

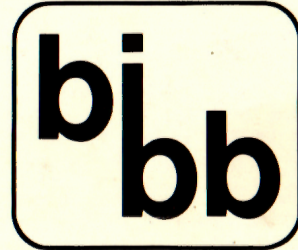
thema: berufsbildung
Im Innenteil: Nr. 1 · Februar 85

A 6835 F

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

Belegexemplar

Seite



Berufsbildung

in Wissenschaft und Praxis

1 Februar 1985

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

(Bibliographische Abkürzung BWP)
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsfor-
schung —

Herausgeber

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

Redaktion

Henning Bau (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (030) 86 83-3 41 oder 86 83-2 39
Beratendes Redaktionsgremium:
Heinrich Althoff; Ilse G. Lemke;
Werner Markert; Manfred Schiemann
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 -45 15

Inhalt

Walter Brosi

Regionalanalyse der Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze
Sonderauswertung der Berufsberatungstatistik 1982/83

1

Günter Kutscha / Jörg Stender

Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 — Ansatz zur Entwicklung eines regionalen
Berufsbildungs-Informationssystems

6

Winand Kau

Mittelfristige Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis 1988

9

Egon Meerten / Klaus Dieter Weyrich

Evaluation in der Berufsbildung — Aspekte eines Evaluationsansatzes am Beispiel
des Modellversuchs „Industriemeister“

13

Sabine Davids

Aus der Sicht der Eltern: Berufseinstieg von Jugendlichen

16

Kathrin Hensge

Brüche im Berufsfindungsprozeß — Folgen für die Betroffenen und Konsequenzen
für Interventionsstrategien

20

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Gerd Alschner

Negative Schlüsse aus der bisher beschränkten Verbreitung sind nicht gerechtfertigt
Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung über den Ausbildungsberuf Datenverarbeitungs-
kaufmann/Datenverarbeitungsauffrau

24

Karl-Heinz Schubert / Dieter Weiß

Ergebnisse einer Untersuchung im Rahmen der Neuordnung
der Berufsausbildung im Modellbauerhandwerk

27

Werner Gerwin

Zweck, Aufgabe und bildungspolitische Zielsetzung der technologischen
Experimente im Metallbereich

31

AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Medienkonzeption

32

Berufsbildungsbericht 1985

34

MODELLVERSUCHE

Dietrich Harke / Helmut Volk-von Bialy

Lernberatung — eine Aufgabe für das Lehr- und Fortbildungspersonal in der
beruflichen Erwachsenenbildung

39

Joachim Rottluff

Deutsche Bundesbahn — Vorbereitungen zur versuchsweisen Einführung der
„Selbständigkeit-fördernden Ausbildung“ abgeschlossen I.

40

REZENSIONEN

41

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

Die Anschriften und Autoren finden Sie auf der Seite 23

Hinweis: Dieser Ausgabe liegen vier Prospekte bei:

1. Ein Prospekt des W. Bertelsmann Verlages über die Fachzeitschrift „Wirtschaft und Berufs-
Erziehung“
2. Ein Prospekt über eine Neuerscheinung des Kirschbaum Verlages „Arbeitsmarkt-Atlas
Bundesrepublik Deutschland“
3. Ein Prospekt des BIBB über Informationen zur Ausbildungspraxis aus Modellversuchen
„Literatur aus Modellversuchen zur Erprobung neuer Ausbildungsmethoden im Berufs-
feld Metalltechnik“
4. Ein Prospekt des BIBB über „Ausbilder-Förderung durch Seminarkonzepte für die Weiter-
bildung“

Walter Brosi

Regionalanalyse der Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze

Sonderauswertung der Berufsberatungsstatistik 1982/83

1 Ziel und Grundlage der Analyse

In den letzten Jahren hat sich ein rascher Aufwuchs an Ausbildungsplatzbewerbern vollzogen, die in ihrer Zusammensetzung deutliche Veränderungen in Alter und Schulqualifikationen aufweisen. Das betriebliche Ausbildungswesen steht heute nicht nur vor der Aufgabe, eine hohe Nachfrage nach Lehrstellen zu befriedigen, sondern muß sich zunehmend flexibel auf Bewerber ausrichten, die immer höhere Schulabschlüsse und berufliche Teilqualifikationen mitbringen und erst in einem höheren Alter eine Berufsausbildung nachfragen. Gleichzeitig haben sich Teilmärkte auf dem Lehrstellenmarkt für bestimmte Bewerbergruppen (wie z.B. Abiturienten oder junge Frauen) herausgebildet, die in den Regionen sehr unterschiedlichen Angebotsleistungen gegenüberstehen. Mehr als früher ist es deshalb notwendig, die regionalen Versorgungsprobleme differenziert zu analysieren, um gegebenenfalls problemorientierte Handlungskonzepte in den Regionen für bestimmte „Problemgruppen“ der Bewerber erarbeiten zu können.

Der Bericht hat die Aufgabe, die regionale Ausbildungssituation transparenter zu machen. Er ist eine Weiterführung der in den letzten Jahren erarbeiteten Informationen aus der Berufsberatungsstatistik. [1]

Die hier vorgelegten Ergebnisse zum Berufsberatungsjahr 1982/83 basieren auf Sonderauswertungen der Bundesanstalt für Arbeit über die Verteilung der Bewerber

- nach Alter und Geschlecht
- nach Regionen (142 Arbeitsamtsbezirken)
- nach erfolgten oder nicht erfolgten Vermittlungen
- nach dem höchsten Schulabschluß der Bewerber
- nach dem letzten Schulbesuch der Bewerber und
- nach dem Wohnort der Bewerber und ihrem Vermittlungsort

2 Zentrale Begriffe und

Eckdaten aus der Berufsberatungsstatistik

Nach den Kriterien der Arbeitsverwaltung wird ein Ratsuchender nur dann in die **Bewerberkartei** der Berufsberatung aufgenommen, wenn er sowohl **ausbildungswillig** als auch der Berufsberatung für eine berufliche Ausbildung **geeignet** erscheint. Die über 602 000 Bewerber für eine betriebliche Ausbildung laut Berufsberatungsstatistik 1982/83 (1981/82 ca. 506 000, 1980/81 = ca. 443 000) sind demnach die Summe aller bei den Arbeitsämtern im Geschäftsjahr 1982/83 akzeptierten Vermittlungsbemühungen seitens der Jugendlichen. Sie sind gegenüber 1981/82 um 18,9 Prozent gestiegen (gegenüber 1980/81 um + 35,8%).

Die erfolgreichen Vermittlungen (1982/83: 343 468 = 57,1%; 1981/82: 286 169 = 56,5%; 1980/81: 273 764 = 61,7%) beziehen sich in der Analyse ausschließlich auf **Einmündungen in betriebliche Ausbildungsplätze**. Ihre Zahl (+ 20,0% gegenüber dem Vorjahr) ist abhängig von den Vermittlungsbemühungen der Berufsberatung, aber auch von der Rückmeldung durch die Jugendlichen, wenn sie einen Platz bekommen haben. Denn wegen der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme der Ausbildungs-

vermittlung werden der Berufsberatung nicht alle Einmündungen ihrer Ratsuchenden bekannt. Insofern ist die Trennung zwischen erfolgreich vermittelten Bewerbern und den übrigen Bewerbern, deren Ausbildungsschicksal zum Teil unbekannt ist, nicht scharf zu ziehen. Die Gruppe der übrigen Bewerber setzt sich sowohl aus Übergängern in die allgemeinen wie beruflichen Vollzeitschulen und in die Lehrgänge der Bundesanstalt zusammen, enthält Vermittelte, die jedoch weiterhin auf eine Vermittlung in ihrem Wunschberuf hoffen, als auch Personen, die weder vermittelt wurden, noch eine Ausbildungsalternative zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz ergriffen haben.

Als **unvermittelte Bewerber** zum 30.9. eines Geschäftsjahres (1982/83: 47 406 = 7,9%; 1981/82: 34 180 = 6,8%; 1980/81: 22 140 = 5,5%) werden schließlich nur jene Bewerber erfaßt, die keine der oben genannten Ausbildungsalternativen angenommen haben oder annehmen konnten und ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten (+ 38,7% gegenüber 1981/82, + 114,1% gegenüber 1980/81). Bewerber, die ihren Ausbildungswunsch vorläufig oder endgültig aufgegeben haben, werden nicht als unvermittelte Bewerber gezählt.

3 Bewerber und Vermittlungserfolg

Mit nahezu 100 000 Bewerbern mehr als noch ein Jahr zuvor, hat die Berufsberatung das Berichtsjahr 1982/83 abgeschlossen. Dieser enorme Anstieg an Lehrstellenbewerbern hat mehrere Ursachen:

- einmal hat sich auf dem Hintergrund enger Ausbildungsmärkte die Einschaltung der Arbeitsämter durch die Jugendlichen im Rahmen der Ausbildungsplatzsuche erhöht,
- andererseits hat ein großer Teil der geburtenstarken Jahrgänge weiterführende Schulen oder eine teilqualifizierende Ausbildung hinter sich gebracht und tritt erst jetzt als Ausbildungsplatznachfrager in Erscheinung,
- letztlich ist die Motivation für eine Berufsausbildung in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen sowohl bei Abiturienten als auch bei der Gruppe von Jugendlichen, die schon länger aus der allgemeinbildenden Schule abgegangen sind und allgemein als Altnachfrager bezeichnet werden. Dies ist darauf zurückzuführen, daß im Verlauf der konjunkturell schwierigen Situation zum einen Jungarbeiterplätze abgebaut wurden und vermehrt versucht wird, der Arbeitslosigkeit durch eine Berufsausbildung zunächst zu begegnen und künftig zu vermeiden. Bei Abiturienten basiert diese Einstellung zur Berufsbildung zum anderen auf der Hoffnung, nach dem Studium leichter eine angemessene Arbeitsstelle zu finden.

Dieser Aufwuchs an Ausbildungsplatzbewerbern ist in allen Regionen sehr hoch gewesen. Am stärksten zugenommen haben die Meldungen von Bewerbungen in ländlich geprägten Arbeitsamtsbezirken (siehe hierzu Tabelle 1, Seite 4).

Über die Arbeitsämter sind im Berichtsjahr 1982/83 ferner 20 Prozent mehr Stellen vermittelt worden als ein Jahr zuvor. Auch bei den Stelleneinmündungen waren die Arbeitsämter im ländlichen Raum erfolgreicher als in anderen Regionen.

In allen Regionen ist ein beachtlicher Teil der Bewerber ohne Vermittlung geblieben. Besonders betroffen sind davon Jugendliche in großstädtisch geprägten Arbeitsamtsbezirken. Diese Entwicklung hat dazu geführt, daß sich die Versorgungsfunktion dieser Stadtbezirke für umliegende Regionen erstmals seit einigen Jahren verringert hat (vgl. Abschnitt 5 „Mobilität“).

Die vergleichsweise günstige Entwicklung im ländlichen Raum gilt jedoch vor allem für den männlichen Ausbildungsplatznachfrager mit deutscher Nationalität (siehe hierzu Tabelle 2, Seite 4).

Offensichtlich sinken mit abnehmender Siedlungsdichte die Erfolgchancen für junge Frauen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dies gilt bezogen auf den Bewerberanteil auch für ausländische Bewerber. Jedoch hat die Vermittlungsproblematik von ausländischen Jugendlichen in den Städten, aufgrund der Konzentration der ausländischen Jugendlichen, dort eine weitaus höhere quantitative Bedeutung. Dennoch hat die Berufsberatung ländlicher Räume relativ mehr Probleme als in anderen Regionen, Frauen und ausländische Jugendliche in adäquate Ausbildungsstellen zu vermitteln.

Dieses Problemgefälle auf dem regionalen Ausbildungsmarkt ist mit ein Grund, daß im ländlichen Raum die Berufsberatung häufiger um Rat ersucht wird und die Berufsberatung einen größeren Anteil an den Neuabschlüssen hat als in anderen Teilen der Bundesrepublik:

Regionstyp	Anteil der Vermittlungen an der Gesamtzahl der Neuabschlüsse in %		
	1982/83	1981/82	1980/81
Großstadt	46,1	41,7	40,9
Großstadt mit Umland	48,2	43,2	43,5
Mittelstadt	54,7	49,3	49,2
ländlicher Raum	56,1	49,0	48,5
Bundeswert	50,7	45,3	45,2

4 Qualifikationen der Ausbildungsplatzbewerber

4.1 Schulabgang

Der Trend, nach Verlassen der allgemeinen Schule eine berufsbildende Schule zu besuchen, setzt sich weiter fort: Im Bundesdurchschnitt haben 30 Prozent der Bewerber nach Abschluß der allgemeinen Schule eine berufsbildende bzw. weiterführende Schule besucht, bei den jungen Frauen trifft dies für jede dritte Bewerberin zu (siehe hierzu Tabelle 3, Seite 4).

Mit abnehmender Siedlungsdichte wird dieser Umweg im Verlauf der Berufsausbildung immer häufiger gewählt. Dies zeigt aber auch, daß diese schulische Ausbildungsform in Problemgebieten gezielt zur Versorgung von Jugendlichen eingesetzt wird. Mehr noch als durch siedlungsstrukturelle Besonderheiten ist der Schulverlauf der Bewerber jedoch durch die unterschiedlichen länderspezifischen Regelungen und Ausbaustufen der beruflichen Vollzeitschulen geprägt. Verlassen z. B. in Bayern die Bewerber nur zu einem kleinen Teil vor ihrer Lehrstellensuche berufliche Vollzeitschulen (München 2,7%, Coburg 5,9%), so bilden in vielen Bezirken von Niedersachsen diese Bewerber die größte Gruppe der Lehrstellensucher (Leer 66,6%, Nordhorn 73,5%).

Dieser Umweg über die berufsbildenden Schulen führt jedoch nicht immer zum erwünschten Vermittlungserfolg. Häufiger als die Gruppe der Bewerber, die nach Verlassen der allgemeinen Schulen direkt eine Lehrstelle suchen, bleiben Bewerber mit einer zusätzlichen beruflichen Teilqualifikation ohne Vermittlung. Ihr Anteil an den Unvermittelten liegt deutlich über dem der entsprechenden Gruppe aller Bewerber. Dieser Sachverhalt

ist in allen Regionen feststellbar, jedoch besonders spürbar außerhalb der Großstadtbezirke (siehe hierzu Tabelle 4, Seite 5).

Besonders betroffen sind davon wieder die jungen Frauen, die diesen Umweg aufgrund der besonders für sie gegebenen Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt überdurchschnittlich häufig wählen. Für einen Ermittlungserfolg günstig ist demzufolge der direkte Übergang von der allgemeinen Schule in eine Lehrstelle. Dies gilt auch für den männlichen Jugendlichen; denn hat er bei der Lehrstellensuche zunächst keinen Erfolg gehabt und geht den für männliche Jugendliche selteneren Umweg über die beruflichen Schulen, hat er, bezogen auf den entsprechenden Bewerberanteil, sogar noch größere Probleme, eine Ausbildungsstelle zu finden als junge Frauen.

4.2 Schulabschlüsse

Mit den immer häufiger gewählten Umwegen über berufliche oder sonstige weiterführende Schulen ist die Möglichkeit gewachsen, fehlende Schulabschlüsse nachzuholen oder den Schulabschluß zu verbessern. Dementsprechend gesunken sind die Bewerberzahlen ohne Schulabschluß. Dagegen deutlich gewachsen sind die Zahlen von Bewerbern mit mittleren und hohen Schulabschlüssen. Mehr als 11 Prozent der Bewerber besitzen die Hochschulreife (1982: 8,5%, 1981: 6,9%). Diese Entwicklung zu höheren Abschlüssen ist in allen Regionen feststellbar.

Wie in den Vorjahren besitzen die weiblichen Bewerber durchschnittlich höhere Schulabschlüsse als die männlichen Bewerber (siehe hierzu Tabelle 5, Seite 5).

Die Zahlen der Berufsberatungsstatistik belegen, daß keineswegs die Bewerber mit hohen Schulabschlüssen auch die besten Vermittlungschancen besitzen, oder anders ausgedrückt: daß mit wachsendem Abschlußniveau auch die Erfolgchancen auf eine Lehrstelle zunehmen würden. Ein Vergleich der Anteile der Bewerber und der unvermittelten Bewerber pro Abschlußart zeigt, daß offensichtlich Bewerber mit einer Studienberechtigung die meisten Vermittlungsprobleme besitzen, während die Bewerber mit einem mittleren Abschluß die höchsten Vermittlungschancen haben.

Regionstyp		Strukturvergleich der Bewerber und unvermittelten Bewerber nach Abschlußart			
		Unversorgtenquoten:			
		1	2	3	4
Großstadt	i	124,6 ¹⁾	110,5	77,7	132,9
	w	137,5	115,3	81,0	120,8
Großstadt mit Umland	i	113,6	106,7	80,7	143,2
	w	108,1	114,6	83,3	120,0
Mittelstadt	i	145,8	110,9	75,3	145,0
	w	141,4	119,5	77,9	124,5
ländlicher Raum	i	156,1	104,3	78,2	152,6
	w	176,5	111,8	79,9	127,2
Bundeswert	i	132,7	107,6	78,2	141,6
	w	136,4	115,4	80,8	123,2

1 = ohne Hauptschulabschluß

2 = Hauptschulabschluß

3 = mittlerer Abschluß

4 = Hochschulreife

¹⁾ 100 = Anteil der unvermittelten Bewerber entspricht dem Anteil an allen Bewerbern,
mehr als 100 = Anteil der unvermittelten Bewerber übertrifft Anteil an allen Bewerbern.

Dieses Ergebnis bedeutet jedoch nicht, daß Hochschulberechtigte generell Vermittlungsprobleme haben. In bestimmten Berufen, wie z. B. im Bankgewerbe, besitzen sie ganz offensichtlich Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Bewerber-

gruppen. Sind diese „Abiturienten“-Ausbildungsstellen aber einmal besetzt, ist die Stellensuche der noch unversorgten Bewerber mit einer Hochschulberechtigung sehr schwierig geworden.

Abgesehen vom quantitativen Aspekt der Vermittlungsprobleme bei Bewerbern mit einem hohen Schulabschluß in den Großstädten, wächst die Unversorgtenquote bei abnehmender Siedlungsdichte bei dieser Bewerbergruppe. Sie wird lediglich im ländlichen Raum übertroffen von der entsprechenden Quote bei Bewerbern ohne Hauptschulabschluß.

Augenfällig sind die vergleichsweise günstigen Vermittlungschancen der jungen Frauen mit einem hohen Schulabschluß. Sie sind offensichtlich flexibler als die männlichen Bewerber bei der Annahme von Vermittlungsvorschlägen durch die Berufsberatung. Daß sich die besten Erfolgsaussichten auf eine Lehrstelle auf Bewerber mit einem mittleren Schulabschluß beziehen, hat mehrere Gründe: Für einen Bewerber mit einem mittleren Schulabschluß ist die Angebotspalette der Lehrstellen am breitesten, da sowohl für den Betrieb als auch für den Jugendlichen mit einem mittleren Schulabschluß noch keine Einengung der Besetzungsmöglichkeiten von Lehrstellen verbunden ist. Eingeschränkt gilt dies auch für Bewerber mit einem Hauptschulabschluß. Diese Einengung auf bestimmte Ausbildungsberufe besteht aber offensichtlich bei Bewerbern ohne Hauptschulabschluß oder bei Bewerbern mit einer Studienberechtigung. Die Vermittlungsprobleme z. B. der Bewerber mit einer Studienberechtigung sind somit eine Folge einer Segmentierung des Ausbildungsmarktes und der Angebotsdefizite auf dem Teilmarkt für Studienberechtigte, der insbesondere im ländlichen Raum überfordert erscheint. Hier werden bei zunehmenden Abgängerzahlen mit einer Studienberechtigung besondere regionale Maßnahmen erforderlich sein, um einer Abwanderung dieser Gruppe von jungen Menschen aus dem ländlichen Raum begegnen zu können.

5 Räumliche Mobilität

1983 haben 22 500 gemeldete Bewerber einen Ausbildungsplatz außerhalb ihrer Heimatregion angenommen. Damit hat sich nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit die Zahl der Jugendlichen, die über die Arbeitsamtsbezirksgrenzen zwischen Wohnort und Ausbildungsbetrieb pendeln, nochmals geringfügig erhöht (1980: 19 300; 1981: 20 900; 1982: 21 900). Bezogen auf alle vermittelten Bewerber ist ihr Anteil jedoch erstmalig rückläufig gewesen und erreichte 6,6 Prozent (1980: 6,9%; 1981 und 1982: 7,6%).

Wie in den Vorjahren bieten die größeren Städte trotz zunehmender Versorgungsprobleme mehr Ausbildungsplätze an, als sie zur Versorgung der ansässigen Jugendlichen bereithalten. Dagegen sind kleinstädtisch strukturierte und ländliche Regionen durch zum Teil hohe Auspendleraktivitäten ihrer Jugendlichen in ihren Bemühungen um eine ausreichende Versorgung mit Ausbildungsplätzen entlastet.

Regionstyp	Pendlerbewegungen nach Siedlungstypen Pendlersalden in % ¹⁾			
	1979/80	1980/81	1981/82	1982/83
Großstädte	9,4	10,9	9,5	7,7
Großstädte mit Umland	2,6	2,7	2,6	2,8
Mittelstädte	-5,7	-6,5	-6,3	-5,4
ländlicher Raum	-6,9	-7,2	-6,7	-5,7

1) bezogen auf die in einer Region gezählten „Einmündungsfälle“ der ansässigen Jugendlichen

Quelle: Sonderauswertung der Berufsberatungstatistik der Bundesanstalt für die Berichtsjahre 1979/80 bis 1982/83.

Bei allgemein beträchtlichen Zuwächsen an unvermittelten Bewerbern haben sich die Chancen für Jugendliche aus ländlichen Regionen verschlechtert, einen Ausbildungsplatz in den Einpendlerregionen zu erhalten. Auf diesem Hintergrund ist die Einpendlerquote für die Großstädte erheblich zurückgegangen. Denn hier hat sich die Zahl der unvermittelten Bewerber überdurchschnittlich um über 50 Prozent erhöht. Obwohl die absoluten Zahlen an Auspendlern nochmals leicht gestiegen sind, hat sich, bezogen auf die erheblichen Zuwächse an Bewerbern um Ausbildungsplätze, die Entlastung der ländlichen Regionen deutlich vermindert.

6 Alter der Bewerber

Die zunehmenden Umwege über berufliche und weiterführende Schulen beim Übergang von allgemeiner Schule und betrieblicher Ausbildung findet ihren Niederschlag auch in der Änderung der Altersstruktur.

Waren im Berichtsjahr 1980/81 nur 30 Prozent und 1981/82 34 Prozent der Bewerber 18 Jahre und älter, hat sich ihr Anteil 1982/83 auf 44 Prozent erhöht. In den Großstädten ist schon jeder 2. Bewerber 18 Jahre und älter gewesen. Diese Entwicklung setzt sich weiter fort. Im September 1984 war im ganzen Bundesgebiet mit 49,3 Prozent fast jeder 2. Bewerber 18 Jahre und älter (siehe hierzu Tabelle 6, Seite 5).

Auch wenn in den weniger dicht besiedelten Regionen der Bundesrepublik der Anteil der Bewerber mit 18 Jahren und älter zum Teil weit unter dem entsprechenden Bundeswert liegt, sind die Probleme dort für diese Bewerbergruppe deutlich höher als im übrigen Bundesgebiet, einen Ausbildungsplatz zu bekommen und gegenüber jüngeren Bewerbern bei der Stellenbesetzung den Vorzug zu erhalten. Aber auch in den Großstadtbezirken ist der Übergang ins betriebliche Ausbildungswesen unter 18 Jahren mit höheren Erfolgsaussichten verbunden, als nach langjährigen schulischen oder sonstigen Umwegen (Altnachfrager).

7 Schlußfolgerungen

Die Berufsberatung wird mehr als früher von den Jugendlichen in deren Suchprozeß nach geeigneten Lehrstellen als Vermittlungsinstrument genutzt. Damit hat die Berufsberatung insbesondere auf der Nachfrageseite an Bedeutung gewonnen. Ihr gewachsener Vermittlungsanteil an den Neuabschlüssen (50,7%) ist ein deutlicher Beleg hierfür.

Der Problemdruck hat insbesondere in den Städten überproportional zugenommen. Die unvermittelten Bewerber sind hier um über 50 Prozent gewachsen (Bundeswert 39%). Diese Entwicklung trifft jedoch nicht für alle Bewerbergruppen zu.

Junge Frauen und Ausländer haben im ländlich strukturierten Raum immer noch mehr Probleme eine Lehrstelle zu finden als in den Großstadtbezirken. Entsprechendes gilt auch für Jugendliche, die vor Lehrbeginn eine berufliche oder weiterführende Schule besucht haben und somit in einem höheren, offensichtlich für eine Vermittlung ungünstigen Alter, als Bewerber eine Lehrstelle nachfragen.

In allen Regionen hat der Bewerber mit einem mittleren Schulabschluß die besten Aussichten auf eine Lehrstelle. Es zeigt sich, daß hochqualifizierte und unqualifizierte Bewerber die meisten Vermittlungsprobleme haben. Ursache ist eine Segmentierung des Ausbildungsmarktes und die Angebotsenge der Teilmärkte für Studienberechtigte und Bewerber ohne Schulabschluß. Auch hier liegen die Schwierigkeiten, vom quantitativen Aspekt in den Stadtbezirken einmal abgesehen, im ländlichen Raum, der offenbar für diese beiden Bewerbergruppen ein nur unzureichendes Angebot an Lehrstellen bereithalten kann.

Der quantitative Problemdruck in den Stadtbezirken hat letztlich dazu geführt, daß sich die ländlichen Regionen, weni-

ger als früher, über Auspendler von Jugendlichen entlasten können. Es ist nicht zu erwarten, daß sich diese Situation in den nächsten Jahren nachhaltig ändern wird, so daß der ländliche Raum zunehmend die Versorgung seiner „Problemgruppen“ selbst übernehmen muß. Dies kann z. B. für die Versorgung von Studienberechtigten und jungen Frauen besondere Regionalmaßnahmen erfordern.

Anmerkung

[1] Vgl.: „Vertiefende Analysen auf der Grundlage der Berufsberatungsstatistik '80/'81". In: Alex, L.; Brandes, H.; Brosi, W.: Analysen zum Ausbildungsverhalten von Schulabgängern und Betrieben. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 60) oder Brosi, W.: Interregionale Strukturanalyse von Ausbildungsplatzbewerbern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 5, S. 153–157.

Tabelle 1

Regionstyp	gemeldete Bewerber 1982/83		Einmündungen 1982/83			Unvermittelte Bewerber 1982/83		
	absolut	Veränderung gegenüber 1981/82 in %	absolut	Anteil an den gemeldeten Bewerbern in %	Veränderung gegenüber 1981/82 in %	absolut	Anteil an den gemeldeten Bewerbern in %	Veränderung gegenüber 1981/82 in %
Großstadt	124 636	18,9	70 669	56,7	18,7	10 066	8,1	51,9
Großstadt mit Umland	207 045	19,0	115 895	56,0	20,0	17 206	8,3	42,6
Mittelstadt	155 364	17,7	89 552	57,4	19,7	11 591	7,5	25,9
ländlicher Raum	114 956	20,4	67 352	58,6	22,1	8 543	7,4	35,9
Bundeswert	602 001	18,9	343 468	57,1	20,0	47 406	7,9	38,7

Tabelle 2

Regionstyp	Vermittlungschancen für junge Frauen und ausländische Bewerber					
	gemeldete Bewerber		unvermittelte Bewerber		Unversorgtenquoten (Anteil der Unvermittelten zu Anteil der Bewerber)	
	davon weiblich in %	davon Ausländer in %	davon weiblich in %	davon Ausländer in %	junge Frauen	Ausländer
Großstadt	50,9	9,3	57,7	13,0	113,4	139,8
Großstadt mit Umland	54,1	5,2	63,8	7,9	117,9	151,9
Mittelstadt	55,4	4,2	66,2	6,8	119,5	161,9
ländlicher Raum	56,0	3,1	68,5	4,9	122,3	158,1
Bundeswert	54,0	5,4	63,9	8,2	118,3	151,9

Tabelle 3

Regionstyp		Struktur der Bewerber 1982/83 nach dem letzten Schulbesuch					
		Allgemeinbildende Schulen in %	Berufsbildende Schulen in %				Sonstige Schulen in %
			insgesamt	BVJ	BGJ/BGS	BFS	
Großstadt	i ¹⁾	75,0	20,2	4,8	2,7	12,7	4,8
	w ²⁾	72,7	23,2	3,7	2,4	17,1	4,1
Großstadt mit Umland	i	69,1	26,1	4,0	5,5	16,6	4,7
	w	66,4	29,8	3,3	4,4	22,1	3,7
Mittelstadt	i	68,8	27,8	3,4	6,0	18,4	3,4
	w	65,9	31,5	2,9	4,7	23,9	2,6
ländlicher Raum	i	66,8	29,8	2,6	7,6	19,4	3,4
	w	64,1	33,7	2,3	6,4	25,1	2,2
Bundeswert	i	69,8	26,0	3,8	5,4	16,8	4,2
	w	67,1	29,7	3,1	4,5	22,2	3,2

1) i = alle Bewerber, 2) w = weibliche Bewerber

Tabelle 4

Regionstyp		Bewerber und unvermittelte Bewerber nach dem letzten Schulbesuch in %					
		allgemeine Schulen		berufsbildende Schulen		sonstige Schulen	
		Bewerber	Unvermittelte	Bewerber	Unvermittelte	Bewerber	Unvermittelte
Großstadt	i ¹⁾	75,0	68,0	20,2	25,5	4,8	6,5
	w ²⁾	72,7	65,8	23,2	28,7	4,1	5,6
Großstadt mit Umland	i	69,1	57,9	26,1	35,9	4,7	6,2
	w	66,4	56,2	29,8	39,4	3,7	4,4
Mittelstadt	i	68,8	57,2	27,8	37,9	3,4	4,9
	w	65,9	55,7	31,5	41,0	2,6	3,3
ländlicher Raum	i	66,8	53,9	29,8	41,6	3,4	4,5
	w	64,1	51,5	33,7	45,5	2,2	3,0
Bundeswert	i	69,8	59,1	26,0	35,2	4,2	5,7
	w	67,1	57,0	29,7	38,9	3,2	4,1

1) i = alle Bewerber, 2) w = weibliche Bewerber

Tabelle 5

Regionstyp		höchster Schulabschluß der Bewerber 1982/83											
		in % der Bewerber				in % der vermittelten Bewerber				in % der unvermittelten Bewerber			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Großstadt	i ¹⁾	5,7	34,2	44,9	15,2	4,4	33,9	49,3	12,4	7,1	37,8	34,9	20,2
	w ²⁾	3,2	29,5	49,5	17,8	2,2	27,3	54,5	16,0	4,4	34,0	40,1	21,5
Großstadt mit Umland	i	5,9	38,6	43,6	11,8	5,4	38,3	47,2	9,2	6,7	41,2	35,2	16,9
	w	3,7	34,3	48,6	13,5	3,3	32,0	53,2	11,5	4,0	39,3	40,5	16,2
Mittelstadt	i	4,8	40,2	45,0	10,0	4,2	40,0	48,0	7,9	7,0	44,6	33,9	14,5
	w	2,9	35,9	50,3	11,0	2,4	33,0	54,9	9,7	4,1	42,9	39,2	13,7
ländlicher Raum	i	5,7	44,6	42,2	7,6	5,0	45,0	44,2	5,8	8,9	46,5	33,0	11,6
	w	3,4	40,8	47,7	8,1	2,8	38,7	51,8	6,7	6,0	45,6	38,1	10,3
Bundeswert	i	5,5	39,3	44,0	11,3	4,8	39,2	47,2	8,8	7,3	42,3	34,4	16,0
	w	3,3	35,0	49,0	12,5	2,7	32,7	53,6	11,0	4,5	40,4	39,6	15,4

1 = ohne Hauptschulabschluß

3 = mittlerer Schulabschluß

2 = Hauptschulabschluß

4 = fachgebundene und allgemeine Hochschulreife

1) i = alle Bewerber, 2) w = weibliche Bewerber

Abweichungen von 100 beruhen auf Rundungsfehlern

Tabelle 6

Regionstyp	Altersstruktur der Bewerber, der vermittelten und unvermittelten Bewerber 1982/83						Quote ¹⁾
	Bewerber		vermittelte Bewerber		unvermittelte Bewerber		
	unter 18 Jahren in %	18 Jahre und älter in %	unter 18 Jahren in %	18 Jahre und älter in %	unter 18 Jahren in %	18 Jahre und älter in %	
Großstadt	49,0	51,0	54,8	45,2	36,9	63,1	123,7
Großstadt mit Umland	54,4	45,6	59,9	40,1	39,9	60,1	131,8
Mittelstadt	57,7	42,3	62,6	37,4	43,7	56,3	133,1
ländlicher Raum	63,9	36,1	68,8	31,2	50,8	49,2	136,3
Bundeswert	55,9	44,1	61,3	38,7	42,1	57,9	131,3

1) 100 = Anteil der unvermittelten Bewerber mit 18 Jahren und älter entspricht dem Anteil aller Bewerber mit 18 Jahren und älter.

über 100 = Anteil der unvermittelten Bewerber mit 18 Jahren und älter übertrifft den Anteil aller Bewerber mit 18 Jahren und älter.

Günter Kutscha / Jörg Stender

Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 – Ansatz zur Entwicklung eines regionalen Berufsbildungs-Informationssystems

Bedeutung und Problematik der regionalen Berufsbildungsberichterstattung

Wie in keinem anderen Bereich des Bildungswesens wird das Angebot beruflicher Ausbildungsmöglichkeiten von der regionalen Wirtschaftsstruktur bestimmt. [1] Dementsprechend ist ein großer Teil Jugendlicher aufgrund regionaler Herkunft in Bezug auf Bildungschancen und damit verbundene Lebensqualität erheblich benachteiligt. Dieser Sachverhalt konfliktiert mit den raumordnungspolitischen Grundsätzen, wie sie im Raumordnungsgesetz 1965 für die Bundesrepublik formuliert worden sind. Dem Gesetz zufolge ist das „Bundesgebiet in seiner allgemeinen räumlichen Struktur einer Entwicklung zuzuführen, die der freien Entfaltung der Persönlichkeit in der Gemeinschaft am besten dient ...“ (§ 1). Die Intentionen des Bundesraumordnungsgesetzes sind eindeutig ausgleichspolitisch motiviert: In Gebieten, in denen die Lebensbedingungen in ihrer Gesamtheit im Verhältnis zum Bundesdurchschnitt wesentlich zurückgeblieben sind oder ein solches Zurückbleiben zu befürchten ist, sollen die allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse sowie die kulturellen Einrichtungen verbessert werden. Daraus resultiert ein Informationsbedarf, der es politischen Entscheidungsinstanzen und Verwaltungseinrichtungen ermöglicht, Problemregionen und deren defizitäre Struktur zu identifizieren. [2]

Die Berufsbildungsberichterstattung des Bundes, gesetzlich verankert zunächst im Ausbildungsplatzförderungsgesetz 1976 und seit 1981 im Berufsbildungsförderungsgesetz, ist hinsichtlich ihres regionalen Teils darauf ausgerichtet, raumspezifische Disparitäten der Ausbildungsversorgung im interregionalen Vergleich darzustellen. Seit Vorlage des ersten Berufsbildungsberichts [3] wird versucht, mittels ausgewählter Indikatoren Regionen (Arbeitsamtsbezirke) mit vergleichsweise ungünstiger und günstiger Versorgungslage zu sondieren. Zwangsläufig kann der Bundes-Berufsbildungsbericht den Informationsbedarf der Regionen selbst nicht abdecken. Angesichts der ungünstigen Entwicklung des Verhältnisses von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage sind während der vergangenen Jahre auf Länderebene (z. B. Nordrhein-Westfalen, Hessen) [4] und unterhalb der Länderebene zahlreiche Initiativen entwickelt worden, regionale Berufsbildungsberichte zu erstellen. Dabei geht es sowohl um die Ergänzung des Bundesberichts in Hinsicht auf eine differenzierte und bildungsplanerisch relevante Darstellung von Art und Ausmaß der regionalen Versorgungslage als auch um die Entwicklung eines kritischen Korrektivs gegenüber dem Bundesbericht.

Offenbar sehen zunehmend mehr Regionen ihre Versorgungsproblematik im Bundes-Berufsbildungsbericht nicht angemessen repräsentiert. Die Kritik entzündet sich insbesondere an der herausragenden Rolle der Ausbildungsplatzbilanz im Maßkonzept des Regionalvergleichs. Bekanntlich sollte die Ausbildungsplatzbilanz ursprünglich – d. h. nach Maßgabe des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes von 1976 – justikable Anhaltspunkte bei der Ermittlung des globalen Defizits an Ausbildungsstellen im Hinblick auf die Gewährung finanzieller Hilfen liefern. Gleichsam unter der Hand wurde die aus der Ausbildungsplatzbilanz abgeleitete Angebots-Nachfrage-Relation in der Berufsbildungsberichterstattung des Bundes als Hauptindikator für die Bestimmung von „Problembezirken“ mitverwendet, obwohl nie ein Zweifel darüber bestand, daß der Saldo der Ausbildungs-

platzbilanz (unbesetzte gemeldete Ausbildungsstellen minus unvermittelte gemeldete Ausbildungsplatzbewerber) weder das quantitative Ausmaß der regionalen Versorgungslage zutreffend anzeigt noch wegen seiner Abhängigkeit von den Einschaltquoten der Arbeitsämter für interregionale Vergleichszwecke unmittelbar geeignet ist. Die meisten regionalen Berufsbildungsberichte haben sich deshalb zunächst darauf konzentriert, der „amtlichen“ Ausbildungsplatzbilanz als Alternative eine umfassende „Berufsbildungsbilanz“ entgegenzusetzen. Als Grundlage dazu dient die vom Deutschen Gewerkschaftsbund vorgelegte und am Bundesinstitut für Berufsbildung weiterentwickelte Konzeption [5], nach der in einer Stichtagsrechnung für ein gegebenes Jahr auf der einen Seite die Gesamtzahl der Jugendlichen ausgewiesen wird, die mit Bildungsangeboten zu versorgen sind, und auf der anderen Seite dargelegt wird, wie viele Jugendliche mit welchen Bildungsalternativen versorgt worden sind und wie viele nicht mit Ausbildung versorgt werden konnten.

Von allen Problemen, die mit der Erstellung regionaler Berufsbildungsberichte aufgeworfen sind, hat sich die Berufsbildungsbilanz als der umstrittenste Teil erwiesen. [6] Während auf der einen Seite geltend gemacht wird, daß die Berufsbildungsbilanz die Versorgungslage umfassender und damit zutreffender darstelle als die gesetzlich definierte Ausbildungsplatzbilanz, werden auf der anderen Seite sowohl die normativen Implikate der Berufsbildungsbilanz („Ausbildung für alle“) als auch die nicht gelösten berufsbildungsstatistischen Voraussetzungen der Bilanzerstellung (z. B. Schätzprobleme bei der Erfassung der Altnachfrager und der Pendler) als Argumente gegen die Berufsbildungsbilanz ins Feld geführt. „Regionalbilanzen unterhalb der Ebene der Bundesländer“, so KAU [7] in dieser Zeitschrift, „liegen einstweilen noch außerhalb der Reichweite der analytischen Mittel.“

Tatsächlich können gewichtige Einwände gegen die Berufsbildungsbilanz als Instrument der regionalen Strukturberichterstattung zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht entkräftet werden. Damit ist die Akzeptanz von regionalen Berufsbildungsberichten, soweit sie sich bei der Darstellung der Versorgungslage auf die Berufsbildungsbilanz stützen, schon im Vorfeld politischer Auseinandersetzungen in Frage gestellt. Offenbar haben die Befürworter der Berufsbildungsbilanz nicht hinreichend berücksichtigt, daß für die Entwicklung regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme derzeit zum Teil noch die elementarsten statistisch-organisatorischen Voraussetzungen fehlen. [8] Mit der Berufsbildungsbilanz zu beginnen, hieße unter diesen Umständen, das Pferd vom Schwanz her aufzuzäumen. Um den Auf- und Ausbau der regionalen Strukturberichterstattung nicht an der Berufsbildungsbilanz scheitern zu lassen, empfehlen wir einen pragmatischen Weg. Er wird in Duisburg erprobt und hat seinen ersten Niederschlag im Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 gefunden. [9] Die Annahme dieses Berichts und dessen Fortschreibung sind mit Zustimmung aller Ratsfraktionen in den zuständigen Ausschüssen beschlossen worden.

