhältnissen nicht die ausschließliche Rolle, die es gestatten würde, von „Eignungsprüfungen“ zu sprechen. Auf die negativen Folgen bei der Verwendung dieses Ausdruckes für den abgewiesenen, immer wieder als „ungeeignet“ erklärten Bewerber ist zu Recht hingewiesen worden.

6) Bei wissenschaftlichen Anforderungen an Tests sollte man „maximale“ und „reale“ Anforderungen unterscheiden: Es ist richtig, immer wieder darauf hinzuweisen, daß an Tests festgelegte Qualitätsanforderungen gestellt werden (etwa Objektivität, Zuverlässigkeit und Gültigkeit als „klassische“ Gütekriterien). Dazu sollte man noch ergänzen, daß bei einem qualifizierten Test „Kennwerte“ zu diesen Merkmalen angegeben werden können. Diese sind die entscheidenden Erkennungsmerkmale für ein qualifiziertes Verfahren – weniger dagegen die einzelnen Testaufgaben. Daher sollte man nicht nach dem Testformular, sondern nach dem „Beiheft“ mit diesen Angaben fragen. Auch beim Kauf eines Autos sollte man sich weniger für Aussehen und Geräusche des Motors interessieren als z. B. für die Kennwerte über Motorleistung und Benzinverbrauch!

Es ist weiter zutreffend, daß diese Anforderungen bei weitem nicht erfüllt werden, besonders bei „handgestrickten“ Verfahren gibt es dazu noch nicht einmal Angaben.

Dagegen ist der daraus gezogene Schluß, Tests wären deshalb generell abzulehnen, nicht begründet: Wenn man Tests nämlich nicht mit den Maximalanforderungen vergleicht, sondern – was realistischer ist – mit einem Losverfahren oder der Qualität anderer denkbarer Ausleseinstrumente wird der relative Nutzen von Tests deutlicher. Es ist auch realistischer, einen Kennwert danach einzuschätzen, ob er Werten nahekommt, die man nach bisherigen Erfahrungen bei qualifizierten Verfahren erreicht. Ein stark vereinfachtes Beispiel: Der Gültigkeitskoeffizient gibt an, in welchem Umfang die Leistungen beim Einstellungstest, z. B. mit den später erzielten Prüfungsnoten, übereinstimmen. Eine volle Übereinstimmung (= + 1.00) ist nicht erreichbar (was man eigentlich begrüßen sollte!). Wenn man bei einer solchen Bewährungskontrolle des Tests z. B. einen Wert von +0.25 erhält, deutet das an, daß der Test allein für sich genommen, vermutlich kaum mehr bringt als eine Auswertung der Zeugnisnoten, bei einem Wert von + 0.40 ist der Testentwickler schon recht zufrieden, bei einem Wert von + 0.70 müßte er nach einem Rechenfehler oder sonst einem methodischen Mangel suchen, weil der Wert ungewöhnlich hoch ist!

7) Möglichkeiten und Grenzen von Tests und anderen Ausleseverfahren sind abzuschätzen. Wie dieses Beispiel zeigt, lassen sich manche Gütekriterien in „harten“ Zahlen ausdrücken. Ein anderes Kriterium, das etwas über die Genauigkeit des Einsatzes von Ausleseverfahren gleich welcher Art aussagt, ist der Prozentsatz der „Fehlentscheidungen“. Solche liegen vor, wenn Bewerber eingestellt werden, die später das Ziel der Ausbildung nicht erreichen (Fehler 1. Art) oder Bewerber abgelehnt werden, die dieses Ziel erreicht hätten, wenn sie eingestellt worden wären (Fehler 2. Art). Unter betrieblichem Nutzungsaspekt wird meist nur der erstgenannte Fehlertyp beachtet.

Wichtig ist nun, daß die Häufigkeit von Fehlentscheidungen nicht nur von dem verwendeten Ausleseinstrument abhängt, sondern von Merkmalen der Auslesesituation, konkreter: davon, wie qualifiziert die Bewerber für die jeweilige Ausbildung sind und wel-

cher Anteil „ausgelesen“ wird. Das folgende Beispiel soll zugleich verdeutlichen, was überhaupt mit Ausleseverfahren erreichbar ist: 100 Jugendliche bewerben sich um 20 Ausbildungsplätze, 70 Prozent der Bewerber sind (nach langjähriger Schätzung) so qualifiziert, das sie die Ausbildung erfolgreich absolvieren könnten. Bei dieser Konstellation wäre bei einem Losverfahren mit 30 Prozent „Fehlern“ zu rechnen, bei einer Auswertung von Zeugnisnoten und sonstigen „Nicht-Test-Verfahren“ unter günstigen Bedingungen (Korrelationskoeffizient $r = 0.3$) mit 10 Prozent*) aller Aufgenommenen, bei einem optimalen Testverfahren ($r = 0.6$) mit noch 5 Prozent – wobei nur Fehlentscheidungen hinsichtlich der „Aufgenommenen“ berücksichtigt werden (= Fehler 1. Art, betrieblicher Aspekt). Diese Fehlerquoten ändern sich erheblich, wenn alle Bewerber zugrunde gelegt werden (Fehler 1. und 2. Art): Bei dem herkömmlichen Verfahren 56 Prozent, bei dem Testverfahren 52 Prozent.

Diese Möglichkeit, zu erwartende „Auswahlfehler“ anhand von Tabellen zu ermitteln, ist seit dem Tabellenwerk von TAYLOR und RUSSEL aus dem Jahr 1939 bekannt, wurde aber in der Diskussion um Einstellungstests nicht beachtet (vgl. REISSE, 1977; RAATZ 1978).

Für die generelle Frage nach der durch „richtige“ Entscheidungen definierten Genauigkeiten von Ausleseprozeduren läßt sich zusammenfassend sagen (vgl. REISSE, 1977, RAATZ 1978):

- a) Die erwartete Genauigkeit ist sehr unterschiedlich einzuschätzen, je nachdem, ob man den Aspekt der Institution „Betrieb“ oder den gesamt-(wirtschaftlichen) Aspekt in den Vordergrund stellt
- b) Die erwartete Genauigkeit hängt von der Auslesesituation ab: Generell gilt, daß Tests kaum besser sind als herkömmliche Verfahren, wenn sehr viele Bewerber aufgenommen werden oder sehr viele qualifiziert sind. Wichtiger ist aber: „Wenn man nur ganz wenige Bewerber ausliest . . .“ (d. h. eine „scharfe“ Auslese betreibt, was häufig praktiziert wird) „ist ein guter Test kaum besser als ein schlechteres herkömmliches diagnostisches Verfahren.“ (RAATZ 1978, S.35)! Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, daß man auch die Fehlentscheidungen bei den abgelehnten Bewerbern berücksichtigt – wenn nur der betriebliche Aspekt interessiert, ist im Gegensatz dazu der Gewinn durch eine Testanwendung bei einer scharfen Auslese beträchtlich (vgl. auch das vorhergehende Beispiel).
- c) Generell ist der Effektivitätsgewinn beim Testeinsatz im Vergleich zur Verwendung herkömmlicher Verfahren geringer als häufig erwartet. „Er liegt zwischen 0 Prozent und 11 Prozent, bezogen auf die Gesamtzahl aller Entscheidungen, im Mittel ungefähr bei 6 Prozent“ (RAATZ, 1978, S. 35), wenn man nur die aufgenommenen Bewerber berücksichtigt, „zwischen 0 Prozent und 24 Prozent, im Mittel ungefähr bei 8 Prozent“ (RAATZ, 1978, S. 37).

Diese Zusammenfassung zeigt, daß es völlig unreal ist, von Tests oder sonstigen Auswahlinstrumenten optimale Entscheidungen zu erwarten oder sie an diesem Anspruch zu messen. Richtiger ist es, gewissermaßen von der anderen Seite auszugehen: Auch Losverfahren führen zu einer Anzahl richtiger „Entscheidungen“ – man versucht also, diese „zufällige“ Trefferzahl durch herkömmliche Verfahren oder Tests je nach den situationsbedingten Möglichkeiten noch etwas zu verbessern. Die Prognosen, die im Rahmen von Auswahlverfahren formuliert werden können, sind damit in ihrer (Un)Genauigkeit anderen Prognosen vergleichbar, z. B. der langfristigen Wetterprognose, den Prognosen wirtschaftlicher Entwicklungen und manchen ärztlichen Prognosen. Dieser Vergleich macht auch deutlich, warum bisher Losverfahren bei Auswahlentscheidungen kaum durchzusetzen waren: Wir neigen offensichtlich dazu, in ungewissen Situationen eher sehr unzuverlässige Prognosen unseren Entscheidungen zugrunde zu-

*) Nach Tabellen bei RAATZ (1978)

legen als den Mut zu haben, den Zufall in Form eines Losverfahrens in Anspruch zu nehmen.

Bei dieser Überlegung wurde die „Genauigkeit“ von Ausleseprozeduren in den Vordergrund gestellt.

Ein weiterführendes Qualitätsmerkmal ist der „Nutzen“, der allerdings ungleich schwieriger zu definieren und zu ermitteln ist. Dabei wäre nicht nur der Aufwand zu berücksichtigen (z. B. Kosten für Auslesetests), sondern auch die geschätzte Bedeutung einer Fehlerverringerung und – was nicht vergessen werden darf – mögliche erwünschte oder unerwünschte Nebenwirkungen. Die Frage, welche Ausleseprozeduren (z. B. Losverfahren, Auswertung vorliegender Unterlagen wie Zeugnisse usw. herkömmliche Prüfungsverfahren, Tests) vorgezogen werden sollen, kann eigentlich nur auf dieser schwierigen Ebene der Nutzenabwägung gestellt und beantwortet werden.

8) Nicht die Einstellungstests selbst sind nützlich oder schädlich, sondern die Art, wie sie eingesetzt werden. „Können Sie uns einen Ausleasetest für Metallberufe nennen? – diese Frage weist auf das grundlegende Mißverständnis hin, der Test gestatte es – eingesetzt wie ein technisches Meßinstrument – die „Eignung“ zu erkennen und damit die Entscheidungen durch das Instrument quasi „objektiv“ zu treffen. Es wird auch übersehen, daß Einsatz und Interpretation eines Tests hohe Anforderungen an den Anwender stellen. Aus diesem Grund ist es berechtigt, wenn Berufsverbände der Psychologen immer wieder davor warnen, daß Personen ohne ausreichende Qualifikation Tests anwenden. Weiter wurde in der bisherigen Darstellung schon begründet, warum Vorbedingungen und Ablauf von Ausleseverfahren für die Einschätzung wichtiger sind als ein einzelnes dabei verwendetes Instrument. So kann auch ein qualifizierter Test bei ungünstigen Voraussetzungen (s. Abschnitt 7) und fehlerhafte Durchführung eher schädlich als nützlich sein.

9) Bei der Vielzahl von Ausleseentscheidungen führt die (notwendige) Informationsgewinnung zu nahezu unlösbaren Problemen. Wie anfangs erläutert, hat das derzeitige Angebot-Nachfrage-Verhältnis auf dem Ausbildungsstellenmarkt dazu geführt, daß die Zahl der Ausleseentscheidungen stark angestiegen ist. Falls man nicht im Losverfahren entscheiden will, benötigt man für diese Entscheidungen Informationen über den Bewerber. Jeder Ansatz, diese zu erhalten, ist mit Problemen verbunden:

- Beschränkt man sich auf bereits vorliegende Informationen (Zeugnisse, Lebenslauf), so werden die Chancen der Jugendlichen beeinträchtigt, die im Vergleich zu ihren Möglichkeiten bisher zu schlecht beurteilt wurden.
- Wenn die einstellenden Betriebe im einzelnen zusätzliche Informationen erheben (ob durch herkömmliche Prüfungen oder Tests ist gleichgültig), so müssen eine große Zahl von Jugendlichen mehrere erfolglose Prüfungen absolvieren – mit allen damit verbundenen negativen Effekten.
- Wenn man aber dagegen die Vielzahl einzelbetrieblicher Prüfungen durch zentral durchgeführte „Eignungstests“ ersetzt, deren Ergebnisse den Betrieben mitgeteilt werden, kann das für den Bewerber bedeuten, daß durch eine einzige – evtl. auch unqualifizierte – Einstellungsprüfung – seine Chancen gleich für alle Betriebe seiner Region zunichte gemacht werden.

10) Wie man bei Ausleseentscheidungen vorgeht, hängt vom Interessenstandpunkt ab: Schon in Abschnitt 7 wurde erläutert, daß der zu erwartende Genauigkeitsgewinn durch einen Testeinsatz sehr unterschiedlich einzuschätzen ist, je nachdem, ob die „Fehlentscheidungen“ nur bei den aufgenommenen Bewerbern oder bezogen auf alle Bewerber zu berücksichtigen sind. Es gibt aber nicht nur den Interessengegensatz zwischen der aufnehmenden Institution und gesamtgesellschaftlichen Interessen, sondern die Interessen des einzelnen Bewerbers können noch anders akzentuiert sein. MÖBUS (1978, S. 91 f) zitiert als Beispiel einen Bericht aus den USA: Ein weißer Amerikaner klagt vor dem

Obersten Amerikanischen Bundesgericht in Washington wegen „umgekehrter Rassendiskriminierung“. Er war nicht zum Studium zugelassen worden, während farbige Bewerber mit schlechteren Prüfungsleistungen aufgrund einer Quotenregelung aufgenommen wurden. Von der Hochschule war dagegen argumentiert worden, daß man den extrem geringen Anteil farbiger Ärzte erhöhen wolle (vgl. S. 191) – was wohl als gesamtgesellschaftlicher Ansatz zu verstehen ist. MÖBUS fragt, ob hier „ein unlösbares Trilemma zwischen den Zielen von Gruppen, Individuen und Institutionen“ vorliege (S. 191).

11) Etwas vereinfacht, schlagen sich unterschiedliche Interessen in zwei grundsätzlichen verschiedenen Ansätzen zur Personalauswahl (und damit auch zur Auslese von Auszubildenden) nieder: Bei dem Ansatz der betrieblichen **Erfolgsmaximierung** wird die Auswahl so durchgeführt, daß der Nutzen aus der Sicht des Einzelbetriebs (etwa definiert durch Ausbildungserfolg, Arbeitsleistung, Einsatzmöglichkeiten und Verweildauer der aufgenommenen Bewerber) maximiert wird. Im Gegensatz dazu, steht ein Ansatz, bei dem **soziale Aspekte und Persönlichkeitsrechte** in den Mittelpunkt gestellt werden. Konkret bedeutet das beispielsweise, daß man Aufnahme-Quoten für bisher benachteiligte Personengruppen festlegt, belastende Prüfungsverfahren, gleich welcher Art, vermeidet, auch die abgewiesenen Bewerber in vollem Umfang über das gesamte Verfahren und die Ergebnisse informiert usw.

Die zur Zeit praktizierten Ausleseverfahren dürften wohl eher dem Ansatz der „betrieblichen Erfolgsmaximierung“ zuzuordnen sein, auch wenn in dem einen oder anderen Fall soziale Aspekte mitberücksichtigt sein mögen.

12) Vorschlag I: Bessere Information aller Beteiligten über die praxisrelevanten wissenschaftlichen Grundlagen. Als Folgerung aus den bisher dargestellten Überlegungen wird zuerst vorgeschlagen, alle Bestrebungen zu unterstützen, um die Beteiligten in den Betrieben in verständlicher Form über die wichtigsten wissenschaftlichen Grundlagen zur Personalauswahl zu informieren. Die Darstellung von Mißständen und eine vereinfachende Polemik gegen Tests oder Prüfungsverfahren allgemein hilft nicht weiter.

13) Vorschlag II: Auswertung von Erfahrungen mit Auswahlverfahren, bei dem soziale Aspekte und Persönlichkeitsrechte besonders berücksichtigt werden („Faire Auslese“). Während für den Ansatz der betrieblichen Erfolgsmaximierung genügend Informationen in Form von Veröffentlichungen zur Verfügung stehen, ist der andere Ansatz in der deutschsprachigen Literatur kaum behandelt worden, sieht man von wenigen speziellen Arbeiten mehr statistisch-methodischer Art ab (s. u. a. GÖSSLBAUER, 1977; MÖBUS, 1978).

Dies verwundert, weil besonders in den USA sehr umfangreiche Erfahrungen als Folge einer Gesetzgebung vorliegen, mit der versucht wurde, die Chancen im Beschäftigungssystem bei verschiedenen rassischen Gruppen zu verbessern. Diese Aktivitäten führten u. a. zu Richtlinien für die Personalauslese (EQUAL EMPLOYMENT . . . , 1978), die unter Stichworten wie „Test-fairness, „Fairness bei Personalausleseverfahren“, Offenes Testen“ (vgl. SYMPOSIUM, 1980) in einem kaum vorstellbaren Umfang Einfluß auf die Auslesepraxis haben dürften. Sie haben eine Flut von Gerichtsurteilen, wissenschaftlichen Untersuchungen, widersprüchlichen Stellungnahmen usw. zur Folge. Beispielsweise müssen Betriebe durch genaue Bewährungskontrollen ihrer Ausleseverfahren nachweisen, daß eine Benachteiligung einzelner Gruppen (Nichteinhaltung von Quoten) aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig und unvermeidbar war, Testhefte mit Lösungen müssen anschließend allen Bewerbern zur Verfügung gestellt werden usw. Man muß diese Vorschriften auf dem Hintergrund des von uns unterschiedlichen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems in den USA sehen: Ein einheitliches Berufsausbildungssystem mit einheitlichen und anerkannten Zertifikaten

fehlt, Testanwendung (und damit auch Mißbrauch) spielen eine wesentlich größere Rolle, Ungleichheiten und Spannungen zwischen rassischen Gruppen dürften ausgeprägter sein. Sicher kann man diesen gesetzgeberischen Ansatz nicht übertragen, man sollte aber die sehr umfangreichen Erfahrungen aus den USA auswerten, um Anregungen — vielleicht auch Hinweise auf Irrwege — bei der Lösung der Probleme im Zusammenhang mit der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern zu erhalten.

14) Vorschlag III: Entwicklung von „Mischsystemen“ für die Auswahl von Auszubildenden, bei denen auch soziale Gesichtspunkte und Persönlichkeitsrechte der Bewerber verstärkt berücksichtigt werden. Der Versuch, fast ausschließlich soziale Gesichtspunkte als Auswahlkriterien zu verwenden, würde sehr schnell auf Grenzen stoßen: Als Konsequenz wäre eine verringerte Erfolgswahrscheinlichkeit der Ausbildung in Kauf zu nehmen mit nachteiligen Folgen für alle Beteiligten. Auch Ausbildungsinstitutionen, die nicht privatwirtschaftlich arbeiten, können einen solchen Ansatz nur sehr bedingt realisieren, weil sie wohl kaum eine zu eindeutige Verringerung des Ausbildungserfolgs riskieren können. Auch eine extensive Berücksichtigung der individuellen Rechte und Anforderungen der Bewerber würde auf praktische Schwierigkeiten bei Ausleseverfahren stoßen. Daher erscheinen Mischsysteme eine akzeptable Lösung, bei denen allerdings die hier erwähnten Gesichtspunkte verstärkt berücksichtigt werden. Dies ist teilweise auch ohne Einbuße an betrieblich definierter Vorhersagegenauigkeit zu erreichen: Beispiele wären Vermeidung unqualifizierter Prüfungsverfahren, die nicht mehr Entscheidungshilfe liefern als schon aus den Zeugnisnoten zu entnehmen sind, Information der abgelehnten Bewerber darüber, daß ihre Ablehnung nicht auf mangelnde Eignung zurückzuführen ist usw.

15) Was man nicht vergessen sollte: Durch verbesserte Ausleseverfahren werden keine Ausbildungsplätze geschaffen! Vielleicht trägt aber der durch den derzeitigen Ausbildungsplatzmangel verursachte Zwang, sich mit den Ausleseverfahren zu beschäftigen, dazu bei, daß Lösungen auch für günstigere Konstellationen entwickelt werden.

Literatur

- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION, CIVIL SERVICE COMMISSION, DEPARTMENT OF LABOR, DEPARTMENT OF JUSTICE, 1978: Uniform Guidelines on Employee Selection, In: Federal Register, Vol. 43, No. 166, S. 38 290—38 315. (Friday, August 25, 1978).
- GÖSSLBAUER, J. P., 1977: Tests als Selektionsinstrumente — fair oder unfair? Psychologie und Praxis, 21. Jg., Heft 3, S. 97—111.
- MÖBUS, C., 1978: Zur Fairness psychologischer Intelligenztests: Ein unlösbares Trilemma zwischen den Zielen von Gruppen, Individuen und Institutionen? Diagnostica, Band XXIV, Heft 3, S. 191—234.
- RAATZ, U., 1978: Was können Tests bei Entscheidungsproblemen leisten? Lernzielorientierter Unterricht, Heft 2, S. 30—39.
- REISSE, W., 1977: Laufbahnentscheidungen und Erfolgsprognosen in der beruflichen Bildung — Untersuchungen an Berufsfachschulen —, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, Beuth Verlag GmbH (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 51).
- REISSE, W., 1983: Eignung und Eignungsprüfung. In: Blankertz, H.; Derbolav, J.; Kell, A.; Kutscha, G. (Hrsg.): Sekundarstufe II — Jugendbildung zwischen Schule und Beruf, S. 225—227. (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 9, Teil 2: Lexikon). Stuttgart: Klett-Cotta 1983.
- RESCH, M.; RUMMEL, M.; ZAPF, D., 1983: „Wie breit sind die Gleise der Deutschen Bundesbahn?“ Einstellungstests für Auszubildende. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 12/83, (Dezember 1983), S. 312—314.
- SYMPOSIUM ON „OPEN VERSUS SECURE TESTING“, 1980: Personnel Psychology, Vol. 33, No. 1, S. 1—39.

Uwe Grünewald

Möglichkeiten einer Nutzbarmachung des Subventionsinstrumentariums des Bundes für die Sicherung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes

Die Berufsbildungspolitik des Bundes unterliegt, insbesondere wenn ihre Instrumente kostenverursachend sind, stärker noch als andere Politikbereiche den Auswirkungen einer restriktiven Haushaltspolitik.

Eine Möglichkeit, in dieser Ausgangslage noch hinreichend effizient auf Probleme im Politikbereich (Ausbildungsplatzkrise) reagieren zu können, stellt der Versuch dar, Förderungs- und Subventionen anderer Politikbereiche mit berufsbildungspolitischen Auflagen zu verknüpfen.

Der vorliegende Beitrag analysiert den 9. Subventionsbericht der Bundesregierung vom Herbst 1983. Er untersucht zum einen die Frage einer prinzipiellen Zielkompatibilität bildungspolitischer Ziele mit den ausgewiesenen Zielen einzelner Finanzhilfen (Kap. 2), zum anderen prüft er die Frage, inwieweit vorhandene Subventionen als Instrument geeignet sind, für die Erfüllung bildungspolitischer Ziele herangezogen zu werden (Kap. 4).

1 Vorbemerkung

Die Bundesregierung sieht in der Ausdehnung der Staatstätigkeit im Verlaufe des letzten Jahrzehnts das entscheidende Hemmnis für die Entfaltung privater Initiative und ein Erschweren für notwendige strukturelle Anpassungsprozesse.

Aus diesen Gründen wird eine verstärkte Überprüfung aller staatlichen Subventionen mit dem Ziel eines teilweisen Abbaus angestrebt.

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme zum Subventionsbericht vom 16.12.1983 ebenfalls mitgeteilt, „daß ein weiterer Abbau der Subventionen sowohl aus finanzpolitischen als auch aus ordnungs- und wachstumspolitischen Gründen notwendig ist.“ Überlegungen, vorhandene Subventionen mit ergänzenden bildungspolitischen Auflagen zu versehen, müssen vor dem Hintergrund der geschilderten Tendenzen der Subventionspolitik gesehen werden.

Die Entscheidung der Bundesregierung, 1984 aus ordnungspolitischen Gründen keine betrieblichen, sondern ausschließlich Ausbildungen bei über- und außerbetrieblich organisierten Trägern zu fördern, entspricht den auch für die Subventionspolitik geltenden generellen wirtschaftspolitischen Grundsätzen der Regierung. Für die Subventionspolitik wird abgeleitet: „In einer sozialen Marktwirtschaft dürfen Subventionen nur gewährt werden, wenn damit ein unverzichtbares übergeordnetes Interesse erfüllt wird.“ [1]

Im Zusammenhang mit Ausführungen zum Sonderprogramm für Ausbildungsplatzbewerber der Bundesregierung betont der Bildungsminister: „Aus ordnungspolitischen Gründen will die Bundesregierung keine betrieblichen, sondern ausschließlich Ausbildungen bei über- und außerbetrieblich organisierten Trägern in anerkannten Ausbildungsberufen fördern. ... Mit diesem Sonderprogramm und seiner Finanzierung ist keine bildungspolitische Subventionierung der Betriebe verbunden.“ [2]

Förderungsmaßnahmen, wie sie in diesem Bericht diskutiert werden, sollten mit der dargestellten Grundposition harmonieren.

2 Überprüfung der Möglichkeit, bestehende Finanzhilfen durch bildungs- bzw. arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen zu ergänzen

Bereich: (Ernährung, Landwirtschaft und Forsten) [3]

Dieser Bereich beinhaltet 19 Prozent des Finanzhilfenvolumens. Über die Hälfte des Betrages entfällt auf Erhaltungshilfen (Gasölverbilligung, Zuschüsse an die Landwirtschaftliche Unfallversicherung). Eine Koppelung an bildungspolitische Zielsetzungen wäre abwegig. Auch bei den Anpassungshilfen (Kapazitätsanpassung der Fischereiflotten) ist eine Koppelung bei den meisten Hilfen nicht möglich. Bei den wenigen Ausnahmen (z. B. Rationalisierungsmaßnahmen im Erzeugungsbereich (15,2 Mio. DM)) ist das Finanzvolumen gering. Problematisch ist auch die Tatsache, daß ein erfolgreicher Anreiz, die Ausbildungsplatzkapazität zu erhöhen, nur in wenigen Berufen wirksam ist. Gerade in diesen Berufen hat jedoch bereits eine überproportionale Ausweitung der Ausbildungskapazität stattgefunden, die in keinem Verhältnis zu den künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Bereichen steht (Ausbildungsplatzsteigerung von 1975 auf 1982: Landwirt + 13%, Fischwirt + 37%, Winzer + 40%, Gärtner + 118%, Forstwirt + 137%, dagegen Maschinenschlosser + 8%, Werkzeugmacher - 8%). Die Attraktivität der Berufe in der Land- und Forstwirtschaft ist zwar groß („Naturnähe“), die Flexibilität der erworbenen Qualifikationen bei einem erzwungenen Berufswechsel dürfte gering sein.

Auch die Energie- und Rohstoffversorgung [4] ist wegen des sehr speziellen Zuschnitts der einzelnen Fördermaßnahmen ungeeignet.

Anders ist die Situation im Bereich der Innovationsförderung. [5] Zwar werden nur 10 Prozent der Finanzhilfen für die gewerbliche Wirtschaft in diesem Bereich vergeben, die „Schaffung zusätzlicher qualifizierter Arbeitsplätze“ ist jedoch erklärtes Nebenziel der Vergabe der jeweiligen Zuschüsse bzw. Fördermittel. Es erscheint deshalb sinnvoll, die Maßnahmen der Innovationsförderung einzeln zu betrachten:

„Förderung von Forschung und Entwicklung bei kleineren und mittleren Unternehmen in Berlin“ [6]

Diese Förderung ist für 1984 mit 8,0 Mio. DM ausgestattet. Das Volumen ist somit zu gering, um quantitativ wirksame Effekte auslösen zu können. Außerdem ist Berlin durch spezifische Maßnahmen auf Länderebene durch eine vergleichsweise günstige Ausbildungsmarktsituation gekennzeichnet.

„Zuschüsse zu Personalaufwendungen im Forschungs- und Entwicklungsbereich kleiner und mittlerer Unternehmen“ [7]

88 Prozent (= 350,0 Mio. DM) der Finanzhilfen zur Innovationsförderung entfallen auf diesen Posten. „Die Zuschüsse

dienen dazu, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen des produzierenden Gewerbes zu stärken. Diese Unternehmen sollen Anreize erhalten, ihren Bestand an Forschungs- und Entwicklungspersonal zu festigen und zu erweitern und hierdurch die Voraussetzungen für Produkt- und Verfahrensinnovationen und für zusätzliche qualifizierte Arbeitskräfte zu schaffen.“ [B]

Im Rahmen der Maßnahme werden Zuschüsse zu den Personalaufwendungen im Bereich Forschung und Entwicklung gezahlt. Dieser Fördertatbestand kann natürlich nicht auf Ausbildungsplätze ausgeweitet werden. Es ist jedoch möglich, entweder Ausbildungsbetriebe bei der Förderungsvergabe zu bevorzugen oder die Erstattungssätze zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben zu differenzieren. Ein derartiges Vorgehen ist personalpolitisch und bildungspolitisch begründbar. Wenn das arbeitsmarktpolitische Nebenziel der Finanzhilfe nicht ausschließlich eine Akademikerförderung beinhalten soll, bedeutet die betriebliche Berufsausbildung die Schaffung einer personellen Basis kompetenter Fachkräfte auch mit betriebspezifischer Qualifizierung, auf der betriebliche Entwicklungs- und Forschungsvorhaben personell aufbauen können. Dies ist um so mehr der Fall, wenn es gelingt, die Arbeiten der Forschungs- und Entwicklungsabteilung in die Ausbildung einzubeziehen. Die breite Streuung der Fördermittel (1982 wurden 7017 Anträge gestellt) verhindert zudem strukturverzerrende Wirkungen, die für zahlreiche andere Maßnahmen typisch sind. Außerdem kann schon während der Ausbildung ein Beitrag zur „Zukunftsträchtigkeit“ der erworbenen Qualifikationen geleistet werden.

„Förderung der externen Vertragsforschung kleiner und mittlerer Unternehmen“

Da bei der externen Vertragsforschung nicht von einem kontinuierlichen Forschungsbedarf der geförderten Unternehmen ausgegangen wird, greifen die im Zusammenhang mit der Diskussion der „Zuschüsse für Personalaufwendungen“ angeführten personalpolitischen Argumente hier nicht. Allerdings stellen interne und externe Produkt- und Verfahrensentwicklungen Alternativen für die jeweiligen Unternehmen dar. Daher ist auch bei diesem Förderungstitel die Frage einer bevorzugten Vergabe an Ausbildungsbetriebe zu prüfen. Auf jeden Fall sollte verhindert werden, daß Unternehmen nach dem Prinzip „hire and fire“ personelle Forschungskapazitäten kurzfristig nutzen, anstatt qualifizierte Dauerarbeitsplätze zu schaffen.

„Förderung der technologischen Innovation und der hierzu erforderlichen Entwicklung“

Eine nähere Prüfung erübrigt sich, da dieses Programm 1983 ausgelaufen ist. Anders als die bisher diskutierten Finanzhilfen in der Innovationsförderung bezog sich diese Maßnahme nicht auf das Forschungs- und Entwicklungspersonal, sondern auf die Risikoübernahme bei einzelnen Produkten und Verfahren. Die Maßnahmen waren somit deutlich marktnäher und hatten nur einen geringen Bezug zur Bildungs- und Beschäftigungspolitik.

