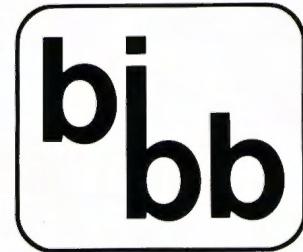


A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Postvertriebsstück — Gebühr bezahlt
Beuth Verlag GmbH
Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

1 Februar 1988

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 (Redaktionsassistenz) Telefon (030) 86 83-2 40 oder 86 83-2 39	
Beratendes Redaktionsgremium: Richard von Bardeleben; Hilde Biehler-Baudisch; Bent Paulsen; Fred Steuerwald; Ilona Zeuch- Wiese	
Redaktion „thema: berufsbildung“: Henning Bau Tel.: (030) 86 83-240	
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 foto- mechanischen 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

<i>Friedrich Edding</i>	
Lernen menschlich	1
<i>Norbert Krekeler</i>	
Entwicklung und Verbesserung beruflicher Bildung	3
<i>Hans Kröninger</i>	
Was ist die UNESCO?	6
<i>Ingrid Stiller</i>	
Zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe	10
<i>Heinrich Althoff</i>	
Die Abwanderung aus den Metallberufen des Handwerks und ihre Auswirkungen	15
<i>Zio Georganda / Th. Papatheodossiou / Stavros Stavrou</i>	
Bildungsplanung in der Region von West-Attika, Griechenland	19
UMSCHAU	
Fachtagung zur „Weiterbildungsberatung“ in Hamburg	22
<i>Günter Kühn / Klaus-Detlef R. Breuer</i>	
Langzeitarbeitslose und ihre berufliche Qualifizierung	23
<i>Konrad Kutt</i>	
Das Handwerk und seine Berufe — Transparente-Mappe neu aufgelegt	25
<i>Ingrid Stiller</i>	
Jahrestagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter	26
REZENSIONEN	27
AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB	
Kurzbericht über die Sitzung 4/87 des Hauptausschusses am 25./26. November 1987	28

„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 des Heftes finden Sie auf der Seite 28.

Hinweis! Dieser Ausgabe liegen drei Prospekte bei:

1. Ein Veranstaltungsprogramm des 2. Europäischen Weiterbildungskongresses in Berlin (27.-28. Okt. 1988)
2. Eine Information zur Neuerscheinung aus dem BIBB „Ansätze zur Intensivierung des Lernens am Arbeitsplatz“
3. Eine Übersicht über den Forschungsbericht „Jugendliche ohne Arbeit“ (einschließlich einer Bildergeschichte „Hauptsache Arbeit?“)

Friedrich Edding

Lernen menschlich

Überlegungen zu einer menschengerechten Ordnung der beruflichen Weiterbildung*

„Der Mensch steht im Mittelpunkt aller Bemühungen um die Weiterbildung.“ So steht es im Programm dieser Tagung. Die Botschaft hör ich wohl, doch es gibt Anlaß zu vermuten, daß bei vielen Teilnehmern ein anderes Interesse mehr im Mittelpunkt steht, nämlich wie sie ihr Unternehmen in der stürmischen Entwicklung der Technologien und des internationalen Wettbewerbs so steuern können, daß es überlebt. Weiterbildung ist dann eines von vielen Mitteln, die dazu beitragen, dies zentrale Ziel zu erreichen. Es nutzt gar nichts, die Spannung zu verharmlosen, die damit bezeichnet ist. Konflikte sind unvermeidlich, wir müssen das akzeptieren und lernen, damit umzugehen. Das mir von den beiden Veranstaltern aufgegebene Thema „Lernen menschlich“ führt zu einer Sicht, die anders sein muß, als wenn Weiterbildung vor allem in Abhängigkeit von den Eigengesetzmäßigkeiten der Technik und der Märkte gesehen wird.

Mein Thema legt es nahe, zunächst zu fragen, was denn eigentlich menschlich ist bei diesen Prozessen, die als Lernen bezeichnet werden, und was dabei etwa nicht menschlich wäre. Auch einige Tierarten können in Grenzen lernen. Sie können dargestellt werden. Aber nur der Mensch kann lernen, vergleichend, verstehend und ordnend zu denken. Nur er kann lernen, das Denken mit Sprache zu verbinden, die Natur zu verändern, Kultur zu gestalten. Er kann aber auch darauf abgerichtet werden, ähnlich wie ein Roboter zu funktionieren und sich auch ohne Widerspruch an der Vernichtung von Natur und Menschen zu beteiligen. Lernen kann wertneutral sein. Wird mit dem Lehren und Lernen die Vermittlung von Werten verbunden, sprechen wir von Erziehung und Bildung.

Der Begriff Weiterbildung meint doch wohl, daß es dabei um mehr geht als um das Abrichten für jeweils benötigte Fertigkeiten oder um die Programmierung für bestimmte Verhaltensweisen. In der christlichen Ethik und auch in großen Teilen der nichtchristlichen Ethik wird von der Bestimmung des Menschen gesprochen. Es ist ihm danach bestimmt, seine geistigen Möglichkeiten voll zu nutzen. Er ist dazu verpflichtet. Daraus folgt nach meiner Auffassung, daß er auch in der beruflichen Weiterbildung die allgemeine Denkfähigkeit, das Denken in größeren Zusammenhängen und die sozialen Qualifikationen pflegen sollte. Die Menschenwürde verlangt es. Ergibt sich daraus ein Widerspruch zu den Unternehmenszielen? Ich denke, letztendlich nicht: „Es lohnt sich, darüber nachzudenken.“

Im Menschen ist die Fähigkeit angelegt, auf eine Weise zu lernen, die Übersicht, Einsicht, selbständiges Urteilen und Handeln sowie kooperatives Verhalten ermöglicht. Diese Fähigkeit bleibt bis in das hohe Alter erhalten, wenn sie geübt wird, möglichst ohne lange Pausen geübt wird. Doch zum Wesen des Menschen gehört auch die Trägheit. Diese Neigung ist einerseits lebenserhaltend, andererseits ein starkes Hindernis der Weiterbildung, zumal sich viele leichtere Möglichkeiten der Zeitverwendung anbieten. Deshalb wird Weiterbildung von den Unternehmen, soweit sie dafür Bedarf sehen, prämiert, oder, wie andere Arbeit auch, durch Weisung erzwungen. Weiterbildung während der Arbeitszeit wird angeordnet. Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit wird zu Bedingungen angeboten, die als Anreiz wirken sollen. Weiterbildung verbessert die Chancen der Beförderung.

Ich neige zu dem Urteil, daß mehr Anordnung und mehr Anreize die Beteiligung an Weiterbildung verbessern könnten, in Grenzen.

Menschlich sind nicht nur die im Unterschied zum Tier weiten Möglichkeiten des Lernens und das Gebot, diese Möglichkeiten zu nutzen. Menschlich sind auch die Grenzen, die in der Genausstattung gegeben sind. Menschen sind durch die ererbten Gene verschieden lernfähig. Die sehr unterschiedlichen Einwirkungen im Heranwachsen verstärken noch die Ungleichheit in Eignung und Neigung zum Lernen. Eine Bildungspolitik und eine Unternehmenspolitik nach dem Motto „Jedem das gleiche“ wären unmenschlich. „Jedem das ihm Gemäße“ ist das menschlichere Prinzip. Die Beteiligung an der Weiterbildung ist unter anderem deswegen auf eine Minderheit beschränkt, weil dies Prinzip nicht genügend berücksichtigt wird.

Auch für die Gattung Mensch insgesamt gibt es Grenzen des Lernens. Die genetische Ausstattung erlaubt es keinem Menschen, durch Lernen Erkenntnisse zu gewinnen, die ihm nicht durch Erfahrung vermittelt werden. Diese Erfahrung ist gebunden an das, was die Sinne wahrnehmen und das Denkvermögen hergibt. Die von Wissenschaft und Technik entwickelten Instrumente und die Mathematik haben es zwar dem Menschen erlaubt, über den Bereich des Anschaulichen hinaus tief in den Kosmos und in die Mikrowelt einzudringen. Aber Naturforscher ebenso wie Philosophen bekennen, daß die Wissenschaft auf zentrale Fragen nach dem Woher und Wohin der uns bekannten Welt keine Antwort geben kann. Da setzen die transzendenten Deutungen an, der Glaube und die darauf gründenden Religionen und Wertordnungen.

Für die Fragen, die in dieser Tagung behandelt werden sollen, ist es wichtig zu erkennen, daß sie nur teilweise wissenschaftlich beweiskräftig zu klären sind. Ob und wo es Grenzen für die Entwicklung und Anwendung von Forschung und Technik geben sollte, ist eine Frage des Glaubens an Werte. Mit welchen Zielen die Grundbildung, die Ausbildung und die Weiterbildung betrieben werden, ist letztlich eine Frage des Bildes vom Menschen und von seinem Gesellschaftsleben, das anerkannt wird, obwohl es sich dem Beweisen entzieht. Für uns ist das Grundgesetz verpflichtend sowie das auf dieser Basis entstandene Recht der Weiterbildung. Aber der Ermessensspielraum ist groß.

Die Genausstattung des Menschen ist seit mehr als tausend Generationen weitgehend konstant geblieben. Seit etwa 10.000 Jahren tradiert der Mensch in Sprachen und anderen Medien seine Kultur. Adolf von Harnack, evangelischer Theologe und Organisator von Naturwissenschaft, hat Anfang dieses Jahrhunderts den vereinfachenden und deshalb sehr einprägsamen Satz formuliert: „Die Menschheit schreitet immer fort, aber der Mensch bleibt immer derselbe.“ Er wollte damit zum Nachdenken auffordern über die Tatsache, daß es eine Dynamik von Fortschritten gibt, die zu unserer heutigen, weitgehend menschengemachten Welt geführt haben, daß dies alles aber auf einer kaum veränderten somatischen und psychischen Grundausstattung basiert. Mutationen sind nicht bekannt. Diese Konstanz ist zu beachten, wenn über Tradition, Anpassung und weitergehende Bildungsziele gesprochen wird.

Damit sich die Menschen das ständig wachsende geistige Erbe zu eignen machen und im Fortschritt mitschreiten könnten, war es notwendig, das Lernen zunehmend zu organisieren. Durch Jahrtausende sind das Können, das Wissen, die Mythen und die Wert-

*) Beitrag zur Tagung über berufliche Weiterbildung, veranstaltet vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft und der Evangelischen Akademie Tutzing.
Tutzing, 12. Oktober 1987

ordnungen ohne Schulen tradiert worden. Schulische Einrichtungen mit dem Ziel der Bildung für alle, darauf aufbauend die speziellen Ausbildungen und schließlich die organisierte Weiterbildung haben sich erst in neuerer Zeit ausgebreitet. Sie haben die schwierige und noch ständig schwerer werdende Aufgabe übernommen, zwischen den immer wieder mit der gleichen psychosomatischen Grundausstattung ins Leben Tretenden und einer höchst komplexen Kultur zu vermitteln. Ich kenne niemanden, der es für möglich hält, dieser Aufgabe in der Jugendphase hinreichend gerecht zu werden. Fortgesetzte Weiterbildung gilt heute allgemein als unausweichliche Notwendigkeit, als Preis der Lebensqualität. Strittig ist nur das Wie. Dazu gebe ich als mein persönliches Urteil im folgenden einige Empfehlungen. Sie beruhen einerseits auf der Einsicht in die ererbte körperlich-seelische Grundausstattung des Menschen, andererseits orientieren sie sich an den in unserer Gesellschaft geltenden Normen wie insbesondere „freie Entfaltung der Persönlichkeit“ und „Chancengerechtigkeit“:

Jeder Mensch muß im Heranwachsen unzählige Lernschritte aus der Entwicklung der Menschheit nachvollziehen. Menschliches Lernen ist dabei fundamental angewiesen auf Erfahrungen durch Anschauen, vergleichendes Beobachten, Nachahmen, Handeln und Korrektur des Handelns. Dies gilt nicht nur für das Kleinkind, nicht nur für Schule und Erstausbildung, sondern auch für die Weiterbildung. Anschauen und Handeln sind vor allem in den Arbeitsstätten möglich. Daher ihre große Bedeutung auch für das Lernen jenseits der Jugendphase. Das abstrakte Denken, das im engeren Sinne kognitive Lernen, muß an das Lernen anschließen, das im Anschauen und Handeln stattfindet. Das kognitive Lernen ist nicht das Fundament. Wenn diese Konstante im Fortschritt vernachlässigt wird, gibt es Lernversagen, hohe Abbrecherquoten und andere Fehlleistungen. Aus dieser Einsicht sind im Bereich der Jugendbildung Reformbewegungen entstanden, die ganzheitliches Lernen und praxisnahes Lernen verlangen. Soweit sich solche Reformbestrebungen durchgesetzt haben, waren sie eindeutig eine Verbesserung.

Was folgt daraus für die Weiterbildung?

Offenbar sind die Bereitschaft zur Weiterbildung und ihr Erfolg entscheidend bestimmt durch die Begabungen und Neigungen, die auf den Vorstufen entfaltet oder gehemmt wurden. Wer das Vertrauen, lernen zu können und neuen Aufgaben gewachsen zu sein, auf den Vorstufen nicht gelernt hat, wird für die Weiterbildung wenig bereit sein. Doch es ist nicht ausgeschlossen, diese Bereitschaft zu wecken, wenn die Lernangebote der Weiterbildung von Erfahrung und Anschauung ausgehen.

Wieweit Weiterbildung gelingt und wie breite Kreise sich daran beteiligen, hängt sehr davon ab, ob den formalen Lernangeboten in Kursen eine intensive informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz vorausgegangen ist. In der Art, wie Arbeit organisiert wird, entscheidet sich weitgehend, ob sich die geistige Beweglichkeit und das Vertrauen, lernen zu können, entwickeln oder absterben. Auch der Schulabrecher kann in der Berufstätigkeit Vertrauen in seine Lernfähigkeit wiedergewinnen, wenn dies durch die Organisation der Arbeit und durch pflegliche persönliche Förderung des Lernvermögens bei der Arbeit und nahe der Arbeit gefördert wird.

Wenn der Routineteil in der Arbeit dominiert, kann auch der mit guten Zeugnissen aus Schule und Erstausbildung Hervorgegangene seine geistige Beweglichkeit und seine Bereitschaft zur Weiterbildung verlieren. Die Möglichkeiten, dies zu ändern, sind in der Literatur über die „Humanisierung der Arbeit“ dargestellt. In der Diskussion über die Zukunft der Weiterbildung werden meistens sehr einseitig die Angebote von Kursen und Lehrgängen behandelt. Es wird übersehen, daß der Erfolg solcher Angebote entscheidend bedingt ist durch das, was in den Arbeitsstätten im Vollzug der Arbeit und arbeitsbegleitend geschieht oder nicht geschieht. Ich empfehle daher, daß alle Betriebe und Ämter weit mehr als bisher dafür sorgen, daß die Arbeit selbst der ständigen Weiterbildung dient und daß dies im Arbeitsalltag durch

Einrichtungen wie „Lernstatt“ oder „Qualitätszirkel“ gefördert wird.

Auch wenn ein wachsender Teil der Weiterbildung am Arbeitsplatz oder nahe dem Arbeitsplatz stattfindet, ist doch damit zu rechnen, daß die für Kurse der formalen Weiterbildung benötigte Zeit im ganzen noch zunehmen muß. Für diese Annahme spricht die Perspektive anhaltenden technologischen Wandels, aber auch die zunehmende Schwierigkeit, den Aufgaben des außerberuflichen Lebens gewachsen zu sein. Zwischen der Berufswelt und der übrigen Lebenswelt gibt es starke Wechselwirkungen. Es wäre falsch, Bildung für den Beruf zu eng zu sehen.

Das Bestreben, die Freistellung von Erwerbstätigkeit für formale Weiterbildung auszudehnen, erscheint daher gut begründet. Aber wie dies ausgeführt wird, sollte unter dem Gesichtspunkt des menschlichen Entwicklungsganges besser durchdacht werden als bisher.

Die zunehmenden Anforderungen an Bildung haben bisher zur Folge gehabt, daß die Bereiche Schule, betriebliche Aus- und Weiterbildung, Hochschule und nichtbetriebliche Weiterbildung je für sich ausgedehnt wurden. Wir haben kein integriertes Bildungssystem, sondern eine Addition von Systemen, die unabhängig voneinander expandieren. Dies geht zu Lasten der Effizienz des Ganzen, insbesondere aber zu Lasten der Menschen, die das wegen der sehr wirksamen sozialen Zwänge mitmachen und aushalten müssen. Die Addition der Curricula und der damit verbundenen Lernzeiten verlagert den Beginn der regulären Erwerbstätigkeit zunehmend in ein Alter, in dem unter Gesichtspunkten der Persönlichkeitsentwicklung und der Familiengründung die finanzielle Selbständigkeit und verantwortliche Berufstätigkeit normal sein sollten. Davon sind Frauen mit anspruchsvollen Laufbahnwünschen besonders hart betroffen.

Die Probleme, die ich damit angesprochen habe, sind für den einzelnen Betrieb und seine Bemühungen um Weiterbildung vielleicht nicht unmittelbar interessant. Da ich aber gesetzliche Konsequenzen zur Lösung der bezeichneten Probleme für notwendig halte, sind doch alle Arbeitsstätten mitbetroffen und ist daher ein Midenken auch von Seiten der hier vertretenen Unternehmen und Organisationen der Wirtschaft erwünscht.

