

thema: berufsbildung
Im Innenteil Nr. 6 · Dezember 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

6 Dezember 1986

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsfor-
schung —

Herausgeber

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

Redaktion

Henning Bau (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (030) 86 83-2 40 oder 86 83-2 39

Beratendes Redaktionsgremium:
Heinrich Althoff; Ilse G. Lemke;
Werner Markert; Manfred Schiemann

Redaktion „thema: berufsbildung“:
Henning Bau
Tel.: (030) 86 83-341

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 Be-
stätigung der Redaktion als angenommen; unver-
langt eingesandte Rezensionsexemplare können
nicht zurückgeschickt werden.

Nachdruck der Beiträge mit Quellenangabe ge-
stattet. Belegexemplar erbeten.

Verlag

Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30

Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)
im Umfang von durchschnittlich 32 Seiten.

Bezugspreise

Einzelheft DM 10,-, Jahresabonnement DM 38,-,
Studentenabonnement DM 24,-,
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzel-
preis berechnet;
im Ausland DM 46,-,
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. De-
zember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die
schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März
bzw. 30. September beim Herausgeber einge-
gangen sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Bei-
träge sind urheberrechtlich geschützt. Alle
Rechte, auch die des Nachdruckes der fotome-
chanischen Wiedergabe und der Übersetzung
bleiben vorbehalten.

Druck

Oskar Zach GmbH & Co. KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31
ISSN 0341 -45 15

Inhalt

Hermann Schmidt

Weiterbildung als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung 173

*Werner Markert / Reinhold Jende / Rosemarie Klein / Wolfgang Nieke /
Sibylle Peters*

Berufliche Qualifizierung von längerfristig arbeitslosen Erwachsenen
in Metallberufen 177

Ursula Beicht / Jürgen Holzschuh / Susanne Wiederhold

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten — Bestand und Nutzungsstrukturen 1984 182

Walter Hirsch

Zur beruflichen Ersteingliederung Behinderter 189

Reinhard Buschendorf / Manfred Brandt / Klaus Pampus

Neue Technologien in der beruflichen Bildung 194

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Laszlo Alex

Colloquium über Szenarien des Berufsbildungssystems und Forschungsperspektiven
des BIBB 198

ZUR DISKUSSION

Stellungnahme von *Hans-Jürgen Allert* zum Aufsatz von Laszlo Alex,
„Ausbildung und Beruf“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis,
Heft 3/1986, Seite 78–86 199

Eine kurze Entgegnung von *Laszlo Alex* zur Stellungnahme von
Hans-Jürgen Allert 200

MODELLVERSUCHE

Erika Niehoff / Rolf Kleinschmidt

Zur Anwendung von Teilnehmern, insbesondere Frauen, für Umschulungs-
maßnahmen — dargestellt am Beispiel des Modellversuchs
„Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe“ 200

REZENSIONEN

203

„BWP wird regelmäßig im ‚Sozialwissenschaftlichen Literaturinformationssystem SOLIS‘ des
Informationszentrums Sozialwissenschaften, 5300 Bonn, und in den vom Bundesinstitut für
Berufsbildung herausgegebenen ‚Literaturinformationen zur beruflichen Bildung‘, erfaßt“.

Die Anschriften und Autoren dieses Heftes finden Sie auf der Seite 181

Hinweis! Dieser Ausgabe liegen zwei Prospekte bei:

1. Ein Prospekt mit Bestellkarte des W. Bertelmann Verlages über „Beurteilungsmerkmale
textiler Faserstoffe“
2. Ein Prospekt des CEDEFOP über die Neuerscheinung „Thesaurus Berufsbildung“

Hermann Schmidt

Weiterbildung als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung

Darstellung der Situation und beispielhafter Entwicklungen in der Bundesrepublik Deutschland

Die betriebliche Weiterbildung hat in den vergangenen 15 Jahren erheblich expandiert. Als Instrument einer systematischen Organisations- und Personalentwicklung wird Weiterbildung bisher aber nur von einer relativ geringen Anzahl von Betrieben eingesetzt. Vorherrschend sind immer noch die traditionellen Weiterbildungsformen für die Mitarbeitergruppen oberhalb der Facharbeiterebene. Der Schritt, Un- und Angelernte sowie Facharbeiter stärker als bisher zu berücksichtigen, neue Formen der Verknüpfung von Arbeiten und Lernen zu entwickeln und zugleich organisatorische Strukturen entsprechend zu verändern, wird nur zögernd getan. Nur dort, wo die Einführung neuer Produktionskonzepte die frühzeitige Abstimmung technischer, arbeitsorganisatorischer und personeller Faktoren erforderlich machen, setzen sich Maßnahmen der Organisationsentwicklung durch. Klein- und Mittelbetriebe sind bei der Umsetzung von Konzepten der Organisations- und Personalentwicklung auf außer- oder überbetriebliche Hilfen, insbesondere Berater und Trainer, angewiesen.

Die so skizzierte Situation betrieblicher Weiterbildung trifft nicht nur für die Bundesrepublik Deutschland, sondern auch für andere europäische Länder zu. Dies zeigte sich anlässlich eines Workshops zum Thema „Weiterbildung als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung“, der im Rahmen des ersten Europäischen Weiterbildungskongresses in Berlin von vier europäischen Berufsbildungsinstituten vorbereitet und durchgeführt wurde. Die Institute (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications – CEREQ – Paris; Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori – ISFOL – Rom; Training Advisory Services – ANCO – Dublin; Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – Berlin/BONN) stellten die Situation der beruflichen Weiterbildung und beispielhafter Entwicklungen in ihren Ländern dar. Im folgenden wird der deutsche Beitrag wiedergegeben *).

Ausgangssituation: Aufgaben und Umfang der beruflichen Weiterbildung

Die Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland muß derzeit vor allem zwei neuen Herausforderungen gerecht werden:

- Zum einen wird von ihr ein wirksamer Beitrag zum Abbau bzw. zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit erwartet. Diese Aufgabe steht im Zentrum der laufenden Qualifizierungsoffensive, die in erster Linie von den Einrichtungen der außerbetrieblichen Weiterbildung getragen und überwiegend von der öffentlichen Hand bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert wird.
- Zum anderen wird die Weiterbildung im betrieblichen Rahmen mit den Aufgaben und Fragestellungen der Organisations- und Personalentwicklung konfrontiert. Die notwendige Abstimmung von Technik, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen macht die Weiterbildung zu einem wichtigen Faktor der Arbeitsgestaltung.

*) Leicht veränderte Fassung des Referats, das am 9. Okt. 1986 anlässlich des 1. Weiterbildungskongresses (Workshop III) in Berlin vom Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung gehalten wurde.

Die vollständige Dokumentation der Referate und Diskussionsergebnisse des Weiterbildungskongresses in Berlin wird Anfang 1987 vorliegen.

Diese neuen Herausforderungen sind im Zusammenhang mit den klassischen Aufgaben der Weiterbildung zu sehen, wie z. B. den beruflichen Aufstieg zu fördern, die Qualifikationen den Arbeitsanforderungen laufend anzupassen oder schulische Qualifikationsdefizite auszugleichen.

Insgesamt haben 1985 in der Bundesrepublik rd. 4 Millionen Personen (19- bis 65jährige Deutsche) an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, das sind ca. 15 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung. Die Rahmenbedingungen für diese Teilnehmer werden von einem pluralistischen Weiterbildungsangebot geprägt:

- Jede zweite berufliche Bildungsmaßnahme (51 Prozent) fand 1985 im Betrieb bzw. in betrieblicher Trägerschaft statt.
- Im außerbetrieblichen Bereich entfielen auf die Berufsverbände 8 Prozent, auf Kammern, Akademien und private Träger je 6 Prozent, auf die Volkshochschulen 4 Prozent, auf die gewerkschaftlichen Träger 3 Prozent sowie 15 Prozent der Maßnahmen auf sonstige Träger. [1]

Organisationsentwicklung und Merkmale betrieblicher Weiterbildung

Es gibt keinen quantitativen Überblick, der den Stellenwert betrieblicher Weiterbildung als Mittel von Organisations- und Personalentwicklung angibt. Es gibt zwar ein Berichtssystem Weiterbildungsverhalten, dessen repräsentative Erhebungen alle zwei Jahre durchgeführt werden und das insoweit eine Weiterbildungsstatistik in der Bundesrepublik Deutschland ersetzt. Einen ausreichenden Aufschluß über die quantitative Bedeutung der Weiterbildung als Instrument der Organisationsentwicklung gibt dieses Berichtssystem jedoch nicht, zumal auch empirische Studien zur betrieblichen Weiterbildung fehlen. Zurückzuführen ist dies vor allem auf Schwierigkeiten bei der Abgrenzung und Erfassung dessen, was der Weiterbildung im Rahmen der Organisationsentwicklung zuzurechnen ist:

- Zum einen sind die Kategorien der Statistik und empirischen Erhebungen von den herkömmlichen, schulisch geprägten Weiterbildungsformen wie z. B. Lehrgang, Seminar und Kurs her konstruiert; sie erfassen die auf die Organisationsentwicklung bezogenen charakteristischen Weiterbildungsformen, in denen Arbeit und Lernen eng miteinander verzahnt sind, nur unzulänglich oder überhaupt nicht. Weiterbildung mit geringem Formalisierungsgrad, wie z. B. Einarbeitung und Anlernung, hat in den Betrieben einen hohen Anteil und für die Personalplanung große Bedeutung.
- Zum anderen wird auch der etwas schillernde Begriff der Organisationsentwicklung auf unterschiedliche betriebliche Aktivitäten und Veränderungsprozesse angewendet. In der Uneinheitlichkeit und Vielfalt seiner Verwendung scheint sich noch etwas von der Dynamik niederzuschlagen, die der Begriff zum Ausdruck bringen will. Wenn Organisationsentwicklung sich als eine zielorientierte Zusammenarbeit in Organisationen versteht, bei der „Strukturen und gleichzeitig Menschen bzw. deren Verhaltensweisen geändert werden sollen“ [2], so sind organisierte Lernprozesse der Beteiligten in Form von Gruppenarbeit ein unabdingbares Element dieses Vorgehens. Anderen Weiterbildungsformen kann damit ihre Bedeutung für die Organisationsentwicklung nicht von vorn-

herein abgesprochen werden. Dies hat dazu geführt, daß einem weiten Begriff von Organisationsentwicklung nicht selten auch die einfachen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zugeordnet werden.

Unter diesem Aspekt der Abgrenzungsschwierigkeiten sind auch die Ergebnisse einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung über die „Strukturen betrieblicher Weiterbildung“ [3] zu sehen; spezifisch auf die Organisationsentwicklung zugeschnittene Weiterbildungsformen, wie z. B. die Lernstatt, eine Form der Weiterbildung, in der Gruppenarbeit und soziales Lernen im Vordergrund stehen, wurden nach diesen Ergebnissen erst relativ selten angetroffen. Es dominieren noch die traditionellen Organisationsformen des Seminars, der Schulung, des Lehrgangs oder der Tagung. Man kann sicherlich davon ausgehen, daß sich die neuen Aufgaben der Weiterbildung im Rahmen der Organisationsentwicklung in dieser Maßnahmestruktur nur unvollständig abzeichnen. Die Ergebnisse zeigen aber auch, daß die betriebliche Weiterbildung durch eine seit Jahren im wesentlichen kaum veränderte Merkmalskombination gekennzeichnet ist. Nach wie vor gilt:

- Die Weiterbildungsaktivitäten nehmen mit der Betriebsgröße zu; über vier Fünftel aller Teilnehmer kamen aus Großbetrieben (mit über 2000 Beschäftigten).
- Die betriebliche Weiterbildung ist auf die Mitarbeiter oberhalb der Facharbeiterebene konzentriert; Führungskräfte (14,8 %) sowie technische (37,8 %) und kaufmännische Angestellte (30,3 %) sind unter den Weiterbildungsteilnehmern gegenüber den Facharbeitern (13 %) und den Un- und Angelernten (4,1 %) relativ stark vertreten.
- Es dominieren die Kurzzeitmaßnahmen; nahezu drei Viertel (73,6 %) der Maßnahmen haben nur eine Dauer von bis zu einer Woche.
- Zwei Drittel aller Weiterbildungsaktivitäten gelten der Qualifikation auf technischem Gebiet.
- Fast allen Betrieben fehlt es an geeigneten instrumentellen Voraussetzungen und Hilfen für die Bedarfsermittlung, Planung und Organisation oder für die Evaluation der Maßnahmen; insbesondere bei den Klein- und Mittelbetrieben werden Weiterbildungsentscheidungen in der Regel ad hoc gefällt.

Weiterbildung als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung

Organisationsentwicklung als Strategie zur innovatorischen Veränderung von Organisationen entspringt der Erfahrung, daß Bildungsmaßnahmen sehr rasch an die Grenzen ihrer Wirksamkeit stoßen, wenn nicht zugleich die organisatorischen Abläufe und Strukturen berücksichtigt bzw. verändert werden, die das Verhalten der Menschen stark prägen und steuern. Ziel der Veränderungen, die von einer Abstimmung personaler und struktureller Maßnahmen ausgehen, ist eine neue Qualität im Verhältnis der Beteiligten zu ihrer Arbeitsorganisation, die durch Arbeitszufriedenheit einerseits und Wirksamkeit der Organisation andererseits charakterisiert wird. Chancen für die Realisierung dieses Ansatzes bestehen insbesondere dann, wenn z. B. bei der Einführung neuer Technologien sowohl die arbeitsorganisatorische als auch die qualifikatorische Seite berührt werden. Die Einführung neuer Technologien wird nur dann erfolgreich sein, wenn technologische, arbeitsorganisatorische und personelle Aspekte frühzeitig miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt werden.

Neue Produktionskonzepte, wie sie sich z. B. in Bereichen der Automobilindustrie, der Werkzeugmaschinenindustrie und der chemischen Industrie durchsetzen, folgen nicht mehr dem tayloristischen Modell fortschreitender Arbeitsteilung mit restriktiver Arbeitsgestaltung und Reduzierung des Anteils menschlicher Arbeitskraft. [4] In wachsendem Umfang werden vielmehr arbeitsorganisatorische Regelungen eingeführt, die auf Aufgabenintegration ausgerichtet sind und bewußt auf die fachliche Kompetenz, Kreativität, Eigenverantwortung und Kooperationsfähigkeit der Mitarbeiter setzen. Ein Automobilunternehmen versucht z. B.

dieser Entwicklung mit einem „Fertigungsteam-Konzept“ gerecht zu werden. Ziel des Konzepts ist, „die Gesamtverantwortung vor Ort für Fertigung und Qualität zu verstärken. In Kleingruppen wollen wir einen Teamgeist entwickeln, der die strenge Arbeitsteilung vergangener Zeiten abbaut. Durch eine gezielte Kombination von produktiven Tätigkeiten, Instandhaltungstätigkeiten und Prüftätigkeiten wollen wir zu einem schnelleren und effektiveren Erkennen, Beurteilen und Beseitigen von Qualitätsproblemen und Störungen und zu einem effektiveren Personaleinsatz kommen“. [5]

Es ist sicherlich wenig realistisch, mit einem „Ende der Arbeitsteilung“ zu rechnen, aber ein Umdenken hat eingesetzt, in einigen Bereichen ist bereits ein Paradigmawechsel in der Gestaltung der Arbeit in Gang gekommen. Beigetragen hat dazu nicht zuletzt die Erfahrung, daß Übertechnisierung und Reduzierung der menschlichen Arbeitskraft keine sicheren Garanten sind, ein wirtschaftliches Optimum zu erzielen.

Der Anstoß für ein Umdenken in Richtung auf mehr ganzheitliche Konzepte der Arbeitsgestaltung geht von den neuen Technologien aus. Ihr Einsatz eröffnet Chancen für einen weniger arbeitsteiligen Aufgabenzuschnitt, für weniger restriktiv definierte Arbeitsplätze. Zugleich werden damit aber auch neue Ansprüche an die Qualität der menschlichen Arbeitsleistung gestellt, die nur durch entsprechende Qualifikationen eingelöst werden können.

Dies bringt die Weiterbildung in eine Schlüsselrolle für die weitere Entwicklung der Arbeitsgestaltung. Ihr Beitrag wird entscheidende Bedeutung dafür haben, ob die sich abzeichnende Entwicklung klare Konturen gewinnt und auch quantitativ ein nennenswertes Ausmaß erreichen wird. Denn noch ist eine klare Entwicklung zugunsten neuer Produktionskonzepte und einer mehr ganzheitlichen Arbeitsorganisation nicht festzustellen. Sicher ist nur, daß die Qualifizierung auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Technik erheblichen Einfluß hat. Damit fällt der Weiterbildung im Betrieb mehr Bedeutung und Verantwortung zu; sie kann – positiv oder negativ – Einfluß auf Richtung, Tempo und Ausmaß der Entwicklung nehmen.

Neue Weiterbildungskonzepte und -formen

Die neuen Ansprüche an die Gestaltung der Arbeit sind nur durch entsprechende Qualifizierungskonzepte und -anstrengungen der Betriebe einzulösen. Das beginnt bei den Zielgruppen: Weiterbildung als Mittel der Organisationsentwicklung muß alle Mitarbeitergruppen einschließen. Jeder Mitarbeiter ist mit seinen fachlichen und sozialen Qualifikationen gefordert und muß deshalb auch in die Personalentwicklung einbezogen werden. Von der Aufgabenintegration geprägte Arbeitsorganisationen fordern von den Beteiligten neben der fachlichen Kompetenz, der Eigenverantwortung und der Kreativität insbesondere Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft. Kooperatives Verhalten, das als Lernziel der Berufsbildung angesichts ausgeprägten Konkurrenzdenkens bisher vernachlässigt wurde, erhält eine zentrale Bedeutung. Für die Organisation von Lernprozessen mit diesem Ziel ist die Weiterbildung besonders geeignet, denn ausgehend von der Arbeitssituation kann direkt an eigene Kooperationserfahrungen angeknüpft werden.

Für die betriebliche Weiterbildung stellen sich damit neue Aufgaben: Die bisher kaum berücksichtigten Gruppen der Un- und Angelernten sowie der Facharbeiter sind in Lernprozesse mit bisher vernachlässigten Lernzielen einzubeziehen. Die traditionellen Weiterbildungsformen sind für diese neuen Aufgaben nicht geeignet. Der bisher einseitigen Ausrichtung betrieblicher Weiterbildung auf die Mitarbeiter oberhalb der Facharbeiterebene entspricht ein auf diese Gruppen zugeschnittenes Methodenrepertoire, das nun ergänzt und erweitert werden muß. Es gibt im Bereich des sozialen Lernens inzwischen ein reichhaltiges Methodenspektrum, das unter anderem Gruppenarbeit, Rollenspiele, gruppendynamisch orientierte Methoden und Projektlernen umfaßt. Die Vielfalt der Methoden spiegelt die Fülle der zu lösenden Probleme, sie zeigt aber auch, daß Patentrezepte oder abgesicher-

te Lehrmeinungen für die Vermittlung kooperativen Verhaltens nicht vorhanden sind. [6]

Es gibt Ansätze und beispielhafte Entwicklungen, die im Zusammenhang mit Umstellung der Arbeitsorganisation praktiziert werden, wie z. B.

- die Lernstatt oder andere Formen der Gruppenarbeit (z. B. Qualitätszirkel) sowie
- Konzepte qualifikationsfördernder Arbeitsgestaltung.

Bei der Lernstatt handelt es sich um ein Modell für soziales Lernen, das sich aus dem betrieblichen Weiterbildungsbegehren um Ausländer entwickelt hat. Aus der Gruppenarbeit zur Qualifizierung und Integration von Ausländern wurde inzwischen ein allgemeines betriebliches Organisationsentwicklungsmodell, das insbesondere in Großbetrieben praktiziert wird. [7]

Die Lernstatt setzt in ihrer Gruppenarbeit bei der Verständigung der Gruppenmitglieder über betriebliche Alltagsprobleme an. In einem schrittweisen gemeinsamen Lernprozeß sollen die Beteiligten dann über eine stärkere Identifikation mit der Arbeit, mehr Mitdenken und Mitverantwortung ihre Chancen zu einer aktiven Mitwirkung bei der betrieblichen Arbeitsgestaltung wahrnehmen können. Ihre typischen Merkmale, wie hierarchiefreie Kommunikation, praxisnahe Arbeit in autonomen Lerngruppen und flexible Lernorganisation hat die Lernstatt nicht zuletzt in Auseinandersetzung mit dem Konzept der japanischen Qualitätszirkel gefunden. Als Organisationsentwicklungsmodell wird die Lernstatt insbesondere dann eingerichtet, wenn es darum geht, technische Neuerungen zu gestalten, statt von oben her durchzusetzen.

Industrielle Mittelbetriebe, die kein eigenes betriebliches Bildungssystem aufbauen und erhalten können, versuchen, durch Konzepte qualifikationsfördernder Arbeitsgestaltung die Probleme ihrer Organisationsentwicklung zu lösen. Adressaten der Qualifizierung sind vor allem Un- und Angelernte, deren Aufgaben und Arbeitsvollzüge unter dem Einfluß veränderter Produktionsbedingungen, wie z. B. der Vielfalt von Produkten und dem raschen Wechsel von Produktvarianten, immer umfassender werden. Kern der Qualifizierung ist das systematische Lernen am Arbeitsplatz unter Einbeziehung von Meistern, Vorarbeitern und Ausbildern. Im Bundesinstitut für Berufsbildung ist ein entsprechendes Forschungs- und Entwicklungsprojekt im Handwerk „Auftragsbezogenes Lernen“ in Vorbereitung. Diese betrieblichen Vorgehensweisen unterstreichen den allgemein zu beobachtenden Trend zur Verberuflichung der Produktionsarbeit.

Probleme und Hindernisse

Weiterbildung als Mittel der Organisationsentwicklung setzt sich bisher nur langsam durch, denn die neuen Produktionskonzepte, die der Weiterbildung neue Chancen eröffnen, sind insgesamt noch nicht sehr verbreitet. Die Ergebnisse der zitierten Untersuchung des Bundesinstituts zeichnen hier durchaus ein realistisches Bild betrieblicher Weiterbildung. Angesichts der Steigerung der Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung von 2,2 Mrd. DM im Jahre 1972 auf 10 Mrd. DM im Jahre 1985 hat der Bereich deutlich und nahezu kontinuierlich expandiert, allerdings – wie bereits erwähnt – vorwiegend in den traditionellen Strukturen und mit herkömmlichen Methoden. Insoweit sind die betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen quantitativ und qualitativ nicht ausreichend.

So geht z. B. noch nicht ein Drittel der Unternehmen in Berlin, die Personalmangel bei sich feststellten, mit eigenen Qualifizierungsanstrengungen dagegen vor. [8] Die Hindernisse für einen stärkeren Ausbau der betrieblichen Weiterbildung als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung liegen auf unterschiedlichen Ebenen:

- Ein Teil der Betriebe tendiert dazu, die bei technischen Umstrukturierungsprozessen notwendige Anpassung der Qualifikationen ihrer Mitarbeiter nicht durch eigene Weiterbildungsanstrengungen, sondern über den Arbeitsmarkt vorzunehmen. Die anhaltend negative Arbeitsmarktlage erleichtert es diesen

Betrieben, nicht oder nicht ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer zu entlassen und Arbeitskräfte mit den gewünschten Qualifikationen einzustellen. Dennoch erweist sich diese Problemlösung in vielen Fällen als unzureichend und wenig zukunftsorientiert.

- Klein- oder Mittelbetriebe sind in vielen Fällen weder von ihrer finanziellen noch personellen Ausstattung her in der Lage, Weiterbildung selbständig durchzuführen; sie sind vielmehr auf außer- oder überbetriebliche Hilfen angewiesen. Auch der Rückgriff auf das (o. g.) systematische Lernen am Arbeitsplatz als Mittel qualifikationsfördernder Arbeitsgestaltung löst die Qualifizierungsprobleme dieser Betriebe bei der Einführung neuer Techniken nur teilweise. Mit Hilfe außer- oder überbetrieblicher Partner ließe sich dieses Konzept wirksam ergänzen und effektiver gestalten.
- Schließlich ist auf Befürchtungen zu verweisen, die durch die neuen Entwicklungen bei den Gewerkschaften ausgelöst wurden. In der Diskussion über die neuen Produktionskonzepte und ihre Chancen für die Entwicklung der Qualifikationen sind die Gewerkschaften davon überrascht worden, daß die Arbeitgeber zum Teil bisher von den Gewerkschaften verwendete Argumente übernommen haben und zunehmend Qualifikationsziele befürworten, die die Gewerkschaften zur Abwehr der fortschreitenden Arbeitsteilung und Kontrolle der Arbeitnehmer jahrelang gefordert haben, nämlich Kreativität, Eigenverantwortung, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit.

Aus der Sicht der Gewerkschaften liegen in dieser Entwicklung nicht nur Chancen, sondern auch erhebliche Risiken. Im Vordergrund steht dabei die Befürchtung, daß durch Aufgabenintegration und entsprechende Qualifizierung Einstellungen bei den Arbeitnehmern gefördert werden könnten, die entsolidarisierend wirken und einer einheitlichen betrieblichen Interessenvertretung abträglich sind. Denn es wird weiterhin befürchtet, daß nur ein Teil der Belegschaften in die Qualifizierungsprozesse einbezogen wird; für den Rest besteht dagegen die erhöhte Gefahr, nach und nach „wegrationalisiert“ zu werden. [9] Es ist derzeit eine offene Frage, wie groß diese quantitativen Risiken sind, wie weit die qualitativen Chancen ausgeschöpft werden können und wie weit sie wirksam werden. Absprachen über eine gemeinsame Zielsetzung für Weiterbildung als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sind deshalb dringend vonnöten. Den Gewerkschaften ist im übrigen durchaus klar, daß die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, wie z. B. die des kooperativen Verhaltens, die Solidarität unter den Arbeitnehmern eher stärken als schwächen dürfte.

Förderung betrieblicher Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung und ihre Förderung sind in erster Linie eine Angelegenheit der Betriebe. In der Bundesrepublik Deutschland ist den Betrieben diese Aufgabe, an der die Betriebsräte im Rahmen ihrer gesetzlichen Rechte mitwirken, sehr weitgehend übertragen worden. Dies schließt aber nicht aus, den Betrieben, insbesondere den Klein- und Mittelbetrieben, die aus eigener Kraft die Weiterbildungsaufgabe nicht oder nur unzureichend leisten können, Hilfen anzubieten. Für die Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung gibt es – ausgehend von der bisherigen Praxis – bewährte Ansatzpunkte; sie beziehen sich auf Verbesserungen der Infrastruktur, die Förderung und den Einsatz von qualifizierten Ausbildern, Lehrkräften und Beratern sowie auf finanzielle Hilfen.

- Ein Beispiel für ein bewährtes infrastrukturelles Unterstützungsangebot des Staates für kleinere Betriebe, vor allem des Handwerks, sind die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Es handelt sich hierbei um ein Netz von rd. 600 Berufsbildungszentren mit rund 75 000 Plätzen vorwiegend im technischen Bereich. Zunächst hatten diese Einrichtungen die Aufgabe, im Rahmen der Berufsausbildung die Aufgaben zu übernehmen, für die z. B. spezialisierte Betriebe nicht geeignet oder von ihrer Ausstattung her nicht in der Lage waren. Diese

Einrichtungen entwickeln sich derzeit zu Technologie-Transferzentren. Als „Umschlagplatz“ für neue Technologien weiten sie das Spektrum ihrer Bildungsangebote auf die Weiterbildung aus und sind damit auch hier die kompetentesten Kooperationspartner der Betriebe. Auch kleineren Betrieben wird damit ermöglicht, eigene Weiterbildungskonzepte zu realisieren. Die Erfahrungen dieser Zusammenarbeit zwischen Betrieben und überbetrieblichen Bildungsträgern können dafür genutzt werden, auch die Kooperation zwischen Betrieben und außerbetrieblichen Bildungsträgern auszubauen. Ausgehend von Kooperationsansätzen, wie sie z. B. bei der nach dem Arbeitsförderungsgesetz von 1969 geförderten Weiterbildung von Arbeitslosen zwischen Betrieben und außerbetrieblichen Trägern in Gang gekommen sind, könnten Weiterbildungsverbünde auf Dauer eingerichtet werden.

- Für die Förderung der betrieblichen Weiterbildung unter dem Aspekt der Organisationsentwicklung haben qualifizierte Ausbilder, Lehrkräfte und Berater große Bedeutung. Ausbilder haben in ihrer primär auf Personen bezogenen Tätigkeit zugleich die technischen und arbeitsorganisatorischen Bezüge eines Betriebes zu berücksichtigen. Technische und organisatorische Veränderungen eröffnen ihnen vor Ort erhebliche Handlungsspielräume zur Lösung der Ausbildungsprobleme. Der Ausbilder wird so mit Aufgaben der Organisationsentwicklung konfrontiert; sein Verhalten und seine Lösungsvorschläge können insbesondere in kleineren Betrieben über den Ausbildungsbereich hinaus wirksam werden. Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelten Seminarkonzepte für die Ausbilderförderung berücksichtigen deshalb auch die Funktion des Ausbilders als Organisationsentwickler. [10]
- Ein anderer Ansatzpunkt zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist mit den „Weiterbildungsberatern“ gewählt worden, die im Zusammenhang mit der Qualifizierungsoffensive in Berlin eingesetzt werden. Auf Wunsch kommen die Berater in die Betriebe, um den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen vorzuschlagen. Dabei sollen insbesondere der Technologie-Transfer und seine Folgen für Qualifizierung und Arbeitsstrukturen berücksichtigt werden. Der Einsatz dieser Berater ist eine Antwort auf das wiederholt festgestellte Defizit, daß viele Betriebe Weiterbildung nicht professionell planen und organisieren können.
- Finanzielle Hilfen für die Förderung betrieblicher Weiterbildung sind unter Beachtung des Subsidiaritätsgrundsatzes einzusetzen und deshalb nur dort angezeigt, wo Betriebe die ihnen übertragene Weiterbildungsaufgabe von sich aus nicht erfüllen können. Bei einer solchen Handhabung können finanzielle Hilfen nicht den Subventionen zugeordnet werden. Dies gilt in besonderem Maße für die Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungszentren. Schwieriger ist die Frage der öffentlichen Förderung betrieblicher Weiterbildung (wie z. B. der betrieblichen Einarbeitung) von Arbeitslosen zu beantworten, die derzeit im Rahmen der Qualifizierungsoffensive betrieben wird. Sie steht in einer kurzfristig nicht auflösbaren Spannung: Einerseits geht es um die Nutzung des für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen unverzichtbaren Weiterbildungs-Lernortes Betrieb, zum anderen sind Mitnahmeeffekte nicht auszuschließen. Diese Problematik ist nur in langfristiger Perspektive überwindbar, indem die Betriebe – insbesondere die Klein- und Mittelbetriebe – nach und nach in die Lage versetzt werden, ihre Weiterbildungsaufgabe vorausschauend zu erfüllen.