Ein weiterer Bereich der im Subventionsbericht ausgewiesenen Finanzhilfen mit einem Fördervolumen von 196,3 Mio. DM beziehen sich auf die marktnahe Förderung im Rahmen technologischer Schwerpunktprogramme. [9] Schon die Marktnähe der jeweiligen Förderungstatbestände machen diese tendenziell für die Koppelung an bildungspolitische Ziele ungeeignet. Unattraktiv ist auch die relativ geringe Mittelausstattung (5% der Gesamtförderung der gewerblichen Wirtschaft). Problematisch ist zudem die starke Spezifizierung der Einzelmaßnahmen, die meist keinen Raum für Zielergänzungen lassen. So kommen lediglich der Bereich: „Förderung ...“ so wie das „Sonderprogramm ...“ in Frage. [10]

Die „Förderung technologieorientierter Unternehmensgründungen“ könnte bei der Bereitschaft auch auszubilden, höher ausgestattet werden. Allerdings ist das gegenwärtige Fördervolumen

mit 16,4 Mio. DM gering. Außerdem stellt die Aufgabe als Ausbildungsbetrieb eine zusätzliche Belastung neben den gründenbedingten Schwierigkeiten dar. Zudem sind wegen des möglichen Scheiterns der Unternehmensgründungen die zusätzlichen Ausbildungsplätze einem erhöhten Risiko ausgesetzt.

Bei dem „Sonderprogramm zur Produkt- und Verfahrensentwicklung“ mit Hilfe der Mikroelektronik (immerhin 150,0 Mio. DM) treffen zumindest zum Teil die Ausführungen zu den „Zuschüssen für Personalaufwendungen“ zu. Allerdings läuft das Sonderprogramm 1984 aus und bezieht sich sowohl auf interne als auch externe Forschungs- und Entwicklungsleistungen.

Die Hilfen für bestimmte Industriebereiche [11], mit einem Volumen von 1230,0 Mio. DM = 31 % der Mittel für die gewerbliche Wirtschaft, beinhaltet die Erhaltungssubventionen für die Werft- und Stahlindustrie, sowie Wachstumshilfen für die Luftfahrttechnik.

Ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze und der Minderung von subventionsbedingten Wettbewerbsverzerrungen sowie von branchenstrukturellen Problemen ist nicht herstellbar.

Es könnte jedoch geprüft werden, ob die subventionierten Betriebe nicht unter Hinweis auf die hohen Finanzhilfen zu einem erhöhten Ausbildungsplatzangebot motiviert werden können. Da es sich fast nur um Ausbildungsbetriebe handelt, die mit hoher Qualität (betriebliche Ausbildungswerkstätten, innerbetrieblicher Zusatzunterricht) in einem breiten Spektrum von Berufen (zumeist im Metallbereich) ausbilden, würde eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsplätze gerade in Problemregionen Entlastungen auf dem Ausbildungsmarkt bringen.

Eine Einbeziehung berufsbildungspolitischer Aspekte bei den regionalen Strukturmaßnahmen [12] ist bereits geübte Praxis. 223,9 Mio. DM (= 6% der Finanzhilfen für die gewerbliche Wirtschaft) werden als Zuschüsse für betriebliche Investitionen und Frachthilfen an gewerbliche Betriebe im Zonenrandgebiet sowie anderen wirtschafts- und strukturschwachen Gebieten gezahlt. Dabei wird für ausbildungsplatzschaffende Investitionen ein besonderer Investitionszuschuß gewährt.

Unter dem Kapitel „Sonstige Maßnahmen“ [13] sind sehr heterogene Posten zusammengefaßt. Der Mittelansatz beträgt für 1984 120,7 Mio. DM. Die „Finanzhilfen für Maßnahmen zur Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige“ [14] beinhaltet bereits Zuschüsse für die Verrbilligung von Lehrgangskosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk. Thematische Ausweitungen, z. B. in Richtung auf eine finanzielle Beteiligung an den Mehrkosten für Ausbildungsverbünden, sind bei der offenen Formulierung der Zielsetzung dieser Finanzhilfe nicht ausgeschlossen. Die Finanzhilfen für den Verkehr [15] sind mit 960,0 Mio. DM (= 7,2% der Gesamtsumme der Finanzhilfen) beträchtlich. Eine Ergänzung der Subventionsziele um berufsbildungspolitische Nebenziele wäre nur bei den „Neubau- und Modernisierungshilfen für Handelsschiffe“ [16] denkbar, ist jedoch nicht nahelegend.

Die Bereiche Wohnungswesen sowie Sparförderung und Vermögensbildung (5874,6 Mio. DM = 44% des Gesamtbetrages der Finanzhilfen) sind bei der Betrachtung auszuschließen, da in ihnen Zuschüsse an Unternehmen nicht enthalten sind.

3 Bildungspolitische „Instrumentierung“ der Finanzhilfen

Prinzipiell gibt es vier Möglichkeiten der instrumentellen Umsetzung bildungspolitischer Zielsetzungen in das System bestehender Finanzhilfen, die mit jeweils unterschiedlicher Rigidität in das bestehende Subventionsgefüge eingreifen:

- 1) Die Realisierung eines ausbildungsrelevanten Tatbestandes wird zwingende Grundvoraussetzung für die Vergabe der Finanzhilfe.
- 2) Der ausbildungsrelevante Tatbestand ist Auslöser für eine Differenzierung in der Höhe der jeweiligen Finanzhilfe.

3) Bei einem vorab festgelegten Gesamtvolumen einer Finanzhilfe werden Betriebe, die den ausbildungsrelevanten Tatbestand erfüllen, bevorzugt gefördert.

4) Im Rahmen einer bestehenden Finanzhilfe wird die Erfüllung des ausbildungsrelevanten Tatbestandes ein eigenständiges Auslösekriterium für die Vergabe der jeweiligen Finanzhilfe.

Für die Festlegung möglicher Ziele einer Subventionspolitik mit bildungspolitischen Zielsetzungen wurden drei Teilaspekte konkretisiert.

- a) Um eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen zu sichern, sollten Finanzhilfen zu einer Erhöhung des Angebotes an betrieblichen Ausbildungsplätzen beitragen.
- b) Um ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten zu gewährleisten, sollten Finanzhilfen dazu beitragen, das sowohl generell als auch innerhalb bestimmter Regionen das Spektrum der angebotenen Ausbildungsberufe erweitert wird.
- c) Um die Zukunftsbezogenheit der Berufsausbildung zu gewährleisten, sollten Finanzhilfen zu vermehrten Ausbildungsangeboten in Betrieben beitragen, die als Anwender neuer Techniken in der Lage sind, diese in die Berufsausbildung einzubeziehen. Außerdem sollten die zusätzlichen Ausbildungsplätze hochwertig sein.

4 Vermutete Wirkungen einer Ergänzung der Vergabekriterien

Im folgenden werden die vier Zielkomplexe im Bereich der Finanzhilfen (Regionale Strukturpolitik, Innovationsförderung, Förderung von Klein- und Mittelbetrieben, Förderung von Problembranchen) im Hinblick auf die möglichen Instrumente zur Einbeziehung bildungspolitischer Nebenziele diskutiert. Dabei wird von der Grundannahme ausgegangen, daß eine Zielergänzung dann nicht als sinnvoll anzusehen ist, wenn das Primärziel bei ergänzenden Auflagen beeinträchtigt wird.

4.1 Regionale Strukturpolitik

Die Einbeziehung berufsbildungspolitischer Nebenziele ist im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ anerkannt. Seit dem 1. August 1983 kann für die Schaffung eines Ausbildungsplatzes ein Investitionszuschuß in Höhe von 5000 DM gewährt werden. Allerdings ist diese Vergünstigung bis zum 31. Dezember 1986 befristet. Die Förderung ist begrenzt auf die Fördergebiete der Gemeinschaftsaufgabe. Die Investition, durch die zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, muß in der Neuerrichtung oder in der Erweiterung einer Betriebsstätte bestehen. Bei einer Erweiterung muß die Zahl der neugeschaffenen Dauerarbeitsplätze mindestens 50 betragen bzw. sie muß sich um mindestens 15 Prozent erhöhen. Daneben wird bei der Förderung von Betriebserweiterungen ein zusätzlicher Ausbildungsplatz wie zwei Arbeitsplätze bewertet. Mit diesen Maßnahmen trägt die regionale Strukturpolitik der Kongruenz mit berufsbildungspolitischen Zielen Rechnung. „Die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen und Erwachsenen ist eine wesentliche Voraussetzung für eine Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur. Regionalpolitik und Berufsbildungspolitik stärken die Wirkung ihrer Maßnahmen gegenseitig, insbesondere im Bereich der Schaffung von Ausbildungsplätzen.“ [17]

Geht man von den drei in Kapitel 3 genannten bildungspolitischen Zielsetzungen aus, so ist zu konstatieren, daß die Finanzhilfen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe in erster Linie das Ziel 1 (Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes) berücksichtigen. Aus den Vergabekriterien für den Investitionszuschuß in Höhe von 5000 DM wird nicht deutlich, ob ein Mitnahmeeffekt durch neugegründete Betriebe, die ohnehin in den Förderregionen ausgebildet hätten, vermieden wird. Dies ist vermutlich nicht der Fall.

Über den quantitativen Umfang dieser Ausbildungsplatzförderung liegen keine Unterlagen vor. Da aber nach Angaben des

Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung die Gesamtzahl der geförderten Firmenansiedlungen in den letzten Jahren bei jeweils nur knapp 200 Betrieben lag, ist die Zahl der geförderten Ausbildungsplätze relativ niedrig zu veranschlagen.

Ansätze, das Spektrum der angebotenen Ausbildungsplätze zu erweitern, fehlen in der gegenwärtigen regionalpolitischen Konzeption. Das Instrument der Finanzhilfen wäre jedoch auch für dieses Ziel sinnvoll einsetzbar. Insbesondere in monostrukturierten Regionen würde gerade das Angebot von Ausbildungsplätzen in bisher nicht bzw. kaum vertretenen Berufen auch regionalpolitischen Zielen Rechnung tragen. Eine Neugründung von Wirtschaftsbetrieben unterbleibt trotz günstiger finanzieller Konditionen oft deshalb, weil es schwierig ist, ausreichend und einschlägig qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren.

Tabelle 1: Regionale Strukturpolitik und Berufsbildungspolitik

originäres Ziel der Finanzhilfe:	Bildungspolitisches Ziel:		
	Erweiterung des Ausbildungsplatzangebotes	Erweiterung des Ausbildungsspektrums	Erhöhung der Qualität des Ausbildungsangebotes
Zielverträglichkeit	volle Kompatibilität	volle Kompatibilität	volle Kompatibilität
Art der Maßnahme:			
Bildungsziel ist eine zwingende Vergabevoraussetzung	diese Maßnahme ist in der Gemeinschaftsaufgabe (Betriebserweiterung um 15 % Dauerarbeitsplätze (Bewertung: 1 Ausbildungsplatz = 2 Arbeitsplätze)) im Ansatz realisiert	dieses Instrument ist zu wenig flexibel, wenn in einer Region eine Erweiterung des Spektrums der Ausbildungsberufe nicht möglich ist	wegen Problemen, Qualitätsaspekte in der hier notwendigen rigiden Form zu definieren, ist eine derartige Maßnahme ungeeignet
Bildungsziel ist Kriterium für differenzierte Vergabesätze	wird gegenwärtig nicht genutzt. Die Maßnahme könnte in flexibler Form den jeweiligen regionalen Situationen mit unterschiedlichen Motivationsanreizen gerecht werden	Maßnahme wäre voll geeignet. Sie könnte das Bemühen der regionalen Instanzen, bestimmte Wirtschaftszweige anzusiedeln, durch branchenspezifische Ausbildungsplatzförderung wirkungsvoll stützen	durch Konzentration auf bestimmte qualitätswirksame Ausbildungsinvestitionen kann eine Verbesserung der Ausbildungsqualität erreicht werden (z. B. betriebliche Werkstattplätze, hauptamtliche Ausbilder, usw.)
Betriebe bzw. Einrichtungen, die das Bildungsziel erfüllen, werden bevorzugt gefördert	diese Maßnahme wäre nur wirksam, wenn in bezug auf das originäre Ziel der Finanzhilfe Ausbildungsbetriebe und andere Unternehmen um die knappe Investitionshilfe konkurrieren	wegen der ohnehin abnehmenden Bereitschaft, in Problemregionen überhaupt Neugründungen oder Erweiterungen von Unternehmen vorzunehmen, eine voraussichtliche nicht greifende Maßnahme	von den drei aufgeführten Bildungszielkomplexen ist die Qualitätssteigerung am ehesten geeignet, da ein Vergleich der Ausbildungsqualität zweier konkurrierender Betriebe adäquat durchführbar ist
Bildungsziel ist im Rahmen des Mittelvolumens der Finanzhilfe eigenständiges Vergabekriterium	die eigenständige Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe mit DM 5000 stellt eine Maßnahme im hier interessierenden Sinne dar	als ein regionalspezifisches Sonderprogramm ohne Schwierigkeiten realisierbar. Offen ist lediglich, inwieweit sich die Länder als die für die Regionalpolitik zuständigen Instanzen sich auf gemeinsame Kriterien für die zu fördernden Berufe einlassen	dies wäre eine längerfristig sinnvolle Maßnahme. Sie würde der Regionalpolitik, insbesondere der Zonenrandförderung, eine qualitative Akzentuierung verleihen

4.2 Innovationsförderung

Die Innovationsförderung (Ild. Nr. 50 des Subventionsberichtes) richtet sich nicht auf eine produktbezogene Förderung oder Investitionshilfen für die maschinelle Ausstattung der geförderten Betriebe. Sie ist in ihrem Kern eine personalpolitische Maßnahme. „Diese Unternehmen sollen Anreize erhalten, ihren Bestand an Forschungs- und Entwicklungspersonal zu festigen und zu erweitern.“ [18]

Insbesondere in der Phase der Entwicklung eines Produktes bzw. eines Produktionsverfahrens zur Anwendungsreife scheint eine Konzentration der Förderungsmittel ausschließlich auf

Insbesondere eine Differenzierung in der Höhe der jeweiligen Finanzhilfen wäre geeignet, Betriebe zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in bestimmten Berufen zu motivieren. Die inzwischen zuverlässige regionalisierte Berufsbildungsstatistik (Berufsstruktur der abgeschlossenen Auszubildenden nach Arbeitsamtsbereichen) bietet hinreichende Informationen für eine Konkretisierung des Instrumentariums. Anders als bei der Masse der Finanzhilfen wären in diesem Falle auch Erfolge bei Anwendung der geschilderten Regelung zum jeweilig nächsten Stichtag unmittelbar zu messen.

Tabelle 1 faßt die Möglichkeit, regionale Strukturpolitik und Berufsbildungspolitik im Rahmen der Vergabe von Finanzhilfen zu verbinden, in Kurzform zusammen:

das wissenschaftlich qualifizierte Forschungspersonal nicht hinreichend zu sein. Vielmehr dürfe ein personeller Unterbau von qualifizierten Facharbeitern Innovationsprozesse erleichtern und beschleunigen. Ausgehend von Projekterfahrungen im HdA-Bereich ist zudem damit zu rechnen, daß besonders Verfahrensinnovationen in Betrieben mit einem Fächer von verschiedenen Facharbeiterqualifikationen seltener zu Arbeitsplatz einsparungen führen als in Betrieben mit einem hohen Anteil von ungelernten und angelernten Kräften. Dies ist um so mehr der Fall, wenn der betreffende Betrieb auf selbst ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen kann, die wegen ihrer auch betriebsbezogenen Eignung ihre Fähigkeiten voll in den Produktionsprozeß einbringen können.

Tabelle 2: Innovationsförderung und Berufsbildungspolitik

originäres Ziel der Finanzhilfe:	Bildungspolitisches Ziel:		
	Erweiterung des Ausbildungsplatzangebotes	Erweiterung des Ausbildungsspektrums	Erhöhung der Qualität des Ausbildungsangebotes
Zielverträglichkeit	vor dem Hintergrund einer personell breit untermauerten Innovationsförderung volle Kompatibilität	da die Berufsbilder besonders im gewerblich-technischen Bereich in unterschiedlichem Maße offen gegenüber neuen Techniken sind, ergänzen sich die Ziele in Richtung auf Zukunftsträchtigkeit	alleine die Tatsache der Förderung von Ausbildungsplätzen in innovativen Betrieben beeinflusst die Ausbildungsqualität schon positiv
Art der Maßnahme:			
Bildungsziel ist eine zwingende Vergabevoraussetzung	wird den unterschiedlichen Voraussetzungen der zu fördernden Betriebe nicht ausreichend gerecht	wird den unterschiedlichen Voraussetzungen der zu fördernden Betriebe nicht ausreichend gerecht	wegen der sehr ausbildungsspezifischen Tatbestände (Werkstatteinrichtung, hauptamtliche Ausbilder) kann in Einzelfällen gegen das originäre Ziel verstoßen werden, daher ungeeignet
Bildungsziel ist Kriterium für differenzierte Vergabesätze	sinnvoll und geeignet	sinnvoll und geeignet, zumal eine Ausweitung der Ausbildungsberufspalette im Betrieb die Ausbildungskosten erhöht	wegen der Kostenrelevanz von Ausbildungsinvestitionen sinnvoll und geeignet
Betriebe bzw. Einrichtungen, die das Bildungsziel erfüllen, werden bevorzugt gefördert	sinnvoll und wirksam, wenn mehrere Bewerber um Finanzhilfen da sind, allerdings weniger wirksam als differenzierte Vergabesätze	sinnvoll, jedoch weniger wirksam als differenzierte Vergabesätze	sinnvoll und geeignet
Bildungsziel ist im Rahmen des Mittelvolumens der Finanzhilfe eigenständiges Vergabekriterium	ein vermehrtes Ausbildungsplatzangebot ist nicht per se innovationsförderlich; daher erscheint ein selbständiger Fördertatbestand „Ausbildungsplatzerweiterung“ im Rahmen der Innovationsförderung nicht sinnvoll	sinnvoll und geeignet, wenn bei den Beteiligten Einigkeit über eine Liste von unter dem Innovationsförderungsaspekt sinnvollen Ausbildungsberufen besteht (z. B. DV-Kaufmann, FM-Elektroniker)	sinnvoll und geeignet, wenn insbesondere Qualitätstatbestände gefördert werden, die auch unter Innovationsaspekt relevant sind (Anschaffung CNC-Maschine und Ausbildungsunterlagen für betriebliche Lehrwerkstatt)

4.3 Maßnahmen zur Förderung von Klein- und Mittelbetrieben

Mit 120,7 Mio. DM fördert der Bund im Jahre 1984 „die Leistungsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen sowie von Existenzgründungsberatungen, um größenspezifische Nachteile auszugleichen.“ [19] Die Einzelmaßnahmen unter diesem Finanzhilfetitel (Ifd. Nr. 77) sind überaus heterogen, so daß im Zusammenhang mit der Prüfung der Zielkompatibilität sowie der Auswirkungen bestimmter Maßnahmenkonstruktionen nur von dem allgemeinen Ziel der Förderung von Klein- und Mittelbetrieben ausgegangen werden kann.

Die bisher im Handwerk bereits praktizierte Verbilligung von Lehrgangskosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung bedeutet, daß berufsbildungspolitische Ziele bei dieser Finanzhilfe eigenständige Auslösekriterien für die Vergabe von Mitteln aus diesem Titel darstellen. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß der Tatbestand der Förderung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen einen Beitrag zur Erfüllung aller drei aufgeführten Zielkomplexe leistet. Insbesondere ist bei einer verstärkten Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsstätten eine

theoretisch fundierte und weniger spezialisierte Ausbildung zu erwarten. (Tabelle 3, s. Seite 130.)

Eine generelle Koppelung der Förderung von Klein- und Mittelbetrieben an die Erfüllung bildungspolitischer Ziele erscheint nicht sinnvoll, da unter den zu fördernden Betrieben der Anteil nicht ausbildungsfähiger Betriebe groß sein dürfte. Die objektive Unmöglichkeit, Ausbildungsleistungen zu erbringen, darf diese Gruppe von Betrieben jedoch nicht generell von größenstrukturellen Förderungsmaßnahmen des Bundes ausschließen.

4.4 Branchenspezifische Anpassungs- und Erhaltungshilfen

Die Anpassungs- bzw. Erhaltungshilfen für Stahlindustrie und Werften (aber z. T. auch für die Luftfahrtindustrie) weisen zwei Besonderheiten auf. Das Mittelvolumen ist fast doppelt so hoch wie die Gesamtmittel der drei anderen Bereiche. Eine unmittelbare Zielkompatibilität der bildungspolitischen Zielsetzungen mit den überwiegend wettbewerbspolitischen und nur von der Legitimation her arbeitsmarktpolitischen originären Zielsetzungen ist nicht gegeben.

Tabelle 3: Förderung von Klein- und Mittelbetrieben und Berufsbildungspolitik

originäres Ziel der Finanzhilfe:	Bildungspolitisches Ziel:		
	Erweiterung des Ausbildungsplatzangebotes	Erweiterung des Ausbildungsspektrums	Erhöhung der Qualität des Ausbildungsangebotes
Zielverträglichkeit	da Klein- und Mittelbetriebe die Hauptlast der dualen Ausbildung tragen, stabilisiert ihre Förderung das Ausbildungsplatzangebot. Bildungspolitische Auflagen können jedoch das originäre Ziel behindern	siehe Spalte zuvor; es ist nicht generell sinnvoll, Maßnahmen der Mittelstandsförderung mit Ausbildungsaufgaben zu versehen. Begünstigter Kreis ist zu inhomogen	insbesondere Maßnahmen der Förderung von überbetrieblichen Lehrgangsbetrieben können sinnvoll sein, jedoch keine generelle Zielverträglichkeit
Art der Maßnahme:			
Bildungsziel ist eine zwingende Vergabevoraussetzung	nicht sinnvoll, da Ausschluß nicht ausbildungsfähiger Betriebe von der Mittelstandsförderung	siehe links	siehe links
Bildungsziel ist Kriterium für differenzierte Vergabesätze	Brauchbarkeit der Maßnahme ist abhängig von den spezifischen Kriterien für die originäre Förderung	siehe links	siehe links
Betriebe bzw. Einrichtungen, die das Bildungsziel erfüllen, werden bevorzugt gefördert	zu heterogene Ausgangsvoraussetzungen	zu heterogene Ausgangsvoraussetzungen	zu heterogene Ausgangsvoraussetzungen
Bildungsziel ist im Rahmen des Mittelvolumens der Finanzhilfe eigenständiges Vergabekriterium	wegen der ohnehin schon überdurchschnittlichen Ausbildungsintensität in Klein- und Mittelbetrieben eher bedenklich, jedoch von der Maßnahme her praktikabel	bei einer Koppelung mit regionalen Aspekten für Gebiete, die nicht als Förderregionen der Gemeinschaftsaufgabe ausgewiesen sind, eine sinnvolle und flexible Maßnahme	die Teilerstattung der Lehrgangskosten im Handwerk für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten stellt eine einschlägige Maßnahme dar. Eine Ausweitung auf andere qualitative Aspekte ist möglich

Entweder sollen durch Subventionen bedingte internationale Wettbewerbsverzerrungen kompensiert werden (Stahlbereich, Werften) oder eine Branche soll überhaupt erst in eine Marktposition versetzt werden, die ihr eine internationale Konkurrenzfähigkeit erlaubt (Luftfahrttechnik). Alle drei Branchen zeichnen sich jedoch durch einen erheblichen Bedarf an hochqualifizierten Facharbeitern aus. Sie haben jahrzehntelange Erfahrung in einer qualitativ hochstehenden Berufsausbildung über eine breite Palette von Metall- und Elektroberufen. Insbesondere für die Werften und die Stahlindustrie bestünde in der gegenwärtigen Mangelsituation die Möglichkeit, brachliegende bauliche, maschinelle und personelle Kapazitäten im Bereich der gewerblichen Berufsausbildung überbetrieblich zu nutzen. Auf Erfahrungen regionaler Ansätze bei Arbed Saarstahl könnte hierbei aufgebaut werden. Das Argument, daß eine Übernahme zusätzlich ausgebildeter Jugendlicher sicherlich ausgeschlossen ist, dürfte unter kurzfristigem Zeithorizont angesichts gerade des Sonderprogrammes „außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“ nicht stichhaltig sein. Die in den betroffenen Branchen üblicherweise angebotenen Ausbildungsberufe sind hochgradig flexibel.

Entscheidend ist, bis zu welchem Grade Vertreter der Wirtschaftspolitik die kurzfristige Dringlichkeit von entlastenden

Maßnahmen auf den Ausbildungsmarkt anerkennen. Insbesondere dort, wo die branchenspezifischen Finanzhilfen strukturelle Anpassungsprozesse (Modernisierung, Umstrukturierungen) auslösen sollen, verbieten sich Koppelungen an bildungspolitische Ziele, wenn dadurch die originären Ziele behindert werden. Daher ist die Festlegung der Erfüllung bildungspolitischer Ziele als zwingende Voraussetzung für die Mittelvergabe illusorisch. Auch differenzierte Vergabesätze bzw. die Bevorzugung von Betrieben, die ausbildungsspezifische Ziele erfüllen, bei der Vergabe von Fördermitteln, dürfte die Verfolgung der originären Ziele zu stark beeinflussen.

Denkbar ist hingegen die Honorierung von bildungspolitischen Zielen im Rahmen der Bereitstellung eines eigenständigen Mittelvolumens der Finanzhilfe. Dabei könnten angesichts der optimalen institutionellen Voraussetzungen der zu fördernden Betriebe alle drei Zielaspekte (mehr Ausbildungsplätze in einem Spektrum von Berufen bei Erfüllung hoher Qualitätsstandards) kombiniert werden.

Nicht ganz ohne Wirkung könnte auch der Versuch sein, jenseits der behandelten Maßnahmenteilen auf die zu fördernden Betriebe einzuwirken und sie an ihre gesellschaftspolitische Verpflichtung angesichts der weitreichenden finanziellen Unterstützung durch öffentliche Mittel zu erinnern.

Tabelle 4: Förderung einzelner Branchen und Berufsbildungspolitik

originäres Ziel der Finanzhilfe:	Bildungspolitisches Ziel:		
	Erweiterung des Ausbildungs- platzangebotes	Erweiterung des Ausbildungs- spektrums	Erhöhung der Qualität des Ausbildungsangebotes
Zielverträglichkeit	keine unmittelbaren Ziel- beziehungen	keine unmittelbaren Ziel- beziehungen	keine unmittelbaren Ziel- beziehungen
Art der Maßnahme:			
Bildungsziel ist eine zwingende Vergabevoraus- setzung	wegen der Gewichtigkeit des originären Zieles nicht denkbar	siehe links	siehe links
Bildungsziel ist Kriterium für differenzierte Vergabesätze	nicht sinnvoll	nicht sinnvoll	nicht sinnvoll
Betriebe bzw. Einrichtungen, die das Bildungs- ziel erfüllen, werden bevorzugt gefördert	unter Umständen sinnvoll, jedoch wahrscheinlich nicht durchsetzbar	siehe links	siehe links
Bildungsziel ist im Rahmen des Mittelvolumens der Finanzhilfe eigenständiges Vergabekriterium	gerade unter kurzfristigen Aspekten sinnvoll. Die geförder- ten Betriebe sind ausnahmslos Großbetriebe, bei denen eine geringe prozentuale Ausweitung der Ausbildungsaktivität schon zu einer nennenswerten Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl führt	sinnvoll, da die geförderten Betriebe ohnehin schon Erfahrung in der Ausbildung in verschiedenen Ausbildungs- berufen haben. Daher ist hier eine Zusatzausbildung leichter als in außerbetrieblichen Einrichtungen	sinnvoll, da anders als in Klein- betrieben bestimmte Qualitäts- aspekte ohnehin realisiert sind (hauptamtliche Ausbilder, Aus- bildungswerkstätten, innerbetrieb- licher Zusatzunterricht)

Anmerkungen

- [1] 9. Subventionsbericht. Bundesratsdrucksache 400/83 vom 6.9.1983, Seite 7.
- [2] Wilms, D.: Freiheit der Berufswahl. Sonderheft „Berufsausbildung für 2000“ der Zeitschrift Schule – Wirtschaft – Arbeitswelt, 16. Jg., 6.12.1983, Seite 3.
- [3] Laufende Nrn. 1 bis 25 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [4] Laufende Nrn. 41 bis 48 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [5] Laufende Nrn. 49 bis 52 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [6] Laufende Nr. 49 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [7] Laufende Nr. 50 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [8] 9. Subventionsbericht, a.a.O., Seite 119.
- [9] Laufende Nrn. 53 bis 68 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [10] Laufende Nrn. 66 sowie 68 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [11] Laufende Nrn. 69 bis 72 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [12] Laufende Nrn. 73 bis 76 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [13] Laufende Nrn. 77 bis 87 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [14] Laufende Nr. 77 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [15] Laufende Nrn. 80 bis 95 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.
- [16] Laufende Nr. 92 der Finanzhilfen im 9. Subventionsbericht.

- [17] Zwölfter Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, Drucksache 10/303 des Deutschen Bundestages vom 15.8.1983, Seite 16.

- [18] 9. Subventionsbericht, a.a.O., Seite 119.

- [19] Ebenda, Seite 142.

BIBLIOGRAPHIE

Spezielle Literatur gibt es nicht; aktuelle Beiträge zur Diskussion der künftigen Subventionspolitik enthalten:

DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG: Erhöhter Handlungsbedarf im Strukturwandel. Strukturberichterstattung 1983, Berlin, November 1983

IFO-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG: Staatliche Interventionen. Band 5 zur Strukturberichterstattung 1983, München, Dezember 1983

RHEINISCH-WESTFÄLISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG ESSEN: Analyse der strukturellen Entwicklung der deutschen Wirtschaft. Band 2, Problembereiche des Strukturwandels, Essen, Dezember 1983

Klaus Schöngen / Gisela Westhoff

Ausbildung und beruflicher Einstieg junger Facharbeiter: Ergebnisse einer Vorstudie

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Herbst 1983 in Zusammenarbeit mit dem IMW-Köln rund 1000 ausgewählte Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System schriftlich-postalisch zum Thema „Ausbildungsverlauf und berufliche Eingliederung“ befragt, fast ein halbes Jahr nach der Abschlußprüfung.

Es handelt sich hierbei um die Vorstudie (Pilot-Studie) zu einem umfangreichen Forschungsprojekt, in dem in Form einer Längsschnittstudie rund 25000 Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Erstausbildung in den ersten fünf Berufsjahren begleitet und diese Gruppe im Abstand von etwa zwei Jahren dreimal zu ihren Berufserfahrungen befragt werden.

Hintergrund für das Projekt ist die zunehmende Schwierigkeit für Absolventen einer beruflichen Erstausbildung, den Einstieg in das Beschäftigungssystem zu finden. Beispielsweise ist die Arbeitslosenquote der 20- bis unter 25jährigen – die Altersgruppe, um die es sich hier vorwiegend handelt – von September 1980 bis September 1983 um mehr als das Doppelte von 5,1 auf 13,3 angestiegen (vgl. STEGMANN 1983, STOSS 1984). [1]

Folgende Forschungsfragen werden in der Studie des BIBB im einzelnen behandelt:

- Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen und ihre Realisierung
- Übernahme/Betriebswechsel/Berufswechsel/Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung und ihre Auswirkungen auf die Betroffenen
- Prozesse der Stabilisierung der beruflichen Eingliederung, des beruflichen Aufstiegs oder Abstiegs
- Berufliche Fortbildung: Weiterbildungspläne und Möglichkeiten für ihre Realisierung
- Einflüsse bestimmter, für das Alter der Befragten typischer Lebenssituationen (Ereignisse) auf Berufsverläufe (z. B. Ablösung vom Elternhaus, Wehr- oder Zivildienst, Gründung einer eigenen Familie)
- Einstellungswandel aufgrund von Erfahrungen und von bestimmten Ereignissen (z. B. längere Arbeitslosigkeit, Familiengründung) und die Auswirkungen auf Pläne und Zukunftsvorstellungen

Die repräsentativ ausgewählten 25 000 Absolventen (aus den Bundesländern Baden-Württemberg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen), die sich freiwillig an der Hauptstudie beteiligen werden, sind in etwa 30 Berufen ausgebildet worden, die drei vom technischen Fortschritt besonders geprägten Berufsfeldern – Metall, Elektro sowie Wirtschaft und Verwaltung – zuzuordnen sind.