Die Chancen, sich weiterzubilden, sind je nach Wohnsitz, Berufstätigkeit und Unternehmensgröße für Frauen, insbesondere je nach Familiensituation, so extrem verschieden, daß damit das Ziel der Chancengerechtigkeit unerträglich verfehlt wird. Die separate Entwicklung der Teile des Bildungssystems führt zu unzumutbaren Belastungen des Nachwuchses. Etwa ein Viertel der Schulabsolventen nimmt ein Studium auf und ist damit bis zum Ende des dritten Lebensjahrzehnts beschäftigt, viele auch darüber hinaus. Wer nach der vollzeitlichen Schule den Weg der dualen Ausbildung gewählt hat, aber dann nach einer Zeit der Erwerbstätigkeit nebenberuflich oder vollzeitlich noch eine Vertiefung seines Wissens an einer Hochschule anstrebt, der riskiert seinen Arbeitsplatz und ist von der öffentlichen finanziellen Förderung ausgeschlossen. Der Weg über die Einrichtungen der beruflichen Bildung erweist sich so weiterhin als eine Laufbahn geringerer Chancen im Vergleich zum gymnasial/akademischen Weg. Hausfrauen, die wegen der Familiengründung ihre Erstausbildung oder ihr Studium abgebrochen haben, spätestens ab 40 aber dann oft dringend nach Möglichkeiten suchen, sich auf eine qualifizierte Berufstätigkeit und einen neuen Start vorzubereiten, finden es ebenfalls sehr schwer, diesen Wunsch unter den gegebenen Verhältnissen zu verwirklichen. Der Weg zu selbstbestimmter Entfaltung der Persönlichkeit mittels frei gewählter, teils vollzeitlicher Weiterbildung, ist durch große Hindernisse verstellt. Weiterbildung muß sich in Strukturen und Rechtsregelungen durchsetzen, die großenteils geschaffen wurden, ehe die Notwendigkeit fortgesetzter erheblicher Lernanstrengungen klar ins Bewußtsein getreten war.

Diese Lage ist nach meinem Urteil nur durch eine konzertierte Novellierung der geltenden gesetzlichen Regelungen hinreichend

wirksam zu ändern. Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang zu diskutieren wären, betreffen unter anderem das Arbeitsförderungsgesetz (Anhebung der Unterhaltssätze, Förderung von weiterbildenden Hochschulstudien), die Steuergesetze (Begünstigung selbstfinanzierter Weiterbildung), die Rentengesetze (Anerkennung der weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten), die Arbeitszeitregelungen (Schaffung eines größeren Angebots von Halbtagsstellen), die Bildungsurlaubsgesetze der Länder (Ablösung durch bundesgesetzliche Regelung).

Da der letzte Punkt die Unternehmen der Wirtschaft direkt betrifft, will ich meine Vorstellungen dazu noch etwas mehr präzisieren. Ich denke, daß die Probleme der Freistellung von Erwerbsarbeit durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht hinreichend wirksam angegangen werden können. Auch die in einigen Bundesländern seit längerer Zeit geltenden Gesetze über Bildungsurlaub haben in ihrer Wirkung nicht den Erwartungen entsprochen, zumal nur 2 bis 3 Prozent der Berechtigten von ihrem Anspruch Gebrauch machen. Nach meiner Auffassung sollte ein bundesweiter allgemeiner Rechtsanspruch auf genügend Weiterbildung ein Kern der gesamten hier umrissenen Reform werden. Dieser Anspruch müßte den Arbeitsplatz und einen Teil der Finanzierung sichern, vor allem die Fortzahlung der Bezüge. Dazu bietet sich die Ausgabe von Gutscheinen an alle Schulentlassenen an. Weiterbildung zum Nulltarif sollte es nicht geben, aber der Eigenbeitrag, der neben dem Verzicht auf Freizeit und der Lernanstrengung zu leisten ist, sollte nach dem Einkommen variieren. Er sollte die direkten Lehrgangskosten großenteils abdecken. Die Ausfallzeiten und das Vorhalten einer größeren Personalreserve wären Betriebskosten. Die Gesamtzeit der gesetzlich garantierten Weiterbildung für die Lebenszeit zwischen 25 und 65 sollte drei Jahre betragen, ein Maß, das eine kleine Minderheit schon heute nutzen kann. Da nach der hier vorgebrachten Auffassung auch die berufliche Bildung nach Möglichkeit ganzheitliche Personbildung sein soll, geht mein Vorschlag über das hinaus, was sich aus den Berechnungen der Veraltenszeit relevanter Wissensbestände als Bedarf an Weiterbildungszeit ergibt. Er stimmt aber etwa überein mit dem, was Professor Erich

Staudt, Bochum, im März 1987 in einem Kolloquium des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung als notwendig bezeichnet hat. Die Kalkulationen künftig anzustrebender Freistellungszeit schließen die großen Teile der Arbeitszeit ein, die schon jetzt für Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden. Der Gutscheininhaber sollte selbst entscheiden können, in welcher Stückelung er von seinem Gesamtanspruch Gebrauch macht und welches Weiterbildungsangebot er jeweils wählt. Vielleicht hält er das Angebot des Betriebes, in dem er beschäftigt ist, für das günstigste, vielleicht gibt es da gar kein Angebot, oder er hat Gründe, das Angebot eines anderen Trägers vorzuziehen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein teilzeitliches und in der Endphase vollzeitliches Hochschulstudium angestrebt wird. Um der ständigen Verlängerung des vorberuflichen und deshalb nicht zur Weiterbildung gehörenden Studiums entgegenzuwirken, sollten Studien, die die Regelzeit überschreiten, den Weiterbildungsanspruch verkürzen. Um Mißbrauch des mit den Gutscheinen gegebenen Freistellungsanspruches einzuschränken, sollte neben dem Eigenbeitrag zu den Kosten der Nachweis von Weiterbildung in der Freizeit eine Bedingung der Freistellung sein.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, daß die fällige Änderung der traditionellen Lernlaufbahn nicht mit kleinen Reparaturen zu erreichen ist. Es geht darum, die im Menschen angelegten Lernmöglichkeiten und die geltenden Verfassungsnormen mit dem großen Wandel in Technologie und sozialen Verhältnissen in Einklang zu bringen. Es bedarf dazu zunächst einer starken Anstrengung, um die Fakten zu klären und um die möglichen Folgewirkungen der bezeichneten gesetzlichen Maßnahmen durchzurechnen. Ich befürworte daher den Vorschlag einer Enquete-Kommission auf Bundesebene. Eine menschengerechte und wirtschaftlich effiziente Ordnung der beruflichen Weiterbildung entsteht sicherlich nicht, wenn dies dem Markt und dem parlamentarischen Getriebe überlassen bleibt. Es bedarf eines Gesetzes, das für alle gilt, auch wenn nicht alle bereit sind, davon Gebrauch zu machen.

Norbert Krekeler

Entwicklung und Verbesserung beruflicher Bildung

Ablauf und Ergebnisse des UNESCO-Kongresses in Ost-Berlin

Vom 22.06. bis 01.07.1987 fand in Ost-Berlin ein UNESCO-Kongreß zur beruflichen Bildung statt. An diesem Kongreß nahmen etwa 150 Berufsbildungs-Fachleute aus über 60 Ländern, vornehmlich der Dritten Welt, teil. Das Zustandekommen und der Ablauf des Kongresses lassen darauf schließen, daß der beruflichen Bildung in vielen Ländern für deren Entwicklung und zur Lösung vielfältiger Probleme eine wachsende Bedeutung zugeschrieben wird.

Dieser Bericht über den Berufsbildungs-Kongreß der UNESCO folgt im wesentlichen dem „Draft Final Report“, dem Entwurf des Schlußberichtes. Ergänzt wird er – wo dies zum besseren Verständnis notwendig erschien – durch Auszüge aus den auf dem Kongreß gehaltenen Referaten und aus persönlichen Aufzeichnungen.

Er ist doppelt „gefärbt“, einmal aus der Sicht der Berichterstatter der UNESCO und zum zweiten aus der persönlichen Sicht eines Teilnehmers aus der Bundesrepublik Deutschland.

Gerade bei einer solchen Veranstaltung wird deutlich, wie viele Selbstverständlichkeiten es in der Berufsbildung trotz aller Interessengegensätze und Meinungsverschiedenheiten bei uns

gibt, über was für ein spezifisches, umfassendes, stark strukturiertes und historisch stark verankertes Berufsbildungssystem wir verfügen.

Dies darf natürlich nicht heißen, daß unsere Erfahrungen oder auch nur die Erfahrungen der Industrieländer insgesamt auf die Situation in anderen Ländern ohne weiteres übertragbar wären. Gerade aus den Ländern der Dritten Welt war vielmehr viel Kritik an den von den früheren Kolonialmächten übernommenen oder aufgestülpten Bildungssystemen zu hören. Es ist deutlich geworden, daß diese Systeme den besonderen Problemen dieser Länder nicht gerecht werden können, und daß bei der Entwicklung des gesamten Bildungssystems, vor allem aber der Berufsbildung in jedem Land der eigene historische, kulturelle und ökonomische Hintergrund mitberücksichtigt werden muß.

Man muß zudem berücksichtigen, daß – wenn hier von „Berufsbildung“ die Rede ist – in anderen Ländern zumeist durchaus etwas anderes gemeint ist als bei uns. „Duale“ Berufsbildung ist nach wie vor die Ausnahme, auch wenn das Interesse vor allem in der Dritten Welt an Formen der praxis- und arbeitsorientierten Berufsbildung deutlich steigt. Schulische Ausbildung steht aber für die UNESCO und für den Großteil der auf dem Kongreß

vertretenen Länder immer noch im Vordergrund, auch wenn gerade dieser Kongreß deutlich gemacht hat, daß die Sensibilität für die Notwendigkeit einer stärkeren Verbindung von Berufsbildung und Arbeitswelt durchaus wächst.

Drei Themenbereiche, die auf dem Kongreß zur Sprache kamen, sollen hier vorgestellt werden.

- 1) Hauptentwicklungslien in der Berufsbildung.
- 2) Die Rolle der Berufsbildung in der nationalen Entwicklung und
- 3) Internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung.

1) Hauptentwicklungslien in der Berufsbildung

Die Entwicklung der Berufsbildung in den vergangenen Jahren wurde auf der Grundlage eines Referats von Herrn H. Unterbrunner, früherer Mitarbeiter und derzeitiger Konsultant des Sekretariats der UNESCO, diskutiert. Aus dem Bericht und den Diskussionsbeiträgen ergibt sich folgendes Bild:

Die quantitative Expansion der beruflichen Bildung zeige in den Jahren von 1970 bis 1984 mit 4,5 Prozent einen stärkeren Anstieg als die der Allgemeinbildung mit 3,9 Prozent. Dabei sei der Zuwachs in den Nationen der Dritten Welt mit 7,1 Prozent größer als in den Industrienationen mit 3 Prozent. Diese Zahlen schließen jedoch die nicht-schulische (non-formal) Berufsbildung, die vor allem in den industrialisierten Ländern eine besondere Verbreitung hat, nicht einmal mit ein.

Die Situation in den Entwicklungsländern sei allerdings schlechter als diese Zahlen ausweisen, da in diesen Ländern nur ein kleiner Teil der Bevölkerung Zugang zur Ausbildung im Sekundarbereich habe und die rasche Bevölkerungsentwicklung den absoluten Zuwachs bei der Berufsbildung überlager. Darüber hinaus habe die quantitative Ausweitung manchmal zu einer Verschlechterung geführt.

Ein wesentliches Hindernis für die Berufsbildung sei in vielen Ländern deren zu geringes Ansehen und Prestige im Verhältnis zu den allgemeinbildenden Schulen und die zu geringe Zahl der Ausbildungseinrichtungen. Trotzdem gebe es immer noch eine Tendenz zur Überproduktion von Personal der oberen Ebene im Verhältnis zum Beschäftigungsbedarf und zum Bedarf, wie er sich aus der gesellschaftlich-technischen Entwicklung ergäbe.

Die letzten 10 Jahre hätten eine Verbesserung bei der Formulierung und Gestaltung von Berufsbildungspolitiken gebracht. Viele Länder hätten Reformen in diesem Bereich vorgenommen; viele betrachteten dabei die überarbeitete UNESCO-Empfehlung zur beruflichen Bildung als brauchbare Richtlinie.

Schneller technischer Fortschritt und Veränderungen am Arbeitsmarkt hätten beständige Anpassungen der Ausbildungssysteme erforderlich gemacht und zu einer engeren Zusammenarbeit zwischen Bildung, Wirtschaft und Arbeitsverwaltung geführt.

Auch die Verwaltungsstrukturen hätten sich verbessert, und es seien besondere, für die Berufsbildung zuständige Organisationseinheiten geschaffen worden. In einigen Staaten seien dafür eigene Ministerien, Staats-Komitees oder unabhängige Organisationen für die Berufsbildung eingerichtet worden.

Nicht zuletzt die hohen Kosten der beruflichen Bildung zwangen dazu, engere Verbindungen zur Wirtschaft herzustellen, z. B. um durch Überlassung von Ausstattungsgegenständen Kosten zu sparen. Neue Formen der Kooperation zwischen Schulen und Betrieben seien entwickelt worden. Diese erleichterten auch den Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung.

Eine wichtige Entwicklung sei darin zu sehen, daß in die Allgemeinbildung zunehmend technische Elemente und eine stärkere Orientierung auf das Alltagsleben aufgenommen wurden. Solche Angebote, besonders für die 12- bis 15jährigen der Sekundarstufe I, führten zu ersten beruflichen Grundkenntnissen und -fertigkeiten und damit oft zu einer positiveren Haltung gegenüber der Berufsbildung.

Es sei auch Fortschritt bei den Bildungsstrukturen erreicht worden, dennoch blieben hohe Barrieren zwischen der Allgemeinbildung und der beruflichen Bildung, zwischen beruflicher „Bildung“ und beruflichem „Training“ und vor allem zwischen Berufsbildung und höherer Bildung bestehen. Jedoch hätten einige Länder offene und flexible Systeme zur Lösung dieses Problems geschaffen.

Eine Reihe von Verbesserungen bei der Gestaltung von Ausbildungsgängen hätte durch die Übernahme moderner Methoden erreicht werden können. Dies laufe dem wachsenden Zwang zur Anpassung an die regionalen Bedürfnisse nicht entgegen. Der Mangel an geeigneten Ausbildungsmitteln habe die Qualität des Lehr-/Lernprozesses in einigen Ländern beeinträchtigt. Moderne Technologien, wie Computer, seien in den letzten Jahren in die Berufsbildung eingeführt worden und würden immer häufiger verwendet.

Vom Ausbildungspersonal und dessen Ausbildung hänge in der Berufsbildung sehr viel ab. Eine wichtige Rolle spielen die im Verhältnis zu vergleichbaren Positionen in der Wirtschaft in vielen Staaten niedrigeren Gehälter der Lehrer. Der daraus resultierende Verlust an Lehrern müsse als ernstes Handicap bei der Entwicklung betrachtet werden. Gutes Lehrpersonal drohe in die Wirtschaft abzuwandern. Der rasche technologische Wandel der vergangenen Jahre habe zudem das Problem der Weiterbildung des Lehrpersonals in der Berufsbildung verstärkt. Neue Methoden der Lehrerfortbildung seien in der Form von Weiterbildungs-Modulen und durch Kombination von interner und externer Weiterbildung entwickelt worden.

2) Die Rolle der Berufsbildung in der nationalen Entwicklung

1. Der Beitrag der beruflichen Bildung zur Demokratisierung der Bildung und zum sozialen Fortschritt

In dieses Thema wurde mit einem Beitrag von Herrn B. Weidemann, Staatssekretär für Berufsbildung der DDR, über Gestalt und Rolle der Berufsbildung in der DDR eingeführt.

Er verwies darauf, daß die DDR allen Bürgern einen Ausbildung- und Arbeitsplatz garantiere. Das integrierte Bildungssystem basse auf einer 10jährigen polytechnischen Gesamtschule auf, danach folge eine Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule von zwei oder drei Jahren.

Ein gut ausgebautes Beratungssystem hilft nach Ansicht von Staatssekretär Weidemann den Schülern bei der Wahl ihres weiteren Bildungsganges oder der Wahl ihrer Berufsausbildung. Heute hätten etwa 85 Prozent aller Schüler die Möglichkeit, einen Ausbildungsvertrag im Beruf ihrer Wahl abzuschließen. Freie Berufswahl schließe die Möglichkeit externer Unterbringung mit ein. Es gebe 120.000 Plätze in 1.310 Lehrlingsheimen für insgesamt etwa 25 Prozent der Lehrlinge.

Niemand mehr braucht nach Darstellung von Staatssekretär Weidemann sein Berufsleben als An- oder Ungelernter zu beginnen. 85 Prozent der Jugendlichen träten mit einem höheren als dem Berufsbildungsabschluß in die Arbeitswelt ein. Der Anteil der Facharbeiter an den Beschäftigten insgesamt werde 1990 67 Prozent erreichen. Der Bedarf steige weiter. Bis 1990 sollen 80 Prozent aller Lehrlinge nach neuen Ausbildungsordnungen in den 300 Facharbeiter- und 47 Handwerksberufen ausgebildet werden.

Die modernen Techniken brächten neue Anforderungen mit sich; theoretische Kenntnisse und praktische Fertigkeiten seien immer stärker miteinander verbunden.

Vertreter anderer Länder verwiesen auf ähnliche Entwicklungen. Als eines der Grundprobleme wurde die Frage des Zugangs zur Berufsbildung herausgestellt; er ist in einigen Ländern begrenzt. Auch wird in vielen Ländern Berufsbildung als Zweite-Klasse-Bildung betrachtet. Dies hat zu einer sozialen Spaltung geführt, wobei berufliche Bildung den sozial Schwächeren angeboten wird.

Es wird die Notwendigkeit gesehen, Berufsbildungs-Programme (hier immer verstanden als schulische Ausbildungsgänge) und Trainings-Programme (hier immer als betriebliche Ausbildungsgänge) durch eine genauere Definition der Ziele einander anzunähern.