Resümee und Ausblick

Förderung und Ausbau der Weiterbildung müssen in die Zukunft gerichtet sein. Das eingangs skizzierte Nebeneinander von betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung, bei der letzterer vor allem die Aufgabe zugefallen ist, Arbeitslose weiterzubilden, sollte durch ein vernünftiges Miteinander abgelöst werden. Eine Weiterbildung von Arbeitslosen kann nur eine Notlösung sein; es

ist nicht nur erwachsenenpädagogisch effektiver, sondern auch ökonomischer und für die Betroffenen humaner, vorausschauend Weiterbildung für Erwerbstätige durchzuführen bzw. Arbeitslose durch Arbeiten und Lernen wieder in die Erwerbstätigkeit einzugliedern.

Das kann nur bedeuten, daß der dringend erforderliche Ausbau der Weiterbildung gleichermaßen zugunsten der betrieblichen wie der außerbetrieblichen erfolgen sollte. Dabei ist davon auszugehen, daß je nach Aufgabenstellung die spezifische Leistungsfähigkeit der verschiedenen Lernorte und Bildungsträger genutzt werden muß; die traditionellen Angebotsschwerpunkte der vielfältigen Weiterbildungsträger bieten genügend Anknüpfungspunkte für eine zukunftsorientierte Arbeitsteilung mit den Betrieben.

Insgesamt bietet sich ein aufeinander abgestimmter Ausbau der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung an, bei dem Kooperationsformen nach dem Beispiel des dualen Ausbildungssystems Vorrang haben sollten. Eine Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe unter dem Aspekt der Organisationsentwicklung berücksichtigt die Un- und Angelernten sowie die Facharbeiter ungleich stärker als traditionelle Weiterbildung. Ein erhöhtes Weiterbildungsengagement der Betriebe mit diesem Ansatz ist deshalb auch geeignet, die risikoreiche und aufwendige Weiterbildung von Arbeitslosen in der bisherigen Form nach und nach abzubauen bzw. zu vermeiden. [11] Weiterbildung als Mittel der Organisationsentwicklung leistet mit einer Verlagerung der Weiterbildung auf die Erwerbstätigen mit hohem Arbeitsmarktrisiko einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Vorläufiger Abschlußbericht. Unveröffentl. Manuskript. München 1986, S. 33.
- [2] DUNKEL, D. (Hrsg.): Lernstatt. Modelle und Aktivitäten deutscher Unternehmen, Köln 1983, S. 31.
- [3] Vgl.: BARDELEBEN, R. VON, u. a.: Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Ergebnisse einer empirischen Kostenuntersuchung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1986 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 83).
- [4] Vgl. KERN, H. / SCHUMANN, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung, München 1984.
- [5] STÜBIG, H.: Gruppenarbeit erfordert eine höhere Qualifikation. In: „Handelsblatt“ Nr. 152 vom 12.8.86.
- [6] Vgl. LAUR-ERNST, U.: Lernziel Kooperativität – angesichts menschenleerer Fabriken? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 4, S. 101 ff.
- [7] Vgl.: MARKERT, W.: Die Lernstatt. Ein Modell zur beruflichen Qualifizierung von Ausländern am Beispiel der BMW AG. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1985 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 79).
- [8] Vgl.: Senator für Wirtschaft und Arbeit: Programm zur Förderung der Weiterbildung in Berlin. 1. Stufe des Qualifizierungsprogramms, Senatsvorlage (1985), S. 8.
- [9] Vgl.: Industriegewerkschaft Metall f. d. Bundesrepublik Deutschland. VORSTAND: Solidarität statt Konkurrenz: Arbeit und Bildung für alle. Positionspapier der IG Metall zur Qualifizierungspolitik, Frankfurt/Main, Sept. 1986.
- [10] Vgl. CONRAD, P. / SELKA, R.: „Ausbilderförderung“ – Ansätze zu einem Konzept für eine Implementation von Innovationen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 5, S. 165–167.
- [11] Vgl.: EHMANN, CH. / SAUTER, E.: Beschäftigungswirksame Weiterbildung. Entlastung des Arbeitsmarktes durch eine öffentlich geförderte Qualifizierungsoffensive. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15 Jg. (1986), Heft 3, S. 61 ff.

Werner Markert / Reinhold Jende / Rosemarie Klein /
Wolfgang Nieke / Sibylle Peters

Berufliche Qualifizierung von längerfristig arbeitslosen Erwachsenen in Metallberufen

Ein Modellversuch bei der Firma THYSSEN Edelstahlwerke – Magnetwerk Dortmund

1 Bildungspolitische Begründung der Modellversuchsreihe: Berufliche Qualifizierung von arbeitslosen Erwachsenen

Untersuchungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit bestätigen immer stärker eine bestimmte Tendenz: Die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängert sich zunehmend und betrifft besonders bestimmte Personengruppen: junge Erwachsene mit qualifizierter Ausbildung, aber ohne Berufserfahrung; ältere Arbeitslose ohne Berufsabschluß; Frauen, vor allem nach der Familienphase; Ausländer mit Defiziten in der Vorbildung.

Inzwischen gehen auch Angaben der Bundesanstalt für Arbeit davon aus, daß im Herbst 1986 etwa 750 000 Menschen bereits mehr als ein Jahr arbeitslos sind, die Zahl der zwei Jahre und länger Arbeitslosen liegt über 300 000.

Diese Personengruppen sind von einer unheilvollen Dynamik betroffen: Auf dem Arbeitsmarkt werden junge und berufserfahrene Arbeitskräfte nachgefragt, ungelernte längerfristig Arbeitslose erhalten immer seltener einen Arbeitsplatz, verfallen dem Stigma der Dauerarbeitslosigkeit und verlieren zunehmend ihre berufliche Leistungsfähigkeit. Ihre Vermittlungschancen steigen aber dann, wenn sie einen qualifizierten Berufsabschluß nachholen und die besuchten Bildungsmaßnahmen einen hohen Praxisbezug aufweisen.

Unter dem Eindruck dieser Problemlage fördert das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft bereits seit 1984 eine „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. Diese Modellversuchsreihe wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich und wissenschaftlich betreut.

Aufgabe der Modellversuche soll es sein, teilnehmergerechte Maßnahmen zur Umschulung der genannten Zielgruppen zu entwickeln und zu erproben. Die Ausgangsüberlegung war, daß die Regelförderung der Umschulung nach dem AFG noch zu wenig auf die Bedürfnisse dieser Personengruppe ausgerichtet ist (vgl.: Markert/Kühn, BWP, 4/85, S. 152–153). So sind für diese Gruppe der Arbeitslosen häufig zusätzlicher fachtheoretischer und fachpraktischer Stützunterricht sowie eine sozialpädagogische Unterstützung notwendig, um eine Umschulung erfolgreich bis zu einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchlaufen zu können. In den Modellversuchen sollen solche zielgruppengerechten Fördermaßnahmen entwickelt und erprobt werden, um Verbesserungsvorschläge für die Regelmaßnahmen zu erarbeiten. Der erste **Modellversuch** in dieser Reihe, der von einem Betrieb durchgeführt wird, ist bei der **Magnetfabrik der Thyssen-Edelstahlwerke in Dortmund** im Frühjahr 1986 angelaufen. Die Konzeption des Modellversuchs und erste pädagogisch-didaktische Überlegungen zur Vorbereitungsphase werden im folgenden dargestellt.

2 Konzeption des Modellversuchs

Ausgangslage dieses Versuchs bildet die Arbeitsmarktsituation der Region Dortmund, die mit ca. 17 Prozent eine der höchsten Arbeitslosenquoten in der Bundesrepublik aufweist. Die anhaltende wirtschaftliche Strukturkrise, vor allem in den Bereichen Stahl und Bergbau sowie Rationalisierungsmaßnahmen auf breiter Ebene, zeigt auch hier ihre Konsequenzen: immer mehr **an- und ungelernte Arbeitskräfte** werden dauerhaft arbeitslos, ihre Arbeitsmarktchancen bewegen sich – abgesehen von kurzfristi-

gen Jobs – gegen Null. Doch werden in der Region die Vermittlungschancen in qualifizierte Metallberufe als gegenwärtig wie perspektivisch günstig eingeschätzt.

Das Ziel dieses Modellversuchs ist eine berufliche Qualifizierung dieser Zielgruppen in Metallberufen, die in der Region auf absehbare Zeit gute Beschäftigungschancen bieten. Arbeitsmarkt-Analysen sowie die bisherigen Erfahrungen des zuständigen Arbeitsamtes bei der Vermittlung entsprechend qualifizierter Metallfacharbeiter bildeten die Grundlagen für ein Qualifizierungsangebot in den Berufen:

- Betriebsschlosser,
- Dreher,
- Maschinenschlosser,
- Maschinenbauer,
- Feinmechaniker,
- Universalfräser,
- Universalschleifer,
- Werkzeugmacher.

Hinsichtlich der fachlichen Qualifizierung erprobt der Modellversuch die Auswirkungen zweier Bedingungen, von denen eine Verbesserung der Chancen für eine Wiedereingliederung der Teilnehmer in das Erwerbsleben erwartet werden kann:

- 1) Die Qualifizierung der Teilnehmer erfolgt in einem Betrieb; dies ermöglicht eine enge Verbindung zwischen der Ausbildung im Berufsbildungszentrum und einer Erprobung des Gelernten an Arbeitsplätzen in der Produktion der Magnetfabrik. Diese Nähe zwischen Lern- und Ernstsituation begünstigt erfahrungsgemäß die Lernmotivation und verbessert als Ausbildungsprädikat die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt.
- 2) Das Ausbildungsangebot umfaßt das gesamte Spektrum der regional aussichtsreichen Metallberufe; dadurch erhöhen sich für den einzelnen Teilnehmer nach erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung die Beschäftigungschancen.

Bezogen auf ein erfolgreiches Absolvieren der Qualifizierung erprobt der Modellversuch die Wirkungen verschiedener konzeptioneller und organisatorischer Besonderheiten, die in ihrer Gesamtheit die Lernvoraussetzungen und die besondere Lebenssituation der erwachsenen Teilnehmer berücksichtigen. Die insgesamt 3jährige Berufsbildung (inklusive Nachbetreuung) verläuft in drei Phasen:

○ Eine 6monatige Berufs-Vorbereitungsphase

Bisherige Erfahrungen mit vergleichbaren Zielgruppen in beruflichen Bildungsmaßnahmen zeigen, daß eine 18monatige Umschulung nicht ausreicht, um die Mehrzahl der Teilnehmer erfolgreich in anerkannten Ausbildungsberufen zu qualifizieren. Die Teilnehmer sind offensichtlich – hohe Abbruchquoten belegen dies – den Anforderungen, die eine abschlußorientierte berufliche Bildungsmaßnahme für sie darstellt, ohne entsprechende Vorbereitung und Unterstützung nicht gewachsen. Deshalb ist in diesem Modellversuch eine sechsmonatige Vorbereitungsphase mit einer 18- bzw. 24monatigen Qualifizierungsphase als integriertes, kontinuierliches Bildungsangebot zusammengefaßt. Die Teilnehmer absolvieren bereits diese Vorbereitungsphase im Berufsbil-

dungszentrum der Magnetfabrik und werden durchgehend von demselben Team, bestehend aus Ausbildern, Lehrern und Sozialpädagogen, betreut. Der zeitliche Umfang von 6 Monaten soll gewährleisten, daß die allgemeinen Bildungslücken und Lernvoraussetzungen der Teilnehmer weitgehend aufgearbeitet und in ihrer Heterogenität ausgeglichen werden. Den Einstieg in die Vorbereitungsphase, die am 01.04.1986 begann, bildeten zwei siebentägige **Beratungs- und Motivationseminare** (s. Abschnitt 3.1), zu denen jeweils 25 vom örtlichen Arbeitsamt ausgewählte und vorinformierte Bewerber eingeladen wurden. Die Aufgaben des anschließenden zweiten Teils der Vorbereitungsphase umfassen:

- Kennenlernen des Berufsfeldes und seiner charakteristischen Anforderungen;
- Ausgleich von Defiziten in den Grundlagenkenntnissen und die Förderung von Lern- und Arbeitstechniken;
- Stabilisierung der Motivation zur Umschulung.

Der von einem im Modellversuch angestellten Berufsschullehrer erteilte Unterricht umfaßt Mathematik, Technisches Zeichnen und Technologie. Ausländische Teilnehmer erhalten zudem einen auf die Bewältigung fachsprachlicher Anforderungen ausgerichteten Unterricht im Deutschen als Zweitsprache.

Eine didaktische Konzeption, die die aktive Mitbestimmung der Teilnehmer an der Steuerung ihres Lernprozesses und stark individualisierte Lehr- und Lernformen vorsieht, will die Einstellung und Bereitschaft der Teilnehmer zum Lernen fördern und Hilfe leisten bei dem Versuch, Leistungsunterschiede auszugleichen.

○ Eine 18- bzw. 24monatige Qualifizierungsphase mit integriertem Betriebspraktikum

Die Lernvoraussetzungen der Zielgruppe und die didaktische Konzeption einer integrierten berufspraktischen Bildungsphase unter Produktionsbedingungen als Betriebspraktikum machen eine Dauer von bis zu 24 Monaten erforderlich. Dabei ist vorgesehen, die Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsabschlusses in die Hand der Ausbildungsbetreuer und des Teilnehmers zu legen.

Für die Qualifizierungsphase ist folgender Ablauf vorgesehen:

- Grundausbildung Metall
- Maschinentechnische Grundausbildung
- Entscheidung über die Berufsrichtung
- Fachausbildung entsprechend Ausbildungsrahmenplan
- Betriebspraktikum
- Praxisbezogene Werkstattausbildung entsprechend Berufsbildung
- Vorbereitung auf die Abschlußprüfung

○ Eine 6monatige Nachbetreuungsphase

Die Nachbetreuungsphase verfolgt zwei Schwerpunkte:

- Teilnehmer, welche die Abschlußprüfung nicht erfolgreich abgelegt oder die sich wegen noch unzureichender Kenntnisse nicht zur Prüfung gemeldet haben, erhalten die Gelegenheit, fehlende **fachliche Qualifikationen** nachzuholen.
- Unter den gegenwärtigen Bedingungen des Arbeitsmarktes reicht eine fachliche Qualifizierung – als Voraussetzung für eine Beschäftigung gefordert – oftmals nicht aus. Hinzukommen muß ein positiver Gesamteindruck im Bewerbungs- und Auswahlverfahren, der dem Beschäftiger anzeigen soll, daß der künftige Arbeitnehmer nicht nur fachlich-funktional für die Arbeitsstelle qualifiziert ist, sondern auch in der Lage, sich in dem sozialen Umfeld der Arbeitsstelle zurechtzufinden (**extrafunktionale Qualifikationen**).

In Kooperation mit dem örtlichen Arbeitsamt soll mit gezielter Hilfe bei der Stellensuche in der Nachbetreuung versucht werden, das in der Folge längerfristiger Arbeits-

losigkeit häufig beobachtbare geringe Selbstvertrauen der Teilnehmer zu stärken und sie zu einer offensiven, realitätsgerechten Präsentation ihrer Fähigkeiten zu ermutigen. Für diese Phase wird der Sozialpädagoge weiter beschäftigt, und sie wird von der wissenschaftlichen Begleitung dokumentiert.

3 Die Vorbereitungsphase

3.1 Auswahl und Information der Teilnehmer

Aus den einzelnen Zielgruppen, die als Adressaten der Modellversuchsreihe gelten, sollten für den Modellversuch 25 Teilnehmer ausgewählt werden, und zwar:

- längerfristig Arbeitslose;
- Frauen ohne Berufsabschluß, besonders nach der Familienphase;
- Ausländer ohne Berufsabschluß mit in der Regel größeren Sprachproblemen und allgemeinen Bildungslücken.

Es wurde für sinnvoll erachtet, die Teilnehmergruppe möglichst in einem Verhältnis von 1:1:1 zusammenzusetzen; die Mischung der verschiedenen benachteiligten Gruppen ist eine Besonderheit gegenüber anderen Modellversuchen, die meist nur mit einer dieser Gruppen arbeiten. Sie soll Soziales Lernen fördern, indem Deutsche und Ausländer, Männer und Frauen, Jüngere und Ältere miteinander lernen. Die Teilnehmerbeschränkung auf 25 Teilnehmer ergibt sich aus den Erfahrungen mit Obergrenzen für Lerngruppen. Es wurde vermutet, daß aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit in Dortmund (um 17%) sich wesentlich mehr Arbeitslose für diese Bildungsmaßnahme interessieren würden, als Plätze zur Verfügung standen. Deshalb konnte auf übliche Rekrutierungsversuche über die örtliche Presse verzichtet werden. Statt dessen mußte das örtliche Arbeitsamt eine Vorauswahl unter einer Zahl von mehreren Hundert Arbeitslosen treffen, die nach den genannten Kriterien für die Modellversuchsmaßnahme in Frage kamen. Das Arbeitsamt bat die Wissenschaftliche Begleitung, bei der **Auswahl der Teilnehmer** behilflich zu sein. Die Karteikarten mit den abgekürzten Daten wurden von dem Arbeitsamtsberater und einem Mitglied der Wissenschaftlichen Begleitung gemeinsam gesichtet. Unberücksichtigt blieben im ersten Durchgang solche Personen, die

- ein deutliches Desinteresse an einer Bildungsmaßnahme wiederholt bekundet hatten,
- gesundheitlich stark beeinträchtigt waren (z. T. Schwerbehinderung);
- als Analphabeten angesehen werden mußten,
- eindeutig kein Interesse an einer Tätigkeit im Metallbereich zeigten und/oder andere längerfristige Berufserfahrungen hatten,
- unter 25 Jahre und wesentlich über 40 Jahre alt waren.

Das letzte Kriterium wurde aus förderrechtlichen Aspekten einerseits und im Blick auf die Vermittlungschancen andererseits festgesetzt: Personen unter 25 Jahren können in umfangreicher Weise in anderen Maßnahmen gefördert werden, und Teilnehmer, die zu Abschluß der Maßnahme älter als 48 Jahre wären, hätten trotz ihrer gerade erworbenen Qualifikation kaum noch eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Bei den nach dieser Eingrenzung potentiellen Teilnehmern differenzierten sich zwei Gruppen aus:

- 1) Arbeitslose mit in der Regel abgeschlossener Schulbildung (Hauptschulabschluß) und einschlägigen Berufserfahrungen aufgrund einer Ausbildung oder einer angelernten relativ qualifizierten Arbeitstätigkeit. Sie sind auf vielfältige Weise vom Strukturwandel betroffen und arbeitslos geworden, wie z. B. durch Rationalisierung/Betriebsschließung, und sie haben einen häufigen Betriebswechsel zu verzeichnen. Der Möglichkeit, eine Berufsausbildung im Erwachsenenalter aufzunehmen, stehen sie ambivalent gegenüber, haben aufgrund

der längerfristigen Arbeitslosigkeit zwar öfter darüber nachgedacht, dem Arbeitsamt gegenüber aber Zweifel und Unsicherheit bekundet. Dies einerseits, weil sie zweifeln, ob ihre Vermittlungschance auf dem Arbeitsmarkt sich tatsächlich nach solchen Anstrengungen bei finanziellen Entbehrungen verbessern würde, andererseits, weil eine längerfristige Umschulung nach so vielen Jahren der „Schul- und Lernentwöhnung“ für sie unüberschaubar wird. Generell haben sie aber Interesse bekundet, sich zu qualifizieren, wenn förderrechtliche Bestimmungen dieses möglich machen.

- 2) Arbeitslose ohne Schulabschluß und Berufsausbildung, die in verschiedenen Branchen sehr unterschiedliche Jobs und Saisonarbeiten ausführen. Etliche von ihnen haben eine Bergarbeiter-Anlernausbildung absolviert/abgebrochen, die aber keinen anerkannten Berufsabschluß darstellt. Einige von ihnen waren insgesamt länger arbeitslos als in einer Beschäftigung tätig. Ein mögliches Interesse an einer Umschulung war wegen der schlechten Schul- und Berufsausbildung von seiten der Arbeitsamtsberater gar nicht erfragt worden, weil bisher diese Zielgruppe nicht durch die AFG-Förderungsrichtlinien erfaßt wurde.

Bei Anwendung aller hier genannten Kriterien wurden ca. 80 Teilnehmer in die engere Auswahl genommen und zu einem Gruppeninformationsgespräch beim Arbeitsamt gebeten, wobei der betriebliche Ausbildungsleiter des Thyssenwerks Informationen zur Ausbildung im Betrieb gab. Das Interesse der Teilnehmer war überraschend groß, lediglich Frauen äußerten hier schon Bedenken und Abwehr, sich in einem Metallberuf umschulen zu lassen. Nach diesem unverbindlichen Informationstermin erfolgten zwei Beratungs- und Motivationsseminare, in denen speziell über die angestrebten Berufsbilder und den Modellversuch im einzelnen berichtet wurde bei parallel laufender sozialpädagogischer Beratung über die zu erwartenden finanziellen Unterstützungen (Unterhaltsgeld und ggf. Sozialhilfe) während der Teilnahme an dem Modellversuch. Die finanzielle Unterstützung wurde von allen Teilnehmern als wichtigste Entscheidungsgrundlage für eine Teilnahme angesehen. Sie äußerten die Sorge, bei einer Umschulung finanziell schlechter gestellt zu sein als bei der gegenwärtigen Unterstützungsleistung. Diese Sorge konnte von dem beratenden Sozialpädagogen, der besonders erfahren in der entsprechenden Gesetzes- und Verordnungsmaterie war, nicht hinreichend kurzfristig und eindeutig zerstreut werden, weil die förderrechtlichen Regelungen langwierig und unübersichtlich waren.

Die Intention der Seminare war es, die Teilnehmer so zu informieren, daß sie danach eine begründete Entscheidung über eine Teilnahme treffen sollten, um möglichst Abbruchquoten zu minimieren und die Teilnehmer nicht mit weiteren „unvollendeten“ Bildungskarrieren zu belasten. Inzwischen haben einige Teilnehmer die Maßnahme abgebrochen, weil sie mit dem gewährten Unterhaltsgeld keine Auskommenschancen für sich und ihre Familien sahen. Diese Abbrüche hätten mit großer Wahrscheinlichkeit vermieden werden können, wenn die Teilnehmer vor Beginn des Modellversuchs über die tatsächliche Höhe ihres Unterhaltsgeldes informiert gewesen wären oder wenn es gesetzliche Möglichkeiten gäbe, Teilnehmern an beruflichen Qualifikationsmaßnahmen ein Unterhaltsgeld zu zahlen, das in einer vertretbaren Relation zum Durchschnitts-Einkommen im angestrebten Beruf liegt. Mehrere Ausländer verzichteten auf eine Teilnahme, weil sie sich entweder zu alt fühlten, nur an einer Anlern Tätigkeit interessiert waren oder sich trotz Zusage einer speziellen Förderung grundlegend aufgrund ihrer unzureichenden Schul- und Deutschkenntnisse überfordert fühlten.

Von den 42 Teilnehmern, die an den Seminaren teilgenommen hatten, entschieden sich 32 Teilnehmer für diese berufliche Qualifizierungsmaßnahme, so daß der Modellversuch mit 6 Teilnehmern mehr begann als geplant. Die etwas höhere Eingangszahl kam dadurch zustande, daß auf eine Vorauswahl der Teil-

nehmer durch den Betrieb verzichtet worden war und statt dessen jedem die Chance der Erprobung in der Vorbereitungsphase eingeräumt werden sollte.

3.2 Pädagogische Gestaltung der Vorbereitungsphase

Die pädagogische Gestaltung der Vorbereitungsphase wurde im Lehrkräfte-Team abgestimmt. Eine solche Abstimmung hat sich gerade in beruflichen Bildungsmaßnahmen für lernungsgewohnte Langzeitarbeitslose als unabdingbar erwiesen, da in der Regel ein nicht „eingespieltes“ Lehrkräfte-Team (Ausbilder, Berufsschullehrer, Sozialpädagoge) kaum über erprobte Erfahrungen mit dieser Zielgruppe verfügt.

Für die Vorbereitungsphase wurden folgende **Grobrichtlinien** entwickelt:

- bei der Vermittlung des Unterrichtsstoffs soll am Können der Teilnehmer angeknüpft werden (dieses gilt es zu ermitteln);
- es sollen solche Defizite abgebaut werden, die den Kriterien „berufsrelevant/für die Umschulungsphase als Voraussetzung notwendig“ entsprechen;
- die so ermittelten Lernangebote sollen, in Theorie und Praxis ineinandergreifend, vermittelt werden; dies bedingt eine **kontinuierliche und enge (Planungs- u. Durchführungs-)Kooperation zwischen dem Lehrpersonal**;
- um die integrierten Aufgaben des Lehrkräfte-Teams zu gewährleisten, wird im Modellversuch praxisbezogene, kontinuierliche Fortbildung in Form eines „In-service-Trainings“ praktiziert, d. h., die Lehrkräfte vermitteln sich ihre jeweiligen Erfahrungen und Kompetenzen – unter Einbezug der wissenschaftlichen Begleitung – gegenseitig.

Inhalte: Inhaltliche Grundlage bildet der vom Betrieb vorgelegte Lehrplan im Sinne eines ergänzungs- und veränderungsfähigen Curriculums. Eine intensive Beschäftigung mit diesem Lehrplan hinsichtlich seiner Umsetzbarkeit wird regelmäßig im Rahmen der Teamsitzung gewährleistet.

Methodisches Vorgehen: Die Lernorganisation ist so angelegt, daß der Wechsel von Theorie- zu Praxisphasen grundsätzlich von der Konzentrationsfähigkeit der erwachsenen Lerner abhängig gemacht wird. Generell soll zunächst so eingestiegen werden, daß in den Vormittagsstunden verstärkt Theorie, in den Mittags- und Nachmittagsstunden eher Praxis laufen soll. Das heißt, der erlernte Stoff kann konkret bearbeitet, die theoretischen Aufgaben können praktisch umgesetzt werden. Ausbilder und Lehrer arbeiten so weitgehend Hand in Hand.

Innere Differenzierung im Theorieunterricht und in der Werkstattpraxis:

Wie zuvor beschrieben, verfügen die erwachsenen Teilnehmer über jeweils spezifische Vorkenntnisse und Vorerfahrungen aus ihrer bisherigen Lern- und Lebensbiographie, auf die angemessen und differenziert eingegangen werden muß. Da aber nun auf keine zielgruppenadäquaten didaktischen Konzeptionen zurückgegriffen werden kann – nicht zuletzt soll dies ja eine Aufgabe der Modellversuchsreihe sein – haben wir uns vorläufig entschieden, verschiedene Differenzierungen zu erproben, wie z. B.:

Wir haben keinen Fächerkanon im schulischen Sinne installiert, sondern versuchen, ein Thema in einem für die Lernenden als **Lerneinheit** zu erfassenden Umfang zu präsentieren. Durch eine **projektorientierte Werkstattpraxis** versuchen wir das gleiche Prinzip einzulösen.

Um unseren Lernern ein individuelles Üben/Wiederholen bzw. Festigen und Vertiefen des im theoretischen Unterricht eingeführten Stoffes zu ermöglichen, haben wir regelmäßig stattfindende **Silentien** eingerichtet: jeden Nachmittag finden diese Arbeitsphasen statt, auf freiwilliger Basis und unter einem von den Lernern mitgesteuerten Einbezug des Lehrers. So sollen die Silentien sowohl den Charakter individueller Stillübungsphasen tragen als auch individueller Stützphasen mit dem Lehrer.

Längerfristig ist angestrebt, ein **Tutorensystem** zu praktizieren; dies kann aber erst versucht werden, wenn eine entsprechende Gruppenatmosphäre entstanden ist.

4 Konzept der Wissenschaftlichen Begleitung

4.1 Dokumentation des Modellversuchsablaufs und Hinweise auf generalisierbare Erfahrungen

Die Wissenschaftliche Begleitung hat sich drei Aufgaben gestellt: Der Ablauf des Modellversuchs und die in der Praxis der verschiedenen Ausbildungs- und Betreuungsphasen gemachten Erfahrungen sollen genau beschrieben werden. Daraus können solche Maßnahmeträger Anregungen gewinnen, die ähnliche Qualifizierungsangebote durchführen oder planen. Die Erfahrungen sollen darauf geprüft werden, inwieweit sie den Besonderheiten dieses Modellversuchs zuzuschreiben sind und was davon grundsätzlich in allen Maßnahmen dieser Art realisiert werden sollte.

Ein Beispiel: Schon zu Anfang des ersten Durchlaufs stellte sich heraus, daß die finanzielle Absicherung bereits zu **Beginn** der Maßnahme für die Teilnehmer in einer durchschaubaren und nachvollziehbaren Weise geklärt sein muß, weil sich sonst manche gar nicht erst für eine Teilnahme entschließen oder nach den ersten Tagen abbrechen (s. Abschnitt 3.1). Dieses Problem soll für den zweiten Durchlauf in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung möglichst frühzeitig gelöst werden, und ein praktikabler Weg dafür würde dann von der Wissenschaftlichen Begleitung dokumentiert.

4.2 Evaluation

Diese Aufgabe umfaßt zum einen die Prüfung, ob und inwieweit die Zielsetzung des Modellversuchs erreicht wird und welche Bedingungen und Umstände zum Erfolg oder zu Schwierigkeiten führen. Zwar arbeitet die Wissenschaftliche Begleitung unabhängig vom Modellversuchsträger, aber das gewählte Evaluationsverfahren sorgt dafür, daß die erworbenen Einsichten direkt in den laufenden Modellversuch eingebracht werden, so daß kurzfristige Korrekturen möglich sind. Auch dieser Prozeß der sogenannten „formativen“ Evaluation wird selbst wieder dokumentiert. Mit dem zweiten Durchlauf ergibt sich eine sehr gute Möglichkeit, die Erfahrungen und Einsichten aus dem ersten Durchlauf sofort zur Verbesserung der Konzeption zu nutzen.

Zum anderen werden aus den gewonnenen Einsichten Anregungen zur Veränderung von problem erzeugenden Strukturen und Randbedingungen entwickelt. Für die bereits beispielhaft genannte Frage der finanziellen Absicherung der Teilnehmer werden Vorschläge zur Verbesserung des Antrags- und Bewilligungsverfahrens bei der Arbeitsverwaltung gemacht und grundsätzliche Recherchen darüber vorbereitet, wie hoch eine solche finanzielle Absicherung für diesen Personenkreis unter Würdigung seiner besonderen Lebenssituation tatsächlich sein müßte und welche begleitenden Hilfen zur Lebensbewältigung erforderlich sind.

