

thema: berufsbildung
Im Innenteil: Nr. 3 · Juni 85

A 6835 F

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



Berufsbildung

in Wissenschaft und Praxis

3 Juni 1985



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

14. Jahrgang

Heft 3

Juni 1985

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

(Bibliographische Abkürzung BWP)
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung —

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
— Der Generalsekretär —

Hermann Schmidt
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und
Friedorfer Straße 151, 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 Krekler
Tel.: (030) 86 83-4 31 oder (0228) 3 88-2 16

Layout und Schaubild-Design

„thema: berufsbildung“: B. Essmann

Die mit Namenskennzeichnungen Beiträge geben die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Bestätigung der Redaktion als angenommen; unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare können nicht zurückgeschickt werden.

Nachdruck der Beiträge mit Quellenangabe gestattet. 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 Einzelpreis berechnet;
im Ausland DM 40,—,
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März bzw. 30. September beim Herausgeber eingegangen sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung bleiben vorbehalten.

Druck

Oskar Zach GmbH & Co. KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31
ISSN 0341-4515

Inhalt

- Michael Brater / Karlutz Saum / Karlheinz Sonntag*
Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten in der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung 77
- Willi Maslankowski*
Berufsbildung in Teilqualifikationen 80
- Walter Fahle / Denny Glasmann*
Entwicklung von Ausbildungsmitteln — dargestellt am Beispiel der Übungsreihe Fräsen 84
- Heinrich Schleucher*
Berufsbildende Maßnahmen im Jugendstrafvollzug am Beispiel der Justizvollzugsanstalt Heinsberg 87
- Josef Rützel*
Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher 92
- Heinrich Althoff*
Geschlechtsspezifische Strukturverschiebungen bei Auszubildenden und Bewerbern um Ausbildungsplätze 95
- Peter-Werner Kloas*
Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Berufsausbildung — Strukturdaten 1980 bis 1983 99
- Richard von Bardeleben / Georg Böhl / Günter Welden*
Perspektiven der Erfassung von Kosten betrieblicher Weiterbildung 103
- Paul Harro Piazolo*
Neue Technologien in der beruflichen Bildung 105
- MODELLVERSUCHE**
- Kathrin Hensge*
Schulverweigerung und Schulversagen / Biografische Erklärungsversuche 108
- Klaus Orth*
Modellversuch „Berufliche Bildung im Verbund“ — Verbesserung des Übergangs zwischen Schule und Beruf 109
- Peter Diepold*
Mädchen in „Männerberufen“ 110
- ZUR DISKUSSION**
- Heinrich Althoff*
Anmerkungen zur Kalkulation von Übergangsquoten 112
- AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB**
- Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Weiterbildung von Frauen vom 24. Mai 1985 114
- „BWP wird regelmäßig im ‚Sozialwissenschaftlichen‘ Literaturinformationssystem SOLIS‘ des Informationszentrums Sozialwissenschaften, 5300 Bonn, erfaßt.“
- Die Anschriften und Autoren dieses Heftes finden Sie auf der Seite 116*
- Liebe Leserinnen und Leser!
Bei den in Heft 2/85 abgedruckten Beiträgen handelt es sich um Kurzfassungen von Redebeiträgen zu den Hochschultagen „Berufliche Bildung ‘84“ an der Technischen Universität Berlin.
- Hinweis:** Dieser Ausgabe liegt das BWP-Jahresinhaltsverzeichnis 1984 (13. Jahrgang) mit Sachregister bei.

Redaktionsmitteilung:

Die Entwicklung neuer Ausbildungsmittel und -methoden, die Berufsbildung besonderer Personengruppen sowie Strukturanalysen über die Situation zu Beginn und nach Abschluß der Berufsausbildung bestimmen das Thema dieser BWP-Ausgabe.

Über ihre Erfahrungen, wie sich Ziele berufsbildender Maßnahmen mit Elementen der Persönlichkeitsbildung verbinden lassen, berichten BRATER u. a. (S. 77). Ihre Erfahrungen beruhen auf einem Modellversuch zum Berufsvorbereitungsjahr, in dem die Förderung der schöpferischen Kräfte des einzelnen mit der Vermittlung fachlicher Qualifikationen verknüpft wurde.

Zur Frage von Ausbildungsmethoden in der Berufsbildung trägt MASLANKOWSKI in seinem Bericht über das von der Internationalen Arbeitsorganisation IAO Ende der 60er Jahre entwickelte MES-Konzept (Modules of Employable Skill) bei (S. 80).

Mit der Entwicklung neuer Ausbildungsmittel befassen sich FAHLE und GLASMANN (S. 84). Wie sich durch den Einsatz von CNC-Maschinen neue Qualifikationsanforderungen ergeben und wie diese bei der Entwicklung von Ausbildungsmitteln berücksichtigt werden, wird von den Autoren anhand von Beispielen für Berufe des Metallbereichs gezeigt.

Daß Berufsbildung vor Gefängnismauern nicht Halt machen darf, war Grundlage und Voraussetzung für ein Projekt über das SCHLEUCHER in seinem Beitrag berichtet (S. 87). In der Justizvollzugsanstalt Heinsberg werden Jugendlichen bereits seit 1978

berufsbildende Maßnahmen angeboten, darunter Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen im Metallbereich.

Mit der Frage, wie ausländische Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland mit dem Übergang von der Berufsausbildung in das Erwerbsleben zurecht kommen, befaßt sich RÜTZEL (S. 92). In einer Literatur-Recherche stellt er Ergebnisse neuerer Forschungsarbeiten zusammen, beschreibt die Benachteiligungen junger Ausländer und beleuchtet aus seiner Sicht die gesellschaftlichen Hintergründe.

Über strukturelle Veränderungen des Bewerberfeldes um betriebliche Ausbildungsplätze berichtet ALTHOFF (S. 95), wobei der seit Anfang der 70er Jahre nahezu konstant gebliebene Anteil junger Frauen unter den Bewerbern bzw. Auszubildenden besondere Aufmerksamkeit findet.

Der zunehmenden Arbeitslosigkeit nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung ist das Thema des Beitrags von KLOAS gewidmet (S. 99), der durch einen Zeitreihenvergleich das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in verschiedenen Ausbildungsberufen aufzeigt.

Welche bildungspolitische Herausforderung die neuen Technologien für die berufliche Bildung bedeuten, wird in dem Beitrag von PIAZOLO (S. 105), Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, behandelt.

Henning Bau, BIBB, Berlin

Michael Brater / Karlutz Saum / Karlheinz Sonntag

Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten in der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung

Zum Modellversuch der J. M. Voith GmbH, Heidenheim [1]

Die Entwicklung und Durchführung eines Berufsförderungsjahres für Jugendliche, die noch nicht als ausbildungsreif gelten, bot für die Voith-Berufsbildungsstätte in Heidenheim Anlaß (und auch den relativen Freiraum), den in der eigenen Grund- und Fachausbildung verfolgten berufspädagogischen Ansatz im Bereich der Berufsvorbereitung abzurufen. Diese Bemühungen werden seit September 1983 als Modellversuch des Bundes wissenschaftlich begleitet, so daß die Erfahrungen mit diesem Ansatz möglichst allgemein zugänglich werden und andere Ausbildungsstätten ermutigen können, zumindest Elemente des Ansatzes aufzugreifen und weiterzuentwickeln.

1 Der berufspädagogische Ansatz

Auf die Fachausbildung im engeren Sinne, also auf die Vermittlung der spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten nach einem Berufsbild, haben Berufspädagogik und betriebliche Ausbildungspraxis in den letzten Jahren ihr Hauptaugenmerk gerichtet. Hier sind Neuerungen und Neuordnungen durchgeführt oder in die Wege geleitet worden, die dafür sorgen, daß die berufliche Fachausbildung leistungsfähig und auf dem aktuellen Stand der Entwicklungen im Beschäftigungssystem bzw. seines „Qualifikationsbedarfs“ bleibt.

Qualifikationen, fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, sind aber nicht nur objektive gesellschaftliche Erfordernisse, sondern immer zugleich auch – unter einem anderen Blickwinkel – persönliche Kräfte und Fähigkeiten, die im Verlauf einer individu-

ellen Lerngeschichte erworben werden müssen. Unter diesem Aspekt sind Arbeitsfähigkeiten etwas außerordentlich Persönliches, abhängig von individuellen Begabungen und Dispositionen, Bereitschaften und Entwicklungsschritten. Berufsausbildung ist hier Persönlichkeitsbildung.

Entscheidender Ziel- und Orientierungspunkt für die Entwicklung und Ausbildung der Arbeitsfähigkeiten ist unter diesem Gesichtspunkt nicht der gesellschaftliche Bedarf, sondern allein das, was an Möglichkeiten, an „kreativem Potential“ im einzelnen steckt.

Berufsausbildung spielt sich im Spannungsfeld zwischen beiden Polen ab: Auf der einen Seite hat sie dafür zu sorgen, daß der gesellschaftliche Bedarf an beruflichen Qualifikationen erfüllt wird, auf der anderen Seite muß sie die Entfaltung der schöpferischen Kräfte des einzelnen optimal fördern. Zum einen muß sie sich nach dem richten, was gebraucht wird, und die Auszubildenden dementsprechend formen, zum anderen muß sie sich dazu auf die besonderen Talente und Entwicklungsmöglichkeiten jedes einzelnen Jugendlichen einlassen, um bei dessen Ausbildung zu helfen. An diesem Pol geht es vor allem um den Anschluß an das Beschäftigungssystem, am anderen um die breite Entwicklung individueller Kräfte, die über die Reproduktion bekannter Tätigkeiten hinaus auch die Möglichkeit zu selbständiger Problemlösung eröffnen.

Beide Pole dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sind aufeinander angewiesen: Die Förderung indivi-

dueller Fähigkeiten bliebe unverbindlich und praktisch wirkungslos, wenn sie nicht mit speziellem Fachkönnen verbunden würde. Umgekehrt droht die spezialisierte, eng bedarfsorientierte Fachausbildung, lediglich schon gefundene spezielle Problemlösungen festzuschreiben, und sie gelangt dort an eine Grenze, wo es darum geht, den selbständigen Umgang mit den vorgegebenen und übernommenen Kenntnissen und Fertigkeiten und ihre situationsangemessene Interpretation unter wechselnden betrieblichen Bedingungen zu erlernen. Die dafür benötigten Fähigkeiten haben offenbar etwas mit der „Persönlichkeit“ des Arbeitenden zu tun, mit der Entfaltung seiner persönlichen Handlungsfreiheit, seiner schöpferischen Kräfte.

Nach dem bei Voith verfolgten Ansatz der Berufsausbildung lassen sich die beiden polaren Betrachtungsweisen des berufsbezogenen Bildungsprozesses praktisch durchaus in einem einheitlichen Gang miteinander verbinden, wenn man die Förderung der personengebundenen schöpferischen Fähigkeiten als Voraussetzung der fachlichen Qualifizierung betrachtet. Die Fachausbildung liegt in diesem Konzept eher am Ende des gesamten berufsbezogenen Bildungsprozesses, während zu Beginn die allgemeine Handlungs- und Arbeitsfähigkeit stärker gefördert wird. Fachlich qualifizierende Elemente am Beginn dieses Prozesses haben dabei primär eine Bedeutung als Mittel zur Entfaltung der grundlegenden Handlungsfähigkeiten, während andererseits auch zweifellos noch am Ende der Fachqualifizierung immer wieder auf ganz individuelle Lernbedingungen eingegangen werden muß, aber jetzt eben primär im Dienst der fachlichen Qualifizierung.

Berufspädagogik und Berufsausbildungspraxis haben sich in den letzten Jahren sehr stark auf die Probleme der Fachqualifizierung konzentriert. Strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt, moderne betriebliche Organisationskonzepte und nicht zuletzt der Einsatz „neuer Technologien“ weisen aber seit einiger Zeit durchaus auch von der Seite des Beschäftigungssystems her gerade dem Bereich der personenbezogenen „kreativen Potentiale“ zunehmende Bedeutung zu. In der neueren arbeitspsychologischen Literatur ebenso wie in der Qualifikationsforschung markieren Stichworte wie Flexibilität, Lernfähigkeit, Problemorientierung, Persönlichkeitsförderung, Teamfähigkeit usw. Trends, die nicht allein durch traditionelle Weitergabe von Fachqualifikationen einzulösen sind, sondern darüber hinaus eine verstärkte pädagogische Hinwendung zur Entwicklung der grundlegenden Handlungs- und Arbeitsfähigkeiten des einzelnen verlangen. Dafür gibt es bisher noch kaum geeignete pädagogische Konzepte. Der bei Voith verfolgte Ansatz versucht, gerade dafür praktische Lösungen zu finden, auf deren Basis dann auch sinnvoll fachlich qualifiziert werden kann. [2]

2 Das Berufsvorbereitungsjahr bei Voith

2.1 Der pädagogische Ansatz

Mit der Ausgestaltung eines berufsvorbereitenden Jahres ergab sich für die Berufsbildung bei Voith die Gelegenheit, ein Modell für den Anfang des oben skizzierten gesamten beruflichen Bildungsprozesses auszuformen. Den Hintergrund dazu bildet die Fördermaßnahme des örtlichen Arbeitsamtes für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche (FL-V), die in der Regel von der Sonderschule kommen. Es nehmen pro Jahr 24 bis 26 Jugendliche in zwei Gruppen teil, darunter immer auch einige Mädchen. Etwa ein Drittel sind Ausländer. Alle kommen aufgrund eines Vorschlags des Arbeitsamtes freiwillig zu diesem Förderjahr.

Für die betrieblichen Ausbilder bilden diese Jugendlichen keine Sondergruppe mit außergewöhnlichen „Defiziten“, sondern man ging davon aus, daß diese jungen Menschen lediglich unter besonders erschwerten Voraussetzungen, was an individueller Handlungs- und Arbeitsfähigkeit auch bei „regulären“ Auszubildenden altersgemäß der besonderen Förderung zu Anfang der Ausbildungszeit bedarf. Insofern werden im Förderlehrgang unter erschwerten Bedingungen Ansätze und pädagogische Instrumente

entwickelt und erprobt, die durchaus für die reguläre Ausbildung wichtig sein können.

Das allgemeine Konzept des Förderlehrgangs ist im Ansatz an Vorstellungen und „Entwicklungsaufgaben“ im Jugendalter orientiert, wie sie der Waldorfpädagogik zugrunde liegen. Danach muß im Jugendalter ein eigenständiger Weltbezug gewonnen werden, der von der Ausbildung des eigenen sachgemäßen Denkens und Urteilens über die Welt, über die Beherrschung und Verfeinerung des seelischen Innenlebens bis zum Ergreifen des eigenen Körpers reicht. Aufgabe des Jugendalters ist es ferner, reife Sozialbeziehungen und eine erste stabile Ich-Identität zu entwickeln. Entscheidend ist, daß der Jugendliche diese Entwicklungsschritte selbst durchschreiten muß. Nicht fremde Instanzen – Traditionen, subkulturelle Normen, Gewohnheiten, Bequemlichkeiten, Affekte, Schwächen usw. – sollen handlungsleitend sein, sondern der junge Mensch selbst, sein eigener Wille, der dazu die entsprechenden Kräfte und Orientierungen zur Verfügung haben muß. Dieses Ziel ist aber nicht nur die Grundlage für die Entfaltung der kreativen Kräfte des einzelnen, sondern genauso für die Entwicklung der häufig diskutierten fundamentalen verhaltensbezogenen Anforderungen des Berufs an Selbständigkeit, Lernbereitschaft, Umstellungsfähigkeit, Sozialkompetenz usw.

Mit welchen Mitteln versucht man bei Voith dieses zu erreichen?

2.2 Die Werkstattausbildung

Die beschriebene grundlegend „pädagogische“ Aufgabe soll ganz bewußt mit den Mitteln und äußeren Formen einer betrieblichen Ausbildungsstätte (die zu einem großen Teil selbst produktiv arbeitet) verfolgt werden. Dazu gehört zunächst einmal das organisatorische Umfeld mit seiner „Betriebsatmosphäre“ und seinen für 15- bis 16jährige Jugendliche relativ hohen disziplinarischen Anforderungen. Dazu gehört vor allem aber das praktische Lernen in den Ausbildungswerkstätten, das einen Grundpfeiler dieser Berufsvorbereitung bildet.

Die Werkstätten zur Berufsvorbereitung zu nutzen, ist etwas ganz anderes, als in ihnen fachpraktisch auszubilden: In keiner Phase des einjährigen Förderlehrgangs geht es um die Vorbereitung auf einen speziellen Beruf oder ein bestimmtes Berufsfeld. Äußerlich wird dies daran sichtbar, daß die praktischen Phasen durch sehr verschiedene Werkstätten führen, die jeweils nur kurze Zeit besucht werden: Der Werkstattdurchgang führt von einem Grundkurs „Holzbearbeitung“ (ca. 6 Wochen) über einen Aufenthalt in der Lehrschmiede (2 Wochen) und einen Grundkurs in der Schlosserischen Metallbearbeitung (12 Wochen) bis zur Dreherei (6 Wochen) oder alternativ zurück zur Schreinerei, in der es nun um komplizierte Holzverbindungen geht. Die Jugendlichen sollen dabei zwar auch einen Einblick in die grundlegenden manuellen Bearbeitungstechniken der verschiedenen Berufszweige erhalten. Aber: Das Erlernen der manuellen Techniken ist nicht selbst Ziel des praktischen Übens, sondern es ist Mittel, grundlegende Handlungsfähigkeiten – wie: sachgemäßes Denken, Konzentration, Selbstbeherrschung, Genauigkeit, exakte Wahrnehmung – zu schulen.

Zu diesem Zweck werden in den Werkstätten ausschließlich kleinere brauchbare Stücke – sogenannte „Projekte“, die schrittweise selbständigere Handlungsorientierung erlauben – hergestellt, wie Frühstücksbretter, Nagelkästchen, Blumenampeln, Spielzeug. Ein entscheidender methodischer Kunstgriff liegt darin, daß Fehler gemacht werden können, die der Jugendliche selbst auch als solche erkennen und an denen er sich „selbstlernend“ – unterstützt durch entsprechende Hilfen des Ausbilders – korrigieren kann. Das Grundmuster dieses Lernprozesses ist immer gleich: Ein Ziel soll durch eigene Tätigkeit erreicht werden; Einschränkungen in der Verfügung über sich selbst verhindern das; also muß jetzt in erster Linie gar nicht am Werkstoff, sondern über ihn indirekt an der eigenen Person gearbeitet werden, um diese Einschränkungen zu überwinden.

Die Aufgabenstellungen in den Werkstätten folgen einem klaren Aufbau von relativ einfachen Grundtechniken (Frühstücksbrett)

zu komplexeren Aufgaben, bei denen zum Teil eigenständige konstruktive Lösungen entwickelt werden müssen (Schreinerei II). Der Umfang des Handlungsprozesses, der überschaubar und bewältigt werden muß, wird also immer größer, ebenso wird mehr Selbständigkeit in der Wahl der Lösungswege bzw. im Setzen der Arbeitsziele verlangt.

2.3 Künstlerische Übungen

Der zweite Schwerpunkt des Förderjahres hat mit berufsfachlicher Qualifizierung im herkömmlichen Sinn noch weniger zu tun, als die Werkstattübungen: In relativ großem Umfang (ca. ein Viertel der verfügbaren Zeit) werden mit den Jugendlichen künstlerische Übungen durchgeführt, vor allem dynamisches Formenzeichnen und geometrisches Zeichnen, nach Möglichkeit auch Schwarz-Weiß-Zeichnen in Schraffurtechnik, Schnitzen und Tonarbeiten. Zu diesem Bereich gehört auch der Bau einer Blockhütte aus selbstgeschlagenen und selbstzugerichteten Stämmen. Hier nur einige Hinweise auf die fähigkeitsbildende Aufgabe dieser Übungen:

Beim Formenzeichnen werden zunächst einfache (angefangen bei Kreis und Gerade), später komplexer, verschlungener werdende Formen (z. B. Knoten und Schleifen) nur aus der Bewegung der freien Hand – ohne irgendwelche technischen Hilfsmittel – gezeichnet und, in der letzten Stufe, selbständig variiert und weiterentwickelt. Gefordert ist dabei ein hohes Maß an Konzentration und Bewegungssteuerung, an Übersicht und vorausschauendem Denken. Zentral geht es um die Ausbildung der Selbstkontrolle: Die Formen gelingen erst, wenn man sie immer wieder nachfährt, Unregelmäßigkeiten, Verzerrungen wahrnimmt, sich an ihnen orientiert, dadurch den weiteren Bewegungsfluß immer besser kontrolliert, bis die richtige ideale Form gelungen ist. Es handelt sich um ein Herantasten, um ein Herausarbeiten des Richtigen gerade aus dem zunächst Fehlerhaften. Im Unterschied zur Werkstatt ist das „Richtige“ dabei nicht meßbar, wie auch der Korrekturprozeß nicht durch messende Hilfsmittel erfolgt. Hier treten vielmehr gerade Wahrnehmung und vor allem das „Gefühl“ für Proportion und Symmetrie in den Vordergrund. Gegenüber der Werkstattarbeit ist damit in mehrfachem Sinn eine weiterführende Schulung selbständigen Handelns verbunden: Einmal im Sinne der Unabhängigkeit des Urteils von fremden Hilfsmitteln, zum anderen im Sinne der selbständigen Heranführung des eigenen Tuns an ein Ziel, verbunden mit „Selbstkontrolle“ als zentralem Bestandteil der Lernfähigkeit.

Bei den geometrischen Zeichnungen werden allein mit Zirkel und Lineal – also ohne Messen – geometrische Konstruktionen (Kreisteilungen usw.) ausgeführt. Dabei sind die geometrischen Gesetze elementar erfaßbar und erfahrbar. Erlebbar ist daran vor allem, daß die Welt nach Gesetzen aufgebaut ist, daß da Ordnungen herrschen, auf die man sich verlassen kann. Der nächste Lernschritt besteht darin, durch freies Umgehen mit diesen Gesetzen immer neue und komplexere Formen zu „erfinden“: Neues entsteht nicht aus Willkür, sondern dadurch, daß man Gegebenes gesetzmäßig weiterdenkt. Bei diesem Prozeß fallen außerdem wichtige „Arbeitstugenden“ ab: Viele Konstruktionen gehen nur dann auf, wenn man absolut sauber und exakt arbeitet, ebenso stört es die Ästhetik, aber auch die Konstruktion selbst sehr, wenn unregelmäßig oder unsauber gearbeitet wird.

Bei den freien künstlerischen Arbeiten des Schnitzens und Plastizierens kommt als neues Element (abgesehen von der Bekanntheit mit wiederum neuen Arbeitstechniken) hinzu, daß hierbei die Ziele der Arbeit zu Beginn nur sehr vage bekannt sind und sich erst im Verlauf des Arbeitsprozesses aus dem Eingehen auf die Sache konkreter herauschälen. Dies erfordert die Bereitschaft, sich auf offene Situationen einzulassen, sich nicht auf vorgegebene Planungen, sondern auf situative Wahrnehmung und geistesgegenwärtige Entscheidung zu verlassen. Man kann hier lernen, ein bestimmtes Vorhaben nicht starr gegen alle Realitäten durchzusetzen, sondern es den vielen unvorhersehbaren Situationen gemäß jeweils flexibel zu variieren und dennoch durchzuhalten. [3]

Der Blockhausbau wiederum nimmt viele dieser künstlerischen Elemente in einem Praxisprojekt auf. Zugleich handelt es sich dabei um eine Kooperationsübung, bei der die Zusammenarbeit und wechselseitige Abhängigkeit nicht durch abstrakte „Organisationspläne“ vermittelt werden, sondern je nach den (nicht voll vorhersehbaren) Arbeitsbedingungen immer wieder als persönliche Leistung neu vereinbart und hergestellt werden müssen. Dabei kann man elementar die Notwendigkeit erleben, auf den anderen zu achten, sich an ihm zu orientieren und auf ihn Rücksicht zu nehmen.

2.4 Betrachtender Unterricht

Neben dem obligatorischen wöchentlichen Berufsschultag, der eng abgestimmt ist auf das, was jeweils in der Werkstattarbeit praktisch getan wird, enthält der Ausbildungsplan jeweils 2 bis 4 Wochenstunden Kultur- und Sozialkunde, Deutsch (Sprachpflege, Diktat, Grammatik), Rechenunterricht, technisches Zeichnen, Sport.

Auch hier geht es nur vordergründig um die Vermittlung bestimmter – zweifellos auch für den Beruf notwendiger – Kulturtechniken. Pädagogisches Ziel dieses Unterrichts ist es aber darüber hinaus zum selbständigen Urteil, zum Gebrauch der Denkfähigkeit, zur Entwicklung des Vorstellungsvermögens usw. zu führen, indem die Jugendlichen immer wieder angeleitet werden, Probleme selbständig zu durchdenken und aus genauer Erkundung der Phänomene zu richtigen Schlüssen zu kommen.

Außerdem aber geht es bei diesem betrachtenden Unterricht auch inhaltlich darum, den Jugendlichen in großen Zügen Orientierungsmöglichkeiten in der Welt zu verschaffen, Weltinteresse zu bilden, ihnen zu helfen, sich die Grundelemente eines eigenständigen „Weltbildes“ zu erarbeiten. Dazu gehört zweifellos ein elementares Verständnis der historischen Dimension der Kultur ebenso wie ihrer geographischen, kosmologischen und politischen Grundstruktur. Nicht Detailwissen steht dabei im Vordergrund, sondern ein Vertrautwerden mit den Prinzipien und den grundlegenden Verhältnissen. Der Geschichtsunterricht etwa ist so angelegt, daß nicht historisches Faktenwissen vermittelt, sondern historisches Zeitbewußtsein herausgebildet und der Entwicklungsgedanke begriffen wird. Wesentlich ist dabei die Unterrichtsmethodik, die hier weniger auf das exakte Vermitteln des Details bzw. das Behalten bestimmter Fakten gerichtet sein darf, als darauf, Staunen zu wecken, Neugierde anzuregen, Freude an der Entdeckung von Zusammenhängen zu erregen und dadurch zur Eigenständigkeit zu ermutigen.

Der Sport schließlich erwies sich als wichtig nicht nur zur Halbtags- und Bewegungsförderung, zur Entwicklung der „Körperbeherrschung“, sondern auch zur Schutung grundlegender sozialer Fähigkeiten. Zugunsten dieser Zielsetzung werden stark konkurrenzbetonte Spiele bzw. Sportarten eher vermieden.

3 Schlußbemerkungen

Es sollte deutlich geworden sein, daß in dem hier beschriebenen Berufsvorbereitungsjahr – bei aller Vielfalt der konkreten, praktischen Lernangebote – die persönliche Förderung der Jugendlichen absoluten Vorrang vor der Vermittlung bestimmter Fähigkeiten genießt. Neben vielen anderen Details steht dafür z. B. das hier geltende Verfahren einer individualisierten Beurteilung, für die das jeweilige individuelle Ausgangskönnen und der daran zu messende individuelle Lernfortschritt ausschlaggebend sind. Dazu dienen pädagogische Konferenzen, bei denen alle Ausbilder und Lehrer versuchen, sich gemeinsam über die Jugendlichen klar zu werden und das pädagogische Vorgehen abzustimmen.

Das Berufsvorbereitungsjahr bei Voith ist als Förderungslehrgang für nicht ausbildungsreife Jugendliche angelegt, also für solche jungen Menschen, die von besonders ungünstigen, persönlichen und sozialen Voraussetzungen ausgehen müssen. Gemessen daran, kann der Ausbildungsansatz dieser Fördermaßnahme als durchaus erfolgreich gelten. Zwischen 60 und 70 Prozent der Teilnehmer kommen im Anschluß an das Jahr unter, die Mehr-

zahl davon in regulären Ausbildungsverhältnissen. Was sich in dieser Zahl an summarischer Entwicklung ausdrückt, kann durchaus an den individuellen Lerngeschichten der Teilnehmer nachvollzogen werden, die in diesem Jahr durchweg an Selbstbewußtsein, Lernfähigkeit, praktischer Intelligenz und Durchhaltevermögen gewinnen.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung dieses Ausbildungsansatzes durch die Gesellschaft für Ausbildungsforschung, München, wird noch ausführlicher über das theoretische Konzept, die einzelnen Lehrgangsteile und deren Zusammenhang mit neuen Anforderungen an berufliche Handlungsfähigkeit aufgrund sozialer und technischer Arbeitsbedingungen berichtet werden.

Anmerkungen

- [1] Dieser Modellversuch steht in engem inhaltlichen Zusammenhang mit Versuchen bei der Firma BEA, Düsseldorf, und Ford AG, Köln. Darüber wird zu einem späteren Zeitpunkt im Überblick berichtet.
- [2] Es ist zweifellos möglich, definitorisch die Berufsausbildung erst mit dem Moment beginnen zu lassen, in dem die Fachqualifizierung überwiegt. Es bleibt dann aber offen, wo sonst die Auszubildenden jene Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit erwerben sollen, solange die betriebliche Ausbildung für einen so großen Teil der Jugend dominanter „Lernort“ ist, und es stellt sich außerdem die Frage, ob nicht eine Reihe häufig beklagter Probleme – wie etwa Motivationsschwäche, mangelnde Flexibilität usw. – gerade mit dieser Verkürzung zusammenhängt.
- [3] Vgl.: Zur Struktur des „künstlerischen“ Handelns ausführlich M. Brater u. a.: Kunst in der beruflichen Bildung. Großhesselohe (R. Hampf) 1984.

Willi Maslankowski

Berufsbildung in Teilqualifikationen *)

Der modulare Ansatz MES der Internationalen Arbeitsorganisation

Vorbemerkung

Das Berufsbildungskonzept MES (Modules of Employable Skill) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat seit seiner Begründung Ende der 60er Jahre inzwischen weltweite Bedeutung erlangt. Mit weiterer Ausdehnung und Vervollkommnung ist nach Planung der IAO in Zukunft zu rechnen. Das Interesse an dieser Möglichkeit, Berufsbildung zu vermitteln, geht quer durch alle Mitgliedstaaten der IAO, einschließlich der Industrieländer. Im deutschen Sprachraum ist bisher öffentlich nur vereinzelt zu dem Thema umfassender Stellungnahmen worden. Mit diesem Aufsatz wird versucht, aus den inzwischen vorliegenden zahlreichen Unterlagen der IAO das Wesentliche der MES-Ausbildung aus heutiger Sicht herauszustellen und zu kommentieren.

Ausgangslage und Zielsetzung

Nach Auffassung der IAO basieren die Berufsbildungsmaßnahmen, die seit Beginn der 50er Jahre im Rahmen von Projekten

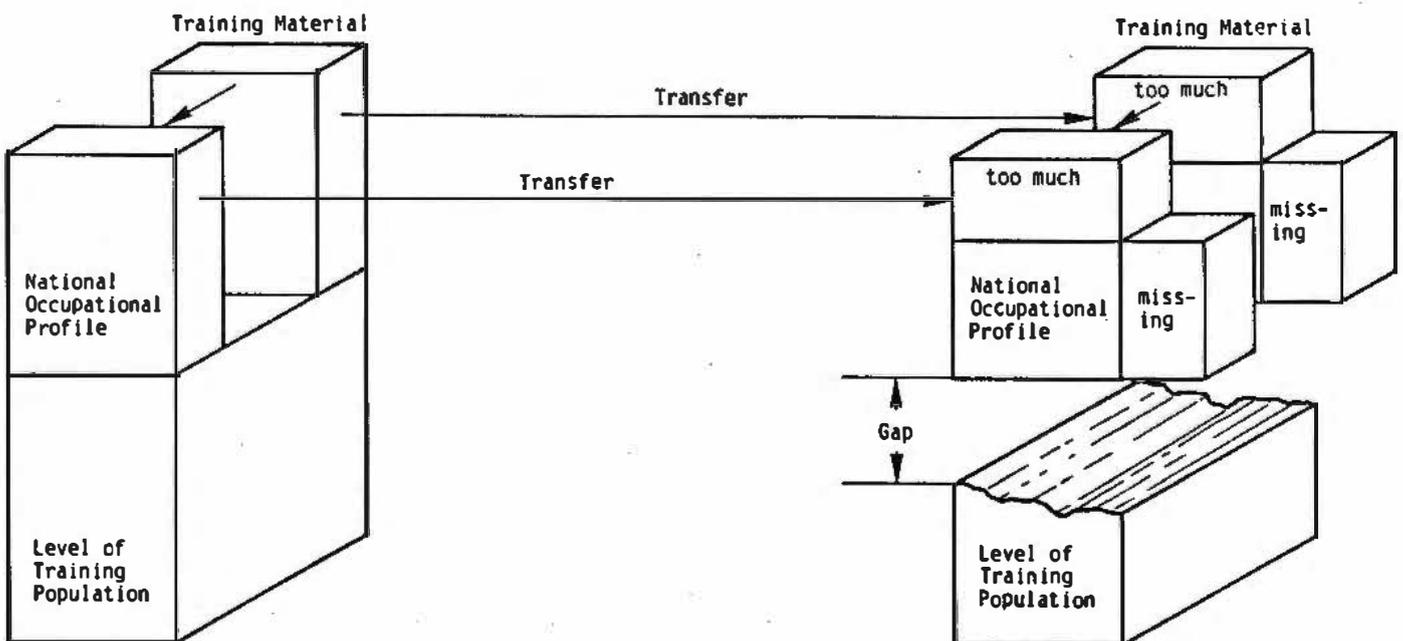
der bilateralen und multilateralen Entwicklungshilfe weltweit durchgeführt werden, zumeist auf den Vorstellungen der Geberländer, insbesondere auf deren Berufsbildern und Ausbildungsplänen. Es werden dazu Ausbildungsmethoden und -mittel verwendet, die das Vorhandensein von fachlich und pädagogisch geeigneten Ausbildern voraussetzen. Durch die starre Struktur der Ausbildungspläne und -unterlagen ist eine Anpassung an die Bedingungen der Empfängerländer, insbesondere an die dortigen Arbeitsmarktanforderungen, meistens nicht möglich. Vor allem aber wird dem oft sehr niedrigen Niveau der vorausgegangenen allgemeinen Schulbildung nicht genügend Rechnung getragen. Zur Verdeutlichung dieses Mißverhältnisses beim Transfer vom Geberland (Donor Country) zum Empfängerland (Receiving Country) hat die IAO nachfolgendes Schaubild 1 entwickelt.

*) Kurzfassung eines an anderer Stelle veröffentlichten gleichlautenden Aufsatzes des Verfassers (ZBW, Heft 4/1985, S. 323-331).

Schaubild 1

D O N O R C O U N T R Y

R E C E I V I N G C O U N T R Y



Das Schaubild zeigt die fehlende Übereinstimmung von nationalen Berufsbildern (National Occupational Profile), Ausbildungsunterlagen (Training Material) und allgemeiner Vorbildung der Auszubildenden (Level of Training Population). Die große Kluft (Gap) bei dem allgemeinen Bildungsniveau dürfte besonders problematisch sein, weil sie von den Berufsbildungssystemen kaum geschlossen werden kann. Dafür ist das allgemeine Bildungssystem in erster Linie verantwortlich.

Der modulare Ansatz der IAO verfolgt das Ziel, diese Schwächen so weit wie möglich zu vermeiden. Im einzelnen beruht das MES-Konzept auf folgenden vier bildungspolitischen Grundsätzen:

- Die Ausbildungsmaßnahmen müssen den spezifischen Anforderungen des Beschäftigungssystems und den individuellen Möglichkeiten der Auszubildenden entsprechen. Daher müssen entsprechende Analysen vorausgehen, bevor die Ausbildungsziele konkret festgelegt werden.
- Das Gesamtausbildungsziel ist in Teilqualifikationen zu zerlegen, um mit einem Höchstmaß an Flexibilität dem örtlichen Qualifikationsbedarf genau Rechnung tragen zu können.
- Die Ausbildung hat schrittweise, möglichst programmiert, durchgeführt zu werden (z. B. im Sinne linearer Programmierung nach Skinner).

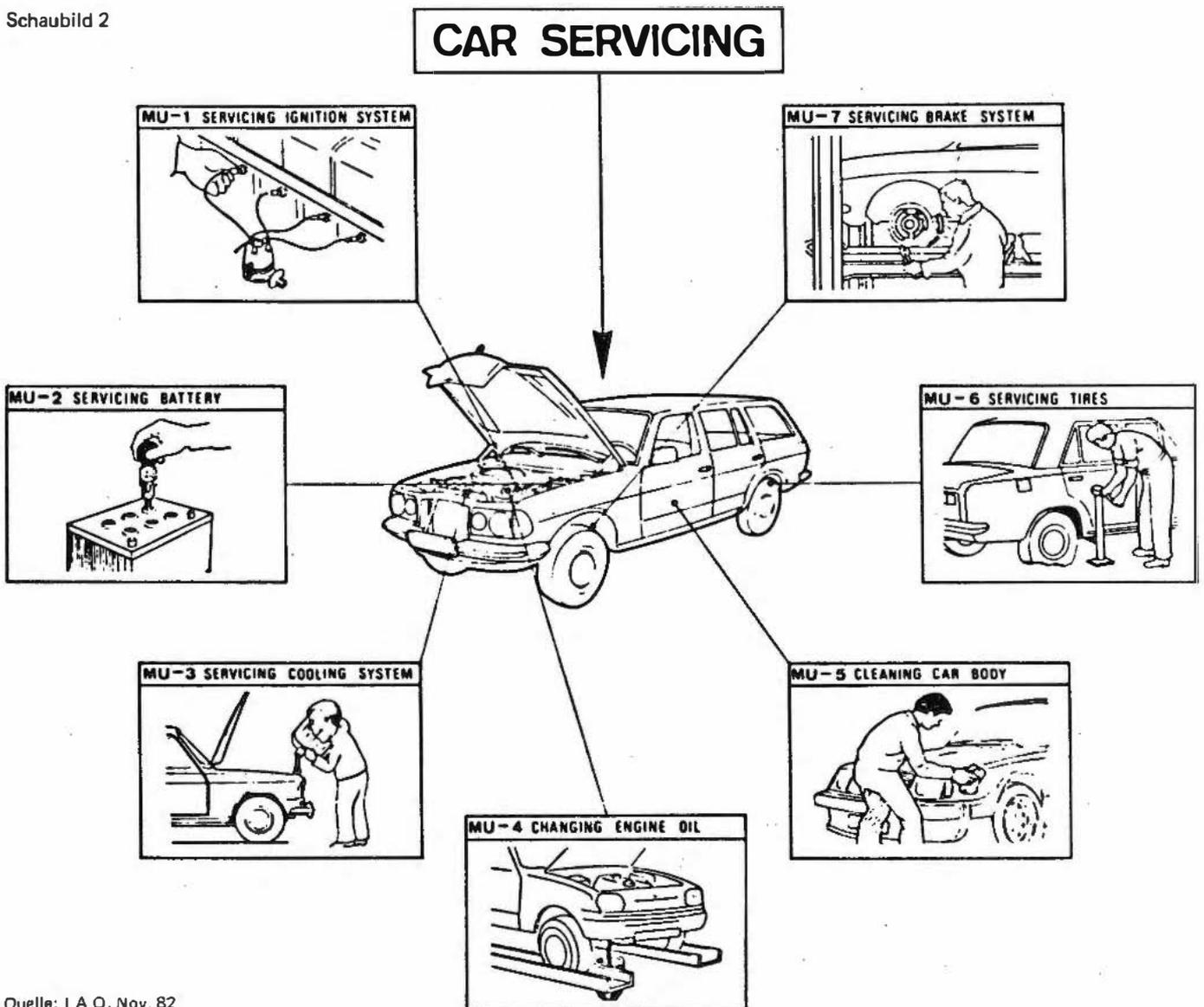
- Die Ausbildungsmittel sind nach einheitlichen Prinzipien auszurichten, um Austauschbarkeit zu ermöglichen und Doppelarbeit zu vermeiden.

Inhalt und Aufbau

Für die Zielerreichung ist zentraler Gedanke, ein umfassendes „globales“ Berufsbild in solche Teilqualifikationen (Modular Unit/MU) zu zerlegen, die im Beschäftigungssystem unmittelbare Verwendung finden, d. h., für die bezahlte Arbeit sofort und zumindest für eine längere Zeit vorhanden ist. Die Ausbildungsdauer schwankt je nach Teilqualifikation zwischen einigen Wochen und Monaten. Geht die einer bestimmten Teilqualifikation entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit verloren, dann muß für eine andere Teilqualifikation erneut ausgebildet werden. Ausbildungs- und Beschäftigungsphasen können nach beliebigen zeitlichen Abständen aufeinander folgen, je nach individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten. Die Berufsausbildung wird somit nicht vor Beginn einer Erwerbstätigkeit in einem großen zusammenhängenden Block vermittelt. Die Grenzen zwischen beruflicher Erstausbildung, beruflicher Fortbildung und beruflicher Umschulung sind aufgehoben.

Eine Teilqualifikation wird als „logisch zusammenhängende und in sich geschlossene Aufgabe“ bezeichnet, die normalerweise nicht weiter unterteilt werden kann. Das nachfolgende Schaubild 2 zeigt die sieben Teilqualifikationen des Berufsbildes „Kraftfahrzeug-Wartung“:

Schaubild 2



In dem Schaubild bedeuten:

MU 1: Wartung der Zündanlage

MU 2: Wartung der Batterie

MU 3: Wartung der Kühlanlage

MU 4: Motorölwechsel

MU 5: Karosseriepflge

MU 6: Reifenpflege

MU 7: Wartung der Bremsanlage

Ein alleine arbeitender „Kraftfahrzeug-Warter“ würde alle sieben genannten Teilqualifikationen beherrschen müssen. Zwischen diesen beiden Extremen (1 Person = 1 Teilqualifikation, 1 Person = alle Teilqualifikationen) können die Teilqualifikationen arbeitsteilig auf mehrere Personen in Gruppen verteilt werden. Schaubild 3 verdeutlicht diese Möglichkeiten.

Wichtig ist, daß einzelne Teilqualifikationen aus völlig unterschiedlichen Berufsbereichen miteinander kombiniert werden können (Polyvalenz der Teilqualifikation). So ist beispielsweise für einen „Reparaturhandwerker“ eines Ferienhotels in Kenia ermittelt worden, daß er bestimmte Teilqualifikationen der Elektrotechnik, Sanitärinstallation, Holzbearbeitung, Metallbearbeitung, Kühlttechnik und Kraftfahrzeug-Wartung beherrschen muß. Auf diese Weise ist eine sehr große Zahl von „globalen“ Berufsbildern aus unterschiedlichen Teilqualifikationen nach dem Baukastenprinzip kombinierbar.

Für jede Teilqualifikation werden in sich abgeschlossene Lernhefte (Learning Elements) entwickelt. Jedes Lernheft besteht aus:

- präzise formulierten Lernzielen,
- Angabe der benötigten Maschinen, Werkzeuge, Materialien und Hilfsmittel,

- Angabe der inhaltlich zugehörigen anderen Lernhefte,
- reichlich illustrierten (meistens perspektivisch) und im Text knapp und einfach ausgeführten Ausbildungsanweisungen,
- detaillierten Übungsanweisungen,
- Prüfungsfragen und -aufgaben zur Feststellung des Lernerfolges durch Ausbilder.

Die Lernhefte können sowohl zum Selbstlernen als auch bei einer Ausbildung durch Ausbilder verwendet werden. Ihre Bearbeitung setzt in der Regel eine angemessene Beherrschung der Kulturtechniken voraus, d. h. die Grundrechenarten, Lesen und Schreiben. Auch wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, kann mit Hilfe von audiovisuellen Medien nach MES ausgebildet werden.

