

thema: berufsbildung

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Aus der Berufsbildungsplanung
nicht mehr wegzudenken:

10 Jahre Berufsbildungs- bericht

Runde Zahlen sind meist Anlaß für eine Rückbesinnung. Eine rückblickende Betrachtung und Bilanzierung der Ergebnisse der letzten zehn Jahre verdient auch der Berufsbildungsbericht.

Mit dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom September 1976 ist eine gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsplanung geschaffen worden. Das Aufgabenfeld der Planung ist in § 5 Abs. 2 umrissen:

„Die Berufsbildungsplanung hat insbesondere dazu beigetragen, daß die Ausbildungsstätten nach Art, Zahl, Größe und Standort ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Angebot an beruflichen Bildungsplätzen gewährleisten und daß sie unter Berücksichtigung der voraussehbaren Nachfrage und des langfristig zu erwartenden Bedarfs an Ausbildungsplätzen möglichst günstig genutzt werden.“

Die genannten Inhalte der Berufsbildungsplanung sind auch von dem Rechtsnachfolger des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes, vom Berufsbildungsförderungsgesetz übernommen worden. Ein zentrales Planungsinstrument der Bun-

Deutlich verlangsamter Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen

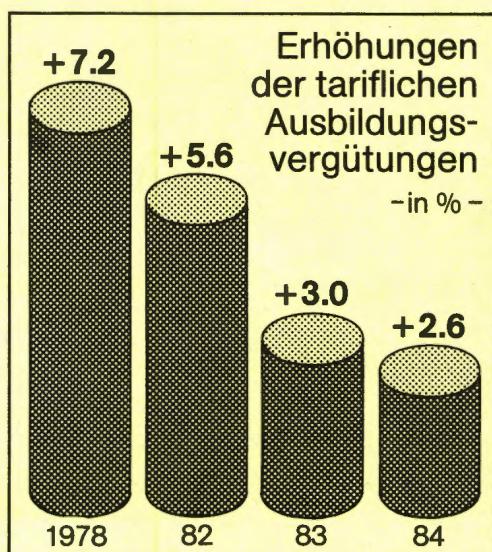
1983 und 1984 fielen die von den Tarifpartnern vereinbarten Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen nur etwa halb so hoch aus wie in den sechs davor liegenden Jahren: 1983 wurden die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt um 3 %, 1984 sogar nur noch um 2,6 % angehoben. Die durchschnittliche Vergütung eines Auszubildenden lag 1984 bei 600 DM. In den Jahren 1977 bis 1982 lagen die Steigerungsraten dagegen noch jeweils deutlich über 5 %. Sie schwankten zwischen 5,6 % im Jahr 1982 und 7,2 % im Jahr 1978.

Dies geht aus einer Zeitreihenuntersuchung tariflicher Ausbildungsvergütungen für die Jahre 1976 bis 1984 hervor, die jetzt in Heft 82 der Schriftenreihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung veröffentlicht wurde. Die Untersuchung basiert auf einer Auswertung des beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführten Tarifregisters. Über eine Zuordnung von Tarifverträgen zu Ausbildungsberufen werden im Bundesinstitut regelmäßig die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für rd. 170 stark besetzte Ausbildungsberufe ermittelt. In diesen Berufen waren in den letzten Jahren jeweils mehr als 90 % aller Ausbildungsverhältnisse zu verzeichnen.

Die vorliegende Untersuchung ergab, daß die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen pro Monat von 396 DM im Jahr 1976 auf 602 DM im Jahr 1984 angehö-

ben wurden. Dies bedeutet eine nominale Gesamtsteigerung von 52 %.

Bei der Unterscheidung nach den Wirtschaftsbereichen und nach den einzelnen Ausbildungsberufen treten allerdings erhebliche Abweichungen auf. Die höchsten Ausbildungsvergütungen wurden in den vergangenen Jahren im Durchschnitt immer in Industrie



desregierung ist der jährliche Berufsbildungsbericht. Berufsbildungsplanung in einem System von Freiheit der Berufswahl und marktwirtschaftlicher Steuerung des Ausbildungsgeschehens hat die Aufgabe, durch „ein umfassendes und differenziertes Informationssystem Entwicklungstendenzen und mögliche Konflikte auf dem Berufsbildungs- und Arbeitsmarkt zu verdeutlichen, Strategien gegen unerwünschte Entwicklungen zu erstellen und sie mit Hilfe eines Kommunikationsnetzes in verhaltensändernde Impulse/Aktionen umzusetzen“¹⁾. Das Kommunikationsnetz in Form eines Systems von Ausschüssen ist bereits durch das Berufsbildungsgesetz (1969) geschaffen worden.

Es ist durch den Instanzenweg des Berufsbildungsberichtes (Beratung im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, Entscheidung durch die Bundesregierung, Diskussion im Deutschen Bundestag) erweitert worden.