4.3 Verfolgung einer speziellen Fragestellung von grundsätzlichem wissenschaftlichem Interesse: die lebensgeschichtlich erworbene Selbstdeutung der eigenen Leistung

Für die Zielgruppe der Modellversuchsreihe werden als besondere Probleme die sogenannte Lernungewohntheit und die hohen Abbruchquoten bei Qualifizierungsmaßnahmen diskutiert. Ein theoretischer Zugang zu dieser Problematik ergibt sich über das **Selbstkonzept** der Teilnehmer von ihrer Lernfähigkeit und ihrer Leistungsfähigkeit in beruflichen Anforderungssituationen. Von diesem Selbstkonzept hängt die Motivation der Teilnehmer, eine Berufsbildung auch bei inneren und äußeren Schwierigkeiten bis zum Ende durchzustehen und sich den Anforderungen zu stel-

len, wesentlich ab und zu einem nicht wesentlichen Teil auch die Fähigkeit, die gestellten Anforderungen erfolgreich zu meistern. Üblicherweise werden diese Zusammenhänge mit Hilfe verschiedener psychologischer Theorien des Selbstkonzepts und seiner Zusammenhänge mit Lernleistung und Einschätzung der aktiven Beeinflussbarkeit der Lebenssituation thematisiert. Die theoretischen und methodischen Wege des Forschungsansatzes sollen hier nicht weiter dargelegt werden, sie werden im Bericht der Wissenschaftlichen Begleitung ausführlich dokumentiert.

Die Arbeitsgruppe der Wissenschaftlichen Begleitung geht jedoch einen anderen Weg. Sie möchte dafür einen Ansatz aus der Wissenssoziologie fruchtbar machen, der die soziale Verteilung von kollektiv geteilten Deutungsmustern untersucht. Für die Zwecke der Wissenschaftlichen Begleitung dieses Modellversuchs interessieren dabei nur solche Deutungsmuster, die sich auf das Selbstbild der eigenen Lernfähigkeit und Leistungsfähigkeit in beruflichen Anforderungssituationen beziehen. Ebenso wie in der kognitions- und sozialpsychologischen Selbstkonzeptforschung wird hier davon ausgegangen, daß diese Selbstdeutungen einen wesentlichen Einfluß auf die Planung von Handlungen haben und auch auf die nur teilbewußten Antriebe und Motivationen für Handeln und Verhalten. Der Akzent dieses Zugangs liegt aber auf dem Umstand, daß diese Deutungen im Prozeß der Sozialisation von der sozialen Umwelt übernommen und internalisiert wurden. Wenn man solche Deutungen wirksam verändern möchte, muß man an den Prozeß ihrer Entstehung und Übernahme anknüpfen. Das erfordert die Hinzunahme eines zweiten theoretischen Ansatzes: den der **pädagogischen Biographieforschung**. Hier wird eben jener Prozeß der Übernahme von kollektiven Deutungen in die eigene Selbstdeutung unter dem Aspekt untersucht, wie er in den erzählten und erzählbaren individuellen Lebensgeschichten deutlich wird.

Die ermittelten Selbstdeutungen der Teilnehmer werden bereits im Verlauf des Modellversuchs selbst mit ihnen in pädagogischer Absicht thematisiert. Den Teilnehmern soll dabei deutlich werden, daß ihre Selbstdeutungen nur teilweise ihren realen Fähigkeiten entsprechen, daß sie großenteils Übernahme von Fremdzuschreibungen aus ihrer Lebenswelt sind. Diese präsentiert kollektive Deutungsmuster, welche den besonderen Bedingungen des einzelnen nur unzulänglich gerecht werden können. Wenn z. B. Teilnehmer als Selbstdeutung der eigenen Lernfähigkeit äußern „Entweder man kann es, oder man kann es nicht“, dann ist dies ein übernommenes kollektives Deutungsmuster aus ihrer Lebenswelt, das häufig die individuelle Lernfähigkeit blockiert, indem ernsthafte, intensive und in Teilschritten geplante Anstrengungen gar nicht erst unternommen werden.

Der methodische Zugang zu diesen Selbstdeutungen geschieht über **fokussierte Intensivinterviews**, die auf Tonträger aufgenommen und transkribiert werden. Die Interviews werden im Verlauf der insgesamt 2 1/2- bis 3jährigen Qualifizierungs- und Betreuungsphase mehrfach wiederholt, so daß auch die Veränderungen sichtbar werden können. Leider erlaubt der finanzielle Rahmen der Modellversuchsreihe keine Kontrollgruppenuntersuchung, so daß solche Veränderungen nicht sicher auf das Treatment des Modellversuchs zurückgeführt werden können.

Die analysierten Selbstdeutungen werden in anonymisierter Form mit den Teilnehmern in sogenannten Verfügungsstunden besprochen, die unter der Leitung des Sozialpädagogen durchgeführt werden und in die sowohl das Ausbildungsteam als auch die Arbeitsgruppe der Wissenschaftlichen Begleitung einbezogen werden. Ohne bereits eine Auswertung aller Interviews der Vorbereitungsphase vorgenommen zu haben, lassen sich einige Selbstkonzept-Typologien skizzieren.

Der **erste Typus** formuliert seine Situations-Deutung: Ich will alles tun, damit ich diese letzte Chance schaffe. Er zeigt eine hohe Anpassungsbereitschaft an die Anforderungen des Modellversuchs und projiziert seine Ängste auf unabwägbar, außer ihm liegende Bedingungen, die zum Abbruch der Ausbildung führen könnten.

Er demonstriert den Typus des „Ungebrochenen“, der seine letzte Chance mit Entschiedenheit packt. Gleichzeitig aber ist zu spüren, daß eine Kumulation neuer Negativerfahrungen sein Selbstbild stark erschüttern würde. Die Stabilität seines Leistungsverhaltens ist in hohem Maße von kontinuierlichen Erfolgserlebnissen abhängig. Diese sind z. B. durch das didaktische Prinzip der „kleinschrittigen“ Vorgehensweise gegeben.

Der **zweite Typus** formuliert seine Selbst-Deutung auch nach dem Muster: „meine letzte Chance“, aber schon mit starken Selbstzweifeln durchsetzt. Offenbar hat sich bei ihm die Erfahrung längerfristiger Arbeitslosigkeit darin niedergeschlagen, daß er ein bereits „gebrochenes“ Selbstkonzept besitzt. Dies findet Ausdruck in Formulierungen wie „bis jetzt kann ich das, und wenn das nicht viel schlimmer wird, kann ich das weitere (im Modellversuch) auch schaffen“. Bei ihm besteht die Angst, Zukunftserwartungen nicht erfüllen zu können.

Für diesen Typus sind die „Silentien“ und Stützkurse zu Beginn des Modellversuchs unverzichtbar.

Der **dritte Typus** repräsentiert das seit der Marienthal-Studie bekannte Deutungsmuster von Langzeit-Arbeitslosen: Eine lebensgeschichtlich, kaum ausgereifte berufliche Identität läßt sie keine produktiven Ansprüche an eine Qualifizierung stellen. Ihre Lebensweise ist auf Strategien der alltäglichen Lebensbewältigung gerichtet, es geht darum, eine „Normalität“ des

Lebens materiell aufrecht zu erhalten. Bei ihnen geht dauerhafte Arbeitslosigkeit mit zunehmender Verarmung einher.

Diese Gruppe ist hoch abbruchgefährdet, gelingt es nicht, ihre materielle Lebensreproduktion zu sichern.

Die Auswertung der Interviews und die Rückkopplung mit dem Ausbildungs-Team und den Teilnehmern sind als fortlaufender Prozeß angelegt und ein Kernpunkt der inhaltlichen Kooperation zwischen Wissenschaftlicher Begleitung und Modellversuchsmitarbeitern.

5 Ausblick

Der Ablauf des Modellversuchs intendiert, daß die Ergebnisse kontinuierlich protokolliert und veröffentlicht werden. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen damit sowohl in den 2. Durchgang des Modellversuchs, der im Frühjahr 1987 beginnt, wie auch in die konzeptionellen Planungen externer Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen eingehen. Insofern könnte die Modellversuchsreihe, wenn sie ihre Ergebnisse fortlaufend dokumentiert, einen wichtigen Beitrag zur erwachsenenpädagogischen Gestaltung der „**Qualifizierungsoffensive**“ von Bundesregierung, Bundesanstalt für Arbeit, Wirtschaft und Gewerkschaften leisten, die als ein wesentliches Ziel die Verbesserung der Umschulungschancen von Langzeitarbeitslosen intendiert.

Am Modellversuch beteiligte Personen:

Fachliche Betreuung

Privatdozent Dr. Werner Markert; Bundesinstitut für Berufsbildung

Wissenschaftliche Begleitung

Dr. Wolfgang Nieke; Akademischer Rat am Institut für Migrationsforschung, Ausländerpädagogik und Zweitsprachendidaktik der Universität – Gesamthochschule – Essen; Leiter der Wissenschaftlichen Begleitung, 4300 Essen 1, Universitätsstraße 11

Dr. Sybille Peters; Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Berufspädagogik am Fachbereich 2 an der Universität – Gesamthochschule – Essen; Mitglied der Arbeitsgruppe der Wissenschaftlichen Begleitung

Dipl.-Päd. Rosemarie Klein; Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Essen; hauptamtlich für den Modellversuch tätig; zu einer Hälfte wissenschaftliche Begleitung, zur anderen Hälfte Koordination

Durchführungsträger

Reinhold Jende; Ausbildungsleiter des Magnetwerks Dortmund der THYSEN Edelstahlwerke AG; Leiter des Modellversuchs, 4600 Dortmund 41, Ostkirchstraße 177

Guntram Lange; Dipl.-Sozialpäd. und Berufsschullehrer für Sozialpäd. und Politik; Sozialpäd. Betreuer im Modellversuch

Andreas Weiner; Berufsschullehrer für Maschinenbau und Deutsch; Theorielehrer im Modellversuch bis einschließlich August 1986

Michael Pawelczik; Berufsschullehrer für Maschinenbau und Physik; Theorielehrer im Modellversuch seit September 1986

Friedhelm Wulf; Maschinenbautechniker; Ausbilder im Modellversuch für die Vorbereitungsphase und die Metallgrundbildungsphase

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Dr. Laszlo Alex / Ursula Beicht / Manfred Brandt / Reinhard Buschendorf / Jürgen Holzschuh / Rolf Kleinschmidt / Dr. Werner Markert / Klaus Pampus und Susanne Wiederhold; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Dr. Hermann Schmidt; Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung

Hans-Jürgen Allert; Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Heinemannstraße 2, 5300 Bonn 2

Walter Hirsch; Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Straße 104, 8500 Nürnberg 30

Reinhold Jende; THYSEN Edelstahlwerke AG – Magnetwerk Dortmund –, Ostkirchstraße 177, 4600 Dortmund 41

Rosemarie Klein; Universität Essen, Universitätsstraße 11, 4300 Essen 1

Erika Niehoff; Hochschule für Wirtschaft und Politik, Von-Melle-Park 9, 2000 Hamburg 13

Dr. Wolfgang Nieke; Institut für Migrationsforschung, Ausländerpädagogik und Zweitsprachendidaktik der Universität – Gesamthochschule – Essen, Universitätsstraße 11, 4300 Essen 1

Dr. Sibille Peters; Universität – Gesamthochschule – Essen, Fachbereich 2, Universitätsstraße 11, 4300 Essen 1

Ursula Beicht / Jürgen Holzschuh / Susanne Wiederhold

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Bestand und Nutzungsstrukturen 1984

Im Rahmen seiner Aufgabe, die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) zu unterstützen, erhebt das Bundesinstitut für Berufsbildung in regelmäßigen Abständen wichtige Strukturdaten bei diesen Bildungseinrichtungen. Aktuelle Angaben sind erforderlich, um Entwicklungen aufzeigen zu können und damit Grundlagen für bildungspolitische Entscheidungen und Planungen zu schaffen. Zuletzt wurde im Jahr 1985 eine Totalerhebung bei den ÜBS durchgeführt, in denen im Jahr 1984 Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung stattfanden. Im nachfolgenden Beitrag werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Erhebung vorgestellt, wobei einführend kurz auf die Bedeutung und die finanzielle Förderung der ÜBS eingegangen wird.

1 Zur Bedeutung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die überbetriebliche Ausbildung hat im dualen System betrieblicher und berufsschulischer Ausbildung die Aufgabe, den betrieblichen Teil zu ergänzen. Sie ist vor allem für die Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen in kleinen und mittleren Betrieben – schwerpunktmäßig im Handwerk – von Bedeutung. Die Ausbildung wäre ohne ergänzende überbetriebliche Lehrgänge in vielen dieser Betriebe nicht möglich. Als Gründe hierfür spielen v. a. die starke fachliche Spezialisierung der Betriebe, der rasche technologische Wandel und ökonomische Gesichtspunkte eine Rolle. [1]

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Bund und Länder paritätisch zusammenwirken, hat am 30. April 1980 ein Thesenpapier zur finanziellen Förderung der beruflichen Bildung in den 80er Jahren verabschiedet, in dem er zur Notwendigkeit der überbetrieblichen Ausbildung u. a. folgendes feststellte:

„Zwei in ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung gegenläufige Tendenzen machen zunehmend überbetriebliche Ausbildung als Ergänzung der betrieblichen Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben notwendig: die Tendenz zur Verbreiterung der beruflichen Grundbildung und die Tendenz zur Automatisierung der Arbeitsabläufe und Spezialisierung der Betriebe.

So weit in Ausbildungsgängen eine fachliche Spezialisierung und eine ständige Anpassung an den technischen Fortschritt oder ein Ausgleich für eine zu einseitige fachliche Spezialisierung erforderlich sind und im Betrieb nicht vermittelt werden, ist überbetriebliche Ausbildung notwendig, um die betriebliche Fachbildung zu ergänzen.“

Die Bildungsstätten, in denen die überbetriebliche Ausbildung durchgeführt wird, stehen meist in der Trägerschaft von Wirtschaftsorganisationen wie Kammern, Kreishandwerkerschaften, Innungen, Fachverbänden usw. Vor allem im Bereich des Handwerks werden teilweise auch Werkstätten in Berufsschulen für die Durchführung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen genutzt; sie rechnen nicht zu den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im eigentlichen Sinne.

In der Mehrzahl der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten finden neben Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung auch berufsvorbereitende Maßnahmen, berufliche Fortbildung, Umschulung usw. statt. Entsprechend dem multifunktionalen Nutzungsspektrum dieser Bildungseinrichtungen hat sich inzwischen die Bezeichnung „überbetriebliche Berufsbildungsstätte“ eingebürgert. Sie beschreibt die tatsächliche Rolle dieser Einrichtungen weitaus treffender als die auf den Sektor der Erstausbildung eingeeengte ursprüngliche Bezeichnung „überbetriebliche Ausbildungsstätte“ (ÜAS).

Der Hauptausschuß des BIBB hat zuletzt im Dezember 1985 in seiner Empfehlung an die Bundesregierung zur weiteren finanziellen Förderung der ÜBS die Bedeutung und die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten dieser Bildungszentren hervorgehoben:

„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 Ausbildungsplatz 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, die multifunktionalen Nutzungsmöglichkeiten der Stätten dauerhaft zu erhalten und für künftige Anforderungen an die berufliche Bildung konsequent weiterzuentwickeln.“

Die in Zukunft zurückgehenden Lehrlingszahlen werden sich zwar auch im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung auswirken. Die mit der Einführung neuer Technologien einhergehenden Veränderungen der Qualifikationsanforderungen könnten jedoch längere Phasen der überbetrieblichen Unterweisung erforderlich machen. Darüber hinaus wird die Ausbildungsqualität für die Betriebe bei der Werbung um Nachwuchskräfte ein wichtiges Argument sein. Dabei werden die ÜBS im Hinblick auf die Ausbildungsqualität und damit die Attraktivität der Ausbildung in kleineren und mittleren Betrieben eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Unbestritten werden auf die ÜBS insbesondere auch im Zusammenhang mit den neuen Technologien verstärkt Aufgaben im Bereich der Weiterbildung zukommen, so daß eine Kapazitätsauslastung gesichert sein wird, auch wenn die Teilnehmerzahlen bei der überbetrieblichen Unterweisung rückläufig sind.

2 Finanzielle Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die Errichtung, die Ausstattung und der Betrieb der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sind mit hohen Kosten verbunden. [2]

Nach Aussage des Handwerks repräsentieren die in seinem Bereich geschaffenen Bildungsstätten einen Vermögenswert von ca. 2,5 Mrd. DM; die jährlichen Kosten für den Betrieb der Bildungsstätten belaufen sich auf rd. 273 Mio. DM. [3]

Die Wirtschaft braucht jedoch die für ihre Bildungsstätten erforderlichen Mittel nicht ausschließlich selbst aufzubringen. Bund, Länder und Bundesanstalt für Arbeit leisten eine erhebliche finanzielle Unterstützung. Dabei handelt es sich um Zuschüsse zur Errichtung, Erweiterung, Ausstattung der Bildungsstätten, Zuschüsse zu den laufenden Betriebskosten sowie Zuschüsse zu den Kosten für Lehrgänge und Internatsunterbringung der Teilnehmer.

Seit 1973 besteht das Schwerpunktprogramm des Bundes zum Ausbau der überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Die im Haushalt des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft hierfür bereitstehenden Mittel werden seit 1978 vom Bundesinstitut für Berufsbildung vergeben. Nach diesem Programm wurden in den Jahren 1974 bis 1985 Bau, Erweiterung und Ausstattung von

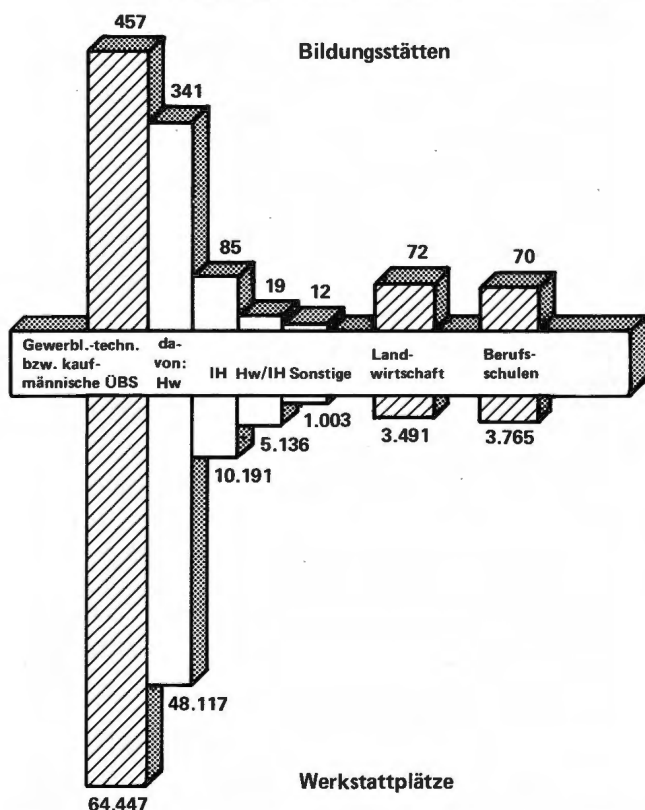
ÜBS durch Zuschüsse in Höhe von rd. 1,73 Mrd. DM gefördert. [4] Fördervoraussetzung ist, daß die betreffenden Werkstattplätze tagsüber zu mindestens 80 Prozent für überbetriebliche Ausbildung genutzt werden. [5] Darüber hinaus können Zuwendungen zu den laufenden Kosten für Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung gewährt werden. [6] Hierfür wurden von 1975 bis 1985 100,7 Mio. DM zur Verfügung gestellt. [7] Die Ausstattung der ÜBS mit neuen Technologien wird aufgrund eines Beschlusses der Bundesregierung seit diesem Jahr verstärkt unterstützt. Für die Jahre 1986 bis 1988 sind im Haushalt des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft hierfür insgesamt 50 Mio. DM zusätzlich vorgesehen. Damit wird die zunehmende Bedeutung der ÜBS für die Vermittlung von Kenntnissen im Bereich der neuen Technologien auch durch die finanzielle Förderung bestätigt. [8]

3 Ergebnisse der ÜBS-Erhebung 1984

Die Ende 1985 durchgeführte schriftliche Befragung richtete sich an alle Bildungsstätten, in denen im Jahr 1984 Maßnahmen der überbetrieblichen Unterweisung als Ergänzung der betrieblichen Erstausbildung stattfanden. Ausgewertet wurden die Daten von 599 Bildungsstätten. [9] Wie aus Schaubild 1 hervorgeht, handelt es sich dabei um 457 gewerblich-technische bzw. kaufmännischen ÜBS [10], 72 landwirtschaftliche ÜBS und 70 Berufsschulen. Im Jahr 1984 standen in den erfaßten Bildungsstätten insgesamt 71 703 Werkstattplätze zur Verfügung, davon befanden sich 64 447 in den gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS, 3 491 in den landwirtschaftlichen ÜBS und 3 765 in den Berufsschulen.

Schaubild 1: Die Struktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten 1984

— Anzahl der Stätten und der Werkstattplätze —



Die vorangegangene Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Stand 31.12.1981 [11] hatte noch einen Gesamtbestand von 605 in Betrieb befindlichen Stätten ergeben. Der Rückgang um sechs Bildungsstätten ist damit zu erklären, daß sich die Anzahl der Berufsschulen mit Nutzung für überbetriebliche Ausbildung von 87 in 1981 auf 70 in 1984 verringert hat. Läßt man die Berufsschulen, deren Plätze i. d. R. nur sporadisch

für überbetriebliche Ausbildung genutzt werden, außer Betracht, ist die Anzahl der erfaßten ÜBS von 518 in 1981 auf 529 in 1984 angestiegen. Hieraus kann jedoch keine Schlußfolgerung auf die Anzahl der in diesem Zeitraum neu errichteten ÜBS gezogen werden, da eine Reihe ehemals bestehender Provisorien oder veralteter Stätten durch Neubauten ersetzt wurde.

Seit der letzten Erhebung hat sich die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden Werkstattplätze von 67 764 auf 71 703 erhöht. Der Zuwachs von 5,8 Prozent erscheint zunächst relativ bescheiden. Der Zeitvergleich ergibt jedoch, daß die Zahl der in Anspruch genommenen Werkstattplätze in Berufsschulen noch stärker zurückgegangen ist, als die Abnahme der Zahl der genutzten Berufsschulen vermuten läßt. Wurden 1981 noch 5 904 Berufsschulplätze gezählt, waren es 1984 nur 3 765. Mit der Verringerung um rd. 36 Prozent setzt sich der auch im Vergleich zu früheren Erhebungen [12] zu beobachtende Trend fort, daß die Wirtschaft vermehrt eigene Einrichtungen schafft bzw. vorhandene ÜBS ausbaut. Bleiben die Berufsschulen bei Betrachtung der Entwicklung der Werkstattplätze unberücksichtigt, ist eine Zunahme der in Betrieb befindlichen Plätze um nahezu 10 Prozent, von 61 860 in 1981 auf 67 938 in 1984, zu verzeichnen.

Die im folgenden dargestellten Ergebnisse für das Jahr 1984 beziehen sich ausschließlich auf die *gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS*, die den weitaus größten Anteil an den untersuchten Bildungsstätten einnehmen. Auf die landwirtschaftlichen ÜBS und die Berufsschulen wird hier nicht tiefer eingegangen. Sie unterscheiden sich in der Werkstatt- bzw. Nutzungsstruktur so stark von den gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS, daß eine getrennte Betrachtung notwendig ist, die jedoch den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen würde. [13]

Werkstattstruktur der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS 1984

Von den 64 447 Werkstattplätzen in den gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS, die sich 1984 in Betrieb befanden, sind rund drei Viertel dem Handwerksbereich zuzurechnen. 16 Prozent der Werkstattplätze entfallen auf den Bereich Industrie und Handel und 8 Prozent stehen gemeinsam für Handwerk sowie Industrie und Handel zur Verfügung. 2 Prozent der Werkstattplätze bestehen in den sonstigen Stätten, bei denen es sich vor allem um schweißtechnische Kursstätten handelt.

Wie sich der Bestand an Werkstattplätzen auf die verschiedenen *Werkstattkategorien* verteilt, zeigt Tabelle 1. Die Werkstätten der Metalltechnik sind mit 39 Prozent der Gesamtplatzzahl am stärksten vertreten, gefolgt von der Bautechnik mit 26 Prozent und der Elektrotechnik mit 10 Prozent. Von quantitativer Bedeutung sind noch die Bereiche Holztechnik mit 7 Prozent, Farbtechnik und Raumgestaltung sowie Körperpflege mit jeweils 4 Prozent und Ernährung und Hauswirtschaft mit 3 Prozent der Werkstattplätze. Die übrigen Werkstattkategorien spielen mit Anteilen von jeweils weniger als 2 Prozent der Werkstattplätze nur eine untergeordnete Rolle. (Tabelle 1, s. S. 187)

Im Handwerk entspricht die Verteilung der Werkstattplätze auf Werkstattkategorien weitgehend der Gesamtstruktur. In Industrie und Handel ist dagegen eine noch stärkere Konzentration auf die Werkstätten der Metalltechnik zu verzeichnen, die 54 Prozent der Werkstattplätze in diesem Bereich abdecken. Bei den gleichzeitig für Handwerk und Industrie/Handel eingerichteten ÜBS dominieren die Werkstätten der Bautechnik mit 42 Prozent der Plätze; dies kann darauf zurückgeführt werden, daß die gemeinsame Stufenausbildungsordnung in der Bauwirtschaft, die sehr hohe Anteile an überbetrieblicher Ausbildung vorschreibt, in diesem Bereich eine besondere Kooperation zwischen Handwerk und Industrie gefördert hat. Bei den sonstigen ÜBS sind nahezu ausschließlich Werkstätten der Metalltechnik vertreten, wobei dies — wie bereits erwähnt — insbesondere Schweißwerkstätten sind.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Anzahl der Werkstattplätze in den einzelnen *Bundesländern*. Über ein Viertel der

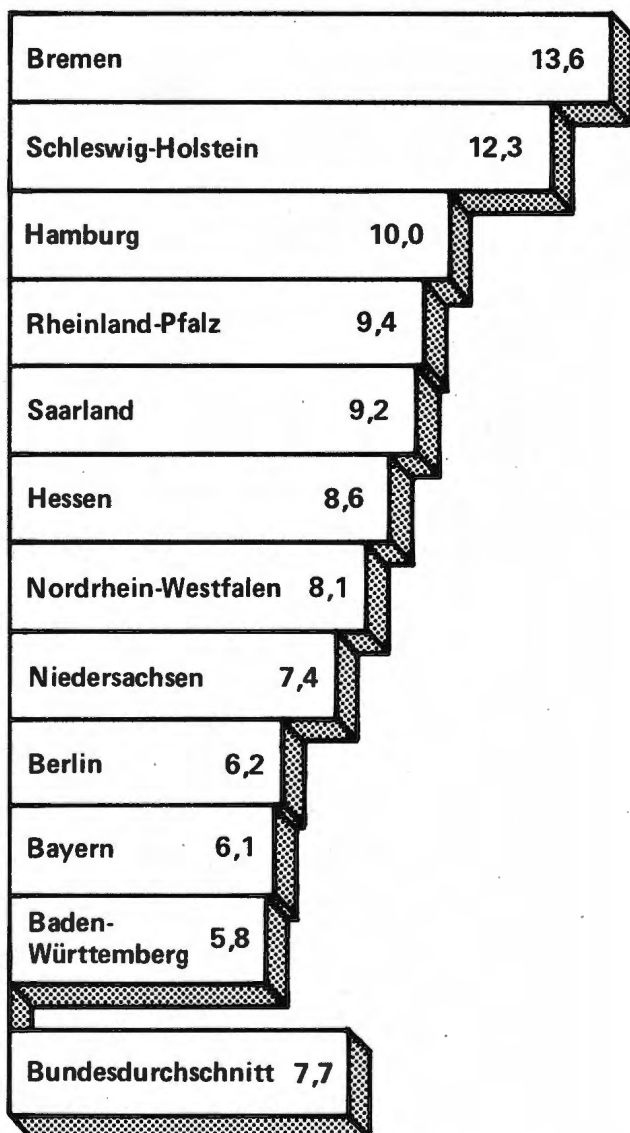
Werkstattplätze befindet sich in Nordrhein-Westfalen, an zweiter Stelle liegt Bayern mit 15 Prozent, gefolgt von Baden-Württemberg mit 12 Prozent der Werkstattplätze. Berlin, Saarland, Bremen und Hamburg weisen demgegenüber mit jeweils unter 3 Prozent nur einen relativ geringen Werkstattplatzanteil auf. (Tabelle 2, s. S. 188)

Diese Zahlen geben selbstverständlich noch keinen Aufschluß über die bundeslandspezifische Versorgung der Auszubildenden mit überbetrieblichen Ausbildungsplätzen. Um hierüber Aussagen treffen zu können, müssen die Werkstattplätze in den einzelnen Bundesländern in Relation zu den jeweiligen Auszubildendenzahlen betrachtet werden. Hierzu kann z. B. die Zahl der Werkstattplätze je 100 Auszubildende eines Bundeslandes ermittelt werden; diese Meßziffer wird als „Werkstattplatzdichte“ bezeichnet.

Schaubild 2 gibt das Ergebnis einer Berechnung der Werkstattplatzdichte bezogen auf das Handwerk wieder. [14] Auf eine Einbeziehung von Industrie und Handel wurde wegen der vergleichsweise wesentlich geringeren Bedeutung der überbetrieblichen Unterweisung in diesem Bereich verzichtet, die sich ja auch in der relativ niedrigen Zahl an Werkstattplätzen niederschlägt.

Schaubild 2: Werkstattplatzdichte bezogen auf das Handwerk nach Bundesländern 1984 *)

– Platzzahl je 100 Auszubildende im Handwerk –



*) Berücksichtigt wurden auch die Werkstattplätze, die für Handwerk und Industrie und Handel gemeinsam zur Verfügung stehen.

Hinsichtlich der Werkstattplatzdichte im Handwerk liegen Bremen mit 13,6, Schleswig-Holstein mit 12,3 und Hamburg mit 10,0 Werkstattplätzen je 100 Auszubildende an der Spitze. Die Schlußlichter bilden dagegen Berlin mit 6,2, Bayern mit 6,1 und Baden-Württemberg mit 5,8 Werkstattplätzen je 100 Auszubildende. Im Bundesdurchschnitt beträgt die Werkstattplatzdichte 7,7 Plätze je 100 Handwerkslehrlinge. Zu berücksichtigen ist bei diesen Zahlen allerdings, daß sie nur einen relativ groben Anhaltspunkt für die Beurteilung der Versorgungslage geben können, da sie z. B. keine Aussagen über regionale Versorgungsungleichgewichte innerhalb der Flächenstaaten oder über die Situation in den einzelnen Ausbildungsberufen zulassen.