Ansatz und Aufbau des Duisburger Berufsbildungsberichts

Da es für die Erstellung regionaler Berufsbildungsberichte keine gesetzliche Grundlage gibt, mußte in Duisburg eine möglichst

breite Konsensbasis gefunden werden, um die Erstellung eines solchen Berichts überhaupt zu ermöglichen. Entsprechend der Heterogenität der für den Berufsbildungsbericht in Frage kommenden Adressaten divergierten die Erwartungen sehr stark. So wurden auch Ansprüche gestellt (z. B. in Hinsicht auf Qualifikationsbedarfsprognosen), die im Rahmen einer jährlichen Berichterstattung nicht realisierbar sind. Einigkeit bestand darin, daß der Berufsbildungsbericht als regional orientierte Entscheidungs- und Beratungsgrundlage auf eine kontinuierliche Fortschreibung angelegt sein sollte.

Bei der Darstellung und Analyse der regionalen Versorgungslage werden im Berufsbildungsbericht vier große Datenkomplexe berücksichtigt. Sie beziehen sich auf die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des örtlichen Arbeitsamts, die Berufsausbildung im dualen System, die berufliche Bildung an Schulen sowie die Versorgung in berufsvorbereitenden und ausbildungsfördernden Maßnahmen. Das Schwergewicht des Berichts liegt auf der Frage nach Strukturdefiziten und problemgruppenbezogenen Disparitäten; denn auf sie sollte sich die regionale Maßnahmen- und Schulentwicklungsplanung konzentrieren. [10] Da die amtliche Statistik hierfür keine ausreichenden Informationen zur Verfügung stellt, mußten umfangreiche Sonderauswertungen bislang nicht analysierter Daten durchgeführt werden. So wurde in Abstimmung mit den für die Berufsausbildung im dualen System zuständigen Stellen für jeden neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag ein personenbezogener Datensatz u. a. mit den Merkmalen Ausbildungsberuf, Geschlecht, Nationalität und schulische Herkunft angelegt und unter Wahrung datenschutzrechtlicher Belange im Rahmen eines computergestützten Informationssystems implementiert. Auf diese Weise kann das Datenmaterial nach allen wünschbaren Merkmalskombinationen ausgewertet werden. [11] Hierin liegt ein großer Vorteil gegenüber dem Bundes-Berufsbildungsbericht, der sich auf die von den zuständigen Stellen gelieferten Tabellensätze mit fixierten Merkmalskombinationen stützen muß. [12] Für den schulischen Bereich wurden Sonderauswertungen der Berufsschulstatistik beim Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Durch Strukturvergleiche mit dem Landesdurchschnitt konnte die Versorgungslage im regionalen Schulsystem unter besonderer Berücksichtigung problemgruppenspezifischer Disparitäten genauer analysiert und auf die Schwierigkeiten der Einmündung in betriebliche Ausbildungsverhältnisse bezogen werden. Eine wichtige Ergänzung dazu liefern die Ergebnisse aus Sonderauswertungen der Berufsberatungs- und Bewerberstatistik, die wir aufgrund der Daten bei der Bundesanstalt für Arbeit regionbezogen analysiert haben. Für die Versorgung in ausbildungsfördernden und berufsvorbereitenden Maßnahmen mußten mangels verfügbarer Daten eigene Erhebungen durch das Jugendamt der Stadt Duisburg durchgeführt werden.

Wie diesen Hinweisen zu entnehmen ist, erfolgte die Datenauswertung im Zugriff auf unterschiedliche und nicht koordinierte Teilstatistiken. Diese enthalten zwar eine Fülle bislang nicht ausgewerteten Datenmaterials, das für eine differenzierte Darstellung der regionalen Versorgungslage genutzt werden kann, jedoch läßt sich auf ihrer Grundlage bislang noch kein geschlossenes Indikatorensystem aufbauen. Insofern erlaubt der vorliegende Bericht nur in der Gesamtheit der einander ergänzenden Datenquellen eine näherungsweise Einschätzung der regionalen Versorgungslage und der dadurch bedingten Qualifikationschancen Jugendlicher. Überdies ist zu berücksichtigen, daß sich der Bericht unter Gesichtspunkten der Datenverfügbarkeit auf administrativ definierte Grenzen (Arbeitsamtsbezirk Duisburg) beschränken mußte. Da Arbeitsamtsbezirke nicht mit ausbildungsstellen- und arbeitsmarktrelevanten Funktionsräumen identisch sind oder damit korrespondieren müssen [13], stellt sich das Problem der Verflechtung mit den angrenzenden Regionen. Für den Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 konnte nur die Zahl der Einpendler, nicht aber auch die der Auspendler erfaßt werden.

Ergebnisse des Berufsbildungsberichts

Die wirtschaftsstrukturellen Probleme der Stadt Duisburg waren während der vergangenen Jahre mit drastischen Einbrüchen am Arbeitsmarkt verbunden. Von 1980 bis 1983 (jeweils Ende des Jahres) wuchs der Bestand an Arbeitslosen um 122,5 Prozent von 14.955 auf 33.276. Das entspricht einer Veränderung der Arbeitslosenquote von 7 Prozent auf 15,8 Prozent. Im Vergleich dazu stieg die Arbeitslosenquote während dieses Zeitraums im Bundesgebiet von 4,8 Prozent auf 9,5 Prozent und in Nordrhein-Westfalen von 5,4 Prozent auf 10,8 Prozent. Von den insgesamt 3035 Jugendarbeitslosen unter 20 Jahren verfügten drei Viertel über keinen Berufsabschluß, und von diesen Jugendlichen hatten zwei Drittel (52,8% der Mädchen und 78,7% der Jungen!) die Schule ohne Hauptschulabschluß verlassen. Hervorstechendes Merkmal des Duisburger Arbeitsmarkts ist das im Vergleich zu früheren Jahren beträchtlich gestiegene Sockelniveau an dauerhafter Arbeitslosigkeit. Das betrifft insbesondere auch die Altersgruppe der Jugendlichen unter 25 Jahren. Ein Viertel dieser Jugendarbeitslosen war im September 1983 schon ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet.

Trotz der problematischen Entwicklungen am Duisburger Arbeitsmarkt konnte die Zahl der Ausbildungsverträge insbesondere im Handwerk bis September 1983 noch erhöht werden. Allerdings lag der Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Berichtsjahr 1983 gegenüber 1982 mit 0,9 Prozent deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 7,3 Prozent und unter dem Landesdurchschnitt von 9,8 Prozent. Es zeichnet sich mithin eine Abkopplung des regionalen Ausbildungsstellenmarkts von überregionalen Entwicklungen ab. [14]

Im Jahre 1983 wurde in Duisburg die bis dahin höchste Zahl an Neuabschlüssen von Berufsausbildungsverträgen im dualen System erreicht (5704). Seit Jahren gab es aber auch nie so viele Jugendliche, die vom Arbeitsamt nicht in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden konnten (394). Dabei ist zu berücksichtigen, daß die auf der Grundlage der Neuabschlüsse sowie der beim Arbeitsamt gemeldeten unvermittelten Bewerber und der gemeldeten offenen Stellen erstellte „amtliche“ Ausbildungsplatzbilanz nur unzureichend das gesamte Ausmaß der Ausbildungs- und Berufsnot Jugendlicher in Duisburg signalisiert. Insgesamt 4136 beim Arbeitsamt Duisburg Ende September registrierte Jugendliche unter 20 Jahren waren sowohl ohne Berufsausbildung als auch ohne Arbeit. Dazu zählten neben den unvermittelten Bewerbern auf Ausbildungsstellen (394) arbeitslose Jugendliche ohne Berufsausbildung (2342) und Jugendliche in Maßnahmen (1400), die vom Arbeitsamt finanziert oder beschickt wurden.

Die Sonderauswertungen sowohl der Kammernstatistiken als auch der Berufsberatungstatistik ergeben, daß je nach Berufsbereichen in Abhängigkeit von schulischer Herkunft, Geschlecht und Staatsangehörigkeit deutliche Chancenunterschiede beim Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System bestehen. Mädchen und ausländische Jugendliche waren bei den Neuabschlüssen im dualen System deutlich unterrepräsentiert. Obwohl die weiblichen Jugendlichen durchschnittlich eine bessere schulische Vorbildung hatten als Jungen, waren sie nur zu 38,7 Prozent bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen beteiligt; ihr Anteil an der Gesamtzahl der unvermittelten Bewerber betrug zwei Drittel. Von den weiblichen Bewerbern verfügten in Duisburg 37,8 Prozent über den Hauptschulabschluß (Jungen: 40,3%), 47,9 Prozent über den mittleren Schulabschluß (Jungen: 39,7%) und 12,2 Prozent über eine Studienberechtigung (Jungen: 10,0%); nur 2,1 Prozent konnten keinen Hauptschulabschluß nachweisen (Jungen: 10,0%). Mädchen hatten nicht nur größere Schwierigkeiten als Jungen, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu finden, sie mußten sich auch mit einer schmalen Palette an Wahlmöglichkeiten begnügen. Während Jungen bei den Neuabschlüssen in 122 unterschiedliche Ausbildungsberufe einmündeten, verteilten sich die Mädchen auf nur 64 Berufe. Davon entfielen auf die vier am stärksten besetzten Berufe fast die Hälfte und auf

die zehn am stärksten besetzten Berufe fast drei Viertel aller weiblichen Auszubildenden. Ausländische Jugendliche waren an den Neuabschlüssen nur zu 6,4 Prozent beteiligt, obwohl ihr Bevölkerungsanteil in Duisburg 17 Prozent beträgt. Besonders unterrepräsentiert waren ausländische Mädchen.

Bemerkenswerte Ergebnisse liefern auch die Sonderauswertungen, die die vollzeitschulischen Bildungsgänge an berufsbildenden Schulen betreffen. Offenbar ist es in Duisburg bislang nicht hinreichend gelungen, das Defizit an Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System durch schulische Bildungsangebote zu kompensieren. Während die Berufsfachschulen, deren Absolventen – ähnlich wie Realschulabsolventen – besonders günstige Ausbildungschancen im dualen System haben, in Duisburg nicht einmal die Hälfte des landesdurchschnittlichen Anteils an Schulabgängern aus der Sekundarstufe I erreichten, war das Berufsvorbereitungsjahr mehr als doppelt so stark von Schulabgängern der Sekundarstufe I besetzt wie im Landesdurchschnitt. Der Besuch des Berufsvorbereitungsjahres scheint jedoch nur wenig geeignet zu sein, die Aussichten am Ausbildungsstellenmarkt zu verbessern. Nur 104 Jungen und Mädchen, die ein Berufsvorbereitungsjahr besucht hatten, erhielten 1983 in Duisburg einen Ausbildungsplatz. Immerhin wurden ein Jahr zuvor fast 1100 Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr beschult. Erstaunlicherweise verfügten von den Mädchen im Berufsvorbereitungsjahr bereits zwei Drittel über den Hauptschulabschluß. Das waren anteilmäßig doppelt so viel wie im Landesdurchschnitt. Angesichts dieses Befundes legt der Berufsbildungsbericht die Frage nahe, ob der Berufsfachschulbereich künftig nicht stärker und mit mehr berufsqualifizierenden Angeboten ausgestattet werden sollte, um geeignete Jugendliche, die im dualen System keinen Ausbildungsplatz finden, besser als im „Wartestand“ des Berufsvorbereitungsjahres fördern zu können.

Problemstellungen dieser Art weisen über die tagespolitische Diskussion hinaus. Nach den vorsichtigen Prognosen des Berufsbildungsberichts ist eine spürbare Entlastung des Duisburger Ausbildungsstellenmarktes erst Ende dieses Jahrzehnts zu erwarten. Der Bevölkerungsprognose des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen zufolge wird die – für den Ausbildungsstellenmarkt relevante – Zahl der Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 20 Jahren in Duisburg 1985 insgesamt 42.700 betragen und bis 1990 auf 29.300 bzw. bis 1995 auf 24.500 zurückgehen. Das entspricht einem Rückgang der genannten Bevölkerungsgruppe um fast 43 Prozent während eines Jahrzehnts. Die schwierige Aufgabe für die Region Duisburg wird darin bestehen, die äußerst angespannte Lage am Ausbildungsstellenmarkt während der nächsten Jahre zu bewältigen und zugleich die Weichen dafür zu stellen, daß in Zukunft der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften gedeckt werden kann. Damit sind auch strukturelle Probleme bezüglich des Verhältnisses von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem aufgeworfen. Wie dem Berufsbildungsbericht zu entnehmen ist, wurden 1983 in Duisburg mehr als 70 Prozent der männlichen Lehrlinge in Fertigungsberufen ausgebildet, dort beschäftigt waren aber nur 47 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer. Ob sich daraus eine Verschiebung der Versorgungsproblematik am Ausbildungsstellenmarkt auf den Arbeitsmarkt ergibt, wird zu prüfen sein.

Forschungsperspektiven: Aufbau eines computergestützten regionalen Berufsbildungs-Informationssystems

Wie die vorangegangenen Ausführungen gezeigt haben, liegt die besondere Bedeutung regionaler Berufsbildungsberichte darin, den politischen Entscheidungsinstanzen, Verwaltungseinrichtungen und der Öffentlichkeit Aufschluß über strukturelle Defizite und problemgruppenbezogene Disparitäten zu geben. Hierzu sind insbesondere genaue Analysen zum realisierten Übergangsverhalten Jugendlicher im Bildungssystem (einschließlich der betrieblichen Ausbildung) und zum drop-out bei den unter-

schiedlichen beruflichen Bildungswegen notwendig. Da die amtliche Berufsbildungsstatistik die entsprechenden „Daten nicht ausweist, sind die bei den zuständigen Stellen (Kammern) vorhandenen Informationen über Neuabschlüsse wie auch die Neuzugänge im schulischen Bereich als individualisierte Datensätze zu erfassen und in ein regionales Berufsbildungs-Informationssystem zu integrieren. Hierzu wird im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung an der Universität Duisburg/Gesamthochschule ein vom Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen gefördertes Forschungsprojekt („Ausbildungsversorgung und Berufsnot Jugendlicher in der Problemregion Duisburg“) durchgeführt. [15] Ziel des Projekts ist es, die regionale Versorgungslage und deren Struktur mittels Input-Output-Analysen [16] und unter Nutzung der computergestützten Datenverarbeitung möglichst umfassend darzustellen und auf Einflußgrößen hin zu untersuchen. Damit könnte auch eine geeignete Basis geschaffen werden für die Prognose zukünftiger Übergangsströme und -quoten. [17] Die Entwicklung eines tragfähigen Systems regionaler Berufsbildungsberichterstattung sollte nach unserer Auffassung in aller Sorgfalt vorbereitet werden, um zu verhindern, daß sie durch fragwürdige Zahlenspiele vorzeitig in politischen Diskredit gerät.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Stooß, F.: Zur regionalen Ungleichheit der beruflichen Bildungschancen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4. Jg. (1971), Heft 2, S. 142 ff.
- [2] Vgl. Ganser, K.: Regionalisierung von Maßnahmen der beruflichen Bildung. In: Informationen zur Raumentwicklung Jg. 1977, Heft 11, S. 807–819.
- [3] Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Berufsbildungsbericht, Bonn 1977 ff.
- [4] In Nordrhein-Westfalen ist seit 1982 jährlich ein Berufsbildungsbericht vorgelegt worden, zuletzt: Der Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr/Der Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Berufsbildungsbericht NRW 1984, Düsseldorf 1984. Vgl. auch Die Hessische Landesregierung (Hg.): Landes-Berufsbildungsbericht 1983, Wiesbaden 1984.
- [5] Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB zum Berufsbildungsbericht 1981: Qualitative und quantitative Mängel erfordern aktives Handeln. In: DGB-Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 4, '81, S. 99; Brandes, H./Rosemann, E.: Die Berufsbildungsbilanz. In: WSI-Mitteilungen Jg. 1981, Heft 12, S. 703–710; siehe Brandes, H. u. a.; Berlin 1982, vgl.: BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –
- [6] Vgl. hierzu beispielsweise die Auseinandersetzung um die Berufsbildungsbilanz für das Land Bremen bei Drechsel, R./Kröger, U.: Berufsbildungsbilanz für das Land Bremen. In: DGB-Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Sonderheft November 1983, S. 11–16; Reincke, M.: Berufsbildungsbilanz für das Land Bremen. In: DGB-Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 6, '84, S. 179–181; Drechsel, R./Kröger, U.: Einwände gegen die Berufsbildungsbilanz nicht gerechtfertigt. In: DGB-Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 6, '84, S. 181–182.
- [7] Kau, W.: Probleme der Schätzung von Berufsbildungsbilanzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 12. Jg. (1983), Heft 5, S. 157–160.
- [8] Siehe Althoff, H.; Berlin 1984, vgl.: BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –
- [9] Stadt Duisburg (Hg.): Berufsbildungsbericht Duisburg 1984, Duisburg 1984.
- [10] Vgl. Derenbach, R.: Ansätze zur Untersuchung regionaler Disparitäten im Berufsbildungsbereich. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Berlin 1978 (Materialien zum Expertengespräch: Problemregionen der beruflichen Bildung, S. 19–40).
- [11] Vgl. Kloas, P.-W.: Möglichkeiten der Aufbereitung von Regionaldaten im Rahmen der Berufsbildungsstatistik. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Berlin 1978 (Materialien zum Expertengespräch: Problemregionen der beruflichen Bildung, S. 41–51).
- [12] Vgl. Althoff, H.: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 13. Jg. (1984), Heft 3, S. 77–81.
- [13] Vgl. Klemmer, P.: Raumordnung und Landesplanung (Gutachten im Auftrag des Kommunalverbandes Ruhrgebiet), Essen 1982, S. 15 ff.

- [14] Die Abkopplungsthese läßt sich auch anhand anderer Indikatoren nachweisen. Vgl. hierzu: Stender, J.: Jugendarbeitslosigkeit in Duisburg. In: Arbeitsmarkt Ruhrgebiet 3. Jg. (1984) Heft 7, S. 9 ff.
- [15] Vgl. hierzu: Kutscha, G.: Ausbildungsversorgung und Berufsnott Jugendlicher im Ruhrgebiet, und Stender, J.: Zur berufsbildungsstatistischen Bedeutung und Problematik regionaler Strukturanalysen in bezug auf die Ausbildungsversorgung Jugendlicher — dargestellt an der Ruhrgebietsregion Duisburg. Veröffentlicht in: Beiheft 5 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Wiesbaden 1984.
- [16] Vgl. z. B. Hegelheimer, A.: Struktur- und Prognosemodell des Berufsbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981.
- [17] Dieser Ansatz wurde bereits angeregt durch den Beitrag von Fenger, H./Gottlieb, V./Stoß, F.: Nürnberg 1970, vgl.: BIBLIOGRAPHIE — Literatur zum Thema —

BIBLIOGRAPHIE — Literatur zum Thema —

- ALTHOFF, H.: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 13 (1984) 3, S. 77–81.
- BRANDES, H. u. a.: Angebot und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Arbeitsamtsbezirken (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 40), Berlin 1982.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hg.): Materialien zum Expertengespräch: Problemregionen der beruflichen Bildung, Berlin 1978.
- FENGER, H./GOTTSLEBEN, V./STOSS, F.: Bildungsstatistik in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3. Jg. (1970), S. 61–86.

Winand Kau

Mittelfristige Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis 1988

Problemstellung

Der Ausbildungsstellenmarkt hat auch 1984 wieder alle Rekorde geschlagen. Die Nachfrage der Jugendlichen nach betrieblichen Ausbildungsplätzen stieg ein weiteres Mal kräftig an (1984: 764 000, 1983: 725 000, 1982: 666 000), obwohl doch die Jahrgangsstärke der Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren, der Gruppe also, für die das duale System eigentlich da ist, längst den Höhepunkt überschritten hat. Die Nachfrageentwicklung hat sich offensichtlich von der demografischen Entwicklung abgelöst. Gleichsam wie auf ein geheimes Kommando, stürzen sich die Jugendlichen in die betrieblichen Ausbildungsgänge. Sie tun dies nicht mehr nur um sich zu qualifizieren. Als weitere Triebfeder ist die Furcht vor der Arbeitslosigkeit hinzugekommen. Denn nur durch eine Lehre kommt man an Einkommen in Gestalt einer vergüteten Ausbildung heran und erwirbt gleichzeitig die Berechtigung für den späteren Bezug von Arbeitslosengeld. Dadurch zieht das Ausbildungssystem vermehrt auch solche Gruppen an, die unter normalen Arbeitsmarktbedingungen einen anderen Qualifizierungsweg gewählt hätten.

Angesichts dieser Lage stellen sich viele Beobachter des Geschehens die bange Frage, wo dies denn noch hinführen soll; wann die Nachfrage — von den sinkenden Schulabgängerzahlen gezogen — wieder zurückgeht und wann die Ausbildungsbetriebe vom Nachfragedruck etwas entlastet werden können. Durch eine Vorausschätzung der Nachfrage für einen Mindestzeitraum von etwa 3 bis 4 Jahren können hierfür Anhaltspunkte gewonnen werden.

Darstellung der Prognosemethode

Der mittelfristige Prognosehorizont erfordert eine andere statistisch-methodische Behandlung als die kurzfristige Vorausschau auf das jeweils nächste Jahr. Während es bei der Kurzfristprognose genügt, die bekannten, aktuellen Strukturen (den Ist-Stand des laufenden Jahres) mit relativ geringfügigen Modifikationen fortzuschreiben, muß für einen mehrjährigen Zeitraum das Verhalten des zu prognostizierenden Systems (im vorliegenden Fall die Ausbildungsplatznachfrage) über viele Jahre beobachtet werden. Längerfristige Vorausschätzungen sind gewissermaßen Trägheitsprognosen, die auf der „Schwerfälligkeit“ (oder Reaktionsträgheit) von wirtschaftlichen und sozialen Systemen beruhen.

Die längerfristige Vorausschätzung läßt sich in methodischer Hinsicht in drei Teile gliedern. [1] Im ersten Schritt verschafft man sich eine Vorstellung von den Bestimmungsgründen, die für

die Nachfrageentwicklung grundsätzlich verantwortlich sind. Das heißt, es wird ein theoretisches Erklärungsmodell der Ausbildungsplatznachfrage gebildet. Dieses wiederum schafft die Basis für einen statistisch-ökonomischen Prognoseansatz. Das Erklärungsmodell ist auf die Hauptbestimmungsgründe beschränkt. Normalerweise gibt es neben diesen wichtigen Faktoren (der Einfachheit halber zunächst mit X_1, X_2, \dots, X_n bezeichnet) noch andere, nicht näher bekannte, für sich betrachtet unwichtige Einflußfaktoren, die sich der statistischen Messung entziehen. In der Gesamtheit üben sie allerdings einen nicht vernachlässigbaren Effekt aus. Man behilft sich damit, letztere in einem additiven Störterm (u), von dem man annimmt, daß er durchweg $(0, \sigma^2)$ -normalverteilt ist, zusammenzufassen. Die Normalitätsannahme stützt sich auf den in der Statistik grundlegenden zentralen Grenzwertsatz. [2] Die Störvariable hat den Mittelwert 0 (und die Streuung σ^2); dadurch ist sichergestellt, daß sich die positiven und negativen Abweichungen in der Summe ausgleichen. Die Störvariable hat folglich keinen systematischen Einfluß auf den Prognosegegenstand.

Bezeichnet man die gesamte Nachfrage aller Jugendlichen nach betrieblichen Ausbildungsplätzen mit GNA, dann kann man das theoretische Erklärungsmodell wie folgt schreiben:

$GNA = f(X_1, \dots, X_n) + u$. Die Regressionsfunktion f ist jedoch unbekannt. Der zweite Schritt auf dem Weg zum Prognosemodell besteht darin, aus den gegebenen Beobachtungswerten GNA_t und X_{it} die unbekannten Funktionsparameter (die Koeffizienten und die Streuung der Störvariablen) zu schätzen. Um die Schätzung zu vereinfachen, geht man dabei meist von einer linearen Funktionalbeziehung aus:

$$(1) \quad GNA_t = a_0 + a_1 X_{1t} + a_2 X_{2t} + \dots + a_n X_{nt} + u_t; t = 1, \dots, T$$

Dabei wird die Methode der kleinsten Quadrate angewendet. Dieses Schätzprinzip stellt die Koeffizienten so ein, daß die Summe der quadrierten Abweichungen der Störvariablen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg (den Stützbereich der Schätzung) — also $\sum u_t^2$ — ein Minimum wird. [3] Sind die Koeffizienten ermittelt, dann lassen sich die u_t und damit auch deren Streuung als Restgröße (Residuum) aus (1) errechnen. Auch diese haben folglich Schätzwert-Status.

Die lineare Beziehung (1) enthält in Gestalt von a_0 ein konstantes Element (Absolutglied, Achsenabschnitt), dem keine echte Variable, sondern nur eine Scheinvariable in Form einer Konstanten zugeordnet ist. Das Absolutglied ist häufig eine Folge der Linearitätsannahme. Ist der „wirkliche“ Zusammenhang jedoch nicht-linearer Natur, dann ergibt sich meist auch dann

ein von Null verschiedenes Absolutglied für die linearisierte Bestimmungsgleichung, wenn der Achsenabschnitt der nicht-linearen Beziehung in Wirklichkeit gleich Null ist. Die sachbezogene Interpretation des Absolutgliedes ist dadurch oftmals eingeschränkt.

Die Parameterschätzwerte sind mit Schätzfehlern behaftet, denn die eigentlichen oder „wahren“ Werte sind unbekannt. Die Frage ist also, wie genau die Schätzungen sind. Sie ist nur zu beantworten, wenn man sich darauf verlassen kann, daß die Störvariable nach einem bekannten, fest vorgegebenen Zufallsmodell zustande gekommen ist. Einige Merkmale wurden zum Teil schon genannt: Der (bedingte) Erwartungswert der Störvariablen ist Null; ihre Streuung hängt bei gegebenen X_t nicht von der Zeit ab, sie ist für alle t gleich σ^2 . Darin eingeschlossen ist, daß die u_t nicht in sich und nicht mit den Erklärungsfaktoren X_t korreliert sind. Die u_t sind bei gegebenem X_t normalverteilt. Hinzu kommen noch gewisse Regularitätsbedingungen, die z. B. sicherstellen, daß die Minimierungsaufgabe eindeutig lösbar ist.

Unter diesen Voraussetzungen kann man sogenannte Konfidenzintervalle für die Koeffizientenschätzwerte berechnen und feststellen, ob sie signifikant von Null verschieden sind. Mit einer vorzugebenden Konfidenzwahrscheinlichkeit (meist wählt man dabei 95%) liegt dann der unbekannte, „wahre“ Koeffizient innerhalb dieses Intervalls. Ein weiteres wichtiges Gütezeichen der Schätzung ist das Bestimmtheitsmaß (Quadrat des multiplen Korrelationskoeffizienten R). Das Bestimmtheitsmaß gibt an, welcher Anteil der Streuung der abhängigen Variablen – im vorliegenden Fall ist das die Ausbildungsplatznachfrage – durch den Schätzansatz erklärt worden ist. [4] Um festzustellen, ob eine der wichtigsten stochastischen Eigenschaften der Störvariablen, nämlich die Autokorrelationsfreiheit der u_t , erfüllt ist, wendet man meist noch den sogenannten Durbin-Watson-Test an. [5] Wenn zwischen den u_t und u_{t-1} keine Autokorrelation besteht, die u_t also frei variieren können, dann ist die Durbin-Watson-Testvariable gleich 2,0. Liegt die Testvariable wesentlich unter 2,0, dann besteht Verdacht auf positive, ist sie größer als 2,0, dann besteht Verdacht auf negative Autokorrelation zwischen den Residuen.

Der dritte Schritt, um statistisch-ökonomische Vorausschätzungen zu gewinnen, umschließt die eigentliche Prognosephase. Für diese Aufgabe verwendet man die Gleichung (2) ohne die Residuen u_t :

$$(2) \hat{GNA}_\tau = a_0 + a_1 \hat{X}_{1\tau} + a_2 \hat{X}_{2\tau} + \dots + a_n \hat{X}_{n\tau}; \tau = 1, 2, 3 \dots$$

Der Laufindex τ statt t gibt die Prognoseperiode an, also z. B. die Jahre 1985 bis 1988. Die \wedge -Kopfmarken der Variablen (gesprochen z. B. X_1 – Dach) kennzeichnen den Prognosecharakter. Um Prognosewerte für die Ausbildungsplatznachfrage zu gewinnen, müssen für die exogenen Variablen plausible oder anderweitig prognostizierte Vorgaben ermittelt und in (2) eingesetzt werden. Bei den Prognosewerten der abhängigen Variablen (GNA) handelt es sich mithin um bedingte Vorausschätzungen. Sie gelten nur unter der Voraussetzung, daß für die exogenen Größen (die X_t) zutreffende Vorgaben gemacht worden sind. Neben dem Vorhersagefehler für die exogenen Variablen gibt es aber noch andere Prognosefehlerquellen. Der erste von ihnen ist der sogenannte Spezifikationsfehler. Er setzt sich aus den Fehlern im Erklärungsmodell, aus Operationalisierungs- und Beobachtungsfehlern der Modellvariablen und aus Fehlern des Funktionsansatzes (wenn die Linearisierung keine gute Annäherung an die tatsächliche Funktionalbeziehung ist) zusammen. Eine weitere Fehlerquelle hängt von den Schätzfehlern in den Parameterwerten (Koeffizienten und Residualstreuung) ab. Der Spezifikationsfehler läßt sich durch sorgfältigen Aufbau der Gleichung und Test der Schätzergebnisse (vor allem Prognosetests) meist in Grenzen halten. Ähnliches gilt für den Schätzfehler. Die eingangs genannte Eigenschaft der Tragheit von Systemen wirkt sich hier ebenfalls stabilisierend aus.

Nicht vernachlässigt werden kann jedoch der Störvariablenfehler. Aufgrund ihrer Zufallseigenschaft gibt es für die Störvariablen keine zeitbezogenen Prognosewerte für u_τ . Man weiß nur, daß sie im Mittel gleich Null sind und der mittlere quadratische Fehler gleich dem Schätzwert von σ^2 ist. Ähnlich den Konfidenzintervallen bei den Koeffizientenschätzwerten, läßt sich auch hier ein Prognoseintervall berechnen. Ist die Normalverteilungshypothese gegeben, dann beträgt das Prognoseintervall bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent ungefähr: $GNA_\tau \pm 2,0 \cdot \sigma$. [6]

Ergebnisse des Schätzmodells

a) Theoretisches Erklärungsmodell

Die Ableitung eines theoretischen Erklärungsmodells der Ausbildungsplatznachfrage ist im Prinzip einfach. Die Ausbildungsplatznachfrage wird gemäß Berufsbildungsförderungsgesetz abgegrenzt: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unvermittelte Bewerber um Berufsausbildungsstellen, beide zum Stichtag 30. September. Es leuchtet unmittelbar ein, daß die Nachfrage vor allem von der demografischen Entwicklung, wie sie sich in den Schulabgängerzahlen niederschlägt und von den Wünschen der Jugendlichen in den verschiedenen Schulabgängergruppen nach einer betrieblichen Berufsausbildung abhängt. Diese beiden Faktoren allein geben jedoch noch kein vollständiges Bild, denn die Ausbildungsplatzchancen sind nicht gleich verteilt. Unbeschadet ihrer Übergangswünsche gibt es eine Gruppe von Schulabgängern (z. B. jugendliche Ausländer oder Hauptschüler ohne Abschluß), deren Aussichten auf eine Lehrstelle unmittelbar nach Schulabgang vergleichsweise gering sind. Im Erklärungsmodell muß diese Jugendlichengruppe von den übrigen Schulabgängern abgesetzt werden. Hinzu kommen noch besondere Einflüsse des Arbeitsmarktes. Wie einleitend bereits ausgeführt, hat in den letzten Jahren auch die Jugendarbeitslosigkeit den Wunsch nach einer Ausbildung verstärkt.

Aus diesen Überlegungen können vier theoretische Erklärungsvariablen bestimmt werden: Schulabgängerstruktur, Übergangsverhalten, Jugendliche, die noch für eine Ausbildung befähigt werden müssen, bzw. die an einer Ausbildung nicht interessiert sind sowie der Arbeitsmarkteinfluß. Die nächste Aufgabe besteht darin, diese Faktoren statistisch zu operationalisieren, d. h. in Variablen mit möglichst langen Zeitreihen umzuformen. Denn je länger die Zeitreihen, um so besser ist die empirische Informationsbasis für die Parameterschätzung der Nachfragegleichung.

Die Schulabgänger (SA) werden in zwei Kategorien aufgeteilt:

- Schulabgänger aus der Sekundarstufe I (mit und ohne Hauptschulabschluß, Abgänger mit Realschul- oder entsprechendem Abschluß); Variablen-Symbol: SA1
- Schulabgänger mit Fachhoch- und Hochschulreife; Variablen-Symbol SA2

Die Schulabgänger aus beruflichen Vollzeitschulen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen) sind gegenüber den Abgängern aus der SEK I keine unabhängige Kategorie. Denn sie sind in den Absolventenjahrgängen aus SEK I des Vorjahres ($t-1$) und Vorvorjahres ($t-2$) weitgehend enthalten und brauchen aus diesem Grund nicht noch einmal berücksichtigt zu werden.

Die Datenquelle des Übergangsverhaltens der Schulabgängergruppen ist die jährliche Schulabgängerbefragung der Länder. Diese Wunschübergangsquoten wiederum (ÜQ1, ÜQ2) werden zusammen mit den zugehörigen Schulabgängern zur ersten erklärenden Variablen: „Jugendliche mit Übergangswünschen in die betriebliche Berufsausbildung“ (ÜGW) verbunden.

$$(3) \text{ÜGW}_t = \text{SA1}_t \cdot \text{ÜQ1}_t + \text{SA2}_t \cdot \text{ÜQ2}_t; t = 1961, \dots, 1984$$

Da die Absolventen aus beruflichen Vollzeitschulen zur Vermeidung von Doppelzählungen nicht gesondert erfaßt wurden, ist es erforderlich, nicht nur die Übergänge aus dem laufenden Jahr (ÜGW_t), sondern auch aus den Vorjahren (ÜGW_{t-1} und

$\dot{U}GW_{t-2}$) als eigenständige Erklärungsgrößen zu behandeln. Ein ähnlicher Effekt des Auseinanderklaffens von Abgangsjahr und Nachfragejahr existiert bei den männlichen Hochschulberechtigten, die ihre Ausbildungswünsche erst nach Rückkehr aus dem Militär-/Zivildienst verwirklichen können.

Über die zu erwartenden Koeffizienten dieser Variablen in der geschätzten Nachfragegleichung lassen sich a priori einige Aussagen machen. Nicht alle Jugendlichen, die gesagt haben, sie würden einen Ausbildungsplatz anstreben, können diesen Wunsch im laufenden Jahr auch realisieren. Ein Teil der Jugendlichen wird nach Verlassen der Schule unter dem Eindruck des aktuellen Ausbildungsgeschehens seine Pläne ändern wollen (oder müssen). Infolgedessen sollte der Koeffizientenschätzwert für $\dot{U}GW_t$ positiv und kleiner als 1 sein, wenn auch nicht zu sehr unter 1 liegen.

Die Koeffizienten zu den $\dot{U}GW$ -Variablen sind keine geschätzten Realisierungsquoten. Sie sind — wie die übrigen Koeffizienten auch — partielle Differentialquotienten. [3] Sie geben den partiellen Einfluß einer Erklärungsvariablen im Kontext der übrigen Bestimmungsgrößen, also bei gegebener Erklärungsstruktur an. Es ist aber anzunehmen, daß zwischen den (unbekannten) Realisierungsquoten und den Koeffizienten ein enger Zusammenhang besteht. Gemäß dieser Hypothese sollte der Koeffizientenschätzwert für $\dot{U}GW_t$ zwischen 0,5 und 1,0, die Koeffizienten der verzögerten Varianten dagegen unter 0,5 liegen.

Ein Indikator für die Gruppe der Jugendlichen, die es bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oftmals schwerer als andere haben (JVA), findet man in Gestalt der Schüler im Berufsvorbereitungsjahr sowie der Schüler ohne Ausbildungsvertrag im ersten Schuljahr an Teilzeitberufsschulen. Da diese Jugendlichengruppe die Nachfragerrechnung des laufenden Jahres formalstatistisch (wenn auch nicht in der politischen Bewertung) entlastet, sollte der Koeffizientenschätzwert negativ sein. Zu erwarten ist, daß sein Betrag über 1 liegt, denn die in der Variablen erfaßten Jugendlichen sind nur ein Teil der relevanten Gesamtgruppe.

Für die vom Arbeitsmarkt ausgehenden Einflüsse auf die Nachfrage kommen im Prinzip mehrere Variablenalternativen in Frage. Zu denken wäre an die Gesamtzahl der Arbeitslosen, an die jugendlichen Arbeitslosen bis zu 20 oder bis zu 25 Jahren. Auch die unvermittelten Bewerber um Berufsausbildungsstellen könnten von Bedeutung sein. Eine weitere a-priori-Ungewißheit über die Variablenspezifikation besteht in der Verzögerung des Erklärungsfaktors. Da nach aller Erfahrung eine gewisse Zeit verstreicht, bis sich die Veränderung von äußeren Rahmenbedingungen im Verhalten von Gruppen niederschlägt, wird man erwarten müssen, daß sich der Arbeitsmarktfaktor nicht unmittelbar, sondern nach Ablauf einer gewissen Verzögerung auswirkt. Der in dieser Hinsicht bestabgesicherte Arbeitsmarktfaktor waren die jugendlichen Arbeitslosen bis zu 25 Jahren (JAL) aus der Vorperiode ($t-1$).

Die letzte Erklärungsvariable ist ein statistischer Korrekturfaktor (KORR) mit der Aufgabe, Beobachtungsfehler im Datenmaterial des Stützbereiches aufzufangen. Denn einige Daten liegen für die Zeit vor 1976 zum Teil nur lückenhaft vor. Um dennoch möglichst lange Zeitreihen zu erhalten, mußten einige Variablen (so z. B. die Neuabschlüsse in der Nachfrage und die Wunsch-Übergangsquoten für die Schulabgänger aus SEK I und II) unter Verwendung von Indikatoren rückgerechnet werden. Da aber die Rückrechnung auch nur eine Schätzung und dadurch mit Fehlern behaftet ist, die sich zwangsläufig in der Nachfragegleichung fortpflanzen, wurden erstere an einigen Stellen des Stützbereiches durch eine Korrekturvariable (vgl. Spalte 5 der Tabelle) neutralisiert.

Einige Bemerkungen zur Qualität des Zahlenmaterials sind hier anzufügen. Die Rückrechnung der neuen Ausbildungsverträge (NAA) wurde mittels eines mehrstufigen Indikatorverfahrens durchgeführt. Ausgangspunkt für die Rückrechnung ab 1975 war

einmal die durchschnittliche Ausbildungszeit der Auszubildenden (AZB), die unter Berücksichtigung der Anlernberufe in den sechziger Jahren bei etwa 2,5 Jahren gelegen haben dürfte. Eine zweite Informationsquelle für die Rückrechnungsprozedur lag in Gestalt der Teilnehmer an Abschlußprüfungen (PRÜF) und der gesamten Abgänger aus der betrieblichen Berufsausbildung (ABG) vor. Letztere konnten ab 1975 aus der Bilanzgleichung: $AZB_t = AZB_{t-1} + NAA_t - ABG_t$ direkt errechnet werden. Die Regressionsbeziehung: $ABG_t = f(\text{PRÜF})$ wurde rückextrapoliert und die Neuabschlüsse aus der Bilanzgleichung rechnerisch ermittelt. Schließlich wurden Informationen über den Ungelerntenanteil an den Berufsschülern in den sechziger Jahren zum Plausibilitätstest der Rückrechnung herangezogen. Aufgrund der geringen Bedeutung von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen wurden direkte Übergänge aus SEK I in die betriebliche Berufsausbildung in Höhe von rund 70 Prozent angenommen (vgl. Tabelle, S. 12).