Die erste Befragung erfolgt etwa ein halbes Jahr nach Abschluß der Berufsausbildung und bezieht sich vor allem auf die ersten Einmündungsprozesse in eine Erwerbstätigkeit oder andere Verbleibsmöglichkeiten sowie retrospektiv auf den allgemeinen Bildungsverlauf und die berufliche Ausbildung. Im Zentrum stehen Fragen nach den Bedingungen für die Berufswahl der jungen Erwachsenen, nach ihren Einstellungen zu bestimmten Ausbildungs- und beruflichen Verläufen, nach der aktuellen Tätigkeit und Zukunftsplanungen. Die Wiederholungsbefragun-

gen werden sowohl die weiteren Berufswege erfassen als auch den Wandel von Einstellungen und deren Auswirkungen auf die Realisierung von Plänen und Berufswünschen ermitteln.

In der hier vorzustellenden Pilot-Studie wurde das Erhebungsinstrumentarium bei Absolventen der Metall- und Elektroberufe umfassend getestet sowie nach Wegen gesucht, die Befragten selbst – soweit der gesetzte Rahmen einer Befragung dieser Größenordnung das zuläßt – um der längerfristigen Teilnahmebereitschaft willen in den Forschungsprozeß einzubeziehen.

Sowohl in der Vorstudie als auch in der Motivationsphase der Hauptstudie haben die Befragungsteilnehmer erhebliches Interesse an dem Projekt gezeigt – trotz gleichzeitig deutlicher Vorbehalte bezüglich der Einbehaltung des Datenschutzes. [2] 60 Prozent der Teilnehmer an der Pilot-Studie bekundeten ihr Interesse, indem sie Vorschläge für den Inhalt des Fragebogens formulierten. Darüber hinaus wollen zwei Drittel über ausgewählte (oder die gesamten) Ergebnisse informiert werden.

Die Pilot-Studie als Test für die erste Befragung bezieht sich auf folgende Themenbereiche:

- Ausbildungsverlauf und Prüfung
- Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis oder Arbeitsplatzsuche (beruflicher Einstieg)
- Pläne für berufliche und schulische Weiterbildungen
- Stationen des beruflichen Erfolgs oder Mißerfolgs ein halbes Jahr nach der Abschlußprüfung
- Charakterisierung der aktuellen beruflichen oder sonstigen Tätigkeit
- Einstellungen der Betroffenen zur gegenwärtigen Situation, zum Ausbildungsverlauf, Pläne und Einschätzung zukünftiger Möglichkeiten
- persönliche Merkmale (Geschlecht, Nationalität ...)

Bei der Auswahl der Fragen war zu berücksichtigen, inwiefern sie dem Konzept einer Längsschnittstudie entsprachen: soweit sie nicht primär der Beschreibung einer aktuellen oder vergangenen Situation dienten, waren sie so zu konzipieren, daß sie in späteren Befragungswellen wiederholt eingesetzt werden und bestimmte Entwicklungen, z. B. bei Einstellungen, bezogen auf konkrete Ereignisse, widerspiegeln können.

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Pilot-Studie, die als Grundlage für die Haupterhebung dienen, dargestellt. Bei der Interpretation ist allerdings zu berücksichtigen, daß es sich um eine Vorstudie handelt, die nicht den Anspruch statistischer Repräsentativität erhebt. Sie gibt jedoch Hinweise auf bestimmte Entwicklungen und Verhaltensweisen, die im einzelnen in der Haupterhebung mit einer repräsentativen Auswahl von Absolventen überprüft werden.

Teilnehmer an der Pilot-Studie

Die folgende Aufstellung zeigt die zehn am stärksten besetzten Berufe, auf die sich 90 Prozent der Teilnehmer an der Pilot-Studie verteilen:

Maschinenschlosser
Energieanlagenelektroniker
(2. Stufe)

Fernmeldehandwerker
Gas- und Wasserinstallateur
Elektroinstallateur
Mechaniker
Werkzeugmacher
Technischer Zeichner
Radio- und Fernsteuertechniker
Zahn-techniker

Wie bei gewerblich-technischen Berufen nicht anders zu erwarten ist, besteht die Teilnehmergruppe zum weitaus größten Teil (95%) aus jungen Männern, wobei sich die 5 Prozent Frauen zur Hälfte auf die Technische Zeichnerin konzentrieren. Hier sind sie – ähnlich wie in der amtlichen Statistik über die Auszubildenden – stärker vertreten als die Männer. Die übrigen weiblichen Befragten verteilen sich auf fast alle Einzelberufe, wobei nur ein etwas größerer Anteil bei den Zahn-technikerinnen anzutreffen ist.

Unter den befragten Absolventen befanden sich 2,5 Prozent Ausländer – ein Anteil, der in etwa der Größe ihrer Gruppe unter allen Auszubildenden in den ausgewählten gewerblich-technischen Berufen entspricht.

17 Prozent der Befragungsteilnehmer haben eine verkürzte Berufsausbildung absolviert (wichtigster Grund: vorausgegangener Besuch eines Berufsgrundbildungsjahres oder einer Berufsfachschule) und 5 Prozent hatten bereits vorher eine Lehre begonnen (3% mit Abschluß).

Die Größe der Ausbildungsbetriebe, aus denen die befragten jungen Facharbeiter kamen, zeigt die folgende Aufstellung:

Zahl der Beschäftigten	Anteil der Befragten in %
bis zu 10	13
10 bis unter 50	17
50 bis unter 200	15
200 bis unter 500	18
500 bis unter 1000	11
mehr als 1000	24

Unter den Branchen, denen die Ausbildungsbetriebe angehörten, lagen die Schwerpunkte im:

- Maschinen- und Büromaschinenbau
- Elektroh Handwerk
- Metallhandwerk
- Fahrzeugbau
- sonstigem Handwerk
- sowie bei
- Post/Bahn
- der chemischen Industrie

Bei den schulischen Voraussetzungen der Befragungsteilnehmer fällt auf, daß die Hälfte von ihnen einen mittleren Bildungsabschluß vorweisen kann (Hauptschulabschluß: 44%, Hochschul- oder Fachhochschulreife: knapp 5%). Vorwiegend wurden diese Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen erworben, nur jeder zwölfte Befragte hatte den allgemeinen Schulabschluß nachträglich an einer beruflichen Schule erlangt.

Bezogen auf die familiäre Herkunft zeigt sich bei den ausgebildeten Facharbeitern, die an der Vorstudie teilgenommen haben, daß fast die Hälfte der Väter ebenfalls Facharbeiter sind. Die übrigen Väter verteilen sich etwa gleich auf Un- oder Angelernte, „einfache“ oder „gehobene“ Angestellte. Bei den Müttern wird zur Hälfte der Hausfrauenstatus angegeben, weitere 17 Prozent sind „einfache“ Angestellte, 14 Prozent Un- oder Angelernte und weniger als jede Zehnte übte eine Facharbeitertätigkeit aus.

Eine weitere Frage, die Hinweise auf den familiären Hintergrund, aber auch auf die finanzielle Situation der Befragten gibt, ist die nach der Wohnsituation: acht von zehn Absolventen lebten zum

Erhebungszeitpunkt noch bei ihren Eltern (Durchschnittsalter der Befragten: knapp 21 Jahre).

Berufsausbildung – wie wird sie bewertet?

Die Befragten haben eine durchweg positive Einstellung zu ihrem Beruf. Fast zwei Drittel würden – wenn sie noch einmal entscheiden müßten – erneut den gelernten Beruf wählen. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen Jugendlichen, die ihren Wunschberuf erlernen konnten, und solchen, denen der Wunschberuf versagt geblieben ist. Von der ersten Gruppe hatten drei Viertel die positive Einstellung, von der zweiten nur knapp die Hälfte.

Auch die Ausbildung selbst wird rückblickend von der Mehrheit positiv bewertet: der fachpraktische und der fachtheoretische betriebliche Teil sowie die Berufsschule erhalten eine Durchschnittsnote von 2,5 (zur Auswahl stand eine Skala von 1–6).

Kritik an der Abstimmung zwischen den Lerninhalten des betrieblichen und des schulischen Teils der Berufsausbildung wurde von einem Drittel der Ausgebildeten geäußert: sie waren der Meinung, die Themen des Berufsschulunterrichtes und der betrieblichen Ausbildung seien nicht hinreichend koordiniert.

Die Ergebnisse der Abschlußprüfung fielen recht positiv aus: Im Durchschnitt gaben vier Fünftel der Befragten an, ihre Prüfungsergebnisse seien als „gut“ bewertet worden, ein Fünftel als „nicht so gut“. Die guten Noten lagen für den theoretischen Teil bei 77 Prozent, für den praktischen bei 81 Prozent und für das Berufsschulzeugnis (Theorie und Praxis) bei 83 Prozent. Lediglich 3 Prozent der Befragten hatten die Prüfung schon einmal wiederholt.

Nach Meinung der Befragten werden die Lehrlinge von den Betrieben besser auf die Abschlußprüfung vorbereitet als von den Berufsschulen.

Allerdings wurde der Berufsschule für die Abschlußprüfung eine geringere Bedeutung zugemessen (der Anteil der Indifferenten lag deutlich höher als bei der Vergleichsfrage nach der Vorbereitung im Betrieb).

Bei der Verwertbarkeit der Berufsausbildung in der anschließenden Berufstätigkeit haben die Befragten deutlich zwischen Betrieb und Berufsschule unterschieden. Dabei schnitt die Ausbildung im Betrieb erheblich besser ab: zwei Drittel der Befragten sagten aus, sie könnten „ziemlich viel“ oder „einiges“ des dort Gelernten im Beruf verwenden, bei der Berufsschule waren weniger als die Hälfte (43%) dieser Auffassung. [3]

Auch gibt es deutliche Unterschiede zwischen handwerklich und industriell ausgebildeten Absolventen: die „Handwerker“ geben überdurchschnittlich oft an, sie könnten zumindest „einiges“ verwenden. Dies gilt sowohl für den betrieblichen (87%) als auch für den schulischen Teil (69%) der Berufsausbildung (Industrie: 72% bzw. 42%).

Erste Berufswege nach der Ausbildung

„Ich glaube nicht, daß so eine detaillierte Befragung nötig ist, um die derzeitige ‚beschissene‘ Lage zu beurteilen. Es ist doch wohl egal, ob 45 oder 50 Prozent aller ausgebildeten Handwerker, Angestellten usw. in ihrem erlernten Beruf arbeiten können. Viel schlimmer ist der Mißstand an sich. Wenn ich zurückschauend meine Lage beurteile, so muß ich sagen, daß ich als einer der besten Schüler meiner Klasse die Realschule abgeschlossen habe. Auch mit der Ausbildung hatte ich noch großes Glück, ich lernte Fernmeldehandwerker bei der Post. Doch nach bestandener Prüfung arbeite ich nun als Briefträger. Wenn ich bedenke, daß ich in meiner Lage noch gut dastehe (nämlich Arbeit zu haben), tun mir alle anderen leid, die nicht so viel Glück hatten.“

Diese Haltung eines Befragungsteilnehmers – so überspitzt und gereizt sie auf den ersten Blick auch erscheinen mag – ist ein typisches Beispiel für den Unmut vieler Jugendlicher, die sich

in ihren Wünschen und Hoffnungen durch die ersten beruflichen Erfahrungen getrogen sehen. Trotz seiner Drastik bringt das Zitat ein brennendes Problem auf den Punkt: Die Zusammenhänge zwischen guten schulischen Leistungen und Schwierigkeiten, dennoch einen Ausbildungsplatz zu finden, das „Glück“, das viele Jugendliche in der Bereitschaft von Betrieben (nicht zuletzt auch der Bundespost) finden, „über den Bedarf hinaus“ auszubilden; die große Enttäuschung, wenn die Anstrengungen der Ausbildung vermeintlich in einer Sackgasse enden und schließlich die bedauernswerte Lage all derer, die nicht durch den Ausbildungsbetrieb (nicht einmal um den Preis einer berufsfernen Arbeit) übernommen werden.

Wie stellt sich nun die Situation für die Gesamtgruppe der Befragungsteilnehmer im Oktober 1983 und seit Ausbildungsende dar?

Sind im Berufsverlauf der jungen Facharbeiter in den ersten sechs Monaten nach Ausbildungsabschluß bereits Tendenzen erkennbar, die die längerfristige Eingliederung in die Berufstätigkeit erkennen lassen?

Knapp 40 Prozent der Berufsanfänger sind – für die meisten ein halbes Jahr nach der Prüfung – in ihrem erlernten Beruf als Facharbeiter tätig, jeder Dritte hat ohnenennenswerte Unterbrechung seit dem Ausbildungsende bereits im Beruf etwas „Fuß gefaßt“. Eine Angelerntentätigkeit übt etwa jeder Achte aus; seit Ausbildungsende befindet sich nahezu jeder Zehnte in einer Beschäftigung, die nicht seiner Ausbildung entspricht. 7 Prozent sind im Oktober arbeitslos, kontinuierlich seit Ausbildungsende 5 Prozent der Befragten. Ungefähr jeder Achte befindet sich in einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme, 18 Prozent leisten ihren Wehr- oder Zivildienst ab.

Eine andere, ähnlich wichtige Frage hinsichtlich des Übergangs an der „zweiten Schwelle“ ist die nach den Erfahrungen im erlernten Beruf. Wie oben schon ausgeführt, haben 60 Prozent der Befragten zumindest Erfahrung (Maßstab: 1 Monat) mit einer Facharbeitertätigkeit im erlernten Beruf; das heißt aber gleichzeitig, daß ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluß 40 Prozent noch nie im erlernten Beruf gearbeitet haben. Jeder sechste Befragte ist schon als ungelernter Arbeiter tätig gewesen. Jeder vierte (25%) war zwischenzeitlich mindestens für einen Monat arbeitslos (vgl. Tabelle).

Tabelle: Berufliche Situation im Oktober 1983 und seit Ausbildungsende

beruflicher Status \ Zeitpunkt Zeitraum	im Oktober 1983 in %	darunter: kontinuierlich seit dem Ausbildungsende in %
Facharbeiter im erlernten Beruf	39	33
Facharbeiter in einem anderen Beruf	6	4
angelernter Arbeiter	12	9
Wehr- oder Zivildienstleistender	18	5
Arbeitsloser	7	5
in Aus- oder Weiterbildung	13	4
in sonstigen Tätigkeiten	5	2

Nach Berufsbereichen sind deutliche Unterschiede festzustellen. In den sonstigen Metall- und Technikerberufen finden mehr Berufsanfänger eine ausbildungsadäquate Anstellung als in den Elektroberufen. Ebenso ist der Anteil derjenigen mit An- oder Ungelerntentätigkeit in den Elektroberufen spürbar höher als in den übrigen Berufsbereichen. Dieses Bild wird jedoch durch das Einstellungsverhalten der Bundespost im Beruf Fernmeldehandwerker modifiziert. Die Bundespost übernimmt alle ausgebildeten Fernmeldehandwerker in ein Beschäftigungsverhältnis, kann ihnen aber in der Regel keine Facharbeitertätigkeit (zumindest nicht sofort) anbieten.

38 Prozent der Absolventen von Metallberufen sowie 37 Prozent der Absolventen von Elektroberufen (ohne Fernmeldehandwerker) haben noch nie als Facharbeiter in ihrem erlernten Beruf gearbeitet. Bei den Technikerberufen stellen sich die Chancen, Berufserfahrung bereits kurz nach der Ausbildung zu erwerben, etwas günstiger dar. Nur 20 Prozent haben noch keine Erfahrung in ihrer erlernten Tätigkeit erwerben können.

Betroffen von Arbeitslosigkeit (von mindestens einem Monat) sind in nahezu allen Berufsbereichen etwa 30 Prozent der Befragten. (Eine Ausnahme bilden die Fernmeldehandwerker, die aufgrund der erwähnten Übernahmegarantie der Bundespost kaum von Arbeitslosigkeit betroffen sind.)

In den handwerklichen Metall- und Elektroberufen, die in die Untersuchung einbezogen waren, besteht offensichtlich – deutlicher als in der Industrie – ein Rekrutierungsbedarf an Fachkräften. Fast jeder zweite Befragte, der einen Handwerksberuf erlernt hat, arbeitet als Facharbeiter, bei industriellen Berufen sind es 40 Prozent; auch der Anteil derjenigen, die kontinuierlich seit Ausbildungsende Facharbeiter sind, ist im Handwerk (39%) höher als in der Industrie (35%). Es ist noch anzumerken, daß hier auch anders als in der Industrie, angelernte oder berufsferne Arbeit im Handwerk kaum anzutreffen ist. Bezüglich der Arbeitslosigkeit bestehen jedoch keine Unterschiede, auch nicht im Weiterbildungsverhalten.

Ob jemand seinen Wunschberuf erlernt hat oder nicht, spielt hinsichtlich des Berufserfolgs im ersten halben Jahr nur insoweit eine Rolle, als diejenigen, die sich nach dem vorhandenen Ausbildungsplatzangebot gerichtet und irgendeine Lehrstelle angenommen haben, sich überdurchschnittlich häufig als ungelernte Arbeiter wiederfinden. Jugendliche ohne konkrete Berufswünsche sind außerdem überdurchschnittlich bei denjenigen vertreten, die sich im Oktober in Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen befinden.

Der Berufsstatus des Vaters beeinflusst den direkten Berufserfolg kaum. Von Bedeutung ist er jedoch hinsichtlich des weiteren Ausbildungsweges. 20 Prozent der Jugendlichen, deren Vater einen „Schreibischberuf“ (Angestellter, Beamter) ausübt, befinden sich im Oktober in einer Aus- bzw. Weiterbildung. Ist der Vater ungelernter Arbeiter oder Facharbeiter, sind es nur 8 Prozent.

Ein weiterer wichtiger Einflußfaktor für den späteren beruflichen Werdegang ist der Schulabschluß. Hauptschüler sind unter denjenigen, die als Facharbeiter in ihrem Beruf tätig sind, wesentlich häufiger anzutreffen als Berufsabsolventen mit mittlerer Reife. Diese, aber auch Absolventen mit Hochschulreife sehen die betriebliche Ausbildung eher als Zwischenstation ihrer Ausbildung an, denn sie sind überdurchschnittlich in der Gruppe derjenigen vertreten, die eine Aus- oder Weiterbildung absolvieren (wollen) bzw. absolviert haben.

Der Schulabschluß beeinflusst also eher das Weiterbildungsverhalten als den ersten Berufserfolg, was sich anhand dieser Erhebung zusätzlich durch folgende Zahlen belegen läßt: 10 Prozent der Hauptschüler, 20 Prozent der Absolventen mit mittlerer Reife und 30 Prozent der Hochschulberechtigten haben an Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen oder nehmen noch teil. Keine Bedeutung hat der Schulabschluß dafür, ob jemand arbeitslos wird oder nicht.

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

die Neuordnung der industriellen Metallberufe ist in jeder Beziehung ein Jahrhundertwerk. Sie betrifft mit 42 Berufen und über 150000 Auszubildenden das größte Berufsfeld. Seit Jahrzehnten gibt es Anstrengungen, die aus den 30er und 40er Jahren stammenden völlig veralteten Ausbildungsberufe den Anforderungen der modernen Berufswelt anzupassen und sie für künftige Änderungen reaktionsfähig zu machen. In den letzten 6 Jahren hat eine große Zahl betrieblicher Ausbildungsexperten in Zusammenarbeit mit Berufsbildungsforschern ein eindrucksvolles Stück Arbeit geleistet. Die äußerst schwierigen berufspolitischen Fragen, die für Betriebe und Beschäftigte bedeutsame tarifliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen haben, wurden durch eine sehr sorgfältige Expertenarbeit versachlicht und damit so weit „entpolitisiert“, daß der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die Industriegewerkschaft Metall in diesem Frühjahr trotz der heftigen tarifpolitischen Auseinandersetzungen zu einer grundsätzlichen Einigung kamen.

Nun ist die Neuregelung von Berufen immerein delikater Prozeß, weil es viele Beteiligten gibt: Die Arbeitgeber, die Gewerkschaften, den Bund und die Länder. Die unterschiedlichsten Interessen sind betroffen. Einen sich von selbst einstellenden Konsens kann es hier nicht geben. Dennoch ist das Verfahren der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Länder auf Konsens angelegt. Ausbildung läßt sich schließlich nicht erzwingen: Staatliche Ausbildungsordnungen setzen, wenn sie durch die Bereitstellung eines ausreichenden Aus-

Jeder zweite Lehrling erreicht über „Umwege“ das duale System

In den letzten Jahren ist der direkte Übergang von der Schule in die betriebliche Berufsbildung seltener geworden. Parallel zur Verdoppelung der Schülerzahlen in den beruflichen Vollzeitschulen besuchen immer mehr Jugendliche zunächst eine Berufsfachschule, ein Berufsgrundbildungsjahr oder ein Berufsvorbereitungsjahr, bevor sie eine Lehre beginnen. Aber auch ausbildungslose Phasen, z. B. Arbeitslosigkeit oder Wehr- und Zivildienst, gehen immer häufiger einer Lehre voran.

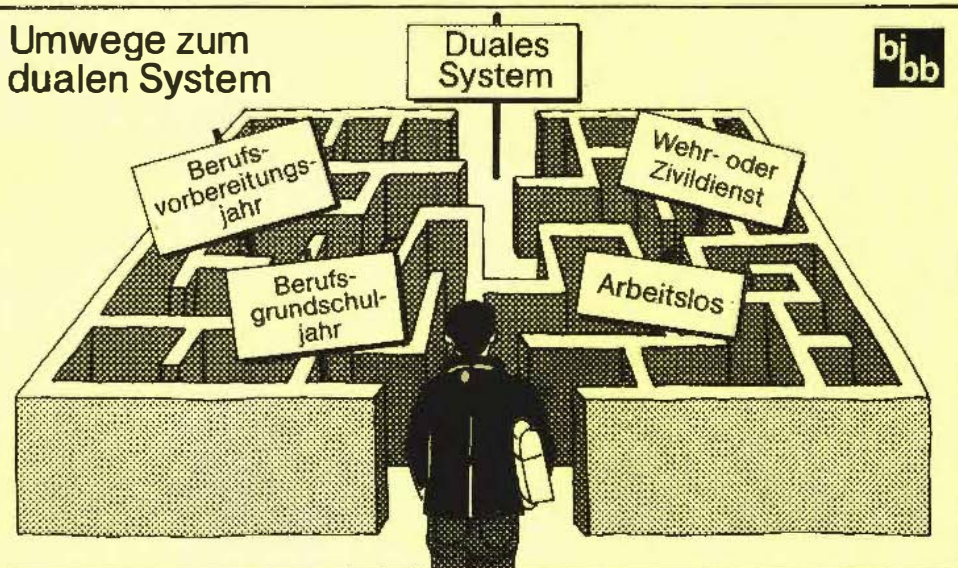
Diese Verschiebungen in der Ausbildungsplatznachfrage waren u. a. das Ergebnis einer Umfrage bei rund 6000 Lehrlingen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung, im Herbst letzten Jahres durchgeführt hat.

Umwege

Ein nicht unbeachtlicher Teil der Auszubildenden mit Lehrbeginn

1983 hatte schon länger die allgemeinen Schulen verlassen und mehrjährige „Schleifen“ hinter sich gebracht. Für die Auszubildenden, die 1982 eine Berufsfachschule besucht haben, trifft dies für zwei Drittel zu. Fast ausschließlich durchlaufen diese Jugendlichen eine mehrjährige Berufsfachschule; lediglich 6% haben vor der Berufsfachschule ein

Umwege zum dualen System



bildungsplatzangebotes beantwortet werden sollen, das Einverständnis der beteiligten Arbeitgeber und Gewerkschaften voraus. Andererseits wirkt die staatliche Ausbildungsordnung erfahrungsgemäß positiv auf die Nachwuchsrekrutierung, weil die staatliche Anerkennung eines Berufsbildes dem Beruf „ein Gesicht“ gibt und damit einen wichtigen Werbeeffekt auslöst.

Auf dieses Konsensprinzip nimmt das Bundesinstitut für Berufsbildung bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen Rücksicht: Ausbildungsordnungen werden nicht am grünen Tisch, sondern in enger Zusammenarbeit mit Praktikern der betrieblichen Berufsausbildung erarbeitet. Gemeinsam gefundene Ergebnisse bilden dabei häufig einen Kompromiß, der aber von allen mitgetragen wird. Dieses Verfahren gibt dem dualen System der betrieblich/berufsschulischen Ausbildung seine Stärke und ist eine wichtige Voraussetzung dafür, daß es auch künftig den Wettbe-

werb mit weiterführenden Schulen und akademischen Bildungsangeboten erfolgreich besteht.

Es ist deshalb Vorsicht geboten bei der Bewertung und Behandlung der nun vorliegenden Zwischenergebnisse für die Neuordnung der metallindustriellen Berufe. Alle Beteiligten sollten sich daran erinnern, daßes vor 13 Jahren bereits eine günstige Gelegenheit für eine Einigung zur Neuordnung gab, die jedoch vertan wurde. Wenn wir die sich jetzt bietende Gelegenheit für eine Neuordnung auf der Basis der zwischen Gesamtmetall und IG Metall gefundenen Absprache nicht ergreifen, werden wir wohl Abschied von der Hoffnung auf eine baldige Neuordnung der Metallberufe nehmen müssen. Den Schaden haben die Betriebe, die bei der Einführung neuer Techniken und einer veränderten Arbeitsorganisation neue Ausbildungskonzepte brauchen, und die Jugendlichen, die Anspruch auf eine möglichst gute berufliche Qualifikation haben.

Alle Beteiligten müssen das sehen und danach handeln. Die Verantwortung, eine solche Gelegenheit verpaßt zu haben, wiegt zu schwer. Das Ergebnis gründlich prüfen und überdenken – ja. Aber der Startschuß für die Arbeit an den neuen Ausbildungsordnungen muß noch in diesem Jahr gegeben werden. Beschleunigung durch Beteiligung lautet das Motto, das auch aus der Politik gefordert wird. Entscheidend sollte das Urteil derer sein, die die Hauptlast der Arbeit getragen haben und die das Ergebnis umsetzen müssen: Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die Industriegewerkschaft Metall. Mein Appell an alle Beteiligten lautet: Noch in diesem Jahr muß mit der Neuordnung der Metallberufe begonnen werden. Die Grundlagen hierfür sind da.

Hermann Wundt

– Generalsekretär –

Berufsgrundschuljahr besucht. Erheblich geringer sind die **mehrjährigen** „Schleifen“ bei den Jugendlichen, die unmittelbar vor Lehrbeginn 1983 ein Berufsgrundbildungsjahr (11,6%) oder ein Berufsvorbereitungsjahr (16,8 %) absolviert haben. Dieser Teil der Jugendlichen besucht mehrmals hintereinander einjährige berufliche Vollzeitschulen. Jeweils erheblich mehr als die Hälfte der Jugendlichen mit Lehrbeginn 1983, die im Oktober 1982 den Wehr- oder Zivildienst abgeleistet hatten (59,8%), eine Arbeit angenommen hatten (70,0%) oder arbeitslos waren (55,8 %), verließ die allgemeinen Schulen schon früher als 1982.

Die Gründe der mehrjährigen „Schleifen“ sind sehr unterschiedlich. Bei den Wehr- und Zivildienstleistenden liegen sie einmal im Termin der Einberufung, der nicht immer mit dem Ende der allgemeinen Schule zusammenfällt, zum anderen in der unterschiedlich langen Dienstzeit.

Die ganze Palette der Zwischenstationen läßt sich für Jugendliche anführen, die unmittelbar vor Lehrbeginn erwerbstätig oder arbeitslos waren: Besuch einer Vollzeitschule, Wehr- oder Zivildienst, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit.

Übergangsstruktur eines Jahrgangs

Nach einer Modellrechnung, die auf dem bisherigen Verhalten der Jugendlichen basiert, geht lediglich die Hälfte der Auszubildenden eines Schulabgängerjahrgangs direkt nach Verlassen der allgemeinen Schulen in eine betriebliche Ausbildung über. Jeder dritte Auszubildende durchläuft vor Lehrbeginn eine der beruflichen Vollzeitschulen, jeder 7. Auszubildende stammt aus der Gruppe der Altnachfrager. Es bestätigt sich, daß das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen aus der Altnachfrage wächst. Entscheidend beeinflußt wird diese Entwicklung durch die spürbare

Abnahme der Arbeitsmarktchancen für Jungarbeiter, mit der Folge, daß die Berufsausbildung immer mehr einer drohenden Arbeitslosigkeit vorgezogen wird.

Dieses Ergebnis zeigt aber auch, daß die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen immer weniger durch Schulabgänger aus allgemeinen Schulen und immer mehr von Absolventen aus beruflichen Schulen und der Gruppe der Altbewerber bestimmt wird. Folglich löst sich die Nachfrageentwicklung immer mehr von der demographischen Entwicklung, denn die zunehmende Bedeutung der „Zwischenstationen“ führt zu einer Verschiebung großer Teile der Ausbildungsplatznachfrage.

Bra/Bro

Hohe Konzentration der Abiturienten auf nur wenige Ausbildungsberufe

Die Abiturienten sind auf relativ wenige Ausbildungsberufe konzentriert. Von den 110000 Auszubildenden mit Abitur (1982) erlernte jeder siebente den Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau (15 800). Auch Industriekaufleute stehen in der Rangliste ganz oben. Im Handwerk stehen die Berufe Zahntechniker und Augenoptiker, die Verwandtschaft mit Studienfächern haben, im Vordergrund des Interesses. Aus dem gewerblichen Bereich sind nur zwei Berufe vertreten, bei denen wahrscheinlich das Interesse an alternativen Produktionsmöglichkeiten eine Rolle spielt, nämlich Tischler und Gärtner.

Die 10 am häufigsten von Abiturienten gewählten Berufe umfassen bereits 50 % aller Abiturienten des dualen Systems. Bei den Auszubildenden insgesamt erreicht die Konzentration nur 34 %.

Lehre „zahlt sich aus“ – am besten in Kombination mit einem Studium

Daß sich eine Lehre für Abiturienten „auszahlt“, ist das kurz gefaßte Ergebnis einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung. Der Drang der Abiturienten zur dualen Ausbildung hat zwar in letzter Zeit wieder stark zugenommen, ist aber nicht neu: Auch unter früherer Abiturientengenerationen befanden sich viele, die eine Lehre absolvierten. Von den deutschen Erwerbstätigen mit Abituraus dem Jahre 1970 haben rund ein Drittel eine praktische Berufsausbildung abgeschlossen.