Mit der Einführung einer amtlichen Berufsausbildungsstatistik und eines „Schnellmelde-systems“ über Angebot und Nachfrage von Ausbildungsstellen im Jahre 1976 (beide Vorschriften gelten auch nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz) sind die Grundlagen für ein Informationssystem geschaffen worden. Die Informationen gehen in den jährlichen Berufsbildungsbericht ein, der sich zu einem Standardwerk der Berufsbildungsplaner in den Ministerien, den Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, den zuständigen Stellen und Arbeitsämtern sowie der

Politik entwickelt hat. „Aufgabe eines in diesem Sinne die Gesamtentwicklung darstellenden Hauptbuches der beruflichen Bildung soll es sein, den Deutschen Bundestag, die Verantwortlichen und Zuständigen (Bund, Länder und Gemeinden), die an der Berufsbildung unmittelbar Beteiligten und die Öffentlichkeit umfassend zu informieren, ihnen die Situation und die Tendenzen in diesem Teil des Bildungssystems transparent zu machen und somit einen Beitrag zur besseren Entscheidungsfindung zu leisten“²⁾.

Informationsfunktion des Berufsbildungsberichtes, verbunden mit dem Instanzenweg seiner Beratung, charakterisieren den im wesentlichen auf Informationsverbreitung und „Anleitung zum Handeln“ angelegten Planungsprozeß.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft legt bis zum 1. März eines jeden Jahres den Bericht der Bundesregierung vor. Vorausgegangen sind monatelange intensive Vorarbeiten und Beratungen im Ministerium und im Bundesinstitut für Berufsbildung.

Der erste Bericht von 1977 enthielt wegen der zu kurzen zur Verfügung stehenden Vorbereitungszeit lediglich die zur Beurteilung der Ausbildungslage notwendigen Angaben und einige wenige strukturelle Informationen zur Ausbildung und Erwerbstätigkeit.

Im Berufsbildungsbericht 1978 wurden die strukturellen Informationen erweitert. Neben neueren Daten zur Beschäfti-Fortsetzung letzte Seite

und Handel erreicht; sie stiegen von 1976 bis 1984 um 53 % auf 669 DM pro Monat an.

Relativ hoch lagen auch jeweils die Ausbildungsvergütungen im Öffentlichen Dienst; sie wurden allerdings mit 45 % – auf 615 DM im Jahr 1984 – prozentual am geringsten erhöht. Vergleichsweise stark wurden die Ausbildungsvergütungen in der Landwirtschaft und in den freien Berufen angehoben: Sie stiegen um jeweils 58 % auf durchschnittlich 576 DM bzw. 549 DM im Jahre 1984 an. Im Handwerk betrug der Zuwachs von 1976 bis 1984 50 %, monatlich 525 DM wurden hier den Lehrlingen durchschnittlich im Jahre 1984 gezahlt.

Im Jahr 1984 bewegten sich für 82 % der Auszubildenden die Vergütungen zwischen 450 DM und 700 DM, für 13 % lagen sie höher und für 5 % der Lehrlinge niedriger. 1976 waren die Vergütungen noch deutlich stärker konzentriert: 85 % der Auszubildenden erhielten Beträge zwischen 300 DM und 500 DM, 9 % bekamen mehr und 6 % weniger. Die höchsten Ausbildungsvergütungen wurden in allen untersuchten Jahren im Bergbau erreicht; sie betrugen 1984 durchschnittlich 1.034 DM beim Beruf Bergmechaniker und 982 DM beim Berg- und Maschinenmann. Am Ende der Vergütungsskala rangierten immer die Friseurlehrlinge und die angehenden Damenschneider, ihnen wurden 1984 durchschnittlich 332 DM bzw. 196 DM pro Monat gezahlt.

Die Veröffentlichung „Entwicklung der Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 1984“ von Ursula Beicht und Susanne Wiederhold ist als Heft 82 der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ erschienen und beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr zu beziehen.

Bt/Wie

¹⁾ Alex, L.: Berufsbildungsplanung und Berufsbildungsforschung in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1982, Heft 6, S. 5.

²⁾ Berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland - 1977 - Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft S. 36.

Häufiger Berufswechsel nach der Ausbildung

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf ist für viele Jugendliche mit einem Berufswechsel, häufig auch mit der Aufnahme einer weiteren Ausbildung verbunden. In manchen Ausbildungsberufen ist die Zahl der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer dreimal so hoch wie die Zahl derer, die als junge Fachkräfte in diesem Beruf eine Beschäftigung gefunden haben.