Damit ist das theoretische Erklärungsmodell spezifiziert. Es besteht aus der Definitionsgleichung (3) sowie aus einem Funktionsansatz mit den folgenden Variablen:

$$(4) \hat{GNA}_t = f(\dot{U}GW_t, \dot{U}GW_{t-1}, \dot{U}GW_{t-2}, JVA_t, JAL_{t-1}, KORR_t)$$

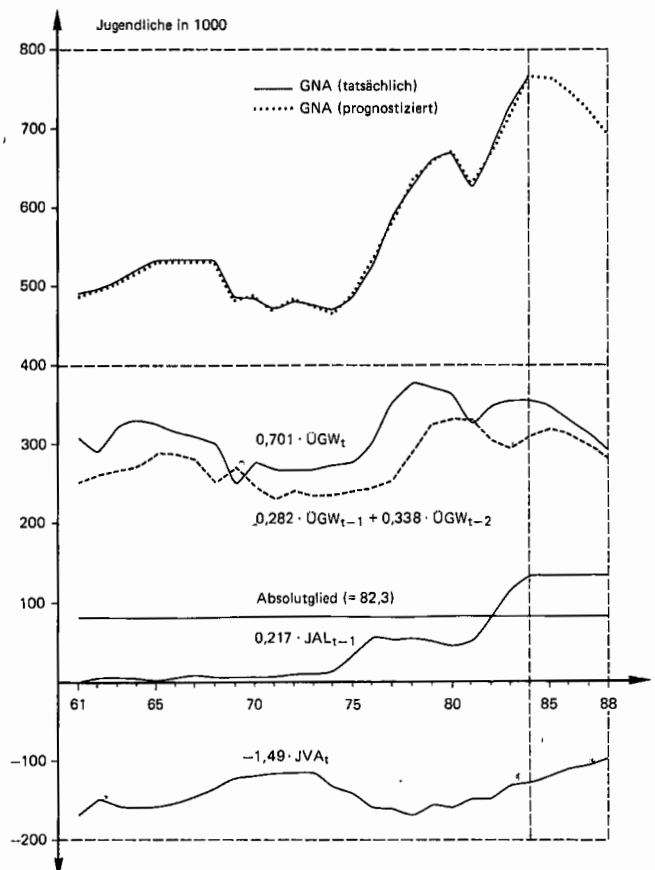
b) Bestimmungsgleichung für die Ausbildungsplatznachfrage

Die Parameterschätzung zu (4) — das sind die Koeffizienten der linearen Gleichung und die Standardabweichung der Residuen — erbrachte nach der Methode der kleinsten Quadrate die folgenden Ergebnisse:

$$(5) GNA_t = 82,322 + 0,7014 \dot{U}GW_t + 0,2820 \dot{U}GW_{t-1} + 0,3382 \dot{U}GW_{t-2} + 0,2172 JAL_{t-1} - 1,4880 JVA_t + 16,1696 KORR_t + u_t$$

Die Komponenten der geschätzten Nachfragegleichung (ohne Korrekturfaktor)

$$GNA_t = 82,3 + 0,701 \dot{U}GW_t + 0,282 \dot{U}GW_{t-1} + 0,338 \dot{U}GW_{t-2} + 0,217 JAL_{t-1} - 1,488 JVA_t + 16,17 KORR_t + u_t$$



Das statistische Datenmaterial zur Ausbildungsplatzprognose

Jahr	Ausbildungsplatznachfrage (GNA)		Arbeitslose bis 25 Jahren	Jugendliche ohne Ausbildung	Korrekturvariable	Jugendliche mit Ausbildungswünschen ÜGW	Schulabgänger		Wunschübergangsquoten	
	tatsächlich	geschätzt					aus SEK I	mit Hochschulberechtigung	zu SA1	zu SA2
			JAL	JVA	KORR	SA1				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	a)	b)		c)		d)				
1961	490	488	8	113	0	437	622	60	70	3
1962	497	495	13	100	0	415	590	61	70	3
1963	506	506	14	111	0	458	651	62	70	3
1964	519	519	11	110	0	467	665	58	70	3
1965	532	532	8	110	0	461	657	52	70	3
1966	533	532	13	103	0	447	635	54	70	4
1967	532	532	44	97	0	440	625	64	70	4
1968	533	534	21	90	0	428	635	74	67	4
1969	485	484	14	81	0	355	549	80	64	4
1970	485	486	18	79	0	390	633	91	61	4
1971	469	470	29	76	0	380	644	109	58	6
1972	480	480	39	76	0	380	676	130	55	6
1973	476	477	51	77	0	379	698	149	53	6
1974	470	468	158	90	0	391	718	167	53	6
1975	485	486	287	94	-0,30	394	697	173	54	10
1976	527	529	257	106	0	426	691	200	59	10
1977	585	585	268	107	0	503	776	212	61,5	12
1978	626	628	246	113	-0,50	539	824	219	62,4	11,2
1979	660	660	192	103	-1,00	530	839	192	59,7	15,1
1980	667	670	225	107	+0,60	518	828	221	58,0	17,0
1981	628	629	375	98	-0,30	461	791	257	52,7	17,4
1982	665	665	531	101	0	494	817	281	53,8	19,5
1983	725	724	623	87	0	509	807	299	54,5	23
1984	764	763	582	86	0	514	780	310	55,6	26
		Prognosen		Vorgabewerte für die Nachfrageprognose						
1985	—	764	625	75	0	498	735	310	56,0	28
1986	—	750	625	75	0	469	682	310	56,0	28
1987	—	725	625	70	0	445	636	305	56,0	29
1988	—	697	625	65	0	417	586	295	56,0	30

Quellen:

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft:
Berufsbildungsberichte.

Derselbe: Grund- und Strukturdaten

Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz:
Dokumentation 85, Dezember 1983

Bundesanstalt für Arbeit:

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA)

Schülerbefragungen der Bundesländer

Eigene Berechnungen

a) Nachfrage in der gesetzlichen Abgrenzung (Neue Verträge und unvermittelte Bewerber)

b) Geschätzte Nachfrage gemäß Gleichung 5

c) Schüler ohne Ausbildungsvertrag im 1. Schuljahr an Teilzeitberufsschulen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr

d) $\text{ÜGW} = \text{SA1} \cdot \text{ÜQ1} + \text{SA2} \cdot \text{ÜQ2}$

Die Gütekriterien für die Schätzung lauten wie folgt:

Bestimmtheitsmaß (R^2 in %) = 99,98

Standardabweichung der Residuen = 1,70

Durbin-Watson-Testvariable = 1,98

Konfidenzintervalle für die geschätzten Koeffizienten bei fünfprozentiger Irrtumswahrscheinlichkeit gemäß t-Verteilung:

$a_0 = 83,32 \pm 8,50;$ $a_1 = 0,70 \pm 0,04;$

$a_2 = 0,28 \pm 0,04;$ $a_3 = 0,34 \pm 0,03;$

$a_4 = 0,22 \pm 0,01;$ $-a_5 = 1,49 \pm 0,10;$

$a_6 = 16,17 \pm 3,10.$

Da die Null in keinem Konfidenzintervall vorkommt, ist die Schätzung gegenüber der Nullhypothese signifikant. Die Koeffizienten a_2 (für ÜGW_{t-1}) und a_3 (für ÜGW_{t-2}) sind jedoch nicht signifikant verschieden. Ein (grober) Hinweis sind die sich überlappenden Konfidenzintervalle. Der Schätzwert der Nachfrage im Stützbereich des Modells (das ist die Gleichung 5 ohne die Residuen u_t ; vgl. Spalte 2 der Tabelle) weicht im Durchschnitt um 1,7 nach oben und unten (alle Variablen sind in 1000 dimensioniert) ab. Die Autokorrelation (erster Ordnung) der geschätzten Residuen ist gemäß Durbin-Watson-Test wie gefordert näherungsweise gleich Null.

Berechnung der Nachfrageprognosen

Zur Berechnung von Prognosen für die Ausbildungsplatznachfrage sind zunächst Vorgabewerte für die Erklärungsvariablen ÜGW, JVA und JAL festzulegen. Die Korrekturvariable ist im Prognosebereich durchweg gleich Null. Man findet die Vorgabewerte im unteren Teil der Tabelle. Bei den Schulabgängerprognosen (einschließlich JVA) handelt es sich um Voraus-schätzungen der Kultusministerkonferenz (Dokumentation 85, Dezember 1983).

Die Übergangsquoten aus der Sekundarstufe I steigen bis 1986 noch auf 56 Prozent und bleiben dann bis 1988 unverändert. Die Übergangswünsche der Hochschulberechtigten dagegen wachsen bis 1988 schrittweise auf 30 Prozent an. Dabei handelt es sich wohlgerne um **Annahmen und nicht um Prognosen**. Auch die Vorgabewerte für den Arbeitsmarktfaktor begründen sich durch Annahmen. Es wird unterstellt, daß die Jugend-arbeitslosigkeit bis 25 Jahre auf dem Niveau von etwa 625 000 unverändert bleibt.

Setzt man diese Vorgabewerte in die Schätzgleichung (5) ein, dann erhält man folgende Prognosen: 1985: 764 000, 1986: 750 000, 1987: 725 000 und 1988: 697 000. Das Prognoseintervall für zufallsbedingte Abweichungen vom tatsächlichen Wert (nur Störvariablenfehler) beträgt beim ersten Prognosewert etwa 4000 nach oben und unten [6]. Danach könnte sich die Nachfrage von 1985 nur unwesentlich von der des Vorjahres unterscheiden. Der Rückgang wird sich jedoch voraussichtlich ab 1986 beschleunigen; aber erst 1988 wird die Nachfrage wieder unter 700 000 sinken.

Die Unwägbarkeiten dieser Prognose liegen aber auch auf der Angebotsseite. Denn die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrugen 1984 etwa 92 Prozent der Nachfrage und 97 Prozent des Angebotes. Mit einer Nachfragevorausschätzung wird somit – zumindest dem Entwicklungstrend nach – implizit auch eine Aussage über die voraussichtliche Angebotsentwicklung gemacht. Es ist jedoch eine offene Frage, ob die Ausbildungs-bereitschaft der Betriebe auf dem dafür erforderlichen hohen Niveau gehalten werden kann. Legt man nämlich die Erfahrungen aus der Vergangenheit zugrunde, dann ist der steile Angebotsanstieg in den letzten Jahren auch der Tatsache zu verdanken, daß die Betriebe die Übernahmequoten nach Ausbildungsabschluß drastisch gesenkt haben. Dadurch öffnete sich zwischen Ausbildungsleistung und Einstellung von Fachkräften eine Schere. Verfahren die Betriebe unter dem Eindruck

sinkender Schulabgängerzahlen in der Zukunft umgekehrt, das heißt, werden die Übernahmequoten für ausgebildete Jugendliche wieder angehoben, dann geht das Angebot stärker zurück als die oben errechnete Nachfrage.

Anmerkungen

- [1] Frohn, J.: Grundausbildung in Ökonometrie; Berlin, New York 1980, S. 14 ff. Schneeweiß, H.: Ökonometrie; Würzburg, Wien 1971, S. 89 ff. Schönfeld, P.: Methoden der Ökonometrie, Band 1; Berlin, Frankfurt a.M. 1969, S. 51 ff.
- [2] Frohn, J., a.a.O., S. 80. Schneeweiß, H., a.a.O., S. 40 und S. 349 ff.
- [3] Die Methode der kleinsten Quadrate für die Koeffizientenschätzung läßt sich in der Matrizen-schreibweise wie folgt darstellen (H. Schneeweiß, a.a.O., S. 94/95).

y ist ein $(T \times 1)$ -Vektor, X die $(T \times n+1)$ -Matrix der erklärenden Variablen, a der $(n+1)$ -Vektor der Koeffizientenschätzwerte und u der $(T \times 1)$ -Residuenvektor:

$$y = Xa + u \quad \text{bzw.}$$

$$u = y - Xa$$

$$\tilde{u}'\tilde{u} = (y - Xa)'(y - Xa) = y'y - 2y'Xa + a'X'Xa$$

$\rightarrow \min_a$

Durch partielles Differenzieren nach a :

$$\frac{d\tilde{u}'\tilde{u}}{da} = -2X'y + 2X'Xa$$

und Nullsetzen erhält man:

$$X'Xa = X'y \quad \text{bzw.}$$

$$a = (X'X)^{-1} X'y$$

$$[4] \quad R^2 = 1 - \frac{s^2(u)}{s^2(y)} \quad (\text{mit } s^2 = \text{Streuungsoperator})$$

$$[5] \quad \text{Durbin-Watson-Testvariable (d):}$$

$$d = \frac{\sum_{t=2}^T (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^T u_t^2} \approx 2 - 2\rho$$

mit ρ = Autokorrelationskoeffizient.

- [6] Das Prognoseintervall gilt jedoch nur für eine Prognose. Werden mehrere Prognoseperioden erfaßt (im vorliegenden Fall sind es vier), dann bedient man sich des sogenannten Toleranzintervalls. Die Intervallberechnung ist formal die gleiche, nur der Wert für k ist größer als im Falle des Prognoseintervalls. Das Toleranzintervall gibt an, daß auf lange Sicht mit einer vorgegebenen Irrtumswahrscheinlichkeit (z. B. 5% oder 1%) mindestens 90 Prozent der Prognosewerte im Toleranzintervall liegen. Wegen dieser doppelten Bedingtheit verzichtet man meist auf die Berechnung von Toleranzintervallen (vgl. H. Schneeweiß a.a.O., S. 76 ff.).

Egon Meerten / Klaus Dieter Weyrich

Evaluation in der Berufsbildung – Aspekte eines Evaluationsansatzes am Beispiel des Modellversuchs „Industriemeister“

Am Beispiel des vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Modellversuches „Industriemeister“ werden Erfahrungen und Probleme der Evaluation dieses Modellversuches dargestellt. Aufgrund der herausragenden Stellung der Berufsgruppe Industriemeister für den industriellen Produktionsprozeß kommt diesem Modellversuch besondere Bedeutung zu.

1. Einleitung

Wirtschaftliche, politische und soziale Entwicklungen in der Bundesrepublik Deutschland verändern u. a. industrielle Arbeitsprozesse von Arbeitnehmern. Die Gruppe der Industriemeister wird in spezifischer Weise von diesen Entwicklungen betroffen. Anforderungen an Meister verlagern sich z. B. mehr in die Bereiche organisatorischer und sozialer Kompetenz. Führungsquali-

fikationen, adäquates Erfassen und Organisieren der Zusammenarbeit im Betrieb gewinnen für Meister an Bedeutung (FRÖHNER, POTT, WIESNER, o.J.; FRIELING, MAIER 1980).

Die Weiterbildung von Meistern muß technischen und organisatorischen Entwicklungsprozessen angepaßt werden (WEYRICH, KEMP 1983). Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt sich diesem Adaptionsprozeß u. a. durch curriculare Revisions- und Innovationsprozesse. Die seit 1973 tätige Projektgruppe „Industriemeister“ erarbeitet auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der zuständigen Stellen, Institutionen, Organisationen und Verbänden Rechtsverordnungsentwürfe sowie – als flankierende Maßnahmen – Stoffkataloge und Lehrgangsunterlagen (KALUSCHE, SCHOLZ 1977; BOBER, MOHNS, SCHOLZ, WEYRICH 1982).

Mit dem Erlass von Prüfungsordnungen für Industriemeister wurden auch erstmalig Führungsqualifikationsanforderungen durch das Prüfungsfach „Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb“ bundeseinheitlich geregelt. Da Trägern der Weiterbildung zum Industriemeister bislang keine hinreichenden Lehrgangsmaterialien zur Verfügung standen, konzipierte und realisierte das Bundesinstitut den Modellversuch „Industriemeister“. Dadurch sollten zukunftsorientierte und praxisgerechte Materialien zur Führungsqualifizierung von Meistern entsprechend den inhaltlichen Anforderungen erlassener Rechtsverordnungen entwickelt werden.

Modellversuche als Mittel praxisbezogener Berufsbildungsforschung werden in der Bundesrepublik seit Beginn der 70er Jahre eingesetzt (KLEINSCHMIDT, PAULSEN, RAUNER, WENZEL 1978). Sie verfolgen das Ziel, Innovationen, die als notwendig oder wünschbar erachtet werden, zunächst, d. h. bevor sie generell eingeführt oder zur Einführung empfohlen werden, in einem überschaubaren Rahmen praktisch zu erproben und ihre Angemessenheit in Bezug auf die angestrebte Verbesserung sowie die Möglichkeiten und Bedingungen ihrer Realisierung wissenschaftlich zu überprüfen bzw. zu evaluieren. Sie beruhen auf der Erkenntnis, daß die durch technische, sozioökonomische und kulturelle Entwicklungen sich verändernden Bildungs- und Qualifikationsanforderungen in geltenden Lehrplänen Berücksichtigung finden müssen (ROTH 1968).

Im Modellversuch „Industriemeister“ wurde in Anlehnung an Wulf unter Evaluation die „... Sammlung, Verarbeitung und Interpretation von Informationen ... mit der Absicht (verstanden), bestimmte Fragen über Innovationen zu beantworten. Dabei geht es in der Regel darum, Innovationen zu verbessern, zu legitimieren und über sie zu entscheiden“ (WULF 1975, 567).

2. Evaluationsansatz des Modellversuchs „Industriemeister“

2.1 Organisatorischer Aspekt

Das Ziel des Modellversuchs „Industriemeister“ bestand hauptsächlich darin, im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung erarbeitete Lehrgangsmaterialien, die das Prüfungsfach „Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb“ abdeckten (FRÖHNER et al.), auf ihre Angemessenheit für die Weiterbildung zum Industriemeister hin zu untersuchen und gleichzeitig „... die Weiterbildung zum Industriemeister entsprechend den derzeitigen Erfordernissen zu optimieren“ (WEYRICH 1981).

Die Lehrgangsmaterialien bestanden aus 32 Lehr-/Lerneinheiten mit sozialwissenschaftlichen, arbeitswissenschaftlichen und führungstechnischen Inhalten. Sie waren modular dergestalt aufgebaut, daß sie für Teilnehmer und Dozenten gleichermaßen verwendbar waren (WEYRICH 1984).

Die Durchführung des Modellversuchs erfolgte bei zwei unterschiedlichen Trägern – dem Bildungszentrum für Industriemeister des Berufsfortbildungswerks des DGB und der Bildungszentrum GmbH der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Oberrhein. Anhand festgelegter Überprüfungsaspekte wurde der Modellversuch in 3 Phasen mit jeweils spezifischen Zielsetzungen konzipiert. Phase I beinhaltete Eingabe, Überprüfung und Verbesserung der im Auftrag des BIBB entwickelten Lehrgangsunterlagen anhand einer ersten Erprobung im Lehrgang.

In der Phase II sollten die von den Trägern verbesserten Materialien in Lehrgängen eingegeben, überprüft und nochmals revidiert werden. Dieses Ziel wurde nur vom Bildungszentrum für Industriemeister Wetzlar des Berufsfortbildungswerks (BFW) des DGB eingelöst. Die Bildungszentrum GmbH brach die Durchführung der II. Phase des Modellversuchs vorzeitig ab (WEYRICH 1984).

Die III., derzeit noch nicht abgeschlossene Phase, hat das Ziel, die Ergebnisse der II. Phase auszuwerten und auf dieser Grundlage ein Lehrgangsmaterialpaket für das Curriculum „Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb“ zu erstellen und den Trägern der Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.

Dem BIBB oblagen Koordination und wissenschaftliche Begleitung der Modellmaßnahmen. Unterstützt wurde die wissenschaftliche Begleitung von zwei „wissenschaftlichen Assistenzen“, die „vor Ort“, d. h. bei den mit der Unterrichtserprobung betrauten Trägern, die Evaluation durchführten. Die Versuchsaufgaben erforderten eine enge Zusammenarbeit zwischen Trägern, wissenschaftlichen Assistenzen und Bundesinstitut. Es wurden deshalb bei beiden Trägern sowie im Bundesinstitut Arbeitskreise gebildet, die wichtige organisatorische, inhaltsbezogene und methodische Hilfen boten.

2.2 Konzeptioneller Aspekt

Evaluation wurde im Modellversuch „Industriemeister“ verstanden als ein Prozeß der „... Sammlung, Verarbeitung und Interpretation von Daten mit dem Ziel, Entscheidungen über ein Curriculum zu fällen“ (WULF 1972, 16).

Den Modellversuchsaufgaben entsprechend wurde eine Evaluationskonzeption erarbeitet (MOHNS, SCHOLZ, WEYRICH 1980), die inhaltlich, organisatorisch und methodisch die Voraussetzungen für eine praxis- und handlungsorientierte Evaluationsdurchführung zu sichern versuchte.

Die enge Kooperation von Vertretern der Wissenschaft (BIBB, wissenschaftlichen Assistenzen), der Praxis (Träger) und der Betroffenen (Teilnehmer, Dozenten und Prüfungsausschußmitglieder) ermöglichte, Probleme gemeinsam zu lösen. Dies schloß das gezielte Eingreifen und die Veränderung von Anlage und Durchführung der Modellmaßnahme entsprechend den Spezifika der jeweiligen Träger ein. Das Evaluationskonzept intendierte, alle Beteiligten gleichberechtigt in die Diskussion über Ziele, Inhalte und Methoden des Modellversuchs einzubeziehen. Aus der Sicht des Bundesinstituts bot dieser Ansatz zugleich eine hohe Wahrscheinlichkeit für die Sicherstellung der Implementation des überprüften und revidierten Teilcurriculums.

2.3 Evaluationsform

Unter Berücksichtigung des Evaluationskonzeptes einerseits und den zum Teil unterschiedlich akzentuierten Ansprüchen der Träger an die Curriculumentwicklung und -evaluation andererseits mußte eine gemeinsam getragene Evaluationsform gefunden werden, die den Forschungsaufgaben und Überprüfungskriterien entsprechende und vergleichbare Ergebnisse sicherstellte. Unter diesen Umständen war es nicht möglich, eine der in den Erziehungswissenschaften gängigen Evaluationsformen unverändert auf den Modellversuch zu übertragen. In der tendenziell formativ angelegten Evaluation wurden deshalb Elemente summativer Evaluationsformen einbezogen, sofern es der Durchführung des Modellversuchs diente.

2.4 Inhalte der Evaluationstätigkeit

Im Mittelpunkt der Evaluation standen Lehrgangsmaterialien des Prüfungsfaches „Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb“, ihre Unterrichtserprobung bei den jeweiligen Trägern sowie die Revision der Materialien. Die Evaluationstätigkeit umfaßte die Eruiierung, Sammlung, Beschreibung und Auswertung relevanter Daten, Bewertungs- und Entscheidungsprozesse sowie Beratungs- und Kooperationsaufgaben, die unmittelbare Korrekturen und Veränderungen des Lehrgangsmaterials ermöglichten.

2.5 Evaluationsinstrumente

Korrespondierend mit diesem Evaluationsansatz wurde ein Ensemble verschiedener, einander ergänzender Evaluationsinstrumente entwickelt und zwischen den Beteiligten abgestimmt (MOHNS, SCHOLZ, WEYRICH 1980):

- Fragebogen für Dozenten, Kursteilnehmer und Prüfungsausschußmitglieder,
- teilstandardisierte Gruppengesprächsleitfäden mit Kursteilnehmern,
- Leitfäden für Unterrichtsbeobachtungen,

- systematische Protokollierungen der Erfahrungen und Ergebnisse der Beteiligten durch Arbeitsgruppensitzungen bei den Durchführungsträgern und im Bundesinstitut.

3. Erfahrungen und Probleme bei der Evaluation des Modellversuchs „Industriemeister“

Das in der Planungsphase entwickelte Evaluationskonzept enthielt eindeutige Festlegungen zum Gegenstand und zur forschungsinstrumentellen Durchführung der Evaluation, eine rigide Festlegung der Evaluationsform wurde jedoch vermieden. Rückblickend erwies sich diese Anlage der Evaluation aufgrund der spezifischen Bedingungen des Modellversuchs „Industriemeister“ als zweckmäßig. Sie half vor allem, jene Gestaltungsspielräume zu sichern, die aufgrund trägerspezifischer Ansprüche und Bedingungen „vor Ort“ für die Durchführung der Begleitforschung unverzichtbar waren.

Die im Evaluationskonzept postulierte Praxis- und Handlungsorientierung wurde von den Projektbeteiligten zur **unmittelbaren Verbesserung** der Lehrgangsmaterialien sowie der Modellversuchsdurchführung genutzt. Dies führte dazu, daß Elemente **formativer Evaluation** im Verlauf der Evaluationsdurchführung vorrangige Bedeutung gewannen. Die im Evaluationsprozeß eruierten Daten wurden den Modellversuchsbeteiligten zur Verfügung gestellt und erörtert. Die dadurch gewonnenen Einsichten, Vorschläge und Korrekturen flossen unmittelbar in die weitere Modellversuchsdurchführung ein.

Für die Sicherstellung der Kommunikation und Kooperation zwischen Träger, wissenschaftlicher Assistenz, Dozenten und Prüfungsausschußmitgliedern kam den trägerangegliederten Arbeitsgruppen maßgebliche Bedeutung zu. In zahlreichen Sitzungen wurden neben der Planung und Koordination der Projektdurchführung auch curriculare Revisionsvorschläge zum erprobten Lehrgangsmaterial vorgestellt und diskutiert. Im BFW in Wetzlar wurde weiterhin die Vorbereitung des Unterrichts zu jeder Lerneinheit sowie die Nachbereitung des durchgeführten Unterrichts auf der Grundlage der Erfahrungen, Analysen und Bewertungen der Dozenten und wissenschaftlicher Assistenz geleistet.

3.1 Einflüsse der Trägerspezifika

Bei beiden Trägern wurde in der Erprobungsphase insbesondere auf seiten der beteiligten Dozenten die Absicht deutlich, das Material nicht in der thematisch vorgegebenen Reihenfolge und inhaltlichen Konzipierung, sondern auf der Grundlage erster Einwände bereits „bereinigt“ und verändert einzusetzen. Die Frage, inwieweit ein derartiges Vorgehen mit der Ziel- und Aufgabenstellung der Modellversuchskonzeption in Übereinstimmung stehe, wurde bei beiden Trägern ausführlich erörtert. Die Bildungszentrum GmbH in Karlsruhe schloß sich der Forderung der Dozenten an, das Material einer „Vorprüfung“, Umstrukturierung und inhaltlichen Überarbeitung zu unterziehen. Der im vorgegebenen Lehrgangsmaterial enthaltene Hinweis, der Lehrgang stelle ein „offenes Curriculum“ dar, welches den Praxisanforderungen, entsprechend flexibel und modifiziert angewendet werden könne, begründete dieses Vorgehen.

In der trägerangegliederten Arbeitsgruppe des BFW in Wetzlar wurde eine entsprechende Diskussion geführt. Nach Abwägung aller Aspekte beschloß der Träger, trotz inhaltlicher und fachdidaktischer Kritik, das Lehrgangsmaterial in der vorliegenden Form, allenfalls ergänzt durch zusätzliches Material, einzusetzen.

Mit diesen unterschiedlichen Vorgehensweisen wurden von den Trägern im Kern auch unterschiedliche Entscheidungen über den Evaluationsverlauf und somit über die Evaluation selbst getroffen. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen: Das Evaluationskonzept sah vor, die schriftlichen und mündlichen Befragungen der Teilnehmer auf zusammenhängende Komplexe des Lehrgangsmaterials zu beziehen, um so – über die Bewertung einzelner Unterrichtseinheiten hinaus – auch Aussagen zur thematischen Anlage und Gliederungsstruktur des zu erprobenden Curricu-

lums zu gewinnen. Entsprechend dem Gesamtaufbau des Lehrgangsmaterials – es umfaßt 32 Lerneinheiten, untergliedert in 8 Themenkomplexe – wurde von 8 Befragungen ausgegangen.

Unter anderem bedingt durch die Auflösung und Umstrukturierung der Lerneinheiten sah sich die wissenschaftliche Assistenz in Karlsruhe gezwungen, die schriftlichen Teilnehmerbefragungen nicht pro Themenkomplex, sondern pro Lerneinheit durchzuführen. Dadurch erhöhte sich die Zahl der Befragungen erheblich. Die Bereitschaft der Teilnehmer zum Ausfüllen der Fragebogen sank, so daß die wissenschaftliche Assistenz in Karlsruhe es für angebracht hielt, finanzielle Anreize für jeden ausgefüllten Fragebogen zu bieten. Auch die mündlichen Teilnehmerinterviews konnten nicht auf die vorgegebenen Lernkomplexe bezogen werden. Sie konzentrierten sich vielmehr auf den in einem Zeitraum von 5 bis 6 Wochen abgehaltenen Unterricht.

Im BFW in Wetzlar erfolgten die Teilnehmerbefragungen hingegen themenkomplexbezogen. Schriftliche Befragungen und Gruppeninterviews wurden hinsichtlich Befragungsinhalt und -gegenstand aufeinander abgestimmt. Die Gruppeninterviews folgten jeweils den schriftlichen Befragungen und gaben so den Teilnehmern die Möglichkeit, ihre in Fragebogen geäußerten Meinungen inhaltlich zu präzisieren. Sofern dies den Teilnehmern schwer fiel, boten die Interviews die Möglichkeit, (kontroverse) Begründungsaspekte und Meinungsbilder abzufragen. Nennenswerte Motivationsprobleme der Teilnehmer bezüglich der Mitwirkung an den Befragungen ergaben sich nicht.

3.2 Probleme der wissenschaftlichen Assistenzen

Die wissenschaftlichen Assistenzen beider Träger erfüllten ihre Evaluationsaufgaben auf der Grundlage verbindlicher Vereinbarungen mit dem Bundesinstitut, insbesondere der Modellversuchs- und Evaluationskonzeption. In einer Vielzahl von Punkten zur Planung und Durchführung der Evaluation bestand zwischen beiden Assistenzen Konsens. Übereinstimmend kritisierten die Assistenzen beispielsweise, der Unterrichtsbeobachtungsbogen sei „unvollständig“. Die wissenschaftliche Assistenz in Wetzlar präziserte, das Instrumentarium sei einseitig auf die Erfassung und Auswertung quantitativer Daten bezogen, wodurch die inhaltlichen und qualitativen Aspekte des Unterrichtsgeschehens und des Lehrgangsmaterials unerfaßt blieben. Sie schlug eine Vermittlung quantitativer und qualitativer Methoden vor, erstellte einen entsprechenden Entwurf zur Unterrichtsbeobachtung und setzte ihn nach Absprache mit dem Bundesinstitut ein.

Die wissenschaftliche Assistenz in Karlsruhe plädierte für einen erweiterten Einsatz quantitativer Instrumente und schlug z. B. schriftliche Teilnehmerbefragungen pro Lerneinheit und zusätzliche Verfahren zur Leistungskontrolle der Teilnehmer vor. Aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Modellversuchsmaßnahme durch die Bildungszentrum GmbH in Karlsruhe wurde diese Veränderung jedoch nicht mehr umgesetzt (WEYRICH 1984).

4. Schlußfolgerungen

Die hier in ausgewählten Aspekten dargestellten Evaluationserfahrungen eines in seiner Aufgabenstellung begrenzten Modellversuchs erlauben selbstverständlich keine allgemeingültigen Schlußfolgerungen methodischer oder organisatorischer Art. Andererseits kann eine hinreichend abgesicherte Theorie der Evaluation in der Berufsbildung erst entwickelt werden, wenn die vielfältigen und unterschiedlichen Praxiserfahrungen aufgegriffen und sukzessive verarbeitet werden.

Die Evaluationserfahrungen im Modellversuch „Industriemeister“ bestätigen die in den letzten Jahren diskutierte These: Die auf eine Alternative zugespitzte Auseinandersetzung zwischen empirischen und handlungsbezogenen Evaluationsansätzen ist in ihren Prämissen und inhaltlichen Problempositionen korrekturbedürftig. Auch von seiten der Vertreter empirisch-analytischen Wissenschaftsverständnisses wird die Notwendigkeit einer Über-

prüfung und Weiterentwicklung des empirischen Methodenapparates und seiner klassischen Gütekriterien unter den Ansprüchen curricularer und evaluativer Praxis anerkannt und teilweise mitgetragen. Die Entwicklung qualitativer Untersuchungsmethoden und die Überprüfung ihrer Kombinations- und Integrationsmöglichkeiten mit quantitativen Verfahren und Methoden ist zur Zeit eine vordringliche, aus der Praxis begründete Forschungsaufgabe.

Die vielfach und zumeist erst im Kontext der Modellversuchspraxis erfahrene Inkompatibilität zwischen konstruiertem empirischen Evaluationsdesign und den in der Forschungspraxis wirksam werdenden Anforderungen an wissenschaftliche Begleituntersuchungen läßt sich unter Umständen reduzieren, wenn bereits in der Phase der Konstruktion des Untersuchungsdesigns Anforderungen offen und praxisorientiert und nicht im Schema blockierender „Schulstreitdiskussionen“ angesprochen werden.

In dieser Phase sollten auch bereits die Funktion der Evaluation und die Verwertbarkeit der Evaluationsbefunde für das jeweilige Versuchsprogramm bestimmt werden. Die Festlegung, ob ein Evaluationsprogramm vorzugsweise der abschließenden Entscheidungsvorbereitung, dem Legitimationsausweis oder der Optimierung der Modellversuchsdurchführung dienen soll, ist von grundlegender Bedeutung für die Auswahl der Evaluationsform, der Evaluationsmethoden und -instrumente. Inwieweit es gelingt, wissenschaftliche Begleituntersuchungen nicht lediglich als reduzierende „Störfaktoren“ des Forschungsprozesses zu betrachten, sondern sie – dem Innovations- und Erkenntnisinteresse eines Modellversuchs entsprechend – im Sinne eines interventiven Evaluationsdesigns offenzulegen, zu strukturieren und zu kontrollieren, hängt im Einzelfall von den Einflüssen und Gestaltungsmöglichkeiten der konkreten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen eines Modellversuchs ab. Dabei ist zu beachten, daß Modellversuche in der beruflichen Bildung in Zielkonflikte bildungspolitisch unterschiedlicher Institutionen und Einrichtungen geraten. Dies um so mehr, je bedeutsamer die von dem jeweiligen Modellversuchsvorhaben erfaßte Arbeitnehmergruppe für den Arbeitsprozeß ist.

Planung und Durchführung interventiver Evaluation setzt indessen die enge Kommunikation und Kooperation von „Durchführern“ und „Evaluatoren“ voraus. Im Sinne der Verknüpfung von Evaluationspraxis und Grundlagenforschung sollte die Möglichkeit genutzt werden, interventiv angelegte Evaluationsdesigns in der Praxis selbst zu evaluieren, um somit zu Erkennt-

nissen ihrer praktischen und methodischen Funktionalität und Leistungsfähigkeit und in der Folge zu Ansätzen ihrer Weiterentwicklung und Korrektur zu gelangen. Langfristiges Ziel eines derartigen Evaluationsansatzes wäre die Entwicklung einer Evaluationstheorie und die Optimierung des Instruments „Modellversuche“ in der Berufsbildung. Die Erreichung dieses Zieles diene letztendlich allen Arbeitnehmern, Arbeitgebern, zuständigen Stellen, Berufs- und Arbeitgeberverbänden, Arbeitnehmerorganisationen und nicht zuletzt dem Wissenschaftsprozeß selbst.

Literatur

- CRONBACH, L. J.: Evaluation zur Verbesserung von Curricula. In: Wulf, C. (Hrsg.): Evaluation. München 1972, S. 41–49
- FRIELING, E.; MAIER, W.: Analyse von Meister- und Vorarbeitertätigkeiten. In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Heft 86, 1980, S. 32–48
- FRÖHNER, K. D.; POTT, C.; WIESNER, H.: I. Teil des Endberichtes mit dem thematischen Schwerpunkt „Entwicklung einer Lehrgangskonzeption für die Fortbildung zum Industriemeister unter besonderer Berücksichtigung empirischer Daten“. Unveröffentlichtes Manuskript, erstellt im Auftrage des Bundesinstituts für Berufsbildung, o.J.
- KLEINSCHMIDT, R.; u. a.: Modellversuche – Ein Instrument zur Weiterentwicklung beruflicher Bildungspraxis. Arbeitsergebnisse eines Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Wirtschafts- und Berufspädagogischen Studienkreises vom 28. und 29. September 1976 in Berlin. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, Beuth Verlag GmbH 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 52)
- MOHNS, E.; SCHOLZ, D.; WEYRICH, K. P.: Evaluationskonzept des Modellversuchs „Industriemeister“. Berlin 1980
- MOSE, H.: Aktionsforschung als kritische Theorie der Sozialwissenschaften. München 1975
- ROTH, H.: Stimmen die deutschen Lehrpläne noch? In: Die Deutsche Schule, 2/1968, S. 69–76
- SCRIVEN, M.: Die Methodologie der Evaluation. In: Wulf, C. (Hrsg.): Evaluation. München 1972, S. 60–91
- WEYRICH, K. D.: Modellversuch „Industriemeister“. Ein Beitrag zur Verbesserung der Weiterbildung zum Industriemeister. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 2, S. 17–18
- WEYRICH, K. D.; KEMP, T.: Führungsqualifikationen der Industriemeister gewinnen immer mehr an Bedeutung – Ein Praxis- und Erfahrungsbericht aus dem Modellversuch „Industriemeister“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 5, S. 179–180
- WEYRICH, K. D.; u. a.: Zwischenbilanz des Modellversuchs „Industriemeister“. Evaluation von Lehrgangsunterlagen zur Industriemeisterqualifizierung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 19)
- WULF, Ch.: Planung und Durchführung der Evaluation von Curricula und Unterricht. In: Frey, K. (Hrsg.): Curriculum-Handbuch, Band II, München 1975, S. 567–679 (a)

Sabine Davids

Aus der Sicht der Eltern: Berufseinstieg von Jugendlichen

In der Berufsbildungsforschung wurde bislang kaum beachtet, unter welchen Anforderungen und Belastungen die Eltern von Jugendlichen stehen, wenn es um Fragen der beruflichen Bildung und um Probleme des Berufseinstiegs geht.

Der vorliegende Aufsatz behandelt die aktuelle Beziehung zwischen Eltern und Kindern während dieser wichtigen Phase. Die Ergebnisse wurden aus einer Vorstudie des BIBB-Projekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“ gewonnen.

Fazit:

Aufgrund der Ausbildungs- und Berufsprobleme Jugendlicher sind die Eltern nicht nur finanziell stark belastet, sondern auch pädagogisch gefordert – und oft überfordert.

Für das 1983 gestartete BIBB-Projekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“ wurden als Vorstudie insgesamt 150 Fallstudien von Jugendlichen und ihren Umfeldpersonen erhoben. Die Inter-

views mit Jugendlichen, die sich entweder in der Ausbildung, im Beruf, in berufsvorbereitenden Maßnahmen befinden oder arbeitslos sind, sowie mit Eltern, Ausbildern und Berufsschullehrern führte die Sozialforschungsstelle Dortmund im Auftrag des BIBB durch. Im Projekt wird untersucht, wie sich die heutige Situation in Ausbildung und Beruf für Jugendliche und ihre Umfeldpersonen darstellt, welche zentralen Probleme es gibt und welche Lösungsstrategien eingeschlagen werden. Es wird näher darauf eingegangen, welche Zusammenhänge für die Jugendlichen zwischen Berufsausbildung, Arbeitseinstellungen und Lebensplanung bestehen bzw. wie sich berufsbezogene Konflikte auf Lebensplanung und Arbeitseinstellungen auswirken.

Als erstes Ergebnis aus der Vorstudie liegt die Auswertung zu den Eltern-Fallstudien vor, die sich auf die besonderen Probleme dieser Gruppe konzentriert. Ein Bericht über die Ergebnisse aus den Fallstudien zu den Jugendlichen wird im Frühjahr '85 erscheinen.

„Ein guter Schulabschluß ist erst mal das Wichtigste“

Ein von den Noten und der Abschlußstufe her möglichst guter Schulabschluß gilt bei den meisten Eltern als Voraussetzung für ein späteres befriedigendes Berufsleben. Etwa die Hälfte der befragten Eltern ist der Meinung, daß ihre Kinder mit einem Hauptschulabschluß bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz schlechtere Chancen (gehabt) hätten, als Jugendliche mit der Mittleren Reife oder Abiturienten. Viele Eltern wünschen sich, daß ihre Kinder das Abitur als Schulabschluß erreichen.

Allerdings berichtet ein Drittel der in der Vorstudie befragten Eltern von ihren Kindern, daß diese kein Interesse an einem längeren Schulbesuch gehabt hätten. Als Gründe werden Leistungsschwierigkeiten, aber auch Schulumüdigkeit, angegeben. Etwa die Hälfte dieser Kinder hat nach Aussagen der Eltern keinen Ausbildungsplatz bzw. nach der Ausbildung keinen Arbeitsplatz gefunden. Die betroffenen Eltern sehen sich in ihrer Befürchtung bestätigt, daß bei ihren Kindern der Einstieg ins Berufsleben durch die mangelnde schulische Qualifikation verhindert bzw. sehr erschwert worden ist.

