

thema: berufsbildung

Im Innenteil: Nr. 2 · April 86

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

2 April 1986

Inhalt

Paul Harro Piazolo

Grußwort des Staatssekretärs im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft Herrn Paul Harro Piazolo an die Mitglieder des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung

29

Albrecht Bendziula

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts – seine Möglichkeiten und Grenzen

30

Gustav Fehrenbach

Bundesinstitut für Berufsbildung – „Gemeinsame Adresse“ der beruflichen Bildung

31

Hans Sehling

Auftrag und Stellung der Beauftragten der Länder im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung

33

Franz Coester

Vier wichtige Jahre für das Bundesinstitut für Berufsbildung

35

Hermann Schmidt

Die erste Amtsperiode des Hauptausschusses nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz aus der Sicht des Generalsekretärs

37

Günter Cramer

Für die Zukunft qualifizieren

39

Hardy Middendorf / Erhard Rathenberg

Beste Konzepte in der Medienentwicklung

41

Günter Kutsch / Jörg Stender

Kommunale Berufsbildungsberichte – Institutionalisierung und Konzeptentwicklung am Beispiel des Duisburger Modells

45

AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Empfehlung zur weiteren Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten

51

Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1986

51

ZUR DISKUSSION***Christine Suchanka***

Langjährige Tradition der Ausbilderqualifizierung bei den Industrie- und Handelskammern

57

Hans-Peter Freytag

„Ausbilderqualifizierung der Industrie- und Handelskammern noch zeitgemäß?“ von Albert de Gruy in BWP 5/85

58

MODELLVERSUCHE***Michael Bräuer / Ute Bücheler***

Konzept des Modellversuchs „Erprobung arbeitsplatzorientierter Methoden für die Ausbildung von Industriekaufleuten unter den Bedingungen neuer Technologien“ (Wacker-Chemie, München und Burghausen)

59

Liebe Leserinnen und Leser,

bei einer Auflage von 2000 Exemplaren hat die BWP im Laufe der Jahre einen Leserstamm gewonnen, bei dem wir uns für das gezeigte Interesse bedanken und den wir auch in Zukunft mit Beiträgen aus dem Bereich der beruflichen Bildung informieren wollen.

Wir hoffen, diesen Leserstamm zu erhalten und bitten um Ihr Verständnis, wenn wir ab Heft 3/1986 aufgrund steigender Herstellungskosten die Preise für die Jahresabonnements von DM 33,- auf DM 38,- anheben, Studentenabonnements von DM 20,- auf DM 24,-, Auslandsabonnements von DM 40,- auf DM 48,-.

Die Preise für ein Einzelsehft liegen zukünftig bei DM 10,- (bisher DM 8,-).

Wir werden auch in Zukunft alles tun, um Ihnen weitere Anregungen und Informationen für Ihre Arbeit im Bereich der beruflichen Bildung zu geben.

– Die Redaktion –

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

Die Anschriften und Autoren dieses Heftes finden Sie auf der Seite 50.

Vorwort

Vier Jahre nach Inkrafttreten des Berufsbildungsförderungsgesetzes beendete der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung im Januar 1986 seine erste Amtsperiode nach dem BerBiFG. Auf der Grundlage dieses Gesetzes haben der Hauptausschuß und der Generalsekretär, die beiden gesetzlichen Organe des Bundesinstituts, in den zurückliegenden vier Jahren ihre Aufgaben im Bereich der außerschulischen Berufsbildung wahrgenommen.

Mehrere Autoren dieses Heftes befassen sich schwerpunktmäßig mit der während dieses Zeitraums geleisteten Arbeit.

Die Beiträge beginnen mit den Ausführungen des Staatssekretärs im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Paul Harro Piazzolo, anlässlich der Übergabe der Urkunden an die Hauptausschußmitglieder.

Es folgen Beiträge der „vier Bänke“ im Hauptausschuß, so von Albrecht Bendziula für die Gruppe der Arbeitgeber, Gustav Fehrenbach für die Gruppe der Arbeitnehmer, Hans Sehling für die Gruppe der Länder und Franz Coester für die Beauftragten des Bundes.

Mit einem Beitrag von Hermann Schmidt, Generalsekretär des BIBB, werden die Berichte über die Arbeit des Bundesinstituts in den vergangenen vier Jahren abgeschlossen.

Die Redaktion

Paul Harro Piazzolo

Grußwort des Staatssekretärs im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft Herrn Paul Harro Piazzolo an die Mitglieder des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung

Anlässlich der am 31. Januar 1986 zu Ende gegangenen 1. Amtsperiode nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz und der Übergabe der Berufungsurkunden richtete der Staatssekretär folgendes Grußwort an die Mitglieder des Hauptausschusses:

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

zum Abschluß der 1. Amtsperiode dieses Hauptausschusses möchte ich Ihnen im Namen von Frau Bundesminister Dr. Wilms für die von Ihnen in den letzten 4 Jahren geleistete Arbeit herzlichen Dank sagen. Der Hauptausschuß, in dem Arbeitgeber und Gewerkschaften, Bund und Länder zusammenwirken, ist das gesetzliche Beratungsorgan der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung. Frau Bundesminister Dr. Wilms hat durch ihre häufige Teilnahme an Sitzungen des Hauptausschusses dargetan, wie wichtig die Beratung durch Sie für die Bundesregierung ist.

Der heutige Tag ist ein Tag des Dankes für die von Ihnen in der Vergangenheit geleistete Arbeit. Es ist aber auch ein Tag des Ausblicks auf die sich in der zweiten Amtsperiode des Hauptausschusses bis zum Ende dieses Jahrzehnts stellenden Probleme. Die quantitativen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden in dieser Zeit zurückgehen, vielleicht überwunden sein. Es gilt deshalb, noch stärker als in der Vergangenheit unser Augenmerk auf inhaltliche Fragen der Berufsbildung, auf die Qualität von Aus- und Weiterbildung zu lenken. Wir alle wissen mit Blick auf die neuen Techniken und Verfahrensweisen und den raschen technologischen Wandel, wie wichtig die Vermittlung von neuen Kenntnissen und Fertigkeiten ist. In diesem und im kommenden Jahr sollen mehr als 80 Berufe neu geordnet, neue Berufsbilder beschrieben und ganze Berufsfelder neu strukturiert werden.

Wir dürfen in diesem Zusammenhang nicht vergessen, daß die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, so wichtig sie

auch sein mögen, nur die fachliche Komponente im Berufsbildungsprozeß abdeckt.

Berufliche Bildung ist aber mehr. Sie ist Menschenbildung. Deshalb müssen wir in einer für die zukünftige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft entscheidenden Phase zunehmend die Bedeutung der personalen und sozialen Komponente der beruflichen Bildung in den Vordergrund rücken. Hierfür bedarf die Bundesregierung Ihrer Beratung. Für die Bewältigung der künftigen Probleme brauchen wir keine neuen Einrichtungen oder Gremien. Die Arbeit dieses Hauptausschusses, der in der Tradition des Bundesausschusses für Berufsbildung steht, und die gute Tradition der Kontaktgespräche zwischen Bund und Ländern beweisen dies. Wichtig ist, daß die bewährten Gremien durch kreative Vorschläge neue Initiativen entwickeln, womit auch neue Problemlagen zugunsten der Menschen in unserem Land bewältigt werden können.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung kann und soll auch in Zukunft wichtige Beiträge zur Lösung der Probleme in der beruflichen Bildung liefern. Es soll den jungen Menschen und den Erwachsenen, den Betrieben, den Sozialpartnern und den Politikern Unterstützung bei der Lösung von Problemen der beruflichen Bildung liefern. Die Bundesregierung steht zum Bundesinstitut für Berufsbildung. Die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft eingesetzte Evaluierungskommission soll dazu dienen, die Effizienz des Bundesinstituts zu steigern. Niemand denkt daran, das Bundesinstitut für Berufsbildung oder seinen Stellenwert in Frage zu stellen.

Ich wünsche dem Hauptausschuß für seine Beratungen in der zweiten Amtsperiode viel Glück und Erfolg.

Albrecht Bendziula

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts – seine Möglichkeiten und Grenzen

Eine Bilanz aus der Sicht der Beauftragten der Arbeitgeber

Ende Januar 1986 läuft die erste Legislaturperiode des Hauptausschusses auf der Grundlage des Berufsbildungsförderungsgesetzes aus. Aus diesem Anlaß erscheint eine kritische Würdigung der in den letzten vier Jahren geleisteten Arbeiten angebracht. Eine sachgerechte Beurteilung der Hauptausschuß-Tätigkeit muß dabei nicht nur den gesetzlichen Rahmen, sondern auch die Grenzen realistisch im Auge behalten, die diesem Gremium u. a. auch wegen der unterschiedlichen Interessenlagen der in ihm vertretenen Gruppen gesetzt sind.

Das Berufsbildungsförderungsgesetz ist nach schwierigen parlamentarischen Verhandlungen mit der Zustimmung aller Fraktionen des deutschen Bundestages und aller Bundesländer verabschiedet worden. Diese Tatsache bietet trotz mancher Gegensätze eine gute Voraussetzung für die Zusammenarbeit von Beauftragten des Bundes, der Länder, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des Bundesinstituts.

Der Hauptausschuß soll nach dem Verständnis des Gesetzgebers die Plattform bieten, auf der die an der beruflichen Bildung Beteiligten vertrauensvoll zusammenwirken. Was seine Zusammensetzung betrifft, so erweist sich die Mitgliedschaft aller 11 Bundesländer nach den Erfahrungen mit dem damaligen Bundesausschuß für Berufsbildung durchaus als Vorteil. Gleichzeitig ergibt sich aber aus der Größe dieses Gremiums (38 Mitglieder) eine gewisse Schwerfälligkeit, die zwangsläufig auch die Effizienz der Beratungen beeinflußt. Mit diesem Problem muß jedoch der Hauptausschuß auch in Zukunft fertig werden.

Die Funktionen des Hauptausschusses sind im wesentlichen unverändert geblieben. Eine Aufgabenerweiterung hat das Berufsbildungsförderungsgesetz gegenüber dem APfFG insoweit vorgenommen, als die Anhörungsrechte beim Erlass von Rechtsverordnungen des Bundes, die das Berufsbildungsgesetz für den Bundesausschuß vorsah, nunmehr auf den Hauptausschuß übertragen wurden. Damit ist ein Mangel des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes behoben worden.

Die Wiederaufnahme der Tätigkeit des Hauptausschusses mit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsförderungsgesetzes am 01.01.1982 wurde von allen im Hauptausschuß vertretenen Gruppen ausdrücklich begrüßt – so auch von den Beauftragten der Arbeitgeber. Während der mehr als einjährigen Unterbrechung der Arbeiten nach der Aufhebung des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes durch das Bundesverfassungsgericht war insbesondere bei den Ordnungsarbeiten ein gewisser Stillstand eingetreten, so daß eine Reihe von Ordnungsprojekten nicht so zügig, wie von der Ausbildungspraxis erwünscht, verabschiedet werden konnte.

Die Aufgaben des Hauptausschusses

Die wesentlichen Aufgaben des Hauptausschusses lassen sich nach dem Gesetz wie folgt definieren:

- Beschußorgan des Bundesinstituts,
- Beratungsorgan der Bundesregierung.

Da der Hauptausschuß über die Angelegenheiten des Bundesinstituts zu beschließen hat, soweit sie nicht dem Generalsekretär übertragen sind, wird er oft als Selbstverwaltungsorgan des Bundesinstituts angesehen. Tatsächlich sind seine Rechte im Vergleich zu anderen Selbstverwaltungsorganen jedoch eingeschränkt, eine Folge der Konstruktion des Bundesinstituts. So stellt der Hauptausschuß zwar den Haushaltspol fest, der Rah-

men hierfür ist ihm jedoch durch die Haushaltspolung des Bundes weitgehend vorgegeben. Weiterhin erstreckt sich die Genehmigung des Haushalts durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft auch auf die Prüfung der Zweckmäßigkeit der jeweiligen Haushaltssätze.

Mit dem Neubeginn 1982 mußten zunächst die gesetzlich vorgesehenen Arbeitsgrundlagen für das Institut durch den Hauptausschuß neu geschaffen werden. Hierzu gehören u. a. die Satzung, die Richtlinien für die Durchführung der Aufgaben durch den Generalsekretär, die Geschäftsordnung für den Hauptausschuß und seine Unterausschüsse sowie die Fachausschüsse. Langwierige Auseinandersetzungen über Einzelfragen der Satzung erforderten erheblichen zeitlichen und personellen Einsatz, was dazu führte, daß dadurch manchmal die eigentlichen Sachfragen der Berufsbildung in den Hintergrund traten.

Effizientere Forschungsarbeit wünschenswert

Der Hauptausschuß beschließt das Forschungsprogramm und nimmt damit Einfluß auf dessen Ausrichtung an den Erfordernissen der Berufsbildungspraxis. Die Forschungstätigkeit des Bundesinstituts steht häufig im Kreuzfeuer heftiger Kritik von Ausbildungspraxis und Politik. Dies gilt insbesondere für den mangelnden Praxisbezug von Ergebnissen der sogenannten Grundlagenforschung, während die Durchführung der Ordnungsprojekte durch die Einschaltung der mit Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzten Fachausschüsse und Arbeitskreise in der Regel praxisnäher erfolgt.

Den Beauftragten der Arbeitgeber kam es bei der Erarbeitung der Richtlinien für die Geschäftsführung vor allem darauf an, durch bestimmte Vorgaben für den Entwurf des Forschungsprogramms und bestimmte Berichtspflichten zum Stand der Projekte eine effizientere Gestaltung der Forschungsarbeiten zu erreichen. Verbesserungen wurden damit zwar erzielt, dennoch kann die Qualität von Forschungsprojekten sowohl hinsichtlich der Methoden als auch der Ergebnisse noch nicht befriedigen.

Fragen nach Sinn und Zweck etlicher – aus Kompromissen entstandener – Projekte für die Berufspraxis wie auch nach dem Verhältnis von Aufwand und Ertrag finden nicht immer zufriedenstellende Antworten. Allerdings sind die Meinungen hierzu unter den im Hauptausschuß vertretenen Gruppen nicht immer einhellig. So bleibt abzuwarten, welche Vorschläge die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft eingesetzte Expertenkommission zur Untersuchung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts unterbreiten wird und welche Schlußfolgerungen hieraus zu ziehen sind.

Zentrale Bedeutung der Ausbildungsordnungen

Von zentraler Bedeutung für die ausbildende Wirtschaft ist die Erarbeitung und Anpassung der Ausbildungsordnungen. Aus Sicht der Arbeitgeber muß daher das Schwergewicht des Forschungsprogramms auf diesem Themenbereich liegen. Das enge Zusammenwirken von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aus der Ausbildungspraxis hat sich bei der Vorbereitung der Ausbildungsordnungen im Bundesinstitut bewährt. Das vom Hauptausschuß verabschiedete Verfahren zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Länder bietet eine gute Grundlage für die unerlässliche Rückkoppelung zur Ausbildungspraxis und auch für eine sinnvolle Konsensfindung zwischen den Spitzenorganisationen der

Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Eine bessere von allen Beteiligten akzeptierte Alternative bietet sich derzeit nicht an.

Die in letzter Zeit wiederholt laut gewordene Kritik an der Dauer des Verfahrens und dem Aufwand durch die Einbeziehung der Praktiker basiert meist auf Unkenntnis der Sachverhalte. Alle im Hauptausschuß vertretenen Gruppen sollten daher auf bessere Information der Öffentlichkeit hinwirken. Ausbildungsordnungen können schließlich nicht am „grünen Tisch“ entwickelt werden. Praxisnähe und eine enge Zusammenarbeit von Bund und Ländern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind eine wesentliche Voraussetzung für die spätere reibungslose Umsetzung der Neuordnungsprojekte in die betriebliche Ausbildungspraxis und in den Berufsschulunterricht.

Das ohnehin komplizierte Verfahren mit seinen vielfältigen Abstimmungsprozessen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Bund und Ländern wird durch das Nebeneinander verschiedener Koordinierungsgremien nicht gerade erleichtert. So fassen Bund und Länder außerhalb des Hauptausschusses, nämlich im Koordinierungsausschuß, ihre Beschlüsse zur Frage der Neuordnung und der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen der Schule. In dieser Einrichtung ist den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und den Gewerkschaften eine Mitwirkung jedoch verwehrt. Eine umfassende Koordinierungsfunktion kann also der Hauptausschuß als sogenannte gemeinsame Adresse aller an der beruflichen Bildung Beteiligten nicht wahrnehmen.

Beratung der Bundesregierung

Eine wichtige Aufgabe des Hauptausschusses ist die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Hierzu gehören auch die Stellungnahmen zu dem jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, daß die Gruppen im Hauptausschuß zwar „ein gemeinsames Interesse“ an der Berufsbildung verbindet, zu vielen Problemen und Detail-

fragen jedoch gravierende Auffassungsunterschiede bestehen. Es kann von keiner Gruppe erwartet werden, daß sie ihre Standpunkte zugunsten der Mehrheitsmeinung im Hauptausschuß aufgibt. Der Hauptausschuß kann daher bei kontroversen Auffassungen der Gruppen nur begrenzt zur politischen Entscheidungsfindung beitragen.

Was bei kontroversen Beratungen von Stellungnahmen zu Sachproblemen häufig erreicht wird, ist allerdings ein Minimalkonsens, bei dem viele Probleme mangels Einigung aber ausgespart bleiben. Dennoch liegt der Nutzen solcher Stellungnahmen für die Bundesregierung darin, daß sie dokumentieren, von welcher gemeinsamen Grundlage ausgegangen werden kann bzw. wie weit der Grad der Gemeinsamkeiten bei allen Beteiligten reicht.

Trotz der genannten Schwierigkeiten ist es aber in wichtigen Fragen öfter gelungen, eine breite gemeinsame Basis zu finden und Stellungnahmen einstimmig oder mit großer Mehrheit zu verabschieden. Das gilt z. B. für die in der ersten Sitzungsperiode behandelten Stellungnahmen zur Ausbildung von Abiturienten, zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung und zur Weiterbildung von Frauen. Gerade die Stellungnahme zur Gleichwertigkeit hat verdeutlicht, daß in der Zielsetzung – nämlich der Erhaltung und Verbesserung der Attraktivität beruflicher Bildung – Übereinstimmung unter allen Gruppen besteht. Lediglich hinsichtlich der Umsetzung, z. B. hinsichtlich des Zugangs zu den Hochschulen für Absolventen des Berufsbildungssystems, gibt es abweichende Auffassungen.

In der ersten Sitzungsperiode wurde die Behandlung von Sachthemen vielfach von den Problemen der Sicherstellung eines ausreichenden Ausbildungsangebots für die Jugendlichen überlagert. Da der Nachfragedruck auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den nächsten Jahren abnehmen wird, werden in der zweiten Sitzungsperiode sicherlich andere Fragen in den Vordergrund treten. Besondere Aufmerksamkeit muß dabei auch den Problemen gewidmet werden, die sich aus den Veränderungen bei den Bewerbern für Ausbildungsplätze hinsichtlich Alter und schulischer Vorbildung ergeben.

Gustav Fehrenbach

Bundesinstitut für Berufsbildung – „Gemeinsame Adresse“ der beruflichen Bildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat erst eine kurze, wenn gleich wechselvolle Geschichte. In 15 Jahren sind seine Struktur und seine Aufgaben in drei aufeinanderfolgenden Errichtungsgesetzen dreimal neu beschrieben worden:

- im Berufsbildungsgesetz von 1969,
- im Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 und
- im Berufsbildungsförderungsgesetz von 1981.

Wesentlich sind drei Aufgabenbereiche des Instituts, in denen sich die zahlreichen im Gesetz genannten Aufgaben zusammenfassen lassen:

- Forschung und Entwicklung zur Weiterentwicklung und Verbesserung der beruflichen Bildung,
- Beratung in Fragen der beruflichen Bildung und
- Förderung von betrieblichen Modellversuchen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.

Dem muß auch der Hauptausschuß in seiner Arbeit Rechnung tragen.

Der Hauptausschuß des BIBB berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung und ist das einzige gesetzlich bestimmte Beratungsgremium in der beruflichen Bildung. Wenn es auch nicht immer einfach ist, die vier Gruppen im Hauptausschuß zu einer gemeinsamen Auffassung zu führen, so sind dennoch zum einen die Notwendigkeit und zum anderen die positiven Beratungsergebnisse des „Hauptausschusses des BIBB als gemeinsame Adresse“ zu unterstreichen.

Diese gemeinsame Adresse soll die Pflicht einer stetigen Verbesserung von Qualität und Quantität der beruflichen Bildung nicht zuletzt auch im Hinblick auf technologische und gesellschaftliche Veränderungen unterstreichen und erleichtern. Die Gruppen im Hauptausschuß sind nicht immer einer Auffassung über die konkreten Maßnahmen und Veränderungen in der beruflichen Bildung, sind aber letztlich verpflichtet, unserer Verantwortung gegenüber der jungen Generation, gegenüber der Gesellschaft und konkret gegenüber dem Bundesinstitut und seiner Arbeit gerecht zu werden.

Im Vordergrund unserer Bemühungen und Beratungen stehen nach wie vor notwendige Konsequenzen zur Verbesserung der Ausbildungssitzesituation, um das Recht auf qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen auch zu verwirklichen. Freier Zugang zum dualen System und verantwortliches Bemühen um eine umfassende Qualifizierung aller Jugendlichen sind notwendige Komponenten unserer Bildungsberatungen. Oberstes Ziel muß es sein, daß alle Jugendlichen eine Beschäftigung im erlernten Beruf nach der Ausbildung erhalten.

Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssitzesituation, wie sie der Hauptausschuß anläßlich seiner Beratungen gefordert hat, sind zum Teil eingeleitet. Darüber hinaus sind zusätzliche Initiativen unerlässlich. Die Aufstockung, gerechte Verteilung und dauerhafte Sicherung des Benachteiligtenprogramms durch die Bundesregierung sowie die weitere Förderung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten durch den Bund sind unverzichtbare Bestandteile zur Sicherung einer qualitativen Ausbildung für alle. Die Befristung der Zuständigkeit des Bundesinstituts für Berufsbildung für die Förderung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten muß aufgehoben werden.

Ein dringendes Erfordernis wäre es auch, einem finanziellen Ausgleichssystem der Betriebe und Verwaltungen zum Durchbruch zu verhelfen. Die ungleichen Leistungen bzw. Nichtleistungen in der beruflichen Bildung sind ein öffentliches Ärgernis, das endlich unter dem Gesichtspunkt beseitigt werden müßte: „Wer nicht ausbildet, soll zahlen.“

Dem Bundesinstitut würden bei einer derartigen gesetzgeberischen Entscheidung weitere wichtige Aufgaben zufallen.

Aber nicht nur Quantitätsprobleme bedrücken uns, sondern es gilt auch, nicht zuletzt im Hinblick auf die technologische Entwicklung, die Qualität der beruflichen Bildung nachhaltig zu verbessern. Hier haben das Bundesinstitut für Berufsbildung mit seinem Generalsekretär an der Spitze, die Mitarbeiter des BIBB und der Hauptausschuß in den zurückliegenden Jahren erfolgreiche Arbeit geleistet.

Die Berufsbildungsforschung des BIBB hat durch Vorlage wissenschaftlicher Arbeitsergebnisse die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, daß bisher 158 neue Ausbildungssitzesituationen für insgesamt 194 Ausbildungsbereiche einvernehmlich verabschiedet werden konnten. Rund 900 000 Auszubildende erhalten somit ein Mehr an Qualität in der Ausbildung. Rund 100 Ausbildungsbereiche wurden mit bundeseinheitlichen Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmt. Ein duales System der beruflichen Bildung setzt Sicherung an Quantität und Qualität in Betrieb und Schule als gleichberechtigte Partner voraus.

Neu geordnet werden zur Zeit acht große Bereiche – vor allem die Metall- und Elektroberufe –, von denen wiederum 400 000 Jugendliche betroffen sind.

Positiv hervorzuheben ist auch die erfolgreiche Arbeit im Bereich der beruflichen Fortbildung. So liegen nun für 90 Prozent der Meisterprüfungen im Bereich der Industrie- und Handelskammern moderne Rechtsverordnungen zugrunde, die im wesentlichen durch das BIBB und die im Hauptausschuß vertretenen Gruppen erarbeitet wurden.

Die Modellversuche in über 300 Betrieben sind unentbehrliche Instrumente, um Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zu erproben, zumal in einer Zeit, in der neue Technologien, verändertes Bildungsverhalten, Änderungen in der Arbeitsorganisation die berufliche Aus- und Weiterbildung ständig mit neuen ungelösten Qualifikationsproblemen konfrontieren.

Die vom Bundesinstitut übernommene Aufgabe der Ausbilderförderung orientiert sich am gesetzlichen Auftrag. Es gilt auch zukünftig, Seminarkonzepte zu entwickeln und zu erproben mit dem Ziel, sie den Trägern in der Ausbilderweiterbildung zur Verfügung zu stellen. Die thematischen Schwerpunkte ergeben sich aus den im Rahmen der Aufgabenstellung des BIBB entwickelten bzw. an das Bundesinstitut für Berufsbildung herangetragenen Innovationen.

Eine gemeinsame Adresse der beruflichen Bildung – wie ich sie hier kurz skizziert habe – macht es aber auch notwendig, nicht nur zum Teil kontroverse Positionen am Verhandlungstisch auszutragen, sondern auch im Konsens qualifizierte berufliche Bildung im Hinblick auf Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung zu fördern und letztlich diese auch durchzusetzen.

Die zurückliegende Arbeit des Hauptausschusses des BIBB auf der Grundlage des Berufsbildungsförderungsgesetzes läßt sich zusammenfassend auch in Ergänzung zur Darstellung an folgenden Beratungsthemen und -ergebnissen verdeutlichen:

- regelmäßige Beratungen des Forschungsprogramms,
- die Neufassung der Richtlinien für die Prüfung und Anerkennung berufsbildender Fernlehrgänge,
- Beschuß des Hauptausschusses zur beruflichen Weiterbildung von Frauen,
- die regelmäßige Beratung des Berufsbildungsberichtes und Erarbeitung von Entwürfen für Stellungnahmen des Hauptausschusses,
- die Beschußfassung zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung,
- die Beschußfassung durch Verbesserung der Attraktivität der Berufsausbildung im dualen System für Abiturienten unter Aufrechterhaltung des offenen Zugangs,
- die regelmäßige Beratung des Jahresprogramms des Bundesinstituts zur Ausbilderförderung,
- die beschlossene Medienkonzeption aufgrund der neuen Rechtsgrundlage des Berufsbildungsförderungsgesetzes,
- Beschuß zum Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungssitzesituationen und Rahmenlehrplänen,
- Empfehlung zur weiteren finanziellen Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten,
- die jährliche Vorberatung des Haushaltsentwurfs des BIBB sowie der über- und außerplanmäßigen Ausgaben und der Vorbereitung der Entlastung des Generalsekretärs,
- Empfehlung zur Förderung überbetrieblicher Ausbildungssitzesituationen,
- Empfehlung zur Erarbeitung von Ordnungsmitteln.

Aus dieser Darstellung ergeben sich zwei Feststellungen:

- 1) Es kann eine positive Zwischenbilanz gezogen werden.
- 2) Zahlreiche Themen sind in der Beratung des Hauptausschusses und seiner Unterausschüsse und bedürfen der weiteren zügigen Beratung.

Bedenkt man die Arbeit dieses Instituts für ca. 1,8 Millionen Auszubildende, für die Ausbildungsbetriebe und für die an der beruflichen Fortbildung Interessierten, und setzt den Aufwand ins Verhältnis zu den zahlreichen Einrichtungen zur Förderung und Forschung im Hochschulbereich, so bleibt festzustellen, daß es diesen, in ihrer Art einzigen Einrichtungen der beruflichen Bildung zuweilen an der notwendigen Unterstützung und Beachtung leider mangelt. Um so mehr war der Besuch des Bundespräsidenten beim Bundesinstitut für Berufsbildung im Herbst 1985 zu begrüßen, zumal damit auch die Arbeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im BIBB und die des Hauptausschusses gewürdigt und anerkannt wurde.

Das BIBB hat in den letzten Jahren nicht nur den Mangel an Ausbildungssitzesituationen beschrieben, sondern auch einen konkreten Beitrag zu seiner Behebung geleistet. 1980 wurde mit 11 Ausbildungssitzesituationen begonnen. Durch entsprechende Beschlüsse des Hauptausschusses und das Engagement zahlreicher Mitarbeiter ist es gelungen, im Bundesinstitut 45 Ausbildungssitzesituationen bereitzustellen. Gemeinsam mit anderen Berliner Bundesbehörden, Landesbehörden und privaten Einrichtungen, die sich in einem „Berliner Modell“ genannten Ausbildungsverbund zusammenfanden, werden heute 65 junge Menschen zu Verwaltungsfach-

angestellten ausgebildet. Das Modell ist für viele andere Ausbildungsbünde beispielhaft geworden.

Für die zukünftige Arbeit erscheinen mir u. a. besonders wichtige Aspekte:

- Die Fortführung und Intensivierung der Grundlagen- und Strukturforschung, um richtige Instrumente und politische Mittel einzusetzen, damit Verbesserungen erreicht werden, ist unverzichtbar; unverzichtbar nicht zuletzt auch im Hinblick auf die Strukturveränderungen der Qualifikationen.
- Die weitere Ordnung der beruflichen Bildung und Hilfen für die Durchführung, verbunden mit einer Medienentwicklung,

die den Interessen der Jugendlichen und Betriebe Rechnung trägt.