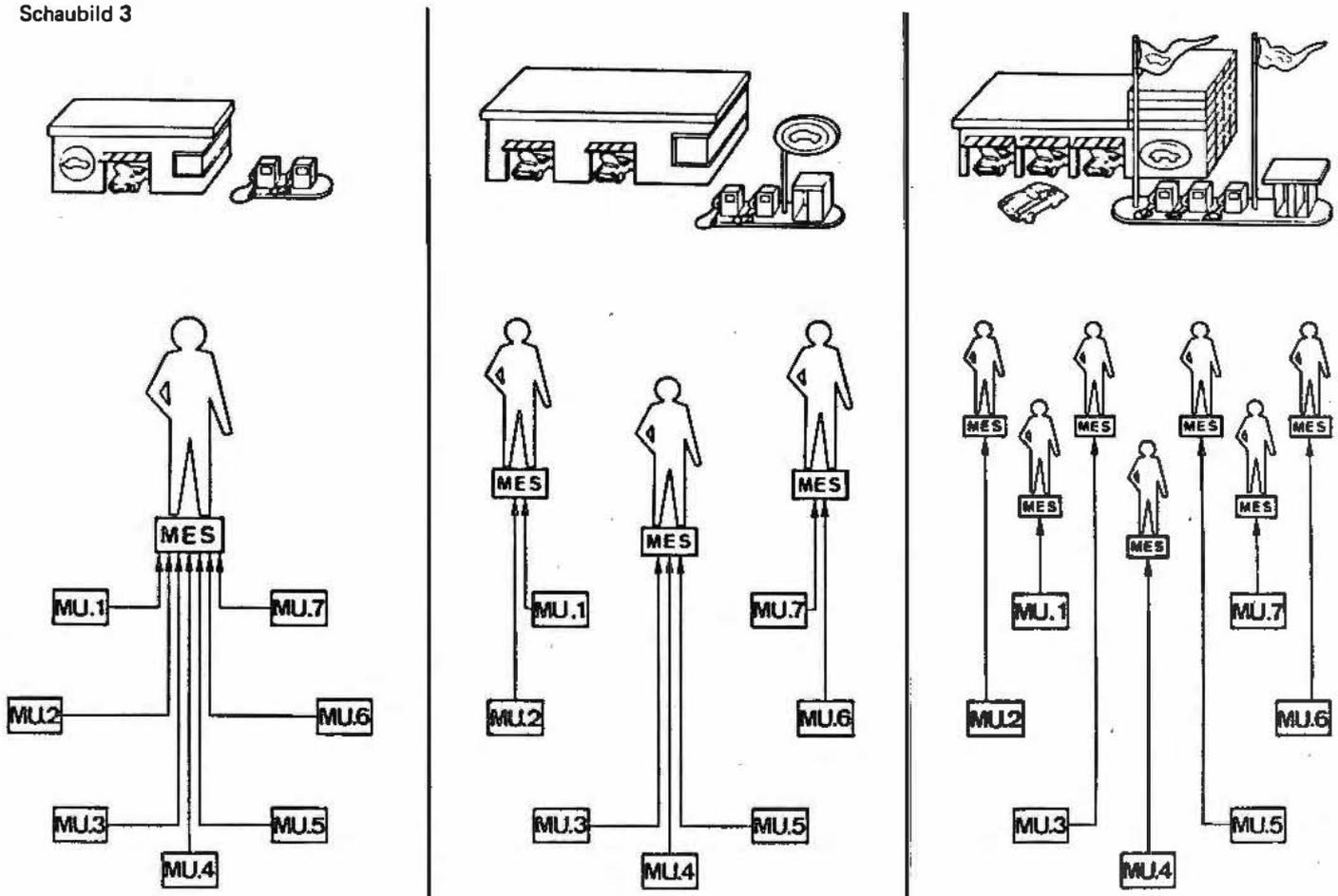
Für die Ausbildung zu einer Teilqualifikation sind die Lernhefte zwar die wichtigsten, aber nicht die einzigen Ausbildungsunterlagen. Daneben hat die IAO für jede Teilqualifikation noch folgende Unterlagen vorgesehen:

- Vertiefte Hinweise für den Ausbilder (Guidance Material for the Instructor),
- Prüfungsfragen und -aufgaben für einen Prüfungsausschuß (Performance Test).

Alle Unterlagen zusammen bilden das Ausbildungsprogramm (Learning Package), das Grundlage ist für die gesamte fachliche Ausbildung zu einer Teilqualifikation. Allgemeine Schulbildung, über die von Land zu Land unterschiedliche Vorstellungen bestehen dürften, muß zusätzlich zu einer MES-Ausbildung vermittelt werden.

Obwohl die MES-Ausbildung im Prinzip nicht an einen festen Lernort gebunden ist, dürfte sie in der Regel nicht ohne ein entsprechend ausgestattetes Ausbildungszentrum auskommen.

Schaubild 3



Bisherige Ergebnisse

Die IAO hat damit begonnen, eine Datenbank aufzubauen, in der Mitte 1983 Unterlagen für rd. 750 Teilqualifikationen gespeichert waren für die Berufsgruppen: Metall, Elektro, Kraftfahrzeug-Technik, Agrartechnik, Bauwesen, Sanitäre Installation, Schweißen, Klempnerei sowie Rundfunk- und Fernsehantennen. Dazu zählen vor allem die Lernhefte (13 000 Seiten mit 32 000 Erklärungen). Zusätzlich sind inzwischen 25 Lernhefte für Führungspersonal entwickelt worden, das damit beschäftigt ist, die MES-Ausbildung zu planen. Für dieses Personal sind außerdem sechs Ton-Bild-Serien von insgesamt ca. 120 Minuten Spieldauer entwickelt worden.

In den Unterlagen der IAO sind folgende Staaten genannt, in denen bisher mehr oder weniger intensiv versucht wird, Berufsbildung nach dem MES-Ansatz auszurichten, wenn auch manchmal nur probeweise und in engen Bereichen: Ägypten, Äthiopien, Bangladesch, Belgien, Bulgarien, Bundesrepublik Deutschland, Dänemark, Gambia, Indonesien, Iran, Jamaika, Japan, Jordanien, Kanada, Kenia, Malaysia, Namibia, Niederlande, Pakistan, Philippinen, Portugal, Syrien, Tansania, Thailand, Uganda und die USA. In einigen Fällen handelt es sich vorerst lediglich um modellhafte Erprobungsprojekte einzelner Einrichtungen in begrenzten Ausbildungsbereichen, wie beispielsweise in Portugal für Kfz-Technik. In anderen Fällen ist bereits die gesamte Berufsbildung des Landes auf MES abgestellt und sogar gesetzlich verankert worden, wie beispielsweise in Kenia (National Kenyan Integrated Training System).

Ausblick

Die IAO beabsichtigt, die MES-Ausbildung weiterzuentwickeln und weiter zu verbreiten. Sie betont jedoch, daß ihr das nur gelingen kann, wenn die dafür erforderlichen finanziellen Mittel bereitgestellt werden. Nach Schätzungen der IAO sind die Unterlagen, insbesondere die Lernhefte, für mehrere tausend Teilqualifikationen zu erstellen. Von den einzelnen, ab 1985 geplanten, Maßnahmen sind nachfolgend diejenigen herausgestellt worden, deren Mittelbedarf erheblich und bereits konkret beziffert ist (etwa 200 000 US \$ pro Jahr):

- Planung, Organisation und Überwachung von MES-Ausbildungsmaßnahmen,
- Weiterentwicklung der Methoden, Unterstützung von Feldprojekten,
- Erarbeitung und Verteilung von Ausbildungsmitteln,
- Entwicklung von Unterlagen für die Berufsberatung, die Bestimmung von Ausbildungsniveaus und das Ausstellen von Zeugnissen,
- Durchführung von Weiterbildungslehrgängen für Ausbilder der MES-Ausbildung im Turiner Zentrum,
- Weiterentwicklung der MES-Ausbildung in Kenia.

Die MES-Ausbildung zielt auf die Lösung der Probleme in Entwicklungsländern, insbesondere auf deren Berufsbildungssysteme. Viele ausländische Fachkräfte der beruflichen Bildung, die die Bundesrepublik Deutschland besuchen, äußern auch zunehmend den Wunsch, die MES-Ausbildung im Vergleich zu der hier üblichen Ausbildung, die bekanntlich keine MES-Ausbildung ist, zu erörtern.

Aspekte der Industrieländer

Die MES-Ausbildung ist nicht primär im Hinblick auf eine Anwendung in Industrieländern entwickelt worden. Dennoch haben sich auch einige dieser Staaten mit der MES-Ausbildung mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt, obwohl die allgemeine Schulbildung in diesen Ländern erheblich über dem Niveau der Schulbildung der Entwicklungsländer liegt und von daher gesehen die MES-Ausbildung gar nicht erforderlich ist, weil sie nur ein geringes allgemeines Bildungsniveau voraussetzt. Die ältesten Erfahrungen werden für England angegeben, wo das Engineering Industrial Training Board (ITB) bereits 1968 mit der Einführung einer der MES-Ausbildung sehr ähnlichen Be-

rufsusbildung begonnen hatte. Schweden hat seit 1975 die IAO bei der Entwicklung der MES-Ausbildung direkt unterstützt durch finanzielle Beiträge der Swedish International Development Authority (SIDA). In Schweden werden Berufstätigkeiten, besonders im Metallbereich, schon seit längerer Zeit in eine größere Anzahl von unmittelbar verwertbaren Teilqualifikationen unterteilt, die sich untereinander sinnvoll kombinieren lassen. Ein in Frankreich in Entwicklung befindliches modulares Ausbildungssystem (unités capitalisables) sieht fünf verschiedene Niveaus einer bestimmten beruflichen Tätigkeit vor.

Aus Schweizer Sicht ist die MES-Ausbildung mit dem 1978 erlassenen Berufsbildungsgesetz in Verbindung gebracht worden, nach dem die dortige Berufsbildung in ein oder zwei Stufen erfolgen kann (Artikel 14: Stufenlehre, differenzierte Lehre). In Japan wurden Umschulungsprogramme auf MES-Basis parallel mit gleichartigen Programmen nach traditionellen Methoden durchgeführt. Man entschied sich eindeutig für das MES-Konzept, da mit geringerem Zeit- und Kostenaufwand eine bessere und genauere den neuen Arbeitsplatzanforderungen angepaßte Ausbildung erzielt wurde. 90 Prozent der Absolventen von MES-Kursen fanden Arbeitsplätze, während es bei den Absolventen der traditionellen Kurse nur 50 Prozent bis 60 Prozent waren.

In der Bundesrepublik Deutschland sind Fragen im Zusammenhang mit einer Ausbildung in Teilqualifikationen nicht neu. Sie wurden hier bereits weit vor Erlass des Berufsbildungsgesetzes von 1969 diskutiert, aber nicht durch das Gesetz ermöglicht. Das Berufsbildungsgesetz unterscheidet zwischen Berufsausbildung, beruflicher Fortbildung und beruflicher Umschulung.

Die Berufsausbildung, die sich in erster Linie an Jugendliche im Alter von etwa 15 bis 19 Jahren wendet, kann in der Regel nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach der dafür gültigen Ausbildungsordnung durchgeführt werden. Zur Zeit gibt es ca. 430 Ausbildungsberufe mit 2- bis 3 1/2-jähriger Ausbildungsdauer. Im übertragenen Sinne werden darin gelegentlich die 430 „globalen Berufsbilder“ der Bundesrepublik Deutschland gesehen, obwohl dieser Vergleich im Grunde nicht angestellt werden kann. Das zeigt sich deutlich bei dem Ausbildungsberuf „Tankwart“. Dessen Berufsbild enthält zehn Positionen notwendiger Fertigkeiten und Kenntnisse. Von den sieben Teilqualifikationen des „globalen“ MES-Berufsbildes „Kraftfahrzeug-Wartung“ sind sechs Teilqualifikationen in lediglich einer Berufsbildposition des „Tankwarts“ enthalten. Das zeigt, daß zumindest in diesem Falle das „globale“ Berufsbild der MES-Ausbildung sehr viel weniger beinhaltet, als das entsprechende Berufsbild der Bundesrepublik Deutschland; grob geffnen nämlich nur ein Zehntel davon.

Von der in der Regel üblichen Ausbildung Jugendlicher kann in der Bundesrepublik Deutschland lediglich bei körperlich, geistig oder seelisch Behinderten abgewichen werden (§ 48 BBiG). Einer MES-Ausbildung stünden für diesen Personenkreis zumindest rechtliche Hindernisse nach dem Berufsbildungsgesetz nicht im Wege.

Mehr Raum für eine Erörterung des MES-Ansatzes lassen die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Das könnte vor allem an der Einführung des Baukastensystems (vgl. Strukturplan des Deutschen Bildungsrates) in der beruflichen Weiterbildung allgemein und speziell in der Nachholausbildung für Un- und Angelernte dargestellt werden. Der entsprechende Text rechtfertigt jedoch einen gesonderten eigenen Aufsatz zu einer Bestandsaufnahme der in Ansätzen bereits realisierten Baukastenprinzipien im gewerblich-technischen und im kaufmännischen Bereich. Dabei könnte auch das in der Bundeswehr im Rahmen von § 7 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) durchgeführte Modell berücksichtigt werden. Eine Bewertung der realisierten Ansätze könnte sich an den sechs Kriterien der Planungskommission Erwachsenenbildung und Weiterbildung des Kultusministers des Landes Nordrhein-Westfalen orientieren. Ein weiterer Aufsatz hierüber ist in Vorbereitung.

Fazit

Die MES-Ausbildung zielt darauf ab, dem Dilemma der Dritten Welt abzuhelfen, wo kurzfristig zum Aufbau der Länder sehr viele Fachkräfte benötigt werden, deren allgemeine Schulbildung zumeist nicht sehr hoch ist. Der MES-Lösungsansatz, der hierbei weiterhilft, dürfte in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen, wenn man sich vergegenwärtigt, daß sich nach Vorausberechnungen der Vereinten Nationen die Bevölkerung der Entwicklungsländer bis zum Jahre 2025 von derzeit 3,3 Mrd. auf 6,8 Mrd. Menschen mehr als verdoppeln wird.

Allen Staaten aber, die ausschließlich der MES-Ausbildung folgen wollen, sollte bewußt sein, daß es sich lediglich um eine Übergangslösung handeln sollte auf einem Weg zu anspruchsvolleren Ausbildungen. Die Bemühungen um Anhebung der dafür erforderlichen allgemeinen Schulbildung, deren zumeist niedriges Niveau sie so eklatant von den Industrieländern trennt, müssen oberste Priorität haben. Die derzeit entwickelte MES-Ausbildung birgt die Gefahr in sich, daß man sich mit dem niedrigen Niveau allgemeiner Schulbildung in den Entwicklungsländern ein für allemal zufrieden geben könnte; und das wäre für den einzelnen verhängnisvoll. Zu der Möglichkeit, offene Arbeitsplätze mit den dafür speziell und kurzfristig ausgebildeten Personen zu besetzen,

muß die Aufgabe hinzukommen, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dafür enthält der MES-Ansatz bisher keine direkte Komponente. Die IAO wäre gut beraten, wenn sie die sich in dieser Richtung entwickelnden Möglichkeiten aufgreifen würde. Dazu könnte ein Vorhaben des CEDEFOP, Berlin, Hilfestellung leisten, das 1984 begonnen wurde. Das Projekt „Berufsbildung von Jugendlichen in neuartigen Beschäftigungsformen“ hat als Ziel eine vergleichende Bestandsaufnahme und Analyse von ausgewählten Initiativen in verschiedenen EG-Ländern im Hinblick auf die Frage, welchen Beitrag solche Projekte zur beruflichen Bildung und Integration in dauerhafte Beschäftigung leisten können.

Wie auch immer die Entwicklung der MES-Ausbildung weitergehen wird, es erscheint wenig sinnvoll, sie als allein richtig hinzustellen. Dort wo es notwendig und möglich ist, haben auch traditionelle Langzeitausbildungen ihre Richtigkeit. Es ist denkbar, daß beide Wege gleichzeitig beschritten werden können. Wie das bereits erwähnte englische Beispiel zeigt (vgl. Absatz „Aspekte der Industrieländer“), können durch Anwendung des MES-Ansatzes die Kosten der Ausbildung erheblich gesenkt werden. Die MES-Ausbildung sollte dennoch lediglich eine Ergänzung der traditionellen Langzeitausbildungen sein, nicht deren Ersatz.

Walter Fahle / Denny Glasmann

Entwicklung von Ausbildungsmitteln – dargestellt am Beispiel der Übungsreihe Fräsen

Die Ausbildungsmittel des Bundesinstituts für Berufsbildung in Form von Übungsreihen sind vorrangig für die betriebliche Berufsausbildung gestaltet.

Durch die sich verändernden Rahmenbedingungen sind Ausbildungsmittel einem ständigen Prozeß der Weiterentwicklung unterworfen.

Im Bereich der maschinenbezogenen Fertigkeiten kommt es z. B. in zunehmendem Maße zum Einsatz numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen. Veränderungen solcher Art wirken sich selbstverständlich auch bei der Entwicklung von Ausbildungsmitteln aus. Wie das im konkreten Fall geschehen kann, soll am Beispiel eines neu entwickelten Ausbildungsmittels für den Fertigungsbereich Fräsen gezeigt werden.

Ausbildungsmittel für das Berufsfeld Metalltechnik

Ausbildungsmittel können einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Ausbildungsqualität in der beruflichen Bildung leisten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung bemüht sich, dieser durch Jahrzehnte bestätigten Erfahrung unter anderem dadurch Rechnung zu tragen, daß es im Rahmen seines gesetzlichen Auftrages Ausbildungsmittel entwickelt, deren Ziel es ist, zum Aufbau der beruflichen Handlungsfähigkeit und zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung Auszubildender beizutragen. Dieses so allgemein beschriebene Ziel kann sich aber nur verwirklichen lassen, wenn die Ausbildungsmittelforschung einem Prozeß unterworfen wird, der technologische Entwicklungen, sich verändernde Ausbildungsbedingungen und veränderte Anforderungen an beruflicher Tätigkeit berücksichtigt. Diese Prämisse läßt erkennen, daß Medienforschung, die praxisrelevante Ergebnisse (etwa in Form von Ausbildungsmitteln) anstrebt, ein sich ständig in Bewegung befindliches Unterfangen sein muß.

Um die Einengung auf das Beispiel einer Übungsreihe Fräsen besser verstehen zu können, soll auf gewisse Besonderheiten des Berufsfeldes Metalltechnik im Unterschied zu anderen Berufsfeldern hingewiesen werden. Dazu ist vor allem die Schwierigkeit der Auswahl von Ausbildungsinhalten für deren Umsetzung in Ausbildungsmittel zu rechnen. Bei mehr als 60 zum Teil stark



voneinander abweichenden Einzelberufen kann sich die Wahl von Inhalten realistischerweise nur an Fertigkeiten orientieren, die für eine größere Anzahl von Berufen bedeutsam sind. Eine

detaillierte und auf die Belange jedes einzelnen Berufes zugeschnittene Auswahl von Inhalten wäre kaum leistbar und auch wenig wirtschaftlich. Das bisher praktizierte Auswahlverfahren hat sich auch aus der Sicht der ausbildenden Betriebe als geeignet erwiesen.

Anforderungen an Ausbildungsmittel für die berufliche Bildung

Die Ausbildungsmittel für das Berufsfeld Metalltechnik sind adressatengerecht aufgebaut, was in einer Grobeinteilung bedeutet, daß es Ausbildungsmittel für den Auszubildenden und Begleitmaterial für den Ausbilder gibt.

Für den Auszubildenden müssen die Ausbildungsmittel zunächst so aufbereitet sein, daß sie einen wesentlichen Anteil an der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten übernehmen. Es muß deshalb sichergestellt werden, daß schriftliche und bildliche Darstellungen eine weitgehend selbständige Erarbeitung der jeweiligen Inhalte zulassen.

Das allein reicht nicht, wenn berufliche Bildung mehr will als reines Einüben von fachlichen Inhalten. Der didaktische Aufbau jedes Lernschrittes muß den Auszubildenden schrittweise dahin führen, Arbeitsvorgänge auch selbständig zu planen und zu organisieren. Nur auf diesem Wege wird er nach seiner Ausbildung den ständig steigenden Anforderungen gerecht werden können, die an einen Facharbeiter gestellt werden.

Damit ist auch verbunden, daß Ausbildungsmittel dem Auszubildenden Fähigkeiten vermitteln, eigene Ausbildungsergebnisse selbst kontrollieren zu können. Nur wer in der Lage ist, die Qualität seiner eigenen Arbeit fachgerecht zu beurteilen, kann auch selbständige Leistungen erbringen.

So strukturierte Ausbildungsmittel werfen sofort die Frage nach der Stellung des Ausbilders im Ausbildungsgeschehen auf. Der häufig anzutreffende Verdacht, der Ausbilder solle auf diesem Wege überflüssig gemacht werden, kann eigentlich nur von Personen geäußert werden, die keine Erfahrung im Umgang mit dieser Art von Ausbildungsmitteln haben. Genau das Gegenteil ist der Fall, weil die zunehmende Selbständigkeit des Auszubildenden natürlicherweise immer wieder an Probleme heranführt, die dieser noch nicht ohne Hilfe lösen kann. Hier entsteht eine hohe Anforderung an den Ausbilder, sich auf die Bewältigung ständig neuer oder wechselnder Fragen seiner Auszubildenden einzustellen.

Weil das so ist, werden die Ausbildungsmittel durch ein Begleitheft für den Ausbilder komplettiert. Dieses Begleitheft gibt dem Ausbilder didaktische Hilfen für die Planung, Organisation und Durchführung der Ausbildung unter unmittelbarem Bezug auf die entsprechenden Ausbildungsmittel für den Auszubildenden. So kann sich der Kreis schließen, in dem Ausbilder und Auszubildende ein gemeinsames Ziel auch gemeinsam anstreben und erreichen können.

Die Übungsreihe Fräsen

Die Übungsreihe Fräsen ist in der neuen Fassung ein Ergebnis mehrerer Jahre Entwicklungs- und Erprobungsarbeit. Dabei ist auch versucht worden, der Übungsreihe einen modellhaften Charakter zu geben.

Für Ausbildungsmittel, die schon von ihrer Bezeichnung „Übungsreihe“ her den Charakter ihrer didaktischen Zielsetzung beschreiben, hat sich die detaillierte Darstellung jeder Einzelstufe des Lerngegenstandes (in der Form eines Übungsteils) bewährt. Das vorher gekennzeichnete pädagogische Ziel, den Auszubildenden zu immer mehr Selbständigkeit zu führen, setzt eine solide Grundlage der erforderlichen Fertigkeitsvermittlung voraus.

Die erste Auflage eines Ausbildungsmittels „Fräsen“, noch als Lehrgang bezeichnet, erschien 1976 in der damals entwickelten dreiteiligen Form. Der Lehrgang enthielt 11 Übungen und eine Abschlußarbeit. Dieser Teil wurde als Grundstufe in die neue Fassung übernommen, allerdings völlig überarbeitet. Lediglich

die Übungsstücke selbst sind erhalten geblieben, um den Übergang zur neuen Übungsreihe nahtlos zu gestalten.

Bereits 1980 begannen die ersten Kontakte mit der Ausbildungspraxis, um das Ausbildungsmittel „Fräsen“ weiterzuentwickeln. Zu diesem Zeitpunkt wurde auch festgelegt, daß die neue Übungsreihe einen Abschnitt „Arbeiten mit numerisch gesteuerten Fräsmaschinen“ und einen Satz Arbeitsfolien enthalten soll.

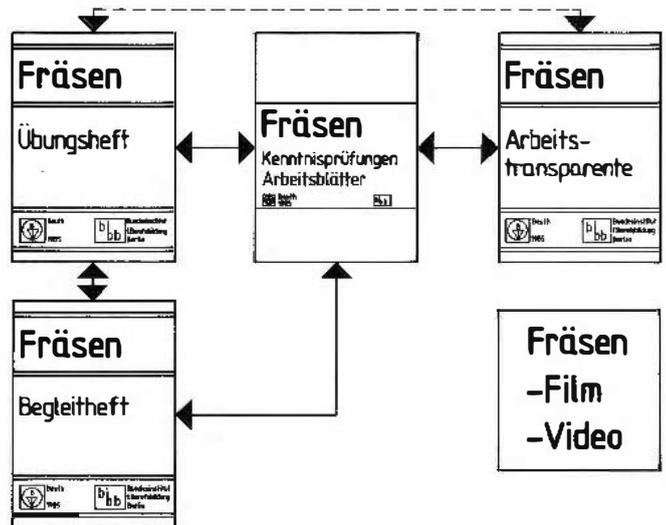
Inhalt, Struktur und Durchführung der Neufassung wurden mit einer größeren Anzahl von Praktikern der Berufsausbildung erörtert und in ein Konzept gebracht, das die Grundlage für die Bearbeitung bildete. Daran waren beteiligt:

- ein Fachausschuß, der das Bundesinstitut bei der Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsmitteln für das Berufsfeld Metalltechnik berät und
- eine Reihe von Sachverständigen aus der Ausbildungspraxis und dem Werkzeugmaschinenbau für die Bearbeitung gezielter Fragen sowie
- Betriebe, die ihren Beitrag durch Erprobung einzelner Übungen einbrachten.

Aufbau der neuen Übungsreihe

Bei der Neufassung ging es um eine stärkere Anpassung an die Bedürfnisse der Anwender. Ziel war die fertigungsspezifische, didaktische und methodische Optimierung. Gleichzeitig wurden eine Erweiterung des Übungsteils sowie ein Einstieg in veränderte Fertigungstechniken angestrebt.

Schaubild 1: Aufbau der Übungsreihe



Die neue Übungsreihe ist vierteilig (Schaubild 1) und besteht aus

- dem Übungsheft für den Auszubildenden,
- dem Begleitheft für den Ausbilder,
- den Kenntnissprüfungen mit Bewertungsbogen und Arbeitsblättern,
- dem Foliensatz mit Arbeitstransparenten und Begleittexten.

Zur Ergänzung dieser Ausbildungsmittel für die Fertigungstechnik Fräsen wurde speziell zum Thema Schnittkräfte ein Film hergestellt, in dem die Verfahrenstechniken Gegenlauf-, Gleichlauf- und Stirnfräsen dargestellt werden.

Das Übungsheft für den Auszubildenden ist in die Abschnitte

- Grundstufe,
- Aufbaustufe und
- CNC-Fräsen unterteilt.

Der Abschnitt Grundstufe vermittelt grundlegende Fertigkeiten im Fräsen, die von Auszubildenden der meisten Metallberufe erlernt werden müssen. Die Übungen des Abschnitts Aufbaustufe

sollen zu speziellen Fertigkeiten für Werkzeugmaschinenberufe, insbesondere der Fachrichtung Frästechnik, hinführen.

Arbeitsproben und Unterlagen für die Herstellung und Montage einer Spannvorrichtung unter Verwendung vorher gefertigter Übungsstücke ergänzen die Abschnitte Grund- und Aufbaustufe. Der Abschnitt CNC-Fräsen ist auf Übungen der Grundstufe abgestimmt und stellt vom Umfang her einen Bereich dar, mit dem das Verständnis für das Arbeiten mit CNC-Maschinen gefördert werden soll.

Das Begleitheft für den Ausbilder gibt organisatorische und didaktische Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung jeder einzelnen Übung.

Übersichten über den Werkstoff-, Zeit- und Arbeitsmittelbedarf sowie die Lösungen zu den Kenntnisprüfungen sollen die Planung einer individuellen Ausbildung erleichtern.

Die Kenntnisprüfungsblätter dienen vorrangig als Selbstkontrolle bzw. als Lernhilfe für den Auszubildenden. Diese Lernhilfe kann dadurch verstärkt werden, daß auch der Ausbilder einen genauen Einblick in den erreichten Ausbildungserfolg erhält und dadurch gezielt Mängeln abhelfen kann.

Der Foliensatz ist als ergänzendes Ausbildungsmittel, d. h. als zusätzlicher Baustein, entwickelt. Die Arbeitstransparente sind so gestaltet worden, daß sie die Übungen inhaltlich erweitern und vertiefen. Ihr Charakter als Arbeitsmittel wird auch dadurch verdeutlicht, daß sie in Verbindung mit Arbeitsblättern den aktiven Lernprozeß der Auszubildenden unterstützen. Begleittexte zum Foliensatz stellen die inhaltliche Beziehung zur

Übungsreihe dadurch her, daß die Zuordnung zu bestimmten Übungen ausgewiesen wird.

Der Abschnitt CNC-Fräsen

Mit der Aufnahme von Übungselementen zur Einführung in die Bedienung von CNC-Fräsmaschinen wird versucht, die häufig beklagte Hemmschwelle Lernender beim Übergang von manuell bedienten zu CNC-Werkzeugmaschinen abzubauen zu helfen. Damit sollen Angebote zur speziellen und systematischen Ausbildung im Umgang mit CNC-Maschinen keineswegs ersetzt werden. Dieser Übungsreihe liegt die in letzter Zeit in der Literatur immer häufiger geäußerte Einsicht zugrunde, daß es für einen an herkömmlichen Werkzeugmaschinen ausgebildeten Facharbeiter kein unlösbares Problem darstellt, die erlernten Arbeitstechniken auf CNC-Werkzeugmaschinen umzusetzen. Deshalb ist die herkömmliche Ausbildung als wichtige Voraussetzung für die Anwendung neuer Techniken anzusehen.

Dieser Zusammenhang wird in der neuen Übungsreihe Fräsen dadurch hergestellt, daß Werkstücke, die im Abschnitt Grundstufe manuell gefertigt worden sind, im Abschnitt CNC-Fräsen auf einer CNC-Fräsmaschine hergestellt werden (Schaubild 2).

Dadurch kann der Auszubildende sehr anschaulich erfahren, wie er den logischen Fertigungsablauf, den er zuvor bei der manuellen Maschinenbedienung schrittweise umsetzen mußte, nunmehr als vollständiges Programm entwickeln und an die Maschine weitergeben muß.

Schaubild 2: Übungstück manuell (Übung 9)

und numerisch gesteuert (Übung 15) gefräst

Fräsen mit einem Bohrfräser
Übungsblatt

Fräsen
Übung 9

1	Flachstahl	DIN 174	St 37-2		70 x 40 x 80	
Stk	Benennung	Normblatt Zeichnung-Nr.	Werkstoff	Lfd. Nr.	Halbzeug	Bemerkung
Längsstück						Maßstab 1:1

Arbeitsanweisungen

- Fräsdorn mit zwei Bohrerdrähten in richtigen Abstand vorbereiten
- Maschine einrichten, Schraubstock mit Maßuhr aufrichten
- Satzfräser mittig zum Werkstück ausrichten
- Schnitttiefe einstellen und anfahren
- Werkstück prüfen
- Werkstück fertigfräsen
- Maschine ausschalten, Werkstück messen, ausspannen, entlasten

Arbeitsmittel

- Fräsmaschine
- Maschinenschraubstock, Unterlegblech
- Meßschieber, Maßuhr und Magnetstift
- Feile
- Fräsdorn, Langblet mit Fräsdornringe
- Scheibenschliffstein

(Vorschlag:
2 Scheibenschliffstein DIN 886 A80 x1 (H) B5)

Einzelstück (Parallelscheibe 60x30)

Hinweise

Das Einstellen des Satzfräses zum Werkstück erfolgt mit einem Einstellstück. Mit der Implementierung eines Scheibenschliffsteins lassen Sie die an der letzten Schraubstockbacke befindliche Außenfläche des Einstellstücks an. Von dieser Bezugshöhe aus können Sie nun den Satzfräser mittig zum Werkstück ausrichten.

Arbeitsmittel

- Werkzeuge bestimmen und meißel befestigen
- Aufspannplan entwickeln
- Steuerprogramm erstellen
- Werkstück einrichten
- Steuerprogramm eingeben
- Werkstück bearbeiten

Werkzeugplan

Die Werkzeugabmessungen werden in die Maschine eingegeben und gespeichert. Bei Änderungen muß eine Korrektur der Werkzeugmaße durchgeführt werden.

Folge	Werkzeug Benennung	Nr.	d	Länge	Vorschub mm/min	Drehzahl 1/min	Bearbeitungsfolge
1	Wälzlinsenfräser	T 01	40	95	200	250	Vorbearbeiten
2	Wälzlinsenfräser	T 02	40	80	200	395	Fertigfräsen

CNC-Fräsen
Übungsblatt

Fräsen
Übung 17

Koordinatentabelle (in mm)			
Pos. Nr.	X	Y	Z
0	0	0	0
1			-15±0.2
2		8±0.1	
3		62±0.1	
4	80		
5		70	-15±0.2
6		70	-40
7			-40

Allgemeintoleranzen DIN 7168-m

1	Flachstahl	DIN 174	St 37-2		70 x 40 x 80	vorbearbeitet
Stk	Benennung	Normblatt Zeichnung-Nr.	Werkstoff	Lfd. Nr.	Halbzeug	Bemerkung
Längsstück						Maßstab 1:1

Lernziele

Wenn Sie die Übung durchgeführt haben, können Sie ...

für ein Werkstück mit zwei zu fräsenden Absätzen den Werkzeugplan, den Aufspannplan und das Steuerprogramm erstellen.

Arbeitsanweisungen

- Werkzeuge bestimmen und meißel befestigen
- Aufspannplan entwickeln
- Steuerprogramm erstellen
- Werkstück einrichten
- Steuerprogramm eingeben
- Werkstück bearbeiten

Im Vordergrund steht also, den Auszubildenden handeln zu lassen und nur so viel an Kenntnissen zu vermitteln, wie dazu erforderlich ist. Das bedeutet konkret, der Auszubildende wird z. B. in

- den Aufbau des Steuerprogramms,
- die Eingabe der Daten,
- die Nullpunktverschiebung,
- die Fräserradius-Bahnkorrektur,
- die Geradeninterpolation und
- die Kreisinterpolation eingeführt.

All das geschieht in unmittelbarer Verbindung mit der Herstellung von Übungsstücken, wobei die Steuerprogramme im Ablauf

Schaubild 3: Steuerprogramm und dessen Ablauf

der Übung

Fräsen Übung 17

Das Steuerprogramm enthält alle anzuwendenden Daten und Befehle.

Steuerprogramm der Übung

Beachten Sie, daß die jeweils einzeln zu erhaltenden Hilfspunkte weit genug vom Werkstück entfernt liegen, um Kollisionen zu vermeiden. Der Fräser durchfährt dabei zu berücksichtigen. Die Koordinaten der Hilfspunkte werden immer vom Wechselhülspunkt (G54) angegeben.

Eingabedaten und Befehle gelten bis zur Änderung auch in folgenden Sätzen weiter. Wird z. B. im Satz N50 das Fahren im Eingangsprogramm angesetzt, so gilt das auch für die folgenden Sätze N60, N70 und N80. Erst im Satz N90 wird die Wegablenkung mit θ durch Fahren im Vorschub geändert.

Satz-Nr.	Wegbedingung	Wegbefehl			Vorschub	Drehzahl	Werkzeug	Hilfsfunktion
		X	Y	Z				
N 10	G 54 G 00	X 81	Y -23			T 01	M 06	
N 20				Z -13	S 250		M 03	
N 30	G 41 G 01		Y 8		F 200			
N 40		X -1					M 08	
N 50	G 40 G 00		Y -14				M 09	
N 60				Z 2				
N 70			Y 93					
N 80				Z -13				
N 90	G 41 G 01		Y 62					
N 100		X 81					M 08	
N 110	G 40 G 00		Y 93				M 09	
N 120				Z 100		T 02	M 06	
N 130		X -1		Z -15,1	S 355		M 03	
N 140	G 41 G 01		Y 61,95		F 200			
N 150		X 96					M 08	
N 160	G 40 G 00		Y 84				M 09	
N 170				Z 2				
N 180		X 81	Y -23					
N 190				Z -15,1				
N 200	G 41 G 01		Y 8,05				M 08	
N 210		X -16					M 09	
N 220	G 40 G 00		Y -14				M 09	
N 230				Z 100			M 30	

Bei den Wegbedingungen bedeuten:
 G00: Gerade fahren im Eingangsprogramm
 G01: Gerade fahren im Vorschub (Geradeninterpolation)
 G40: Fräserradius-Bahnkorrektur löschen
 G41: Fräserradius-Bahnkorrektur links
 G54: Werkstücknullpunkt

Bei den Hilfsfunktionen bedeuten:
 M03: Frässpindel ein, rechte
 M06: Werkzeugwechsel
 M08: Kühlschmierstoff ein
 M09: Kühlschmierstoff aus
 M30: Programmende

Ablauf des Steuerprogramms

Fräsen Übung 17

Der Durchmesser des Fräsers wird beim Anfahren an die Kontur durch die Fräserradius-Bahnkorrektur (G41) ausgeglichen, d. h., im Satz N30 läßt der Fräser von Y 3 (N10) bis Y 8, aber minus 20 (halber Fräserradiusmesser), also $25 + 3 - 20 = 8$ mm tatsächlicher Vorfahrtsweg (N41).

Beim Fertigfräsen der Abblende wird zum entsprechenden Fräshilfspunkt der Oberfläche des Fräsers in der X-Achse verfahren, so von X81 auf X96 in N150 und von X -1 auf X -16 in N210.

Ablauf des Steuerprogramms
 Die folgende Beschreibung soll die Befehle und Daten des Steuerprogramms verdeutlichen.

Vorfahren (Bild 1)
 N10: Im Eingangsprogramm anfahren, Werkzeug wechseln
 N20: Frässpindel ein, Frässpindel ein
 N30: Fräserradius-Bahnkorrektur ein, Kontur im Vorschub anfahren
 N40: 1. Absatz vorfräsen, Kühlschmierstoff ein
 N50: Fräserradius-Bahnkorrektur aus, im Eingangsprogramm Kontur weg, Kühlschmierstoff aus
 N60: in Z hoch bis über Werkstückoberfläche
 N70: Über Werkstück auf andere Seite fahren
 N80: Frässpindel zustellen
 N90: Fräserradius-Bahnkorrektur ein, Kontur im Vorschub anfahren
 N100: 2. Absatz vorfräsen, Kühlschmierstoff ein
 N110: Fräserradius-Bahnkorrektur aus, im Eingangsprogramm Kontur weg, Kühlschmierstoff aus

Fertigfräsen (Bild 2)
 N120: in Z hochfahren, Werkzeugwechsel
 N130: in Position fahren, Frässpindel zustellen, Frässpindel ein
 N140: Fräserradius-Bahnkorrektur ein, Kontur im Vorschub anfahren
 N150: 2. Absatz mit Frässpindel fertigfräsen, Kühlschmierstoff ein
 N160: Fräserradius-Bahnkorrektur aus, im Eingangsprogramm Kontur weg, Kühlschmierstoff aus
 N170: in Z hoch bis über Werkstückoberfläche
 N180: Über Werkstück auf andere Seite in Position fahren
 N190: Frässpindel zustellen
 N200: Fräsen ohne Bahnkorrektur ein, Kontur im Vorschub anfahren
 N210: 1. Absatz mit Frässpindel fertigfräsen, Kühlschmierstoff ein
 N220: Fräserradius-Bahnkorrektur aus, im Eingangsprogramm Kontur weg, Kühlschmierstoff aus
 N230: in Z hochfahren, Frässpindel aus

Heinrich Schleucher

Berufsbildende Maßnahmen im Jugendstrafvollzug am Beispiel der Justizvollzugsanstalt Heinsberg

Der Strafvollzug dient der Erziehung zu einem künftigen Leben in sozialer Verantwortung, frei von Straftaten (vgl. § 2 St.Vollz.G., § 91 JGG). Das Bundesverfassungsgericht hat im sogenannten Lebach-Urteil vom 5. Juni 1973 (Bverf. GE. 35, 202) zum Auftrag des Staates gegenüber Straftätern festgestellt: „Als Träger der aus der Menschenwürde folgenden und ihren Schutz gewährleistenden Grundrechte muß der verurteilte Straftäter die Chance erhalten, sich nach der Verbüßung seiner Strafe wieder in die Gemeinschaft einzuordnen ...“

Die zuständigen normativen Festlegungen – das Strafvollzugsgesetz sowie das Jugendgerichtsgesetz – sehen zur Verwirklichung dieser Zielsetzung die Förderung der beruflichen Leistungen des Verurteilten und zudem die Einrichtung von „Lehrwerkstätten“ in den Justizvollzugsanstalten vor. Die Tatsache, daß von den sich 1981 in Nordrhein-Westfalen (NW) in Untersuchungshaft befindlichen Jugendlichen 60 Prozent keine abgeschlossene Schulausbildung und lediglich 10 Prozent eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen konnten

(vgl. Justizminister des Landes NW 1982, S. 12), unterstreicht die Bedeutung beruflfördernder Maßnahmen, insbesondere im Jugendstrafvollzug.

Aufgrund des Alters der Insassen im Jugendstrafvollzug kann die Prägung des Lebensführungsstils und der Persönlichkeit durch den Beruf als das eigentliche (Re-)Sozialisierungsziel bezeichnet werden, das primär auf ein Leben in sozialer Verantwortung ohne Straftaten ausgerichtet ist.

Gegenstand der nachfolgenden Betrachtungen ist die Realisierung berufsbildender Maßnahmen (bbM) im Metallbereich, dargestellt am Beispiel der Justizvollzugsanstalt (JVA) Heinsberg.

Die Justizvollzugsanstalt Heinsberg

Die JVA Heinsberg gilt derzeit in NW als die modernste ihrer Art. Sie wurde 1978 eröffnet und hat eine Belegkapazität von 230 Gefangenen im geschlossenen und 20 Gefangenen im offenen Vollzug.

Vorbereitungen zur konzeptionellen Gestaltung der beruflichen Bildungsangebote in der JVA Heinsberg wurden schon einhalb Jahre vor Inbetriebnahme der Anstalt getroffen. Träger der bbM ist das Kolping-Bildungswerk Aachen e.V. Die Auswahl der bbM richtete sich vornehmlich nach der Nachfrage am Arbeitsmarkt, nach den Teilnehmervoraussetzungen und der Eignung für den Strafvollzug. Des weiteren erfolgte eine Beschränkung des Angebotes auf den gewerblich-technischen Bereich (vgl. Thyssen 1981, S. 73).

In der JVA Heinsberg werden männliche Verurteilte bis zum Höchstalter von 18 Jahren aufgenommen. Das durchschnittliche Alter der Insassen beträgt 17 Jahre. Wird aufgrund der Straflänge das für den Jugendstrafvollzug zulässige Höchstalter von 24 Jahren überschritten, erfolgt für die betreffenden Strafgefangenen die Einweisung in eine Anstalt des Erwachsenenvollzugs.

Aufgrund der Eingangsvoraussetzungen der Strafgefangenen (Alter, schulische Vorbildung) werden neben bbM auch schulische Maßnahmen angeboten, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll.

Das Angebot berufsbildender Maßnahmen im Metallbereich

Die bbM im Berufsfeld Metall lassen sich in drei Blöcke unterteilen:

- Berufsfindungs- oder Grundlehrgang Metall mit 10 Ausbildungsplätzen,
- Schweißlehrgänge mit 20 Ausbildungsplätzen und
- Ausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen mit 20 Ausbildungsplätzen.