Auch die „Doppelqualifizierung“ Lehre und Studium kam früher recht häufig vor. Knapp jeder 4. Hochschulabsolvent hatte eine praktische Berufsausbildung abgeschlossen. Die Lehre war also früher schon einmal ein anerkanntes und häufig gewähltes Ausbildungsziel für Abiturienten. Nach einer kürzlich abgeschlossenen repräsentativen Un-

tersuchung erklärte die Mehrheit der Eltern, daß die Kombination Abitur und Lehre ihrer Ansicht nach die beste Möglichkeit biete, später im Berufsleben Fuß zu fassen.

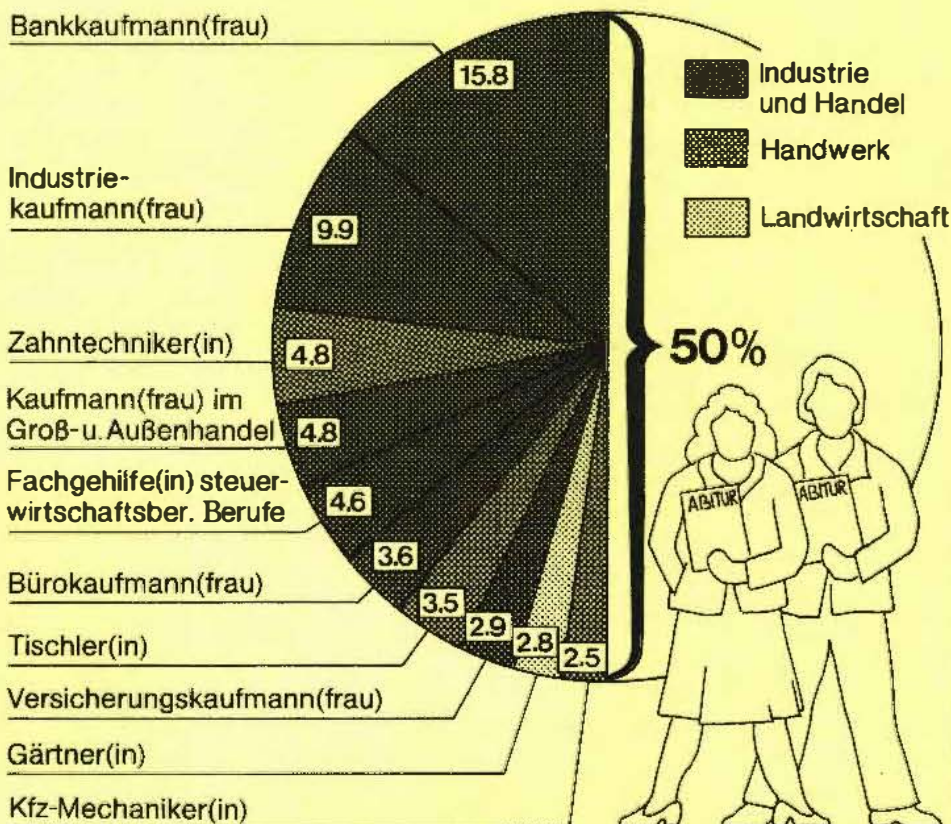
Abiturienten mit Lehre werden überdurchschnittlich häufig in der Industrie und hier in Großbetrieben sowie in Banken, Versicherungen und unterdurchschnittlich häufig im Handwerk ausgebildet. In Kleinbetrieben mit nur wenigen Lehrlingen wird eine „Mischung“ von unterschiedlichen Schulabschlüssen der Auszubildenden nur ungern in Kauf genommen.

Diese und weitere Ergebnisse zur „Ausbildung und Beschäftigung von Abiturienten“ stammen aus einer unter gleichnamigem Titel soeben vorgelegten Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In diesem Band werden aktuelle Informationen zur Ausbildung von Abiturienten zusammengestellt. Bezugshinweis: BIBB-Pressereferat.

Ax/Wer

Die 10 am häufigsten von Abiturienten gewählten Berufe

– in Tausend –



Lehrgang zur Unterstützung kaufmännischer Ausbilder in Übungsfirmen erschienen

Einen Lehrgang zur Unterstützung kaufmännischer Ausbilder in Übungsfirmen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung jetzt vorgelegt. Der gemeinsam vom BIBB und der Deutschen Angestellten Akademie e. V. entwickelte und erprobte Lehrgang hat zum Ziel, den Ausbildern die Fähigkeit zur selbständigen Erarbeitung von Unterweisungseinheiten zu vermitteln und die Vermittlung zu üben. Errichtet sich an kaufmännische Ausbilder und wurde mehrfach mit Ausbildern der Bildungseinrichtungen der Deutschen Angestellten Akademie e. V. erprobt. Aus diesem Grunde sind die adressatenbezogenen Hinweise für die Ausbilder auf Erwachsene zugeschnitten, die in diesen Bildungseinrichtungen auf ihre (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Ausbilder sind Fach-Leute und Pädagogen. Ihre Aufgabe besteht weniger in der Vermittlung von Wissen, als im Hinführen ihrer Auszubildenden zu der Fähigkeit, Arbeitsvorgänge selbständig zu planen und fachgerecht auszuführen. Beim „training on the job“ geschieht dies mit einer gewissen Zwangsläufigkeit, da der Arbeitsablauf der Unterweisung eine Struktur gibt. Im Unterricht oder in der Ausbildung außerhalb von Produktion und Verwaltung sind Ausbilder jedoch häufig auf die Verwendung von Fachbüchern angewiesen, deren

Inhalt meist nicht an der Logik des Arbeitsablaufs, sondern nach der Logik einer Fachtheorie strukturiert ist. Die „Übersetzung“ von „Theorie“ in „Handeln“ wird damit dem Ausbilder – häufig auch dem Auszubildenden – überlassen.

Die Orientierung des Lehrgangsziele – Vermittlung handlungsorientierter Unterweisungsplanung – wurde auch für die Lehrgangsplanung selbst ernst genommen: Er ist auf zwei Wochen

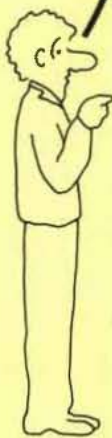
Dauer angelegt, wobei in der ersten Woche gemeinsam die Planung von Unterweisungseinheiten geübt wird, die nach einer „Heimarbeitsphase“ in der zweiten Lehrgangswoche praktisch erprobt werden. Zugleich werden den Teilnehmern in Reflektionsphasen die Vorgehens- und Verhaltensweisen der Dozenten verdeutlicht, um sie für ihre eigene Ausbildungspraxis nutzbar zu machen.

Die Schrift „Lehrgang für Ausbilder. Fachbezogene pädagogische Weiterbildung von Ausbildern in Übungsfirmen“ liegt als Loseblattform vor: sie enthält neben umfangreichen Teilnehmerunterlagen alle für die Lehrgangs-gestaltung erforderlichen Vorlagen für die Herstellung von Arbeitsblättern und Arbeitstransparenzen. Ein kurzgefaßter Referentenleitfaden liegt kostenlos als Beiheft bei.

Bezugshinweis für den Lehrgang für Ausbilder: BIBB-Pressereferat.

Jede Botschaft hat vier Seiten

Der Ausbilder sagt: „Paß jetzt mal auf, bei dieser Arbeit sollst Du eine Schutzbrille tragen!“




DER INHALT
Bei gefährlichen Arbeiten trägt man eine Schutzbrille.

DIE SELBSTOFFENBARUNG ODER ICH-BOTSCHAFT
Ich kenne die UVV, ich habe Angst, daß Du Dein Auge verletzen könntest. Ich bin ein bei der Arbeit und vorsichtiger Ausbilder.

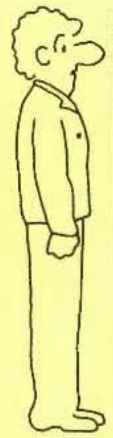
DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN SENDER UND EMPFÄNGER WIRD BESTIMMT
Ich bin Dein Ausbilder, und ich sage Dir was Du zu tun hast.

DER APPELL
Paß auf, beachte die Vorschrift.



Jede Botschaft hat vier Seiten

Der Auszubildende antwortet: „Ja, ja ich setz' die Schutzbrille schon auf!“




DER INHALT
Ich weiß, daß ich eine Schutzbrille tragen muß, ich setz' die Brille auf.

DIE SELBSTDARSTELLUNG ODER ICH-BOTSCHAFT
Ich kenne die Vorschrift, laß mich in Ruhe, ich möchte gerne allein arbeiten.

DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN SENDER UND EMPFÄNGER WIRD BESTIMMT
Dauernd muß er mich befehlen, nun ja, er ist der Ausbilder, er weiß viel mehr.

DER APPELL
Hau ab, stör mich nicht, ich brauche keine Belehrung.



Dieses Beispiel wurde mit geringfügigen Veränderungen aus Unterlagen des Ausbilderfortbildungszentrums (AFZ) übernommen.

Zahl der Auszubildenden erreicht Höchststand

Mit 1,72 Millionen Auszubildenden wurde Anfang 1984 die höchste Zahl von Auszubildenden seit Bestehen der Bundesrepublik erreicht. Die Ausbildungsplätze im Öffentlichen Dienst haben relativ am stärksten (9,2 %) zugenommen. Quantitativ bedeutsam sind die Steigerungen in Industrie und Handel (+ 27 000 Plätze) und im Handwerk (+ 9000 Plätze). Insgesamt standen 46000 Jugendliche mehr in Ausbildung als im Vorjahr.

Der Anteil der jungen Frauen liegt mit 39,3 % geringfügig über dem Wert des Vorjahres.

In Industrie und Handel ist die Zahl der ausländischen Auszubildenden um 2300 auf 19 000 gestiegen: im Handwerk blieb sie mit 25 000 auf der gleichen Höhe. Gemessen an der Gesamtzahl der Ausländer im entsprechenden Alter ist ihr Anteil nach wie vor sehr gering.

Die Zahl der Prüfungsteilnehmer ist nur wenig gestiegen, da sich der zahlenmäßig schwache Jahrgang 1981 bemerkbar macht (605000 Neuabschlüsse gegenüber 678000 im Jahre 1983). Auch in diesem Jahre werden relativ wenig Ausbildungsplätze durch Prüfungsteilnehmer frei

gemacht, da Auszubildende mit dreijährigen Ausbildungsgängen, die 1981 begonnen haben, ihre Prüfung ablegen.

Unter den Auszubildenden sind zahlreiche Abiturienten. In Industrie und Handel beträgt die Quote bereits 10,6 %, im Handwerk über 4 %. Auch bei den Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern stehen viele Jugendliche mit Abitur, vor allem Frauen, in Ausbildung. Insgesamt haben rd. 130000 Abiturienten eine betriebliche Berufsausbildung gewählt.

Wer

Auszubildende 1982 und 1983 nach Ausbildungsbereichen

	Zahl der Auszubildenden zum 31.12.1982	31.12.1983	Zunahme in %
Insgesamt	1 675 861	1 721 686	2,7
Industrie und Handel ¹⁾	764 708	791 895	3,6
Handwerk	665 525	674 903	1,4
Landwirtschaft	49 616	51 846	4,5
Öffentlicher Dienst ²⁾	58 328	63 723	9,2
Freie Berufe	128 500	129 696	0,9
Hauswirtschaft ³⁾	8 354	8 755	4,8
Seeschifffahrt	830	868	4,6

¹⁾ einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

²⁾ Ohne diejenigen Auszubildenden des Öffentlichen Dienstes, deren Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) registriert werden.

³⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Bundesverwaltungsgericht:

Anrechnungspflicht des BGJ bestätigt

Das Bundesverwaltungsgericht hatte mit Urteil vom 12. April 1984 entschieden, daß der erfolgreiche Besuch des schulischen Berufsgrundbildungsjahres unter den Voraussetzungen der BGJ-Anrechnungsverordnung angerechnet werden muß; ein entgegenstehender Berufsausbildungsvertrag darf nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

In seinen jetzt vorliegenden schriftlichen Urteilsgründen stützt sich das Bundesverwaltungsgericht im wesentlichen auf folgende Argumente:

Die Anrechnungsverordnung räumt den Vertragsparteien nicht die Befugnis ein, auf die Anrechnung zu verzichten. Die Anrechnung ist zwingend. Sie dient nicht nur den individuellen Interessen von Auszubildenden und Auszubildenden, sondern soll auch sicherstellen, daß betriebliche Ausbildungsplätze im Interesse der Ausbildungsbewerber nur solange in Anspruch genommen werden, wie dies nach der vorherigen schulischen Ausbildung noch notwendig ist; außerdem soll ein möglichst reibungsloser Übergang von der schulischen zur betrieblichen Ausbildung gewährleistet werden.

Die Ermächtigung zum Erlass von Anrechnungsverordnungen in § 29 Abs. 1 BBiG entspricht den Anforderungen des Grundgesetzes. Diese Ermächtigung schließt die Zuordnung von Ausbildungsberufen zu Berufsfeldern durch den Verordnungsgeber mit ein. Im Einzelfall auftretenden Schwierigkeiten bei der betrieblichen Ausbildung kann vor allem durch Anpassung der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung Rechnung getragen werden.

Das Berufsbildungsgesetz schließt Ausnahmen und Modifikationen des dualen Systems nicht aus. Auch ein teilweiser Vorrang der schulischen Berufsbildung ist möglich.

Grundrechte der Beteiligten sind nicht beeinträchtigt. (Urteil vom 12.4.1984 - BVerwG 5 C 72.82 -).

En

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Türkei

In einer Reihe von Sonderveröffentlichungen des BIBB sind in den vergangenen Jahren die berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in osteuropäischen Ländern unter dem Gesichtspunkt ihrer Vergleichbarkeit mit dem Bildungssystem und den beruflichen Bildungsabschlüssen in der Bundesrepublik Deutschland dargestellt worden.

Nunmehr hat das BIBB eine Studie über die berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Türkei vorgelegt. Eine solche Darstellung über die Entwicklung der Strukturen, der Bildungsgänge und der Abschlüsse des beruflichen Bildungswesens in der Türkei, die einen entsprechenden Vergleich mit der Bundesrepublik ermöglicht, fehlte bislang. Ihr Verfasser ist Dr. Ing. Yakup Dadas.

Die Veröffentlichung ist für alle, die sich in der Bundesrepublik Deutschland mit der Anerkennung von in der Türkei erworbe-

nen beruflichen Zeugnissen befassen, hilfreich, um die Integration türkischer Arbeitnehmer, der größten ausländischen Arbeitnehmergruppe in der Bundesrepublik, zu erleichtern. Darüber hinaus wendet sich die Darstellung an alle, die am türkischen Bildungswesen interessiert sind.

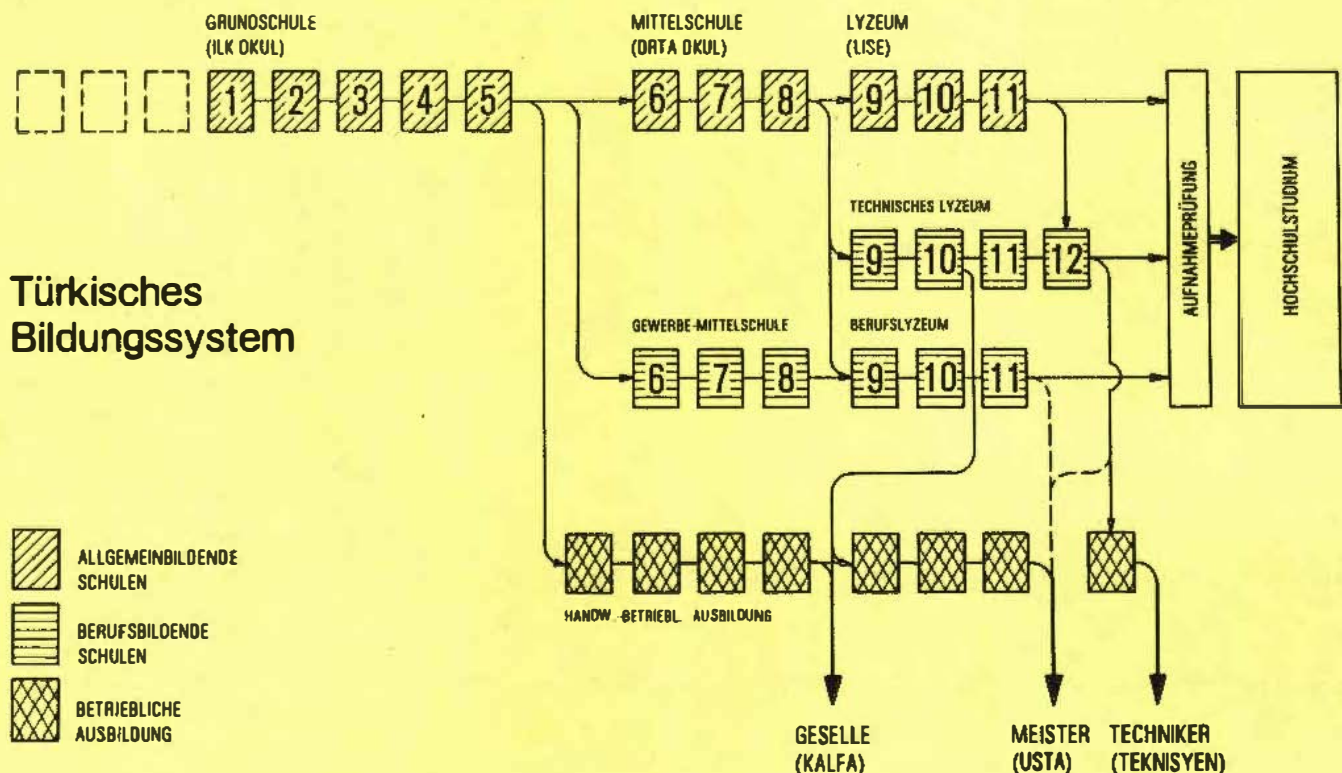
Die Studie gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil vermittelt allgemeine Informationen über die Türkei (geographische, wirtschaftliche, demographische und andere grundlegende Daten) und über den Bildungsstand der türkischen Bevölkerung. Auch das

Problem des Analphabetismus wird näher betrachtet.

Der zweite Teil der Studie enthält eine systematische Darstellung des türkischen Bildungswesens, sowohl des allgemeinbildenden Schulwesens als auch des beruflichen Bildungswesens mit seinen Eingangsvoraussetzungen, Lerninhalten, Abschlüssen und Berechtigungen.

Unter Berufsausbildung wird in der Türkei noch immer in erster Linie die herkömmliche handwerklich-betriebliche Ausbildung verstanden, für die ein weiterer Schulbesuch nicht erforderlich ist.

Das Lehrlings-, Gesellen- und Meistergesetz von 1977 ist ein wesentlicher Schritt auf dem Wege zu einer Modernisierung des türkischen Berufsbildungswesens. Die ersten 24 Berufe innerhalb eines „dual“ angelegten Berufsbildungssystems sind inzwischen curricular aufbereitet worden; die anderen der im Gesetz genannten 200 Berufe sollen folgen. Bezug der Broschüre: BIBB Pressereferat. G



„Qualifikation und Beschäftigung in den Büroberufen“

Gute berufliche Chancen, aber weniger Ausbildungsplätze für Industriekaufleute

Fachkräfte in den Büroberufen müssen weniger um ihren Arbeitsplatz fürchten als Angehörige anderer Berufsgruppen. Allerdings unterscheiden sich innerhalb dieses Fachkräftebereichs die Einkommens- und Aufstiegschancen je nach erlerntem Beruf zum Teil erheblich. So eröffnen sich z. B. nach Abschluß der Berufsausbildung den Industriekaufleuten überdurchschnittlich gute, den Bürogehilfen/innen überdurchschnittlich schlechte Einkommens- und Aufstiegschancen: 42 % der ausgebildeten Industriekaufleute verdienen monatlich mehr als 2500 DM brutto, bei den gelernten Bürogehilfen/innen erreichen nur 10 % dieses Einkommen.

Auffallend ist, daß der Ausbildungsberuf Industriekaufmann/Industriekauffrau, der aufgrund seiner breiten Qualifizierung erwiesenermaßen gute Verwertungschancen bietet und hohe berufliche Flexibilität verleiht, hinsichtlich der Ausbildungsverhältnisse von 1973 bis 1982 um 21 % zurückgegangen ist. Demgegenüber sind die Ausbildungsverhältnisse im Beruf Bürogehilfe/Bürogehilfin im gleichen Zeitraum um 11 % gestiegen, im Beruf Bürokaufmann/Bürokauffrau um 19 %.

Dies geht aus der Studie „Qualifikation und Beschäftigung in den Büroberufen“ hervor, die jetzt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht wurde. Sie basiert auf einer gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführten Repräsentativ-Befragung von Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Bedeutung der Büroberufe ist in den letzten 30 Jahren erheblich gestiegen. Dies kommt in dem zwischen 1950 und 1981 von 6,5 % auf 14,4 % gestiegenen Anteil der

Büroberufe an allen Erwerbstätigen zum Ausdruck; dem steht allerdings kein gleich hoher Anstieg der betrieblichen Berufsausbildung in diesen Berufen gegenüber.

Den etwa 3 Millionen erwerbstätigen, die einen Büroberuf ausüben, stehen etwa 1,5 Millionen gegenüber, die einen solchen Beruf gelernt haben; viele Bürobeschäftigte haben andere, z. T. verwandte Ausbildungsberufe gelernt oder eine schulische Berufsausbildung erworben. Der Anteil der Personen, die ohne irgendeine Berufsausbildung einen Büroberuf ausüben, liegt mit 22 % um 6 Prozentpunkte unter dem vergleichbaren Anteilswert bei allen deutschen Erwerbstätigen.

Von den Erwerbstätigen, die einen Büroberuf erlernt haben, hat nach eigener Einschätzung etwa jeder Vierte (27 %) im Verlauf des Erwerbslebens einen Berufswechsel vollzogen. Damit liegen die Büroberufe hinsichtlich des Berufswechsels um 10 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller betrieblich Ausgebildeten.

Bezugshinweis: BIBB-Pressereferat.

Da

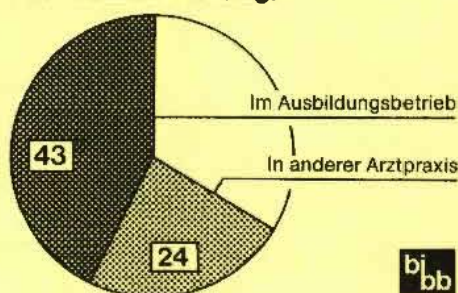
Arzthelferinnen zwischen Aus- bildung und Beruf

Die Aussichten junger Arzthelferinnen, nach Abschluß der Berufsausbildung auch einen Arbeitsplatz zu finden, sind nicht besonders günstig. Drei Monate nach bestandener Prüfungsarbeit nur zwei von drei Arzthelferinnen im erlernten Beruf. Ein Drittel der ausgebildeten Fachkräfte ist jedoch noch nicht wieder oder nicht mehr im erlernten Beruf beschäftigt. Etwa jeder fünfte ist arbeitslos und jeder siebte hat den Beruf gewechselt oder eine andere Ausbildung bzw. Umschulung begonnen.

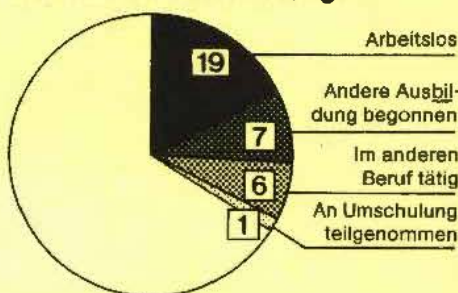
Diese und weitere Einzelheiten zum Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit waren Gegenstand einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Befragung von 800 Arzthelferinnen des Prüfungsjahrgangs 1983 in den Ärz-

Erwerbssituation der Arzthelferinnen im Anschluß an die Berufsausbildung – in % –

Als Arzthelferin tätig:



Nicht als Arzthelferin tätig:



tekammern Nordrhein, Westfalen-Lippe und Hamburg.

Der Einstieg in die Erwerbstätigkeit erfordert von den Arzthelferinnen ein hohes Maß an Mobilität und Flexibilität. Das Risiko, nach Abschluß der Lehre den Ausbildungsbetrieb verlassen zu müssen, ist für sie besonders hoch (57 % gegenüber 38 % in anderen betrieblichen Ausbildungsberufen). Nur 43 % verbleiben im Ausbildungsbetrieb.

Bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ist ein hoher allgemeinbildender Schulabschluß von Nutzen. Während Abiturienten häufiger im erlernten Beruf tätig und seltener arbeitslos sind, verhält es sich bei Hauptschulabsolventen eher umgekehrt. Ob jemand vor der Arzthelferinnen-ausbildung bereits eine andere Berufsausbildung begonnen hatte oder in einem Beruf gearbeitet hatte, spielt dagegen kaum eine Rolle.

Von unterschiedlicher Bedeutung für die spätere Erwerbs-situation sind die Ausbildungsbedingungen. Während die Facharztrichtung des Ausbildungsbetriebs nur von geringer Bedeutung ist, wirken sich die Anzahl der Mitarbeiter und die Praxisstruktur schon eher auf die berufliche Lage nach Ausbildungsabschluß aus: Arzthelferinnen aus kleinen Praxen oder aus Gruppenpraxen sind überdurchschnittlich häufig auch im erlernten Beruf beschäftigt und weisen die niedrigsten Arbeitslosenquoten auf. Diejenigen, die im Umgang mit Ärzten, Vorgesetzten und Kollegen Probleme hatten, sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen und verbleiben seltener im erlernten Beruf.

H. Bau

Jetzt erschienen:

Erläuterungen für die Ausbildung ‚Gastgewerbe‘ und ‚Koch‘

Die Broschüren „Koch/Köchin, Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Koch/zur Köchin“ und „Gastgewerbe (Fachgehilfe im Gastgewerbe/Fachgehilfin im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau, Hotelfachmann/Hotelfachfrau), Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe“, die das Bundesinstitut für Berufsbildung jetzt veröffentlicht hat, dienen den Ausbildern bei der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen in die Ausbildungspraxis.

Die Ausbildung zum Koch und im Gastgewerbe stellt große Anforderungen an die Ausbildungsbetriebe, so daß dazu auf Anregung von Unternehmern und Gewerkschaften, unter der Federführung des Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen aller beteiligten Gruppen, Hilfen zu den Ausbildungsvorschriften für beide Bereiche erarbeitet wurden.

Mit den Verordnungen über die Berufsausbildung zum Koch und zur Köchin sowie für die Berufsausbildung im Gastgewerbe wurde eine Neuorientierung der Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe eingeleitet. Eine breite berufliche Grundbildung für die Berufsausbildung

Koch/Köchin gemeinsam mit den gastgewerblichen Ausbildungsberufen bildet die Basis für die darauf aufbauende Fachbildung in diesem modernen Ausbildungskonzept. Die jetzt vorgelegten Erläuterungen beziehen sich sowohl auf den Verordnungstext als auch auf die Ausbildungsrahmenpläne zur sachlichen und zeitlichen Gliederung in den verschiedenen Ausbildungsberufen.

Mit inhaltlichen und methodischen Hinweisen sollen sie den Ausbildern die Umsetzung der Verordnung in die betriebliche Ausbildung erleichtern. Sie stellen Handreichungen für die Ausbildungspraxis dar und sind nicht verbindlich. Bezugshinweis:

BIBB-Pressereferat.

St



Hinsichtlich der Beurteilung der **Prüfungsnoten** ergeben sich gewisse Unterschiede für den späteren Berufserfolg: Wer seine Prüfung als „gut“ bezeichnet hat, ist häufiger als Facharbeiter im erlernten Beruf tätig (insbesondere, wenn man die Situation seit Ausbildungsende betrachtet) oder befindet sich in einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme. Wer seine Prüfung als „nicht so gut“ einstuft, wird überdurchschnittlich oft in Arbeitslosigkeit oder angelernter Arbeit angetroffen. Leichte Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich positiver oder negativer Erfahrungen: Berufserfahrung als Facharbeiter im Beruf (mindestens einen Monat) haben 61 Prozent derjenigen, die ihre Zeugnisnote als „gut“ einstufen, 57 Prozent der Gruppe, die ihre Noten als „nicht so gut“ einstufen. Von Arbeitslosigkeit betroffen waren knapp 25 Prozent der „guten“, hingegen 30 Prozent der „nicht so guten“. Unterschiede zeigen sich auch beim Weiterbildungsverhalten: 14 Prozent der „guten“, aber nur 10 Prozent der „nicht so guten“ haben bereits eine solche Maßnahme absolviert oder tun es noch. Bei diesen Aussagen, die auf der Selbsteinschätzung der Befragten basieren, ist allerdings zu berücksichtigen, daß der Befragte seine Zeugnisnote nicht unabhängig von seinem derzeitigen Status bewertet. Ein Arbeitsloser kann trotz eines guten Zeugnisses zu dem Urteil gelangen, daß es so gut nicht gewesen sein kann, umgekehrt kann jemand, der seine beruflichen Erwartungen erfüllt sieht, seine Prüfungsnoten im Nachhinein dennoch als gut bewerten. Diesem Problem könnte in der Hauptbefragung mit einer differenzierteren Fragestellung (z. B. mehr Antwortmöglichkeiten) begegnet werden.

52 Prozent der Befragten befinden sich im Oktober 1983 nicht mehr in ihrem Ausbildungsbetrieb. Mehr als zwei Drittel dieser Untergruppe gab als Grund hierfür die Kündigung von seiten des Betriebes an, der Rest hat selbst gekündigt. Dabei fällt auf, daß nur verschwindend wenige (3%) Befragte dieses mit anderswo besseren Arbeitsbedingungen begründeten. Etwa 30 Prozent gaben an, selbst „aus anderen Gründen“ gekündigt zu haben. Dagegen stellt sich heraus, daß vorwiegend betriebsseitige Gründe wie „keine Übernahme“, „Konkurs“, „keine ausbildungsentsprechende Arbeit“ genannt werden (etwa drei von zehn Nennungen zu dieser Antwortkategorie).

Erwartungsgemäß ist die Arbeitslosigkeit bei Absolventen, die nicht vom Betrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden, erheblich größer als bei übernommenen. Die folgende Aufstellung zeigt für diese Gruppe die Situation im Oktober 1983 auf. Die Vergleichswerte für alle Befragten sind den Klammern jeweils beigelegt.

Von den Befragten, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, waren im Oktober 1983 . . .

- 17% arbeitslos (7%)
- 23% als Facharbeiter im erlernten Beruf tätig (40%)
- fast zwei Drittel mindestens einen Monat arbeitslos (25%)
- jeder Zehnte seit der Prüfung ununterbrochen arbeitslos (5%)

Erwartungen und Zukunftspläne

Wer seine Berufsausbildung mit Erfolg beendet hat, verbindet damit sehr **konkrete Wünsche und Vorstellungen**. Für die meisten ist dies die qualifizierte Ausübung des erlernten Berufes. Bei den Einstellungsfragen zu verschiedenen Aspekten des Berufslebens haben den höchsten Stellenwert „interessante Arbeit“ (für 75% sehr wichtig), „Vorankommen“ (für 42% sehr wichtig), „Entscheidungsmöglichkeit“ (für 40% sehr wichtig) sowie „ausbildungsadäquate Arbeit“ (für 38% sehr wichtig); dies sind Vorstellungen, die die Jugendlichen nur in einer späteren Facharbeitertätigkeit realisieren können. Die zurückschauend gestellte Frage, ob und wieviel von den Wünschen und Vorstellungen verwirklicht werden konnte, bestätigt dies recht deutlich: Die Gruppe, die ihre Vorstellungen in vollem Umfang realisie-

ren konnte, besteht zu mehr als der Hälfte (51%) aus Facharbeitern, die im erlernten Beruf arbeiten, deutlich überdurchschnittlich ist der Anteil derjenigen, die kontinuierlich seit Ausbildungsende als Facharbeiter (43% gegenüber 33% insgesamt) tätig sind.