Nutzung der Werkstätten der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS 1984

Wie bereits eingangs ausgeführt wurde, werden die Werkstattkapazitäten der ÜBS nicht nur für die überbetriebliche Unterweisung, sondern darüber hinaus auch für eine Reihe anderer Maßnahmen der beruflichen Bildung genutzt. Bei der Erfassung der Nutzungszeiten der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS wurden folgende Maßnahmearten unterschieden:

- Überbetriebliche Unterweisung als Ergänzung der betrieblichen Erstausbildung.
- Sonstige Maßnahmen der Erstausbildung; darunter fallen Prüfungen und Prüfungsvorbereitungskurse, außerbetriebliche Vollausbildung, Berufsschulunterricht, fachpraktische Unterweisung im Rahmen des Berufsgrundbildungsjahres.
- Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen; darunter sind Meisterausbildung, Umschulung und sonstige berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu verstehen.
- Sonstige berufliche Bildungsmaßnahmen; dazu rechnen insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen, Praktikantenausbildung sowie Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation.

Die Nutzungszeiten wurden zum einen für die normale Tagesnutzung (Montag bis Freitag, tagsüber bis ca. 18.00 Uhr) erfaßt. Da in einer Reihe von Bildungsstätten jedoch auch am Abend und am Wochenende Bildungsmaßnahmen stattfinden, wurden diese Belegungszeiten ebenfalls erhoben. Hierbei wurde allerdings nur zwischen den beiden Kategorien Weiterbildung und den übrigen beruflichen Bildungsmaßnahmen differenziert, weil davon auszugehen war, daß in den ÜBS am Abend und am Wochenende überwiegend Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Tagesnutzung

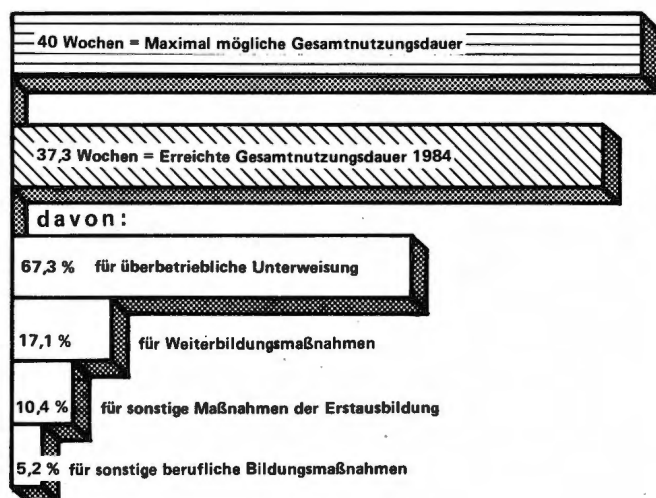
In Tabelle 3 (S. 188) sind die durchschnittlichen Nutzungszeiten der Werkstätten insgesamt und für die unterschiedlichen Maßnahmearten bezogen auf die normale Tagesnutzung ausgewiesen. [15] Demnach ist ein Werkstattplatz 1984 im Durchschnitt 37,3 Wochen belegt gewesen. Nach allgemeiner Auffassung ist ein Werkstattplatz voll ausgelastet, wenn er 40 Wochen im Jahr genutzt wird. Wird die 1984 erreichte durchschnittliche Belegungsdauer in Relation zu dieser i. d. R. maximal möglichen Nutzung gesetzt, so ergibt sich für 1984 die sehr hohe Auslastungsquote von 93 Prozent (vgl. hierzu auch Schaubild 3).

Von der durchschnittlichen Gesamtnutzungsdauer von 37,3 Wochen pro Werkstattplatz entfällt mit 67,3 Prozent der mit Abstand größte Anteil auf die Maßnahmen der überbetrieblichen Unterweisung. An zweiter Stelle stehen die Weiterbildungsmaßnahmen mit 17,1 Prozent. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Weiterbildungslehrgänge zum einen relativ häufig am Abend und am Wochenende durchgeführt werden und zum anderen oft in den Theorieräumen stattfinden, die hier nicht einbezogen sind. Die sonstigen Maßnahmen der Erstausbildung erreichen einen Anteil von 10,4 Prozent und die sonstigen beruflichen Bildungsmaßnahmen nur einen Anteil von 5,2 Prozent der Belegungsdauer.

In den Bildungsstätten des Handwerks ist die durchschnittliche Nutzungsdauer pro Werkstattplatz mit 35,7 Wochen etwas gerin-

Schaubild 3: Nutzung der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS 1984

— Durchschnittliche Nutzungsdauer pro Werkstattplätze —



ger als im Gesamtdurchschnitt, während sie in den Industrie- und Handelsstätten mit 40,9 Wochen deutlich höher liegt. Eine Ursache für diesen Unterschied ist darin zu sehen, daß bei der überbetrieblichen Unterweisung in Industrie und Handel häufiger sehr lange Verweildauern der Auszubildenden — bis zu einem ganzen Jahr — üblich sind, während im Handwerk eine Kursdauer von ein bis zwei Wochen vorherrscht, was mit erheblich größeren organisatorischen Schwierigkeiten verbunden ist.

Welche Gründe für die sehr hohe durchschnittliche Belegungszeit bei den für Handwerk und Industrie/Handel gemeinsam eingerichteten Stätten und bei den sonstigen ÜBS maßgebend sind, kann an dieser Stelle nicht abschließend beurteilt werden. Starke Überauslastung der Stätten im Baubereich sowie überdurchschnittliche Belegungszeiten in den schweißtechnischen Kursstätten aufgrund einer sehr hohen Nachfrage nach entsprechenden Lehrgängen spielen sicherlich neben anderen Faktoren eine Rolle. Es ist allerdings auch in Betracht zu ziehen, daß es sich hierbei nur um eine relativ geringe Anzahl an Stätten handelt, so daß gewisse Zufallsergebnisse nicht ausgeschlossen werden können.

Was die Nutzungsstruktur, d. h. die prozentuale Verteilung auf die vier Maßnahmenteilen anbetrifft, besteht eine relativ hohe Übereinstimmung zwischen Handwerk, Industrie und Handel sowie den gemeinsamen ÜBS. Lediglich die sonstigen Bildungsstätten fallen durch einen relativ geringen Anteil an überbetrieblicher Unterweisung und einen hohen Anteil an Weiterbildung auf.

Abendnutzung

Wie aus Tabelle 4 hervorgeht, wurde 1984 ein Fünftel der Werkstattplätze zeitweise auch am Abend für berufliche Bildungsmaßnahmen genutzt. [16] Dieser Anteil wird sowohl im Handwerk als auch in Industrie und Handel erreicht. Die gemeinsamen Bildungsstätten weisen dagegen mit 12 Prozent nur einen relativ geringen Anteil an Werkstätten mit Abendnutzung auf. Außergewöhnlich hoch ist der Anteil demgegenüber bei den sonstigen Stätten mit 43 Prozent. (Tabelle 4, s. S. 188)

Im Durchschnitt sind die Werkstätten, in denen abends berufliche Bildungsmaßnahmen stattfanden, im Jahr 1984 an 60 Abenden genutzt worden. Während allerdings die Stätten im Handwerk, in Industrie und Handel sowie die gemeinsamen Stätten etwas unter diesem Wert bleiben, ragen die sonstigen Bildungsstätten mit einer Belegung von 182 Abenden weit darüber hinaus.

Der größte Anteil an der Abendnutzung entfällt — wie erwartet — mit durchschnittlich 87 Prozent auf berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. In den Handwerksbildungsstätten nimmt die Weiterbildung sogar 92 Prozent der Abendbelegung ein, während der Anteil im Falle der sonstigen Stätten nur bei 60 Prozent liegt.

Wochenendnutzung

Tabelle 5 zeigt, daß 1984 insgesamt 16 Prozent der Werkstattplätze gelegentlich auch am Wochenende für Bildungsmaßnahmen genutzt wurden. [17] Dieser Anteil trifft auch auf Handwerk sowie Industrie und Handel zu. Relativ wenige Plätze mit Wochenendbelegung sind dagegen mit 9 Prozent in den gemeinsamen Stätten zu verzeichnen, während in den sonstigen ÜBS mit 27 Prozent überdurchschnittlich viele Werkstattplätze am Wochenende in Anspruch genommen wurden. (Tabelle 5, s. S. 189)

In den Werkstätten mit Wochenendnutzung fanden 1984 im Durchschnitt an 19 Tagen Bildungsmaßnahmen statt. [18] Die Handwerksbildungsstätten liegen dabei mit 21 Tagen an der Spitze, die Werkstätten der sonstigen Bildungsstätten wurden dagegen nur an durchschnittlich 11 Wochenendtagen genutzt.

Am Wochenende werden ebenfalls überwiegend Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, und zwar mit einem Anteil von 87 Prozent. In den Stätten von Industrie und Handel und in den mit dem Handwerk gemeinsam genutzten Stätten ist der Weiterbildungsanteil mit 93 Prozent noch höher. Dagegen handelt es sich bei den sonstigen Stätten am Wochenende ausschließlich um andere berufliche Bildungsmaßnahmen.

Abschließend läßt sich zur Nutzungsstruktur der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS folgendes feststellen: Im Rahmen der normalen Tagesnutzung ist insgesamt gesehen kaum eine Kapazitätsreserve vorhanden, da die erreichte Auslastungsquote von 93 Prozent wahrscheinlich nur schwer zu überschreiten ist. Demgegenüber sind jedoch sowohl am Abend wie auch am Wochenende noch zusätzliche Nutzungsmöglichkeiten insbesondere für Weiterbildungsmaßnahmen vorhanden, da in der überwiegenden Anzahl der Werkstätten zu diesen Zeiten bisher keine Maßnahmen stattfinden. Aber auch die Werkstattplätze mit Abend- bzw. Wochenendbelegung werden nur zu relativ geringen Zeiteinheiten genutzt.

Unterrichtsplätze der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS 1984

Wie Schaubild 4 (S. 186) zu entnehmen ist, standen in den gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS 1984 insgesamt 31 352 Plätze für theoretischen Unterricht zur Verfügung. Davon entfallen 71 Prozent auf den Handwerksbereich, 20 Prozent auf Industrie und Handel, 6 Prozent auf die gemeinsam genutzten Stätten und 3 Prozent auf die sonstigen Bildungsstätten.

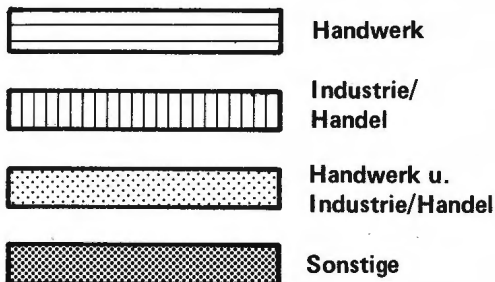
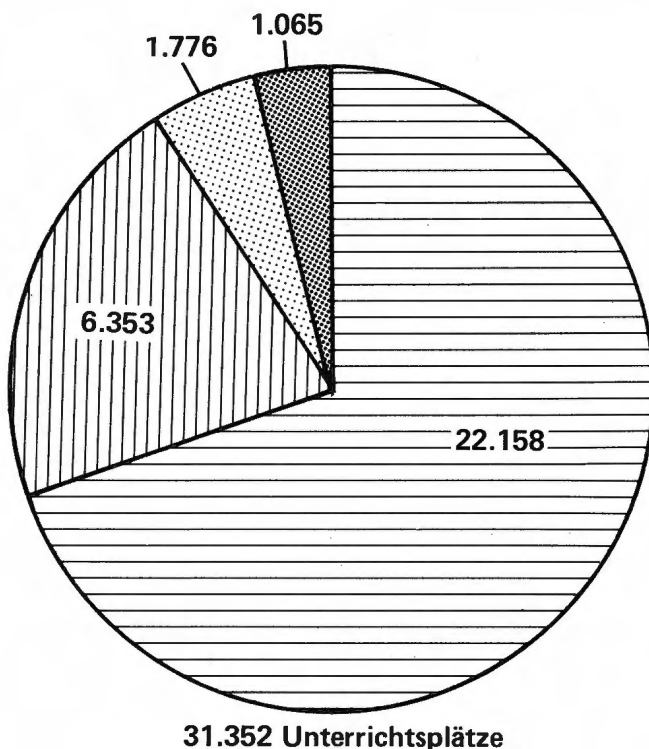
Darüber hinaus wurden im Jahr 1984 insgesamt 2 233 Plätze in Konferenz- bzw. Versammlungsräumen zeitweise für die Durchführung von theoretischem Unterricht in Anspruch genommen. Schließlich gab es noch insgesamt 363 Plätze in Zeichenräumen, die sich weder eindeutig den Werkstattplätzen noch den Unterrichtsplätzen zurechnen lassen.

Die Nutzungsstruktur der Unterrichtsplätze wurde nicht ermittelt. Die Unterrichtsräume in den ÜBS sind häufig nur stundenweise belegt und werden insbesondere im Rahmen der überbetrieblichen Unterweisung oft nur nach dem gerade erforderlichen Bedarf aufgesucht. Eine kontinuierliche Belegung der Unterrichtsräume ist meist nicht gegeben. Daher wäre eine Nutzungs- und Auslastungsberechnung, wie sie für die Werkstätten durchgeführt wurde, für die Unterrichtsräume wenig sinnvoll.

Internatsplätze der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS 1984

Im Jahr 1984 waren an 99 gewerblich-technische bzw. kaufmännische ÜBS Internate zur Unterbringung von Lehrgangsteilnehmern angeschlossen. Damit verfügten 22 Prozent der Bildungs-

Schaubild 4: Unterrichtsplätze in den gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS



stätten über ein Internat. 75 der Bildungsstätten mit Internat sind dem Handwerk zuzurechnen, 17 dem Bereich Industrie und Handel, 5 den gemeinsamen Stätten und 2 den sonstigen ÜBS.

Insgesamt gab es 1984 in diesen Internaten 9 850 Übernachtungsplätze. Davon stand mit 6 604 Plätzen bzw. 67 Prozent der größte Teil im Handwerk zur Verfügung. 2 198 Internatsplätze entfallen auf Industrie und Handel, 721 auf die gemeinsamen ÜBS und 327 auf die sonstigen Bildungsstätten.

Bestandsentwicklung der gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS

In Bau befindliche Werkstatt- und Unterrichtsplätze

Zum Stichtag 31.12.1984 gab es 44 gewerblich-technische bzw. kaufmännische ÜBS, bei denen sich noch Werkstätten im Bauzustand befanden, und zwar mit insgesamt 2 309 Werkstattplätzen. Darüber hinaus wurden 11 ÜBS neu errichtet; in ihnen werden 1 206 zusätzliche Werkstattplätze geschaffen. Damit sind für Ende 1984 insgesamt 3 515 in Bau befindliche Werkstattplätze zu verzeichnen. Diese entfallen zu 86 Prozent auf das Handwerk, zu 7 Prozent auf Industrie und Handel, zu 6 Prozent auf die gemeinsam eingerichteten Stätten und zu 1 Prozent auf die sonstigen Bildungsstätten.

Die Werkstätten der Metalltechnik nehmen bei den in Bau befindlichen Werkstätten mit 40 Prozent den größten Anteil ein,

gefolgt von den Werkstätten der Bautechnik mit 25 Prozent und der Elektrotechnik mit 9 Prozent. Die restlichen Werkstattplätze verteilen sich mit jeweils relativ geringen Anteilen auf die übrigen Werkstattkategorien.

Ende 1984 befanden sich 1 616 Plätze für theoretischen Unterricht im Bauzustand, davon 1 118 in bestehenden Bildungsstätten und 498 in den neu errichteten ÜBS. Fast 90 Prozent der in Bau befindlichen Unterrichtsplätze sind dem Handwerksbereich zuzurechnen.

In Planung befindliche Werkstatt- und Unterrichtsplätze

Ende des Jahres 1984 waren in 74 gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS konkrete Planungen für zusätzlich zu schaffende Werkstattplätze vorhanden. Danach ist die Errichtung von insgesamt 3 994 Werkstattplätzen bis zum Jahr 1990 vorgesehen. 81 Prozent dieser zusätzlichen Werkstattplätze sind im Handwerk geplant, 14 Prozent in Industrie und Handel, 4 Prozent in den gemeinsam genutzten Bildungsstätten und 1 Prozent in den sonstigen Stätten.

Bei den in Planung befindlichen Werkstattplätzen handelt es sich mit 37 Prozent wiederum schwerpunktmäßig um Werkstätten der Metalltechnik. Die Werkstätten der Bautechnik sind mit 18 Prozent und die Werkstätten der Elektrotechnik mit 17 Prozent der Plätze vertreten. Die übrigen Werkstattkategorien weisen auch hier jeweils nur relativ geringe Anteile auf.

Auch die Errichtung einer Reihe zusätzlicher Unterrichtsräume war Ende 1984 vorgesehen. Insgesamt sollen bis 1990 noch 1 396 Plätze für theoretischen Unterricht geschaffen werden. Von den geplanten Unterrichtsplätzen entfallen 73 Prozent auf das Handwerk.

Abbau von Werkstatt- und Unterrichtsplätzen

Von den 1984 in Betrieb befindlichen Werkstattplätzen werden nach Angaben der Bildungsstätten bis 1988 insgesamt 1 162 Plätze wegfallen, für die auch kein Ersatz geschaffen wird. 76 Prozent dieser Werkstattplätze werden im Handwerk abgebaut, 15 Prozent in Industrie und Handel und 9 Prozent in den gemeinsam eingerichteten Bildungsstätten.

Darüber hinaus werden insgesamt 278 Unterrichtsplätze nicht mehr zur Verfügung stehen. 78 Prozent dieser Plätze sind dem Handwerk zuzurechnen.

4 Schätzung des Gesamtbestandes an Werkstattplätzen für das Jahr 1990

Unter der Voraussetzung, daß die Ende 1984 bestandenen Planungen realisiert werden und kein weiterer Abbau von Plätzen stattfindet, wären 1990 insgesamt 70 794 Werkstattplätze in den gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen ÜBS vorhanden. Im Handwerk gäbe es dann einen Bestand von 53 513 Werkstattplätzen; in Industrie und Handel stünden 10 815, in den gemeinsamen Bildungsstätten 5 420 und in den sonstigen Stätten 1 046 Werkstattplätze zur Verfügung.

Für eine Schätzung des Gesamtplatzbestandes [19] bleiben die in nur relativ geringem Umfang für überbetriebliche Ausbildung genutzten Werkstattplätze in Berufsschulen außer Betracht. Geht man davon aus, daß sich die Anzahl der in der Landwirtschaft verfügbaren Werkstattplätze in Zukunft wenig verändert, bestünden 1990 voraussichtlich rd. 74 300 Plätze in den gewerblich-technischen bzw. kaufmännischen sowie landwirtschaftlichen ÜBS. Rechnet man hierzu noch die rd. 1 100 Werkstattplätze in den vom Bundesinstitut für Berufsbildung geförderten Bildungseinrichtungen, in denen 1984 ausschließlich außerbetriebliche Vollausbildung stattfand, erhöht sich der geschätzte Gesamtplatzbestand auf 75 400. Um die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung beschlossene Zielgröße von 77 100 Plätzen [20] zu erreichen, wären darüber hinaus ca. 1 700 zusätzliche Werkstattplätze zu errichten.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: KATH, F.: Umfang und Bedeutung überbetrieblicher Ausbildung. Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, Berlin, 1981.
- [2] Bezogen auf das Jahr 1982 liegt eine Untersuchung zu den Betriebskosten beruflicher Bildungsstätten mit überbetrieblicher Ausbildung vor, die auf der Basis von 399 Bildungsstätten durchgeführt wurde. Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Untersuchung der Kosten- und Finanzierungsstruktur von beruflichen Bildungsstätten mit überbetrieblicher Ausbildung auf Grundlage der Daten für das Betriebsjahr 1982. Bonn (April 1986).
- [3] Vgl.: GLASER, W.; und FILTER, W.: Finanzierung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten — Der eingeschlagene Weg muß weiterverfolgt werden. In: Deutsches Handwerksblatt, 38. Jg., Nr. 6/1986, S. 30–32.
- [4] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1986. Schriftenreihe „Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft“, Heft 10. Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1986, S. 115.
- [5] Vgl.: Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten vom 19. September 1973. Veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 211 vom 9. November 1973. Änderung der Richtlinien durch Ergänzung vom 30. November 1979. Veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 228 vom 20. Dezember 1979.
- [6] Vgl.: Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft über die Gewährung von Zuwendungen zu den laufenden Kosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten (Folgekosten-RL) vom 31. Januar 1978. Veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 77 vom 22. April 1978.
- [7] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1986, a.a.O., S. 115.
- [8] Vgl.: Ebenda, S. 9.
- [9] Ohne die neun vom BIBB geförderten ÜBS mit 1 112 Werkstattplätzen, in denen 1984 ausschließlich außerbetriebliche Vollausbildung stattfand.
- [10] Von den 457 gewerblich-technischen ÜBS, die in die Auswertung einbezogen wurden, haben 74 im Rahmen der schriftlichen Befragung nicht geantwortet. Dabei handelt es sich um 63 Stätten des Handwerks, 8 Industrie- und Handelsstätten und 3 sonstige Stätten. Für diese ÜBS konnte jedoch die Anzahl der in Betrieb, in Bau und in Planung befindlichen Werkstatt- und Unterrichtsstellen sowie die vorhandenen Internatsplätze detailliert aufgrund anderer Unterlagen, z. B. der im BIBB im Zusammenhang mit der ÜBS-Förderung vorliegenden Akten, ermittelt werden.
- [11] Vgl.: GAWLIK, E.: Überbetriebliche Ausbildungsstätten / Bestand und Strukturen 1981 — Fortschreibung der ÜAS-Bestandserhebung 1979. Schriftenreihe „Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung“, Heft 45. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1984, insbesondere S. 7 ff.
- [12] Vgl.: NOWAK, H.: Überbetriebliche berufliche Bildungsstätten — Bestandserhebung 1979/1980, Schriftenreihe „Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung“, Heft 23. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1981, insbesondere S. 62 ff. und S. 113 f.
- [13] Eine detaillierte Darstellung der Erhebungsergebnisse für das Jahr 1984 wird demnächst in einer der Schriftenreihen des Bundesinstituts für Berufsbildung erscheinen.
- [14] Die Berechnung erfolgte auf Grundlage der Auszubildendenzahlen 1984. Vgl.: Berufliche Bildung 1984, Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3. Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden. Stuttgart und Mainz 1985.
- [15] Hierbei ist allerdings darauf hinzuweisen, daß für 14 414 Werkstattplätze, d. h. für 22 % der Gesamtwerkstattplatzzahl, keine Angaben zur Nutzung vorliegen, da zum einen eine Reihe von Bildungsstätten den Fragebogen nicht beantwortet hat (vgl. Anmerkung [10]), zum anderen einige ÜBS keine oder nicht verwertbare Angaben in den Fragebogen eingetragen haben. Die Werkstattplätze ohne Nutzungsangaben verteilen sich zu 90 % auf das Handwerk, zu 7 % auf Industrie und Handel, zu 2 % auf die gemeinsamen Stätten und zu 1 % auf die sonstigen ÜBS.
- [16] Die Prozentangaben in Tabelle 4 zum Anteil der Werkstattplätze mit Abendbelegung basieren auf der jeweiligen Zahl der Werkstattplätze, für die verwertbare Nutzungsangaben vorliegen (vgl. Anmerkung [15]).
- [17] Die Prozentangaben in Tabelle 5 zum Anteil der Werkstattplätze mit Wochenendbelegung basieren auf der jeweiligen Zahl der Werkstattplätze, für die verwertbare Nutzungsangaben vorliegen (vgl. Anmerkung [15]).
- [18] Dabei ist allerdings darauf hinzuweisen, daß bei der Erfassung der Wochenendnutzung — im Gegensatz zur Erfassung der Tagesnutzung — die Dauer der Belegung aus Vereinfachungsgründen nicht berücksichtigt wurde; d. h., wenn eine Werkstatt an einem Wochenende genutzt wurde, wurde dies als ein ganzer Tag gezählt, unabhängig davon, ob die Belegung z. B. nur zwei Stunden oder sogar acht Stunden dauerte.
- [19] Die Erhebungsergebnisse zur Entwicklung des Platzbestandes in landwirtschaftlichen ÜBS und Berufsschulen liegen derzeit noch nicht vor (vgl. Anmerkung [13]).
- [20] Vgl.: „Programm zur Durchführung vordringlicher Maßnahmen zur Minderung der Beschäftigungsrisiken von Jugendlichen“ der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, verabschiedet am 15. November 1976, S. 28.

Tabelle 1: Gewerblich-technische bzw. kaufmännische ÜBS. Anzahl der Werkstattplätze 1984 differenziert nach Werkstattkategorien und (Träger-) Bereichen

Werkstatt-kategorie \ (Träger-) Bereich	Industrie u. Handel		Handwerk		Industrie/Handel und Handwerk		Sonstige		Insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Wirtschaft und Verwaltung	317	3,11	87	0,18	206	4,01	—	—	610	0,95
Metalltechnik	5 471	53,68	17 364	36,09	1 438	28,00	910	90,73	25 183	39,08
Elektrotechnik	870	8,54	5 260	10,93	314	6,11	—	—	6 444	10,00
Bautechnik	2 432	23,86	12 370	25,71	2 180	42,45	55	5,48	17 037	26,44
Holztechnik	126	1,24	3 663	7,61	635	12,36	—	—	4 424	6,86
Textiltechnik und Bekleidung	170	1,67	769	1,60	51	0,99	—	—	990	1,54
Chemie, Physik, Biologie	96	0,94	32	0,07	112	2,18	—	—	240	0,37
Drucktechnik	177	1,74	197	0,41	—	—	—	—	374	0,58
Farbtechnik und Raumgestaltung	—	—	2 673	5,56	55	1,07	—	—	2 728	4,23
Gesundheit	—	—	539	1,12	20	0,39	38	3,79	597	0,93
Körperpflege	—	—	2 347	4,88	42	0,82	—	—	2 389	3,71
Ernährung und Hauswirtschaft	321	3,15	1 860	3,87	55	1,07	—	—	2 236	3,47
sonstige Werkstätten	211	2,07	956	1,99	28	0,55	—	—	1 195	1,85
Insgesamt	10 191	100,00	48 117	100,00	5 136	100,00	1 003	100,00	64 447	100,00

Tabelle 2: Gewerblich-technische bzw. kaufmännische ÜBS: Anzahl der Werkstattplätze 1984
differenziert nach Bundesländern und (Träger-) Bereichen

Bundes- land	(Träger-) Bereich	Industrie u. Handel		Handwerk		Industrie/Handel und Handwerk		Sonstige		Insgesamt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Schleswig-Holstein		837	8,21	3 614	7,51	408	7,94	—	—	4 859	7,54
Hamburg		169	1,66	1 167	2,43	420	8,18	—	—	1 756	2,72
Niedersachsen		252	2,47	6 460	13,43	168	3,27	228	22,73	7 108	11,03
Bremen		126	1,24	1 074	2,23	—	—	—	—	1 200	1,86
Nordrhein-Westfalen		3 123	30,64	13 063	27,15	1 365	26,58	191	19,04	17 742	27,53
Hessen		814	7,99	4 049	8,41	724	14,10	38	3,79	5 625	8,73
Rheinland-Pfalz		2 272	22,29	4 146	8,62	167	3,25	173	17,25	6 758	10,49
Baden-Württemberg		1 689	16,57	4 514	9,38	1 071	20,85	240	23,93	7 514	11,66
Bayern		719	7,06	8 365	17,38	413	8,04	133	13,26	9 630	14,94
Saarland		—	—	1 158	2,41	—	—	—	—	1 158	1,80
Berlin		190	1,86	507	1,05	400	7,79	—	—	1 097	1,70
Insgesamt		10 191	100,00	48 117	100,00	5 136	100,00	1 003	100,00	64 447	100,00

Tabelle 3: Gewerblich-technische bzw. kaufmännische ÜBS: Durchschnittliche Belegung der Werkstätten 1984 in Wochen
differenziert nach (Träger-) Bereichen und Maßnahmentearten
— Tagesnutzung —

(Träger-) Bereich	Maßnahme- art	überbetriebliche Unterweisung		sonstige Maßnahmen der Erstausbildung		Weiterbildung		sonstige berufliche Bildungsmaßnahmen		Insgesamt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel		26,75	65,35	4,48	10,94	6,53	15,94	3,18	7,76	40,94	100,00
Handwerk		24,54	68,70	3,55	9,95	5,93	16,59	1,70	4,76	35,72	100,00
Industrie/Handel und Handwerk		27,20	66,15	5,02	12,21	7,19	17,50	1,71	4,15	41,12	100,00
Sonstige		18,96	43,39	3,89	8,90	19,58	44,80	1,27	2,91	43,70	100,00
Insgesamt		25,11	67,26	3,87	10,37	6,39	17,11	1,96	5,26	37,33	100,00

Tabelle 4: Gewerblich-technische bzw. kaufmännische ÜBS: Durchschnittliche Belegung der Werkstätten 1984 in Tagen
differenziert nach (Träger-) Bereichen und Maßnahmentearten
— Abendnutzung —

(Träger-) Bereich	Maßnahme- art	Anteil der Werkstatt- plätze mit Abendnutzung in %	Weiterbildung		übrige berufliche Bildungsmaßnahmen		Insgesamt	
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel		22,1	45,69	85,05	8,03	14,95	53,72	100,00
Handwerk		20,4	52,00	92,34	4,31	7,66	56,31	100,00
Industrie/Handel und Handwerk		12,3	42,78	84,09	8,10	15,91	50,88	100,00
Sonstige		42,5	108,31	59,51	73,71	40,49	182,02	100,00
Insgesamt		20,3	52,17	87,12	7,71	12,88	59,89	100,00

Tabelle 5: Gewerblich-technische bzw. kaufmännische ÜBS: Durchschnittliche Belegung der Werkstätten 1984 in Tagen differenziert nach (Träger-) Bereichen und Maßnahmearten
– Wochenendnutzung –

(Träger-) Bereich \ Maßnahmeart	Anteil der Werkstattplätze mit Wochenendnutzung in %	Weiterbildung		übrige berufliche Bildungsmaßnahmen		Insgesamt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	16,1	14,04	93,33	1,00	6,67	15,04	100,00
Handwerk	16,8	18,10	86,75	2,76	13,25	20,87	100,00
Industrie/Handel und Handwerk	8,7	13,76	93,25	1,00	6,75	14,75	100,00
Sonstige	26,7	—	—	11,07	100,00	11,07	100,00
Insgesamt	16,0	16,62	86,56	2,58	13,44	19,20	100,00

Walter Hirsch

Zur beruflichen Ersteingliederung Behinderter

Übersicht über Aktivitäten der Berufsberatung*)

Die berufliche Bildung und Eingliederung Behinderter bleibt auch in Zukunft eine wichtige Aufgabe. Gefordert wird dabei vor allem und vermehrt die bei den Arbeitsämtern eingerichtete Berufsberatung, die auch schon bisher mit ihrer Arbeit wesentlich dazu beiträgt, Behinderte beruflich einzugliedern. Dies bestätigt die große Zahl ratsuchender Rehabilitanden, die die Berufsberatung jährlich in Anspruch nimmt; sie hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Von der Berufsberatung wurden 1984/85 insgesamt 115 500 Rehabilitanden beruflich beraten; das sind etwa 8 Prozent aller Ratsuchenden. Im folgenden wird ein aktueller Überblick über die verschiedenen Maßnahmen und Aktivitäten der Berufsberatung zur beruflichen Ersteingliederung Behinderter gegeben.