Das Desinteresse vieler junger Leute an technischer und beruflicher Bildung liegt nicht zuletzt an deren „Sackgassen“-Charakter. Es sollten deshalb Anstrengungen unternommen werden, um diese Ausbildungsgänge in Richtung höherer Bildung auch im technischen Bereich durchlässiger zu machen.

Demokratisierungstendenzen in der Bildung allein reichen nicht aus. Diese müssen sich vielmehr auch auf die Beschäftigungschancen erstrecken.

Arbeitslosigkeit und vor allem Jugendarbeitslosigkeit ist ein großes Problem in den Industrie-, mehr aber noch in den Entwicklungsländern. Wegen der Komplexität des Problems sollten Ausbildungs- mit Beschäftigungs- bzw. Arbeitsplatzbeschaffungsprogrammen kombiniert werden. Das Arbeitsmarktproblem wird noch dadurch verschärft, daß sich die Anforderungen für anspruchsvollere moderne Arbeitsplätze und die für die arbeitsintensiven traditionellen Arbeitsplätze immer stärker auseinanderentwickeln.

Berufsbildung soll nicht nur für eine abhängige, sondern auch für eine selbständige Tätigkeit qualifizieren.

Beratung spielt eine zunehmend wichtige Rolle. Sie sollte deshalb in die Bildungssysteme aufgenommen werden. Die Kooperation zwischen Bildungs- und Berufsberatung sollte verbessert werden.

Eine Demokratisierung des Bildungssystems setzt Reformen auf gesetzlicher Grundlage voraus. Eine wachsende Kooperation zwischen den verantwortlichen Institutionen für Bildung, Arbeitsmarkt, Planung, Finanzierung und andere Bereiche ist dafür erforderlich.

In Ergänzung legislativer Maßnahmen sind flexible Strukturen, Inhalte und Methoden im ganzen Bildungssystem einschließlich der Berufsbildung notwendig. Sie erleichtern den Zugang der Jugendlichen zu allen Ebenen der Bildung.

2. Berufliche Bildung und die Entwicklung der „human resources“

In dieses Thema leitete Herr G. Besner (Kanada) ein. Zwei Gründe führen nach seiner Ansicht zum beständigen Anstieg des Ausbildungsniveaus: die wachsenden Anforderungen von Seiten des Arbeitsmarktes und das steigende Bewußtsein für die Bedeutung einer guten Ausbildung für die individuelle Entwicklung. Dies führt zu Spannungen zwischen der (schulischen) Berufsausbildung und den Anforderungen des Arbeitsmarktes.

Es müsse eingesehen werden, daß Berufsbildung eine Reihe sozialer Situationen geändert hätte. Einmal verschaffe sie den Jugendlichen Zugang zur Arbeitswelt. Zum anderen gäbe sie den Lehrern in diesem Bereich das Gefühl der Gleichwertigkeit mit den Kollegen im allgemeinbildenden Bereich. Zum dritten ändere sie auch die Situation der durch den raschen technologischen Wandel arbeitslosen Erwachsenen, indem sie ihnen durch Weiterbildung neue Beschäftigungschancen auf höherem Niveau eröffne. Auf diese Weise trüge die Berufsbildung zur Entwicklung und Verbesserung der ökonomischen und der „human resources“ bei.

Im zweiten Statement zu diesem Thema führte Herr M. Kisanga (Tanzania) aus, daß in den 60er Jahren die unabhängig gewordenen Länder große Anstrengungen zum Ausbau ihrer Bildungssysteme unternommen hätten. Sie seien dabei aber dem Beispiel der entwickelten Länder gefolgt, ohne ihre eigenen traditionellen Wirtschafts-Bereiche zu berücksichtigen. Das Ergebnis sei, daß nicht alle Absolventen des Bildungssystems Arbeit fänden, vor allem Akademiker seien davon betroffen. Gleichzeitig wachse der Mangel an Arbeitskräften auf anderen Ebenen.

Infolgedessen habe sich die bisher akademisch orientierte Ausbildung allmählich in Richtung auf die berufliche und technische Bildung entwickelt. Dies sei in enger Kooperation auf nationaler Ebene geschehen. So seien die nationalen Bedürfnisse besser erkannt und die Anforderungen der verschiedenen Gruppen der Gesellschaft und der verschiedenen Bereiche der Wirtschaft stärker berücksichtigt worden.

Alle Teilnehmer erkannten die Notwendigkeit an, eine Berufsbildung aufzubauen, die in der Lage ist, den Beschäftigten die zur Erfüllung der ökonomischen und sozialen Bedürfnisse erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Ein sozial und ökonomisch ausgewogenes Verhältnis der verschiedenen Ausbildung zu erreichen, ist eine Aufgabe sowohl der Planung der „human resources“ wie der Bildungsplanung.

Die Verbindung zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt muß dadurch hergestellt werden, daß man zunächst die für die derzeitigen Arbeitsplätze und die für die ökonomische Entwicklung erforderlichen Qualifikationen ermittelt und dann die Planung der Berufsbildung mit der ökonomischen Planung abstimmt. Es ist allerdings unklug, allzu rigide Festlegungen zu treffen, da Wirtschaft und Gesellschaft in ständiger Bewegung sind und sich Qualifikationsanforderungen wie Beschäftigungsstrukturen beständig verändern.

Die Abstimmung der Entwicklung der Arbeitskräfte und der Berufsbildung darf nicht auf den Bereich der industriellen Betriebe beschränkt sein, sondern muß z. B. kleinere und mittlere Landwirtschaftsbetriebe, Lebensmittelhandel und Handwerk einbeziehen und sowohl abhängige wie selbständige Tätigkeiten umfassen. Es ist schwierig, die vielfältigen Qualifikationen zu Tätigkeitsprofilen zusammenzufassen. Die traditionelle Hierarchie von Facharbeiter, Techniker und mittlerem Management bricht wegen der Veränderungen der Arbeitsorganisation, die sich aus den technologischen Veränderungen ergeben, zusammen. Wegen dieser Bedingungen sind offene Systeme und flexible Bildungsgänge und Bildungsstrukturen erforderlich, die veränderten Anforderungen angepaßt werden können und die jedem die Qualifikationen oder zusätzliche Ausbildung vermitteln, die er benötigt. Dabei müssen nicht nur handwerkliche Fähigkeiten, sondern auch theoretische und kulturelle Kenntnisse vermittelt werden.

Die einzelne Berufsbildungseinrichtung kann vor Ort zur Entwicklung der Region und zum Wohlergehen seiner Bewohner beitragen und qualifizierte Arbeitskräfte für die regionale Wirtschaft bereitstellen. Eine Verbesserung der Verbindung von Wirtschaft und Berufsbildung ist auch durch „Sandwich-Kurse“ (alternierende schulische und betriebliche Ausbildungsphasen) und durch die Teilnahme von Beschäftigten an Bildungsveranstaltungen zu erreichen. Auf diese Weise kann Berufsbildung einen neuen Beitrag zur Entwicklung der „human resources“ leisten. Es sollte nicht an den traditionellen Formen der Bildung festgehalten werden. Berufsbildung sollte vielmehr unter Berücksichtigung der technologischen Anforderungen die gleiche Bedeutung und Verantwortung wie der allgemeinbildende Bereich erhalten. Ansätze zu technologischer Bildung im Sekundarbereich, wie sie in verschiedenen Ländern gemacht werden, tragen zu dieser Entwicklung bei.

Es ist auch erforderlich, die Schwellen zwischen den verschiedenen Bildungsgängen zu beseitigen. Dies ist unverzichtbar, um den Status der Berufsbildung zu verbessern. Ausbildungsabschlüsse, auf die nicht weitere Bildungsgänge und -abschlüsse aufgebaut werden können, sollten vermieden werden.

Innerhalb eines flexiblen Berufsbildungssystems müssen Ausbildungsgänge entwickelt werden, die auf vielfältige Arbeitsplätze in unterschiedlichen Branchen vorbereiten. Dabei muß der technische Wandel berücksichtigt werden. Auf diese Weise kann eine Ausbildung vermieden werden, die zu eng nur die Interessen einzelner Betriebe berücksichtigt. Auf der Grundlage einer breiteren Berufsausbildung können sich die Beschäftigten dann in einer Vielzahl von Arbeitsplätzen spezialisieren.

Fortsetzung auf Seite 8

STICHWORT UNESCO – DATEN UND FAKTEN

Hans Kröninger

Was ist die UNESCO?

Die UNESCO ist die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur. Sie wurde 1946 gegründet. Die Bundesrepublik Deutschland trat im Jahre 1951 bei. Derzeit zählt die UNESCO 158 Mitgliedstaaten. Der Sitz ist Paris.

Das wichtigste Ziel der UNESCO, 1946 niedergelegt, steht in Artikel I Absatz 1 ihrer Verfassung:

„Ziel der Organisation ist es, durch Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Völkern auf den Gebieten der Bildung, der Wissenschaft und der Kultur zur Wahrung des Friedens und der Sicherheit beizutragen, um in der ganzen Welt Achtung vor Recht und Gerechtigkeit, vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten zu stärken, die den Völkern der Welt ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder Religion durch die Charta der Vereinten Nationen bestätigt worden sind.“

Der Auftrag der UNESCO ist damit die Förderung internationaler Zusammenarbeit und interkultureller Verständigung. Er ist auf die Entwicklung eines positiven Friedenskonzepts gerichtet und ergänzt so die Bemühungen der Vereinten Nationen um Konfliktregelung.

Mitglieder der UNESCO sind Staaten, vertreten durch Regierungen. Daneben unterhält die UNESCO enge Arbeitskontakte zu über 500 Fachverbänden unterhalb der Regierungsebene.

Typische Arbeitsformen der UNESCO sind weltweite oder regionale Ministerkonferenzen sowie die Vorbereitung internationaler Empfehlungen und Konventionen, z. B. zum Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen oder des kulturellen Erbes der Menschheit, aber auch zur beruflichen Bildung. Der Aktionsradius dieser Arbeitsformen ist begrenzt durch den Verbindlichkeitsgrad der abgegebenen Erklärungen.

Weitaus häufiger als auf der Ebene von staatlichen Repräsentanten veranstaltet die UNESCO Weltkongresse, regionale Konferenzen oder kleine Arbeitstreffen auf der Ebene von Experten. Die Teilnehmer dieser Treffen sprechen als fachlich ausgewiesene Privatpersonen. Sie unterbreiten Vorschläge sowohl zur engeren Zusammenarbeit der Fachverbände als auch der Regierungen. Der Berufsbildungskongress von 1987, über den anschließend berichtet wird, gehört zu dieser Kategorie von UNESCO-Konferenzen.

In fast allen Mitgliedstaaten gibt es

UNESCO-Nationalkommissionen. Diese bringen die für Bildung, Wissenschaft und Kultur zuständigen Kreise und Einrichtungen mit der Arbeit der UNESCO in Verbindung. Sie beraten ihre Regierungen und informieren die Öffentlichkeit über UNESCO-Angelegenheiten. Sie wirken an der Durchführung der Programme der UNESCO mit. In der Bundesrepublik Deutschland ist dies Aufgabe der Deutschen UNESCO-Kommission mit Sitz in Bonn.

Innerhalb der Bundesregierung ist das Auswärtige Amt federführend für UNESCO-Angelegenheiten. In Angelegenheiten der Bildungs- und Kulturpolitik stimmt sich die Bundesregierung über die Kultusministerkonferenz mit den Bundesländern ab.

Arbeitsgebiete der UNESCO

Die Zuständigkeiten der UNESCO liegen auf den Gebieten

- Bildung und Erziehung,
- Naturwissenschaften,
- Kultur,
- Kommunikation,
- Sozialwissenschaften,
- internationale Statistiken sowie
- Bibliothekswesen, Archive und Urheberrechtsschutz.

UNESCO und Bildungswesen

Auf dem Gebiet der Bildung und Erziehung führt die UNESCO ihr umfassendstes Programm durch. Als Beispiele wichtiger Arbeitsschwerpunkte sind zu nennen:

● Alphabetisierung

Hier hat die UNESCO wissenschaftlich fundierte Methoden erarbeitet und hilft Ländern bei deren Bemühungen, die Kenntnis des Lesens und des Schreibens zu verbreiten und die Schriftkultur allen verfügbar zu machen. Neuerdings bemüht sich die UNESCO auch um die Millionen von erwachsenen „sekundären Analphabeten“ in Industriestaaten, die ihre in der Schule erworbenen Kulturtechniken verlernt haben.

● Lehrerbildung

In zahlreichen Entwicklungsländern werden zur Zeit Tausende von Lehrern ausgebildet.

● Bildungsplanung

Hier geht es vor allem um Ausbildung und Beratung des Personals in Erziehungsministerien in der Dritten Welt. Neuerdings spielt der internationale

Erfahrungsaustausch über Schwierigkeiten bei der Abstimmung zwischen Bildungssystem und Berufswelt eine zunehmende Rolle.

Insgesamt stehen der UNESCO im ordentlichen Haushalt derzeit rund 250 Millionen DM jährlich zur Verfügung. Dies entspricht etwa einem Viertel des Haushalts der Freien Universität Berlin. Von diesen 250 Millionen DM entfällt etwa ein Drittel auf Bildung und Erziehung. Von den zwischenstaatlichen Empfehlungen, Abkommen und Konventionen abgesehen, beschränkt sich das Instrumentarium der UNESCO daher in der Regel auf Arbeitsformen wie Informationsaustausch, Koordinierung, Beratung, Initiativen, Modellvorhaben. Allerdings reicht die Wirkung der UNESCO weit darüber hinaus, da sie Koordinierungsfunktionen für Forschungs- und Entwicklungsvorhaben dritter Institutionen in aller Welt sowie Consulting-Aufgaben beispielsweise für die Weltbank und das United Nations Development Programme (UNDP) wahrnimmt. Damit übt die UNESCO Einfluß auf die Verwendung von Drittmitteln aus, deren Höhe in vielen Bereichen ein Mehrfaches der Eigenmittel erreicht.

UNESCO und Berufsbildung

Die berufliche Bildung hatte bis in die jüngste Zeit im Programm der UNESCO einen recht bescheidenen Stellenwert. Die Empfehlung zur beruflichen Bildung aus dem Jahre 1962 und ihre überarbeitete Fassung aus dem Jahre 1974 gehörten zu den wenigen, jedoch weltweit beachteten Arbeitsergebnissen.

Zur Zeit weist der einschlägige Programmabschnitt „Bildung und Arbeitswelt“ („Education and the world of work“) ein Haushaltsvolumen von jährlich etwa 2,5 Millionen DM aus, also rund 1 Prozent des gesamten UNESCO-Haushalts. Dieser Beitrag entspricht etwa dem Jahresetat einer einzigen berufsbildenden Schule mittlerer Größenordnung in der Bundesrepublik Deutschland. Daneben führt die UNESCO allerdings Programme im Auftrag der Weltbank und der Vereinten Nationen durch, die ein Vielfaches dieses Budgets ausmachen. In den letzten Jahren sind verstärkte Bemühungen der Mitgliedstaaten zu beobachten, der beruflichen Bildung eine höhere Priorität im Programm zu sichern. Die Bundesrepublik hat diese Bemühungen unterstützt.

Ein Grund für ihre früher eher marginale Rolle im Programm der UNESCO liegt im Standort der beruflichen Bildung: Die engen Bezüge zum Bildungssystem einerseits

und zur Arbeit andererseits erschweren es, klare und einfache Zuständigkeiten zu entwickeln. Dies spiegelt sich nicht nur in einzelstaatlichen Zuständigkeiten wider, wo vielfältig verflochtene Zuständigkeiten von Bildungs-, Arbeits- und Wirtschaftsministerien für die berufliche Bildung eher die Regel als die Ausnahme sind. Entsprechendes gilt für die internationalen Organisationen. Dort ist die UNESCO die zuständige Organisation für berufliche Bildung, soweit sie im allgemeinen Bildungssystem angesiedelt ist. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in Genf hingegen nimmt Aufgaben auf dem Gebiet der außerschulischen Ausbildung wahr.

Aus den Arbeiten der UNESCO in der beruflichen Bildung seien beispielhaft einige herausgegriffen:

● **Schrift „Technical and Vocational Education“**

Mehrmals jährlich gibt die UNESCO ein Informationsbulletin „Technical and Vocational Education“ in englischer und französischer Sprache heraus. Es richtet sich an Fachleute in Bildungsplanung und -verwaltung, an die Ausbilder des Personals, an Curriculumentwickler und an die Planer von Ausbildungsstätten. Es enthält Informationen über eigene Vorhaben der UNESCO (Studien, Seminare, Veröffentlichungen, Projekte etc.), aber auch einschlägige Aktivitäten Dritter.

● **Country Profiles**

Seit einigen Jahren veröffentlicht die UNESCO sogenannte „country profiles for technical and vocational education“. Dabei handelt es sich um kurze, nach einheitlichem Schema aufgebaute Informationen über die berufliche Bildung in einzelnen Staaten. Diese Informationen enthalten in äußerst knapper Form Angaben

- zur rechtlichen Grundlage des Berufsbildungssystems,
- zu seiner Verwaltungsstruktur,
- zur Struktur des Bildungssystems in seiner Gesamtheit,
- zur Bildungsbeteiligung in den verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung,
- zur Struktur der Lehrpläne und
- über weitere Informationsmöglichkeiten.

● **Berufsbildungskonvention**

Zur Zeit bereitet die UNESCO eine Konvention zur beruflichen Bildung vor. Eine solche Konvention, die von den Mitgliedstaaten der UNESCO unterzeichnet und ratifiziert werden kann, wird vor allem in Staaten mit wenig entwickelten Berufsbildungsstrukturen als hilfreiches Instrument zur Entwicklung der beruflichen Bildung betrachtet.