Dieses Ergebnis aus der BIBB-Vorstudie wird durch eine Repräsentativbefragung bestätigt, die das Institut für Schulentwicklungsforschung Dortmund durchgeführt hat: Danach erscheint 51 Prozent der Befragten das Abitur als beste Voraussetzung, um einen Ausbildungsplatz im gewünschten Beruf bzw. später einen Arbeitsplatz zu bekommen. [1] Die in dieser repräsentativen Studie befragten Eltern halten die Kombination von Abitur und Berufsausbildung für die beste Grundlage, auf die ihre Kinder die eigene Lebensplanung gründen können.

Die für die BIBB-Vorstudie befragten Eltern befürworten nur vereinzelt, daß ihre Kinder nach dem Abitur studieren. Die betriebliche Ausbildung wird von nahezu allen Befragten einem Studium vorgezogen.

Dies liegt sicher auch an der traditionellen Orientierung der Eltern, die zu drei Vierteln selbst eine Facharbeiter- oder Angestelltenausbildung abgeschlossen haben.

Die Berufswünsche der Kinder werden „sanft und mit viel Diplomatie“ auf realistische Ziele gelenkt

Die für die Vorstudie befragten Eltern berichten, daß sie sich im allgemeinen schon recht früh gemeinsam mit ihrem Kind Gedanken über seine berufliche Zukunft gemacht haben. Die Auswertung der Interviews zeigt, daß die Jungen im Alter von 10 bis 12 Jahren zum Teil sehr utopische und abenteuerliche Berufswünsche haben, während die Mädchen „realistischer“ sind, d. h. ihre Berufswünsche fallen eher mit der späteren Berufswahl zusammen. Die Jugendlichen äußern durchweg traditionelle, geschlechtsspezifische Berufsziele. Die Eltern wirken zwar ausgefallenen Berufswünschen entgegen, die ihrer Meinung nach zu den „brotlosen Künsten“ gehören, aber an den geschlechtsgebundenen Vorstellungen für das Berufsleben rütteln sie nicht.

Je näher der Termin für die endgültige Berufswahl rückt, je mehr sich die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt anspannt, desto unsicherer und nervöser werden die Eltern angesichts der anstehenden Berufsentscheidung ihrer Kinder. Ehemals feste Vorstellungen darüber, wie Eltern den Berufswunsch ihres Kindes beurteilen können, werden vager. Zwar orientieren sich die Eltern an Kriterien, die sie aus ihren eigenen Erfahrungen im Arbeitsleben gewonnen haben; dazu gehört z. B. die voraussichtliche Arbeitsplatzsicherheit. Es ist aber nur allzu deutlich, daß die heutige Situation nicht mit den alten Maßstäben gemessen werden kann: Durch die anhaltende wirtschaftliche Rezession sind weiterhin Arbeitsplätze bedroht, und die Versorgung mit Ausbildungsplätzen ist unsicher. Die Entwicklung neuer Technologien in den letzten 20 Jahren hat neue Berufe bzw. eine gravierende Änderung traditioneller Berufsinhalte hervorgebracht.

Den Eltern fehlen Informationen über die konkrete regionale Arbeitsplatz- und Ausbildungssituation. Sie haben keine

Kriterien zur Beurteilung berufsspezifischer Entwicklungen, die in der nächsten Zukunft zu erwarten sind.

Spätestens in den Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schulen muß von den Jugendlichen die Berufsentscheidung getroffen werden. Dabei werden sie durch den berufskundlichen Unterricht unterstützt. Ein Drittel der für die Vorstudie befragten Eltern rechnet die positiv verlaufene Berufswahl ihres Kindes dem Engagement des unterrichtenden Lehrers zu: Sie meinen, der Lehrer habe ihr Kind stark motiviert, sich rechtzeitig über die verschiedenen Berufe zu informieren, die Berufswirklichkeit durch Betriebspraktika zu erkunden und sich von Schwierigkeiten und Absagen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz nicht so schnell entmutigen zu lassen. Dieser positive Einfluß des Unterrichts wurde auch in einer repräsentativen BIBB-Studie über „Berufswahl und Berufsinformation“ festgestellt. [2]

Den meisten Eltern fällt es schwer, sich überhaupt einen Zugang zu Informationen zu verschaffen. Ein Versuch dazu ist der Besuch bei dem Berufsberater im Arbeitsamt. Gut die Hälfte der für die Vorstudie befragten Eltern begleitet das Kind zur Beratung, in der Regel die nichtberufstätigen Mütter. Nahezu alle befragten Eltern waren von der Berufsberatung enttäuscht. In ihrer Kritik drückt sich aus, daß sie mit anderen Erwartungen oder sogar mit falschen Vorstellungen in die Sprechstunde gekommen sind, z. B. hatten sie gehofft, der Berater könnte auch eine Ausbildungsstelle vermitteln. Es wäre allerdings wichtig, wenn die Berufsberater angemessen auf die Bedürfnisse der Eltern eingehen könnten, denn die Eltern verstärken die Wirkung des Beratungsgesprächs auf die Jugendlichen.

Die Eltern stellen in der Phase der Berufswahl für ihre Kinder wichtige Gesprächspartner dar. Die im Rahmen der Vorstudie durchgeführten Interviews mit Jugendlichen bestätigen, daß für die meisten Jugendlichen die Gespräche mit den Eltern große Bedeutung haben. Auch die BIBB-Studie „Berufswahl“ errechnete nur 10 Prozent Jugendliche, die das Gespräch mit den Eltern negativ bewerteten. [3]

In diesen Gesprächen werden die neuesten Informationen erzählt und von den Erfahrungen berichtet, die der Jugendliche bei Firmen, Tests, Beratungsstellen usw. macht. Sie haben dadurch eine erhebliche psychische Entlastungs- und Ordnungsfunktion. Die Eltern bieten ihre eigenen Lebens- und Arbeits Erfahrungen den Kindern als Bewertungsmaßstäbe an. Damit wird den Jugendlichen eine wichtige Orientierungshilfe gegeben. Nicht zuletzt nutzen die Eltern diese Diskussionen auch, um ihre Kinder von „unsoliden“ Berufsvorstellungen abzubringen, und sie von der Richtigkeit der elterlichen Einschätzungen zu überzeugen.

Dabei kann man zwei Gruppen von Eltern unterscheiden: Die eine Gruppe, in der Vorstudie durch ca. zwei Drittel der Befragten vertreten, findet es wichtig, daß ihr Kind diesen Schritt ins Erwachsenenleben selbständig tut. Zudem glauben sie, nur noch geringe Einflußmöglichkeiten auf ihr halberwachsenes Kind zu haben.

Diese Eltern haben die Einstellung, daß es unter pädagogischen Gesichtspunkten am sinnvollsten sei, sich selbst bei der Berufswahl des Kindes bewußt zurückzuhalten. Diese Haltung wird untermauert durch die Tatsache, auf die Situation nicht richtig vorbereitet zu sein: Während das Kind sehr viele – und zum Teil auch widersprüchliche – Informationen, Ratschläge und Auskünfte sammelt und verarbeitet, um schließlich eine Entscheidung treffen zu können, sind die Eltern eher in der Rolle des Beobachters bzw. Beraters.

Die andere Gruppe von Eltern versucht dagegen, die Berufsentscheidung des Kindes stärker zu beeinflussen, mit dem Argument:

„Mein Sohn wußte nicht genau, was er werden wollte. Das ist mal wieder typisch!“

Etwa ein Drittel der für die Vorstudie befragten Eltern macht es ihren Kindern zum Vorwurf, wenn diese sich nicht klar für

einen bestimmten Beruf entscheiden können. Sind die Kinder (noch) nicht in der Lage, sich auf eine Berufsausbildung festzulegen, oder müssen sie das gewählte Berufsziel ein- oder mehrmals ändern, weil sie z. B. keinen Ausbildungsplatz bekommen, so sehen sich diese Eltern dazu aufgefordert, für die Kinder die Entscheidungen zu treffen. Mit finanziellem oder psychischem Druck soll das Kind von der Richtigkeit eigener Argumente für einen bestimmten, von den Eltern ins Auge gefaßten Beruf überzeugt werden. Dabei spielt nicht nur die „feste Meinung“ eine Rolle, im Wunschberuf des Kindes würden nur Arbeitslose produziert, während die Zustimmung zum elterlichen Berufsvorschlag Einkommen und Arbeitsplatz garantiere. Vielmehr soll das Kind Hoffnungen und Pläne erfüllen, die eher den Wünschen der Eltern entsprechen.

Dazu gehört die Vorstellung, der Sohn könne eines Tages das elterliche Geschäft übernehmen genauso wie das ehrgeizige Ziel, das Kind möge als Mediziner eine glänzende Karriere machen.

Die berufsbezogenen Vorstellungen der Jugendlichen finden bei diesen Eltern nur wenig Unterstützung. Gegen die elterliche Beharrlichkeit eigene Vorstellungen zu setzen, verlangt von den Jugendlichen mehr Selbstbewußtsein, als in der Regel vorhanden ist. Während die befragten Jugendlichen beklagen, daß ihre eigenen Berufswünsche nicht berücksichtigt worden seien, sagen die Eltern, daß ihr Kind die Berufsentscheidung bejahen würde.

Treffen die Kinder abweichende Entscheidungen, sehen sich die Eltern in ihren persönlichen Hoffnungen enttäuscht. Diese Enttäuschung verstärkt sich erheblich, wenn der Berufseinstieg des Kindes nach der Ausbildung fehlschlägt. Die Eltern unterstellen, daß es dem Kind an Ernsthaftigkeit und Willenskraft mangelt. Sie sehen sich in ihrer pessimistischen Einschätzung gegenüber der selbständig von dem Kind getroffenen Entscheidung bestätigt und sich selbst durch den Mißerfolg des Kindes bloßgestellt. Sie „schämen“ sich vor Bekannten, daß ihr Kind ihnen die „Schande antut“, die Ausbildung abzubrechen oder arbeitslos zu sein.

„Wer heute keinen Beruf lernt, hat später keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt“

Eine abgeschlossene Berufsausbildung sehen alle befragten Eltern als Grundlage einer selbständigen, d. h. von elterlicher und staatlicher Unterstützung unabhängigen Lebensführung an. Eine Berufsausbildung wird als Mindestvoraussetzung zur Finanzierung einer eigenen Wohnung, der Befriedigung von Konsumbedürfnissen und zur Gründung einer eigenen Familie angesehen.

Auch die Eltern, die selbst keinen Ausbildungsabschluß haben, sich aber „hocharbeiten“ konnten, sind der Meinung, daß für ihre Kinder heutzutage eine Berufsausbildung ebenso wichtig sei wie eine gute Schulbildung.

Diese Einstellung gilt sowohl den Söhnen wie den Töchtern gegenüber. Vor allem Mütter, die ihr eigenes (Berufs-)Leben retrospektiv als unbefriedigend einschätzen — z. B. weil Berufswünsche aufgrund der Widerstände ihrer Eltern unerfüllt geblieben sind —, bestehen auf einer Berufsausbildung für ihre Tochter. Für alle Eltern ist selbstverständlich, daß ein Beruf Zukunftsaussichten und gutes Einkommen bieten sollte. Auch die spätere Rente wird schon mitbedacht. Viele Väter hoffen, daß die Berufsausbildung ihren Kindern eine Sicherheit fürs ganze Leben garantiert. Sie raten häufig den Söhnen und Töchtern zu einer Bewerbung im Öffentlichen Dienst als Angestellte(r) oder Beamter. Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Aspekt der allseitigen Verwertbarkeit eines Berufes — nach Meinung der Väter z. B. Bankkaufmann, Kraftfahrzeugmechaniker, Krankenschwester — sind wichtige Kriterien, die die Eltern im Gespräch mit ihren Kindern für eine Berufswahl in den Vordergrund stellen. Die Mütter teilen in der Regel diese Vorstellungen. Zusätzlich ist für sie aber auch wichtig, daß neben dem Beruf das Privatleben nicht zu kurz kommt. Sie

raten, deshalb von Berufen ab, die ungünstige Arbeitszeiten, wie z. B. Schicht- und Nachtarbeit, haben.

Alle Eltern plädieren für eine „realistische“ Berufswahl; sie erwarten von ihren Kindern, daß diese nicht nur von bizarren, sondern auch von derzeit nicht zu verwirklichenden Berufswünschen Abschied nehmen. Je schwieriger den Eltern die Situation auf dem Lehrstellenmarkt erscheint, desto dringender fordern sie ihre Kinder auf, lieber irgendeine als gar keine Ausbildung zu absolvieren.

„Als unser Kind eine Lehrstelle gesucht hat, haben wir alle unsere Bekannten gefragt“

Die Mehrheit der für die Vorstudie befragten Eltern gibt an, daß ihre Kinder sich mehreren vergeblichen Bewerbungen, Einstellungstests und Vorstellungsgesprächen unterzogen hätten, bevor ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden konnte. Dies glückte nur selten im gewünschten Beruf. Diese Ergebnisse der Vorstudie werden durch die Studien des IAB bestätigt. Danach schließt nur jeder zweite Jugendliche ein Ausbildungsverhältnis im Wunschberuf ab. [4] Außerdem sind Jugendliche bei ihrer Suche nach einer Ausbildungsstelle sehr flexibel und bereit, auch starke Abstriche von ihren ursprünglichen Berufsvorstellungen in Kauf zu nehmen. [5]

Oft beginnen die Jugendlichen schon ein Jahr vor dem voraussichtlichen Schulabschluß mit der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dabei helfen die Eltern mit: Sie achten z. B. bei Bewerbungen auf die Form der Anschreiben oder besorgen die nötigen Zeugniskopien, sie beraten ihre Kinder bezüglich der Kleidung, Gesprächsführung und des Auftretens bei Vorstellungsgesprächen.

Nach den ersten abschlägigen Bescheiden versuchen die Eltern, ihre persönlichen Beziehungen einzusetzen. Sie sprechen Arbeitskollegen, (Partei-)Freunde, nähere und fernere Bekannte an. Für ein Drittel der befragten Eltern hat sich dieser Weg durch das soziale Netz der Verbände und Vereine als erfolgreich erwiesen.

„Ich glaube, mit der Lehre ist mein Kind ganz zufrieden“

Etwa ein Drittel der in der Vorstudie befragten Eltern informiert sich regelmäßig durch Gespräche mit den Berufsschullehrern und Ausbildern über Anforderungen und Leistungen der Ausbildung.

In der Regel geschieht dies durch den Besuch von Elternabenden, die die Berufsschule bzw. der Betrieb veranstaltet. Alle Eltern sind davon überzeugt, daß ihre Kinder die Ausbildung ernst nehmen und sich anstrengen, um die Leistungen für einen guten Abschluß zu erbringen. Die Eltern sehen ihre Aufgabe vor allem darin, die Kinder anzuhalten, pünktlich und regelmäßig zur Ausbildung zu gehen, nicht „krankzufeiern“ und in puncto Kleidung und Frisur die Normen einzuhalten.

Solange der Abschluß der Ausbildung nicht in Frage steht, scheint es weder seitens der Jugendlichen noch seitens der Eltern nötig, Klagen oder Kritik über die Ausbildung als größeres Problem zu empfinden. Zu Hause abgelassener Ärger oder häufigere Unzufriedenheit der Jugendlichen wird als normale Begleiterscheinung des Arbeitslebens eingeordnet. Erst wenn das Ausbildungsziel gefährdet ist, kommt es zu einer differenzierteren Betrachtung und zur Abwägung der Konflikte, die in der Ausbildung für das Kind entstanden sind.

Zweifel an der Qualität der Ausbildung, in der sich das Kind gerade befindet, wird von keinen Eltern angemeldet, obwohl keiner den Alltag des Kindes konkret beschreiben konnte. Insofern kann vorsichtig gefolgert werden, daß bei den Eltern wenig Kenntnisse über die tatsächlichen Belastungen, Interessen und Konflikte der Jugendlichen vorhanden sind.

So ist es auch nicht verwunderlich, wenn der Ausbildungsabbruch für die meisten Eltern überraschend kommt. Denn wenn bei den Jugendlichen Motivationskrisen auftreten, so beschränken sich die Eltern auf Durchhalteparolen, die sie mit

der sonst drohenden Arbeitslosigkeit begründen. Argumente wie z. B., daß die Arbeit oder der spätere Beruf Spaß machen könnte, sind selten zu finden. Nur wenige Eltern haben die Vorstellung, durch den Beruf die eigene Selbstverwirklichung zu finden. Hinter dem Anliegen, den Abschluß der Ausbildung zu erreichen, tritt für die Eltern vieles zurück. Die Bereitschaft der Eltern, Konflikte mit der Ausbildung bei ihren Kindern zu akzeptieren, sinkt noch einmal erheblich, wenn die Beschäftigungsaussichten nach dem Ausbildungsabschluß schlecht sind. Trotzdem betrachten es auch die Jugendlichen als kleineres Übel, „irgendeine“ Ausbildung ohne großen Spaß zu absolvieren, statt arbeitslos zu sein. Aus der Forschung ist jedoch bekannt, daß diese Gruppe von Jugendlichen stärker gefährdet ist, die Ausbildung abzubrechen, als Jugendliche, die sich aus innerer Überzeugung für einen Beruf entscheiden konnten. [6]

„Ich denke, wir haben in der Erziehung Fehler gemacht“ – Eltern von arbeitslosen Kindern

In jeder zweiten befragten Familie sind die Kinder – trotz erfolgreich abgeschlossener Ausbildung – schon einmal über einen Zeitraum von mehreren Monaten arbeitslos gewesen, in jeder vierten Familie fanden wir zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslose Jugendliche. Mehrere Elternpaare sehen ihre Kinder in absehbarer Zeit durch Arbeitslosigkeit bedroht.

Die in den Fallstudien beschriebene Situation läßt sich statistisch belegen: Von September 1982 bis zum September 1983 stieg die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren um rund 72 000. [7] 1983 fand jeder 13. Jugendliche unter 20 Jahren keinen Ausbildungsplatz und keinen Platz in einer Überbrückungsmaßnahme. Jeder 10. Absolvent einer betrieblichen Berufsausbildung war arbeitslos. [8] Jeder zweite Jugendliche war im September 1983 drei bis neun Monate, jeder sechste bis zu zwei Jahren und länger arbeitslos. [9]

Die Eltern von arbeitslosen Kindern erleben, wie wenig sie der Arbeitslosigkeit und ihren Begleiterscheinungen entgegenwirken können. Die Jugendlichen sehen die Arbeitslosigkeit zunächst als willkommene Freizeit und als Urlaub nach der Schule oder Lehre an. Aber schon nach zwei, drei Monaten können die Eltern beobachten, wie ihre Kinder von Tag zu Tag depressiver werden. Das Selbstvertrauen schwindet, und die Jugendlichen wissen der freien Zeit nichts Sinnvolles mehr abzugewinnen. Viele Jugendliche fangen an, sich in Spielhallen aufzuhalten, zu trinken, Drogen zu nehmen. [10] Zwar bleiben Wunsch und Hoffnung auf eine Berufstätigkeit bestehen, auch wenn sich Mißerfolge wiederholen. Aber die erfahrene Ohnmacht, aus eigener Anstrengung an der Situation etwas ändern zu können, wirkt sich lähmend auf viele Aktivitäten aus. Einige der befragten Eltern berichten, daß ihre Kinder die Übernahme von jeglicher Verantwortung verweigern. Die Familien sind durch die Arbeitslosigkeit der Kinder psychisch stark belastet; alle Befragten berichten von einem geradezu unerträglich gereizten Klima. Die Hausfrauen sind dabei häufig in der Rolle des „Blitzableiters“ für ihre Kinder.

Verschärfend auf die Spannungen wirkt sich aus, daß die Jugendlichen auch materiell nahezu vollständig wieder auf die Eltern angewiesen sind: Das knappe Arbeitslosengeld reicht nicht für die Sicherung einer selbständigen Existenz aus, und ein Drittel der arbeitslosen Jugendlichen bezieht gar keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. [11] Da aber die meisten Jugendlichen noch bei den Eltern wohnen bzw. diese zu Unterhaltsleistungen herangezogen werden, entfällt für die Jugendlichen auch der Anspruch auf Sozialhilfe.

Die arbeitslosen Jugendlichen können aus ihrer schwierigen Situation selbst nur unter allergrößten Anstrengungen herauskommen. In den meisten Fällen bedürfen sie der massiven Unterstützung durch andere, vor allem auch ihrer Eltern. Aus den Fallstudien geht hervor, wie sehr die Eltern betroffen sind, und wie hilflos und überfordert sie sich fühlen. Von den befragten Eltern kam z. B. niemand auf die Idee, sich bei Arbeitsämtern, Bezirksamtern und anderen berufskundlichen Einrich-

tungen beraten zu lassen und sich über Hilfestellungen oder Maßnahmen zu informieren. Die Familien suchen vielmehr im Bekanntenkreis nach Hilfe. Gleichzeitig bedrängen sie ihr Kind, sich noch stärker bei der Arbeitssuche zu engagieren, noch mehr zu versuchen als bisher. Nur – was man noch machen könnte, das wissen sie auch nicht. In dieser Situation werden sämtliche ausbildungs- und arbeitsbezogenen Ansprüche völlig zurückgestellt.

Die Mehrzahl der befragten Eltern ist der Meinung, daß die Kinder ihre Arbeitslosigkeit mitverursacht haben, obwohl die Mütter und Väter gleichzeitig auf den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Rezession hinweisen. Trotzdem glauben sie, daß ihre Kinder selbst schuld an der Misere seien, weil sie vorzeitig aus der Schule abgegangen seien oder sich in der Ausbildung nicht genügend anpassungs- und leistungsgerecht gezeigt oder sich für die „falsche“ Ausbildung entschieden hätten. Letztlich aber klagen die Eltern sich auch selbst an. Sie suchen die Fehler, die sie in den vergangenen Jahren vermeintlich gemacht haben. Die einen geben an, sie hätten ihrem Kind zu viel Freiraum gelassen, andere Eltern sehen in ihren überhöhten Anforderungen an das Kind die Ursachen für die jetzigen Probleme. Wieder andere glauben, daß sie sich aufgrund eigener Probleme zu wenig um die Bedürfnisse des Kindes gekümmert und es vernachlässigt hätten. Ein weiterer Teil sieht in der früheren Bevormundung des Kindes die Ursache für seine jetzige Unselbstständigkeit. Die ökonomischen und demografischen Ursachen der Jugendarbeitslosigkeit aber werden von den befragten Eltern kaum ausführlicher thematisiert. Dadurch wird die Frage nach den Ursachen der Arbeitslosigkeit individualisiert und privatisiert: Die Betroffenen weisen sich selbst die Schuld zu und meinen, allein die Situation meistern zu müssen.

Fazit

Die Vorstudie zum BIBB-Projekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“ hat gezeigt, daß die Eltern in der Phase des Berufseinstiegs von Jugendlichen nach wie vor eine wichtige Rolle spielen. Sie geben ihren Kindern während des Überganges von der Schule in den Beruf Orientierung und Unterstützung. Bei existentiellen Schwierigkeiten, wie z. B. Arbeitslosigkeit, ist das Elternhaus oft der einzige Rückhalt für die Jugendlichen. Die Eltern sind aber den vielfältigen Anforderungen, die ihnen nach der Schulentlassung ihres Kindes abverlangt werden, nicht ausreichend gewachsen.

Es ist deshalb wichtig, daß die Eltern frühzeitig bei den berufsbezogenen Entscheidungen ihrer Kinder – durch Aufklärung, Information und Beratung in den Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren – einbezogen werden. Nur dann können die Eltern richtig auf die Probleme der Kinder reagieren und sie gezielt unterstützen.

Glückt die berufliche Eingliederung der Jugendlichen nicht, so hat dies erhebliche Auswirkungen auf das Familienleben. Statt einer der Altersstufe entsprechenden Ablösung vom Elternhaus sehen sich die jungen Erwachsenen in einer erneuten, und um so härter empfundenen Abhängigkeit. Die Persönlichkeitsentwicklung des Jugendlichen wird empfindlich gestört, umgekehrt aber auch die Entlassung der Eltern aus ihrer Sorgepflicht für das Kind aufgeschoben. [12]

Durch die gesetzlichen Änderungen der Höhe und Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld sind insbesondere die Jugendlichen hart getroffen, die nach dem Abschluß der Ausbildung arbeitslos werden. Darüber hinaus droht eine soziale Ausgrenzung der Jugendlichen durch die Einschränkungen des bezugsberechtigten Personenkreises bei der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe. Die arbeitslosen Jugendlichen sind in ihrer überwiegenden Mehrheit völlig auf die elterliche Unterstützung angewiesen. Nicht nur in den „Problemfamilien“, sondern auch in der „Durchschnittsfamilie“ können sich die durch die Jugendarbeitslosigkeit verursachten psychischen und finanziellen Probleme schnell potenzieren.

Eltern und Jugendliche sollten deshalb verstärkt auf die bestehenden Beratungsstellen aufmerksam gemacht und aufgefordert werden, staatliche Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Sie sollten ermutigt werden, in Selbsthilfegruppen Unterstützung zu suchen. Gleichzeitig müssen die Familien auch finanziell entlastet werden. [13]

Anmerkungen

- [1] Der Tagesspiegel Nr. 11 770 vom 13.06.1984. Die ausführliche Darstellung der Untersuchungsergebnisse ist erschienen im: „Jahrbuch der Schulentwicklung, Bd. 3“, das von H.-G. Rolff u. a. herausgegeben wurde. Weinheim 1984.
- [2] Schweikert, K., und Hüttel, V.: Berufswahl und Berufsinformation. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung '85. Nürnberg 1984.
- [3] Ebd. S. 169 und S. 178.
- [4] Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: „Die Ausbildung in einem Ausweichberuf“, Heft 3/1983, S. 3.
- [5] Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: „Bin tief enttäuscht, werde mich aber weiter bewerben.“ Über Probleme und Reaktionen von nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerbern, Heft 10/1983, S. 6.
- [6] Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1984, S. 247–256.
- [7] Berechnung nach den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jahreszahlen 1982, 1983.

- [8] Kloas, P.-W.: Prüfung bestanden — und was dann? Arbeitslosigkeit bei jungen Fachkräften nimmt zu. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 6/1984, S. 523.
- [9] Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit. Zitiert nach: Jugendarbeitslosigkeit, aktuelle Daten und Fakten II; (Hrsg.): DGB-Bundesvorstand Düsseldorf 1984, S. 34.
- [10] Bibliografie Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungskrise. (Hrsg.): BIBB und DJI München 1980. Wilhelm-Reiss, M.: Psychische Veränderung bei Jugendlichen ohne Arbeit. Weinheim 1980.
- [11] Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit. Zitiert nach: Jugendarbeitslosigkeit, aktuelle Daten und Fakten. a.a.O., S. 34.
- [12] Schelsky, H., u. a.: Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend. (Hrsg.): DGB Köln 1952, Bd. 2, S. 46.
- [13] Ilse Brusis, Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB, Abteilung Jugend, fordert z. B. in der Frankfurter Rundschau vom 19.08.1984 die Zahlung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung an Jugendliche.
Demgegenüber wälzt z. B. das Sonderprogramm des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung „Bildungsbeihilfen für arbeitslose Jugendliche“ seine Kosten auf die Eltern ab:
Die Förderungssätze werden nach Art der Unterbringung bemessen. Danach erhält ein Jugendlicher im Wohnheim den jeweils amtlich errechneten Satz für Unterkunft, Verpflegung von 750,— DM bis 950,— DM plus 20,— DM für Arbeitskleidung und 115,— DM für sonstige Bedürfnisse. Ein Jugendlicher, der im Elternhaus lebt, bekommt 275,— DM; Jugendliche, die außerhalb des Elternhauses leben, sofern die Eltern nicht für sie aufkommen können, erhalten 490,— DM. Quelle: Sozialpolitische Informationen. Sonderausgabe August 1984. (Hrsg.): Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Kathrin Hensge

Brüche im Berufsfindungsprozeß – Folgen für die Betroffenen und Konsequenzen für Interventionsstrategien

Berufsfindungsprozesse sind wegen der akuten Ausbildungsnot jedes Jahr im September Gegenstand von Diskussionen darüber, wie viele Jugendliche, die eine Ausbildung nachfragen, auch tatsächlich einen Ausbildungsplatz erhalten und wie viele von ihnen „unversorgt“ bleiben. Quantitative Gesichtspunkte stehen im Vordergrund der Diskussion. Berufsfindung bedeutet für den einzelnen jedoch mehr. Der Prozeß beginnt vor Verlassen der allgemeinbildenden Schule mit der Entwicklung von Berufswünschen und -orientierungen, erfährt seine ersten Korrekturen durch konkrete Erfahrungen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, im Zuge dessen Anpassungsstrategien entwickelt werden, und endet mit der Berufseinmündung. Da der Verlauf dieses Prozesses in der Regel die weitere berufliche und persönliche Entwicklung des Jugendlichen prägt, können „Brüche“ weiterreichende Folgen haben als zeitpunktbezogene statistische Daten dies zu erkennen geben, wie sie z. B. das Statistische Bundesamt [1] jährlich vorlegt.

1. Vorbemerkung

Im Verlauf des Berufsfindungsprozesses sind viele „Brüche“ möglich, z. B. beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule oder während des Besuches eines Berufsvorbereitungsjahres^{*)}. Hier werden jedoch der Ausbildungsabbruch, sein Stellenwert in diesem Prozeß sowie seine Auswirkungen auf den weiteren beruflichen und persönlichen Werdegang der Betroffenen untersucht. Unter Berufsfindung wird im folgenden ein längerfristiger Prozeß verstanden, der die Phase der Berufswunschentwicklung und Berufswahl einschließt und über die Aufnahme einer Berufsausbildung hinausgehen kann. Dies ist insbesondere bei Aus-

bildungsabbrechern der Fall, die nach dem Verständnis dieses Beitrages eine begonnene Berufsausbildung vorzeitig beendet haben und anschließend arbeitslos oder Jungarbeiter sind. [2] Da die Chancen zur Wiederaufnahme einer Berufsausbildung nach dem Abbruch vielfach recht gering sind [3, 4] oder die berufliche Wiedereingliederung eine lange Zeit in Anspruch nehmen kann, verlängert sich die Phase der Berufsfindung dieser Jugendlichen entsprechend.

Da über den Ausbildungsabbruch in Zusammenhang mit Berufsfindungsprozessen wenige Erkenntnisse [5] vorliegen, wurde im Auftrag des BIBB eine Untersuchung [6] zu diesem Thema mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten durchgeführt:

- Analyse der subjektiven Bedeutung und Verarbeitung des Ausbildungsabbruchs,
- Veränderungen beruflicher Orientierungen,
- Evaluation der Erfolgsaussichten bestehender Beratungsangebote für die Wiedereingliederung in die Berufsausbildung.

Es handelt sich hierbei nicht um eine repräsentative Erhebung, sondern um Fallstudien von elf Jugendlichen, die ihre Ausbildung sowohl in gewerblich-technischen als auch in kaufmännischen Berufen abgebrochen haben. Bei allen lag der Abbruch zum Zeitpunkt der Befragung schon ein halbes Jahr und länger zurück. Sie waren hauptsächlich Haupt- und Sonderschüler im Alter zwischen 16 und 20 Jahren und kamen teilweise aus schwierigen sozialen Verhältnissen.

2. Abbruch – Ein Bruch im Berufsfindungsprozeß

Die Phase der Berufsfindung ist für die meisten Jugendlichen eine schwierige und für die weitere Entwicklung entscheidende Zeit. Jugendliche aus ungünstigen sozialen Verhältnissen und mit geringen Bildungsvoraussetzungen, wie die Befragten, werden über die „normalen“ Probleme dieses Lebensabschnittes hinaus mit zusätzlichen Schwierigkeiten konfrontiert.

^{*)} Vgl. hierzu Untersuchungen des BIBB: Westhoff, G.: Ausbildungs- und Berufswege von Jugendlichen nach der Berufsvorbereitung. Ergebnisse einer Panel-Erhebung bei Absolventen der Berufsvorbereitung 1980 und 1981, Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 61); oder des IAB: Jugendliche beim Übergang in Ausbildung und Beruf, 1980.

Die Jugendlichen mußten in dieser Phase, die an sie völlig neue Anforderungen stellt, auf die sie weder von den Eltern noch von der Schule ausreichend vorbereitet werden, weitgehend ohne Unterstützung seitens der Eltern auskommen. Die Angebote der Berufsberatung wurden von den Jugendlichen als wenig hilfreich eingestuft und boten selten eine echte Orientierungshilfe im Berufsfindungsprozeß.

Gleichzeitig sind sie aufgrund ihrer geringen schulischen Bildungsabschlüsse von der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt besonders betroffen. Eine „echte“ Berufswahl, zugunsten eines der Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen entsprechenden Berufs, war deshalb kaum möglich. Darüber hinaus setzt Berufswahl das Vorhandensein beruflicher Alternativen voraus, die es für die Betroffenen selten gab. Die Phase der Berufsfindung war deshalb kein zielstrebiges Prozeß, an dessen Ende die Einmündung in einen den Fähigkeiten entsprechenden Beruf stand. Er nahm vielmehr einen ungeplanten und weitgehend durch Zufälle geprägten Verlauf.

Ein Großteil der Befragten wollte z. B. nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine Berufsausbildung in einem der sogenannten „helfenden Berufe“ (z. B. Krankenpflegerin, Kindergärtnerin usw.) beginnen. Da sie in diesen Berufen keinen Ausbildungsplatz bekamen, mußten sie auf andere Berufe ausweichen und haben z. B. eine Ausbildung als Maler/Lackierer, Friseurin, Verkäufer/in aufgenommen. Es hat den Anschein, daß sich die Entwicklung von Berufswünschen anfangs noch weitgehend an den individuellen Interessen orientiert. Im Zuge der Auseinandersetzung mit der Ausbildungsstellensituation und aufgrund der Erfahrungen bei der Lehrstellensuche passen die Jugendlichen offensichtlich ihre Berufswünsche immer mehr den Erfordernissen des Ausbildungsstellenmarktes an. Das Ziel der Berufsfindung besteht letztlich nur darin, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen treten als Berufswahlkriterien zusehends in den Hintergrund. [7] Die vielfach vertretene Auffassung [8], Berufswahl sei das Ergebnis eines rationalen, zielstrebigem Wahlprozesses, trifft offensichtlich auf die befragten Jugendlichen nicht zu. Vielmehr mußten sie einen sehr weitreichenden Kompromiß zwischen individuellen Präferenzen und vorhandenen Ausbildungsplätzen herstellen, der den o. g. idealtypischen Verlauf des Berufswahlprozesses nicht zuließ.

Auffällig ist, daß trotz dieser zunehmenden Arbeitsmarktorientierung die Betroffenen bei Aufnahme ihrer Berufsausbildung zunächst versuchten, sich mit den Ausbildungs- und Berufsbedingungen zu „arrangieren“. Dies kann bedeuten, daß das Resultat der Berufsfindung zunächst akzeptiert und als wunschgemäß interpretiert wurde. Dieses Arrangement konnten die Betroffenen jedoch nicht für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses aufrechterhalten. Mit zunehmender Ausbildungsdauer wuchs die Unzufriedenheit. Unzufrieden waren die Jugendlichen mit dem Verhalten ihrer Ausbilder oder den Ausbildungsbedingungen, wie z. B. der Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten, Überstunden, zu lange Anfahrtswege usw.

Neben den Ausbildungsbedingungen machten sie auch ihr eigenes Verhalten für den Abbruch verantwortlich. Sie glaubten, daß sie bei auftretenden Konflikten nicht lange genug „durchgehalten“ und zu früh aufgegeben haben.

Diese Reaktion erscheint vor dem Hintergrund des vorangegangenen Verlaufs der Berufsfindung erklärlich: Konflikte entstehen nicht nur durch objektive Ausbildungsinhalte und -bedingungen, sondern auch durch deren subjektive Bewertung. Bei Auftauchen massiver Konflikte in der Ausbildung wird vielen Jugendlichen plötzlich wieder bewußt, daß sie eigentlich eine ganz andere Ausbildung anstrebten. Es erscheint plausibel, daß viele Jugendliche die Lösung dieses Konfliktes eher in einem Abbruch als im „Durchhalten“ um jeden Preis sahen.

Für die Betroffenen bedeutet dies, daß die Phase der Berufsfindung zunächst unterbrochen wurde. Die Auswirkungen dieser Unterbrechung werden weitgehend von ihrer Dauer und den beruflichen Perspektiven abhängig sein.

3. Brüche im Berufsfindungsprozeß – Folgen für die Betroffenen

Brüche im Berufsfindungsprozeß wurden in der Untersuchung sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Bereich vermutet. Wenn im folgenden die Erörterung dieser beiden Bereiche getrennt erfolgt, so geschieht dies lediglich aus Gründen der Vereinfachung.

3.1 Auswirkungen auf die berufliche Biographie

Der Ausbildungsabbruch bedeutet für die meisten Jugendlichen zunächst eine mehr oder weniger lange Phase der Arbeitslosigkeit. Für die befragten Jugendlichen lag sie zwischen einem halben und eineinhalb Jahren; unterbrochen wurde diese Zeit durch Gelegenheitsarbeiten von zumeist kurzer Dauer; eine konkrete Perspektive war zum Zeitpunkt der Befragung bei keinem in Sicht.

Die Jugendlichen haben im bisherigen Verlauf der Berufsfindung bis zur Aufnahme einer Berufsausbildung ihre persönlichen Interessen immer mehr an die Bedingungen des Ausbildungsstellenmarktes anpassen müssen. Nach erfolgtem Abbruch verschärfte sich die Situation für die Betroffenen. Die Folgen des Abbruchs lassen sich aus der Sicht der Betroffenen wie folgt zusammenfassen:

– Stigmatisierung bei der erneuten Lehrstellensuche

Die Jugendlichen erfuhren nun erst recht, daß sie kaum eine Perspektive zur Wiederaufnahme einer Berufsausbildung haben. Die anfängliche Erleichterung nach dem Abbruch schlug in Resignation um. Neben den bereits genannten Einschränkungen bei der Berufsfindung erlebten die Jugendlichen jetzt zusätzlich die Auswirkungen der Stigmatisierung, die mit dem Abbruch einsetzte:

Bei Bewerbungsgesprächen hatten sie das Gefühl, daß die Betriebe sie nicht einstellen wollten, weil sie bereits eine Ausbildung abgebrochen hatten.

Darüber hinaus machte sich eine weitere Einschränkung ihrer beruflichen Perspektive bemerkbar: Die meisten Jugendlichen waren nach dem Abbruch älter als 18 Jahre. Mit zunehmendem Alter sinkt jedoch ihre Chance, wieder einen Ausbildungsplatz zu bekommen, da die Betriebe bevorzugt jüngere Auszubildende einstellen.

Die negativen Erfahrungen bei der erneuten Ausbildungsplatzsuche führten vielfach dazu, die Suche nach einem Ausbildungsplatz zu vernachlässigen oder ganz einzustellen, denn es hätte ja „sowieso keinen Zweck“. Im Interview machten sie deutlich, daß sie in dieser Phase dringend eines Anstoßes von außen bedurft hätten. Dieser „Anstoß von außen“, d. h. Unterstützung und Beratung, stand den meisten nicht zur Verfügung. Eltern, Geschwister oder Freunde waren entweder nicht interessiert, verfügten nicht über den erforderlichen Sachverstand oder waren nicht in die Probleme „eingeweiht“. Die Berufsberatung der Arbeitsämter verfügt zwar über den erforderlichen Sachverstand, deren Inanspruchnahme setzt jedoch ein aktives Zugehen voraus. Dazu waren viele der Befragten nicht mehr in der Lage oder bereit.

– Veränderungen in der beruflichen Orientierung

Aufgrund ihrer Erfahrungen während der erneuten Lehrstellensuche waren die Befragten gezwungen, ihre Erwartungen an eine Berufsausbildung und berufliche Zukunft überhaupt ein weiteres Mal nach unten zu korrigieren. Dies zeigte sich in einer deutlichen Einstellungsänderung hinsichtlich des Stellenwertes einer Berufsausbildung im „Lebensplan“ der Befragten: Für die meisten war es selbstverständlich, nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine Ausbildung zu beginnen; und auch nach dem Abbruch schätzten viele den Wert einer Berufsausbildung noch hoch ein. Sie waren der Meinung, daß eine Ausbildung größere Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und ein größeres Ansehen bei den Freunden bedeute.