Insgesamt gab es im Jahre 1984 1,9 Millionen beschäftigte junge Fachkräfte unter 25 Jahren. Diesen stehen 2,7 Millionen erfolgreiche Prüfungsteilnehmer des dualen Systems gegenüber, so daß sich eine Beschäftigungsquote von 68 % ergibt. Die übrigen leisten Wehrdienst, haben eine weitere Ausbildung aufgenommen, sind arbeitslos oder

nicht erwerbstätig, insbesondere als Hausfrauen.

Die Verbleibquote ist oft sehr niedrig, da viele Ausgebildete in verwandte Berufsfelder abwandern. So sind z. B. Kraftfahrzeugmechaniker in 45 anderen Berufen tätig, insbesondere als Kraftfahrer. Im Beruf selbst sind nur 49.000 Fachkräfte unter

25 Jahren beschäftigt; 145.000 haben in den letzten fünf Jahren die Prüfung bestanden.

Größere Schwierigkeiten gibt es bei Ausbildungsberufen mit einem eng angelegten Berufsbild wie Bäcker, Technischer Zeichner und Tankwart. Auch in diesen Berufen liegt die Verbleibquote unter 45 %.

Insgesamt sehen sich etwa 15 % der Ausgebildeten nach der Prüfung mit der Schwierigkeit konfrontiert, die Ausbildung in einem häufig gewählten, überlaufenen Beruf verwerten zu müssen, was für viele einen Berufswechsel, auch die Aufnahme von Hilfstätigkeiten, mit sich bringt.

Durchschnittliche Beschäftigungschancen haben Metall- und Elektroberufe und auch die Bauberufe. Trotz nachlassender Baukonjunktur werden junge Fachkräfte offensichtlich in diesem Bereich noch gesucht.

Bei den Frauen haben Friseurinnen, Gärtnerinnen und Apothekenhelperinnen geringe Verbleibquoten. Relativ günstig schneiden die Bürofachkräfte ab, wobei hier jedoch die Aufnahme von Teilzeitarbeit eine Rolle spielen dürfte. Auch die Bankkauffrauen haben gute Chancen; 90 % sind in ihrem erlernten Beruf tätig.

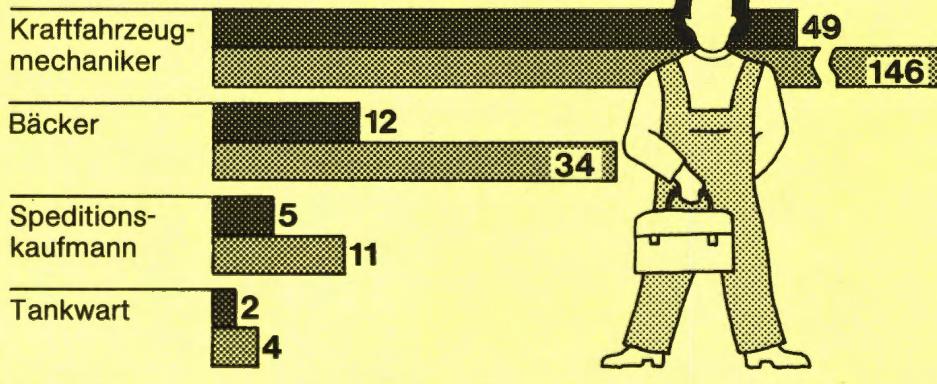
Es gibt auch nach wie vor Mangelberufe, für die zu wenig ausgebildet wurde und die Fachkräfte aus anderen Bereichen aufnehmen, häufig nach Absolvieren einer Zusatzausbildung. Zu diesen gehören Berufe im Bereich Chemie, Kunststoff, Datenverarbeitung und einige häufig als wenig attraktiv eingeschätzte Berufe wie Galvaniseur, Sägewerker und Metallschleifer. Bei letzterem werden dreimal soviele junge Fachkräfte beschäftigt wie ausgebildet wurden.

Wer

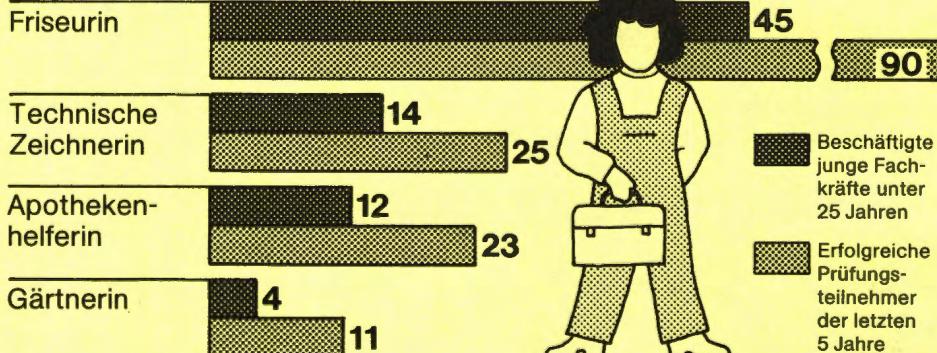
Berufe mit geringen Verbleibquoten

— in Tausend —

Männer



Frauen



Ausgangslage und Perspektive:

Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“

1. Zum allgemeinen Verständnis von Modellversuchen

Der spezifische Charakter dieser Modellaktivitäten wird wesentlich durch ihre institutionelle und methodische Verankerung im Umfeld bestimmt.