Von zunehmender Bedeutung für die Berufszufriedenheit sind die Möglichkeiten zur Fortbildung und Weiterbildung. Für eine nicht geringe Anzahl von Befragten ist die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht Ende der Ausbildungsphase, eine – zumeist schulische – Ausbildung schließt sich an. Unter denjenigen, die ihre Wünsche realisieren konnten, beträgt ihr Anteil 24 Prozent (insgesamt: 13%).

Zusammenfassung

Die Pilot-Studie hat gezeigt, daß der berufliche Werdegang der Absolventen im ersten halben Jahr nach der Ausbildung – wie erwartet – noch erheblich in Bewegung ist:

- Jeder dritte Befragte, der zunächst als Facharbeiter eingesetzt war, ist im Oktober nicht mehr als Facharbeiter tätig. Von diesen ehemaligen Facharbeitern befindet sich nahezu die Hälfte im Wehr- oder Zivildienst, ein Viertel in Weiterbildungsmaßnahmen und jeder Zehnte ist arbeitslos.
- Jeder dritte Befragte, der zunächst als ungelernter Arbeiter tätig war, ist im Oktober nicht mehr in einer solchen Beschäftigung anzutreffen.
- Weiterbildungsmaßnahmen gewinnen mit wachsendem Abstand vom Prüfungstermin an Bedeutung. Im Oktober ist diese Gruppe um ein Vierfaches größer als im März.

Die Beispiele zeigen, daß von einem abgeschlossenen Berufsfindungsprozeß zum Befragungszeitpunkt noch nicht die Rede sein kann.

Wie eingangs erwähnt, ist bei allen vorliegenden Ergebnissen zu beachten, daß der Pilot-Studie keine repräsentative Auswahl von ausgebildeten Facharbeitern in Metall- und Elektroberufen zugrunde liegt, dennoch wichtige und für diese Berufsfelder geltende Ergebnisse gefunden werden konnten.

Anmerkungen

- [1] Vgl. auch die IAB-Längsschnittuntersuchung „Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem“. Die Konzeption des BIBB-Projektes geschah in Abstimmung mit dem IAB, so daß beide Projekte einander ergänzen.
- [2] Äußerst schwierig war es, genügend Teilnehmer für die Befragung zu gewinnen: regionale Besonderheiten der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen, die nicht zu vermeidende zeitliche Parallelität der Adressenerhebung zum Prüfungsgeschehen, die zunehmende Sorge vor allem junger Menschen vor einem Mißbrauch ihrer persönlichen Daten und nicht zuletzt die während der Motivationsphase verlaufende Öffentliche Diskussion um die Volkszählung wirkten sich deutlich spürbar aus, verzögerten den Projektbeginn und machten besonders intensive Vorbereitungen nötig.
- [3] In der Haupterhebung werden die Fragen zu diesem Bereich anders gestellt werden, um zu genaueren Ergebnissen zu kommen.

Verwandte Literatur

AMTLICHE NACHRICHTEN DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (ANBA), Heft 2/1980 und Heft 3/1984

STEGMANN, H.: Berufsausbildung – Erwerbstätigkeit: Wie groß ist die Verbindung?, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 9/1983

STOSS, F.: Berufsqualifikation: eine individuelle und gesellschaftliche Chance. In: Keine Arbeit – keine Zukunft?: Die Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven der geburtenstarken Jahrgänge, mit Beiträgen von Heinz Apel u. a., Frankfurt/M., Berlin, München 1984

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Wolf-Dieter Gewande

Neustrukturierung der kaufmännischen Ausbildungsberufe?

Der technische Wandel hat bereits in den 60er Jahren die Frage nach einer Neustrukturierung der beruflichen Bildung aufgeworfen. Die Sorge um Arbeitsplatzverluste bei weiterhin fortschreitender Mechanisierung, Automatisierung und Rationalisierung hat zu Überlegungen geführt, in deren Mittelpunkt die Erforschung von Anforderungsstrukturen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen stand.

Strukturierung durch Stufen

So wurden unter anderem im Einzelhandel, in den Bereichen der Elektrotechnik und der Werkzeugmaschinen sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie fundierte arbeitsanalytische Untersuchungen durchgeführt, deren Erkenntnisse Basis für eine Reihe von Stufenausbildungsentwürfen in den verschiedensten Wirtschaftszweigen wurden. Vorzüge solcher Ausbildungsmodelle sah man vor allem in der mehreren Berufen gemeinsam zu vermittelnden und möglichst breit angelegten Grundbildung – die auf Mobilität, Flexibilität und Polyvalenz und insofern auf eine Berufs-Vorwahl des Auszubildenden gerichtet sein sollte – und der darauf aufbauenden anspruchsvolleren Stufe der berufsspezifischen Facharbeiter-Qualifizierung; aber auch in dem bildungsökonomischen Vorteil, Auszubildende je nach Leistungsvermögen zu einem adäquaten Abschluß zu führen. Die vielen überzeugenden Beispiele aus dem gewerblich-technischen Bereich mußten deshalb nicht unbedingt auf die kaufmännischen Berufe übertragbar sein, da sich diese Berufe durch ihre volkswirtschaftliche Arbeitsteilung nach Wirtschaftsbereichen gegeneinander abgrenzen, und Arbeitsanforderungen hier aufgrund der geringeren konkreten Bindung an den Produktionsprozeß – wie bei den gewerblich-technischen Berufen – weit schwieriger zu ermitteln sind. [1] Einwände gegen die Einführung einer kaufmännischen Stufenausbildung – wie sie vom DGB, von der IG Metall, vom Diplomhandelslehrerverband oder vom Deutschen Verband für das kaufmännische Bildungswesen entwickelt worden war – richten sich vor allem gegen eine einheitliche Grundausbildung für eigenständige, wirtschaftsbereichsbezogene Ausbildungsberufe, deren spezielle Aufgaben auch spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse voraussetzen, deren Vermittlung jedoch in einer für alle kaufmännischen Berufe gemeinsamen Grundstufe wenig sinnvoll erscheint.

Strukturierung durch Funktionen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in den 70er Jahren im Zusammenhang mit der Schneidung der Berufe, der Konstruktion neuer Ausbildungsordnungen und den immer wieder aufgeworfenen Strukturierungsfragen Überlegungen angestellt, wie die kaufmännische Erstausbildung in der zweiten Hälfte der 80er und in den 90er Jahren aussehen und welche kaufmännischen Berufe es dann geben sollte. Sein Vorschlag ging dahin, an die Stelle des „Allroundkaufmanns“ einer Branche oder eines Wirtschaftsbereiches einen „Funktionskaufmann“ zu setzen, der in allen Branchen und Wirtschaftszweigen kaufmännische Funktionen ausüben in der Lage ist. Das BIBB hat dabei betont, daß Entwürfe neuer Ausbildungsordnungen für den kaufmännischen Bereich so angelegt sein müßten, daß sie neben arbeitsmarktpolitischen und berufspädagogischen auch bildungs-, ordnungs- und wirtschaftspolitischen Forderungen Rechnung tragen. Bei den gegenwärtig laufenden Neuordnungsprojekten

kaufmännischer Ausbildungsberufe stehen die Strukturfragen im Vordergrund. Eine Analyse der Tätigkeiten im Einzelhandel hat beispielsweise gezeigt, daß hier überwiegend kunden- und markt-orientierte Tätigkeitsbereiche anzutreffen sind, die man als „Außenbereiche“ bezeichnen kann. Dem stehen verwaltungsorientierte Tätigkeitsbereiche – zum Beispiel beim Bürokaufmann – gegenüber, die im Unternehmen als „Innenbereiche“ gekennzeichnet werden können.

Die Diskussion um die Strukturierungsfragen wurden neu belebt, als Ende 1979 der DGB sein Modell „zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich“ vorlegte. Seiner Verabschiedung waren Monate lebhafter, zum Teil sogar kontrovers geführter Diskussionen in den einzelnen Gewerkschaften vorausgegangen; ja, im Grunde fußen die Vorschläge des DGB im wesentlichen auf einem von der IG Chemie entwickelten Modell.

Ausgangspunkt der DGB-Überlegungen war, daß die ständige Umwälzung der Produktionstechnologien mit den damit verbundenen Rationalisierungsmaßnahmen der Wirtschaft tiefgreifende Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation im gesamten kaufmännischen und verwaltenden Bereich nach sich ziehen müßte. Insofern seien die traditionellen Berufsbilder des Kaufmanns und des Verwaltungsangestellten überholt, eine grundlegende Neuorientierung in den genannten Bereichen demzufolge dringend geboten.

Für die Bestimmung des Umfanges der Berufsbildung und ihrer künftig erforderlichen Inhalte hält der DGB stets eine Analyse derjenigen Tätigkeiten für notwendig, die durch Maschinen und Automaten übernommen werden könnten. Daher müßten im Vordergrund künftiger Betrachtungen diejenigen Tätigkeiten stehen, die nicht standardisierbar sind; Inhalt künftiger Berufsbildung müßten also Kenntnisse und Fähigkeiten sein, die auch bei weitgehender Automatisierung immer noch benötigt würden, wie

- das Erkennen der Zusammenhänge und Wechselwirkungen im betrieblichen, gesamtwirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Bereich;
- das Verstehen des Sinns und Zwecks von Gesetzen, Regeln und Vorschriften und deren Anwendung im Einzelfall;
- grundlegendes volks- und betriebswirtschaftliches Wissen einschließlich der technologisch-organisatorischen Aspekte.

Daraus ergeben sich für den DGB folgende Forderungen an die Berufsbildung:

- Inhalt und Umfang der Berufsbildung sind aus den heute schon erkennbaren Entwicklungen und Veränderungen abzuleiten, und es ist das Grundlagenwissen zu vermitteln, das es ermöglicht, die Arbeitsgänge im Gesamtzusammenhang zu erkennen, zu verstehen und zu bewältigen.
- Sie muß so breit angelegt sein, daß sie dem einzelnen Arbeitnehmer die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben oder Branchen ermöglicht. Voraussetzung dafür ist, daß die Inhalte der Berufsbildung nicht am Bedarf des einzelnen Arbeitsplatzes, des Einzelbetriebes oder einer Branche ausgerichtet werden.
- Sie hat so zu erfolgen, daß der Ausgebildete ohne Übergangsschwierigkeiten in einer Vielzahl kaufmännischer und verwaltender Funktionen und Branchen tätig sein kann.

- Sie muß den Ausgebildeten in die Lage versetzen, sich auf technisch-organisatorische Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen und Produktionsmethoden ohne beruflichen Abstieg einstellen zu können.
- Sie ist so zu gestalten, daß regionale und strukturelle Benachteiligungen überwunden werden. Dafür bietet sich zum Beispiel ein Verbundsystem der Lernorte an.
- Die Berufsausbildung muß so angelegt sein, daß sie für jeden Arbeitnehmer den Einstieg in die Weiterbildung vorbereitet.
- Die Weiterbildung muß sowohl die Anpassung an technologisch bedingte Veränderungen des Arbeitsplatzes als auch die berufliche Spezialisierung und die berufliche Höherqualifizierung für den einzelnen ermöglichen.“ [2]

Maria WEBER war sich völlig darüber im klaren, daß dieses Strukturmodell „ein Abschied von der traditionellen Kaufmannslehre und von der bisherigen Trennung in kaufmännische und Verwaltungsberufe“ [3] bedeutet. Und Wilma SIMON bemerkt dazu: „Wer die gegenwärtige Berufsbildungsdiskussion in der Bundesrepublik verfolgt, wird bei dem vorgestellten Konzept denken: Utopisten! Und das nicht einmal zu unrecht“ und bezeichnet „die Realisierung der Vorschläge aus dem DGB-Papier für die Berufsbildung in der Bundesrepublik (als) geradezu revolutionär“. [4]

Das zur Diskussion gestellte Modell kehrt das herkömmliche Gliederungsschema der Erstausbildung — ein Jahr Grundbildung und zwei Jahre Fachbildung — um: Der erste Abschnitt der Ausbildung soll künftig zwei Jahre dauern und sowohl die berufliche Grundbildung für das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung als auch die bereichsübergreifenden fachlichen Inhalte umfassen. Der zweite Ausbildungsabschnitt von einem Jahr Dauer soll die fachbezogenen Inhalte der bisherigen Einzelberufe in fünf Ausbildungsbereichen zusammenfassen, und zwar in Produktions-, Finanz-, Verwaltungs-, Umsatz- sowie Verkehrs- und Nachrichtsbereich.

Dabei geht der DGB davon aus, daß bestehende Ausbildungsordnungen eine weitgehende Übereinstimmung der Ausbildungsinhalte zeigen, und daß die fünf gebildeten Ausbildungsbereiche nicht nur zu einer besseren Überschaubarkeit der kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe führen, sondern darüber hinaus als Beitrag zu größerer Flexibilität Anforderungen, Qualifikationen und Tätigkeiten auf breiterer Ebene als bisher abdecken. Als Konsequenz einer breiten und flexiblen Berufsbildung wird der Erwerb der Handlungsfähigkeit in die Zeit nach der dreijährigen Erstausbildung verlegt. Darüber hinaus schlägt der DGB ein Lernortverbundsystem vor, um die Vermittlung der Ausbildungsinhalte zu gewährleisten.

Ein derartiges Modell muß auf Kosten der Einsetzbarkeit des Ausgebildeten gehen. Betrachtet man beispielsweise die dem Finanzbereich zugeordneten Ausbildungsberufe Bankkaufmann, Versicherungskaufmann, Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft und Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen, so muß bezweifelt werden, daß in dem genannten Bereich für so unterschiedliche Berufe innerhalb eines Jahres die beruflichen Handlungsfähigkeit erworben werden kann. Und wenn man der Forderung des DGB zustimmt, die arbeitsplatzbezogene Spezialisierung erst im Anschluß an die berufliche Erstausbildung zu vermitteln, so darf doch nicht verschwiegen werden, daß mit diesem Strukturmodell nicht nur die Spezialisierung aus der beruflichen Erstausbildung ausgeklammert wird, sondern in hohem Maße der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit. Doch dies will ja auch der DGB selbst nicht. Der Gedankengang des DGB wird nur dadurch verständlich, wenn man sich bewußt macht, daß der gedankliche Ansatz des Modells von den veränderten **Verrichtungen** als Folge der Automatisierung ausgeht und nicht die konkreten **Arbeitsaufgaben** in den Vordergrund der Überlegungen stellt. Erst dann nämlich würde der EDV der richtige Stellenwert als einer bestimmten Methode zur Problem- bzw. Aufgabenlösung zugewiesen.

Arbeitsaufgaben, die auf ein konkretes betriebswirtschaftliches Ziel gerichtet sind, beinhalten in der Regel Einzel- bzw. **Teilaufgaben** mit einer oder mehreren **Tätigkeiten** und **Verrichtungen**. Aufgaben sind stärker ziel- bzw. zweckbezogen und zugleich stabilere Bestimmungsgrößen als Tätigkeiten und Verrichtungen, die bei gleicher Aufgabenstellung je nach Größe des Betriebes, den Besonderheiten seiner Organisationsstruktur und seiner technischen Ausstattung durchaus voneinander abweichen können. Sie sind — beispielsweise durch Einführung moderner Technologien — auch veränderbar, während die Aufgaben erhalten bleiben. Eine Aufgabenanalyse führt zu immer kleineren Teilaufgaben, deren kleinste, der **Arbeitsvorgang**, noch unmittelbar der Erfüllung eines bestimmten Zieles oder Zweckes dient und in ein abgrenzbares Arbeitsergebnis mündet. Zerlegt man aber auch den Arbeitsvorgang noch weiter, so ergeben sich Tätigkeiten und Verrichtungen, die mit dem gesteckten Ziel bzw. dem beabsichtigten Zweck nur noch in mittelbarem Zusammenhang stehen. Insofern sind im Rahmen der angestrebten Handlungsfähigkeit Aufgaben bessere Bestimmungsgrößen für die berufliche Ausbildung als Tätigkeiten und Verrichtungen. [5]

Um auf den oben angesprochenen Stellenwert der EDV zurückzukommen, so weisen mehrere Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung [6] nach, daß die weitere Entwicklung der Berufsbildung in den kaufmännischen Berufen durchaus nicht eindeutig von der technologischen Entwicklung bestimmt, sondern diese im Gegenteil weit überschätzt wird. Ein großer Teil kleinerer Betriebe verfährt noch immer nach traditionellen Methoden der Informationsverarbeitung, größere Betriebe verfügen zwar überwiegend über EDV-Geräte, setzen diese jedoch nur für einen begrenzten Teil ihrer möglichen Aufgabenbereiche ein.

Auch bei weiterer Automatisierung und Rationalisierung werden Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsituation überschaubar bleiben. Und wenn durch die EDV auch eine technische Veränderung der Hilfsmittel zu erwarten ist, so bedeutet sie für die Kernbereiche kaufmännischer Tätigkeit doch eher eine Stärkung, da die eigentliche kaufmännische Tätigkeit dadurch weitgehend von routinemäßigen Nebentätigkeiten entlastet wird und sich stärker auf die wesentlichen Inhalte — wie beispielsweise Kundenberatung, Auftragsbearbeitung oder Datenanalyse — konzentrieren kann. Zudem werden die spezifisch kaufmännischen Fähigkeiten, die an konkreten Beispielen aus der Praxis erprobt werden müssen, dabei noch an Bedeutung gewinnen.

Die aus der fortschreitenden Technisierung abgeleiteten Thesen von der „Dequalifikation“, „Entberuflichung“ oder gar „Proletarisierung der Angestelltenschaft“ sind — zumindest im Bereich Kredit- und Versicherungswesen — von der sozialwissenschaftlichen Qualifikationsforschung weitgehend entkräftet worden. Diese Thesen sind „viel zu undifferenziert, als daß sie die Qualifikationsentwicklung unter dem Einfluß fortschreitender Büro-technisierung hinreichend genau beschreiben könnten“. [7]

Betrachtet man den Technikeinsatz in den 60er Jahren, der eine Umorganisation der Arbeitsprozesse zur Folge hatte und den Einsatz weniger berufsspezifisch qualifizierter Mitarbeiter ermöglichte, so werden Schlagworte wie „Dequalifizierung“ und andere zwar verständlich, dabei wird jedoch vergessen, daß ein erheblicher Mangel an qualifizierten Fachkräften bestand und die vorteilhaften Bedingungen auf den Absatzmärkten nicht unwesentlich dazu beigetragen haben, den Bedarf an Arbeitskräften aus anderen Berufs- bzw. Wirtschaftszweigen zu decken. Dieser scheinbaren „Entberuflichung“ wirkten die Handlungsstrategien von Betrieben im Kredit- und Versicherungswesen in den 70er Jahren entgegen, als „eine gewisse Grenze der Expansion der Geschäftstätigkeit mittels Standardisierung und Technisierung“ erreicht war und die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage dazu führte, sich auf „qualitative Veränderungen ausgerichtete Strategien der Arbeitsstrukturierung“ zu besinnen. [8] Flexibilität im Hinblick auf sich verändernde Außenbedingungen kann eben nicht allein durch organisatorisch-technische Veränderungen erzielt werden; sie läßt sich nur mit Hilfe von qualifizierten

Angestellten sicherstellen. Insofern werden zwar standardisierbare Tätigkeiten durch Technikeinsatz aufgehoben, dort jedoch, wo diesem Grenzen gesetzt sind, werden auch in Zukunft fachspezifische Qualifikationen unentbehrlich sein.

Richard KOCH weist in seiner Studie „Elektronische Datenverarbeitung in der Industrieverwaltung“ [9] darauf hin, daß EDV-Umstellungen in der Industrie, in der die EDV eine Schlüsselrolle spielt, personelle Folgen nach sich gezogen haben: So waren 29 Prozent Umsetzungen, 15 Prozent Personalabbau, 13 Prozent Überstundenabbau und 11 Prozent Neueinstellungen zu verzeichnen. Zu Veränderungen der Organisationsstruktur als Folge der EDV-Umstellungen kam es nur in etwa einem Drittel der in die Befragung einbezogenen Betriebe; nur in 20 Prozent der Abteilungen wurde die Arbeitsteilung verändert. Keinesfalls werden nach KOCH an Sachbearbeiterarbeitsplätzen kaufmännische Fachkenntnisse überflüssig oder durch EDV-Kenntnisse abgelöst. Grundkenntnisse der elektronischen Datenverarbeitung bilden zwar die Voraussetzung für kompetentes Arbeitshandeln, Detailkenntnisse der EDV wie System- und Programmierkenntnisse werden jedoch nur beim Datenverarbeitungskaufmann für wichtig gehalten. KOCH kommt zu dem Ergebnis, daß „aus der bisherigen Entwicklung weder eine generelle Höherqualifizierung noch eine generelle Dequalifizierung der kaufmännischen Industrieangestellten festzustellen“ ist. [10] Auch sind nur wenige der in kaufmännischen Berufen ausbildenden EDV-Anwenderbetriebe der Auffassung, daß infolge des technischen Wandels „Inhalte der gültigen Ausbildungsordnungen überflüssig geworden oder neue Inhalte in die Ausbildungsordnungen aufgenommen werden müßten“. [11]

Was nun die Wertung des DGB-Konzepts betrifft, so wird seitens der Wirtschaft [12] dem Modell entgegengehalten, daß die unterbreiteten Vorschläge wenig geeignet seien, eine zukunftsorientierte Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich sicherzustellen, ja, daß sie im Gegenteil „an der Praxis vorbei“ bzw. „ins Abseits“ liefe. Auch die Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen Ausbildungsleiter hat sich 1981 im Rahmen des Deutschen Verbandes für das kaufmännische Bildungswesen kritisch mit den Vorschlägen des DGB auseinandergesetzt und sich gegen sie ausgesprochen, weil ihrer Meinung nach eine funktionsorientierte Ausbildung den Bedürfnissen der Praxis nicht entspricht. In der Tat geht es immer wieder um dieselbe Diskussion über die kaufmännische Berufsausbildung: Branchen- oder Funktionenprinzip? Bisher waren die Experten fast übereinstimmend der Ansicht, daß die branchenbezogene kaufmännische Berufsausbildung eine solide Grundlage für die spätere Berufsausbildung bilde und sowohl Mobilität und Flexibilität als auch entsprechende Aufstiegschancen garantiere. Statt dessen würde vom DGB wachsende Arbeitslosigkeit als Folge unkontrollierbar fortschreitender Technisierung, Automatisierung und Rationalisierung prognostiziert, der man nur durch eine breit angelegte kaufmännische Grundbildung und eine daran anschließende Fachbildung begegnen könne, die eine Garantie für eine Anpassung an die veränderten Anforderungen böten. Daß durch die neuen Technologien die Anforderungen an den einzelnen Arbeitsplätzen für viele Ausgebildete anwachsen dürften, ist sicher nicht zu leugnen. Die Wirtschaft weist jedoch zu Recht auf die Überschätzung der technischen Entwicklung und sieht in der Wahrnehmung der angebotenen Informationstechniken eine große Chance. Würde diese Chance erkannt und rechtzeitig genutzt, so könnte nicht nur ein Vorsprung vor der Konkurrenz gesichert werden, sondern künftig könnte die Mikroelektronik mehr Arbeitsplätze schaffen, als sie vorübergehend während der Umstellungsphase hier und dort überflüssig mache. Daher sollte diese Technik nicht allein nach Rationalisierungsgesichtspunkten bewertet, sondern eher als Entlastungsinstrument betrachtet werden, das die Arbeit erleichtern und verbessern und die Beschäftigten von standardisierbaren Routinetätigkeiten entbinden hilft.

Die Konsequenzen für die Organisation der Berufsausbildung, auf die der DGB in seinem Modell hindeutet, laufen darauf hin-

aus, daß die vorgeschlagene zweijährige Grundbildung in den Betrieben praktisch nicht mehr durchzuführen ist, da damit nach Ansicht des Verfassers der theoretischen Ausbildung in der Schule deutlich der Vorzug vor der praxisbezogenen betrieblichen Ausbildung gegeben wird. Übereinstimmungen der Ausbildungsinhalte in geltenden Ausbildungsordnungen, wie sie in einer von der IG Chemie durchgeführten Untersuchung festgestellt wurden – „Zwischen 70 und 80 Prozent der Ausbildungsbereiche und -gegenstände waren identisch“ [13] – mögen vielleicht von der Formulierung her richtig sein, das bedeutet jedoch nicht, daß auch die Inhalte miteinander übereinstimmen. Dies zeigt sich schon an der vorgenommenen Zuordnung von Einzelberufen zu den fünf vorgeschlagenen Funktionsbereichen. Werbung ist für den Verlagskaufmann eben etwas anderes als für den Versicherungskaufmann; Kundenberatung für den Bankkaufmann etwas anderes als für den Reiseverkehrskaufmann; Einkauf für den Industriekaufmann etwas anderes als für den Buchhändler oder den Musikalienhändler; Verkauf für den Speditionskaufmann etwas anderes als für den Kaufmann im Groß- und Außenhandel oder für den Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft. Differenzierte, praxisorientierte Anforderungen sind daher in der kaufmännischen Erstausbildung unumgänglich, eine Ausbildung in zu fünf zusammengefaßten Ausbildungsbereichen unvorstellbar. Eine derartige „Generalisierung“ würde bildungspolitisch eine Verlagerung der Wissensvermittlung in den „pädagogischen Schutzraum“ der Schule nach sich ziehen, anstatt die „Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die berufliche Tüchtigkeit ausmachen, nämlich die sogenannten Schlüsselqualifikationen“ – wie Kontaktfähigkeit, Anpassungs-, Kooperations- und Verantwortungsbereitschaft – „... viel besser bei der Anwendung spezieller Fertigkeiten und Kenntnisse auf die tatsächlichen betrieblichen Gegebenheiten exemplarisch“ zu entwickeln. [14]

Das DGB-Modell hat aber auch in anderer Hinsicht bildungspolitische Konsequenzen, als die Handlungsfähigkeit unterschiedlicher Berufe einzelbetrieblich gar nicht mehr vermittelbar ist. Ein Ausbildungsverbund würde jedoch unweigerlich eine Rückkehr zu der von den Gewerkschaften heftig umkämpften Frage der Fondsfinanzierung bedeuten, die von Arbeitgeberseite mit Entschiedenheit abgelehnt wird.

Zielbestimmte Strukturierung nach Wirtschaftsbereichen

Nach § 1 Absatz 2 BBiG hat die Berufsausbildung „eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen“. In diesem Zusammenhang haben 1978 Expertenkommissionen des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände und der IG Metall die bildungspolitischen und fachlichen Grundsätze für die Überarbeitung der industriellen Metallberufes und das Ergebnis in den „Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe“ niedergelegt. Danach soll der Ausgebildete aufgrund seiner Ausbildung zum Facharbeiter befähigt sein,

- in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf auszuüben sowie – gegebenenfalls nach Aneignung fehlender Fertigkeiten – artverwandte Facharbeitertätigkeiten ausführen zu können;
- sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen zu können mit dem Ziel, die berufliche Qualifikation zu erhalten;
- an Maßnahmen der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung teilnehmen zu können, um die berufliche Qualifikation und Beweglichkeit zu sichern.

Dies entspricht weitgehend der Forderung nach Vermittlung der Handlungsfähigkeit, also der unmittelbar auf ein bestimmtes Ziel, auf die Lösung einer bestimmten Aufgabe oder eines Problems gerichteten Tätigkeiten. Die reine Ausführungs- und Verrichtungs-

Wirtschaftsbereiche und ihnen zuzuordnende markt- und kundenorientierte Ausbildungsberufe

I.	Gemeinschaftsausschuß		Querschnittsberufe: Bürokaufmann – Bürogehilfin – Datenverarbeitungskaufmann
II.	Zusammenschlüsse		
III.	Industrie- und Handelskammern		
IV.	Industrie	Industriekaufmann	
V.	Handel: Groß- und Außenhandel	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	
	Einzelhandel	Einzelhandelskaufmann – Buchhändler – Drogist – Musikalienhändler – Fachkaufmann im Radiohandel – Florist? – Tankwart?***	
VI.	Banken und Börsen	Bankkaufmann*	
VII.	Versicherungswirtschaft	Versicherungskaufmann	
VIII.	Verkehrswesen	Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr – Reiseverkehrskaufmann – Speditionskaufmann – Schiffskaufmann – Luftverkehrskaufmann	
IX.	Handwerk		
X.	Hotel- und Gaststättengewerbe	Hotelfachmann**	
XI.	Energie- und Wasserwirtschaft		
XII.	Landwirtschaft	Florist?	
XIII.	Genossenschaftswesen		
XIV.	Bau- und Wohnungswirtschaft	Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	
XV.	Werbewirtschaft	Werbekaufmann	
XVI.	Messen und Ausstellungen		
XVII.	Sonstige darunter Verlagswesen	Verlagskaufmann	
	Bergbau		

* Sparkassenkaufmann

** Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe

} zur Streichung vorgeschlagen

*** Kaufmännische „Nebenberufe“:
Binnerschiffer – Hafenschiffer –
Erwerführer – Seegüterkontrolleur

ebene, die auf ein Handlungsziel bestenfalls noch bedingt und mittelbar gerichtet ist, wird zugunsten einer Befähigung zur Lösung von Aufgaben und Problemstellungen verlassen.

Handlungsfähigkeit indessen kann nicht dadurch erreicht werden, indem man die Ausbildung verbreitert und auf fünf Funktionsbereiche konzentriert, die eine größere Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten garantieren sollen. Der Gesprächskreis Bildungsplanung beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erteilte im Februar 1982 solchen Überlegungen eine klare Absage. „Ziel (der Ausbildung) muß die volle berufliche Einsatzfähigkeit nach der Ausbildung bleiben“, heißt es in der zwölf Punkte umfassenden Empfehlung zur Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung. Darüber hinaus vertritt der Gesprächskreis die Auffassung, daß am Ende einer abgeschlossenen Ausbildung nach wie vor die Berufsqualifikation im Einzelberuf stehen müsse. Das stimmt mit dem im Berufsbildungsgesetz für die Regelung der beruflichen Bildung fest verankerten Strukturkonzept überein, das nach Ansicht des Gesprächskreises „auch den heute für die Zukunft erkennbaren Anforderungen“ entspricht. Eine zuverlässige Prognose über zukunftssteife Berufe hält der Gesprächskreis für ebenso wenig möglich wie eine negative Abgrenzung zu Berufen mit schlechten Berufsaussichten. [15] Ein Berufswechsel wird angesichts des Tempos der technischen und wirtschaftlichen Veränderungen zwar nicht ausgeschlossen, er darf jedoch nicht zum angestrebten Ziel erhoben werden. Daher sollte oberstes Prinzip jeglicher zukunftsorientierter Ausbildung die Vermittlung derjenigen Fähigkeiten sein, die eine spätere Anpassung an die beruflichen Aufgaben ermöglichen sowie eine dauerhafte Beschäftigung im erlernten Beruf gewährleisten. Der Gesprächskreis bekennt sich in diesem Zusammenhang zum dualen System, zur betrieblichen Ausbildung – deren Vorzüge er ausdrücklich hervorhebt – und betont, daß die praxisorientierte Ausbildung aus einer hochwertigen dualen Ausbildung nicht wegzudenken ist.