Diese generelle Wertschätzung einer Berufsausbildung wurde in vielen Fällen nicht handlungsleitend. Angesichts der Mißerfolgs-

erlebnisse und der Erfahrungen bei der erneuten Ausbildungsplatzsuche haben sie den Wunsch nach einer Berufsausbildung aufgegeben. Ein Teil würde heute sogar eine gut bezahlte Angelerntentätigkeit einer Berufsausbildung vorziehen. Unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen ist es jedoch auch hier schwer, einen Arbeitsplatz zu finden.

– Gefahr eines zukünftig instabilen Berufsverlaufs

Die Jugendlichen waren nach dem Abbruch für eine längere Zeit arbeitslos oder versuchten sich mit Gelegenheitsarbeiten „über Wasser zu halten“.

Je länger jedoch die Zeit der Arbeitslosigkeit bzw. der gelegentlichen Aushilfsarbeiten andauert, desto geringer werden die Vermittlungschancen für einen Ausbildungsplatz.

Ist es schon für Erwachsene mit beruflichen Erfahrungen und einer gewissen persönlichen Stabilität nicht leicht, nach einer längeren Zeit der Arbeitslosigkeit „beruflich wieder Fuß zu fassen“, wie schwer muß dies für Jugendliche sein, die gerade erst begonnen haben, berufliche Vorstellungen zu entwickeln und Erfahrungen zu sammeln und außerdem noch nicht in ihrer Persönlichkeit gefestigt sind?

Länger andauernde und wiederholte Arbeitslosigkeit ohne konkrete berufliche Perspektive kann vor diesem Hintergrund den Beginn einer schrittweisen Ausgliederung bzw. Verhinderung der Eingliederung in eine qualifizierte Berufstätigkeit bedeuten. Eine qualifizierte und den eigenen Fähigkeiten und Interessen entsprechende Berufstätigkeit ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung für einen zukünftig stabilen Berufsverlauf, der bei Ausbildungsabbrechern in vielen Fällen nicht erwartet werden kann.

Instabile Berufsverläufe bedeuten sowohl für die Betroffenen als auch für den Arbeitsmarkt erhebliche Belastungen:

Für den Betroffenen erhöhen sie das Risiko, daß es nicht zu einer dauerhaften Berufseingliederung kommt. Denn selbst die Wiederaufnahme einer Berufsausbildung muß nicht gleichbedeutend mit einer stabilen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sein. Viele Jugendliche haben auch ein zweites Mal abgebrochen. Mit der Anzahl der Brüche in der beruflichen Biographie sinkt in der Regel die Vermittlungsfähigkeit der Betroffenen, und die Gefahr eines zukünftig instabilen Berufsverlaufs nimmt zu.

Für den Arbeitsmarkt bedeutet längerandauernde und wiederholte Arbeitslosigkeit, daß die Zahl sogenannter „Altnachfrager“ mit vergleichsweise schlechten Vermittlungschancen steigt und den Arbeitsmarkt zusätzlich belastet. Insofern können Ausbildungsabbrecher zu einer sogenannten Problemgruppe unter den Arbeitslosen werden, die der besonderen und gezielten Unterstützung und Beratung bedürfen, wenn ihre berufliche Wiedereingliederung gelingen soll.

3.2 Auswirkungen auf die persönlichen Lebensumstände

Einschneidende Veränderungen im Verlauf der Berufsfindung führen auch zu Veränderungen der persönlichen Lebensumstände. Wenn, wie bereits erwähnt, hier überhaupt eine Trennung der beiden Bereiche möglich ist, so lassen sich folgende Auswirkungen erkennen:

– Psychosoziale Folgen

Ein Teil der Befragten empfand unmittelbar nach erfolgtem Abbruch zunächst Erleichterung; Erleichterung darüber, die Konflikte in der Ausbildung erst einmal „los zu sein“. Die anfängliche Erleichterung schlug jedoch sehr schnell in Resignation um, weil ihnen plötzlich klar wurde, wie schwer es sein würde, wieder einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Eine häufige Reaktion auf die erwartete oder bereits erfahrene Chancenlosigkeit zeigte sich in einem „Hängenlassen“ oder „um die Häuser ziehen“, teilweise mit erhöhtem Alkoholgenuß verbunden. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen äußerten die meisten Jugendlichen, daß sie, hätten sie noch einmal die Wahl, sich heute anders verhalten und versuchen würden, trotz der aufgetretenen Konflikte, durchzuhalten.

Es wird deutlich, daß die Befragten den Ausbildungsabbruch überwiegend auf persönliches Versagen zurückführen und sich selbst die Schuld für dieses Versagen zuschieben. Objektive Bedingungen, die im Kontext des Abbruchs bedeutsam sind, wie z. B. die Ausbildungsstellensituation, Berufswahlmöglichkeiten, betriebliche Ausbildungsbedingungen, werden zwar gesehen, die Gründe für das Scheitern werden jedoch überwiegend in personenbezogenen Merkmalen, wie „Faulheit, Unpünktlichkeit“ usw. gesucht.

Dieses Gefühl der Schuld am Scheitern mag vielleicht auch mit ein Grund dafür sein, daß viele Jugendliche vor dem sich abzeichnenden Abbruch nicht versucht haben, mit Eltern, Kollegen oder Freunden darüber zu reden. Bis auf eine Ausnahme, hat auch keiner die Unterstützung von Lehrlingswarten oder den zuständigen Ausbildungsberatern in Anspruch genommen.

Nach erfolgtem Abbruch hatte kaum einer der Befragten den Eindruck, daß er von seinen Freunden oder zu Hause schlechter angesehen sei. In vielen Fällen sind die Beziehungen zu den Eltern sogar intensiver geworden. Dies erscheint vor dem Hintergrund der materiellen Situation infolge Arbeitslosigkeit erklärlich.

– Materielle Folgen

Ein Teil der Jugendlichen hatte noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dies bedeutet für die Betroffenen, daß sie ohne Einkommen sind und deshalb die Bindung an die Eltern fast zwangsläufig wieder größer werden mußte, da meist nur von diesen finanzielle Unterstützung zu erwarten war. Diejenigen, die bereits eine eigene Wohnung hatten, konnten ihre Miete nicht mehr zahlen und waren gezwungen, wieder zu den Eltern zu ziehen; andere, die bereits geplant hatten, auszuziehen, konnten ihre Pläne nicht verwirklichen und mußten bei den Eltern bleiben.

Da die Eltern in der Regel als Sorgeberechtigte zur Unterhaltsleistung verpflichtet sind, entfällt für die Jugendlichen auch der Anspruch auf Sozialhilfe, was für die Betroffenen bedeutet, daß eine Ablösung aus dem Elternhaus nicht oder nur schwer möglich ist.

4. Konsequenzen für Interventionsstrategien

Die Interviews zeigen, daß die Jugendlichen in diesem Lebensabschnitt noch nicht über eine ausreichende persönliche Stabilität verfügen, die es ihnen ermöglicht, weitgehend ohne fremde Hilfe mit der Situation fertig zu werden; vielfach hätten sie dringend einer Unterstützung bedurft. Diese Unterstützung haben sie jedoch ihrer Meinung nach nicht von der „zuständigen“ Berufsberatung erhalten. Sie hatten den Eindruck, daß die Berufsberater „hinter ihrem Schreibtisch“ lediglich ihren „Fall“ verwalten, ohne sonderliches Interesse an ihrer Person und ihren Problemen. Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen mit der Berufsberatung „wünschten“ sich die Befragten folgende Veränderungen der Berufsberatung:

- „– intensivere Gespräche außerhalb des Arbeitsamtes/Berufsberatung,
- ernsthaftere Gespräche, in denen sie als „Person“ akzeptiert werden,
- bessere Informationen über die Lehre schlechthin (Berufsaussichten, Arbeitsbelastungen, Arbeitsinhalte),
- praxisorientierte Beratung,
- Information und Beratung über den Lehrbetrieb,
- Möglichkeiten zur Besichtigung mit einem erfahrenen Berater.“ [9]

Nach den Äußerungen der Jugendlichen zu urteilen, ist die angebotene Berufsberatung offensichtlich vielfach an den Bedürfnissen der Jugendlichen vorbeigegangen. Danach ist die Bewältigung ihrer beruflichen Schwierigkeiten ohne die gleichzeitige Berücksichtigung ihrer persönlichen Lebenssituation kaum möglich. Eine an den Bedürfnissen der Jugendlichen in diesem Lebensabschnitt orientierte Beratung müßte in der Lage sein, beide

Bereiche gleichrangig in ihre Aufgabenstellung zu integrieren. Ein derartig umfassender Beratungsansatz wird im folgenden „ganzheitliche Beratung“ genannt.

Eine ganzheitliche Beratung müßte, wenn sie an den Problemen der Ratsuchenden anknüpfen will, grundsätzlich zwei Zielsetzungen verfolgen:

- Entwicklung bzw. (Re-)Stabilisierung einer dauerhaften beruflichen Orientierung,
- Hilfe bei der Bewältigung der aktuellen Lebenssituation.

Wenn hier einer verbesserten Beratung das Wort geredet wird, so soll dies nicht bedeuten, daß eine Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes und damit eine Verbesserung der Rahmenbedingungen beruflicher Orientierungsprozesse weniger wichtig seien. Eine verbesserte Beratung wird den Mangel an zukunfts-sicheren Ausbildungsplätzen nicht ausgleichen können und kann erst recht nicht als Ersatz dienen.

Verbesserte Beratungsangebote, wie sie hier in dem Konzept ganzheitlicher Beratung gesehen werden, sollten folgende Aspekte aufgreifen:

- Sie sollten die ganze Person in ihrer Komplexität erfassen, ohne aus ihr einen „Fall“ zu machen, d. h. in Einzelfällen eine Art „Lebensberatung“ anbieten und auf eine bürokratische Abwicklung verzichten,
- sie sollten sich vorrangig an den Bedürfnissen der Ratsuchenden orientieren und weniger an den Rahmenbedingungen der jeweiligen Institution,
- sie sollten über eine punktuelle Beratung hinausgehend, eher den Charakter einer Prozeßberatung haben, d. h. die Entwicklung eines Jugendlichen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes begleitend beraten,
- sie sollten offensiven Charakter haben und aktiv auf die Jugendlichen dort zugehen, wo sie sich aufhalten.

Die Beratungsangebote staatlicher und öffentlich-rechtlicher Einrichtungen können meist schon allein aufgrund ihrer institutionellen Rahmenbedingungen und ihres gesetzlichen bzw. öffentlich-rechtlichen Auftrages derartig umfassende Beratungsangebote nicht leisten. Hierin mag mit ein Grund für die in vielen Fällen nur geringe Akzeptanz dieser Angebote seitens der Betroffenen liegen.

Ein Konzept ganzheitlicher Beratung, das die oben genannten Aspekte integriert wahrnimmt, würde sich vermutlich sehr viel eher mit den Erwartungen der Betroffenen decken und damit einen Beitrag zu einer größeren Akzeptanz und Effizienz von Beratungsangeboten leisten.

Neben den Beratungsangeboten der Arbeitsämter besteht bereits eine ganze Reihe unterschiedlicher Beratungsangebote sogenannter freier Träger, meist von sozialpädagogischen Einrichtungen der Jugendhilfe, die eine ganzheitliche Beratung anbieten. Diese Träger können vielfach sehr viel flexibler auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen, weil sie in wesentlich geringerem Umfang „institutionellen Sachzwängen“ unterliegen. Was diesen Einrichtungen jedoch häufig fehlt, ist der „berufskundliche“ Sachverstand.

Von daher läge es nahe, den „berufskundlichen“ Sachverstand und den gesetzlichen Auftrag staatlicher Beratungseinrichtungen enger mit dem eher „persönlichkeitsorientierten“ Sachverstand sozialpädagogischer Einrichtungen zu verbinden.

Kooperationen dieser Art werden bereits ansatzweise zumindest auf informeller Basis praktiziert. Im Interesse einer in vielen Fällen dringend notwendigen Unterstützung der Jugendlichen im Berufsfindungsprozeß sowie in der Phase der Ablösung aus dem Elternhaus wäre eine Verbesserung der Beratungsangebote, wie sie hier kurz umrissen wurde, wünschenswert.

Anmerkungen

- [1] Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1982, S. 20 ff.
- [2] Grieger, D.: Wer bricht ab? Berufsausbildungsabbrecher im Vergleich mit Jungarbeitern und Auszubildenden. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1981 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 38, S. 2).
- [3] Weiß, R.: Die vorzeitige Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Frankfurt 1983, S. 283 ff.
- [4] Keck, E.: Bestimmungsfaktoren für den Abbruch der betrieblichen Berufsausbildung, MittAB 2/84, S. 248.
- [5] Althoff, H.: Neue Ausbildungsverträge und Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 1, S. 11–14.
- [6] Jung, H.; Sauer, P.: Ursachen und Folgen des Ausbildungsabbruchs und seine Auswirkungen auf die Bereitschaft zur Wiederaufnahme einer Berufsausbildung. Berlin 1983. Eine Untersuchung im Auftrag des BIBB.
- [7] Heinz, W., u. a.: Berufsfindung und Arbeitsmarkt. Endbericht März 1983, S. 18–32.
- [8] Heinz, Walter, R.: Berufliche Sozialisation. In: Handbuch der Sozialisationsforschung. Hrsg.: Hurrelmann/Ulrich, 1980.
- [9] Jung, H., Sauer, P.: Ursachen und Folgen des Ausbildungsabbruchs und seine Auswirkungen auf die Bereitschaft zur Wiederaufnahme einer Berufsausbildung, a.a.O., S. 26.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Dr. Gerd Alschner / Walter Brosi / Sabine Davids / Werner Gerwin / Dietrich Harke / Kathrin Hensge / Dr. Winand Kau / Karl-Heinz Schubert / Dieter Weiß; Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin/Bonn

Prof. Dr. Günter Kutscha / Jörg Stender; Universität Duisburg-Gesamthochschule, Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung, Lotharstraße 65, 4100 Duisburg 1

Dr. Egon Meerten; Hubertusstraße 54, 5100 Aachen

Joachim Rottluff; Untere Dorfstraße 91, 5000 Köln 30

Dr. Helmut Volk-von Bialy; Berufsförderungswerk Hamburg GmbH, August-Krogmann-Straße 52, 2000 Hamburg 72

Klaus Dieter Weyrich; Flohr Otis GmbH, Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung, Otisstraße 33, 1000 Berlin 27

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Gerd Alschner

Negative Schlüsse aus der bisher beschränkten Verbreitung sind nicht gerechtfertigt

Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung über den Ausbildungsberuf
Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau

Der DV-Kaufmann gehört zu den wenigen kaufmännischen Berufen, die seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes 1969 keiner Neuordnung unterworfen wurden. Dabei orientiert sich dieser Beruf weitgehend an dem Arbeitsmittel EDV, das bisher einer anhaltend raschen und tiefgreifenden Entwicklung unterlag. In der Wirtschaft ist das Bild, das man sich vom Datenverarbeitungskaufmann macht, verbreitet sehr lückenhaft mit der Folge der Tendenz zu Fehleinschätzungen seiner Qualifikation. Über wichtige Ergebnisse der Untersuchung sowie über Probleme künftiger Berufsgestaltung soll hier zusammenfassend berichtet werden. [1]

1. Entwicklung der Ausbildung zum DV-Kaufmann

Die Zahl der Auszubildenden verlief diskontinuierlich. Sie stieg von 1970 bis 1972 rasch auf ca. 1600 an, fiel dann bis 1976 aber auf die Hälfte zurück. Danach nahm die Zahl der Auszubildenden sukzessive zu und erreichte erst 1981 etwa wieder den Stand von 1972. 1983 war sie auf über 2000 angestiegen, der Anteil der weiblichen Auszubildenden auf 43 Prozent. Die Ursachen dieser Entwicklung sind in Anlaufschwierigkeiten sowohl auf schulischer als auch auf betrieblicher Seite zu suchen.

Die bei den Industrie- und Handelskammern im Herbst 1981 durchgeführte Erhebung gibt erstmalig Aufschluß über die Verteilung der Auszubildenden auf Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen. Zusammenfassend ist festzustellen:

- Der DV-Kaufmann wird im Schwerpunkt von der Industrie (ca. 45%, davon über 10% Hersteller von DV-Anlagen und -geräten), ferner im Handel und in der Wirtschaftsberatung einschließlich Dienstleistungsbetrieben auf dem Gebiet der EDV (jeweils ca. 11%) ausgebildet, während in den übrigen Wirtschaftszweigen nur sporadisch Ausbildungsplätze angeboten werden.
- In Betrieben mit über 1000 Beschäftigten wird über die Hälfte aller DV-Kaufleute ausgebildet, über ein Viertel in Betrieben mit über 100 bis 1000 Beschäftigten und knapp ein Fünftel in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten.
- Bei der Verteilung der Auszubildenden auf die Länder gibt es ein erhebliches Gefälle, das zwischen einem Anteil von 8,6 pro mille (Berlin) und 0,5 pro mille (Rheinland-Pfalz) an der Gesamtzahl der kaufmännischen Auszubildenden liegt. Der Bundesdurchschnitt beträgt 3,9 pro mille (Zahlen von 1982).

Im Gegensatz zu der hier vertretenen Auffassung legen die Gewerkschaften die bisherige zahlenmäßige Entwicklung der Auszubildendenverhältnisse negativ aus. So wird aus der im Verhältnis z.B. zum Industrie- und Bürokaufmann geringen Zahl von Auszubildenden der Schluß gezogen, der Beruf habe sich nicht durchsetzen können, und für eine Fortbildungslösung plädiert. [2] Das Bundesinstitut für Berufsbildung sieht indessen die Ursachen für dieses Zahlenverhältnis in ausbildungshemmenden Umständen wie immer noch unzureichende Beschulungsmöglichkeiten, Anpassungsbedürftigkeit der Bildungsinhalte an den Stand der Entwicklung, schlechte Anfängserfahrungen, hohe

Ansprüche an die Ausbilder sowie starke zeitliche und finanzielle Belastung der Ausbildungsbetriebe.

2. Der Beruf des Datenverarbeitungskaufmanns

2.1 Ausgeübte Tätigkeiten

Aufgrund des verfügbaren Zahlenmaterials ist bezüglich der Verteilung der DV-Kaufleute auf die verschiedenen Tätigkeiten nur eine Tendenzaussage möglich. Nicht überraschend ist die Feststellung, daß DV-Kaufleute im Schwerpunkt als Anwendungsprogrammierer beschäftigt werden unter überwiegender Einbeziehung angrenzender Aufgaben der Datenverarbeitungsorganisation (Organisationsprogrammierer). Aus den vorliegenden Daten wurde ferner abgeleitet, daß DV-Kaufleute in erheblich geringerem Umfang praktisch in allen sonstigen Sachfunktionen innerhalb des engeren Funktionsbereichs Datenverarbeitung sowie als DV-Sachbearbeiter koordinatorisch in Fachabteilungen eingesetzt werden, ohne daß sie in bestimmten Tätigkeiten deutlich häufiger anzutreffen sind als in anderen.

Allerdings stellt die Betätigung als Systemanalytiker und Systemprogrammierer in der Regel eine nur bedingt und auf dem Wege der Fortbildung erreichbare Stufe für den DV-Kaufmann dar. Die Berufsbeschreibung der ehemaligen Arbeitsstelle für die betriebliche Berufsausbildung (Programmierer, Operator, DV-Sachbearbeiter) hat sich somit bezüglich der Berufseignung als im Prinzip noch zutreffend erwiesen, wenn auch einerseits die Palette der für den DV-Kaufmann infrage kommenden Berufe durch Spezialisierung (z.B. EDV-Arbeitsvorbereiter) größer geworden ist, andererseits die Verteilung auf die einzelnen Tätigkeiten sehr ungleich ist.

2.2 Gesamtbewertung des Berufs

Aus den Befragungsergebnissen von Ausbildungsbetrieben und ehemaligen Auszubildenden sowie den Stellungnahmen der Industrie- und Handelskammern ergibt sich folgende Gesamtbewertung:

- Das Berufsbild des DV-Kaufmanns hat sich insgesamt bewährt, seine Arbeitsmarktchancen werden als günstig bis sehr gut beurteilt.
- Die Stärke dieses Berufs liegt in der Integration von kaufmännischer und EDV-Ausbildung und entspricht dem Umstand, daß anwendungsorientierte DV-Qualifikation weitgehend anwendungsspezifisch ist und umgekehrt, daß in Anbetracht des inzwischen erreichten hohen Grades der „Computerisierung“ und der damit verbundenen Intransparenz Zusammenhänge auf kaufmännischem Gebiet ohne Kenntnisse aus der Datenverarbeitung zum Teil nur noch schwer zu vermitteln sind.
- Auf der anderen Seite kommen bisher kaufmännische Grundkenntnisse bei der Ausbildung im Vergleich zu den kaufmännischen Berufen, die am Wirtschaftszweig bzw. an der Branche orientiert sind, im allgemeinen zu kurz. Die Schwächen der kaufmännischen Ausbildung werden jedoch durch Stärken in der EDV und durch Schlüsselqualifikationen weitgehend kompensiert.

- Die Ausbildung zum DV-Kaufmann ist auf dem Gebiet der Informatik sehr aufwendig. Der Ausbildungserfolg ist nur dann gewährleistet, wenn die im Vergleich zu anderen kaufmännischen Berufen erforderliche hohe Ausbildungsleistung aufgeboren werden kann.
- Seit der Anerkennung des Berufs des DV-Kaufmanns hat sich ein Anpassungsprozeß dergestalt vollzogen, daß sich die Ausbildungsbetriebe teils auf die vergleichsweise hohen Ausbildungsanforderungen eingerichtet, teils die Ausbildung eingestellt haben. Gleichzeitig ist das Niveau des Berufsschulunterrichts im Laufe der Zeit gestiegen. Negative Urteile über den Beruf des DV-Kaufmanns gehen vermutlich weitgehend auf solche Betriebe zurück, die die Ausbildung von DV-Kaufleuten aufgegeben und nicht wieder aufgenommen haben.
- Dennoch ist anzunehmen, daß auch heute noch die Unterschiede im Ausbildungsniveau der einzelnen Ausbildungsbetriebe größer sind als in vergleichbaren kaufmännischen Berufen.

Abweichend von dieser positiven Gesamtwertung sind die Gewerkschaften dem Beruf des DV-Kaufmanns gegenüber skeptisch eingestellt. Sie machen im wesentlichen folgende Argumente geltend:

- Das Tätigkeitsfeld sei einerseits zu eng, andererseits zu anspruchsvoll, um dem Charakter einer Sockelqualifikation gerecht zu werden.
- Das Anforderungsniveau und die Eingangsvoraussetzungen seien für einen Ausbildungsberuf zu hoch.
- Der DV-Kaufmann leide an Unterqualifikation in bezug auf kaufmännische Kenntnisse sowie zu geringer Flexibilität.
- Die Ausbildung beinhalte eine Doppelqualifikation.

Im Laufe der weiteren Ausführungen wird implizit bzw. ausdrücklich auf diese Argumente eingegangen.

2.3 Arbeitsmarktchancen

Bedingt u. a. durch die zunehmende Anwendung von Standardprogrammen muß langfristig mit der Möglichkeit einer Abschwächung der Nachfrage nach Anwendungsprogrammierern gerechnet werden. Trotzdem ist davon auszugehen, daß auch in Zukunft der Schwerpunkt der Berufstätigkeit von DV-Kaufleuten auf dem Gebiet der Anwendungsprogrammierung liegen wird. Eine geeignete Maßnahme für die Verbesserung der künftigen Arbeitsmarktchancen wird in dem Ausbau von Bildungsinhalten der DV-Organisation gesehen, weil hierdurch die Flexibilität zunimmt und aufgrund der Tendenz zur Dezentralisierung der Datenverarbeitung diese Qualifikationskomponente Bedeutung gewinnen wird. Die Qualifizierung zum Organisationsprogrammierer sollte daher primär zum Kriterium für die künftige Abgrenzung der Bildungsinhalte gemacht werden.

Bezüglich der anderen Tätigkeitsgebiete stellt sich die Lage wie folgt dar:

Für das Operating ist eine Tendenz zur Aufwertung festzustellen, die bedingt ist durch die gestiegenen Ansprüche des System-Operating mittels hochentwickelten Betriebssystemen, u. a. für Dialogbetrieb, Datenfernverarbeitung und Datenbanken sowie umfangreiche Programmbibliotheken. Gleichzeitig steigt mit der quantitativ und qualitativ fortgeschrittenen Anwendung der EDV im Betrieb seine Abhängigkeit von Operating.

Die DV-Sachbearbeitung ist heute besser als DV-Koordination zu charakterisieren und umfaßt die Wahrnehmung sämtlicher Belange der anwendenden Fachabteilung gegenüber der DV-Abteilung – laufende Bearbeitung, Stammdatenaktualisierung, Programmpflege und Anwendungssystemänderungen. Mit wachsender Komplexität und höherem Integrationsgrad der Anwendungssysteme steigen die Qualifikationsanforderungen an den DV-Koordinator. Hiermit verbessern sich grundsätzlich die Chancen für DV-Kaufleute für diese beiden Tätigkeitsgebiete. Gewerkschaften verdächtigen den Datenverarbeitungskaufmann aufgrund der Tatsache, daß die Anwendungsprogrammierung

im weiteren Sinne bisher einziger und ausgeprägter Tätigkeitsschwerpunkt war, eine „Sackgassenkonstruktion“ zu sein. Die Konzentration auf den Beruf des Programmierers erklärt sich jedoch aus seiner Attraktivität in Verbindung mit der günstigen Marktlage für diesen Beruf.

2.4 Die künftige Abgrenzung des Berufs

Unter dem Gesichtspunkt des Charakters der bearbeiteten Aufgaben lassen sich die Berufe im Bereich der EDV in zwei grundsätzlich unterschiedlich ausgerichtete Gruppen einteilen:

- Primär maschinenorientierte Berufe (Operator, Systemprogrammierer).
- Primär anwendungs- oder problemorientierte Berufe (Systemanalytiker, DV-Organisator, Anwendungs-/Organisationsprogrammierer, DV-Koordinator).

Die Ausbildung zum DV-Kaufmann ist aufgrund ihrer Kombination von Informatik und kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Inhalten eindeutig auf problemorientierte EDV-Tätigkeiten ausgerichtet. Sollte daher nicht die Ausbildung auf die Berufe hin orientiert werden, die in dieser Gruppe vereint sind? Dies würde bedeuten, daß der Operator in das Bündel von Berufen, für die der DV-Kaufmann ausgebildet werden sollte, nicht hineinpaßt, statt dessen aber der des Systemanalytikers/DV-Organisators.

Hiergegen sprechen jedoch folgende Argumente:

- Anforderungen, die an einen Systemanalytiker gestellt werden, liegen über dem Bildungsniveau des DV-Kaufmanns.
- Der Grad der Arbeitsteilung ist innerhalb des Arbeitsbereichs EDV von seiner Personalstärke abhängig. In Klein- und auch in kleineren Mittelbetrieben sowie bei dezentralen Anlagen werden daher die Funktionen Programmierung und Operating häufig auf eine Arbeitskraft vereint.
- Das Operating erweitert die Berufswahlmöglichkeiten für den DV-Kaufmann und steigert seine Mobilität. Gerade der praktische Umgang mit der DV-Anlage, das „Handling“, erfordert spezifische Begabungskomponenten und ein eigenes Berufsinteresse. Inwieweit hierfür Eignung und Neigung vorhanden sind, läßt sich nur abschätzen, wenn es Gegenstand der Ausbildung ist.
- Für eine betrieblich-praktische Ausbildung auf dem Gebiet der EDV, wie sie die zum DV-Kaufmann darstellt, ist das Operating ein Glied, das auch unter dem Gesichtspunkt späteren Einsatzes in der Programmierung oder DV-Koordination eine sehr erwünschte Abrundung der Berufsbildung darstellt und der späteren Zusammenarbeit in erheblichem Maße zugute kommt.

Abgesehen hiervon wird in voller Übereinstimmung mit gewerkschaftlicher Kritik für die künftige Berufsgestaltung als entscheidend angesehen, durch Verstärkung und Verbesserung der kaufmännischen Ausbildung im engeren Sinne seine Flexibilität zur kaufmännischen Sachbearbeitertätigkeit hin zu sichern.

3. Die Ausbildung zum Datenverarbeitungskaufmann

3.1 Der DV-Kaufmann – ein Fortbildungsberuf?

Von Gewerkschaften wird die Auffassung vertreten, die Ausbildung zum DV-Kaufmann beinhalte eine zu frühe und zu starke Spezialisierung auf Kosten einer soliden kaufmännischen Grundausbildung. Sie neigen daher zum Ersatz durch eine EDV-orientierte Fortbildung auf der Basis einer abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildung. Außerdem sehen sie in dem Berufsbild des DV-Kaufmanns eine nicht in das System der bestehenden Berufe passende Doppelqualifikation.

Diese Sicht knüpft an der traditionellen Berufseinteilung an. Der DV-Kaufmann ist aber nicht ein Kaufmann mit aufgesetzten Qualifikationen auf dem Gebiet der Informatik, sondern ein Beruf eigener Art, für den Bildungsinhalte der Informatik ebenso grundlegend sind wie herkömmliche kaufmännische.

Man wird sich daran gewöhnen müssen, daß sich die traditionellen Grenzen zwischen den Berufen immer mehr verwischen werden, wie dies z.B. bei dem in Erprobung befindlichen Ausbildungsberuf Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie besonders deutlich wird. Gemessen an der Vielfalt dieses Berufsbildes könnte man den DV-Kaufmann geradezu als einseitig gebildet betrachten. [3]

Außerdem ist die Ausbildung zum DV-Kaufmann nicht mit einer Ausbildung zu einem herkömmlichen kaufmännischen Beruf plus anschließender gezielter EDV-Weiterbildung zu vergleichen, weil es sich um verschieden lange und aufwendige Bildungsprozesse handelt, die sich an unterschiedlichen Lernorten vollziehen, was sich u. a. in unterschiedlichen Chancen, einen beruflichen Einstieg in den engeren DV-Bereich zu finden, praktisch auswirkt. Deswegen sind Aus- und Fortbildung auch keine Alternativen, sondern sie ergänzen sich innerhalb des Bildungssystems.

3.2 Ausbildungsdauer und Zeitanteile von kaufmännischer Ausbildung und Ausbildung auf dem Gebiet der EDV

Die Bedeutung der kaufmännischen Ausbildung des DV-Kaufmannes steht außer Zweifel. Obwohl von vielen Ausbildungsbetrieben dieser heute schon 50 Prozent der Ausbildungszeit gewidmet wird, ist der Ausbildungserfolg noch unbefriedigend, was mit Sicherheit zu einem nicht unerheblichen Teil auf die zu geringe Zeit zurückzuführen ist, die für die kaufmännische Ausbildung zur Verfügung steht.

Nach einer Erhebung bei elf Industrie- und Handelskammern des Jahres 1978 wurde beim DV-Kaufmann zu über 40 Prozent aller Auszubildenden die Ausbildungsdauer aufgrund schulischer Vorbildung gekürzt.

Es reicht daher nicht aus, 50 Prozent als Richtwert (bisheriges Verhältnis ein Drittel zu zwei Dritteln) für die dem künftigen Ausbildungsrahmenplan zugrunde zu legenden Anteile von bisher in ihrem beruflichen Wert tendenziell unterschätzter kaufmännischer Ausbildung und Ausbildung auf dem Gebiet der DV anzusetzen. Hiermit würde zwar Gleichwertigkeit beider Teile signalisiert, zur ausreichenden Anhebung der kaufmännischen Qualifikation scheint aber gleichzeitig eine Verlängerung der effektiven (Mindest-)Ausbildungsdauer auf drei Jahre erforderlich, wobei zunächst offengelassen wird, ob dies durch Verlängerung der Regelausbildungsdauer auf dreieinhalb Jahre oder auf andere Weise geschehen sollte. Dadurch würde man einen zusätzlichen Spielraum für die Verlängerung der kaufmännischen Ausbildung schaffen, ohne daß dies auf Kosten des Informatikteils geht.

3.3 Bestimmung und Abgrenzung der Bildungsinhalte der EDV

Nach Abwägung der sehr unterschiedlichen Meinung bezüglich der Programmiersprachen gegeneinander wird für folgende Lösung plädiert:

- Ausbildung grundsätzlich in der problemorientierten Programmiersprache COBOL;
- die Ausbildung statt dessen in einer anderen problemorientierten Programmiersprache ist nur mit Zustimmung der zuständigen Stelle zulässig;
- Vermittlung von Grundkenntnissen in einer maschinenorientierten Programmiersprache.

Die Begründung hierfür lautet wie folgt:

COBOL hat als problemorientierte Programmiersprache eine dominierende Stellung.

Sie ist genormt und herstellerneutral. Damit steigert sie die Mobilität des DV-Kaufmanns. Die Vereinheitlichung der problemorientierten Programmiersprache ist aber auch aus Gründen der Erleichterung der IHK-Prüfung sowie des Berufsschulunterrichts in diesem Fach erwünscht.

Die Beschränkung auf die für Dumps (Kernspeicherausdruck) und das tiefere Verständnis des Programmierens schlechthin

erforderliche Minimum an Kenntnissen einer maschinenorientierten Programmiersprache hat den Sinn, neuen, durch technisch-organisatorische Entwicklung bedingten Qualifikationsanforderungen der Zukunft zeitlich Rechnung tragen zu können. Sie folgt überdies dem Trend der zunehmenden Anwendung von problemorientierten Programmiersprachen aus Gründen der Wirtschaftlichkeit.

Hinsichtlich der Hardware ist festzustellen, daß Lochkartenmaschinen technisch überholt sind und als Bildungsinhalte gestrichen werden sollten. Umgekehrt sollten Datenbanken, Datenfernverarbeitung, Dialogsysteme auch zum künftigen Repertoire des DV-Kaufmanns gehören. Die hiermit verbundenen Bildungsziele setzen jedoch eine bestimmte Anlagenausstattung und bestimmte Verarbeitungsformen voraus, die in einem großen Teil der Ausbildungsbetriebe (noch) nicht vorhanden sind. Daher sollten Entscheidungen über diese Bildungsziele erst nach Klärung der Möglichkeiten der überbetrieblichen Ausbildung und des Ausbildungsverbundes getroffen werden.

3.4 Zur Grundstruktur der künftigen kaufmännischen Ausbildung

Die Verlängerung der Zeit, die für die kaufmännische Ausbildung zur Verfügung steht, reicht für das erforderlich scheinende Maß ihrer Verbesserung sicher nicht aus. Daher wird eine Aufgliederung in Fachrichtungen für nötig gehalten.

Es wird zur Diskussion gestellt, zunächst drei Fachrichtungen: Industrie — Handel — kaufmännisches Rechnungswesen vorzusehen.

Bestimmend für diese Einteilung ist bei den Fachrichtungen Industrie und Handel die Zahl der gegebenen Auszubildenden, wobei beim Handel an eine Zusammenfassung von Einzel-, Groß- und Außenhandel gedacht ist. Bei der Fachrichtung Rechnungswesen wird von folgender Erwägung ausgegangen. Durch sie würden zunächst diejenigen, die in Betrieben der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung ausgebildet werden, ein besonderes kaufmännisches Fundament erhalten. Diese Fachrichtung könnte aber auch von Auszubildenden in Dienstleistungsbetrieben der EDV eingeschlagen werden. Für alle übrigen Wirtschaftszweige hat die Fachrichtung kaufmännisches Rechnungswesen eine Auffangfunktion. Erst wenn die Zahl der Auszubildenden erheblich angestiegen ist, sollte die Hinzufügung weiterer Fachrichtungen erwogen werden.

3.5 Weitere Fragen der Neuordnung

Weitere bei einer Neuordnung überarbeitungsbedürftige Punkte können im Rahmen dieses Artikels nur noch angedeutet werden. Es sind dies in erster Linie die Verteilung der Bildungsinhalte auf die Lernorte und die Gestaltung der Abschlußprüfung. Wie dringend hier eine Revision ist, zeigt, daß der gegenwärtige „Berufsbildungsplan“ (Ausbildungsrahmenplan) u. a. den seiner Natur nach eindeutigen Unterrichtsgegenstand „berufsbezogene Mathematik“ als Inhalt ausweist und die sogenannte praktische Prüfung so wenig praktisch ist wie bei den übrigen kaufmännischen Berufen und sich fern vom Computer in Form des Frage-Antwort-Schemas abspielt.

4. Konsequenzen

Der Datenverarbeitungskaufmann, eine Eintagsfliege [4], wie er einmal genannt wurde, oder ein Beruf mit Zukunft? Aus dem Ergebnis seiner Untersuchungen zieht das BIBB den Schluß, daß die Grundkonzeption heute noch gültig ist. Mit wachsendem Einsatz der EDV braucht die Wirtschaft mehr denn je Arbeitskräfte, die ein Qualifikationsprofil haben, das dem des DV-Kaufmanns entspricht. Es ist auch zu vermuten, daß ein noch recht erhebliches latentes Ausbildungspotential für diesen Beruf besteht, wenn auch abzusehen ist, daß der DV-Kaufmann aufgrund seiner hohen Ansprüche an Auszubildende, Ausbildungsbetriebe und Ausbilder nie die Verbreitung etwa des Industrie-Kaufmanns finden wird. Zu seiner Mobilisierung bedarf es

jedoch der genannten Strukturkorrekturen und Aktualisierungen der Bildungsinhalte. Ebenso notwendig wären aber auch die Überarbeitung der Lerninhalte für den Berufsschulunterricht und die nunmehr mit der Neuordnung eines Berufs automatisch verbundene Vereinheitlichung des Rahmenlehrplans über die Kultusministerkonferenz der Länder. Erst dann wäre der Qualifikationsstandard, den man heute von einem Ausbildungsberuf auf dem Gebiet der kommerziell angewandten elektronischen Datenverarbeitung erwarten kann, gewährleistet.

Daß dies nach 15 Jahren unveränderter Gültigkeit des Ausbildungserlasses — es handelt sich also noch nicht einmal um eine Ausbildungsordnung nach dem Berufsbildungsgesetz — mit der Abfolge von mehreren Computergenerationen nun endlich geschieht, ist eine allzu berechtigte Forderung der Wirtschaft und eine immer drückender werdende moralische Verpflichtung gegenüber den Auszubildenden.

Anmerkungen

- [1] Ausführliche Darstellung des Untersuchungsergebnisses unter dem Titel: Der DV-Kaufmann in Gegenwart und Zukunft. Untersuchungen und Überlegungen zur Neuordnung des Ausbildungsberufs Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau. Bundes-

institut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 75).

Hier befinden sich auch ausführliche Literaturhinweise.

- [2] Die in diesem Aufsatz wiedergegebenen Gewerkschaftsansichten basieren auf einem Artikel über den DV-Kaufmann von Jens Vojta: Weichen falsch gestellt? In: Computerwoche vom 23. Juli 1982 sowie auf Gesprächen, die mit Vertretern des DGB, der DAG, der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen, der IG Metall und Vertretern der Arbeitgeberseite über Fragen der Neuordnung des Ausbildungsberufs DV-Kaufmann 1982/83 im Bundesinstitut für Berufsbildung geführt worden sind. Dabei haben die Gewerkschaften zum Ausdruck gebracht, daß sie sich noch in einem internen Meinungsbildungsprozeß befinden. So hat die DAG ihre Meinung inzwischen dahingehend korrigiert, daß sie nunmehr Parallelität zwischen Aus- und Fortbildungslösung anstrebe.
- [3] Bei dem in Erprobung befindlichen Ausbildungsberuf Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie werden im Berufsfeld u. a. folgende Bildungsgebiete genannt:
- Anwenden von Trenn- und Fügeverfahren,
 - Grundtechniken des Formens, Schmelzens, Gießens und Umformens,
 - Betrieb und Wartung von Fertigungsanlagen einschließlich von Grundlagen der Elektrotechnik, Hydraulik und des Meß- und Regelungswesens.
- [4] Vgl.: Praktikern mit Programmierkenntnissen gehört die Zukunft. In: Büro und EDV, 1978, Heft 6, S. 14.

Karl-Heinz Schubert / Dieter Weiß

Ergebnisse einer Untersuchung im Rahmen der Neuordnung der Berufsausbildung im Modellbauerhandwerk

Ziel der Befragung

Der Bundesinnungsverband des Deutschen Modellbauerhandwerks und die Gewerkschaft Holz und Kunststoff haben dem Bundesinstitut für Berufsbildung mit Schreiben vom 11. 06. 1979 ihre Absicht mitgeteilt, den Ausbildungsberuf Modellbauer entsprechend § 25 der Handwerksordnung neu zu ordnen und das Bundesinstitut gebeten, die Vorarbeiten für die Neuordnung durchzuführen.