- Die Berufsbildungsplanung für die Aus- und Weiterbildung und Finanzierung der beruflichen Bildung ist entscheidend zu verbessern, um der Misere der Ausbildungssituation und Jugendarbeitslosigkeit wirksam begegnen zu können.

Letztlich muß die Arbeit des BIBB und die des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, im Rahmen ihrer Funktion, der arbeitenden Jugend zu ihrem Recht auf qualifizierte Bildung und Arbeit verhelfen. Deshalb werden die Gewerkschaften und der DGB diese Arbeit auch zukünftig unterstützen, Konflikte fair austragen und um Konsens bemüht sein.

Hans Sehling

Auftrag und Stellung der Beauftragten der Länder im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Leistungen der Länder auf dem Gebiet der beruflichen Bildung werden im allgemeinen auf dem Sektor der beruflichen Schule gesucht. Zweifellos liegt im beruflichen Schulwesen ein Schwerpunkt der Aktivitäten der Länder. Darüber hinaus leisten jedoch die Länder seit Jahrzehnten einen wesentlichen Beitrag in ideeller und in materieller Hinsicht zur Weiterentwicklung des außerschulischen, des betrieblichen und überbetrieblichen Berufsbildungswesens.

Dies hat den Bundesgesetzgeber bewogen, bei der Regelung des beruflichen Bildungswesens im Berufsbildungsgesetz 1969 und dem Berufsbildungsförderungsgesetz 1981 die Länder mit in die Beratungs-, Entscheidungs- und Vollzugsfunktionen einzubinden.

So wirken die Beauftragten der Länder mit denen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer seit 1969 im Bundesausschuß für Berufsbildung sowie seit 1976 im Hauptausschuß des Bundesinstitutes für Berufsbildung und in seinen Unterausschüssen – zusätzlich mit denen des Bundes – gemeinsam an der Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Im föderativen Staatsaufbau der Bundesrepublik Deutschland besitzen die Länder die Kulturhoheit. Auf das föderative Bildungssystem ist im wesentlichen der hohe Ausbaustand des allgemeinen und des beruflichen Schulwesens zurückzuführen. Im Bereich der beruflichen Bildung arbeiten die Sozialpartner, der Bund und die Länder unter Beachtung ihrer jeweiligen verfassungsrechtlichen Zuständigkeit zusammen.

Den Länderbeauftragten im Hauptausschuß fällt dabei die Aufgabe zu – bei allem Gebot zu vergleichbaren Lebens- und Wirtschaftsverhältnissen – die kulturelle Vielfalt, wie sie sich aufgrund der geschichtlichen und landsmannschaftlichen Gegebenheiten darstellt, zu wahren.

Der Länderbank kommt darüber hinaus die Verpflichtung zu, bei der Erarbeitung von Regelungen und Empfehlungen, die gerade im außerschulischen Berufsbildungssektor vorwiegend bundeseinheitlich zu gestalten sind, auf die Stimmigkeit mit den vielfältigen Aktivitäten der Länder hinzuwirken. Diese Zielsetzungen wurden – wie in den vergangenen Jahren – auch in der abgelaufenen Sitzungsperiode von 1982 bis 1984 von allen Beteiligten sehr genau beachtet.

Das Gesetz hat dem Hauptausschuß vornehmlich zwei Funktionsbereiche zugewiesen:

- die Aufgaben des vormaligen Bundesausschusses für Berufsbildung – vorwiegend Beratungs- und Anhörungsfunktionen – und
- die Aufgaben eines Organs des Bundesinstitutes als Nachfolgeeinrichtung des Bundesinstitutes für Berufsbildungsforschung – erweitert um eine Reihe zusätzlicher Verwaltungsaufgaben.

Die Arbeit und die Mitarbeit der Länderbeauftragten in beiden Aufgabenbereichen unterscheiden sich von der der anderen Bänken aufgrund der Zusammensetzung der Ländergruppe.

Die Länderbeauftragten haben die Interessen des jeweiligen Landes zu vertreten und in die Meinungs- und Willensbildung der Länderbank einzubringen. Die unterschiedlichen Interessenslagen der Einzelländer erwachsen nicht nur aufgrund der differierenden politischen und berufsbildungspolitischen Ordnungsvorstellungen der jeweiligen Landesregierung und der sie tragenden politischen Parteien, sie werden auch bestimmt durch die verschiedenartigen Strukturen in der Wirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt, im Bevölkerungsaufbau, durch die Größe des Landes, durch die Probleme der Flächen- oder der Stadtstaaten und darüber hinaus auch durch die Bewertung aus der Sicht der Fachressorts, so der Kultus-, Wirtschafts- oder Arbeitsministerien.

Erschwerend kommt hinzu, daß die von der Sache her notwendige Kontaktpflege unter der räumlichen und zeitlichen Distanz leidet, die Länderbeauftragten ihre Vor- und Nachbereitung gleichsam im Nebenamt zusätzlich zu ihrem Hauptamt leisten und deshalb beklagen, sich zu wenig mit Details auseinanderzusetzen zu können. Gerade bei der zentralen Aufgabenstellung, dem Forschungsprogramm, wird bedauert, daß bei jedem Einzelprojekt der Komplex von Beurteilungsgesichtspunkten einen erheblichen Zeitaufwand erfordert.

Der weitgehende Dauerkontakt, der bei anderen Bänken in der Regel allein schon durch die regionale Konzentration der dienstlichen Tätigkeiten im Großraum Köln/Bonn gegeben sind, kann bei den Ländervertretern nicht erreicht werden. Deshalb beschränkt sich die konkrete Vorbereitung der Sitzungsarbeit auf die kurze Zeit der Vorgespräche vor den Hauptausschuß-Sitzungen.

Trotz der Schwierigkeiten ist es nach Meinung der Länderbeauftragten in der zurückliegenden Sitzungsperiode der Länderbank dennoch gelungen, ihre berechtigten Interessen gemeinsam und überzeugend zu vertreten.

In diesem Zusammenhang kann festgestellt werden, daß sich die Länderbank in den letzten vier Jahren im zunehmenden Maße darauf versteht, durch sachorientierte Vermittlungsfunktion konstruktiv zur Konsensfindung auch der übrigen Bänke beizutragen. Das gilt namentlich für die Stellungnahmen zum alljährlichen Berufsbildungsbericht, bei der die unterschiedlichen Meinungen der Sozialpartner besonders deutlich werden.

Diese Feststellungen treffen auch auf die Arbeit in den Unterausschüssen zu. Besondere Beachtung erfährt dabei der Ständige Unterausschuß, der zwischen den Hauptausschuß-Sitzungen tagt, berät und entscheidet. Durch die Zusammensetzung aus je zwei Vertretern einer Bank ergibt sich ein anderes Stimmverhältnis als im Hauptausschuß.

Großes fachliches Gewicht kommt aus der Sicht der Länder auch dem Länderausschuß zu. Er verantwortet den wesentlichen Teil der Abstimmung zwischen schulischer und betrieblicher Berufsbildung durch die Koordinierung der Ausbildungsordnungen und der Rahmenlehrpläne. Es geht hierbei um den Kernbereich der beruflichen Ausbildung, um die Verklammerung des dualen Systems.

An dieser Stelle ist auf die in dieser Sitzungsperiode intensivere Zusammenarbeit der Länderbank mit dem Generalsekretär und seinen Mitarbeitern hinzuweisen. Ausdrücklich ist anzumerken, daß der Generalsekretär in anzuerkennender Weise bemüht ist, die objektiv gegebene Benachteiligung der Länderbeauftragten gegenüber denen der übrigen Bänke durch verschiedene Hilfestellungen – so z. B. durch Zusatzinformationen – zu vermindern. Insgesamt ist festzustellen, daß Vorbereitungsarbeit für die Sitzungen in Form von Vorlagen und Handreichungen im Vergleich zu vorgehenden Sitzungsperioden sich erheblich verbessert hat. Die umfassende und umsichtige Zuarbeit des Büros des Hauptausschusses für den Hauptausschuß und für die Unterausschüsse verdient in diesem Zusammenhang anerkennenden Dank.

Zur Arbeit in der Sitzungsperiode 1982 bis 1986

Will man die konkrete Arbeit der Ausschüsse des Bundesinstitutes von 1982 bis 1986 bewerten, so ist sie insbesondere im Zusammenhang und auf dem Hintergrund der bildungspolitischen Entwicklung der 80er Jahre zu sehen.

Zum einen klingen die Turbulenzen der 70er Jahre aus. Der Bildungsbericht der Bundesregierung 1970, die Markierungspunkte, das Kollegmodell des Bildungsrates, der Mängelbericht oder die Ausbildungsumlage sind ausdiskutiert, die quantitativen Probleme jedoch wälzen sich über die Schwelle der 80er Jahre. Die wirtschaftlichen Rezessionszahlen wirken sich in den öffentlichen Haushalten aus. Die Grenzen der machbaren Weiterentwicklung werden am Beginn des neuen Jahrzehnts in zunehmendem Maße erkannt. Die Phase der bildungspolitischen Euphorie droht in eine Resignation umzuschlagen. Die Reformdiskussionen beruhigen und verschälichen sich. Die Leistungen des dualen Systems werden deutlich und erfahren internationale Anerkennung. Die berufliche Grundbildung im schulischen und betrieblichen Sektor bekommt langsam ihre organisatorische Gestalt. Zunehmend sind Aktivitäten zur Verdeutlichung der Gleichwertigkeit der beruflichen und der sogenannten allgemeinen Bildung erkennbar.

Zum anderen nimmt der Hauptausschuß nach einer durch die Nichtigkeit des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes erzwungenen Unterbrechung von 15 Monaten seine Arbeit wieder auf.

Die Neuordnung des Arbeitsinstrumentariums nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz gibt jeder Bank die Gelegenheit, ihre Erfahrungen aus den vorhergehenden Sitzungsperioden einzubringen. Die Erarbeitung der Satzung und anderer grundlegender formeller und interner Regelungen nimmt deshalb sehr viel Zeit

in Anspruch. Die Länderbank kann sich dabei mit ihren Vorstellungen nicht immer durchsetzen, so z. B. nicht mit der zur Veränderung der Zahl der Unterausschüsse.

In den vorhergehenden Perioden des Bundesausschusses und des ihn ablösenden Hauptausschusses werden die durch das Berufsbildungsgesetz von 1969 vorgegebenen Organisationsformen grundlegend ausgestaltet. Darauf kann in der abgelaufenen Dritten Sitzungsperiode aufgebaut werden, für spektakuläre Neugestaltungen jedoch besteht keine Gelegenheit und keine Notwendigkeit. Im Vordergrund steht die Problematik der Ausbildungsstellen. Im Zusammenhang mit den Stellungnahmen zu dem jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung zeigen die Beiträge aus den Ländern die zum Teil enormen regionalen Versorgungsunterschiede auf. Sie ergeben sich aus den abweichenden Verhältnissen in Stadt- und Flächenstaaten, der verschiedenartigen Wirtschaftsstruktur oder dem sich veränderten Bewerberverhalten.

Die Länder agieren und reagieren mit einer Vielfalt von Aktivitäten. Auch hier zeigen sich in der Verschiedenartigkeit der ordnungspolitischen Überlegungen und der daraus abzuleitenden Maßnahmen die Elemente des föderativen Systems. So bietet die wiederkehrende Aussprache im Hauptausschuß auch die Chance, voneinander zu lernen und miteinander zu konkurrieren. Konsens besteht insbesondere darin, die Wirtschaft und die Sozialpartner sowie den Bund nicht aus ihrer Pflicht zu entlassen, sondern sie subsidiär in ihrer Verantwortung zu unterstützen.

Im Forschungsbereich, dem zentralen Aufgabengebiet des Institutes, kann für die ablaufende Periode festgestellt werden, daß alle Beteiligten bemüht waren, die Effizienz zu verbessern. Die „Problemaufrisse“ über einzelne Forschungsprojekte bewähren sich. Sie werden als Neuerung aufgrund eines Hauptausschußbeschlusses zur Verfügung gestellt und verdeutlichen besser Ausgangslage und Vorgehensweise. Wurden früher Forschungsprojekte aus verschiedenen Ursachen des öfteren eingestellt, so ist man jetzt bestrebt, gegebenenfalls auch durch Methodenwechsel, die Forschungsarbeit fortzusetzen und zu vertretbaren Ergebnissen zu führen. Als Beispiel dafür kann das Forschungsprojekt 3.033 „Verfahren zur Überprüfung von Ausbildungsordnungen“ angeführt werden.

An der Verbesserung der Übertragbarkeit und Anwendbarkeit der Forschungsergebnisse muß weitergearbeitet werden. Als Richtlinie der Forschungsarbeit muß künftig noch mehr die Fragestellung gelten: „Was bringt das Forschungsergebnis für die Praxis der Berufsausbildung, für den Ausbildungsbetrieb oder für den Ausbilder vor Ort?“

Aus der Vielzahl der vom Hauptausschuß beratenen Fragenkreise sollen beispielhaft zwei angesprochen werden:

- Der Beschuß zur „Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung“ ist ein weiterer bedeutender Schritt zur Verdeutlichung in diesem Problemkreis. Das ausgelöste unterschiedliche Echo in den Ländern bezieht sich in erster Linie auf die zu differenzierenden Umsetzungsmöglichkeiten.
- In der Frage der „Beruflichen Bildung von Abiturienten im dualen System“ gibt es – mit Ausnahme von den in zwei Ländern eingerichteten Berufsakademien – einen breiten Konsens: Dem Abiturienten soll wie jedem Schulabsolventen grundsätzlich das gesamte Spektrum der anerkannten Ausbildungsberufe angeboten werden.

Beide Fragenkreise können beispielhaft als Beratungsgegenstände und für die Beratungstätigkeit des Hauptausschusses herange stellt werden. Es handelt sich in beiden Fällen erstensum Grund satzfragen berufsbildungspolitischer Art. Zweitens beschränkt man sich auf die Vorgabe eines Zielrahmens, ohne die konkrete Ausfüllung im einzelnen vorzubestimmen.

Gerade von den Länderbeauftragten wird begrüßt, daß beide Komplexe in Gegenwart von Frau Bundesminister Dr. Wilms diskutiert werden. Die häufige Anwesenheit Dr. Wilms im Hauptausschuß ist als besonders erfreulich und sachdienlich her-

vorzuheben und dient auch der Intensivierung des Verhältnisses der drei übrigen Bänke zum Bund.

Der Vollständigkeit halber sei noch darauf hinzuweisen, daß in der abgelaufenen Sitzungsperiode u. a. Länderinteressen bei Themen berührt werden, wie z. B. bei

- Fernunterrichtsrichtlinien,
- Medienkonzeption,
- Berufsbildungsstatistik,
- Ausbilderförderung,
- Ausbildungsregelungen für behinderte Jugendliche oder insbesondere bei
- Berechnung von Abstimmungsergebnissen von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen sowie bei der
- Anhörung bei Erlaß von Rechtsverordnungen.

Ausblick auf künftige Aufgaben

Im Bildungsbereich gibt es keinen Stillstand. Die Länderbeauftragten sehen schwerpunktmäßig in vielen Sektoren sich wesentlich ändernde Rahmenbedingungen, die in den 90er Jahren auf

die berufliche Qualifizierung einwirken werden. Ihre Vorstellungen haben sie in einer eigenen Arbeitsskizze zusammengetragen.

Sie enthält folgende Themenkomplexe:

- die Technik mit neuen Werkstoffen und neuen Technologien,
- die Betriebs- und Arbeitsorganisation,
- die demographische Entwicklung und der Arbeitsmarkt,
- die Vorbildung der zu Qualifizierenden,
- die Arbeits- und die Freizeit,
- die internationale Verflechtung,
- die Entwicklungen auf dem Energiesektor, beim Umwelt- und beim Arbeitsschutz.

Die Änderungsprozesse in einzelnen Bereichen haben bereits eingesetzt, in den anderen werden sie erwartet.

Die Berufsbildungspolitik muß sich heute schon vorsorglich mit den Problemen von morgen auseinandersetzen. Sie werden sicherlich Gegenstand der Arbeit in der nächsten Sitzungsperiode des Hauptausschusses von 1986 bis 1990 sein. Die Länderbeauftragten sind gewillt, ihren kritisch-konstruktiven Beitrag dazu zu leisten.

Franz Coester

Vier wichtige Jahre für das Bundesinstitut für Berufsbildung

Wenn der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung am 31. Januar 1986 seinen vierjährigen Berufungszeitraum beendet, kann er insgesamt auf eine positive Periode seiner Arbeit zurückblicken, die am Anfang durch einen Neubeginn geprägt war. Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom 10. Dezember 1980 waren die Rechtsgrundlagen des Bundesinstituts entfallen; es galten wieder die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahre 1969. Bis zum Inkrafttreten des Berufsbildungsförderungsgesetzes vom 23. Dezember 1981, mit dem das Bundesinstitut seine heutige Ausprägung und Aufgabenstellung (wieder) erhielt, gab es verständlicherweise Unsicherheiten und Irritationen nicht nur bei den Mitarbeitern, sondern auch bei den im Hauptausschuß vertretenen Gruppen des Bundesinstituts.

Die neue Rechtsgrundlage bedeutete für den Hauptausschuß, der sich bald danach konstituieren konnte, daß in mühsamer Kleinarbeit und intensiver Beratung zunächst die notwendigen Regularien des Bundesinstituts vorbereitet und beschlossen werden mußten; dazu zählen vor allem die Satzung (September 1982), die Richtlinien für den Generalsekretär (Februar 1983), die Geschäftsordnung für den Hauptausschuß und seine Unterausschüsse (Dezember 1982), aber auch die Forschungskonzeption (Juli 1982), die Medienkonzeption (November 1984) und die Fernunterrichtsrichtlinien (November 1984). Es konnte aber auch in wichtigen Grundsatz- und Strukturfragen die Beratung aufgenommen werden. So konnten Empfehlungen zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung, zur beruflichen Bildung für Abiturienten, zur beruflichen Weiterbildung von Frauen und eine Reihe von Musterregelungen für die Berufsausbildung Behindter verabschiedet werden. Weiterwurden Stellungnahmen zum jährlichen Berufsbildungsbericht, zu Neuordnungsvorhaben der beruflichen Bildung und – im Wege der Anhörung – zu Rechtsverordnungen besonders im Bereich der beruflichen Fortbildung beschlossen und das Forschungsprogramm des Bundesinstituts fortgeschrieben.

Zum Aufgabenrahmen

Durch das Berufsbildungsförderungsgesetz ist einerseits der Aufgabenrahmen des Bundesinstituts für Berufsbildung im Vergleich zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz eingeschränkt worden, indem die Aufgaben der Berufsausbildungsförderung entfielen, die Arbeiten auf dem Gebiet der Bildungstechnologie auf eine Förderung durch Forschung eingeschränkt und der Aufgabenkatalog abschließend im Gesetz geregelt wurden (§ 6 BerBiFG).

Andererseits ist die Beratung der Bundesregierung zu grundlegenden Fragen der beruflichen Bildung durch den Hauptausschuß (§ 8 Abs. 2 BerBiFG) deutlicher herausgestellt und daneben dem Generalsekretär eine Beratungsfunktion der Bundesregierung (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 BerBiFG) eingeräumt worden. Der Aufgabenrahmen des Bundesinstituts benennt von der Berufsbildungsforschung, der Betreuung von Modellversuchen und der Förderung der Bildungstechnologie durch Forschung über die Mitwirkung an der Vorbereitung von Rechtsverordnungen und des Berufsbildungsberichts bis zur Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten zentrale Aufgaben, die im Interesse der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Bund und Länder) geleistet werden müssen.

Im Zusammenhang mit der Beschußfassung über das Forschungsprogramm und den Haushalt des Bundesinstituts kommt es im Hauptausschuß immer wieder zu Debatten über Prioritäten und Schwerpunkte. Dabei zeigte sich eine wachsende Bereitschaft aller Gruppen, sich an den Erfordernissen der Berufsbildungspraxis zu orientieren und zu einem Ausgleich unterschiedlicher Interessen zu kommen.

An den Projektarbeiten werden Praktiker aus Betrieb und Schule sowie Fachleute aus Wissenschaft und Organisationen beteiligt und bringen ihren unverzichtbaren Sachverstand in die Durchführung der Arbeiten ein; das trägt gleichzeitig dazu bei, daß die

Ergebnisse in der Berufsbildungspraxis angenommen und angewendet werden. Bereits in früheren Jahren konnte auf der Grundlage des „Gemeinsamen Ergebnisprotokolls“ aus dem Jahre 1972 ein Verfahren entwickelt werden, mit dem die gleichzeitige Erarbeitung, inhaltliche Abstimmung und koordinierte Inkraftsetzung der Ausbildungsordnungen für die Betriebe und der Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen erreicht worden sind. Für den Bereich des Fernunterrichts ist durch Gesetz und Staatsvertrag ein arbeitsteiliges Vorgehen zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der Zentralstelle der Länder für Fernunterricht erreicht.

Nach § 6 des Berufsbildungsförderungsgesetzes hat das Institut als „bundesunmittelbares rechtfähiges Bundesinstitut“ Aufgaben der Berufsbildung durchzuführen. Der Aufgabenrahmen, wie er im Gesetz festgelegt ist, wurde in den letzten Jahren mit vielen Regelungen und Verfahren ausgefüllt. Das Bundesinstitut hat damit als Instrument der Berufsbildungspolitik unter Berücksichtigung der gegebenen Zuständigkeiten und unterschiedlichen Verantwortungsbereiche eine bedeutende Funktion zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung gewonnen. Die Bundesregierung unterstützt die vielfältigen Tätigkeiten des Bundesinstituts, sie nimmt die Beratungsfunktion des Instituts in Anspruch, sie finanziert im wesentlichen das Institut (Zuwendung Soll 30,8 Mio. DM im Jahre 1986). Für die Politik der Bundesregierung sind eine enge Zusammenarbeit mit den anderen im Hauptausschuß vertretenen Gruppen sowie gemeinsam erarbeitete Ergebnisse und Empfehlungen von großem Nutzen.

Zur Tätigkeit des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die vom Bundesinstitut in den letzten vier Jahren geleistete Arbeit ist im Bericht des Generalsekretärs im einzelnen beschrieben. Im folgenden soll deshalb nur auf einzelne Schwerpunkte eingegangen werden, die für die Entwicklung der beruflichen Bildung aus der Sicht der Bundesregierung besondere Bedeutung haben.

- Das dringendste Problem der letzten Jahre und damit die größte Herausforderung an alle an der beruflichen Bildung Beteiligten war und ist gegenwärtig immer noch, ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot für alle nachfragenden Jugendlichen zu erreichen. Selbst wenn die quantitative Aufgabe in absehbarer Zeit erfüllt sein wird, bleiben auf nicht absehbare Zeit strukturell-qualitative Probleme zu lösen: Welche Änderungen und Anpassungen sind in der beruflichen Bildung notwendig, damit
- die Berufsbildungsangebote der veränderten Nachfragestruktur gerecht werden (Vorbildung, Alter, Geschlecht),
- bei wachsenden Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems die benachteiligten Jugendlichen einen angemessenen und auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Ausbildungsschluss erhalten,
- besonders lernfähigen und für die mittlere Fach- und Führungsebene dringend benötigten Nachwuchskräfte ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird,
- den jungen ausgebildeten Fachkräften der Übergang ins Beschäftigungssystem und auf Dauerarbeitsplätze erleichtert wird, unter Umständen auch durch Ergänzungs- und Nachqualifizierung?

Zur Überwindung der quantitativen Probleme hat der Hauptausschuß im Zusammenhang mit der jährlichen Beratung der Berufsbildungsberichte wesentliche Beiträge geleistet. Der heute oft als selbstverständlich erscheinende nationale Konsens, daß allen schulentlassenen, Ausbildungsplätze nachfragenden Jugendlichen auch tatsächlich eine Ausbildungschance geboten werden soll, selbst wenn eine anschließende Beschäftigung nicht gewährleistet werden kann, hat nicht zuletzt in der Meinungsbildung des Hauptausschusses einen wesentlichen Ausgangspunkt gehabt. Dieser Konsens und seine Konsequenzen für die verschiedenen Jugendlichen strahlen jetzt mehr und mehr in die Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft aus.

Der Hauptausschuß steht nun vor der großen Aufgabe, seinen Rat und seinen Beitrag zur Lösung der strukturell-qualitativen Fragen verfügbar zu machen und die Ressourcen des Instituts dafür zu nutzen.

- Damit im Zusammenhang steht die Weiterentwicklung der Berufsbildungsinhalte, die nicht zuletzt wegen des Einflusses neuer Techniken, geänderter Arbeitsorganisation und Verschiebungen in den Berufsstrukturen vorangebracht werden muß. Die Neuordnung der Ausbildungsberufe, das Angebot an kurzfristig erreichbaren Zusatzqualifikationen für erwachsene Erwerbstätige und Arbeitslose, die inhaltliche und institutionelle Gestaltung der beruflichen Weiterbildung gehören ebenso dazu, wie die inhaltliche Abstimmung zwischen Aus- und Fortbildung einerseits und die Vermittlung überfachlicher personaler und sozialer Kompetenzen andererseits. Bei aller Anerkennung bereits geleisteter Vorklärungen, rechtlicher Vorgaben und verfassungsmäßiger Sachzwänge muß die Meinungsbildung im Hauptausschuß beschleunigt werden, damit das Bundesinstitut ohne Verzögerung seine Beiträge zur dringend notwendigen Modernisierung der Ausbildungsordnungen leisten kann.
- Eine Schlüsselrolle für das Gelingen der sich abzeichnenden Veränderungen in der beruflichen Bildung kommt dem Personal in der beruflichen Bildung zu, das in der praktischen Bildungsarbeit immer stärker gefordert wird und mit einer einmaligen Grundqualifizierung immer weniger auskommt. Insoweit sind dem Bundesinstitut durch die Übertragung der Funktionen des vormaligen Ausbilderförderungszentrums in Essen erweiterte Möglichkeiten und Aufgaben zugewachsen, die jetzt konsequent verfolgt werden können. Mit der quantitativ zurückgehenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und der Auffächerung der Nachfragestruktur – vom Sonder Schüler bis zum Studienabrecher, vom 15- bis zum 25jährigen – und der damit einhergehenden Entlastung wachsen die Chancen und die Notwendigkeit, die pädagogische Grundqualifikation der Ausbilder auszubauen. Hinzu kommt die Notwendigkeit, eine berufsbegleitende fechliche, didaktisch-methodische und auf bestimmte Personengruppen zielende Weiterbildung der Ausbilder zu entwickeln, zu systematisieren und mit inhaltlichen und didaktischen Hilfen zu unterbauen. Zusätzlich sind Anstrengungen zu unternehmen, den infolge der wachsenden Bedeutung beruflicher Weiterbildung quantitativ und qualitativ entstehenden Bedarf an Weiterbildungspersonal befriedigen zu helfen, indem den Betrieben und überbetrieblichen Trägern inhaltliche und didaktische Hilfen in die Hand gegeben werden, ihre auf diesem Gebiet tätigen Mitarbeiter besser auf ihre Aufgaben vorzubereiten.
- Wichtige Hilfen für die Verbesserung der Berufsbildungspraxis stellt das Bundesinstitut auch durch seine Forschungs- und Entwicklungsarbeiten auf dem Gebiet der Bildungstechnologie zur Verfügung. Durch die Verabschiedung der Medienkonzeption und den Vertrag über die Vervielfältigung und den Vertrieb mit einem potenziellen Verlag ist es gelungen, die subsidiäre Versorgung mit Ausbildungsmitteln und Medien fortzusetzen und den gesetzlichen Bedingungen anzupassen. Hier sehe ich auch für die Zukunft noch erhebliche Anforderungen auf das Bundesinstitut zukommen, soweit der Markt eine Versorgung der Berufsbildungspraxis nicht sicherstellt. Gerade die Entwicklung der Mikroelektronik deutet darauf hin, daß sowohl der Bedarf an Medien steigen wird als auch neue Möglichkeiten und Notwendigkeiten entstehen werden, die neuen Techniken für Lernprozesse in der beruflichen Bildung verstärkt zu nutzen. Zunehmend werden darüber hinaus auch „Umsetzungshilfen“ für die Berufsbildungsinhalte von der Praxis erwartet.
- Durch die Unterstützung bei der Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten hat das Bundesinstitut in den vergangenen Jahren wichtige Aufgaben wahrgenommen. Nachdem das Ausbauziel mit

rund 77 000 überbetrieblichen Ausbildungsplätzen in absehbarer Zeit erreicht sein wird und infolgedessen die jährlich zu bewirtschaftenden Mittel zurückgehen werden, lassen aber keineswegs die an das Bundesinstitut gestellten Anforderungen nach. Das von der Bundesregierung beschlossene Dreijahres-Programm zur Ausstattung überbetrieblicher Ausbildungsstätten mit neuen Technologien sowie die verstärkte Nutzung für Fortbildungs- und Umschulungszwecke erfordern weiterhin die bewährte Mitarbeit des Instituts.

- Ähnliches gilt auch für die Betreuung von Modellversuchen. In dem Maße, in dem die berufliche Bildung vor innovatorischen Prozessen steht, können mit dem Instrument der Modellversuche Erkenntnisse und Erfahrungen in praktischen Experimenten gewonnen werden, die zu umsetzungsfähigen Angeboten weiterentwickelt werden können, ganz besonders für den Großteil der Klein- und Mittelbetriebe.
- Notwendig bleiben auch die Beiträge des Bundesinstituts zum jährlichen Berufsbildungsbericht. Zwar werden die quantitativ orientierten Teile des Berichts in ihrer Bedeutung zurücktreten, je mehr Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zurückgeht. Um so wichtiger werden jedoch die strukturellen Aussagen des Berichts für die Berufsbildungspolitik und -praxis werden. Der Berufsbildungsbericht hat sich immer mehr zu einer Quelle der Information und Orientierung für Politik und Praxis entwickelt. Diese Funktion wird sich eher noch verstärken; in anderen europäischen Ländern werden Bemü-

hungen unternommen, durch jährliche Berichte die Transparenz der Berufsbildungsentwicklung zu verbessern.