Schaubild 1 veranschaulicht die Ausbildungsmöglichkeiten im Berufsfeld Metall. (Maßnahmen, die vorzugsweise durchgeführt werden, sind stark umrandet bzw. die entsprechenden Ausbildungswege sind geschwärzt.)

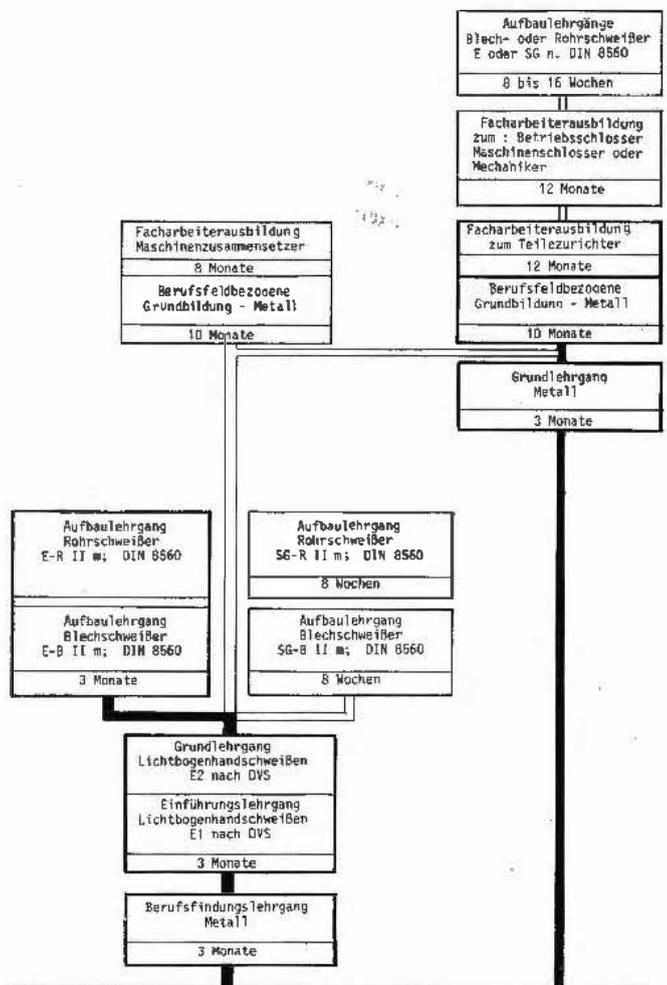
Aus Schaubild 1 geht hervor, daß die Ausbildung in der JVA Heinsberg in zeitlich begrenzten Stufen oder Phasen unterteilt ist. Dies erscheint auf dem Hintergrund der allgemein kurzen Strafzeit (im Durchschnitt 10 bis 12 Monate) als notwendig und sinnvoll.

Bevor konkret auf die Ausbildung im metalltechnischen Bereich eingegangen wird, soll kurz das Zugangsverfahren zur Teilnahme an bbM dargestellt werden.

Gespräche des Jugendlichen mit dem Anstaltsleiter, mit Sozialarbeitern und Psychologen sowie der Eindruck des Wohngruppenbeamten bilden die Grundlage der Maßnahmen des Behandlungsvollzugs, der in der Vollzugsplankonferenz beschlossen wird.

Jugendliche der JVA Heinsberg können nur nach erfolgter schriftlicher Bewerbung beim Kolping-Bildungswerk an einer bbM teilnehmen. Es werden mit einer solchen Bewerbung zum einen die Erfordernisse außerhalb der Anstalt berücksichtigt, zum anderen wird die Freiwilligkeit der Teilnahme dokumentiert.

Schaubild 1: Ausbildungsmöglichkeiten im Berufsfeld Metall in der JVA Heinsberg



Quelle: Thyssen 1981, S. 79

Die bbM beginnen mit einer Probezeit, die je nach Ausbildungs-gang zwischen zwei Wochen und zwei Monaten dauert. Die Zertifikate, die die Jugendlichen nach erfolgreicher Teilnahme an einer Maßnahme erhalten, sind neutral gehalten, um etwaige Benachteiligungen im Berufsleben außerhalb des Strafvollzugs auszuschließen.

Berufsfindungs- und Grundlehrgang Metall

Sowohl den Schweißlehrgängen als auch den Ausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen geht ein Berufsfindungs- bzw. Grundlehrgang voraus (Schaub. 1). Die Lehrgänge, die inhaltlich identisch sind, dienen der Vermittlung von Grundfertigkeiten und -kenntnissen und gelten als Probezeit bei der Stufenausbildung. Durch die Vergabe von bewerteten Teilnahmebescheinigungen des Kolping-Bildungswerkes erhalten die jungen Strafgefangenen eine Anerkennung für erbrachte Leistungen sowie eine Bestätigung ihres Lernerfolges.

Nach erfolgreich abgeschlossenem Grund- bzw. Berufsfindungslehrgang können weitere Abschnitte des Stufenangebotes absolviert werden.

Schweißlehrgänge

Besondere Bedeutung kommt, im Hinblick auf die allgemein kurze Strafzeit, den Schweißlehrgängen zu. Aufgrund der kurzzeitigen, aufeinander aufbauenden Ausbildungsstufen innerhalb dieses Ausbildungsbereiches, eröffnet sich grundsätzlich für jeden Jugendlichen die Chance einer qualifizierenden Teilnahme. Allerdings ist hier einschränkend zu bemerken, daß die Schweiß-kurse E1 und E2 (Schaub. 2) wegen der hohen Nachfrage häufig erst am Ende der Strafzeit belegt werden können. Hinzu kommt

Schaubild 2: Zugangsverfahren zu einer beruflichen Bildungsmaßnahme in der JVA Heinsberg

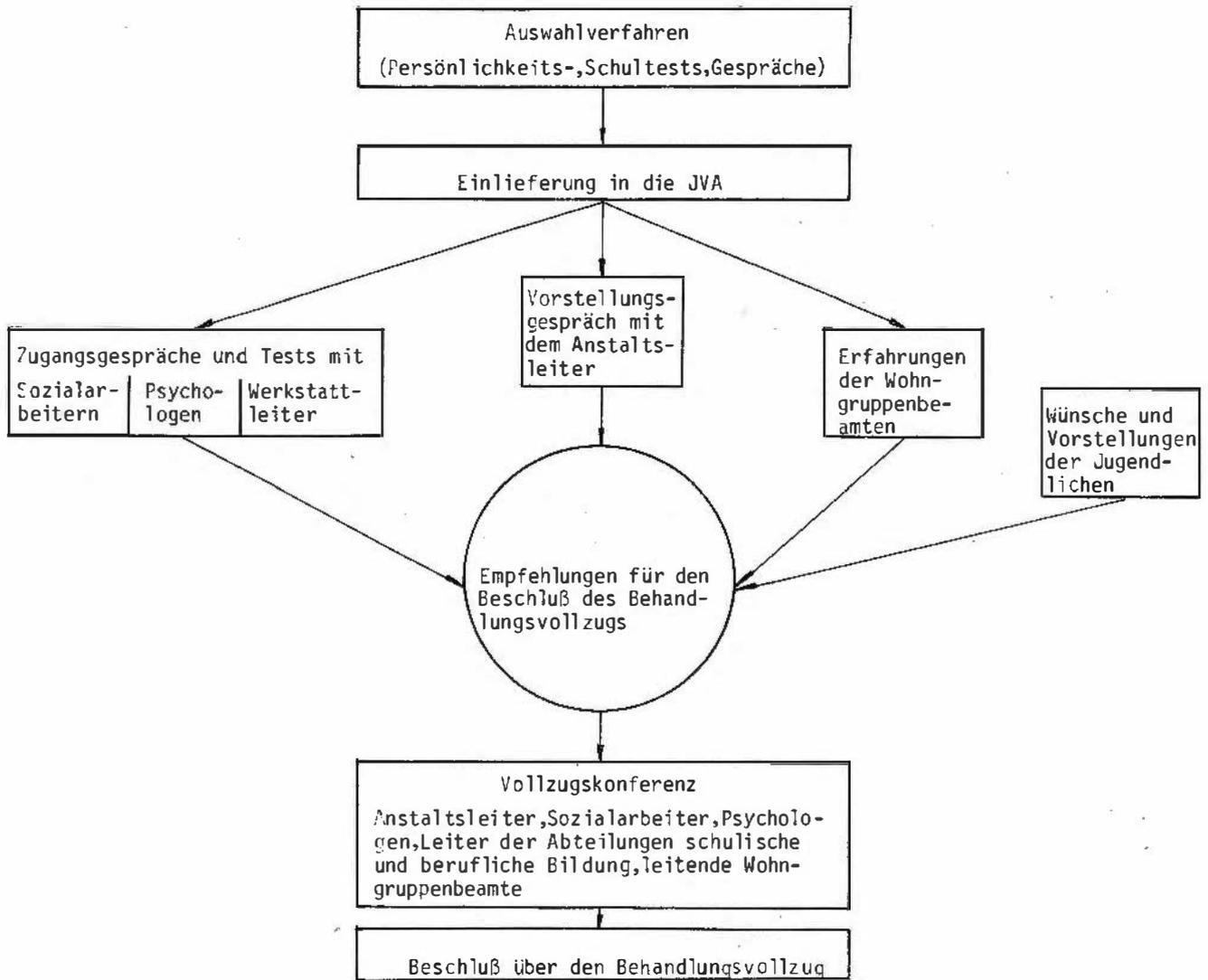
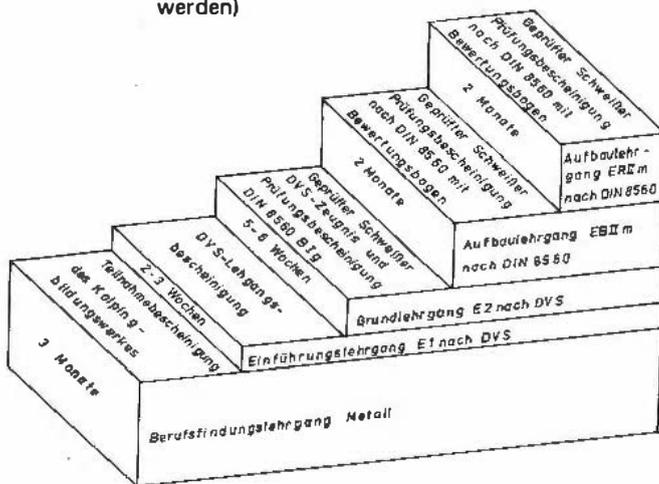


Schaubild 3: Stufung der Schweißlehrgänge im Lichtbogenhandschweißen in der JVA Heinsberg (Schweißlehrgänge, die vorrangig durchgeführt werden)



Quelle: Thyssen 1981, S. 86

eine Beschränkung der Teilnehmerzahl auf 8 gegenüber 12 Teilnehmern im vorangegangenen Kurs. Damit ist die Möglichkeit zur Teilnahme an Aufbaukursen stark eingeschränkt, die bessere Berufsmöglichkeiten eröffnen und somit auch die (Re-)Sozialisationschancen positiv beeinflussen.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Aussage des Ausbildungsleiters der JVA Heinsberg, daß die Jugendlichen, die einen Aufbaulehrgang besuchen, auch ein wirkliches Interesse zeigen und nicht primär eine Strafzeitverkürzung, die durch die Teilnahme erreicht werden kann, erreichen wollen. Daher erscheint es gerechtfertigt, nur 8 Jugendliche in den Aufbaulehrgang zu übernehmen und ihnen eine intensive Förderung zukommen zu lassen.

Die Lehrgangsbildung obliegt den Ausbildern des Kolpingwerkes, die sowohl für die praktische wie auch für die theoretische Kenntnisvermittlung verantwortlich sind. Dieser Sachverhalt sowie das Verhältnis 1:10 von Ausbildern zu Lehrgangsteilnehmern ermöglichen eine individuelle Förderung und Betreuung.

Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen

In der JVA wird befähigten Jugendlichen die Möglichkeit geboten, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Im Berufsfeld Metall werden Ausbildungsgänge zum Teilezurichter, zum Betriebsschlosser und zum Mechaniker angeboten. Die Ausbildung kann als „Langzeitausbildung“ zur Abgrenzung der im vorangegangenen Punkt beschriebenen „Kurzzeitausbildung“ bezeichnet werden, da sie die Möglichkeit bietet, in zwei aufeinander folgenden Stufen zu Abschlüssen in anerkannten Berufen zu gelangen.

In 24 Monaten kann der Abschluß zum Teilezurichter erworben werden und in weiteren 12 Monaten Ausbildung, der des Be-

triebs- oder Maschinenschlossers oder des Mechanikers. Aufgrund der intensiven Ausbildung in der JVA wird die „normal“ gehende Ausbildungszeit der letztgenannten Berufe von „42 Monaten“ um 6 Monate auf „36 Monate“ verkürzt.

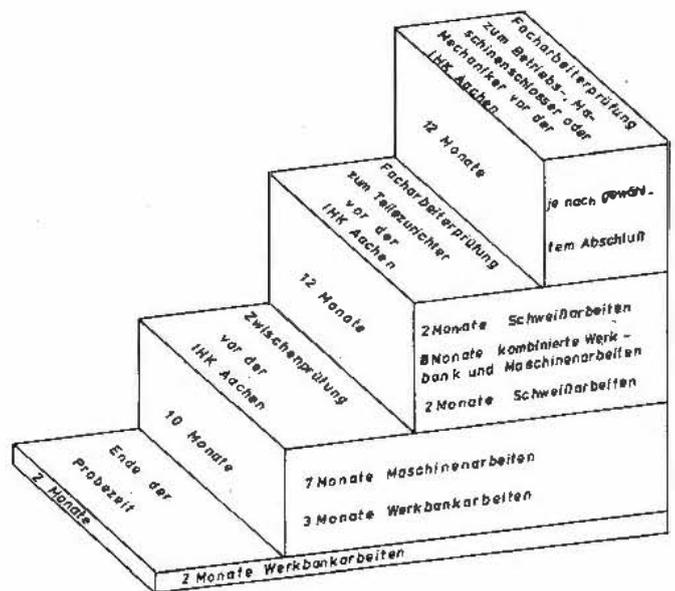
Die Strafdauer ermöglicht den Jugendlichen meist nur eine Ausbildung als Teilezurichter. Ausbildungen zum Dreher, Fräser oder Schleifer bilden Ausnahmen und werden nur dann durchgeführt, wenn der Jugendliche bei Strafantritt in einem entsprechenden Ausbildungsverhältnis stand. Für das Berufsfeld Metall sind zwei Berufsschulklassen eingerichtet. Der berufsbegleitende Unterricht findet für oben genannte Auszubildende in Klassen für Teilezurichter statt. Das Ausbildungsverhältnis beginnt jährlich im August und wird nach vorausgegangener Bewerbung des Jugendlichen beim Kolping-Bildungswerk mit der Unterzeichnung des Berufsausbildungsvertrages, der bei der IHK Aachen eingetragen wird, begründet. Ausbildungsverträge werden grundsätzlich über 24 Monate abgeschlossen, Erweiterungsverträge über 12 Monate können zusätzlich abgeschlossen werden und ermöglichen die Ausbildung zum Mechaniker oder Maschinenschlosser.

Die Inhalte der Ausbildungsgänge sind durch die Ausbildungsverordnung festgelegt.

Teilnahmevoraussetzung zu den Ausbildungsgängen in anerkannten Berufen ist unter anderem der Bildungsstand der achten Klasse der Hauptschule. Bei genügend freien Plätzen oder in Ausnahmefällen werden auch Teilnehmer mit geringerem Bildungsstand zugelassen. Es bietet sich in der JVA Heinsberg somit auch für solche Jugendliche eine Chance zur qualifizierten Berufsausbildung, die in der freien Wirtschaft unter Umständen keinen Ausbildungsplatz erhalten würden.

Der berufsbegleitende Unterricht zu den oben genannten Maßnahmen wird von Lehrern der Kreisberufsschule Heinsberg in Geilenkirchen erteilt. Dieser Unterricht erweist sich nach Angaben des Fachlehrers als zureichend, kann sogar als „vorbildlich“ charakterisiert werden. Es können Defizite, die die Jugendlichen aufgrund ihrer Vorkenntnisse aufweisen, während der Ausbildungszeit behoben werden, so daß jeder Teilnehmer an einer bbM im Berufsfeld Metall befähigt wird, die Abschlußprüfung zu bestehen.

Schaubild 4: Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen des Berufsfeldes Metall in der JVA Heinsberg



Quelle: Thyssen 1981, S. 90

Ergebnisse berufsbildender Maßnahmen

Einen Überblick über die in der Zeit vom 1.4.1978 bis 1.10.1983 innerhalb der Anstalt durchgeführten Maßnahmen gibt Tabelle 1. Es wurden laut Tabelle 1135 bbM mit insgesamt 1384 Teilnehmern durchgeführt. Die Teilnehmerzahl ist jedoch insofern irreführend, als hierbei unberücksichtigt bleibt, daß einige Ausbildungen aufeinander aufbauen. Die Jugendlichen, die an einer aufbauenden Ausbildung teilnehmen, werden mehrfach in der Statistik mitberücksichtigt.

Während der Grund- und Berufsfindungslehrgang sowie der Grundlehrgang im Schweißen (E2) hinsichtlich der Teilnehmerzahl nicht voll ausgelastet sind, weisen die übrigen Ausbildungs-

Tabelle 1: Zusammenstellung der Ergebnisse beruflicher Bildungsmaßnahmen in der JVA Heinsberg Stand: 1.10.1983 Ausbildungsbeginn: 1.4.1978

Bezeichnung der Maßnahme	Anzahl der Maßnahmen	Anzahl der Teilnehmer	vorzeitig ausgeschieden	Maßnahme beendet		
				mit Erfolg	ohne Erfolg	
Berufsfindungslehrgang bzw. Grundlehrgang-Metall	35	336	32	279	25	
Lichtbogenhandschweißen DVS-E1	30	367	31	323	12	
Lichtbogenhandschweißen DVS-E2	31	303	22	268	13	
Sonderschulung für Schweißerprüfungen nach DIN 8560	30	237	10	217	10	
Berufsausbildung Metall Maschinenzusammensetzer, Teilezurichter, Fräser, Betriebsschlosser	5	79	13	47		20 Gefangene befinden sich noch in der Ausbildung
Berufsausbildung Bau Hochbaufacharbeiter, Maurer	3	49	11	21	1	16 Gefangene befinden sich noch in der Ausbildung
Berufsausbildung Textil Bekleidungsnaher	1	13	3	10	-	
Summe	135	1384	122	1165	61	36

Quelle: JVA Heinsberg

gänge eine durchschnittliche Auslastung von über 100 Prozent aus, da zu Beginn einer Maßnahme mehr Teilnehmer aufgenommen werden als Ausbildungsplätze vorgesehen sind.

Die Prüfungsergebnisse zeigen ein positives Bild. Die Erfolgsquoten liegen im Schnitt bei 98 Prozent. Das ist wohl primär auf eine sehr umfassende Betreuung der Auszubildenden zurückzuführen. Den Ausbildern steht überdies ein umfangreicher Sanktionsapparat zur Verfügung. Ausschlüsse der Jugendlichen von bbM erfolgen häufig aufgrund ihres negativen Sozialverhaltens.

Tabelle 2: Prüfungsergebnisse der Kammerprüfungen und schulische Vorbildung der Absolventen einer Berufsausbildung in der JVA Heinsberg
Stand: 17.7.1982

Berufsfeld	Prüfungsergebnisse				Schulische Vorbildung						
					Hauptschule			Sonderschule			
	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	mit Abschluß	Klasse 8	Klasse 7	Klasse 6	Klasse 9	Klasse 8	Klasse 7
Fertigkeiten Metall	1	18	6	—	6	7	5	5	—	1	1
Kenntnisse	2	16	6	1							
Fertigkeiten Bau	—	3	10	1	1	5	1	—	5	1	1
Kenntnisse	—	5	6	3							

Quelle: Angaben des Kolping-Bildungswerkes, Abteilung berufliche Bildung (Windelen 1982, S. 83)

Aus der Tabelle geht deutlich hervor, daß die Absolventen trotz der schlechten Eingangsvoraussetzungen beachtliche Leistungen erzielen, die im Berufsfeld Metall, nach Angaben der Industrie- und Handelskammer Aachen, über dem Kammerdurchschnitt liegen.

Wichtiger als die Prüfungsergebnisse ist der Tatbestand, daß die Jugendlichen bei ihrer gegebenen schulischen Vorbildung die Chance erhalten, eine Berufsausbildung zu absolvieren, was außerhalb der JVA kaum möglich wäre. Positiv zu werten ist auch, daß das Problem der Stellenvermittlung nach der Entlassung gelöst werden konnte. Alle Absolventen einer Berufsausbildung und der Aufbaulehrgänge zum geprüften Schweißer konnten nach ihrer Entlassung in eine Arbeitsstelle vermittelt werden oder die Ausbildung zum Spezialfacharbeiter außerhalb der Anstalt fortsetzen. Die Stellenvermittlung wird durch Zahlung einer Eingliederungshilfe durch die Bundesanstalt für Arbeit an die einstellenden Betriebe begünstigt.

Beurteilung der Maßnahmen

Ein wesentlicher Vorteil der Konzeption einer Stufenausbildung, wie sie der Berufsausbildung Strafgefangener in der JVA Heinsberg zugrunde liegt, ist die Vergabe von auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Teilqualifikationen.

Als vorteilhaft erweist sich auch die lehrgangsmäßige Ausbildung in den Werkstätten und die gute Kooperation zwischen Lehrern und Ausbildern. Die Auswirkungen dieses Sachverhaltes finden in den Prüfungsergebnissen ihren Niederschlag.

Als problematisch ist jedoch das Fehlen des Lernortes Betrieb anzusehen. Der Verzicht auf diesen Lernort bedeutet eine Verschulungstendenz in der Berufsausbildung und überdies den Verzicht auf die funktionale Erziehung durch den Betrieb. Es geht dadurch eine wichtige Erziehungsinstanz im Prozeß der Qualifizierung der Jugendlichen zu beruflicher Tüchtigkeit und Mündigkeit verloren.

Die Konsequenz eines solchen Verzichts in der Berufsausbildung ist eine Vorbereitung des Jugendlichen auf zu erwartende Schwierigkeiten beim Übergang in das Beschäftigungssystem.

Man sollte allerdings auch sehen, daß es durchaus auch positive Aspekte hat, wenn die Ausbildung unter schulischen Bedingungen stattfindet:

- allmähliche Eingewöhnung an die geforderten betrieblichen Tugenden (extrafunktionale Qualifikationen),
- Fehlen des betrieblichen Leistungsdenkens,
- Möglichkeit einer didaktisch-methodischen Aufbereitung der betrieblichen Inhalte.

Zweifelsohne ist es aber richtig, daß gerade in den höheren Stufen der Ausbildung betriebliche Praxis notwendig ist.

Die Motivation der Strafgefangenen, an einer bbM teilzunehmen, ist fast ausnahmslos als extrinsisch zu sehen. Beweggründe zur Teilnahme sind Chancen der vorzeitigen Haftentlassung, sinnvolle Ausnutzung der Haftzeit usw. Im Verlauf der Ausbildung weicht jedoch die Skepsis der Ansicht „etwas gelernt zu haben“, woraus bessere Berufschancen, höheres Einkommen, ein sicherer Arbeitsplatz resultieren. Die in der Ausbildung erfahrenen Erfolgsergebnisse steigern das Selbstbewußtsein und die Bereitschaft zur Teilnahme, was sich in beobachtbarer Leistungssteigerung ausdrückt.

Bezüglich der Rückfälligkeit der Absolventen einer bbM in Heinsberg liegen keine Statistiken vor. Es kann allerdings nach Angaben des Ausbildungsleiters der Trend zu einer verminderten Rückfälligkeit festgestellt werden. Wesentlich geringer ist bei Jugendlichen, die an einer bbM teilnehmen, das Überziehen des Urlaubs. Auch geht aus den Rückmeldungen hervor, daß weniger Straftaten nach der Entlassung verübt werden.

Schlußbemerkungen

In der JVA Heinsberg wird, wie dargestellt, die Strafzeit weitgehend genutzt, die individuellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche berufliche und soziale Integration der Jugendlichen zu schaffen. Der Erwerb beruflich verwertbarer Qualifikationen und die Vermittlung von Abschlüssen und Zertifikaten bereiten den Jugendlichen auf ein geordnetes Erwerbsleben mit sicheren Erwerbschancen vor. Dies trägt ohne Zweifel zur Stabilisierung seiner Persönlichkeit bei.

Wichtig an dem Heinsberger Ausbildungsverfahren ist der Umstand, daß die Jugendlichen im Rahmen der beschriebenen zeitlich begrenzten, überschaubaren Kurse mit den jeweiligen Abschlußprüfungen stufenweise an das hochgesteckte Ausbildungsziel herangeführt werden. Auf diese Weise wird jeder Teilerfolg besonders deutlich, kann sich auf den gesamten Verlauf der Ausbildung positiv auswirken.

Nach Ansicht der Ausbilder der JVA Heinsberg führen die Bedingungen des Strafvollzugs (regelmäßiges Schlafen, kein Alkohol oder sonstige Drogen...) zwangsläufig zu effektiverem Arbeiten.

Als negativ ist allerdings das Fehlen jeglicher betrieblicher Praxis zu konstatieren. Dem Jugendlichen bietet sich nicht die Möglichkeit, eigenständig, eigenverantwortlich und aus eigener Initiative seine Berufsausbildung durchzustehen. Er wird darüber hinaus nicht auf seine Praxis vorbereitet, der Lernort Betrieb mit seinen vielfältigen Bewährungsfeldern wird aus der Ausbildung ausgespart.

Die Integration betrieblicher Ausbildungsphasen in die Berufsausbildung junger Strafgefangener sollte als erstrebenswert erkannt werden, da über die Förderung der beruflichen Kompetenz hinaus, dem Jugendlichen durch gezielte Betreuung außerhalb der Strafanstalt die Möglichkeit gegeben wird, die Rahmenbedingungen der Gesellschaft in der Gesellschaft für sich akzeptieren zu lernen.

„Die Erkenntnis, daß in unserer weitgehend berufs- und leistungsbezogenen Gesellschaft dem Beruf eine Schlüsselposition für die soziale Integration zukommt, die Insassen der JVA'en

sich gleichzeitig durch das Charakteristikum fehlender bzw. ungenügender schulischer und beruflicher Bildung auszeichnen, verdeutlicht die Notwendigkeit berufsbildender Maßnahmen im (Jugend-)Strafvollzug und sollte weiterhin als Anlaß dienen, die berufliche Bildung im Strafvollzug stetig auszubauen, bzw. an die Entwicklung in der Berufs- und Arbeitswelt anzupassen." (Thyssen 1981, S. 134)

Der Ausbau bbM im (Jugend-)Strafvollzug ist als Nahziel zu bezeichnen, anzustreben wäre darüber hinaus die Forderung Gustav Rodbruchs: „Das ferne Ziel ist nicht ein besserer Strafvollzug, sondern etwas, das besser ist als Strafvollzug.“ (Zitiert in: Berthold Simonsohn (Hrsg.): Jugendkriminalität, Strafjustiz und Sozialpädagogik, 5. Auflage, Frankfurt am Main 1975, Witzke, 1979, S. 77)

Literatur

Cyprien, R.: Ziala, Bedingungen und Wirkungen beruflicher Sozialisation im Strafvollzug. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 10 (1977) 1

Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Jugendkriminalität und Jugendstrafvollzug in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 1982. Resozialisierung innerhalb und außerhalb des Strafvollzugs. Rechtspflege NW. Düsseldorf 1982

Justiz in Zahlen. Düsseldorf 1982

Kolping-Bildungswerk Aachen e.V.: Informationen über die berufliche Bildung in der Justizvollzugsanstalt Heinsberg. Heinsberg 1983

Stenger, H.: Berufsausbildung und Arbeit im Jugendstrafvollzug. Daten und Thesen zur beruflichen Resozialisierung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 3, S. 69–72

Thyssen, M.: Berufsbildende Maßnahmen im Jugendstrafvollzug unter besonderer Berücksichtigung des Berufsfeldes Metall. Schriftliche Hausarbeit im Rahmen der ersten Staatsprüfung für das Lehramt für die Sek. II. Aachen 1981

Verbände der Lehrer an beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen: Berufliche Sozialisation. Strategie funktionaler, sozialer und humaner Kompetenz. Krefeld 1981

Windelen, L.: Berufliche Bildungsmaßnahmen des Kolpingwerkes in der JVA Heinsberg. Schriftliche Hausarbeit im Rahmen der ersten Staatsprüfung für das Lehramt für die Sonderpädagogik. Köln 1982

Witzke, H.-J.: Berufspädagogische Maßnahmen im Strafvollzug und im Rahmen nachgehender Betreuung. Schriftliche Hausarbeit im Rahmen der ersten Staatsprüfung für das Lehramt für die Sek. II. Köln 1979

Josef Rützel

Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher

Scheitern ausländische Jugendliche an „utopischen Berufswünschen“, weil sie „schnelles Geldverdienen“ einer Ausbildung vorziehen oder weil sie sich an „Modeberufen“ orientieren?

Eine Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Situation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland zeigt erneut die prekäre Situation in der beruflichen Bildung auf. [1] Obwohl leichte Verbesserungen zu verzeichnen sind, besuchen 1982 von den 218000 Ausländern im Alter von 15 bis unter 18 Jahren nur 126000 (58%) eine berufsbildende Schule. Davon waren 47000 (21%) Jungarbeiter oder Beschäftigungslose. 12000 Jugendliche (5%) besuchten allgemeinbildende Schulen, 80000 Jugendliche (37%) besuchten keine Schule. Demnach erhält nur jeder dritte Jugendliche dieser Altersgruppe eine berufliche Ausbildung oder besucht eine weiterführende Schule. Der entsprechende Anteil bei den deutschen Jugendlichen liegt bei 90 Prozent. [2]

Diese Probleme werden sich keineswegs von selbst lösen, denn trotz geänderter Ausländerpolitik, die zu einer Veränderung in der Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung geführt hat, ist mit einer Steigerung der Zahl der ausländischen Schulabgänger aus Haupt- und Sonderschulen von heute 60000 auf etwa 80000 in 1990 zu rechnen. Dadurch würde sich der Ausländeranteil von 12 auf etwa 30 Prozent erhöhen. [3]

Wird über die Verbesserung dieser Situation diskutiert, ist oft auch von „utopischen Berufswünschen“, „schnellem Geldverdienen“ oder der Orientierung an „Modeberufen“ der ausländischen Jugendlichen die Rede. Wenn auch nicht explizit ausgedrückt, stehen dahinter Einschätzungen wie: ausländische Jugendliche haben unrealistische, unangemessene Ansprüche; falls vorhanden, ist das Spektrum ihrer Berufswünsche zu einseitig; ihre Motivation oder die ihrer Eltern ist nicht die Aufnahme einer Ausbildung, sondern möglichst schnell Geld zu verdienen. Bewußt oder unbewußt wird ihnen damit auch die Verantwortung für das Scheitern in der Konkurrenz um einen Ausbildungsplatz zugeschoben. Ob die hinter den zitierten Schlagworten stehenden Annahmen zutreffen und ob damit das Scheitern zu begründen ist, soll im folgenden diskutiert werden. Folie der Diskussion sind die sich aus der spezifischen Lebenssituation

entwickelnden subjektiven Interessen der ausländischen Jugendlichen an einer Ausbildung und die Merkmale der Berufseinstimmung.

Das individuelle Interesse an der Berufsausbildung

Ähnlich wie bei den Deutschen ist auch bei den ausländischen Jugendlichen das Hauptinteresse an der Berufsausbildung, die Zukunftssicherung auf hohem Niveau. Ein sicherer Arbeitsplatz ist wichtigstes Ziel der späteren beruflichen Tätigkeit. Neben beruflichen Interessen stehen besonders Gesichtspunkte der Zukunftssicherung sowohl in der Bundesrepublik Deutschland als auch im Heimatland im Vordergrund der Berufswahl. [4]

Hinsichtlich der Ausgangsbasis des Interesses, „Zukunftssicherung“ können gravierende geschlechtsspezifische und ethnische Unterschiede angenommen werden. Deutsche männliche Arbeiterjugendliche entwickeln ihre Berufsorientierung mit der gesellschaftlich gewiesenen und subjektiv übernommenen Vorstellung, die eigene Reproduktion und die der zukünftigen Familie als lohnabhängig Arbeitende sichern zu müssen. Weibliche Arbeiterjugendliche müssen dagegen schon bei der Berufswahl versuchen, mit der Sicherung der Reproduktion als lohnabhängig Arbeitende, die Perspektive Hausfrau und Mutter in Einklang zu bringen. Zugleich hat die Berufsausbildung auch den Charakter des Offenhaltens einer Alternative. [5]

Für ausländische Jugendliche ist subjektiv die Perspektive Lohnarbeit keineswegs so selbstverständlich wie für deutsche männliche Jugendliche. Die Gesellschaften aller Haupterfolksländer befinden sich in einem vielschichtigen, unterschiedlich weit fortgeschrittenen Übergang von „Agrar- zu Industriegesellschaften“. Bereiche mit traditionellen landwirtschaftlichen und handwerklichen Strukturen existieren neben industriellen Sektoren mit teilweise modernster Technologie.

Mit diesem Wandlungsprozeß sind tiefgreifende Veränderungen in allen Lebensbereichen verbunden. Veränderungen erfahrend die Familienstrukturen, die Wohnverhältnisse, das Freizeitverhalten

und die sozialen Beziehungen. [6] Hinsichtlich der Beschäftigung gilt: handwerkliche, industrielle und dienstleistende Tätigkeiten werden wichtiger, während landwirtschaftliche Tätigkeiten an Bedeutung verlieren. Arbeitsteilung und Differenziertheit der Berufsstruktur haben jedoch bei weitem noch nicht den Grad wie in Industriegesellschaften, wie z. B. der Bundesrepublik Deutschland, erreicht. Für viele lohnabhängige Tätigkeiten ist deshalb keine systematische Ausbildung erforderlich. Zudem zwingen fehlende Arbeitsplätze häufig zu Versuchen mittels selbständiger Arbeit die Existenz zu sichern.

Für ausländische, insbesondere für türkische Mädchen, gilt außerdem, daß eine berufliche Ausbildung eine spätere Heirat und das Leben als Ehefrau und Mutter nicht gefährden darf. Noch stärker als ausländische Jungen relativieren deshalb ausländische Mädchen ihre Berufswünsche und konzentrieren sich häufig stärker auf die Familien. [7]

Subjektive Merkmale der Berufseinmündung

Aus den Interessen der Jugendlichen an einer Ausbildung entwickelt sich ein Spektrum von angestrebten Berufen. Die daran geknüpften Erwartungen können als subjektive Berufsbilder aufgefaßt werden. [8] Subjektive Berufsbilder müssen mit den objektiven Berufsbildern, wie sie in den Berufsordnungsmitteln festgelegt sind, nicht übereinstimmen. Im Normalfall geben sie die Berufsrealität nur sehr vage wieder, da die Jugendlichen diese erst im Verlauf ihrer Ausbildung kennenlernen.

Reale Bedingungen, wie erreichter Schulabschluß, regionales Ausbildungsplatzangebot, Chancen auf dem Ausbildungsmarkt sind jedoch in die subjektiven Berufsbilder schon eingegangen. Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und der Entscheidung für eine Ausbildung bilden sie die Orientierungsgrundlage und den Bewertungsmaßstab. Aufgrund des knappen Ausbildungsangebots werden die Jugendlichen in der Regel gezwungen, ihre Interessen nach dem Grad der Realisierbarkeit zurückzunehmen: es bilden sich Mindestinteressen heraus. Zurückgenommen werden vor allem die inhaltlichen Interessen an der Ausbildung. [9]

Ausländische Jugendliche sind als Konkurrenten auf dem Ausbildungsstellenmarkt in einer benachteiligten Position. Deswegen bleiben ihnen faktisch am Ende doch nur die in der Hierarchie nachrangigen Ausbildungsplätze, Hilfsarbeitertätigkeiten oder Arbeitslosigkeit. Darin dürfte die Hauptursache dafür liegen, daß viele Jugendliche, die eine Ausbildung machen wollen, sich gar nicht erst um einen Ausbildungsplatz bemühen oder ihre Bemühungen frühzeitig aufgeben. [10] Unzureichende Schulabschlüsse, relativ geringe Unterstützungsmöglichkeiten durch die Arbeitsämter und der Mangel an „Handlungswissen“ spielen in diesem „Filterprozeß“ eine wesentliche Rolle. Der Zwang, Berufswünsche fortlaufend zurückzunehmen und sich für Notlösungen entscheiden zu müssen oder überhaupt keinen Ausbildungsplatz zu finden, zieht ganz erhebliche Motivationsprobleme nach sich. Die teilweise fehlende Bereitschaft, sich selbst aktiv um Ausbildungsmöglichkeiten zu bemühen, scheint mit einer allgemeinen Motivationskrise einherzugehen, die sich „im Empfinden von Sinnlosigkeit und Machtlosigkeit äußert“. [11]

Die Lebensperspektive der ausländischen Jugendlichen ist eng mit der der Familie verknüpft. Diese hat sowohl im Bewußtsein als auch real eine große Bedeutung für die Zukunftssicherung. Sie sorgt für die materielle Absicherung und die emotionale Stabilisierung. Daher werden Berufsentscheidungen sehr stark unter dem Aspekt des Beitrags für die Familie gesehen. [12] Eine lange Ausbildung, vielleicht in einem Beruf, in welchem im Herkunftsland keine Ausbildung gebraucht wird oder bei dem der Nutzen für die Zukunftssicherung nicht eindeutig ist, würde zu Lasten der Familien gehen.

Wegen der aufgezeigten schwierigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch wegen der spezifischen Lebenssituation ist für viele ausländische Jugendliche die Berufseinmündung mit großen Konflikten verbunden. Berufsvorbereitung und -ausbildung sind auf unsere Form zu leben und zu arbeiten ausgerichtet. Darin er-

folgreich zu sein bedeutet unter den gegenwärtigen Bedingungen, sich dieser Form anzupassen. Bisher sinnvolle Lebensformen und -perspektiven – die Art zu arbeiten, die Bedeutung von lohnabhängiger Arbeit in der Lebensplanung, die sozialen Beziehungen, miteinander umzugehen, Konflikte zu lösen – sind inadäquat und müssen zurückgedrängt werden. [13]

Wenn die Jugendlichen die ihnen mit einer Ausbildung abverlangte Anpassung vollziehen wollen, kann dies besonders in der Familie zu Konflikten führen, die oft subjektiv nicht mehr zu bewältigen sind. Besonders bei jungen Frauen kann dies dazu führen, entweder den Anforderungen der Familie, des Vaters, bedingungslos nachzukommen, oder mit der Familie zu brechen, was nicht Sicherheit, sondern erheblich größere Unsicherheit bedeutet. [14]

Utopische Berufswünsche

Ziemlich eindeutig ist die Tendenz ausländischer Jugendlicher zu relativ hohen Schulabschlüssen und Berufszielen, die in empirischen Untersuchungen aufgezeigt wird. „In den befragten (türkischen, der Verfasser) Familien finden sich bei den Eltern und bei den Jugendlichen utopische Berufsvorstellungen, wie sie für Migrantenfamilien als typisch beschrieben worden sind.“ [15] Durchgängig ist eine Diskrepanz zwischen angegebenen Bildungs- und Berufszielen und den tatsächlichen Abschlüssen bzw. Ausbildungen. [16]

Mit der Einschätzung „utopische“ Berufswünsche wird demnach auszudrücken versucht, daß viele ausländische Jugendliche und deren Eltern Berufswünsche angeben, die unter gegenwärtigen Bedingungen nicht realisierbar sind. Die individuell erworbenen (formalen) Bildungsvoraussetzungen verbunden mit dem Ausländerstatus schließen meist den Zugang zu den gewünschten Berufen aus. [17]

Unter den derzeitigen Bedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind die Berufswünsche der ausländischen Jugendlichen in der Tat meist nicht realisierbar. Daß es sich bei den Berufen Elektroinstallateur und Kfz-Mechaniker, die die Hälfte der männlichen ausländischen Jugendlichen anstrebt, oder Friseurin und Verkäuferin, die mehr als 40 Prozent der Mädchen erlernen wollen, um utopische Berufsvorstellungen handelt, kann wohl niemand ernsthaft behaupten. [18] Nimmt man das subjektive Interesse Zukunftssicherung als Beurteilungsmaßstab, dann sind auch Berufswünsche, die sich auf Berufe richten, die in der Hierarchie der Berufe ganz oben angesiedelt sind oder auch ein Studium weder unangemessen noch unrealistisch. Sie bedeuten sowohl bei uns als auch in den Heimatländern eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzsicherheit, gute Arbeitsbedingungen und überdurchschnittliches Einkommen. Zudem sind sich die ausländischen Jugendlichen ihrer schlechten Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sehr wohl bewußt. [19]

„Hohe Bildungsbereitschaft“ oder „schnell Geld verdienen“?

Mit dem Stichwort „utopische Berufswünsche“ wird auch eine hohe Bildungsbereitschaft der ausländischen Jugendlichen signalisiert. Die Mehrzahl der empirischen Untersuchungen bestätigt die hohe Bildungsbereitschaft. So waren 70 Prozent der befragten ausländischen Jungarbeiter daran interessiert, eine Berufsausbildung in Deutschland zu beginnen. [20] Nur 8 Prozent wollen nach der Schule ohne Berufsausbildung direkt eine Arbeit aufnehmen. [21]

Dagegen stehen Aussagen wie: „Noch immer rangiert vielfach das schnelle Geldverdienen vor der dauerhaften beruflichen Qualifizierung und Sicherung.“ [22] Nach Einschätzung der Betriebe scheint ein Desinteresse jugendlicher Ausländer an einer Erstausbildung vorzuliegen. [23]

Hier sei daran erinnert, daß mehr als die Hälfte der ausländischen Jugendlichen außerhalb des allgemeinbildenden und des berufsbildenden Schulwesens steht. Wie schon angedeutet, scheitern viele von ihnen schon vor der Hürde „betriebliches Einstellungsverfahren“, sei es, weil ihnen die schulischen Voraussetzungen fehlen, weil sie nur geringe Unterstützung beim Arbeitsamt

erhalten oder weil ihr Ausländerstatus sie unmittelbar daran hindert. Außerdem sind sie auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht so unflexibel, wie ihnen oft nachgesagt wird. Faktisch werden nämlich ausländische Jugendliche in weniger gewünschte Berufe abgedrängt, die sie im Vorfeld der Berufswahl wegen ihres „gastarbeitertypischen Charakters“ ablehnen. [24] Ein Indiz für die Flexibilität der ausländischen Jugendlichen ist auch, daß in Nordrhein-Westfalen Bergbauberufe an erster Stelle stehen, obwohl sie den subjektiven Berufsvorstellungen weniger entsprechen. [25]

An den Gegenpolen „Hohe Bildungsbereitschaft“ oder „schnell Geld verdienen“ zeigt sich die Zwickmühle, in der ausländische Jugendliche stecken, besonders deutlich. Unterstellt man das Hauptinteresse Zukunftssicherung auf hohem Niveau als gültig, dann ist aufgrund der Erfahrungen der ausländischen Bevölkerung eine hohe Bildungsbereitschaft plausibel. Danach ist Zukunftssicherung auf hohem Niveau, zugespitzt gesagt, nur durch ein Studium oder durch eine besonders qualifizierte Berufsausbildung möglich. Zugleich sind aber die realen Chancen sehr gering und Zukunftssicherung durch Lohnarbeit keineswegs so selbstverständlich wie bei uns. Dabei ist zu berücksichtigen, daß enttäuschende Erfahrungen auch bei deutschen Jugendlichen die Perspektive Lohnarbeit in Frage stellen. [26] Eine relativ lange Ausbildung, die den subjektiven Interessen wenig entgegenkommt und deren Abschluß weder bessere Entlohnung noch qualifiziertere Tätigkeiten verspricht, erscheint wenig erstrebenswert.