Der vorliegende Entwurf des Sekretariats der UNESCO enthält grundsätzliche Aussagen zu den folgenden Bereichen:

- Ziele beruflicher Bildung,
- Recht auf Zugang zur beruflichen Bildung, auf Chancengleichheit,
- Wechselwirkungen zwischen formeller und informeller Berufsbildung,
- Beziehung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem,
- Qualität der beruflichen Bildung (Curriculumentwicklung, Qualifizierung des Ausbildungspersonals usw.),
- Planung, Verwaltung und Forschung,
- Berufsberatung,
- Lehrpersonal in der beruflichen Bildung.

Der Entwurf der Konvention soll 1989 zunächst von einer Regierungskonferenz beraten und dann von der Generalkonferenz der UNESCO verabschiedet werden. Die Konvention tritt in Kraft, sobald sie von einer Mindestzahl von Mitgliedstaaten ratifiziert worden ist.

● **Praktische Hilfen**

Durch Ausbildungsseminare für Multiplikatoren, technische Hilfe durch Entsendung von Beratern, Hilfe bei der Entwicklung kostengünstiger Unterrichtsmaterialien, Entwicklung von Ausstattungsstandards, Bereitstellung von Handbüchern usw. unterstützt die UNESCO den Ausbau des beruflichen Bildungswesens in zahlreichen Ländern.

**Beteiligung der
Bundesrepublik Deutschland**

Die Bundesrepublik hatte sich im Programm der UNESCO zur beruflichen Bildung zuletzt im Jahre 1980 durch eigene Beiträge stärker engagiert. In einer Konferenzreihe wurde damals die Situation von Frauen in der beruflichen Bildung beleuchtet. Zwei Veranstaltungen aus dieser Serie fanden in der Bundesrepublik statt.

In den folgenden Jahren hat die Bundesregierung die berufliche Bildung immer wieder als eine der Prioritäten des UNESCO-Programms bezeichnet. Die Vor- und Nachbereitung des jetzt beendeten Berufsbildungskongresses bot und bietet der Bundesrepublik Gelegenheit, eigene Erfahrungen und Erkenntnisse einzubringen, zur Diskussion zu stellen und interessierten anderen Staaten zur Verfügung zu stellen.

**Vorgeschichte des
Berufsbildungskongresses**

Zahlreiche Staaten der Dritten Welt haben sich in den vergangenen Jahren stärker als zuvor neben dem Ausbau des allgemeinbildenden Schulwesens auch der Förderung des beruflichen Bildungswesens zugewandt. Dies war nicht zuletzt die Folge der UNESCO-Empfehlungen zur beruflichen Bildung aus den Jahren 1962 und

1974. Der hieraus erwachsene Handlungsbedarf hat dazu geführt, daß die UNESCO auf Anregung der DDR im Juni/Juli 1987 einen Weltkongreß zur Berufsbildung abhielt. Dieser Kongreß war die erste derartige Veranstaltung der UNESCO. Er signalisierte die Notwendigkeit und die Bereitschaft, in künftigen UNESCO-Programmen die Belange der beruflichen Bildung stärker zu berücksichtigen.

**Vorbereitung in der
Bundesrepublik**

Im Vorfeld des Kongresses hatte das Sekretariat der UNESCO eine Reihe von Verträgen zur Erstellung von Arbeitspapieren geschlossen. Zwei dieser Verträge gingen durch Vermittlung der Deutschen UNESCO-Kommission in die Bundesrepublik:

Wissenschaftlich-technologischer Wandel und berufliche Bildung

(„The implications of rapid scientific and technological progress for technical and vocational education“);

Autor: Tibor Adler

und
Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Wirtschaft

(„Planning and administration of co-operation between technical and vocational education and the commercial/business sector“);

Autor: Hans Kröninger.

Die erste Studie stand dem Kongreß als Diskussionsunterlage („reference document“) zur Verfügung. Die zweite Studie ging neben dem fachlichen Teil auch auf Chancen und Probleme des Berufsbildungsprogramms der UNESCO ein. Sie fand Niederschlag im Grundsatzpapier des Kongresses.

Teilnehmer

Aus der Bundesrepublik Deutschland nahmen an dem Kongreß teil:

Günther Blom, Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg,

Dr. Norbert Krekeler, Hessisches Ministerium für Wirtschaft und Technik,
Oliver Lübke, Deutscher Gewerkschaftsbund,

Peter Sacks, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft,

Dr. Hermann Schmidt, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Die vorgesehene Teilnahme eines Experten der Arbeitgeberseite scheiterte an Termingründen.

Als Beobachter nahmen ferner teil die an der Vorbereitung des Kongresses beteiligten Experten aus der Bundesrepublik, Tibor Adler und Hans Kröninger, sowie Jutta van Hasselt, Sekretariat der Kultusministerkonferenz, und Dr. Traugott Schöfthaler, Deutsche UNESCO-Kommission.

Fortsetzung von Seite 5

3. Die wachsende Beteiligung der Frauen an der technischen und beruflichen Bildung

In dieses Thema wurde von Frau Maria Dentcheva (Bulgarien) und Frau Farida Javed (Pakistan) eingeführt. Beide gehen davon aus, daß der technische und soziale Wandel zu einem raschen Aufstieg der Beteiligung der Frauen am Wirtschaftsleben führe. Gleichzeitig würden durch ihn aber auch mehr Möglichkeiten zur Teilnahme geschaffen. Gleicher Zugang zu den unterschiedlichen Formen der Berufsbildung sei für die Wahrnehmung der wachsenden Chancen erforderlich.

Obwohl in den meisten Ländern die Verfassungen oder das Arbeitsrecht Diskriminierung verbieten, müßten von den Frauen immer noch vielfältige Hindernisse überwunden werden. Gesetze allein reichten nicht aus. Größtes Problem sei die Doppelbelastung der Frauen durch Arbeit und Familie. Dies könne durch die Einrichtung von Kinderkrippen, Kindergärten und anderen öffentlichen Einrichtungen sowie durch großzügigen Mutterschaftsurlaub gelöst werden. Ein anderer Ansatz sei die stärkere Beteiligung der Männer an den Familienpflichten. Dies setze jedoch eine andere Erziehung der Jungen von Anfang an voraus.

In einigen Entwicklungsländern, in denen Frauen sich traditionell bereits als Lehrerinnen, Kindermädchen und in den Heilhilsberufen betätigen, sei ein wachsendes Interesse an früher reinen Männerberufen im technischen Bereich zu verspüren.

Die Proklamation des Jahrzents der Frau durch die UNO habe deutlich weitergeholfen. Es setze sich immer stärker durch, daß Frauen ein Recht auf (bezahlte) Arbeit haben. Immer noch seien aber Millionen Frauen ohne die mindeste Gleichberechtigung. Der Arbeitsmarkt müsse sich auf deren Bedürfnisse ausrichten. In den Industrieländern setze dies qualifizierte Bildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen voraus, vor allem, weil die Arbeitswelt heute in hohem Maße von der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung abhinge.

Bei der Diskussion wurde aufgezeigt, daß einige Länder besondere Anstrengungen unternommen haben, Frauen Zugang zur Grundstufe der Allgemeinbildung zu verschaffen, da dies Voraussetzung für eine anspruchsvollere Ausbildung ist. Andere haben versucht, Frauen stärker in untypischen Tätigkeitsbereichen einzusetzen, oft im Bereich neuer Technologien. Dabei stellte sich heraus, daß Kreativität und Selbstbewußtsein der Frauen gerade bei einer Beschäftigung in solchen untypischen Bereichen steigen. Es gibt aber auch Länder, bei denen Frauen stärker im allgemeinbildenden Bereich gehalten werden, statt ihnen eine technische Ausbildung zu geben, obwohl sie später zumeist dann doch in der Industrie beschäftigt werden. Insgesamt sind noch viele Vorurteile bei der Frauenarbeit zu überwinden, vor allem, wenn es um höhere Management-Funktionen und bisher typische Männerberufe geht.

In beiden Bereichen, Arbeit und Ausbildung, müssen die besonderen Bedürfnisse der Frauen berücksichtigt werden. In einigen Ländern gibt es besondere Frauen-Förderungs-Programme mit spezieller Beratung über Ausbildungs- und Berufswege.

Allgemeine Übereinkunft herrschte darüber, daß bei aller Frauen-Emanzipation die traditionellen Vorzüge der Frauen nicht vergessen werden dürfen. Gleichheit dürfe nicht zur Uniformität führen.

4. Auswirkungen der raschen wissenschaftlichen und technischen Entwicklung auf die berufliche Bildung

Die Einleitung in dieses Thema erfolgte durch Herrn H. Schmidt (Bundesrepublik Deutschland) anhand einer Darstellung der Entwicklung der Berufsbildung in diesem Land in den letzten 10 Jahren. Die Herausforderung der neuen Technologien an die Berufsbildung schilderte er wie folgt:

Die Arbeitsorganisation sei am stärksten vom Wandel durch die neuen Technologien betroffen. Auch bewirkten neue Technologien die Veränderungen nicht allein. Der soziale Wandel, die Ein-

stellung zu Arbeit und Gesellschaft müsse vielmehr mitgesehen werden. Im Mittelpunkt stünde die Humanisierung der Arbeitswelt durch die Technisierung von Routine-Tätigkeiten und die Anreicherung menschlicher Arbeit. Technologie mache viele verschiedene Formen der Arbeitsorganisation möglich. Mit der Microcomputer-Technologie werde die Fertigung selbst geringer Stückzahlen lohnend. Dies betreffe vor allem die Entwicklungsmöglichkeiten kleinerer und mittlerer Betriebe.

Es stelle sich die Frage, ob die „Taylorisierung“ überwunden werden könne und mit Hilfe der Technologie wieder komplexere und interessantere Arbeitsplätze entstehen. Die Frage sei auch, ob alle den neuen Anforderungen gerecht werden könnten und nicht Schwächere und Behinderte auf Dauer von diesem neuen Bereich ausgeschlossen bleiben.

Die Qualifizierungsplanung sei äußerst schwierig. Eine langfristige Personalplanung gäbe es nicht einmal in Großfirmen. Da man nicht genau wissen könne, wie die Entwicklung verläuft, könne Berufsbildung die künftige technologische Entwicklung nicht antizipieren. Aus diesem Grunde würden „Schlüsselqualifikationen“ immer wichtiger: Systemkenntnis, Teamfähigkeit, Informations- und Kommunikationsfähigkeit, Methodenkompetenz z. B. im Bereich Planung und Kontrolle usw. In der Bundesrepublik sei man überzeugt, daß diese Schlüsselqualifikationen am besten in Zusammenhang mit den herkömmlichen Ausbildungszügen erreicht werden können. Die Frage sei, wie die neuen Inhalte in die Ausbildungsgänge aufgenommen werden können, welche neuen Ausbildungsmethoden erforderlich sind, welche Lernortkombinationen den besten Erfolg versprechen und wie die Schlüsselqualifikationen geprüft werden können.

In der BRD werden nach Ansicht von Herrn Schmidt diese Fragen bisher so beantwortet:

Bei den Ausbildungsmethoden werde zunehmend auf unabhängiges und selbstgesteuertes Lernen abgezielt und auf neue Kombinationen von Arbeit und Ausbildung. Neue Ausbildungsordnungen für die Mehrzahl der Berufe seien inzwischen geschaffen worden. Als Grundlage für den Umgang mit den neuen Technologien werde auch eine Verbreiterung der Allgemeinbildung angestrebt. Die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben werde durch Lehrgänge in modern eingerichteten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ergänzt. Berufliche Ausbildung und Weiterbildung würden zunehmend im Zusammenhang gesehen.

Gerade bei der Diskussion dieses Themas durch die Kongreßteilnehmer zeigte sich, daß die Auswirkungen der technologischen Veränderungen in den verschiedenen Ausbildungssystemen sehr unterschiedlich sind. Als gravierend zeigt sich hier auch der in den meisten Ländern gemachte Unterschied zwischen „vocational training“, was wir mehr als „Anlernen“ im Betrieb, am Arbeitsplatz, ohne berufstheoretischen Hintergrund verstehen würden, und „vocational education“, was bei uns mehr einer vollschulischen Berufsausbildung (je nach Ebene etwa Berufsfachschule oder Fachschule) entspräche. Dies hat natürlich auch Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur am Arbeitsmarkt und dessen Reaktion auf die technologischen Veränderungen. Daß Berufsbildung in Betrieb und Berufsschule, „apprenticeship“, wie wir es haben, nicht nur „training“, sondern auch „education“, also „Bildung“ sein kann, wird erst allmählich gesehen. Einschätzungen, etwa daß Allgemeinbildung und Berufsbildung sich auseinanderentwickeln, wurden entsprechend je nach Berufsbildungssystem und korrespondierendem Arbeitsmarkt bejaht oder verneint.

Gefürchtet werden vor allem die sozialen Konsequenzen der technologischen Entwicklung. Gerade aus den Beiträgen der Fachleute aus den Entwicklungsländern wurde die Angst vor einem „Hase-und-Igel-Problem“ im Bereich der Technologien deutlich: Kaum hat man mit der Einführung einer neuen Technik-Generation aus den Industrieländern begonnen und sind Ansätze einer berufsbildungsmäßigen Bewältigung gemacht, da sind diese Dinge bereits wieder überholt. Einerseits fürchten die Entwicklungsländer, technologisch abgehängt zu werden, ande-

erseits sehen sich sich außerstande, den Bildungs-Anforderungen dieser Technologien gerecht zu werden. Ein weiteres Problem wird deutlich gesehen: Mikroelektronisch gesteuerte Produktion macht den Kostenvorteil der Entwicklungsländer bei den Personalkosten weitgehend wett. Dies muß zu einer Rückbesinnung auf den eigenen Binnenmarkt führen.

Auch wurde deutlich, daß die für die neuen Technologien erforderlichen Qualifikationen nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch erworben werden müssen. Dies hat Auswirkungen auf den Mikro- und den Makrobereich der beruflichen Bildung: Teure Einrichtungen werden z. B. nicht nur für die Produktion, sondern auch für die Ausbildung benötigt.

Die Konsequenz kann nur ein engeres Zusammenrücken von Wirtschaft und Berufsbildung sein. Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungssektor müssen sich stärker an der Ermittlung und Vermittlung der erforderlichen Qualifikationen beteiligen. Dies betrifft auch die technischen Einrichtungen, das Ausbildungspersonal und die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen im Betrieb.

Man war sich darin einig, daß der rasche Wandel die Notwendigkeit lebenslangen Lernens mit sich bringe. Grundlage muß eine solide Allgemeinbildung einschließlich einer wissenschaftlichen Grundbildung und Mathematik sein. Darauf sollte eine breit angelegte berufliche Bildung aufbauen, die eine Anpassung an technologische Veränderungen ermöglicht.

3) Internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung wurde grundsätzlich bejaht. Grundlage muß dabei die Anerkennung der kulturellen, historischen und sozialen Eigenheiten jedes Staates sein. Die Kooperation muß auf Gleichberechtigung und Gerechtigkeit beruhen. Die Zielrichtung der Kooperation muß vielfältig sein. Nord-Süd, also zwischen entwickelten Ländern und Entwicklungsländern. Ost-West zwischen Ländern verschiedener Gesellschaftsordnung, Süd-Süd zwischen Entwicklungsländern mit ähnlichen Problemen.

Die Trennung der Betreuung der verschiedenen Formen der Berufsbildung in unterschiedlichen UNO-Organisationen wurde allgemein als hinderlich bei der Entwicklung angesehen. Hier scheint mehr Koordination und konzeptionelle Abstimmung erforderlich. Schulisch-orientierte Berufsbildung bei der UNESCO, betrieblich-orientierte (training) bei der ILO, landwirtschaftliche Ausbildung bei der Welternährungsorganisation (FAO), Gesundheitsausbildung bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sollten stärker unter einheitlichen Gesichtspunkten betrachtet

werden. Auch die Programme der Weltbank sollten im Zusammenhang mit anderen Aktivitäten in der Berufsausbildung gesehen werden. Ziel ist der möglichst effiziente Einsatz der Mittel und die Vermeidung von Doppelarbeit und Doppelinvestitionen.

Die Zusammenarbeit sollte so angelegt werden, daß sich eigene Ansätze und Fähigkeiten auf nationaler Ebene entwickeln können und eine zunehmende Unabhängigkeit entstehen kann. Die Hilfe muß darauf abzielen, daß die Staaten ihre eigenen Wege und Zielvorstellungen entwickeln können und nicht Fertiglösungen importiert werden, die dann am Ende fehlschlagen. Es bedarf immer einer Umsetzung importierter Konzeptionen, Einrichtungen und Vorstellungen in den eigenen sozio-kulturell-ökonomischen Zusammenhang.

Der Austausch von Informationen und Erfahrungen auch persönlich wie auf dem Kongreß in Berlin wird für sinnvoll und erforderlich gehalten. Diese Richtung solle z. B. durch den Aufbau eines internationalen Informationssystems weiter verfolgt werden. Es sollte auch an Kongressen mit engerem Themenkreis zu einzelnen Berufsbildungsbereichen sowie an Regionalkonferenzen gedacht werden.

Wie auf Kongressen dieser Art wohl nicht ganz vermeidbar, ergaben sich fast euphorische Erwartungen und Hoffnungen bei vielen Teilnehmern, vor allem aus der Dritten Welt in bezug auf die Möglichkeiten internationaler Kooperation, internationaler Informationspools, internationaler Kongresse, Tagungen und Fachgespräche. Von Vertretern der UNESCO wurden diese Erwartungen zum Glück eher gedämpft als befürchtet.