Schlußbemerkung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in den letzten vier Jahren wesentliche Beiträge zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung geleistet. Wie meine vorstehenden Ausführungen verdeutlichen, werden die an das Bundesinstitut gestellten Anforderungen und Erwartungen sicherlich nicht abnehmen. Das gilt sowohl für seine Forschungs- und Entwicklungsaufgaben als auch für seine Beratungsfunktion gegenüber der Bundesregierung und der Berufsbildungspraxis. Kritik in der Öffentlichkeit, die hier und da aufkommt, sollten sich der Hauptausschuß und das Institut freimütig und sachbezogen stellen. Die unverzichtbare berufsbildungspolitische Funktion des Bundesinstituts kann dadurch nur noch gestärkt werden.

Frau Bundesminister Dr. Wilms hat seit dem Regierungswechsel regelmäßig an Sitzungen des Hauptausschusses teilgenommen und ihr Interesse an der Arbeit des Bundesinstituts vielfältig unterstrichen. Mit der Kommission zur Untersuchung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts, die entsprechend einem Votum des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages eingesetzt wurde, ist die Erwartung verknüpft, die Wirksamkeit der Institutstätigkeit noch weiter zu verbessern.

Hermann Schmidt

Die erste Amtsperiode des Hauptausschusses nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz aus der Sicht des Generalsekretärs

Das Berufsbildungsförderungsgesetz wurde vom Deutschen Bundestag 1981 nach eingehender Beratung und Anrufung des Vermittlungsausschusses mit Zustimmung aller Fraktionen verabschiedet. Auch der Bundesrat stimmte dem Errichtungsgesetz für das Bundesinstitut für Berufsbildung ohne Einschränkung zu. Das BerBiFG trat an die Stelle des früheren Ausbildungsförderungsgesetzes, das vom Bundesverfassungsgericht wegen Nichtbeteiligung des Bundesrates 1980 für nichtig erklärt wurde. Bei der Anhörung der Vorsitzenden des Hauptausschusses und des Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (dessen Rechtsgrundlage war nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil von 1980 wieder das Berufsbildungsgesetz) durch den Bundestagsausschuß für Bildung und Wissenschaft am 16. Juni 1981 wurde deutlich, daß die Organe des Instituts übereinstimmend der Auffassung waren,

- das Bundesinstitut für Berufsbildung als gemeinsame Adresse der an der Berufsbildung Beteiligten zu erhalten und
- den Praxisbezug der Forschungsarbeiten des Instituts zu verstärken.

Die Regierungsvorlage für das BerBiFG hat vom APIFG die Vorschriften mit Ausnahme der Finanzierungsregelung und Teile der statistischen Erhebungen übernommen.

Im Vermittlungsausschuß des Bundestages wurde die Vorlage nicht unerheblich verändert:

- 1) Die Vorschrift, daß das Bundesinstitut seine Aufgaben „im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung wahrnehmen“ sollte, entfiel.
- 2) Die Aufgabe „Förderung der Bildungstechnologie“ wurde präzisiert. Seither hat das Institut „die Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern“.
- 3) Die Aufgabe, nach allgemeinen Verwaltungsvorschriften des zuständigen Bundesministers die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu unterstützen, wurde bis zum 31. Dezember 1986 befristet.
- 4) Die Ermächtigung, nähere Einzelheiten über das Verfahren zur Abstimmung von Ausbildungsordnungen mit den Rahmenlehrplänen der Länder durch ein Vertragsabkommen zu regeln, entfiel.
- 5) Die Ermächtigung der Bundesregierung, dem Bundesinstitut durch Rechtsverordnung zusätzliche Aufgaben übertragen zu können, entfiel ebenfalls.

Die breite politische Zustimmung zum BerBiFG war eine wichtige Voraussetzung für die gedeihliche Zusammenarbeit des Instituts mit allen für die berufliche Bildung verantwortlichen gesellschaftlichen Gruppen, die sich nach 1981 sehr positiv entwickelte.

1. Januar 1982 – Termin eines Neubeginns

Am 1. Januar 1982 trat das Berufsbildungsförderungsgesetz in Kraft. Damit war das Bundesinstitut für Berufsbildung wieder errichtet und eine Phase der Unsicherheit für die Mitarbeiter beendet. Zwar hatte das Gesetz durch Aufgabenänderungen bzw. die zeitliche Begrenzung einer Aufgabe auch neue Unsicherheiten im Institut geschaffen. Aber der Fortbestand einer staatlich geförderten Berufsbildungsforschung auf Bundesebene war mit dem neuen Gesetz gesichert.

Die Wiederaufnahme der Arbeiten durch den Hauptausschuß war die zunächst dringlichste Aufgabe, denn die Mitwirkung des Hauptausschusses an den Ausbildungsordnungs- und Forschungsarbeiten war über ein Jahr unterbrochen worden. Beschlüsse zum Haushalt und zum Forschungsprogramm mußten gefaßt, eine neue Satzung erarbeitet werden. Bei der Genehmigung der vom Hauptausschuß einstimmig beschlossenen Satzung wies der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft darauf hin, daß er sich bemühen werde, im Hauptausschuß eine Mehrheit für eine Neuregelung des Dienstsitzes zu erhalten. Berlin sollte ausschließlich Sitz des Instituts, Bonn als „Außenstelle“ in der Satzung verankert werden.

Der Hauptausschuß beschloß Richtlinien für die Erledigung der Aufgaben des Bundesinstituts durch den Generalsekretär, präzisierte Aufgabenstellung und Aufgabenverteilung der Organe des Instituts und legte Berichts- und Informationspflichten für den Generalsekretär fest. Er bestätigte das „Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungsentwürfen mit den Rahmenlehrplänen der Länder“ von 1979 und setzte acht nichtständige Unterausschüsse ein, denen festumrissene Aufgaben zugewiesen wurden.

In den Jahren seit 1981 bildete sich zwischen den Gruppen des Hauptausschusses und dem Generalsekretär ein wachsendes gegenseitiges Vertrauen heraus, das sich insbesondere in den einstimmigen Beschlüssen des Hauptausschusses zum Forschungsprogramm zeigte. Dies ist eine der wesentlichsten Voraussetzungen für eine Berufsbildungsforschung, die in der Praxis Verbesserungen bewirken soll.

Aufgabenänderung und Haushaltskonsolidierung

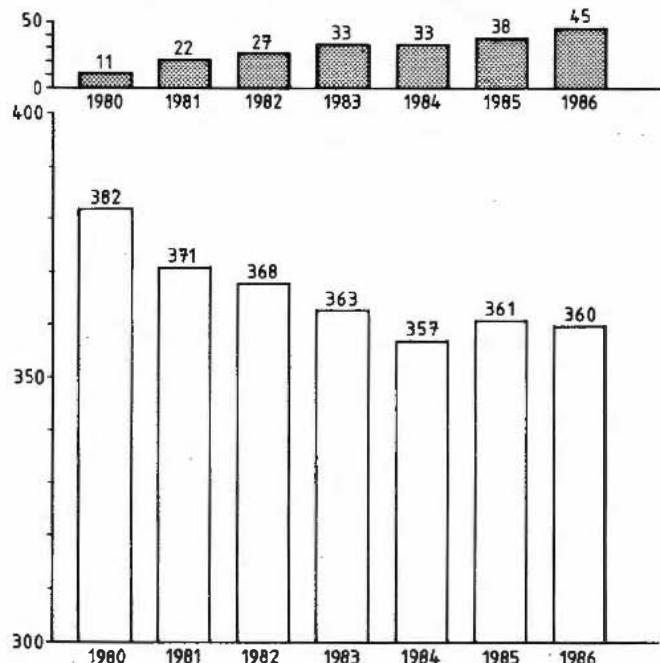
Der Wegfall der im Ausbildungssatzförderungsgesetz vorgesehenen Finanzierungsregelung und die Haushaltskonsolidierung des Bundes führten seit 1980 zum Abbau von insgesamt 22 Stellen im Bundesinstitut (s. Schaubild, oben r.). Das Haushaltsvolumen des Bundesinstituts blieb infolge der Kürzungen in der ersten Hälfte der 80er Jahre annähernd gleich (s. Schaubild, Mitte). Gleichzeitig nahmen die Aufgaben bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und der Durchführung von Modellversuchen beträchtlich zu.

Im Berichtszeitraum wurde die Arbeit an 150 Ausbildungsberufen aufgenommen oder weitergeführt, vornehmlich in den Berufsfeldern Metall-, Elektro-, Drucktechnik und Chemie sowie den kaufmännischen Berufen in Büro und Einzelhandel. Im Jahresdurchschnitt waren mehr als 500 Sachverständige aus der Berufsbildungspraxis an diesen Arbeiten beteiligt. Kritik am Verfahren und an der Ordnungsarbeit veranlaßten Hauptausschuß und Generalsekretär, Politiker und Ausbildungspraxis eingehender über die mit der Neuordnung verbundenen Arbeiten zu informieren. Bis 1987 sollen die wichtigsten Neuordnungen abgeschlossen sein.

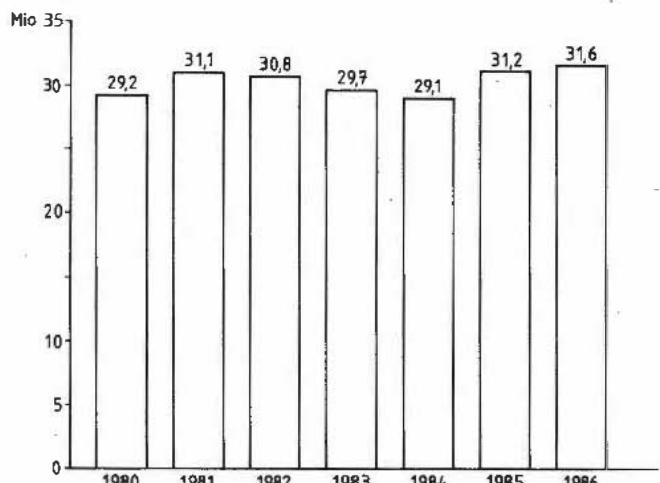
1985 übernahm das Institut auf Vorschlag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft und mit Zustimmung des Hauptausschusses die bis zu diesem Zeitpunkt vom Ausbilderförderungszentrum Essen wahrgenommene Aufgabe, Seminarkonzepte für die Weiterbildung von Ausbildern zu entwickeln.

Mit Rücksicht darauf mußten andere Aufgaben eingeschränkt, eine Reihe bereits laufender Forschungsvorhaben verlängert werden. Für die Medienforschung wurde eine neue Konzeption entwickelt, die den veränderten gesetzlichen Auftrag des Instituts, „Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern“, umsetzt.

Gesamtzahl der Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung ab Haushaltsjahr 1980 (Soll) – einschließlich Auszubildende



Entwicklung des Institutshaushalts ab Haushaltsjahr 1980



Diese Konzeption, die der Forschung in der Bildungstechnologie Priorität zuweist und die Subsidiarität des Institutshandelns bei der Entwicklung von Ausbildungsmitteln unterstreicht, wurde vom Hauptausschuß beschlossen und vom Rechnungsprüfungsausschuß des Deutschen Bundestages als geeignete Grundlage für die zukünftige Arbeit des Bundesinstituts auf diesem Gebiet bestätigt.

Die zeitliche Begrenzung der Fördertätigkeit des Instituts auf dem Gebiet der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten führte zu einer Verunsicherung der Träger, aber auch der Mitarbeiter des Instituts. Die Spitzenorganisationen des Handwerks und der Landwirtschaft sowie die Gewerkschaften forderten nachdrücklich die weitere Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, weil sie darin einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Ausbildungsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben sehen. Mittlerweile hat die Bundesregierung eine Novellierung des Berufsbildungsförderungsgesetzes mit dem Ziel eingeleitet, die zeitliche Begrenzung dieser Aufgabe hinauszuschieben.

Aus der Sicht des Bundesinstituts ist eine Befristung dieser Aufgabe des Instituts entbehrlich, weil die Unterstützung der Träger bei Planung, Errichtung und Weiterentwicklung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auch ohne Förderprogramm der Bundesregierung durch Forschung und Beratung erfolgt. Allerdings hat die Bundesregierung mit einem neuen Förderprogramm deutlich gemacht, daß sie insbesondere mit Rücksicht auf die technische Entwicklung in modern ausgestatteten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten eine wesentliche Hilfe für den Technologietransfer in Kleinbetrieben sieht.

Beratung der Bundesregierung

Die im Berufsbildungsförderungsgesetz für Hauptausschuß und Generalsekretär verankerte Aufgabe, die Bundesregierung zu beraten, hatte in den letzten vier Jahren einen nicht geringen Anteil an den Aktivitäten des Instituts. In der Berichterstattung über die Arbeit des Hauptausschusses ist im einzelnen aufgeführt, zu welchen grundsätzlichen Fragen der Berufsbildungspolitik der Hauptausschuß Empfehlungen abgegeben hat. Diese Empfehlungen sind von Mitarbeitern des Bundesinstituts vorbereitet und in den Unterausschüssen eingehend erörtert worden. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat mit Bezug auf diese Beratungsfunktion regelmäßig das Gespräch mit Hauptausschuß und Generalsekretär gesucht und die bildungspolitischen Zielsetzungen der Bundesregierung erläutert.

Die Beratung der Bundesregierung durch den Generalsekretär und seine Mitarbeiter vollzieht sich auf unterschiedliche Weise und zu den verschiedensten Anlässen. Der Generalsekretär berät den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft durch Teilnahme an Dienstbesprechungen des Bundesministers sowie an den verschiedenen vom Bundesminister veranstalteten Colloquien, Fachtagungen und Expertengesprächen.

Bei der Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes und bei der Durchführung von Programmen (z. B. Modellversuchsprogramme, Benachteiligtenprogramm) sind Mitarbeiter des Bundesinstituts für das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft beratend tätig. Auch bei der Durchführung von regionalen Aktivitäten zur Verbesserung des Ausbildungplatzangebots (z. B. Ausbildungplatzkonferenzen) beraten und unterstützen Mitarbeiter des Bundesinstituts des BMBW. Auch andere Bundesministerien, insbesondere BMWi, werden in Fragen der Ausbildungspolitik beraten. Die Beratungstätigkeit des Instituts gegenüber der Bundesregierung ist in den letzten Jahren erweitert und intensiviert worden.

Berufsbildungsforschung –

die zentrale Aufgabe des Bundesinstituts

Die Berufsbildungsforschung ist die Hauptaufgabe des Bundesinstituts, aus der es seine Kompetenz für die Wahrnehmung der übrigen Aufgaben ableitet. In einem Forschungsprogramm, das vom Hauptausschuß des Bundesinstituts beschlossen und vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft genehmigt wird, konkretisieren sich die Forschungsaktivitäten des Instituts. Auf-

grund des gesetzlichen Auftrages ist die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts auf den nichtschulischen Teil der beruflichen Bildung begrenzt. Mit Genehmigung einzelner Kultusminister werden lediglich im Rahmen der Untersuchungen zur Nachfrage nach Berufsbildungsplätzen Analysen in Schulen und Berufsschulen durchgeführt. Im übrigen ist die Erforschung der schulischen Berufsbildung Angelegenheit der Länder. Aber auch in der betrieblichen Berufsausbildung deckt das Bundesinstitut durch seine Forschungsaktivitäten nur einen Teil des Forschungsfeldes ab. Zahlreiche Fragen der betrieblichen Berufspädagogik, zur Qualität und zu Kosten der beruflichen Bildung, der Ausbildung Behindter, um nur einige Beispiele zu nennen, konnten bisher nur in Ansätzen bearbeitet werden. Auch manchen dringenden methodischen Fragen konnte sich das Institut bisher nicht in gebührendem Umfang widmen, weil der Nachholbedarf an Hilfen für die Durchführung der Berufsbildung zu groß war, ein umfangreiches statistisch-analytisches Instrumentarium zur Berufsbildungsplanung zu entwickeln war, ein großer Bedarf an der Überarbeitung alter und Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen bestand. Gleichzeitig bedurften zahlreiche aktuelle Probleme, z. B. Klärung von Fragen zur beruflichen Grundbildung, Verbesserung der Situation der Mädchen, der ausländischen Jugendlichen und der Behinderten in der beruflichen Bildung, die Einführung neuer Technologien in Aus- und Weiterbildung, die Nachqualifizierung längerfristig Arbeitsloser, der schnellen Bearbeitung.

Da sich die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen „am grünen Tisch“ verbot, nahm das Institut die zahlreichen Angebote von Ausbildungsbetrieben dankbar an. In mehreren Modellversuchsprogrammen des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft betreut das Institut zur Zeit über 80 Modellversuche in mehr als 600 Betrieben und gewinnt so praktikable Lösungsvorschläge zur Bewältigung konkreter Aus- und Weiterbildungsprobleme.

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut kann sich jedoch nicht auf das Tagesgeschäft zur Bewältigung aktueller Probleme beschränken. Das Institut ist deshalb im Begriff, „Perspektiven für die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts“ bis 1995 zu erarbeiten. In diesen Forschungsperspektiven sollen die Forschungsfragen näher beschrieben werden, mit denen sich das Institut in den nächsten 10 Jahren vorrangig zu befassen beabsichtigt. Die Forschungsperspektiven sind auch ein Angebot an andere wissenschaftliche Einrichtungen zu einer engeren Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut. Das Institut kann nur einen Teil der Aufgaben in der Berufsbildungsforschung abdecken und ist sich der Tatsache bewußt, daß es in zahlreichen Forschungsfeldern noch am Anfang steht.

Wichtige Hinweise und Anregungen für seine künftige Arbeit erhofft sich das Bundesinstitut von der vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft eingesetzten „Kommission zur Überprüfung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung“. Die Kommission wird im Sommer dieses Jahres ihren Bericht vorlegen, der im Institut und im Hauptausschuß aufmerksam geprüft werden wird.

Günter Cramer

Für die Zukunft qualifizieren

Zur Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe

In den industriellen Metallberufen, deren Neuordnung in diesem Jahr zum Abschluß kommen sollte, hat sich die Zahl der Berufsanfänger von 132 000 im Jahr 1975 auf 158 000 im Jahr 1984 erhöht. Für 1985 ist nach den bisher vorliegenden Informationen mit einer überdurchschnittlichen Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu rechnen. Die Metallberufe sind

einer der ganz wenigen Bereiche, in denen das Angebot von Ausbildungsplätzen die Nachfrage deutlich übersteigt. Dabei ist die Ausbildung in diesem Bereich besonders kostenintensiv, weil sie überdurchschnittliche Investitionen verlangt. Alles in allem lassen diese Daten erkennen, daß die Kosten der Ausbildung auch in „teuren“ Ausbildungsberufen kein Ausbildungshinder-

nis darstellen, wenn die Qualität der Ausbildung stimmt. Dies sei allen Forderungen nach einer überbetrieblichen „Umlagefinanzierung“ mit auf den Weg gegeben. Dagegen wäre es naheliegender, bei den qualitätsneutralen Ausbildungsvorgängen kürzer zu treten, um die finanzielle Kraft der Unternehmen voll auf qualitätssteigernde Ausbildungsinvestitionen konzentrieren zu können.

Das Ziel: Facharbeiterqualifikation

Die Zielsetzungen für eine moderne Berufsausbildung ergeben sich aus den Rahmenbedingungen der Wirtschaft. Für die deutsche Metallindustrie sind diese Rahmenbedingungen durch den Zwang zu höherer Produktivität und mehr Flexibilität gekennzeichnet. Auf beiden Faktoren beruht entscheidend ihre zukünftige Wettbewerbsfähigkeit.

Der Zwang der höheren Produktivität ergibt sich aus:

- zunehmenden Investitionsaufwendungen,
- höheren F.- u. E.-Aufwendungen,
- kürzerem Return on Investment,
- härterer Konkurrenz auf dem Weltmarkt (Schwellenländer, Billiglohnländer),
- hohen Lohn- und Lohnnebenkosten,
- kurzer Arbeitszeit.

Der Zwang zu mehr Flexibilität ergibt sich aus:

- kürzeren Lebenszyklen bei Produkten und Produktionsanlagen,
- schnellem, tiefgreifendem Strukturwandel,
- ständig neuen Werkstoffen,
- neuen Produktionsmitteln und -methoden,
- komplexerer Arbeitsorganisation,
- flexiblem Arbeitseinsatz (Mehrmaschinenbedienung, Belegungsschwankungen, Modellvielfalt).

Entsprechend ergeben sich die Anforderungen an die Berufsausbildung.

Verbesserung der Produktivität erfordert:

- hohe Fachkompetenz,
- personale Verhaltensweisen, wie Einsatzbereitschaft, Qualitätsbewußtsein, Belastbarkeit, Ausdauer, Verantwortungsbewußtsein.

Erhöhung der Flexibilität erfordert:

- Fähigkeit und Bereitschaft zum Wechsel von Tätigkeit und Betrieb,
- personale Verhaltensweisen, wie Lernfähigkeit, Kreativität, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Urteilsfähigkeit, Selbstständigkeit.

Die Facharbeiterqualifikation in den neuen Berufen ergibt sich als eine Kombination von produktivem Fachkönnen und flexibler Einsatzbreite. Demgemäß ist zwischen den Sozialpartnern der Metallindustrie vereinbart worden, daß der Ausgebildete aufgrund seiner Ausbildung befähigt sein soll:

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

Klare Konzeption für die Neuordnung

Die Neuordnung schafft ein übersichtliches und klar gegliedertes Ordnungskonzept. Die Ausbildungsgänge sind hinsichtlich ihrer

beruflichen Qualifikation eindeutig definiert und klar voneinander abgegrenzt. Die dadurch erreichte Transparenz in den Ausbildungsstrukturen führt auch zu mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Dies eröffnet in einer vom Strukturwandel geprägten Wirtschaft einerseits den jungen Fachkräften bessere Chancen für eine berufliche Entwicklung und andererseits den Unternehmen bessere Chancen bei der Anwerbung eines qualifizierten Mitarbeiterpotentials. Verlieren dürfte die berufliche Erstausbildung ihren Charakter als Zulassungsberechtigung für einen bestimmten Berufsstand oder eine bestimmte Branche. Verlangt wird verstärkt eine funktional ausgerichtete, aufeinander abgestimmte und miteinander verzahnte Qualifizierung im Komplexbereich „Metalltechnologie“ nach unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen.

Damit liegt die Neuordnung im Trend der Entwicklung in den 80er Jahren. Obwohl die moderne Technik die Vielfalt der Berufsaufgaben und -tätigkeiten erweitert hat, verstärkt sich der Konzentrationsgrad in der Besetzung der Ausbildungsberufe. Die Hinwendung zur Ausbildung auf sogenannte „Querschnittsberufe“, in denen eine fachliche Qualifizierung auf breiter Grundlage vermittelt wird, ist unübersehbar.

Eine moderne Ausbildung bedarf ebenso einer klaren vertikalen Struktur und Transparenz. In den neu geordneten Metall- und Elektroberufen erfolgt im ersten Jahr eine breite berufliche Grundbildung im dualen System, die der Vermittlung der beruflichen Grundqualifikationen in den jeweiligen Berufsfeldern „Metall“ und „Elektro“ dient. Darauf baut eine Fachbildung auf, die die Ausübung des gewählten Berufs nach Beendigung der Berufsausbildung gewährleistet. Eine Ausbildungsdauer von 3 1/2 Jahren stellt sicher, daß Grundbildung und Fachbildung sich nicht gegenseitig im Wege stehen, sondern daß Breite und Tiefe der beruflichen Ausbildung eine geschlossene Einheit bilden können.

Modern durch mehr Flexibilität

Die neuen Ausbildungsordnungen gewährleisten bei der Durchführung der Berufsausbildung ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Dies wurde dadurch bewirkt, daß die zu vermittelnden Inhalte in Form von „Qualifikationen“ festgelegt wurden. Diese Qualifikationen beschreiben die Ziele der Ausbildung und nicht die zu diesen Zielen führenden Wege. Soweit die Vermittlung der Qualifikationen nicht an spezielle Verfahren, Maschinen oder Methoden gebunden ist, orientiert sie sich an den entsprechenden Facharbeiter-tätigkeiten. Diese „Offenheit“ in den Ausbildungsordnungen erhöht die Gestaltungsfreiheit der Unternehmen hinsichtlich der Entscheidung, an welcher Tätigkeit und mit welchen Betriebsmitteln die vorgegebene Qualifikation zu vermitteln ist. Gleichzeitig wird einer „Veralterung“ von Ausbildungsordnungen durch den technischen Fortschritt entgegengewirkt.

Die deutsche Metallindustrie steht in einem äußerst harten internationalen Wettbewerb. Zur Erhaltung ihrer Konkurrenzfähigkeit ist sie darauf angewiesen, den technischen Fortschritt schnell und umfassend zu nutzen. Dies ist eine entscheidende Voraussetzung zur Sicherung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen. Moderne Technologien müssen in der Berufsausbildung angemessen berücksichtigt werden. Für alle Ausbildungsberufe, die in berufliche Tätigkeitsfelder einmünden, in denen moderne Technologien (z. B. rechnergestützte Systeme zur Steuerung von Bearbeitungs- und Fertigungsverfahren) eingesetzt werden müssen, sind diese Techniken in den Ausbildungsordnungen auszuweisen. Eine Mikroelektronik-Ausbildung „auf Verdacht“ für alle Metallberufe wird es jedoch nicht geben.

Auch Berufsschule muß „umschichten“

Für eine zukunftsorientierte berufliche Ausbildung ist eine enge Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen unabdingbar. Die Vermittlung von Grundlagenwissen und -kenntnissen in den modernen Technologien wird dabei an die

Berufsschulen eine besondere Herausforderung stellen. Der technische Fortschritt verlangt zusätzliche Qualifikationen. Er verlangt aber keineswegs mehr Kenntnisse anstelle von Fertigkeiten, sondern eine handlungsorientierte Kombination von Fertigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen. Es geht nicht darum, mehr Berufsschule zu Lasten der fachpraktischen Ausbildung im Betrieb einzuführen, sondern die Berufsschule muß – genau wie jeder Ausbildungsbetrieb – ihr Angebot an Ausbildungsinhalten zu Lasten überholter Kenntnisse „umschichten“. Zielvorstellung bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe sind von Seiten der KMK in der beruflichen Grundbildung (1. Ausbildungsjahr) max. 320 Unterrichtsstunden fachbezogener Unterricht. Dies entspricht 8 Unterrichtsstunden je Schulwoche (bei 40 Schulwochen pro Jahr). Für die allgemeinbildenden Fächer sind max. 4 Stunden wöchentlich zusätzlich vorgesehen. Für die Fachbildung ab dem 2. Ausbildungsjahr ist mit 7 bis 8 Stunden je Schulwoche fachbezogenem Unterricht zu rechnen. Hinzu kommen max. 4 Stunden für allgemeinbildende Fächer. Dies ist sicherlich ein ambitioniertes Programm angesichts der Stundendefizite, die heute weite Bereiche des Berufsschulunterrichts kennzeichnen. Die Organisation des Berufsschulunterrichts und die Verteilung der Unterrichtsstunden auf die einzelnen Berufsschultage richten sich nach den Vorschriften der Länder.

Ein Kompromiß

Über neue Berufe und Ausbildungsordnungen muß zwischen den Sozialpartnern „Konsens“ bestehen, sonst haben sie keine

Chance auf Anerkennung durch den Bundesminister für Wirtschaft als dem zuständigen Verordnungsgeber. Konsens zwischen Sozialpartnern verlangt Kompromisse. Kompromisse waren auch erforderlich, aber es waren – soweit man eine Prognose wagen darf – keine Kompromisse zu Lasten der Ausbildungsqualität. Es war sicher ein „Durchbruch zur Vernunft“, wenn man sich die bildungspolitischen Forderungen vergegenwärtigt, die Mitte der 70er Jahre aus manchen Elfenbeintürmen erhoben wurden. Damals war auf dem Tisch

- die Verschulung des ersten Ausbildungsjahres als BGJ/s bei einer Minimierung der Vermittlung von Fertigkeiten;
- die Forderung nach „entspezialisierten“ Grundberufen. Die Fähigkeit zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit sollte im Rahmen der Weiterbildung erfolgen;
- die schwergewichtige Vermittlung von abstrakt formulierten „Schlüsselqualifikationen“ (lernen lernen; zusammenarbeiten können; Konflikte austragen u. ä.) ohne Bezug zur beruflichen Wirklichkeit und unter betonter Hintanstellung fachlicher Bezüge;
- die Forderung nach „produktionsungebundener“ Ausbildung, die Einführung von „Lern-Studios“ usw.

All dies wird es nicht geben.

Die in diesen Wochen zum Abschluß kommenden Arbeiten an der Neuordnung verwirklichen vielmehr eine Auffassung von beruflicher Bildung, in der sich Fachkönnen, Mobilitätsbereitschaft und Sozialkompetenz miteinander verbinden und gegenseitig ergänzen.

Hardy Middendorf / Erhard Rathenberg

Bessere Konzepte in der Medienentwicklung

Die Fortbildung von Medienentwicklern aus Ländern der Dritten Welt zwingt zu neuen Überlegungen im Bereich der Organisation von Medienentwicklung hier

Lernprozesse sind keine Einbahnstraßen. Daß Unterricht in Konzipierungsphase, Organisation und Durchführung auch zu immer neuen Erfahrungen beim Lehrenden führt, dessen Aufgabe es ja eigentlich ist, Qualifikationen zu vermitteln, ist nicht neu. Gerade das macht die Tätigkeit des Berufspädagogen ja besonders attraktiv.