So ist die dem Bundesinstitut für Berufsbildung zugewiesene Aufgabe „Betreuung von Modellversuchen“ Bestandteil der Aktivitäten, die sich unmittelbar auf eine Verbesserung der Berufsbildungspraxis beziehen.

2. Was kennzeichnet Modellversuche?

Typisch ist die Verankerung neu entwickelter Qualifizierungsmaßnahmen (Inhalte, Methoden, Vermittlungskonzepte) in der

Berufsbildungspraxis, und zwar von der Entwicklung über die Erprobung bis hin zum beruflichen Alltagshandeln. Mit dieser unmittelbaren Einbeziehung von Betrieben und Bildungsinstitutionen wird eine praxisgerechte Bedarfsanalyse und Prioritätensetzung angestrebt. Zugleich entwickelt sich damit ein solides Fundament für eine breite Akzeptanz von Neuentwicklungen. Modellversuche sind nur dann erfolgreich, wenn die in ihnen erzielten Erkenntnisse für eine Vielzahl von Betrieben bei der Weiterentwicklung ihrer Aus- und Weiterbildung hilfreich sind.

Dies bedingt, daß bewährte Elemente aus Modellversuchen, z. B. Lehrgänge, Vermittlungskon-

zepte, Organisationskonzepte permanent und nicht erst nach Abschluß des Versuchs an alle Interessierten weitergegeben werden.

3. Warum wurde diese Modellversuchsreihe gestaltet?

Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, daß Technikinnovationen und neu entwickelte Formen der Arbeitsorganisation ohne ausreichende Qualifizierung der Mitarbeiter erfolglos bleiben.

Die gegenwärtige Situation ist aber geprägt durch eine Dynamik der Technik mit einer unscharf konturierten Zukunftsperspektive, die eine Herauskristallisierung systematischen praktischen Erfahrungswissens verunsichern. Damit fehlt die traditionelle Basis für eine Identifikation langfristig verwertbarer Qualifikationen.

Bei einer solchen Ausgangslage können vorzeigbare neue Praxisbeispiele und praktische Handlungsmodelle eine große Hilfe für die Weiterentwicklung der Berufsbildung sein. Um zu einem Bündel gut begründeter Anregungen und hilfreicher Anstöße zu gelangen, entschied sich der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft für eine Reihe von 25 Modellversuchen und stellte 20 Millionen DM zur Verfügung. Das überwältigende Echo auf die Ende 1983 bekanntgegebene Reihe verdeutlicht den praktischen Handlungsbedarf in der ausbildenden Wirtschaft. Ca. 500 betriebliche Anfragen führten zu 100 ausgearbeiteten Konzepten, die in einem Auswahlverfahren auf 25 Projekte verdichtet wurden.

4. Zu den Eckdaten der Reihe

Die Modellversuchsreihe ist schwerpunktmäßig im Jahre 1985 angelaufen. (Die Laufzeit eines Modellversuchs beträgt ca. 4 Jahre.) Als Technikscherpunkte haben sich dabei herausgebildet:

In Berlin:

Erster Europäischer Weiterbildungskongress

Der Berliner Senat veranstaltet gemeinsam mit dem Europäischen Zentrum für Berufsbildung (CEDEFOP), der Europäischen Wirtschaftshochschule Paris und dem Bundesinstitut für Berufsbildung vom 09.-10. Oktober 1986 den ersten Europäischen Weiterbildungskongress in Berlin.

Der Kongreß steht unter dem Motto „Weiterbildung in Europa – Chancen für Innovation und Beschäftigung“ und befaßt sich mit den Weiterbildungsangeboten der EG-Staaten. Der Kongreß

dient Bildungspolitikern und Bildungsforschern sowie Fachleuten und Praktikern aus dem Weiterbildungsbereich als Forum für einen Informations- und Erfahrungsaustausch.

Im Rahmen des Kongresses, der von Podiumsgesprächen mit Bildungspolitikern der Europäischen Gemeinschaft umrahmt wird, finden fünf Workshops statt. Unter dem Thema:

- Weiterbildung als Mittel der Organisations- und Personalentwicklungsplanung in mittleren Betrieben

wird einer dieser Workshops vom Bundesinstitut für Berufsbildung gestaltet.

Nähtere Informationen entnehmen Sie bitte dem beiliegenden Prospekt.