Unter den Sozialpartnern konnte Einvernehmen über die Berufsbezeichnung, über die Dauer der Ausbildung und über die Struktur der Ausbildung erzielt werden. Problematisch war hingegen die Frage der Zuordnung in der BGJ-Anrechnungsverordnung.

Entsprechend der Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft vom 17. Juli 1978 ist der Ausbildungsberuf des Modellbauers dem Berufsfeld Holztechnik zugeordnet. Bei der Erarbeitung des Kataloges der Fertigkeiten und Kenntnisse für das erste Ausbildungsjahr ergaben sich Schwierigkeiten, die für diese Ausbildung erforderliche breite berufliche Grundbildung mit dem Rahmenlehrplan für das Berufsgrundbildungsjahr Holztechnik abzustimmen. Die Sachverständigen des Bundesinnungsverbandes vertraten die Auffassung, daß die Bedeutung des Werkstoffes Holz in diesem Beruf in den letzten Jahren stark abnahm und auch in nächster Zukunft weiter zurückgehen wird und daß der Rahmenlehrplan für das BGJ Holztechnik neue Werkstoffe wie Kunstharz und Metalle und die dafür erforderlichen neuen Bearbeitungstechniken unzureichend berücksichtigt.

Der Bundesinnungsverband stellte deshalb den Antrag, die Zuordnung des Ausbildungsberufes Modellbauer zum Berufsfeld Holztechnik aufzuheben.

Die Herausnahme eines Ausbildungsberufes aus der Anrechnungsverordnung kann nur nach gründlicher fachlicher Prüfung beim Bundesminister für Wirtschaft beantragt werden. Die Tarifparteien baten deshalb das Bundesinstitut für Berufsbildung, eine Entscheidungsgrundlage für dieses Problem zu erarbeiten.

Methoden und Verfahren

Zur Ermittlung der Aufgabengebiete dieses Berufes und zur Klärung der Frage einer Zuordnung zum Berufsfeld Holz und Kunststoff boten sich folgende Vorgehensweisen an:

- Betriebsbesichtigungen,
- Gespräche mit Sachverständigen und
- Durchführung einer Erhebung mittels Fragebogen.

Nach Besichtigung von Betrieben unterschiedlicher Produktion und Größe und Informationsgesprächen mit Sachverständigen wurde im Bundesinstitut der Fragebogen entwickelt. Er wurde anschließend mit Vertretern des Bundesinnungsverbandes des Deutschen Modellbauerhandwerks inhaltlich abgestimmt. Um einen großen Rücklauf der Fragebögen sicherzustellen, mußte dieser übersichtlich gestaltet werden, die Anzahl der Fragen gering und ihre Beantwortung in relativ kurzer Zeit möglich sein.

Für die folgenden Gebiete waren die Daten zu erheben:

- Betriebsgröße,
- Sparte bzw. Fachrichtung,
- Produktionspalette,
- verwendete Materialien,
- erforderliche Qualifikationen der Facharbeiter und
- Einschätzung der Berufsentwicklung.

Die Befragung wurde als Totalerhebung bei den 451 Mitgliedsbetrieben von 15 Modellbauerinnungen angelegt, die dem Bundesinnungsverband angehören; sie verteilen sich auf das gesamte Bundesgebiet. Druck und Versand der Fragebögen wurden vom Bundesinnungsverband durchgeführt. Die systematische Auswertung der Ergebnisse erfolgte im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Der Fragebogen wurde mit einem Anschreiben des Verbandes an alle Mitgliedsbetriebe versandt. 213 Betriebe oder 45 Prozent der Mitglieder des Bundesverbandes haben sich an der Befragung beteiligt.

Auswertung der Fragen**Ausgebildete Modellbauer je Betrieb**

Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur wurden die Betriebe danach befragt, wie viele ausgebildete Modellbauer je Betrieb beschäftigt sind.

Tabelle 1

Anzahl der Modellbauer je Betrieb	Anteil der Betriebe in %
0	5
1 – 5	52
6 – 10	20
11 – 20	17
21 – 30	3
31 – 90	3
Insgesamt	213 = 100%

Die große Mehrheit der Betriebe (94%) beschäftigt bis zu 20 Modellbauer. Nur 6 Prozent beschäftigen mehr als 20; davon 1 Prozent über 50 Modellbauer. Obwohl von der Gesamtzahl der Beschäftigten nur die Zahl der Modellbauer erfaßt wurde, wird deutlich, daß in diesem Handwerksberuf die Klein- und Mittelbetriebe dominieren.

Daß in 5 Prozent der Betriebe keine Modellbauer beschäftigt werden, mag zunächst verwundern. Hier kann es sich einerseits um Kleinstbetriebe handeln, andererseits geht aus einigen Antworten hervor, daß der Modellbauer durch Werkzeugmacher, Modellschlosser und Stahlformenbauer substituiert werden kann, was in einigen Betrieben der Fall zu sein scheint. Durchschnittlich hat jeder Betrieb acht Modellbauer beschäftigt.

Betriebe des Modellbauerhandwerks nach Fachrichtungen (Sparten)

Als nächstes wurde die Zuordnung der Betriebe im Modellbauerhandwerk nach Fachrichtungen (Sparten) untersucht, wobei zwischen Architektur-, Holz- und Metallmodellbau unterschieden wird.

Diese Fachrichtungen haben sich im Modellbauerhandwerk historisch entwickelt. Sie waren auch für die Struktur der Berufsausbildung vorgesehen. Da aufgrund der Fertigungsbreite der Betriebe noch andere Antworten zu erwarten waren, konnten zusätzliche Nennungen gemacht werden. Sie stellen Spezialisierungen dieser Fachrichtungen dar und werden als Sparten bezeichnet. Von diesen zusätzlichen Nennungen wurde häufig Gebrauch gemacht.

128 Betriebe gaben zu dieser Frage mehrere Nennungen ab. Im gesamten wurden 423 Aussagen gemacht.

Es wurden 14 verschiedene Sparten genannt. Faßt man die wesentlichen Aussagen der 213 Betriebe zusammen, ergibt sich folgende Tabelle:

Tabelle 2

A. Bereich Architekturmodellbau (Anschauungsmodelle)

	Angaben
a) Architekturmodelle	15
b) Funktionsmodelle	1
c) Attrappenmodelle/Anschauungsmodelle	4
	20

B. Bereich Holzmodellbau und Kunststoffmodellbau

a) Holzmodelle	195
b) Kopiermodelle	16
c) Kunststoffmodelle	27
d) Ur- und Kopiermodelle	6
	244

Fortsetzung Tabelle 2**C. Bereich Metallmodellbau**

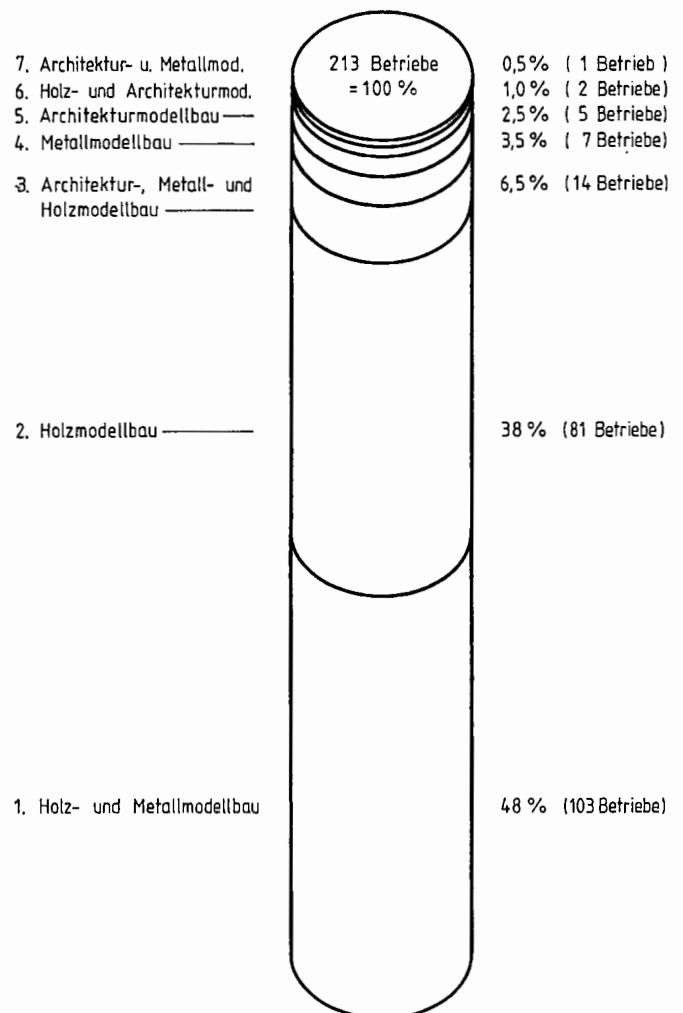
a) Metallmodelle	110
b) Formenbau	29
c) Tiefziehwerkzeuge	4
d) Bandstahlschnitte	1
e) Kokillenbau	3
f) Lehrenbau	4
g) Vorrichtungsbau	3
	154

Aussagen, die sich nicht zuordnen lassen

5 Aussagen zu den Fachrichtungen waren nicht modellbauerspezifisch und ließen sich deshalb nicht zuordnen.

Die Vielzahl der genannten Sparten läßt sich auf die vorgegebenen Fachrichtungen reduzieren. Hierzu wurden Sachverständige des Fachverbandes herangezogen. Bei dieser Zusammenfassung mußte in Kauf genommen werden, daß nicht in allen Fällen eine eindeutige Zuordnung möglich ist.

Abbildung 1: Zuordnung der Betriebe zu den Fachrichtungen



Betrachtet man die Zuordnung zu den Sparten oder Fachrichtungen durch die 213 Betriebe, so zeigt sich, daß die meisten Betriebe (62%) sich mehreren Sparten oder Fachrichtungen zuordnen. Die häufigste Kombination (48%) ist Holz- und Metallmodellbau.

Die Zuordnung zu einer Fachrichtung läßt nur bedingt Schlüsse auf die Fertigungsbreite der Betriebe und der zu verarbeitenden Materialien zu. Sie hat in erster Linie historische Bedeutung.

Art der Modelle und deren Anteil an der Gesamtproduktion

Bei der Beantwortung der Frage nach Art der Modelle sollte zusätzlich der Anteil an der Gesamtproduktion geschätzt werden. Insgesamt beantworteten 212 Betriebe diese Frage. Mehrfachnennungen waren möglich. Davon wurde in 187 Fragebögen (93%) Gebrauch gemacht, d.h. fast alle Betriebe fertigen mehr als eine Modellart.

Die Frage war als offene Frage vorgegeben. Dadurch ergab sich eine Vielfalt von Antworten. Es wurden 53 unterschiedliche Bezeichnungen für die in den Betrieben produzierten Modelle verwendet. Dabei lagen folgende Unterscheidungsmerkmale zugrunde:

- der Werkstoff des Modells: z.B. Holzmodell, Metallmodell, Kunstharzmodell;
- die Verwendung des Modells bei einem technologischen Verfahren: z.B. Kopiermodell, Tiefziehmodell;
- Branche, in der das Modell verwendet wird: z.B. Gießereimodell, Auto- und Karosseriemodell, Maschinenbaumodell;
- Verwendungszweck: z.B. Anschauungsmodell, Funktionsmodell.

Die unterschiedlichen Bezeichnungen für die Modelle erschwerten eine systematische Darstellung, weil beispielsweise ein Gießerei- oder Maschinenbaumodell aus Holz, Metall oder Kunststoff gefertigt werden kann.

Auch bei dieser Frage wurden die Aussagen mit Hilfe von Sachverständigen zu Gruppen zusammengefaßt. Das führte zu einer Klassifizierung in sechs Produktionsbereiche. Erzeugnisse, die sich diesen Bereichen nicht zuordnen ließen, wurden als Sonstiges bezeichnet.

Tabelle 3

Bereiche	Betriebe
Gießereimodelle	198
Metallmodelle	63
Kopiermodelle	53
Anschauungsmodelle	23
Tiefziehformen	16
Kokillen	15
Sonstiges	53

Die Angaben weisen auf eine große Fertigungsbreite im Modellbauerhandwerk hin, wobei den „Gießereimodellen im weitesten Sinne“ immer noch die größte Bedeutung zukommt.

Zur Herstellung von Modellen verwendete Materialien

Modelle werden üblicherweise aus Holz, Gießharzen, NE-Metallen und Stahl hergestellt. Diese wichtigsten Materialien wurden als Antwortkategorien im Fragebogen vorgegeben, weitere konnten hinzugefügt werden. Außerdem waren Mehrfachnennungen möglich (siehe hierzu Abbildung 2).

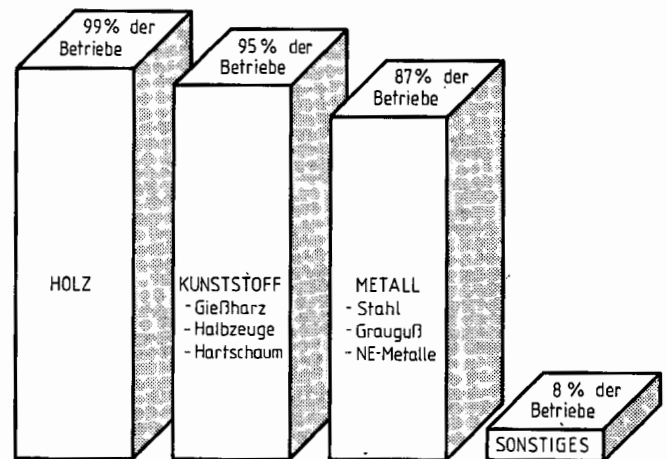
207 Betriebe entsprechend 98 Prozent gaben mehrere Materialien an, mit denen bei ihnen Modelle hergestellt werden. Nur sechs Prozent verwendeten ausschließlich ein Material. Holz ist demnach der wichtigste Werkstoff bei der Herstellung von Modellen im Modellbauerhandwerk. Kunststoffe und Metalle haben aber nahezu die gleiche Bedeutung gewonnen.

Erforderliche Fertigkeiten im Modellbauerhandwerk

Für die Beantwortung der Frage wurden Fertigkeiten für die Bearbeitung von Holz, Gießharzen und Metallen vorgegeben, Ergänzungen waren möglich.

Es konnte zwischen: sehr wichtigen, weniger wichtigen und unwichtigen Fertigkeiten unterschieden werden.

Abbildung 2

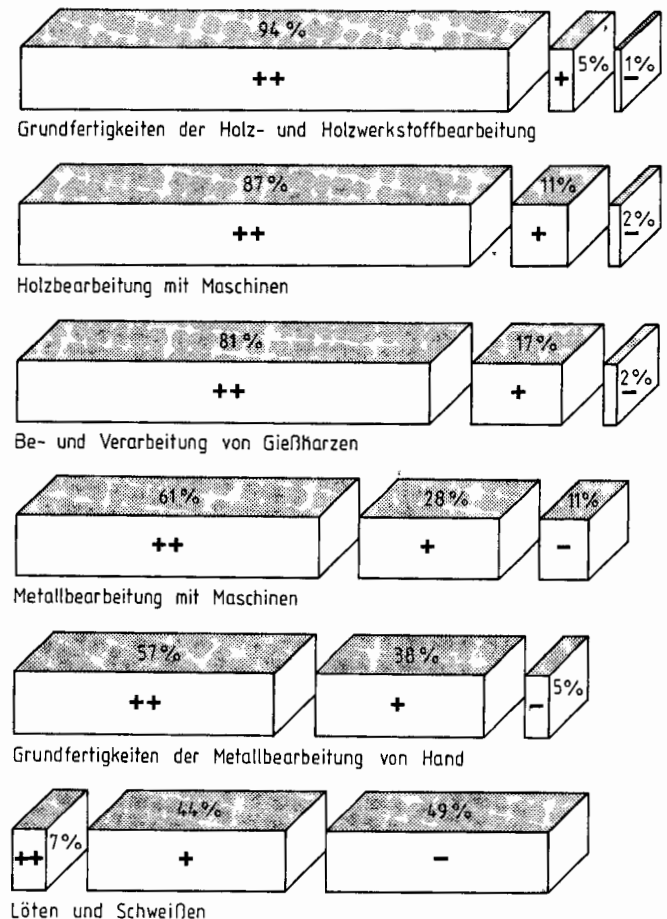


In allen 213 zurückgesandten Fragebögen wurde diese Frage ganz oder teilweise beantwortet und in einigen Fällen durch zusätzliche Angaben erweitert. So hielten z.B. 16 Betriebe die Kunststoffverarbeitung darüber hinaus für sehr wichtig.

Für die meisten Betriebe werden folgende Fertigkeiten für sehr wichtig gehalten:

- Grundfertigkeiten der Holz- und Holzwerkstoffbearbeitung,
- Holzbearbeitung mit Maschinen,
- Bearbeitung von Gießharzen,
- Drehen und Fräsen von Metallen (Metallbearbeitung mit Maschinen),
- Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung von Hand.

Abbildung 3



Erklärung: ++ = sehr wichtig

+ = weniger wichtig

- = unwichtig

Die Bearbeitung des Werkstoffes Holz von Hand und mit Maschinen ist demnach eine grundlegende Fertigkeit für den Modellbauer. An zweiter Stelle steht die Bearbeitung von Gießharzen, die der des Holzes ähnlich ist. Erst an dritter Stelle wird die Bearbeitung von Metallen für sehr wichtig gehalten. Dabei überrascht, daß die maschinelle Bearbeitung durch Drehen und Fräsen für wichtiger gehalten wird als die Beherrschung von Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung von Hand. Die Zahl derer, die die Fertigkeiten der Metallverarbeitung von Hand (5%) und mit Maschinen (11%) für unwichtig halten, ist aber relativ gering. Das Löten und Schweißen wird nur von 7 Prozent der Befragten für sehr wichtig gehalten. Von den zusätzlichen Nennungen hat die Kunststoffbearbeitung die größte Bedeutung.

Entwicklung des Modellbauerhandwerks

Die Frage wurde als offene Frage konzipiert. Es sollte die allgemeine technische Entwicklung in diesem Handwerk erfragt werden. Die Frage bestand aus drei Teilen. Zuerst wurde nach den Aufgaben gefragt, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden.

Nach der Einschätzung der Befragten trifft das in erster Linie für den Metallmodellbau zu, der zunehmend an Gewicht gewinnen wird. Weiterhin werden die Gießharzverarbeitung, neue Technologien, die Herstellung von Modelleinrichtungen sowie von Kunststoffmodellen an Bedeutung gewinnen.

Im weiteren wurde nach den Aufgaben gefragt, deren Bedeutung zurückgeht.

Die allgemeine Auffassung läßt sich hier deutlich ablesen: Die Herstellung von Gießerei-Modellen wird zukünftig zurückgehen. Schließlich wurde nach solchen Tätigkeiten im Modellbauerhandwerk gefragt, die heute kaum noch von Bedeutung sind. Aus den Antworten geht hervor, daß die Holzbearbeitung von Hand heute kaum noch von Bedeutung ist. Etwa 20 Prozent der Firmen halten die Erstellung von Gießerei-Modellen nicht mehr für wichtig.

Zusammenfassung

Die Betriebe des Modellbauerhandwerks sind überwiegend Kleinbetriebe. Die untersuchten 213 Betriebe beschäftigen durchschnittlich acht Modellbauer. Die meisten Betriebe sind ihrer Struktur und Entwicklung nach dem Holzmodellbau zuzurechnen. 38 Prozent der Betriebe rechnen sich ausschließlich dem Holzmodellbau zu, was aber die Bearbeitung von Kunststoff heute einschließt. 48 Prozent ordnen sich sowohl dem Holz- als auch dem Metallmodellbau zu und 7 Prozent sogar den drei Sparten Holz-, Metall- und Architekturmodellbau. Fragt man nach den Modellen, die in den Betrieben gefertigt werden, zeigt sich, daß 93 Prozent aller Betriebe in irgendeiner Form auch Holzmodelle fertigen, 59 Prozent Metallmodelle und 10 Prozent fertigen Architektur- und Anschauungsmodelle. In fast allen Betrieben – 198 von 213 – werden noch Gießerei-Modelle hergestellt, daneben wird aber außerdem noch eine Vielzahl anderer Modelle gefertigt, z.B. Metallmodelle, Kopiermodelle und Anschauungsmodelle.

In 99 Prozent der Betriebe wird der Werkstoff Holz verarbeitet, in 95 Prozent der Betriebe Kunststoff (Kunstharz) und in 87 Prozent der Betriebe Metalle. Nur 2 Prozent verwenden ausschließlich ein Material.

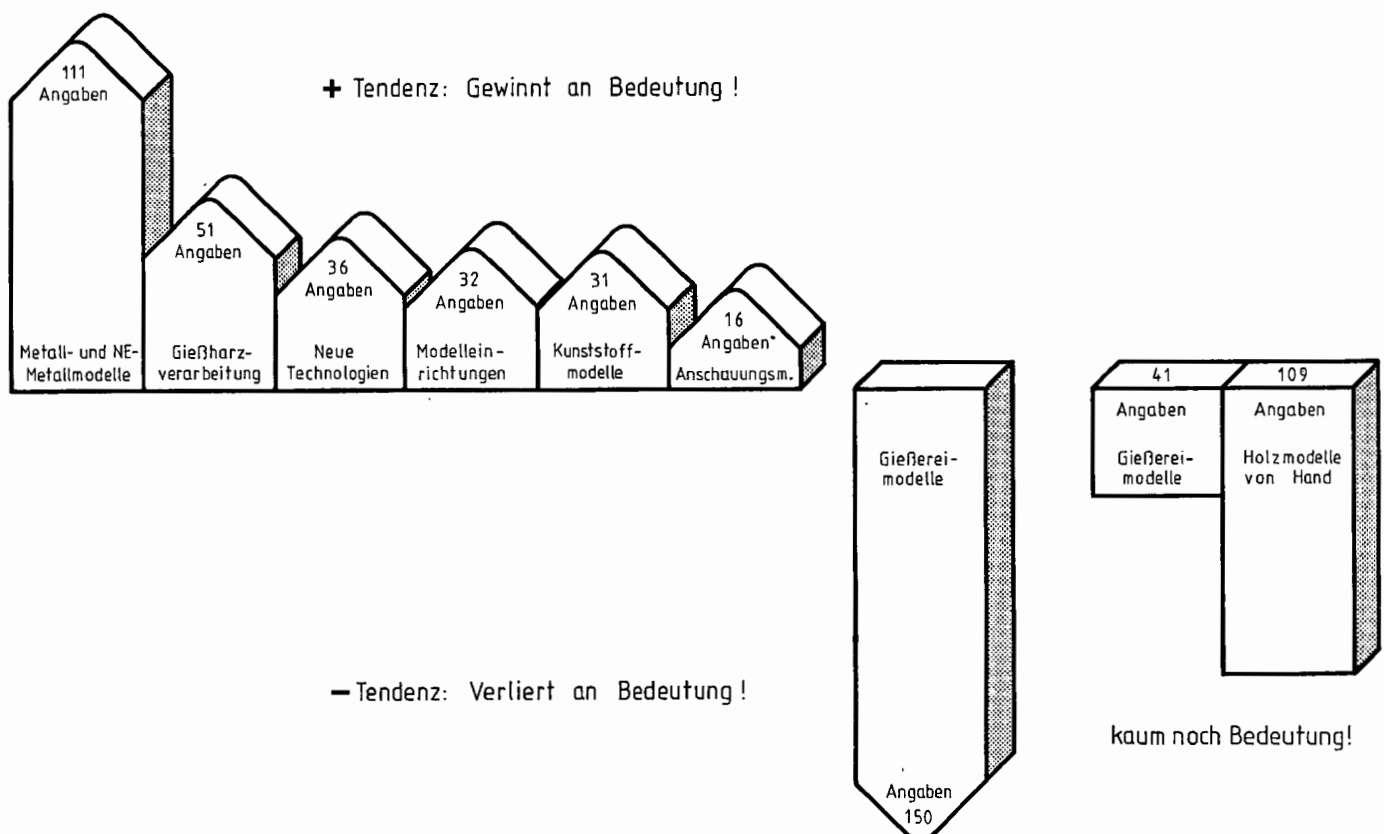
So ist es verständlich, wenn sowohl die Fertigkeiten der Holz- als auch der Metallverarbeitung in diesem Handwerk für erforderlich gehalten werden. Bei den Fertigkeiten Löten und Schweißen sind die Meinungen geteilt. Etwa 50 Prozent der Betriebe halten sie für unwichtig.

Die zukünftige Entwicklung wird ziemlich einheitlich beurteilt: Metallmodelle und Modelle aus Gießharz werden an Bedeutung gewinnen, Gießerei-Modelle dagegen an Bedeutung verlieren.

Ergebnis

Im Modellbauerhandwerk findet derzeit eine Umorientierung statt. Der bisher dominierende Werkstoff Holz verliert stark an

Abbildung 4



Bedeutung und wird vor allem durch Gießharz ersetzt. Das Gießereimodell, das früher in der Regel aus Vollholz hergestellt wurde und den Schwerpunkt in den Aufgaben des Modellbauers ausmachte, wird durch eine Vielzahl verschiedener Modelle und Formen abgelöst, wobei der Metall- und Kunstharzbearbeitung eine steigende Tendenz zukommt. Das hat zur Folge, daß Betriebe und Facharbeiter flexibel sein müssen und über eine breite Spanne von Fertigkeiten und Kenntnissen verfügen sollten, die es ihnen ermöglicht, sich laufend der technischen Entwicklung und den Erfordernissen des Marktes anzupassen.

Die Gliederung des Berufes in die Fachrichtungen Holzmodellbau und Metallmodellbau erscheint nicht mehr gerechtfertigt, weil die meisten Betriebe Modelle aus verschiedenen Materialien herstellen.

In der Erstausbildung sollten deshalb Holz-, Kunststoff-(Kunstharz-) und Metallbearbeitung gleichwertig nebeneinander stehen.

Eine derartig umfassende Grundbildung vermittelt zur Zeit keines der bestehenden Berufsfelder. Hinzu kommt, daß das Berufsfeld Holztechnik, dem der Modellbauer derzeit zugeordnet ist, überwiegend Fertigkeiten und Kenntnisse aus dem Bereich der Bau- und Möbeltischlerei und damit für den Modellbauer berufsfremde Inhalte vermittelt.

Deshalb ist zu empfehlen, den Ausbildungsberuf Modellbauer aus der Anrechnungsverordnung vom 17.07.1978 herauszunehmen.

Sollte sich diese breite berufliche Grundbildung betrieblich nicht vermitteln lassen, was bei der Struktur des Modellbauerhandwerks (viele Kleinbetriebe) denkbar wäre, müßten Teile der Ausbildung in verstärktem Maße auf überbetriebliche Ausbildungszentren übertragen werden.

Werner Gerwin

Zweck, Aufgabe und bildungspolitische Zielsetzung der technologischen Experimente im Metallbereich

Technische und wirtschaftliche Entwicklungen verändern die Struktur sowie den Charakter beruflicher Tätigkeiten. Standen bisher Fähigkeiten und Fertigkeiten für spezielle Fertigungsprozesse im Vordergrund, so werden jetzt verstärkt Fähigkeiten und Fertigkeiten gefordert, die nicht allein auf einen bestimmten Produktions- und Arbeitsplatz bezogen sind und die als Schlüsselqualifikation die Einarbeitung in neue Arbeitsbereiche erleichtern.

Die Vorbereitung auf diese Arbeitsbereiche ist u. a. Aufgabe der beruflichen Grundbildung. Dabei sollte die traditionelle Trennung in fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht überwunden werden. In der **Fachtheorie** geht es in erster Linie um die Vermittlung fachtheoretischer Inhalte. In der **Fachpraxis** um praktische Fertigkeiten. Der **Experimentalunterricht** kann **verbindendes Element** beider Unterrichtsbereiche sein.

Im Gegensatz zum allgemeinen naturwissenschaftlichen Experiment, das weitgehend noch als Demonstrationsexperiment durchgeführt wird und verkürzt gesagt nur Erkenntnisprozessen dient, kann im **Experimentalunterricht durch technologische Experimente** mit realitäts- und praxisbezogenen Versuchsanordnungen und durch Schülereigentätigkeit technische Handlungskompetenz gefördert werden. Durch eigenständiges systematisches Durchführen von technologischen Experimenten gewinnen die Schüler methodische Erfahrungen und Funktionszusammenhänge werden verständlich und einsichtig. Die Kenntnisse der Einflußgrößen bei der Durchführung von technologischen Experimenten ermöglichen den Schülern ein gegenstandsbezogenes „Hineinwachsen“ in die Symbolik und normungstechnische Sprache des Berufsfeldes Metalltechnik.

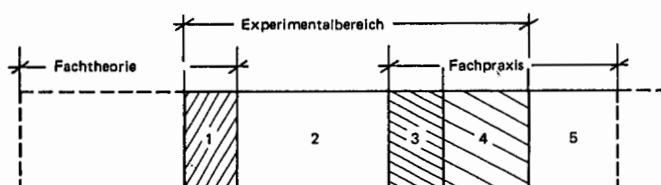
Wichtige berufsbildende Grundlagen zur Konzeption von technologischen Experimenten mit ausgeprägter Schülereigentätigkeit wurden 1958 von Stein mit seiner „experimentellen Werkkunde“ und durch den Workshop zum „Experimentalunterricht in der beruflichen Bildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung vorgelegt. In dem Workshop wurde neben einer Abgrenzung von „naturwissenschaftlichen Experimenten“ und „naturwissenschaftlich-technischen Experimenten“ vor allem darauf hingewiesen, daß dem Experimentierbereich in der beruflichen Bildung bei der Zusammenführung von auf reiner Kenntnisvermittlung ausgerichteten Fachtheorie (ingenieurwissenschaftlicher Prägung) und einer auf reine Fertigkeiten-

vermittlung ausgerichteten Fachpraxis eine Schlüsselrolle zukommt.

Es werden folgende Experimentierformen unterschieden:

1. Erkenntnisorientierte Experimente: Zur Aneignung und Wiederholung und Festigung von Kenntnissen und Erkenntnissen.
2. Anwendungsorientierte Experimente: Zur Aneignung von technischen Handlungsfähigkeiten.
3. Experimentalübungen: Zum Üben technischer Handlungsfähigkeit.
4. Experimentieren am Objekt: Reale Auseinandersetzung mit dem Objekt, in der Regel im Lernort Betrieb.

Der jeweilige Stellenwert ist aus folgender Darstellung ersichtlich:



Das Charakteristikum dieses Modells besteht darin, daß die Bereiche Fachtheorie und Fachpraxis als Einheit bestehen bleiben, aber vom Experimentalbereich überlappt miteinander verbunden werden.

Unter dieser bildungspolitisch wichtigen Zielsetzung können durch technologische Experimente weitere für die berufliche Grundbildung wichtige Lernziele erreicht werden. Vor allem zur Verbesserung der Handlungskompetenzen von Schülern als Teile einer im ersten Ausbildungsjahr geforderten umfassenden Berufskompetenz für ein Berufsfeld sind zu nennen: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, soziale Kompetenz und kommunikative Kompetenz.

– Die Vermittlung der *Fachkompetenz* bezieht sich vor allem darauf, verfügbares und einsetzbares, d. h. übertragbares Theoriewissen umzusetzen und naturwissenschaftliche/technische Zusammenhänge durch eigenständiges Experimentieren aufzudecken. Darüber hinaus gilt es, Schülern die für ihre zukünftige Tätigkeit

notwendigen mathematischen und normungstechnischen Grundlagen einsichtig zu machen.

– Die *Methodenkompetenz* umfaßt vor allem die Fähigkeiten, Handlungsstrukturen zu erkennen und zu entwickeln sowie Eingriffsmöglichkeiten in vorgefertigte Konzepte zu erarbeiten, z. B. Handlungsänderungen durch konkrete Beobachtung, Messung, Planung, Durchführung und Auswertung. In diesem Zusammenhang schließt Methodenkompetenz u. a. die Fähigkeit ein, zielgerichtete Handlungsprozesse zu erlernen, z. B. durch Entwicklung von Strategien zur Lösung von Problemen.

– Der Komplex der *sozialen Kompetenz* umfaßt Einsichten in die Notwendigkeiten und Möglichkeiten von Teamarbeit (kooperatives Verhalten) sowie die Fähigkeit zu sozialem Verhalten. Die Notwendigkeit eigenständigen Handelns (allein und in Gruppen) soll erkannt und umgesetzt werden, was jedoch nicht ausschließt, daß gelernt werden muß, sich der Fachkompetenz des Lehrers zu bedienen.

– Im Rahmen des Erwerbs *kommunikativer Kompetenz* leistet das Schülerexperiment vor allem dadurch besonders viel, daß isolierte Einzelarbeit zugunsten von Teamarbeit aufgehoben wird. Dies erfordert ein hohes Maß an Kooperation und Interaktion sowohl in verbaler als auch in nonverbaler Form. Auch in dieser Lernsituation sollte der Lehrer als Partner einbezogen werden, besonders unter dem Gesichtspunkt, durch eigenständiges Experimentieren eine aktive Fragehaltung zu entwickeln.

Somit bietet das technologische Experiment unter besonderer Berücksichtigung der Schülereigentätigkeit die Möglichkeit, die für das BGJ geforderten wichtigen funktionalen Qualifikationen (wie Fachkompetenz) und extrafunktionalen Qualifikationen (wie soziale Kompetenz, kommunikative Kompetenz) besser zu erreichen. Dabei kommt dem schriftlichen Material in teilprogrammierter Form, wie der Modellversuch „Mehrmediensystem Metall“ gezeigt hat, eine mediale Begleitfunktion zu. Es dient dazu, planvolles Handeln zu fördern und bietet die Möglichkeit, daß der Schüler durch selbständiges Lernen und selbsttätiges Handeln naturwissenschaftliche/technische Probleme lösen lernt. Neben den Fähigkeiten, schriftliche Anweisungen in eigenständi-

ges Handeln umzusetzen, lernt der Schüler u. a. bewußtes Betrachten und Beobachten, planmäßiges Arbeiten, Festhalten von Untersuchungsergebnissen, Ordnen unter bestimmten Gesichtspunkten, Auswerten und Berichterstaten. Je nach Inhalt und Aufbau des Experiments sowie der spezifischen Lernvoraussetzungen des Schülers kann/sollte der verantwortliche Lehrer versuchen, den durch das schriftliche Material besonders stringent gehaltenen Versuchsablauf durch persönliches Eingreifen zu modifizieren.

Grundsätzlich kommt dem Lehrer jedoch eine mehr versuchsbegleitende Funktion zu (Hilfestellung für einzelne Lerner oder Lerngruppen oder zusätzliche Hinweise auf besondere Fehlerquellen/Gefahrenpunkte).

Die technologischen Experimente umfassen ebenso wie die im BIBB entwickelten Lehrprogramme die Lernbereiche:

Prüftechnik 7 technologische Experimente
Werkstofftechnik 10 technologische Experimente
Fertigungstechnik 9 technologische Experimente

Zu den technologischen Experimenten wurden ebenfalls Begleitmaterialien für Lehrer/Ausbilder und Schüler/Auszubildende entwickelt.

Eine Besonderheit der experimentellen Vorrichtungen ist, daß sie weitgehend so konzipiert wurden, daß die Geräte jeweils von einer Gruppe von Berufsgrundbildungsschülern oder Auszubildenden in Werkstätten oder Betrieben als Projektarbeiten selbst hergestellt werden können. Es wurde Wert darauf gelegt, daß mit minimalen Kosten die Experimentiervorrichtungen geschaffen werden können und auch bei der weiteren Durchführung der technologischen Experimente als Schülerversuch in Schulen geringe Kosten an Proben und Verbrauchsmaterialien entstehen. Nur in Einzelfällen wurde auf vorgefertigte Experimentiergeräte der Lehrmittelindustrie zurückgegriffen. Die jeweiligen Konstruktionszeichnungen der Geräte werden ebenfalls mit den anderen schriftlichen Materialien als kopierfähige Vorlagen zur Verfügung gestellt.

AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Medienkonzeption: Förderung der Bildungstechnologie beschlossen

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hatte in seiner Sitzung am 27. November 1984 die Medienkonzeption des Bundesinstituts für Berufsbildung einstimmig beschlossen:

1 Grundlagen für die Förderung der Bildungstechnologie durch Forschung

1.1 Gesetzlicher Auftrag und Gegenstand der Bildungstechnologie

Das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) weist dem Bundesinstitut u. a. die Aufgabe zu, „die Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern“ (§ 6 Abs. 2 Nr. 4).

In § 17 Abs. 4 der Satzung des Bundesinstituts wird dieser gesetzliche Auftrag folgendermaßen konkretisiert:

„Die Förderung der Bildungstechnologie durch Forschung soll insbesondere durch Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsmitteln dazu beitragen, daß diese verbessert werden und eine hinreichende Versorgung erreicht wird.“

Unter Bildungstechnologie wird die pädagogische Gestaltung und der systematische Einsatz von Kommunikationsmedien im beruflichen Bildungswesen verstanden.

Nicht zu den Aufgaben des Bundesinstituts gehören:

- Vervielfältigung und Vertrieb der entwickelten Ausbildungsmittel sowie
- die Förderung externer Medienentwicklung durch Zuwendungen.

1.2 Ziele der Forschung in der Bildungstechnologie

Das Bundesinstitut für Berufsbildung setzt sich u. a. mit beruflichen Qualifikationsprozessen auseinander mit dem Ziel, zum Aufbau der beruflichen Handlungsfähigkeit und zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung des einzelnen sowie zur Verbes-

serung der beruflichen Bildung insgesamt beizutragen. In diesem Rahmen ist es Aufgabe der Forschung in der Bildungstechnologie, die ermittelten Inhalte der beruflichen Bildung didaktisch aufzubereiten und in eine für den Lehr- und Lernprozeß geeignete Form zu bringen, d. h. in Mittel (Medien) *) für den unmittelbaren Einsatz in der praktischen Berufsausbildung umzusetzen. Hierzu werden

- Probleme beruflichen Lernens analysiert,
- Problembereiche ermittelt, für die bildungstechnologische Lösungen zur Verbesserung der beruflichen Bildung erarbeitet werden können, und
- Medien und Vermittlungskonzepte entwickelt und erprobt, die geeignet sind, die Lernziele möglichst schnell und sicher zu erreichen.

Um den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen, bedient sich die Forschung in der Bildungstechnologie berufsbezogener fachwissenschaftlicher, sozialwissenschaftlicher und berufspädagogischer Methoden; dabei sind die Entwicklung und die Erprobung von Ausbildungsmitteln unabdingbare Bestandteile der Forschung.

1.3 Medien und Vermittlungskonzepte

Medien der Bildungstechnologie i. S. des § 6 Abs. 2 Nr. 4 BerBiFG sind vor allem

- schriftliche Medien (z. B. Lehrbücher, Arbeitshefte, Lernprogramme, Übungsunterlagen, Informationsmaterial),
- visuelle, auditive und audiovisuelle Medien (z. B. Arbeitstransparente, Diapositive, Tonbänder, Tonbildschauen, Filme, Videobänder, Bildplatten, Disketten),
- Experimentiersysteme und Übungsgeräte (z. B. Lehrbaukästen, Experimentierplatten, Konstruktionsunterlagen zum Selbstbau von Übungseinrichtungen, Anschauungs- und Verständnishilfen).

Keine Medien in diesem Sinne sind solche Texte und Materialien, die der Planung und Vorbereitung von Aus- und Weiterbildungsprozessen dienen, wie z. B. Leitfäden und Handreichungen für die Ausbildung der Ausbilder, Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen oder Planungshilfen.

Vermittlungskonzepte umfassen insbesondere die angewandten Methoden, didaktischen Maßnahmen und Organisationsformen beruflichen Lernens (z. B. exemplarisches Lernen, Einzellernen, Gruppenarbeit, selbstgesteuertes Lernen in Projekten). Medien wird in diesen Konzepten eine bestimmte Funktion zugewiesen, die insbesondere die unterschiedlichen Lernsituationen (z. B. am Arbeitsplatz, in der betrieblichen und überbetrieblichen Lehrwerkstatt) berücksichtigen muß.

Medien und Vermittlungskonzepte werden unter den Bedingungen der betrieblichen Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Praktikern beispielhaft entwickelt. Ihre wesentlichen Bestimmungsgrößen sind:

- die zu vermittelnden berufsspezifischen bzw. berufsübergreifenden Qualifikationen,
- die Adressatengruppen und ihre Ausgangsposition beim Einstieg in den jeweiligen Bildungsabschnitt,
- die Rahmenbedingungen, unter denen berufliches Lehren und Lernen stattfinden (z. B. Ausbildung am Arbeitsplatz, in der betrieblichen und überbetrieblichen Lehrwerkstatt).