Durch „Jobben“ schnell möglichst viel Geld verdienen, erscheint dann für den Aufbau einer Existenz bzw. zur Sicherung der ökonomischen Unabhängigkeit der gesamten Familie wesentlich ergiebiger.

Berufsausbildung oder Arbeit stellt in den Augen türkischer Eltern und Jugendlicher nicht einen ersten Schritt der Ablösung der Jugendlichen von der Familie dar, sondern eine Entscheidung, die zum Nutzen der Familie und des Familienzusammenhangs zu fällen ist. Es kann deshalb nicht überraschen, daß mit dem Anstreben einer Arbeitsstelle die Wünsche der Jugendlichen an einer hohen Entlohnung orientiert sind. [27] Den Jugendlichen aber zu unterstellen, sie wären ausschließlich an schnellem Geldverdienen interessiert, negiert deren sich in der hohen Bildungsbereitschaft widerspiegelndes Qualifikationsinteresse.

Modeberufe

Nahezu alle Experten und Vertreter von Betrieben sind der Meinung, daß sich die Berufswünsche der ausländischen Jugendlichen, ähnlich wie bei den deutschen, fast ausschließlich auf sogenannte „Star-Berufe“ richten. [28] Deutliche Präferenzen für wenige Berufe werden auch in den empirischen Untersuchungen ermittelt. Im Vordergrund der Beliebtheitskala stehen typische „Männer-“ und „Frauenberufe“. [29]

Verständlich wird die Beliebtheit bestimmter Ausbildungsberufe, wenn man bedenkt, daß in den 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (von insgesamt ca. 430), knapp 50 Prozent der Auszubildenden ausgebildet werden. Auf 3 Prozent der Ausbildungsberufe entfallen demnach 50 Prozent der Auszubildenden. Den 430 Ausbildungsberufen stehen ca. 20000 Erwerbsberufe gegenüber. Die am stärksten besetzten übernehmen die Zuteilerfunktion für eine breite Palette von Erwerbsberufen. Damit eröffnen sie den Jugendlichen vergleichsweise gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Meist handelt es sich bei den beliebten Ausbildungsberufen um solche, über deren Aufgaben und Arbeitsbedingungen die Mehrzahl der Jugendlichen glaubt, sich ein realitätsgerechtes Bild machen zu können. [30]

Zwar gilt allgemein, daß die Vorstellungen, die subjektiven Berufsbilder, von den Ausbildungsmöglichkeiten und den Ausbildungs- und Berufsinhalten bei der Berufswahl noch unvollständig sind. „Dennoch spricht alles dafür, daß die deutliche Bevorzugung einiger Berufsgruppen gegenüber den ‚ungeliebteren‘ nicht zufällig überbetrieblich und überregional übereinstimmt – wie es etwa das Schlagwort ‚Modeberuf‘ unterstellt.

Nicht Kriterienlosigkeit und das mehr oder weniger willkürliche ‚gesellschaftliche Vorurteil‘ bestimmen die Berufswahl, sondern realitätsbezogene Voreinschätzungen. [31]

Modeberufe sind die Berufe, in denen sich die Jugendlichen noch geringe Chancen ausrechnen, eine Ausbildung machen zu können und in denen ein Minimum ihrer Interessen realisierbar ist. [32] Dies gilt auch für ausländische Jugendliche, wenn auch zu berücksichtigen ist, daß sie aufgrund ihrer spezifischen Lebenslage nur ungenaue subjektive Berufsbilder und eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten entwickeln können.

Schlußbemerkungen

Es wurde zu zeigen versucht, daß mit Schlagworten wie „Utopische Berufswünsche“, „schnell Geld verdienen einer Ausbildung vorzuziehen“ und „Orientierung an Modeberufen“ Oberflächenphänomene erfaßt werden, aber nicht die realen Interessen der ausländischen Jugendlichen an einer Berufsausbildung und die ihre Realisierung erschwerenden Bedingungen. Selbst wenn nicht beabsichtigt, lenken diese Schlagworte allzuleicht von den Interessen der ausländischen Jugendlichen, deren beruflichen Orientierungen und den realen Problemen ab. Begründete Interessen der Jugendlichen, ihre spezifische Lebenssituation, vor allem aber fehlende Ausbildungschancen werden nicht ernst genug genommen. Faktisch führt dies dazu, daß den Jugendlichen die Verantwortung für ihre Benachteiligungen zugeschoben wird und die verursachenden gesellschaftlichen Bedingungen aus dem Blick geraten.

Das Interesse ‚Zukunftssicherung‘ ernst nehmen, heißt, die gesellschaftlichen, aber auch die subjektiven Voraussetzungen für eine qualifizierte Ausbildung zu schaffen.

Eine nachhaltige Verbesserung der Situation der ausländischen Jugendlichen gelingt nur über die Bereitstellung eines geeigneten Ausbildungsangebotes und über die Verbesserung ihrer Lebenslage, denn deren tatsächlich begrenzte Handlungsmöglichkeiten sind nicht selbstverschuldet oder deren typische Persönlichkeitsmerkmale, sie sind vielmehr Ergebnis ihrer spezifischen Lebenssituation. Die die Lebenssituation beeinflussenden Bedingungen – eingegrenzte berufliche Erfahrungsmöglichkeiten der Eltern, erzwungene gesellschaftliche und soziale Isolation, verwehrt politische Rechte – lassen nur begrenzte Handlungsmöglichkeiten zu. Unter den gegebenen Voraussetzungen ist die Wirksamkeit pädagogischer Maßnahmen zwangsläufig begrenzt. Gleichwohl ist es nicht beliebig, womit und in welcher Form sich ausländische Jugendliche in der Schule oder in berufsvorbereitenden Maßnahmen auseinandersetzen. Zur Erweiterung der Handlungsfähigkeit, die nicht einseitige Anpassung bedeutet, können Maßnahmen beitragen, bei deren Gestaltung nicht von Defiziten der ausländischen Jugendlichen ausgegangen wird, sondern von spezifisch ausgeprägten Lernvoraussetzungen, die über entsprechende Lernformen weiter zu entwickeln sind.

Erste Ansätze dazu sind erarbeitet: für den Berufswahlunterricht im Hauptschulmodellversuch des Stadt Neuss [33] und für die berufliche Bildung von BIERMANN u. a. [34] Ansätze und Impulse ergeben sich auch aus den Modellversuchen zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen. [35]

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Alex, L.: Ausländische Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 6, S. 193–196.
- [2] Alex, L.: a.a.O., S. 194.
- [3] Alex, L.: a.a.O., S. 194.
- [4] Vgl.: Hecker, U.: Repräsentativ-Untersuchung über die Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland – Erste Ergebnisse – In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1980 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 30, S. 54).
Stegmann, H.: Ausländische Jugendliche zwischen Schule und Beruf. In: Sonderdruck aus Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1/1981, S. 5.

- [5] Vgl.: Glöß, P., u.a.: Frauen in Männerberufen. Gewerblich-technische Ausbildung — eine Chance für Frauen? Frankfurt/New York 1981, S. 19 ff.
Heinz, W.R./Krüger-Müller, H.: Berufsfindung unter dem Diktat des Arbeitsmarktes: Zur Entstehung weiblicher Normalbiographien. In: Zeitschrift für Pädagogik (1981), Heft 5.
- [6] Vgl.: hierzu: Akpinar, U.: Sozialisationsbedingungen in der Türkei. In: Materialien zum Projektbereich „Ausländische Arbeiter“. Sonderheft 1, Bonn 1976.
Neumann, U.: Türkei. In: Boos-Nünning, U./Hohmann, M. (Hrsg.): Ausländische Kinder. Schule und Gesellschaft im Herkunftsland. Düsseldorf 1980, S. 233–282.
- [7] Vgl.: Boos-Nünning, U., u.a.: Berufsorientierung türkischer Jugendlicher. In: Unterrichtswissenschaft (1983), Heft 1, S. 101.
- [8] Kruse, W./Külnlein, G./Müller, U.: Facharbeiter werden Facharbeiter bleiben? Forschungsbericht des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund. Frankfurt/New York 1981, S. 47.
- [9] Vgl.: Boos-Nünning, U., u.a.: Berufsorientierung türkischer Jugendlicher, a.a.O., S. 102.
- [10] Vgl.: Prognos AG: Untersuchungen der Determinanten der beruflichen Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in Berlin (West). Senatskanzlei des Regierenden Bürgermeisters (Hrsg.). Berlin 1980, S. 51–60.
- [11] Schwalb, H., Weidner, D.: Zur beruflichen Berichterstattung ausländischer Jugendlicher. In: Ausländerkinder (1981), Heft 6, S. 48.
- [12] Vgl.: Boos-Nünning, U., u.a.: Berufsorientierung türkischer Jugendlicher, a.a.O., S. 101.
- [13] Hofmann, L.: „Wir machen alles falsch“. Wie türkische Jugendliche sich in ihren Alltagstheorien mit ihrer Lage in der Bundesrepublik Deutschland auseinandersetzen. Bielefeld 1981.
- [14] Vgl.: Jäckel, D.: Die Berufswahl türkischer Jugendlicher unter dem Aspekt ihrer spezifischen Lebenssituation. Unveröffentlichte Examensarbeit. Universität Dortmund 1982, S. 61 ff.
- [15] Vgl.: Boos-Nünning, U., u.a.: Berufsorientierung türkischer Jugendlicher, a.a.O., S. 100.
- [16] Vgl.: Hecker, U.: „Repräsentativ-Untersuchung . . .“, a.a.O., S. 54.
- [17] Wie sich der Ausländerstatus unmittelbar auswirken kann, beschreibt in einem Fallbeispiel SCHLDTMANN, B.: Ein alltäglicher Fall? In: Landesinstitut für Curriculumentwicklung, Lehrerfortbildung und Weiterbildung/Regionale Arbeitsstellen zur Förderung ausländischer Kinder und Jugendlicher (Hrsg.): Ausländer in Schule und Weiterbildung. Info 7/Mai 1983, S. 90 ff.
- [18] Vgl.: Hecker, U.: „Repräsentativ-Untersuchung . . .“, a.a.O., S. 54.
- [19] Vgl.: Stegmann, H.: „Ausländische Jugendliche . . .“, a.a.O., S. 8.
- [20] Vgl.: Mehrländer, U.: Die Einflußfaktoren des Bildungsverhaltens ausländischer Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 9. Jg. (1980), Heft 1, S. 2.
- [21] Vgl.: Hecker, U.: „Repräsentativ-Untersuchung . . .“, a.a.O., S. 54.
- [22] Kippes, L.: Der schwierige Schritt ins Berufsleben. In: Schulreport (1979), Heft 3, S. 29.
- [23] Vgl.: Infratest Sozialforschung: Fallstudien zur Praxis der betrieblichen Ausbildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Die berufliche Bildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. Heft 3. Berlin 1980, S. 178.
- [24] Vgl.: Neumann, K. H./Pohlmann, G.: Fallstudien zur Praxis der betrieblichen Ausbildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1981 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 36).
- [25] Jäckel, D./Strauß, J.: Zur Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher in Nordrhein-Westfalen. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr NW. Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund 1983, S. 18.
- [26] Unter den arbeitslosen Jugendlichen weisen die Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung die größten Steigerungsraten auf (vgl.: KORBUS, G./STRAUSS, J.: Zur Ausbildungssituation im Märkischen Kreis. Daten und Argumente. DGB-Kreis Mark (Hrsg.). Voreindruck. September 1983, S. 49 f.). Der Übergang von Ausbildung in Arbeit ist für ausländische Jugendliche noch schwieriger als für Deutsche. Jeder siebente ausländische Jugendliche wird nach Abschluß der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen (vgl. ALEX 1984, S. 11).
- [27] Vgl.: Meisel, H.: Die soziale und berufliche Integration der ausländischen Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Die berufliche Bildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. Heft 3. Berlin 1980, S. 33.
- [28] Vgl.: Infratest Sozialforschung: „Fallstudien zur Praxis . . .“, a.a.O., S. 180.
- [29] Vgl.: Hacker, U.: „Repräsentativ-Untersuchung . . .“, a.a.O., S. 54. Prognos AG 1980, S. 44.
- [30] Vgl.: Althoff, H.: Modabarufe, Verdrängungswettbewerb, Facharbeitermangel. Drei fragwürdige Begriffe der Berufsbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 78. Jg. (1982), Heft 4, S. 275.
- [31] Vgl.: Kruse, W., u.a.: Facharbeiter werden Facharbeiter bleiben?, a.a.O., S. 46.
- [32] Vgl.: Paukert, R.: Berufseintritt unter erschwerten Bedingungen — Bewältigungsstrategien in 10. Hauptschulklassen. In: Hessisches Institut für Bildungsplanung und Schulentwicklung (Hrsg.): Schulzeitverlängerung für Hauptschüler — bessere Berufs- und Lebenschancen? Forum 10. Hauptschuljahr. Wiesbaden 1983, S. 14–21.
- [33] Vgl.: Stadt Neuss (Hrsg.): Hauptschulmodellversuch 1979–1982. Abschlußbericht. S. 49–75.
- [34] Vgl.: Biermann, H., u.a.: Ausländische Jugendliche in der beruflichen Bildung. Herausgegeben von: Deutsches Institut für Fernstudien. Tübingen 1983, S. 97–118.
- [35] Vgl.: Bear, D./Wagner, U.: Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 16).

Heinrich Althoff

Geschlechtsspezifische Strukturverschiebungen bei Auszubildenden und Bewerbern um Ausbildungsplätze

Untersucht werden die Veränderungen der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Bewerber um eine betriebliche Berufsausbildung sowie der Auszubildenden. Die Analyse erstreckt sich auf die schulische Vorbildung, auf Ausbildungsgebiete und Berufe und basiert auf der Berufsberatungs- und Berufsbildungsstatistik.

Eine der wohl auffallendsten Entwicklungen im Bildungssystem ist der nachhaltig wachsende Anteil weiblicher Jugendlicher in beinahe allen weiterführenden Bildungseinrichtungen. Dies gilt nicht nur für die Gymnasien, wo der Anteil weiblicher Schüler von 41 Prozent im Jahre 1970 auf 50 Prozent im Jahre 1983 anstieg [1], sondern gleichermaßen für den Hochschulbereich, wo im selben Zeitraum der Anteil weiblicher Studienanfänger von 29 auf 38 Prozent anwuchs. [2] — Eine Ausnahme von

dieser Entwicklung bildet die betriebliche Berufsausbildung. Der Anteil weiblicher Jugendlicher liegt hier seit 1970 mit kleinen Schwankungen bei etwa 42 Prozent; erst in jüngster Zeit ist er geringfügig auf 43 Prozent gestiegen. [3]

Es könnte der Eindruck entstehen, als sei die allenthalben zu beobachtende Angleichung des Bildungsverhaltens zwischen den Geschlechtern in der betrieblichen Berufsbildung bereits abgeschlossen, oder an ihr vorübergegangen. Und es könnte sodann die Frage nach den Gründen für die unterschiedliche Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungsverhalten gestellt werden. Diese Frage läßt sich jedoch mit Hilfe des vorliegenden Datenmaterials nicht beantworten, das nur Aufschluß über die Entwicklung des Bewerber- und Ausbildungsverhaltens weiblicher Jugendlicher im Zeitraum 1973 bis 1983 gibt. — Vor dem Hin-

tergrund der gewonnenen Ergebnisse soll jedoch versucht werden, die verschieden ausgeprägten Entwicklungen im Bildungs- und betrieblichen Ausbildungssystem thesenhaft zu deuten.

Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik

Bemerkenswerte Aufschlüsse über die besondere Stellung der Frauen liefert ein anhand der Berufsberatungsstatistik vorgenommener Vergleich der Einmündungsraten (in Berufsausbildungsstellen einmündende Bewerber / Bewerber insgesamt): Die Raten sind für weibliche Jugendliche generell um etwa 15 Prozent geringer als für männliche (vgl. Übersicht 1). [4] – Stiegen die relativen Einmündungsraten der Frauen (Einmündungsraten von Frauen / Einmündungsraten von Männern) in den Jahren 1977 bis 1981 noch kontinuierlich von 74 auf 81 Prozent, so sind sie seither beinahe wieder auf den alten Stand von 1977 zurückgefallen (1983: 75%). Weibliche Jugendliche haben also nicht nur geringere Einmündungschancen, sondern Engpässe am Ausbildungsstellenmarkt gehen in erster Linie auch zu ihren Lasten, weil ihre Raten stärker fallen als die der männlichen Bewerber.

Betrachtet man die relativen Einmündungsraten weiblicher Jugendlicher noch einmal unter dem Aspekt des Schulabschlusses, so ist auffallend, daß sie um so höher liegen, je höher das Schulabschlußniveau ist (vgl. Übersicht 1). Am geringsten sind sie bei Frauen ohne Hauptschulabschluß (Durchschnitt 1977–83: 67%), sie liegen höher beim Hauptschulabschluß (74%) und der mittleren Reife (82%) und am höchsten bei weiblichen Studienberechtigten (98%). Die mit dem Abschlußniveau zunehmende Konvergenz der Einmündungsraten weiblicher und männlicher Bewerber – beinahe ausgeglichen sind sie erst bei den Studienberechtigten – läßt den Schluß zu, daß für Frauen eine möglichst hohe allgemeine Schulbildung noch wichtiger ist als für Männer. [5]

Angesichts der augenblicklichen Diskussion um die Vermittlungsschwierigkeiten von männlichen wie weiblichen Abiturienten mag von Interesse sein, daß die Einmündungsraten von Studienberechtigten im langjährigen Durchschnitt (1977–83: 38%) nicht nur geringer sind als die von mittleren Abschlüssen (62%), sondern deren Raten wiederum geringer sind als die von Hauptschülern (64%), und endlich die höchsten Vermittlungsraten die Hauptschüler ohne Abschluß aufweisen (70%). Diese Tendenz gilt für jedes der untersuchten Berufsberatungsjahre (Übersicht 1).

Beim Hervorheben der vergleichsweise geringen Vermittlungsraten von Abiturienten [6] sollte man sich der Gefahr bewußt sein, die von solchen Feststellungen ausgeht. Es könnte daraus der Schluß gezogen werden, daß es angesichts der scharfen Konkurrenz am Ausbildungsstellenmarkt sinnvoller ist, auf das Abitur zu verzichten. Eine solche Sichtweise ist aber kaum realitätsgerecht. Denn der negative Zusammenhang zwischen Ein-

mündungsquoten und Schulabschlußniveau hängt weniger vom Ausbildungsstellenmarkt ab als vielmehr von den mit steigendem Abschlußniveau gleichfalls wachsenden Zahl von Alternativen zur betrieblichen Berufsausbildung: Wo solche Alternativen fehlen, sind die Einmündungsraten der Jugendlichen hoch; wo sie in reichem Maße in Form des Studiums und Zugangsmöglichkeiten zu beinahe allen anderen Bildungswegen bestehen, sinken sie.

Vor diesem Hintergrund sind auch die binnen eines Jahres sprunghaft gestiegenen Einmündungsraten der Studienberechtigten (1982: 36%; 1983: 45%), bei gleichzeitiger Verdoppelung der Einmündungen (1982: 15 618; 1983: 30 136), recht zwanglos als Abnahme von Alternativen zu interpretieren. Zu dieser veränderten Einschätzung, vor allem des Studiums, mögen die generellen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt ebenso beigetragen haben, wie die in den Medien entfachte Diskussion um die real allerdings unter der von Facharbeitern liegenden Arbeitslosigkeit von Akademikern [7], und die erheblich reduzierte finanzielle Förderung des Studiums. – Ausschlaggebend für die Höhe der Einmündungsraten von Studienberechtigten ist daher weniger die Aufnahmefähigkeit des Ausbildungsstellenmarktes, sondern eher die von den Jugendlichen vermuteten Chancen, die der (zusätzliche) Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung gegenüber schulischen und hochschulischen Abschlüssen bietet.

Ein weiteres recht auffallendes Phänomen ist der gleichbleibende Anteil mittlerer und höherer schulischer Abschlüsse bei den weiblichen Bewerbern (Durchschnitt 1977–83: 55%) und Einmündenden (55%). Bei den männlichen Jugendlichen (vgl. Übersicht 2) ergibt sich demgegenüber stets ein Unterschied von drei bis vier Prozentpunkten (Bewerber: 44%; Einmündende: 40%). Trotz ihrer wesentlich besseren schulischen Vorbildung sehen weibliche Bewerber mit weiterführenden schulischen Abschlüssen wahrscheinlich geringere Möglichkeiten, auf alternative Bildungswege auszuweichen. Oder sie schätzen ihre Arbeitsmarktchancen nach einer betrieblichen Berufsausbildung – vielleicht aufgrund einer anderen Lebensperspektive – etwas günstiger ein als männliche Bewerber, die bei identischem Schulabschlußniveau andere Bildungswege bevorzugen.

Der Vergleich von geschlechtsspezifischen Einmündungsquoten bei ausgewählten Berufen bestätigt wiederum den generellen Befund, daß Frauen in der Regel geringere Chancen haben, vermittelt zu werden. Ausnahmen bilden unter den von der Bundesanstalt ausgewiesenen Berufen [8] jedoch die Industriekauf-frau (1983, männl.: 41%; weibl.: 51%), die Bürogehilfin, -kauf-frau (m: 48%; w: 52%), die Fechgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen (m: 55%; w: 89%) und die Friseurin (m: 64%; w: 68%). Ursache dieses scheinbaren Vorteils wird unter anderem auch die Phasenerwerbstätigkeit der Frauen sein. Wegen ihres häufigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben bei Eheschließung und Mutterschaft verläuft die Nichtübernahme

Übersicht 1: Einmündungsraten in eine betriebliche Berufsausbildung nach Schulabschluß und Geschlecht (in %)

Beratungs-jahr	ohne Hauptschul-abschluß				Hauptschulabschluß				mittlerer Abschluß				Studienberechtigte				insgesamt			
	m	w	ges.	W/m	m	w	ges.	W/m	m	w	ges.	W/m	m	w	ges.	W/m	m	w	ges.	W/m
1976/77	76,4	42,6	64,8	55,8	75,2	52,3	63,8	69,6	67,4	55,1	60,3	81,7	36,3	36,0	36,2	99,4	70,6	52,2	61,1	74,0
1977/78	81,8	48,1	69,6	58,9	76,7	53,4	64,9	69,7	69,8	56,0	61,6	80,2	36,2	35,7	35,9	98,6	72,0	53,3	62,0	74,0
1978/79	81,0	50,5	69,9	62,4	73,1	53,9	63,5	73,8	67,2	56,0	60,5	83,3	37,1	35,5	36,3	95,6	69,3	53,7	61,0	77,5
1979/80	85,1	58,0	75,1	68,2	74,9	58,8	66,7	78,5	70,1	59,7	63,9	85,2	39,3	37,8	38,5	96,2	71,7	57,9	64,3	80,7
1980/81	81,8	59,6	74,3	72,9	75,7	59,4	67,7	78,5	71,0	60,2	64,7	84,8	39,4	38,9	39,1	98,8	72,1	58,3	64,8	80,8
1981/82	70,2	51,3	64,1	73,1	69,0	51,9	60,9	75,3	67,0	54,8	59,8	81,8	36,0	36,7	36,4	102,1	66,0	51,9	58,5	78,6
1982/83	80,4	64,3	75,2	79,9	72,8	50,9	62,2	69,9	70,3	54,8	60,9	77,8	46,4	43,3	44,5	93,4	70,0	52,3	60,4	74,7
Durchschnitt	79,5	53,5	70,4	67,3	73,9	54,4	64,2	73,6	69,0	56,7	61,7	82,1	38,7	37,7	38,1	97,7	70,2	54,2	61,7	77,2

Quelle: Berufsberatung 1982/83; Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik. Eigene Berechnung



tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Schwerpunkte des zusätzlichen Angebots an Ausbildungsplätzen

Die meisten zusätzlichen Plätze wurden in den Bauberufen eingerichtet. Dies zeigt ein Vergleich der Zahlen von 1976 und 1983. Die Steigerungsrate beträgt 62,4 %. In den Metallberufen hat vor allem das Handwerk zugelegt, und zwar in den Berufen Kraftfahrzeugmechaniker, Gas- und Wasserinstallateur und Schlosser. Da in der Industrie jedoch mehr Metall-Arbeitsplätze vorhanden sind als im Handwerk, ist der Wechsel der Ausgebildeten in diesen Bereich - wie auch schon früher - unvermeidlich. Technologisch bedingt gibt es Rückgänge bei den Schriftsetzern und Technischen Zeichnern.

Bei den Frauen entfällt jedes 4. zusätzlich bestehende Ausbildungsverhältnis auf einen Verkaufsberuf. Friseurin und Bürokauffrau sind die weiteren Schwerpunkte. Außerhalb des kaufmännischen und Dienstleistungsbereichs ist nur die Gärtnerin von quantitativer Bedeutung.

Im Jahre 1983 gab es mit 1,7 Millionen über 400000 Ausbildungsplätze mehr als 1976, dem letzten Jahr vor den „geburtstarken Jahrgängen“. Die Ausweitung der Zahl der Ausbildungsplätze betrug durchschnittlich 23,1%. Die einzelnen Ausbildungsberufe waren daran jedoch sehr unterschiedlich beteiligt. So gab es Steigerungen um mehrere Hundert Prozent, aber auch rückläufige Entwicklungen.

Die zusätzlichen Ausbildungsplätze verteilen sich fast genau zur Hälfte auf Jungen und Mädchen (+203000 Jungen, +201000 Mädchen). Bereits hier wird eine erhebliche Strukturverschiebung deutlich: der Frauenanteil betrug 1976 36,1%; 1983 dagegen 39,3%.

Schwerpunktverlagerungen kommen sehr deutlich in der Berufsstruktur zum Ausdruck. Dabei genügt es nicht, einen Vergleich nur zwischen 1983 und 1976 vorzunehmen. Einige Berufe haben in diesem Zeitraum keine kontinuierlichen Entwicklungen aufzuweisen. Die Verkäuferinnen z. B. haben um 1980 eine Höchstzahl erreicht; anschließend sanken die Besetzungszahlen, um in den letzten Jahren erneut anzusteigen.

Um diese Veränderungen zu erfassen, wurden für jeden Ausbildungsberuf die Differenzen der Bestandszahlen zum Basisjahr

Die kauf-, „männlichen“ Berufe werden immer weiblicher

Schaubild zum Artikel auf Seite 6

Fachkräfte aus betrieblicher Ausbildung in Dienstleistungsberufen und im Handel

- in Tausend -



1976 berechnet, beginnend mit 1977 bis 1983. Die Summe dieser sieben Differenzen ist in der Tabelle wiedergegeben.

Steigerungsraten spielen nur eine untergeordnete Rolle, da naturgemäß gering besetzte Berufe sehr schnell einen hohen Wert erreichen, während bei stark besetzten Berufen ein niedriger Wert bereits ein erhebliches Volumen an zusätzlichen Ausbildungsplätzen bedeutet.

Eine Auswertung der Tabelle zeigt:

Bei den Männern stehen die Bauberufe im Vordergrund. Wäh-

rend es 1976 rd. 40 000 Ausbildungsverhältnisse gab, waren es 1983 nahezu 70 000. Über den gesamten Zeitraum hinweg addieren sich die Zunahmen auf 177 000 Plätze. Jeder sechste zusätzliche Ausbildungsplatz entfällt damit auf die Bauberufe. Dementsprechend ist auch die durchschnittliche Steigerungsrate mit 62,4% sehr hoch.

■ Die zweitstärkste Gruppe sind die industriellen Metallberufe mit insgesamt 152 000 Ausbildungsverhältnissen im Jahre 1983. Die Zahl der zusätzlichen Verträge beträgt 97 000. Der er-

hebliche Abstand zu den Bauberufen, die von wesentlich geringeren Zahlen ausgehend ein höheres Mehrangebot aufzuweisen haben, wird deutlich.

Die Steigerungsrate beläuft sich auf durchschnittlich 10,7%, wobei einige wichtige Berufe jedoch deutlich darunter liegen (z. B. Werkzeugmacher -3,6, Feinmechaniker -3,6, Dreher +4,0, Maschinenschlosser +6,5). Berufe wie Betriebsschlosser (+28,8) und Bauschlosser (+31,2) liegen darüber.

■ Im Handwerk wurden allein beim Kraftfahrzeugmechaniker

Im Vergleich zu 1976 zusätzlich bestehende Ausbildungsverhältnisse von 1977 bis 1983 nach ausgewählten Berufen/Berufsgruppen und Geschlecht

- in Tausend -

Ausbildungsberuf/-berufsgruppe	Bestehende Ausbildungsverhältnisse 1983	Summe der zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse 1977 bis 1983 im Vergleich zu 1976	Durchschnitt der Veränderungsrate 1977 bis 1983 zu 1976 %	Ausbildungsberuf/-berufsgruppe	Bestehende Ausbildungsverhältnisse 1983	Summe der zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse 1977 bis 1983 im Vergleich zu 1976	Durchschnitt der Veränderungsrate 1977 bis 1983 zu 1976 %
Bauberufe (IH/Hw)	69	177	+62,4	Verkäuferin (auch im Nahrungsmittelhandwerk)/Einzelhandelskauffrau (IH/Hw)	130	238	+34,5
Industrielle Metallberufe (IH) ¹⁾	152	97	+10,7	Bürokauffrau (IH/Hw)	52	78	+32,0
Kraftfahrzeugmechaniker (Hw)	80	92	+17,9	Friseurin (Hw)	62	77	+20,7
Tischler (Hw)	39	82	+44,8	Industriekauffrau (IH)	36	45	+23,0
Maler und Lackierer (Hw)	36	55	+28,8	Bankkauffrau (IH)	28	35	+26,7
Bäcker (Hw)	27	49	+39,3	Bürogehilfin (IH)	21	34	+35,9
Gas- und Wasserinstallateur (Hw)	33	45	+25,7	Hotelfachfrau (IH) ²⁾	12	32	+81,1
Bergbauberufe (IH)	11	38	+220,2	Rechtsanwalts- und Notargehilfin (FB)	26	27	+20,2
Schlosser (Hw)	23	38	+35,1	Verwaltungsfachangestellte (ÖD)	11	25	+78,0
Industrielle Elektroberufe (IH)	54	37	+12,4	Kauffrau im Groß- und Außenhandel (IH)	20	24	+21,8
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (Hw)	17	33	+39,9	Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen (FB)	20	24	+25,3
Bankkaufmann (IH)	24	29	+25,6	Gärtnerin (Lw)	7	24	+199,5
Schriftsetzer (IH)	1	-6	-31,6	Floristin (IH)	9	20	+63,1
Technischer Zeichner (IH)	8	-14	-20,1	Apothekenhelferin (FB)	10	-4	-6,0
Alle Berufe	1045	1105	+19,1	Drogistin (IH)	3	-5	-16,5
				Alle Berufe	676	999	+30,3

¹⁾ 42 Metallberufe, die derzeit neu geordnet werden

²⁾ Neu geordneter Beruf, mit früheren Angaben nur eingeschränkt vergleichbar

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung; eigene Berechnungen

92000 Verträge mehr eingetragen. Die Steigerungsrate beträgt bei diesem stark besetzten Beruf 17,9%. Jeder 12. zusätzliche Ausbildungsplatz für die männlichen Auszubildenden wurde damit im Bereich des Kraftfahrzeughandwerks eingerichtet. Zusammen mit den anderen häufig gewählten Metallberufen des Handwerks wie Gas- und Wasserinstallateur, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer und Schlosser ergibt sich eine höhere Summe an zusätzlichen Plätzen als im industriellen Metallbereich.

■ Die industriellen Elektroberufe haben eine durchschnittliche Steigerung von 12,4% zu verzeichnen. Das zusätzliche Ausbildungsangebot lag bei 37 000 Plätzen, was einem Anteil von 3,3% am gesamten Zuwachs entspricht. Die Besetzungszahlen dieser Berufe zeigen eine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung, unabhängig von konjunkturellen Schwankungen.

■ Unter den 12 Ausbildungsberufen mit dem größten absoluten Zuwachs ist bei den Männern nur ein kaufmännischer, nämlich der Bankkaufmann mit 29000 zusätzlichen Plätzen.

■ Bei Ausbildungsberufen, die erst nach 1976 neu erlassen wurden, kann ein Vergleich mit 1976 nicht vorgenommen werden. Ihr Beitrag ist jedoch beachtlich; so gab es beim Kunststoff-Formgeber und beim Holzmechaniker ein Plus von 9000 bzw. 10000 Plätzen.

■ Es gibt auch eine Reihe von Berufen, die im Vergleich zu 1976 absolut abgenommen haben. Dazu gehören Schriftsetzer und Technischer Zeichner, beides Berufe, die von der technologischen Entwicklung sehr stark erfaßt wurden.

Bemerkenswert ist, daß in diesen Berufen der Rückgang nur für männliche Auszubildende zutrifft; die Zahl der weiblichen Auszubildenden hat jeweils zuge-

Fortsetzung letzte Seite

Berufliche Erwachsenenbildung:

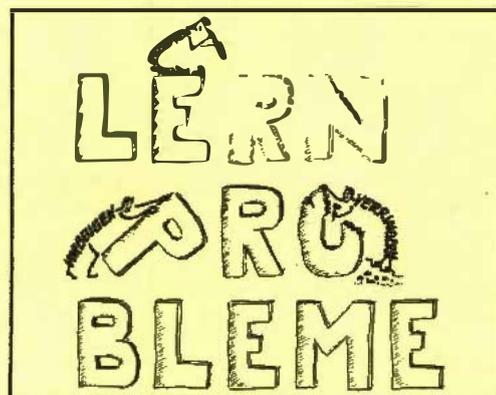
Lernberatung – eine neue Anforderung an das Lehrpersonal

Immer mehr Probleme mit dem Lernen zeigen Erwachsene, vor allem im Bereich der Anpassungsfortbildung. Gezielte Beratung und Lernförderung durch die Lehrkräfte gewinnen deshalb an Bedeutung. Wie Lehrkräfte durch eine berufsbegleitende Fortbildung auf diese Aufgaben vorbereitet werden können, zeigen vier Informationsprospekte aus dem Modellversuch „Lernberatung“, die jetzt erschienen sind. Der Modellversuch wird seit 1982 vom Berufsförderungswerk Hamburg durchgeführt, vom Bundesinstitut für Berufsbildung wissenschaftlich betreut und vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanziell gefördert.

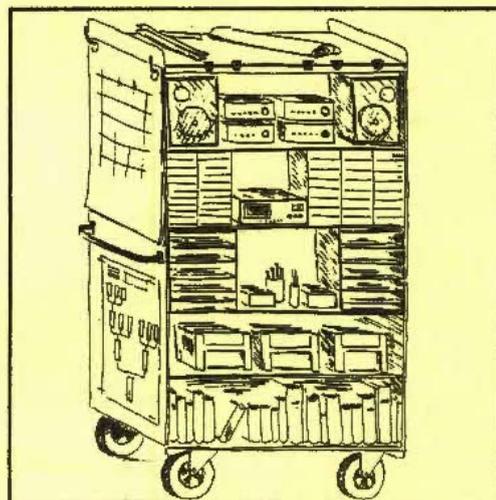
Die Prospekte schildern, wie ein lebendiges, nicht nur stofforientiertes didaktisches Vorgehen, ein freier, mehr zum Selbstlernen anregender Umgang mit Lernmaterialien und Medien sowie die Fähigkeit von Dozenten, Teilnehmer individuell beim Lernen zu beraten, bessere Lernergebnisse möglich machen.

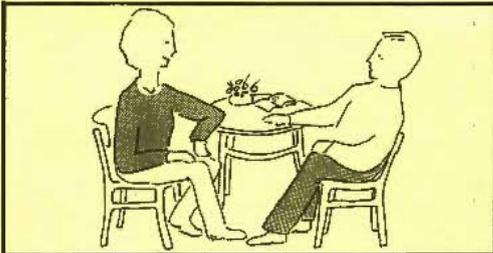
Lehrkräfte in nicht-aufstiegsbezogenen Maßnahmen der beruflichen Erwachsenenbildung sind fast täglich in der Situation, einzelne Teilnehmer bei Problemen beraten zu müssen – ausgebildet sind sie für Beratungsaufgaben aber selten. Viele Dozenten haben zudem keine systematische erwachsenenpädagogische Ausbildung, sondern stützen sich vorwiegend auf ihre berufsfachliche Qualifikation und Unterrichtserfahrung. Diese Lückewill der Modellversuch „Lernberatung“ schließen.

■ Im Prospekt „Konzept des Modellversuches“ werden die Grundinformationen zur Fortbildung „Lernberatung“ gegeben, durch die Lehrkräfte zur Früherkennung, Vorbeugung und Verringerung von Lernproblemen der Teilnehmer qualifiziert werden.



■ Der Prospekt „Das Medienmobil“ beschreibt, wie in der Freinet-Pädagogik die Selbständigkeit und Aktivität der Teilnehmer durch einen freieren Umgang mit Lehrmaterialien und Medien und entsprechende Unterrichtsformen gefördert werden.





■ Im Prospekt „Beratung durch Lehrpersonal“ werden theoretische Grundlagen und Inhalte des in der Fortbildung vermittelten Beratungskonzeptes und zentrale Beraterfähigkeiten skizziert, die neben der Gesprächsführung auch Gesichtspunkte der Lerndiagnose und Lernförderung umfassen.

■ Im Prospekt „Themenzentrierte Interaktion (TZI)“ wird dieses didaktische Konzept eines leben-

digen, ganzheitlichen Lernens erläutert, bei dem das Gleichgewicht zwischen dem Einzelnen, der Gruppe und dem Stoff unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen zentrale Bedeutung hat.

Der zweite Ansatzpunkt des Modellversuches ist die einrichtungsinterne Qualifizierung von Fortbildern für Lehrkräfte, die erprobt und beschrieben wird. Dazu wurde Informationsmaterial für das unmittelbar mit der Lehrkräftefortbildung befaßte Leitungs- und Fortbildungs-Personal erstellt. Dabei geht es vor allem um Nutzen und Kosten einer einrichtungsinternen Lehrkräftefortbildung, um Formen und Prinzipien der Fortbildungsorga-

nisation und um den Stellenwert einer Fortbildung „Lernberatung“.

Zu diesen Themen wird für Fortbilder von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung

■ ein Wochenseminar entweder vom 3. bis 7.6. oder vom 16. bis 20.09.1985

angeboten; dieses ist für Interessenten mit einschlägigen Vorkenntnissen offen.

Information: Berufsförderungswerk Hamburg GmbH

- Modellversuch Lernberatung -

Dr. Helmut Volk-von-Bialy

August-Krogmann-Str.52

2000 Hamburg 72

Tel.: (040) 64581-657/658

Hk

Auf Anhieb über 300 neue Ausbildungsplätze:

Der Ver- und Entsorger setzt sich durch

Am 30. Mai 1984 hat der Bundesminister des Innern die Ausbildungsordnung für den neuen Ausbildungsberuf „Ver- und Entsorger“ erlassen. Sie wurde mit Sachverständigen der zuständigen Sozialparteien und technisch-wissenschaftlichen Vereinigungen am Bundesinstitut für Berufsbildung erarbeitet. Damit warder erste staatlich anerkannte Ausbildungsberuf im Umweltschutz geschaffen.

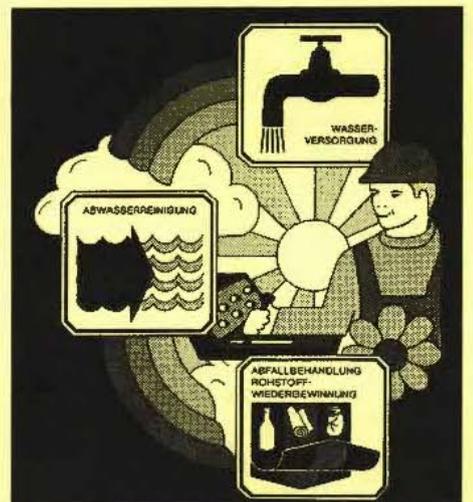
Die Umsetzung eines neuen Ausbildungsganges in die Praxis, die Einführung in einem Bereich, in dem bisher nicht ausgebildet wurde, ist ansich schon problematisch. Hinzu kommt, daß die konzeptionelle Idee dieses Berufes, seine inhaltliche Gestaltung und die erweiterte Aufgabenstellung mit einer rein technischen Auffassung zur Problembewältigung in der Wasserversorgung, in der Abwasserreinigung und in der Abfallbehandlung bricht:

Umso erfreulicher ist es, daß bereits 1984 über 300 Ausbildungsverträge, davon allein im Bereich des Öffentlichen Dienstes 289 Verträge, abgeschlossen wurden.

Erwartungsgemäß liegt der Schwerpunkt der Ausbildungsbereitschaft (ca. 80% des bisherigen Ausbildungsangebotes) bei den Betrieben der Abwasserreinigung im Öffentlichen Dienst. Die Bereiche Wasserversorgung und Abfallbehandlung tun sich aus verschiedenen Gründen noch etwas schwer. Es sind aber in Zukunft auch aus diesen Bereichen zusätzliche Ausbildungsplätze zu erwarten.

Viele Ausbildungsplätze wurden in den Ländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bayern angeboten. Nordrhein-Westfalen stellt 1984 über 110 Ausbildungsplätze zur Verfügung und

will 1985 noch zulegen. In Niedersachsen wurden 1984 über 100 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus sind dort über 150 Ausbildungsstätten auf ihre Ausbildungseignung geprüft und zugelassen worden. Eine Anzahl, die heute schon einen optimistischen Ausblick auf 1985 zu erwartende Ausbildungsplatzangebote gestattet. Aus Bayern liegt die Aussage vor, 1985 zusätzlich 65 Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen zu können. In anderen Bundesländern und in Berlin wird 1985 mit der Ausbildung begonnen.



Obwohl die Ausbildungszahlen für 1985 noch nicht vollständig erfaßt werden konnten, läßt sich einschätzen, daß für dieses Jahr mindestens 400 weitere Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden können.

Bundesweit dürften mit diesem neuen Beruf bis 1986 über 1000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen worden sein.

Zukünftige „Ver- und Entsorger“ müssen eine fundierte Einsicht in alle biologischen, chemischen und physikalischen Vorgänge haben, die während eines Abwasserreinigungsprozesses, bei der Trink- und Brauchwassergewinnung oder bei der Abfallbehandlung auftreten. Sie sollen auf Grund ihrer technischen Fertigkeiten und ihrer Kenntnisse Prozesse (oder Teile derselben) steuern und mit Hilfe ihres naturwissenschaftlichen Grundlagenwissens für diesen Bereich jederzeit einschätzen können, welche Folgen Eingriffe in den Prozeßablauf auf das Endprodukt und damit für unsere Umwelt haben. Ein Maschinist, der z. B. in dem von ihm betreuten Anlagenteil den heißgelaufenen Motor der Belüftungsanlage für die biologische Abwasserreinigung einfach nur abstellt, ohne dafür Sorge zu tragen, daß die Funktion „Belüftung“ erhalten bleibt, unterbricht damit den Reinigungsprozeß; d. h., er richtet statt des von ihm angestrebten Nutzens aus seiner Unkenntnis des Gesamtprozesses einen großen Schaden für die Umwelt an.