Betrachtet man unter dem Aspekt „Erwerb der Handlungsfähigkeit“ die dem Kaufmann in seinem Beruf gestellten Arbeitsaufgaben, so ist festzustellen, daß sich diese danach unterscheiden,

- ob sie unmittelbar dem Unternehmensziel dienen, d. h. auf Tätigkeiten am Markt, dem Kunden gegenüber usw. gerichtet sind,
- oder ob sie dem Zweck dienen, den Betrieb in die Lage zu versetzen, sich seinem eigentlichen Unternehmensziel zu widmen.

Dementsprechend sind einerseits markt- und kundenorientierte – „außen“orientierte – Aufgaben und andererseits verwaltungsorientierte – „innen“orientierte – Aufgabenstellungen zu unterscheiden. Die nach „innen“ gerichteten Aufgaben dienen dem Unternehmensziel nur mittelbar; sie sind darauf gerichtet, die Bereitschaft für das Verfolgen der Unternehmensziele herzustellen und zu sichern; sie erfüllen gewissermaßen eine Service-Funktion zur Gewährleistung einer reibungslosen Erfüllung der unmittelbaren Aufgaben. Daher handelt es sich hierbei um kaufmännische Verwaltungsaufgaben, die auf der Ebene des Ordnungsinstrumentes „Ausbildungsberuf“ in so hohem Maße homogen sind, daß sie zu einem oder wenigen „Querschnittsberufen“ gebündelt werden können. Anders liegt es bei den markt- und kundenorientierten, den nach „außen“ gerichteten Aufgaben. Diese sind auf das konkrete Unternehmensziel des einzelnen Betriebes ausgerichtet. Eine ordnende, strukturierende Zusammenfassung ist hier deshalb nur auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche, zum Teil sogar nur auf der Ebene von Branchen möglich, wenn das Ziel der Ausbildung, der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, nicht gefährdet werden soll.

Für sieben Wirtschaftsbereiche besteht nur je ein markt- und kundenorientierter Ausbildungsberuf. Für sechs weitere Wirtschaftsbereiche gibt es überhaupt keinen markt- und kundenorientierten Ausbildungsberuf, weil er für ihre Aufgabenstruktur offensichtlich nicht benötigt wird oder aber als bildungspolitisch

nicht gerechtfertigt erscheint; diese Wirtschaftsbereiche stützen sich auf die sogenannten Querschnittsberufe. Nur die Bereiche Handel – mit Groß- und Außenhandel sowie Einzelhandel – und Verkehrswesen verfügen über sechs beziehungsweise fünf eigenständige Berufe.

Für die verwaltungsorientierten („Innen“-)Aufgaben stehen allen Wirtschaftsbereichen Querschnittsberufe zur Verfügung. Sie bilden auch die Grundlage für die Bewältigung der kaufmännischen Aufgaben in den Wirtschaftsbereichen, für die kein spezieller markt- und kundenorientierter Ausbildungsberuf existiert.

Mit dieser aufgezeigten Struktur ist – ausgenommen die Bereiche Handel und Verkehrswesen, für die durch eine Aufgabenanalyse geprüft werden müßte, inwieweit die konkreten Aufgabenstellungen eine weitere Zusammenfassung gestatten oder ob die Vielfalt unterschiedlicher Aufgabenstellungen eine Zusammenfassung verbietet – ein Optimum an Konzentration und damit zugleich Profilbreite für die Ausbildungsberufe unter dem Gesichtspunkt „Aufgabe“ als bestimmender Ordnungs- und Strukturfaktor erreicht. Unter den Ausgangsprämissen ist daher – auch unter Berücksichtigung des stürmischen Einzugs der elektronischen Datenverarbeitung und der Mikroprozessortechnik in die Büros und Verwaltungen – auf absehbare Zeit eine grundlegende Strukturveränderung innerhalb der kaufmännischen Ausbildungsberufe weder erforderlich noch zweckmäßig. Alle anderen geschilderten Ordnungsstrukturen gehen entweder zu Lasten der Profilbreite der Ausbildungsberufe oder zu Lasten des Ausbildungszieles „Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit“.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Krause, E.: Neustrukturierung der beruflichen Bildung. Wege in die Zukunft. Hrsg.: Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung. Berlin, Köln, Frankfurt: Beuth-Vertrieb 1969, S. 59.
- [2] IG Chemie-Papier-Keramik (Hrsg.): Vorschläge zur Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich. Hannover, Dezember 1979, S. 10f.
- [3] Weber, M.: Vorrangige Aufgabe der Berufsbildung der 80er Jahre. Mehr Qualität. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Sonderheft Dezember 1980, S. 14.
- [4] Simon, W.: Konsequenzen der Rationalisierung für die Berufsbildung. In: WSI-Mitteilungen. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB, Heft 8, 1980, S. 468.
- [5] Vgl. Dettweiler, G., und Doering, W.: Nichttechnische Verwaltungsbereufe des öffentlichen Dienstes. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984. Unveröffentlichtes Manuskript; hier Kapitel 6.
- [6] Grünewald, U., und Koch, R.: Informationsstechnik in Büro und Verwaltung, Teil I und II. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1981 und 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Hefte 32 und 58); Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung in der Industrieverwaltung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 68).
- [7] Bicker-Gärtner, H., und Knicker, T.: Büroarbeit und Qualifikationsentwicklung. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde im Bereich Kredit- und Versicherungsunternehmen. In: Boehm, U., u.a. (Hrsg.): Rationalisierung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung. Frankfurt/Main und New York: Campus-Verlag 1981 (Campus-Forschung. Band 268), S. 83–91; hier S. 83.
- [8] Ebenda, S. 86f.
- [9] Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung . . . a.a.O.
- [10] Ebenda, S. 13.
- [11] Ebenda, S. 14.
- [12] U.a.: Jo APPEL, Dieter DUNKEL, Johannes FREIBERG, Joachim HÄUSSLER, Rolf RADDATZ.
- [13] Simon, W.: Konsequenzen . . . a.a.O., S. 466.
- [14] Dunkel, D.: Lernmethoden wichtiger als Lerninhalte. Sinnvolle Berufsausbildung für die Aufgaben der Zukunft. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 151 vom 3. Juli 1980 – Sonderbeilage der M.A.N.-.
- [15] Dies belegen auch Claus/Jansen in: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 65).

Rainer Braml

Neue Konzeption für die Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker

Die Notwendigkeit, zu erforschen, ob die Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker noch den heute erforderlichen Anforderungen der betrieblichen Praxis entspricht, zeigte sich in Gesprächen mit den Sozialpartnern. Die allgemeine verpackungstechnologische Entwicklung in Bezug auf Rohstoffe und Maschinen ließ erwarten, daß auch die Ausbildung den strukturellen Wandlungen angepaßt werden muß. In einem Problemauflauf wurde die wirtschaftliche, die technische Entwicklung und die betriebliche Ausbildung der Papier-, Pappe- und Karton verarbeitenden Industrie aufgearbeitet.

1 Grundlagen für den Entscheidungsvorschlag zur Novellierung der Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker 1981

Das methodische Instrumentarium, welches im Rahmen der Grundlagenerarbeitung angewandt wurde, erstreckte sich auf Literaturrecherche, Betriebsbegehungen, Expertengespräche und eine Synopse der Tätigkeiten über die in Frage kommenden Branchen. Bei der Literaturrecherche, die diente der Erschließung des Problemfeldes, standen insbesondere die Fachliteratur für die Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker und die Jahresstatistiken des Hauptverbandes der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie im Vordergrund. Sehr wertvoll für die weitere Erarbeitung der Grundlagen und Voraussetzung für das Zustandekommen der vorgelegten Konzeption waren die Betriebsbegehungen. Dankenswerterweise war die Unterstützung durch den Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (HPV) gegeben, so daß die Möglichkeit der umfassenden Informationsgewinnung bestand. Zunächst wurden Betriebe der Beutel-, Faltschachtel- und Wellpappeindustrie untersucht. Es zeigte sich, daß die maschinelle Ausstattung und somit auch die erforderlichen Facharbeiterqualifikationen entsprechend den spezifischen Belangen unterschiedlich sind. Aber auch die Gemeinsamkeiten wurden deutlich: die Notwendigkeit, komplizierte Hochleistungsmaschinen produktbezogen um- und einstellen zu können, die materialspezifischen Besonderheiten zu kennen und verfahrensbezogen zu berücksichtigen. Die festgestellten Ähnlichkeiten waren zwischen dem Faltschachtelbetrieb und dem Wellpappeverarbeitungsbetrieb größer als die Bezüge zum Beutelbetrieb. Weitere Betriebsbegehungen in den Bereichen Wellpappeveredlung und -verarbeitung sowie der Papiersackherstellung verstärkten den oben genannten Eindruck. Bei der Papiersackherstellung zeigte sich beispielhaft die technologische Entwicklung, Polyäthylenbeutelherstellung, in Verbindung mit dem Problem, daß, wenn berufliche Ordnungsmittel zu differenziert formuliert sind, sie für technische Innovationen nicht offen sind. Insbesondere durch die beim Verpackungsmittelmechaniker vorgenommene Gliederung der Fachrichtungen (maschinenorientiert) ergeben sich Probleme, wenn flexibel auf technische oder produktbedingte Innovationen reagiert werden muß.

Zusätzliche Untersuchungen in Branchen, deren Betriebe derzeit von der Ausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker ausgeschlossen sind, sollten klären, inwieweit das Tätigkeits- und Anforderungsprofil dem des Verpackungsmittelmechanikers entspricht. Hierbei konnten mehr oder weniger starke, ähnlich gelagerte Tätigkeiten und damit verbundene Anforderungsprofile festgestellt werden.

Ergänzend zur Feststellung der Tätigkeiten und Anforderungsprofile wurden mit Experten, durchweg Betriebspraktiker, die Ausbildungsmöglichkeiten diskutiert. Ausgangspunkt war das derzeit gültige Ordnungsmittel, die Struktur der Betriebe sowie die Erwartungen der Praxis an eine zeitgemäße Berufsausbildung im Verpackungsmittelbereich.

Besonders kontrovers wurde der Punkt „Verringerung der metalltechnischen Ausbildungsinhalte“ diskutiert. Dies, obwohl die Untersuchungen eindeutig darauf hinwiesen, daß der Verpackungsmittelmechaniker zwar bestens ausgebildet sein muß, um die komplizierten mechanischen Arbeitsabläufe verstehen und die häufigen maschinellen Ein- und Umstellungen vornehmen zu können, er aber kaum noch schlosserisch tätig wird durch Anfertigen von Ersatzteilen.

2 Synoptische Gegenüberstellung der fachrichtungsspezifischen maschinellen Einrichtung

Einen weiteren Schritt bei der Erarbeitung von Grundlagen als Entscheidungshilfe für die Neuordnung der Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker stellte die synoptische Gegenüberstellung der fachrichtungsspezifischen Maschinen und maschinelle Einrichtungen dar. Basis hierfür ist der vom HPV herausgegebene betriebliche Ausbildungsplan „Verpackungsmittelmechaniker“ gewesen, der eine Detaillierung der durch das Ordnungsmittel vorgegebenen Maschinen darstellt.

Zweck der Synopse war, ähnliche oder identische Maschinenteile über mehrere Fachrichtungen identifizieren zu können. Vernachlässigt werden konnte die Tatsache, daß identische oder ähnliche Maschinenbezeichnungen nicht zwingend eine Identität der dort zu verrichtenden Tätigkeiten und damit verbundenen unterschiedlichen Schwierigkeitsgrade bedeutet. Erweitert wurde diese Gegenüberstellung um die durch Betriebsbegehungen gewonnenen Informationen auch der Branchen, die derzeit nicht ausbilden können.

Die Auswertung des Datenmaterials ergab, daß über einen weiten Bereich Fertigkeiten und Kenntnisse an identischen oder ähnlichen Maschinen vermittelt werden. Hierbei steht im Vordergrund der Gedanke, daß dahinter Arbeitsvollzüge stehen, die im grundsätzlichen Identitäten oder Überlappungen aufweisen. Verfolgt man den Gedanken, daß der gerade Ausgebildete eine breite Palette von Tätigkeiten erlernt haben soll, weiter, und bedenkt, daß die betriebliche Ausstattung produktabhängig sehr speziell sein kann, so gelangt man zu der Erkenntnis, daß in der Ausbildung eine tätigkeitsbezogene Vermittlung Vorrang haben sollte vor der zur Zeit stark maschinenorientierten Vermittlung. Dies bedeutet nicht, daß eine von der Maschine unabhängige Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen angestrebt wird. Im Gegenteil, durch die Formulierung handlungsbezogener Lernziele steht einer Ausbildung ohne Fachrichtungen auch durch z. B. Polysack- oder Briefumschlagbetriebe nichts im Wege. Die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte sind das Wesentliche, an welchen Anlagen oder Maschinen die Vermittlung erfolgt, ist nun eher eine methodische Frage.

Auf der Basis dieses Ansatzes wurde ein Konzept für eine einheitliche Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker ohne Fachrichtung entwickelt.

3 Neue Konzeption der Berufsausbildung Verpackungsmittelmechaniker

Der Konzeption liegen folgende Annahmen zugrunde:

- a) Es gibt zwischen den einzelnen Branchen genügend rohstoff-, verarbeitungs- und maschinentechnische Gemeinsamkeiten, die eine ohne Spezialisierung strukturierte Berufsausbildung als sinnvoll erscheinen lassen. Angestrebt wird hiermit eine Verbreiterung der beruflichen Erstausbildung, die sich für den einzelnen mobilitäts- und flexibilitätsfördernd auswirken kann.
- b) Es wird versucht, gleichartige Tätigkeiten, die an unterschiedlichen Maschinen der verschiedenen Fachzweige

anfallen, herauszuarbeiten. Die hinter den Globalbegriffen „Umstellen, Einrichten und Überwachen“ stehenden Fertigkeiten und Kenntnisse sind es, die vermittelt werden müssen, und wie die Gegenüberstellung zeigt, ist dies auch weitgehend in allen Fachzweigen möglich. Unbestritten ist allerdings, daß die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse im Fachzweig weiterhin an den betriebsüblichen Maschinen und Einrichtungen erfolgt. Die Verbesserung wird darin gesehen, daß durch eine an den Tätigkeiten orientierte Lernzielformulierung weiteren Fachzweigen die Ausbildung ermöglicht wird, die zur Zeit nur unter großen Schwierigkeiten und dem Bemühen, einem vorgegebenen Maschinenpark zu entsprechen, durch Sondergenehmigungen ausbilden können.

Entwurf eines Kataloges von zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnissen einschließlich sachlicher und zeitlicher Gliederung

			Zeitlicher Richtwert in Monaten im Ausbildungsjahr		
			1	2	3
1	Einsetzen, Pflegen und Instandhalten von Maschinen, Arbeitsgeräten und Einrichtungen	a) funktionale Ordnung der Arbeitsplätze beschreiben und ihre Notwendigkeit begründen b) Maschinen, Geräte und Einrichtungen sachgemäß und energiesparend einsetzen und mit geeigneten Mitteln pflegen c) einfache mechanische, pneumatische und elektrische Vorgänge an Maschinen und Geräten erläutern			
2	Für die Ein- und Umstellung notwendige metalltechnische Grundfertigkeiten	a) Eigenschaften der Werk- und Hilfsstoffe, ihre Verwendung- und Bearbeitungsmöglichkeiten b) Lesen von Werkzeichnungen und einfachen Schaltplänen c) Messen und Prüfen d) Anreißen, Körnen, Kennzeichnen e) Feilen, Sägen, Bohren, Senken, Reiben, Biegen, Richten, Passen f) Weich- und Hartlöten g) Werkzeug schleifen h) Verbinden durch Schrauben, Bolzen, Stifte, Keile, Federn i) Aus-, Ein- und Zusammenbau von Maschinenelementen und Maschinen	6		
3	Eigenschaften und Prüfung der Verwendungsfähigkeit von Werk- und Hilfsstoffen	Papier, Karton, Vollpappe, Wellpappe, Kunststoffe, Klebstoffe, Druckfarben	4		
4	Verarbeitungsverfahren	Schneiden, Ritzen, Nuten, Rillen, Perforieren, Biegen, Stanzen, Schlitten, Kleben, Nieten und Ösen, Kaschieren	2	2	
5	Einsetzen und Verarbeiten der Werk- und Hilfsstoffe	die im Ausbildungsbetrieb gebräuchlichen Werk- und Hilfsstoffe unter Beachtung herstellungs- und verwendungsbedingter Merkmale einsetzen und verarbeiten		3	
6	Maß-, Mengen- und Qualitätskontrolle	Wareneingangs-, Fertigungs- und Warenausgangskontrolle		1	
7	Musterherstellung nach Angaben	Fertigung von Handskizzen, Zeichnungen und Mustern unter Berücksichtigung folgender Kriterien: Form, Größe, Stückzahl, Verwendungszweck, fertigungstechnische Beschränkungen		3	
8	Ein- und Umstellen von Verpackungsmittelmaschinen	insbesondere Papiertransport, Schneid-, Ritz-, Rill-, Perforier-, Stanz-, Klebe-, Leim-, Falt- und Aufstellstation, Druckwerke		2	7
9	Fertigungsablauf überwachen	Fehler erkennen, suchen und abstellen		1	5
			12	12	12

- c) Die Informationen, die durch die Betriebsbegehungen und eine Diskussion des Themas im Arbeitskreis Berufsbildung des HPV vorhanden sind, sprechen gegen eine Beibehaltung der Metalltechnik in der jetzigen Form. Gestützt wird dies durch die Auffassung, daß der Verpackungsmittelmechaniker zwar bestens ausgebildet werden muß, um die komplizierten mechanischen Arbeitsabläufe verstehen und nachvollziehen zu können sowie die häufigen Umstellungen durchführen kann, aber schlosserisch tätig durch Anfertigen von Ersatzteilen wird er nur noch selten. Hinzu kommt, daß die modernen Maschinen und Anlagen unter anderem durch die Elektronik über komplexe Steuerungssysteme verfügen, die die Eingriffsmöglichkeiten im Reparaturfall durch den Verpackungsmittelmechaniker stark einschränken. Trotz der unter Experten aus fachspezifischen Gründen kontrovers diskutierten Frage sollte man, geleitet von der Einsicht der Mindestanforderung, bei einer Neuordnung des Verpackungsmittelmechanikers die metalltechnischen Ausbildungsinhalte in ihrer inhaltlichen und zeitlichen Dimension überprüfen.

Eine Beschränkung auf das erforderliche Maß führt aber nahezu zwangsläufig zu einer Herauslösung aus dem BGJ-Metalltechnik. Dafür würde bei einer zeitgemäßen zeitlichen und inhaltlichen Bemessung metalltechnischer Grundbildungsinhalte Zeit und Raum gewonnen, um die grundlegenden Fertigkeiten und Kenntnisse für Papier-, Karton-, Pappe- und Kunststoffverarbeitung ebenfalls im ersten Ausbildungsjahr vermitteln zu können. Hierin liegt eigentlich das Wesentliche. Der Verpackungsmittelmechaniker bedarf der metalltechnischen Grundausbildung als Hilfsmittel, um seiner eigentlichen Aufgabe, Herstellung von Verpackungsmitteln, gerecht zu werden. Bei der Konzeption einer in die Zukunft gerichteten Ausbildungsordnung sollte erhöhter Wert auf diese Symbiose gelegt werden.

Als Ergebnis der Betrachtungen zum Verpackungsmittelmechaniker wurden folgende Eckwerte und Konzeption des Ausbildungsrahmenplanes vorgeschlagen:

- 1) Die Berufsbezeichnung ist weiterhin Verpackungsmittelmechaniker.
- 2) Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre.
- 3) Das Tätigkeitsgebiet des Verpackungsmittelmechanikers basiert auf der Produktion von Verpackungsmitteln aus Papier, Pappe, Karton und Kunststoffen. Speziell im Bereich der Kunststoffprodukte sind die Grenzen zu anderen Bereichen (z. B. Chemiefacharbeiter) fließend. Traditionell wird die Umschreibung des Tätigkeitsgebiets durch die organisatorische Zuordnung der Fachzweige zum HPV einschließlich

vergleichbarer nichtorganisierter Betriebe vorgenommen. Das Einstellen und produktspezifische Umrüsten der Maschinen sowie die Überwachung des Fertigungsablaufs ist kurzgefaßt die Tätigkeitsbeschreibung des Verpackungsmittelmechanikers. Ein weiteres Einsatzgebiet, auf das er während der Ausbildung vorbereitet wird, ist die Musterabteilung. Hier werden verstärkt kreative und problemlösende Arbeiten verlangt. Die Mustermacherei ist das innerbetriebliche Bindeglied zwischen dem Kundenwunsch und der Produktion.

- 4) Vorgeschlagen wird eine monoberuflich orientierte Berufsausbildung ohne Fachrichtungen. Der Aufbau, wie er in der nebenstehenden Konzeption vorgeschlagen wird, sieht eine metalltechnische und rohstofforientierte berufsspezifische Grundbildung vor.

Die Zwischenprüfung soll vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.

- 5) Als zeitliche Gliederung wird eine Jahresgliederung mit Zeitrichtwerten in Wochen vorgeschlagen.

4 Eckwerte des Entscheidungsvorschlages zur Novellierung der Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker 1984

Dieses Arbeitsergebnis des Bundesinstituts wurde 1981 den beiden Sozialpartnern, Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie und IG Druck und Papier, übermittelt. Am 10. April 1984 wurde in einem Gespräch mit beiden Sozialpartnern Einigkeit über Eckwerte erzielt.

Es sind dies:

Ausbildungsberufsbezeichnung:	Verpackungsmittelmechaniker
Ausbildungsdauer:	3 Jahre
Berufsfeldzuordnung:	Keine Berufsfeldzuordnung
Berufsbeschreibung:	Katalog der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse
Struktur und Aufbau des Ausbildungsganges:	ungegliederter Aufbau ohne Fachrichtungen oder Spezialisierungen
Zeitliche Gliederung:	Jahresgliederung mit Zeitrichtwerten in Wochen

Nach dieser Einigung über die Eckwerte kann das Projekt aus der Forschungsphase in das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren übergeleitet werden, das mit einem Antragsgespräch im Bundesministerium für Wirtschaft beginnt.

Wilhelm Doering / Günter Dettweiler

Zur Frage der Neuordnung nichttechnischer Verwaltungsberufe des öffentlichen Dienstes

Im Bereich nichttechnischer Angestelltenberufe des öffentlichen Dienstes [1] wurden seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahre 1969 erst vier Ausbildungsberufe (Assistent an Bibliotheken, Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb, Sozialversicherungsfachangestellter, Verwaltungsfachangestellter) neu geordnet. Die beiden letztgenannten sind allerdings komplexer Art und haben zusammen 14 Spezialisierungen. Für weitere Ausbildungsberufe gelten nach § 108 Abs. 1 Satz 2 BBiG noch Ausbildungsregelungen aus der Zeit vor 1969 fort. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist in einem Forschungsprojekt [2] der Frage nachgegangen, ob die oben genannten Ausbildungsvorschriften den Gesamtbereich der Aufgaben von nichttechnischen Angestellten in der öffentlichen Verwaltung abdek-

ken, die Funktionen des mittleren nichttechnischen Dienstes ausüben. Des weiteren wurde untersucht, ob und ggf. wo noch Ausbildungsbedarf vorliegt und Regelungslücken bestehen, ob Verwaltungsberufe im Rahmen einer Neuordnung der Ausbildungsvorschriften zusammengefaßt und welche Neuordnungsmaßnahmen verwirklicht werden sollten.

Zum Untersuchungsgegenstand und seiner Begrenzung

Nichttechnische Angestelltenberufe des öffentlichen Dienstes sind die Berufe von Angestellten, die technische Mittel bei ihrer Tätigkeit nur als Hilfsmittel verwenden; diese sind nicht der eigentliche Gegenstand ihrer Arbeit [3].

Die nichttechnischen Angestellten des öffentlichen Dienstes standen lange im Schatten der kaufmännischen Ausbildungsberufe. Seit 1975 sind sie Gegenstand eigener Forschungsaktivitäten. Über elf dieser Berufe hat das BIBB im Jahre 1977 eine Problemstudie vorgelegt [4]. Eine Gesamtkonzeption für die Neuordnung der nichttechnischen Angestelltenberufe wurde dabei nicht entwickelt, da sie nicht Ziel der Studie war.

Gegenstand der jetzigen Untersuchung war die Frage der Neuordnung in den nichttechnischen Verwaltungsberufen, die den Beamtenlaufbahnen des mittleren Dienstes entsprechen. Die Beamtenausbildung war nicht einbezogen, da auf diese das BBiG gem. § 2 Abs. 2 Ziffer 1 und § B3 keine Anwendung findet. Es wurde untersucht, ob einzelne Berufe neuuzuordnen sind, ob mehrere Verwaltungsberufe im Rahmen einer Neuordnung zusammengefaßt werden sollten, ob die Verwaltungsberufe entsprechend den Vorschlägen des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1979 mit kaufmännischen Ausbildungsberufen zu einem Ausbildungsbereich verschmolzen werden können und ob in den öffentlichen Aufgaben, die von nichttechnischen Angestellten auf der Ebene des mittleren Dienstes wahrgenommen werden, Ausbildungsregelungslücken erkennbar sind.

Hinsichtlich bereits bestehender Berufe wurde die Untersuchung auf folgende fünf Berufe begrenzt:

- Angestellter/Angestellte in der Bundesanstalt für Arbeit
- Angestellter/Angestellte in der Versorgungsverwaltung
- Justizangestellter/Justizangestellte
- Sozialversicherungsfachangestellter/-fachangestellte
- Verwaltungsfachangestellter/-fachangestellte.

Der Ausbildungsberuf des Assistenten/der Assistentin an Bibliotheken ist kein Verwaltungsberuf im engeren Sinne. Die Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb entspricht im Hinblick auf die Beamtenlaufbahnen nicht dem Beamten des mittleren, sondern des einfachen Dienstes. Die Berufe Büroassistent/Büroassistentin und Stenosekretär/Stenosekretärin sind vor dem Inkrafttreten des BBiG nur in den Städten Düsseldorf, Frankfurt/M., Hamburg und Wiesbaden als zweijährige Ausbildungsgänge geregelt worden und stehen den kaufmännischen Ausbildungsberufen des Bürogehilfen/der Bürogehilfin und des Bürokaufmanns/der Bürokauffrau nahe. Der nur für Niedersachsen geregelte Beruf Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau ist ein kaufmännischer Beruf, dessen Ausbildungsinhalte sich mit denen des Bankkaufmanns/der Bankkauffrau decken. Auch der Beruf Schwimmmeistergehilfe/Schwimmmeistergehilfin wurde nicht in die Untersuchung einbezogen, weil er nach der Berufsklassifizierung zur Berufsgruppe der Lehrer gehört und überwiegend andere Merkmale als die eines Verwaltungsberufes aufweist.

Zur Untersuchungsmethode

Die Strukturfragen der Berufsausbildung in den nichttechnischen Verwaltungsberufen wurden auf der Basis der Aufgabenstruktur des öffentlichen Dienstes untersucht. In einem analytischen Teil der Untersuchung wurden die Aufgaben- und Arbeitsfelder der öffentlichen Verwaltung identifiziert, in denen nichttechnische Angestellte tätig sind. Dabei zeigte sich, daß eine von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) durchgeführte empirische Untersuchung über die systematische Verknüpfung öffentlicher Aufgaben, die ihren Niederschlag in einer Pilotstudie gefunden hatte, das bestgeeignete Instrument für die Identifizierung ist [5]. Die KGSt hat alle öffentlichen Aufgaben in 40 Aufgabenhauptgruppen und einen kleinen Teil von diesen in Aufgabengruppen und Einzelaufgaben gegliedert. Diese Aufgabenhauptgruppen wurden im obengenannten analytischen Teil um zwei Aufgabenhauptgruppen erweitert (s. Nr. 41 und 42).

Wenn man alle Aufgabenhauptgruppen zu den fünf Ausbildungsberufen, auf die die Untersuchung begrenzt war, in Beziehung setzt, ergibt sich folgende Übersicht:

Aufgabenhauptgruppe	Ausbildungsberuf
1 Arbeitsschutz, Arbeitsbeschaffung	—
2 Auswärtige Angelegenheiten	Angestellter in der BA für Arbeit
3 Einwohnerwesen	—
4 Energie- und Wasserwirtschaft	Verwaltungsfachangestellter
5 Ernährungswirtschaft	—
6 Feuerschutz	—
7 Forschung	Teilweise Verwaltungsfachangestellter
8 Forst- und Jagdwesen, Fischerei	—
9 Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	—
10 Gesundheitswesen	—
11 Gewerbe und Handel	Verwaltungsfachangestellter
12 Jugend	Verwaltungsfachangestellter
13 Kulturelle Angelegenheiten	—
14 Landwirtschaft, Flurbereinigung	—
15 Luftfahrt	—
16 Öffentliche Einrichtungen	—
17 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	Verwaltungsfachangestellter
18 Personenstandswesen	Verwaltungsfachangestellter
19 Polizei, Bundesgrenzschutz	Teilweise Verwaltungsfachangestellter
20 Post- und Fernmeldewesen	—
21 Raumordnung, Landesplanung, Regionplanung, Entwicklungsplanung	—
22 Rechtsschutz, Rechtspflege	Justizangestellter
23 Schienenverkehr	—
24 Schifffahrt	Verwaltungsfachangestellter
25 Schulen, Hochschulen	Verwaltungsfachangestellter
26 Soziale Angelegenheiten	Verwaltungsfachangestellter, Angestellter in der Versorgungsverwaltung
27 Sozialversicherung	Sozialversicherungsfachangestellter, Angestellter in der BA für Arbeit
28 Sport und Erholung	—
29 Staatsangehörigkeitsangelegenheiten	Verwaltungsfachangestellter
30 Städtebauliche Ordnung, Bauleitplanung und -ordnung	Verwaltungsfachangestellter
31 Straßen	Teilweise Verwaltungsfachangestellter
32 Vermessungs- und Katasterwesen	—
33 Vermögensbildung	Teilweise Verwaltungsfachangestellter
34 Verteidigung	Teilweise Verwaltungsfachangestellter
35 Wahlen	Verwaltungsfachangestellter
36 Wetterdienst	—
37 Wirtschaftsförderung, Fremdenverkehr	Verwaltungsfachangestellter
38 Wirtschaftsunternehmen	—
39 Wohnungswesen	Verwaltungsfachangestellter
40 Zivilschutz	Teilweise Verwaltungsfachangestellter
41 Amtliches Presse- und Informationswesen, Rundfunk, Fernsehen	—
42 Umweltschutz	Verwaltungsfachangestellter

Von den vorstehend aufgeführten 42 Aufgabenhauptgruppen korrespondieren 20 mit dem Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter(r) und davon eine außerdem mit dem Ausbildungsberuf Angestellter(r) in der Versorgungsverwaltung. Teile zweier Aufgabenhauptgruppen sind dem Ausbildungsberuf Angestellter(r) in der Bundesanstalt für Arbeit, eine Aufgabenhauptgruppe ist zum Teil dem Ausbildungsberuf Sozialversicherungsfachange-

stellte(r) und eine weitere dem Ausbildungsberuf Justizangestellte(r) zuzuordnen.

Die Übersicht zeigt, daß die Ausbildungsberufe jeweils mit einer Aufgabenhauptgruppe oder mit bestimmten Aufgabenhauptgruppen zusammenhängen. Den Ausbildungsberuf Angestellter/Angestellte in der Versorgungsverwaltung gibt es nur im Lande Niedersachsen. Es erwies sich, daß die Aufgabenhauptgruppen und teilweise auch die Aufgabengruppen eine wesentliche Bedeutung für die Strukturierung von Ausbildungsberufen haben.