So zeigte sich am Ende, daß dieser Kongreß wohl der Ansatzpunkt für die UNESCO sein kann, sich stärker den Fragen der Berufsbildung zuzuwenden. Wenn man den Ablauf und die Ergebnisse der Konferenz zugrunde legt, wäre dies sicher ein lohnender Zweck internationaler Arbeit im Bereich der Bildung. Die neue Sensibilität für Fragen der Berufsbildung, die auf diesem Kongreß vor allem bei den Fachleuten aus der Dritten Welt deutlich wurde, die wachsende Hoffnung auf einen positiven Beitrag zur Lösung vieler Entwicklungsprobleme von Seiten dieses bisher oft vernachlässigten Bildungsbereichs, die Entwicklungspotentiale, die sich hier andeuten, dies alles sollte auch der Bundesrepublik Deutschland Anlaß bieten, eine Ausweitung der Aktivitäten der UNESCO in diesem Bereich zu befürworten und aktiv zu unterstützen. Die Bundesrepublik Deutschland hat auf diesem Gebiet wegen ihrer hochentwickelten Berufsbildungssystems und ihrer langen Qualifizierungserfahrungen in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Wirtschaft gerade den Entwicklungsländern viel Bedenkenswertes anzubieten.

Quellenhinweise zur UNESCO

Die Bundesrepublik Deutschland und die UNESCO: 25 Jahre Mitarbeit. Eine Dokumentation. Deutsche UNESCO-Kommission, Köln 1976

Deutsche UNESCO-Kommission: Tätigkeitsbericht 1986, Bonn 1987

Regine Petzsch: Die Bundesrepublik Deutschland in der UNESCO. Reaktion und Aktion angesichts der UNESCO-Krise in den achtziger Jahren. Hrsg.: Deutsche UNESCO-Kommission, Bonn 1987

Was ist die UNESCO? Faltblatt. Herausgegeben von der UNESCO. Deutsche Fassung: Deutsche UNESCO-Kommission, Bonn 1987

Approved Programme and Budget for 1988–1989
(Programm und Haushalt 1988–1989). UNESCO. Paris (im Druck)

Überarbeitete Empfehlung zur beruflichen Bildung,
UNESCO. Paris, 1974 (Deutsche Übersetzung erschienen als Bundestagsdrucksache 7/3850)

Ingrid Stiller

Zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe

Nun werden auch die Ausbildungsberufe im kaufmännisch-verwaltenden Bereich neuordnet, die den höchsten Frauenanteil zu verzeichnen haben. Es handelt sich um den zweijährigen Ausbildungsberuf zum Bürogehilfen/zur Bürogehilfin, dessen Rechtsgrundlage von 1940 datiert, und um den dreijährigen Ausbildungsberuf zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau, (I, Hw) dem das Berufsbild von 1962 zugrunde liegt.

Die Sozialparteien haben nach eingehenden Verhandlungen die „Grundsätze zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe“ seit dem 15. Oktober 1987 verbindlich vereinbart. Im Januar und Februar 1988 einigten sich die Sozialparteien auf die Eckdaten zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe.

Die Erarbeitung der Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen stehen bevor. Das BIBB hat die Federführung der getrennten Sitzungen der Sachverständigen des Bundes.

Im folgenden wird zunächst die Situation in Beruf und Ausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich dargestellt, um noch einmal dessen Bedeutung, insbesondere für die Frauen, vor Augen zu führen. Anschließend werden die sich aus heutiger Sicht abzeichnenden quantitativen und qualitativen Perspektiven im Büro- und Verwaltungsbereich beschrieben.

Inwieweit in den „Grundsätzen“ auf die derzeitigen und zukünftig absehbaren Anforderungen eingegangen wurde und damit in stark von Frauen besetzten Ausbildungsberufen zukunftsorientierte Qualifikationsinhalte aufgenommen werden sollen, wird im vierten Punkt ausgeführt.

1 Zur Erwerbstätigkeit in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen

Im Bereich der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, zu denen die Bürofachkräfte (u. a. Bürogehilfen/Bürogehilfinnen; Bürokaufleute), Sekretärinnen und Bürohilfskräfte gehören, sind knapp 30 Prozent von den insgesamt etwa 9 Millionen erwerbstätigen Frauen beschäftigt.

Erwerbstätige in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen

Erwerbstätige						
insgesamt		d a r u n t e r				
Mio.	%	Frauen Mio.	%	Männer Mio.	%	
1976	4,9	18,9	2,6	53,1	2,3	47,0
1985	5,2	19,5	2,9	56,1	2,3	43,9

Daten nach: Statistisches Bundesamt (Ergebnisse des Mikrozensus)
In: BLK-Bericht, 1987

Während die Zahl der erwerbstätigen Frauen in diesem Bereich in der Zeit von 1976 bis 1985 um rund 300.000 gestiegen ist, hat sich die absolute Zahl der erwerbstätigen Männer kaum verändert.

Differenziert man in den Büroberufen – hier die Bürofachkräfte – nach dem Frauenanteil, der Vorbildung und dem Einkommen, so zeigen die Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) u. a., daß der Frauenanteil

bei den Bürogehilfen/Bürogehilfinnen mit 87 Prozent am höchsten ist (vgl. Tab. Seite 11, oben). In diesem Beruf ist – im Vergleich zu den anderen Bürofachkräften – die geringste Zahl von Erwerbstätigen mit einer beruflichen Ausbildung (60%) bzw. davon mit einer Ausbildung als Bürogehilfe/Bürogehilfin (40%) beschäftigt.

Das Einkommen der Bürogehilfen/Bürogehilfinnen hält im unteren Bereich mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von bis zu 2.000,- DM ebenfalls die Spitze, gefolgt von den Bürokaufleuten. 73 Prozent der Bürogehilfen/Bürogehilfinnen und 61 Prozent der Bürokaufleute verfügen über dieses Einkommen. Relativiert wird das Ergebnis bei den Bürogehilfen/Bürogehilfinnen durch den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten (39 %).

2 Zur Ausbildung in kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen und zur Eingliederung ins Beschäftigungssystem

Die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufen beginnt bereits in der Ausbildung.

Von den elf am stärksten mit Frauen besetzten Ausbildungsberufen sind sieben im Berufsfeld 1 – Wirtschaft und Verwaltung – zugeordnet. (Vgl. Tab. Seite 11, Mitte).

Der Frauenanteil ist in den hier interessierenden Ausbildungsberufen mit 99,2 Prozent bei den Bürogehilfen/Bürogehilfinnen und mit 81,8 Prozent bei den Bürokaufleuten (I) am höchsten.

Die berufliche Eingliederung von Frauen nach Ausbildungsabschluß gelingt bei Bürofachkräften nach Untersuchungen des IAB überdurchschnittlich. (BLK-Bericht, 1987).

Wie die berufliche Eingliederung im einzelnen erfolgt, verdeutlichen die Ergebnisse einer Befragung von Absolventen einer kaufmännisch-verwaltenden Ausbildung ein halbes Jahr nach der Ausbildung: (vgl. Tab. Seite 11, unten).

Vergegenwärtigt man sich die Ziele von Absolventen einer beruflichen Ausbildung, so geht aus den Ergebnissen dieser Untersuchung weiter hervor, daß die Erwartungen von ausgebildeten Frauen und Männern sich auf einen „sicheren“, „interessanten Arbeitsplatz“ und auf „Selbständigkeit beim Arbeitsvollzug“ richten.

Geschlechtsspezifische Differenzierungen zeigen, daß Frauen „Beruflich mit Menschen zu tun zu haben“ und Männer „Vorankommen durch Leistung und Weiterbildung“ stärkere Bedeutung geben.

(Westhoff, Gisela u. a., 1987)

3 Zu Perspektiven im Organisations-, Verwaltungs- und Bürobereich

Was ist über die Anforderungen an den zukünftigen Arbeitsplätzen bekannt, die diesen Erwartungen von Absolventen einer beruflichen Ausbildung gegenüberstehen?

Unbestritten ist, daß der Einsatz neuer Techniken am Arbeitsplatz zunehmen wird.

Die Gesellschaft für Informatik und das IAB gehen davon aus, daß bis 1990 insgesamt 70 Prozent der Erwerbstätigen über EDV-Kenntnisse verfügen, davon 50 Prozent über Grundwissen, 15 Prozent über Fachwissen und 5 Prozent über Spezialwissen.

Projektionen über die Entwicklung der Erwerbstätigen führen zu dem Ergebnis, daß der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich im Verhältnis zu den Erwerbstätigen insgesamt in den Jahren von 1982 bis 2000 von 51,9 Prozent auf 57,7 Prozent steigen wird. [1] Im Bürobereich wird z. B. von folgender Entwicklung ausgegangen: (Vgl. Tabelle, S. 12)

Danach nehmen die „abteilungsspezifischen Bürotätigkeiten“ ab, während bei der „integrierten Sach- und Antragsbearbeitung“

und der „Entscheidungsvorbereitung/-assistenz“ eine Steigerung zu verzeichnen ist. Gleichzeitig bedeutet dies, daß der Anteil derjenigen ohne berufliche Ausbildung rapide abnehmen wird zugunsten derjenigen mit beruflicher Ausbildung und Hochschulabschluß.

Wendet man sich von den eher quantitativen Entwicklungstendenzen den qualitativen Aussagen über die zukünftige Entwicklung im Büro- und Verwaltungsbereich zu, so sehen z.B.

Erwerbstätige in Büroberufen nach Frauenanteil, abgeschlossener Berufsausbildung und monatlichem Einkommen (in %)

Bürokräfte insgesamt	d a r u n t e r :						
	Büro- gehilfin	Büro- kaufmann	Verw.- Angestellte	Industrie- kaufmann	Kaufm.- Angestellte	Sach- bearbeiter	
Frauenanteil	55	87	66	56	41	59	58
Lehrabschluß	78	60	94	80	98	79	82
davon im Lehrberuf		40	81	31	92		
Einkommen:							
bis DM 2.000,-	28	73	61	39	23	34	30
über DM 4.000,-	7	7	6	4	12	10	10
Teilzeit bis 35 Stunden	17	39	17	17	5	18	13

Daten nach: Clauß, Thomas, 1987 (BIBB/IAB-Erhebung, 1985/1986)

Frauenanteile in kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Auszubildende insg.	davon Frauen insg.	davon Frauen %
Verkäufer/Verkäuferin (zweijährig)	77.324	59.268	76,6
Bürokaufmann/Bürokauffrau (I)	61.024	49.894	81,8
Industriekaufmann/Industriekauffrau	68.059	42.337	62,2
Bankkaufmann/Bankkauffrau	56.382	28.867	51,2
Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau	45.539	28.158	61,8
Bürogehilfe/Bürogehilfin (zweijährig)	24.278	24.091	99,2
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	51.301	22.052	43,0
Insgesamt	383.907	254.667	67,0

Quelle: BIBB Datenbank (DAZUBI)

Berufliche Eingliederung von Absolventen einer kaufmännisch-verwaltenden Ausbildung ein halbes Jahr nach der Ausbildung (Vergleichszahlen in den Metallberufen) in %

	Beruf unbefristet	Arbeit unbefristet	Beruf befristet	Arbeit befristet	Weiterbildung	Wehr-/Zivil- dienst	erwerbslos
Insgesamt	58 (39)	9 (17)	5 (3)	3 (4)	9 (14)	6 (13)	10 (10)

Die geschlechtsspezifische Differenzierung (ohne Wehr- und Zivildienst) führt zu folgendem Ergebnis:

Frau	64	10	6	3	7		10
Mann	62	6	6	3	16		7

Quelle: Westhoff, Gisela u. a., 1987

Anzahl der Erwerbstätigen im Büro nach Tätigkeitsgruppen/-bereichen 1976–2000(Die Entwicklung der Qualifikationsstufen – Tätigkeits-Trend – bezieht sich auf die Zeit von 1982–2000)
(mittlere Variante) – Erwerbstätige in 1.000 –

	1976	1980	1982	1990	2000	Veränderung abs. 1982–2000			
Abteilungsspezifische Bürotätigkeiten	1.690	1.611	1.529	1.339	1.155	– 374			
davon Qualifikationsebenen:									
– ohne Ausbildungsabschluß	438		325		127	– 198			
– mit betrieblicher Ausbildung/BFS	1.167		1.118		939	– 179			
– Fach-, Meister-, Technikerschule	58		55		45	– 10			
– Hochschule	27		31		45	+ 14			
Integrierte Sach- u. Antragsbearbeitung	1.186	1.258	1.274	1.385	1.495	+ 221			
davon Qualifikationsebenen:									
– ohne Ausbildungsabschluß	318		291		188	– 103			
– mit betrieblicher Ausbildung/BFS	808		908		1.083	+ 175			
– Fach-, Meister-, Technikerschule	40		38		27	– 11			
– Hochschule	20		37		197	+ 160			
Entscheidungsvorbereitung/-assistenz	279	306	313	360	397	+ 84			
davon Qualifikationsebenen:									
– ohne Ausbildungsabschluß	70		64		40	– 24			
– mit betrieblicher Ausbildung/BFS	183		213		274	+ 61			
– Fach-, Meister-, Technikerschule	15		19		32	+ 13			
– Hochschule	11		17		51	+ 34			
Insgesamt	3.155	3.175	3.116	3.084	3.047	– 69			
davon Qualifikationsebenen:									
– ohne Ausbildungsabschluß	26,2 %	826	21,8 %	680	16,8 %	519	11,6 %	355	– 325
– mit betrieblicher Ausbildung/BFS	68,4 %	2.158	71,9 %	2.239	74,9 %	2.310	75,4 %	2.296	+ 57
– Fach-, Meister-, Technikerschule	3,6 %	113	3,6 %	112	3,5 %	109	3,4 %	104	– 8
– Hochschule	1,8 %	58	2,7 %	85	4,8 %	147	9,6 %	293	+ 208

Quelle: Rothkirch; Weidig 1985 bzw. 1986.

Baethge/Oberbeck die „Zukunft der Angestellten“ durch folgende Entwicklungslinien gekennzeichnet:

- zum einen durch eine zunehmende Abspaltung der innerbetrieblichen Administrationsfunktionen von den marktbezogenen Funktionsbereichen und
- zum anderen durch verstärkte Aktualisierung der berufsfachlichen und sozialkommunikativen Kompetenzen.

Die Richtung ist noch offen. Eine menschengerechte Gestaltung der Auswirkungen neuer Techniken auf die Arbeit in Büro und Verwaltung geht von der Integration von Aufgaben zu sogenannten Mischarbeitsplätzen aus und setzt u. a. entsprechend qualifizierte Erwerbstätige voraus.

Qualifizierte Sachbearbeiter treffen am Arbeitsplatz auf veränderte Anforderungen, die nach Baethge/Oberbeck durch folgende Merkmale gekennzeichnet sind:

- Bisher getrennt durchgeführte Aufgaben werden zusammengeführt, damit sind u. a. verbunden:
- steigende Anforderungen an das berufsfachliche Wissen und das Denken in Zusammenhängen.

- Routinetätigkeiten werden von Computern übernommen, damit sind u. a. verbunden:
 - steigende Anforderungen an das Konzentrationsvermögen und die Entscheidungsfähigkeit, da nur noch kompliziertere Fälle von der Sachbearbeiterin erledigt werden.
 - Die Aufgabenerledigung wird mit unterschiedlicher EDV-Unterstützung durchgeführt, damit sind u. a. verbunden:
 - steigende Anforderungen an die Qualifikationen zur Informationsverarbeitung und der Handhabung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken (IuK-Techniken).
 - Systemvermittelte und auch personale Kommunikations- und Kooperationsanforderungen werden erhöht, damit sind u. a. verbunden:
 - steigende Anforderungen an die Fähigkeiten zur Wissensübertragung.
 - Kontrolle und Transparenz des Arbeitshandelns nehmen zu.
- Nach Baethge/Oberbeck liegt das Qualifikationsproblem bei verstärktem Einsatz neuer Techniken „in den kaufmännischen Dienstleistungsbereichen nicht in technischen Kompetenzen . . ., sondern im erforderlichen Fundament an berufsfachlichem

Wissen und – damit verbunden – hohen Anforderungen an formale Denkfähigkeit“.

In dem Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) über „Künftige Perspektiven von Absolventen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem“ wurden die zukünftig an Bedeutung gewinnenden **Qualifikationsinhalte** konkretisiert auf:

- Kenntnisse der neuen Informations- und Kommunikationstechniken,
- Breites berufliches Grundwissen,
- Schlüsselqualifikationen.
 - Fähigkeit zum Selbstlernen.
 - Fähigkeit zum Wissenstransfer.
 - Fähigkeit, Informationen zu beschaffen, zu verdichten und auszuwerten.
 - Fähigkeit zur Kooperation und Kommunikation.
 - Fähigkeit zur Kreativität.

4 Zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe

Mit der Einigung der Sozialparteien über die „Grundsätze zur Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe“ wurde ein wichtiger Baustein gelegt, um die Herausforderung der neuen Techniken am Arbeitsplatz qualifiziert anzunehmen.

Die **Intentionen**, die mit der Neuordnung verbunden sind und die auch das Bundesinstitut bei dem Vorschlag zur Neuordnung verfolgte, sind im wesentlichen:

- Die Büroberufe bleiben Querschnittsberufe für alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen.
- Es wird keinen vornehmlich auf Schreibtechnik beschränkten Ausbildungsberuf geben und damit auch keinen zweijährigen Ausbildungsberuf.
- In der Ausbildung wird auf computerunterstützte Sachbearbeitung vorbereitet.
- Dem unterschiedlichen Stand der Einführung der Informations- und Kommunikationstechniken in den kaufmännischen Büros und Verwaltungen und der unterschiedlichen Arbeitsorganisation wird durch die Struktur der Ausbildungsberufe Rechnung getragen.
- Als Eingangsqualifikation wird von einem Hauptschulabschluß ausgegangen.

Folgende **Eckdaten** wurden vereinbart:

1) Ausbildungsberufsbezeichnungen

Kaufmann/Kauffrau für Organisation

Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation
(Arbeitstitel)

In die Neuordnung einzubeziehende Ausbildungsberufe:

- Bürogehilfin (Industrie) von 1940,
- Bürokaufmann (Industrie) vom 12.3.1962,
- Bürokaufmann (Handwerk) vom 12.3.1962,

2) Ausbildungsdauer

Beide Ausbildungsberufe sind von dreijähriger Dauer.