Die Konzeption des Ausbildungsberufes „Ver- und Entsorger“ ist die logische Folge eines Umdenkungsprozesses in Sachen Umweltschutz: Unsere Umwelt benötigt offensichtlich weit aus mehr an Schutz als bisher realisiert werden konnte. Die Einführung des neuen Ausbildungsberufes trägt die neue Vorstellung unmittelbar in die Wasserwerke, in die Abwasserreinigungsanlagen und in Betriebe der Abfallbehandlung. No

Berufsbildung – ein Instrument zur Förderung der Selbsthilfe

Der Mangel an qualifizierten Führungskräften hat sich auch in dem Schwellenland Türkei als entscheidendes Entwicklungshemmnis erwiesen. In Form einer – wir würden sagen vollzeitschulischen – beruflichen Bildung werden hier unterhalb der akademischen Ebene zwar Fachkräfte herangebildet. Ihnen fehlt aber gerade das, was im hiesigen dualen System vermittelt wird: die sehr fachpraktischen Fertigkeiten und Kenntnisse.

Um diesen Teil in der Ausbildung in der Türkei stärker zu berücksichtigen, wurde 1977 das Gesetz zur Ausbildung von Lehrlingen, Gesellen und Meistern verabschiedet. Es hat weite Teile des Ausbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland in den einzelnen Normen und Vorschriften „kopiert“. Die Gesetzesvorgabe hat jedoch weder die Dominanz der Form der vollzeitschulischen Berufsausbildung zurückdrängen können, noch zum landesweiten Funktionieren eines an unser Ausbildungssystem angelehnten dualen Systems beitragen können.

Da in der Türkei nach dem Gesetz die zuständigen Stellen neben dem nationalen Erziehungsministerium die aus Zünften hervorgegangenen Innungen, Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern sind, lag es nahe, diese Strukturen und Organisationen als Träger einer Ausbildungsmaßnahme zu gewinnen, um durch eine konkrete Berufsausbildung Pilotfunktion bei der Einführung der dualen Ausbildung auszuüben.

Im Rahmen der Entwicklungshilfe für die Türkei, wird vom Bund und vom Land Berlin die Berufsausbildung von Kfz-Mechanikern in Ismir und Istanbul in zwei zentralen Ausbildungswerkstätten über je 4 Ausbildungsjahre in 4 Durchgängen durchgeführt. Personal- und Sachleistungen werden von hier mit einer Grund-

ausstattung versehen und sind von der türkischen Seite mit steigendem Anteil zu tragen. Dadurch werden jedes Jahr insgesamt 80 Jugendliche zu Kfz-Mechanikern ausgebildet und darüber hinaus bei allen Beteiligten Bewußtsein über die Notwendigkeit der Selbsthilfe sowie den Wert einer beruflichen Qualifikation entwickelt. Außerdem hilft die Bundesrepublik Deutschland bei der Umsetzung einheimischer Gesetzgebung zur beruflichen Bildung mit.

Zu beiden Dingen, der Berufsausbildung im Kfz-Bereich und zu gesetzlich vorgesehenen Aufgaben wie Prüfungswesen, Meisterqualifikation, Ausbildungsmittelerstellung und auch der notwendigen Begleitforschung bringt die deutsche Seite das Know-how und die Erfahrung ein. „Lieferanten“ sind dabei die zuständigen Stellen wie Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern und auch das Bundesinstitut für Berufsbildung. Koordiniert wird das Vorhaben von der vom Land Berlin und den beiden großen Kammern gegründeten Berliner Gesellschaft für deutsch-türkische wirtschaftliche Zusammenarbeit mbH (BGZ). Weitere Projekte im Metallbereich mit multiplikativem Effekt und dem Ziel der Unterstützung der Umsetzung der Gesetzesnormen sind in Vorbereitung.

Deg

Auszubildende:

Die kauf-, „männlichen“ Berufe werden immer weiblicher

Die Zahl der jungen Frauen, die in den Büros von Wirtschaft und Verwaltung, in den Praxen von Rechtsanwälten und Ärzten, im Handel und bei Banken und Versicherungen ausgebildet werden, ist seit Mitte der 70er Jahre erheblich gestiegen; die Zahl der männlichen Auszubildenden dieser Berufe stagniert jedoch oder geht in einigen sogar zurück. Die Frauenanteile dieser Ausbildungsberufe haben sich daher weiter erhöht.

Im Jahre 1977 haben 154 000 junge Frauen die Ausbildung in Berufen wie Verkäuferin, Industrie-, Büro- oder Bankkauffrau, Fachgehilfin oder Arzthelferin abgeschlossen, im Jahre 1983 waren es 203 000 (+32%); bei den jungen Männern sind es jedoch konstant rd. 70 000, so daß deren Anteil von 32 auf 25% gefallen ist.

Bei einem Beruf wie Industriekaufmann/Industriekauffrau ist die Entwicklung deutlich abzulesen. Die Zahl der männlichen Auszubildenden stagniert seit

Mitte der 70er Jahre bei 21 000, die Zahl der weiblichen Auszubildenden ist von 28 000 (1976) auf 36 000 (Anfang 1984) gestiegen, was eine Erhöhung des Frauenanteils von 56 auf 63% bedeutet. In den 60er und frühen 70er Jahren war der Beruf meist zur Hälfte von Frauen und Männern gewählt worden. Damals standen rd. 40 000 männliche Jugendliche in Ausbildung, heute ist es ungefähr die Hälfte, während die Frauen diesen Wert nahezu wieder erreicht haben.

Ähnliche Entwicklungen sind bei den Bürokaufleuten zu beobachten.

ten. 52 000 junge Frauen wurden Anfang 1984 ausgebildet gegenüber 41 000 im Jahre 1977. Die Zahl der männlichen Auszubildenden ist im gleichen Zeitraum von 13 000 auf 12 000 zurückgegangen.

In den Verkaufsberufen ist die Zahl der Auszubildenden von konjunkturellen Schwankungen geprägt. Aber auch hier ist für Beruf wie Kaufmann im Groß- und Außenhandel und Einzelhandelskaufmann die Tendenz für die männlichen Auszubildenden eher fallend.

Eine Ausnahme bildet der Beruf des Bankkaufmanns / der Bankkauffrau. Die Zahl der männlichen Auszubildenden hat zugenommen (+7 000), wenn auch nicht so stark wie bei den weiblichen (+9 000). Die Erhöhung des Frauenanteils ist nur geringfügig.

Die Stagnation der Zahl der männlichen Auszubildenden in den Dienstleistungsberufen hat mehrere Gründe. Zum einen dürfte die Schulausbildung der männlichen Bewerber vergleichsweise schlechter sein als die der jungen Frauen, für die diese Berufe oft die einzige Ausbildungschance darstellen. Dementsprechend groß wird das Interesse und die Intensität der Bewerbung sein, während für die männlichen Jugendlichen die Möglichkeiten in den gewerblichen Berufen noch offen stehen. Allerdings gibt es eine beträchtliche Zahl männlicher Bewerber für die Büroberufe (für das Ausbildungsjahr 1984/85 rd. ein Viertel aller Bewerber). Die Betriebe werden aber auf gute schulische Vorbildung großen Wert legen, so daß junge Frauen bessere Chancen haben.

Hinzu kommt, daß wesentlich mehr Abiturientinnen auf ein Hochschulstudium verzichten (1984 waren 49,6% der Abiturientinnen und 67,2% der Abiturienten studienwillig).

Ein weiterer Grund für die zurückgehenden Anteile der männ-

Junge Fachkräfte aus betrieblicher Ausbildung 1977-1983

- in Tausend -

		1977	78	79	80	81	82	83
Dienstleistungsberufe	m	71	65	67	69	71	70	69
	w	154	159	171	192	201	203	203
	i	225	224	238	261	271	273	272
darunter:								
Warenkaufleute	m	26	23	24	24	24	24	22
	w	49	51	57	65	68	66	61
	i	75	74	81	89	92	90	83
Bank-, Versicherungs-, Speditionskaufleute u. ä.	m	11	11	11	12	13	13	13
	w	10	11	11	12	13	14	16
	i	21	22	22	24	26	27	29
Büroberufe	m	22	21	21	21	20	20	20
	w	46	47	50	56	60	63	65
	i	68	68	71	77	80	83	85

Anmerkung: erfolgreiche Prüfungsteilnehmer des dualen Systems ohne Mehrfachzählungen durch Stufenausbildungen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung; eigene Berechnungen

lichen Jugendlichen dürfte mit den technologischen Entwicklungen im Büro- und Verwaltungsbereich in einzelnen Berufen zusammenhängen. Die Einführung der Informationstechnik erfordert i. d. R. Arbeiten am Bildschirm und diese Tätigkeiten werden überwiegend von Frauen wahrgenommen. Sehr ausgeprägt sind diese Tendenzen bei zwei Ausbildungsberufen im technischen Bereich, nämlich bei den Schriftsetzern und den Technischen Zeichnern. Der erstere hat sich von einem Männerberuf (Frauenanteil unter 10%) zu einem Beruf mit je 50% männlichen und weiblichen Auszubildenden entwickelt.

Diese Entwicklung ist auch bei den Beschäftigten, wenn auch in abgeschwächter Form, festzustellen. Die Zahl der männlichen Schriftsetzer (nur abhängig Beschäftigte) ging von 35 000 (1978) auf 29 000 (1983) zurück, die Zahl der Frauen stieg von 3 600 auf 6 000. Im gleichen Zeitraum nahm die Zahl der Technischen Zeichnerinnen um 10 000 zu, die Zahl der männlichen Beschäftigten des Berufs stagniert. Auch in den Büroberufen ist der Zuwachs auf Frauen begrenzt.

Dabei muß berücksichtigt werden, daß Frauen vermehrt eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Zwischen 1979 und 1983 ist ihre Zahl um 191 000 gestiegen. Die höhere Zahl der Beschäftigten muß also nicht unbedingt ein höheres Arbeitsvolumen für die beschäftigten Frauen in ihrer Gesamtheit bedeuten.

Da auf dem „unsicheren Gebiet der Büroarbeitsplätze“ langfristige betriebliche Personalplanungen schwierig sind, dürfte sich auch die höhere Fluktuationsrate der weiblichen Beschäftigten in der derzeitigen Situation günstig auswirken, da sich dadurch Spielraum ergibt. Dies kann sich jedoch im Zuge der technologischen Entwicklung sehr schnell ändern. Wer

Besondere Hilfe durch sozialpädagogische Arbeit:

Ausbildungserfolg auch für benachteiligte Jugendliche

Berufsausbildung kann so gestaltet und mit besonderen Hilfen so ergänzt werden, daß auch Jugendliche mit schulischen Defiziten und Jugendliche aus sozial schwierigen Verhältnissen eine berufliche Erstausbildung erfolgreich abschließen können. Dies zeigen die Ergebnisse von Modellversuchen mit verschiedenen Ansätzen sozialpädagogischer Arbeit in der Berufsausbildung, über die jetzt das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer Studie berichtet.

In diesen Modellversuchen werden die fachlichen Ausbildungsziele der Ausbildungsordnungen nicht reduziert. Sie werden vielmehr

- durch Beratung und Hilfen für die Jugendlichen und die Ausbilder
- durch eine auf die Situation abgestimmte Ausbildungsorganisation und -gestaltung
- und durch die Einbeziehung von Freizeit- und Elternarbeit erreicht.

Benachteiligte Jugendliche stammen zumeist aus sozial schwachen Familien, haben in der Regel mehrere Geschwister, ihre Eltern sind oft arbeitslos oder die Familien sind unvollständig und sie leben in beengten Wohnverhältnissen. Es hat sich gezeigt, daß die Schwierigkeiten dieser Jugendlichen: Wissenslücken, Lernschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten, sich zum größten Teil aus den negativen Bedingungen ihres sozialen Umfeldes ergeben. Lösungen müssen deshalb diese Bereiche mit einbeziehen. Sozialpädagogische Arbeit soll in dieser Situation zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Voraussetzungen der Jugendlichen vermitteln und ausgleichend wirken und damit die Voraussetzung dafür schaffen, daß die Jugendlichen überhaupt in der Ausbildung bleiben und in ihr auch bestehen können.

Hierbei haben Sozialpädagogen in den Modellversuchen insbesondere folgende Funktionen:

- Sie wecken beim Ausbildungspersonal in verstärktem Maße Verständnis für die individuelle und soziale Lage der Jugendlichen
- Sie beeinflussen Organisation und Gestaltung der Ausbildung dahingehend, daß in ihr auf die individuelle und soziale Lage angemessen eingegangen wird.
- Sie unterstützen die Jugendlichen direkt z. B. durch Beratung in Konfliktsituationen, bei der materiellen Existenzsicherung und bei der Beschaffung von Zimmern bzw. Wohnungen.

Der besondere Aufwand, der für eine Qualifizierung dieser Jugendlichen erforderlich ist, lohnt sich: Berufsbildung ist häufig die letzte Chance, diesen Jugendlichen die Grundlage für eine langfristige eigene Sicherung ihrer Existenz zu schaffen.

Die Studie „Sozialpädagogische Arbeit in der beruflichen Erstausbildung benachteiligter Jugendlicher, Konzeptionen und Erfahrungen aus Modellversuchen“, ist als Heft 20 der Reihe Modellversuche zur beruflichen Bildung erschienen. Sie kann gegen eine Schutzgebühr beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, bezogen werden. Ze

Fortsetzung von Seite 3

nommen. Diese Entwicklung ist auch für den Beruf Bauzeichner/Bauzeichnerin festzustellen. Offensichtlich werden diese Berufe durch die neuen Technologien tendenziell zu Frauenberufen. Beim Schriftsetzer ist ihr Anteil von 10 auf 50%, beim Technischen Zeichner von 33 auf 50% gestiegen.

■ Die zusätzlichen Plätze sind auf sehr wenige Berufe konzentriert: Die ersten 12 Berufe/Berufsgruppen der Tabelle umfassen bereits 72,9% aller zusätzlichen Plätze, für die Bestandszahlen beträgt der Wert nur 57,1%.

Bei den Frauen ist die Konzentration der Zuwächse auf wenige

Berufe noch größer. Nahezu ein Viertel (23,8%) der zusätzlichen Plätze entfallen auf die Verkaufsbetriebe. Auch die Friseurin (+ 77 000) und die Büroberufe (Bürokauffrau, Bürogehilfin, Industriekauffrau, Bankkauffrau) haben hohe Anteile.

■ Die Berufe außerhalb von Industrie und Handel spielen eine beachtliche Rolle: Für die Freien Berufe sind hier Rechtsanwalts- und Notargehilfin und die Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen zu nennen, für den Öffentlichen Dienst die Verwaltungsfachangestellte und für die Landwirtschaft die Gärtnerin.

In zwei Berufen sind erhebliche Rückgänge zu verzeichnen, näm-

lich bei den Apothekenhelferinnen und bei den Drogistinnen.

In beiden Fällen dürften branchenspezifische Faktoren (Umsatzentwicklung bzw. Ausbau von Großmärkten) ausschlaggebend sein.

Nahezu die Hälfte der zusätzlich bestehenden Ausbildungsverhältnisse (48,1%) wurden im Handwerk registriert; bei den Männern sind es zwei Drittel (64,9%), bei den Frauen 29,4%. Der Anteil der Frauen im Handwerk hat sich dementsprechend von 20,7 auf 23,8% erhöht, bedingt vor allem durch die Steigerungen bei den Verkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk und bei den Friseurinnen.

Wer

Gastgewerbe:

Neue und einheitliche Regelungen für die Meister

Hohe Anforderungen werden an Küchenmeister, Restaurantmeister und den neu geschaffenen Hotelmeister gestellt: Sie sollen Meister ihres Fachs sein und Managementaufgaben übernehmen: kalkulieren, organisieren und überwachen. Personalführung, Gesetzeskenntnisse und Ausbildung gehören zu den wichtigsten Aufgaben und Funktionen der Meister. Das sind wesentliche Inhalte der neuen Verordnung, die jetzt vom Bundesinstitut für Berufsbildung, den Fachverbänden, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erarbeitet und vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft soeben erlassen wurden.

Für die Zulassung zur Meisterprüfung wird eine lange Berufserfahrung vorausgesetzt, die – je nach vorheriger Ausbildung – zwischen fünf und zehn Jahre beträgt. Das gilt sowohl für den Küchenmeister, von dem ein hohes Maß an Kreativität verlangt wird, als auch für den Restaurant- und Hotelmeister hinsichtlich des Umgangs mit Menschen.

Die neue Verordnung gliedert sich in vier Teile. Die Prüfung aller vier Teile muß innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren abgelegt werden. Es gibt:

■ einen berufsübergreifenden

Teil, in dem volkswirtschaftliche, betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundkenntnisse gefordert werden. Außerdem wird verlangt, daß der künftige Meister die sozialen Zusammenhänge im Betrieb erkennt und entsprechend handeln kann. Daß hierbei immer der Gast eine wesentliche Rolle spielt, liegt in der Natur der Sache.

■ einen fachtheoretischen Teil, der sich in die fachtheoretischen Teile Küchenmeister, Restaurantmeister und Hotelmeister gliedert. In diesem Prüfungsteil wird umfassendes theoretisches

Wissen – bezogen auf den gewünschten Abschluß – gefordert.

■ einen fachpraktischen Teil, der sich ebenfalls in die Teile Küchenmeister, Restaurantmeister und Hotelmeister gliedert. In der 6 bis 12 Stunden dauernden praktischen Prüfung soll der künftige Meister sein hohes praktisches Können unter Beachtung der organisatorischen und betriebswirtschaftlichen Erfordernisse unter Beweis stellen.

■ einen berufs- und arbeitspädagogischen Teil, der die Anforderungen der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) beinhaltet und nach dem Bestehen der Prüfung zum Ausbilden berechtigt.

Die Verordnung über die Prüfung zum Meister / zur Meisterin im Gastgewerbe mit den anerkannten Abschlüssen Geprüfter Küchenmeister / Geprüfte Küchenmeisterin, Geprüfter Restaurantmeister / Geprüfte Restaurantmeisterin, Geprüfter Hotelmeister / Geprüfte Hotelmeisterin vom 05.03.1985 wurde im Bundesgesetzblatt, Nr. 14 vom 12.03.1985 Teil I, S. 506 veröffentlicht. Sie tritt am 01.08.1985 in Kraft. Scho

in ein Beschäftigungsverhältnis nach der Lehre – für den Ausbildungsbetrieb – wahrscheinlich komplikationsloser als bei Männern. – Hinter den besseren Vermittlungschancen in die Berufe Industriekaufmann und Bürohilfin, -kauffrau könnte ferner ein aufgrund der Rationalisierungsmaßnahmen im Bürobereich sich ankündigender Personalabbau stehen, der bei Frauen, wegen ihrer Phasenerwerbstätigkeit, dann leichter zu realisieren wäre. [9]

Übersicht 2: Anteile von Bewerbern und Einmündenden mit mittleren und höheren schulischen Abschlüssen an den Bewerbern insgesamt nach Geschlecht (in %)

Beratungs-jahr	Bewerber		Einmündende	
	m	w	m	w
1976/77	38,5	47,3	34,4	48,0
1977/78	41,4	50,5	37,0	50,8
1978/79	42,3	51,7	38,2	51,8
1979/80	44,0	53,9	40,3	53,3
1980/81	46,0	58,0	42,6	57,2
1981/82	45,6	59,4	43,0	59,3
1982/83	47,6	61,6	44,6	61,8
Durchschnitt	43,6	54,6	40,0	54,6

Quelle: Berufsberatung 1982/83; Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik. Eigene Berechnungen

Entwicklungen nach Ausbildungsbereichen und Berufen

Lenkt man den Blick vom Anteil weiblicher Jugendlicher am Ausbildungsjahrgang, der zwischen 1970 und 1983 ja weitgehend konstant geblieben ist [10], auf den durchschnittlichen Anteil pro Beruf, so sind hier durchaus Veränderungen zu erkennen. Denn der durchschnittliche Anteil wuchs innerhalb von zehn Jahren von 22 auf 30 Prozent. [11] Diese im ersten Moment etwas widersprüchlich erscheinenden Entwicklungen rühren daher, daß große Berufe mit hohem Frauenanteil geringe Anteile an vor allem kleine gewerbliche Berufe abgaben. In den kleinen Berufen führte das zu einem starken Anwachsen des Anteils weiblicher Auszubildender. Es vollzog sich also eine Umschichtung innerhalb des dualen Systems, ohne daß dies nach außen durch einen insgesamt steigenden Anteil der Frauen deutlich wird.

Schlagen sich die einander ähnlicher werdenden Bildungsaspirationen der Geschlechter bei den weiterführenden allgemeinen Bildungsgängen, also eher in einem wachsenden Anteil weiblicher Jugendlicher nieder, so gilt dies für die betriebliche Berufsausbildung insgesamt nicht, wohl aber für viele Ausbildungsberufe innerhalb des dualen Systems.

Etwas differenzierter stellt sich das Bild dar, wenn einzelne Ausbildungsbereiche betrachtet werden. Während der öffentliche Dienst (1973: 21%; 1983: 48%) und auch die Landwirtschaft (19%; 31%) eine durchgehende Zunahme des Anteils weiblicher Auszubildender im Bestand aufweisen – das gilt in geringer ausgeprägtem Maße auch für das Handwerk (17%; 24%) – bleibt der extrem hohe Anteil bei den freien Berufen mit etwa 95 Prozent annähernd konstant. Im Bereich von Industrie und Handel schließlich, weist der Anteil leichte, dem Konjunkturverlauf folgende Schwankungen um 38 Prozent auf. Der mit abflauernder Konjunktur geringfügig fallende Anteil weiblicher Auszubildender schlägt sich beim Handwerk als leichter Anstieg nieder; bei zunehmender Konjunktur gilt das Gegenteil. Weil das Handwerk einen insgesamt wachsenden Anteil weiblicher Jugendlicher aufweist, stellen sich die dem Konjunkturverlauf folgenden Entwicklungen als Überlagerungen des generell steigenden Trends, als über- bzw. unterproportionale Zunahmen dar. [12]

Geht man auf die Ebene der Ausbildungsberufe und beschränkt sich auf jene, die im langjährigen Durchschnitt (1973–1983) einen Frauenanteil von mindestens 90 Prozent haben, also auf typische Frauenberufe, dann lagen die jährlichen Steigerungsraten der Auszubildendenzahlen besonders hoch bei der Friseurin (3,9% pro Jahr), der Arzthelferin (3,9%), der Zahnarzthelferin (4,3%), der Rechtsanwalts- und Notarhilfin (4,6%), der Floristin (9,4%) und der Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (12,6%). Mit Ausnahme der Floristin wiesen diese Berufe gleichzeitig überdurchschnittlich hohe Anteile von Arbeitslosen unter den Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung auf. [13]

Ein auffallendes Phänomen ist der enge negative Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil der Berufe und dem Anwachsen dieses Anteils ($r = -0,72$), hervorgerufen durch die Zunahme weiblicher Jugendlicher, vor allem in den gewerblichen Berufen mit geringem Frauenanteil. [14] Die rasche Expansion des Frauenanteils der Berufe neigt sich aber wohl dem Ende zu. Denn während der durchschnittliche Frauenanteil von 1974 bis 1983 im Mittel um gut drei Prozent pro Jahr wuchs und im Jahre 1978/79 mit sechs Prozent den Höhepunkt erklomm, ist die Zuwachsrate seither kontinuierlich gefallen und erreichte 1982/83 nur noch ein Prozent. Der Anteil weiblicher Auszubildender wächst daher zwar in den Berufen noch, aber in viel geringerem Maße als früher. Der bereits erwähnte Umschichtungsprozess zwischen großen Ausbildungsberufen mit hohem Frauenanteil und kleinen, vor allem gewerblichen Ausbildungsberufen, stagniert also weitgehend. Das Muster rascher Expansion des Anteils weiblicher Auszubildender bis etwa 1978/79 und eine daran anschließende Phase steil fallender Expansionsraten findet sich besonders ausgeprägt bei einigen Druckereiberufen, bei der überwiegenden Zahl der Mechanikerberufe, bei mehreren Elektroberufen sowie bei Bäckern, Fleischern, Fliesenlegern, Polsterern, Tischlern und Malern/Lackierern. [15] Essind ganz überwiegend gewerbliche Berufe, und zwar vorwiegend aus dem Handwerk. Bei einigen von ihnen (Bäcker, Gebäudereiniger, Polsterer, Maler) gehen die hohen Expansionsraten des Frauenanteils mit überdurchschnittlicher Steigerung der Auszubildendenbestände einher. Offenkundig speist sich deren Zunahme in nicht unwesentlichem Maße über den wachsenden Frauenanteil. Das ist insofern nicht unproblematisch, als diese Berufe überproportionale Vertragslösungsraten ($\geq 20\%$ pro Jahrgang) aufweisen.

Einschätzung der Ergebnisse

Die Resultate der Auswertung belegen hinlänglich, daß sich im Gegensatz zur ursprünglichen Einschätzung, geschlechtsspezifische Veränderungen auch in der betrieblichen Berufsbildung vollzogen haben. Sie schlugen sich in einer Umschichtung weiblicher Jugendlicher zugunsten kleiner vor allem gewerblicher Berufe nieder, jedoch nicht in einem insgesamt steigenden Anteil weiblicher Auszubildender.

Wird noch einmal die eingangs gestellte Frage nach den Gründen für den seit zehn Jahren beinahe konstanten Anteil der Frauen aufgeworfen – ein Zeitraum, in dem in anderen Bildungsbereichen eine weitgehende Angleichung der Bildungsaspirationen der Geschlechter stattfand, und daher parallele Entwicklungen, wie sie im Schul- und Hochschulsystem abliefen, auch für die betriebliche Lehre hätten erwartet werden können – so läßt sich folgende Überlegung anstellen:

Unterschiedliche Bildungsbereiche haben auch unterschiedliche Distanzen zum Beschäftigungssystem. Die Distanz der allgemeinbildenden Schulen dürfte am größten sein, weil das Erwerbsleben in der Regel erst über das Zwischenglied einer Lehre, Fachschule oder Hochschule erreicht wird. Die Distanz der Lehre ist demgegenüber besonders gering, weil die Absolventen zumeist direkt ins Erwerbsleben einmünden. Beim überwiegenden Teil der eine betriebliche Berufsbildung durchlaufenden Jugendlichen sind

Ausbildungsbetrieb und Betrieb der ersten Erwerbstätigkeit sogar identisch, eine Konstellation, die bei kaum einem der übrigen Bildungsbereiche anzutreffen ist.

Vor diesem Hintergrund kann folgende These formuliert werden: Ausschlaggebend für den Anteil der Frauen im jeweiligen Sektor des Bildungssystems ist die Distanz zur eigentlichen Verwertungssphäre. Dort, wo die Distanz zum Beschäftigungssystem gering ist, ist auch der Frauenanteil gering. Es werden die auf geminderte Verwertungschancen weiblicher Arbeitskraft beruhenden Faktoren antizipiert, die vornehmlich aus der tradierten Frauenrolle innerhalb der Gesellschaft herrühren, also aus der Doppelbelastung durch Arbeit und Haushalt / Kindererziehung. Mit wachsender Distanz zum Beschäftigungssystem aber nehmen die geschlechtsspezifischen Bildungsschemata tendenziell ab, und es ist daher eine Angleichung der Bildungsbiographien zu beobachten. Hier gilt eher die geschlechtsneutrale Maxime, daß eine gute Bildung für alle gleichermaßen wichtig ist.

Geht man von dieser These aus, dann ist der kaum zunehmende Anteil weiblicher Jugendlicher in der betrieblichen Berufsausbildung ebenso zu erklären, wie die höhere Einschaltquote der Berufsberatung, die geringeren Einmündungschancen in eine betriebliche Lehre, die starke Konzentration von Frauen auf bestimmte Ausbildungsberufe, der mit dem Konjunkturverlauf leicht schwankende Anteil von Frauen in Industrie und Handel, und der in den letzten Jahren wesentlich langsamer wachsende Anteil von Frauen in den gewerblichen Berufen.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1984/85; S. 32.
 - [2] Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1984/85; S. 114. Seit 1981 — weibliche Studienanfänger 41,6% — ist der Frauenanteil wieder rückläufig. Es ist anzunehmen, daß der Abbau der Studienförderung eher zu Lasten der Frauen geht.
 - [3] Vgl.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Fachserie 11; Reihe 2, Berufliches Schulwesen 1973 und folgende Jahre. — Es wurde der Anteil weiblicher Teilzeitschüler im 2. Ausbildungsjahr ermittelt, der unabhängig von der Dauer der Ausbildungszeit ist.
 - [4] Hier ist zu berücksichtigen, daß die sogenannte Einschaltquote, die Zahl der von der Berufsberatungstatistik ermittelten Bewerber gemessen an der vom Berufsbildungsbericht ausgewiesenen Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden, bei den Frauen um ca. ein Drittel höher liegt (1982) als bei den Männern. — Die Einschaltquote betrug für Männer etwa 66 Prozent, für Frauen ca. 88 Prozent. — Die Kalkulation legt die Geschlechterrelation, wie sie im 2. Ausbildungsjahr von der Berufsschulstatistik ausgewiesen wird, auch bei den neuen Ausbildungsverträgen des Vorjahres zugrunde und bezieht die nicht vermittelten männlichen und weiblichen Bewerber um Berufsausbildungsstellen (Berufsberatungstatistik) mit ein.
 - [5] Es ist nicht auszuschließen, daß die Eignungsstruktur weiblicher Studienberechtigter wegen ihrer geringeren Studierquote günstiger ist, als die männlicher Studienberechtigter und auch aus diesem Grunde die Einmündungschancen beider Geschlechter beinahe identisch sind.
 - [6] Vgl.: Brosi, W.: Regionalanalyse der Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze — Sonderauswertung der Berufsberatungstatistik 1982/1983. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 1, S. 1. Vgl. zum Ansatz auch: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1985, Teil II, Kap. 1.1.2, S. 30. — Die Argumentation verläuft jeweils über das Verhältnis nicht vermittelter Bewerber zu den Bewerbern insgesamt und schließt aus einem überproportionalen Anteil nicht vermittelter Bewerber bestimmter Schulabschlußebenen auf deren geringere Vermittlungschancen in eine betriebliche Berufsausbildung. Eine solche Schlußfolgerung ist fragwürdig, weil die recht diffuse Restgröße noch nicht vermittelter Bewerber sich aus Personengruppen zusammensetzt, die weder in einen betrieblichen noch in einen schulischen Ausbildungsgang zu vermitteln waren, noch unbekannt verblieben, noch ... usw. Da nur 57 Pro-
- zent der Bewerber (1983) nachweislich in eine betriebliche Ausbildung einmündeten, und der Rest von 43 Prozent auf andere Kategorien entfällt, erscheint es unter methodischen Gesichtspunkten wenig einleuchtend, die nicht vermittelten Bewerber als Personen darzustellen, die nicht in eine betriebliche Berufsausbildung zu vermitteln waren. Mit beinahe derselben Plausibilität kann behauptet werden, daß sie nicht in einen schulischen Ausbildungsgang oder nicht in eine Arbeitsstelle oder ... zu vermitteln waren. — Der relativ hohe Anteil nicht vermittelter Bewerber, gerade unter den Studienberechtigten, könnte — unterstellt man einmal, hier handle es sich um eine aussagekräftige Größe — auch darauf zurückzuführen sein, daß der Beginn des Wintersemesters nach dem Stichtag für die Berufsberatungstatistik (30.9.) liegt, und die Studienberechtigten zumindest bis zum Beginn eines alternativ zur betrieblichen Berufsausbildung angestrebten Studiums, ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhalten. Die Mehrzahl der übrigen, für Nicht-Studienberechtigte in Frage kommenden Ausbildungsgänge beginnt vor dem 30.9.; insofern liegen unterschiedliche Ausgangssituationen vor.
 - [7] Die Quote der Akademikerarbeitslosigkeit lag nach Angaben des IAB 1983 bei 4,5%, die der Facharbeiterbetrag 5,9%. — Die Kalkulation von Quoten der Akademikerarbeitslosigkeit krankt generell etwas daran, daß Quotierungen bei stark wachsenden oder fallenden Potentialen fragwürdig werden: Die Zahl der tätigen Akademiker ist im Vergleich zu der auf den Arbeitsmarkt strömenden Zahl relativ gering. Da der Übergang ins Beschäftigungssystem in der Regel mit überproportionaler Arbeitslosigkeit verbunden ist, fällt sie bei den Akademikern, wegen der verhältnismäßig geringen Zahl tätiger Akademiker, zu hoch aus.
 - [8] Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufsberatung 1982/83 — Ergebnisse der Berufsberatungstatistik; Nürnberg 1984, Tab. 9, 10, 13, 14.
 - [9] Vgl.: Werner, R.: Mehr Frauen in Büros und im Handel in Ausbildung — Beschäftigungschancen jedoch ungewiß. — Als Manuskript vervielfältigt; Veröffentlichung ist geplant.
 - [10] Der steigende Anteil weiblicher Auszubildender im Bestand (1973: 35,4%; 1983: 39,3%) dürfte überwiegend auf eine wachsende Ausbildungsdauer zurückzuführen sein, hervorgerufen durch eine Verlagerung weg von den typischen Frauenberufen mit ihrer relativ kurzen Ausbildungszeit. Die im Bestand festzustellenden Zunahmen lassen sich bei der Betrachtung des zweiten Ausbildungsjahres (Berufsschulstatistik — Teilzeitarbeiter, vgl. Anmerkung [3]), eine von der Ausbildungsdauer unabhängige Betrachtungsweise, kaum feststellen (1973: 41,0%; 1983: 42,8%).
 - [11] Der Variationskoeffizient (ein standardisiertes Streuungsmaß) des durchschnittlichen Anteils weiblicher Auszubildender pro Beruf ging im Untersuchungszeitraum um 25% zurück (1973: 1,46; 1983: 1,12). Der durchschnittliche Anteil weiblicher Jugendlicher pro Beruf ist daher nicht nur gestiegen, sondern ihre Verteilung über die Ausbildungsberufe ist auch gleichmäßiger geworden.
 - [12] Der Anteil der Frauen an den bestehenden Ausbildungsverhältnissen schwankt mit leicht steigender Tendenz um 38 Prozent. Wird die generelle Trendkomponente aus der Entwicklung des Frauenanteils (im Zeitraum 1973—1983) im Handwerk und in Industrie/Handel herausgerechnet, dann besteht ein negativer Zusammenhang ($r = -0,55$) zwischen den Entwicklungen des Frauenanteils in beiden Ausbildungsbereichen. Das heißt, das Handwerk fungiert auch bei der Entwicklung des Frauenanteils als Puffer: Nimmt der Frauenanteil im IH-Bereich ab, so steigt er im Hw.-Bereich. — Vgl. zur Funktion des Handwerks als Konjunkturpuffer: Steinbach, S.: Analyse der Konjunkturabhängigkeit der betrieblichen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Studien und Materialien der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Band 2, Bonn 1974.
 - [13] Vgl.: Kloas, P.: Übergang von der Berufsausbildung in die Beschäftigung 1980 bis 1983; Veröffentlichung geplant, Berlin 1984, S. 6. — Die unterdurchschnittliche Arbeitslosenrate bei der Floristin könnte daher rühren, daß die Arbeitslosenstatistik, die ja auf Angaben der Arbeitslosen selbst beruht, nicht scharf zwischen Gärtnerin und Floristin trennt; die Gärtnerin hat eine überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit.
 - [14] Vgl.: Althoff, H.: Neue Ausbildungsverträge und Vertragslösungen — Eine Analyse beruflicher Entwicklungen im Zeitraum 1978 bis 1982. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 1, S. 11.
 - [15] Es handelt sich um das Ergebnis einer Clusteranalyse; die vollständige Liste der hier interessierenden Berufe (Kennziffern) mit dem charakteristischen Anstieg bis 1978/79 und dann raschen Abfall bis zum Ende des Untersuchungszeitraums (1983) ist folgende: 110, 1011, 1341, 1353, 1621, 1711, 1723, 1730, 1821, 2321, 2621, 2739, 2811, 2840, 2843, 2850, 2850, 2852, 2915, 3011, 3110, 3130, 3141, 3143, 3421, 3722, 3911, 4010, 4321, 4830, 4920, 5010, 5010, 5110, 6236, 6331, 8042, 9342.

Peter-Werner Kloas

Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Berufsausbildung – Strukturdaten 1980 bis 1983

Während über die Häufigkeit von unterwertiger Beschäftigung nach Abschluß der Ausbildung keine verlässlichen Daten vorliegen, läßt sich die Zunahme der Arbeitslosigkeit an der Übergangsschwelle von der Ausbildung in die Berufstätigkeit eindeutig nachvollziehen: [1] Innerhalb weniger Jahre hat sich die Zahl der Arbeitslosen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung – in der entscheidenden Altersgruppe der 20- bis 24jährigen – mehr als verdreifacht. Die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte stieg von 59333 im Jahre 1980 auf 199458 im Jahr 1983.

Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit nahm zu: Bei den 20- bis 24jährigen Arbeitslosen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung stieg von 1980 bis 1983 der Anteil der längerfristig Arbeitslosen (länger als 1/2 Jahr) von 22 auf 38 Prozent (Frauen), bei Männern sogar von 13 auf 35 Prozent. Selbst bei Kurzfrist-arbeitslosigkeit wäre eine Relativierung des Problems nicht angebracht, da kürzere Zeiten von Arbeitslosigkeit oft durch eine stärkere Dequalifizierung, d. h. unterwertige Beschäftigung erkauft werden.

Die wachsenden Schwierigkeiten an der Übergangsschwelle Ausbildung – Berufstätigkeit werden klar erkennbar, wenn die Zahl der Arbeitslosen mit gerade erfolgreich beendeter Ausbildung auf die Gesamtzahl der beendeten Auszubildungsverhältnisse [2] bezogen wird.

Der Anteil der Arbeitslosen nach Abschluß der Ausbildung stieg von 1,7 Prozent (1980) über 3,5 Prozent (1981) und 7,4 Prozent (1982) auf 10,6 Prozent (1983).

Im Jahre 1983 mußte etwa jeder 10. Ausgebildete damit rechnen, daß er nach bestandener Prüfung keine Arbeit findet. Die Anteilswerte geben eher noch die Untergrenze an, da zusätzlich berücksichtigt werden muß, daß jährlich etwa 30 000 Prüfungsteilnehmer eine Stufenausbildung fortsetzen (Verringerung der Bezugsgröße) und außerdem ein wesentlicher (nicht quantifizierbarer) Teil der Ausgebildeten sich nicht arbeitslos meldet, obwohl er keiner Erwerbstätigkeit nachgeht (z. B. Hausfrauen, Wehrdienstleistende).

Die Zahl der jungen Fachkräfte, die nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung nicht übernommen wurden und auch in anderen Betrieben keinen Arbeitsplatz fanden, hat sich von 1982 auf 1983 (jeweils September) um 42 Prozent (Männer: 33%; Frauen: 52%) erhöht (1982: 45900; 1983: 65070). In diesem Zeitraum ist die Zahl der Arbeitslosen insgesamt um 17 Prozent gestiegen. [3]

In der Tabelle, Seite 100 – 102 ist der Personenkreis der nicht übernommenen arbeitslosen Fachkräfte nach Berufsordnungen ausgewiesen und der jeweiligen Zahl der Absolventen (bestandene Prüfungen) gegenübergestellt. Gegenüber dem Durchschnittswert (1983: 10,6%) ist der Anteil der arbeitslosen Fachkräfte an den Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung besonders hoch (über 15,0%) in den Berufsordnungen [4]:

281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	= 24,0% (-)
901 Friseure	= 23,9% (-)
392 Konditoren	= 18,9% (0)
051 Gärtner, Gartenarbeiter	= 18,3% (-)
491 Raumausstatter	= 17,8% (-)
836 Raum-, Scheugewerbestalter	= 17,3% (0)
275 Stahlbauschlossler, Eisenschiffbauer	= 15,9% (+)

Relativ günstig (Anteil der Arbeitslosen an den Absolventen unter 3,0%) ist die Situation für junge Fachkräfte demgegenüber in den Berufsordnungen

361 Textilfärber	= 0,0% (-)
433 Zucker-, Süßwaren-, Speiseeishersteller	= 0,0% (-)
463 Gleisbauer	= 0,0% (0)
876 Sportlehrer	= 0,0% (0)
732 Postverteiler*	= 0,2% (-)
549 Maschineneinrichter o. u. A.	= 0,5% (-)
714 Kraftfahrzeugfahrer*	= 0,6% (0)
716 Straßenwärter	= 0,6% (+)
181 Holzgutaufbereiter	= 1,2% (-)
202 Formgießer	= 1,3% (-)
234 Galvaniseur, Metallfärber	= 1,3% (-)
691 Bankfachleute*	= 1,5% (-)
142 Chemielaborwerker	= 1,6% (-)
162 Verpackungsmittelhersteller	= 1,6% (-)
502 Modelltischler, Formtischler	= 1,7% (-)
062 Waldarbeiter, -nutzer	= 1,8% (+)
161 Papier-, Zellstoffhersteller	= 1,8% (+)
452 Dachdecker*	= 2,1% (0)
312 Fernmeldemonteur-, handwerker*	= 2,1% (+)
012 Weinbauern	= 2,2% (-)
173 Buchdrucker (Hochdruck)*	= 2,3% (0)
462 Straßenbauer*	= 2,3% (+)
011 Landwirte*	= 2,5% (-)
432 Mehl-, Nahrungsmittelhersteller	= 2,6% (-)
451 Zimmerer*	= 2,8% (-)
132 Hohlglasmacher	= 2,8% (+)
465 Kultur-, Wasserbauwerker	= 2,8% (+)

Hinsichtlich der potentiellen Möglichkeit, das Ausbildungsplatzangebot in diesen – unter Arbeitsmarktgesichtspunkten – relativ unproblematischen Berufsordnungen zu erhöhen, darf allerdings nicht übersehen werden, daß 1983 nur in 9 der 27 genannten Berufsordnungen die Absolventenzahl über 1000 lag (mit * gekennzeichnet). Von den übrigen 18 Berufsordnungen weisen 9 weniger als 250 Absolventen auf.