Kaufmännische Führungskräfte in Klein- und Mittelbetrieben

Veränderung der Qualifikationsanforderungen durch neue Technologien

1 Skizzierung des Hintergrundes

Das BIBB hat im Rahmen des Forschungsprojekts „Fortschreibungen in der kaufmännischen Weiterbildung“ ein funktionsorientiertes und ein wirtschaftszweigorientiertes Fortbildungsmodell erarbeitet. Diese Modelle heißen z. Z. „Fachkraft Rechnungswesen/Finanzierung“ und „Industriefachwirt/Industriefachwirtin“ und sind in folgenden Schritten entwickelt worden:

Erarbeitung

- eines Funktionsbildes
- eines Aufgabenkatalogs
- der Lerninhalte
- einer Prüfungsordnung.

Die Erarbeitung dieser Fortbildungen ist von einem beratenden Fachausschuß begleitet worden, der sich aus Vertretern und Vertreterinnen der Sozialpartner, der Länder und des Bundes zusammensetzt.

Nun sollen beide Modelle erprobt werden, indem je sechs Lehrgänge – über die Bundesrepublik verteilt – eingerichtet und durchgeführt werden.

Wichtige innovative Elemente bei der Konzeption der Fortbildung zum Industriefachwirt/zur Industriefachwirtin waren

- die im Funktionsbild ausdrückliche Festlegung auf eine Führungsaufgabe, nämlich die kaufmännische Leitung eines Klein- oder Mittelbetriebes
- die Einbeziehung der Ausbildungsbereichsverordnung in den Abschluß
- der Einstieg in eine fächerübergreifende Prüfung und

■ die Art und Weise, in der neue Technologien in diese Fortbildung einbezogen werden sollen. Am Beispiel Industriefachwirt/Industriefachwirtin soll hier dargestellt werden, wie die neuen Technologien die Qualifikationsanforderungen für kaufmännische Führungskräfte in Klein- und Mittelbetrieben verändern.

2. Bedeutung neuer Technologien für kaufmännische Führungskräfte

Im Laufe der Arbeit wurde die Bedeutung der neuen Technologien gerade für diesen Adressatenkreis immer deutlicher. Die wichtigsten Gründe, warum kaufmännische Führungskräfte im Bereich neuer Technologien qualifiziert werden müssen, sind

- die Gestaltbarkeit von technisch-organisatorischem Wandel, verbunden mit der Schlüsselrolle dieser Adressaten für die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsinhalten, Arbeitsstrukturen, Qualifikationsniveaus
- ihre Initiatorenrolle für technisch-organisatorischen Wandel in Klein- und Mittelbetrieben (Feststellung des betriebsspezifischen Innovationsbedarfs und Entwicklung eines betriebsspezifischen Anforderungsprofils)
- ihre Verantwortung für die Qualifizierung (Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und Planung des Qualifizierungsprozesses)
- der häufig fehlende Zugang zu neuen Technologien in der Ausbildung dieser Adressaten und das Tempo des technischen Wandels

■ die Bedeutung der informationstechnologischen Entwicklung für Führungsfunktionen („strategic planning“) erlaubt neben operationellen und Kontrollfunktionen die strategische Planung der betrieblichen Gesamtheit)

■ der erschwerte Zugang zu Informationen für Klein- und Mittelbetriebe.

Notwendige **Lernziele** für diese Adressaten, damit sie ihre Leistungsfunktion wahrnehmen können, sind u. E.

- Abbau von Berührungsängsten
- zur Beschreibung betriebsspezifischer Aufgaben und betriebspezifischen Innovationsbedarfs befähigen
- Blick für Zusammenhänge schärfen (Information als neuer Produktionsfaktor)
- Methoden der Informationsanalyse kennenlernen
- zum Planen und Organisieren des Investitionsentscheidungsprozesses befähigen
- zum Planen und Organisieren des Qualifizierungsprozesses befähigen
- zur herstellerunabhängigen Auswahl befähigen
- zu vernünftiger Informationspolitik befähigen (Akzeptanz- und Motivationsproblem)
- neue Kooperations- und Organisationsmodelle kennen und anwenden können (Werkstatt-, Qualitäts-, Systemzirkel)
- Kenntnis marktüblicher Software.

3. Folgen für die Fortbildung

Für die Fortbildung zum Industriefachwirt/zur Industriefachwirtin wurden – von allen durch die Beratung im Fachausschuß an der Arbeit Beteiligten wie Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, des Bundes und der Länder – daraus drei Konsequenzen gezogen:

thema: berufsbildung

Es wurden bei den Lerninhalten in allen Funktionsbereichen **informationstechnologische Anknüpfungspunkte** formuliert, z. B.