3) Struktur und Aufbau der Ausbildungsordnungen

Die Ausbildungsberufe enthalten keine Spezialisierungen. Die Struktur der Berufsprofile ist jeweils so zu gestalten, daß Qualifikationsinhalte, -anforderungen und Berufsabschlüsse gleichwertig sind.

Beide Ausbildungsberufe sollen Sockelqualifikationen enthalten, die berufliche Flexibilität und Mobilität sowie eine breite kaufmännische Qualifikation sichern. Ihr zeitlicher

Umfang ist mit der Hälfte der Ausbildungszeit zu berücksichtigen.

Die Sockelqualifikationen sind schwerpunktmäßig im 1. Ausbildungsjahr zu vermitteln und werden im 2. und 3. Ausbildungsjahr vertieft und erweitert.

Sockelqualifikationen sind beiden Berufen gemeinsame

- fachliche Ausbildungsinhalte,
- fachübergreifende Qualifikationsziele, die integriert mit fachspezifischen Inhalten zu vermitteln sind.

4) Berufsfeldzuordnung

Zuordnung zum Berufsfeld I – Wirtschaft und Verwaltung, Schwerpunkt B – Bürowirtschaft und kaufmännische Verwaltung –

5) Berufsbeschreibungen

Die Qualifikationskataloge sind wie folgt gegliedert und enthalten jeweils folgende Sockelqualifikationen:

- Der Ausbildungsbetrieb,
- Berufsbildung,
- Arbeitssicherheit und Umweltschutz,
- Leistungserstellung und Leistungsverwertung,
- Betriebliche Organisation und Funktionszusammenhänge,
- Bürowirtschaft,
- Statistische Arbeiten,
- Textbe- und -verarbeitung,
- kaufmännische Steuerung und Kontrolle,
- Personalwesen,
- Informations- und Kommunikationstechniken.

Zu den fachspezifischen Ausbildungsbereichen gehören:

**Kaufmann/Kauffrau
für Bürokommunikation**

- Schreibtechnische Qualifikation,
- Textformulierung und -gestaltung
- Computerunterstützte Textverarbeitung
- Bereichsbezogene Organisationsaufgaben
- Bereichsbezogene Personalverwaltung
- Bereichsbezogenes Rechnungswesen
- Bürokommunikation, -koordination und Kooperation
- Fachaufgaben einzelner Bereiche

**Kaufmann/Kauffrau
für Organisation**

- Personalwesen
- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Auftrags- und Rechnungsbearbeitung,
- Lagerhaltung
- Buchführung
- Kostenrechnung
- Büroorganisation
- Datenverarbeitung für kaufmännische Anwendungen.

6) Zeitliche Gliederung

Ausgehend von der Ankreuzmethode erfolgt die Weiterentwicklung mit dem Ziel, die gegenseitige Gewichtung der Qualifikationsziele untereinander sicherzustellen.

Die Abgrenzung beider Berufe verdeutlichen die unterschiedlichen Einsatzbereiche, die von den Sozialparteien wie folgt beschrieben werden:

„Typische Aufgabengebiete des Kaufmanns/der Kauffrau für Organisation sind die Arbeitsbereiche Personalwesen und Entgeltabrechnung, Buchführung und Kostenrechnung sowie Organisation der Verwaltung und der Abwicklung kaufmännischer

Vorgänge. Er/Sie soll dabei betriebliche Zusammenhänge erkennen, die Beziehungen der Arbeitsabläufe überblicken und die Auswirkungen der Tätigkeiten auf andere Funktionsbereiche beurteilen können. Die Aufgaben werden selbstständig unter Beachtung einschlägiger Vorschriften und Anweisungen durchgeführt.

Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Kaufmanns/der Kauffrau für Organisation ist sowohl die sichere Handhabung moderner Informations- und Kommunikationstechniken als auch ein umfassendes kaufmännisches Grundwissen erforderlich. Die Aufgaben erfordern Denken in Zusammenhängen und Systemen, kooperatives Verhalten, Kreativität, Flexibilität, Konzentration, Genauigkeit und Verantwortungsbewußtsein.“

„Typische Aufgabengebiete sind die Arbeitsbereiche Bürokommunikation und -koordination, die Textformulierung und Textgestaltung. Zu den Aufgaben gehören ebenso das bereichsbezogene Personal- und Rechnungswesen so wie Fachaufgaben des Betriebes in den jeweiligen Einsatzbereichen.“

Die Aufgaben sollen selbstständig unter Beachtung einschlägiger Vorschriften und Anweisungen durchgeführt werden. Der Kaufmann/die Kauffrau für Bürokommunikation soll daher betriebliche Zusammenhänge erkennen, Beziehungen der Arbeitsabläufe überblicken und die Auswirkungen der Tätigkeiten auf andere Funktionsbereiche beurteilen können.

Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Kaufmanns/der Kauffrau für Bürokommunikation sind sowohl die sichere Handhabung der Informations- und Kommunikationstechniken, insbesondere der computerunterstützten Textverarbeitung, schreibtechnische Qualifikationen, als auch ein breites kaufmännisches Grundwissen erforderlich. Die Aufgaben erfordern sprachliche Kompetenz und Ausdrucksvermögen, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Denken in Zusammenhängen, Kreativität, Flexibilität, Konzentration, Genauigkeit und Verantwortungsbewußtsein.

Gemeinsame Ausbildungsinhalte in beiden bürowirtschaftlichen Berufen sichern eine gleichwertige Berufsqualifikation und die Grundlage für die berufliche Entwicklung.“

Die Verbundenheit der beiden Berufe soll formal durch den Erlass in einer Rechtsverordnung und inhaltlich durch die gemeinsame Sockelqualifikation zum Ausdruck gebracht werden. Die Gleichwertigkeit beider Berufe wird durch die Ausbildungsdauer (jeweils drei Jahre) und die Ausbildungsberufsbezeichnung „Kaufmann/Kauffrau“ noch verstärkt.

Zieht gerade die letzte Komponente auf ein gleiches Eingangsentgelt und damit auf den Abbau von Benachteiligungen, insbesondere erwerbstätiger ausgebildeter Frauen, so berücksichtigen die inhaltlichen Aspekte der Neuordnung die allenthalben geforderten Qualifikationen und Kompetenzen für die Berufsausübung, die die Gestaltung der Arbeitsorganisation und Handhabung der neuen Techniken einschließt.

Inhaltliche Aspekte der Neuordnung:

1. Ausbildungziel

Berufliche Handlungsfähigkeit im Sinne selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens.

2. Qualifikationen

2.1 Sockelqualifikationen

sollen berufliche Flexibilität und Mobilität sowie eine breite kaufmännische Qualifikation sichern.

Bei der Vermittlung der gemeinsamen fachlichen und fachübergreifenden Qualifikation ist die Förderung der nachstehend aufgeführten Kompetenzen zu berücksichtigen.

2.2 Besonders hervorgehoben wurde die Handhabung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken:

Die Ausgebildeten sollen sich auf neue Arbeitsstrukturen und Organisationsmethoden sowie Informations- und Kommunikationstechniken flexibel einstellen und an ihrer Gestaltung mitwirken können.

3. Kompetenzen

- Wirtschaftliche, d. h. u. a., die Fähigkeit zu fördern, gesamt- und einzelwirtschaftliche Zusammenhänge zu erkennen.
- Technische, d. h. u. a., die Fähigkeiten zu fördern, Möglichkeiten und Grenzen neuer Techniken einzuschätzen und arbeitsorganisatorische Lösungen zu beurteilen.
- Ökologische, d. h. u. a., die Fähigkeit zu fördern, Umwelt- und Gesundheitsgefahren zu vermeiden.
- Organisatorische, d. h. u. a., die Fähigkeit zu fördern, vorausschauend und zusammenhängend zu planen, zu organisieren und zu verwalten.
- Soziale, d. h. u. a., die Fähigkeit zu fördern, Interessen zu vertreten und in Arbeitszusammenhängen zu kommunizieren, zu kooperieren und zu koordinieren.

Der Berufsschule kommt nach den Ausführungen der Sozialparteien in den Grundsätzen im Rahmen dieses neuen Ausbildungskonzeptes auch im Hinblick auf die Vermittlung der Informations- und Kommunikationstechniken eine besondere Bedeutung zu. Auch die Fortführung einer Fremdsprache ist wünschenswert.

Fazit:

Mit der Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe wird ein wichtiger Schritt für die Verbesserung der Berufschancen aller jungen Menschen, aber insbesondere für junge Frauen getan, denn 1986 waren von den Auszubildenden zum Bürogehilfen/zur Bürogehilfin 99,2 Prozent weiblichen Geschlechts und bei den Bürokaufleuten waren es 81,8 Prozent. Die Neuordnung allein reicht aber nicht aus, es bedarf flankierender Maßnahmen, um einerseits die Ausbildung entsprechend den Grundsätzen zur Neuordnung auch später durchführen zu können. Hierzu gehören u. a. die Qualifizierung von Ausbildern/Ausbilderinnen und Lehrern/Lehrerinnen. Andererseits ist ein Schwerpunkt der zukünftigen Arbeiten auch auf die inhaltliche, methodische, organisatorische und finanzielle Ausgestaltung von Weiterbildungmaßnahmen für die bereits einschlägig Ausgebildeten zu legen.

Anmerkung

- [1] Vgl. HOFFMANN, E.; WEIDIG, I.: Der Arbeitskräftebedarf im Dienstleistungssektor bis zum Jahr 2000 nach Wirtschaftszweigen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 19. Jg. (1986), Heft 1, In: BLK-Bericht, 1987.

Literatur

BAETHGE, M.; OBERBECK, H.: Zukunft der Angestellten – Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt/Main, 1986.

BIBB Datenbank DAZUBI.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Künftige Perspektiven von Absolventen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem – Bericht –. Bonn, Sept. 1987.

CLAUSS, Th.: Erwerbstätige in Büroberufen – Tabellarische Vorabinformation aus der BIBB/IBA-Erhebung 1985/1986 (Projekt 1.063). Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin, 1987.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1987. Bonn, 1987 (Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, 17).

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1986/1987. Bonn, 1986.

Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.): Berufs- und Weiterbildung 1986/1987. Bonn 1987.



thema: berufsbildung

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

„Lernfeld Arbeitslehre“ –
eine vertane Chance!

**Liebe Leserinnen,
liebe Leser,**

die Erwartungen und Hoffnungen vieler, die seit Jahren eine intensivere Auseinandersetzung mit Fragen der Wirtschafts- und Arbeitswelt in der Sekundarstufe I fordern, sind wieder einmal enttäuscht worden: Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder konnte sich Ende 1987 nicht dazu durchringen, eine Empfehlung zur Einführung eines „Lernfeldes Arbeitslehre“ in allen Schulformen der Sekundarstufe I zu beschließen.

Damit wurde eine Chance vertan, einen in den gesellschaftlichen Gruppen erfreulich breiten Grundkonsens in Sachen Arbeitslehre festzuschreiben. Eine

Handwerkliche Elektroberufe:

Neue Ausbildungsordnung verabschiedet

Für die Ausbildung in den handwerklichen Elektroberufen gelten ab September 1988 neue Ausbildungsordnungen, die vom Bundesminister für Wirtschaft im Dezember 1987 erlassen worden sind. Damit wird dem zunehmenden Einsatz der Mikroelektronik und den vielfältigen technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Ausbildung eines bedeutenden Handwerkszweiges Rechnung getragen.

Die neuen Ausbildungsordnungen sind ein wichtiger Schritt zur Zukunftssicherung hochqualifizierter Handwerksberufe und zur Sicherung von dauerhaften Arbeitsplätzen für viele Jungen und Mädchen, die sich für eine Ausbildung im Elektrobereich entscheiden.

Der Grundgedanke des Berufsbildungsgesetzes von 1969 – für eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die Vermitt-

lung der für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse – wurde in moderne Berufsbildungsgänge des Handwerks umgesetzt.

Die Handwerke im Elektrobereich, für die die neuen Ordnungen gelten, repräsentieren mit derzeit mehr als 71 000 Ausbildungsverträgen weit über 50%

Fortsetzung Seite 3

Arbeitsprogramm des CEDEFOP verabschiedet

Der Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) hat auf seiner letzten Sitzung im Jahre 1987, die am 3./4. Dezember in Berlin stattfand, sein Arbeitsprogramm für 1988 verabschiedet, das sich weitgehend an den Entschlüsseungen des Ministerrates der EG orien-

tieren wird. Es hat als vorrangige Aufgabe die Umsetzung der Entscheidung des Rates von 1985 über die „Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise“ zum Ziel. Ein wichtiger Bestandteil der Vollendung des EG-Binnenmarktes bis zum Jahre 1992 und der schrittweisen Realisierung des „Europäischen Sozialraumes“ wird ein sich annähernder „Europäischer Arbeitsmarkt“ sein, auf dem alle Ausbildungsabschlüsse EG-weit anerkannt werden. Bis Ende 1987 wurden bereits rund 70 Berufe

auf Facharbeiterebene bearbeitet. Rund 300 sind es insgesamt. Weitere Schwerpunkte werden die Projekte „Die Rolle der Sozialpartner in der beruflichen Bildung“, „Weiterbildung“, „Maßnahmen zur Entwicklung der Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben bzw. Genossenschaften“ und die Unterstützung der Kommission im Rahmen eines neuen Aktionsprogramms zur „Ausbildung und Vorbereitung der Jugendlichen für das Erwachsenen- und Erwerbsleben“ sein. (CEDEFOP)

von allen Ländern eingesetzte Arbeitsgruppe der Kultusministerkonferenz hatte in zweijährigen Beratungen gute Arbeit geleistet und einen Vorschlag zur Einführung eines „Lernfeldes Arbeitslehre“ erarbeitet, in den unter anderem die Vorstellungen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes eingeflossen waren. Die Kultusminister verfügten die zu diesem Thema erarbeiteten Unterlagen „in die Ablage“, indem sie sie lediglich als „Material“ ihren eigenen Häusern zuleiteten.

Hiermit wird den Bestrebungen all derer eine Abfuhr erteilt, die die in der Vergangenheit nur in den Haupt- und Gesamtschulen unternommenen Bemühungen um eine bessere Hinführung zur Wirtschafts- und Arbeitswelt gern auch auf die anderen Schulformen ausgedehnt hätten. Die technischen, wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen der Arbeitswelt sind einem tiefgreifenden Strukturwandel unterworfen. Es gehört durchaus zu einer breiten Allgemeinbildung, wenn Kenntnisse über diesen Wandel bereits vor dem Übertritt in die berufliche Bildung vermittelt und eine aktive Auseinandersetzung, beispielsweise durch Praktika, mit den die Berufswahl betreffenden Problemen ermöglicht werden. Daß solche Kenntnisse auch für jene von Bedeutung sind, die eine Studienberechtigung anstreben, zeigt der stark gestiegene Anteil von Abiturienten, die eine Ausbildung im dualen System aufnehmen.

Mit Blick auf die Unsicherheit über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung ertönt landauf und landab der Ruf nach einer intensiveren und praxisnäheren Berufswahlvorbereitung. Das Problem beruflicher „Fehlqualifikationen“ wird al-

Fortsetzung letzte Seite

Berufsgrundbildungsjahr verliert an Bedeutung:

Mehr Jugendliche suchen direkten Berufseinstieg

Die Zahl der Jugendlichen, die nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule ihr erstes Ausbildungsjahr im Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) absolvieren, in dem berufliche Inhalte auf der Breite eines Berufsfeldes vermittelt werden, geht zurück. Mehr Jugendliche als in den Jahren zuvor haben den direkten Einstieg in ein berufliches Ausbildungsverhältnis gesucht – und auch gefunden.

Dies belegen die jetzt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlichten Zahlen über die Teilnahme am BGJ 1986/87. Das BIBB führt jährlich eine bundesweite Erhebung über die Teilnahmehäufigkeiten am BGJ durch.

1972 wurde das BGJ als erster einjähriger Abschnitt der Berufsausbildung eingerichtet, um die berufliche Spezialisierung auf die breite Kenntnis des gesamten gewählten Berufsfeldes zu stützen. Seit 1983/84, dem Jahr mit dem höchsten Stand von 103.572 Schülern im BGJ, ist die Quote 1986/87 um fast 20 % auf 83.853 Schüler zurückgegangen. Besonders das schulische BGJ ist von diesem Rückgang betroffen. Die kooperative, in Betrieb und

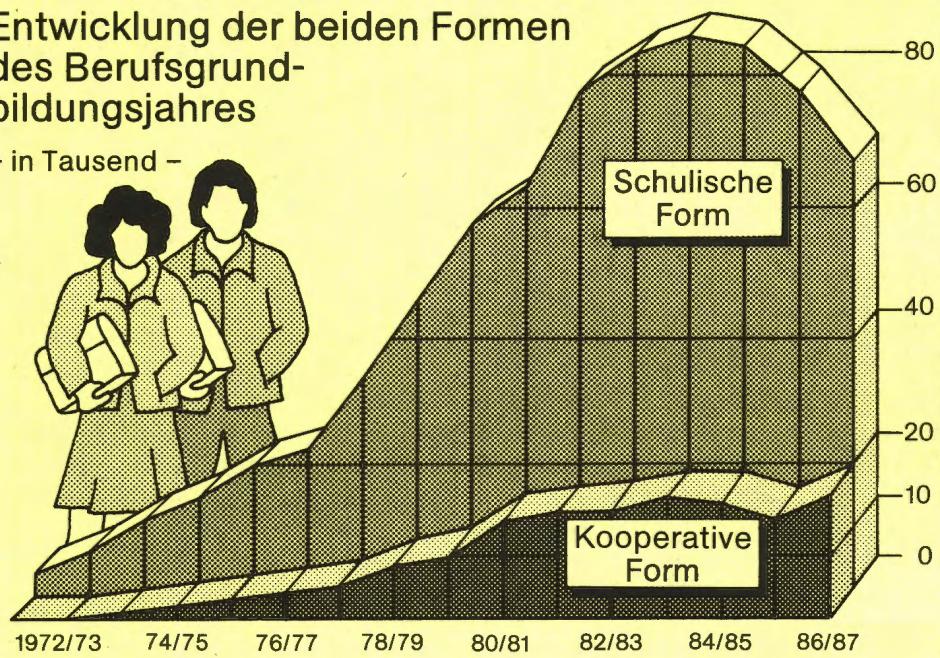
Schule durchgeführte Form des BGJ, hat gegenüber der sinkenden Tendenz der letzten 2 Jahre wieder eine leichte Zunahme der Schüler zu verzeichnen.