2 Aufgaben und Vorgehensweisen der Forschung in der Bildungstechnologie

2.1 Aufgaben der Forschung

Die Ziele der Forschung in der Bildungstechnologie werden durch Forschungsprojekte verfolgt, deren Gegenstände sind:

- Beobachtung und Auswertung von Entwicklungstendenzen in der Berufs- und Arbeitswelt hinsichtlich ihrer Auswirkungen

auf die Berufsbildungspraxis (z. B. Auswirkungen der neuen Technologien auf die Arbeitsorganisation und die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz),

- Ermittlung der Möglichkeiten des Einsatzes von Bildungstechnologie in der beruflichen Bildung,
- Entwicklung praxissgerechter Medien und Vermittlungskonzepte sowie Erprobung und gegebenenfalls Revision,
- Erarbeitung von Entscheidungshilfen für die Ausstattung von Bildungseinrichtungen mit Medien,
- Erarbeitung von Verfahren und konzeptionellen Hinweisen zur Eigenentwicklung von Medien durch die Praxis,
- Beratung bei Projekten der Bildungstechnologie und Modellversuchen.

2.2 Vorgehensweisen in der Forschung

Medien und Vermittlungskonzepte werden gemeinsam mit der Berufsbildungspraxis (Ausbilder, Ausbildungsleiter, Dozenten, Auszubildende etc.) erarbeitet.

In der Regel vollzieht sich die Projektarbeit in folgenden Abschnitten:

- Erkennen von Forschungslücken und Definieren von Vermittlungsproblemen, die sich im Aus- und Weiterbildungsprozeß ergeben; Prüfen, ob die für die Berufsbildung verantwortlichen Verbände und Organisationen bereits vergleichbare Medien entwickelt haben oder im Begriff sind, sie zu entwickeln. Sofern diese eine Lösung des Problems mit Hilfe der Bildungstechnologie anbieten oder demnächst anbieten werden, entwickelt das Bundesinstitut keine Medien. Den gesamten Bereich der beruflichen Bildung mit eigenen Medien abzudecken ist nicht Aufgabe des Bundesinstituts.
- Konkretisieren der Projektziele und Entwickeln von Lösungsansätzen.
- Entwickeln der Medien und Vermittlungskonzepte und ihre berufsspezifische Erprobung in der Berufsbildungspraxis sowie spätere Revision, falls erforderlich.

Projekte, deren Ergebnisse die Entwicklung von Medien durch Dritte fördern sollen (Anleitungen usw.) werden mit den üblichen Methoden der Berufsbildungsforschung durchgeführt.

3 Verwendung der Forschungsergebnisse

Die Forschungsergebnisse auf dem Gebiet der Bildungstechnologie werden veröffentlicht.

- Die entwickelten Medien werden der Ausbildungspraxis und der interessierten Fachöffentlichkeit durch die Vergabe von Verlags- und Lizenzrechten zugänglich gemacht. Die als Prototyp erstellten Medien werden durch einen Verlag vervielfältigt und vertrieben.
- Vertretern der Berufsbildungspraxis und der Fachöffentlichkeit werden die Arbeitsergebnisse in geeigneten Veranstaltungen vorgestellt, in denen auch konzeptionelle und inhaltliche Aspekte des Medieneinsatzes und der Vermittlungskonzepte in einem Erfahrungsaustausch erörtert werden.
- Die übrigen Forschungsergebnisse aus der Bildungstechnologie werden wie die Ergebnisse des Bundesinstituts aus anderen Forschungsbereichen in der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ und den Schriftenreihen des Bundesinstituts veröffentlicht.
- Werden im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten des Instituts neue Experimentier- und Übungsgeräte entwickelt, stellt das Bundesinstitut die erforderlichen Konstruktions- und Fertigungsunterlagen zur Verfügung oder beschreibt in Pflichtenheften die Anforderungen an die Experimentier- und Übungsgeräte.
- Das Bundesinstitut dokumentiert das Medienangebot der deutschsprachigen Verlage/Medienhersteller und informiert die Interessenten durch einen Katalog-, Auskunfts- und Beratungsdienst (Medienbank).

*) Im folgenden stets kurz als „Medien“ bezeichnet

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung berät die Bundesregierung: Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1985

Seine gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten, hat der Hauptausschuß des Bundesinstituts in seiner Sitzung am 6. und 7. Februar in Bonn wahrgenommen. Das vierteljährlich mit Beauftragten der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Bundesländer und des Bundes besetzte Gremium hat seine Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1985 mehrheitlich beschlossen.

Die Gewerkschaften brachten zur Stellungnahme ein Minderheitsvotum ein. Eine Gruppe von Ländern gab eine Erklärung zu Protokoll. Die Stellungnahme und das Minderheitsvotum haben folgenden Wortlaut:

Stellungnahme des Hauptausschusses zum Berufsbildungsbericht 1985

1. Das Ausbildungsplatzangebot im dualen System wurde im Jahre 1984 auf den bisher höchsten Stand von 727 000 Plätzen aufgestockt. Mit 705 600 übertraf die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge das Vorjahresergebnis um 29 000.
2. Trotz des erhöhten Ausbildungsplatzangebotes und rückläufiger Schulabgängerzahlen aus der Sekundarstufe I ist keine Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt eingetreten. Die Ausbildungsplatznachfrage ist gegenüber dem Vorjahr nochmals um etwa 40 000 auf 764 000 gestiegen. Die Tatsache, daß die Zahl der Ausbildungsstellenbewerber in diesem Jahr entgegen den ursprünglichen Prognosen nochmals zugenommen hat, ist auf die Arbeitsmarktsituation generell und die Veränderungen im Bildungsverhalten der jungen Menschen zurückzuführen. Der Anteil der jungen Menschen, die eine Ausbildung im dualen System beginnen, hat sich kontinuierlich erhöht. Dafür sind folgende Gründe maßgebend:
 - Die Jugendlichen haben erkannt, daß eine fehlende Berufsausbildung erhebliche Beschäftigungsrisiken mit sich bringt. Das gestiegene Bewußtsein über den Wert einer Berufsausbildung veranlaßt immer mehr Jugendliche, die in den Vorjahren keinen Ausbildungsplatz erhielten, ihre Bewerbung im folgenden Jahr zu wiederholen.
 - Wegen des Mangels an Arbeitsplätzen versuchen viele Jugendliche über verlängerte Bildungswege die Zeit bis zum Eintritt in das Beschäftigungssystem zu überbrücken. So strebt z. B. die überwiegende Mehrheit der Absolventen berufsbildender Vollzeitschulen anschließend noch eine betriebliche Ausbildung an.
 - Die veränderten Beschäftigungschancen für Hochschulabsolventen haben dazu geführt, daß sich ein steigender Anteil von Abiturienten ebenfalls um einen betrieblichen Ausbildungsplatz bewirbt. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen.
3. Nach der Berufsberatungstatistik der Bundesanstalt für Arbeit gab es Ende September 1984 noch rund 58 000 nicht vermittelte Bewerber (September 1983: 47 000), denen rund 21 000 (September 1983: 20 000) nicht besetzte Ausbildungsplätze gegenüberstanden. Die Zahl der nicht vermittelten Bewerber hat sich somit gegenüber dem Vorjahr um 11 000 erhöht. Daneben waren zum Stichtag 30.9.1984 36 104

Jugendliche als „in sonstigen Maßnahmen befindliche“ ausgewiesen. Ein Teil hält seinen Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung aufrecht.

Die Gegenüberstellung von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage gibt die erheblichen strukturellen Probleme nur unvollständig wieder: Durch sehr unterschiedliche Entwicklungen des regionalen Angebots und der regionalen Nachfrage sind die regionalen Differenzen größer geworden.

Die Ausbildungsplatzsituation der jungen Mädchen ist weiterhin schlechter als die der jungen Männer.

4. 1985 ist es erforderlich, das Ausbildungsplatzangebot nochmals zu steigern. Bei von der Bundesregierung erwarteten 745 000 bis 765 000 Nachfragern bedeutet dies, daß 18 000 bis 38 000 Plätze mehr angeboten werden müßten als 1984, wenn Angebot und Nachfrage rechnerisch gleich sein sollten. Nach den gegenwärtigen Entwicklungstendenzen ist zu erwarten, daß die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im dualen System in den Jahren 1986 und 1987 ebenfalls anhaltend hoch bleiben wird.

5. Der Hauptausschuß stellt fest, daß den ausbildenden Betrieben, Praxen und Verwaltungen für ihr hohes gesellschaftspolitisches Engagement besonderer Dank gebührt. Aufgrund der anhaltenden Ausbildungsplatznachfrage sind alle an der beruflichen Bildung Beteiligten jedoch vor eine neue Herausforderung gestellt. An die Betriebe, Praxen und Verwaltungen wird appelliert, das hohe Ausbildungsniveau auch in den nächsten Jahren zu halten und möglichst zu erhöhen. Insbesondere werden die bisher nicht ausbildenden und die nicht ausreichend ausbildenden Betriebe, Praxen und Verwaltungen nachdrücklich aufgefordert, ihre Verpflichtung zu erfüllen. Bund und Länder werden aufgefordert, die vielfältigen erfolgreichen Programme zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes sachgerecht fortzuführen und zu koordinieren. Dabei sollte der Bund die für 1984 vorgenommene Öffnung des Benachteiligtenprogrammes für weitere Zielgruppen aufrecht erhalten.

6. Der Hauptausschuß begrüßt das Streben nach einer vollqualifizierenden Berufsausbildung. Freier Zugang zum dualen System und verantwortliches Bemühen um die vollständige Qualifizierung aller Jugendlichen sind die notwendigen ergänzenden Komponenten zu diesen Bildungsbemühungen.

Bei den Bemühungen um die Sicherung und Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots kommt einem Ausgleich der regionalen Unterschiede, einer Erweiterung der Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen im dualen System und der Berücksichtigung des veränderten Altersaufbaus und der veränderten Vorbildung der Bewerber besondere Bedeutung zu.

7. Der Hauptausschuß fordert Betriebe, Praxen und Verwaltungen auf, den Arbeitsämtern freie Ausbildungsplätze zu melden. Verbände, Gewerkschaften und Kammern werden aufgefordert, die in der Vergangenheit erfolgreichen Maßnahmen zur Gewinnung neuer Ausbildungsplätze verstärkt fortzusetzen.

Dazu sollten auch zusätzliche Mitarbeiter eingesetzt werden, die es ermöglichen, daß sich vorhandene erfahrene Mitarbeiter ausschließlich oder überwiegend der Ausbildungsplatzgewinnung widmen.

Der Bund sollte sicherstellen, daß bei den Arbeitsämtern eine ausreichende Zahl Mitarbeiter zur Verfügung steht.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuß des BIBB zum Berufsbildungsbericht 1985:

„UNTÄTIGKEIT DER BUNDESREGIERUNG VERHINDERT DIE VERWIRKLICHUNG DES RECHTS AUF QUALIFIZIERTE AUSBILDUNG FÜR ALLE JUGENDLICHEN“

1 Trotz anerkannter Steigerung des Angebots die schlechteste Ausbildungsplatzbilanz seit Bestehen der Berufsbildungsstatistik

Mit dem Verzicht der Bundesregierung auf rechtzeitiges Handeln bei der Versorgung der Jugendlichen mit qualifizierten Ausbildungsplätzen verstößt sie gegen die Grundsätze des Berufsbildungsförderungsgesetzes. Die Verantwortung des Staates ist ohnehin gewachsen, da die Arbeitgeber nicht für alle ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

Damit wird nicht nur der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Dezember 1980 eine Absage erteilt, daß der Staat erwarten müsse, daß die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe „nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfüllt, daß grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen ...“. Es wird zugleich in der Konsequenz das duale System in Frage gestellt.

Während 1980 die Bundesregierung noch davon ausging, daß das Angebot die Nachfrage um 12,5 Prozent übersteigen muß, um ein auswahlfähiges Angebot in allen Regionen bereitzuhalten, ist die Bundesregierung heute mehr als zufrieden, wenn für 95 Prozent der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen statistisch ein Ausbildungsplatz angeboten wird.

Hier wird erneut der Versuch eingeleitet, mit Hilfe von Beschwichtigungen die tatsächliche Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu verschleiern. Der Anspruch, alle Jugendlichen qualifiziert auszubilden, ist aufgegeben worden.

Der Berufsbildungsbericht belegt, daß die von den Gewerkschaften vorhergesagte gesellschaftspolitisch katastrophale Entwicklung entgegen allen Behauptungen von Bundesregierung und Wirtschaft voll eingetroffen ist.

2 Drei Fakten markieren den Rekord an unversorgten Jugendlichen

764 000 Jugendliche suchten 1984 eine Ausbildungsstelle – noch nie waren es so viele.

705 555 Ausbildungsverträge wurden 1984 abgeschlossen – 28 855 mehr als im Vorjahr.

Dennoch waren nahezu 100 000 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz bei den Arbeitsämtern registriert.

– 58 426 Bewerber erhielten keinen Ausbildungsplatz,

– 36 104 Bewerber wurden auf andere Maßnahmen verwiesen, wobei sie aber ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten.

Damit hat sich die Situation gegenüber 1983 mit nahezu 80 000 offiziell registrierten unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern erneut verschlechtert.

Während 1983 (1982) für je 100 Nachfrager noch 96 (98) Ausbildungsplätze angeboten wurden, waren es 1984 nur noch 95.

Der Anteil der jungen Frauen unter den Unversorgten ist überdurchschnittlich hoch. Unter den „amtlichen“ Unversorgten von 58 426 waren es 64 Prozent, bei den weiteren 36 104 sogar 72 Prozent.

Folglich ist trotz der Rekordzahl von mehr als 70 000 Ausbildungsplätzen die Schere zwischen angebotenen Ausbildungsplätzen und nachfragenden Jugendlichen noch weiter auseinandergegangen.

3 Warteschleifen werden länger – Subventionen nehmen zu

Die Warteschleifen sind länger geworden. 50 Prozent aller Jugendlichen sind bereits zu Beginn der Ausbildung achtzehn Jahre alt. Die Hälfte aller neuen Auszubildenden haben nicht den direkten Weg von allgemeinbildender Schule in eine Ausbildung beschritten, sie kommen ebenfalls über eine „Parkstation“. Deshalb müssen für 100 zu versorgende Jugendliche 150 Plätze bereitgestellt werden.

Berücksichtigt werden muß auch, daß von staatlicher Seite, insbesondere von Seiten der Länder, erhebliche finanzielle Mittel für Ausbildungsmaßnahmen und Programme bereitgestellt wurden. Allein die Bundesregierung und die Bundesanstalt für Arbeit gaben 1984 für solche „ausbildungsrelevante Maßnahmen“ 1,35 Milliarden DM aus. Es wurden z. B. in Nordrhein-Westfalen weit über 10 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsplätze direkt oder indirekt öffentlich mitfinanziert. In Hessen wird inzwischen jeder zehnte Ausbildungsplatz öffentlich finanziert bzw. gefördert. In Bremen wird sogar jeder vierte Ausbildungsplatz gefördert. In Berlin werden sogar an die 37 Prozent der dualen Ausbildungsplätze ganz oder teilweise mit Steuermitteln gefördert.

Immer mehr zusätzliche Steuergelder werden für Auszubildende aufgebracht, die immer weniger qualifiziert und zukunftsorientiert sind. Darüber hinaus ist für immer weniger Jugendliche – auch in qualifizierten Ausbildungsberufen – eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung gesichert. Für immer mehr junge Menschen steht am Ende der Ausbildung die Arbeitslosigkeit.

Die Expansion des Ausbildungsstellenangebotes fand überwiegend in Bereichen mit geringen Ausbildungsinvestitionen und oft in Berufen mit geringen Transferqualitäten statt. Auch ging die Ausweitung der Ausbildung oft auf Kosten der Beschäftigung.

Gleichzeitig ist die Bundesregierung von ihrem in der Regierungserklärung formulierten Anspruch, die Zukunftschancen der Jugend in Ausbildung und Beruf zu sichern, längst abgerückt. Statt dessen werden die Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der Abbau von Schutzrechten und die Schaffung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen als Beitrag zur Behebung der Ausbildungsplatzkrise dargestellt, obwohl die Zahlen dies eindeutig widerlegen. So ist z. B. die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei den Bäckern um 1,4 Prozent zurückgegangen. Dies führt dazu, daß für die Wirtschaft Bedingungen geschaffen werden, um mit geringstmöglichem Einsatz größeren Gewinn zu erzielen.

4 Hohe Zahl von Jugendlichen nach der Berufsausbildung arbeitslos

Die Bundesregierung propagiert den Einsatz Neuer Technologien in der Ausbildung. Zur Erfüllung dieses Anspruchs werden zahlreiche Modellversuche öffentlich finanziert. Andererseits führt eine ungeplante Berufsbildungspolitik dazu, daß immer mehr Jugendliche in Ausbildungsberufen weit ab von neuen Inhalten und Methoden ausgebildet werden, die zukünftig nicht verwertbar sind.

Insgesamt waren im September 1983 623 324 Jugendliche unter 25 Jahren bei der Bundesanstalt für Arbeit arbeitslos gemeldet. Davon hatten 316 942 keine Berufsausbildung, 306 392 fanden auch mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung keinen Arbeitsplatz.

Insbesondere sind die Jugendarbeitslosenzahlen bei den bis zu 25jährigen Männern ausgeprägt bei den Berufen Kraftfahrzeugmechaniker, Bäcker, Gärtner, Konditor, Stahlbauschlossler, Tankwart und Friseur.

Bei den ausgebildeten Frauen sind relativ hohe und absolute Arbeitslosenzahlen in den Berufsordnungen Friseurin, Gärtnerin, Arzthelferin, Tischlerin, Konditorin und Bäckerin zu verzeichnen.

nen. Bei Bank- und Versicherungskauffrauen ist ein erheblich unter dem Durchschnitt liegender Anteil festzustellen.

Darüber hinaus ist zu beachten, daß die Situation noch schlechter wäre, wenn nicht jede siebente ausgebildete männliche Fachkraft (13%) im Anschluß an die Berufsausbildung den Wehr- und Zivildienst ableisten würde.

Einzeluntersuchungen belegen, daß z. B. Arzthelferinnen im Anschluß an die Berufsausbildung zu 33 Prozent nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind, sondern arbeitslos (19%) in einem anderen Beruf arbeiten (6%), eine andere Ausbildung begonnen haben (7%) oder an einer Umschulung teilnehmen (1%).

Die fehlende Berufsperspektive nach der Ausbildung ist auch ein Grund dafür, daß immer mehr Jugendliche aufeinanderfolgend schulische und betriebliche Ausbildungschancen wahrnehmen. Heute wollen drei Viertel der Berufsfachschulabsolventen nach Abschluß der Schule in eine betriebliche Ausbildung gehen. Vor acht Jahren waren es noch zwei Drittel. Jeder fünfte Abiturient strebt heute eine Doppelqualifizierung in Form einer Berufsausbildung und eines Studiums an. Vor acht Jahren waren es insgesamt nur 7 Prozent, die eine Berufsausbildung absolvieren wollten. Die Entscheidungen der Bundesregierung gegen das BAFÖG haben diesen Trend verstärkt.

5 Berufsbildungsbilanz 1984

– 288 700 Jugendliche ohne Ausbildung

Der DGB hat wie auch in den vergangenen Jahren eine Berufsbildungsbilanz vorgelegt, mußte jedoch im Hinblick auf offizielle Zahlen und ihre schlechtere statistische Erfassung eine andere Strukturierung als in den Vorjahren vornehmen. Gleichzeitig würden aber auch Veränderungen vorgenommen, um die

notwendige Regionalisierung von Berufsbildungsbilanzen zu ermöglichen.

In der Anfang 1984 abgegebenen Berufsbildungsprognose für den Herbst 1984 hatte der DGB befürchtet, daß 255 200 Jugendliche ohne Ausbildung bleiben würden. Diese Einschätzung war leider zu optimistisch. Im zurückliegenden Jahr blieben 288 700 Jugendliche ohne Ausbildung!

Wie in den Vorjahren reichen auch im Berufsbildungsbericht 1985 die Regionaldaten für eine zuverlässige Übersicht über die Regionalsituation nicht aus. Einige Bundesländer, so z. B. Nordrhein-Westfalen, sind dazu übergegangen, eigene Berufsbildungsberichte vorzulegen. Auch die Gewerkschaften haben mit Hilfe regionaler Berufsbildungsbilanzen inzwischen bei 37 Arbeitsamtsbezirken die aktuelle Ausbildungssituation analysiert. Die örtlichen Bilanzen belegen einheitlich die bundesweit ermittelte Entwicklung einer in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht ungenügenden Versorgungslage. Durch sehr unterschiedliche Entwicklungen des regionalen Angebots und der regionalen Nachfrage sind die regionalen Differenzen größer geworden.

6 Berufsbildungsprognose 1985 – ohne Handeln

246 800 Jugendliche ohne ausreichende Berufsausbildung

Das Berufsbildungsförderungsgesetz gibt der Berufsbildungspolitik den verbindlichen Auftrag, die Berufsausbildung auch durch Planung zu fördern. Auch der Berufsbildungsbericht 1985 enthält vorrangig Situationsbeschreibungen für das zurückliegende Jahr. Eine verantwortliche Berufsbildungspolitik ist jedoch auf eine mittelfristige Prognose angewiesen, um den Ausbildungs-marktproblemen rechtzeitig begegnen zu können. Das setzt eine erheblich verbesserte statistische Grundlage voraus.

Der DGB legt eine Prognose zu einer „Berufsbildungsbilanz 1985“ vor. Diese Prognose geht auf der Nachfrageseite von den

Berufsbildungsbilanz 1984 für das Bundesgebiet und Berlin (gerundet)

Wie viele (Jugendliche) haben einen Anspruch auf berufliche Qualifizierung?		Wie viele (Jugendliche) konnten diesen Anspruch realisieren?	
1. Bedarf aus lfd. Abgängerjahrgang		1. Studienanfänger	213 000 ⁴⁾
1.1 ohne Hochschulreife	784 600 ¹⁾	2. Übergänger ins allgemeinbildende Schulwesen	53 500 ⁵⁾
Hochschulberechtigte	297 100 ¹⁾	3. vollqualifizierende Ausbildung	
1.2 aus Berufsfachschulen	190 000 ²⁾	3.1 Beamtenanwärter und Gesundheitsschüler	
aus Berufsgrundbildungsjahr	86 600	1. Jahr	85 500 ⁶⁾
aus Berufsvorbereitungsjahr	43 800	3.2 neu abgeschlossene Verträge im dualen System	705 600
aus Förderlehrgängen der BA	23 500	4. nicht vollqualifizierende Ausbildung	
2. Bedarf aus früheren Jahren	301 300 ³⁾	4.1 teilqualifizierende Ausbildung	318 000 ⁶⁾
davon:		(BGJ, Berufsfachschulen im 1. Jahr)	
Personen in nicht-schulischer Ausbildung	61 100	4.2 sonstige schulische Maßnahmen	41 000 ⁶⁾
(z. B. Ausbildungsabbrecher)		4.3 sonstige Maßnahme der Arbeitsverwaltung	21 600 ⁷⁾
Wehr- und Zivildienstleistende	10 400	5. derzeit ohne Ausbildung	288 700
sonstige Erwerbspersonen	61 400		
(z. B. Arbeitslose, Jungarbeiter)			
übrige	168 400		
Gesamtbedarf	1 726 900	Gesamtbedarf	1 726 900

Erläuterungen zur Berufsbildungsbilanz 1984

1) Quelle: Statistisches Bundesamt

2) Schätzung: Abgänger 1983: 188 500; da die Schülerzahlen noch gewachsen sind, wurde ebenfalls ein leichtes Wachstum (0,8%) unterstellt.

3) Schätzung: Summe der Schulabgänger und der Absolventen der Förderlehrgänge (1 425 600) abzüglich der Studienanfänger (213 000) ergibt 1 212 600, das sind 80,1%. 19,9% ergeben 301 300 Altnachfrager. Prozentsätze sind der Berufsberatungssstatistik 1982 entnommen.

4) Abiturientenbefragung des Statistischen Bundesamtes 1984: 59,2% der Hochschulberechtigten (studierwillig) und die Hälfte der Unentschlossenen (12,4%), das heißt 71,6% werden studieren.

5) 1982 waren 35,8% der Schüler in Fachoberschulen im 1. Schuljahr; 1983 gab es 149 600 Fachoberschüler, insgesamt 35,8% davon ergeben 53 500 Fachoberschüler im 1. Schuljahr 1983.

6) Trendschätzung

7) Amtliche Nachrichten Bundesanstalt für Arbeit 12/84.

Hochrechnungen der Kultusministerkonferenz und anderer verfügbarer Daten aus und übernimmt im übrigen die Ist-Zahlen für das Jahr 1984.

Die Prognose rechnet auf der Angebotsseite optimistisch mit einem gleichbleibenden Ausbildungsangebot, obwohl kaum anzunehmen ist, daß die Ausbildungsangebote konstant bleiben können.

Die Ergebnisse des Berufsbildungsberichtes 1985 zeigen, daß die „Ausbildungsreserven“ im Handwerk weitgehend ausgeschöpft sind. Im Vorjahr (1983) verzeichnete das Handwerk noch einen Zuwachs von 6,3 Prozent gegenüber 1,2 Prozent in 1984. Auch beim öffentlichen Dienst ist ein starkes Nachlassen zu beobachten (Zuwachs im Vorjahr 13,6 Prozent gegenüber 2,1 Prozent in 1984).

Unter den oben beschriebenen Annahmen ergibt sich, daß 1985 ca. 246 800 Jugendliche ohne ausreichende Berufsperspektiven bleiben, wenn nicht zusätzliche qualifizierte Ausbildungsangebote an diese Jugendlichen gerichtet werden.

Letztlich wird das Jahr 1985 keine nennenswerte Entlastung bringen. Zwar geht die Zahl der Schulabgänger aus der Sekundarstufe I um 34 000 zurück (die Zahl der Studienberechtigten stagniert), aber die Zahl der in ‚Warteschleifen‘ Befindlichen ist unverändert hoch. Wegen der unveränderten Lage auf dem Arbeitsmarkt werden die Ausbildungspräferenzen für die betriebliche Ausbildung weiter steigen. Der hohe Stand der Nachfrage hält bis mindestens 1987 an. Deshalb muß befürchtet werden, daß die Kapazitätsengpässe in den kommenden Jahren noch zunehmen werden, wenn nicht endlich politisch gehandelt wird.

7 Gewerkschaftliche Forderungen

Ziel gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik ist eine zukunftsbezogene, den inhaltlichen und sozialen Anforderungen des technisch-organisatorischen Wandels entsprechende Berufsausbildung für alle Jugendlichen. Gemessen daran besteht die Gefahr, daß das duale System der Berufsausbildung ins Hintertreffen gerät. Berufliche Bildung muß arbeitsplatz-, betriebs- und branchenübergreifende Inhalte vermitteln, die gegenüber technisch-organisatorischen Veränderungen langfristig stabil sind und auf

dem Arbeitsmarkt Bestand haben. Neben breitem Grundlagenwissen müssen Fähigkeiten zu analytischem und planerischem Denken, zu Eigeninitiative und verantwortlichem Handeln, zur Gestaltung sozialer Prozesse, zu Kooperation und Kommunikation gefördert werden.

Um diesen Anspruch für alle Jugendlichen zu gewährleisten, sind staatliche regulierende Eingriffe in das duale System der Berufsausbildung dringend erforderlich,

7.1 Vorrangig ist die Einführung einer gesetzlichen Finanzierungsregelung, verbunden mit Qualitätsauflagen und Kontrollen.

Bund und Länder werden aufgefordert, die Finanzierung der beruflichen Bildung durch eine gesetzliche Umlage aller Betriebe und Verwaltungen zu sichern. Die Mittel für eine überbetriebliche Finanzierung sind durch Beiträge aller Betriebe, Unternehmungen und Verwaltungen zu einem Fonds aufzubringen. Die Verteilung der Mittel, die von der Selbstverwaltung wahrgenommen wird, soll sich nach der Qualität und den Kosten der Ausbildungsplätze richten. Tarifvertragliche Regelungen bleiben davon unberührt.

Eine gesetzliche Finanzierungsumlage soll nicht nur der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen dienen, sondern auch dem Ausbau der Qualität der beruflichen Bildung und der Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten im Hinblick auf Veränderungen von betrieblicher Struktur und notwendigen Ausbildungsinhalten. Gleichzeitig sollen Wettbewerbsverzerrungen im Hinblick auf entstehende Kosten von ausbildenden Betrieben und Wettbewerbsvorteilen von nicht ausbildenden Betrieben aufgehoben werden. Innerhalb dieser Zielsetzungen sind Initiativen zu ergreifen: „Wer nicht ausbildet, soll zahlen.“

7.2 Die aus öffentlichen Mitteln finanzierten Bund-Länder-Programme müssen inhaltlich koordiniert und mit wirksam kontrollierten Qualitätsauflagen versehen werden. Die Förderung teilqualifizierender Maßnahmen muß durch die Förderung in anerkannten, mindestens 3jährigen Ausbildungsberufen, ersetzt werden. Die rechtliche und materielle Absicherung der Auszubildenden muß gewährleistet sein.

Berufsbildungsprognose 1985 für das Bundesgebiet und Berlin (gerundet)

Wie viele (Jugendliche) haben einen Anspruch auf berufliche Qualifizierung?		Wie viele (Jugendliche) können diesen Anspruch realisieren?	
1. Bedarf aus lfd. Abgängerjahrgang		1. Studienanfänger	212 500 ⁴⁾
1.1 ohne Hochschulreife	750 800 ¹⁾	2. Übergänger ins allgemeinbildende Schulwesen	53 500 ⁵⁾
Hochschulberechtigte	296 800 ¹⁾	3. vollqualifizierende Ausbildung ⁵⁾	
1.2 aus Berufsfachschulen	190 000 ²⁾	3.1 Beamtenanwärter und Gesundheitsschüler	
aus Berufsgrundbildungsjahr	90 000 ²⁾	1. Jahr	85 500
aus Berufsvorbereitungsjahr	41 000 ²⁾	3.2 neu abgeschlossene Verträge im dualen System	705 600
aus Förderlehrgängen der BA	23 000 ²⁾	4. nicht vollqualifizierende ⁵⁾ Ausbildung	
2. Bedarf aus früheren Jahren	292 900 ³⁾	4.1 teilqualifizierende Ausbildung	318 000
		(BGJ, Berufsfachschulen im 1. Jahr)	
		4.2 sonstige schulische Maßnahmen	41 000
		4.3 sonstige Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	21 600
		5. voraussichtlich ohne Ausbildung	246 800
Gesamtbedarf	1 684 500	Gesamtbedarf	1 684 500

Erläuterungen zur Berufsbildungsprognose 1985

1) Quelle: Statistisches Bundesamt

2) Trendschätzung

3) Schätzung: Summe der Schulabgänger und der Absolventen der Förderlehrgänge (1 391 600) abzüglich der Studienanfänger (212 500) ergibt 1 179 100, das sind 80,1%, 19,9% ergeben 292 900 Altnachfrager. Die Prozentsätze sind aus der Verteilung der Bewerber in der Berufsberatungstatistik entnommen.

4) Abiturientenbefragung des Statistischen Bundesamtes 1984: 59,2% der Hochschulberechtigten (studierwillig) und die Hälfte der Unentschlossenen (12,4%), d. h. 71,6% (212 500), werden studieren.

5) Aus Berufsbildungsbilanz 1984 übernommen.

Einzelbetriebliche Subventionierung von Ausbildungsplätzen kann nur ein Zusatzangebot sein. Gegenüber der einzelbetrieblichen Förderung ist die Förderung über- und außerbetrieblicher Ausbildungsstätten sowie von Verbundsystemen vorzuziehen.

Die Förderungsprogramme sind vor allem in strukturschwachen Regionen für die Ausbildung in überbetrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten unter Beachtung der oben dargestellten Kriterien einzusetzen. Die Länder müssen das Angebot vollqualifizierender Bildungsgänge in den beruflichen Schulen erneut ausweiten.

Darüber hinaus haben Bund, Länder und kommunale Gebietskörperschaften — Großstädte, Landkreise, Städte und Gemeinden — ihre staatlichen Initiativen in vollqualifizierenden Ausbildungsgängen fortzuführen und auszubauen.

- 7.3 Durch eine gesetzliche überbetriebliche Finanzierungsumlage und einem Abbau von Subventionen an die Arbeitgeber werden Steuermittel eingespart. Diese Mittel sind zur Sicherung der Ausbildungsqualität, insbesondere in den Berufsschulen, zu verwenden.

Alle Bundesländer müssen demnach den gesetzlich vorgeschriebenen Berufsschulunterricht erteilen. Dabei ist ein angemessenes Angebot an allgemeinbildendem Unterricht (Politik, Deutsch, Sport, Religion und anderes) zu sichern.

- 7.4 Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Ausbildungsstätten sind zur Gewährleistung qualifizierter Ausbildung durch Änderung des Berufsbildungsförderungsgesetzes auch zukünftig zu sichern. Darüber hinaus muß ein neues Finanzierungsprogramm für die überbetrieblichen Ausbildungsstätten aufgelegt werden, das insbesondere die von der Neuordnung betroffenen Berufe berücksichtigt.

- 7.5 Die Bundesregierung ist aufgefordert, die von ihr eingeleiteten Maßnahmen zur Absenkung der Ausbildungsvergütung und die damit verbundenen Eingriffe in die Tarifautonomie der Gewerkschaften durch Änderung der Richtlinien der Benachteiligtenprogramme aus dem Jahre 1983 zurückzunehmen.

- 7.6 Im Hinblick auf eine gezielte Berufsbildungsplanung muß die Meldepflicht für Ausbildungsplätze gemäß § 9 AFG umgehend eingeführt werden. Dies ist erforderlich, um
- das betriebliche Ausbildungsplatzangebot vollständig zu erfassen,
 - die an der beruflichen Bildung Beteiligten frühzeitig und umfassend zu informieren,
 - rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Versorgung aller Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen einzuleiten.

Die Berufsberatung des Arbeitsamtes muß ausgebaut werden, um sie in die Lage zu versetzen, die ihr übertragenen Aufgaben der Berufsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung zu erfüllen. Die Zusammenarbeit mit den an der beruflichen Bildung Beteiligten ist im Hinblick auf Koordination und Durchsetzung kurzfristiger Maßnahmen zu intensivieren.

Darüber hinaus sind Berufsbildungsbilanzen bundesweit und regional in den Berufsbildungsbericht aufzunehmen.

Der Berufsbildungsbericht 1985 belegt erneut, daß die quantitative und qualitative Entwicklung der beruflichen Bildung nicht den sogenannten Selbstheilungskräften des Marktes überlassen bleiben darf. Deshalb ist der Staat zum Handeln verpflichtet, zumal die berufliche Qualifizierung aller Jugendlichen ein Grundrecht und eine gesellschaftliche Aufgabe von hohem Rang ist.

Der DGB und die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren verstärkt über die betrieblichen Interessenvertretung und Mitbestimmungsgremien ihren Einfluß geltend gemacht, um die Zukunftschancen der Jugendlichen zu verbessern.

Die gewerkschaftlichen Aktivitäten haben wesentlich zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes beigetragen. Deshalb werden die gewerkschaftlichen Aktivitäten nochmals verstärkt. Das betriebliche Ausbildungsplatzangebot muß unter Beachtung qualitativer Kriterien erheblich ausgeweitet werden. Dies gilt auch für die öffentlichen Arbeitgeber, die in ihrem eigenen Verantwortungsbereich für Betriebe mit staatlicher Beteiligung und für kommunale Eigenbetriebe eine Aufstockung der Ausbildungskapazitäten sichern müssen.

Die Bundesregierung hat mit der Vorlage des Berufsbildungsberichtes 1985 dokumentiert, daß sie nicht bereit oder in der Lage ist, das Grundrecht auf Berufswahlfreiheit (Artikel 12 GG) zu gewährleisten.

Die Gewerkschaften können eine solche Berufsbildungspolitik nicht mittragen und rufen die Bundesregierung eindringlich dazu auf, ihrer verfassungsrechtlichen Verantwortung nachzukommen.

Düsseldorf/Bonn, den 6./7. Februar 1985

BB/Lb/Pu

Erklärung der Länder Bremen, Hamburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen

Die Beauftragten der Länder Bremen, Hamburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen erklären zum Berufsbildungsbericht folgendes:

Nur die Hälfte aller Handwerksbetriebe, nur ein Drittel der Industrie- und der Handelsfirmen bilden aus. Gesellschaftliches Engagement beweisen nur diejenigen staatlichen und privaten Unternehmen, die über ihren eigenen Fachkräftebedarf hinaus ausbilden und damit dafür sorgen, daß die nicht oder ungenügend ausbildenden Betriebe ihren Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt decken können. Dieser klare Kosten- und damit Wettbewerbsvorteil muß endlich dadurch beseitigt werden, daß durch Einführung der überbetrieblichen Finanzierung die deutsche Wirtschaft als Solidargemeinschaft der verfassungsgerichtlich festgestellten Alleinverantwortung für ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Ausbildungsplatzangebot sorgt.

Viele junge Menschen werden zur Zeit ausgebildet, ohne daß sie nach Beendigung der Ausbildung eine reale Chance auf einen Arbeitsplatz in dem erlernten Beruf haben. Dies ist nicht nur volkswirtschaftlich unsinnig, schadet nicht nur der Versichertengemeinschaft, sondern bedeutet in einem hohen Maß Verlust an Identität und Motivation für den betroffenen Menschen. Nur mit dem Instrument der überbetrieblichen Finanzierung kann dieser zunehmenden Fehlentwicklung begegnet und der Qualitätsstandard des dualen Ausbildungssystems wiederhergestellt werden.

Der Bund, die Länder, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer als Versichertengemeinschaft über die Bundesanstalt für Arbeit, die Kreise und Gemeinden müssen laufend Gelder in Milliardenhöhe aufwenden, um Ausbildungsdefizite zu vermindern, die ihre Ursache in einem falsch strukturierten Ausbildungs- und Beschäftigungssystem haben. Diese Abwälzung der Ausbildungsverantwortung auf die Gesellschaft zerstört auf Dauer gesehen das duale Ausbildungssystem, das über Jahrzehnte vorbildlich und für die Welt beispielhaft ausgebildete Fachkräfte hervorgebracht hat. Mit der oft geforderten zukunftsorientierten Berufsausbildung muß jetzt begonnen werden. Es darf nicht gewartet werden, bis die Ausbildungsplatznachfrage das Angebot wieder soweit unterschreitet, daß der Regulierungsmechanismus von Angebot und Nachfrage wieder zukunftsprospektiv wirkt. Staatliche Maßnahmen müssen allein Jugendlichen vorbehalten bleiben, die aufgrund ihrer Vorbildungs- und Sozialisationsdefizite ohne diese besondere Förderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht erfolgreich durchstehen können.

MODELLVERSUCHE

Lernberatung – eine Aufgabe für das Lehr- und Fortbildungspersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung

Konzept, Ziele und Orientierungen des Modellversuches „Lernberatung“

Von 1982 bis 1985 wird im Berufsförderungswerk Hamburg eine berufsbegleitende andragogisch-psychologische Fortbildung des Lehrpersonals im Rahmen eines Modellversuches durchgeführt. [1] Mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Lernberatung“ werden die Früherkennung, Vorbeugung und Verringerung von Lernproblemen der Teilnehmer an beruflicher Erwachsenenbildung als Hauptziele verfolgt. Dabei geht es um die zunehmenden Schwierigkeiten und die verschlechterten Rahmenbedingungen in der nicht-aufstiegsbezogenen beruflichen Erwachsenenbildung, also um Maßnahmen der Anpassungsfortbildung, Umschulung oder beruflichen Rehabilitation.

Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung ist von seiner Ausbildung her zunächst auf die Bearbeitung derartiger Probleme nicht vorbereitet. Fortbildungen auf diesem Gebiet werden nicht im erforderlichen Umfang angeboten. Hier soll der Modellversuch „Lernberatung“ eine Lücke schließen.

Die ca. 250stündige berufsbegleitende Fortbildung ist in drei Semester aufgeteilt und umfaßt regelmäßige wöchentliche Halbtagsitzungen (zweimal 1 1/2 Stunden) sowie vier mehrtägige Seminare.