■ in der Materialwirtschaft

- Instrumente zur Steuerung des Material- und Informationsflusses (EDV)
- Lagerarten und Technisierungsmöglichkeiten
- Zusammenhang von Lagerorganisation und Lagertechnik

■ in der Produktion

- Methoden und Hilfsmittel der Fertigungsplanung

■ im Rechnungswesen

- Aufbereitung von statistischen Daten
- Darstellungsmethoden der Statistik

■ in Investition und Finanzierung

- computerunterstützte Verfahren für diesen Bereich
- Prognoseverfahren für Investitionsplanung und Investitionsrechnung
- Simulationstechniken für Investitionsplanung und Investitionsrechnung
- simultane Planung des gesamten Investitionsprogramms (Capital Budgeting)
- Fallbeispiele: Aufstellen verschiedener Finanzierungspläne
- Technik der Kontrolle der Zahlungs- und Kreditfähigkeit

■ im Personalwesen

- Durchführen einer Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Personalstatistik

■ in der Betrieblichen Organisation

- Darstellungsmöglichkeiten in der Ablauforganisation
- Beispiel einer betrieblichen Reorganisationsmaßnahme: Zusammenwirken der betrieblichen Funktionen unter Ein-

beziehung der außerbetrieblichen Rahmenbedingungen.

Dieser integrative Ansatz hat nicht nur Folgen für das Lernen, das so aufgaben- und damit erwachsenengerechter ist, sondern auch für die Unterrichtsorganisation, die die notwendige Hardware verfügbar machen muß, wie auch für die Qualifikation und Vorbereitung sowie Zusammenarbeit der Dozenten und Dozentinnen.

Neben diesem integrativen Ansatz wurden aber auch informationstechnologische Lerninhalte formuliert, um klar zu machen, welches die **Mindestinhalte** sind, die für die beschriebene Funktion umzuformen und nutzbar zu machen sind. Die EDV-Lerninhalte haben also den Charakter einer Checkliste.

■ Hardware

- Zentraleinheit
- Peripherie
- Eingabegeräte, Datenerfassungsgeräte
- Ausgabegeräte
- Dialoggeräte

■ Datenfernverarbeitung / Datenfernübertragung

- Kanäle
- Terminals und Netzwerk
- On-line-Terminal
- Off-line-Terminal
- Netzwerkarchitektur

■ Anwender-Software

- Grundbegriffe der Programmierung
- Algorithmen und Programme
- Problemanalyse
- Datenflußplan, Struktogramme, Programmablaufplan

- Übersetzung und Test
- Dokumentation, Arbeitsabläufe, Pflege der Programme
- Betriebssysteme

■ Informationsverarbeitende Prozesse in Unternehmungen und Verwaltung

— kaufmännische Tätigkeiten, Arbeitsabläufe und betriebswirtschaftliche Funktionen als informationsverarbeitende, automatisierbare Prozesse

— Beschreibung informationsverarbeitender Prozesse im Betrieb mittels Methoden, Verfahren und Darstellungsformen

■ Datenorganisation/Datenbanksysteme

- logische und physikalische betriebliche Datenstrukturen und deren Zusammenhänge
- Organisations- und Zugriffsformen für Dateien
- Aufgaben der Datenverwaltung

Organisation

Zugriff

Datensicherung (technisch, organisatorisch)

Datenschutz (rechtlich)

■ Auswirkungen des Einsatzes der Informationstechnologie auf Wirtschaft und Gesellschaft

— betriebliche und gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Hardware- und Software-Einsatzes

— die besondere Schutzwürdigkeit personenbezogener Daten sowie die hierfür gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen

— Veränderungen der Anforderungen an die individuelle und berufliche Qualifikation durch den Einsatz von Rechnern

Es wird auch bei der **Formulierung der Lernziele**, die mit Experten und Expertinnen der Träger gemeinsam geschehen soll, darauf ankommen, den DV-Bezug als Unterrichtsprinzip zu verwirklichen und so dem integrativen Ansatz bei den einzelnen Lernzielen so weit wie möglich zum Durchbruch zu verhelfen.

Fortsetzung von Seite 4:

- Bürotechnik mit integrierter Daten- und Textverarbeitung
- Industrielle Steuerungs- und Fertigungstechnik
- Computerunterstützte Konstruktion.

In diesem Rahmen wurde bei der Gestaltung ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Ausbildung und Weiterbildung angestrebt. Im Sinne der Modellversuchphilosophie wurde bereits bei der Entwicklung der Versuchsaktivitäten großer Wert gelegt auf die Konzipierung von Verbreitungs- und Übertragungsaktivitäten. (In diesem Sinne sind etwa Kooperationen von Großbetrieben mit Klein- und Mittelbetrieben zu verstehen, aber auch die Kooperationen von Betrieben mit Kammern und Verbänden.)