Eine Analyse der 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe [5] zeigt, daß der Anteil der arbeitslosen Fachkräfte bei männlichen Absolventen von 1982 zu 1983 in allen 20 Ausbildungsberufen weiter angestiegen ist, (im Durchschnitt um 40%) selbst dort, wo die Absolventenzahlen rückläufig sind (wie etwa beim Kraftfahrzeugmechaniker, Maschinenschlossler, Einzelhandelskaufmann, Industriekaufmann, Landwirt, Bäcker, Fleischer). Die fünf am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffenen Ausbildungsberufe bei männlichen Absolventen sind 1983 [6]

2811 Kraftfahrzeugmechaniker	= 21,4% (-)
7810 Bürokaufmann/Bürogehilfe	= 16,0% (-)
3911 Bäcker	= 13,5% (+)
4011 Fleischer	= 11,4% (+)
5010 Tischler	= 10,9% (-)

Die niedrigsten Arbeitslosenanteile finden sich 1983 bei Absolventen der Ausbildungsberufe

6910 Bankkaufmann	= 2,0% (-)
0110 Landwirt	= 2,1% (-)
2910 Werkzeugmacher	= 3,6% (0)
4410 Maurer	= 3,6% (-)
3110 Elektroinstallateur/-anlageninstallateur/Elektroniker	= 5,1% (+)

Bei den weiblichen Fachkräften (Absolventinnen der 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe) hat der Anteil im Jahresvergleich um durchschnittlich 46 Prozent zugenommen. Ver-

(Fortsetzung, Seite 102)

Arbeitslose Fachkräfte mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung und bestandene Prüfungen 1982 und 1983 nach Berufsordnungen

Kenn- ziffer	Berufsordnung (aus Platzgründen nur männliche Berufsbezeichnungen)	Arbeitslose Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung			Absolventen einer betrieb- lichen Berufsausbildung (= bestandene Prüfungen)			Anteil der Arbeitslosen (en den Absolventen)		
		1982 abs.	1983 abs.	1982 = 100*	1982 abs.	1983 abs.	1982 = 100*	1982 in %	1983 in %	1982 = 100*
011	Landwirte	160	188	118	7 995	7 668	96	2,0	2,5	125
012	Weinbauern	12	10		508	465		2,4	2,2	
021	Tierzüchter	26	42		213	245		12,4	10,6	
044	Tierpfleger	40	54	135	188	188	100	21,3	21,3	100
062	Waldarbeiter, -nutzer	6	14		779	781		0,8	1,8	
051	Gärtner, Gartenarbeiter	958	1 304	136	6 958	7 125	102	13,8	18,3	133
053	Floristen	168	254	151	3 094	2 913	94	5,4	8,7	161
071	Bergleute	94	116	123	3 678	3 454	94	2,6	3,4	131
101	Steinbearbeiter	38	52	137	721	803	111	5,3	6,5	123
112	Formstein-, Betonhersteller	4	10		121	159		3,3	6,3	
121	Keramiker	48	74	154	265	330	125	18,1	22,4	124
132	Hohlglasmacher	2	4		147	144		1,4	2,8	
134	Glasbläser	0	4		58	45		0,0	8,9	
135	Glasbearbeiter, -veredler	6	16		147	166		4,1	9,6	
141	Chemiebetriebswerker	36	84	233	1 669	1 828	110	2,2	4,6	209
142	Chemielaborwerker	16	8		510	506		3,1	1,6	
144	Vulkanisierer	6	4		124	96		4,8	4,2	
151	Kunststoffverarbeiter	10	20		502	600		1,2	3,3	
161	Papier-, Zellstoffhersteller	0	4		172	222		0,0	1,8	
162	Verpackungsmittelhersteller	10	4		221	247		4,5	1,6	
163	Buchbinderberufe	54	80	148	533	513	96	10,1	15,8	154
171	Schriftsetzer	98	134	137	1 155	1 173	102	8,5	11,4	134
172	Druckstockhersteller	68	100	147	1 181	1 272	108	5,8	7,9	136
173	Buchdrucker (Hochdruck)	32	38		1 679	1 654		1,9	2,3	
175	Spezial-, Siebdrucker	12	14		252	246		4,8	5,7	
181	Holzaufbereiter	10	4		373	337		2,7	1,2	
182	Holzverformer und zugehörige Berufe	10	16		95	81		10,5	19,8	
191	Eisen-, Metallherzeuger, Schmelzer	2	20		490	458		0,4	4,4	
201	Former, Kernmacher	4	24		337	300		1,2	8,0	
202	Formgießer	2	2		74	156		2,7	1,3	
212	Drehtverformer, Drahtverarbeiter	8	6		127	95		6,3	8,3	
221	Dreher	242	554	229	3 839	4 276	111	6,3	5,7	90
222	Fräser	52	118	227	720	772	107	7,2	16,3	213
224	Bohrer	10	26		218	234		4,6	11,1	
225	Metallschleifer	4	32		233	203		1,7	15,8	
232	Grebeure, Ziselaure	4	6		135	113		3,0	5,3	
234	Galvanisierer, Metallfärber	6	4		137	134		4,4	1,3	
241	Schweißer, Brennschneider	30	90	300	548	581	106	5,5	15,5	282
251	Stahlschmieda	78	104	133	983	900	92	7,9	11,6	147
252	Behälterbauer, Kupferschmied und andere verwandte Berufe	16	38		307	335		5,2	11,3	
261	Feinblechner	174	214	123	2 855	2 757	97	6,1	7,8	128
262	Rohrinstallateure	818	1 206	148	14 650	15 244	104	5,6	7,9	141
263	Rohrnetzbauer, Rohrschlosser	22	56	255	532	648	103	4,1	10,2	249
271	Bauschlosser	594	770	130	7 620	7 885	103	7,8	9,8	126
272	Blech-, Kunststoffschlosser	60	106	177	878	917	104	6,8	11,8	171
273	Maschinenschlosser	462	940	203	14 317	14 095	98	3,2	8,6	206
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	390	624	160	7 111	7 992	112	6,6	7,8	142
275	Stahlbauschlosser, Eisenschiffbauer	126	316	251	1 912	1 992	104	6,6	15,9	241
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	6 516	8 902	106	32 052	28 735	90	20,3	24,0	118
282	Landmaschineninstandsetzer	162	268	165	3 570	3 570	100	4,5	7,5	167
283	Flugzeugmechaniker	18	22		582	600		3,1	3,0	
284	Feinmechaniker	152	222	146	2 249	2 131	95	8,8	10,4	153
285	Sonstige Mechaniker	316	518	164	6 650	6 899	104	4,8	7,5	158
286	Uhrmacher	26	24		248	236		10,5	10,1	
291	Werkzeugmacher	182	270	148	7 875	7 848	100	2,3	3,4	148
301	Metallfeinbauer, e.n.g.	14	32		64	69		21,9	53,3	
302	Edelmetallschmiede	60	104	173	663	665	100	9,0	15,6	173
303	Zahntechniker	44	184	418	2 703	2 824	104	1,6	6,5	406
304	Augenoptiker	98	136	133	1 421	1 497	105	6,9	9,1	132
305	Musikinstrumentenbauer	8	16		253	240		3,2	6,7	
311	Elektroinstallateure, Elektromonteur	984	1 530	155	30 157	31 159	103	3,3	4,9	148
312	Fernmeldemonteur, Handwerker	48	132	275	6 951	6 151	103	0,8	2,1	263
313	Elektromotoren-, Transformatorenbauer	32	70	219	991	1 004	101	3,2	7,0	219
314	Elektrogerätebauer	234	400	171	9 106	9 380	103	2,6	4,3	165
315	Funk-, Tongerätetechniker	164	322	196	4 073	3 659	90	4,0	8,8	220
331	Spinner, Spinnvorbereiter	40	28		344		67	11,6	12,1	
342	Weber	2	44		743		77	0,3	7,7	
344	Maschenwarenfertiger	12	16		241		94	5,0	7,0	
351	Schneider	320	364	114	3 666	3 353	91	8,7	10,9	125

* Veränderungsdaten 1983 zu 1982 sind nur bei Berufsordnungen ausgewiesen, bei denen die Zahl der Arbeitslosen 1983 bei $n \geq 50$ und 1982 bei $n \geq 10$ lag.

Quelle: Strukturerhebung der Bundesanstalt für Arbeit September 1982 und 1983 (St. 4 - Arbeitslose) und Statistisches Bundesamt 1982 und 1983 (bestandene Prüfungen).

Fortsetzung

Arbeitslose Fachkräfte mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung und bestandene Prüfungen 1982 und 1983 nach Berufsordnungen

Kenn- ziffer	Berufsordnung (aus Platzgründen nur männliche Berufsbezeichnungen)	Arbeitslose Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung			Absolventen einer betrieb- lichen Berufsausbildung (= bestandene Prüfungen)			Anteil der Arbeitslosen (an den Absolventen)		
		1982 abs.	1983 abs.	1982 = 100*	1982 abs.	1983 abs.	1982 = 100*	1982 in %	1983 in %	1982 = 100*
352	Oberbekleidungsmäher	524	426	81	9 874	8 462	86	5,3	5,0	94
356	Näher, a.n.g.	24	34		76	71		31,6	47,9	
361	Textilfärber	2	0		127	95		1,6	0,0	
362	Textilausrüster	10	14		325	227		3,1	6,2	
372	Schuhmacher	66	64	97	422	424	100	15,6	15,1	97
373	Schuhwarenhersteller	8	18		444	379		1,8	4,7	
374	Großlederwarenhersteller, Bandagisten	12	12		255	236		4,7	5,1	
375	Fainiederwarenhersteller	16	10		148	144		10,8	6,9	
378	Fellverarbeiter	60	74	123	392	420	107	15,3	17,6	116
391	Backwarenhersteller	704	1 082	154	7 860	7 615	97	9,0	14,2	158
392	Konditoren	398	562	141	2 979	2 981	100	13,4	18,9	141
401	Fleischer	494	682	138	6 600	5 991	91	7,5	11,4	152
411	Köche	428	564	132	6 958	6 828	98	6,2	8,3	134
421	Weinküfer	4	4		140	134		2,9	3,0	
422	Brauer, Malzer	26	16		320	342		8,1	4,7	
431	Milch-, Fettverarbeiter	10	20		224	299		4,5	6,7	
432	Mehl-, Nahrungsmittelhersteller	6	4		57	155		10,5	2,6	
433	Zucker-, Süßwaren-, Speiseeishersteller	0	0		85	57		0,0	0,0	
441	Maurer	500	550	110	15 217	15 013	99	3,3	3,7	112
442	Betonbauer	62	72	116	1 696	2 039	107	3,3	3,5	106
451	Zimmerer	134	134	100	5 157	5 171	100	2,6	2,6	100
452	Dachdecker	34	48		2 259	2 280		1,5	2,1	
462	Straßenbauer	14	42		1 760	1 857		0,8	2,3	
463	Glösbauer	0	0		266	305		0,0	0,0	
465	Kultur-, Wasserbauwerker	0	2		76	72		0,0	2,8	
466	Sonstige Tiefbauer	0	10		68	97		0,0	10,3	
481	Stukkateure, Gipsler, Verputzer	12	32		961	1 054		1,2	3,0	
482	Isolierer, Abdichter	16	16		392	524		4,1	3,1	
483	Fliesenleger	92	116	126	1 719	1 979	115	5,4	5,9	109
484	Ofensetzer, Luftheizungsbauer	20	10		181	249		11,0	4,0	
485	Glaser	76	74	97	1 009	973	96	7,5	7,6	101
491	Raumausstatter	236	266	113	1 580	1 495	95	14,9	17,8	119
492	Polsterer, Matratzenhersteller	50	62	124	463	442	95	10,8	14,0	130
501	Tischler	1 828	2 160	118	17 112	18 199	106	10,7	11,9	111
502	Modelltischler, Formentischler	14	10		539	582		2,6	1,7	
504	Sonstige Holz- und Sportgerätembauer	18	24		187	258		9,6	9,3	
511	Maler, Lackierer (Ausbau)	638	1 032	162	11 195	11 547	103	5,7	8,9	156
512	Warenmaler, -lackierer	148	230	155	162	182	112	91,4	126,4	136
514	Kerammler, Glasmaler	10	20		137	143		7,3	14,0	
522	Warenaufmacher, Versandfertigmacher	106	96	89	833	770	92	13,0	12,5	96
549	Maschineneinrichter o. n. A.	2	2		367	405		0,5	0,5	
624	Vermessungstechniker	50	60	120	1 067	1 009	95	4,7	5,9	126
631	Biologisch-technische Sonderfachkräfte	42	80	190	535	519	97	7,9	15,4	195
632	Physikalisch- u. mathematisch-technische Sonderfachkräfte	30	36		777	860		3,9	4,4	
633	Chemielaboranten	94	136	145	2 199	2 094	95	4,3	6,5	151
634	Photolaboranten	72	106	142	714	571	80	10,1	17,9	177
635	Technische Zeichner	630	916	145	10 051	9 933	99	6,3	9,2	146
681	Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	2 578	3 332	129	43 377	41 169	95	5,9	8,1	137
682	Verkäufer	4 928	6 390	130	62 241	56 442	91	7,9	11,3	143
683	Verlagskaufleute, Buchhändler	122	184	151	1 928	1 926	100	6,3	9,6	152
684	Drogisten	60	76	127	1 415	1 206	85	4,2	6,3	150
685	Apothekenhelfer	386	582	151	4 516	4 620	107	8,5	12,1	142
686	Tankwarte	168	208	124	1 054	695	85	15,9	23,2	146
691	Bankfachleute	224	300	134	18 357	19 748	108	1,2	1,5	125
694	Lebens-, Sachversicherungsfachleute	86	154	179	3 662	3 915	107	2,3	3,9	170
701	Speditionskaufleute	154	280	182	3 736	3 813	102	4,1	7,3	178
702	Fremdanverkehrsfachleute	28	66	236	1 371	1 477	108	2,0	4,5	225
703	Werbefachleute	22	34		200	192		11,0	17,7	
712	Eisenbahnbetriebsregler, Eisenbahnschaffner	68	110	162	770	610	79	8,8	18,0	205
714	Kraftfahrzeugführer	20	30		5 094	5 225		0,4	0,6	
716	Straßenwarte	0	2		300	359		0,0	0,6	
723	Decksleute in der Seeschifffahrt	10	12		415	397		2,4	3,0	
724	Binnenschiffer	12	8		173	188		6,9	4,3	
732	Postverteiler	6	8		3 534	4 131		0,2	0,2	
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	168	354	211	6 618	7 705	116	2,5	4,6	184
774	Datenverarbeitungsfachleute	16	44		533	674		3,0	6,5	

* Veränderungsraten 1983 zu 1982 sind nur bei Berufsordnungen ausgewiesen, bei denen die Zahl der Arbeitslosen 1983 bei $n \geq 50$ und 1982 bei $n \geq 10$ lag.

Quelle: Strukturerhebung der Bundesanstalt für Arbeit September 1982 und 1983 (St.4 - Arbeitslose) und Statistisches Bundesamt 1982 und 1983 (bestandene Prüfungen).

Fortsetzung

Arbeitslose Fachkräfte mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung und bestandene Prüfungen 1982 und 1983 nach Berufsordnungen

Kennziffer	Berufsordnung (aus Platzgründen nur männliche Berufsbezeichnungen)	Arbeitslose Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung			Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung (= bestandene Prüfungen)			Anteil der Arbeitslosen (an den Absolventen)		
		1982 abs.	1983 abs.	1982 = 100*	1982 abs.	1983 abs.	1982 = 100*	1982 in %	1983 in %	1982 = 100*
781	Bürofachkräfte	4 528	6 248	138	75 494	75 675	100	6,0	8,3	138
782	Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber	52	72	138	240	283	118	21,7	25,4	117
804	Schornsteinfeger	20	34		452	544		4,4	6,3	
823	Bibliothekare, Archivare, Museumsfachleute	24	46		210	184		11,4	25,0	
833	Bildende Künstler, Graphiker	26	44		109	114		23,9	38,6	
834	Dekorationen-, Schildermaler	30	42		228	247		13,1	17,0	
836	Raum-, Schauerbegleiter	208	292	140	1 718	1 684	98	12,1	17,3	143
837	Photographen	130	164	126	824	776	94	15,8	21,1	134
838	Artisten, Berufssportler, künstlerische Hilfsberufe	10	24		394	596		2,6	4,0	
856	Sprechstundenhelfer	2 192	3 848	176	26 115	27 116	104	8,4	14,2	169
876	Sportlehrer	0	0		517	392		0,0	0,0	
901	Friseur	3 490	4 334	124	19 711	18 120	92	17,7	23,9	135
911	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute	100	322	322	1 498	3 652	244	6,7	8,8	131
912	Kellner, Stewards	60	72	120	1 225	1 297	106	4,9	5,6	114
913	Übrige Gästebetreuer	234	126	54	4 180	1 370	33	5,6	9,2	164
921	Hauswirtschaftsverwalter	302	708	234	5 720	8 386	147	5,3	8,4	158
932	Textilreiniger, Färber und Chemischreiniger	10	10		199	199		5,0	5,0	
934	Glas-, Gebäudereiniger	6	10		384	323		1,6	3,1	
Insgesamt		45 914	65 070	142	620 435	616 352	99	7,4	10,6	143

* Veränderungsreihen 1983 zu 1982 sind nur bei Berufsordnungen ausgewiesen, bei denen die Zahl der Arbeitslosen 1983 bei $n \geq 50$ und 1982 bei $n \geq 10$ lag.

Quelle: Strukturhebung der Bundesanstalt für Arbeit September 1982 und 1983 (St. 4 – Arbeitslose) und Statistisches Bundesamt 1982 und 1983 (bestandene Prüfungen).

bessert haben sich die Beschäftigungschancen lediglich für Bankkauffrauen (Rückgang des Arbeitslosenanteils um 32%) und für Bekleidungsnaherinnen (Rückgang um 4%).

Besonders ungünstige Beschäftigungsaussichten hatten 1983 Absolventinnen der Ausbildungsberufe

9011 Friseurin	= 24,1% (-)
0510 Gärtnerin	= 21,5% (-)
6821 Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	= 18,1% (0)
8561 Arzthelferin	= 15,6% (+)
6851 Apothekenhelferin	= 11,8% (0)

Zu den fünf Ausbildungsberufen mit relativ niedrigen Arbeitslosenanteilen rechnen

6910 Bankkauffrau	= 1,3% (-)
7811 Angestellte im öffentlichen Dienst	= 3,7% (+)
7535 Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	= 4,0% (+)
3520 Bekleidungsnaherin	= 5,0% (-)
7812 Industriekauffrau	= 6,2% (-)

Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung [7] zeigt, daß junge Fachkräfte, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, trotz drastisch verschlechterter Anwendungsbedingungen der erworbenen Qualifikationen auch bei Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung an ihrem Anspruch auf befriedigende, ihrer Ausbildung entsprechende Arbeit festhalten. Die ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen führen nicht zu einer Reduktion der berufsbezogenen Erwartungen und Ansprüche.

Die Berufsbildungsabsolventen, die nicht beschäftigt sind, unterscheiden sich von den Berufstätigen nicht in der Formulierung, wohl aber in den Realisierungsmöglichkeiten dieser Ansprüche; sie zeigen sich gezwungenermaßen bereit, jede Arbeit zu akzeptieren, um existieren zu können, gehen dabei aber – wie auch die unterwertig Beschäftigten – davon aus, daß sie diese Art von Erwerbstätigkeit nicht auf Dauer ausüben wollen.

An der Notwendigkeit einer Ausbildung als Grundlage für und Versprechen auf den Erhalt eines qualifizierten Arbeitsplatzes wird auch bei negativen Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt von allen Jugendlichen festgehalten. Zumindest wird – auch bei denen, die keine Arbeit gefunden haben – die Berufsausbildung als der entscheidende Konkurrenzvorteil gegenüber Ungelernten, als eine Art Minimalvoraussetzung gewertet, um überhaupt ins Erwerbsleben integriert zu werden.

Anmerkungen

- [1] Bundesanstalt für Arbeit: Strukturhebung September 1980 bis 1983 (St. 4).
- [2] Statistisches Bundesamt: Bestandene Prüfungen 1980 bis 1983.
- [3] Bundesanstalt für Arbeit: „Strukturhebung...“, aa.O. Bei den Arbeitslosenzahlen ist zu berücksichtigen, daß bei einer Arbeitslosigkeit von über einem Jahr die entsprechenden Personen im Vorjahr ebenfalls mitgezählt sind (1983 beträgt der Anteil dieser – doppelt erfaßten – Langfristarbeitslosen mit abgeschlossener Ausbildung 7,4%).
- [4] Die Auswertung ist eingegrenzt auf Berufsordnungen mit mehr als 250 arbeitslosen Fachkräften im Jahr 1983. In Klammern ist angegeben, ob die Steigerungsrate des Anteilwertes 1982 : 1983 über dem Durchschnitt (+), etwa im Durchschnitt (0) oder unter dem Durchschnitt (-) liegt. Aus Platzgründen ist nur die männliche Berufsbezeichnung angeführt.
- [5] Rangfolge nach der Zahl der bestandenen Prüfungen 1982. Die Angaben auf der Ebene von Berufsklassen (4-Steller) erfolgen unter Vorbehalt, da die erlernten Berufe der Arbeitslosen nicht immer präzise erfaßt werden.
- [6] In Klammern ist angegeben, ob die Steigerungsrate des Anteilwertes 1982 : 1983 über dem Durchschnitt (+), etwa im Durchschnitt (0) oder unter dem Durchschnitt (-) liegt.
- [7] Forschungsprojekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“.

Richard v. Bardeleben / Georg Böll / Günter Walden

Perspektiven der Erfassung von Kosten betrieblicher Weiterbildung

Die Höhe der Weiterbildungskosten der privaten Wirtschaft wird auf rd. 9 Mrd. DM geschätzt. [1] In dem folgenden Beitrag wird die Auffassung vertreten, daß die Kosten der betrieblichen Weiterbildung nicht isoliert betrachtet werden sollten, sondern in einen engen Zusammenhang zu Inhalten, Zielen, Gestaltung und Wirkungen der Weiterbildung gestellt werden müssen. Letztlich geht es um die Frage nach Kosten und Nutzen der Weiterbildung. Dies gilt sowohl für wissenschaftliche Untersuchungen, in denen für eine Vielzahl von Betrieben durchschnittliche Kostengrößen ermittelt werden, als auch für die Erfassung von Weiterbildungskosten durch den Betrieb selbst für interne Zwecke.

Betriebe als Weiterbildungsträger

Die Betriebe der deutschen Wirtschaft sind über ihre Funktion als Einrichtungen der wirtschaftlichen Leistungserstellung hinaus auch Lernorte der beruflichen Bildung. Zum einen sind sie im Rahmen des dualen Systems wesentlich an der Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung beteiligt, zum anderen gehören sie zu den wichtigsten Trägern beruflicher Weiterbildung. Einer kürzlich vorgelegten Untersuchung zur Weiterbildungsbeziehung der Bevölkerung ist zu entnehmen, daß knapp die Hälfte (47%) aller beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen dem betrieblichen Trägerbereich zuzuordnen ist. [2] Zu unterscheiden ist die interne Weiterbildung, die in den Räumen des Betriebes oder Unternehmens für Firmenangehörige durchgeführt wird, von der externen Weiterbildung, die im Auftrage der Betriebe von externen Bildungseinrichtungen veranstaltet wird.

Im Vordergrund betrieblicher Weiterbildung stehen Maßnahmen der beruflichen Anpassung, während der Umschulung und Aufstiegsfortbildung nur eine untergeordnete Bedeutung zukommt. [3]

Sieht man die beruflichen Qualifizierungsprozesse in Unternehmen als einen Teil des gesamten Bildungswesens, so fällt auf, daß die Weiterbildungsarbeit der Betriebe im Vergleich zu anderen Bereichen (z. B. der Volkshochschulen) nur sehr ungenügend dokumentiert ist. So liegen „keine genauer aufgeschlüsselten Daten über den Umfang, die methodisch-didaktische Organisation und die Teilnehmerstruktur“ [4] vor. Aussagen zu den Kosten der betrieblichen Weiterbildung können allerdings einer Reihe von Untersuchungen entnommen werden, deren wesentliche Ergebnisse im folgenden kurz dargestellt werden sollen.

Weiterbildungskosten der privaten Wirtschaft – Ergebnisse aus vorliegenden Untersuchungen

Die Untersuchungen zu den Kosten der betrieblichen Weiterbildung unterscheiden sich sowohl in der Auswahl der untersuchten Betriebe als auch in den verwendeten Instrumentarien zur Erfassung der Kosten deutlich voneinander; ein Vergleich der Ergebnisse ist deshalb nur eingeschränkt möglich. Gemeinsam ist den Erhebungen, daß sie nur organisierte Lernprozesse betrachten und z. B. die nicht als Weiterbildung organisierte betriebliche Einarbeitung am Arbeitsplatz unberücksichtigt lassen.

Die zugrundeliegenden Kostenbegriffe umfassen neben den direkten Kosten (z. B. Lehrpersonal, Lehrmittel) auch die indirekten Kosten der Lohn- und Gehaltsfortzahlung, falls Veranstaltungen in die Arbeitszeit fallen. An wichtigen Untersuchungen, die sich mit der Erfassung der betrieblichen Weiterbildungskosten beschäftigt haben, sind folgende zu nennen (in Klammern Angabe des Jahres, auf das sich das Datenmaterial bezieht): Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ (1971) [5], Tholen/Winter (1976) [6], Falk/Bönisch – Bayerische Metallindustrie (1979) [7], Falk/Bönisch – Bayern (1980) [8], Falk (1980). [9]

Als wesentliche Ergebnisse dieser Untersuchungen sind zu nennen:

- Hochrechnungen der Weiterbildungskosten für die Bereiche Industrie und Handel sowie Handwerk wurden von der Sachverständigenkommission, Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1971) von dem Institut der deutschen Wirtschaft (1980) vorgenommen. Während die Sachverständigenkommission die Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung im Jahre 1971 mit rd. 2 Mrd. DM angibt [10], weist das Institut der deutschen Wirtschaft für 1980 rd. 8 Mrd. DM [11] aus. Mittlerweile ist dieser Betrag auf rd. 9 Mrd. DM hochgerechnet worden. Wegen der unterschiedlichen methodischen Ansätze erscheint ein direkter Vergleich der Ergebnisse der beiden Untersuchungen allerdings mit starken Vorbehalten belastet. [12]
- Für die Kosten der betrieblichen Weiterbildung pro Beschäftigten errechnet sich aus der Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft für 1980 ein Wert von rd. 460 DM [13] pro Jahr. Die Sachverständigenkommission wies für 1971 noch einen Betrag von rd. 80 DM [14] aus.
- Die Durchschnittskosten pro Weiterbildungsteilnehmer werden von der Sachverständigenkommission 1971 für interne Weiterbildung mit rd. 630 DM angegeben, während für die externe Weiterbildung ein Betrag von rd. 910 DM ausgewiesen wurde. [15] Auch neuere Untersuchungen sprechen davon, daß externe Weiterbildung für den Betrieb mit höheren Kosten verbunden sei als interne. So weisen Falk/Bönisch [16] für das Jahr 1980 einen Betrag von 1786 DM pro Weiterbildungsteilnehmer für externe Weiterbildung gegenüber einem Durchschnittsbetrag von 1353 DM für interne Weiterbildung aus (Ergebnis bezieht sich nur auf Bayern).
- Ein Versuch zur Berechnung der durchschnittlichen Kosten pro Weiterbildungsmaßnahme wurde bisher nur von Tholen/Winter für 1976 [17] unternommen. Rund 90 Prozent der Betriebe gaben in der betreffenden Untersuchung an, daß die Durchschnittskosten einer Maßnahme unter 20000 DM liegen.
- Im Zusammenhang mit der Kostenartenstruktur kommen die Untersuchungen übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß die Kosten der Lohn- und Gehaltsfortzahlung den größten Anteil ausmachen (rd. 50%). [18]

Den Untersuchungen sind darüber hinaus eine Reihe von Aussagen zur Differenzierung der betrieblichen Weiterbildungskosten zu entnehmen:

- Die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und Jahr sind in Großbetrieben tendenziell höher als in Klein- und Mittelbetrieben. [19] Dabei ist allerdings nach interner und externer Weiterbildung zu unterscheiden. Während Großbetriebe vorrangig interne Weiterbildung durchführen, liegt der Schwerpunkt in Klein- und Mittelbetrieben bei externer Weiterbildung. [20]
- Generell kann gesagt werden, daß die durchschnittlichen Kosten pro Beschäftigten in der Gruppe der Führungskräfte am höchsten sind, in der Gruppe der an- und ungelernen Arbeiter dagegen besonders niedrig. [21]
- Zwischen einzelnen Wirtschaftsbereichen sind deutliche Unterschiede in der Kostenhöhe pro Beschäftigten festzustellen. Besonders hohe Kosten werden für die Metall- und Elektroindustrie sowie für Banken und Versicherungen angegeben. [22]
- Die Höhe der Weiterbildungskosten in einzelnen Regionen schwankt beträchtlich [23], doch konnten Hypothesen zur Erklärung dieser Unterschiede nicht bestätigt werden. So gab es für das Datenmaterial der Sachverständigenkommission (1971) beispielsweise keinen gesicherten statistischen Zusammenhang zwischen den Weiterbildungskosten pro Beschäftigten und der Wirtschaftskraft einer Region. [24] Ebenso konnte ein Stadt-Land-Gefälle nicht nachgewiesen werden. [25]

Die wesentliche Funktion der bisher durchgeführten Kostenuntersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung besteht darin, daß ein erster Beitrag zur Schaffung von Transparenz in einem wichtigen, aber nur unzureichend dokumentierten Bildungsbereich geleistet wurde. Für sich genommen können die Untersuchungsergebnisse allerdings keine Grundlage bildungspolitischer Entscheidungen verantwortlicher politischer Instanzen sowie gesellschaftlicher Großorganisationen sein. Das vorhandene Datenmaterial ist hierzu nicht genügend differenziert und gibt

nur wenig Anhaltspunkte über die vermittelten Inhalte, die methodisch-didaktische Organisation sowie die Teilnehmerstruktur. Es mag zwar ungefähr bekannt sein, was betriebliche Weiterbildung kostet, nur wenig weiß man aber darüber, was betriebliche Weiterbildung eigentlich ist, bzw. nützt.

Bei einer isolierten Verwendung der ermittelten Kostendaten besteht die Gefahr von Fehlinterpretationen. So führt die Betrachtung der betrieblichen Weiterbildungskosten allein nicht zu einer realistischen Einschätzung der Weiterbildungsleistungen der privaten Wirtschaft. Insbesondere spricht der in öffentlichen Diskussionen häufig vorgebrachte Hinweis auf die beträchtliche Höhe der betrieblichen Weiterbildungskosten nicht per se für ein befriedigendes quantitatives und qualitatives Niveau betrieblicher Weiterbildung. Aus anderen Untersuchungen sind Probleme betrieblicher Weiterbildung, wie z. B. eine sehr ungleiche Einbeziehung einzelner Beschäftigtengruppen in Bildungsaktivitäten oder eine zu extreme Betriebsorientierung bei der inhaltlichen Gestaltung, hinreichend bekannt. [26]

Bei der Analyse von Weiterbildungskosten müssen deshalb ständig die dahinterstehenden realen Dimensionen im Auge behalten werden, bildungsökonomische Untersuchungen sollten sich auch um die Inhalte ihres Forschungsgegenstandes kümmern. [27] In Kostenuntersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung wäre daher insbesondere zu thematisieren, für welche Zwecke und für welche Personengruppen finanzielle Mittel aufgewendet werden und welche Weiterbildungsformen vertreten sind. Dies verlangt differenzierte Erhebungen, die über die relativ groben Erfassungsmarkerekmale der bereits vorliegenden Untersuchungen hinausgehen. Zu einer realistischen Einschätzung der Bedeutung betrieblicher Weiterbildung reicht beispielsweise nicht die Unterteilung in Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung aus, hier wäre u. a. nach inhaltlichen Bereichen und Zeitdauer zu untergliedern. Im Zusammenhang mit der Diskussion über die „Neuen Technologien“ wäre zu fragen, welcher Kostenanteil auf die Vermittlung von Kenntnissen über diese Technologien entfällt. Von wesentlicher Bedeutung zur Beurteilung der betrieblichen Weiterbildung ist auch die Frage, welche Personenkreise von den Ausgaben der Betriebe für Weiterbildung profitieren. Hierzu wäre eine Verknüpfung von Kostengrößen zu differenzierten teilnehmerbezogenen Merkmalen erforderlich (Geschlecht, Alter, Stellung im Betrieb, betrieblicher Organisationsbereich, Schulbildung).

Sind bereits nur unklare Vorstellungen darüber vorhanden, auf welche Ziele, Inhalte und Gestaltungsformen betrieblicher Weiterbildung sich die eingesetzten Finanzmittel eigentlich beziehen, so herrscht eine vollständige Unkenntnis über die mit betrieblicher Weiterbildung verbundenen Wirkungen bzw. dem Weiterbildungsnutzen. In Kostenuntersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung wären deshalb auch Aspekte des Nutzens zu berücksichtigen. Selbstverständlich kann es hierbei nicht um eine perfekte Lösung der (Fachleuten hinlänglich bekannten) Zuordnungs- und Meßprobleme bei Kosten-Nutzen-Analysen gehen. Die methodischen Probleme dürfen nicht zu einer Ausblendung der Kategorie des Nutzens führen. Gefragt wären daher pragmatisch orientierte Ansätze, in denen auf der Grundlage empirisch gestützter Plausibilitätsüberlegungen Zusammenhänge zwischen Kostengrößen und Nutzenbestandteilen aufgezeigt werden könnten.

Eine Vielzahl sinnvoller Fragestellungen könnte hier untersucht werden. Beispielsweise wäre zu fragen, inwieweit durch die von den Betrieben aufgebrachten finanziellen Mittel Prozesse der Ausgliederung von Arbeitskräften mit geringen Qualifikationen verhindert werden oder welcher Beitrag für eine erfolgreiche Umsetzung neuer Technologien geleistet wird.

Erfassung von Kosten der Weiterbildung durch den Betrieb für interne Zwecke

Die Ergebnisse und Kennzahlen von Kostenuntersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung, z. B. auf Branchenebene, sind für den einzelnen Betrieb und seine Belegschaft von geringer Bedeu-

tung. Ein Betrieb kann anhand dieser Daten bestenfalls erkennen, wie weiterbildungsaktiv seine Personalpolitik im Vergleich zum Durchschnitt der übrigen Betriebe ist. Wie steht es aber mit der Erfassung von Weiterbildungskosten durch den Betrieb selbst für interne Zwecke?

Viele Betriebe scheinen gegenwärtig keine besondere Notwendigkeit zur Erfassung und Analyse ihrer Weiterbildungskosten zu sehen. So hatten in einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) [28] mehr als zwei Drittel der befragten, Weiterbildung betreibenden Betriebe keinerlei Kostenrechnung für Weiterbildung. Zum Teil ist dies auf ein häufig nur geringes quantitatives Niveau der Weiterbildung einzelner Betriebe zurückzuführen, ein wesentlicher Grund für das Fehlen von Kostenrechnungen dürfte aber auch darin liegen, daß über die mit betrieblicher Weiterbildung verbundenen Leistungen im Betrieb nur unklare Vorstellungen vorhanden sind. Nimmt man nämlich den betriebswirtschaftlichen Kostenbegriff als Maßstab, wonach Kosten als der bewertete Verbrauch an Gütern und Dienstleistungen zur Herstellung betrieblicher Leistungen definiert sind, so hat es wenig Sinn, eine Kostenanalyse für weitgehend nicht bekannte Leistungen vorzunehmen. Die Beurteilung von Kosten setzt im Normalfall die Kenntnis des Wertes der erstellten Leistung voraus. Auf der anderen Seite gehört zu einer Analyse von Leistungen auch ein aussagefähiges und adäquates Kostenrechnungssystem.

Obwohl bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sogar häufig von „Investitionen in Humankapital“ gesprochen wird, fehlen Instrumente zur Erfassung von Erfolgsgrößen der Weiterbildung. So hatten in der bereits zitierten Untersuchung des BIBB nur 14 Prozent der Betriebe ein einfaches standardisiertes Kontrollsystem. Die Mehrheit der Betriebe begnügt sich mit einem kurzen Teilnehmergehör bzw. einer gelegentlichen Beobachtung des Teilnehmers an seinem Arbeitsplatz. Ein Fünftel der an der Untersuchung beteiligten Betriebe unternimmt überhaupt nichts, um das Ergebnis der Weiterbildung der Mitarbeiter beurteilen zu können.

Weder erfolgt also in den meisten Betrieben eine systematische Erfassung und Analyse von Weiterbildungskosten, noch besteht ein Instrumentarium zur Beurteilung des Weiterbildungserfolges. Dabei ist das Fehlen einer Kostenrechnung u. E. wesentlich auf die nur unklaren Vorstellungen über den Wert der Weiterbildung zurückzuführen. Wie bei wissenschaftlichen Untersuchungen zu den Weiterbildungskosten der Betriebe in ihrer Gesamtheit, kann auch die Erfassung von Weiterbildungskosten durch den einzelnen Betrieb für interne Zwecke nur dann einen Aussagewert haben, wenn gleichzeitig ein Bezug zu den mit der Weiterbildung verbundenen Wirkungen hergestellt wird.

Bei den Betrieben scheint ein zunehmendes Interesse an der Entwicklung von Instrumentarien zur Erfassung von Kosten und Leistungen vorhanden zu sein. So äußerten in der erwähnten BIBB-Untersuchung (ausgehend von einem weiteren Ausbau der Weiterbildung) mehr als drei Viertel der befragten weiterbildungsaktiven Mittel- und Großbetriebe Interesse an einem Leitfadensystem zur Ermittlung der Weiterbildungskosten nach Art und Struktur sowie an einem Raster zur Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen. Ähnlich wie bei wissenschaftlichen Untersuchungen, die sich auf eine Vielzahl von Betrieben beziehen, kann es auch auf der betrieblichen Ebene nicht um die Installierung eines (nur scheinbar) perfekten Systems einer Kosten-Nutzen-Analyse gehen. Die methodischen Probleme der Nutzenmessung sowie der Zurechnung von Kosten zu Nutzenbestandteilen sind beim heutigen Stand der Forschung kaum zu lösen. Möglich scheint aber der Aufbau eines „Informationssystems betriebliche Weiterbildung“, in dem der Erfassung und Analyse der Weiterbildungskosten eine wesentliche Funktion zukommen kann. In einem solchen Informationssystem müßten die wesentlichen weiterbildungsbezogenen Daten eines Betriebes (bestehend aus Kosten- und Leistungsgrößen) ausgewiesen werden. Entsprechende Angaben wären dabei sowohl auf die Ebene der einzelnen Maßnahmen als auch auf Gruppenmerkmale zu beziehen. Bei der

Kostenanalyse ist u. a. zu denken an eine Differenzierung nach Kostenarten, Belegschaftsgruppen, betrieblichen Funktionsbereichen, inhaltlichen Schulungsbereichen, interner und externer Weiterbildung. Auf der Leistungsseite ist zu denken an zeitlich gestaffelte Beurteilungen von Weiterbildungsveranstaltungen durch Teilnehmer, Lehrkräfte sowie Weiterbildungsexperten der Betriebe. Dabei müßte zunächst der Weiterbildungserfolg definiert werden (z. B. als Lernerfolg, Einstellungserfolg, Verhaltens-erfolg, Organisationserfolg, Zufriedenheitserfolg, Investitions-erfolg). Im Abschluß daran wären Instrumentarien (z. B. Fragebögen, Beobachtungsbögen, Beurteilungsbögen) zu erarbeiten, mit deren Hilfe die einzelnen Erfolgskategorien operationalisiert werden könnten, so daß eine Beurteilung des Weiterbildungserfolges zumindest näherungsweise möglich würde. Eine solche Evaluation des Erfolges könnte zum einen unmittelbar nach Abschluß der Weiterbildungsveranstaltung erfolgen und zum anderen nach Rückkehr des Weiterbildungsteilnehmers an den Arbeitsplatz. Hierbei wäre besonderes Gewicht auf die Erfolgssicherung, d. h. den Lerntransfer, die Umsetzung des Gelernten in die Praxis zu legen.

Sowohl für die Erfassung von Kosten- als auch von Leistungsdaten wären im Betrieb geeignete Instrumente zu entwickeln, hier kann an bereits vorliegende Arbeiten angeknüpft werden. [29] Die wesentliche Funktion des Informationssystems bestünde in der Schaffung von Transparenz der Weiterbildungsinstitution „Betrieb“. Transparenz wäre zunächst für diejenigen zu schaffen, die für die Planung von Weiterbildung im Betrieb verantwortlich sind. Ihre Entscheidungsgrundlage könnte wesentlich verbessert werden. Transparenz wäre aber auch für die potentiellen Weiterbildungsteilnehmer, die Mitarbeiter des Betriebes von Nutzen. Ähnlich wie bei einem Geschäftsbericht könnten die wesentlichen Daten des Informationssystems jährlich in einem Weiterbildungsbericht veröffentlicht werden. Durch die so hergestellte „Betriebsöffentlichkeit“ könnte eine lebendige Diskussion über die Weiterbildung in Gang gesetzt werden, die zu einer ständigen Verbesserung der sich ausweitenden betrieblichen Weiterbildungspraxis beitragen würde.

Anmerkungen

- [1] Deutscher Industrie- und Handelstag: Berufs- und Weiterbildung 1983/84, Bonn 1984, S. 65.
- [2] Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982, Bildung Wissenschaft Aktuell 1/84 (Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft), S. 10.
- [3] Ebenda.
- [4] Görs, D.: „Im Mittelpunkt der Mensch“ oder „Weiterbildung als Schlüssel zum Unternehmenserfolg“ – Aspekte und Probleme betrieblicher Weiterbildung. In: E. Schlutz (Hrsg.): Erwachsenenbildung zwischen Schule und sozialer Arbeit, Bad Heilbrunn 1983, S. 126.
- [5] Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: „Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung“, Abschlußbericht, Bielefeld 1974.
Eine umfassende Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten auf der Basis des von der Kommission bereitgestellten Datenmaterials hat Sausen vorgenommen:
Sausen, H.: Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971 mit einer Synopse über Bildungsurlaubregelungen und -entwürfe, Diss., Bonn 1976.

- [6] Tholen, H. H., Winter, H., Zschörner, H.: Erfassung und Analyse von Strukturen und Prozessen der betrieblichen Erwachsenenbildung – unter dem Gesichtspunkt der Integration betrieblicher Bildungsarbeit. Endbericht des RKW-Forschungsberichtes A 117, Köln 1979.
- [7] Falk, R., Bönisch, W.: Weiterbildung in Betrieben der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie – Ergebnisse einer empirischen Umfrage. In: Berichte zur Bildungspolitik 1980/81 des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln 1980.
- [8] Falk, R., Bönisch, W.: Betriebliche Weiterbildung in Bayern – Eine Dokumentation, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1981.
- [9] Falk, R.: Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung – Repräsentative Erhebung für 1980. In: Berichte zur Bildungspolitik 1982/83 des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln 1982.
- [10] Sausen, H.: „Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten . . .“, a.a.O., S. 34 und S. 44.
- [11] Falk, R.: „Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung . . .“, a.a.O., S. 158.
- [12] Vgl.: Sausen, H.: Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung – Kritische Anmerkungen zu einer Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Januar/Februar 1983.
- [13] Falk, R.: „Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung . . .“, a.a.O., S. 157.
- [14] Sachverständigenkommission: „Kosten und Finanzierung . . .“, a.a.O., S. 92.
- [15] Sausen, H.: „Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten . . .“, a.a.O., S. 107–108.
- [16] Falk, R., Bönisch, W.: „Betriebliche Weiterbildung in Bayern . . .“, a.a.O., S. 46; vgl. auch Falk, R.: „Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung . . .“, a.a.O., S. 147.
- [17] Tholen, H. H., Winter, H., Zschörner, H.: „Erfassung und Analyse . . .“, a.a.O., S. 170.
- [18] Vgl. z. B. Sausen, H.: „Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten . . .“, a.a.O., S. 175 ff. sowie Falk, R., Bönisch, W.: „Betriebliche Weiterbildung in Bayern . . .“, a.a.O., S. 42.
- [19] Vgl. z. B. Tholen, H. H., Winter, H., Zschörner, H.: „Erfassung und Analyse . . .“, a.a.O., S. 168
- [20] Vgl. z. B. Sausen, H.: „Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten . . .“, a.a.O., S. 90.
- [21] Vgl. z. B. Tholen, H. H., Winter, H., Zschörner, H.: „Erfassung und Analyse . . .“, a.a.O., S. 50.
- [22] Vgl. Falk, R., Bönisch, W.: „Betriebliche Weiterbildung in Bayern . . .“, a.a.O., S. 45 sowie Sausen, H.: „Analyse der betrieblichen Weiterbildungskosten . . .“, a.a.O., S. 93.
- [23] Sausen, H.: a.a.O., S. 63 ff.
- [24] Ebenda S. 65.
- [25] Ebenda S. 67.
- [26] Vgl. die Ausführungen bei Sengenberger, W., Mendius, H. G.: Qualifizierung in Betrieb und Arbeitsmarktentwicklung. In: Das Parlament Nr. 28, 1984, S. 27–38.
- [27] Vgl. Edding, F.: Alternative Definitionen von Bildung und einige Auswirkungen auf die Zurechnung von Kosten und Nutzen – Überlegungen im Blick auf die Bundesrepublik Deutschland, Beitrag zur Tagung des Ausschusses Bildungsökonomie der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Freiburg i. Br., September 1983, S. 1.
- [28] Veröffentlichung für das Frühjahr 1985 in Vorbereitung.
- [29] Vgl. z. B.: Leitfaden zur Ermittlung der Weiterbildungsleistungen – Struktur und Kosten – für Klein-, Mittel- und Großbetriebe. Hrsg.: Ausschuß für Berufsbildung des Zentralverbandes der Elektrotechnischen Industrie e.V. ZVEI Frankfurt (Main), Frankfurt 1982.