Grundsätzliches zur Berufsberatung Behinderter

Behinderte Jugendliche und auch ihre Eltern werden in allen Fragen der Berufswahl, der beruflichen Eingliederung und der finanziellen Förderung von besonders beauftragten und geschulten Berufsberatern für Behinderte beraten. [1] Derzeit gibt es 361 Berufsberater für Behinderte im Sekundarbereich I und in 41 Stützpunktarbeitsämtern insgesamt 44 Berufsberater für Behinderte im Sekundarbereich II.

Diese Berufsberater sind zuständig für ersteinzugliedernde junge Menschen, die körperlich, geistig oder seelisch behindert sind und deren Aussichten, beruflich eingegliedert zu werden oder zu bleiben, infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind oder denen eine Behinderung mit den genannten Folgen droht und die deshalb besonderer Hilfen bedürfen. Die Entscheidung darüber trifft allein der Berufsberater für Behinderte. Bei dieser Zielgruppe handelt es sich also um Rehabilitanden. Nur ein kleiner Teil – durchschnittlich etwa 20 Prozent – sind auch Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes.

Berufsberater für Behinderte nehmen alle Funktionen der Berufsberatung wahr. Sie sind also für Berufsorientierung und berufliche Beratung, aber auch für die Vermittlung in Ausbildungsstellen (Betriebe, Berufsbildungswerke), für den Nachweis

schulischer Ausbildungsmöglichkeiten sowie für die Einleitung berufsvorbereitender Maßnahmen zuständig. Auch obliegen dem Berufsberater für Behinderte – was besonders wichtig ist – begleitende Bemühungen und Beratungen im Verlaufe der beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, wie dies § 26 Abs. 3 AFG vorsieht.

Grundsätzlich stellt die Berufsberatung Behinderten die gleichen Angebote zur Verfügung wie Nichtbehinderten. Bei ihrer Arbeit geht sie von gleichen Zielsetzungen und Grundsätzen aus. Abweichungen oder Besonderheiten ergeben sich nur dort, wo sie durch die Auswirkungen einer Behinderung und die besondere Rechtsmaterie der beruflichen Rehabilitation erforderlich werden. So obliegt beispielsweise der Berufsberatung auch die Funktion einer Auskunfts- und Beratungsstelle nach dem Reha-Angleichungsgesetz.

Berufliche Orientierung und Beratung

Bei der **Berufsorientierung** geht es darum, über Fragen der Berufswahl, über die Berufe, deren Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über bedeutsame Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu informieren. Hierbei werden Aspekte einer Behinderung und ihre Auswirkungen besonders berücksichtigt; Informationen über spezielle Ausbildungsmöglichkeiten und fördernde Hilfen für Behinderte nehmen deshalb einen breiten Raum ein.

Bereits während der Schulzeit – meist in der vorletzten Klasse – kommt der Berufsberater in die Schulen, um die Schüler in Gruppenbesprechungen zu orientieren. Darüber hinaus können möglicherweise noch weitere berufsorientierende Veranstaltungen angeboten werden; dies ist jedoch regional verschieden. Auch die Eltern werden rechtzeitig über die beruflichen Möglichkeiten ihrer Kinder informiert. Gelegenheiten dafür bieten sich z. B. bei Elternabenden oder -nachmittagen, Elternsprechtagen, Abholtagen in Schulinternaten oder bei ähnlichen Anlässen.

Die Berufsberatung arbeitet mit der Schule – speziell mit den Sonderschulen – eng zusammen. Der Berufsberater stützt sich bei seinen Maßnahmen auf die im Unterricht geleistete Hinführung zur Wirtschafts- und Arbeitswelt. In der Regel erfolgt eine Vorbesprechung mit dem jeweiligen Klassenlehrer, um die Bedingungen in der Klasse und den Stand der Berufswahlvorbereitung im Unterricht zu erheben; angestrebt wird dabei eine inhaltliche und methodische Abstimmung zwischen Lehrer und Berufsbera-

*) Der Beitrag bildete die Grundlage für ein Referat vor dem Ausschuß für Fragen Behinderter des Bundesinstitutes für Berufsbildung am 25. September 1986 in Bonn. Er wurde auch in den „Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit“ (Nr. 45 vom 5. November 1986, S. 1415 ff.) abgedruckt.

ter. Grundlage bilden entsprechende Vereinbarungen über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung.

Dem Berufsberater für Behinderte obliegt die Berufsorientierung insbesondere in Sonderschulen, in schulischen Sondereinrichtungen für Behinderte sowie in Schulen, die für die Aufnahme nicht nur einzelner Behinderter eingerichtet sind (insbesondere der Sekundarstufe II, die Hochschulzugangsberechtigung vermitteln). Dabei ist unerheblich, daß nicht alle Abgänger dieser Schulen und Einrichtungen Rehabilitanden sind. So ist sichergestellt, daß in der Tat alle Jugendlichen, die zu ihrer Eingliederung besonderer Hilfen bedürfen, im Rahmen der Berufsorientierung frühzeitig und umfassend angesprochen werden. Derzeit gibt es 2800 Sonderschulen, darunter stellen 1600 Schulen für Lernbehinderten den mit weitem Abstand größten Anteil.

Zur Vorbereitung auf die Berufswahl stellt die Berufsberatung darüber hinaus den behinderten Jugendlichen, ihren Eltern und Lehrern ein vielfältiges Angebot an **Schriften und Medien** [2] zur Verfügung. Dieses wird ständig verbessert und weiterentwickelt. Im letzten Jahr wurden den Schulen im Verbund mit den Schriften für Lernbehinderte und für gehörlose Jugendliche erstmals berufskundliche Diaserien bereitgestellt, die für diese Behindertengruppen adäquate Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten anschaulich darstellen. Daneben gibt es schon seit vielen Jahren behindertenspezifische Filme, die über die Berufswahl und beruflichen Eingliederungsmöglichkeiten bei bestimmten Behinderungen informieren und in Schulen oder in Berufsinformationszentren eingesetzt werden können. Mit dem Ausbau der **Berufsinformationszentren** geht stets auch das Bemühen einher, die dort angebotenen Medien möglichst auch Behinderten und deren Eltern zugänglich zu machen.

Hervorzuheben ist noch die kürzlich erfolgte Neuauflage des **Handbuches „Behinderte Jugendliche vor der Berufswahl“**. Dieses Buch bietet insbesondere für Lehrer, aber auch für andere, an der beruflichen Rehabilitation Beteiligte umfassende Informationen und somit eine gute Hilfe.

Eine zentrale Funktion kommt der **beruflichen Beratung** zu. Sie bietet Gelegenheit, individuelle Anliegen zu erörtern und auf persönliche Fragen des einzelnen einzugehen. Ausgehend vom Berufswunsch und von den persönlichen Voraussetzungen des Ratsuchenden wird sich der Berufsberater bemühen, im persönlichen Gespräch gemeinsam mit dem Ratsuchenden und gegebenenfalls seinen Eltern geeignete Lösungsvorschläge zu entwickeln. Dabei werden mögliche Bildungswege überlegt und vor allem spätere Realisierungsmöglichkeiten geklärt. Durch Vergleichen von Vor- und Nachteilen einzelner beruflicher Möglichkeiten hilft der Berufsberater mit, eine fundierte Berufsentscheidung herbeizuführen. Für die berufliche Beratung werden auch die Ergebnisse ärztlicher und psychologischer Untersuchungen genutzt.

Dem Berufsberater für Behinderte obliegt die erste berufliche Beratung bei Schülern von Sonderschulen und schulischen Sondereinrichtungen für Behinderte – ungeachtet ob sie zur Zielgruppe der Rehabilitanden gehören –, bei sonstigen behinderten Ratsuchenden, die wegen ihrer Behinderung eine Berufsberatung wünschen, sowie bei Behinderten, die von anderen Rehabilitationsträgern – z. B. zur Erstellung des Eingliederungsvorschlags – benannt werden. Soweit es erforderlich oder zweckmäßig ist, können diese Beratungen in Schulen und Internaten, in Kliniken und in therapeutischen Zentren, in Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation und in berufsvorbereitenden Maßnahmen durchgeführt werden. Dadurch wird der Zugang zur Berufsberatung und zum Arbeitsamt wesentlich erleichtert und vor allem sichergestellt, daß Beobachtungen und Hinweise des Lehrers oder Ausbilders besser berücksichtigt werden.

Die berufliche Beratung erstreckt sich vielfach über mehrere Gespräche. Zwischen den einzelnen Gesprächen hat der Ratsuchende genügend Zeit und Gelegenheit, erhaltene Anregungen zu überdenken, zusätzliche Informationen einzuholen und auch Gespräche mit anderen Personen zu führen. In schwierigen

Beratungsfällen kann es zweckmäßig sein, bestimmte Sachverhalte direkt mit anderen Stellen zu erörtern; hierfür gibt es Expertengespräche und Teambberatungen. Expertengespräche dienen dazu, vor weiteren Beratungsgesprächen die Auffassung beteiligter Dienste des Arbeitsamtes einzuholen; bei Teambberatungen werden Experten in das Gespräch mit dem Rehabilitanden und gegebenenfalls seinen Erziehungsberechtigten einbezogen.

Auch Folgeberatungen werden vom Berufsberater für Behinderte durchgeführt, wenn es sich um Behinderte handelt, die besonderer Hilfen bedürfen – also Rehabilitanden – oder wenn im Verlauf der ersten Beratung noch nicht geklärt werden konnte, ob besondere Hilfen erforderlich sind.

Es sei noch erwähnt, daß der Berufsberater für Behinderte auch im Verlauf einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme tätig wird; dies geschieht dann, wenn der Rehabilitand dies wünscht oder der Träger der Rehabilitationsmaßnahme an das Arbeitsamt herantritt, weil Erkenntnisse gewonnen wurden, die eine Erörterung des weiteren Verlaufs der Rehabilitation erforderlich machen. Vielfach geht es auch darum, daß rechtzeitig vor Beendigung einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder einer Ausbildung in einem Berufsbildungswerk oder in einer Schule die Vermittlung einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle eingeleitet wird.

Um den Schülern jederzeit den Weg zur Berufsberatung zu ermöglichen, werden überdies in der Schule – also in ihrer gewohnten Umgebung – von den Berufsberatern **Sprechzeiten** angeboten. Sie bieten Gelegenheit, Kontakt aufzunehmen, Einzelfragen zu klären oder Informationen zu erhalten. Vergleichbare Sprechzeiten werden auch in den Reha-Einrichtungen angeboten.

Mit umfassender und differenzierter Information und Beratung über die beruflichen Möglichkeiten und insbesondere auch über finanzielle Förderung der beruflichen Rehabilitation wird bereits eine wesentliche Hilfe zur beruflichen Bildung und Eingliederung Behinderter geleistet. Entscheidende Bedeutung kommt allerdings der Realisierung zu, die dem Behinderten zu einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle verhilft oder ihm erforderlichenfalls zunächst eine Berufsvorbereitung ermöglicht.

Einleitung berufsvorbereitender Maßnahmen

Behinderte haben oft Schwierigkeiten, unmittelbar nach ihrer Schulentlassung eine Ausbildung zu beginnen oder eine Arbeitsstelle anzutreten. Zu ihrer beruflichen Eingliederung ist es daher vielfach erforderlich, daß sie zunächst an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilnehmen. Diese haben die Aufgabe, fördernde Hilfe beim Übergang von der Schule in den Beruf zu leisten. Sie sollen dazu beitragen, behinderungsbedingte Einschränkungen und Hemmnisse zu beseitigen oder zu mildern. Dadurch werden die Voraussetzungen für eine Berufsausbildung oder für eine direkte Arbeitsaufnahme verbessert.

Wenn auch die Effizienz berufsvorbereitender Maßnahmen im einzelnen nur schwer meßbar ist – die Einmündung in eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle kann nicht alleiniger Gradmesser sein –, so zeigt sich doch im allgemeinen, daß eine solche Maßnahme für die Teilnehmer und ihre weitere Entwicklung förderlich ist, wobei sich insbesondere die persönlichkeitsstabilisierende Wirkung, das Aufholen schulischer Defizite sowie Anregungen zur Berufsorientierung und -findung positiv auswirken.

Berufsvorbereitende Maßnahmen haben deshalb in den letzten Jahren – auch und gerade für behinderte Jugendliche – an Bedeutung gewonnen. Die Teilnehmerzahl an den von den Arbeitsämtern initiierten und finanzierten Maßnahmen hat sich inzwischen beträchtlich erweitert. 1984/85 haben 23 800 ersteinzugliedernde Rehabilitanden an einer solchen Maßnahme teilgenommen; dies ist etwa ein Fünftel aller ratsuchenden Rehabilitanden.

Für Behinderte kommen in erster Linie Förderungslehrgänge (Vorbereitung auf eine Ausbildung), Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten (Vorbereitung auf eine Arbeitnehmertätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt), Maßnahmen

im Eingangsverfahren und im Arbeitstrainingsbereich der Werkstatt für Behinderte sowie Maßnahmen der Berufsfindung oder der Arbeitserprobung in Betracht. [3]

Im folgenden wird auf einzelne Maßnahmen hingewiesen, die aufgrund ihrer aktuellen Bedeutung oder wegen jüngster Weiterentwicklungen von besonderem Interesse sind.

In vielen Fällen wird eine berufliche Eingliederung dadurch erschwert, daß es der Schule nicht gelungen ist, die Jugendlichen zur Berufsmündigkeit zu führen. **Förderungslehrgänge** sollen hier die notwendige Hilfe leisten und auf eine Ausbildung vorbereiten. Sie wenden sich an Jugendliche, die von ihrer Begabung her grundsätzlich befähigt sind, eine Berufsausbildung aufzunehmen, die jedoch wegen behinderungsbedingter Lernschwierigkeiten gewisser Starthilfen bedürfen. Diese Lehrgänge dienen sowohl der berufsorientierenden Qualifizierung als auch der Stabilisierung der Jugendlichen. Dabei liegt der Schwerpunkt der Bemühungen im Aufbau einer dauerhaften, tragfähigen und umsetzbaren Lern- und Leistungsmotivation. Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, soziale Verhaltensweisen kennenzulernen und zu trainieren, die für eine Berufsausbildung von Bedeutung sind.

Wesentliche Aufgaben dieser Lehrgänge sind:

- Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Qualifikationen,
- Entscheidungsbefähigung für eine spätere Berufswahl, die sich an den eigenen Fähigkeiten und den gegebenen Möglichkeiten orientiert,
- Abbau der Diskrepanz zwischen den theoretischen Anforderungen einer späteren Berufsausbildung und dem Leistungsvermögen der Jugendlichen.

Den jungen Leuten kann dabei Gelegenheit geboten werden, sich auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses vorzubereiten.

Trotz des Ausbaus der schulischen Berufsvorbereitung kommt dieser Maßnahme im Blick auf eine Ausbildungsbefähigung behinderter Jugendlicher unverändert große Bedeutung zu; 1984/85 haben 5 500 behinderte Jugendliche an einer solchen Maßnahme teilgenommen.

Große Sorge bereitet in der momentanen Situation auch die berufliche Unterbringung behinderter Jugendlicher, die zum Zeitpunkt ihres ersten beruflichen Einstiegs für eine Berufsausbildung – einschließlich Ausbildungsregelung für Behinderte – nicht in Betracht kommen, die jedoch durch eine Aufnahme in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären. Für diesen Personenkreis werden seit vielen Jahren **Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten** angeboten, die auf eine Arbeitnehmerschaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Dieses Instrumentarium wurde auf der Grundlage von Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen verbessert und weiterentwickelt. Von 1981 bis 1984 fanden an verschiedenen Orten und zu unterschiedlichen Bedingungen Modellmaßnahmen statt, die vom Lehrstuhl für Soziologie und Sozialanthropologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg wissenschaftlich begleitet wurden. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Hinweise sind in neugefaßte Rahmenvorstellungen zur Durchführung solcher Lehrgänge eingeflossen. Damit wird gerade in der derzeit angespannten Arbeitsmarktsituation ein spezifischer Beitrag geleistet, jungen Behinderten zu einer angemessenen beruflichen Qualifikation zu verhelfen.

Wesentliche Aufgaben dieser Lehrgänge sind:

- Vermittlung adäquater, auf den zugänglichen allgemeinen Arbeitsmarkt gerichteter beruflicher Bildungselemente,
- Entscheidungsbefähigung für die Eingliederung in Arbeit und Beruf unter Berücksichtigung der eigenen Fähigkeiten und der gegebenen Möglichkeiten am Arbeitsmarkt,
- Vorbereitung auf die selbständige Bewältigung der Probleme, die sich aus dem sozialen Umfeld eines Arbeitnehmers ergeben.

Die Lehrgänge vermitteln Kenntnisse und Fertigkeiten aus Teilgebieten geregelter beruflicher Bildungsgänge in einem gemeinsam mit dem Jugendlichen gefundenen Berufsfeld; zugleich soll die Persönlichkeit der Jugendlichen weiterentwickelt und stabilisiert werden.

Um auf die individuelle Situation des Einzelfalls bestmöglich eingehen zu können, soll die inhaltliche, methodische und zeitliche Gestaltung der Maßnahme flexibel gehalten werden. Als wesentliches Element ist eine leistungsbezogene Binnendifferenzierung vorgesehen. Die Dauer der Maßnahme beträgt in der Regel mindestens ein Jahr, höchstens zwei Jahre. Dabei hat sich die Entscheidung über die Dauer ausschließlich nach den Erfordernissen der beruflichen Rehabilitation der einzelnen Behinderten zu richten. Eine Maßnahmedauer von zwei Jahren kommt von vornherein für solche Jugendliche in Betracht, die besonders schwer oder mehrfach behindert sind.

Besonderer Wert wird auf die Durchlässigkeit der Lehrgänge gelegt. Der Teilnehmer soll jederzeit die Möglichkeit haben, in eine weiterqualifizierende Maßnahme der beruflichen Rehabilitation zu wechseln oder eine Arbeitnehmerschaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen, wenn eine Unterforderung des Jugendlichen erkennbar wird. Vom Träger wird daher gefordert, die Maßnahme gegebenenfalls individuell auch als Förderungslehrgang weiterführen zu können und dadurch den Teilnehmer zur Aufnahme einer Ausbildung zu befähigen.

1984/85 besuchten 5 000 Behinderte einen solchen Lehrgang.

Im Rahmen der berufsvorbereitenden Maßnahmen, die im Bereich der Berufsberatung durchgeführt werden, gibt es seit jeher spezielle Maßnahmen der **Berufsfindung** und der **Arbeitserprobung**. Diese Maßnahmen sind dann vorgesehen, wenn den Fachdiensten bei den Arbeitsämtern mit ihren üblichen Untersuchungsmethoden und Erkenntnismöglichkeiten keine zweifelsfreie Beurteilung und Klärung der beruflichen Eignung möglich ist.

Zu ihrer Verbesserung und Weiterentwicklung wurde vom BMA ein mehrjähriges Forschungsprojekt vergeben. Mit Hilfe dieses Forschungsprojektes sollen Berufsfindung und Arbeitserprobung weiterentwickelt werden; angestrebt wird vor allem eine größere Vergleichbarkeit des Vorgehens und der Ergebnisse.

Die inzwischen entwickelten und in der Erprobung befindlichen Vorschläge sind im wesentlichen darauf gerichtet, die Berufsfindung im Sinne der Rahmenvorstellungen stärker als „Lernangebot zu verbesserter Selbstwahrnehmung und Entscheidungsfähigkeit“ anzulegen und dem „Prozeß diagnostischer Urteilsbildung“ eine mehr dienende Funktion zuzuweisen. Nach diesen Vorstellungen wird es notwendig, den Teilnehmern vermehrt Angebote zur besseren Orientierung, vor allem aber zur Verarbeitung und zur Einordnung der vielfältigen Informationen und Erfahrungen, zu bieten.

1984/85 nahmen 1 700 Behinderte an einer Berufsfindung und 1 500 an einer Arbeitserprobung teil.

Vermittlung in Ausbildungsstellen

Die Berufsausbildung Behindertener erfolgt – wo immer möglich – nach den gleichen Grundsätzen und an den gleichen Lernorten wie die berufliche Bildung Nichtbehinderter. Doch können für Behinderte – um ihrer besonderen Situation zu entsprechen – je nach Art und Schwere ihrer Behinderung verschiedenartige Ausbildungsmöglichkeiten in Betracht kommen:

Vorrang hat grundsätzlich eine **Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf** nach § 25 BBiG/HwO. Dieser Weg wird stets angestrebt, wenn die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Verlauf und Abschluß gegeben sind. Im Dezember 1985 befanden sich 31 500 Rehabilitanden in einer Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. Dies sind knapp vier Fünftel aller Auszubildenden mit Behinderten.

Ergeben sich bei der Berufsausbildung behinderungsbedingte Schwierigkeiten, besteht im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (§§ 48, 44) und der Handwerksordnung (§§ 42b, 41) die Möglichkeit, für Behinderte

- Abweichungen von der Ausbildungsordnung zuzulassen oder
- besondere Ausbildungsregelungen zu treffen.

Damit möglichst viele Behinderte den Abschluß in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf erwerben können, kommt zunächst die erste Möglichkeit in Betracht, diesen Jugendlichen während der Ausbildung und auch bei der Abschlußprüfung besondere Erleichterungen und Lernhilfen zu gewähren, um behinderungsbedingte Benachteiligungen auszugleichen. Dabei kann beispielsweise auf einzelne Ausbildungsabschnitte verzichtet werden, wenn diese für die spätere Berufstätigkeit von nachrangiger Bedeutung sind. Eine vom Hauptausschuß des BIBB im Mai 1985 beschlossene Empfehlung enthält Hinweise darüber, wie die besonderen Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluß- und Gesellenprüfungen berücksichtigt werden können. Die Prüfungsanforderungen werden dadurch qualitativ nicht verändert.

Erst wenn Jugendliche trotz geeigneter ausbildungsvorbereitender und -begleitender Maßnahmen und Hilfen wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden können, sollte eine Ausbildung nach besonderen **Ausbildungsregelungen für Behinderte** [4] vorgesehen werden. Die Kammern haben diese Möglichkeit bisher unterschiedlich genutzt. In manchen Kammerbezirken gibt es mehrere Regelungen, andere Kammern haben keinen Gebrauch von ihrer Regelungsbefugnis gemacht. In den letzten Jahren ist jedoch insgesamt zu beobachten, daß die Zahl getroffener Regelungen stetig zunimmt; bestanden 1981 264 Regelungen für 91 Berufe, so gab es am 1. Juli 1985 450 Kammerregelungen für 107 Berufe. Deutlich zugenommen hat auch die Zahl der bei den Kammern eingetragenen besonderen Ausbildungsverhältnisse; 1981 wurden knapp 4 000 Eintragungen gezählt; Ende Dezember 1984 lag ihre Zahl bereits bei etwa 6 800; die steigende Tendenz wird auch durch die Statistik über berufliche Rehabilitation der BA bestätigt. Danach standen im Dezember 1985 bereits 8 300 Rehabilitanden in einem besonderen Ausbildungsgang für Behinderte. Dies ist etwa ein Fünftel aller Ausbildungsverhältnisse mit Rehabilitanden. Fast ein Drittel der nach diesen Regelungen ausgebildeten Jugendlichen erlernt Berufe im Metallsektor. Es folgen Berufe der Hauswirtschaft, Bau- und Baunebenberufe und der Bürobereich. In diesen vier Ausbildungsbereichen werden über drei Viertel aller Auszubildenden nach § 48 BBiG und § 42b HwO ausgebildet. Diese Möglichkeit wird hauptsächlich von Lernbehinderten genutzt; ihr Anteil liegt über drei Viertel.

Auffallend ist auch, daß Ausbildungsregelungen für Behinderte regional sehr unterschiedlich verbreitet sind. Sowohl die größere Zahl der Regelungen als auch die Mehrzahl der besonderen Ausbildungsverhältnisse bestehen im süddeutschen Raum; so steht Baden-Württemberg mit einem knappen Drittel aller eingetragenen Ausbildungsverhältnisse an der Spitze aller Bundesländer; auch in Nordrhein-Westfalen wird diese Möglichkeit relativ häufig genutzt. Hingegen sind solche Regelungen im norddeutschen Raum weniger anzutreffen.

Trotz zunehmender Nutzung gibt es noch häufig Probleme und zahlreiche Vorbehalte. Nicht überall wird die Chance erkannt, die diese Regelungen denjenigen bieten, denen eine Vollausbildung aufgrund ihrer Behinderung nicht möglich ist. Schwierigkeiten bereitet vielfach die Verschiedenartigkeit der Regelungen, die von den einzelnen Kammern weitgehend unabhängig voneinander entwickelt wurden.

Um Berufsberatern und vor allem Arbeitsberatern eine bessere Übersicht zu vermitteln, wird die Bundesanstalt ihren Dienststellen Beschreibungen dieser Ausbildungsregelungen zur Verfügung stellen; diese informieren über auszuübende Tätigkeiten,

über geforderte Kenntnisse und Fertigkeiten sowie über Prüfungsanforderungen der einzelnen Regelungen.

Neben diesen differenzierten Formen beruflicher Bildung stehen Behinderten auch verschiedene **Lernorte** zur Verfügung, um ihren unterschiedlichen Behinderungen gerecht zu werden. Diese haben spezifische Aufgaben und Möglichkeiten.

Einer **betrieblichen Ausbildung** unter den üblichen Bedingungen – wie sie auch Nichtbehinderte erfahren – ist der Vorzug zu geben, wenn Betrieb und Berufsschule bereit und in der Lage sind, die Ausbildung unter angemessener Berücksichtigung der Behinderung durchzuführen. Vor allem wegen ihrer Praxisnähe bietet eine solche Ausbildung besonders gute Chancen für eine dauerhafte berufliche Eingliederung. Der Behinderte kann sich schon während der Ausbildung an die Situation und die üblichen Anforderungen des beruflichen Alltags gewöhnen. Für Behinderte sollte deshalb – soweit möglich – eine Ausbildung in einem Betrieb angestrebt werden. Dabei kommt in erster Linie eine Ausbildung nach § 25 BBiG/HwO und erst wenn Art und Schwere der Behinderung dies erfordern, eine Ausbildung nach § 48 BBiG/§ 42b HwO in Betracht.

Nach der Statistik über berufliche Rehabilitation der Bundesanstalt für Arbeit haben 1985 10 100 Behinderte eine betriebliche Berufsausbildung aufgenommen, darunter knapp 90 Prozent (8 800) eine Ausbildung nach § 25 BBiG/HwO und gut 10 Prozent (1 300) eine Ausbildung nach § 48 BBiG/§ 42b HwO. Im Dezember 1985 befanden sich im Rahmen der beruflichen Rehabilitation 25 200 Behinderte in einer betrieblichen Ausbildung; dies sind knapp zwei Drittel aller behinderten Auszubildenden.

Eine Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung wird häufig dadurch erschwert, daß diesem Vorhaben Hemmnisse und durchaus auch Vorurteile gegenüber Behinderten entgegenstehen. Oftmals sind die betriebsorganisatorischen Voraussetzungen für eine Ausbildung von Behinderten nicht von vornherein gegeben oder die Ausbilder nicht auf eine solche Aufgabe vorbereitet, weil ihnen Erfahrungen im Umgang mit Behinderten fehlen.

Arbeitgebern wird deshalb die Ausbildung junger Behinderter durch eine Reihe von Leistungen erleichtert. Sie erhalten einen **Ausbildungszuschuß**, wenn eine betriebliche Berufsausbildung des Behinderten sonst nicht zu erreichen ist; 1985 wurden 5 300 Ausbildungszuschüsse bewilligt. Insgesamt wurden im letzten Jahr 45 Mio. DM gezahlt. Darüber hinaus können **Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb** für eine behindertengerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes gewährt oder auch die **Kosten für technische Arbeitshilfen** übernommen werden, die der Behinderte als sein Eigentum am Ausbildungsplatz benötigt.

Werden Ausbildungs-/Arbeitsplatzveränderungen notwendig, kann zudem der vom Berufsberater hinzugezogene Technische Berater geeignete Empfehlungen und Hinweise geben.

Sind die Jugendlichen schwerbehindert, können die Arbeitgeber von den speziellen Hilfen des Schwerbehindertenrechtes Gebrauch machen; hierzu zählen z. B. die Mehrfachanrechnung eines Ausbildungsplatzes auf die Zahl der Pflichtplätze, die Zahlung eines Zuschusses zur Ausbildungsvergütung sowie Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Ausbildungsplätzen. Zur Erlangung oder Sicherung einer Ausbildungsstelle gilt es im Einzelfall auch zu prüfen, ob dem Behinderten ein Antrag auf Gleichstellung im Sinne von § 2 SchwbG zu empfehlen ist.

Unter bestimmten Umständen kann Rehabilitanden eine Ausbildung auch im Rahmen des **Benachteiligtenprogrammes** ermöglicht werden.

Für bisher in einer Sonderschule geförderte Behinderte ergeben sich nicht selten Schwierigkeiten, wenn sie im Betrieb mit Nichtbehinderten gleichgestellt werden und fortan ohne sonderpädagogische Förderung den Anforderungen einer Ausbildung gerecht werden sollen. Probleme ergeben sich meist dann, wenn keine Möglichkeit besteht, eine Sonderberufsschule oder -klasse zu besuchen. Es wäre daher wünschenswert, wenn der Ausschuß

für Fragen Behinderter seine früheren Bemühungen fortsetzen würde und bei den Kultusministerien nachdrücklich darauf hinwirken könnte, betrieblich auszubildenden Behinderten eine entsprechende sonderpädagogische Förderung in der Berufsschule zu ermöglichen.