Besonders deutlich wird dies, wenn in einem Lernprozeß Lernende und Lehrende mit etwa ähnlicher Fachkompetenz aus unterschiedlichen Ländern zusammentreffen. Dies kann aufgrund der verschiedenen kulturellen Voraussetzungen zu interessanten Fragestellungen führen. Diese Erkenntnis mußten Kollegen machen, die an der Staatlichen Gewerbeschule Fertigungs- und Flugzeugtechnik in Hamburg vor die Aufgabe gestellt wurden, Berufspädagogen aus Thailand und Malaysia zu „Medienentwicklern“ fortzubilden, einem Beruf, den es bei uns in der Form gar nicht gibt. [1]

Das Projekt führte zu interessanten mediendidaktischen Denkanstöße, die im folgenden kurzgefaßt wiedergegeben werden. Es ist ein Beispiel dafür, daß Entwicklungshilfe, richtig verstanden, nicht nur aus ökonomischer Sicht in beiderseitigem Interesse der beteiligten Partner sinnvoll sein kann.

Bundesrepublik Deutschland – Partner der Entwicklungsländer

Federführend bei derartigen Projekten in der Bundesrepublik Deutschland ist die 1959 von den Fraktionen des Deutschen Bundestages zusammen mit der Bundesregierung gegründete „Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung“ (DSE). Sie hat sich in ihrer Satzung u. a. die Fortbildung von Führungskräften und Lehrern aus Entwicklungsländern auf dem Gebiet der technischen Berufsbildung zur Aufgabe gestellt und förderte allein im Jahre 1983 rund 2800 Stipendiaten aus Ländern der Dritten Welt. [2]

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird allgemein als entscheidendes Hemmnis auf dem Wege zu einer eigenständigen Entwicklung der Partnerländer angesehen. Die Entsendung deutscher Fachkräfte in Entwicklungsländer im Rahmen der Technischen Zusammenarbeit kann allein diesen Mangel nicht beheben. Die Ausbildung und Fortbildung von Fachkräften in den Ländern selbst erhalten zunehmendes Gewicht. [3] Der Aufbau von entsprechenden Ausbildungsstätten wurde von der Bundesrepublik Deutschland in der Vergangenheit gezielt vorangetrieben.

Nachdem die Ausbildung von Gewerbelehrern in der Dritten Welt zunehmend in den Ländern selbst durchgeführt wird, ist der Mediensektor zu einem wichtigen Schwerpunkt von Fortbildungsmaßnahmen für Lehrer aus Übersee in der Bundesrepublik Deutschland geworden. Auf der Suche nach eigenen Wegen auch in der Bildungspolitik gehen viele Entwicklungsländer mehr und mehr dazu über, Lehr- und Lernmittel selbst herzustellen. Sie richten dazu Medienzentren ein und stellen Fachkräfte, in der Regel Gewerbelehrer, zur Medienentwicklung ab. Da die Erfahrung in den Entwicklungsländern auf diesem Gebiet nicht sehr groß ist, ist in vielen Fällen die Hilfe der Industrieländer erwünscht. Auch die Bundesrepublik Deutschland ist Adressat entsprechender Anfragen.

Unterschiede in der Konzeption

Problematisch ist die Konzipierung eines entsprechenden Fortbildungsangebots bei uns deshalb, weil die organisatorischen Voraussetzungen für die Medienentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland völlig anders sind, als in den Heimatländern der Stipendiaten. In Thailand z. B. hat sich ein vollkommen zentralistisches Konzept der Versorgung mit Unterrichtsmaterialien entwickelt. Das „Institute for Technology and Education Development“ (ITED) besitzt einen sehr großen Personalstamm (s. Schaub. 1), der von Bangkok aus die Versorgung sämtlicher Schulen mit Hilfsmitteln für den Unterricht übernimmt. Pädagogisch und technisch vorgebildete Fachkräfte entwickeln am Curriculum orientiert Medien in ständiger Rückkopplung mit Versuchsschulen. Die Lehrer sind, auch aufgrund hoher Unterrichtsbelastung, mit der Medienentwicklung kaum befaßt. In Malaysia dagegen versucht das „Regional Education Centre for Science and Maths“ (RECSAM) in Penang Lehrern in zehnwöchigen Trainingskursen Methoden der Medienentwicklung zu vermitteln. Die Lehrer sollen befähigt werden, Unterrichtsmaterialien mit einfachen Mitteln selbst zu erstellen. [4]

In der Bundesrepublik Deutschland ist es demgegenüber zur Tradition geworden, daß Lehrer einfache Unterrichtsmaterialien selbst entwickeln (Folien, Arbeitsblätter), ein großer Bereich der Medienentwicklung jedoch kommerziellen Unternehmen überlassen ist. Das betrifft insbesondere den Bereich von Experimen-

talmodellen. Wie man solche für einen handlungsorientierten Unterricht unabdingbaren Hilfsmittel entwickelt, ist nicht Gegenstand der Lehrerausbildung. Lediglich besonders engagierte Bastler unter den Kollegen hierzulande entwickeln, zumeist noch unter Inanspruchnahme ihrer Freizeit, Ideen zur experimentellen Umsetzung von Lerninhalten, die von Lehrmittelanbietern sporadisch aufgegriffen werden. Dieses System spiegelt sich in der mediendidaktischen Theorie wider, die sich der systematischen Entwicklung von Experimentalmodellen bisher aufgrund der bestehenden Arbeitsteilung zwischen Bildungswesen und Lehrmittelindustrie kaum angenommen hat.

Ein Vergleich der Entwicklungskonzeptionen des ITED (Bangkok) und der Firma Leybold-Heraeus (Köln) macht das Problem anschaulich: Die Entwicklungskonzeptionen der Entwickler unserer Stipendiaten sind eng am Curriculum und an der Schulpraxis orientiert. Bei den Konzeptionen der kommerziellen Medienhersteller sind Marketinggesichtspunkte viel ausschlaggebender (vgl. Schaub. 2, S. 43).

„Bevor eine Entwicklung gestartet wird“, ist zur Entwicklungskonzeption der Firma Leybold-Heraeus zu lesen, „ist eine Abklärung der Marktsituation notwendig. . . . In einem zweiten Teil werden dann die Lehrpläne, die Wünsche der Lehrer und die Unterrichtsmöglichkeiten untersucht.“ In einer sogenannten „Freigabe“ entscheiden letztlich Vertreter des Vertriebes, der Entwicklung und der Herstellung im Rahmen der Konzeptphase aufgrund des voraussichtlichen Absatzes und des in Aussicht genommenen Verkaufspreises sodann, ob eine aus didaktischer Sicht unter Umständen durchaus gute Idee realisiert „oder ob von einer Entwicklung dieses Gerätes abgesehen wird“. [5]

Diese Situation ist im Grunde genommen haarsträubend! Viele aus mediendidaktischer Sicht hervorragende Ideen werden bei uns nicht verbreitet und realisiert. Nur gewinnträchtige Versuchsgeräte oder in breitem Umfang absetzbare Einzelteile haben die Chance, für die unterrichtliche Verwendung angeboten zu werden, nicht aber einfachste Experimente, die oft sehr wirksam und kostenneutral sind. Diese werden über den unmittelbaren Tätigkeitskreis ihrer Urheber hinaus selten bekannt, weil an ihnen nichts zu verdienen ist.

Schaubild 1: Institute for Technology and Education Development (ITED) in Bangkok; Struktur nach Abteilungen und Unterabteilungen

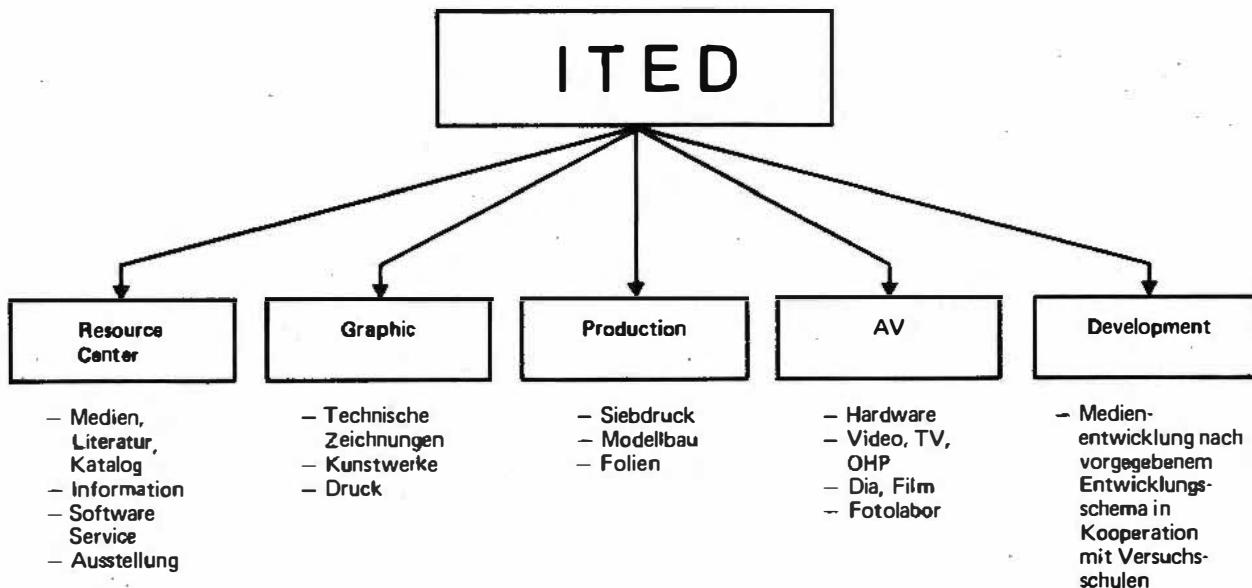
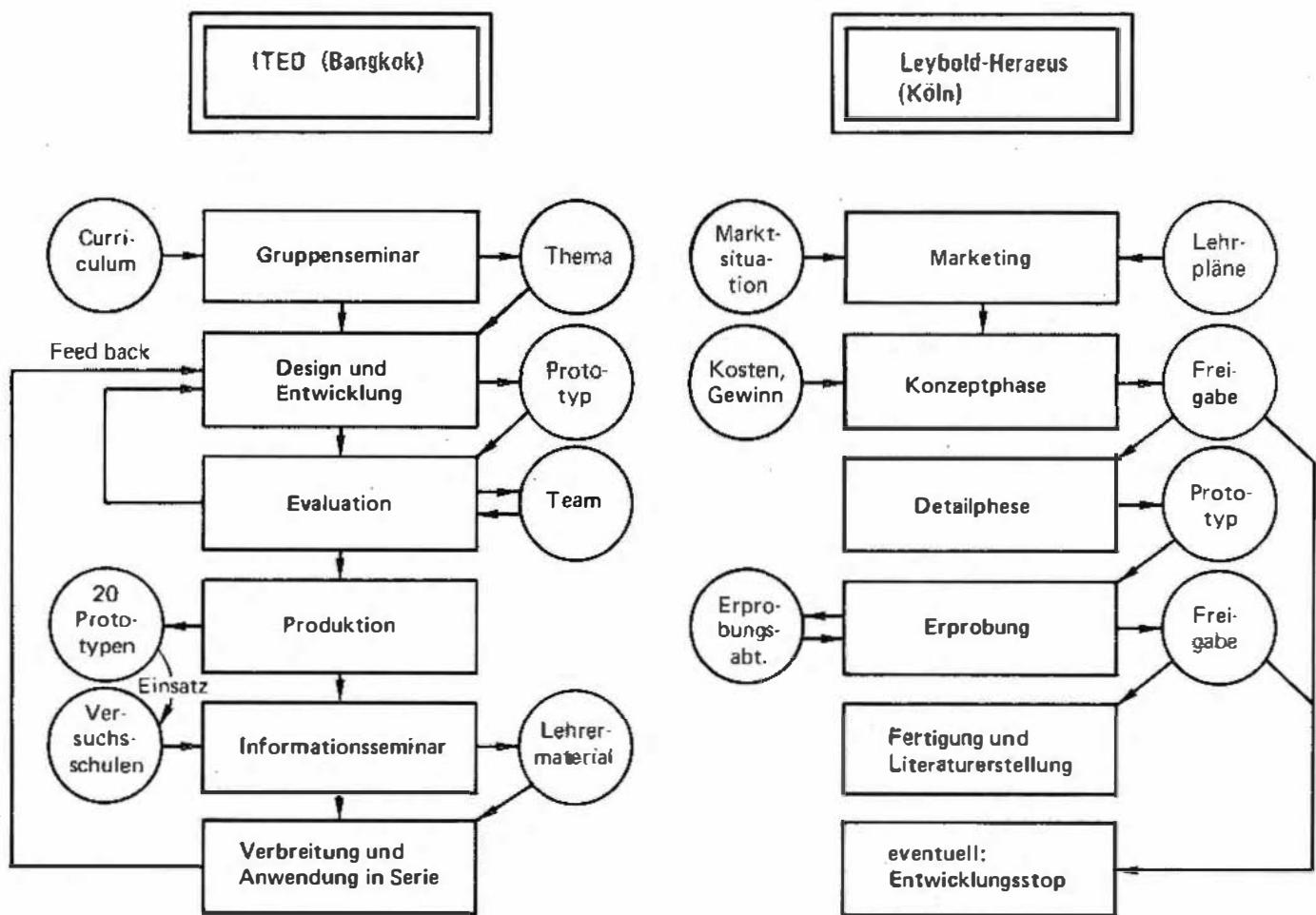


Schaubild 2: Gegenüberstellung von Konzeptionen der Medienentwicklung am Beispiel des ITED (Bangkok) und der Firma Leybold-Heraeus (Köln)



Der empirisch-curricular orientierte mediendidaktische Ansatz
 Bezuglich der Medienentwicklerfortbildung ist es angesichts der beschriebenen Situation kein Wunder, daß Stipendiaten, die deutschen Lehrmittelfirmen als Praktikanten in die Ausbildung zugewiesen wurden, immer wieder beklagten, daß sie nur selten an die konzeptionellen Probleme der Medienentwicklung herangeführt wurden, die für sie von Bedeutung sind. Sie vermißten auch die Reflexion mediendidaktischer Fragestellungen, die für kommerzielle Medienentwickler offenbar von geringerem Rang sind.

Ein Fortbildungsangebot für die angesprochene Zielgruppe muß sich in Abgrenzung von dem in der Bundesrepublik Deutschland vorherrschenden marktorientierten Konzept stärker einem pädagogisch-curricular orientierten Konzept der Medienentwicklung zuwenden, das in vielen Entwicklungsländern reelle Durchsetzungsmöglichkeiten besitzt.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß keineswegs ein gemeinsames Verständnis des Handlungsrahmens „Unterricht“ vorauszusetzen ist. In den Entwicklungs ländern unserer Stipendiaten herrscht oft mehr noch als bei uns ein Verständnis von Unterricht vor, in dem die Aktionsform fast ausschließlich lehrerzentriert und die Konzeption von einem erklärenden Muster geprägt ist, in dem den Schülern eine ausschließlich rezeptive Rolle zugeschrieben ist. Diese in der heutigen berufspädagogischen Diskussion hierzulande als „traditionell“ (vgl. z. B. Bonz 1981) eingestufte [6] Auffassung von Unterricht gilt in den dortigen Ländern durchaus als modern. Sie wird begleitet von relativ hohen Ansprüchen an die Effektivität von Unterrichtsmedien für eine zentrale flä-

chendeckende Versorgung mit Unterrichtsinhalten; einem Anspruch, der bei uns spätestens seit der Medieneuphorie der siebziger Jahre obsolet ist.

Eine Fortbildung im Bereich der Medienentwicklung kann von daher nur eingebettet sein in eine allgemeine berufspädagogische Fortbildung, die zu allererst eine Verständigung auf eine gemeinsame berufsädagogische Konzeption ermöglicht. In der Analyse und Reflexion der Unterrichtswirklichkeit im Heimatland [7] und in der Gegenüberstellung mit schülerorientiertem und entdeckenlassendem Unterricht hier [8] ist eine Basis zu erarbeiten, auf deren Grundlage Medienentwicklung eingebunden in den Funktionszusammenhang des Unterrichts überhaupt erst vermittelbar ist.

Berücksichtigt man ferner die negativen Erfahrungen, die mit der Adaptation vorgefertigter Medien hier, aber auch dort zu verzeichnen sind, ergibt sich eine weitere entscheidende Voraussetzung. Die zu entwickelnden Unterrichtsmaterialien dürfen nicht ausschließlich aufgrund der angestrebten Lernziele und -inhalte und der daraus folgenden Strukturen konzipiert werden. Ganz entscheidend ist die Berücksichtigung der Lernverfahren und Methoden sowie der Bedingungen des Medieneinsatzes hinsichtlich Lerngruppe und sonstiger Voraussetzungen am Lernort. Andernfalls ergeben sich erhebliche Schwierigkeiten in der Verwendung der verbreiteten Materialien in der recht vielgestaltigen, keineswegs einheitlichen Unterrichtspraxis. Medienentwicklung und Implementierung müssen sich auf dieses Problem einstellen. Es ist vor diesem Hintergrund nur ein empirisch-curricularer Ansatz der Medienentwicklung sinnvoll, der weder rein deduktiv

nur von der im Curriculum vorgegebenen Sachstruktur ausgeht, noch ausschließlich nachfrageorientiert lediglich die Lehrmittel weiterentwickelt, die am Markt absetzbar sind. Ausgehend vom Curriculum und der Unterrichtsanalyse zu einem vom Curriculum vorgegebenen Inhalt können Medien für konkrete Einsatzzwecke und Zielgruppen entwickelt werden, die aufgrund ihrer Methodentransparenz und ausgewiesenen Zielgruppenorientierung einen hohen Grad an Adaptationsfähigkeit erwarten lassen.

Die Unterrichtsanalyse erscheint für den Gesamtkontext der Medienentwicklung (vgl. auch Schoenfeld/Nöcker; 1980) [9] als unabdingbare Voraussetzung (vgl. Schaub. 3). Sie ermöglicht dem Medienentwickler erst einen Einblick in die didaktischen Implikationen des curricular vorgegebenen Sachthemas. Es sollte nicht davon ausgegangen werden, daß ein pädagogisch vorgebildeter Medienentwickler die in dieser Hinsicht im Rahmen der Medienentwicklung anstehenden Probleme sämtlich vom grünen Tisch aus lösen könnte. In der Unterrichtsanalyse ergeben sich sowohl für die Medienentwicklung interessante Ideen der didaktischen Umsetzung von Sach- oder Problemzusammenhängen, als auch eine Einsicht in vorhandene Mängel der Umsetzung vor dem Hintergrund bestimmter Zielgruppen und organisatorischer Voraussetzungen. Wie vor diesem Hintergrund der Unterricht durch den Einsatz von Medien in den verschiedenen Unterrichtsphasen anschaulicher werden kann und durch welche Hilfsmittel der Unterricht handlungsorientierter organisiert werden kann, sind die grundlegenden Zielperspektiven der Auswertung eines beobachteten Unterrichts.

Artikulationsstufen eignen usw. Auf der Ebene der Wechselwirkung zwischen Medien und Lerngruppe sowie sonstigen Voraussetzungen (C) ergeben sich u. a. Fragen nach der für die Zielgruppe geeigneten Codierungsform, der Informationsdichte und dem Abstraktionsgrad der Medien sowie der personellen und technischen Ressourcen am Lernort.

Von diesen Überlegungen ausgehend können zielgerichtet Medien entwickelt und im Prototyp realisiert werden. Die realisierten Alternativen sind unter Inanspruchnahme des parallel dazu entwickelten Begleitmaterials im Unterricht entsprechender Zielgruppen zu erproben, um daraus resultierend eventuell Verbesserungen oder aber in jedem Fall Hinweise auf Adaptationsmöglichkeiten für weitere Zielgruppen und Einsatzzwecke zu erarbeiten (vgl. Schaub. 4, S. 45).

Für die Implementierung wäre es im Grund genommen ideal, wenn die Medienagenturen, Seminare und Trainingskurse auf regionaler Ebene anbieten können. Diese Veranstaltungen sollten Lehrern die Möglichkeit bieten, ein mediendidaktisches Verständnis zu entwickeln, einen Überblick über vorhandene Unterrichtsmittel zu gewinnen, neu entwickelte Medien und ihre Einsatzmöglichkeiten kennenzulernen und die verschiedenen Methoden des Medieneinsatzes in unterschiedlichen Unterrichtssituationen einzubüben. Dabei sollte auch auf Methoden des Lehrerverhaltenstrainings, wie z. B. das Microteaching, zurückgegriffen werden.

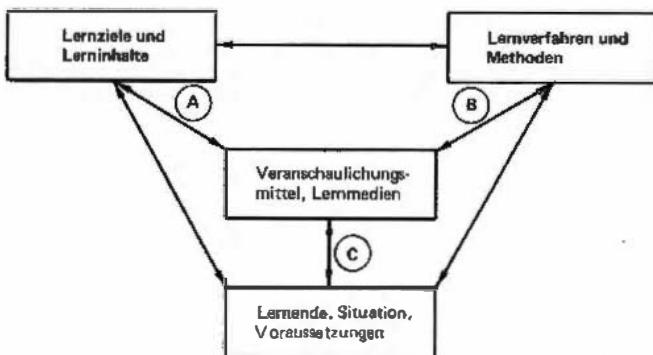
Man muß jedoch davon ausgehen, daß nur ein geringer Anteil von Lehrern in Entwicklungsländern die Möglichkeit zur Teilnahme an derartigen Maßnahmen haben dürfte. Deshalb muß das zu einem Lehrmittel entwickelte Begleitmaterial entsprechende methodische Hinweise enthalten.

Rückwirkungen auf die Medienentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland

Der hier nur sehr verkürzt dargestellte Ansatz für einen Gesamtrahmen der Medienentwicklung zeigt in seiner Methodik sehr starke Parallelen zu dem anfangs bereits diskutierten Entwicklungskonzept des ITED (Bangkok) und dürfte von daher auf jeden Fall für die spätere Arbeit der Stipendiaten vor Ort praktikabel sein. Durch die besondere Beachtung der berufspädagogischen und didaktischen Einflußgrößen, die hier ja sogar zum Ausgangspunkt der Konzeption werden, ergibt sich jedoch ein innovativer Aspekt. Berücksichtigt man, daß auf diese Art gezielt entwickelte Medien und Begleitmaterialien darüber hinaus auch eine Breitenwirkung bezüglich der Weiterentwicklung von Unterrichtsmethodik und Handlungsorientierung besitzen, sofern sie in breitem Maße eingesetzt werden, so ergibt sich ein hoher Stellenwert in der Bedeutung der Entscheidung für einen solchen Ansatz.

Ebenso bedeutend, zweifellos aber wesentlich schwieriger, wäre die Fortentwicklung von Medienentwicklungskonzeptionen aber auch bei uns. Angesichts horrender Summen Geldes, die Jahr für Jahr für Lehr- und Lernmittel verwendet werden, muß die Frage erlebt sein, ob es nicht effektivere Formen der Medienentwicklung gibt, als die bei uns vorherrschende. Öffentliche Institutionen müssen nicht ausschließlich Abnehmer und Verwalter von Unterrichtsmaterialien sein, die unter kommerzieller Regie entwickelt werden. Daß eine Medienentwicklung unter Beteiligung öffentlicher Institutionen funktionieren kann und sowohl unter finanziellen als auch unter didaktischen Gesichtspunkten effektiver sein könnte, zeigen uns unsere Partnerländer im Bereich der internationalen Zusammenarbeit. Das Bundesinstitut für Berufsbildung bietet dafür z. B. ein Modell, obgleich dieses Institut ja durch Gesetz, Medienkonzeption und Beuth-Vertrag auch permanent in dem Widerspruch von marktorientierter Entwicklung einerseits und didaktischen sowie methodischen Ansprüchen an eine gehaltvolle Medienentwicklung andererseits entwickelt ist. Überlegungen in diese Richtung sollten nicht Tabu sein, auch wenn wirtschaftliche Interessen einzelner Industriezweige dadurch empfindlich betroffen wären.

Schaubild 3: Gesamtkontext der Medienentwicklung und Wechselwirkungen von Medien und Unterricht; Schema nach Nöcker/Schoenfeld 1980



Die Wechselwirkungen der Unterrichtsmaterialien mit den übrigen lernpsychologisch-didaktischen Größen des Unterrichts nach dem Kontextmodell (vgl. Schaub. 3) bedürfen besonderer Beachtung. So ist hinsichtlich der Wechselwirkung (A) beispielsweise zu analysieren, inwieweit die Sachstruktur durch die Mediengestaltung verdeutlicht werden kann, wie eine lerngruppenadäquate Reduktion des Inhalts durch die Darstellungsform vorgenommen werden kann oder wie abstrakte Inhalte durch entsprechende Hilfsmittel auf eine für den Lernenden erfahrbare an seinen Erfahrungshintergrund anknüpfende Ebene gebracht werden können. Hinsichtlich der Wechselwirkung von Medien und Methoden (B) stellt sich zum Beispiel die Frage, wie Hilfsmittel für enzustrebende Unterrichtsformen (z. B. Experiment, Gruppenunterricht) gestaltet sein müßten, welche Medien sich für die Verbesserung der Unterrichtsdurchführung in den verschiedenen

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 Ausbildungsplatzför-
derungsgesetz vom September
1976 ist eine gesetzliche Grund-
lage für die Berufsbildungspla-
nung geschaffen worden. Das
Aufgabenfeld der Planung ist in
§ 5 Abs. 2 umrissen:*

*„Die Berufsbildungsplanung
hat insbesondere dazu beigetra-
gen, daß die Ausbildungsstätten
nach Art, Zahl, Größe und
Standort ein qualitativ und
quantitativ ausreichendes An-
gebot an beruflichen Bildungs-
plätzen gewährleisten und daß
sie unter Berücksichtigung der
voraussehbaren Nachfrage und
des langfristig zu erwartenden
Bedarfs an Ausbildungsplätzen
möglichst günstig genutzt wer-
den.“*

*Die genannten Inhalte der
Berufsbildungsplanung sind
auch von dem Rechtsnachfolger
des Ausbildungsplatzförde-
rungsgesetzes, vom Berufsbil-
dungsförderungsgesetz über-
nommen worden. Ein zentrales
Planungsinstrument der Bun-*

Deutlich verlangsamter Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen

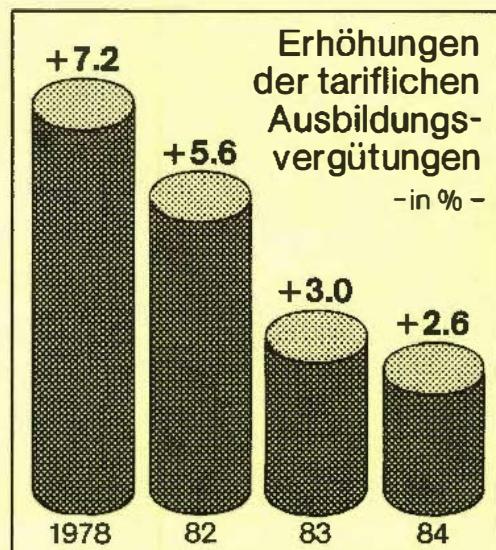
1983 und 1984 fielen die von den Tarifpartnern vereinbarten Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen nur etwa halb so hoch aus wie in den sechs davor liegenden Jahren: 1983 wurden die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt um 3 %, 1984 sogar nur noch um 2,6 % angehoben. Die durchschnittliche Vergütung eines 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. Übereine 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 dererfolgreichen 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.

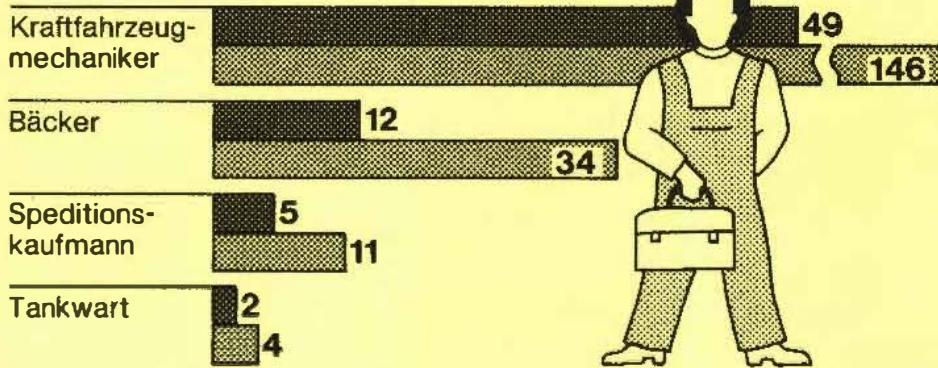
Bei den Frauen haben Friseurinnen, Gärtnerinnen und Apothekenhelperinnen geringe Verbleibquoten. Relativ günstig schneiden die Bürofachkräfte ab, wobei hier jedoch die Aufnahme von Teilzeitarbeit eine Rolle spielen dürfte. Auch die Bankkauffrauen haben gute Chancen; 90 % sind in ihrem erlernten Beruf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

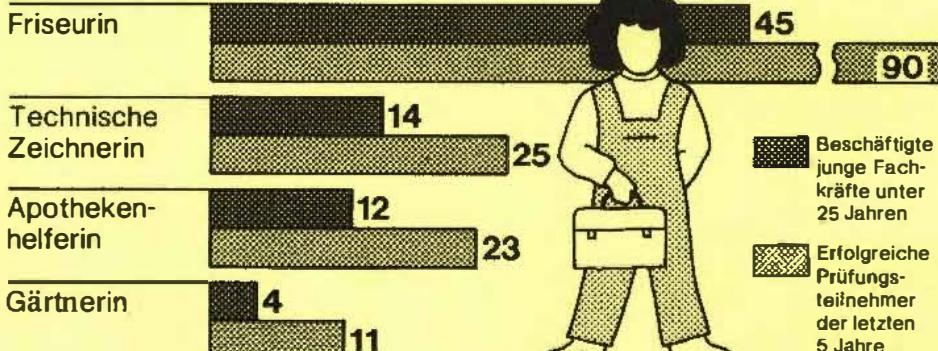
Berufe mit geringen Verbleibquoten

— in Tausend —

Männer



Frauen



Wer

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 Form 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 Erfahrungswissensverunsichern. 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 schwerpunktmaßig im Jahre 1985 angelaufen. (Die Laufzeit eines Modellversuchs beträgt ca. 4 Jahre.) Als Technikschaerpunkte 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.