Als wesentliche Ziele der Fortbildung sollen vermittelt werden:

- mit welchen Vorgehensweisen in Unterricht und Beratung das Engagement und die Verantwortung der Teilnehmer für das eigene Lernen und für eine bessere Zusammenarbeit in der Lerngruppe gestärkt wird, insbesondere durch bestimmte Formen der Aufbereitung und Bereitstellung von Lernmaterialien und Mediensystemen,
- wie die Individualität der Lernenden – ihre besonderen Lernvoraussetzungen, Lernwege, Interessen und Bedürfnisse – durch Themenstellung, Methodenwahl, Differenzierung und Beratung stärker berücksichtigt werden,
- wie eine gleichwertige Beachtung von Anforderungen des Ausbildungsganges und des Unterrichtsfaches sowie von Lernmöglichkeiten und Lernwünschen einzelner (Lernender wie Lehrender) und der Lerngruppe insgesamt erreicht wird,
- wie Lern- und Beratungssituationen so gestaltet werden können, daß gleichwertig verstandesmäßige, gefühlsmäßige und körperbezogene Aktivitäten gefördert werden.

Der Modellversuch orientiert sich an den Zielsetzungen und Vorgehensprinzipien der humanistischen Psychologie, insbesondere was die Förderung der Kooperationsfähigkeit im Unterricht betrifft; an den didaktischen Prinzipien der themenzentrierten Interaktion (TZI) und, was die Verwendung von Lernmaterialien betrifft, an den didaktischen Prinzipien der Freinet-Pädagogik.

Zielgruppen der Fortbildung und Nutzung des Fortbildungskonzeptes durch andere Bildungseinrichtungen und Fortbilder

Der Modellversuch hat zwei Zielgruppen: das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung und das künftige Fortbildungspersonal für derartige Fortbildungen.

Hauptzielgruppe der Fortbildung sind Lehrkräfte in der nicht-aufstiegsbezogenen beruflichen Erwachsenenbildung. Dabei ist in erster Linie an Dozenten/Theorielehrer mit mehrjähriger Unterrichtserfahrung gedacht. Solche Lehrkräfte übernehmen in der Bildungspraxis häufiger die Funktion eines Lehrgangsdozenten/

Klassenlehrers. Die Einbeziehung von Ausbildern/Praxislehrern oder Betreuungskräften in eine solche Fortbildung ist möglich. Die zweite Zielgruppe des Modellversuches ist das künftige Fortbildungspersonal für derartige Lehrgänge. Über die Fortbildung von „Fortbildern“ sollen die im Modellversuch entwickelten und erprobten Konzepte und Materialien sowie die gesammelten Erfahrungen für andere Bildungseinrichtungen zur Lehrkräftefortbildung nutzbar gemacht werden.

Bei den „Fortbildern“ für Lehrkräfte werden unterschieden:

- **interne Fortbilder** (Koordinatoren), diese sind in Bildungseinrichtungen arbeitende, erfahrene Dozenten oder pädagogische Leiter, die intern mit Aufgaben der Lehrkräftefortbildung befaßt sind,
- **externe Fortbilder** (Supervisoren); sie arbeiten als selbständige Leiter in der Lehrkräftefortbildung und haben neben einem sozialwissenschaftlichen Studium und langjährigen Erfahrungen in der Leitung von Gruppen eine einschlägige Zusatzausbildung absolviert, z. B. in themenzentrierter Interaktion (TZI) oder Gestaltpädagogik.

Für beide Arten von Fortbildern werden 1985 vom Modellversuch Wochenseminare angeboten, um die überregionale Nutzung der Modellversuchsergebnisse zu erleichtern. Anhand eines „Handbuches für Fortbilder“ sollen Konzept und Erfahrungen des Fortbildungsansatzes vermittelt werden. Vorgesehen ist folgendes Seminarangebot:

- für **Koordinatoren** aus einschlägigen Bildungseinrichtungen ein Wochenseminar:
vom 3. bis 7. 6. oder 16. bis 20. 9. 1985
- für **Supervisoren** zwei Wochenseminare:
vom 6. bis 10. 5. sowie zu einem der beiden vorgenannten Termine gemeinsam mit den Koordinatoren.

Behandelt werden vor allem: Inhalte und Vermittlungsformen des Fortbildungscurriculums „Lernberatung“, Planung und Durchführung von Einzelveranstaltungen und Langzeitfortbildungen für das Lehrpersonal, Personalentwicklung und Lehrkräftefortbildung, Funktionen und Rolle der internen und externen Fortbilder.

Die Veranstaltungen sind für Fortbilder mit einschlägigen Voraussetzungen offen; Interessenten sollten sich baldmöglichst an das Berufsförderungswerk Hamburg oder an das Bundesinstitut wenden. [2]

Erfahrungen aus dem ersten Durchlauf des Fortbildungskonzeptes

Im Modellversuchszeitraum werden im Berufsförderungswerk Hamburg zwei zeitlich versetzte Lehrgänge „Lernberatung“ durchgeführt. Der erste Lehrgang mit zehn Dozenten, zwei Ausbildern/Lehrgruppenleitern und zwei Rehabilitationsberaterinnen wurde im September 1984 abgeschlossen. Aus den dabei gewonnenen Erfahrungen lassen sich schon einige allgemeine Gesichtspunkte formulieren:

- für die Zusammensetzung der Fortbildungsgruppe ist es wichtig, daß alle Teilnehmer über mehrjährige Berufspraxis verfügen, damit eine ausreichende fachspezifische Routine und Sicherheit vorhanden ist, um sich auf die Auseinandersetzung mit zum Teil verunsichernden andragogisch-psychologischen Inhalten einzulassen.
- Führungskräfte sollten nicht im gleichen Lehrgang, möglichst aber synchron dazu nach den gleichen didaktischen Prinzipien fortgebildet werden.
- Eine gemeinsame Fortbildung von Dozenten mit Ausbildern und Beratungspersonal verbessert die Chancen einer Integri-

tion der unterschiedlichen Tätigkeiten, sie enthält aber bei Statusunterschieden Konfliktpotential.

- Die verantwortlichen Fortbilder müssen neben langjähriger Erfahrung im Leiten von Gruppen über gute andragogisch-didaktische Qualifikationen verfügen, da die Fortbildungsinhalte sowohl auf Erwachsenen-Unterricht als auch auf Beratung bezogen sind. Die Fortbilder benötigen darüber hinaus die Möglichkeit einer externen Supervision, da sich bei Langzeitfortbildungen Fehleinschätzungen oder Konflikte leicht verfestigen können.
- Die mit dem Besuch der Fortbildung für die Teilnehmer verbundenen Rechte und Pflichten sollten vor Beginn eindeutig festgelegt werden. Dies kann z. B. in Form eines Fortbildungsvertrages geschehen, in dem die Ansprüche der Teilnehmer (z. B. Umfang der Freistellung, Anspruch auf Einzelberatung bei den Leitern) und ihre Verpflichtungen (z. B. Beteiligung an der Planung, Durchführung und Auswertung von Sitzungen, Unterrichtshospitationen und Beratungsaufzeichnungen, Literaturbearbeitung) niedergelegt sind.
- Die Integration der Fortbildungsinhalte in die Unterrichts- und Beratungspraxis sollte durch wechselseitige Beobachtungen und Hospitationen vorsichtig angeregt und gefördert werden. Gleichzeitig sollte aber auch auf Probleme einer zu schnellen Umsetzung bestimmter schwieriger Fortbildungsinhalte in die Praxis hingewiesen werden.
- Der Stellenwert der Fortbildung „Lernberatung“ für einzelne Bildungseinrichtungen wird sich an dem institutionellen Entwicklungsstand der Lehrkräftefortbildung bemessen. Davon wird es auch abhängen, ob das Gesamtcurriculum oder einzelne Teile davon als Bausteine in das jeweilige Fortbildungskonzept eingegliedert werden können.

Dietrich Harke
BIBB, Berlin

Helmut Volk-von Bialy
Berufsförderungswerk Hamburg GmbH

Anmerkungen

- [1, 2] Auf Anfrage werden Ihnen Informationsmaterialien über den Modellversuch oder die vorgesehenen Seminare für Fortbilder zugesandt. Wenden Sie sich bitte an:

Berufsförderungswerk Hamburg GmbH
z. H. Herrn Dr. Helmut Volk-von Bialy
August-Krogmann-Straße 52
2000 Hamburg 72
oder
Bundesinstitut für Berufsbildung
z. H. Herrn Dietrich Harke
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31

Deutsche Bundesbahn – Vorbereitungen zur versuchsweisen Einführung der „Selbständigkeit-fördernden Ausbildung“ abgeschlossen!

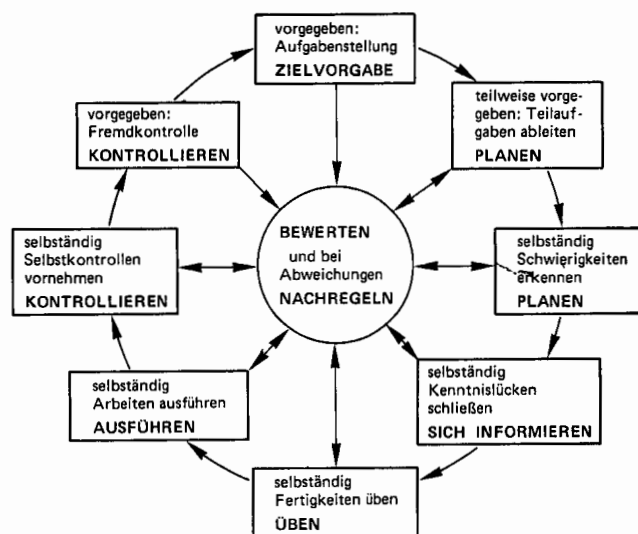
„Selbständigkeit“ und „Kooperationsfähigkeit“ in der Berufsausbildung sind fast schon zu Schlagworten geworden. Renommiertere Firmen haben – mit Unterstützung des BIBB – Ausbildungskonzepte zur Förderung übergreifender beruflicher und sozialer Kompetenzen erprobt. Die Erfolge waren überzeugend. Mehr und mehr Unternehmen wollen die erprobten Konzepte übernehmen.

Auch die Deutsche Bundesbahn (DB) hat Mitte 1983 beschlossen, in zwei Ausbildungswerkstätten (AW Hannover und AW Kassel) versuchsweise eine neue Ausbildungskonzeption einzuführen.

Kurz gefaßt ergeben sich folgende Veränderungen zunächst für die Grundausbildung:

- Die Auszubildenden erstellen zwei komplexe Gegenstände (Modelldiesellok mit Waggon), an denen alle vorgeschriebenen Fertigkeiten erworben werden.
- Der Erwerb der praxisnahen Kenntnisse – bisher Inhalt der Unterweisung – erfolgt gestützt auf einen Leittext. Der Leittext ist gegliedert in Abschnitte, sogenannte Lernstufen. Jede Lernstufe behandelt ein in sich abgeschlossenes Thema und steht in engem Zusammenhang mit einem Abschnitt der praktischen Arbeit. Jede Lernstufe umfaßt mehrere Fragen, die Antworten erarbeiten die Auszubildenden selbständig. Als Kenntnisquellen dienen ihnen Fachbücher und Video-Filme.
- Die Auszubildenden erarbeiten die Lernstufen in kleinen Teams und besprechen ihre Ergebnisse anschließend mit dem Ausbilder.
- Anschließend üben die Auszubildenden die neuen Fertigkeiten. Über die Dauer dieser Vorübungen entscheiden sie weitgehend selbst.
- Die Ausführung der Arbeit am Projekt schließt sich an. Der Auszubildende versucht es zunächst selbst; wird es knifflig, hilft der Ausbilder.
- Nach Abschluß der Arbeiten am Projekt erfolgt eine Selbstkontrolle. Auch der Ausbilder führt eine Kontrolle durch. Weichen Ausbilder- und Auszubildendenbewertung voneinander ab, so sind die Gründe dafür in einem Gespräch zu klären.

Der folgende Regelkreis zeigt die Abfolge der Lern- und Arbeitsschritte sowie das Zusammenwirken von Ausbilder und Auszubildenden:



Die Ausbildung nach dem neuen Konzept begann mit dem neuen Ausbildungsjahr am 3.9. 1984.

Diesem Zeitpunkt ging ein Jahr intensiver Vorbereitungen voraus:

- Aufbereitung des Projekts und Erstellung der Unterlagen
- Information der Beteiligten, Präzisierung der Zielsetzung und Absprache des weiteren Vorgehens
- Training der Ausbilder
- Umgestaltung der Werkstätten und Beschaffung der Bücher und Filme.

Während bei vorausgegangenen Modellversuchen, z. B. bei den Ford-Werken, der Versuch selbst nur der vorläufige Abschluß eines mehrjährigen Entwicklungsprozesses war, geht es bei der DB darum, erprobte Konzepte mit möglichst geringem Aufwand zu übernehmen.

Zum Abschluß der Vorbereitungsphase erscheinen folgende Erfahrungen allgemein bedeutsam:

- Die Konzeption stößt häufig zunächst auf Skepsis. Nur ausführliche und wiederholte Diskussionen und Informationsveranstaltungen können die Vorbehalte abbauen.
- Eine praxisnahe Aufbereitung der Projekte bedarf der Erfahrung der Ausbilder. Das Erstellen der Leittexte im Ausbilderarbeitskreis ist geeignet, alle wichtigen Erfahrungen zusammenzutragen und strittige Fragen zu klären. Gleichzeitig ist gewährleistet, daß jeder Ausbilder mit dem Leittext in allen Einzelheiten vertraut ist.
- Der veränderte Ausbildungsablauf erfordert auch ein verändertes Ausbilderverhalten, welches erklärt, diskutiert und trainiert werden soll. Zu diesem Zweck wurden bei der DB

zwei einwöchige Seminare durchgeführt. Dies scheint ein angemessener Zeitrahmen zu sein, der jedoch auf keinen Fall unterschritten werden sollte.

Rechtzeitig zum 1.9.1984 waren alle Vorbereitungen abgeschlossen. Dennoch bleibt ein Rest an Unsicherheit. Dies ist unvermeidlich und wird sich erst ändern, wenn alle Beteiligten Erfahrungen mit der neuen Konzeption gesammelt haben. Die Ausbilder gehen zuversichtlich in die Erprobungsphase. Wird der Versuch erfolgreich verlaufen, so ist mit einer Fortführung der „Selbständigkeit-fördernden Ausbildung“ im 2. Ausbildungsjahr und mit einer Übernahme durch weitere Werkstätten zu rechnen.

Joachim Rottluff, Köln

REZENSIONEN

Bollmann, Jürgen (Hrsg.): Arbeitsmarkt-Atlas Bundesrepublik Deutschland. Arbeitslosigkeit, Ausbildung und Wirtschaft im regionalen Vergleich. Bonn-Bad Godesberg (Kirschbaum Verlag) 1984

Wer heute das Wort „Arbeitsmarkt“ hört oder liest, der denkt unwillkürlich an die seit nunmehr vielen Jahren anhaltend hohe Arbeitslosigkeit der Bundesrepublik Deutschland. Seit 1983 liegt die Zahl der Arbeitslosen über 2 Millionen im Jahresdurchschnitt. Und sie wird – darf man allen Voraussagen glauben – weiter ansteigen. So prognostiziert z. B. das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit für das Jahr 1987 bei einer Wachstumsrate von immerhin 2 bis 2,5 Prozent insgesamt 3 bis 3,5 Millionen Arbeitslose. Diese Konstellation bedingt durch das Zusammentreffen mehrerer Faktoren:

- die fortschreitende technologische Entwicklung mit der Folge einer weiteren Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen;
- die demographische Entwicklung und der Altersaufbau der Bevölkerung;
- die Notwendigkeit der Schaffung von Arbeitsplätzen für derzeit Arbeitslose.

Mit dem Problem der Arbeitslosigkeit sind zahlreiche Personen, Gremien und Institutionen befaßt. Dennoch bestehen selbst in dieser eigentlich sachkundigen Fachöffentlichkeit beträchtliche Informationslücken hinsichtlich der regionalen Besonderheiten sowie der unterschiedlichen Einflüsse und Ausprägungen von Arbeitslosigkeit.

Auf diesem Hintergrund muß der von Jürgen Bollmann herausgegebene „Arbeitsmarkt-Atlas Bundesrepublik Deutschland“ als eine große Hilfe gesehen werden. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß bisher nur einzelne Merkmale von Arbeitslosigkeit untersucht worden sind, werden hier unübersichtliche Datenmengen über die regionalen Strukturen der Arbeitslosigkeit, der Aus- und Weiterbildung sowie weitere arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen aufbereitet und graphisch dargestellt.

Der Arbeitsmarkt-Atlas wurde in Zusammenarbeit kompetenter Wissenschaftler aus den Bereichen Berufsbildung, Wirtschaftsforschung und Arbeitsmarktpolitik erstellt, wozu auch Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung gehören. Durch 64 mehrfarbige, mit Hilfe der Computertechnik erstellte Karten wird ein umfassender Überblick auf der Grundlage neuester amtlicher Statistiken vermittelt. Gleichzeitig wird dadurch das Ausmaß der Arbeitslosigkeit dokumentiert; regionale Unterschiede der Arbeitslosigkeit werden verdeutlicht.

Arbeitslosigkeit hat vielfältige Ursachen. Sie ist das Ergebnis starker Veränderungen in unserem gesamten Lebensbereich. Von daher mußten in den Atlas breitgestreute Informationen aufgenommen werden. Im einzelnen finden sich Karten zu folgenden Themen:

1. **Arbeitslosigkeit im Überblick**
 - Arbeitslosigkeit mit Ausprägungen in verschiedenen Jahren
 - Arbeitslosenquote und ihre Veränderungen
 - Winterarbeitslosigkeit
2. **Wirtschafts- und Beschäftigungssituation**
 - Beschäftigte und Arbeitslosigkeit
 - Wachstumsträchtige Wirtschaftszweige
 - Angaben zur Wirtschaftssituation (Bruttoinlandsprodukt, Verdienstmöglichkeiten, Steuereinnahmen, nichterwerbsfähige Bevölkerung)
 - beschäftigte Ausländer
3. **Struktur des Arbeitsmarktes**
 - Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit
 - offene Stellen und Fluktuationsquoten
 - Angaben zur Teilzeit- und Kurzarbeit
4. **Problemgruppen und Arbeitslosigkeit**
 - Angaben zur Arbeitslosigkeit von Frauen, Männern und Ausländern

- schwer vermittelbare und gesundheitlich geschädigte Arbeitslose
- Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung und nach Alter

5. Arbeitsmarkt in Norddeutschland

6. Jugendarbeitslosigkeit

7. Bildungs- und Ausbildungssituation

- Angaben zu Schulabgängern
- Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplätze
- Angaben zu Jugendlichen ohne Ausbildung, zur Weiterbeschäftigung Auszubildender und zu jugendlichen Arbeitslosen mit betrieblicher Ausbildung

8. Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit

- Angaben zu beruflicher Weiterbildung, Teilnehmern und Maßnahmenarten
- Informations- und Motivationskurse
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

9. Regionale Struktur und Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Vervollständigt wird der Atlas durch ein Glossar, in dem die verschiedenen Fachbegriffe erläutert werden. Darüber hinaus enthält er eine Einführung in die Karteninterpretation.

Wer aktuelle Einzelinformationen (die Daten reichen bis Mai 1984) über die regionale Struktur des Arbeitsmarktes benötigt, der verfügt mit dem „Arbeitsmarkt-Atlas Bundesrepublik Deutschland“ über eine Fundgrube. Bleiben auch bei der textlichen Gestaltung noch einige Wünsche offen, es überwiegt der positive Eindruck. Durch die farbliche Gestaltung der Karten wird die Interpretation der Daten wesentlich erleichtert. Durch die graphische Verbindung mehrerer Informationsebenen wird es dem Leser erleichtert, mehrere Faktoren am Arbeitsmarkt miteinander in Verbindung zu bringen und Vergleiche zwischen einzelnen Regionen anzustellen. Positiv ist schließlich die Beschränkung der Autoren auf die Beschrei-

bung regionalisierter Ausprägungen von Arbeitslosigkeit einschließlich wichtiger Rahmeninformationen. Dadurch bleibt es dem künftigen Leser überlassen, die Karten unter Berücksichtigung seiner Grundeinstellung und seiner Kenntnisse über die jeweilige Region selbst zu interpretieren.

Rolf Kleinschmidt, Berlin

Jan Kressin (Hrsg.): Keine Lehrstelle – Was tun? Handbuch für arbeitslose Jugendliche, Schulabgänger, Lehrer und Berater.

Freitag Verlag, Berlin 1984, 185 Seiten.

Die Berufsbildung umfaßt eine relativ kurze Zeitspanne des Lebens, ist jedoch entscheidend für den weiteren Lebensweg. Von dieser Devise gehen die Autoren des Handbuchs aus und versuchen, durch eine kritische und kommentierte Zusammenstellung der Möglichkeiten außerhalb des betrieblichen Ausbildungsstellenmarktes den arbeitslosen Jugendlichen zu helfen. Dabei geht es nicht um Hilfe für eine Randgruppe; Jugendarbeitslosigkeit hat ein Ausmaß angenommen, daß man durchaus von einem „Massenschicksal“ sprechen muß. Die Darstellung vermeidet es, Illusionen zu wecken, denn das Hauptproblem ist der Mangel an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Trotzdem ist es für den arbeitslosen Jugendlichen wichtig, alle vorhandenen Chancen zu nutzen, und dazu gehört auch der schwer durchschaubare Bereich der „Maßnahmen“.

Im ersten Kapitel wird ein allgemeiner Überblick über die Maßnahmenarten und ihre Träger gegeben, getrennt nach den Kriterien Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Die Spanne reicht von den Grundausbildungslehrgängen der Arbeitsämter bis zum alternativen und Selbsthilfebereich. Bereits hier werden viele Tips gegeben, wie man Kontakte findet oder für welche Maßnahmen es Zuschüsse gibt. Wichtig ist auch der Abschnitt über die Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für arbeitslose Jugendliche. Dabei bleiben die Autoren nicht bei den Texten der entsprechenden Verordnungen und Gesetze stehen, sondern weisen die konkreten Anweisungsmöglichkeiten anhand vieler Beispiele auf.

Kernstück ist das Verzeichnis der Maßnahmen für arbeitslose Jugendliche, geordnet nach der jeweiligen inhaltlichen Ausrichtung der Maßnahme:

- Berufsausbildung
- Berufsvorbereitung/Beschäftigungsmaßnahmen
- Beratung/Arbeitsloseninitiativen
- Behinderte
- Ausländer
- Sonstige
- Nachholen von Schulabschlüssen

Für jedes Bundesland werden die Bezeichnung der Maßnahme, die Adresse des Trägers, der Zweck und die finanzielle Unterstützungsmöglichkeit aufgeführt – innerhalb der Bundesländer sortiert nach Postleitzahlen. Insgesamt wurden weit

über 1000 Angaben zusammengetragen. Naturgemäß beziehen sich die meisten Angaben auf größere Städte. Für Jugendliche auf dem Lande und in Kleinstädten können die Adressen nur Anlaufstellen wiedergeben.

Die Autoren weisen darauf hin, daß das Verzeichnis keineswegs vollständig ist. Es ist auch eine jährliche Erweiterung und Aktualisierung geplant, so daß das Handbuch in absehbarer Zeit sicher noch umfassender werden wird. Vielleicht gelingt es dann auch, die Situation in Kleinstädten und auf dem Lande besser zu berücksichtigen.

Seine Hauptfunktion, nämlich die Richtung anzugeben, in der der einzelne Jugendliche oder sein Berater suchen kann, wird jedoch bereits jetzt erfüllt. Nicht zuletzt ist das Handbuch auch für die Träger der Maßnahmen und Initiativen eine Möglichkeit, gegenseitig in Kontakt zu treten und so die Isolierung aufzuheben.

Rudolf Werner, Berlin

Keine Arbeit – keine Zukunft?

Auf dem Lehrstellenmarkt klaffte am 30. 9. 1984 nach den Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, eine Lücke von rd. 95 000 zwischen Angebot und Nachfrage. Der DGB rechnet für den Herbst, wenn man die „Altbewerber“ hinzurechnet, mit einer Differenz von über 250 000. Die Öffentlichkeit scheint in diesem Jahr weniger sensibilisiert, die politisch Verantwortlichen kaschieren erfolgreich ihre Ratlosigkeit nicht nur gegenüber der sich abzeichnenden Ausbildungskatastrophe, sondern auch angesichts der hohen (Jugend-)Arbeitslosigkeit insgesamt.

Dieser Tendenz entgegenwirken wollen 15 Autoren mit ihrem Buch *Keine Arbeit – keine Zukunft? Die Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven der geburtenstarken Jahrgänge*. 250 S., Verlag Moritz Diesterweg, Frankfurt a.M. 1984, 28,- DM, in dem sie, ausgehend von dem bildungspolitischen Postulat „berufliche Ausbildung für alle Jugendlichen“, versuchen, die wechselseitige Abhängigkeit demographischer Bedingungen, bildungspolitischer Entscheidungen, Verbandsinteressen und dem individuellen Anspruch der Jugendlichen auf eine qualifizierte Ausbildung deutlich zu machen:

– Am Beispiel des BVJ wird aufgezeigt, wie es hier aufgrund von Aussonderungstechniken zu einer unerträglichen Kumulation von Benachteiligten, Beeinträchtigten und Behinderten kommt. Das mündet in der Forderung nach Abschaffung des schulischen Berufsvorbereitungsjahres und Ausbau des Angebots von Ausbildungsstellen für Benachteiligte und Behinderte.

– Geschildert wird die Krise im Berufsbildungssystem im Erleben der Jugendlichen, die subjektiven Konsequenzen der Jugendarbeitslosigkeit wie die Zerstörung des Zeitgefühls, Depressionen, Schamge-

fühl, Verlust von Selbstbewußtsein, Apathie oder aggressive Auflehnung.

– Eine Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes ergibt, daß wir (auch) hier von der Gleichberechtigung noch ein gutes Stück entfernt sind: Bezogen auf einen Altersjahrgang erhalten 55 Prozent der Mädchen, aber 70 Prozent der Jungen eine betriebliche Ausbildung, wobei sich das Gros der Auszubildenden für Mädchen auf wenige typische Frauenberufe (Verkäuferin, Friseurin . . .) konzentriert. Die Übernahmequote junger Frauen nach der Ausbildung ist geringer, die Arbeitslosenquote entsprechend höher, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bleibt erhalten.

– Der Vergleich der Angebots-Nachfrage-Relation der Arbeitsämter mit der Berufsbildungsbilanz als regionalem Analyseinstrument macht deutlich, daß der größte Teil der unversorgten Jugendlichen in der Bilanz als „Restposten“ auftaucht und ein Vielfaches der offiziell gemeldeten „Unversorgten“ beträgt (1982 z. B. 263 200 : 36 000). In diesem Zusammenhang wird auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. 12. 80 verwiesen, daß den Arbeitgebern die Aufgabe zuweist, „... daß grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gilt auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgaben nicht mehr ausreichen sollte“. In demselben Urteil wird aber auch der Staat aufgefordert, für eine ausreichende Zahl von Ausbildungsmöglichkeiten zu sorgen, wenn die Betriebe dies nicht tun.

– Der Hinweis auf die rechtliche Würdigung des Bundesverfassungsgerichts in o. g. Urteil, eine Berufsbildungsabgabe als Sonderabgabe sei verfassungskonform und eine Umlagefinanzierung somit rechtlich zulässig, führt zur IG Metall-Forderung an die Bundesländer, eigene Finanzierungsgesetze zur Berufsbildung zu verabschieden, in denen eine Umlage für nicht ausbildende Betriebe festgeschrieben wird.

– In einer ausführlichen empirischen Untersuchung der letzten 20 Jahre wird die berufliche Bildung im Spannungsfeld von Bildungs- und Beschäftigungssystem dargestellt. Differenzierte Antworten vermeiden eindimensionale Aussagen wie „Die Ausbildung ist von der Konjunktur abhängig“ und weisen z. B. auf die in den Betrieben zu erkennende Diskrepanz zwischen der kurzfristigen einzelbetrieblichen Verwertbarkeit der Ausbildung und der langfristigen Sicherung eines qualifizierten Facharbeiterstandes hin. Das Aufdecken quantitativer Entwicklungen zeigt die berufliche Bildung als passive Restgröße, die Qualifizierung der Arbeitskräfte als Anhängsel an die für rentabel empfundene Technologieentwicklung.

– Die Ausbildungskrise als Hebel zur konservativen Gegenreform wird vorgeführt: „Ausbildungshemmende“ Gesetze und Verordnungen sowie Jugendliche mit „Traumberufen“ müssen dazu herhalten, die Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung zu verändern, Schutzrechte in Frage zu stellen, von

der Ausbildungsmisere abzulenken und die Jugendlichen selbst dafür verantwortlich zu machen.

— Eine Zusammenfassung der berufsbildungspolitischen Grundsätze und Vorschläge der Gewerkschaften und ihre Umsetzung und Durchsetzung stellt die Schwierigkeiten dar, bei veränderten gesellschaftlichen Machtverhältnissen das Postulat „berufliche Ausbildung für alle Jugendlichen“ zu verwirklichen.

— Der Blick in die Konzepte und Entwicklung vollzeitschulischer Berufsausbildung sollte unseren Blick dafür schärfen, daß Vollausbildung in der Schule sich zwar kurzfristig an den vorhandenen Möglichkeiten und Kapazitäten orientieren muß, langfristig jedoch bei der Auswahl der Ausbildungsberufe Qualitätskriterien, wie z. B. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen; zu berücksichtigen hat. Schulische Berufsausbildung sollte auch besonders Angebote für Problemgruppen bereitstellen und die geschlechtsspezifische Festlegung von Mädchen in „Frauenberufe“ vermeiden. Von der Schule könnten dann Impulse für eine verbesserte und qualifizierte Berufsausbildungsperspektive auch in andere Teile des Ausbildungssektors ausgehen. Langfristig muß eine solche Ausbildung in ein Konzept zur Finanzierung der Berufsausbildung eingebettet sein, das auch die Ausbildungsvergütung der Jugendlichen umfaßt.

— Mit weiteren Beiträgen über Berufsqualifikation, berufliche Weiterbildung, Werkstatt- und Beratungsinitiativen sowie Einfluß der beruflichen Bildung auf die regionale Entwicklung versuchen die Verfasser, Lösungsmöglichkeiten der Ausbildungs- und Arbeitsplatzmisere zu skizzieren.

Indem die Autoren dieses Buches sehr bewußt den Strategien von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften die Probleme der Betroffenen gegenüberstellen, ergibt sich für den Leser ein Problemdruck, der sich möglichst schnell auch bei den politisch Verantwortlichen einstellen sollte. Die im Buch aufgezeigten Entwicklungen und Lösungsvorschläge könnten dann hilfreich sein, allen Jugendlichen eine (bessere) berufliche Ausbildung zu verschaffen.

Horst Lehmann, Köln

A. Schirmer „Psychologie des Auszubildenden“, erschienen in der Schriftenreihe „Moderne Berufsbildung“ in der Sauer Verlag GmbH, Heidelberg 1984.

Die Bewältigung einer so schwierigen Aufgabe, wie sie sich stellt, wenn man einen komplexen Sachverhalt mit seinem aktuellen wissenschaftlichen Forschungshintergrund zusammenführen will, bedarf eines besonderen Darstellungsniveaus, das den Anforderungen des Laien gerecht wird, ohne dabei den Differenzierungsgrad des wissenschaftlichen Sachgebiets zu leugnen.

A. Schirmer ist es in diesem Buch gelungen, einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung zu gehen. Aus der Einsicht in die Notwendigkeit und Bedeutsamkeit einer jugendgemäßen Berufsausbildung heraus setzt er sich das Ziel, dem Leser Kenntnisse darüber zu vermitteln, unter welchen Bedingungen man eine solche Ausbildung verwirklichen kann. Der Titel des vorliegenden Textes verspricht, die Bedeutsamkeit eines zentralen Ausschnitts dieser Bedingungen — nämlich den der Psychologie — hervorzuheben und einer näheren Betrachtung zu unterziehen.

Seinen Text, den er als Orientierungshilfe und Information für diejenigen gedacht hat, die sich für eine jugendgemäße Ausbildung einsetzen, gliedert Schirmer in fünf Bereiche.

Grundfragen und Grundmodelle der Entwicklungspsychologie werden als wichtigste Voraussetzung zum Verständnis aller weiteren Erörterungen im Abriß dargestellt. Sie bieten die Basis für eine übersichtliche Darstellung verschiedener Erklärungsansätze von **Verhaltensveränderungen**, die ja auch im Bereich der beruflichen Ausbildung im Mittelpunkt aller Lern- und Lehraktivität stehen. Dem Leser bleibt die Freiheit, die in den verschiedenen lerntheoretischen Ansätzen enthaltenen Lernprinzipien je nach gegebener Lernsituation für seine Arbeit einzusetzen. In einem weiteren Schritt werden solche kurzfristigen Veränderungsprinzipien eingebettet in allgemeine **Entwicklungsverläufe**, die sich im **Jugendalter** beobachten lassen. Die Kenntnis davon gibt dem Ausbilder die Möglichkeit, das Verhalten Jugendlicher in den einzelnen Entwicklungsstadien besser verstehen zu können und in die Vorbereitung der Lehrtätigkeit einbeziehen zu können. Neben der körperlichen und intellektuellen Entwicklung

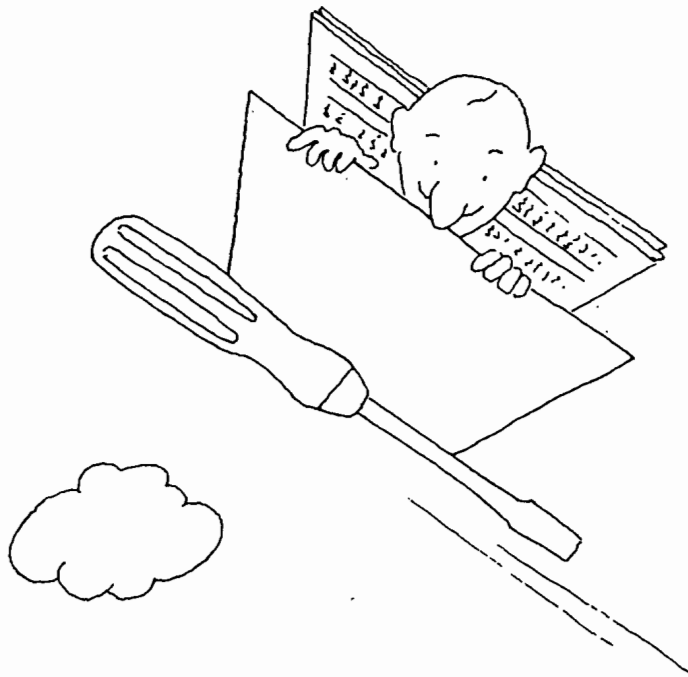
greift Schirmer unter anderem die Entwicklung des Selbstkonzepts, die Sprachentwicklung sowie die Entwicklung des Wissens über politische Zusammenhänge, die sexuelle Entwicklung und die Entwicklung des Freizeitverhaltens heraus. Dabei verweist er auf die enge Verbundenheit der dargestellten Entwicklungsabläufe, die sich im Verhalten der einzelnen Person als Einheit äußern.

Nach Erörterung einiger **Besonderheiten des Entwicklungsverlaufs** im Jugendalter wendet sich der Autor einem weiteren wichtigen Gebiet zu, dem Verhalten in Gruppen. Für den Ausbilder ist die Kenntnis solcher sozialpsychologischer Gesichtspunkte besonders wichtig, da berufliche Ausbildung in der Regel in Gruppen stattfindet. Schirmer verweist mit Recht darauf, daß durch die Berücksichtigung der verschiedenartigen Verhaltenserwartungen und der Gruppenprozesse der Ausbilder seine eigene Position abgrenzen und festigen und zur Bildung und Aufrechterhaltung eines Förderklimas innerhalb der Ausbildungssituation beitragen kann. Letzte Hinweise zur **Berufswahl** schließen den Text ab.

In den einzelnen Kapiteln werden die vielfältigen und miteinander in Beziehung stehenden Einflußfaktoren aufgezeigt, die für die aus der Sicht des Erwachsenen mannigfachen Spontanitäten, Schwankungen und manchmal auch Ungereimtheiten des jugendlichen Verhaltens generell Erklärungen liefern. Nach Ansicht des Autors bleiben viele Fragen und Probleme offen bzw. wurden gar nicht angesprochen. Seinem Rechtfertigungsversuch ist zuzustimmen, „daß es sich bei dieser kurzgefaßten Abhandlung nicht um ein ausführliches Lehr- oder Handbuch der Psychologie handelt“, sondern um eine einführende Hinleitung von Personen, die mit Auszubildenden zu tun haben, zu einem besseren Verstehen der jungen Menschen, denen sie als Ausbilder oder Lehrer täglich in erzieherischer Partnerschaft begegnen.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen ist der vorliegende Text allen denjenigen zur Lektüre zu empfehlen, die sich ein Grundwissen über psychologische Bedingungen des Verhaltens und Erlebens Auszubildender verschaffen wollen.

Uwe Kleinbeck, Wuppertal



...immer den Überblick behalten Sie...

bei Bestellung eines

BIBB-Abonnements

nach Wahl aus folgenden Veröffentlichungs-Reihen:

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

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

Name _____ Straße _____
 _____ Ort _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

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



Neues Ausbildungsmittel für das Berufsfeld Metalltechnik

Aufgrund der großen Resonanz des ersten Bandes hat das Bundesinstitut für Berufsbildung jetzt einen zweiten Band veröffentlicht. Er enthält 10 komplette Zeichnungsätze für sogenannte Projektarbeiten für die Ausbildung im Berufsfeld Metalltechnik. Die Werkstücke erfordern jeweils unterschiedliche Fertigkeiten, gleichzeitig berücksichtigen sie in ihrem Schwierigkeitsgrad den jeweiligen Ausbildungsstand.

Der didaktische Aufbau des Bandes 2 soll dazu verhelfen, die Bewältigung komplexer Arbeitsvorgänge vorzubereiten. Die Zeichnungen sind eine motivationssteigernde Ergänzung bei der Erlernung beruflicher Fertigkeiten. Deshalb sind die in jedem der 10 Projekte erforderlichen Fertigkeiten aufgelistet und die Zeichnungen in fertigungsgerechter Form ausgeführt.

Titel:	Zeichnungen für Projektarbeiten, Band 2
ISBN:	3-410-70023-4
Redaktion:	Hartmut Hampe (BIBB)
Bibliographische Daten:	1984, 1. Auflage, DIN A4, DIN A3 und DIN A2, 180 Seiten, Loseblattsammlung (Schnellheftung)
Preis:	DM 20,—
Vertrieb:	Beuth Verlag GmbH Burggrafenstraße 4—10 1000 Berlin 30 und örtlicher Buchhandel

Weiterhin lieferbar ist auch der erste Band „Zeichnungen für Projektarbeiten“ mit 25 Projekten, Bestell-Nummer 38283, DM 15,—.

In der Reihe: Materialien und statistische Angaben zur beruflichen Bildung, Heft 47

Berufliche Weiterbildung und Arbeitslosigkeit Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter

von Edgar Sauter, Günter Walden, Richard von Bardeleben,
Heinrich Krüger, Helena Podeszfa, Andrea von Simons
und Brigitte Sowade

1984. 109 Seiten. DM 13,-

ISBN 3-88555-234-5

Die Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter, die sogenannten ‚Auftragsmaßnahmen‘ sind in den letzten Jahren zu einem immer wichtigeren Instrument bei der gezielten Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geworden. 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-Bildungspolitik erfordern.

Der Bericht geht auf die Entwicklung, die Merkmale und Probleme von Auftragsmaßnahmen ein und analysiert erstmals diese Form der Bildungsmaßnahmen auf der Grundlage regionalisierter Daten. Auf dreißig, zum Teil farbigen Karten wird die Teilnehmerstruktur für die einzelnen Arbeitsamtsbezirke nach Maßnahmentearten, Bildungsträgern, Berufsbe-
reichen, Prüfenden Stellen sowie nach Dauer und Kosten der Maßnahmen mit Hilfe von Diagrammen veranschaulicht. Auf der Grundlage der Ergebnisse für die Landesarbeitsamtsbezirke Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg wird die Beteiligung von Männern und Frauen an Auftragsmaßnahmen verglichen.

Die Ergebnisse der Teilnehmeranalyse werden vor dem Hintergrund der regionalen Arbeitslosenquoten dargestellt. Durch diese kartographische Kombination von unterschiedlichen Informationsebenen können globale Aussagen regional differenziert aufbereitet und veranschaulicht werden; der Bericht erhält so den Charakter eines Weiterbildungsatlases.