Um die betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten für Behinderte zu erweitern, bemüht sich die Berufsberatung um eine gezielte Werbung geeigneter Ausbildungsstellen; dabei ist es wichtig, die Betriebe über pädagogische Fragen, technische Hilfsmittel (z. B. bei Sinnes- und Körperbehinderten), sonstige Hilfen und über finanzielle Fördermöglichkeiten zu informieren und zu beraten. Vor allem sind die Betriebe über die Leistungsfähigkeit behinderter Bewerber aufzuklären und durch die Weitergabe positiver Erfahrungen anderer Betriebe zu motivieren, vermehrt behinderte Jugendliche auszubilden.

Können Jugendliche wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes in Betrieben oder Verwaltungen ausgebildet werden, so kommt für sie eine **Ausbildung in einem Berufsbildungswerk** [5] oder einer anderen Rehabilitationseinrichtung – sowohl nach dem § 25 BBiG/HwO als auch nach § 48 BBiG/§ 42b HwO – in Betracht. Bei ansonsten gleicher Ausbildung wie im Betrieb – was die gesetzlichen Bestimmungen und die Ausbildungsinhalte betrifft –, erfahren die Jugendlichen hier besondere rehabilitationsbegleitende Hilfen. Nach dem Arbeitsförderungsgesetz können Bildungsmaßnahmen in diesen Einrichtungen gefördert werden, wenn Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Rehabilitationserfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich macht. Die Leistungen umfassen neben den Kosten zum Lebensunterhalt die Maßnahmekosten, wie u. a. Sach- und Personalaufwand, Lernmittel, Arbeitskleidung, Unterkunft und Verpflegung, Reisekosten.

Mit der Eröffnung des Berufsbildungswerkes Worms im Herbst 1986 ist der Ausbau eines bundesweiten Netzes von Berufsbildungswerken abgeschlossen. In der Bundesrepublik Deutschland bestehen zur Zeit 37 Berufsbildungswerke mit rd. 10 000 Ausbildungsplätzen; zusätzlich gibt es bundesweit in 48 sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen Behindertener durchführen, noch weitere 2 500 Plätze. In Einzelfällen können erwachsene Behinderte ihre berufliche Erstausbildung auch in Berufsförderungswerken oder sonstigen Einrichtungen, die in der Regel Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen für Behinderte durchführen, absolvieren. Dies kommt dann in Betracht, wenn aufgrund der Gesamtsituation des Behinderten, insbesondere seines Lebensalters und seiner Vorbildung, ein solcher Weg anderen Möglichkeiten vorzuziehen ist. Entscheidend ist vor allem, daß der Behinderte den Anforderungen einer erwachsenenspezifischen und verkürzten Ausbildung gerecht wird.

Nach der Statistik über berufliche Rehabilitation der Bundesanstalt für Arbeit haben 1985 4 600 Behinderte eine Ausbildung in Berufsbildungswerken begonnen. Von den Neueintritten absolvieren etwa zwei Drittel (3 100) eine Ausbildung nach § 25 BBiG/HwO und etwa ein Drittel (1 500) eine Ausbildung nach § 48 BBiG/§ 42b HwO. Im Dezember 1985 befanden sich insgesamt 9 400 Behinderte in einer Ausbildung in Berufsbildungswerken. Dies ist nahezu ein Viertel aller behinderten Auszubildenden. Davon war etwa die Hälfte lernbehindert, gut 40 Prozent hatten Körperbehinderungen und etwa 10 Prozent Sinnesbehinderungen.

Werden die Ausbildungsmaßnahmen in den Berufsförderungswerken (644), in den sonstigen Rehabilitationseinrichtungen (1 485) und in sonstigen überbetrieblichen Einrichtungen (2 912) mitgezählt, befanden sich im Dezember 1985 in Betrieben und in Rehabilitationseinrichtungen insgesamt 39 700 Rehabilitanden in beruflicher Ausbildung. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse mit Behinderten ist in den letzten Jahren stetig gestiegen; sie hat nun den bislang höchsten Stand erreicht.

In die Überlegungen sind auch die **Möglichkeiten einer schulischen Berufsausbildung** einzubeziehen; dabei hat der Berufsbera-

ter darauf zu achten, daß nur solche Schulen oder Hochschulen nachgewiesen werden, die von dem Behinderten im Hinblick auf seine Behinderung besucht werden können. Für Körper- und Sinnesbehinderte gibt es vielfach spezielle Berufsfachschulen. Wichtig ist auch, daß über behindertengerechte Einrichtungen und Hilfsmittel am Schul- oder Hochschulort informiert und auf mögliche Ansprechpartner hingewiesen wird. Bei einer schulischen Ausbildung erfolgt keine finanzielle Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit.

Überleitung an Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung

Mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur beruflichen Rehabilitation getan, doch wird das Ziel erst mit der dauerhaften Eingliederung auf einem Arbeitsplatz erreicht. In jüngster Zeit ergeben sich aufgrund der „demographischen Welle“ zunehmend Probleme beim Übergang von der Ausbildung zur Beschäftigung. Dies gilt für alle Auszubildenden und ist keinesfalls behindertenspezifisch. Doch sind Behinderte von diesen Schwierigkeiten mittlerweile stärker betroffen.

Um einen möglichst nahtlosen Übergang zu sichern, arbeitet die Berufsberatung bei einer Ausbildung in einem Berufsbildungswerk sehr eng mit der Abteilung „Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung“ (AVuAB) zusammen.

Schon während der letzten Zeit der Ausbildung wird der Arbeitsberater hinzugezogen und vielfach in einem gemeinsamen Gespräch über Anliegen und Situation des ausgebildeten Behinderten informiert; hieran werden auch Ausbilder und gegebenenfalls andere Mitarbeiter der Einrichtung beteiligt, um deren Erfahrungen und Hinweise für die Vermittlung einer Arbeitsstelle auswerten zu können. Diese Zusammenarbeit wird künftig noch verstärkt werden.

Die Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung hat zur Gewinnung eines Arbeitsplatzes das Instrument der **Eingliederungshilfe**. Sie kann einem Arbeitgeber gezahlt werden, wenn dieser dem Behinderten die zum Erreichen der vollen Leistungsfähigkeit notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten an einem Arbeitsplatz vermittelt oder dem Behinderten einen seinem Leistungsvermögen angemessenen Dauerarbeitsplatz bietet. 1985 wurden bundesweit 3 900 Eingliederungshilfen bewilligt; gezahlt wurden im letzten Jahr insgesamt 29 Mio. DM.

Ausblick

Das vielfältige Angebot an Maßnahmen und Möglichkeiten, über das die Berufsberatung verfügt, bietet genügend Spielraum, individuelle und fallangemessene Lösungen anzustreben, um jungen Behinderten zu helfen, eine ihren Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen entsprechende berufliche Eingliederung zu erreichen. Es umfaßt die berufliche Orientierung, die berufliche Beratung, die Einleitung berufs vorbereitender Maßnahmen, die Vermittlung in Ausbildungsstellen, den Nachweis schulischer Ausbildungsmöglichkeiten sowie begleitende Bemühungen im Verlaufe der Rehabilitationsmaßnahme; hinzu kommt das Zusammenwirken mit der AVuAB bei der Vermittlung einer Arbeitsstelle und das Instrumentarium finanzieller Förderung.

Die Berufsberatung hat in den letzten Jahren ihre besonderen Dienste und Leistungen für Behinderte deutlich verstärkt und den sich ändernden Bedingungen angepaßt; vor allem wurde der Fortbildung der Berufsberater für Behinderte besondere Aufmerksamkeit zugewandt.

Auch künftig wird die Berufsberatung ihre Hilfen so weiter entwickeln, daß sie jederzeit den sich ändernden Situationen und Bedürfnissen gerecht werden kann. Dies gilt insbesondere im Blick auf sich abzeichnende Entwicklungen in den Berufen und auf dem Arbeitsmarkt, die auch neue Anforderungen an die Berufsberatung stellen. Ein entscheidendes Augenmerk ist vor allem darauf zu richten, daß es der Berufsberatung möglich bleibt, ihren Personalstand auch bei zurückgehenden Schulabgängern zu halten, um so steigenden Anforderungen und zu-

nehmenden Schwierigkeiten wirksam begegnen zu können. Die Berufsberatung ist auch in Zukunft nach besten Kräften bestrebt, im Zusammenwirken mit allen Beteiligten und Verantwortlichen dazu beizutragen, Behinderten eine bestmögliche berufliche Eingliederung zu sichern.

Anmerkungen

- [1] Die Durchführung der Berufsberatung Behinderter ist mit Sammelrunderlaß 300/79 geregelt (Loseblattsammlung „Weisungssammlung der Berufsberatung [RLBB, FABB, TVBB]“, GWBB 67 ff.).
- [2] Eine Übersicht über die von der Berufsberatung bereitgestellten Orientierungsschriften ermöglicht das Verzeichnis „Schriften zur Vorbereitung der Berufswahl“, eine Auflistung berufskundlicher

Filme und Diaserien enthält der Katalog „Filme und Dias“; beide Verzeichnisse werden jährlich erneuert.

- [3] Rahmenvorstellungen für die Durchführung von berufsvorbereitenden Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung wurden mit Sammelrunderlaß 90/84 mitgeteilt (Loseblattsammlung „Weisungssammlung der Berufsberatung [RLBB, FABB, TVBB]“, GWBB 113 ff.). Über Zielgruppen, Zweck und Dauer der berufsvorbereitenden Maßnahmen sowie über ihre zahlenmäßige Entwicklung informiert eine Übersicht in den ANBA Nr. 1/1986, S. 51–57.
- [4] Nähere Regelungen enthält RdErl. 315/78.
- [5] Berufsbildungswerke und sonstige Rehabilitationseinrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für Behinderte durchführen, sind ebenso wie entsprechende schulische Einrichtungen im Verzeichnis „Ausbildungseinrichtungen für Behinderte“ zusammengefaßt; dieses Verzeichnis wird jährlich aktualisiert.

Reinhard Buschendorf / Manfred Brandt / Klaus Pampus

Neue Technologien in der beruflichen Bildung

Grunddaten, Zielsetzungen, Zwischenergebnisse aus Modellversuchen in der ausbildenden Wirtschaft

Der nachstehende Beitrag enthält einen zusammenfassenden Zwischenbericht über die Modellversuche in der Reihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“. Beschreibungen der Einzelversuche mit der Angabe von Kontaktadressen enthält die Schrift

MODELLVERSUCHE IN DER AUSSERSCHULISCHEN BERUFSBILDUNG – Inhaltliche Förderbereiche und regionale Verteilung –, die das Bundesinstitut für Berufsbildung 1986 für den Berichtszeitraum 1985/1986 herausgegeben hat.

1 Zur Funktion von Modellversuchen

Mit Modellversuchen wird generell das Ziel verfolgt, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zu erproben. In einer Zeit des beschleunigten technisch-organisatorischen Wandels kommt diesem Steuerungsinstrument eine besondere Bedeutung zu, da hierdurch konkrete Konzepte für organisatorische, inhaltliche und methodische Ausbildungsfragen unmittelbar vor Ort im Betrieb erprobt werden können. Auf der Grundlage gewonnener praktischer Erfahrungen und empirisch abgesicherter Erkenntnisse ist es dann möglich, Innovationen auf breiter Ebene anzuregen und Hilfen bei der Übertragung von Modellversuchsergebnissen zu geben.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat seit dem Jahr 1978 die fachliche Betreuung und Koordinierung der Modellversuche in der ausbildenden Wirtschaft sowie deren finanzielle Förderung mit den vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft bereitgestellten Mitteln – entsprechend seinem gesetzlichen Auftrag – übernommen. Im allgemeinen werden 75 Prozent der versuchsbedingten Ausgaben mit Bundesmitteln finanziert; 25 Prozent tragen die Versuchsbetriebe. Im einzelnen erfüllt das Bundesinstitut für Berufsbildung in diesem Zusammenhang folgende Funktionen:

- Es berät die Betriebe, die Modellversuche durchführen, bei der Festlegung der Versuchsziele, -konzepte und Erprobungsmaßnahmen.
- Es überprüft und unterstützt die Versuchsdurchführung und -beobachtung durch regelmäßige Kontakte zu den Betrieben.

- Es koordiniert den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen thematisch verwandten Modellversuchen.
- Es führt eigene Begleituntersuchungen durch, um übergreifende Auswertungen zu ermöglichen.
- Es übernimmt die Dokumentation, Aufbereitung und Verbreitung von Modellversuchsergebnissen.
- Es übernimmt die administrativ-finanzielle Abwicklung der Modellversuchsförderung.
- Darüber hinaus unterstützt es den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, wenn es darum geht, bildungspolitische Ziele in geeignete Modellversuchsreihen zu übertragen.

Für jeden Modellversuch ist eine wissenschaftliche Begleitung eingerichtet. In zunehmendem Maße wurde dabei die Zielsetzung verwirklicht, den wissenschaftlichen Sachverstand nicht auf analytische und deskriptive Aufgaben zu beschränken, sondern auch in mitentwickelnde und versuchsstützende Funktionen einzubinden.

Bei den meisten Modellversuchen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich betreut, besteht ein enger Bezug zur eigenen Forschungsarbeit, so daß sowohl bei der Vorbereitung und Konstruktion von Modellversuchen als auch bei der Auswertung von Versuchserkenntnissen ein Wechselbezug hergestellt werden kann. Grundsätzlich wird die integrierte Wahrnehmung von Betreuungs- und Forschungsaufgaben angestrebt.

Die Betreuung der Modellversuche erschließt der Berufsbildungsforschung einerseits ein breites empirisches Feld für die Einlösung wissenschaftlicher Erkenntnisinteressen. Andererseits trägt die enge Kooperation mit engagierten, innovationsfreudigen Praktikern in den Modellversuchen dazu bei, den Anwendungsbezug der Berufsbildungsforschung zu stärken.

Bis Ende 1985 wurden insgesamt 205 Modellversuche in der betrieblichen/überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung durchgeführt. An ihnen waren mehr als 670 Betriebe und andere Ausbildungsinstitutionen beteiligt. Bis November 1986 waren 94 Modellversuche in die Betreuung einbezogen. Ein besonders akzentuierter inhaltlicher Schwerpunkt war seit 1984 die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft als Rahmenvorgabe konzipierte Reihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“.

2 Zielsetzung der Reihe

„Neue Technologien in der beruflichen Bildung“

Die Auswirkungen des technisch-organisatorischen Wandels durch die Entwicklungen im Bereich der Mikroelektronik auf einzelne Wirtschaftszweige und deren Arbeitsplätze sowie die darauf beruhenden veränderten Qualifikationsanforderungen an das Personal stehen im Mittelpunkt dieser Reihe. Es ist eine allgemeine Erkenntnis, daß die in Form von Handlingkursen der Maschinen- und Gerätehersteller durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen unzureichend sind und zu kurz greifen. Es werden demgegenüber erhebliche Defizitbereiche bei der Qualifizierung vom Facharbeiter oder Sachbearbeiter bis zum Führungspersonal, insbesondere auch im Bereich des Ausbildungspersonals, gesehen.

Die Modellversuchsreihe kann naturgemäß nicht alle betroffenen Bereiche einbeziehen, sie mußte vielmehr Schwerpunkte bilden. Allerdings hat sie – über die nachstehend aufgeführten Technikbereiche hinaus – auch zwei übergreifende Aspekte in besonderer Weise akzentuiert:

- die Qualifizierung von Ausbildern in den Organisations- und Kommunikationstechniken sowie im Bereich der Automatisierungstechniken;
- die Vermittlung berufs- bzw. berufsfeldübergreifender Qualifikationen und damit verbundene ausbildungsmethodische und -organisatorische Konsequenzen.

Basis der gesamten Modellversuchsreihe ist ein vielfältiges Spektrum von Fragen, von denen einige hier kurz angerissen werden sollen:

- Welche Berufe und welche innerbetrieblichen Qualifikationsstufen sind von den neuen Technologien besonders betroffen?
- Sind bei der Vermittlung der Inhalte von neuen Technologien zugleich neue Lernverfahren und neuartige Lernhilfen notwendig?
- Welche Qualifikationsanforderungen werden an das Ausbildungspersonal gestellt?
- Sind Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer in besonderer Weise zu gestalten?
- Welche Organisationsform der Weiterbildung von Facharbeitern und Ausbildern sollte gewählt werden, um insbesondere mittleren und kleineren Betrieben die Teilnahme hieran zu ermöglichen?
- Wie lassen sich Innovationswiderstände, Ängste und Lernhemmungen im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen am ehesten abbauen?
- Ergeben sich neue Schnittstellen und Berührungspunkte zwischen bisher getrennten Berufen, Berufsbereichen und Berufsfeldern?
- Gibt es berufsübergreifende Grundqualifikationen, die die kontinuierliche Anpassung an den technologischen Wandel erleichtern?

Als Ergebnisse der Modellversuche werden generell praxisgerechte Orientierungshilfen und Empfehlungen für die berufliche Bildung erwartet, z. B. Lehrgänge, Ausbildungsmittel, Handreichungen, Organisationskonzepte, Vorschläge für die Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen.

3 Inhaltliche Schwerpunkte der Modellversuchsreihe

3.1 Organisations- und Kommunikationstechniken im kaufmännisch-verwaltenden Bereich

Die integrierte Datenverarbeitung und Textverarbeitung sowie ihre Vernetzung mit anderen Informationssystemen führt zu starken Veränderungen im Verwaltungsbereich von Wirtschaft und Staat, aber auch im Handel. Hier müssen die Qualifizierungsprobleme in der beruflichen Ausbildung, aber auch in der

Weiterbildung des qualifizierten kaufmännischen Personals in unterschiedlichen Dimensionen aufgegriffen werden.

Durch die Anwendung der neuen Technologien werden die in den einzelnen kaufmännischen Berufen bisher benötigten Fachqualifizierungen nicht überflüssig, sondern müssen aufgrund der möglichen Dezentralisierung dem kaufmännischen Sachbearbeiter als Bearbeiter von Einzelfällen wieder insgesamt zur Verfügung stehen. Zusätzlich erforderlich sind Grundkenntnisse der Gerätebedienung einschließlich der verwendeten Software und grundlegende Kenntnisse der betriebswirtschaftlich-kaufmännischen Funktionen und Zusammenhänge, die aufgrund der technisierten Arbeitsplätze in der betrieblichen Ausbildung als Arbeitszusammenhänge für Auszubildende kaum mehr durchschaubar sind. Dies macht die Erprobung besonderer technisch-didaktischer und didaktisch-methodischer Modelle notwendig. Aber auch die Vermittlung entsprechender Qualifikationen und Kompetenzen an die ausbildenden Fachkräfte darf nicht vernachlässigt werden.

Grunddaten:

In diesen Schwerpunktbereich sind insgesamt sieben Modellversuche einbezogen mit einer durchschnittlichen Gesamtlaufzeit von jeweils etwa 4 1/2 Jahren. Modellversuchsträger sind fünf Industriebetriebe und zwei außerbetriebliche Bildungseinrichtungen mit hohem Beteiligungsgrad von kleineren und mittleren Betrieben.

Zwei Modellvorhaben dienen der Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsmaßnahmen für qualifizierte kaufmännische Fachkräfte bis zur Ebene der Sachbearbeiter aus Klein- und Mittelbetrieben. Diese beiden Vorhaben haben zwar ähnliche Zielgruppen und Qualifizierungsziele – jedoch unterschiedliche didaktisch-methodische bzw. lernorganisatorische Ansätze in der Lehrgangskonzeption und den Lernmaterialien.

Vier Modellvorhaben beschäftigen sich mit der Vermittlung von anwendungsbezogenen informationstechnischen Qualifikationen für kaufmännische Auszubildende in Industriebetrieben. Dabei sollen von den großbetrieblichen Modellversuchsträgern auch übertragbare Ausbildungskonzepte und -materialien für Klein- und Mittelbetriebe entwickelt werden.

Da die Vermittlung der fachlichen kaufmännischen Qualifikationen an technisierten und taylorisierten Arbeitsplätzen immer schwieriger wird, soll vor allem die eigenverantwortliche Erarbeitung von Zusammenhangwissen, kombiniert mit informationstechnologischen Qualifikationen mittels verschiedener methodischer Ansätze (z. B. aufgabenbezogenes Lernen), erprobt werden. Die fachliche und didaktisch-methodische Qualifizierung des beteiligten Ausbildungspersonals spielt bei allen vier Vorhaben eine besondere Rolle. Auch für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals werden deshalb Konzepte erwartet, die auch in anderen Betriebsstrukturen und anderen Betriebsgrößen nutzbar sind.

In einem Vorhaben steht in besonderem Maße die Schnittstelle zwischen „Verwaltung“ und „Produktion“ im Vordergrund; wechselseitige Abhängigkeiten, Berührungspunkte, gegenseitiger Informationsaustausch sollen analysiert und in entsprechende inhaltliche und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsmaßnahmen einmünden.

Aus dem Gesamtzusammenhang dieses Schwerpunktes soll noch auf einige wichtige, besonders hervorzuhebende Einzelaktivitäten oder Fragestellungen hingewiesen werden:

- Entwicklung geeigneter Methoden zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.
- Didaktische Aufbereitung von Lerninhalten zum Einsatz neuer Technologien an unterschiedlichen betrieblichen Lernorten.
- Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für das Ausbildungspersonal im Zusammenhang mit dem Erreichen einer Integration von Fachwissen, arbeitsplatzgebun-

dener Handlungskompetenz und der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.

- Entwicklung und Erprobung von Lernsituationen zur verstärkten Einbeziehung des Arbeitsplatzes in ein systematisiertes Ausbildungskonzept.
- Entwicklung und Erprobung von Seminarunterlagen für die Weiterbildung kaufmännischer Fachkräfte, vor allem aus Klein- und Mittelbetrieben.

Ergebnisse:

- Es liegen bereits Erprobungsfassungen für Fortbildungsseminare zum Einsatz von Bürokommunikationstechniken vor – entsprechende Modellseminare werden zur Zeit durchgeführt.
- Arrangements für die verstärkte Einbeziehung des Arbeitsplatzes in den systematisierten Ausbildungsprozeß wurden entwickelt und befinden sich in der Erprobung. Erste Eindrücke zeigen, daß Auszubildende hohe Lernmotivation entwickeln, wenn sie Gelegenheit erhalten, Erfahrungen mit realen Aufgaben zu sammeln und ihre Kenntnisse in einem derartigen Einsatzbereich verbreitern können.
- Arbeiten wurden aufgenommen, Arbeitsplätze im kaufmännischen Einsatzbereich unter dem Gesichtspunkt zu strukturieren bzw. zu reorganisieren, möglichst hohe und weitreichende Lerneffekte zu erzielen; Erfahrungen zeigen, daß ein solcher Ansatz erfolgversprechend ist.
- Erste Konzepte und erste Ausbildungserfahrungen liegen vor, in den Ausbildungsprozeß aktivierende Lernmethoden für Jugendliche einzubeziehen.
- Für den Einsatz von Mikrocomputern im Betrieb wurden Seminarunterlagen entwickelt und bereits erprobt, die – in unterschiedlicher Tiefe und Breite – zum Einsatz für Kurz- und Intensivmaßnahmen der Weiterbildung geeignet sind.

3.2 Organisations- und Kommunikationstechniken im Bereich der technischen Büros bei der Produktentwicklung und Produktionsplanung durch die Anwendung der CAD/CAM-Technologie

Die CAD-Technik, deren Hauptanwender bislang die Flugzeug- und Automobilindustrie waren, hat heute auch in vielen größeren Maschinenbaubetrieben Eingang gefunden. Aber auch viele kleinere und mittlere Betriebe stehen jetzt vor der Entscheidung, diese Technik einzusetzen.

In technisch-organisatorisch hochentwickelten Betrieben erfolgt heute schon eine Vernetzung der CAD-Systeme mit Rechnersystemen für die Fertigungsplanerstellung bzw. den CAM-Systemen der Fertigungsplanung und der Fertigung. Eine Koppelung der Daten der CAD-Systeme mit den Programmiersystemen zur NC-Teileprogrammierstellung und damit zur NC-Fertigung wird heute schon in verschiedenen Fertigungsbetrieben angewendet.

Ausgehend von der allgemein vertretenen These, daß – trotz der technologischen Entwicklung – der Technische Zeichner auch künftig fundierte Kenntnisse der Fertigungsverfahren und Arbeitsabläufe und Fertigkeiten sowie Kenntnisse der Zeichentechnik benötigt, geht es in diesem Schwerpunkt im wesentlichen darum, traditionelle Ausbildungsinhalte im Hinblick auf die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationsinhalte zu gewichten. Hinzukommen aber in jedem Fall die Stärkung des Verständnisses für die Geometrieverarbeitung und ihre Abhängigkeit von mathematisch-funktionalem Denken. Methodisch-didaktisch geht es darum, die zu vertiefenden und zu ergänzenden Inhalte möglichst aufgabenorientiert und arbeitsplatzbezogen zu vermitteln.

Grunddaten:

In diesen Schwerpunktbereich sind insgesamt vier Modellversuche einbezogen mit einer durchschnittlichen Gesamtlaufzeit

von jeweils etwa 4 1/2 Jahren. Modellversuchsträger sind drei Industriebetriebe und eine Industrie- und Handelskammer mit einer Reihe von angeschlossenen Klein- und Mittelbetrieben.

Im Vordergrund der Modellversuche stehen die informations-technische Grundbildung für Technische Zeichner und curriculare Bausteine zur Vermittlung anwendungsbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten, speziell aus dem Anwendungsbereich Maschinenbau und Elektrotechnik.

CAD-Systeme ersetzen zunehmend die herkömmlichen Zeichenmaschinen. Dadurch entsteht kurzfristig ein Bedarf an neuen Qualifikationen. Nach dem ersten Umgang mit der Hardware geht es darum, die vielfältigen Möglichkeiten der Software im Sinne einer rationellen Arbeitserledigung zu nutzen. Dies erfordert neben der neuen Gerätehandhabung eine stärkere mathematisch-geometrische Denkweise. Während die handwerkliche zeichentechnische Arbeit größtenteils wegfällt, werden das Beschreiben von Konstruktionsaufgaben, das Lesen und Anfertigen von Skizzen und die gleichzeitige Berechnung technischer Daten immer bedeutender.

Von immer größerer Bedeutung wird auch die Verbindung zwischen Konstruktion und Fertigung. Es sind konstruktive, geometrische Aufgaben mit technologischen Fertigungsdaten zu verknüpfen. Hier stellt sich die Frage, in welchem Umfang Grundlagen der CAM- und der CNC-Technik zusätzlich in die Ausbildung der Technischen Zeichner aufgenommen werden müssen. Um bereits in der Aus- und Weiterbildung auf die Veränderungen in der Konstruktion und in der Fertigung eingehen zu können, bedarf es einer Qualifikationsanalyse in Groß- und Kleinbetrieben und es bedarf der verstärkten Zusammenarbeit zwischen betrieblicher Ausbildung und der Berufsschule.

Aus dem Gesamtzusammenhang dieses Schwerpunktes soll noch auf einige wichtige, besonders hervorzuhebende Einzelaktivitäten oder Fragestellungen hingewiesen werden:

- Analyse der betrieblichen Bedingungen (Einsatz und Bewertung von CAD).
- Erarbeitung von operationalisierten Lernzielen zu den Bereichen „Darstellende Geometrie, Grundlagen der DV, der NC-Technik, der NC-Programmierung in der Arbeitsvorbereitung sowie rechnerunterstütztes Zeichnen und Konstruieren“.
- Entwicklung von Ausbildungskonzepten, Medien und Aufgaben zur Lernzielkontrolle.
- Entwicklung eines Qualifikations- und Leistungsprofils für die Aus- und Weiterbildung.

Ergebnisse:

- Ausgehend von der Problemanalyse zur Neuordnung der Berufsausbildung wurden in Zusammenarbeit mit Firmen die neu zu vermittelnden Qualifikationen erfaßt, in Form von Lernzielen beschrieben und didaktisch strukturiert.
 - Es sind drei zusätzliche Ausbildungsbereiche erkennbar:
 - Informationstechnische Grundbildung,
 - CAD-Ausbildung,
 - CAM-Ausbildung.
- Neben der Ausbildung im technischen Büro sind praktisch/theoretische Kenntnisse der Werkstoff- und Fertigungstechnik die tragende Säule der Ausbildung.
- Im Rahmen einer informationstechnischen Grundbildung sind folgende Qualifikationen anzustreben:
 - Kennenlernen von EDV-Anlagen (Betriebssystem und Peripheriegeräte),
 - Kennenlernen von Programmiersprachen und mathematische Grundlagen der DV,
 - Analyse einfacher Probleme; Erarbeitung von Datenfluß- und Programmablaufplänen, Erstellen von Programmen.

- Für die CAD-Grundausbildung wurde ein Katalog von Groblernzielen ausgearbeitet.
- Gründe für eine CAM-Ausbildung:
 - fertigungs- und CNC-gerechte Bemaßung,
 - eine integrierte Datenverarbeitung erfordert auch eine Kommunikation zwischen Konstruktion und Fertigung sowie der Fertigungsplanung.
- Eine Empfehlung für die CAM-Ausbildung liegt vor. Es wurde ein aktualisierter Ausbildungsplan erstellt und der Entwurf der Ausbildungsordnung ergänzt.
- Die Grundlagen des technischen Zeichnens sollten beinhalten:
 - Körper in geometrische Grundelemente zerlegen,
 - Koordinatensysteme erklären und anwenden.
 Dazu sind im nächsten Arbeitsschritt didaktisch/methodische Konzeptionen zu entwickeln.

3.3 Automationstechniken, die die Bedienung, Steuerung und Überwachung von Herstellprozessen durch künstliche Intelligenz und Automaten ermöglichen

Dies ist ein Schwerpunktbereich mit außerordentlich breit angelegtem Technik- und Qualifikationsspektrum. Es geht hier insbesondere um Veränderungen im Produktionsbereich, bestimmt durch die Einführung von CNC-Werkzeugmaschinen, durch flexible Fertigungszellen und andere Produktionssysteme, die über Prozeßrechner oder zum Beispiel durch speicherprogrammierbare Steuerungen (SPS-Technik) betrieben und überwacht werden. Diesem Schwerpunkt sind auch zugeordnet Vorhaben im Bereich der Robotertechnik und die Anwendung von Mikroelektronik in naturwissenschaftlichen Berufen.

Durch die starken Veränderungen im Bereich der industriellen Automatisierungstechniken (die auch in Teilbereichen des Handwerks von zunehmender Bedeutung sind) ergeben sich besonders für die Wartung und Instandsetzung dieser Produktionssysteme neue Qualifikationsanforderungen.

Grunddaten:

In diesen Schwerpunktbereich sind insgesamt 16 Modellversuche einbezogen mit einer durchschnittlichen Gesamtlauzeit von jeweils 4 1/2 Jahren. Modellversuchsträger sind vier Industriebetriebe, vier Handwerkskammern bzw. deren Bildungsstätten, vier Fachverbände des Handwerks und vier außerbetriebliche Bildungsstätten (in Kooperation mit Industrie- und Handwerksbetrieben).