Nähere 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 „Fortschreibungsordnungen 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 erschwerete Zugang zu Informationen für Klein- und Mittelbetriebe.

Notwendige Lernziele für diese Adressaten, damit sie ihre Leitungsfunktion 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 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, Strukturgramme, 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.

P

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. Etwas 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

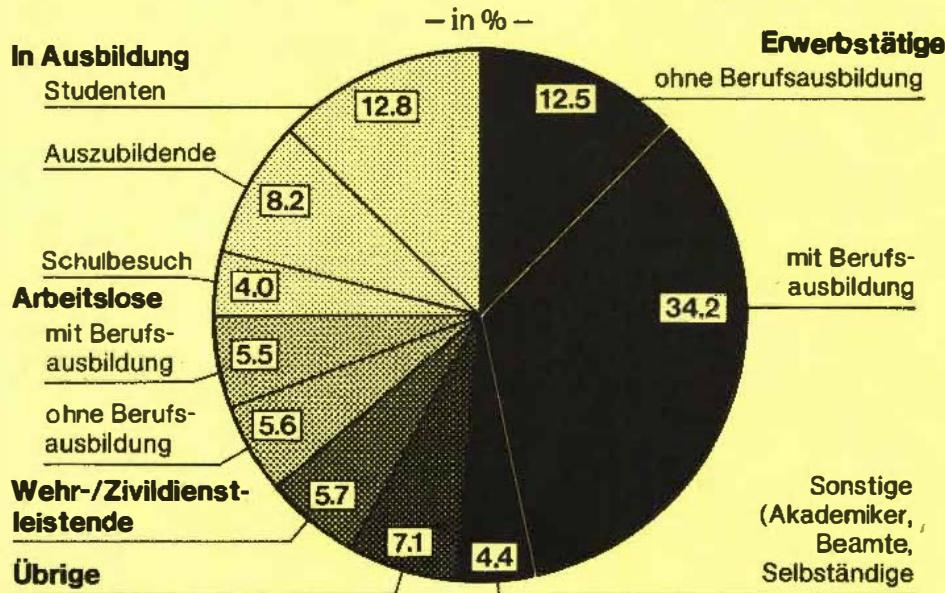
noch jeder dritte Erwerbstätige dieser Altersgruppe ohne Ausbildung war.

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/CB

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 Ausbildungsbildungsabsolventen 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 Jahrsankder 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).

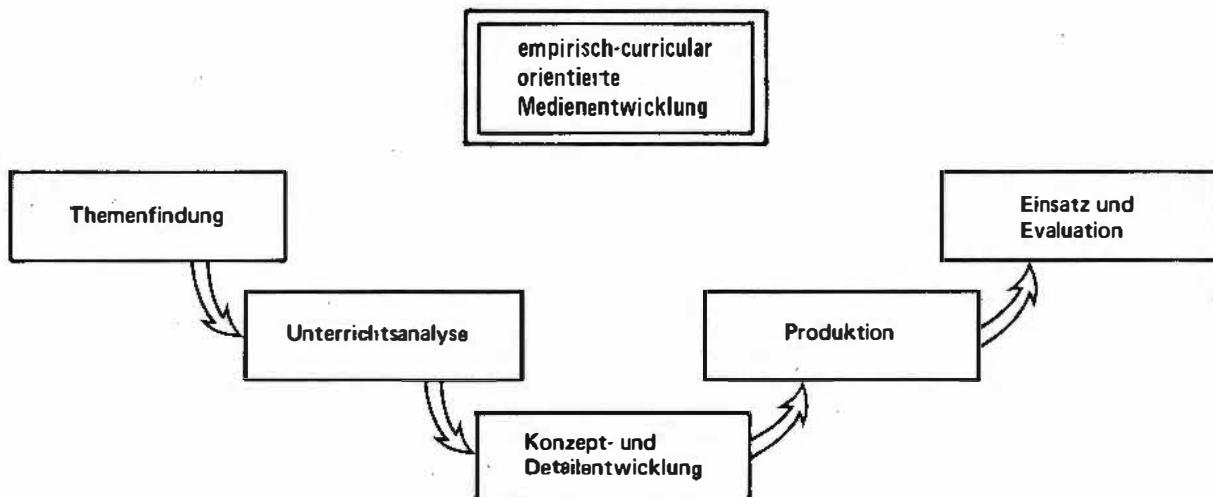
Der Anteil der BGJ-Teilnehmer an der Gesamtheit der Berufsanfänger differiert sehr in den einzelnen Ländern. Im Schuljahr 1983/84 bewegte er sich zwischen weniger als 10 % in Baden-Württemberg – allerdings ohne Berücksichtigung der überdurchschnittlich zahlreichen Berufsfachschulen – und gut 38 % in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

Schaubild 4: Fortbildung von Medienentwicklern auf der Basis eines empirisch-curricular orientierten Konzepts der Medienentwicklung (Hamburger Ansatz)



Workshop: Gliederung, Inhalte, Projektverlauf

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Anwendung von Entscheidungskriterien der Inhaltauswahl; exemplarisches Lernen; didaktische Reduktion; Handlungsoorientierung; Projektplanung | Entwicklung von Beobachtungskriterien; Medien in verschiedenen Unterrichtsphasen/Sozialformen; projektbezogene Unterrichtsanalyse | Adaptation und Einübung von Entwicklungsmethoden; Konstruktionsmethodik; Kreativitätstechniken; Teamarbeit; Entwicklung alternativer Projektlösungen | Realisierung der Lösungsalternativen; Erprobung und Weiterentwicklung entsprech. Techniken Materialbeschaffung, Fertigung, Erprobung | Einsatzerprobung und -optimierung; Einsatzanalyse; Begleitmaterialien; Evaluationskriterien Evaluation der entwickelten Medien |
|--|---|--|--|--|

Seminar: begleitende Inhalte

| | | | |
|---|--|-----------------|---|
| Diskussion organisatorischer Grundlagen der Medienentwicklung | Diskussion medien-didaktischer Aspekte der Medienentwicklung | Sprachförderung | Erkundung von Institutionen im Zusammenhang der Medienentwicklung |
|---|--|-----------------|---|

Anmerkungen

- [1] Beteiligt am Projekt: Rainer Hinz, Ingolf Kyburg, Klaus Lucas, Dr. Andreas Mielck, Hardy Middendorf, Susanne Neukirch, Dr. Erhard Rathenberg.
- [2] Vgl.: BMZ (Hrsg.): Journalistenhandbuch. Entwicklungspolitik 1984; Bonn 1984; S. 187.
- [3] Vgl.: BMZ (Hrsg.): Politik der Partner. Bonn 1983; S. 102f.
- [4] Die Darstellung beruht auf Angaben an den Instituten beschäftigter Medienentwickler: Kin Seong Wang (Penang/Maleaysia), Kanit Chaloyjanya (Bangkok/Thailand).
- [5] Vgl.: Gauf: Entwicklung naturwissenschaftlich-technischer Lehrmittel (unveröffentlichtes Manuskript). Köln 15.9.1983.

- [6] Vgl.: Bonz, B.: Methoden und Medien im fachkundlichen Unterricht für Maschinenbauberufe. In: Bonz, Bernhard und Antonius Lipsmeier (Hrsg.): Beiträge zur Fachdidaktik Maschinenbau. Stuttgart 1981.
- [7] Vgl.: Rathenberg, E.: Berufsbildung in der Dritten Welt – Hilfe zur Selbsthilfe. Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes für die Jugend im ländlichen Ruanda, orientiert am Grundbedarf und angepaßter Technik. Frankfurt 1985.
- [8] Vgl.: Middendorf, H.: Wie veranschauliche ich berufliche Lerninhalte. In: DSE/ZGB (Hrsg.): Berufspädagogik für Partnerländer. Modul Nr. 5; Mannheim 1985. Rathenberg, E./Mielck, A.: Wie entwickelt man Medien für die berufliche Bildung? In: DSE/ZGB (Hrsg.): Berufspädagogik für Partnerländer, Modul Nr. 15; Mannheim 1986.
- [9] Vgl.: Nölker, H. und Schoenfeldt, E.: Berufsbildung: Unterricht, Curriculum, Planung. Grafenau 1980.

Günter Kutscha / Jörg Stender

Kommunale Berufsbildungsberichte – Institutionalisierung und Konzeptentwicklung am Beispiel des Duisburger Modells

1 Vorbemerkungen und Hintergrund

Ergänzend zum Berufsbildungsbericht des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft sind in den vergangenen Jahren von einzelnen Bundesländern, kommunalen Gebietskörperschaften und sonstigen Einrichtungen regionale Berufsbildungsberichte erstellt und veröffentlicht worden. Diese Entwicklung ist aus

Sicht der Berufsbildungsforschung prinzipiell zu begrüßen, weil mit den Regionalstudien empirisch gehaltvolle Materialien bereitgestellt werden, die im Vergleich zu Globalberichten ein differenzierteres Bild – etwa über die Entwicklung der Ausbildungsversorgung – ermöglichen. Bei der Durchsicht der Regionalberichte fällt jedoch auf, daß sie nach Berichtszweck, Aufbau

und Datengrundlage höchst uneinheitlich angelegt und für interregionale Vergleiche derzeit nicht unmittelbar geeignet sind. Nun ist es sicherlich ein Vorzug regionaler Berufsbildungsberichte, Themenauswahl, statistische Analysekonzepte und Darstellungsformen relativ genau auf die Problemlagen und den Informationsbedarf kleinräumiger Gebiete abstimmen zu können. Man sollte diesen Vorzug nicht ohne Not unter dem Anspruch interregionaler Vergleichbarkeit preisgeben, was wederwünschenswert noch notwendig wäre. Aber wer dafür eintritt, daß regionale Berufsbildungsberichte nicht nur provinziell dem Zufallsprinzip überlassen bleiben, sondern als verbindlicher Bestandteil kommunaler Beobachtungs- und Informationssysteme flächendekkend verankert werden sollten, muß sich mit den dafür erforderlichen Voraussetzungen auseinandersetzen. Sie betreffen insbesondere die Problematik institutionell stabiler Organisationsformen der kommunalen Berichterstattung sowie die Frage nach ergiebigen und für Vergleichszwecke tauglichen Analysekonzepten. Hierzu wollen wir mit Bezugnahme auf das „Duisburger Modell“ einige Überlegungen und Arbeitsergebnisse zur Diskussion stellen. Zwei Berufsbildungsberichte der Stadt Duisburg sind bereits veröffentlicht worden, und der dritte wird derzeit vorbereitet. [1]

Wie kam es dazu? Angesichts der insgesamt schwierigen Versorgungslage und mangels zuverlässiger Informationen über Ausmaß und Struktur des Versorgungsdefizits hatten der städtische Jugendwohlfahrtsausschuß und der Ratsausschuß „Arbeitsgruppe Jugendarbeitslosigkeit“ im Jahr 1983 beschlossen, der Oberstadtdirektor möge den Auftrag erteilen, einen Berufsbildungsbericht für die Stadt Duisburg zu erstellen. Die Konzeptentwicklung sowie die statistische Auswertung und fachliche Interpretation der Daten für den Berufsbildungsbericht wurden dem Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung an der Universität Duisburg anvertraut. Wir übernahmen diese Aufgabe im Rahmen des öffentlichen Forschungsauftrags der Universität Duisburg [2], nachdem die für Berufsbildung zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer u. a.) und andere wichtige Institutionen, Organisationen und Einrichtungen (z. B. Arbeitsamt, Freie Träger und Gewerkschaften, EG-Modellversuch „Beratung und Förderung Jugendlicher zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Modellregion Duisburg“) ihre Kooperation (Bereitstellung und Erfassung von Daten, Expertengespräche u. a.) zugesichert hatten. Trotz oder gerade wegen dieser günstigen Voraussetzungen – Verhandlungen kosten Zeit! – konnten wir unsere organisatorischen und konzeptionellen Vorstellungen im „ersten Durchgang“ allenfalls ansatzweise realisieren. [3] Daß nicht alles im ersten Schritt perfekt gelingt, gehört mit zu den Implementationsbedingungen bei der Erstellung regionaler Berufsbildungsberichte! Der zweite Bericht ermutigt uns zu der Annahme, daß Organisationsform und Analysekonzept (Input-Output-Matrix) als „Modell“ ausbaufähig und auf andere Regionen übertragbar sind. In den folgenden Abschnitten sollen beide Problemkomplexe kommunaler Berufsbildungsberichte angesprochen und durch Hinweise auf besonders bemerkenswerte Analyseergebnisse abgerundet werden.

2 Grundsätze der kommunalen Berichterstattung und institutioneller Bedingungsrahmen

Der „Berufsbildungsbericht Duisburg 1985“ ist der Öffentlichkeit mit einer weitreichenden Perspektive vorgestellt worden: „Die Stadt Duisburg“, so heißt es im Vorwort des Oberstadtdirektors, „will mit dem vorliegenden Bericht zu einer konstruktiven kommunalen Informationspolitik auf dem Gebiet der beruflichen Bildung beitragen. Zwar lassen sich die Probleme der Ausbildungsversorgung und Berufsnot Jugendlicher auf kommunaler Ebene allein nicht zureichend analysieren, geschweige denn lösen; gleichwohl muß die bildungspolitische Diskussion auch und insbesondere „vor Ort“ geführt werden und durch zuverlässige Informationsgrundlagen abgesichert sein. Dafür reichen einmalige Bestandsaufnahmen oder Berichte in mehrjährigen Zeitabständen nicht aus. Die von der Stadt Duisburg angestrebte

Berufsbildungsberichterstattung ist auf Kontinuität angelegt, weil nur so eine ständige Verbesserung des statistischen Instrumentariums und Datenmaterials sowie dessen Interpretation erreicht werden kann.“ Ausgehend von dieser Feststellung verdienen nach unserer Auffassung folgende Grundsätze und deren Problematik besondere Beachtung:

- Einen Beitrag zur „konstruktiven kommunalen Informationspolitik“ können regionale Berufsbildungsberichte nur leisten, wenn sie brauchbar für die politische Diskussion „vor Ort“ sind, also einen raumbedeutsamen Orientierungs-, Entscheidungs- und Prognosewert haben und auf zuverlässigen Informationsgrundlagen basieren. So selbstverständlich diese Forderung zu sein scheint, so schwer ist sie offenbar einzulösen. Wer die Diskussionen anlässlich der Veröffentlichung regionaler Berufsbildungsberichte aufmerksam verfolgt, gewinnt den Eindruck, daß politische Diskussionen über Probleme der beruflichen Bildung nach Veröffentlichung regionaler Berichte eher polemisch als sachlich geführt werden. Der Grund liegt in der Regel darin, daß die bisherigen Regionalberichte sich – analog zum Berufsbildungsbericht des Bundes – meistens auf wenige Globalindikatoren (z. B. Bilanzsalden) konzentrieren und für weiterreichende Analysen nicht über eine zuverlässige Datengrundlage verfügen. Die wichtigste Voraussetzung, die ein regionaler Berufsbildungsbericht unter dem Aspekt der Versachlichung bildungspolitischer Diskussionen erfüllen müßte, sollte deshalb die Zuverlässigkeit von Daten in Verbindung mit deren Vollständigkeit sein. Vollständigkeit kann freilich nur im Rahmen eines Konzepts angestrebt werden, das eine systematische Verknüpfung bzw. Verflechtung verfügbarer Daten ermöglicht. Genau dies wird mit der Input-Output-Matrix angestrebt. Als konzeptionelles Kernstück des Berufsbildungsberichts Duisburg erfolgt durch sie die planmäßige Koordination der Daten wie auch deren Auswertung (vgl. hierzu Teil 3).
- Zuverlässigkeit und systematische Vollständigkeit von Daten erfordern die Kontinuität der Berichterstattung. Dieser Grundsatz ist unseres Wissens in keiner Region, in der Berufsbildungsberichte erstellt wurden, realisiert worden. Die Ursache dafür liegt offenbar in der unzulänglichen Institutionalisierung der regionalen Berichterstattung. Die meisten Regionalstudien sind als Einzelberichte von interessengebundenen Organisationen oder als Auftragsarbeiten von wissenschaftlichen Einrichtungen erstellt worden. Als Herausforderung an politische Entscheidungsinstanzen haben sie ihren guten Sinn. Allerdings ersetzen sie keine kontinuierliche Berichterstattung im Rahmen eines kommunalen Beobachtungs- und Beratungssystems. Für bildungsplanerische und -politische Zwecke ist dem institutionellen Bedingungsrahmen ebenso große Bedeutung beizumessen wie dem Konzept zur inhaltlichen Gestaltung des Berufsbildungsberichts. In Duisburg wurde deshalb großer Wert darauf gelegt, daß der Berufsbildungsbericht in der kommunalen Selbstverwaltung institutionell verankert ist. Da eine gesetzliche Grundlage für die Erstellung regionaler Berufsbildungsberichte fehlt, erfolgt die Beauftragung dafür auf der Grundlage von Beschlüssen der zuständigen Ratsausschüsse durch den Oberstadtdirektor. In diesem Verfahren sichert die politische Zuständigkeit der kommunalen Selbstverwaltung Kontinuität; zugleich wird mit der Beauftragung einer wissenschaftlichen Einrichtung ein hohes Maß an Unabhängigkeit in der Berichterstellung gewährleistet.
- Das Duisburger Modell basiert noch auf einem dritten Pfeiler: der freiwilligen Kooperation aller mit Fragen der Berufsbildung befaßten Institutionen und Organisationen. Soll freiwillige Kooperation auch effizient sein, so ist gut organisierte Koordination unverzichtbar. In dieser Absicht ist in Duisburg während der letzten Jahre ein regionales Verbundsystem der Jugendberufshilfe aufgebaut worden, dessen Bedeutung für die Institutionalisierung der Berufsbildungsberichterstattung nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Als wichtigste

Koordinierungsinstanzen gehören zu diesem Verbundsystem der Ratsausschuß „Arbeitsgruppe Jugendarbeitslosigkeit“ und der „Koordinierungskreis Jugendarbeitslosigkeit“. Der Ratsausschuß setzt sich zusammen aus den Fraktionsvertretern der Parteien sowie aus Fachleuten für Fragen der beruflichen Bildung und Jugendarbeitslosigkeit (z. B. Vertreter der Kammern, des Arbeitsamts, der großen Ausbildungsbetriebe, der Freien Träger, Gewerkschaften, Schulen und Verwaltung). Seine wesentliche Aufgabe ist die Vorbereitung von Ratsbeschlüssen, beispielsweise in Zusammenhang mit der Lesung des Berufsbildungsberichts. Der „Koordinierungskreis Jugendarbeitslosigkeit“ setzt sich als Expertenkreis ähnlich zusammen wie der Ratsausschuß „Arbeitsgruppe Jugendarbeitslosigkeit“; anders als dieser jedoch ist er für die Beratung der Verwaltung zuständig. So wird der Entwurf des Berufsbildungsberichts erst nach Abschluß der Sachdiskussion im Koordinierungskreis (etwa über konzeptionelle Grundsatzfragen oder statistische Details) von der Stadtverwaltung (Koordinierungsstelle Jugendarbeitslosigkeit beim Jugendamt) als Mitteilungsvorlage an die zuständigen Ratsausschüsse weitergeleitet. Dieses Verfahren hat sich bewährt: Es erleichtert bei der Erstellung des Berufsbildungsberichts die Kooperation mit Experten, sichert ein Höchstmaß an fachlicher Kompetenz und trägt dazu bei, daß sich bildungspolitische Diskussionen in den dazu legitimierten Instanzen auf inhaltliche Fragen sowie auf die Diskussion von Problemlösungskonzepten konzentrieren, statt sich mit statistischen Fliegenbeinzählereien zu belasten. Die Funktionalität dieses Systems verlangt seinen „Preis“: nämlich daß der Berufsbildungsbericht sich auf das beschränkt, was wissenschaftlich vertretbar ist. Ob dazu auch Handlungsempfehlungen gehören, ist umstritten und wissenschaftlich wohl kaum zu entscheiden. [4] Das Konzept für den Berufsbildungsbericht Duisburg schließt diese Möglichkeit nicht aus. Die Input-Output-Analyse als Kernstück des Konzepts zielt auf eine problemorientierte Analyse quantitativer Zusammenhänge ab und versucht damit Entscheidungen und Maßnahmenplanungen anzuregen, die letztlich politisch verantwortet werden müssen.

3 Das Konzept der Input-Output-Matrix

Bei der Input-Output-Matrix handelt es sich äußerlich um eine Darstellungsform, die auf der einen Seite alle Schulabgänger,

Einpendler und das Altnachfragerpotential des Berichtsjahres ausweist und diesen auf der anderen Seite alle in Bildungsgängen versorgten Jugendlichen gegenüberstellt. Durch spezielle Sonderauswertungen bei den „zuständigen Stellen“, im Schulverwaltungsamt sowie bei den Trägern ausbildungsfördernder Maßnahmen der Stadt Duisburg war es dabei möglich, die Herkunfts- und die Verbleibseite nicht nur bilanzartig gegenüberzustellen, sondern sie miteinander durch die Angabe der jeweiligen Übergangsströme beziehungsweise Übergangsquoten zu verknüpfen. Insofern stellt die Input-Output-Matrix ein methodisch weiterentwickeltes Konzept zur Berufsbildungsbilanz des Bundesinstituts für Berufsbildung dar.

Die Matrix enthält in ihrer Kopfspalte (vgl. Matrix 1984) die abgebenden und in ihrer Kopfzeile die aufnehmenden Pole des Bildungssystems. Für jeden der „liefernden“ Pole wird zeilenweise der Verbleib der Jugendlichen in den verschiedenen Bildungsgängen absolut oder prozentual nachgewiesen. Dies bedeutet, daß die einzelnen Matrixfelder die Übergangsquoten beziehungsweise Übergangsströme irgendwo zwischen zwei Polen ausweisen. Beispielsweise mündeten von allen Absolventen des Berufsvorbereitungsjahres in Duisburg (vgl. Zeile 6 der Matrix) 7,2 Prozent in eine betriebliche Ausbildungsstelle dieser Region; 6,8 Prozent wechselten in das Berufsgrundschuljahr und 1,5 Prozent in die Berufsfachschule; 0,4 Prozent erhielten eine Ausbildungsstelle in einer anderen Region. Hingegen verblieben insgesamt 18,3 Prozent der gesamten Abgängergruppe im berufsvorbereitenden Bereich. Durch Differenzenbildung ergibt sich, daß ungefähr zwei Drittel der BVJ-Absolventen das Bildungssystem verlassen haben. Dabei kann es sich – wie bei den übrigen bildungsgangspezifischen Einzelsalden – um ausbildunglose Jugendliche handeln, die ausbildungsfähig und ausbildungswillig sind, aber auch um Jugendliche, die nicht eine qualifizierte Ausbildung wünschen oder für sie nicht geeignet sind, sowie um Jugendliche, die in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, ohne über eine abgeschlossene Berufsausbildung das Bildungssystem verlassen. Dieser Gesamtsaldo ist im wesentlichen [6] mit dem Bilanzsaldo der Berufsbildungsbilanz zu vergleichen.

Input-Output-Matrix 1984 INSGESAMT (Übergangsquoten in %)

| Herkunft Verbleib | Aus- pend- ler ²⁾ (DS) | | | | | | | | | | Saldo | Herkunfts- absolut m w | Saldo absolut m w | |
|---|---|-----|------|-----|------|------|---------|-----|------|-----------------------------------|-------|------------------------------|-------------------------|-----------|
| | DS | BGJ | BFS | FOS | GyOb | BW1) | Stud.1) | BVJ | JOA | Maß- nah- men ³⁾ | | | | |
| SS ⁴⁾ 100 | 5,6 | 3,2 | 0 | 0 | 0 | – | – | 6,1 | 32,9 | 11,9 | 12,6 | 27,7 | 323 233 | 104 50 |
| HS/GS 100 | 38,5 | 7,0 | 10,8 | 1,3 | 2,0 | – | – | 2,6 | 11,0 | 10,9 | 1,4 | 14,5 | 2365 2164 | 299 356 |
| RS 100 | 43,7 | 2,2 | 17,8 | 4,6 | 10,6 | – | – | 5,6 | 0,5 | 0,1 | 0 | 14,9 | 474 626 | 40 124 |
| Gy 100 | 26,3 | 0,1 | 4,3 | 1,6 | 0,9 | 21,3 | 25,7 | 4,8 | 0,1 | 0 | 0,1 | 14,8 | 1029 1009 | 38 264 |
| BVJ 100 | 7,2 | 6,8 | 1,5 | 0 | 0 | – | – | 0,4 | 1,9 | 10,5 | 5,9 | 65,8 | 333 343 | 211 234 |
| BGJ 100 | 23,6 | 0 | 8,3 | 0 | 0 | – | – | 1,3 | 0 | 1,0 | 0,7 | 65,1 | 114 187 | 62 134 |
| BFS ⁵⁾ 100 | 42,2 | 5,0 | 8,1 | 4,7 | 0 | 0,4 | – | 6,8 | 0,9 | 0 | 1,9 | 30,0 | 184 493 | 30 173 |
| FOS ⁵⁾ 100 | 23,3 | 1,0 | 0 | 0 | 0,6 | 16,0 | 39,3 | 2,5 | 0 | 0 | 1,8 | 15,3 | 104 59 | 24 1 |
| Altnach- frager- potentiale ⁶⁾ 100 | 41,8 | – | 1,5 | 0,2 | 0,2 | – | – | 4,0 | 0 | – | 5,9 | 46,4 | 1339 1863 | 411 1076 |
| Ein- pendler ⁷⁾ 100 | 100 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 756 406 | – – |
| Summe 100 | 39,8 | 3,3 | 6,3 | 1,1 | 1,6 | 3,2 | 4,1 | 3,5 | 4,9 | 4,4 | 2,6 | 25,2 | 7021 7383 | 1219 2412 |
| | Abzüglich der Zahl der Beamtenanwärter und Jugendlichen in Schulen des Gesundheitswesens (358 m/352 w) ergeben sich folgende Salden ⁸⁾ : | | | | | | | | | | | 20,3 | | 861 2060 |

Erläuterungen zur Matrix:

Aus Platzgründen wird hier nur die Gesamtmatrix mit den Übergangswerten wiedergegeben. Die Absolutzahlen in der rechten Nebentabelle ermöglichen einen Einblick in die Größenordnung der Übergangsströme und Salden („drop out“). Im Berufsbildungsbericht Duisburg sind die entsprechenden Matrizen mit den Absolutzahlen enthalten, und zwar differenziert nach männlichen (m) und weiblichen (w) Jugendlichen. Die o. g. Abkürzungen verweisen auf schulische und außerschulische Bildungsgänge. So besagt die Quote 5.6 in der ersten Zeile: 5.6 Prozent aller Absolventen der Sonderschule (SS) gingen in eine Berufsausbildung des dualen Systems (DS). Bezuglich der mit Index spezifizierten Positionen gelten folgende Annahmen:

- 1) Geschätzt auf der Grundlage der Schulabgägerbefragung.
- 2) Geschätzt auf der Grundlage der Pendlerstatistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und korrigiert mittels der Strukturzahlen für die im Rahmen der Sonderauswertung der Kemmerstatistiken registrierten Einpendler.
- 3) Ausgewiesen werden nur Jugendliche, die im Rahmen der Sonderauswertung der Maßnahmenstatistik registriert wurden und
 - nicht die Berufsschule besuchen sowie
 - nicht älter als 25 Jahre alt sind.
- 4) Die Angaben zum Verbleib beinhalten auch Teilnehmer in Maßnahmen für Behinderteneinschließlich Ausbildung nach §§ 25, 48 BBiG (Grundlage: Angaben des Arbeitsamts Duisburg). Die geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmer dieser Maßnahmen muß geschätzt werden auf der Grundlage des Anteils weiblicher Jugendlicher an den Sonderschulabsolventen.
- 5) Bei den Abgängern wurden nur jene ausgewiesen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Bei den Fachoberschulanten handelt es sich dabei um eine vorläufige Schätzung.
- 6) Die Altnachfragerberechnung erfolgte auf der Grundlage der Monats-Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit für Duisburg im April 1985. Hier wurde insgesamt ein Altnachfrageranteil an Bewerbern von ca. 26 Prozent registriert. Dementsprechend wurde unterstellt, daß neben allen Schulabgängern 1984 26 Prozent Altnachfrager zu berücksichtigen sind. Der in den Übersichten und Tabellen ausgewiesene Altnachfrageranteil liegt niedriger, da
 - die nicht in der Bewerberstatistik enthaltenen potentiellen Studienanfänger und Bundeswehrpflichtigen bei der Berechnung von den Abgängerzahlen zu subtrahieren wären und
 - sich bei geschlechtsspezifischer Berechnung ein insgesamt geringerer Altnachfrageranteil ergab, weil in der Bewerberstatistik weibliche Jugendliche mit ihren überdurchschnittlichen Altnachfragerquoten überrepräsentiert sind.