Paul Harro Piazzolo

Neue Technologien in der beruflichen Bildung

Die Herausforderung der Informationstechnik wird angenommen (im Bereich der beruflichen Bildung wird deutlich, welche engen Beziehungen zwischen Technik, Organisation und Arbeit bestehen. Wissenschaftliche Untersuchungen haben nachgewiesen, daß die Einführung einer bestimmten Technik in einen Betrieb keineswegs eindeutig im voraus festlegt, wie die zugehörige Arbeitsorganisation und die zugehörigen Arbeitsplätze zu gestalten sind. Hier gibt es also Spielräume. Das kann auch heißen: unter-

schiedliche Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter, aber doch wohl im Rahmen einer breit angelegten beruflichen Bildung. In der Fließbandherstellung von Automobilen war es möglich, viele Bäcker- und Metzgergesellen zu beschäftigen, von gänzlich ungelerten Kräften nicht zu reden.

In der automatisierten flexiblen Fertigung von Einzelstücken oder Kleinserien, z. B. von Büromöbeln, wird dies kaum mehr der Fall sein. Entgegen manchen Vorhersagen steht inzwischen

fest: Die „neuen Technologien“ verlangen in der gesamten Breite der Arbeitnehmer höhere, nicht niedrigere Qualifikationen.

Dieser Sachverhalt hat sich eindrucksvoll in der Fachtagung „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ bestätigt, die das Berufsförderungszentrum Essen zusammen mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft am 2. Mai letzten Jahres in Essen veranstaltet hat. Annähernd 60 Referenten, zu einem großen Teil aus wirtschaftenden Unternehmen, im übrigen aus Forschungs- und Bildungseinrichtungen sowie aus Verbänden, haben sich dort geäußert zum Stand der Technik, zu Qualifikationsveränderungen, zu Konzepten der Aus- und Weiterbildung und zu den Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Gesellschaft, und zwar bezogen auf die drei derzeit hauptbetroffenen Berufsfelder Elektrotechnik, Metalltechnik sowie Wirtschaft und Verwaltung. Die inzwischen erschienene Dokumentation der Tagung erlaubt es jedem Interessierten, sich selbst ein Bild in einer Breite und Tiefe zu machen, wie es bisher noch nicht gegeben worden ist. Einige herausgegriffene Stichworte mögen für das Ganze stehen:

- Automationstechnik am Beispiel von Robotersteuerungen.
- Autonome Fertigungsinsel.
- Bedarfsgerechte Anpassungsfortbildung in der CNC-Technik unter dem besonderen Aspekt von Instandhaltung und Service.
- Sinnvoller Einsatz von Geräten und Verfahren der neuen Informationstechnologien im Büro.
- Computergestütztes Lernen.
- Produktinnovation und Wettbewerbsfähigkeit.

Neben allem anderen, was die Fachdiskussion noch länger beschäftigen wird, hat die Fachtagung als Ganzes ein Ergebnis gebracht, das hoch zu veranschlagen ist und vielen anderen Mut machen sollte: Die durch den internationalen Wettbewerb ausgelöste Herausforderung der Informationstechnik wird in den Betrieben und in den Bildungseinrichtungen angenommen und führt schrittweise zu konstruktiven Lösungen. Der Regierungsbericht „Informationstechnik“ vom März letzten Jahres schlägt zu Recht die Linie ein, daß sich die deutsche Volkswirtschaft — mit einigen Ausnahmen der Spitzentechnologie — den Anforderungen gewachsen zeigt. So fallen auch Förderprogramme des Bundesministers für Forschung und Technologie auf fruchtbaren Boden, z. B. das Programm „Fertigungstechnik“ mit inzwischen ungefähr 2000 interessierten Firmen kleiner und mittlerer Größe. Viele Hochschulen entwickeln Initiativen zum Technologietransfer. Viele Gemeinden planen „Gründerparks“ und ähnliche Einrichtungen. Nicht zuletzt steigt auch die Zahl der Arbeitsplätze in der informationstechnischen Industrie.

Dennoch besteht kein Anlaß zu zufriedenerem Ausruhen. So gibt es in Teilen der Wirtschaft beachtliche Hemmnisse gegenüber Innovationen. Die jüngste Industriegeschichte kennt dafür nicht wenige Beispiele. Es gibt merkliche Ängste bei Arbeitnehmern, nicht mehr mithalten zu können und schlimmstenfalls den Arbeitsplatz zu verlieren. Und es gibt nach wie vor die verbreitete Unsicherheit unter Lehrern und Ausbildern, auf welche neuen Inhalte in Bildung und Ausbildung es nun tatsächlich ankomme. Die Begriffe „Mikroelektronik“ und „Mikroprozessor“ standen 1971 noch nicht im „Großen Brockhaus“. Wie kann es da heute schon befriedigende Antworten auf all diese Fragen geben?

Zumal auch auf Fragen, die zentral unsere geistige und soziale Situation anbelangen. Vor fünf Jahren hat der französische hohe Beamte und Buchautor Thierry Gaudin den Begriff des „Ethnozid“ geprägt. Damit ist gemeint der Untergang ganzer Kulturen durch eine sie überwältigende, d. h. von einzelnen Gesellschaften nicht mehr beherrschte, Technik. Hier liegt die Wurzel der Forderung nach sozialer Kontrolle der technologischen Entwicklung. Die bisherigen Anstrengungen auf diesem Gebiet reichen nicht aus. Daher muß sicherlich der Dialog zwischen Forschern und Bürgern, zwischen gesellschaftlichen Kräften, zwischen den Sozialpartnern, zwischen den Generationen und nicht zuletzt zwischen den politischen Parteien in intensiver Form und auf

Formen aller Art weitergehen. Eine herausragende Rolle wird in diesem Zusammenhang der vom Deutschen Bundestag am 14. März 1985 eingesetzten Enquête-Kommission Technikfolgenabschätzung und -bewertung zukommen.

Berufliche Bildung als zukunftssichernde Investition

Welchen Beitrag zur Gesamtentwicklung kann nun die berufliche Bildung leisten? Ausgangspunkt ist der schon genannte Bericht der Bundesregierung zur Informationstechnik. Hierin wird u. a. festgestellt: „Die Informationstechnik ist von grundlegender Bedeutung für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland. Wirtschafts- und Arbeitsleben werden sich in ihren Strukturen, Anforderungen und Ausprägungen verändern. Insbesondere dem Ausbildungs- und Fortbildungssektor fällt dabei eine entscheidende Rolle zu. Es wird entscheidend von der Qualifizierung der künftigen Beschäftigten abhängen, ob es gelingt, den bisherigen hohen Wohlstand zu erhalten und Vollbeschäftigung wieder zu erreichen und dauerhaft zu sichern. Bildung, berufliche Aus- und Weiterbildung müssen in diesem Zusammenhang als zukunftssichernde Investitionen verstanden werden.“

Gemäß § 2 des Berufsbildungsförderungsgesetzes sind durch die Berufsbildungsplanung Grundlagen für eine abgestimmte und den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen entsprechende Entwicklung der beruflichen Bildung zu schaffen. Im Hinblick auf die Informationstechnik bedeutet das vor allem, neuartige Qualifikationsanforderungen, angemessene Qualifikationsinhalte sowie wirksame Vermittlungsformen in der Aus- und Weiterbildung zu klären, zu entwickeln und zu erproben. Um in dieser Hinsicht weiterzukommen, müssen verschiedene Instrumente eingesetzt werden, nämlich Forschungsvorhaben, Modellversuche und ihre Auswertung, Erfahrungsaustausch durch Fachtagungen, Wissenstransfer durch Publikationen, Technologietransfer durch Institutionen und nicht zuletzt Überarbeitung der Aus- und Fortbildungsordnungen. Das gegenwärtige Spektrum der Aktivitäten des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft im Umfeld weiterer beteiligter Institutionen hat sich niedergeschlagen im „Aktionsprogramm: Neue Technologien in der beruflichen Bildung“, das am 10. Januar 1985 der Öffentlichkeit vorgestellt worden ist.

Aktivitäten des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft

Mit Forschungsvorhaben werden Daten ermittelt und Entscheidungsgrundlagen für das Ressort geschaffen. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat seit Mai 1983 selbst sechs Vorhaben vergeben, die sich auf Informationstechnik und berufliche Bildung beziehen. Auch das Bundesministerium für Forschung und Technologie und das Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit haben je ein thematisch zugehöriges Forschungsvorhaben vergeben. Daneben ist das Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin mit seinem eigenen Forschungsprogramm tätig, an dessen Aufstellung, Beschlußfassung und Genehmigung der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft allerdings erheblichen Anteil hat; derzeit sind in diesem Forschungsprogramm sieben einschlägige Vorhaben enthalten, drei weitere sind für 1985 vorgesehen. Eine Studie liegt inzwischen vor, und zwar zu den Voraussetzungen für einen regionalen zwischenbetrieblichen Bildungsverbund im Hinblick auf den Einsatz neuer Technologien. Entwickelt worden ist ein Kooperationsmodell, das in allen Regionen Aufmerksamkeit finden mußte.

Modellversuche sind in der außerschulischen Berufsbildung keine Neuheit, sondern schon vielfach bewährt. Das zeigen die bisherigen Versuchsprogramme, die das Bundesinstitut für Berufsbildung in der Regel im Zusammenwirken mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und mit breiter Beteiligung von Betrieben durchgeführt hat. Die Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ hat bei Unternehmen und Betrieben ein außerordentlich positives Echo gefunden.

Fast 500 Anfragen sind eingegangen. Aus einer deutlich kleineren Zahl ausgearbeiteter Konzeptionen konnten im Juni letzten Jahres 25 eindeutig prioritäre Vorhaben ausgewählt werden. Einige Vorhaben sind inzwischen bewilligt, die übrigen werden gegenwärtig bis zur Bewilligungsreife vorbereitet. Insgesamt haben sich drei Schwerpunkte herausgeschält:

1. Die automatisierte Zeichnung und Konstruktion, kurz CAD/CAM genannt;
2. die industrielle Automation oder auch Steuerungstechnik;
3. die integrierte Daten- und Textverarbeitung oder kurz Büro-technik.

Die Mehrzahl der ins Auge gefaßten Qualifizierungsmaßnahmen richtet sich auf die Weiterbildung. In einigen Fällen steht die Ausbildung im Vordergrund. In zwei Versuchen geht es vor allem um die Qualifizierung von Ausbildern.

Damit das duale System der Berufsbildung den neuen Anforderungen gewachsen ist, müssen parallel zu den Betrieben auch die beruflichen Schulen in die Lage versetzt werden, ihrerseits die neuen Aufgaben zu lösen. Tatsächlich haben die für die Schulen zuständigen Länder verstärkt seit Ende 1983 bei der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung Anträge auf Modellversuchsförderung eingereicht. Diese Vorhaben decken inzwischen die wichtigsten Berufsfelder und Berufe ab. Erfreulich ist darüber hinaus, daß zum einen ein Versuch ausdrücklich die Kooperation von Berufsschule und Betrieb zum Gegenstand hat und daß zum anderen in einem Fall Ergebnisse eines Wirtschaftsmodellversuchs für den Unterricht in beruflichen Schulen fruchtbar gemacht werden sollen.

Hilfestellung, Dokumentation und Übertragbarkeit von Modellversuchsergebnissen sind maßgebliche Aufgaben für die ihnen regelmäßig zugeordnete wissenschaftliche Begleitung. Der inhaltliche Zusammenhang aller Modellversuche, aber auch der Forschungsvorhaben, erfordert, die jeweiligen Ergebnisse zusammenzuführen, sie miteinander in Bezug zu setzen und damit nach gemeinsamen übergreifenden Fragestellungen auszuwerten. Eine derartige koordinierte Auswertung ist im vergangenen Jahr zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft konzeptionell ausgearbeitet worden. Die Durchführung dieser Auswertung, die auch internationale Entwicklungen einbeziehen soll, wird einem kompetenten wissenschaftlichen Institut übertragen werden.

Neugestaltung der Erstausbildung nicht im Vordergrund

Eine von manchem schon heute gestellte Frage ist diejenige nach einer fälligen Neuordnung der Aus- und Fortbildung. Nach allem, was wir bisher wissen, ist eine solche Fragestellung jedoch noch verfrüht. Erst in Umrissen ist erkennbar, in welchem Maß die neuen Technologien die Anforderungen an bestimmte Bildungsinhalte und Vermittlungsformen tatsächlich verändern. Auf längere Sicht ist freilich zu erwarten, daß nicht wenige Ergebnisse der Forschungsvorhaben und der Modellversuche dazu Anstoß geben können, überkommene Bildungsgänge zu überprüfen, zu ergänzen oder überhaupt neu zu ordnen. In einigen Fällen ist denkbar, daß bisher getrennte Berufe zusammenwachsen, z. B. der Kfz-Mechaniker mit dem Kfz-Elektriker, oder daß neue Berufe entstehen.

Ordnungspolitische Initiativen werden allerdings der Einführung neuer Technologien in deutlichem zeitlichem Abstand folgen müssen, damit die Ausbildungsfähigkeit der Mehrzahl der Betriebe nicht gefährdet wird. Von der Initiative der Sozialpartner wird es abhängen, wann und wie die neuen qualifikatorischen Anforderungen der Informationstechnik Eingang in neugestaltete Ausbildungsordnungen finden werden. In den Berufsfeldern Elektrotechnik und Metalltechnik haben sich die Sozialpartner auf die „Eckwerte“ für diese Neuordnung verständigt, so daß die Arbeit an der Neufassung der Ausbildungsordnungen beginnen kann.

Bei alledem darf die Frage nach der Qualifikation der Lehrer und der Ausbilder nicht übersehen werden. Hier muß verstärkt

angesetzt werden, um schnell die nötige Breitenwirkung zu erreichen. Mit welchen Angeboten man die Ausbilder erfolgreich anspricht, das hat der vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft seit 1980 geförderte Essener Modellversuch „Mikrocomputertechnik in der Facharbeiterausbildung“ in den letzten Jahren durch sich stetig ausweitende Aktivitäten unter Beweis gestellt.

Berufliche Weiterbildung des Facharbeiters

In einem Punkt besteht heute Einigkeit: Der beruflichen Weiterbildung gebührt Vorrang. Im schon genannten Regierungsbericht Informationstechnik findet sich die Feststellung, daß in den nächsten 10 Jahren jeder zweite Arbeitnehmer von der Einführung der Mikroelektronik am Arbeitsplatz betroffen sein wird. Schon allein daraus ergibt sich ein außerordentliches Potential notwendiger Weiterbildungsmaßnahmen. Auch eine 1982 abgeschlossene Intensivbefragung des Instituts der Deutschen Wirtschaft hat ergeben, daß die Mikroelektronik nur durch intensivierte Weiterbildung verkraftet werden kann. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat 1983 bei Verbänden und Institutionen nachgefragt, wie sie das berufliche Weiterbildungsangebot im Bereich der Informationstechnik beurteilen. Ferner sind EDV-bezogene Weiterbildungsangebote in Einrichtungen zur beruflichen Bildung ausgewertet worden. Das Ergebnis all dessen ist ebenso eindeutig wie unbefriedigend: Das derzeitige Angebot ist reichhaltig, unübersichtlich, regional sehr ungleich gestreut und inhaltlich sehr unterschiedlich gestaltet. Auf 15 Prozent der Arbeitsamtsbezirke entfallen 58 Prozent der Angebote; Spitzenreiter sind Frankfurt und München; der Fernunterricht macht nur wenig mehr als 4 Prozent aus. Angesichts dieser groben Kenntnis ist eine vertiefte Klärung von einem Forschungsvorhaben des Bundesinstituts für Berufsbildung zu erhoffen, das in den Bereichen Metallverarbeitung und Elektroindustrie einschließlich Informationsverarbeitende Industrie das vorhandene Angebot sichten und zugleich bestimmte Qualifizierungsbedürfnisse sichtbar machen soll.

Anknüpfungspunkt sollte grundsätzlich die – gerade in Deutschland entwickelte und bewährte – „Facharbeiterqualifikation“ sein. Dieser Empfehlung in dem umfangreichen Schlußbericht „Neue Technologien und Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland“, den das Forschungsinstitut für Arbeit und Bildung in Heidelberg im Juni 1984 der Kommission der Europäischen Gemeinschaften erstattet hat, ist aus der Sicht des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vorbehaltlos zuzustimmen. Neue Ansätze der Arbeitssoziologie betonen denn auch, daß vermehrte Bildungsanstrengungen in zukunftsträchtige Facharbeiterqualifikationen nicht nur die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft erhalten, sondern auch darüber hinaus einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt darstellen. Andererseits gibt es keinen Zweifel, daß es daneben auch auf die extrafunktionalen überfachlichen Qualifikationen ankommt, also die Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen wie Urteils- und Kritikfähigkeit, Engagement und Aufgeschlossenheit, Kommunikationsfähigkeit und Teamgeist, Zielbewußtsein und Entscheidungsfähigkeit.

Gestaltungsaufgabe der Berufsbildungspolitik

Wahrscheinlich stehen wir erst am Anfang der „dritten industriellen Revolution“, wie es oft zu hören ist. Der Unterschied zwischen Chip und Dampfmaschine ist gewaltig. Aber gerade der Zuwachs an Kapazität zur Informationsverarbeitung sollte uns heute – anders als vor 200 Jahren – in die Lage versetzen, durch gestaltende Maßnahmen, nicht zuletzt politischer Art, die positiven Akzente der Veränderungen zu verstärken und die negativen auf ein Minimum zu beschränken. Niemand kann sich der Herausforderung der Informationstechnik entziehen. Diese Herausforderung, eher besser als schlechter bestehen zu wollen – das sollte gemeinsamer Wille der öffentlich verantworteten Berufsbildungspolitik wie privatwirtschaftlicher Unternehmensstrategien sein.

MODELLVERSUCHE

Schulverweigerung und Schulversagen/ Biografische Erklärungsversuche

Eine Untersuchung von Bodo Voigt/
Leiter der wissenschaftlichen Begleitung des
'Schulverweigerer' Modellversuchs in Bremen

Zielgruppe und Zielsetzung der Untersuchung

Vom Arbeiter-Bildungs-Centrum der Arbeiterkammer Bremen wird seit 1982 ein Modellversuch zur Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung von 'Schulverweigerern' durchgeführt.

Im Rahmen der von der wissenschaftlichen Begleitung erstellten Untersuchung über Schulverweigerung sollte der Frage nachgegangen werden, wie es zu Schulverweigerung bzw. -versagen kommen kann.

Dabei war zunächst zu klären, was unter Schulverweigerung zu verstehen ist. Handelt es sich beispielsweise um ein längeres, unentschuldigtes Fernbleiben von der Schule, nach dem Motto: „Schulverweigerer ist, wer die Schule verweigert“, oder gehören auch Formen der Verweigerung schulischer Leistungs- und Verhaltensnormen dazu, die durch Widerstände innerhalb der Schule zum Ausdruck gebracht werden?

Die formale Definition von 'Schulverweigerung', wie sie auch vom Schulummittlungsdienst aufgefaßt wird, geht von der ersten Verweigerungsform aus, d. h., Schulverweigerung bedeutet ein unerlaubtes Fernbleiben von der vorgeschriebenen Anwesenheitspflicht im Rahmen der gesetzlichen Schulpflicht.

Unabhängig von dieser Formaldefinition liegen jedoch die beobachtbaren Erscheinungsformen von Schulverweigerung auf beiden Ebenen, also sowohl in der Verweigerung schulischer Anwesenheitspflicht als auch in der schulinternen Verweigerung, die meist auch durch partielles Wegbleiben von der Schule begleitet wird.

Die von der wissenschaftlichen Begleitung durchgeführte Untersuchung verfolgt zwei grundsätzliche Zielsetzungen:

Zum einen sollte ein Beitrag zur Rekonstruktion der Entstehungsbedingungen, Gründen und individuellen Verarbeitungsformen der durch die Verweigerungshaltung entstehenden Lebenssituation geleistet und gleichzeitig erste Erklärungsansätze entwickelt werden,

zum anderen sollte diese Aufarbeitung lebensgeschichtlicher 'Krisenwege' einzelner Modellversuchsteilnehmer für die weitere pädagogische Arbeit im Modellversuch genutzt werden, in dem auf den Einzelfall zugeschnitten, gezielte Förder- und Betreuungsmaßnahmen eingerichtet werden können.

Damit stellt die wissenschaftliche Begleitung, über das wissenschaftliche Erkenntnisinteresse hinausgehend, umsetzungsorientierte und für die pädagogische Praxis unmittelbar verwendbare Informationen zur Verfügung.

Methodische Vorgehensweise

Von insgesamt 80 durchgeführten biografischen Interviews sind acht 'Fälle' typischer Verweigerungshaltungen ausgewählt und näher betrachtet worden. Diese können in bezug auf die Modellversuchsjugendlichen als repräsentativ hinsichtlich Problemkonstellation und Entwicklungsverlauf angesehen werden. Diese acht Jugendlichen wurden ein zweites Mal interviewt, in dem auf die biografische 'Breite' verzichtet und dafür in aktuellen Problembereichen vertieft nachgefragt wurde. Zur methodischen Vorgehensweise standen grundsätzlich sowohl die 'narrative

Interviewmethode' nach Schütze als auch das von Heinz u. a. entwickelte 'problemzentrierte Interview' zur Auswahl. Bei der Interviewgestaltung erfolgte eine starke Orientierung an letzterer Methode, da die 'spontan rekapitulierte Biografie', wie sie im narrativen Interview vorgesehen ist, eine Überforderung der Jugendlichen bedeutet hätte, weil sie in der Regel von sich aus ohne gezieltes Nachfragen nicht die Geschichte ihrer Schulverweigerung erzählt hätten.

Erste Erklärungsansätze und Ergebnisse

In der Konzeption der Untersuchung ist davon ausgegangen worden, daß die Entstehungsbedingungen von Schulverweigerung im wesentlichen durch folgende Faktoren zu erklären sind:

- Schulfunktion und Schulstruktur,
- familiäre Sozialisationsbedingungen,
- subkulturelles Verweigerungspotential (S. 265).

Die Untersuchungsergebnisse bestätigen im wesentlichen diese Annahmen und kommen in bezug auf die einzelnen Faktoren zu folgenden Schlußfolgerungen:

Schulfunktion und Schulstruktur werden, von einer Ausnahme abgesehen, selten explizit kritisiert, sondern meist ihre Handhabung durch die Lehrer, d. h., weniger die abstrakte Funktion der Institution 'Schule', sondern eher die unmittelbar erlebbaren Personen geben Anlaß zu Kritik und führen im Laufe der meist eskalierenden Auseinandersetzungen zur Schulverweigerung.

Ungünstige familiäre Sozialisationsbedingungen führen häufig zunächst zu sporadischem Fernbleiben von der Schule. Es kommt zu Lernrückständen und Verständnisschwierigkeiten, die zu Unlust, Versagensängsten und häufig zu hoffnungslosem Zurückbleiben hinter das geforderte Lernpensum führen, so daß ein Ausweg in Flucht oder 'Räudale-Machen' gesehen wird. (S. 258)

Bei der These 'subkulturelles Verweigerungspotential' wird von einer jugendlichen Subkultur ausgegangen, die mit deutlichen Bezügen zur eigenen Klassenkultur Lebens- und Verhaltensweisen praktiziert, die auf jugendgemäße Art, Momente von klassenspezifischer Opposition gegen die Institution 'Schule', als meist sinnlos empfundene Vorbereitung auf 'Beruf', artikuliert. Sinnlos insofern, als die betroffenen Jugendlichen ihre Perspektivlosigkeit im Hinblick auf Ausbildungs- und Berufschancen vorwegnehmen und sich sinnlos fragen, „was der ganze Aufwand soll, wenn er doch zu nichts führt“. (S. 269)

Während die erstgenannten Verweigerungsformen eher als passive Reaktionen auf vorhandene Bedingungen in Familie, Schule und Gesellschaft angesehen werden können, stellt letztere eher eine aktive, bzw. bewußte Verweigerung von, als sinnlos erlebten, Anforderungen dar.

Die Rekonstruktion der Entstehungsbedingungen von Schulverweigerung sowie ihre subjektive Verarbeitung bis in die Ausbildung im Modellversuch hinein macht deutlich, daß Verweigerungsformen nicht nur erklärbar, sondern bei entsprechendem Lernangebot auch behebbar sind. *)

Kathrin Hensge
BIBB, Berlin

*) Detailliertere Informationen über die Untersuchungsergebnisse liegen im 3. Zwischenbericht der wiss. Begleitung vor. Eine Veröffentlichung im Rahmen einer Veröffentlichungsreihe des Arbeiter-Bildungs-Centrums ist geplant.

Modellversuch „Berufliche Bildung im Verbund“ – Verbesserung des Übergangs zwischen Schule und Beruf

Seit dem Herbst 1983 führt der Arbeitskreis Soziale Minderheiten e.V. (AKSM) in Bergisch Gladbach den Modellversuch „Berufliche Bildung im Verbund“ durch. Der Versuch wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreut und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft ergänzend durch den Sozialfonds der Europäischen Gemeinschaft (EG) finanziert.

Der AKSM besteht seit 13 Jahren und ist korporatives Mitglied der Arbeiterwohlfahrt. Hierdurch verfügt der Träger über den Rückhalt eines großen Wohlfahrtsverbandes, kann sich aber gleichwohl seine Unabhängigkeit und Anpassungsfähigkeit in den Entscheidungsprozessen vor Ort bewahren. Der Arbeitsschwerpunkt des Vereins lag zunächst bei ausländischen Jugendlichen. Der AKSM war unter anderem an der inhaltlichen Entwicklung von berufsvorbereitenden Maßnahmen für ausländische Jugendliche im Laufe der späten 70er Jahre (MSE, MSBE, MBSE) beteiligt. In den letzten Jahren werden jedoch in zunehmendem Maße Auftragsprojekte durchgeführt, in denen deutsche Jugendliche überwiegen.

Der Modellversuch wurde vor dem Hintergrund der Erfahrungen des AKSM mit berufsvorbereitenden Lehrgängen und Kursen sowie ausbildungsbegleitenden Hilfen entwickelt.

Diese Angebote wurden und werden vor allem von Jugendlichen wahrgenommen, die sich nach dem Abschluß der allgemeinbildenden Schule einer „ersten Bruchstelle“ bei ihrem Übergang in eine dauerhafte und qualifizierte Erwerbstätigkeit gegenübersehen. Aufgrund einer geringen Eingangsqualifikation haben sie große Schwierigkeiten, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. In aller Regel bedürfen sie noch einer weiteren Förderung, um in ein Ausbildungsverhältnis „einemünden“ zu können und einen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erreichen.

Durch das insgesamt zu geringe Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen und durch die anhaltend hohen Bewerberzahlen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sowie die entsprechend hohen Anforderungen in betrieblichen Auswahlverfahren (Bestenauslese) werden die Berufsstartprobleme gegenwärtig noch erheblich verstärkt.

Der Modellversuch wendet sich in zwei Durchgängen an jeweils 100 dieser ausbildungsbenachteiligten Jugendlichen. Diese sollen über mehrere Jahre hinweg kontinuierlich und möglichst bis zu ihrem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf begleitet und qualifiziert werden.

Um dieses Ziel zu verwirklichen, werden im Modellversuch zwei Wege beschritten, die in einem inhaltlichen und organisatorischen Zusammenhang stehen.

Einerseits wird versucht, neue Beratungsformen für ausbildungsbenachteiligte Jugendliche, d. h. neue Formen der Verknüpfung von berufs- und sozialpädagogischen Beratungsinhalten zu entwickeln. Dieser Aspekt wird durch die Einrichtung und den Betrieb einer Beratungsstelle umgesetzt.

Andererseits wird in dem Modellversuch ein regionales Verbundsystem von Maßnahmen und Institutionen der beruflichen Bildung eingerichtet und erprobt, in dem möglichst alle regional verfügbaren Möglichkeiten der Qualifizierung und Förderung zusammengefaßt und koordiniert werden sollen.

Die Beratungsstelle dient den Jugendlichen als Anlaufstelle und Ausgangspunkt für ihren weiteren Weg durch das Verbundsystem. Intention und bisherige Praxis des Verbundsystems und der integrierten Beratungsstelle sollen nachfolgend kurz dargestellt werden.

Im dualen System teilen sich staatliche Institutionen, Kammern, Ausbildungsbetriebe und weitere Stellen die Verantwortung für die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen.

Diese Institutionen sollen zusammenwirken, um berufliche Qualifikationen auf dem Niveau von anerkannten Ausbildungsberufen zu vermitteln.

Jene Bewerber(innen) aber, die auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht zum Zuge kommen und keinen Ausbildungsplatz erhalten, obwohl sie (mit entsprechender berufs- und sozialpädagogischer Unterstützung) für eine Ausbildung geeignet erscheinen, sind in dieser Situation auf die Zuständigkeit und Hilfestellung jeweils einzelner Institutionen verwiesen. In aller Regel nehmen sie Ersatzangebote für eine betriebliche Berufsausbildung (schulische Berufsvorbereitung, Auftragsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit usw.) wahr.

Sie bewegen sich darin außerhalb des gemeinsamen Verantwortungsbereiches von Staat, Ausbildungsbetrieben und weiteren Institutionen, der auf den Erwerb eines anerkannten Ausbildungsberufes hin angelegt ist.

Mit dem Verbundsystem wird beabsichtigt, die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten des Regelsystems der betrieblichen Berufsausbildung auch für solche Jugendliche zu mobilisieren, die vorläufig noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Neben privaten Ausbildungsbetrieben und ausbildenden Behörden erscheinen als weitere Elemente des Verbundsystems: die Kammern und andere „zuständige Stellen“, die Berufsschulen, die Arbeitsverwaltung, Freie Träger der Jugendberufshilfe, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen in der Region sowie eine Reihe weiterer Einrichtungen, Behörden und Personen, die für die beabsichtigte Qualifizierung der Jugendlichen einen Beitrag leisten können.

Diese Elemente sollen im Verbundsystem inhaltlich und organisatorisch so zusammengefügt und ergänzt werden, daß hierdurch möglichst viele ausbildungsbenachteiligte Jugendliche doch noch zu einem erfolgreichen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf gelangen.

Eine zentrale Aufgabe besteht z. B. darin, die Ausbildungsorientierung von berufsvorbereitenden Maßnahmen durch zusätzliche Angebote abzusichern. Durch Praktika in Ausbildungsbetrieben, Betriebserkundungen, Hilfestellung in Bewerbungsverfahren, Anleitung zu einer systematischen Ausbildungsplatzsuche und zum Ausschöpfen aller verfügbaren Informationsquellen usw. soll der Weg in eine anschließende Ausbildung für die Teilnehmer(innen) solcher Maßnahmen offengehalten werden.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt liegt in der Initiierung einer dauerhaften Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieben und außerbetrieblichen Maßnahmen (der Berufsvorbereitung und -ausbildung) der unterschiedlichen Träger.

Das Verbundsystem soll aber nicht nur für eine organisatorische Effektivierung des Übergangs von der Schule in den Beruf (Überwindung der ersten Bruchstelle!) eingerichtet werden, sondern auch als pädagogisch unmittelbar wirksame Anlaufstelle für Jugendliche zur Verfügung stehen. Zu diesem Zweck hat der Durchführungsträger im Zentrum des Versuchsgebietes eine Beratungsstelle für Jugendliche vor und während der Berufsausbildung eingerichtet.

Diese Stelle ist dem eigentlichen Verbundsystem der Institutionen und Maßnahmen vorgelagert. Sie spricht ausbildungsbenachteiligte Jugendliche nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule an und steht ihnen in den Folgejahren als ständiger Ansprechpartner für ihre Ausbildungsprobleme zur Verfügung. Für diesen langfristig und kontinuierlich angelegten Beratungsprozeß können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstelle auf die Verbindungen im Verbundsystem zurückgreifen. Die Klärung, Festigung und Verwirklichung einer beruflichen Perspektive erfolgt so in enger Anbindung an die Praxis der beruflichen Qualifizierung in der Region. Die (Zwischen-)Ergebnisse der Be-

ratungstätigkeit, wie etwa bestimmte Empfehlungen über einen möglichen Werdegang der beruflichen Ausbildung, sollen im Verbundsystem unmittelbar umgesetzt und beständig überprüft werden. Zugleich werden die lebensgeschichtlichen und sozialen Voraussetzungen der Jugendlichen und ihre derzeitigen Lebensumstände ausführlich ermittelt. Diese Informationen und ihre Verarbeitung im Beratungsprozeß dienen neben der Erklärung von zurückliegenden Konfliktsituationen (z. B. Ausbildungsabbrüche) vor allem der Vorbeugung zukünftiger Mißerfolge. Zu diesem Zweck muß im Einzelfall eine Vielzahl individueller Probleme berücksichtigt werden. In der Praxis des Modellversuches ergibt sich daraus eine Integration von berufs- und sozialpädagogischen Arbeitsebenen.

Im ersten Versuchsjahr hat die Beratungsstelle mit weit mehr als 200 ausbildungsbenachteiligten Jugendlichen zusammengearbeitet. Davon wurden 123 Jugendliche in den ersten Durchgang aufgenommen und sind für eine kontinuierliche Beratung in den nächsten Versuchsjahren vorgesehen. Die Bildungsvoraussetzungen dieser Jugendlichen können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Schulabschlüsse der Jugendlichen im Modellversuch BBV (Stand 31.08.84)

Schulabschlüsse	Deutsche		Ausländer		Gesamt
	m	w	m	w	
ohne Abschluß	16	6	15	10	47
Hauptschulabschluß					
– Klasse 9	4	2	3	2	11
– Klasse 10a	15	8	11	2	36
– Klasse 10b	1	1	2	1	5
– nachtr. erworben	10	1	5	1	17
– Sonderschulabschluß	3	–	–	–	3
sonstige Abschlüsse	–	2	2	–	4
Summen:	49	20	38	16	123

Vor dem Hintergrund des Verbundsystems führte die Beratungstätigkeit im ersten Versuchsjahr zu den folgenden Ergebnissen:

Verbleib der Jugendlichen zum Beginn des Ausbildungsjahres 1984/85

in betrieblicher Berufsausbildung	30
in außerbetrieblicher Berufsausbildung	11
in schulischer Berufsausbildung	2
weiterhin ausbildungssuchend	29
Verbleib in berufsvorbereitenden und anderen Maßnahmen	
– Berufsvorbereitungsjahr	4
– Berufsgrundschuljahr	5
– ABM/Hauptschulabschluß	12
– Berufsfachschulen	4
in Arbeit; arbeitslos	26
Summe:	121

Alle ratsuchenden Jugendlichen wiesen im Vergleich zum Durchschnitt der Altersgruppen teils erhebliche Qualifikationsdefizite auf, die die (Wieder)aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung zunächst verhindert hatten. Nach mehreren vergeblichen Anläufen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, war in vielen Fällen auch die Ausbildungsmotivation stark eingeschränkt oder völlig aufgehoben.

Qualifikationsdefizite und mangelnde Motivation ließen sich in aller Regel als die Ergebnisse einer problematischen Sozialisation

werten, die oft durch mehrere negative Faktoren geprägt war (wechselnder Aufenthalt im In- und Ausland, Verlust von zentralen Bezugspersonen, keine Lernunterstützung, langjährige Erfahrung mit Arbeitslosigkeit, mangelnde soziale Sicherheit usw.).

Durch ihre Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen und die sozialpädagogisch strukturierte Beratungstätigkeit im Modellversuch haben sich für viele Jugendliche jedoch neue Chancen ergeben, die sie auch wahrgenommen haben.

Ein nicht unerheblicher Anteil konnte doch noch ein betriebliches Ausbildungsverhältnis beginnen. Für andere Jugendliche wurde ergänzend zum Modellversuch eine Ausbildungsgruppe nach dem sogenannten Benachteiligten-Programm der Bundesregierung eingerichtet. Diese Gruppe umfaßt 14 Jugendliche.

Eine weitere Ausbildungsgruppe von Bürokaufleuten, die gleichfalls im Rahmen des Benachteiligten-Programms qualifiziert werden sollte, ist jedoch, trotz erheblicher Bemühungen ein spezifisches Ausbildungsangebot für Mädchen zu schaffen, nicht zustande gekommen. Die Vorbehalte gegen eine Qualifizierung von ausbildungsbenachteiligten Jugendlichen in kaufmännischen Ausbildungsberufen waren noch zu groß. Diese und andere Versuchsteilnehmer(innen) sind „unversorgt“ geblieben. Sollten diese Jugendlichen auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiterhin chancenlos bleiben, müßten für diese Gruppe im Rahmen des Verbundsystems zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten im außerbetrieblichen Bereich geschaffen werden.

Klaus Orth
Arbeitskreis Soziale Minderheiten e.V.
Bergisch Gladbach

Mädchen in „Männerberufen“ Wissenschaftliche Begleitungen ziehen Konsequenzen für Niedersachsen

Das 1978/79 von der Bundesregierung ins Leben gerufene Modellversuchsprogramm „Erschließung von gewerblich-technischen Berufen für Mädchen“ steht vor seinem Abschluß. Auf einem dreitägigen Forum des NLI (Niedersächsisches Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung) wurden unter Leitung von Prof. Dr. Diepold, Seminar für Wirtschaftspädagogik der Universität Göttingen, vom 21. bis 23. November 1984 in Königslutter von den wissenschaftlichen Begleitungen Forschungsergebnisse vorgestellt und Konsequenzen für Niedersachsen diskutiert. An dem Forum nahmen Facharbeiterinnen aus den Modellversuchen und ihre Ausbilder, Lehrer aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, Politiker sowie Vertreter vom Kultus- und Sozialministerium, des Bundesinstituts für Berufsbildung, der Bezirksregierungen, des Landesamtes, des Landeselternrates und des Landesfrauenrates, Rundfunk und Presse teil. Den beruflichen Werdegang der gewerblich-technischen Facharbeiterinnen verfolgten drei Hauptreferate:

- „Weibliche Berufswahl – am Beispiel des Göttinger Modellversuchs“ (Dr. Ilona Schöll-Schwinghammer, Universität Göttingen),
- „Probleme der betrieblichen Ausbildung“ (Ulrich Schwichtenberg, Universität Hannover),
- „Probleme des Übergangs und der Integration in das Beschäftigungssystem“ (Prof. Dr. Lothar Schäffner, Universität Hannover).

Das vierte Hauptreferat beschäftigte sich mit den Möglichkeiten, die Modellversuchsergebnisse für den Unterricht an Haupt- und Realschulen fruchtbar zu machen:

- „Didaktisch-methodische Konsequenzen für den Unterricht an allgemeinbildenden Schulen“ (Anneli Wnuck, Universität Göttingen).

Ergebnisse der Modellversuche in Niedersachsen

An fünf niedersächsischen Standorten (Göttingen, Braunschweig, Hannover, Celle/Burgdorf und Stade) sind Modellversuche mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung durchgeführt und wissenschaftlich begleitet worden. Mehr als 300 Mädchen in 2 Groß- und ca. 60 Klein- und Mittelbetrieben nahmen in Berufen wie Dreherinnen, Maschinenschlosserinnen, Feinmechanikerinnen, Elektroinstallateurinnen, Tischlerinnen und Druckerinnen an diesen Modellversuchen in Niedersachsen teil.

Was läßt sich als Ergebnis feststellen?

- Geschlechtsspezifische Defizite im handwerklich-technischen Bereich wurden von den Mädchen in der Regel schnell aufgeholt.
- Dabei wurde dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr eine wichtige Pufferfunktion zwischen Schule und betrieblicher Ausbildung zugeschrieben.
- Betriebliche Vorbehalte wurden durch die Modellversuche zumeist ausgeräumt; das Arbeitsklima verbesserte sich.
- Die Prüfungsergebnisse der jungen Frauen standen denen ihrer männlichen Kollegen nicht nach; hier und da waren sie in ihren fachpraktischen Leistungen den Männern sogar überlegen.
- Das Argument mangelnder Körperkraft der Mädchen trifft nur auf wenige Bereiche zu, demgegenüber sind Mädchen in Feinmotorik, Präzision und Gewissenhaftigkeit den Männern häufig überlegen.

Diese insgesamt gesehen positiven Ergebnisse sind allerdings für Niedersachsen erheblich zu problematisieren:

- Mehr als ein Viertel der Mädchen schied - meist schon zu Beginn ihrer Ausbildung - wieder aus, oft aufgrund mangelnder Vorinformation und ungenügender Beratung.
- Die Arbeitsmarktsituation hat sich gegenüber 1978/79 dramatisch verschlechtert; viele Facharbeiterinnen fanden wie auch ihre männlichen Kollegen bisher keine ihrem Beruf entsprechende Beschäftigung.
- Hinzu kommt, daß die rasche Einführung von Mikroprozessoren Berufe und Berufsaussichten verändert; was 1978 noch als zukunftssträftig galt, ist es heute zum Teil nicht mehr. Prognosen sind mit großem Vorbehalt zu betrachten.

Ist es unter diesen Umständen überhaupt vertretbar, Mädchen weiterhin den Zugang zu technischen Berufen offenzuhalten? Diese Frage wurde schon deswegen bejaht, weil die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Grundgesetz verankert ist:

- Es geht nicht darum, Mädchen für bestimmte Berufe zu werben, zu motivieren oder zu überzeugen, sondern ihnen neue, ihren Fähigkeiten entsprechende Berufe zu erschließen und sie auch dafür vorzubereiten.
- Mädchen und Jungen sind ohne geschlechtsspezifische Differenzierung über Berufe und Berufsausbildung realistisch zu informieren (AWT-Unterricht, Betriebspraktika, Berufsberatung).
- Ausbildungsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten sind verstärkt für junge Frauen offenzuhalten (ggf. durch eine Quotierung, wie sie etwa in einigen anderen westlichen Ländern gehandhabt wird).