In sechs Modellversuchen werden Probleme im Zusammenhang mit der Steuerungstechnik (Mikroelektronik, Hydraulik, Pneumatik) untersucht und Lösungen im Bereich der Qualifikationsvermittlung angestrebt. In vier Versuchen werden insbesondere Fragen des CNC-Einsatzes im Fertigungsbereich „Metall“ und „Holz“ sowie die Qualifizierung von Ausbildungs- und Führungspersonal angegangen. In drei Versuchen werden Fragen des Robotereinsatzes und der SPS-Steuerungen behandelt. Bei drei Versuchen steht der Mikrocomputer in speziellen Anwendungsgebieten im Mittelpunkt (Kfz-Technik, Chemie, Büromaschinen).

Ein weiterer Modellversuch hat die Erprobung eines Weiterbildungsverbandes zwischen Groß- und Kleinbetrieben zum Inhalt.

Alle Versuche haben als gemeinsamen Nenner die „Qualifikationsvermittlung“ zum Ziel. Zur angestrebten Höherqualifizierung gehört neben der fachlichen Kompetenz auch eine fachübergreifende Kompetenz, die sich in Verhaltensweisen ausdrückt wie: Selbständigkeit, Lernfähigkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit.

In jedem einzelnen Versuch wird explizit versucht, diese allgemeinen Ziele mitzuerreichen.

Aus dem Gesamtzusammenhang dieses Schwerpunktes soll noch auf einige wichtige, besonders hervorzuhebende Einzelaktivitäten oder Fragestellungen hingewiesen werden:

- Untersuchung der Qualifikationsanforderungen für Facharbeiter im Bereich Elektronik, Labor- und Produktionstechnik sowie die Entwicklung/Erprobung von Hard- und Software.
- Entwicklung und Erprobung eines Lehrgangssystems zur Weiterbildung von Multiplikatoren im Bereich CNC-Technik. Dabei sollen Ausbilder, Meister und „Lehrgesellen“ mit Fachwissen und Unterweisungstechniken ausgestattet werden. Teilweise findet die Erprobung im Ausbildungsverbund zwischen einem Ankerbetrieb (Großbetrieb) und mehreren Kleinbetrieben statt.
- Ein ganzheitliches Lern-Handlungskonzept zielt darauf ab, die Rolle des Ausbilders von der Wissensvermittlung zur Lernorganisation und Lernberatung hin zu verändern.
- Der zentrale Gedanke der Medienerstellung und Medienerprobung ist die Selbständigkeit bei der Aneignung von Wissen und bei der Problemlösung. Medien, die hinsichtlich des selbstgesteuerten Lernens untersucht werden, sind z. B. grafische Simulatoren, Filme, Transparente, Leittexte und speziell ausgearbeitete Lehrgangsunterlagen sowie Bedienungsanleitungen.
- Festlegung des Qualifikationsprofils für den Umgang mit Robotern, SPS-Steuerungen und die Verzahnung der Fortbildung mit den anderen Fachgebieten wie NC-Technik, Mikroelektronik, Pneumatik, Hydraulik.
- Entwicklung von Ausbildungskonzeptionen für spezielle Berufsgruppen wie Automechaniker und Büromaschinenmechaniker.

Ergebnisse:

Erste Erfahrungen mit einer Ausbildungskonzeption für Führungskräfte mit dem Schwerpunkt CNC-Technik liegen vor. Sie bestätigen, daß modular aufgebaute Kursbausteine mit der Grobunterteilung – Grundlagen der Programmierung am Simulator, Maschinenkurse mit unterschiedlichen Fertigungsverfahren und die Zusatzangebote Didaktik, Einsatz von NC-Technik und AV-Programmierung – geeignet sind, eine Vielzahl von Teilnehmern anzusprechen. Die Grundintention, neben dem Fachwissen methodisch-didaktische Kenntnisse zu vermitteln, entspricht dem aktuellen Bedürfnis insbesondere solcher Betriebe, die eine eigene Ausbildung aufbauen wollen.

- Beim Einsatz von Medien gibt es eine besondere Akzeptanz für:
 - den angstfreien Einstieg mit Hilfe des grafischen Simulators,
 - kurze Videofilme, die zur gezielten Wissensvermittlung vom Trainer eingesetzt, aber auch von den Teilnehmern in der Mediothek selbst genutzt werden.
- Mit Hilfe der Medien findet eine Rollenveränderung beim Ausbilder statt. Medien können einen Teil der Wissensvermittlung übernehmen und Platz schaffen für eine selbstgesteuerte Lernorganisation und Lernberatung durch den Trainer.

Entwürfe für Lehrgangsunterlagen (CNC-Drehen, -Fräsen, -Drahterodieren, -Schleifen) mit einem zusätzlichen Trainerleitfaden liegen vor.
- Zum Bereich SPS-Steuerung ist ein Qualifizierungskonzept erstellt, und erste Erprobungsexemplare zum Nachbau einer Modell-Transportanlage sind vorhanden. Die Funktion von Simulationsmodellen für technische Problemlösungen wird untersucht.
- Zum Einsatz der Mikrocomputer-Technik in der Facharbeiteraus- und Weiterbildung liegen umfangreiche Untersuchungsergebnisse hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen, der entwickelten Hard- und Software und entsprechende Ausbildungsunterlagen vor.

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Laszlo Alex

Colloquium über Szenarien des Berufsbildungssystems und Forschungsperspektiven des BIBB

Am 29. Oktober 1986 fand im BIBB Berlin ein Colloquium statt über die vom Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelten und kürzlich veröffentlichten Alternativszenarien des Berufsbildungssystems bis 1995 und über die Perspektiven der Forschungsarbeiten des Instituts für die nächsten 10 Jahre. Ziel dieses Colloquiums war die Aufnahme eines wissenschaftlichen Dialogs über die künftigen Herausforderungen an das Berufsbildungssystem und daraus abgeleitet an die Arbeiten des Bundesinstituts. Die Diskussion bestritten acht eingeladene Professoren zusammen mit den Mitautoren der Szenarien und Perspektiven von Seiten des Bundesinstituts.

Zentrales Ergebnis des Colloquiums ist, daß die Gäste nicht nur die Konzeption der beiden Papiere insgesamt sehr befürworten, sondern auch ihre Funktion als Grundlage für die Entwicklung der künftigen Schwerpunktbereiche der Forschungsarbeit des Bundesinstituts bestätigt haben. Zahlreiche Anregungen waren gezielt auf einzelne Aspekte der Szenarien und Perspektiven gerichtet und sind für die Forschungsplanung des Instituts insgesamt als hilfreich und weiterführend zu bewerten.

Behandelt wurden

- ausgewählte Szenarioergebnisse sowie die Szenariomethode im Vergleich zu anderen Prognosemethoden und
- die in den Perspektiven beschriebenen sechs Forschungsfelder:
 1. Entwicklung und Determinanten des Qualifikationsbedarfs und der Qualifikationsverwertung,
 2. Bildungswirksamkeit von Alltagswelt, Arbeit und Beruf,
 3. Angebot an und Nachfrage nach beruflicher Bildung,
 4. Instrumente zur Gestaltung der beruflichen Bildung,
 5. Institutionelle, lernorganisatorische und finanzielle Aspekte des Berufsbildungssystems,
 6. Personal in der beruflichen Bildung.

Die Fragen in den einzelnen Forschungsfeldern überschneiden sich. Daher wurde von vornherein in der Diskussion keine „Gleichbehandlung“ der einzelnen Forschungsfelder angestrebt.

An ausgewählten **Szenarioergebnissen** standen je eine optimistische und pessimistische Entwicklungslinie für die berufsbildungsrelevanten Bereiche Wirtschaft/Arbeitsmarkt und Schulabgänger/Übergangsverhalten mit ihren Wirkungen auf die Ausbildungsplatznachfrage und das -angebot, die Ausbildungsbereitschaft und die schulische Herkunft der Auszubildenden zur Diskussion. Die Beiträge betonten insbesondere die wachsende Bedeutung der infolge der organisatorisch-technischen Entwicklung steigenden Ausbildungskosten für die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe. Allgemeiner Konsens herrschte über die Notwendigkeit einer stärkeren Beachtung der Probleme der benachteiligten Jugendlichen. Ein hoher Anteil von Ausländern an der Ausbildung wird auch aufgrund ihrer verbesserten schulischen Leistungen erwartet. Die Szenarioergebnisse über die gestiegenen Abiturientenanteile an der Ausbildung sollten im Hinblick auf den sich für die neunziger Jahre abzeichnenden Nachwuchsbedarf für gehobene Positionen im öffentlichen Dienst relativiert werden.

Ein wichtiges Diskussionsergebnis ist die Empfehlung an das Bundesinstitut, zukünftig zu Essentials der Berufsbildung pro- und contra-Argumente zu analysieren und diese den politischen Instanzen als Entscheidungshilfen bereitzustellen.

Obwohl bezüglich der im Szenario beschriebenen Entwicklungslinien gewisse Unabwägbarkeiten eingeräumt werden müssen, wurde die **Szenariomethode** für den gedachten Zweck, Problemfelder der Berufsbildungsforschung zu identifizieren, für besonders angemessen gehalten.

Bei der Vorstellung des **Forschungsfeldes 1** der Perspektiven wurde hervorgehoben, daß in dessen Mittelpunkt die Analyse der Entwicklungstendenzen des betrieblichen und gesellschaftlichen Qualifikationsbedarfs sowie der Verwertung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt steht.

Einen breiten Raum nahmen in der Diskussion die mit der subjektiven Seite des Qualifikationsvermögens verbundenen und mit dem Begriff „berufliche Handlungskompetenz“ bezeichneten Inhalte ein, die alle Teilnehmer für besonders notwendig erachteten.

Als wesentliche Problematik wurde erkannt, daß die Forderung nach beruflicher Handlungskompetenz sich nicht ausschließlich aus den gegebenen Anforderungen der Arbeitswelt ableiten läßt und über den traditionellen Begriff der „Beruflichkeit“ im Sinne von Fertigkeiten und Kenntnissen hinausgeht: Handlungskompetenz bedeutet nicht nur die Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden, sondern auch auf bestimmte Arbeitssituationen reagieren und sich mit diesen auseinandersetzen zu können. Dabei muß die Vermittlung von Handlungskompetenz in Verbindung mit konkreten stofflichen Qualifikationen gesehen werden.

Im **Forschungsfeld 2** wurden zur Einführung in die Diskussion zwei Fragestellungen akzentuiert:

- Inwieweit werden die Qualifizierungseffekte der vorberuflichen und außerberuflichen Sozialisation in der Berufsausbildung und in der Weiterbildung systematisch genutzt, gefördert und weiterentwickelt; inwieweit werden sie im Arbeitsprozeß eingesetzt, zurückgedrängt oder aufgehoben?
- Welche Lernumwelten werden durch den sozialen Prozeß der Freizeitgestaltung geschaffen? Welche Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnisse werden dabei geweckt, gefördert, vernachlässigt oder verschüttet, und welche Rückwirkungen hat dies auf die berufliche Motivation und Qualifikation, die Entstehung und Veränderung von Handlungspotentialen?

Einhelligkeit bestand unter den Diskussionsteilnehmern darüber, daß dieses neue Forschungsfeld für die Berufsbildungsforschung von Bedeutung sei. Diskutiert wurde vor allem die zuletzt genannte Untersuchungsdimension, wobei für alle Diskutanten die Frage unstrittig war, daß die Interdependenz zwischen Arbeits- und Freizeitaktivität (nicht zuletzt auch unter dem Perspektivenwechsel: Rolle des Freizeitverhaltens für berufliche Sozialisationsprozesse) verstärkt auch Gegenstand der Berufsbildungsforschung sein sollte. Unterschiede zeigten sich jedoch in der Einschätzung, in welchem Ausmaß und mit welcher Intensität und Zielrichtung das BIBB diese Thematik bearbeiten sollte. Darüber hinaus wurde angeregt,

- in den Forschungsperspektiven die individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen eines lebenslangen Qualifizierungsdrucks als zusätzliche Fragestellung zu thematisieren,
- in diesem Forschungsfeld der Frage nachzugehen, ob berufliche Qualifizierung nicht stärker auf Alltagsbewältigung gerichtet sein müßte, wenn davon auszugehen sei, daß Berufe nicht auf Dauer ausgeübt werden könnten,
- die aufgeführten Forschungsfragen in sich mehr zuzuspitzen, um auf dieser Grundlage praxisrelevante Fragestellungen für die Projektfindung entwickeln zu können.

Die künftigen Forschungsschwerpunkte sollten – so der Grundtenor bei der Einführung in **Feld 3** – vor allem gerichtet sein auf:

- die Problematik der Aussonderung von Benachteiligten,
- das Ausbildungsverhalten schulisch unterschiedlich vorgebildeter Jugendlicher,
- den Zusammenhang von betrieblicher Personalpolitik und Ausbildungspolitik,
- die Wirkungen von Fehlqualifizierungen im Ausbildungssystem auf den Weiterbildungsbedarf.

Diese Entwicklungen kontinuierlich zu untersuchen, wurde von den Teilnehmern für besonders wichtig erachtet. Eine Reihe von Anregungen zu diesem Forschungsfeld zielte vor allem auf eine stärkere Beobachtung der Verbundausbildung, auf Fragen nach den Gründen für die unterschiedliche Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, auf Möglichkeiten, die Abbrecherquoten zu verringern, auf die Problematik des bildungspolitischen Marktdenkens, besonders im Weiterbildungsbereich, und schließlich auf die Frage, ob bestimmte Gruppen von Beschäftigten Gefahr laufen, von Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen zu werden.

Von der methodischen Seite her würden sich hier vor allem die Biographieforschung und Längsschnittbetrachtungen anbieten.

Im **Forschungsfeld 4** steht die Frage im Vordergrund, wie Qualifizierungsprozesse unter Beachtung gesellschaftlicher und individueller Anforderungen gestaltet werden können.

Die Diskussion befaßte sich insbesondere mit Fragen der arbeitsplatz- und lehrgangsbezogenen Ausbildung, mit den Schnittstellen zwischen vorberuflicher Bildung, Aus- und Weiterbildung; den Inhalten der beruflichen Bildung, der Auswahl und Wirkung geeigneter Instrumente und schließlich mit Fragen zielgerichteter Forschung im Hinblick auf Entwicklungsaufgaben einerseits oder Evaluierung und Wirkungsforschung andererseits.

Sich verschlechternde Bedingungen für arbeitsplatzbezogene Ausbildung sind – so wurde angeregt – im Hinblick auf unterschiedliche Berufsgruppen zu relativieren; dennoch zeigt sich eine Tendenz zur lehrgangsbezogenen Ausbildung. Diese Entwicklung ist unter didaktisch-methodischen Gesichtspunkten aufzugreifen. Inhalte der Aus- und Weiterbildung müssen neu bestimmt werden. Fachübergreifende Qualifikationen erhalten im Zusammenhang mit neuen fachspezifischen Qualifikationen stärkeres Gewicht. Im Hinblick auf die Übergangsproblematik ist zu fragen, ob

berufliche Qualifizierung nur auf Erwerbstätigkeit vorbereiten soll. Schnittstellen zwischen vorberuflicher Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sollten überprüft und gegebenenfalls neu bestimmt werden. Inhalte sollten daraufhin untersucht werden, ob sie nicht von dem einen in den anderen Bildungsbereich verlagert werden müßten.

Die anzuwendenden Instrumente sind auf ihre Wirkung im einzelnen und im Zusammenhang zu untersuchen. Dies erfordert die gezielte Entwicklung geeigneter Typen und Formen der Forschung. Der Wirkungsforschung, Evaluierung und Folgenabschätzung geplanter und durchgeführter Bildungsmaßnahmen ist künftig stärkere Bedeutung beizumessen.

Die Diskussion des **Forschungsfeldes 5** konzentriert sich auf Trends in der Weiterbildung. Wachsende Bedeutung erhalten nach Auffassung der eingeladenen Professoren künftig die Weiterbildungsformen, die direkt mit der Arbeitsorganisation verbunden sind und auf der Mitwirkung der Betroffenen beruhen, wie z. B. die Lernstatt oder die Qualitätszirkel. Darüber hinaus läßt sich bei der Einführung von EDV-Systemen in Unternehmen beobachten, daß die Arbeitssituationen im Rahmen der Umstellungsprozesse als Lern- bzw. Weiterbildungssituationen gestaltet werden. In diesen Weiterbildungsformen sind auch Ansätze für neue Möglichkeiten der Partizipation der Beschäftigten an Innovationsentscheidungen und humaner Arbeitsgestaltung zu sehen.

In **Forschungsfeld 6** wird von der Prämisse ausgegangen, daß das Personal im Hinblick auf die Realisierung von Innovationen im Bereich der beruflichen Bildung eine Schlüsselfunktion hat. Aus der Vielzahl möglicher Fragen scheinen zwei besonders forschungsrelevant zu sein:

- Bezüglich des Personals in der beruflichen Bildung (gemeint sind nicht nur Ausbilder, sondern auch Prüfer, Beratungspersonal und Personen mit Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollfunktionen) ist eine zunehmende Tendenz der Professionalisierung und Spezialisierung festzustellen. Es ist zu fragen: Welche Parallelen gibt es zur Professionalisierung des Personals im Bildungsbereich allgemein? Welche Folgerungen sind daraus für Qualifizierungsprozesse zu ziehen? Wie ist das Verhältnis von fachlicher und pädagogischer Qualifizierung des Ausbildungspersonals zu beurteilen? Beginnen sich Änderungen dieses Verhältnisses abzuzeichnen in Richtung auf eine Verstärkung der pädagogischen Qualifizierung?
- Eine zweite Forschungsfrage zielt auf die Funktion des Personals; der Ausbilder wird nicht mehr nur als ein Organisator betrieblicher Lernprozesse gesehen, sondern zunehmend als Person, die betriebliche Innovationsprozesse gestaltet und vorantreibt.

Diesem zweiten Aspekt der zunehmend innovatorischen Rolle des Ausbilders sollte auch nach Auffassung der Professoren besonderes Gewicht beigemessen werden. Eine weitergehende Diskussion dieses Forschungsfeldes war aus Zeitgründen nicht mehr möglich.

Die Fortsetzung des Dialogs wurde einhellig begrüßt.

ZUR DISKUSSION

Stellungnahme von Hans-Jürgen Allert (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft) zum Aufsatz von Laszlo Alex, „Ausbildung und Beruf“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/1986, Seite 78–86

Der Aufsatz von Laszlo Alex „Ausbildung und Beruf“ in BWP 3/86 veranlaßt mich, kritisch zu der politischen Schlußfolgerung von Alex am Ende seines Aufsatzes (S. 81) Stellung zu nehmen. Hierbei will ich mich nicht mit der statistischen Analyse der

jüngsten Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes und der Veränderung der beruflichen Erwerbstätigkeitsstruktur auseinandersetzen: Der Autor hat hierzu beachtenswerte Zahlen vorgelegt. Deren Relevanz und die Methodik der Darstellung bedürften einer eigenen Überprüfung.

Seinem berufsbildungspolitischen Fazit: „Angesichts der schrumpfenden Beschäftigung in der Mehrzahl der gewerblichen Berufe und der damit verbundenen zunehmenden Konkurrenz unter den Berufsangehörigen ist die heute noch vielfach ange-

strebte (Um-)Lenkung von Frauen in gewerbliche Berufe nicht geeignet, ihre Arbeitsmarktchancen nachhaltig zu verbessern. Die richtige Lösung müßte heißen: Mehr Frauen in qualifizierte Büro-, Verwaltungs- und kaufmännische Berufe! kann ich aber nicht folgen; ich halte das Fazit für falsch und schädlich.

Die Form der zusammenfassenden Schlußfolgerung des Autors führt meines Erachtens zu verhängnisvollen berufsbildungspolitischen Fehlschlüssen. Die Politik der Bundesregierung zielt nicht auf eine pauschale „(Um-)Lenkung“ von jungen Frauen in gewerbliche Berufe, sondern darauf, daß junge Frauen ein breiteres Berufsspektrum als in der Vergangenheit berücksichtigen und so ihren eigenen Berufschancen und dem Bedarf in technischen Berufen im eigenen Interesse besser entsprechen.

Hierbei ist die Zielrichtung der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung immer klar und eindeutig gewesen und auch von Arbeitgebern und Gewerkschaften unterstützt worden: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft unterstützt die Bemühungen, das Berufswahlspektrum für Mädchen und junge Frauen auszuweiten, insbesondere im Hinblick auf gewerblich-technische Berufe. Er unterstützt die Verbreiterung der Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Modellprogramm zur Ausbildung und Beschäftigung junger Frauen in gewerblich-technischen Berufen durch Veröffentlichungen, die sich vor allem an Schulabgängerinnen und Betriebe richten.

Zur Gleichstellung von Mädchen und Frauen im Ausbildungsbereich ist es nicht nur erforderlich, junge Frauen für bisher frauenuntypische Berufe zu interessieren, sondern vielmehr auch die Betriebe zu veranlassen, Mädchen und jungen Frauen ein konkretes Ausbildungs- und Beschäftigungsangebot für diese Berufe zu machen.

Darüber hinaus ist es im Interesse der Ausbildungs- und Berufschancen der Mädchen aber auch wegen der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe notwendig, die Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe attraktiver zu gestalten, indem neue Inhalte, insbesondere

die neuen Technologien, in die Ausbildung einbezogen und Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf aufgewertet werden.

Diese Intention ist ebenfalls bisher immer – was dem Autor natürlich bekannt ist – vom Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung und dem BIBB selbst mitgetragen worden. Um so bedauerlicher ist das einseitige und irreführende Fazit von Alex.

Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes ist offen – meines Erachtens offener als Alex das sowohl im Hinblick auf die gewerblichen als auch auf die Büro-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufe darstellt.

Eine kurze Entgegnung von Laszlo Alex zur Stellungnahme von Hans-Jürgen Allert

Ich stimme Herrn Allert zu, daß man sich von einer pauschalen Bewertung etwa nach dem Motto: ‚raus aus dem Gewerblichen, rein in das Kaufmännisch-Verwaltende‘ hüten sollte.

Mein von ihm kritizierter Schlußsatz steht aber am Ende des Aufsatzes, in dem ich mich mit den **einzelberuflichen** Entwicklungen auseinandergesetzt habe. In der langfristigen Beschäftigungsentwicklung ist deutlich der Wandel zu tertiären Tätigkeiten erkennbar. Die zunehmende und gesellschaftlich begrüßenswerte Erweiterung der Frauenbeschäftigung ging mit dieser Entwicklung einher. Daß in dem großen Sammelbecken der Dienstleistungsberufe Frauen nicht ihrem Anteil entsprechend in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind, ist eine bedauerliche Tatsache. Dies gilt es zu ändern. Eine solche Änderung hat auch Chancen, da sich der Strukturwandel zu tertiären Tätigkeiten hin fortsetzen wird. Wenn ich daher etwas provokativ sagte, „junge Frauen sollten für qualifizierte Büro- und Verwaltungstätigkeiten ausgebildet werden“, dann hatte ich diese Entwicklung im Auge. Dabei möchte ich ausdrücklich betonen, daß ich unter qualifizierten Büro- und Verwaltungstätigkeiten Tätigkeiten verstehe, die auch durch Inhalte und organisatorische Möglichkeiten der neuen Techniken aufgewertet werden.

MODELLVERSUCHE

Zur Anwerbung von Teilnehmern, insbesondere Frauen, für Umschulungsmaßnahmen – dargestellt am Beispiel des Modellversuchs „Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe“

1 Ausgangslage

Ein Schlagwort geistert in den letzten Jahren in vielfacher Form durch die Medien: „Frauen in Männerberufe“ oder „Frauen in gewerblich-technische Berufe“. Da wurden und werden mit nicht geringem Aufwand spezielle Maßnahmen für Frauen eingerichtet, Betriebe und außerbetriebliche Träger von Bildungsmaßnahmen werden veranlaßt, zunehmend mehr Frauen auszubilden oder umzuschulen.

Doch wie sehen die Ergebnisse aus? – Sicherlich ist festzustellen, daß die absolute Zahl von Frauen, die eine Ausbildung oder Umschulung in Männerberufen oder gewerblich-technischen Berufen begonnen oder abgeschlossen haben, gestiegen ist. Aber damit hat sich der Anteil von Frauen in den entsprechenden Bereichen des Erwerbslebens nur ganz unwesentlich erhöht.

Und wo liegen die Gründe dafür? – Zum einen liegen Probleme sowohl bei den Vermittlern in den Arbeitsämtern als auch bei

den Betrieben in der Praxis. Die Vermittler haben sich in aller Regel noch nicht darauf eingestellt, daß auch Frauen über Qualifikationen in traditionell mit Männern besetzten Berufen verfügen, und die Betriebe haben häufig immer noch Schwierigkeiten, sich mit dem Einsatz von Frauen am Arbeitsplatz zurechtzufinden. Zum anderen liegen die Probleme bei den Frauen selbst. Sie sind viel schwerer zur Teilnahme an einer entsprechenden Maßnahme zu gewinnen und zu motivieren! Sie kommen aber auch deshalb nach Abschluß einer Maßnahme schlechter zurecht, weil oft der Übergang vom „Schonraum“ einer Ausbildung oder Umschulung in die „Männerdomäne“ des gewerblich-technischen Bereichs nicht gelingt.

Ausgehend von dieser Leitvorstellung soll in einem Modellversuch [1], der bei der *Stiftung Berufliche Bildung – Arbeitslosenbildungswerk* in Hamburg durchgeführt wird, erprobt werden, ob und unter welchen Bedingungen Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe – es handelt sich um die Berufe Energiegeräteelektroniker/in und Informationselektroniker/in – umgeschult werden können. Die Barriere könnte, so die Hypothese, durch Aufhebung der Geschlechtertrennung bei Umschulungsmaßnahmen abgebaut oder zumindest verringert werden. Eine Umschulung für Frauen und Männer bietet für beide gemeinsam eine Chance zur Veränderung, zum Umdenken und Umlernen. Nicht nur Frauen lernen, mit Männern in dieser „Männerdomäne“ zusammenzuarbeiten, sondern auch umgekehrt. Die Männer müssen sich damit auseinandersetzen, daß

Frauen das Gleiche tun und das Gleiche können wie sie. Gerade diese Einsicht ist besonders wichtig, denn noch recht viele männliche Kollegen tun sich damit schwer, Frauen als Arbeitskolleginnen anzuerkennen (nicht nur als Meister oder Personalchefs).

Um eine solch anspruchsvolle Umschulungsmaßnahme (Dauer 2 Jahre) mit vorheriger Bildungserprobung nur für Frauen (Dauer 2 ½ Monate) und Berufsorientierung für Frauen und Männer (Dauer ein Monat) mit möglichst großer Aussicht auf Erfolg abschließen zu können, bedarf es – speziell für Frauen – gezielter Anwerbemaßnahmen und Anwerbeaktivitäten. [2]

Der Schwerpunkt der Anwerbemaßnahmen wurde darauf gesetzt, zunächst vorwiegend Frauen anzusprechen. Mehrere Gründe sprachen dafür: Da in der Regel wenige Frauen eine Umschulung im gewerblich-technischen Bereich durchlaufen, ist ein besonderes Bemühen notwendig. Frauen müssen erst interessiert und ermuntert werden, sich auf „Männerdomänen“ einzulassen.

Als Zielgruppe wurden Frauen – insbesondere alleinerziehende – bestimmt, die auf der Suche nach einer (neuen) Berufsperspektive sind. Die theoretisch sehr anspruchsvollen Umschulungen erfordern ein hohes Maß an Lust und Bereitschaft, sich mit schwer vorstellbaren Dingen, wie z. B. elektronischen Schaltungen, zu befassen. Das Motto für die Anwerbemaßnahmen lautete daher: „Keine Angst vor Elektronik“.

2 Die eingesetzten Anwerbemaßnahmen

Die hauptsächlichen Werbeinstrumente waren:

- Flugblätter und Einladungen,
- Informationsveranstaltungen sowie
- Artikel und Anzeigen in Tageszeitungen und Wochenblättern.

Als Schwerpunkte der Werbeaktivitäten sind zu nennen:

- Kontakte zum Arbeitsamt,
- Anschreiben von Multiplikatoren,
- Kontakte zur Presse sowie
- Durchführung eigener Informationsveranstaltungen.

2.1 Kontakte zum Arbeitsamt

In das Arbeitsamt Hamburg – vor allem an die Beratung und Vermittlung für Metall- und Elektroberufe – und auch in die umliegenden Arbeitsämter wurden frühzeitig und immer wieder Informationsmaterial sowie Einladungen zu den Informationsveranstaltungen gebracht. Mit Arbeitsberatern und -vermittlern wurden intensive Gespräche geführt. Eine besonders gute und enge und daher sehr hilfreiche Zusammenarbeit entwickelte sich mit einem Arbeitsberater, der auch zu den Informationsveranstaltungen kam.

2.2 Anschreiben von Multiplikatoren

An die nachfolgend genannten möglichen Multiplikatoren wurden Informationsmaterial sowie Einladungen zu den Informationsveranstaltungen geschickt. Dabei wurde in einem Anschreiben um Aushang der Unterlagen gebeten. Einzelne Multiplikatoren wurden auch persönlich aufgesucht.

- Multiplikatoren für Arbeitslose
 - Arbeitsämter
 - Berufsinformationszentrum des Arbeitsamtes
 - Einrichtungen der Stiftung (Träger)
 - Dozentinnen und Dozenten innerhalb der Stiftung
 - Arbeitsloseninitiative
- Multiplikatoren für Alleinerziehende
 - Verband alleinerziehender Mütter und Väter
 - Pro Familia
 - Familienplanungszentrum
 - Elternschulen
 - Kindertagesstätten
 - Babyhäuser

- Multiplikatoren für Frauen
 - Leitstelle zur Gleichstellung der Frau
 - Frauenberatungsstellen
 - Deutscher Frauenring
 - Arbeitsgemeinschaft Hamburger Frauen
 - Frauenbildungszentrum
 - Frauenbuchladen
- sonstige Multiplikatoren
 - Volkshochschule
 - Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften
 - Bildungseinrichtungen der Parteien
 - kirchliche Einrichtungen
 - Gewerbeschulen
 - Bürgerhäuser
 - Stadtteilinitiativen

2.3 Kontakte zur Presse

An einige Hamburger Tageszeitungen und Wochenblätter sowie an Zeitungen aus dem Hamburger Umland wurde Informationsmaterial mit dem Ziel verschickt, Artikel zu schreiben. Eine Redakteurin eines wöchentlich erscheinenden Hamburger Anzeigen- und Wochenblattes sowie ein Redakteur einer Hamburger Tageszeitung führten Interviews durch und schrieben je einen Artikel.