Aus den einzelnen Versuchen werden als Ergebnisse erwartet z. B.:

- Lehrgangsmaterialien
- Ausbildungsmittel
- methodische Anregungen
- Organisationsmuster
- Vorschläge für die Neugestaltung bzw. die Umsetzung von Aus- und Fortbildungsordnungen.

Solche in Modellversuchen bewährte Elemente werden permanent und nicht erst nach Abschluß der Reihe an alle Interessierten weitergegeben.

Das Bundesinstitut übernimmt die fachliche Gesamtauswertung der Reihe. Erkenntnisleitend sind hierbei die im folgenden skizzierten zentralen übergreifenden Fragestellungen:

- Langfristig verwertbare fachliche und überfachliche Qualifikationen
- Neue technikbedingte Kooperationsformen (Schnittstellen) zwischen Berufs- und Arbeitsbereichen

- Veränderungen von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz beim Einsatz neuer Techniken
- Technikorientierte Weiterbildungsangebote für Mittel- und Kleinbetriebe (bedarfsgerechte Organisation und Vermittlungskonzepte).

Insgesamt signalisiert die Diskussion im Zusammenhang mit den „Neuen Techniken“ eine Trendwende in der Berufsbildung. Weg von den sattsam bekannten, aber immer noch nicht gelösten quantitativen Problemen, der Aufbruch zu einer neuen Qualität der Berufsbildung.

Ho

Nur 51% der 20- bis unter 25jährigen erwerbstätig

Im Jahre 1984 umfaßte die Gruppe der 20 - 25jährigen 5,2 Millionen Personen. Ewas mehr als die Hälfte (51,1 %) war erwerbstätig, ein Viertel befand sich noch in Ausbildung.

Ein Vergleich mit dem Jahr 1970 zeigt erhebliche strukturelle Veränderungen. Damals zählte die Altersgruppe 3,8 Millionen Personen, davon waren 77,6 % erwerbstätig und ca. 10 % noch in Ausbildung.

Der altersspezifische Anteil der Ungelernten ist auf weniger als 20 % geschrumpft, ein deutlicher Rückgang gegenüber früher, als

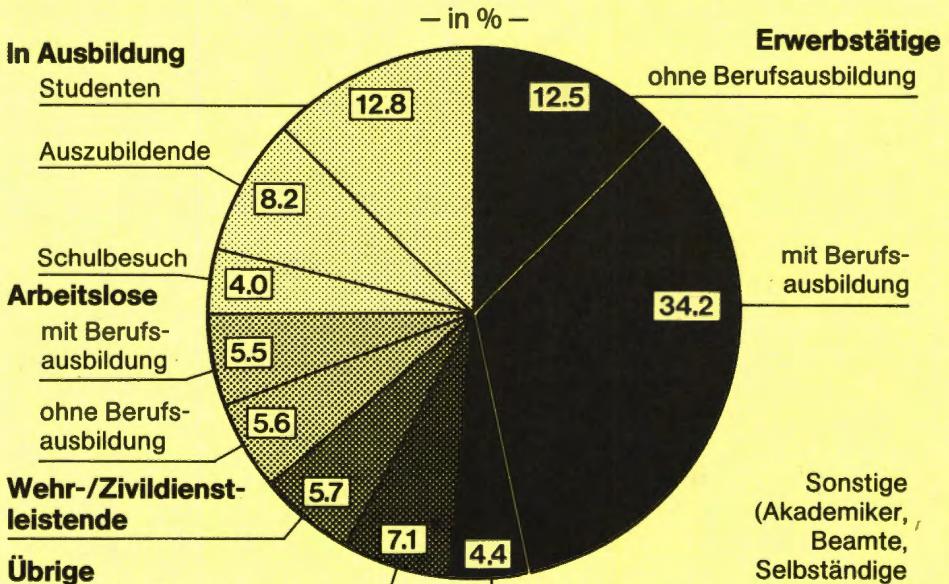
noch jeder dritte Erwerbstätige dieser Altersgruppe ohne Ausbildung war.

Trotz des verbesserten Ausbildungsstandes sind erhebliche Arbeitsmarktprobleme zu erwarten. Es sind in dieser Altersgruppe ca. 600.000 Arbeitslose zu versorgen, 1,3 Millionen befinden sich in einer Ausbildung und 300.000 absolvieren ihren Wehr- oder Zivildienst.

51 %erwerbstätig, das heißt auch, daß von den 20 - 25jährigen 49 % noch nicht über einen gesicherten Arbeitsplatz verfügen.