In diesem Zusammenhang wurde deutlich, daß das Problem „Mädchen in Männerberufen“ nicht nur mit wirtschaftlichen, sondern auch mit weiterreichenden gesellschaftlichen Fragen eng verflochten ist: Die Doppelrolle der Frau in Beruf und Familie drängt Mädchen häufig zu einem Kompromiß in der Berufswahl, der sie „typische Frauenberufe“ - oft mit geringer Qualifikation - bevorzugen läßt. Ohne Veränderungen dieser Rolle und ohne größere Flexibilität in der Arbeitswelt werden - auch unter günstigeren wirtschaftlichen Bedingungen - Frauen in ihren Berufsmöglichkeiten gegenüber Männern benachteiligt bleiben. Es wurde gefragt:

- Welche Faktoren führ(t)en dazu, daß sich der Mann vorwiegend von seiner beruflichen Identität her definiert? Was muß sich ändern, damit er mehr Verantwortung für den Bereich der Familie übernimmt?
- Wenn gefordert wird, Defizite der Mädchen im handwerklich-technischen Bereich abzubauen, gilt dies nicht gleichermaßen für Defizite der Jungen im emotional-sozialen Bereich?
- Wie müssen sich Berufe in einer Industriegesellschaft verändern, um Männern und Frauen mehr Flexibilität in bezug auf ihre Familien zu ermöglichen?

Mögliche Konsequenzen für die Zukunft

In der abschließenden Podiumsdiskussion wurde versucht, aufgrund der Arbeit der wissenschaftlichen Begleitungen Konsequenzen aus diesen Ergebnissen für das Land Niedersachsen zu ziehen. Teilnehmer waren: Prof. Ahrens (Vorsitzender des Kultusausschusses im Niedersächsischen Landtag), Prof. Diepold (Wissenschaftliche Begleitungen), Ministerialrätin Harborth (Sozialministerium), Vizepräsident Hoffman (Landesarbeitsamt Niedersachsen/Bremen), Staatssekretär Schaede (Kultusministerium), Frau Prof. Süßmuth (Institut für Frau und Gesellschaft), Prof. Wiemann (NLI, Gesprächsleitung).

Das Ergebnis einer intensiven Diskussion zwischen Podiums- und Forums-Teilnehmern waren die folgenden Handlungsempfehlungen:

1 Lehrerfortbildung und Unterrichtsmaterialien

Das NLI beabsichtigt, Ergebnisse der niedersächsischen Modellversuche in Veranstaltungen der Lehrerfortbildung zu integrieren. Es ist dabei nicht gedacht, zum Thema „Mädchen in gewerblich-technischen Berufen“ oder zur Geschlechterrollenproblematik eigene Kurse anzubieten, sondern vielmehr in bestehende Fortbildungsveranstaltungen für Lehrer der Fächer Deutsch, Sozialkunde, Arbeit/Wirtschaft/Technik u. a. (Haupt- und Realschulen) Informationen aus den Modellversuchen gezielt einzubringen und Unterrichtshilfen vorzustellen. Ähnlich soll in Fortbildungsveranstaltungen für Lehrer an gewerblich-technischen Schulen und Gymnasien verfahren werden. Dabei könnte man ehemalige Mitarbeiter der wissenschaftlichen Begleitungen als Referenten einsetzen.

Die in Göttingen und Hannover entwickelten Konzepte, Unterrichtsmaterialien und Hintergrundinformationen zum Problemfeld Berufswahl und zur Geschlechterrollenproblematik könnten in diesen Kursen einem größeren Benutzerkreis zur Verfügung gestellt und auf seine generelle Wirksamkeit hin evaluiert werden.

2 Praktikum

Das Göttinger Modell einer Kooperation zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen hat folgenden Schwerpunkt: Lehrer für Fachpraxis/Praxislehrer vermitteln im Rahmen ihres Stundendeputats Gruppen von Mädchen aus Haupt- und Realschulen in einem mehrtägigen Praktikum einen Einblick in technische Berufsfelder. Dieses Modell soll auf andere Standorte übertragen werden und in das Lehrerfortbildungsprojekt „Zusammenarbeit von Hauptschulen und beruflichen Schulen“ einfließen.

3 Zusammenfassung der niedersächsischen Modellversuche

Aufgrund der in Kürze vorliegenden Endberichte aller niedersächsischen Versuche sollen Ergebnisse gebündelt und Empfehlungen abgeleitet werden. In diesem Zusammenhang könnte auch das NLI-Forum dokumentiert werden.

4 Informationsschrift des Kultusministeriums

Im Rahmen der Reihe „Der Kultusminister informiert“ sollen mit einer Broschüre Schüler(innen), Eltern, Lehrer und Kam-

mern über die Möglichkeiten und Probleme der Ausbildung von Mädchen in technischen Berufen informiert werden.

5 Arbeitskreis „Technische Berufe für Frauen“

Eine Arbeitsgemeinschaft – eventuell unter Federführung des Sozialministeriums – könnte zusammen mit Vertretern der Wirtschaft Fragen der konkreten Umsetzung der Modellversuchs-Ergebnisse auf andere Standorte Niedersachsens klären, Vorschläge der wissenschaftlichen Begleitung zur Verbesserung der Ausbildung überprüfen und Lösungen für die Arbeitsmarktprobleme der Facharbeiterinnen (Flexibilisierung der Arbeitsplätze u. a.) erarbeiten.

6 Kontaktstelle „Frauen in technischen Berufen“

Ein vom Niedersächsischen Sozialministerium und dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft unterstütztes Projekt soll in Göttingen exemplarisch die Integration von Frauen in technischen Berufen begleiten und Erfahrungen der betroffenen Frauen und Betriebe für den schulischen Berufswahlunterricht, die Berufsberatung und die Ausbildung im Dualen System rückkoppeln (Träger Landkreis Göttingen unter wissenschaftlicher Begleitung durch das Institut für Frau und Gesellschaft).

Peter Diepold
Seminar für Wirtschaftspädagogik
Göttingen

ZUR DISKUSSION

Heinrich Althoff

Anmerkungen zur Kalkulation von Übergangsquoten

Es wird eine Verfahrensweise zur Berechnung von Übergangsquoten untersucht und anhand von Beispielen deren Voraussetzungen und Einschränkungen erörtert.

Eine der schwierigsten Entwicklungen der vergangenen Jahre ist die steigende Nachfrage nach einer betrieblichen Ausbildung, mit der das Angebot an Ausbildungsplätzen nicht Schritt hält. Dadurch entsteht ein Stau vor dem Ausbildungssystem, der sich in zunehmendem Alter der Auszubildenden niederschlägt, weil die Warteschleifen vor Eintritt in eine Ausbildung länger werden und von einer größeren Zahl von Jugendlichen zu durchlaufen sind. Der wachsende Abstand zwischen der Entlassung aus den allgemeinbildenden Schulen und dem Eintritt in eine betriebliche Berufsausbildung wird durch Arbeitslosigkeit, Wehr- oder Zivildienst, Arbeit als Un- oder Angelernter oder häufiger noch durch Besuch des Berufsgrundbildungsjahres, einer Berufsfachschule oder der Berufsvorbereitungslerngänge überbrückt.

Merkwürdigerweise liegen zu diesem durchaus virulenten Problem der wachsenden zeitlichen Distanz zwischen allgemeinbildender schulischer und betrieblicher Berufsausbildung sehr unterschiedliche Resultate vor: Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ermittelte für das Jahr 1984, daß ein Anteil von 66 Prozent der eine betriebliche Berufsausbildung nachfragenden Jugendlichen diese im Jahre des Schulabschlusses antritt. Die Stellungnahmen der Arbeitnehmer zu diesem Bericht aber geht davon aus, daß nur die Hälfte der neuen Auszubildenden den direkten Weg von der allgemeinbildenden Schule in die betriebliche Berufsausbildung beschritten hat. [1] – Da die Realität nicht ganz so doppeldeutig zu sein pflegt, wie es hier den Anschein hat, müssen die Probleme methodischer Art sein, die zu derart divergierenden Ergebnissen führen. Ein Anlaß, der besonderen Kalkulationsweise etwas genauer nachzugehen, die, wie sich zeigen wird, auch in anderen Zusammenhängen eine interessante Rolle spielt.

Die systematische Untersuchung von Übergangsquoten kann auf unterschiedliche Weise vorgenommen werden. Soll der Weg von Jugendlichen zwischen Schule und Berufsausbildung dargestellt werden, so ist eine Verlaufsuntersuchung am naheliegendsten. Gegen einen Panel sprechen aber zumeist schon die hohen Kosten für die Adressenpflege (Wiederauffinden der Befragten) und die zu veranschlagende Zeit, die in unserem Falle zumindest drei Jahre betrage und ein Ergebnis recht fragwürdiger Aktualität hervorbrächte. Wenig berücksichtigt wird bei diesem Verfahren

häufig, daß die sogenannte Panelmortalität, das heißt der Ausfall von Befragten durch Antwortverweigerung, Ortswechsel usw., nicht zufällig sondern systematisch ist. Und zwar haben in der Regel Problemgruppen die stärksten Ausfälle [2], so daß beispielsweise Ausbildungsabbrecher, Jungarbeiter oder Arbeitslose in Folgebefragungen unterrepräsentiert sind.

Zwei andere Verfahren basieren auf einfachen Zufallsstichproben. Bei einer nicht zu differenzierten Fragestellung können die Befragten ihren Weg seit der Schulentlassung aus der Erinnerung rekonstruieren. Das erste der beiden Verfahren orientiert sich an einem Schulentlassungsjahrgang, von dem anzunehmen ist, daß keiner der Jugendlichen mehr eine reguläre Berufsausbildung neu antreten wird, zum Beispiel sechs Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule. Rückblickend können die Jugendlichen Auskunft über ihren Weg in die Ausbildung geben. – Nicht unproblematisch ist bei diesem Verfahren, daß der Lehrbeginn bei der Mehrzahl schon vier bis fünf Jahre zurückliegen dürfte und daher kaum Aufschluß über das aktuelle Übergangsverhalten zu gewinnen ist. Eine Verkürzung des Zeitraums zwischen Erhebungstermin und Schulentlassung steigert zwar die Aktualität der Ergebnisse, vergrößert aber gleichzeitig die Ungenauigkeit, weil nicht mehr alle Jugendlichen, die möglicherweise noch eine Lehre anfangen, auch erfaßt werden.

Ein drittes, hier favorisiertes Verfahren geht nicht vom Schulentlassungsjahrgang aus, sondern von einem die Lehre beginnenden Jahrgang. Diese Vorgehensweise hat allerdings gegenüber den bisher genannten Verfahren den Nachteil, daß statt eines geschlossenen Schulentlassungsjahrganges nunmehr Fragmente mehrerer Schulentlassungsjahrgänge vorliegen. Werden beispielsweise die Ausbildungsanfänger des Jahres 1983 untersucht, so hat nach einer vorliegenden Analyse die Mehrzahl im selben Jahr die allgemeinbildende Schule verlassen (62,3%). Jeweils geringer werdende Anteile verließen 1982 (19,4%), 1981 (12,1%), 1980 (3,9%) oder noch früher (2,3%) die Schule. [3]

Die Hilfskonstruktion des dritten Verfahrens besteht darin, aus den Bruchstücken unterschiedlicher Schulentlassungsjahrgänge einen vollständigen zu rekonstruieren: Es beginnen dann 62,3 Prozent der Jugendlichen eines Schulentlassungsjahrganges, die überhaupt eine betriebliche Ausbildung antreten, noch im Jahre der Schulentlassung mit einer Ausbildung, 19,4 Prozent beginnen ein Jahr später, 12,1 Prozent zwei Jahre und 3,9 Prozent drei Jahre später usw. [4] Diese Betrachtungsweise hat zwar den Vorzug größt-

möglicher Aktualität [5] sowie Ausschöpfung aller in die Berufsausbildung einmündender Personen. [6] Der Vorteil wird jedoch vor allem um den Preis mangelnder Anschaulichkeit erkauft, denn anstelle eines konkreten Schulentlaßjahrganges, von dem ein Teil nach und nach in eine betriebliche Ausbildung einmündet, existiert nunmehr ein aus den Fragmenten aufeinanderfolgender Entlaßjahrgängen zusammengefügtes Konstrukt.

Da es eine Reihe möglicher Anwendungen für die zuletzt erörterte Verfahrensweise gibt, erscheint es sinnvoll, das Verfahren noch einmal knapp darzustellen, an Beispielen zu erläutern und auf seine Grenzen hinzuweisen.

Beschreibung des Verfahrens und seiner Einschränkungen

Erhebungen sind in der Regel Querschnitzaufnahmen, und der Zweck des Verfahrens ist, aus solchen Querschnitzaufnahmen eine für bestimmte Fragestellungen besser geeignete Längsschnittbetrachtung zu machen. Wie dies geschieht, wurde an einem Beispiel verdeutlicht: Fragmente aufeinanderfolgender, zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Berufsausbildung antretender Schulentlaßjahrgänge werden als ein einziger, zusammenhängender Schulentlaßjahrgang gedeutet. Es kann sich in anderen Fällen auch um Fragmente unterschiedlicher Alterskohorten oder Einstellungsjahrgänge handeln, die zu einem künstlichen Jahrgang verbunden werden.

Die Verknüpfung von Jahrgangsfragmenten aus verschiedenen Kalenderjahren bedeutet allerdings, daß der künstlich erzeugte Jahrgang eigentlich keinem Kalenderjahr mehr zugeordnet werden kann. Etwas anschaulicher würde er zwar, wenn man ihn dem Jahr zuschriebe, dessen Jahrgangsfragment den größten Beitrag liefert. Das manchmal irritierende Ergebnis einer solchen Praxis ist aber, daß die Aussagen zum gegenwärtigen Übergangsverhalten unversehens in eine Prognose umschlagen, die eigentlich nicht gefragt war: In unserem Beispiel liefert der Schulentlaßjahrgang 1983 den größten Beitrag für den künstlichen Jahrgang (62,3%), folglich wäre er dem Jahre 1983 zuzuordnen. Nur müßte dann der restliche Anteil (37,7%) in Folgejahren – vom Erhebungsjahr 1983 aus betrachtet, also in der Zukunft – eine betriebliche Ausbildung beginnen. Allerdings läßt sich eine Zuordnung dann nicht vermeiden, wenn Quoten gebildet werden sollen.

Das Verfahren kommt ohne gewisse Annahmen nicht aus: Es verlangt zunächst annähernd gleiche Jahrgangsstärken. Ändern sich beispielsweise die Schulentlaßjahrgänge stark, dann unterscheiden sich die in den artifiziellen Jahrgang eingehenden Fragmente nicht nur deshalb, weil der Übergang in die betriebliche Ausbildung einem bestimmten Muster folgt, sondern auch, weil die Jahrgänge, denen die Fragmente entstammen, unterschiedlich groß waren. Erhebliche Unterschiede in den Jahrgangsstärken können also zu falschen Schlüssen führen. – Ein weiteres Problem des Verfahrens besteht darin, daß die zu einem künstlichen Jahrgang zusammengeführten Fragmente unabhängig voneinander sind; dies trifft bei einem realen Jahrgang nicht zu: Geht man einmal davon aus, daß alle Jugendlichen eines realen Schulentlaßjahrganges in eine betriebliche Berufsausbildung einmünden, dann leuchtet ein, daß zwischen den einzelnen Anteilen des Jahrganges, die in aufeinanderfolgenden Jahren mit der Ausbildung beginnen, eine Abhängigkeit besteht. Denn je größer der Anteil, der noch im Entlaßjahr die Ausbildung aufnimmt, desto geringer der verbleibende, in späteren Jahren übergehende Anteil.

Eine derartige Abhängigkeit fehlt den konstruierten Jahrgängen. Es läßt sich sogar eine Konstellation denken, bei der die aus unterschiedlichen Entlaßjahrgängen stammenden Fragmente insgesamt völlig anders strukturiert sind und mehr Jugendliche auf sich vereinigen als ein realer Schulentlaßjahrgang überhaupt aufweisen kann: Fangen von drei Entlaßjahrgängen gleichen Umfangs die Jugendlichen des ersten alle im Jahr der Schulentlassung mit der Ausbildung an, die des zweiten alle im ersten Jahr und die des dritten Entlaßjahrgangs alle im zweiten Jahr nach der Entlassung aus allgemeinbildenden Schulen, dann weist

der aus drei Fragmenten bestehende konstruierte Jahrgang nicht nur dreimal mehr Jugendliche auf als einer der realen, sondern er läßt auch auf ein gänzlich anderes Übergangsverhalten schließen. Denn bei ihm beginnt im selben, ersten und zweiten Jahr nach der Schulentlassung jeweils ein Drittel der Jugendlichen mit der Ausbildung. [7]

Die Annahme eines sich sprunghaft von Jahr zu Jahr total verändernden Übergangsverhaltens ist natürlich unreal. Aber, und das sollte das Beispiel verdeutlichen, erscheinen die Entwicklungsstrukturen in den konstruierten Jahrgängen zumeist ausgeglichener als sie in Wirklichkeit sind, weil die Veränderung eines Fragments nur eine mittelbare Rückwirkung auf die übrigen Fragmente hat. Bei einem etwas realitätsgerechteren Beispiel wird das noch deutlicher: Angenommen im Jahre 1983 finge, statt wie in vorangegangenen Jahren zwei Drittel, nur noch die Hälfte der eine Ausbildung beginnenden Jugendlichen diese im Jahre der Schulentlassung an, dann schließe sich die Strukturverschiebung im zusammengesetzten Jahrgang nicht in einer Quote von 50 sondern in einer von 60 Prozent nieder; es wird also eine von der aktuellen Realität abweichende, homogenere Entwicklung vorgetäuscht.

Das Verfahren bildet die wirklichen Strukturen jedoch um so genauer ab, je stabiler die Strukturen im Zeitverlauf sind. Es ist daher am sinnvollsten dort einzusetzen, wo, wenn schon nicht von stabilen so doch von kontinuierlichen, von Strukturbrüchen freien Entwicklungen im Untersuchungszeitraum ausgegangen werden kann, und das trifft vor allem bei Entwicklungen zu, von denen eine große Zahl von Personen betroffen ist.

Die Prämisse relativ konstanter Jahrgangsstrukturen ist nicht allein zur Ermittlung von Übergangsquoten dienlich, sondern eine notwendige Voraussetzung für fast alle jahrgangsbezogenen Kalkulationen, gleichgültig ob es sich um Abiturienten- oder Vertragslösungsdaten, den Anteil weiblicher Auszubildender oder den Prüfungserfolg handelt. Denn sobald homogene Alters-, Einstellungs- oder Entlaßjahrgänge als Bezugsgrößen nicht vorliegen – und das ist die Regel –, ist man in ihrer Stelle auf gemischte, das heißt aus Fragmenten aufeinanderfolgender Jahrgänge bestehende Populationen angewiesen. [8] Diese unterscheiden sich nur dann nicht von realen, also homogenen, Jahrgängen, wenn eine näherungsweise stabile, zeitunabhängige Struktur der realen Jahrgänge vorausgesetzt werden kann.

Ein Beispiel soll den Sachverhalt verdeutlichen. Die Vertragslösungsrate wird in der Regel als Quotient aus den innerhalb eines Kalenderjahres anfallenden Vertragslösungen und den neuen Verträgen desselben Jahres dargestellt. Da die Vertragslösungen jedoch in Wirklichkeit nicht nur dem Auszubildendenjahrgang entstammen, auf den sie bezogen werden, sondern den drei bis vier gleichzeitig in Ausbildung stehenden Jahrgängen, die alle zu den binnen eines Jahres anfallenden Lösungen beitragen, muß unterstellt werden, daß diese Jahrgänge annähernd gleichen Umfang und eine sich nicht sprunghaft verändernde Zahl von Lösungen aufweisen. Eine Lösungsquote, die aufgrund von Jahrgangsfragmenten aus sehr unterschiedlich strukturierten Jahrgängen berechnet würde, verlöre einen wesentlichen Teil der Aussagekraft.

Resümee

Die untersuchte Verfahrensweise deutet gemischte Jahrgänge, also Populationen, die sich aus den Fragmenten aufeinanderfolgender Jahrgänge zusammensetzen, wie sie in der Berufsbildungsstatistik typischerweise auftreten, als homogene Jahrgänge. Das geschieht unter der Annahme im Untersuchungszeitraum annähernd konstanter oder sich zumindest nicht sprunghaft ändernder Jahrgangsstrukturen.

Da in der Statistik homogene Alterskohorten, Einstellungs- oder Entlaßjahrgänge kaum nachgewiesen werden, ist die – möglichst nicht unkontrollierte – Annahme einer für einen begrenzten Zeitraum von zwei bis drei Jahren näherungsweise stabilen Jahr-

gangsstruktur unerlässlich, um jahrgangsbezogene Berechnungen, vor allem Quotierungen, überhaupt rechtfertigen zu können.

Die Annahme relativ stabiler Jahrgangsstrukturen kann andererseits genutzt werden, um das Übergangsverhalten von Alterskohorten, Einstellungs- und Entlassjahrgängen zu ermitteln. Dies Verfahren verbindet aufgrund der besonderen Betrachtungsweise jedoch den Vorzug, aktuelle Entwicklungen besser berücksichtigen zu können als beispielsweise Verlaufsuntersuchungen, mit dem Nachteil, solche Entwicklungen um so stärker zu nivellieren je unregelmäßiger sie verlaufen.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1985, Bonn 1985, S. 20 und S. 34 (Übersicht 18).
- [2] Hoag, W.: Realisierte Stichproben bei Panels — Eine vergleichende Analyse. In: Zusanachrichten No. 9, Hrsg.: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e.V. Der Verfasser kommt zu folgendem Ergebnis: „Je mehr Lebensprobleme ein Befragter hat, je ungerechter er seine Position findet, je unerfreulicher sein Arbeitsplatz ist und je weniger Befriedigung jemand aus seiner Arbeit gewinnt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß er bei der nächsten Welle zu den Ausfällen gehört.“
- [3] Hier werden Ergebnisse der Studie von Brandes, H., und Brosi, W., verwertet. Vgl.: Wege in die Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 6 — Übersicht 1 (S.204).
- [4] Brandes und Brosi kommen bei ihrer Modellrechnung (vgl. Anmerkung [3]) allerdings zu dem Ergebnis, daß nur knapp 50 Prozent eines Schulentlassjahrganges unmittelbar nach der allgemeinbildenden Schule mit einer betrieblichen Berufsausbildung beginnen. — Nach Auffassung des Autors dürfte dieser sehr geringe Anteil jedoch auf Probleme des angewandten Kalkulationsmodells und des Datensatzes zurückzuführen sein. Sie gestatten es nicht, die Auszubildenden mit Ausbildungszeitverkürzungen um ein und mehr Jahre (Abiturienten, Verkürzungen aufgrund der Anrechnungsverordnung), die Ausbildungsabbrecher im ersten Ausbildungsjahr sowie die gegebenenfalls nicht mehr am Berufsschulunterricht Teilnehmenden (über 18 Jahre) adäquat zu berücksichtigen. — Auch das vom Autor ermittelte Ergebnis von 62,3 Prozent dürfte noch zu gering sein, weil die Auszubildenden mit Lehrbeginn im Jahre 1983 noch um die Auszubildenden bereinigt werden müßten, die ihre Ausbildung nicht im Jahre 1983 begannen, sondern die Ausbildung nur in diesem Jahr, nach einer vorangegangenen Vertragslösung, mit einem neuen Vertrag fortsetzen.
- [5] Die größtmögliche Aktualität entsteht einfach durch die Umkehrung der realen zeitlichen Abfolge: Das zeitlich jüngste Ereignis, der Übergang eines Teils des Schulentlassjahrganges 1983 in die betriebliche Berufsausbildung, nimmt in dem künstlichen Jahrgang (Konstrukt) die Stelle des ersten (ältesten) Jahrgangsfragments ein, an das die übrigen Fragmente der Jahrgänge 1982; 1981 usw. anschließen.
- [6] Eine totale Ausschöpfung aller übergehenden Personen erfolgt deshalb, weil alle Schulentlassjahrgänge berücksichtigt werden. Bei einem Panel müßte, sollte das gleiche Ziel erreicht werden, mit der letzten Befragungswelle im Prinzip solange gewartet werden, bis der letzte Schulentlassene eines bestimmten Jahrganges, der eine Berufsausbildung durchlaufen wird, diese auch tatsächlich antritt.
- [7] Bei den realen, d. h. homogenen Jahrgängen, besteht eine Abhängigkeit der Übergangsquoten von der Gesamtzahl der eine Ausbildung beginnenden Jugendlichen eines Schulentlassjahrganges. Bei den konstruierten, d. h. aus Fragmenten aufeinanderfolgender realer Jahrgänge zusammengesetzten Jahrgängen, gilt im Prinzip das gleiche mit dem allerdings wichtigen Unterschied, daß die Gesamtzahl hier nicht durch nur einen realen Jahrgang limitiert wird, sondern durch die Zahl der Jugendlichen aller in den konstruierten Jahrgang eingehenden Jahrgangsfragmente. Und jedes Fragment — das ist das Besondere — kann im Extremfall aus einem ganzen realen Jahrgang bestehen (Beispiel im Text), so daß, ausgehend von der Zahl der zu berücksichtigenden Jahrgangsfragmente, als Obergrenze für den konstruierten Jahrgang, die Summe aller übergehenden Jugendlichen aller einbezogenen Jahrgänge zustande kommen kann. — Die Untergrenze der Jugendlichen im konstruierten Jahrgang ist null: Keine Jugendlichen enthält der aus Fragmenten bestehende Jahrgang dann, wenn in dem für die Untersuchung maßgebenden Kalenderjahr keine Übergänge erfolgen, und daher auch die einzelnen Jahrgangsfragmente des konstruierten Jahrganges leer bleiben. Beispiel: Der Schulentlassjahrgang 1983 weist im Jahre 1983 keine Übergänge in die betriebliche Berufsausbildung auf — möglicherweise in anderen Jahren; der Schulentlassjahrgang 1982 weist im Jahre 1983 gleichfalls keine Übergänge auf — möglicherweise in anderen Jahren; der Schulentlassjahrgang 1981 weist im Jahre 1983 auch keine Übergänge auf . . . usw. — Für die Kalkulation der Übergangsquoten ist hier unerheblich, ob Übergänge in anderen Jahren erfolgen (deshalb „möglicherweise“), maßgebend ist allein der Übergang im Jahre 1983.
- [8] Vgl.: Werner, R.: Die Ausbildungschancen der geburtenstarken Jahrgänge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 4, S. 23. — Althoff, H.: Strukturwandel im Bildungsverhalten der Jugendlichen am Beispiel der betrieblichen Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, (1983), Heft 8, S. 568; — ders.: Ausbildungsabbrecher — Ein Berechnungsmodell. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 8. Jg. (1979), Heft 3, S. 22–27.

AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Weiterbildung von Frauen vom 24. Mai 1985

Der Hauptausschuß des BIBB hat in seiner Sitzung 2/85 am 24. Mai 1985 die nachstehenden Empfehlungen zur beruflichen Weiterbildung von Frauen einstimmig beschlossen:

Wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung soll berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitern sowie den beruflichen Aufstieg oder den Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit ermöglichen. Sie ist ein wichtiger Faktor der Berufsqualifikation und fördert die Arbeitsmarkt- und Berufschancen. Der Einsatz neuer Techniken in allen Wirtschaftsbereichen und die damit verbundenen Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten werden ihre Bedeutung in den nächsten Jahren noch weiter steigern. Die größeren Chancen für Arbeitnehmer mit verbesserten Qualifikationen führen zu einem steigenden Stellenwert der beruflichen Weiterbildung.

Auch für die Erhaltung und Verbesserung der Berufschancen von Frauen ist die berufliche Weiterbildung von besonderer Bedeutung. Für sie besteht ebenso wie für Arbeitnehmer im allgemeinen die Notwendigkeit der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

Obwohl das Interesse und die Teilnahme von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben, ist insgesamt immer noch ein zu geringer Anteil von Frauen an beruflicher Weiterbildung zu verzeichnen.

Viele Frauen setzen in der Lebensphase, in der Männer durch Weiterbildung ihre beruflichen Entwicklungschancen ausbauen, andere Schwerpunkte.

In einem Alter, in dem Männer einen wesentlichen Abschnitt ihrer beruflichen Entwicklung durchlaufen, scheidet ein Teil der Frauen mittel- und längerfristig aus dem Beruf aus. Das zeitweise Ausscheiden aus dem Beruf verringert ihre beruflichen Entwick-

lungsmöglichkeiten und kann dadurch negative Auswirkungen auf ihre Motivation für Weiterbildung haben. Diese Motivation hängt auch für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen stark mit der Chance zusammen, zunehmend abwechslungsreichere und verantwortungsvollere Tätigkeiten zu übernehmen.

Besondere Probleme sind u. a.:

- Familiäre Aufgaben werden auch heute überwiegend von Frauen wahrgenommen, so daß viele von ihnen über weniger Zeit für berufliche Weiterbildung verfügen als Männer.
- Erhebliche Probleme bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen haben Frauen, die Kinder oder Angehörige zu betreuen haben.
- Besondere finanzielle Probleme haben arbeitslose Frauen, die früher in geringerem Umfang oder für längere Zeit nicht berufstätig waren.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen ist generell notwendig, um ihre Chancen im Beruf und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, unabhängig davon, ob sie kontinuierlich berufstätig sind oder die Berufstätigkeit mittel- oder langfristig zugunsten familiärer Aufgaben einschränken oder unterbrechen. Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich auf Frauen oder Männer ausgerichtet sind, können die berufliche Diskriminierung von Frauen verstärken. Deshalb sollen Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich für Frauen nur dann vorgesehen werden, wenn eine besondere Förderung dies notwendig macht.

Die nachfolgenden Empfehlungen konzentrieren sich vor allem auf folgende Gruppen von Frauen:

- Frauen, die kurz- oder mittelfristig aufgrund von familiären Aufgaben ihre berufliche Tätigkeit aufgeben müssen, aber später wieder berufstätig sein wollen. Um den Kontakt zur Arbeitswelt nicht zu verlieren, sollten auch während dieser Unterbrechung Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen werden.
- Frauen, die nach längerer Berufspause wieder beruflich tätig werden wollen: Ihre Qualifikationen müssen aufgefrischt, ergänzt und neue Qualifikationen durch berufliche Weiterbildung erworben werden.
- Arbeitslose Frauen. Hier müssen durch berufliche Weiterbildung weitere Qualifikationen und evtl. durch Umschulung neue Berufsqualifikationen vermittelt werden.

1 Information und Beratung verstärken

Die erhöhte Beteiligung von Frauen an Weiterbildung und ihre Entscheidung für neue Berufe, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, können nur dann erreicht werden, wenn auch die Weiterbildungsberatung notwendige Informationen gezielt an die Frauen weitergibt und Vorbehalte gegenüber neuen Berufen abbaut.

Durch eine umfassende Information über das vorhandene Weiterbildungsangebot und eine stärker personenbezogene Beratung werden die Bereitschaft zur Teilnahme und die Auswahl der richtigen Maßnahmen unterstützt. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn eine Frau aufgrund geringer bzw. einseitiger Bildungs- und Berufserfahrungen nur begrenzten Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten findet.

Empfehlung:

Zur Information und zielgruppenorientierten Beratung von Frauen über alle gegebenen Weiterbildungsangebote sind die Informations- und Beratungsmöglichkeiten auf örtlicher Ebene, insbesondere die der Arbeitsverwaltung in Kooperation mit den Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung, zu verstärken.

2 Technisch bedingte Veränderungen bei den traditionellen Frauenberufen berücksichtigen

Ohne Berücksichtigung der technologisch bedingten Veränderungen der Arbeitsplätze sind auch beschäftigte Frauen von Arbeitslosigkeit bedroht.

Die Anpassung der Qualifikationen von Frauen an die technischen Entwicklungen ist selbst in Berufsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt und als ausgebildete Fachkräfte tätig sind, nicht ausreichend.

Frauen, die arbeitslos sind oder sich nach längerer Unterbrechung wieder ins Berufsleben eingliedern wollen, haben es besonders schwer, dies ohne geeignete Maßnahmen zu erreichen.

Empfehlung:

Die technische Entwicklung auch in den frauentypischen Berufen macht es erforderlich, daß Frauen, insbesondere wenn sie nach längerem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wiederingegliedert werden sollen, durch entsprechende Weiterbildung den Umgang mit neuen Techniken erlernen, so z. B. im Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechnik. Das Weiterbildungsangebot sollte verstärkt und den Veränderungen der Technik angepaßt werden.

Frauen sollten ermuntert werden, an derartigen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Während der Zeit der Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit sollten bereits diese Angebote wahrgenommen werden.

3 Technische Orientierung fördern

Rationalisierung in den traditionellen Berufsbereichen von Frauen und damit zum Teil eintretende Verminderung der Zahl der Arbeitsplätze machten es notwendig, daß die Berufsmöglichkeiten für Frauen u. a. im gewerblich-technischen Bereich erweitert werden.

Nach wie vor nutzen jedoch zu wenige Frauen die Möglichkeit, eine entsprechende Qualifizierung durch Umschulung in einen gewerblich-technischen Beruf zu erreichen.

Empfehlung:

Um den Zugang von Frauen zu technisch-gewerblichen Berufen zu erleichtern und den Anteil von Frauen an der entsprechenden Weiterbildung zu erhöhen, sollen Träger von Weiterbildung für ihre Umschulungsangebote Vorbereitungsmaßnahmen schaffen, wenn dadurch die technische Orientierung von Frauen gefördert werden kann. Durch die Wahrnehmung dieser Weiterbildungsangebote können die Arbeitsmarktchancen von Frauen, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, erhöht werden.

In der Umschulung selber soll durch geeignete zusätzliche Förderangebote in den für Frauen ungewohnten Lernbereichen erreicht werden, daß sie die jeweilig angestrebten Qualifikationen und den Abschluß der Maßnahme erreichen.

4 Alle Vorkenntnisse und Erfahrungen berücksichtigen

Die bisherige Gestaltung der technischen Weiterbildung berücksichtigt die Erfahrung der in der Regel männlichen Teilnehmer. Die im weiblichen Lebenszusammenhang erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse von Frauen hingegen bleiben bisher in Weiterbildungsmaßnahmen des technischen Bereichs oftmals unberücksichtigt oder werden sogar als Nachteil gewertet.

Erfahrungen aus Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen zeigen, daß die Berücksichtigung der weiblichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen bestehende oder nur befürchtete Schwierigkeiten der Frauen im Umgang mit technischen Anforderungen abbauen.

Empfehlung:

Es ist generell die Aufgabe von Ausbildern sowie von Lehr- und Lernmaterialien, an den Erfahrungsbezügen der Teilnehmer anzuknüpfen. Damit dies bei Maßnahmen im technischen Bereich auch für alle Teilnehmerinnen gewährleistet ist, sollen die Träger/Einrichtungen der Weiterbildung alle zuvor erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten bei der Abstimmung von Inhalten und Methoden der Weiterbildung berücksichtigen.

5 Finanzielle Förderung der Teilnehmerinnen verbessern

Bemessungsgrundlage für das Unterhaltsgeld bei der Teilnahme an Weiterbildung ist das vorangegangene Arbeitsentgelt. Da ein großer Teil von Frauen in niedrigen Lohngruppen arbeitet oder aufgrund von Teilzeitarbeit nur ein reduziertes Arbeitsentgelt erhält, reicht bei ihnen häufiger als bei Männern das daraus abgeleitete Unterhaltsgeld allein für den Unterhalt nicht aus.

Gelingt es vielen Frauen, während der Erwerbslosigkeit ihr niedriges Arbeitslosengeld bzw. die Arbeitslosenhilfe durch geringfügige Nebentätigkeiten und/oder kostengünstige Haushaltsführung aufzustocken, entfallen diese Möglichkeiten aus zeitlichen Gründen bei der Teilnahme an Vollzeitmaßnahmen. Nach Eintritt in einen ganztägigen Lehrgang geraten viele Frauen in finanzielle Schwierigkeiten, die die Fortsetzung des Lehrgangs gefährden.

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen entfällt für betroffene Frauen, die nach längerer Unterbrechung eine Berufstätigkeit wieder aufnehmen wollen, der Anspruch auf Unterhaltsgeld. Sie können deshalb nur auf eigene Kosten eine Maßnahme besuchen. Dies führt im Einzelfall zu unbilligen Härten und benachteiligt besonders die Frauen.

Empfehlung:

Um die Teilnahme von Frauen an Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu sichern, muß neben der extensiven Ausschöpfung vorhandener Gesetzmöglichkeiten dafür Sorge getragen werden, daß der Lebensunterhalt während der Weiterbildung durch angemessene finanzielle Förderung gesichert ist.

6 Familiäre Verpflichtungen berücksichtigen

Die familiären Verpflichtungen der Frauen können ihre regelmäßige Teilnahme an Weiterbildung erschweren. Frauen fällt die Betreuung, insbesondere kleinerer Kinder, häufiger zu als Männern. Auch die Mehrzahl der Alleinerziehenden sind Frauen.

Empfehlung:

Um eine kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere von Müttern mit kleinen Kinder zu gewähr-

leisten, sind ausreichende Hilfen vorzusehen. Dies gilt insbesondere im Falle der Erkrankung ihrer Kinder. Das sollte durch entsprechende gesetzliche Regelungen erfolgen. Die Träger/Einrichtungen der Weiterbildung werden aufgefordert, die Teilnehmerinnen über die Fördermöglichkeiten zu beraten und durch geeignete Hilfen sicherzustellen, daß sich der Unterrichtsausfall nicht nachteilig auswirkt.

7 Unterrichtsorganisation flexibler gestalten

Bei der bisherigen zeitlichen Planung der Weiterbildungsmaßnahmen werden die familiären Verpflichtungen von Frauen nicht ausreichend berücksichtigt.

Empfehlung:

Um Frauen einen breiteren Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, ist seitens der Träger/Einrichtungen der Weiterbildung die zeitliche Organisation der Maßnahmen darauf abzustimmen, daß familiäre Verpflichtungen erfüllt werden können.

8 Lehrgangsbegleitende Unterstützung der Teilnehmerinnen sichern

Durch längere Arbeitslosigkeit verursachte persönliche Schwierigkeiten können die Lernbereitschaft der Teilnehmerinnen beeinträchtigen, die Kontinuität und den Erfolg der Maßnahmen gefährden.

Wie Erfahrungen aus Modellversuchen zeigen, kann durch eine geeignete individuelle Unterstützung der Teilnehmerinnen verhindert werden, daß wegen persönlicher Schwierigkeiten der Lehrgang abgebrochen wird.

Empfehlung:

Die Träger/Einrichtungen der Weiterbildung werden aufgefordert, Teilnehmerinnen, die aufgrund längerer Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen persönliche Schwierigkeiten haben, durch geeignete individuelle Betreuung und durch lehrgangsbegleitende Unterstützung zu fördern. Diese individuelle Förderung kann auch die Funktion einer sozial-pädagogischen Begleitung haben.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Heinrich Althoff / Richard von Bardeleben / Georg Böll / Walter Fahle / Denny Glasmann / Kathrin Hensge / Dr. Werner-Peter Kloas / Günter Walden; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Dr. Michael Brater; Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e.V., Camerloherstraße 55 a, 8000 München 21

Prof. Dr. Peter Diepold; Seminar für Wirtschaftspädagogik der Georg-August-Universität, Nikolausberger Weg 9 b, 3400 Göttingen

Dr. Willi Maslankowski; Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Heinemannstraße 2, 5300 Bonn 2

Klaus Orth; Arbeitskreis Soziale Minderheiten e.V., Hauptstraße 218-220, 5600 Bergisch-Gladbach 2

Paul Harro Piazzolo; Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Heinemannstraße 2, 5300 Bonn 2

Dr. Josef Rützel; Universität Dortmund, Postfach 500500, 4600 Dortmund 50

Karlutz Saum; J. M. Voith GmbH, Postfach 1940, 7920 Heidenheim

Dr. Karlheinz Sonntag; Gesamthochschule Kassel, Fachbereich 2, Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Heinrich-Plett-Straße 40, 3500 Kassel

Dr. Heinrich Schleucher; Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen, Wüllnerstraße 5, 5100 Aachen

USA 1986

Berufsbildung einmal anders

Sind Sie Berufsausbilder?

Die Carl Duisberg Gesellschaft e.V. bietet Ihnen:

eine Fortbildung im Ausland,
den Zugang zu einem andersartigen Berufsbildungssystem,
neue Perspektiven in der beruflichen Ausbildung.

Nutzen Sie diese Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln und wie hunderte Ihrer Kollegen „einmal über den Zaun zu schauen“. Überzeugen Sie sich selbst!

Die Fachinformationsreise wird vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft gefördert.

Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung als Ausbilder (nicht Berufsschullehrer) bis zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung
- Erfüllung der Eignungsanforderungen des Berufsbildungsgesetzes (Prüfung abgelegt oder von ihr befreit)
- Beteiligung an überbetrieblichen Gemeinschaftsaufgaben (z. B. Prüfungsausschuß)
- ein Alter zwischen 24 und 55 Jahren
- Freistellung und Gehaltsfortzahlung durch den Arbeitgeber

Termine:

Vorbereitungsseminar in Köln 16. / 17. März 1986

Programm 26. April bis 24. Mai 1986

Auswertungsseminar in Köln 29. August 1986

Die Carl Duisberg Gesellschaft e.V. erwartet von Ihnen:

eine intensive Mitarbeit bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Fortbildung.

Fordern Sie die Bewerbungsunterlagen an bis zum **18. Oktober 1985** bei der

Carl Duisberg Gesellschaft e.V.

Referat 205

Postfach 19 03 25

5000 Köln 1

oder rufen Sie uns an: Telefon (02 21) 20 98 236

Nach dem **23. Oktober 1985** eingehende Bewerbungen können wir leider nicht mehr berücksichtigen.

In der Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 77

Zum Einstieg junger Ausländer in berufliche Bildungsmaßnahmen

Vorschläge und Hinweise für Dozenten und Träger

von Roland Hofmann, Faruk Sen
unter Mitarbeit von Günter Kühn
1985. 33 Seiten. DM 10,-

ISBN 3-88555-255-8

Der Einstieg in die Berufsausbildung bereitet jugendlichen Ausländern die größten Schwierigkeiten: Persönliche Unsicherheiten, mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache und Anpassungsschwierigkeiten verhindern oft eine erfolgreiche Ausbildungsplatzsuche oder führen zu frühzeitigem Ausbildungsabbruch und zu Resignation. Mit Hilfe der Sprachlehrer in den Vorbereitungsmaßnahmen, der Ausbilder in den Betrieben und der Berufsschullehrer lassen sich die Einstiegsprobleme der ausländischen Jugendlichen mildern. Vorschläge zu Inhalten und Organisation solcher Hilfen hat jetzt das Bundesinstitut für Berufsbildung vorgelegt.

Für die Vorbereitung auf den Ausbildungseinstieg und die Probezeit ist die Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten von besonderer Bedeutung. Die Studie des Bundesinstituts zeigt zunächst auf, welche Möglichkeiten es zur Feststellung der Sprachfähigkeit und des Kenntnisstandes gibt. Die gängigen Testverfahren werden kurz vorgestellt und durch eine Übungsaufgabe erläutert. Zur Verbesserung der Situation der Jugendlichen wird ein Selbstsicherheitstraining vorgeschlagen, vorgestellt und erläutert. Abschließend finden sich in der Studie Vorschläge zur organisatorischen Durchführung und ein Leitfaden für Träger von Maßnahmen.