Das angewandte Schätzverfahren ist vom Bundesinstitut für Berufsbildung durch Stichprobenerhebungen validiert worden. Für Duisburg ergibt sich folgende Gegenrechnung:

| | |
|---|-----------|
| – Teilnehmer an ausbildungsfördernden und berufsvorbereitenden Maßnahmen sowie | |
| übrige Jugendliche in der Teilzeit-Berufsschule in Jungarbeiterklassen 1983 | |
| (Da keine Daten für 1983 verfügbar – Schätzung mit der Teilnehmerzahl von 1984) : ca. 1.000 | |
| – BVJ-Abgänger ohne anschließende Ausbildung 1983 | : ca. 550 |
| – BGJ-Abgänger ohne anschließende Ausbildung 1983 | : ca. 170 |
| – Abbrecher im Dualen System (Schätzung auf der Grundlage der ausbildungsbereichsspezifischen NRW-Daten für 1982) | : ca. 780 |
| – Bundeswehr-/Zivildienstabsolventen 1983 (geschätzt durch Zahl der entsprechenden Neuzugänge 1984/85) | : ca. 460 |
| – Zugänge in die 2. Ausbildungsstufe 1984 | : ca. 200 |
| | 3.160 |

Darüber hinaus sind Altnachfrager aus 1982 zu berücksichtigen. In der Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit für Duisburg im April 1985 wurden 11,0 Prozent Altnachfrager aus dem Jahr 1983 und früher ausgewiesen.

Bei der Berechnung der Einmündungen in eine betriebliche Ausbildung wurde der Altnachfrageranteil um 5 Prozentpunkte reduziert, da nach Ergebnissen einer Analyse der Bundesanstalt für Arbeit für 1981 in Großstädten der Anteil der Altnachfrager bei den Einmündungen um 5 Prozentpunkte niedriger lag als bei den Bewerbern insgesamt. Diese Annahmestützt auch die Entwicklung der Altnachfragerquote bei den Einmündungen in der Bewerberstatistik zwischen Januar 1985 und April 1985:

Anteil der Altnachfrager bei den Einmündungen in eine betriebliche Ausbildung:

Januar 1985: 58 Prozent

Februar 1985: 49 Prozent

März 1985: 35 Prozent

April 1985: 26 Prozent

Die ungünstigeren Einmündungschancen dürften durch die spezifische Klientel dieser Gruppe (Jugendliche ohne Hauptschulabschluß, BVJ- und Sonderabsolventen und Ausländer) zu erklären sein.

- 7) Die Zahl der Einpendler weicht ab von den Ergebnissen der Sonderauswertungen, da das Einpendlervolumen in der Input-Output-Analyse hochgerechnet wurde auf die Gesamtzahl der Neubachschlüsse.
- 8) Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die geschlechtsspezifische Verteilung mußte auf der Grundlage des Mädchenanteils bei den Abgängern aus den Haupt-, Gesamt- und Realschulen sowie Gymnasien vorgenommen werden.

Der Ansatz, der in der Ökonomie schon eine lange Tradition hat, wurde konzeptionell von STONE [7] eingeführt. In der Bundesrepublik Deutschland nahm das Konzept der Input-Output-Matrix im Rahmen der bildungsstatistischen Reformdiskussion zu Beginn der 70er Jahre zentralen Stellenwert ein. FENGER [8] und WAGENFÜHR [9] sahen in ihr – ebenso wie später HEGELHEIMER [10] – ein „bildungsstatistisches Fernziel“. Indes scheiterte eine empirische Realisation dieses Konzeptes bisher an der Lückenhaftigkeit des veröffentlichten Zahlenmaterials. [11] Dies ist um so bedauerlicher, als die notwendigen Informationen durchaus erhoben, nicht aber ausgewertet und weitergeleitet werden. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes [12] werden die Daten der Kammern von den jeweiligen Spitzenverbänden vorab konzentriert und zur anschließenden Verarbeitung weitergeleitet. Die durch dieses Verfahren erstell-

ten Statistiken enthalten dementsprechend lediglich summarische Angaben zu den in § 5 (1) Berufsbildungsförderungsgesetz genannten Bereichen. Dies bedeutet aber einen Verzicht auf relevante und für eine rationale Bildungspolitik und -planung sowie für eine empirisch fundierte Berufsbildungsforschung dringend erforderliche Informationen, da nicht mehr – wie HUBER [13] zu Recht forderte – das Datengerüst nach allen denkbaren Gesichtspunkten gruppiert und berechnet werden kann. Sinnvoller erscheint eine datensatzorientierte – aus Datenschutzgründen anonymisierte – Abspeicherung aller relevanten, bei den zuständigen Stellen, Schulen und Trägern ausbildungsfördernder Maßnahmen verfügbaren Daten in computergestützten Informationssystemen. [14] In Duisburg ist anlässlich der Erstellung des Berufsbildungsberichts Duisburg der Aufbau eines solchen regionalen Berufsbildungsinformationssystems

gelungen. [15] Auf der Grundlage einer Individualstatistik war es möglich, bildungsstatistische Informationen so zu ordnen und zu verknüpfen, daß der Aufbau einer nach verschiedenen Kriterien differenzierbaren Input-Output-Matrix möglich wurde. Damit stellt dieses Indikatoren-System einen zentralen Bestandteil des Duisburger Berufsbildungsinformationssystems dar und bildet zugleich die Basis für ein geplantes regionales Frühwarnsystem.

Der Ansatz gewinnt derzeit insofern an Bedeutung, als bei zunehmender Ausdifferenzierung ausbildungsfördernder sowie arbeits- und ausbildungsmarktentlastender Maßnahmen die tatsächlichen und zu erwartenden Versorgungslagen immer un durchsichtiger und darauf bezogene bildungspolitische Entscheidungen fragwürdiger werden. Informationen über den Bildungsweg der Jugendlichen zwischen dem Zeitpunkt des Abgangs aus allgemeinbildenden Schulen und dem Eintritt in eine betriebliche Ausbildung sind mithin für Bildungsforschung und -politik unverzichtbar. [16] In der Feststellung und Analyse dieser realisierten Übergangsströme zwischen den einzelnen Bildungsgängen der Sekundarstufe II ist die zentrale Zielsetzung der Input-Output-Matrix zu sehen. Indem typische „Bildungskarrieren“ aufgezeigt werden, können „Warteschleifen“ im Bildungswesen transparent und einer Beurteilung dadurch zugänglich gemacht werden, daß angegeben wird, welche dieser Bildungskarrieren in der „Sackgasse“ einer Jungarbeiterertätigkeit oder gar der Arbeits- oder Ausbildunglosigkeit münden. [17] Damit erlaubt der Ansatz, die Gruppe der Jugendlichen, die das Bildungssystem ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung verlassen, nicht nur – wie etwa in der Berufsbildungsbilanz des Bundesinstituts für Berufsbildung – global zu quantifizieren, sondern zugleich auch strukturell zu erfassen. Dies ermöglicht eine bessere Interpretation des Gesamtdaldos der „Unversorgten“ und macht ihn für bildungspolitische Entscheidungen fruchtbar.

Bei der Berechnung der Übergangsquoten waren Schätzungen unumgänglich. Die dabei angewandten Verfahren können hier nicht ausführlich thematisiert werden; hierzu sei auf die Fußnoten zur Matrix 1984 verwiesen. Im folgenden sollen nur zwei grundsätzliche Probleme erwähnt werden: Das für die Input-Output-Matrix zentrale Merkmal der genannten Sonderauswertungen der Zugangsstatistiken war das Merkmal der „zuletzt besuchten Schule“, das die Grundlage für die Verknüpfung mit der Abgängerstatistik bildete. Um aus diesem Merkmal Rückschlüsse auf die Übergangsströme ziehen zu können, mußten insbesondere Korrekturen bezüglich Altnachfrager und Pendler vorgenommen werden. Altnachfragerkorrekturen wurden nicht nur – in analoger Anwendung des vom Bundesinstitut für Berufsbildung konzipierten [18] und für Duisburg durch eine Gegenrechnung validierten Schätzverfahrens – auf der Abgängerseite, sondern auch auf der Zugenseite durchgeführt. Zentrale Grundlage für die zuletzt angesprochene Schätzung war dabei zum einen die Berufsberatungsstatistik des Arbeitsamts Duisburg [19] beziehungsweise des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie zum anderen die Kammernstatistik, die für die Herausrechnung der Zugänge in die zweite Ausbildungsstufe herangezogen wurden. [20] Die zuletztgenannten Statistiken bildeten auch die Basis für eine Pendlerkorrektur. Bei der Analyse der Neuabschlüsse im dualen System ergab sich, daß mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag mit einem Einpendler abgeschlossen worden ist. Dieser Anteil lag rund 2,5fach höher als in der Berufsberatungsstatistik. Eine entsprechende Untererfassung wurde auch für die Auspendlerstatistik des IAB unterstellt. [21]

Die in der Input-Output-Matrix 1984 errechneten Übergangsströme geben erste Anhaltspunkte zur Beurteilung der gegenseitigen Verflechtungen im regionalen Bildungssystem. Damit können strukturbedingte Desiderate aufgezeigt und regionsorientierte bildungspolitische Entscheidungen fundiert werden. Eine weitere Reduzierung des Fehlerspielraums bei der Errechnung der Übergangs- und Abgangsquoten setzt indes noch die Lösung weiterer statistischer Probleme voraus. Sie betreffen insbesondere

die Schätzung der Pendlerströme in Schulen sowie die Quantifizierung und Strukturierung der Gruppe der Jugendlichen, die in eine Beamtenlaufbahn eintreten oder in eine Schule des Gesundheitswesens wechseln. Hierzu werden zur Zeit Umfragen bei den jeweils zuständigen Instanzen durchgeführt. Außerdem ist für das Frühjahr 1986 vom Amt für Statistik und Stadtforschung der Stadt Duisburg eine Stichprobenerhebung bei Duisburger Jugendlichen geplant, die auch Informationen bezüglich der Schätzgrößen der Input-Output-Matrix liefern soll.

4 Ergebnisse und Perspektiven

Als zentrale Ergebnisse des Berufsbildungsberichts Duisburg 1985 sind festzuhalten:

- Nicht alle Jugendlichen hatten nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, schulischer Herkunft oder erworbenen Schulabschlüssen die gleiche Chance, eine Berufsausbildung zu erhalten. Den Realschul- und Berufsfachschulabsolventen bieten sich im Durchschnitt besonders günstige Ausbildungschancen. Und zunehmend münden auch Absolventen des Gymnasiums in die Berufsausbildung ein. Demgegenüber befanden sich Absolventen aus dem BVJ und dem BGJ – also gerade aus jenen Bildungsgängen, denen eine besondere Ausgleichs- und Förderungsfunktion zukommt – in einer auffallend schlechten Versorgungslage: Obwohl fast drei Fünftel aller BVJ-Schüler und drei Viertel der BGJ-Schüler ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung bekundeten, mündeten 1984 nicht einmal ein Zehntel aller BVJ-Absolventen und nur knapp ein Viertel der BGJ-Absolventen in ein Berufsausbildungsverhältnis ein.
- Die Ausbildungssituation der Mädchen ist besonders ungünstig. Ihr Anteil an den Neuabschlüssen betrug 41,6 Prozent. Dabei standen ihnen weniger Ausbildungsberufe zur Wahl als Jungen, und sie wurden überdies überwiegend nur in zweijährigen Ausbildungsberufen ausgebildet.
- Die besondere Problemlage weiblicher Jugendlicher kommt spiegelbildlich in der Gruppe derjenigen Jugendlichen zum Ausdruck, die das Bildungssystem ohne Berufsausbildung verlassen haben: Von den 3000 Jugendlichen dieser Gruppe waren 70 Prozent Mädchen. Überrepräsentiert in dieser Klientel waren darüber hinaus insbesondere Jugendliche aus dem BVJ, aus dem BGJ und aus dem Altnachfragerpotential. Die dargestellten Ergebnisse und die bislang noch nicht ausgewerteten Daten bedürfen einer weitergehenden Analyse, zum Beispiel in berufsstruktureller Hinsicht. Dabei sollten die bisher angewandten Instrumentarien und Analysekonzepte fortentwickelt und längerfristig in ein umfassendes Indikatoren-System zur laufenden Stadtbeobachtung [22] und für Zwecke der Ausbildungsmarktprognose („Frühwarnsystem“) implementiert werden.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Stadt Duisburg (Hg.): Berufsbildungsbericht Duisburg 1984, Duisburg 1984; Stadt Duisburg (Hg.): Berufsbildungsbericht Duisburg 1985, Duisburg 1985.
- [2] Hierzu wird im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung der Universität-Gesamthochschule Duisburg ein vom Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen gefördertes Forschungsprojekt durchgeführt (Titel: „Ausbildungsversorgung in der Problemregion Duisburg – Aufbau und Anwendung eines computergestützten Berufsbildungs-Informationssystems“).

- [3] Vgl.: Kutscha, G./Stender, J.: Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 – Ansatz zur Entwicklung eines regionalen Berufsbildungsinformationssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 1, S. 6 ff.
- [4] Eine besonders reizvolle, aber nicht unproblematische Form der Verknüpfung von quantitativer Analyse und kommunalpolitischen Handlungsempfehlungen enthält der „Berufsbildungsbericht für die Landeshauptstadt München – Ausbildungsjahr 1984/85“ (erstellt durch die Arbeitsgemeinschaft für Angewandte Sozialforschung GmbH und die Forschungsgruppe Berufspädagogik Geissler, K. A., u.a.). Ähnlich auch: Apel, G.: Vierter Bericht an den Senat über dringliche Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Hamburg, Hamburg 1985.
- [5] Verzerrt sind diese Abgangsquoten zum einen durch die fehlenden Strukturangaben zu den Beamtenenwärtern und zu den Schulen im Gesundheitswesen sowie zum anderen durch den Wanderungssaldo in der Region. Diese beiden Probleme dürften bestimmt sein für die Salden bei den Schulegängern allgemeinbildender Schulen. Zur Interpretation der Einzelsalden ist darum die Matrix um eine Reihe nechrichtlicher Größen ergänzt worden.
- [6] Abweichungen sind insbesondere auf folgende Punkte zurückzuführen:
- Berücksichtigung zusätzlicher berufsvorbereitender Maßnahmen,
 - Herausrechnung von Schulabgängern, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen,
 - genauere Erfassung der Schulzugänge. Hier waren regional genauere Informationen verfügbar als die überregionalen Statistiken ausweisen.
- [7] Vgl. Stone, R.: A Model of the Educational system. In: Minerva, Band 3 (1962). Zitiert nach Zedler, P.: Einführung in die Bildungsplanung, Stuttgart 1979.
- [8] Vgl.: Fenger, H., u.a.: Bildungsstatistik in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3 (1970) 1, S. 63.
- [9] Vgl.: Wagenführ, R., u.a.: System und Organisation der Bildungsstatistik, Stuttgart 1971, S. 11–28.
- [10] Vgl.: Hegelheimer, A.: Struktur- und Prognosemodell des Berufsbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981, S.9.
- [11] Eine empirische Umsetzung auf Stichprobensbasis gelang einmalig für Baden-Württemberg. Vgl.: Weizsäcker, C. C. v., u.a.: Simulationsmodell für Bildungssysteme, Weinheim 1972.
- [12] Vgl.: Statistisches Bundesamt (Hg.): Berufliche Bildung 1980, Fechserie 11, Reihe 2, Stuttgart und Mainz 1981, S. 5.
- [13] Vgl.: Huber, H.: Deteien im Bildungswesen. In: Bildung und Erziehung, 31 (1978), 1, S. 23.
- [14] Der Aufbau von Informationssystemen in der Bildungsstatistik ist bereits mehrfach gefordert worden. Vergleiche zum Beispiel: Fenger, H., u.a.: Problemanalyse zur Entwicklung eines Instrumentariums der Berufsbildungsstatistik als Grundlage eines Informationssystems. Teil II: Die Funktion einer verbesserten Berufsbildungsstatistik in einem umfassenden Informationssystem zur Berufsbildung, Erlangen 1972, unveröffentlichtes Manuskript.
- [15] Vgl.: Kutscha, G./Stender, J.: Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 – Ansatz zur Entwicklung eines regionalen Berufsbildungsinformationssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 1, S. 6–9. Am Aufbau dieses Informationssystems waren neben den Autoren beteiligt die Herren Guzinski, U.; Hamming, R.; Hilbers, J.; Schallwig, U.; Weiss, W.
- [16] So auch: Althoff, H.: Anmerkungen zur Kalkulation von Übergangsquoten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 3, S. 112.
- [17] Demit wird zugleich eine Kritik von Braun an der Berufsbildungsgeamtrechnung von Brendes und Rosemann aufgenommen, der Aussagen über „Teilversorgungen“ in Bildungsgängen mit dem Hinweis bemängelt, daß nicht angegeben werden können, „wie viele anschließend ... „vollversorgt“ werden“ (Braun, P.: Diskussionsbeitrag zu Brendes/Rosemann in BWP 2/81. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 4, S. 26).
- [18] Vgl. Mank, A./Brandes, H.: Informationen zur regionalen Ausbildungssituation in Nordrhein-Westfalen 1982/83, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 51, Berlin und Bonn 1984, S. 132.
- [19] Hierbei wurden insbesondere die Einmündungsfälle bezüglich des Altnachfrageranteils analysiert.
- [20] Zu den Verzerrungen der Zugänge bei der Statistik der Neubeschlüsse im dualen System, vgl.: Althoff, H.: Entwicklung der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 3, S. 78

- [21] Im übrigen sei darauf hingewiesen, daß fehlende Angaben in einer Statistik durch Angaben einer anderen Statistik geschätzt werden. So werden beispielsweise fehlende Kammerdaten zur „zuletzt besuchten Schule“ geschätzt durch die entsprechenden Angaben zum selben Ausbildungsbereich in der Berufsschulstatistik.
- [22] Benach, G.: Indikatoren zur laufenden Stadtbeobachtung. In: Stadt Duisburg – Amt für Statistik und Stadtforchung (Hg.): Statistischer Monatsbericht 1 '85, Duisburg 1985, S. 6 ff.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Albrecht Bendziula; stv. Vorsitzender des Hauptausschusses des BIBB*), Enka AG, Kasinostraße 5600 Wuppertal 1

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

Dr. Franz Coester; ehem. Vorsitzender des Hauptausschusses des BIBB*), ehem. Ministerialdirektor im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Heinemannstraße 2, 5300 Bonn 2

Günter Cramer; Vorsitzender der Berufsbildungsausschüsse des Gesamtverbändes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall) und des Zentralverbandes der Elektrotechnischen Industrie (ZVEI), AEG Aktiengesellschaft, Theodor-Stern-Kai 1, 6000 Frankfurt am Main 70

Gustav Fehrenbach; stv. Vorsitzender des Hauptausschusses des BIBB*), Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand –, Hans-Böckler-Straße 39, 4000 Düsseldorf 30

Dr. Hans-Peter Freytag; Industrie- und Handelskammer Kassel, Ständeplatz 17, 3500 Kassel

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

Hardy Middendorf ist Gewerbelehrer an der Gewerbeschule Fertigungs- und Flugzeugtechnik in der Abteilung Fertigungstechnik (Werkzeugbau), Brekelbaum-Park 10, 2000 Hamburg 26, und Mitarbeiter im vorgenannten Medienentwicklungsprojekt

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

Dr. Erhard Rathenberg ist Gewerbelehrer an der Gewerbeschule Fertigungs- und Flugzeugtechnik in der Abteilung Flugzeugtechnik, Brekelbaum-Park 10, 2000 Hamburg 26, und Leiter eines Medienentwicklungsprojekts für Stipendiaten aus Übersee in Hamburg

Dr. Hermann Schmidt; Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Prof. Dr. Hans Sehling; Vorsitzender des Hauptausschusses des BIBB*), Ltd. Ministerialrat, Abteilungsleiter im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Winzererstr. 9, 8000 München 43

Christine Suchanka; Deutscher Industrie- und Handelstag, Adenauerallee 148, 5300 Bonn 1

* Stand: Februar 1986

AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat in seiner Sitzung am 9. und 10. Dezember 1985 in Düsseldorf zur weiteren Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten folgende Empfehlung an die Bundesregierung beschlossen:

- 1) Mehr als 600 überbetriebliche Berufsbildungsstätten mit über 75 000 Werkstattplätzen (Stand: Ende 1985) bilden eine für die Aus- und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben unverzichtbare Infrastruktur. Durch die erhebliche finanzielle Unterstützung des Bundes, der Länder und der Bundesanstalt für Arbeit ist das Ausbauziel von 77 100 überbetrieblichen Berufsbildungsplätzen nahezu erreicht.
- 2) Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten leisten durch ein hohes Maß an Flexibilität einen wichtigen Beitrag zur Lösung von Problemen im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Durch ihren Einsatz werden die Qualität der Ausbildung – vor allem auch durch die Anwendung neuer Technologien – gesteigert, die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben erhöht und auch Jugendlichen ohne Ausbildungspunkt Ausbildungschancen durch Angebote von Ausbildungsgängen eröffnet. Maßnahmen der Berufsvorbereitung, der beruflichen Fortbildung (insbesondere auch in neuen Technologien) und der Umschulung kennzeichnen die Entwicklung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu umfassenden Bildungszentren vor allem für Klein- und Mittelbetriebe. Der Hauptausschuß unterstreicht die Notwendigkeit, diese multifunktionalen Nutzungsmöglichkeiten der Stätten dauerhaft zu erhalten und für künftige Anforderungen an die berufliche Bildung konsequent weiterzuentwickeln.
- 3) Im Interesse einer zeitgemäßen Berufsausbildung müssen die geschaffenen Kapazitäten ständig auf einem den Anforderungen in der betrieblichen Praxis entsprechenden hohen berufspädagogischen und technischen Niveau gehalten werden. Dazu ist es auch erforderlich, eine fachgerechte und werterhaltende Bauunterhaltung zu gewährleisten. Der Hauptausschuß erblickt ein dringendes Erfordernis in der Erhaltung moderner überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, die angesichts der technischen Entwicklung für die Aus- und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben von besonderer Bedeutung bleiben werden.
- 4) Erhaltung und Nutzung funktionstüchtiger überbetrieblicher Berufsbildungsstätten verursachen hohe Kosten, die von den Trägern der Stätten nicht ausschließlich aus eigener Kraft finanziert werden können. Es müßte auch sichergestellt werden, daß dort, wo die Versorgung mit überbetrieblichen Berufsbildungsstätten noch nicht in ausreichendem Maße verwirklicht worden ist, bestehender Nachholbedarf abgebaut werden kann. Der Hauptausschuß hält es daher für notwendig, erforderliche Investitionen und anfallende laufende Kosten für die Durchführung der vielfältigen Bildungsmaßnahmen in einem ausgewogenen Verhältnis dauerhaft mit öffentlichen Mitteln zu fördern.
- 5) Der Hauptausschuß begrüßt die von der Bundesregierung im Haushaltsgesetzentwurf 1986 vorgesehene Neuorientierung des Schwerpunktprogramms zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten. Die Absicht, die Modernisierung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten über die Ausstattung mit neuen Technologien gezielt finanziell zu fördern, wertet der Hauptausschuß als einen ersten Schritt zur Unterstützung der Bemühungen der Träger, deren Funktionstüchtigkeit zu erhalten. Der Hauptausschuß appelliert jedoch an die Bundesregierung, über Zuschüsse zur Ausstattungsneuerung hinaus auch notwendige Umbauten und Modernisierungen der Stätten auf Dauer mit in ihre finanzielle Förderung einzubeziehen.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat in seiner Sitzung am 31. Januar 1986 zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1986 Stellung genommen:

- 1) Das Ausbildungsplatzangebot im dualen System betrug im Jahre 1985 719 100 Plätze, womit nach den ständigen Steigerungen der letzten Jahre – entgegen den ursprünglichen Erwartungen – ein leichter Rückgang eingetreten ist. Gleichzeitig ist aber auch die Ausbildungsnachfrage gegenüber dem 30.09.1984 um rund 8000 auf 756 000 gesunken. Mit 697 100 Verträgen ist auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 8600 gegenüber der Bilanz des Vorjahres zurückgegangen. Die Zahl der noch nicht besetzten Ausbildungsstellen ist mit 22 000 um rund 1000 gegenüber dem Vorjahresstand gestiegen.
- 2) Während bis Ende des Berufsberatungsjahres 1984 58 400 Jugendliche nicht vermittelt werden konnten, waren es zum 30.09.1985 rund 58 900. Weitere 39 000 Jugendliche – und damit 3500 mehr als im Vorjahr – blieben bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungspunkt zunächst ohne Erfolg und mußten eine Lösung außerhalb des dualen Systems annehmen. Der Mangel an Ausbildungspätzen war bei den kaufmännisch-verwaltenden Berufen im Verhältnis zur Nachfrage besonders ausgeprägt. Hier konnte die Nachfrage junger Frauen bei weitem nicht befriedigt werden, mit der Folge, daß zwei Drittel der nicht vermittelten Bewerber Mädchen sind.
- 3) Bundesweit erreichte das Angebot an Ausbildungspätzen 95 Prozent der Nachfrage, bei beträchtlicher regionaler Differenzierung. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Bund und Länder mit erheblichen öffentlichen Mitteln zusätzliche Ausbildungspätze geschaffen haben. In Bremer, Hamburg und Niedersachsen blieb der Versorgungsgrad unter 90 Prozent, in Baden-Württemberg und Bayern erreichte er im Landesdurchschnitt 100 Prozent. Bei der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ergab sich für die Bereiche Industrie/Handel und Öffentlicher Dienst – nach größeren Steigerungsaten in den vergangenen Jahren – nochmals ein kleiner Anstieg. Bei Handwerk und Landwirtschaft setzte sich die Steigerung der Vorjahre nicht mehr fort; diese Bereiche verzeichneten erstmals einen deutlichen Rückgang. Bei den Freien Berufen trat ein leichter Rückgang ein.
- 4) Trotz abnehmender Schulabgängerzahlen ist die Nachfrage nur geringfügig gesunken. Die Ursachen hierfür liegen nach wie vor insbesondere an der Situation des Arbeitsmarktes und den Änderungen im Bildungsverhalten der Jugendlichen generell, die sich durch eine qualifizierte Berufsausbildung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt versprechen. Die anhaltend hohe Nachfrage, deren Gipfel zwar überschritten ist, ergibt sich auch aus der großen Zahl der Jugendlichen, die – mangels betrieblicher Ausbildungspätze – im Anschluß an andere Maßnahmen auf den Ausbildungsstellenmarkt drängen. Des weiteren dringen immer mehr Abiturienten in die duale Berufsausbildung, um nach Beendigung ihrer Berufsausbildung mit zunehmender Tendenz im Beschäftigungssystem auf Dauer zu verbleiben. Die Gruppe der Jugendlichen aus früheren Schulentlaßjahren, die Ausbildungspätze nachfragt (Altnachfrager), wächst. So waren im September 1985 29,5 Prozent (194 587) der über die Berufsberatung nachfragenden Jugendlichen Schulabgänger aus allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen aus früheren Schulentlaßjahren.

- 5) Weiterhin ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt von erheblichen regionalen Unterschieden und strukturellen Schwierigkeiten in Teilbereichen geprägt, die sich in einem zunehmenden Auseinanderfallen von Angebot und Nachfrage darstellen.
- 6) Der Hauptausschuß dankt allen an der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen Beteiligten für ihre anerkennenswerten Leistungen bei der Sicherung der beruflichen Zukunft der jungen Generation.
- 7) Für das Vermittlungsjahr 1986 rechnet die Bundesregierung mit einer Gesamtnachfrage von 740 000 Ausbildungsplätzen. In der anhaltend hohen Nachfrage spiegelt sich eine zunehmende Entkopplung von Schulabgängerzahlen einerseits und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen andererseits. Die Ausbildungsanstrengungen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten müssen daher in quantitativer Hinsicht gesteigert werden; in struktureller und qualitativer Hinsicht ist eine Verbesserung erforderlich. Dies gilt insbesondere auch für staatlich finanzierte Maßnahmen. Der Hauptausschuß fordert alle ausbildungsfähigen, insbesondere die nicht oder nicht ausreichend ausbildenden Betriebe, Praxen und Verwaltungen auf, ihren gesellschaftspolitischen Verpflichtungen nachzukommen, deren Erfüllung auch zur Sicherstellung des zukünftigen Fachkrätenachwuchses notwendig ist.
- Der Hauptausschuß fordert dazu auf, alle freien Ausbildungsplätze den Arbeitsämtern zu melden. Kammern, Verbände und Gewerkschaften sollten die in der Vergangenheit erfolgreichen Maßnahmen zur Gewinnung neuer Ausbildungsplätze verstärkt fortsetzen.
- Der Hauptausschuß ist der Auffassung, daß die Anstrengungen in Gebieten mit Angebotsdefiziten verstärkt und qualifizierte Ausbildungsplätze in ausreichender Zahl besonders für Mädchen genutzt werden müssen.
- 8) Damit die zunehmenden Schwierigkeiten der Jugendlichen beim Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben sich nicht verschärfen, ist insbesondere eine Steigerung des Angebots für solche Berufe notwendig, die eine breite Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt ermöglichen.
- 9) Der Hauptausschuß ruft die Betriebe auf, Frauen mit abgeschlossener Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen vermehrt zu beschäftigen, damit die Entscheidung der Mädchen für größere berufliche Flexibilität sich nicht in das Gegen teil verkehrt. Wichtig ist darüber hinaus, daß Familien- und Arbeitsmarktpolitik diese Bemühungen unterstützen. Der Hauptausschuß ruft gleichzeitig insbesondere die wachsende Zahl von männlichen und weiblichen Jugendlichen mit höheren schulischen Abschlüssen auf, nicht nur kaufmännische und dienstleistungsorientierte Ausbildungsberufe nachzufragen, sondern das Angebot in gewerblich-technischen Berufen zu nutzen.
- 10) In den zurückliegenden Jahren sind zahlreiche Ausbildungsplätze mit finanzieller Unterstützung der öffentlichen Hand geschaffen worden. Über den Umfang dieser Plätze sollte im nächsten Berufsbildungsbericht eine ausführliche Darstellung erfolgen.
- Der Hauptausschuß ist der Ansicht, daß diese Hilfen fortgesetzt werden müssen, dabei aber zu konzentrieren sind auf Regionen mit besonderen Angebotsdefiziten und Zielgruppen mit besonderen Problemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt unter Beachtung der jeweiligen regionalen struktur- und arbeitsmarktpolitischen Gegebenheiten. Dazu bedarf es auch einer rechtzeitigen Abstimmung der Maßnahmen des Bundes mit den Ländern.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Berufsbildungsbericht 1986

Ausbildungs- und Arbeitschancen der Jugend nach wie vor nicht ausreichend

1 Daten des Berufsbildungsberichtes

widerlegen Darstellung der Bundesregierung

Der Berufsbildungsbericht 1986 belegt, daß, wie von den Gewerkschaften vorhergesagt, keine Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation eingetreten ist. Trotz zusätzlicher finanzieller Förderung durch die Bundesländer und entgegen allen Behauptungen von Bundesregierung und Wirtschaft konnte erneut nicht allen Jugendlichen ein Ausbildungsplatz angeboten werden. Die Bundesregierung beschönigt alljährlich die Ausbildungsstellensituation. Aber selbst die Daten des Berufsbildungsberichtes und der Bundesanstalt für Arbeit widerlegen ihre Darstellung. Bereits 1983 wurde das Kanzlerversprechen, „jeder erhält einen Ausbildungsplatz“, nicht erfüllt. Ein erheblicher Teil der damals Unversorgten tritt heute noch als Nachfrager nach Ausbildungsplätzen auf.