Am Ende des analytischen Teiles der Untersuchung wurden die auf den identifizierten Arbeitsfeldern von Angestellten auf der Ebene des mittleren Verwaltungsdienstes zu erfüllenden Aufgaben und Funktionen ermittelt. Das Wesen des Verwaltungshandelns wurde dabei in allen Sachbezügen der verschiedenen Verwaltungen in der recht- und zweckmäßigen, wirtschaftlichen und bürgergerechten Erfüllung öffentlicher Aufgaben erkannt. Ein „Funktionsbild“ des nichttechnischen Angestellten, das gleichsam einen gemeinsamen Nenner detaillierter Aufgaben- und Funktionsanalysen darstellen könnte, hat die folgenden wesentlichen allgemeinen Kriterien:

- Ausübung praktischer Verwaltungsarbeiten mittleren Schwierigkeitsgrades nach einschlägigen und vorgegebenen Verfahrensregeln
- Praxisbezogene Fachausbildung als Grundlage der Tätigkeit
- Beherrschung der Fertigkeiten der
 - Informationsverarbeitung
 - Analyse und geordneten Darstellung von Sachverhalten
 - sach-, situations- und adressatengerechten Gestaltung von Aussagen und Schriftsätzen
 - Rechtsanwendung bei der Lösung praktischer Fälle und Wahrnehmung der entsprechend anfallenden Aufgaben.

Aus den analytisch gewonnenen Ergebnissen wurden im Wege von Synthesen, die öffentliche Aufgaben mit den Erfordernissen der Berufsausbildung verbinden, Strukturierungsüberlegungen und Ordnungsvorschläge abgeleitet.

Zu den Untersuchungsergebnissen

Die Untersuchung ergab, daß der nichttechnische Angestellte auf der Ebene des mittleren Verwaltungsdienstes der sach- und fachkundige Mitarbeiter in der Sachbearbeitung ist, der Qualifikationen zur Bewältigung langfristiger Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung erworben hat. In allen Tätigkeitsefeldern hat er Aufgaben der Sachverhaltsermittlung, der Rechtsanwendung, der Beratung, Betreuung und Auskunftserteilung sowie ggf. der EDV zu erfüllen, und zwar in der Regel nicht als Entscheidungsträger, sondern bei der Vorbereitung und Ausführung von Entscheidungen. Er kann *cum grano salis* als Fachkraft der Kommunal- und der inneren Verwaltung sowie als Fachkraft bestimmter Gebiete der Leistungsverwaltung bezeichnet werden.

Bei den in der Übersicht, Seite 144, aufgeführten Aufgabenhauptgruppen, die nicht mit einem der dort genannten fünf Ausbildungsberufe in Verbindung gebracht werden, besteht kein Bedürfnis für eine entsprechende Fachausbildung, weil es sich entweder gemäß Art. 33 Abs. 4 GG um von Beamten auszuübende hoheitliche Befugnisse oder um Aufgaben handelt, die nicht von Angestellten in nichttechnischen Verwaltungsberufen wahrgenommen werden können oder für die – von der Anzahl der Beschäftigten her gesehen – kein Regelungsbedürfnis besteht. Regelungslücken waren also nicht erkennbar; die genannten fünf Berufe decken den Gesamtbereich der Aufgaben von Angestellten in den nichttechnischen Verwaltungsberufen ab. Bei dem Begriff „Justizangestellte(r)“ handelt es sich um einen Sammelbegriff für die Kanzleiausbildungsberufe in den Staatsanwaltschaften und Gerichten der Länder Baden-Württemberg, Berlin, Niedersachsen sowie Nordrhein-Westfalen und Hessen. Die festgestellten Beziehungen zwischen Aufgabenhauptgruppen und -gruppen einerseits sowie den Ausbildungsberufen andererseits entsprechen offenbar dem Charakter der öffentlichen Ver-

waltung sowie ihrer Aufgaben- und Qualifikationsstruktur. Diese Beziehungen sollten nicht durch Strukturveränderungen aufgelöst und durch andere Konstrukte ersetzt werden, weil hierdurch die wichtigen Aufgabenbezüge der Verwaltungsberufe und des Verwaltungshandelns empfindlich gestört werden könnten. Der Ausbildungsbereich des öffentlichen Dienstes ist nicht nach einer einheitlichen Konzeption entstanden. Deshalb sollte davon abgesehen werden, eine solche den nichttechnischen Ausbildungsberufen der öffentlichen Verwaltung noch nachträglich „überzustülpen“. Unter diesem Blickwinkel wurde zu den Vorschlägen des DGB von 1979 für die Neuordnung der kaufmännischen und verwaltenden Berufe Stellung genommen. Diese Vorschläge sind nützliche Denk- und Diskussionsanstöße, können aber wohl so nicht in eine praktikable Neuordnung umgesetzt werden. Nach ihnen sollten nicht nur die fünf Verwaltungsberufe für sich, sondern zusammen mit einigen kaufmännischen und den Ausbildungsberufen Rechtsanwalts-, Notar-, Patentanwalts- und Rechtsbeistandsgehilfe zu einem Ausbildungsbereich zusammengefaßt werden, was den unterschiedlichen Aufgaben in diesen Berufen und den somit unterschiedlichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die benötigt werden, nicht gerecht wird. Der DGB schlägt vor, in einem zweijährigen Ausbildungsabschnitt sowohl die berufliche Grundbildung für das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung als auch die bereichsübergreifenden fachlichen Inhalte und in einem einjährigen Ausbildungsabschnitt die fachbezogenen Inhalte des Ausbildungsbereichs zu vermitteln.

Auch andere Möglichkeiten einer Änderung der gegenwärtigen Struktur wurden untersucht. Das wesentliche Ergebnis ist:

- Eine Gliederung in Angestelltenberufe der Ordnungs- und Leistungsverwaltung kommt im Hinblick auf Art. 33 Abs. 4 GG (Funktionsvorbehalt für Beamte der Ordnungsverwaltung) nicht in Betracht.
- Ein Modell der Zweigleisigkeit und Parallelität zwischen Angestelltenberufen und Laufbahnregelungen für Beamte des mittleren Dienstes ist gleichfalls wegen Art. 33 Abs. 4 GG sowie mit Rücksicht auf den Grundsatz der Konzentration der Ausbildungsberufe im Hinblick darauf nicht durchführbar, daß es wesentlich mehr Fachrichtungen für Beamte des mittleren Dienstes in Bund und Ländern gibt als Angestelltenberufe bzw. ihre Spezialisierungen zusammengekommen.
- Eine Gliederung in Angestelltenberufe von Bund, Ländern, Gemeinden und sonstigen Trägern scheitert an den damit notwendig verbundenen sachfremden Trennungen bzw. Zusammenfassungen.
- Eine Gliederung in Angestelltenberufe nach Innen- und Außenfunktionen der Verwaltung ist zu wenig differenziert und daher ungeeignet.

Im Ergebnis zeigt die Untersuchung, daß sich die beiden großen Ordnungsrahmen des Sozialversicherungs- und des Verwaltungsfachangestellten mit ihren Qualifikationsstrukturen im wesentlichen bewährt haben. Nur hinsichtlich der Ausbildungsberufe des Angestellten in der Bundesanstalt für Arbeit und des Angestellten in der Versorgungsverwaltung werden in der Untersuchung Neuordnungsmaßnahmen vorgeschlagen. Danach sollte der Ausbildungsberuf des Angestellten in der Bundesanstalt für Arbeit weiterhin als Monoregelung so neu geordnet werden, daß er künftig den Anforderungen des § 25 BBiG entspricht. Der Ausbildungsberuf des Angestellten in der Versorgungsverwaltung sollte bundeseinheitlich als weitere Fachrichtung in die Ausbildungsordnung für den/die Verwaltungsangestellte(n) aufgenommen werden.

Für den/die „Justizangestellte(n)“ wird keine Neuordnung empfohlen, da eine solche Neuordnung auf den für einen Ausbildungsberuf zu engen Rahmen des Justizkanzleidiens beschränkt wäre und der bedeutungsvollere Geschäftsbereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften durch Art. 33 Abs. 4 GG sowie durch das Gerichtsverfassungsgesetz in seiner seit dem 1. Januar 1981 geltenden Fassung grundsätzlich den Justizbeamten des mittleren Dienstes vorbehalten ist.

Anmerkungen

[1] Es handelt sich um die folgenden im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (Ausgabe 1983) aufgeführten Berufe:

- Assistent/Assistentin an Bibliotheken
- Angestellter/Angestellte in der Bundesanstalt für Arbeit
- Angestellter/Angestellte in der Versorgungsverwaltung
- Büroassistent/Büroassistentin
- Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb
- Justizangestellter/Justizangestellte
- Schwimmlehrer/Schwimmlehrerin
- Sozialversicherungsfachangestellter/-fachangestellte (mit 8 Schwerpunkten)
- Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau
- Stenosekretär/Stenosekretärin

– Verwaltungsfachangestellter/-fachangestellte (mit 6 Fachrichtungen).

- [2] Nr. 3.804 „Nichttechnische Verwaltungsberufe des öffentlichen Dienstes“.
- [3] Krieger, B., und Kux, Hans J.: Leitfaden zum Verwaltungsverfahren und zur fallbezogenen Rechtsanwendung in ausgewählten Bereichen des Personalwesens. Vervielfältigtes Skript für mit der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter(r) Befäßte. O. O. (Bonn) o.J.
- [4] Doering, W., und Marschner, W.: Gegebenheiten und Erfordernisse der beruflichen Erstausbildung in den nichttechnischen Verwaltungsberufen des öffentlichen Dienstes – Problemstudie (Forschungsprojekt 3.026.02; Teilprojekt 11). Als Manuskript vervielfältigter Projektbericht des BIBB. Berlin 1977.
- [5] KGSt (Hrsg.): System der öffentlichen Aufgaben. Pilotstudie. Köln 1974.

ZUR DISKUSSION

Stellungnahme von Jürgen Walter (Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik – Hauptvorstand –) zu Appels Diskussionsbeitrag „Büroassistentin – ein Beispiel für zeitgemäße Berufsausbildung“ in BWP 2/1984, S. 63–65

Jo Appels Beitrag hat zweifellos das Verdienst, den Blick wieder einmal auf einen der überholungsbedürftigsten Bereiche in der Berufsbildung gelenkt zu haben, auf die kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe. In diesem Bereich ist die zweijährige Ausbildung zur Bürohilfin ein besonderes Ärgernis, weil das Berufsbild von 1940 vollkommen überholt ist und mit den tatsächlichen Qualifikationserfordernissen heutiger Berufsausbildung nicht mehr viel zu tun hat, hierin muß Appel ausdrücklich zugestimmt werden.

Durchaus richtig ist die Beschreibung der Entwicklungen in der Praxis, die aus dem veralteten Berufsbild resultieren, und einige Vorschläge zu konkreten Ausbildungsinhalten sind sicher diskussionswürdig.

Dennoch verfehlt der Beitrag jeden Ansatzpunkt für eine zeitgemäße Berufsausbildung, weil er die grundlegenden Fragen beruflicher Qualifikationserfordernisse gar nicht stellt, deshalb keine übergreifenden Konzeptionen liefern kann und insgesamt über den Tellerrand der Ausbildung zur Bürohilfin in einzelnen Betrieben nicht hinauskommt. Das falsche Verständnis von Berufsbildung wird besonders an der Feststellung deutlich, das kaufmännische Ausbildungsleiter mit dem Berufsbild der Bürohilfin von 1940 gut zurechtkämen, weil „mit diesem recht simplen, überkommenen und durchaus bescheidenen Berufsbild die Betriebe recht gut leben können“.

Die Gründe für die Zufriedenheit kaufmännischer Ausbildungsleiter mit dem bescheidenen Berufsbild der Bürohilfin liegen auf der Hand. Die vom Berufsbild abgeforderten Fertigkeiten und Kenntnisse sind dürftig und größtenteils überholt, so daß für die betriebliche Ausbildung ein erheblicher Gestaltungsspielraum bleibt, den die Einzelbetriebe je nach betriebspezifischen Schwerpunkten nutzen können. Es soll nicht bestritten werden, daß das bestehende Übermaß an Ausbildungsspielraum bei der Bürohilfin in einzelnen Betrieben zu einer modernen zeitgerechten Ausbildung geführt haben kann, soweit dies bei einem zweijährigen Ausbildungsgang überhaupt möglich ist. Nach allen Erfahrungen muß aber von einer höchst unterschiedlichen Ausbildungsqualität – je nach einzelbetrieblichen Bedürfnissen und Anforderungen – ausgegangen werden, wenn die festgeschriebenen Mindestinhalte der Ausbildung überproportionale Spielräume zulassen. Ruft man sich in Erinnerung, daß die Mehrzahl der Auszubildenden nach wie vor in kleinen Betrieben mit natürlicherweise auch kleinen Verwaltungseinheiten ausgebildet wird, so wird das sich aus der beschriebenen Situation ergebende

Ausbildungsgefälle besonders deutlich. Bei den vorhandenen Spielräumen und den unterschiedlichen Arbeitsanforderungen in großen und kleinen Verwaltungseinheiten ist ein Auseinanderlaufen der Ausbildungsinhalte zwangsläufig. Eine solche Entwicklung kann keineswegs als Beispiel für zeitgemäße Berufsausbildung angesehen werden.

Will man die Ausbildung in diesem Bereich in den Griff bekommen, muß auf einige Grundtatsachen und -positionen hingewiesen werden, die Appel vernachlässigt hat:

Nach dem Postulat des Berufsbildungsgesetzes hat eine Berufsausbildung eine breite Grundbildung und für die Ausbildung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendige fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Werkzeug hierfür sind Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne, die Mindestanforderungen an die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse stellen und deren Inhalte in jedem Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind.

Zeitgemäß kann eine Ausbildung nur sein, wenn sie die notwendige Mobilität der späteren Arbeitnehmer sicherstellt, indem sie bundeseinheitlich einen hohen Qualifikationsstand gewährleistet und einzelbetriebsunabhängig ist. Dies kann entgegen der Auffassung von Appel nicht dadurch gesichert werden, daß einige Einzelbetriebe den übergroßen Spielraum der Vorschriften bei der Bürohilfinausbildung nutzen und erweiterte oder neue Inhalte anbieten, andere aber nicht, dies erfordert eine grundsätzliche Überarbeitung von Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplan, um so bundeseinheitliche Mindestanforderungen festzuschreiben. Nur durch eine solche Verfahrensweise können die derzeitigen überproportionierten einzelbetrieblichen Spielräume begrenzt und auf ein sinnvolles Maß zurückgeführt werden.

Zweiter grundlegender Kritikpunkt an der Ausbildungssituation der Bürohilfin – von Appel ebenfalls nicht angesprochen – ist die unzureichende Ausbildungsdauer von zwei Jahren. Daß diese Ausbildungsdauer auch in der Praxis kaum mehr für ausreichend angesehen wird, zeigen die Bestrebungen etlicher Betriebe, die Ausbildung zur Bürohilfin nur noch als Grundstock für eine umfassendere Ausbildung zu benutzen. Ausgerichtet auf Abiturientinnen und Handelsschulabsolventinnen sind Ausbildungsangebote beispielsweise zur fremdsprachlichen Sekretärin im Vordringen, bei denen in zweieinhalb Jahren neben der Ausbildung zur Bürohilfin eine Prüfung zur fremdsprachlichen Korrespondentin und zur geprüften Sekretärin zu absolvieren sind. Von einer ausreichenden Qualifikationssicherung in einer Ausbildung von zwei Jahren kann also nicht die Rede sein. Im wesentlichen ist die Ausweitung der Ausbildungsdauer auf mindestens drei Jahre aus zwei Gründen erforderlich:

Zum einen muß aus allgemeinen berufsbildungspolitischen Gesichtspunkten die Ausbildung so breit angelegt sein, daß sie dem einzelnen Arbeitnehmer die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben und Branchen ermöglicht und der Ausgebildete ohne Schwierigkeit in einer Vielzahl von Funktionen und Branchen tätig sein kann. In diesem Zusammenhang ist auf die Feststellung des Berufsbildungsberichtes 1984 (Seite 57) hinsichtlich der auffallenden Ähnlichkeiten bei zukunftssträchtigen Kenntnissen und Fertigkeiten der Bürogehilfin mit verwandten Berufen hinzuweisen (beispielsweise Büro- und Industriekaufmann). Qualifikation zur Tätigkeit auf verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben und Branchen bedeutet daher Ausweitung der Grundbildung über den bisherigen Bereich der Bürogehilfin hinaus auf Inhalte, die den kaufmännischen und Verwaltungsbereich in gleicher Weise betreffen.

Zum zweiten erfordert gerade der Bereich der kaufmännischen und verwaltenden Berufe wegen des dort besonders stark vorangetriebenen Einsatzes neuer Technologien eine ausgeprägte Grundbildungsphase. Die Ausgebildeten müssen in der Lage sein, sich auf technisch-organisatorische Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen und Abläufe ohne beruflichen Abstieg einstellen zu können. Insofern muß schon die breite Grundbildung jeden Arbeitnehmer für den Einstieg in die Weiterbildung vorbereiten.

Die Notwendigkeit der erheblichen Verbreiterung der Grundbildung und der Ausweitung neuer zukunftssträchtiger Inhalte bei der Ausbildung zur Bürogehilfin bedeutet zwangsläufig die Verlängerung der Ausbildungszeit auf mindestens drei Jahre. In einem geringeren Zeitraum lassen sich Fertigkeiten und Kenntnisse, die an zukünftigen Qualifikationserfordernissen orientiert sind, nicht vermitteln.

Nicht eingegangen werden kann in diesem Rahmen auf die konkreten Ausbildungsinhalte. Die Vorschläge zu den Bürotechnologien enthalten richtige Ansatzpunkte, die im einzelnen näher analysiert und diskutiert werden müßten. Festgehalten sei nur, daß die Zielrichtung bei der Behandlung auch der neuen Technologien nicht die perfekte Beherrschung gerade vorhandener Apparaturen und Systeme sein darf; vielmehr muß es um die Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen und Fertigkeiten anhand einiger Beispiele gehen, die die Grundprinzipien und Gesamtzusammenhänge verdeutlichen und prozeßunabhängige Qualifikationsmerkmale fördern (technisches Denken, Problembereitschaft, Abstraktionsvermögen und Flexibilität).

Fazit: Eine zeitgemäße Berufsausbildung der Bürogehilfin kann nicht dadurch gesichert werden, daß einige interessierte Betriebe die Ausbildung mit erweiterten oder neuen Inhalten versehen oder indem die „Gehilfin“ mit Hilfe der lateinischen Übersetzung zur „Assistentin des Büros“ befördert wird. Erforderlich ist vielmehr eine grundlegende Neuordnung dieses Berufsbereiches und eine Erweiterung der Ausbildungsdauer, weil nur auf diesem Weg ein bundesweit vergleichbarer Ausbildungsstand erreicht werden kann, dessen Qualifikation auch für die Bewältigung der durch neue Technologien bedingten Veränderungen ausreicht.

Entgegnung von Albert Rozsai (Industriegewerkschaft Metall – Vorstandsverwaltung –) zu Jo Appel: „Büroassistentin – ein Beispiel für zeitgemäße Berufsausbildung“; BWP 2/84, S. 63–65

„Mit diesem recht simplen, überkommenen und durchaus bescheidenen Berufsbild (gemeint ist die Bürogehilfin) können die Betriebe recht gut leben“. Mit diesen Worten beschreibt Jo Appel, wie er mit dem aus dem Jahre 1940 stammenden Berufsbild „Bürogehilfin“ umgeht. Ist das ein Zeichen von Anspruchslosigkeit? Keineswegs! Klarer wird die Aussage, wenn Appel schreibt: „Sie (die Betriebe) müssen sich allerdings freimachen von Ordnungsgängsten und müssen den Blick für die Zukunft schärfen“.

Was bedeutet das wohl . . . „frei von Ordnungsgängsten . . .“?

§ 28 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz schreibt vor, daß für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsord-

nung ausgebildet werden darf. § 28 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz schreibt weiter vor, daß in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen Jugendliche unter 18 Jahren nicht ausgebildet werden dürfen.

Daß Ausbildungsordnungen und in ihnen enthaltene Ausbildungsrahmenpläne bzw. Berufsbilder Mindestanforderungen beschreiben, ist klar. Was bedeutet dann aber im Zusammenhang mit § 28 Berufsbildungsgesetz „Ordnungsgängste“?

Zweiter Punkt in der oben zitierten Aussage von Appel ist „den Blick für die Zukunft schärfen“. Unklar bleibt, wie dieses „simple, überkommene und durchaus bescheidene Berufsbild“ dazu beitragen kann, den Blick für die Zukunft zu schärfen. Ziel der Berufsbildung in anerkannten Berufen ist es ja wohl einvernehmlich, den langfristig erforderlichen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern heranzubilden. Dabei sollen die Ausgebildeten in der Lage sein, sich aufgrund ihrer Qualifikation auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen eines Berufsfeldes schnell und sicher einarbeiten zu können. Voraussetzung dafür ist unter anderem eine breit angelegte berufliche Grundbildung. So verlangt es auch das Berufsbildungsgesetz im § 1 Abs. 1.

Einig sind wir ganz sicher mit Jo Appel, daß das Berufsbild der Bürogehilfin diesen Erfordernissen nicht gerecht wird. Wie können wir aber einen Beitrag leisten, um die bürowirtschaftlichen Berufe so zu gestalten, daß die Ausgebildeten nicht nur für die Erfüllung heutiger Arbeitsplatzanforderungen vorbereitet sind, sondern daß sie auch befähigt werden, Arbeitsergebnisse zu optimieren und Arbeitsbedingungen so zu verändern, daß sie human und gleichzeitig wirtschaftlich sind?

Die Diskrepanz zwischen Berufsbild Bürogehilfin und Anforderungen der Praxis beklagt ja auch Jo Appel. Ein ganz wesentlicher Grund für diese Diskrepanz ist die Entwicklung von Büroorganisation und Kommunikationstechnologie. Kernbereich dieser Veränderungen ist die Schlüsseltechnologie Mikroelektronik.

Bis zum Ende dieses Jahrzehnts wird nahezu jeder Arbeitsplatz durch Mikroelektronik verändert werden. Wissen wird dadurch zum wichtigsten Produktionsfaktor aufsteigen. Daneben wird die Bedeutung der Freizeit für das Leben jedes einzelnen zunehmen. Auch dieser Teil des Lebens wird zunehmend von Mikroelektronik beeinflusst werden.

Die Mikroelektronik wird sich quantitativ und qualitativ auswirken. Quantitative Auswirkungen bedeuten Rationalisierung und damit in letzter Konsequenz Arbeitsplatzverlust. Die durch Mikroelektronik entstehenden Arbeitsplätze werden den Wegfall von Arbeitsplätzen nicht ausgleichen können. Qualitative Auswirkungen treffen die Veränderung von Arbeitsinhalten und -abläufen – und auch von Qualifikationen. Dabei kann es nach übereinstimmender Meinung von Wissenschaft und Praxis sowohl zur Entleerung menschlicher Arbeitsinhalte kommen wie auch zur Anreicherung und verstärkt geforderter Kreativität. Mikroelektronik führt darüber hinaus zur Integration von Bereichsaufgaben und zum Zusammenrücken von Planungs- und Entscheidungssystemen. Nicht mehr der einzelne Arbeitsplatz oder Bearbeitungsschritt, sondern ganze Arbeitsabläufe und Funktionszusammenhänge sind das Ziel unternehmerischer Neugestaltung.

Die Gegenwart der mikroelektronischen Anwendung ist gekennzeichnet durch ein Nebeneinander von manueller Aufgabenerledigung (dezentrale Arbeit) und teilweiser Erledigung der Aufgaben mit Hilfe von mikroelektronischer Informationsverarbeitung, teils zentral, teils dezentral. Die manuelle Aufgabenerledigung bedeutet eine Insel für diejenigen, die nicht ausreichend für die Arbeit mit der mikroelektronischen Informationsverarbeitung qualifiziert sind. Das Vordringen neuer Kommunikationstechnologien, von Personalcomputern und individueller Datenverarbeitung wird diese Inseln Schritt für Schritt verschwinden lassen mit allen Auswirkungen quantitativer und qualitativer Art.

Arbeitgeber, vorhandene Belegschaften und künftige Mitarbeiter müssen diesen Tatsachen Rechnung tragen. Einerseits ist aus

betrieblicher Sicht die nicht vorhandene Qualifikation der bestehenden Belegschaft ein Engpaß für die Realisierung von mikroelektronischen Systemen, andererseits bedeutet Nichtwissen über mikroelektronische Informationsverarbeitung und ihre Anwendungsmöglichkeiten einen beruflichen Engpaß für die Mitarbeiter.

Deshalb müssen die mikroelektronischen Technologien betreffenden Lerninhalte Eingang finden in die bürowirtschaftlichen Berufe.

Dabei hat der Lernbereich „Technik“ einen relativ geringeren Stellenwert gegenüber den Lerninhalten „Logik des Problemlösens“ und „Entwickeln sozialer Qualifikationen“. Die Mikroelektronik wird als Werkzeug eingeführt und benutzt. Das muß didaktisch und methodisch in der bürowirtschaftlichen Ausbildung berücksichtigt werden. Das Entwickeln sozialer Qualifikationen bedeutet deshalb einen wichtigen Lerninhalt, weil er die Voraussetzungen dafür schafft, daß der Arbeitnehmer eigenverantwortlich, selbständig und mit einem ausreichenden innovatorischen Potential ausgerüstet konkrete Arbeitsplatzanforderungen erfüllt, Arbeitsergebnisse optimiert und Arbeitsbedingungen so beeinflußt, daß sie unter technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kriterien optimal sind.

Ein wesentliches Ziel gewerkschaftlicher Politik zur Humanisierung der Arbeit ist, solche Arbeitsplätze und -bedingungen einzurichten,

- die vielfältige planende und ausführende Tätigkeiten umfassen und ein breites Qualifikationsspektrum erfordern,
- mit ganzheitlichen Arbeitsinhalten,
- die Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und weitgehende Selbstbestimmung von Arbeitsablauf und -tempo (statt Reglementierung) ermöglichen,
- an denen die Möglichkeit zur Kooperation und Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen bestehen.

Deshalb gehören in neue Ausbildungsordnungen und damit auch in neue betriebliche Ausbildungspläne solche politischen, ökonomischen und sozialen Qualifikationen mit hinein, die die Fähigkeit zur ausreichenden Reproduktion der Arbeitskraft sichern und die Chance zur Selbstverwirklichung im Betrieb und Gesellschaft erhöhen.

Unter diesem Gesichtspunkt ist die Forderung nach einer bestimmten Qualität beruflicher Bildung kein Selbstzweck, sondern Teil einer umfassenden, auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen insgesamt gerichteten Politik.

Das von Jo Appel vorgeschlagene Konzept einer „flexiblen“ Ausbildung führt unter Berücksichtigung der obigen Ausführun-

gen mit Sicherheit nicht zum gewünschten Erfolg. Appel zitiert unter anderem die Batelle-Untersuchung, in der darauf verwiesen wird, daß 70 Prozent der Sekretärinnentätigkeiten automatisierbar sind; 30 bis 40 Prozent ihrer Arbeitszeit verbringt die Sekretärin mit Warten, mit dem Versuch, Telefonverbindungen herzustellen, mit der Korrektur von Texten. Das bedeutet, daß die traditionellen Qualifikationen einer Bürogehilfin sie in die Sackgasse führen.

Appel schreibt weiter: „Personalcomputer werden die verschiedenen Dienste vernetzen, so daß Fähigkeiten und Techniken bei der Erledigung von Büroarbeiten gefordert werden, die vorhandene Ausbildungsordnungen nicht kennen.“

Deshalb gibt es für uns auch nur eine andere als die von Appel vorgeschlagene Lösungsmöglichkeit, nämlich die, eine neue Ausbildungsordnung, in der sämtliche bürowirtschaftlichen Berufe zusammengefaßt werden und die Tendenzen und Entwicklungen in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft konstruktiv verarbeitet werden, zu konzipieren und zu verabschieden.

Leider sind hoffnungsvolle Ansätze aus dem Jahre 1974 (!), die von den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes ausgingen, im weiteren Verlauf der Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften nicht erfolgreich gewesen. Nachdem 1975 die Arbeitgeber und Gewerkschaften sich inhaltlich nahezu geeinigt hatten, herrscht aufgrund der plötzlichen Verweigerung der Arbeitgeber seitdem Funkstille. Einzig richtiger und sinnvoller Weg, die „Diskrepanz zwischen Berufsbild und Anforderungen der Praxis“ zu schließen, ist die unverzügliche Neuregelung der bürowirtschaftlichen Berufe. Eckdaten müssen verabredet, ein Kriterienkatalog erstellt werden, der dem Ziel einer zukunftsorientierten Ausbildung im bürowirtschaftlichen Bereich ebenso gerecht wird wie dem Anspruch, den Ausgebildeten ausreichende Handlungskompetenzen vor allem auch im Hinblick auf die neuen Kommunikationstechnologien zu verleihen.

Individuelle betriebliche Strategien à la „Büroassistentin“ stellen eine unwillkommene, unpassende und genau in die falsche Richtung zielende Lösung dar.

Was anstelle einer lediglich 2jährigen Ausbildung Jugendliche heute brauchen, sind über technisches Detailwissen hinausgehende umfassende und übergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten, damit neue Technologien nicht nur benutzt und bedient werden können, sondern auch ihre „Logik“ verstanden und im arbeitsorganisatorischen Zusammenhang eingeordnet werden kann.

Nur so kann die Voraussetzung dafür geschaffen werden, daß die Jugendlichen auch zukünftig ihre Existenz materiell absichern und sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten verwirklichen können.

UMSCHAU

Hermann Schmidt

Berufliche Weiterbildung als Instrument zur Lösung von Problemen aufgrund wirtschaftlicher Strukturveränderungen *)

Strukturveränderungen in der Wirtschaft aufgrund technischer Entwicklungen, die veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten stellten, hat es immer gegeben. Nie jedoch wurde Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung in solch hohem Maße als Problemlöser Nr. 1 angesehen, wie dies in den letzten Jahren in fast allen Industrienationen geschieht. Die Gründe hierfür sind vielfältiger Natur, die Strukturveränderun-

gen tiefgreifender. Sie finden in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, stark schwankender demographischer Entwicklungen und umfassender technologischer Veränderungen statt.

*) Rede des Generalsekretärs am 10. April 1984 vor der NATIONAL CONFERENCE ON ECONOMIC DISLOCATION AND JOB LOSS der CORNELL UNIVERSITY, Washington, D.C. (USA)

Aus- und Weiterbildung als Antwort auf Strukturveränderungen

Untersucht man die Gründe, die uns zur Behebung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Schwierigkeiten in zunehmendem Maße nach Aus- und Weiterbildung rufen lassen, so stehen im Vordergrund zweifellos

- die sich verhärtende Arbeitslosigkeit, von der insbesondere Jugendliche und ungelernte Erwachsene betroffen sind und
- tiefgreifende, vorwiegend von der Mikroprozessortechnologie ausgelöste Veränderungen in der Arbeitsorganisation von Betrieben und Verwaltungen [1].