Stand und Veränderungen im einzelnen, differenziert nach Daten aus den Berufsfeldern je Bundesland, sind in dem Informationsblatt „Das Berufsgrundbildungsjahr-BGJ-Schuljahr 1986/1987“ dokumentiert, das das Bundesinstitut für Berufsbildung auf der Grundlage von Erhebungen bei den Kultusministerien der Länder jetzt herausgegeben hat. Es ist kostenlos zu beziehen beim Bundesinstitut für Berufsbildung, K3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Telefon: 86 83 - 520.

(BIBB)

Entwicklung der beiden Formen des Berufsgrundbildungsjahrs

– in Tausend –



Fortsetzung von Seite 1
der gesamten Ausbildung im
Elektrobereich.

■ **Der Elektroinstallateur / die Elektroinstallateurin** mit z. Z. rd. 52 000 Auszubildenden in etwa 15 000 Ausbildungsbetrieben sowie der **Elektromaschinensbauer / die Elektromaschinensbauerin** (z. Z. rd. 2400 Ausbildungsbetriebe) müssen sich beim Installieren und Instandhalten von Meß-, Steuer- und Regelungseinrichtungen in zunehmendem Maße mit elektronischen Systemen wie beispielsweise speicherprogrammierbaren Steuerungen auseinandersetzen. Die „klassischen“ Ausbildungsinhalte der Elektroinstallation bzw. des Baus und Instandhaltung elektrischer Maschinen werden deshalb in der Ausbildung durch die Grundlagen der

Elektronik zukunftsweisend ergänzt.

■ **Der Elektromechaniker / die Elektromechanikerin** mit derzeit rd. 3500 Ausbildungsbetrieben hat sich zukünftig stärker mit Analog- und Digitaltechniken auseinanderzusetzen, die einschließlich der Mikroprozessortechnik einen Ausbildungsschwerpunkt bilden.

■ **Der Fernmeldeanlagenelektroniker / die Fernmeldeanlagenelektronikerin** (z. Z. rd. 500 Ausbildungsbetriebe) tritt an die Stelle des bisherigen **Fernmeldemechanikers**. Die Änderung der Berufsbezeichnung deutet an, daß die herkömmliche Mechanik in der Fernmeldetechnik nach und nach durch analoge und digitale Elektronik abgelöst wird und damit der Ausbildung in diesem Beruf neue Inhalte gibt.

■ **Der Radio- und Fernsehmechaniker / die Radio- und Fernsehmechanikerin**, der mit z. Z. rd. 11 000 Ausbildungsbetrieben die bedeutendste Beruf der Kommunikationstechnik erhält Ausbildungsvorschriften, die den bereits sehr hohen Stand der Informations- und Kommunikationstechniken in diesem Handwerk festschreiben.

■ **Der Büroinformationselektroniker / die Büroinformationselektronikerin** tritt an die Stelle des **Büromaschinenmechanikers** (z. Z. ca. 2000 Ausbildungsbetriebe). Die zunehmende Einführung der neuen Informations-, Kommunikations- und Datentechniken erfordert Kenntnisse im Umgang mit Personal-Computern, elektronischen Schreibsystemen, Telefax usw. Nicht zuletzt diese neuen vielfältigen Anforderungen haben dazu

Beruflche Bildung auf einen Blick:

Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 1987

Jugendliche dürfen in der Bundesrepublik Deutschland nur in staatlich anerkannten Berufen ausgebildet werden. Einen aktuellen und vollständigen Überblick über zahlreiche neue Ausbildungsberufe bietet die soeben erschienene Ausgabe 1987 des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht wird.

Das Verzeichnis informiert über die Dauer der einzelnen Ausbildungsgänge, gibt Hinweise auf die Rechtsgrundlagen und Rahmenlehrpläne der Berufsschulen, nennt die Fundstellen von Ausbildungsbildungen im Bundesgesetzblatt sowie von anderen Regelungen der beruflichen Bildung und zeigt die quantitative Entwicklung der Ausbildung in den einzelnen Berufen auf. Darüber hinaus enthält das Verzeichnis Angaben über

■ betriebliche Ausbildungsgänge außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes,

■ Regelungen für die berufliche Fortbildung und Umschulung und

■ die für die Berufsbildung zuständigen Stellen.

Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe erscheint jährlich. Von besonderer Bedeutung sind die seit Mitte 1986 neu geordneten Berufe in der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie und der Kaufmann/die Kauffrau im Einzel-

handel. Der Strukturwandel vom eng angelegten spezialisierenden Einzelberuf zum breit angelegten Facharbeiter- und Fachangestelltenberuf mit umfassender Grundqualifikation hat in den letzten Jahren unter dem Einfluß der neuen Techniken und veränderten Arbeitsorganisation zugenommen. Aufgrund dieser Entwicklung hat die Gesamtzahl der anerkannten Ausbildungsberufe weiter abgenommen und beträgt gegenwärtig 383 (1970: etwa 600).

Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe erscheint am 10. November 1987 als Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 211. Bestellt werden kann es beim Bundesanzeiger, Postfach 10 80 06, 5000 Köln 1 oder als Buchausgabe beim Verlag W. Bertelsmann, KG Bielefeld, Postfach 10 20, 4800 Bielefeld 1.

(BIBB)

geführt, daß die Handwerks- bzw. Berufsbezeichnung geändert wurde.

Die neuen Ausbildungsordnungen wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit Sachverständigen des Zentralverbandes des Elektrohandwerks und des Bundesverbandes Bürotechnik auf der Arbeitgeberseite sowie der Industriegewerkschaft Metall auf der Arbeitnehmerseite entwickelt. Als Spitzenorganisationen waren das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund beteiligt.

Auch in den neuen Ausbildungsordnungen ist eine **dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer** vorgesehen. Eine wesentliche Veränderung gegenüber der früheren Rechtslage besteht darin, daß die Ausbildung mit einer **einjährigen berufsfeldbreiten Grundbildung** beginnt. Dadurch, daß sie weitgehend mit der Grundbildung der industriellen Elektroberufe identisch ist, sollen die Chancen des Auszubildenden, später den Beruf in unterschiedlichen Betrieben und Branchen ausüben zu können, verbessert werden.

An die im Berufsfeld Elektrotechnik erworbene Grundbildung schließt sich die zweieinhalbjährige Fachbildung im gewählten Handwerksberuf an.

Ziel der Ausbildung ist der **selbstständig handelnde Geselle**, der in der Lage ist, **Aufgabenplanung, Aufgabendurchführung und Aufgabenkontrolle** selbstständig durchzuführen. Mit diesen Qualifikationen wird er nach Abschluß seiner Ausbildung besser in der Lage sein, sich auf Veränderungen in seinem Arbeitsgebiet und auf neue Arbeitsstrukturen flexibel einzustellen. Bereits während der Ausbildung soll die Einsicht vermittelt werden, daß die **berufliche Qualifikation durch Teilnahme an Weiterbildung erhalten werden muß**.

In der Ausbildungsordnung sind keine besonderen Zugangsvoraussetzungen in die neuen Ausbildungsordnungen aufgenommen worden. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben vereinbart, daß die Ausbildungsordnung und die Ausbildung so zu gestalten sind, daß der Absolvent der letzten Hauptschulkasse ohne zusätzliche Hilfen ausgebildet werden kann.

Die neuen Ausbildungsvorschriften wurden am 11./15./16. und 28. Dezember 1987 vom Bundeswirtschaftsminister erlassen und treten am 1. August 1988 – ohne Übergangsfristen – in Kraft. Sie gelten damit für alle neuen Ausbildungsverträge. Der genaue Wortlaut ist veröffentlicht im **Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1987, Nr. 58, 59 und 61.**

Bch

Die Vorbildung der Auszubildenden nach Ländern

Das allgemeinbildende und berufsbildende Schulwesen weist in den einzelnen Bundesländern spezifische Ausprägungen und Schwerpunkte auf, was auf den föderativen Aufbau der Bundesrepublik und die daraus folgende Kulturhoheit der Länder zurückzuführen ist. In der Vorbildung der Auszubildenden spiegeln sich die unterschiedlichen Strukturen deutlich nieder.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden nach Ländern Anfang 1987 in Prozent

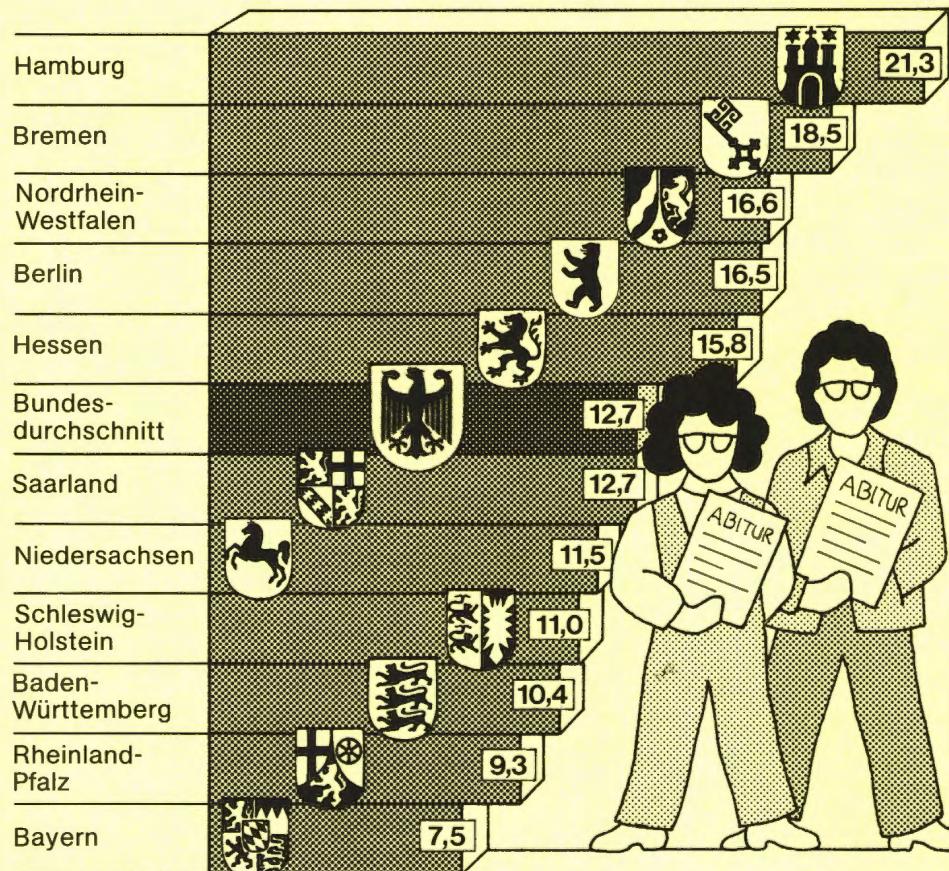
Bundesland	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ¹⁾						
	Haupt- schule ohne Abschluß	Haupt- schule mit Abschluß	Real- schule	Gymna- sium/ Fach- schule	BGJ	Berufs- fach- schule	BVJ
Schleswig-Holstein	1,6	38,6	35,1	11,0	3,5	8,4	1,9
Hamburg	1,1	27,3	41,9	21,3	1,9	4,7	1,7
Niedersachsen	1,3	22,7	29,3	11,5	21,1	13,3	0,8
Bremen	1,7	25,8	41,6	18,5	3,7	7,7	1,1
Nordrhein-Westfalen	2,6	34,2	32,6	16,6	3,1	9,4	1,4
Hessen	1,8	29,8	37,0	15,8	5,7	9,0	0,9
Rheinland-Pfalz	2,2	42,7	27,5	9,3	5,8	11,5	1,1
Baden-Württemberg	0,6	33,5	33,4	10,4	1,7	19,8	0,6
Bayern	2,8	46,9	29,6	7,5	8,8	3,9	0,3
Saarland	2,2	48,6	19,1	12,7	9,3	6,9	1,2
Berlin	6,3	29,3	46,8	16,5	0,7	0,2	0,0
Bundesgebiet	2,1	35,2	32,5	12,7	6,5	10,1	0,9

¹⁾ Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“; sonstige Schulen aufgeteilt auf Hauptschulen mit Abschluß und Berufsfachschulen; angegeben ist jeweils die zuletzt besuchte Schule.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung 1986; eigene Berechnungen

Abiturientenquote der Auszubildenden in den Ländern Anfang 1987

– in % –



So schwankt die Abiturientenquote der Auszubildenden zwischen 7,5 % in Bayern und 21,3 % in Hamburg. Diese Länder weisen auch bezüglich der Schulabgänger die größten Unterschiede auf. In Bayern verlassen 24 % der Schulabgänger die Schule mit Abitur, in Hamburg 43 %. Dabei sind allerdings auch die generellen Differenzen zwischen Flächenstaaten und Stadtstaaten zu berücksichtigen. Allgemein gilt jedoch: je höher der Abiturientenanteil unter den Schulabgängern, desto mehr Abiturienten nehmen eine Ausbildung im dualen System auf.

Noch stärker machen sich die Unterschiede bei den beruflichen Vollzeitschulen bemerkbar. In Niedersachsen ist das Berufspraktikumsjahr (BGJ) in eini-

gen Berufsfeldern und in einigen Regionen flächendeckend eingeführt. Jeder fünfte Auszubildende hat es besucht. In den Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen sind die Werte am geringsten, da hier die übrigen beruflichen Vollzeitschulen meist bereits gut ausgebaut sind. In Baden-Württemberg spielen die einjährigen Berufsfachschulen traditionell eine große Rolle, so daß für diese Schulen eine Quote von 19,8 % erreicht wird.

Das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) wurde nur von wenigen Auszubildenden besucht; sie haben vor allem Handwerksberufe und den Beruf Hauswirtschaft/-in gewählt. In Schleswig-Holstein und Hamburg werden mit 1,9 bzw. 1,7 % die höchsten Werte erreicht.

Von 1986 auf 1987 ist die Zahl der Auszubildenden, die das BVJ besucht haben, von 16 000 auf 17 000 gestiegen, obwohl die Zahl der BVJ-Absolventen insgesamt zurückgegangen ist. Diese Steigerung dürfte auf den entspannteren Ausbildungsstellenmarkt zurückzuführen sein.

Allgemein können innerhalb der 11 Bundesländer vier Typen unterschieden werden, je nachdem ob der charakteristische Schwerpunkt auf beruflichen Vollzeitschulen, auf der Hauptschule, auf Gymnasium/Fachoberschulen oder allgemein auf weiterführenden Schulen liegt.

In Niedersachsen und Baden-Württemberg sind die **beruflichen Vollzeitschulen** sehr stark ausgebaut. Da viele von Hauptschulen auf diese Schularten übergehen, sind die Werte für die direkten Übergänger von Hauptschulen geringer. Die Abiturientenquoten sind unterdurchschnittlich.

In Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Bayern und im Saarland gehen viele von **Hauptschulen** direkt in das duale System über, – im Saarland ist dies fast jeder zweite Auszubildende (48,6 %). Geringer sind die Anteile für berufsbildende Schulen und die Abiturientenquoten sind meist durchschnittlich.

Nordrhein-Westfalen und Hessen weisen hohe **Abiturientenquoten** auf, auch die Realschüleranteile und die Werte für die berufsbildenden Vollzeitschulen sind hoch, während Hauptschulen geringere Werte aufweisen.

Schließlich ist den Stadtstaaten ein hoher **Abiturienten- und Realschüleranteil** gemeinsam. Die berufsbildenden Vollzeitschulen spielen eine geringere Rolle.

Wer

Arzthelferinnen in den ersten Berufsjahren

Seit mehreren Jahren wird im BIBB ein Forschungsprojekt durchgeführt, das die Probleme der geburtenstarken Jahrgänge beim Übergang von der Ausbildung in das Beschäftigungssystem untersucht. Ein Teil dieses Forschungsprojekts konzentriert sich auf Arzthelferinnen, einem für Mädchen recht attraktiven Ausbildungsberuf.

In einer ersten Phase der Untersuchung (Ende 1983) wurden 800 Arzthelferinnen, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, gebeten, einen Fragebogen auszufüllen und so über ihre Erfahrungen in der Ausbildung, ihre aktuelle Berufssituation und ihre Einschätzungen und Erwartungen für ihre berufliche Zukunft Auskunft zu geben. Gut zwei Jahre später wurden die gleichen Personen, die sich an der ersten Befragungsaktion beteiligt hatten (724 ausgebildete Arzthelferinnen), erneut angeschrieben, um zu erfahren, wie es ihnen inzwischen beruflich ergangen ist und wie sie nun ihre Ausbildung und Berufschancen beurteilen. 82 Prozent haben den Erhebungsbogen ausgefüllt zurückgeschickt, was das Engagement der Arzthelferinnen für Fragen ihres Berufs unterstreicht.