Das Grundgesetz garantiert die Berufswahlfreiheit. Dazu ist ein Angebot an Ausbildungsplätzen erforderlich, das erheblich über der Nachfrage liegt. Während das Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 noch ein Überangebot von 12,5 Prozent forderte, bewertet heute die Bundesregierung ein Unterangebot von 5 Prozent bereits als bildungspolitischen Erfolg. Das Ergebnis wäre noch schlechter, wenn die Bundesregierung nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz verfahren würde. Dieses Gesetz schreibt vor, daß zur Nachfrage alle Ausbildungsplatzsuchenden zu zählen sind; demgegenüber rechnet die Bundesregierung die Jugendlichen nicht zur Nachfrage, die mangels betrieblicher Ausbildungsplätze auf andere Maßnahmen (berufsvorbereitende Maßnahmen, allgemeinbildende und berufliche Schulen usw.) ausweichen mußten, aber ihren Vermittlungswunsch ausdrücklich aufrechterhielten.

Statt dessen verfolgt die Bundesregierung eine andere Strategie: Das Berichtsjahr wird seitens der Bundesregierung nur bei den unversorgten Jugendlichen von 12 auf 15 Monate unzulässigerweise verlängert, indem ausschließlich die nach dem 30.09. nachvermittelten Jugendlichen gezählt werden, nicht aber die Jugendlichen, die in der Probezeit ihren Ausbildungsplatz verloren haben. So standen 1984 den ca. 22 000 Nachvermittelten rund 26 000 zusätzliche unversorgte Nachfrager gegenüber. Die Nachvermittlung verbesserte entgegen den Ausführungen der Bundesregierung demnach die Gesamtsituation nicht. Auch die Arbeitnehmergruppe ist für kontinuierliche Vermittlung, diese darf aber nicht für statistische Beschönigungszwecke missbraucht werden. Die Arbeitnehmergruppe bedauert die Entwicklung des Ausbildungsangebotes. Die Bundesregierung begründet den Rückgang der Neuabschlüsse mit dem Rückgang der Nachfrage. Diese Argumentation ist falsch, zumal die Zahl der Bewerber, die keinen Ausbildungsplatz erhielten, gestiegen ist.

Die Arbeitnehmergruppe hat auf die steigenden Widersprüche zwischen Ausbildung und Beschäftigung hingewiesen. Vor allem in Berufen, in denen vielfach ohne großen Aufwand ausgebildet wird und die zu schlechten Beschäftigungsaussichten nach der Ausbildung führen, ist das Ausbildungsplatzangebot überproportional gestiegen.

Die Wirtschaft hat das Ziel, eine qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen zu sichern, nicht erreicht. Die unzureichenden Maßnahmen der Bundesregierung in den vergangenen Jahren führten nicht zur Verbesserung der Ausbildungssituation der Jugendlichen.

2 Ausbildungsstellensituation hat sich nicht gebessert

Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage hat sich gegenüber den Vorjahren nicht verbessert. So wurden selbst nach der Zähweise der Bundesregierung für je 100 Nachfrager an Ausbildungsplätzen

| | | | |
|---------|-----|---------|----|
| in 1980 | 104 | in 1983 | 96 |
| in 1981 | 102 | in 1984 | 95 |
| in 1982 | 98 | in 1985 | 95 |

angeboten.

719 110 Ausbildungsplätze wurden 1985 angeboten, 7676 weniger als im Vorjahr. 755 994 Jugendliche suchten 1985 eine Ausbildungsstelle, 8084 weniger als im Vorjahr.

697 089 Ausbildungsverträge wurden 1985 abgeschlossen, 8563 oder 1,2 Prozent weniger als im Vorjahr.

Die regionalen Unterschiede haben zugenommen und auch 1985 waren nahezu 100.000 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz bei den Arbeitsämtern registriert, wobei sich diese Gruppe in den letzten Jahren ständig vergrößert hat (gemäß Statistik der Bundesanstalt für Arbeit):

| Bewerber erhielten keinen Ausbildungsplatz am 30.09. | Zusätzliche Bewerber die auch ihren Vermittlungswunsch ausdrücklich aufrechterhielten | Summe |
|--|---|--------|
| in 1983 | 47 400 | 29800 |
| in 1984 | 58 426 | 36 104 |
| in 1985 | 58 905 | 39615 |
| | | 98520 |

Der Anteil der jungen Frauen an den unversorgten Ausbildungsbewerbern ist auf 66 Prozent gestiegen.

Des weiteren dringen immer mehr Abiturienten in die duale Berufsausbildung. Dies führt dazu, daß der Anteil der Arbeitnehmerkinder an Studenten abnimmt. Die wachsende Zahl von Abiturienten im dualen System verschlechtert gleichzeitig die Chancen der anderen Jugendlichen. So weist die Gruppe der Abiturienten als Nachfrager nach betrieblichen Ausbildungsplätzen gemäß BA-Statistik folgende Entwicklung auf:

| | |
|---------|--------|
| in 1983 | 67 699 |
| in 1984 | 87 243 |
| in 1985 | 94359 |

Gründe hierfür sind u. a.:

- die verschlechterte materielle Basis der Studienanfänger, insbesondere durch Verschlechterung des BAföG,
- die sich verschlechternden Berufsaussichten in einigen akademischen Bereichen,
- die Hoffnung, sich durch eine Doppelqualifikation individuell bessere Beschäftigungschancen zu verschaffen.

Die Gruppe der Jugendlichen aus früheren Schulentlaßjahren, die Ausbildungsplätze nachfragt (Altnachfrager), wächst. So waren im September 1985 29,5 Prozent (194 587) der über die Berufsberatung nachfragenden Jugendlichen Schulabgänger aus allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen aus früheren Schulentlaßjahren. Aus diesem Grund wird auch in den nächsten Jahren die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen trotz sinkender Schulabgängerzahlen nicht im entsprechenden Maß zurückgehen.

3 Wachsende Widersprüche zwischen Ausbildung und Beschäftigung

In einer Phase, in der die erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz angewendet und vertieft werden müssen, bekommen junge Ausgebildete dazu keine Gelegenheit: Sie finden im erlernten Beruf keine Beschäftigung, müssen den Betrieb wechseln oder haben überhaupt keine Chance, ihre Arbeitskraft einzusetzen. Nur etwa die Hälfte der Ausgebildeten wird innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluß der Ausbildung im erlernten Beruf unbefristet weiterbeschäftigt. Das zeigt eine repräsentative Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei 10 000 Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System sechs Monate nach der Abschlußprüfung.

Die BIBB-Studie zeigt, daß von den Absolventen der Metall- und Elektro- sowie kaufmännischen und verwaltenden Berufe kurz

nach der Ausbildung jeder Zehnte arbeitslos ist. Bei den einzelnen Berufen haben Kfz-Mechaniker und Verkäufer(innen) besonders schlechte Chancen. Von ihnen sind 17 bzw. 18 Prozent bereits ein halbes Jahr nach der Ausbildung erwerbslos.

Bei den Schlossern zeigt sich nach der Ausbildung einerseits ein hohes Maß an Flexibilität: Fast die Hälfte der Ausgebildeten ist mit einer anderen als der dem Beruf entsprechenden Tätigkeit beschäftigt. Andererseits spiegelt dieser Tatbestand auch die Umstrukturierung des Facharbeitereinsatzes gerade in Großbetrieben – wo immer weniger die Chance auf einen Einsatz entsprechend der Ausbildung besteht – wider.

Es besteht also kein Mangel an Facharbeitern, sondern ein Mangel an qualifizierten Arbeitsplätzen entsprechend der Ausbildung.

Im Handwerk ist die Zahl der Ausbildungsplätze in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Jeder sechste Beschäftigte ist dort mittlerweile ein Auszubildender.

Betriebe haben Auszubildende teilweise an Stelle von Vollerwerbsarbeitskräften eingesetzt. Nahezu zwei Drittel der zusätzlichen Ausbildungsplätze im Handwerk, die in den vergangenen Jahren bereitgestellt wurden, konzentrieren sich auf das Nahrungsmittelhandwerk, Bekleidungshandwerk sowie die Friseure. Noch immer wird versucht, Nachwuchssicherung der Industrie durch Ausbildung im Handwerk zu organisieren. Doch diese Form der Arbeitsteilung funktioniert nicht mehr: Gebraucht werden nämlich Facharbeiter mit Kenntnissen in CNC, CAD, CAM, Pneumatik, Hydraulik, Digital, Sensor-Steuerungstechnik und anderen Spezialkenntnissen. Diese Qualifikationen werden jedoch im Handwerk bei weitem weniger als in der Industrie vermittelt.

Fehlqualifizierung und Qualifikationsverlust der Ausgebildeten sind die Konsequenz.

4 Notwendiger Qualitätsverbesserung muß verstärkt Rechnung getragen werden

Statt die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern, hat die Bundesregierung mit Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und erneuter Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung auch Qualitätsverschlechterungen selbst herbeigeführt. Diese ausschließlich auf Quantität ausgerichtete Politik muß wieder verstärkt zugunsten der Qualität der beruflichen Bildung eine Änderung erfahren.

Dies gilt insbesondere für die

- Neuordnung der Ausbildungsberufe,
- Eignung der Ausbildungsstätten,
- Förderung überbetrieblicher Maßnahmen und Ausbildungsstätten,
- Aus- und Fortbildung der Ausbilder und Ausbildungsberater,
- Durchführung der Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater einschließlich der Methoden und Mittel,
- Verbesserung der Berufsberatung,
- Verbesserung des Prüfungswesens,
- Förderung benachteiligter, insbesondere behinderter Personen, um auch diese qualifiziert auszubilden,
- Einhaltung und Verbesserung der Schutzzvorschriften in der beruflichen Bildung.

5 Wachsende Bedeutung der Weiterbildung erfordert aktive Politik der Bundesregierung

In öffentlichen Äußerungen wird von der Bundesregierung die wachsende Bedeutung in der Weiterbildung zwar immer stärker herausgestellt. Sie trägt dem aber weder in der Darstellung im Berufsbildungsbericht noch bei der Entwicklung der Weiterbildung ausreichend Rechnung. Weiterbildung dient dem Erhalt und der Sicherung der Qualifikation und hat auch, bezogen auf den einzelnen, eine gegen Arbeitslosigkeit vorbeugende Funk-

tion zu erfüllen. Dies ist in der Förderpolitik in den letzten Jahren zu wenig beachtet worden. Eine den Interessen der Arbeitnehmer entsprechende Politik sollte sich dagegen von den Vorstellungen leiten lassen:

- Berufliche Weiterbildung darf nicht nur zum „Reparaturbetrieb“ einer unzureichenden Erstausbildung werden.
- Es reicht nicht aus, die Vielfalt der Trägerschaft von Weiterbildungsmaßnahmen zu Garanten einer „marktgerechten“ und „nachfrageorientierten“ Weiterbildung zu machen und sich um Transparenz des Weiterbildungsangebots zu bemühen. Jeder Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung muß vielmehr die Sicherheit haben, daß erworbene Abschlüsse auch allgemein anerkannt werden. Dies setzt eine aktive Gestaltung des Weiterbildungsangebots und Regelungspolitik des Bundes voraus. Um unseriösen Weiterbildungsträgern keine Chance zu geben, ist ein Anmeldeverfahren für die Weiterbildungsträger zu schaffen.

– Berufliche Weiterbildung muß bei Arbeitslosen und in Arbeit befindlichen Arbeitnehmern als eine der Arbeit vergleichbare Leistung des einzelnen anerkannt und bewertet werden. Dem muß durch eine ausreichende Förderung Rechnung getragen werden.

– Für Weiterbildungsmaßnahmen ist eine stärkere Überprüfung der Qualität erforderlich. „Wirtschaftlichkeit“ und „Sparsamkeit“ dürfen keine entscheidenden Prüfkriterien für Weiterbildungsangebote sein. Es müssen vielmehr Qualitätsstandards für die Weiterbildungsmaßnahmen weiterentwickelt und vor allem eingesetzt werden. Die Weiterbildung zu anerkannten Abschlüssen in Berufen mit guten Arbeitsmarktchancen ist zu verstärken.

– Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik ist eine Weiterbildungsstatistik zu schaffen.

6 DGB-Bilanz 1985 – 325 700 Jugendliche ohne Ausbildung

Berufsbildungsbilanz 1985 für das Bundesgebiet und Berlin (gerundet)

| Wie viele (Jugendliche) haben einen Anspruch auf berufliche Qualifizierung? | | Wie viele (Jugendliche) konnten diesen Anspruch realisieren? | | | |
|---|----------------------------------|--|-----|---|-----------|
| 1 | Bedarf aus lfd. Abgängerjahrgang | 1 402 300 | 1 | Studienanfänger | 211 800) |
| 1.1 | ohne Hochschulreife | 744 200) | 2 | Übergänger ins allgemeinbildende Schulwesen | 48 600) |
| | Studienberechtigte | 290 200) | 3 | Vollqualifizierende Ausbildung | 783 900 |
| 1.2 | aus Berufsfachschulen | 189 500) | 3.1 | Beamtenanwärter ⁷⁾ und Gesundheitsschüler im 1. Jahr ⁶⁾ | 86 800 |
| | aus Berufsgrundbildungsjahr | 86 800) | 3.2 | neu abgeschlossene Verträge im dualen System | 697 100 |
| | aus Berufsvorbereitungsjahr | 40 100) | 4 | nicht vollqualifizierende Ausbildung | 398 100 |
| | aus Förderlehrgängen der BA | 51 500 ²⁾ | 4.1 | teilqualifizierende Ausbildung | |
| | davon: F-G-V-Lehrgänge | 17 900 | | Berufsgrundbildungsjahr | 87 000) |
| | J-Lehrgänge | 33 600 | | Berufsfachschulen im 1. Jahr | 222 300) |
| 2 | Bedarf aus früheren Jahren | 365 800 ³⁾ | 4.2 | sonstige schulische Maßnahmen | 36 800) |
| | davon: aus dem Vorjahr | 219 500 | 4.3 | Maßnahmen der Arbeitsverwaltung | 52 100) |
| | aus früheren Jahren | 146 300 | | davon: F-G-V-Lehrgänge | 16 000 |
| | (darunter: bei der BA gemeldet) | 194 600) | | J-Lehrgänge | 36 000 |
| Gesamtbedarf | | 1 768 100 | 5 | derzeit ohne Ausbildung | 325 700 |
| Gesamtbedarf | | | | | 1 768 100 |

1) Quelle: Statistisches Bundesamt

2) Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3) 1985 waren 664 700 Bewerber bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldet, ohne Studienanfänger und ohne Beamtenanwärter, aber einschließlich der gemeldeten Unversorgten waren rund 1 244 500 zu versorgen; das bedeutet eine Einschaltquote von 0.532. Diese Einschaltquote dient als Hochrechnungsfaktor für die gemeldete Altnachfrage ($194 600 / 0.532 = 365 800$)

4) Bruttostudierquote laut HIS, 73 Prozent des Entlassjahrganges 1983 der Studienberechtigten

5) 1983 waren 34,6 Prozent der Schüler in Fachoberschulen im 1. Schuljahr; 1984 gab es 139 987 Fachoberschüler, 34,7 Prozent davon ergibt 48 575

6) Angabe des Statistischen Bundesamtes für 1984

7) Trendschätzung

F = Förderlehrgang

V = Vorbereitungslehrgang

G = Grundlehrgang

J = Jugendlichen-Lehrgang

Erläuterungen zur Bilanz:

Seit Jahren wird die Zahl der Jugendlichen aus früheren Schulentlassjahren („Altnachfrager“) im Berufsbildungsbericht unzureichend dargestellt. Die Arbeitnehmergruppe hat sich hingegen immer darum bemüht, diese hohe Personenzahl realistisch darzustellen. Die Altnachfrage, wie sie in den früheren Berufsbildungsbilanzen der Gewerkschaften vorgenommen wurde, war bisher allerdings in stärkerem Maße auf Schätzungen angewiesen.

Mit den Daten über das Berufsberatungsjahr 1984/1985 liegt erstmals seit 1982 wieder eine Angabe über die gemeldete Altnachfrage vor. 194 600 Altnachfrager waren in diesem Jahr bei den Arbeitsämtern gemeldet. Damit hat sich die Befürchtung über das Ausmaß der Mangelsituation in den vergangenen Jahren – so wie sie die Gewerkschaften in den Berufsbildungsbilanzen Jahr für Jahr dokumentiert haben – auch in der Berufsberatungsstatistik bestätigt. Eine Verdoppelung in nur drei Jahren spricht für sich selbst.

Aber auch diese Zahlen spiegeln nur einen Teil der beruflichen Nichtqualifizierten in früheren Jahren wider. Nicht alle Altnachfrager melden sich beim Arbeitsamt. Im Berufsbildungsbericht 1981 ist der Versuch unternommen worden, die Jugendlichen ohne Berufsausbildung eines Jahrgangs nachzuvollziehen. Ein Ergebnis war, daß rund 112 600 Jugendliche eines durchschnittlichen Altersjahrgangs endgültig ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben. Diese Rechnung bezieht sich auf das Jahr 1979. Für 1985 sind 116 800 Altbewerber bei der Bundesanstalt gemeldet, die 1984 die allgemeinen oder beruflichen Schulen verlassen hatten und unversorgt geblieben sind. Die Rechnung im Berufsbildungsbericht 1981 markiert damit offensichtlich die unterste Grenze der Nichtversorgung. Selbst wenn diese unterste Grenze auch für die weiteren Jahre angenommen wird, ergibt die Aufsummierung eine Vorstellung über die Größenordnung des Versorgungsrückstaus. Aus den fünf Jahren zwischen 1980 und 1984 sind 563 000 junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung verblieben. Unter der bildungspolitischen Zielsetzung, allen einen qualifizierten Ausbildungsplatz anzubieten, müßte diese Gruppe neben dem Schulentlaßjahrgang 1985 mit Ausbildungsplätzen versorgt werden.

Es ist nicht davon auszugehen, daß auch heute noch alle Unversorgten der letzten fünf Jahre Plätze im System der beruflichen Erstausbildung beanspruchen. Für einen beachtlichen Teil dürfte nur eine Nachqualifizierung im Rahmen der 'Weiterbildung' in Frage kommen. Deshalb wird in der Bilanz nur ein Teil aus dieser Gruppe als Altnachfrager rechnerisch mit einbezogen. Bei dieser Rechnung wird unterstellt, daß die Altnachfrager das gleiche Meldeverhalten (Einschaltung der Arbeitsämter) aufweist wie die Gruppe der Nachfrager aus dem laufenden Schulentlaßjahr. Auch mit einem solchen Verfahren wird nur ein Teil der Altnachfrager, also nur ein Teil der in der Vergangenheit nichtqualifizierten jungen Menschen erfaßt.

Die dargestellte Berufsbildungsbilanz 1985 belegt, daß 325 700 Jugendliche ohne Ausbildung geblieben sind.

7 Mangelnde Berufsbildungsplanung: Berufsbildungsplanung bleibt hinter gesetzlichem Auftrag zurück

Eine verantwortliche Berufsbildungspolitik ist auf eine mittelfristige Prognose von Angebot und Nachfrage angewiesen, um den Ausbildungsproblemen rechtzeitig begegnen zu können. Das

Berufsbildungsförderungsgesetz verlangt bessere statistische Grundlagen. Diese müssen erhoben werden.

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung entspricht nicht den gesetzlichen Bestimmungen. § 3 Abs. 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes schreibt unter anderem vor, daß in dem Bericht die voraussichtliche Weiterentwicklung des Ausbildungsbildungsbilanzangebotes der kommenden Jahre darzustellen ist. Ist die Sicherung eines ausgewogenen Angebotes gefährdet, sind in dem Bericht für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsbildungsbilanzangebote Vorschläge aufzunehmen.

Der Berufsbildungsbericht enthält keine konkrete Darstellung der voraussichtlichen Entwicklung des Ausbildungsbildungsbilanzangebotes in den kommenden Jahren und enthält keine konkreten Vorschläge für die Behebung der schwerwiegenden Mängel, obwohl alle an der beruflichen Bildung Beteiligten übereinstimmend davon ausgehen, daß auch in den kommenden Jahren die qualitativen und quantitativen Mängel des Bildungswesens einschließlich und insbesondere in der beruflichen Bildung anhalten werden, wenn nicht von staatlicher Seite vorausschauend und planvoll gehandelt wird.

8 Prognose 1986 – ohne Handeln 241 100 Jugendliche ohne ausreichende berufliche Ausbildung

Die Arbeitnehmergruppe legt erneut eine Prognose zu einer „Berufsbildungsbilanz 1986“ vor. Diese Prognose geht auf der Nachfrageseite von den Hochrechnungen der Kultusministerkonferenz und anderer verfügbarer Daten aus und übernimmt im übrigen die Ist-Zahlen für das Jahr 1985 (s. Tab., unten).

Sollte sich der Trend fortsetzen, ist zu befürchten, daß die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge weiter rückläufig ist. Gleichzeitig wird von einer weiteren Steigerung der sogenannten „Altnachfrager“ ausgegangen.

Unter Auswertung aller zur Verfügung stehender Daten ergibt sich, daß 1986 ca. 241 000 Jugendliche ohne ausreichende Berufsperspektiven bleiben, wenn nicht zusätzliche qualifizierte Ausbildungsangebote an diese Jugendlichen gerichtet werden.

9 Gewerkschaftliche Forderungen

Ziel gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik ist eine zukunftsbezogene, den inhaltlichen und sozialen Anforderungen des technisch-organisatorischen Wandels entsprechende Berufsausbildung.

Berufsbildungsprognose 1986 für das Bundesgebiet und Berlin (gerundet)

| Wie viele (Jugendliche) haben einen Anspruch auf berufliche Qualifizierung? | | Wie viele (Jugendliche) konnten diesen Anspruch realisieren? | |
|---|----------------------------------|--|--------------|
| 1 | Bedarf aus lfd. Abgängerjahrgang | | |
| 1.1 | ohne Hochschulreife | 659 400 ¹⁾ | |
| | Hochschulberechtigte | 287 200 ¹⁾ | |
| 1.2 | aus Berufsfachschulen | 189 000 ²⁾ | |
| | aus Berufsgrundbildungsjahr | 87 000 ²⁾ | |
| | aus Berufsvorbereitungsjahr | 36 800 ²⁾ | |
| | aus Förderlehrgängen der BA | 52 000 ²⁾ | |
| 2 | Bedarf aus früheren Jahren | 370 000 ²⁾ | |
| Gesamtbedarf | | 1 681 400 | Gesamtbedarf |
| | | | 1 681 400 |

1) Prognose des Statistischen Bundesamtes

2) Trendschätzung

3) Bruttostudierquote laut HIS – vgl. Berufsbildungsbilanz

4) Aus Berufsbildungsbilanzen 1985 übernommen

bildung für alle Jugendlichen. Berufliche Bildung muß arbeitsplatz-, betriebs- und branchenübergreifende Inhalte vermitteln, die gegenüber technisch-organisatorischen Veränderungen langfristig stabil sind und auf dem Arbeitsmarkt Bestand haben. Neben breitem Grundlagenwissen müssen Fähigkeiten zu analytischem und planerischem Denken, zu Eigeninitiative und verantwortlichem Handeln, zur Gestaltung sozialer Prozesse, zu Kooperation und Kommunikation gefördert werden.

Um diesen Anspruch für alle Jugendlichen zu gewährleisten, sind staatliche regulierende Initiativen dringend erforderlich.

9.1 Die Einführung einer gesetzlichen Finanzierungsregelung, verbunden mit Qualitätsauflagen und Kontrollen ist vorrangig.

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

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

9.2 Die aus öffentlichen Mitteln finanzierten Bund-Länder-Programme müssen inhaltlich koordiniert und mit wirksam kontrollierten Qualitätsauflagen versehen werden. Die teilqualifizierenden Maßnahmen müssen durch die Förderung in anerkannten, mindestens 3jährigen Ausbildungsberufen ersetzt werden, wobei nur solche Berufsausbildung finanziell bezuschußt werden soll, die auch eine anschließende Beschäftigung in dem erlernten Beruf aufgrund arbeitsmarktpolitischer Erkenntnisse ermöglicht. Die tarif- und arbeitsrechtliche Absicherung der Auszubildenden muß gewährleistet sein.

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

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

Die Länder müssen das Angebot vollqualifizierender Bildungsgänge in den beruflichen Schulen erneut ausweiten.

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

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

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

Die Förderprogramme sind vor allem in strukturschwachen Regionen für die Ausbildung in überbetrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten unter Beachtung der oben dargestellten Kriterien einzusetzen.

Die Befristung der Zuständigkeit des Bundesinstituts für Berufsbildung für die Förderung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten muß aufgehoben werden.

9.5 Die Bundesregierung ist aufgefordert, das Benachteiligungsprogramm deutlich aufzustocken, gerecht zu verteilen und auf Dauer zu sichern. Gleichzeitig müssen die Maßnahmen zur Absenkung der Ausbildungsvergütung und die damit verbundenen Eingriffe in die Tarifautonomie der Gewerkschaften durch Änderung der Richtlinien des Benachteiligungsprogramms in 1983 zurückgenommen werden.

9.6 Im Hinblick auf eine gezielte Berufsbildungsplanung muß die Meldepflicht für Ausbildungsplätze gemäß § 9 AFG umgehend eingeführt werden. Dies ist erforderlich, um

- das betriebliche Ausbildungplatzangebot vollständig zu erfassen,**
- die an der beruflichen Bildung Beteiligten frühzeitig und umfassend zu informieren,**
- rechtzeitig geeignete Maßnahmen zur Versorgung aller Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen einzuleiten.**

9.7 Die Arbeitsverwaltung muß ausgebaut und personell in die Lage versetzt werden, die Betriebe und Verwaltung in Zusammenarbeit mit den Betriebs- und Personräten zu einer Ausweitung eines qualifizierten Ausbildungplatzangebotes anzuhalten und die Jugendlichen umfassend zu informieren und zu beraten. Die Zusammenarbeit mit den an der beruflichen Bildung Beteiligten ist im Hinblick auf Koordination und Durchsetzung geeigneter sinnvoller Maßnahmen zu intensivieren.

9.8 Oberstes Ziel muß es sein, daß alle Jugendlichen eine Beschäftigung im erlernten Beruf nach der Ausbildung erhalten. Lohnsubventionen aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit für befristete Übernahme werden abgelehnt.

9.9 Berufsbildungsbilanzen im Bund und in den Regionen als Grundlage notwendiger Maßnahmen sind in dem Berufsbildungsbericht aufzunehmen. Gleichzeitig ist eine umfassende vorausschauende Planung beruflicher Bildung und ihre Bezüge zur Bildungspolitik zu verwirklichen.

Gewerkschaftliche Mitbestimmung über verstärkte Initiativen der betrieblichen Interessenvertretungen und Mitbestimmungsorgane haben mit dazu beigetragen, daß das Ausbildungplatzangebot nicht noch stärker zurückgegangen ist. Deshalb werden diese gewerkschaftlichen Aktivitäten verstärkt fortgeführt werden. Das betriebliche Ausbildungplatzangebot – einschließlich das der öffentlichen Arbeitgeber – muß unter Beachtung qualitativer Kriterien erheblich ausgeweitet werden.

Der Berufsbildungsbericht 1986 hat erneut belegt, daß die quantitative und qualitative Entwicklung zum staatlichen Handeln verpflichtet, weil qualifizierte Ausbildung für alle jungen Menschen als gesellschaftliche Aufgabe von hohem Rang als Grundrecht nicht verwirklicht ist. Die Arbeitnehmergruppe fordert die Bundesregierung auf, im Interesse der jungen Menschen zu handeln!