Als Herausforderungen an Aus- und Weiterbildung der arbeitenden und arbeitslosen Bevölkerung müssen jedoch auch folgende Problembereiche genannt werden:

- Die Altersstruktur der Erwerbspersonen, die sich aufgrund der abnehmenden Geburtenrate ändert. Der Anteil der Erwerbspersonen mittleren und höheren Alters steigt an, wobei der Qualifikationsgrad in diesen Altersgruppen in der Regel geringer ist als bei jüngeren Jahrgängen.
- Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen.
- Zunahme ethnischer Minoritäten an den Erwerbspersonen (Zuwanderer).
- Die hohen Ausbildungsleistungen zugunsten der starken Schülerjahrgänge der Vergangenheit führt über Strukturverschiebungen in den verschiedenen Ausbildungsbereichen zu einem steigenden Bedarf an Fortbildung und Umschulung.

Es steht außer Zweifel, daß berufliche Weiterbildung als ein effektives Instrument zum Abbau bzw. zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit eingesetzt werden kann, sofern diese aufgrund von Strukturveränderungen in der Wirtschaft droht bzw. eingetreten ist. Die Beschäftigungswirkung von Weiterbildungsmaßnahmen bei konjunktureller Arbeitslosigkeit sind dagegen naturgemäß gering. Qualifikationsdefizite können durch Bildungsmaßnahmen, wirtschaftliche Wachstumsdefizite nur durch wirtschaftspolitische Maßnahmen behoben werden. Insofern ist sehr deutlich darauf hinzuweisen, daß man bei der Beurteilung der Wirkungsweise von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Behebung der Arbeitslosigkeit sehr differenziert vorgehen muß.

Die Weiterbildung ist kein Allheilmittel, ihre Wirksamkeit ist vor allem davon abhängig, welcher Typ von Arbeitslosigkeit vorherrschend ist. Ihr Beschäftigungseffekt ist sicher bei struktureller Arbeitslosigkeit am größten, bei konjunktureller bzw. wachstumsdefizitärer Arbeitslosigkeit dagegen gering. In der Regel jedoch überlagern sich mehrere Arbeitslosigkeitsursachen.

Berufliche Aus- und Weiterbildung im Wirtschaftssystem der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind die Betriebe traditionell die Hauptträger beruflicher Aus- und Weiterbildung. Rund 60 Prozent aller Jugendlichen durchlaufen eine in der Regel zwei- bis dreijährige Berufsausbildung, die von einer Ausbildung in der (Teilzeit)Berufsschule begleitet wird. Diese Ausbildung, die mit einer Facharbeiter- bzw. Kaufmannsgehilfenqualifikation abschließt, wird als eine wichtige Grundlage für die Wiederaufnahme beruflicher Weiterbildung angesehen.

1979 und 1982 wurde die Weiterbildungsbeteiligung der deutschen Bevölkerung im Alter von 19 bis 65 Jahren ermittelt [2]. Die Teilnehmerquote an beruflicher Weiterbildung stieg von 1979 mit 10 Prozent auf 1982 mit 12 Prozent. Der enge Zusammenhang zwischen der beruflichen Qualifikation der Erwerbspersonen und ihrer Weiterbildungsbeteiligung ist unübersehbar. Von den Personen ohne Berufsausbildung nahmen lediglich 11 Prozent an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil; von denen mit abgeschlossener Lehre 27 Prozent, von den Meistern und Fachschulabsolventen 36 Prozent und Hochschulabsolventen sogar zu 58 Prozent an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Unter den Trägern der beruflichen Weiterbildung liegen die Betriebe und andere private Einrichtungen eindeutig an der Spitze. Zusammen mit den Berufsverbänden und den Kammern (z. B. Industrie- und Handelskammern) versorgen sie rund zwei Drittel der Teilnehmer mit beruflicher Weiterbildung:

Betriebe	47 Prozent,
Berufsverbände	11 Prozent,
Akademien, wissenschaftliche Gesellschaften	8 Prozent,
private Institute und Schulen	7 Prozent,
Kammern	5 Prozent,
sonstige Träger (Volkshochschulen, Kirchen, Gewerkschaften, Hochschulen usw.)	22 Prozent.

Die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben richten sich insbesondere auf Anpassungsfortbildung, d. h. zum Beispiel die Einarbeitung der Beschäftigten in neue Produktionstechniken und Arbeitsorganisationen. Diese Maßnahmen sind in der Regel kürzer als die Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe (Dauer etwa 1,5 bis 2 Jahre) und die berufliche Weiterbildung, die dem Aufstieg dient. Diese Maßnahmen werden meist von außerbetrieblichen Trägern, z. B. von Berufsverbänden und Kammern, durchgeführt.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist häufig mit erheblichen zeitlichen Beanspruchungen verbunden. Bei mehr als die Hälfte der Weiterbildungsmaßnahmen betrug die zeitliche Beanspruchung über einen Monat und etwa jede zehnte Maßnahme nahm ein ganzes Jahr in Anspruch. Bei rund 75 Prozent der berufstätigen Personen erfolgt die berufliche Weiterbildung ganz oder teilweise während der Arbeitszeit.

Ein beachtlicher Teil der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb von Betrieben wird von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert, die drittelparitätisch (Arbeitgeber, Gewerkschaften, öffentliche Körperschaften: Bund, Länder, Gemeinden) getragen werden. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose werden überwiegend von der Arbeitsverwaltung finanziert. Eine positive beschäftigungspolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung läßt sich in folgenden Bereichen feststellen:

- Ausgleich von Qualifikationsdefiziten: Auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gibt es Branchen, Betriebe und Regionen, in denen Qualifikationsengpässe bestehen. Durch berufliche Weiterbildung können hier neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden.
- Antizyklische Qualifizierung: Durch Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose können Arbeitskräfte für die nächste Aufschwungphase qualifiziert werden. Eine solche „Aus- und Weiterbildung auf Vorrat“ dient der Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer.
- Entlastung des Arbeitsmarktes: Bei arbeitslosen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung wird vorübergehend Arbeitslosigkeit beseitigt und zugleich werden deren negative psychisch-soziale Folgen abgeschwächt.

Die Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Betrieben werden von diesen selbst getragen [3]. Die Kosten der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung werden vorwiegend von der örtlichen Arbeitsverwaltung getragen. Die Mittel der Bundesanstalt für Arbeitslosenunterstützung, aber auch für berufliche Weiterbildung, werden durch Beiträge der Unternehmer und Beschäftigten sowie durch Zuschüsse der Bundesregierung aufgebracht. 1982 betrugen die Aufwendungen der Bundesanstalt für berufliche Weiterbildung rund 3 Milliarden DM und damit die Hälfte der Aufwendungen der Betriebe. In diesem Betrag sind sowohl die Lehrgangskosten als auch die Mittel für den Lebensunterhalt der Teilnehmer an außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen enthalten, das zur Zeit für Teilnehmer mit Kindern 70 Prozent des letzten Nettoeinkommens (63% ohne Kinder) beträgt. Da das Arbeitslosengeld und das Unterhaltsgeld für die Teilnehmer etwa gleich hoch sind, liegen die Ausgaben für die Weiterbildung von Arbeitslosen nur gering-

fällig höher (Lehrgangskosten) als die Ausgaben für (Untätige) Arbeitslose. Angesichts von jährlichen rund 25 Milliarden DM Kosten für Lohn-Ersatz-Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Kurzarbeitergeld) sind hier noch weitere Reserven für die Weiterbildung zu erschließen.

Welche Beschäftigungsbereiche sind am stärksten betroffen?

Im Hinblick auf den zukünftigen Einsatz beruflicher Weiterbildung zur Behebung struktureller Probleme am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft erscheinen zwei Aussagen von Bedeutung, in denen vorliegende Analysen weitgehend übereinstimmen:

- Selbst ein stetiges Wirtschaftswachstum wird in den kommenden Jahren den hohen Sockel der Arbeitslosigkeit nicht beseitigen können, weil die Nachfrage am Arbeitsmarkt stärker wächst (starke Nachwuchsjahrgänge, Zuwanderer, Eintritt von Frauen ins Erwerbsleben), als Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Dadurch wird sich der Ausleseprozeß am Arbeitsmarkt zu Lasten ungelerner Arbeitskräfte verschärfen.

- Die Auswirkungen des Einsatzes der neuen Technologien (Mikroelektronik, Bürotechnik, Datentechnik, Telekommunikation usw.) werden im Laufe der nächsten 20 Jahre alle Wirtschaftsbereiche, aber auch die Privatsphäre und den Freizeitbereich erfassen. Die veränderten Qualifikationsanforderungen werden von der Mehrzahl der Beschäftigten nicht in wenigen Jahren beantwortet werden müssen. Die Zeit reicht jedoch nicht aus, die Strukturveränderungen durch Technologiewandel über den Generationenwechsel abzuwickeln.

Hieraus folgt, daß berufliche Weiterbildung in den nächsten 10 bis 15 Jahren sehr viel stärker als Instrument der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Technologiepolitik eingesetzt werden muß, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Hierfür gibt es noch einen wichtigen weiteren Grund: Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe für die Arbeitsmarktpolitik und den Technologiewandel.

Klein- und Mittelbetriebe sind es, auf die die hochindustrialisierten Volkswirtschaften bei der Lösung ihres Arbeitsmarktproblems zunehmend ihre Hoffnung richten. David L. Birch [4] hat 1981 in seiner Studie „Who Creates Jobs?“ dargelegt, daß in der Zeit von 1969 bis 1976 60 Prozent des Nettozuwachses an Arbeitsplätzen von Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten und 80 Prozent von Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten geschaffen wurde. Eine Studie, die den Zeitraum von 1975 bis 1979 in der Bundesrepublik Deutschland überschaut, weist eine ähnliche Wirkung der Klein- und Mittelbetriebe nach. Weitere Studien belegen, daß Klein- und Mittelbetriebe die neuen Technologien weniger häufig zur Rationalisierung und zur Arbeitsplatzvernichtung nutzen als Großbetriebe. Stärker als in der Rationalisierungsinnovation betätigen sie sich in der Produktinnovation, wodurch neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Rund 70 Prozent der Klein- und Mittelbetriebe in der Bundesrepublik Deutschland geben jedoch an, daß ihr größtes Problem die Rekrutierung geeigneten Personals bzw. die Aus- und Weiterbildung eigenen Personals ist. Diesen Betrieben fehlen eigene Einrichtungen zur Aus- und Weiterbildung.

Anders als bei früheren technischen Veränderungen, die vorwiegend von großen Produktions- und Dienstleistungseinheiten nutzbar gemacht wurden, ermöglicht es die Miniaturisierung der neuen Technologien auch Klein- und Mittelbetriebe, sich ihrer zu bedienen [5]. Mit dem Vordringen der neuen Technologien steigen die Qualifikationsanforderungen deshalb auch an die Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben. Die Dezentralisierung der Datenverarbeitung und die spürbare Tendenz, zerteilte und zerlegte Arbeitsschritte (Fließband) wieder zu komplexeren Tätigkeiten (Arbeitsvorbereitung, Roboterfertigung, Wartung, Qualitätskontrolle) zusammenzufügen, die Ablösung monotoner und schwerer körperlicher Arbeit durch Handhabungsautomaten und ähnliche Entwicklungen bieten immer weniger Einsatzmöglichkeiten für ungelernete Arbeiter.

Im sekundären Sektor, im Bereich der Produktion, werden zunächst monotone, repetitive und schwere körperliche Arbeiten automatisiert. Am stärksten verändert sich die Arbeitsorganisation zunächst im Maschinen- und Werkzeugmaschinenbau („Instrument Business“). Die vorhandenen Facharbeiter werden höherqualifiziert. Sie brauchen häufig Kenntnisse und Fertigkeiten, die früher von mehreren Facharbeitern verschiedener Fachrichtungen benötigt wurden. Aus diesem Grunde wird häufig von Hybridfacharbeitern, Mechatronik gesprochen. Die Automobilbranche ist wohl der Bereich, in der zur Zeit die umfassendste Umorganisation stattfindet: Von der Fließband- zur Roboterfertigung. Während jedoch am Fließband vorwiegend ungelernete Kräfte nach kurzer Anlernung eingesetzt werden konnten, sind für die Arbeit an Robotern oder CNC-Maschinen sowie für die Arbeitsvorbereitung und Qualitätskontrolle hochqualifizierte Facharbeiter erforderlich. Hierfür werden in der Regel in diesen Betrieben vorwiegend die bisher dort tätigen Facharbeiter höherqualifiziert, zumal auch weniger Arbeiter insgesamt gebraucht werden, während die un- oder angelernten Arbeitskräfte das Heer der Arbeitslosen vergrößern.

Im tertiären Sektor rechnet man für die Text-, Nachrichten- und Informationsspeicherung sowie für die Verarbeitung, Zusammenstellung, Wiederverwendung und Weitergabe von Texten zunächst mit einem nicht unbeträchtlichen Personalabbau bzw. mit einer Umsetzung in die Bereiche Arbeitsvorbereitung, -planung, -analyse und -kontrolle. Stark in den Vordergrund tritt im Dienstleistungssektor wieder die Beratung von Kunden (Einzelhandel, Banken, Versicherungen usw.) Im Groß- und Einzelhandel wirken sich Registrierkassen mit Computerterminals, die auch die Lagerhaltung kontrollieren, negativ auf die Beschäftigung ungelerner Arbeitskräfte aus.

Was ist zu tun?

Berufsbildungspolitik muß in den kommenden Jahren — wie bereits gesagt — die sich aus der zunehmenden Dauerarbeitslosigkeit von Ungelernten ergebenden Probleme, aber auch die vom Technologiewandel ausgelösten steigenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten berücksichtigen. Die Tendenz zur Aufgabenintegration führt zu steigenden Qualifikationsanforderungen, die wiederum zunehmend die Aussonderung von Ungelernten aus dem Arbeitsprozeß zur Folge hat. Für die berufliche Weiterbildung ergeben sich damit zwei Aufgabenstellungen:

- Die Weiterbildung der beschäftigten Arbeitnehmer zur Anpassung an die steigenden Anforderungen und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg;
- Die Weiterbildung von Arbeitslosen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß bzw. zur Bewältigung der psychisch-sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit.

Die berufliche Weiterbildung dieser beiden Gruppen unterscheidet sich in mancherlei Hinsicht, z. B. in den Zielen, Inhalten, in der Finanzierung und durch die Träger.

Typische Merkmale der beschäftigten Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland sind unter anderem:

- Überwiegend Stammbeflegschaft,
- qualifizierter Berufsabschluß,
- überwiegend private Finanzierung (Betrieb/Arbeitnehmer),
- Ziele und Inhalte werden in der Regel durch den Betrieb oder den Arbeitnehmer festgelegt und stehen im Zusammenhang mit Produktinnovationen und/oder technischen Veränderungen,
- überwiegend freiwillige Teilnahme bzw. Teilnahme im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses,
- Anpassungsfortbildung oder Höherqualifizierung usw.,
- Lernort vorwiegend Betrieb/Arbeitsplatz.

Die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen ist dagegen folgendermaßen gekennzeichnet:

- Arbeitslose, Problemgruppen,
- mehrheitlich Ungelernte, unterhalb Facharbeiterebene,

- überwiegend öffentliche Finanzierung,
- Ziel: Wiedereingliederung in das Beschäftigungssystem bzw. Bewältigung der psychisch-sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit,
- Ziele und Inhalte werden vom Förderer (Bundesrepublik Deutschland: Arbeitsverwaltung, Staat) festgelegt,
- zum Teil unfreiwillige Teilnahme; negative Sanktion: Leistungsentzug,
- berufliche Weiterbildung mit zum Teil sozialpädagogischem Charakter usw.,
- Lernort: vorwiegend außerbetriebliche Einrichtungen.

Es wird erwartet, daß auch in Zukunft die berufliche Weiterbildung der beschäftigten Arbeitnehmer aus den verschiedensten Gründen durch die Betriebe erfolgen sollte. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß im Gegensatz zu den Großbetrieben, die ihre berufliche Weiterbildung vorwiegend in eigenen Bildungseinrichtungen durchführen, der Bedarf von Klein- und Mittelbetrieben an beruflicher Weiterbildung stärker in überbetrieblichen Einrichtungen gedeckt werden muß. Hierfür sind in den letzten 10 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland durch ein Schwerpunktprogramm der Bundesregierung zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildung in über 600 Berufsbildungsstätten mehr als 50 000 Aus- und Weiterbildungsplätze geschaffen worden. Zusammen mit den bereits vorhandenen stehen deshalb zur Zeit für Aus- und Weiterbildungszwecke von Kleinbetrieben rund 75 000 überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsplätze zur Verfügung. Die Investitionskosten wurden mit rund 1,6 Milliarden DM von der Bundesregierung, 600 Millionen DM von den Trägern und rund 300 Millionen DM von den Ländern getragen. Die Träger sind in der Regel Handwerkskammern oder Industrie- und Handelskammern. Für die Zukunft wird erwartet, daß die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben in zunehmendem Maße in diesen Berufsbildungs- und Technologiezentren durchgeführt wird.

Die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ist gekennzeichnet durch die Vielfalt der Träger. Neben den Kammern, den Berufsverbänden sind auch soziale Einrichtungen und Kirchen, aber auch sehr stark die Arbeitgeber und die Gewerkschaften in beruflicher Weiterbildung engagiert. Dieser Pluralismus der Träger ist historisch gewachsen und garantiert Flexibilität und Vielseitigkeit des Angebots, was für die Versorgung unterschiedlicher lokaler Weiterbildungsbedürfnisse von Bedeutung ist. Die damit verbundene Unübersichtlichkeit des gesamten Angebots soll durch eine Kooperation der einzelnen Einrichtungen in regionaler und inhaltlicher Hinsicht erreicht werden. Ein in den letzten Jahren ständig wachsender Anteil des Bildungsangebots der Träger werden im Auftrag und auf Kosten der Arbeitsverwaltung durchgeführt; auch Gewinnung und Auswahl der Teilnehmer werden durch die Arbeitsverwaltung vorgenommen.

Bereits in den 60er Jahren war die Erkenntnis, daß eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen von präventivem Charakter wirksamer und wirtschaftlicher sein würden als nachträgliche Maßnahmen zur Korrektur bereits eingetretener Strukturveränderungen (Weiterbildung von Arbeitslosen). Diese Einsicht führte zum „Arbeitsförderungs-gesetz“ von 1969 als Bundesgesetz. Dieses Gesetz führte die Förderung beruflicher Weiterbildung als ein Instrument vorausschauender Arbeitsmarktpolitik ein. Die ersten Jahre nach Erlass dieses Gesetzes waren noch gekennzeichnet durch eine weitgehende Vollbeschäftigung. Die auf der Grundlage des Gesetzes geförderte Weiterbildung diente überwiegend dem Aufstieg der Arbeitnehmer. Nach der ersten Beschäftigungskrise in der Mitte der 70er Jahre wurde das Förderungsinstrumentarium aus Haushaltsgründen schrittweise auf die Förderung von Arbeitslosen konzentriert. Jedoch litten eine Reihe von Regionen auch nach verbesserter Konjunktur- und Beschäftigungslage unter struktureller Arbeitslosigkeit. Die Bundesregierung beschloß deshalb 1979 ein „Arbeitsmarktpolitisches Programm für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen“ und stellte dafür

500 Millionen DM zur Verfügung. Die Mittel wurden konzentriert eingesetzt [6]

- für Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit,
- zur Förderung der innerbetrieblichen Qualifizierung der von Strukturveränderungen betroffenen Arbeitnehmer (präventive Maßnahme), um die Betriebe zu ermutigen, ihr eigenes Personal zu qualifizieren, statt sie durch qualifizierte von außerhalb zu ersetzen,
- für gezielte Hilfen für Ungelernte und längerfristig Arbeitslose.

Die Wirkung des Programms wird übereinstimmend positiv bewertet:

- Mehr als 47 000 Arbeitnehmer wurden beruflich weitergebildet.
- Der „Programmeffekt“ wurde mit rund 10 000 Arbeitslosen ermittelt, d. h. die Arbeitslosenquote wäre zwei Jahre nach Programmbeginn in den Regionen rund 0,3 Prozent = 10 000 höher gewesen, wenn das Programm nicht durchgeführt worden wäre.

Wichtiger als die kurzfristigen Effekte waren jedoch die langfristig wirksamen Anstöße, die von dem Programm ausgingen:

- Viele Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, haben im Rahmen des Programms erstmalig Weiterbildung betrieben und dürften dies fortsetzen.
- Un- und angelernte Arbeitnehmer, die sonst nicht zu den bevorzugten Gruppen innerbetrieblicher Weiterbildung zählen, wurden bei dem Programm verstärkt berücksichtigt.
- Durch die Qualifizierungsmaßnahmen wurde ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktstruktur geleistet. (Durch eine stärkere Verknüpfung von außer- und innerbetrieblichen Lernorten hätte der Anteil von arbeitsmarktgängigen Qualifikationen allerdings noch gesteigert werden können.)
- Es wurden Anstöße gegeben, die Arbeitsteilung im Betrieb so zu verändern, daß auch breite und umfassende Qualifikationen genutzt werden konnten.

Schließlich ist noch darauf zu verweisen, daß es zwischen Erwachsenen- und Jugendbildung kaum zu Konkurrenzbeziehungen kam, d. h. Erstausbildung wurde nur in wenigen Fällen durch die geförderte Erwachsenenbildung ersetzt.

Dieses Programm hat eindeutig gezeigt, daß eine stärkere Einbeziehung der Betriebe in öffentlich geförderte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen positive Wirkungen zeigt, wenn

- die Mittel schnell und unbürokratisch entsprechend den lokalen Bedürfnissen bereitgestellt werden können und
- die Betriebe stärker aktiviert werden können. Bei Kleinbetrieben ist der Effekt um so höher, je stärker sie in eine Kooperation beruflicher Weiterbildung mit anderen Trägern von Bildungsmaßnahmen (Verbände, Schulen usw.) einbezogen werden können. Auf diesem Gebiet ist zweifellos noch viel organisatorische Phantasie vonnöten, damit Weiterbildung in einer Kombination mehrere Lernorte, vor allen Dingen die vielfältigen Kapazitäten von Kleinbetrieben, einbezieht.

Alle Erfahrungen der Vergangenheit lassen sich jedoch wegen der veränderten demographischen, technologischen und Arbeitsmarktbedingungen in Form einer Trendverlängerung für eine Einschätzung der nächsten 10 Jahre nicht uneingeschränkt verwenden. Die aufgezeigten Rahmenbedingungen erfordern neue Überlegungen, insbesondere im Hinblick auf den erhöhten Bedarf beruflicher Weiterbildung, ihre Vermittlungsformen (Kooperation betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung) und die Verwertbarkeit ihrer Abschlüsse (Arbeitsmarktgängigkeit). Dies bedeutet, daß in der beruflichen Weiterbildung folgende, allerdings zum Teil schon begonnene Arbeiten vordringlich sind:

- Entwicklung betriebsunabhängiger Lehrgänge für Weiterbildungsinhalte aus den verschiedensten Anwendungsbereichen der Mikroelektronik.

- Die Entwicklung von Bausteinen aus solchen Curricula, die in unterschiedlichen Lernorten (Betrieb, Schulen, freie Träger usw.) durchführbar sind und eine kooperative berufliche Weiterbildung ermöglichen.
- Die Entwicklung alternativer Methoden für die Vermittlung dieser Weiterbildungsinhalte, z. B. für die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Verbindung mit Fernsehen, Video, Bildschirmtexten und — von stark zunehmender Bedeutung — die verschiedensten Formen des Fernunterrichts.

Für die Realisierung und die praktische, breitenwirksame Umsetzung dieser mehr inhaltlichen und methodischen Modelle sind institutionelle, organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen erforderlich. Eine nicht unerhebliche Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zu. Empfehlenswert ist eine Kombination von privater und öffentlicher Finanzierung, wobei die öffentliche Finanzierung am effektivsten durch lokale Einrichtungen erfolgt.

Anmerkungen

- [1] Siehe Sauter, E.: Frankfurt/Main 1984; vgl.: BIBLIOGRAPHIE — Literatur zum Thema —.
- [2] Siehe BIBLIOGRAPHIE — Literatur zum Thema —; Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982...
- [3] Siehe Noll, I., u.a.: Berlin 1983; vgl.: BIBLIOGRAPHIE — Literatur zum Thema —.
- [4] Birch, David L.: Who Creates Jobs? In: The Public Interest, Number 65, 1981.
- [5] Schmidt, H.: Technological change, employment and occupational qualifications. In: Vocational Training Bulletin. CEDEFOP, Berlin 1983.
- [6] Bundesministerium für Arbeit: Ergebnisse der Begleitforschung zum Arbeitsmarktpolitischen Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen vom 16. Mai 1979. Unveröffentlichtes Manuskript, 1983.

BIBLIOGRAPHIE — Literatur zum Thema —

SAUTER, E.: Fortbildung und Umschulung — Allheilmittel zur Korrektur von Fehlqualifikationen? Herausforderungen, Chancen und Restriktionen beruflicher Weiterbildung. In: Apel, H., u.a.: Keine Arbeit — keine Zukunft? Frankfurt/Main 1984

Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982. Repräsentative Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Deutschen im Alter von 19 bis unter 65 Jahren. Zusammenfassung. Durchgeführt von Infratest Sozialforschung, München 1983. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Bonn 1984 (Bildung Wissenschaft Aktuell. 1/84)

NOLL, I., u.a.: Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin: Beuth Verlag GmbH 1983 (Schriften zur Berufsbildungsforschung. Band 63)

Studienreise für deutsche Ausbilder und Ausbilderinnen in die USA

Sind Sie Mitarbeiter des betrieblichen Bildungswesens?

Möchten Sie Ihren Mitarbeitern aus dem Aus- und Fortbildungsbereich eine fachliche Weiterbildung ermöglichen? Die Carl Duisberg Gesellschaft bietet Ausbildern und Ausbilderinnen in der Zeit vom 27.04. bis 25.05.1985 eine Studienreise in die USA an. Im Rahmen dieser Studienreise haben 15 betriebliche Ausbilder und Ausbildungsberater (nicht Berufsschullehrer) die Möglichkeit, den Aufbau des US-amerikanischen Bildungssystems mit dem deutschen System zu vergleichen und ihre beruflichen Erfahrungen durch einen Auslandsaufenthalt zu erweitern. Sie erhalten Einblick in US-amerikanische Berufsbildungsinstitutionen und Firmen sowie in die Arbeitsbedingungen ihrer ausländischen Kollegen. Hierbei handelt es sich nicht um eine branchenspezifische Fortbildung!

Es ist erforderlich, daß die Teilnehmer den Anforderungen eines anstrengenden Studienaufenthaltes gewachsen sind. Wir erwarten Ihre intensive Mitarbeit bei Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Studienreise. Außerdem sollen Sie Ihre in den USA gemachten Erfahrungen wirksam weitergeben.

Die vierwöchige Reise wird vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanziert. Die entsendende Firma muß die Gehaltsfortzahlung gewährleisten.

Für die Teilnahme sind folgende Voraussetzungen erforderlich:

- mehrjährige Erfahrung als Ausbilder
- Beschäftigung als Ausbilder zur Zeit der Bewerbung
- die Bewerber sollen nach Möglichkeit nicht älter als 55 Jahre sein
- Erfüllung der Eignungsanforderungen des Berufsbildungsgesetzes (Prüfung abgelegt oder von ihr befreit)
- Beteiligung an überbetrieblichen Gemeinschaftsaufgaben (z. B. Prüfungsausschuß etc.)

Nach Abschluß des Studienaufenthaltes ist von jedem Teilnehmer ein Bericht über seine Erfahrungen zu erstellen.

Bewerbungsunterlagen erhalten Sie bis zum
17. Oktober 1984

bei der Carl Duisberg Gesellschaft e.V. — Referat 205 —
Postfach 1903 25, 5000 Köln 1,
Telefon: 0221 / 20 98 237 oder 20 98 235.

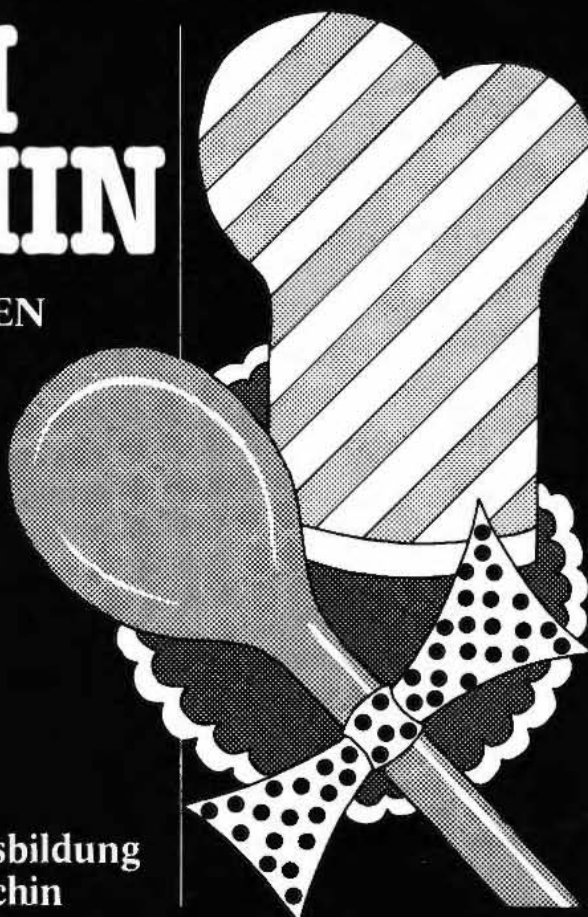
Ende der Bewerbungsfrist: 22. Oktober 1984 (Eingang CDG)
Später eingehende Bewerbungen können nicht mehr berücksichtigt werden.

Diese Ausschreibung erfolgt vorbehaltlich der Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel in 1985.

KOCH KÖCHIN

ERLÄUTERUNGEN

zur
Verordnung
über die Berufsausbildung
zum Koch/zur Köchin



März 1984



Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

DEHOGA

Deutscher Hotel- und Gaststätten-
verband e. V., Bonn



Gewerkschaft Nahrung, Genuss,
Gaststätten, Hamburg

Neues aus dem BIBB

Aus der Reihe: Sonderveröffentlichungen

Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Koch/zur Köchin

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, (BIBB)
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e. V., (DEHOGA), Bonn
Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, (NGG), Hamburg

1984. 68 Seiten. DM 5,-

ISBN 3-88555-229-9

Mit dem Erlaß der Verordnung über die Berufsausbildung zum Koch/zur Köchin und der Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe wurde eine Neuorientierung der Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe eingeleitet. Eine breite berufliche Grundbildung für den Ausbildungsberuf Koch/Köchin gemeinsam mit den gastgewerblichen Ausbildungsberufen bildet die Basis für die darauf aufbauende Fachbildung in diesem modernen Ausbildungskonzept.

Die Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen in die Ausbildungspraxis stellt große Anforderungen an die Ausbildungsbetriebe. Aus diesem Grunde wurden auf Anregung der Sozialparteien im Gastgewerbe, unter der Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen aller beteiligten Gruppen, Erläuterungen zu den neuen Ordnungsmitteln erarbeitet.

Diese Erläuterungen beziehen sich sowohl auf den Verordnungstext als auch auf die Ausbildungsrahmenpläne zur sachlichen und zeitlichen Gliederung in den verschiedenen Ausbildungsberufen. Mit inhaltlichen und methodischen Hinweisen sollen sie dem Auszubildenden und dem Ausbilder die Umsetzung der Verordnungen in die Ausbildungspraxis erleichtern.

Sie stellen keine verbindlichen Normen dar, sondern sind lediglich als Handreichung zu werten.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung –
Pressereferat – Fehrbelliner Platz 3 – 1000 Berlin 31 – Tel.: (030) 8683-280 oder 8683-1