Wer/Cß

Verbleibmodell der 20- bis unter 25jährigen '84



Daten zum Schaubild entnommen aus R. Werner, T. Clauß: Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung, Berlin 1986

Fortsetzung von Seite 2

gung von Ausgebildeten wurde erstmals eine umfassende regionale Darstellung der Ausbildungstellensituation aufgenommen, die in den Folgejahren noch erweitert wurde. Das gleiche gilt für die Behandlung besonderer Personengruppen wie z. B. Behinderte in der beruflichen Bildung. Für den Berufsbildungsbericht 1979 wurde schließlich das im wesentlichen bis heute gültige Konzept der Berichterstattung entwickelt.

Im Teil I des Berufsbildungsberichtes zieht der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Bilanz über die Ausbildungstellensituation und gibt seine berufsbildungspolitischen Vorstellungen und beabsichtigten Maßnahmen bekannt.

Der Teil II umfaßt das „Hauptbuch“ der beruflichen Bildung. Die Themen erstrecken sich neben den bereits erwähnten Teilen auf die inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung, die berufliche Weiterbildung, Personal, Kosten und Förderung der beruflichen Bildung.

Der Berufsbildungsbericht ist heute eine nicht mehr wegzudenkende Informations- und Dokumentationsquelle der beruflichen Bildung geworden, der auch politisch nicht immer genehme Vorgänge wie z. B. die wachsenden Übergangsprobleme von Ausbildungsabsolventen an der Schwelle zur Beschäftigung im jüngsten Bericht behandelt. Er ist eine unerlässliche Grundlage zur Versachlichung einer oft recht kontrovers geführten Diskussion über Lage und Weiterentwicklung der Berufsbildung. Das „Journal“ ist ein „Hauptbuch“ geworden.

Alex

Das Ergebnis der jüngsten Umfrage:

Kein Zuwachs beim Berufsgrundbildungsjahr

Obwohl immer noch Probleme bei der Anrechnung dieses Jahres auf die Berufsausbildung auftreten, beginnt nahezu jeder fünfte Berufsanfänger seine Berufsausbildung mit einem Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Gegenüber dem vorangegangenen Jahr sank der Anteil der Berufsgrundschüler an den Ausbildungsbeginnern im Schuljahr 1984/85 allerdings von 19,7 % auf 18,5 %. In absoluten Zahlen sind dies 101.800 gegenüber zuvor 103.600; davon 85.000 in einem schulischen und 16.800 im sogenannten kooperativen BGJ, also in einem Berufsgrundbildungsjahr in Schule und Betrieb.

Dies ist das Ergebnis der jüngsten Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bei den Kultusministern der Länder.

Der leichte Rückgang um 1.800 Teilnehmer am BGJ ist vor allem auf eine Schulgesetzänderung in Berlin zurückzuführen; mit ihr wurde der Adressatenkreis des schulischen BGJ eingeschränkt und der des Berufsvorbereitungsjahrs ausgeweitet.

Aber auch im kooperativen BGJ gab es einen Rückgang, und zwar in dem konjunkturell besonders stark beeinträchtigten Berufsfeld Bautechnik (Abnahme um fast 8 % auf jetzt 6.725 Teilnehmer). Dieses Berufsfeld macht, neben dem Berufsfeld Metalltechnik, den größten Teil des kooperativen BGJ aus (zusammen 85 % aller Teilnehmer).

Im abgelaufenen Schuljahr war jedoch nicht nur ein Rückgang der Beteiligung am BGJ zu verzeichnen. So gab es allein in Niedersachsen – dieses Bundesland stellt fast 30 % aller BGJ-Teilnehmer – einen Zuwachs von fast 700 im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung; in Nordrhein-Westfalen ein Plus von nahezu 800, vor allem im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft. Die relativ größte Zunahme – um rund 30 % – weist das Berufsfeld Textiltechnik und Bekleidung auf:

Die Zahl der Teilnehmer wuchs um mehr als 600 auf 2.400 Teilnehmer (in beiden Formen des BGJ).

Der Anteil der BGJ-Teilnehmer an der Gesamtheit der Berufsanfänger differiert sehr in den einzelnen Ländern. Im Schuljahr 1983/84 bewegte er sich zwischen weniger als 10 % in Baden-Württemberg – allerdings ohne Berücksichtigung der überdurchschnittlich zahlreichen Berufsfachschulen – und gut 38 % in Niedersachsen. Für das Schuljahr 1984/85 liegen Zahlen noch nicht vor.

Erstmals informiert das Faltblatt zum BGJ auch über Ergebnisse von Modellversuchen. So hat das Land Niedersachsen mit Unterstützung des Bundes das Gebiet Ostfriesland/Emsland zu einer Modellregion ausgebaut, in der das BGJ bereits in 6 Berufsfeldern als Pflichtschuljahr, d. h. mit flächendeckender Kapazität, durchgeführt wird.

Das Faltblatt „Das BGJ im Schuljahr 1984/85“ kann kostenlos beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, angefordert werden.

SchmiH