ZUR DISKUSSION

Christine Suchanka

Langjährige Tradition der Ausbilderqualifizierung bei den Industrie- und Handelskammern

In seinem Aufsatz „Ausbilderqualifizierung der Industrie- und Handelskammern noch zeitgemäß?“ (BWP 5/85, S. 161–164) schreibt Herr Albert de Grave, daß der Erlass des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Ausbilder-Eignungsverordnung die Auslöser für Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder durch die Industrie- und Handelskammern waren. Zu dieser Aussage kommt Herr de Grave offensichtlich, weil er wesentliche Quellen nicht ausgewertet hat. Ein Studium der Jahresberichte des Deutschen Industrie- und Handelstages (DIHT) hätte ihm folgende Kenntnisse vermittelt.

Bereits vor Erlass des BBiG (14.08.1969) und der Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft (20.04.1972) waren die Industrie- und Handelskammern und der Deutsche Industrie- und Handelstag auf dem Sektor der Qualifizierung der Ausbilder umfangreich tätig.

Erste Aktivitäten reichen bis in das Jahr 1957 zurück. Innerhalb eines Projektes des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) zur „Förderung der Ausbildung von unteren Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben der Industrie“ wurde vom DIHT ein „Zentralbüro für Ausbilderförderung“ errichtet. Drei Aufgabengebiete bildeten den Schwerpunkt der Aktivitäten:

- 1) Entwicklung von Programmen für die Förderung von Fachkräften,
- 2) Durchführung von Modellveranstaltungen und
- 3) Heranziehung und Vorbereitung qualifizierter Ausbildungsleiter für die selbständige Durchführung von Lehrgängen in einzelnen Kammerbezirken.

Daneben wurde eine Publikationsreihe „Schriften für den Ausbilder“ verfaßt und herausgegeben, die eine wichtige Hilfe bei der Ausbilderqualifizierung bot.

Der Vorstand des DIHT beschloß 1963 Richtlinien zur Ausbilder-Förderung, die auf die Bedeutung gerade dieser Aufgabe für die weitere Gestaltung des deutschen Berufsbildungswesens hinwiesen.

So wurde die systematische Ausbilder-Förderung durch Maßnahmen zur Vermittlung der notwendigen Kenntnisse auf psychologischem und pädagogischem Gebiet empfohlen. Zentral wollte der DIHT anregend und unterstützend für die Kammern tätig sein und Arbeits- und Demonstrationsmaterial für die Ausbilder-Förderung erarbeiten und sammeln. Die Empfehlung an die Industrie- und Handelskammern, die Ausbilder-Förderung zu aktivieren, zielte auf die Einführung von Ausbilder-Grundlehrgängen, Ausbilder-Arbeitskreisen, Ausbilder-Aufbau-Lehrgängen, die Herausgabe von Veröffentlichungen zur Berufsbildung und die Anregung zum unmittelbaren Gespräch mit dem einzelnen Lehrbetrieb durch sogenannte Lehrwarte.

Über die Teilnahme an zentralen Seminaren sollten Bescheinigungen mit Angabe der behandelten Stoffgebiete ausgestellt werden.

Bereits seit 1958 bemühten sich die Industrie- und Handelskammern in wachsendem Maße darum, Ausbilder fachlich, pädagogisch und methodisch zu fördern. Im einzelnen wurden zur Qualifizierung der Ausbilder Einzelveranstaltungen, Ausbilder-Seminare oder Lehrgänge und Arbeitskreis-Tagungen abgehalten.

In den Einzelveranstaltungen wurden im allgemeinen Vorträge über Themen gehalten, die für die Ausbildungstätigkeit von Bedeutung waren. Ausbilder-Seminare/Lehrgänge machten die Ausbilder mit den pädagogischen, psychologischen und jugendkundlichen Sachverhalten vertraut. Arbeitskreis-Tagungen dienten schließlich dem Erfahrungsaustausch.

Wurden 1957 etwa 5000 Ausbilder auf diese Weise gefördert, so erhöhte sich diese Zahl bis zum Jahresende 1962 bereits auf rund 38 000 Ausbilder. Die Qualifizierung der Ausbilder hat sich dabei zu einer planmäßigen und systematischen Form verdichtet und wurde fester Bestandteil der Kammerarbeit.

Vor Erlass des BBiG hatten sich bei den Kammern schließlich sechs verschiedene, vielfältig erprobte Formen der Ausbilderförderung als zweckmäßig und erfolgreich erwiesen:

- 1) Vortragsveranstaltungen,
- 2) Ausspracheveranstaltungen,
- 3) Kurzlehrgänge,
- 4) Förderungslehrgänge für Ausbilder,
- 5) Ausbilderseminare,
- 6) Ausbilder-Arbeitskreise.

In den Vortragsveranstaltungen wurden vor allem grundsätzliche und aktuelle Fragen der Berufsausbildung und Erziehung erörtert. In den Ausspracheveranstaltungen, als folgende Stufe, richtete sich dagegen die Themenauswahl gezielt auf die Ausbildungspraxis.

Wichtige pädagogische, jugendkundliche, fachliche und theoretische Grundlagen der Ausbildung im Betrieb bildeten den stofflichen Rahmen der Kurzlehrgänge. Die Förderungslehrgänge der Ausbilder galten der Vertiefung verschiedenartiger Themen, in ihnen wurde die Möglichkeit der Diskussion als Ergänzung zu den Vorträgen geboten. Die Ausbilderseminare schließlich wurden speziell für Ausbilder ein und derselben Fachgruppe abgehalten.

Zum Schwergewicht dieser Veranstaltungsformen entwickelten sich die Ausbilder-Arbeitskreise. Sie wurden zu ständigen Ein-

Veranstaltungen der Industrie- und Handelskammern zur Förderung der Ausbilder 1959–1972

| | Vortrags- Ansprache veran- staltungen | Kurz- lehrgänge | Förde- rungs- lehrgänge | Aus- bilder- seminare | Aus- bilder- arbeits- kreise |
|------|--|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| 1959 | 43 | | 48 | | 45 |
| 1960 | 96 | | 66 | | 57 |
| 1961 | 125 | | 81 | | 81 |
| 1962 | 129 | | 88 | | 137 |
| 1963 | 194 | 34 | 43 | 16 | 137 |
| 1964 | 212 | 47 | 41 | 9 | 209 |
| 1965 | 297 | 41 | 50 | 7 | 226 |
| 1966 | 256 | 55 | 50 | 8 | 209 |
| 1967 | 217 | 56 | 39 | 10 | 279 |
| 1968 | 276 | 43 | 50 | 7 | 290 |
| 1969 | 288 | 46 | 52 | 14 | 270 |
| 1970 | 314 | 79 | 58 | 9 | 246 |
| 1971 | 195 | 116 | 75 | 17 | 278 |
| 1972 | | 27 | 160 | | 27 |

richtungen mit regelmäßigen Zusammenkünften, die teils fachlich, teils überfachlich gegliedert waren. In der Regel wurde zwischen kaufmännischen und gewerblichen Ausbilder-Arbeitskreisen unterschieden. Die Arbeitskreise ermöglichten einen breiten Raum zur Diskussion, lehnten sich dabei stofflich eng an die Ausbildungspraxis an und bildeten ein Zusammengehörigkeitsgefühl unter den Ausbildern heran.

Einen Gesamtüberblick über den Umfang der Veranstaltungen der Industrie- und Handelskammern zur Förderung der Ausbil-

der vor Erlass gesetzlicher Bestimmungen bietet die Tabelle auf der Seite 57.

Diese Ausführungen widerlegen die Auffassung von Herrn de Grave, daß Ausbilderlehrgänge von den IHK's erst nach Erlass des Berufsbildungsgesetzes und der AEVO angeboten wurden, nicht aber aus Interesse an der pädagogischen Ausbildung der Ausbilder. Die Industrie- und Handelskammern erkannten vielmehr frühzeitig die Ausbilderqualifizierung als eine wichtige Aufgabe, die inzwischen Tradition hat und zukunftsorientiert weitergeführt wird.

Hans-Peter Freytag

„Ausbilderqualifizierung der Industrie- und Handelskammern noch zeitgemäß?“ von Albert de Grave in BWP 5/85

Der Unterzeichner bemüht sich seit nahezu einem Vierteljahrhundert um die Ausbilderqualifizierung und ist noch heute als zuständiger Abteilungsleiter der IHK Kassel für die Ausbildung der Ausbilder bei dieser Kammer verantwortlich. Der oben erwähnte Artikel enthält so viel Unrichtigkeiten und durch Tatsachen nicht belegte und zu belegende Unterstellungen, daß er nicht unwidersprochen bleiben kann:

Der Autor behauptet, daß Auslöser der Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder der Erlass des Berufsbildungsgesetzes und der Ausbilder-Eignungsverordnung gewesen sei und leitet daraus die Vermutung ab, daß die Kammern Ausbilder-Lehrgänge vorrangig aus der gesetzlichen Notwendigkeit und nicht aus Interesse an der pädagogischen Ausbildung der Ausbilder anbieten. Tatsache ist, daß z. B. die Industrie- und Handelskammer Kassel schon lange vor Erlass des Berufsbildungsgesetzes und erst recht der Ausbilder-Eignungsverordnung, nämlich seit dem Jahre 1961, gerade aus dem Interesse an der pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder heraus Ausbilder-Lehrgänge entwickelt und angeboten hat. Insgesamt nahmen allein bei der IHK Kassel vor Inkrafttreten der Ausbilder-Eignungsverordnung 1800 Ausbilder an diesen Lehrgängen teil (ausdiesen Erfahrungen heraus konnte bereits 1971 – also im Jahr des Inkrafttretens der AEVO – als erstes Handbuch für die Ausbildung der Ausbilder die Arbeitsmappe „Der Ausbilder im Betrieb“ herausgegeben werden). Schon in den 50er Jahren führte der DIHT erste Ausbilderseminare (durch die Herren Dr. Lohl und Poppe) durch.

Es wird weiter behauptet – allerdings als Kritik an den rechtlichen Anforderungen –, die Vermittlung abprüfbarer Wissens sei oberstes Ziel der Ausbilderseminare, während auf das notwendige Verhaltenstraining verzichtet werde. Dementsprechend würde die methodische Forderung, in den Ausbilderlehrgängen neben Vortrag und Unterricht, insbesondere Übung und Anwendung zu betonen, von den Kammern mißachtet. Als Beleg wird eine Quelle aus dem Jahre 1975 zitiert, die also nur auf dem Stand etwa zwei bis drei Jahre nach dem Inkrafttreten der Ausbilder-Eignungsverordnung basieren kann. Schon damals wurden bei unseren Ausbilder-Lehrgängen ergänzend zu Vortrag und Unterrichtsgespräch Filme und Tonbildschauen eingesetzt. Heute sind Übungen mit dem Videorecorder selbstverständlicher Bestandteil jedes Ausbilder-Lehrgangs. Was in dieser Hinsicht für

die IHK Kassel gilt, kann zweifellos auch für viele andere Kammernlehrgänge gesagt werden.

Auch den Kammern ist die Bedeutung von Lernfähigkeit und -bereitschaft sowie der Transferfähigkeit bewußt. Soweit die „Vier-Stufen-Methode“ überhaupt behandelt wird, wird sie als eine mögliche Methode unter mehreren behandelt. Sie hat allerdings den Vorteil, daß sie eine klar durchschaubare, relativ leicht anwendbare Handlungsanweisung bietet. Gerade für die Vermittlung von Fertigkeiten, die ja auch heute noch nicht überflüssig geworden sind, kann sie deshalb durchaus noch nützlich sein. Die vom Verfasser betonten Erkenntnisse über die Anforderungen heute und in der Zukunft sind auch bei den Kammern vorhanden. Die Schwierigkeit liegt allerdings in der Umsetzung. Transferfähigkeit zu lehren, Verhaltensänderungen herbeizuführen, sind zwar anzuerkennende Forderungen, die Verwirklichung fällt aber nicht nur den Kammern in ihren Ausbilder-Lehrgängen schwer; sonst müßte die Lehrerausbildung, die hierfür sehr viel mehr Zeit zur Verfügung hat, größere Erfolge aufweisen.

Hiermit hängt auch das Problem der Prüfungen zusammen. Alle Prüfungen, bis hin zu den akademischen, prüfen in erster Linie Wissen – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Die höheren Stufen der Lernzieltaxonomie treten dahinter zurück, auch wenn sie bei akademischen Prüfungen einen größeren Anteil ausmachen mögen als bei den Ausbilderprüfungen. Die AEVO gibt einen klaren inhaltlichen Rahmen für die Prüfung vor, der von den Kammern zu beachten ist. Insoweit ist eine Wissensprüfung schon aus rechtlichen Gründen gar nicht zu vermeiden. Darüber hinaus sieht jedoch die gleiche AEVO auch eine Unterweisungsprobe vor, die – in den oben schon angedeuteten Grenzen – eine Verhaltensbeurteilung zuläßt. Auf die Problematik subjektiver Beurteilung von Verhalten soll hier nur am Rande hingewiesen werden.

Für die künftige Gestaltung von Ausbilder-Lehrgängen wird empfohlen, die Lehrgänge branchenspezifisch aufzubauen und nicht hinsichtlich der hierarchischen Position der Ausbilder zu unterscheiden. Dadurch könnten auch nebenamtliche Ausbilder an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Dieser Vorschlag zeigt eine erschreckende Unkenntnis der Realitäten. Einerseits bemühen sich die Kammern schon längst um eine gewisse fachliche Differenzierung, auch wenn für „branchenspezifische“ Lehrgänge die Teilnehmerzahlen je Branche in der Regel zu klein sind; andererseits ist mir keine Kammer bekannt, die nach der hierarchischen Position der Ausbilder unterscheidet. Dementsprechend nehmen an den Ausbilderlehrgängen nicht nur „auch die nebenamtlichen Ausbilder“ teil, sie stellen vielmehr die weit aus überwiegende Zahl der Teilnehmer.

Auch die übrigen Vorschläge bringen für die Kammern kaum Neues; die Realisierung stößt allerdings häufig auf praktische Probleme, die jedoch objektiver Art, d. h., nicht vom Träger (hier den Kammern) zu beeinflussen sind.

MODELLVERSUCHE

Konzept des Modellversuchs „Erprobung arbeitsplatzorientierter Methoden für die Ausbildung von Industriekaufleuten unter den Bedingungen neuer Technologien“ (Wacker-Chemie, München und Burghausen)

1 Problembereiche

Ausgangspunkt für den Modellversuch bei der Wacker-Chemie waren zwei Problembereiche. Mit der Zunahme der EDV-gestützten Systeme und dem verstärkten Einsatz der Personal-Computer veränderte sich die Aufgabenstruktur der Industriekaufleute. Komplexe kaufmännische Tätigkeiten bei der Bearbeitung von Sonderfällen und dispositiven Aufgaben treten mehr in den Vordergrund. Die Routine-Abwicklungen, die bisher noch beträchtliche Arbeitskapazitäten gebunden hatten, werden von den Programmen weitgehend „abgenommen“ und sind damit weniger zeitaufwendig.

Daraus ergeben sich Verschiebungen in den Qualifikationsanforderungen an den Industriekaufmann. Von ihm wird in den Bereichen, in denen er mit den Systemen arbeitet, stärker als bisher ein analytisches und logisches Denken gefordert. Er muß beim Umgang mit den Programmen besonders zur Vorbereitung von Entscheidungen „Fragen in Datenzugriff“ übersetzen können. Er muß Daten kritisch analysieren und bewerten können, also urteilsfähig sein. Bei den dispositiven Tätigkeiten und der Bearbeitung von Sonderfällen wird gerade das bewegliche Denken gefordert, die Improvisationsfähigkeit und Flexibilität, die den souveränen Umgang mit ungewöhnlichen Situationen ersterlaubt. Daneben gehört es zu den „neuen“ Anforderungen, stärker als bisher Entscheidungen aus der Übersicht über die Gesamtzusammenhänge unter Umständen auch gegen die einprogrammierte Norm selbstständig zu fällen und zu verantworten. Insgesamt werden also erhöhte Anforderungen an die kognitiven Fähigkeiten auf der einen Seite und die „Ich-Leistungen“ – also Selbstständigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Flexibilität u. ä. – auf der anderen Seite gefordert. Dazu kommt noch ein dritter Bereich, in dem der Industriekaufmann stärker gefordert wird als früher, nämlich die Sozialkompetenz. Obwohl die Vernetzung der Datensysteme die bisher übliche Kommunikation von Mensch zu Mensch reduziert, verdichten sich, relativ gesehen, die sozialen Arbeiten am einzelnen Arbeitsplatz, weil soziale Kontakte nicht informatisierbar sind. Die verbleibenden Begegnungen sind aber in der Regel die komplizierten Verhandlungen und Gespräche bzw. Briefe, die gerade nicht mit einem „Normbrief“ abgewickelt werden können und deshalb besonders sensibel sind.

Der zweite Problemkreis betrifft die Ausbildung direkt. Die Nutzung der Datenverarbeitungsmöglichkeiten bei der Bearbeitung kaufmännischer Abläufe erschwert den Einblick in die Zusammenhänge und Verflechtungen der kaufmännischen Aktivitäten innerhalb und außerhalb der eigenen Firma. Durch den Einsatz der DV, in der einzelne Arbeitsgänge automatisch vom System übernommen werden, können wesentliche Zusammenhänge, Arbeitsbeziehungen und Verflechtungen nicht mehr sichtbar werden. Für die Auszubildenden verschwindet die Information hinter dem Bildschirm. Erst Störfälle, Fehler, unerwartete Rückmel-

dungen machen bewußt, wo die Informationen, die am Bildschirm eingegeben werden, im Betrieb benutzt und benötigt werden. Stark arbeitsteilig organisierte Abwicklungen, wie z. B. die Bearbeitung der Rechnungen im Rechnungswesen, machen es nahezu unmöglich, die Gesamtzusammenhänge dieses Aufgabenbereiches zu durchschauen. Dadurch wird die Ausbildung junger Industriekaufleute am Arbeitsplatz des Sachbearbeiters wesentlich behindert. Die Schere zwischen den Anforderungen an den ausgelernten Kaufmann und die Ausbildungsmöglichkeiten seiner fachlichen und fachübergreifenden Fähigkeiten öffnet sich weiter – oft verbunden mit der Tendenz zu einer starken Verschulung der Ausbildung.

Die Wacker-Chemie geht davon aus, daß die genannten Probleme nicht Probleme der betrieblichen Ausbildung als solche, sondern lediglich ihrer traditionellen und den technischen Entwicklungen unangemessenen Form darstellen. Sie möchte daher in ihrem Ausbildungsbereich neue Formen entwickeln und erproben, die geeignet sind, jene Probleme im Rahmen der dualen Ausbildung zu lösen. Der Arbeitsplatz des Sachbearbeiters soll gerade als Lernort erhalten bleiben, die Innovationen, die zu entwickeln sind, richten sich auf die Verbesserung dieser „Lernstatt“.

2 Grundprinzipien für die Neugestaltung der Ausbildung

Ausgehend von dem neuen Qualifikationsprofil für den zukünftigen Industriekaufmann steht die **Stärkung und Entwicklung der Persönlichkeit der Auszubildenden** im Zentrum der Ausbildungsbemühungen bei der Wacker-Chemie. Dies bedeutet, daß die Selbstständigkeit, Selbtkritik, Entscheidungsfähigkeit und -kompetenz vorrangig gefördert werden sollen; ferner ist es nötig, Beweglichkeit im Denken und Handeln zu üben und das Verständnis für die kaufmännischen Gesamtzusammenhänge intensiv zu fördern.

Die Anforderungen an die Schlüsselqualifikationen, die hier beschrieben sind, bilden sich an den Herausforderungen, die in der Ausbildung an die Jugendlichen herantreten (die Notwendigkeit logisch denken zu müssen, hilft diese Fähigkeit zu bilden, usw.). Es gelten für die Ausbildung bei Wacker daher die „Grundregeln“, daß reelle **Aufgaben** (im Sinne von Problemlösungen) ausgeführt werden sollen und daß die Auszubildenden sich diese Aufgaben selbstständig – entdeckend – erarbeiten müssen. Die Lernhilfen, die sie verwenden, sollen ihrem individuellen Lernstil angemessen sein. In diesem Lernprozeß wird der **Ausbildner** – der Sachbearbeiter am Ausbildungsort – zum **Lernberater**, der die Aufgaben stellt und den Lernprozeß beratend begleitet (und nicht der Unterweisende, der fertige Arbeitswege vorstellt).

3 Die Umsetzung dieser Prinzipien

Gestaltung der Arbeitsplätze

In den Abteilungen, an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen, arbeiten die Auszubildenden an konkreten **Aufgaben** mit, die tatsächlich abgewickelt werden müssen. Sie sollen, soweit wie möglich, die Aufgaben als Probleme formuliert übergeben bekommen und sie dann ausführen.

Der „Durchlauf“ der Azubis durch die unterschiedlichen Abteilungen der Wacker-Chemie wurde so umgestaltet, daß er den „Belegfluß“ bzw. die „engen internen Arbeitsbeziehungen“ be-

rücksichtigt. (Z. B. Disposition, Einkauf, Warenübernahme, Kreditoren im Rechnungswesen liegen zeitlich zusammen.)

Die Ausbilder übernehmen in diesem Prozeß nicht mehr die Rolle des „Unterweisers“, sondern die des Beraters und Arrangeurs von Lerngelegenheiten und Arbeitsaufgaben.

Damit die Auszubildenden die Arbeitsaufträge tatsächlich am Arbeitsplatz erfüllen können, müssen Arbeitshilfen entwickelt werden:

Es werden für die verschiedenen Ausbildungsstationen Leittexte erarbeitet, mit deren Hilfe der Auszubildende sich orientieren kann, in welchem Zusammenhang der jeweilige Arbeitsplatz steht.

Außerdem gibt es Leitfragen, die dem Auszubildenden helfen können, die Arbeiten an seinem Ausbildungsplatz selbständig vorzubereiten und mit dem Ausbilder abzustimmen.

Im Anschluß an den Ausbildungsdurchlauf eines Bereiches (z. B. Verkauf) stellen sich die Auszubildenden gegenseitig ihre Arbeitsplätze und Ausbildungsstationen vor. (Selten werden zwei Auszubildende eines Durchlaufs die gleichen Plätze einnehmen. Normalerweise sind die Auszubildenden in unterschiedlichen Produktionsbereichen untergebracht.)

Für das zweite Arbeitsjahr ist ein realistisches Projekt geplant, an dem die Gruppe beteiligt ist, um Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, in denen soziales Verhalten in der Gruppe verstärkt gelernt werden kann.

Soweit an den Arbeitsplätzen Computer eingesetzt werden und mit den vorhandenen Systemen gearbeitet wird, werden auch die Lehrlinge daran ausgebildet. Noch ist offen, ob eine spezielle Schulung nötig ist, um ein vertieftes System-Verständnis zu vermitteln.

Das Einführungsseminar

Bereits in den zwei Einführungswochen in die Ausbildung bei Wacker,wickeln die Auszubildenden in Gruppenarbeit reale Pro-

ekte kaufmännisch ab. Die Art des Vorgehens ist selber zu entwickeln und zu entdecken. Als Lernhilfen, die benutzt werden können, liegen Leittexte vor.

Über die Firma Wacker-Chemie, ihre Produkte, Struktur und Geschichte, müssen Präsentationen – wieder in Gruppenarbeit – entwickelt werden. Den Überblick über das Unternehmen erarbeiten sich die einzelnen Projektgruppen. Die Ergebnisse werden gegenseitig und vor Geschäftsleitungsmitgliedern präsentiert.

Um die Organisationsstrukturen der einzelnen Abteilung kennenzulernen, gehen die Auszubildenden zu – ihnen bekannten – Abteilungsleitern und interviewen sie, um sich Informationen zu beschaffen, die sie dann ihren Kollegen weitervermitteln sollen.

Zur Unterstützung des Lernprozesses werden künstlerische Übungen eingesetzt, die die Eigentätigkeit der Jugendlichen fördern und stärken.

Ausbilder

Die Ausbilder werden in speziellen Seminaren geschult, in denen sie lernen, die Lernchancen ihres Arbeitsplatzes überhaupt zu erkennen bzw. einzugrenzen und zu konkretisieren. Zusätzlich bekommen sie Hilfen an die Hand, wie das Arbeitsarrangement gestaltet werden kann, damit der Auszubildende auch das lernt, was dieser Arbeitsplatz bietet.

Die Ausbilder verständigen sich untereinander über die Lernziele an den unterschiedlichen Ausbildungsstationen. Ein Ausbildungspausch begleitet die Auszubildenden, der Aufschluß über den Kenntnisstand gibt.

Die ersten Rückmeldungen über das Lernverhalten der Auszubildenden im Betrieb sind sehr positiv und machen Mut, den bisher eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen.

Michael Brater/Ute Büchele

Gesellschaft für Ausbildungsforschung
und Berufsentwicklung e.V.

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
Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Redaktion

Henning Bau (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionssanzustellte)
Telefon (030) 86 83-3 41 oder 8683-239
Beratendes Redaktionsgremium:
Heinrich Althoff; Ilse G. Lemke;
Werner Markert; Manfred Schiemann
Redaktion „thema: berufsbildung“:
Henning Bau
Tel.: (030) 8683-341

Layout und Schaubild-Design
„thema: berufsbildung“: B. Essmann
Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher 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 6, 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

Sonderveröffentlichung des
Bundesinstituts für Berufsbildung

Modellversuche in der außerschulischen Berufsbildung 1985/86

Inhaltliche Förderbereiche – regionale Verteilung

Als Sonderveröffentlichung ist soeben die vom Bundesinstitut für Berufsbildung jährlich neu herausgegebene Informationsschrift erschienen, in der über alle aus Mitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft geförderten Modellversuche in betrieblichen, überbetrieblichen und anderen außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen berichtet wird.

Modellversuche sind inzwischen unentbehrliche Instrumente, um Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zu erproben. Mehr als 650 Betriebe haben sich an den vom BIBB seit 1978 fachlich betreuten und koordinierten Versuchen beteiligt. Dies ist ein Beleg dafür, daß sie wichtige Beiträge zur Lösung konkreter Ausbildungsprobleme leisten können, wenn die dabei gewonnenen praktischen Erfahrungen und wissenschaftlich abgesicherten Erkenntnisse in geeigneter Weise vermittelt werden.

Die neue Informationsschrift enthält eine kurze Beschreibung der Ziele, Fragestellungen und Anlage von 86 noch laufenden Versuchen; daneben werden aber auch die Ergebnisse von etwa 70 bereits abgeschlossenen Modellversuchen skizziert. Die Angabe von Trägern, wissenschaftlichen Begleitinstitutionen, fachlichen Betreuern sowie von vorliegenden Veröffentlichungen eröffnet die Möglichkeit, über einzelne interessierende Versuche detaillierte Informationen einzuholen.

Es sind 16 neue Modellversuche aufgenommen worden, überwiegend aus der Reihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“. Insgesamt sind die Modellversuche nach folgenden inhaltlichen Förderbereichen geordnet:

- Weiterentwicklung, Aktualisierung und Erprobung von Ausbildungsgängen und Ausbildungsinhalten in der beruflichen Erstausbildung,
- Neue Technologien in der beruflichen Bildung,
- Erprobung neuer Ausbildungsmethoden,
- Weiterbildung von Ausbildungsberatern,
- Weiterentwicklung beruflicher Prüfungen,
- Berufsausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen,
- Berufsvorbereitung und Berufsausbildung jugendlicher Problemgruppen (Lernschwache und Lernbeeinträchtigte),
- Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher und junger Erwachsener,
- Berufliche Fort- und Weiterbildung,
- Förderung gestalterisch-kreativer Fähigkeiten in der Berufsausbildung.

Die Broschüre MODELLVERSUCHE 85/86 kann beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, in Einzelstücken kostenlos bezogen werden.

Neues Ausbildungsmittel für das Berufsfeld Bautechnik

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in Zusammenarbeit mit Sachverständigen aus der Ausbildungspraxis ein weiteres, neubearbeitetes Ausbildungsmittel für das Berufsfeld Bautechnik (1. Ausbildungsjahr) veröffentlicht. Die Überarbeitung des Lehrgangs wurde vor allem durch die Neufassung der Betonstahlnorm DIN 488 (Ausgabe September '84) notwendig. Gleichzeitig wurde der ständig zunehmenden Verwendung von Betonstahlmatten durch neue Abschnitte Rechnung getragen.

Lehrgang „Bewehren“ (1. Ausbildungsjahr, Grundbildung)

Bestell-Nummer: 70009

Preis: 20,- DM

Vertrieb: Beuth Verlag, Burggrafenstr. 6, 1000 Berlin 30, und
örtlicher Buchhandel

Angaben zum Inhalt

Einführung: Betonstabstahl und Betonstahlmatten

10 Übungen: Betonstahl ablängen und lagern

Bewehrungsstäbe verbinden

Biegen von Winkelhaken, Haken, Bügel und Schlaufen

Sturz-, Fundament- und Wandbewehrung

Deckenbewehrung mit Betonstahlmatten

Hinweis für die Redaktion

Darüber hinaus sind wir gerne bereit, Ihnen den Lehrgang „Bewehren“ kostenlos zur Verfügung zu stellen, falls Sie eine **eigene** Rezension veröffentlichen wollen.

Für die Übersendung eines Belegexemplares wäre ich Ihnen sehr dankbar.

Weitere Auskunft:

Telefon (030) 86 83 - 205/202

Bundesinstitut für Berufsbildung

Fehrbelliner Platz 3

1000 Berlin 31