Der Norddeutsche Rundfunk sendete ein fünfminütiges Interview. Kontakte zum Regionalprogramm der ARD (Hamburg-Journal) waren nicht erfolgreich. Für das Fernsehen wird eine Umschulung erst dann interessant, wenn bereits Teilnehmer/-innen da sind, die gefilmt werden können.

In zwei Tageszeitungen sowie mehreren Anzeigen- und Wochenblättern wurden Anzeigen aufgegeben, ebenso im Programmbuch der Hamburger Frauenwoche. Für die Hamburger Frauenzeitung wurde ein eigener Beitrag geschrieben.

2.4 Durchführung eigener Informationsveranstaltungen

Es wurden insgesamt vier eigene Informationsveranstaltungen mit folgendem Ablauf durchgeführt:

- Vorstellung der Projektmitarbeiter/-innen und des Vertreters des Arbeitsamtes,
- Kurzinformation über die Stiftung als Maßnahmeträger,
- Erläuterung des organisatorischen und zeitlichen Ablaufs der Umschulungsmaßnahme,
- Schriftliche Kurzinformation über die beiden Umschulungsberufe,
- Vorführung von Filmen über die beiden Umschulungsberufe und die späteren Tätigkeitsfelder,
- Einschätzung der späteren Berufschancen und Verdienstmöglichkeiten,
- Erklärung der Teilnahmevoraussetzungen und Förderungsmöglichkeiten,
- Besichtigung der Elektrowerkstatt der Stiftung,
- Abstimmung von Beratungsterminen.

3 Reaktionen auf die eingesetzten Anwerbemaßnahmen

Die Reaktionen potentieller Teilnehmer/-innen auf die einzelnen Anwerbemaßnahmen lassen sich am besten an deren Teilnahme an den vier Informationsveranstaltungen ablesen. Diese wurden am

- 30. 1. 86 (I),
- 12. 2. 86 (II),
- 27. 2. 86 (III) und
- 13. 3. 86 (IV)

durchgeführt.

Der nachfolgenden Übersicht sind die Teilnahme von Frauen und Männern an den Informationsveranstaltungen sowie deren Informanten über die Veranstaltungen zu entnehmen.

Informationsquellen und Teilnehmer an Veranstaltungen:

Quelle der Information	Teilnehmer/innen an den Veranstaltungen *)													
	Frauen				Männer				Frauen u. Männer				insgesamt	
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	Anz.	%
Arbeitsamt	2	4	3	1	8	8	8	—	10	12	11	1	34	26
Berufsinformationszentrum	—	1	—	1	1	—	—	—	1	1	—	1	3	2
Einrichtungen der Stiftung	4	2	1	—	4	3	1	—	8	5	2	—	15	11
Anzeigen- und Wochenblätter	—	11	7	4	—	10	6	—	—	21	13	4	38	29
Tageszeitungen	4	5	3	3	2	3	1	1	6	8	4	4	22	17
Flugblätter	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	1
Arbeitsloseninitiative	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	1
Rundfunk	1	2	—	—	1	—	—	1	2	2	—	1	5	3
Bekannte	3	2	2	—	1	—	4	—	4	2	6	—	12	9
keine Angaben	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	1
Sämtliche Informationen	14	29	17	9	17	24	20	2	31	53	37	11	132	100

*) An den einzelnen Informationsveranstaltungen haben teilweise geringfügig mehr Frauen und Männer teilgenommen, die sich jedoch nicht in die ausgelegten Listen eingetragen haben.

Auf der Hamburger Frauenwoche vom 10. bis 14. 03. 86 wurde die Möglichkeit des Aufstellens einer Stellwand geschaffen, auf der in überdimensionaler Weise das Motto „Keine Angst vor Elektronik“ zu finden war. Hier konnten interessierte Frauen Informationsblätter entnehmen. Angemeldet worden war eine — als Bildungsurlaubsveranstaltung anerkannte — Diskussion über „Frauen in Männerberufen“. Bei dieser gut besuchten Veranstaltung wurden die Ziele und Möglichkeiten des Modellversuchs dargestellt. Etwa 50 Frauen zeigten Interesse an einem Erfahrungsaustausch und Überlegungen, was zu tun sei, damit zum einen die Situation für die bisher sehr vereinzelt im gewerblich-technischen Bereich arbeitenden Frauen erträglicher wird und zum anderen mehr Frauen in diesen Berufen tätig werden.

4 Ergebnisse der Anwerbeaktivitäten

Die Anwerbeaktivitäten haben insgesamt gesehen zu einem positiven Ergebnis geführt. Das Interesse — speziell von Frauen — war recht groß. Die Informationsveranstaltungen waren gut besucht.

Betrachtet man das Ergebnis auf dem Hintergrund der Schwerpunkte der Werbeaktivitäten, so ergibt sich das nachfolgend dargestellte Bild.

4.1 Arbeitsamt

Es fällt auf, daß über die Berater und Vermittler in den Arbeitsämtern wesentlich weniger Frauen (10) als Männer (24) gekommen sind. Und dies trotz mehrmaliger Nachfragen und Gespräche sowie Verteilung von Informationsmaterial. Der Informationsfluß innerhalb des Arbeitsamts war nicht besonders gut, was sicherlich an der Überlastung der dort tätigen Mitarbeiter liegt. Aber auch eine eingangs geäußerte Vermutung bestätigte sich. So berichtete eine Frau, daß ein Arbeitsberater ihr den Wunsch nach einer Elektronikumschulung ausreden wollte zugunsten einer Ausbildung als Kosmetikerin. Es wäre zu wünschen, daß mehr Mitarbeiter/innen der Arbeitsämter Frauen darin unterstützen würden, sich in typische Männerberufe umschulen zu lassen.

4.2 Multiplikatoren

Die Anschreibeaktionen an die unter 2.2 aufgeführten Multiplikatoren haben keine große Resonanz erbracht. So konnte z. B.

nur eine einzige Frau über eine Arbeitsloseninitiative auf die Umschulung aufmerksam gemacht werden. Vielleicht wäre diese Form der Anwerbung erfolgreicher, wenn mehr persönliche Kontakte aufgenommen werden könnten. Doch sind hier Grenzen durch die Personalausstattung gesetzt.

4.3 Presse

Die eingesetzte Presse hat sich als sehr erfolgreich herausgestellt. Besonders über die Anzeigen- und Wochenblätter konnten mehr Frauen (22) als Männer (16) angesprochen werden. Aber auch durch Tageszeitungen wurden mehr Frauen (15) als Männer (7) angesprochen.

4.4 Informationsveranstaltungen

Durch die eigenen Informationsveranstaltungen konnten die durch Arbeitsamt, Multiplikatoren und Presse, aber auch durch andere Informationsquellen angesprochenen Frauen und Männer gezielt informiert und sicherlich auch motiviert werden. Auf jeden Fall stellen sie einen wichtigen Beitrag zur Entscheidungsfindung dar.

Bei den anderen Informationsquellen sind die Einrichtungen der Stiftung als besonders erfolgreich hervorzuheben, durch die 7 Frauen und 8 Männer gewonnen werden konnten.

Erika Niehoff
Hochschule für
Wirtschaft und Politik
2000 Hamburg 13
Rolf Kleinschmidt
BIBB, Berlin

Anmerkungen

- [1] Der Modellversuch wird durch das Bundesinstitut für Berufsbildung mit Mitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft im Rahmen der Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen, gefördert.
- [2] Die folgenden Ausführungen geben die wesentlichen Ergebnisse des von Erika Niehoff erstellten ersten Zwischenberichts der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch „Umschulung von Frauen gemeinsam mit Männern in Zukunftsberufe“ dar, der sich schwerpunktmäßig mit der Anwerbung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern befaßt.

REZENSIONEN

F. D. Erbslöh / M. Böhle / D. Jendro: CAD/CAM-Curricula. Beiträge zur beruflichen Weiterbildung von Berufsgruppen mit starker Wechselbeziehung zur Informationstechnologie. Peter Lang, Frankfurt/Main; Bern; New York 1986, 266 Seiten.

Mit dieser Veröffentlichung wollen die Autoren einen praktikablen Maßnahmenkatalog zur curricularen Strukturierung der CAD/CAM-Weiterbildung für unterschiedliche Berufsgruppen vorlegen.

Entstanden ist dieser Bericht im Rahmen eines Modellversuchs, der durch das BMBW finanziell gefördert wurde. Intendiert wurde, zur Entwicklung eines „wissenschaftlich aufbereiteten Gesamtkonzeptes“ beizutragen, das das aktuelle „meist konzeptionslose und als reines Bedienungstraining ausgelegte Aus- und Weiterbildungsangebot“ überwindet (S. 18).

Dieser umfassende Anspruch wird von den Verfassern dabei durchaus in einem doppelten Sinne verstanden, nämlich sowohl als didaktisch-pädagogische Zielvorstellung der Anhebung persönlicher Kompetenz hin zur Beherrschung der neuen Geräte und Verfahren, als auch im Sinne der Interpretation der CAD/CAM-Technologien in einer übergreifenden Reorganisation industrieller Produktion hin zum Computer-Integrated Manufacturing (CIM). Im Mittelpunkt steht bei ihnen die Begründung eines modularen Konzeptes (s. v. a. S. 72), mit dem das Problem gelöst werden soll, daß eine auf einer Sachanalyse erfolgte Zielgruppenbeschreibung „eine Differenzierung bis hin zu mehr als 150 verschiedenen Kursen theoretisch wünschenswert erscheinen läßt“ (S. 27), was aber natürlich der Praktikabilität entgegensteht. Ihr Lösungsvorschlag besteht in einer Dreiteilung des potentiellen Gesamtklientels in betriebliche Entscheidungsträger, Anwender/Benutzer und CIM-Fachleute, für die konzeptionell recht unterschiedliche Curricula entworfen werden und das Curriculum für die Anwender/Benutzer in drei aufbauende Stufen differenziert ist. Die einzelnen Lehrpläne erscheinen von der Sachstruktur im engeren (technischen) Sinne her betrachtet plausibel, aus einer berufspädagogischen Sicht bleibt m. E. aber folgendes perspektivisch zu bedenken.

Sympathisch ist zunächst, daß die Autoren keine umfassenden bildungstheoretischen Reflexionen vortauschen, diese waren offenbar kein Gegenstand des Modellversuchs. Wenn dann aber aus der umfassenden und äußerst kontroversen berufspädagogischen und -politischen Diskussion lediglich auf Haefner hingewiesen wird, drängt sich die Frage auf, ob damit eine augenzwinkernde Nähe zu seiner Position signalisiert werden soll, und ganz allgemein weist das auf das Problem hin, ob die aktuelle beginnende bildungstheoretische Diskussion um die neuen Technologien, sollte sie einmal Ergebnisse er-

bringen, überhaupt eine Chance hat, in die Realität Eingang zu finden, oder ob dann die Würfel nicht schon längst via „Homuter-Gesellschaft“ gefallen sind. Diese Befürchtungen erhalten auch dadurch weitere Plausibilität, daß die Hoch- und Höchstqualifizierten weitestgehender Schwerpunkt der angestrebten Bildungsmaßnahmen sind; so bewegen sich die Volumina der einzelnen Moduln zwischen 1Bh für die Zielgruppe „Alle von CAD/CAM betroffenen Mitarbeiter“ und 1050h für die Zielgruppe „Künftige CAD/CAM-Projektleiter“, wobei die vorgeschlagenen Eingangsqualifikationen mit den Volumina proportional ansteigen; ob auf diese Weise die neuen Technologien zur neuen Demokratisierung beitragen können, ist zu bezweifeln.

Rolf Dobischat, Hagen

Norbert Schepanski: Mikroelektronik und Facharbeiterqualifikation. Grundlagen für eine Personalentwicklung bei der Einführung neuer Technologien. Erich Schmidt Verlag. Berlin 1986, 232 Seiten.

Die Betonung der Entwicklung von Weiterbildungsstrategien im Rahmen der Personalpolitik auf der Ebene der Facharbeiterqualifikation beim Einsatz der Mikroelektronik steht im Zentrum der Arbeit von Schepanski. Aufgezeigt werden sollen Schwachstellen betrieblicher Personalentwicklung, auf deren Ergebnishintergrund Methoden zur Bestimmung von Anforderungsprofilen des Facharbeitereinsatzes diskutiert werden und als Grundlage bei der Initiierung von Qualifikationsmaßnahmen Berücksichtigung finden sollen (S. 15). Um es gleich vorweg zu sagen: Bei der Arbeit handelt es sich um eine vorwiegend betriebswirtschaftliche Analyse der Ermittlung eines betrieblich induzierten Qualifikationsbedarfs, wobei es dem Verfasser primär darum geht, die auftretenden Reibungsprobleme bei der Implementation der Mikroelektronik auf betrieblicher Ebene zu reduzieren. Seiner Ausgangsthese, daß Qualifizierung den betrieblichen Einsatz der neuen Technik begleiten muß, stellt er gegenüber, daß gerade die Bewältigung dieses Einsatzes durch die traditionellen Maßnahmen der betrieblichen Personalplanung/-entwicklung und der Bildungsarbeit konterkariert wird, und zwar insofern, als Innovations- und Qualifizierungsschübe nicht ausreichend vorbereitet sind und teilweise hemmend auf die weitere Diffusion wirken (S. 175). Dabei ergeben sich für Schepanski folgende Problemfelder:

- mangelnder innerbetrieblicher Informationstransfer führt dazu, daß den betrieblichen Bildungsabteilungen die notwendigen Informationen über den Entwicklungsstand der Technik fehlen und somit die betriebliche Ausbildung

vom jeweiligen Entwicklungsstand abgekoppelt stattfindet;

- im Rahmen der Personalentwicklungsplanung fehlen die geeigneten Methoden und Instrumente, um den Bedarf an Anpassungsqualifizierung im Kontext mikrocomputerspezifischer Anforderungen bestimmen zu können;
- selbst ein ausreichend vorhandenes „know-how“ bei bildungsrelevanten Informationen schafft Probleme bei der curricularen Umsetzung in Maßnahmen.

Das Resümee der Studie zielt grundsätzlich in die Richtung einer Umorientierung der Bildungsarbeit und der Personalentwicklungsplanung. Aufgrund des vorhandenen Informationsvakuums bei der Personalentwicklungsplanung und Aus- und Weiterbildung sowie den Defiziten der Qualifikationsforschung im Hinblick auf das Zur-Verfügung-Stellen von geeigneten curriculumorientierten Forschungsinstrumenten, entwickelt der Autor eine „praxisorientierte und pragmatische Methodik“ zur Anforderungsermittlung mit der Zielsetzung einer Gestaltung beruflicher Curricula. Hervorzuheben bleibt, daß es Schepanski gelungen ist, die Ebenen der Anwendung der Mikroelektronik, deren Einfluß auf die Qualifizierung und die Entwicklung von curricularen Ansätzen in der Anpassungsfortbildung ansatzweise zu verknüpfen. Kritisch anzumerken ist jedoch die relativ geringe Diskusstiefe berufs- und erwachsenenpädagogischer Fragestellungen im Kontext von Qualifizierungsstrategien bei der Implementation der Mikroelektronik auf betrieblicher Ebene. Die Frage, wie eine „anforderungsgerechte Qualifizierung“ des Personals im Rahmen einer „aktiven Qualifizierungspolitik der Betriebe“ (S. 17B) gerade aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer auszusehen hätte, bleibt weitgehend unbeantwortet.

Rolf Dobischat, Hagen

Peter Faulstich / Hermann G. Ebner (Hrsg.): Erwachsenenbildung und Arbeitslosigkeit: Zur Praxis eines schwierigen Verhältnisses. Max Hueber Verlag. München 1985, 183 Seiten.

Das Buch verbreitet eine (gewisse) Hoffnung. Hoffnung auf Veränderungen, weil es Auswege, Perspektiven zeichnet, selbst dann, wenn viele der in diesem Band geschilderten Erfahrungen aus der Bildungsarbeit mit Arbeitslosen einen deprimierenden Eindruck hinterlassen. Es gibt Anzeichen, daß es nicht so bleibt, wie es ist: bei den Arbeitslosen selbst, bei beruflichen Bildungsmaßnahmen, bei der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Manche der formulierten Zukunftsperspektiven klingen ziemlich utopisch, aber: Utopien stellen doch denk- und machbare Gegenentwürfe zu einer kritikwürdigen Wirklichkeit dar (S. 55).

Neben einem einleitenden Teil, welcher die Thematik übergreifend behandelt, sind die einzelnen Erfahrungsberichte recht unterschiedlichen Maßnahmetypen (41a, Umschulung, Übungsfirma) entnommen. Die Herausgeber vertreten eine eindeutige Position. Die momentan bestehende Arbeitslosigkeit kann nicht durch die Erwachsenenbildung allein beseitigt werden! Handelt es sich doch um einen überzogenen Anspruch von der undifferenzierten Annahme auszugehen, die Überwindung der Arbeitslosigkeit sei eine von der Erwachsenenbildung lösbare Aufgabe. Die Autoren räumen auf mit Illusionen, Klischees und lieb gewonnenen Vorstellungen. Zu den sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes zählen schon längst nicht mehr nur un- und angelernte Hilfskräfte, Frauen oder Jugendliche mit schlechten schulischen Abschlüssen, sondern auch ein wachsender Anteil von Hochschulabsolventen.

Die weitverbreitete Ansicht, eine bessere Ausbildung sichere Beschäftigung, wird durch Fakten widerlegt. Bekannte Ziele der Erwachsenenbildung (e. g. lebenslanges Lernen etc.) werden fragwürdig. Konzepte einer wie auch immer gestalteten Weiterbildung greifen nicht mehr, wo übersehen wird, wie nur nach der praktischen Brauchbarkeit und ökonomischen Verwendbarkeit des Menschen gefragt ist.

Gefordert wird eine neuartige Weiterbildungskonzeption, wo die Qualität der Maßnahmen so verbessert wird, daß sie die Betroffenen mehr als nur „marktfähig“ macht. „Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose müssen nach ihrer Zielsetzung Arbeiterbildung sein, und sie müssen in ihren Inhalten berufsbezogene Bildung sein“ (S. 37).

Dem Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) in seiner ursprünglichen Fassung (1969) lag der Gedanke zugrunde, eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik zu betreiben. Damals sollten Störgrößen einer Vollbeschäftigung beizeiten erkannt und beseitigt werden. Heute wird nicht mehr vorausschauend gehandelt, sondern der bereits eingetretene „Schadensfall“ soll behoben werden. So wurde z. B. der § 41a (Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten) 1979 in das AFG eingeführt. Der Bericht eines Motivationstrainings im Rahmen von sogenannten 41a-Maßnahmen am Beispiel arbeitsloser Akademiker zeigt in aller Deutlichkeit die wahren Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Sie zeigt auch in aller Schärfe die Spannungen, die zwischen den Kursteilnehmern und ihren Eigeninteressen und denen der Teamer bestehen. Diese sind eigentlich auch erwerbslos und vertreten die Interessen derer, die sie bezahlen. Eine im Grunde absurde Situation. Psychische und soziale Folgen von Langzeitarbeitslosen, die über frustrierende Bewerbungserfahrungen berichten, führen zu Alltagsdepressionen, nicht endenden Selbstvorwürfen bis hin zu den in der Literatur genannten Identitätsproblemen. „Es entsteht ein Gefühl der Nutzlosigkeit, ein Verlust des Selbstwert-

gefühls und die Entwertung der bisherigen Erfahrungen“ (S. 25). Generalisierend für alle Arbeitslosen ist das Phänomen des Zeitverfalls von den Autoren richtig betont worden, wenn sie schreiben, daß die Möglichkeiten einer „heilenden Zukunftsplanung“ zusammenbrechen. Kritisch wäre allerdings zu vermerken, daß der Leidensdruck all jener finanziell unterstützten Akademiker weit geringer sein müßte als jener Erwerbslosen, die chancenlos als überaltert gelten (über 55 Jahre).

Spricht man vom „Wagnis der Umschulung“ (S. 45), so denkt man unwillkürlich an ungünstige Rahmenbedingungen (geringes Unterhaltsgeld), welche den Teilnehmer schließlich zu Abbruchgedanken führen. Neben den Erwerb von beruflichen Kenntnissen (Sachkompetenz) treten zumal bei abschlußbezogenen Maßnahmen immer auch „extrafunktionale Fähigkeiten“ (Sozialkompetenz) stärker in den Vordergrund. Fehlen diese Fertigkeiten, so kann die „praktizistische Enge der Spezialität des Arbeitsplatzes“ (S. 52) kaum überwunden werden.

Die in mehreren Beiträgen gestellte Sinnfrage beruflicher Bildungsmaßnahmen dürfte auf der individuellen Ebene nicht im Umfeld der „Zielsetzung und Logik privatkapitalistischer Produktionsrationalität“ (S. 49) diskutiert werden. Geht es doch in Kurzzeitmaßnahmen primär darum, die sozialpädagogisch betreute Aufarbeitung der eigenen Situation zu ermöglichen. Der Wunsch nach weiterbildungsadäquater Beschäftigung ist nur allzu verständlich. Unter dem Motto: „Arbeitslose proben den Ernstfall“ (S. 56) werden die Erfahrungen in perfekter Simulation in Übungsfirmen vorgestellt. In Praxistrainings einer fiktiven Ökonomie wurde bereits die Kurzarbeit eingeführt. Zu nennenswerten Entlassungen kam es nicht, wohl aber zu einer über 70-prozentigen Stellenvermittlung nach dem Kursus. Es gehört zur Eigenart des vorliegenden Themas, daß ebenso Projekterfahrung mit arbeitslosen Jugendlichen diskutiert wird, obgleich es nicht mehr zur Erwachsenenbildung gezählt werden darf. Der deprimierende Eindruck entsteht, trotz aller Redlichkeit der Beiträge zur Bildungsarbeit, immer dann, wenn man die reduzierte Leistungsfähigkeit der Teilnehmer von Randgruppen mit den hochgesteckten Zielen „demokratischer Mitwirkung“ (S. 103) vergleicht.

Der Nutzen des empfehlenswerten Buches besteht nach Ansicht des Rezensenten darin, daß die Herausgeber die Sichtweisen derer in der Weiterbildungsarbeit Tätigen bekannt machen und als Sprachrohr für jene dienen, die sich traditionellerweise wenig zu Worte melden.

Heinrich Krüger, Berlin

Wilfried Voigt: Berufliche Weiterbildung. Eine Einführung. Max Hueber Verlag. München 1986, 200 Seiten.

Problemorientierte Darstellungen zum Themenbereich der beruflichen Weiterbildung sind rar. Um diese Lücke zu schließen, hat W. Voigt ein Studienbuch

vorgelegt, das einen Überblick in den komplexen Bereich der beruflichen Weiterbildung vermitteln soll. Dabei erhebt er nicht den Anspruch auf eine umfassende Behandlung aller Problembereiche in der beruflichen Weiterbildungsdiskussion; vielmehr will er ausgewählte Aspekte und Probleme andiskutieren und dadurch dem Leser weitere Zugänge für eine intensivere Auseinandersetzung mit den aufgeworfenen Problemen ermöglichen. Sein thematischer Zugriff erfolgt aus der Sicht einer „kritischen Erziehungs- und Sozialwissenschaft“, wobei es für diese verpflichtend sei, Position zu beziehen; daß heißt, die berufliche Weiterbildung aus der „Neutralität“ herauszulösen und sie in die gesellschaftlichen Interessenskonflikte (Ziele, Organisation, Finanzierung, Didaktik etc.), die die Diskussionen um sie bestimmen, einzubetten. Gerade das Fehlen einer „Wissenschaft der beruflichen Weiterbildung“ einschließlich einer adäquaten Didaktik ist für den Autor Ausgangspunkt, über die Analyse und Kritik der gegenwärtigen Verfassung von beruflicher Weiterbildung und unter Einbeziehung zentraler Forschungsergebnisse der Erziehungs- und Sozialwissenschaften nach Ansatzpunkten einer Neubestimmung von Theorie und Praxis der beruflichen Weiterbildung zu fragen.

Der Band gliedert sich in sechs Hauptkapitel, an deren Ende jeweils eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse steht. Dies ermöglicht dem Leser, je nach thematischem Interesse seinen Einstieg in den Text zu wählen, ohne sich an die Reihenfolge der Kapitel zu halten. Die einzelnen Abschnitte behandeln folgende Themen:

- Versuch eines Überblicks über die Erwachsenenbildung.
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung.
- Zum Stand der Theoriediskussion in der Erwachsenenbildung.
- Didaktik der beruflichen Weiterbildung
- Umrisse eines ungelösten Problems.
- Die Lernenden.
- Die Lehrenden.

Zusammenfassend kann man feststellen: Dem Autor ist es mit dem Einführungstext gelungen, eine an übergeordneten Problembereichen orientierte kritische Darstellung und Analyse der beruflichen Weiterbildung zu vermitteln und zugleich Ausgangspunkte und Perspektiven einer Neubestimmung von beruflicher Weiterbildung aufzuzeigen. Der Text ist gut strukturiert und lesbar. Angesichts der Heterogenität des beruflichen Weiterbildungsbereichs und der unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen, die Theorieansätze in die Weiterbildungsdiskussion eingebracht haben, bietet der Band dem interessierten Leser einen guten Überblick über den aktuellen Stand der Diskussion. Kritisch bleibt lediglich zu vermerken, daß die Datenaktualität der Tabellen nicht gegeben ist und manche Tabelle zudem wegen fehlender Angaben schwer interpretierbar ist (so z. B. Tabelle 2 auf Seite 19; fehlende Jahreszahlen).

Rolf Dobischat, Hagen

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Seminarkonzepte zur Ausbilderförderung

CNC-Technik: Ausbilden – aber wie?

von Ute Laur-Ernst, Fritz Gutschmidt

1986. DM 40,-

ISBN 3-88555-303-1

Das Seminarpaket besteht aus drei Teilen:

**Teilnehmermaterialien,
Referenten-Leitfaden,
Veranstalterinformationen.**

Zur Seminardurchführung benötigte Teilnehmerunterlagen kosten bei Bestellung ab 10 Exemplaren je Exemplar DM 3,-.



Fast jede zweite im Jahre 1986 in der Bundesrepublik Deutschland verkaufte Werkzeugmaschine ist eine CNC-Maschine. Schon jetzt mangelt es an Facharbeitern mit einschlägigen CNC-Kenntnissen und -Erfahrungen zur optimalen Nutzung dieser Maschinen. Die vorhandenen Qualifikationsdefizite lassen sich nicht durch Schnellkurse im Anlernen an die neuen Bedienerfunktionen lösen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat als Beitrag zur Lösung dieser Aufgaben ein herstellerunabhängiges Seminarpaket entwickelt, das unter dem Titel „CNC-Technik: Ausbilden – aber wie?“ soeben erschienen ist.

Das Seminar richtet sich in erster Linie an betriebliche Ausbilder und Ausbildungsplaner, aber auch an Ausbilder überbetrieblicher Ausbildungsstätten, an Lehrer und Trainer in der Weiterbildung.

Seminarkonzepte

Konzept

Betriebliche Innovationsprozesse sind eingebunden in komplexe Zusammenhänge. Alle dabei erforderlichen Veränderungen bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Arbeitsorganisation, Technologie und Mitarbeitern. Die Einführung von Neuerungen bedarf daher der Abstimmung aller Einflußfaktoren.

Das Bundesinstitut bietet Konzepte an, mit deren Hilfe Innovationen im Bereich der Berufsbildung eingeführt werden können. Sie sind als Seminarkonzepte für die inner- und außerbetriebliche Weiterbildung von Ausbildern gestaltet.

Soll ein Seminarkonzept umgesetzt werden, muß der betriebliche Entscheidungsspielraum der Seminarteilnehmer berücksichtigt werden. Innovationen mit hohem Einfluß auf die Arbeitsorganisation können durch Teilnehmer in offenen Veranstaltungen kaum betrieblich wirksam werden. Themen mit diesem Zuschnitt werden daher als Konzepte zur Organisationsentwicklung angeboten (die selbstverständlich Einheiten für innerbetriebliche Trainings enthalten).

Geht es dagegen um Interaktionsprozesse – also um den unmittelbaren



Arbeitsbereich von Ausbildern –, dann sind die Seminarkonzepte auf die Durchführung von Informations- und Trainingsveranstaltungen zugeschnitten.

Material

Alle Seminarkonzepte bestehen aus drei Teilbänden:

Ein **Veranstalterinfo** richtet sich an

den Seminarveranstalter und informiert über alle notwendigen Voraussetzungen zur Seminardurchführung. Auch die Druckvorlage für eine Ankündigung ist vorhanden, damit sich später nicht die „falschen“ Teilnehmer im Seminar befinden.

Ein **Referentenleitfaden** enthält alles, was der Referent zur Durchführung benötigt: Das Muster eines Ablaufplans, die Beschreibung der einzelnen Seminarteile einschließlich einer Einschätzung der möglichen Teilnehmerreaktionen sowie alle benötigten Visualisierungsmittel (vervielfältigungsfähige Vorlagen für Arbeitstransparente, Arbeitsblätter, Fälle, Spiele, Hinweise auf Filme und weiteres Material, etc.).

Die **Teilnehmerunterlagen** bestehen aus einem ausführlichen Reader (bei den behandelten Themen ist geeignete Literatur i. d. R. rar) sowie aus Arbeitsmitteln, die die Teilnehmer an ihrem Arbeitsplatz einsetzen können (Arbeitsblätter, Checklisten, ...).

Die Teilbände jedes Seminarpakets können auch einzeln bezogen werden. Für Sätze von Teilnehmerunterlagen (Mindestabnahme 10 Stück) gibt es einen Sonderpreis, der unter den Kopierkosten liegt (ca. 3 Pf. pro Seite).

1. Leittexte – ein Weg zu selbständigem Lernen

2. Frauen in gewerblich-technischen Berufen

3. Türkische Jugendliche in der Berufsausbildung

4. Neue Hilfen in der Ausbildung an CNC-Maschinen

5. Kreative Aufgabenstellungen zur Förderung der Motivation und Selbständigkeit

6. Spracherwerb in der Ausbildung am Beispiel türkischer Auszubildender

7. Die neuen industriellen Metallberufe

8. Situationsorientierte pädagogische Qualifizierung von Ausbildern

9. Motivation in der Ausbildung zu lebenslangem Lernen



10. Abiturienten in Ausbildungsberufen

11. Die Bewerbergruppe „Lernbeeinträchtigte“ für gewerbliche Ausbildungsberufe

12. Gestaltung von Lernprozessen in heterogenen Gruppen

13. Daten-Verarbeitung in der kaufmännischen Berufsausbildung

14. Aufbereiten von lernwirksamen Ausbildungsunterlagen