Zum Zeitpunkt der ersten Erhebung, die wenige Monate nach

Abschluß der Ausbildung stattfand, hatten zwei Drittel der Arzthelferinnen eine Beschäftigung im erlernten Beruf gefunden. Einem Drittel war der Übergang von der Ausbildung in eine adäquate Beschäftigung nicht auf Anhieb gelungen. Auf den ersten Blick hatte sich daran gut zwei Jahre später nichts geändert (vgl. Schaubild): Es sind wiederum zwei Drittel, die in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten. Dennoch hat es einige Verschiebungen gegeben. Die Zahl der Arzthelferinnen, die noch in der Ausbildungspraxis beschäftigt sind, ist von 43 auf 30 Prozent zurückgegangen. Parallel dazu ist der Anteil derer, die in einer anderen Praxis arbeiten, von 24 auf 37 Prozent gestiegen. Erfreulich ist, daß sich der Anteil der Arbeitslosen von 19 auf 6 Prozent verringert hat. Der Anteil der Arzthelferinnen, die in einen anderen Beruf abgewandert sind, ist dagegen von 6 auf 17 Prozent gestie-

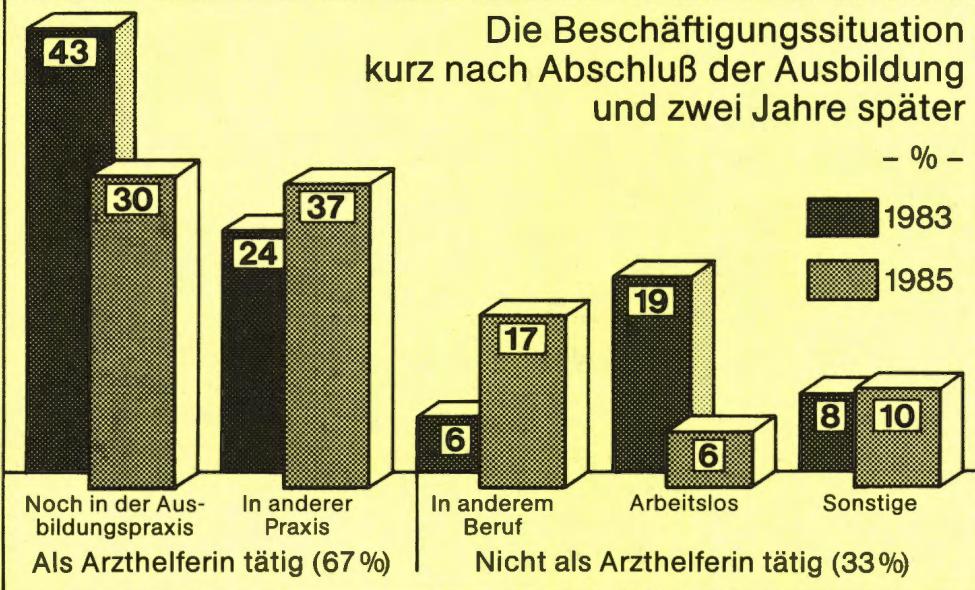
gen. Und dieser Anteil wird sich in naher Zukunft weiter erhöhen, da sich (wie zwei Jahre zuvor) weitere 8 Prozent in einer zusätzlichen Ausbildung bzw. Umschulungsmaßnahme befinden.

Die Stabilität des Hauptergebnisses, daß nur zwei von drei ausgebildeten Arzthelferinnen der Einstieg in den erlernten Beruf gelingt – es gibt sogar Hinweise, daß die Realität noch ungünstiger aussieht –, weist auf ein strukturelles Problem hin: Es wurden erheblich mehr Arzthelferinnen ausgebildet, als benötigt werden.

Das bedeutet allerdings noch nicht, daß diejenige, die nicht gleich nach Abschluß der Ausbildung eine Beschäftigung im erlernten Beruf gefunden hat, resignieren muß, keine Chancen mehr hat, im Beruf tätig zu werden. Einem Teil der Arzthelferinnen gelingt es nach anfänglicher Arbeitslosigkeit oder berufsfremder Arbeit doch noch, eine Stelle im Ausbildungsberuf zu finden. Je länger die Zeitspanne ist, daß nicht im erlernten Beruf gearbeitet wurde, desto unwahrscheinlicher wird es jedoch, daß man dort eine Stelle findet. Und von denen, die z. T. wegen der fehlenden Arbeitsmöglichkeiten im erlernten Beruf eine neue Ausbildung begonnen oder eine Stelle außerhalb der Arztpraxis gefunden haben, wollen nur noch wenige in den Beruf der Arzthelferin zurück. Anders dagegen die Arbeitslosen: Von ihnen suchen drei Viertel eine Stelle in einer Arztpraxis.

Ob durch die seit dem 1. Januar 1986 gültige Neuordnung der Ausbildung zur Arzthelferin, durch die eine qualitative Anhebung des Niveaus, damit aber auch eine Verlängerung der Ausbildung auf nun 3 Jahre erfolgte, die Probleme beim Übergang nach der Ausbildung nachhaltig gemildert werden, läßt sich bisher nicht eindeutig entscheiden. Geht man jedoch insgesamt von einer festen Zahl von Ausbildungsverhältnissen aus, so

Die Beschäftigungssituation
kurz nach Abschluß der Ausbildung
und zwei Jahre später



müßte sich längerfristig die Verlängerung der Ausbildung um ein Jahr in einer Reduktion der jährlich zur Verfügung stehenden neu zu besetzenden Ausbildungsplätze, damit auch der jährlichen Absolventen um ein Drittel niederschlagen. Daß die Nachfrage nach solchen Ausbildungsplätzen aufgrund der sinkenden Schulabgängerzahlen ähnlich

wie in anderen vorwiegend handwerklichen Ausbildungsberufen mit problematischen Arbeitsmarktperspektiven in Zukunft drastisch zurückgehen wird, ist bei der hohen Attraktivität dieses Berufs für Mädchen nicht zu erwarten. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse des BIBB-Arzthelferinnen-Panels findet sich in

der in Kürze erscheinenden Veröffentlichung: Rolf Jansen, Bernhard Dresbach, Ursula Hecker: Arzthelferinnen in den ersten Beschäftigungsjahren – Berufsverlauf, Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven von Arzthelferinnen gut zwei Jahre nach Abschluß der Ausbildung, Berichte zur beruflichen Bildung Heft 96, Berlin 1988. Jan

Anspruch und Wirklichkeit der Zwischenprüfung

Zwischenprüfungen sind ein Mittel, Erkenntnisse über den Ausbildungsstand zu gewinnen, damit das Lernen besser organisiert werden kann.

Dies gelingt allerdings nur, wenn

- die Zielsetzung der Zwischenprüfung klar ist,
- die Prüfung von Ausbildern und Auszubildenden als wichtiger Bestandteil der Ausbildung akzeptiert wird und
- die Prüfung so gestaltet wird, daß Ausbilder und Auszubildende aus ihr Schlüsse ziehen können, die das Lernen fördern.

Zu diesem Ergebnis kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer jetzt veröffentlichten Studie, mit der am Beispiel der Zwischenprüfung erstmals auf empirischer Grundlage die Wirksamkeit einer beruflichen Prüfung untersucht wurde.

Tatsächlich wird in der Ausbildungspraxis die Zwischenprüfung von Ausbildern und Auszubildenden oft als überflüssige Belastung und nicht als pädagogisches Mittel verstanden. Entscheidender Grund ist dabei die Unklarheit der Zielsetzung: Bei den Prüfungs- und Aufgabenausschüssen bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber, ob die Zwischenprüfung Aufschluß über Lerndefizite im Hinblick auf die Abschlußprüfung oder die Gestaltung der Ausbildung geben

soll; ob Auswendiggelerntes oder Verstandenes, ob das Gedächtnis oder die Urteilstatkraft geprüft werden soll, ob Auszubildende wissen müssen, wie sie eine Aufgabe lösen oder ob sie verstanden haben sollen, warum sie eine Aufgabe so und nicht anders gelöst haben.

Zwischenprüfungen in der Berufsausbildung sind ein bildungspolitisches Reformprojekt. Der Deutsche Bildungsrat hatte in seinen Empfehlungen zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung vorgeschlagen, für alle Ausbildungsberufe jährlich eine Zwischenprüfung einzurichten, die ausdrücklich keine Selektionsfunktion haben, sondern dazu dienen sollen, Lücken im Wissen und in den Fertigkeiten des Lehrlings zu ermitteln und Mängel in der schulischen und betrieblichen Ausbildung festzustellen. Kurzum: Lernleistungen vor allem unter dem Aspekt des Förderns zu bewerten.

Mit dem Berufsbildungsgesetz wurde die Zwischenprüfung verbindlich eingeführt. Sie soll den Ausbildungsstand ermitteln, doch keine Prüfung im technischen Sinne sein: Mit ihr sind

keine Berechtigungen verknüpft und damit auch keine Sanktionen verbunden. Sie ist eine Neuerung, für die es Vergleichbares in anderen Bildungsbereichen nicht gibt. Bei der Zwischenprüfung in der Berufsausbildung sind also gute Voraussetzungen gegeben, das Instrument Prüfungen als pädagogisches Mittel einzusetzen und Lernleistungen vor allem unter dem Aspekt des Förderns zu bewerten.

Ziel der Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung war es, festzustellen, wie die Ausbildungspraxis diese Neuerung aufgenommen hat, wie Ausbilder und Auszubildende, Berufsschullehrer und Prüfungsausschüsse mit einer Prüfung umgehen, die das herkömmliche Prüfungsverständnis durchbricht. Der Untersuchungsbericht versteht sich als ein Angebot zur Selbstdiagnose; Praxis in Anspruch und Wirklichkeit werden im Fall der Zwischenprüfung so beschrieben, daß die in ihr Handelnden für sich Mängel, Diskrepanzen, Zielkonflikte und Ansatzpunkte zur Verbesserung erkennen, überdenken, diskutieren können.

Die Studie „Die Zwischenprüfung in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit“ von Dagmar Lennartz und Margitta Klähn ist für 19,00 DM beim Bundesinstitut für Berufsbildung, K3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (030) 8683-520 erhältlich. Len

Workshop zu Fragen von Längsschnittstudien

Längsschnittstudien – z. B. Panel, Retrospektivbefragung, Zeitreihen – sind neuere Instrumente, um Vorgänge im Bildungs- und Beschäftigungssystem besser zu erfassen und zu erklären. Im Gegensatz zur einmaligen Erhebung erhält man, über eine 'Momentaufnahme' von Bestandsgrößen hinaus, vollständigere Informationen über die gesamten Bewegungen, Veränderungen, Aktivitäten und Verläufe von Individuen und Personengruppen.

Diese Verfahren eignen sich besonders, um über längere Zeit ablaufende Prozesse zu verfolgen: So sind z. B. fundiertere Erkenntnisse möglich zum Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung, Bildungskarrieren und die berufliche Stabilisierung. Inzwischen liegen Methoden und EDV-Programme zur angemessenen Analyse solch 'zeitbezogener Daten' vor.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hatte auf diesem Gebiet tätige Wissenschaftler aus Hochschulen und großen Forschungseinrichtungen zu Fragen der Durchführung und Auswertung von Panelerhebungen eingeladen. Ziel war es auch, bereits bestehende Kontakte zu einem festeren Netz zu verknüpfen, um so einen dauerhaften Dialog möglich zu machen.

Im Dezember 1987 trafen sich im Rahmen des Forschungsprojekts 'Ausbildung und berufliche Eingliederung' Forscher aus den

Universitäten Bielefeld, Kassel, dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, der Hochschul-Informations-System GmbH, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dem Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und dem Bundesinstitut zu einem von Hermann Herget geleiteten Workshop in Bonn.

Im Mittelpunkt dieser Arbeitstagung standen

- Erfassung von Verläufen und Ereignisgeschichten in den Bereichen Bildung – Ausbildung – Erwerbstätigkeit
- Praktische Erfahrungen mit neueren Verfahren der zeitbezogenen Analyse und Software-Überlegungen
- Maßnahmen zur Stabilisierung der Panel-Teilnahme unter Kosten-/Nutzen-Aspekten
- Fragen der Ergebnispräsentation von mehrstufigen Panelbefragungen und der Verknüpfung

von Individualdaten mit (externen) Kontextinformationen. Einig war man sich darüber, daß die Berufsbildungsforschung durch verlaufs- und zeitbezogene Untersuchungen qualitativ bessere Daten und Erkenntnisse zur Lösung berufspraktischer Fragen erhält. Durch die mehrmalige Befragung derselben Personen (= Panel) werden individuelle Wege nachgezeichnet und Absichten mit tatsächlichem Verhalten und rückblickender Bewertung kontrastiert. Auf diese Weise ergibt sich eine realitätsnähere Sicht der Wirkungszusammenhänge im Bildungs- und Beschäftigungssystem; Maßnahmen zur Beseitigung von Problemen können gezielter und wirkungsvoller konzipiert werden. Die Ergebnisse dieses Workshops veröffentlicht das Bundesinstitut in der Reihe 'Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung' unter dem Titel: H. Herget (Hrsg.), Innovative Chancen von Panelerhebungen'.

In zehn Beiträgen geben die Referenten Einblick in den aktuellen Stand der Forschung zur Theorie, 'Philosophie' und Verfahren der zeitbezogenen Analyse. Die Forscher berichten über Erfahrungen, Hintergrundwissen und die von ihnen 'gelernten Lektionen' aus ihrer langjährigen Beschäftigung mit Durchführung und Auswertung großer, repräsentativer Längsschnittstudien. Her

Fortsetzung von Seite 2

lerorts problematisiert. Weshalb – muß man die Kultusminister fragen – wurde dann diese Chance zur Verbesserung der Startpositionen junger Menschen in das Berufsleben vertan? Welch hohe Bedeutung auch die Sozialpartner der Einführung eines „Lernfeldes Arbeitslehre“ in die Sekundarstufe I beimessen, zeigen die gemeinsamen Erklärungen der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände

und des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dieser Frage.

Die Kultusministerkonferenz hat wohl selbst einen Bedarf hierfür gesehen, als sie vor zwei Jahren auf Initiative Berlins eine Kommission einsetzte, die unter Beteiligung einer Reihe von Experten einen achtbaren Minimalkonsens erzielte. Es wäre kein Gesichtsverlust für die Kultusminister, wenn sie den negativen Beschuß vom Okto-

ber 1987 schlichtweg kassierten und sich mit Rücksicht auf die sich der allgemeinen und beruflichen Bildung gemeinsam stellenden Probleme der 90er Jahre doch noch für die Einführung eines „Lernfeldes Arbeitslehre“ in die Sekundarstufe I entschieden. Dies könnte von Seiten der Kultusminister ein Vorbild auf dem Gebiete der heute so häufig von den Jugendlichen geforderten Flexibilität sein.

– H. Schmidt –

ENGELBRECH, G.: Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 1987, Heft 2.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Frauen und Arbeitsmarkt — Ausgewählte Aspekte der Frauenarbeitsstätigkeit. Nürnberg, überarbeitete Neuauflage 1984 (Quintessenz aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [QuintAB], 4).

HERGET, H.; SCHÖNGEN, K.; WESTHOFF, G. unter Mitarbeit von Menk, A.; Schiemann, M.; Spang, B.; Walz, U.: Berufsausbildung abge-

schlossen — was dann? Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Übergang der Jugendlichen nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn, 1987 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85).

ROTHKIRCH, Chr. v.; WEIDIG, I.: „Die Zukunft der Arbeitslandschaft“ und „Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahre 2000“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Nürnberg 1985 bzw. 1986 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 94.1, 94.2 und 95).

Heinrich Althoff

Die Abwanderung aus den Metallberufen des Handwerks und ihre Auswirkungen

Ziel der folgenden Analyse ist, die Auswirkungen der Abwanderung aus den Metallberufen des Handwerks darzulegen. Die Abwanderer — Personen, die Ausbildungsberuf und -bereich verlassen — zeichnen sich dabei gegenüber den im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen durch geringe Verwertbarkeit in der Ausbildung erworbener Qualifikationen und eine hohe Rate als Un- und Angelernter Tätiger aus. Ihre Arbeitsbedingungen sind im Durchschnitt anregungsärmer, eher routinegeprägt und weisen geringere Gestaltungsmöglichkeiten auf. Doch sind ihre Tätigkeiten weniger belastend: verlangen geringere Konzentration und Verantwortung. Gleichzeitig ist die Arbeitsplatzsicherheit der Abwanderer größer und ihre Einkommen sind höher.

Die Metallberufe des Handwerks gehören zu jenen Berufen, in denen erheblich über den eigentlichen Nachwuchsbedarf hinaus ausgebildet wird [1]; beträchtliche Teile der gelernten Kräfte wandern in die industriellen Metallberufe und in die Dienstleistungsberufe ab. — Die KFZ-Mechaniker belegen diese Tendenz eindrucksvoll: Gut jeder dritte in den handwerklichen Metallberufen Ausgebildete erlernt diesen Beruf. Knapp die Hälfte verläßt ihn wieder und mehr als die Hälfte verläßt das Handwerk.

Hält man sich vor Augen, daß es sich beim KFZ-Mechaniker um einen durchaus begehrten Beruf handelt — die Nachfrage überstieg 1985 das Angebot an Ausbildungsplätzen um immerhin beinahe dreißig Prozent —, dann müßten eigentlich Zweifel an der Sinnhaftigkeit eines Ausbildungsgeschehens wach werden, das Konsequenzen zeitigt, die nicht gewollt sein können. Wie läßt sich eine Ausbildung rechtfertigen, die zwar von beiden, von den Ausbildungsbetrieben und überwiegend wohl auch von den Jugendlichen gewünscht wird, aber zu einem Ergebnis führt, das gemeinhin nicht als sonderlich erstrebenswertes Ziel gilt: Die Abwanderung eines wesentlichen Teils der Fachkräfte aus ihrem Wirtschaftsbereich und Ausbildungsberuf, die mit einem Verlust verwertbarer beruflicher Qualifikationen und sozialer Kompetenzen einhergeht?

In den vergangenen Jahren ist eine solche über den Nachwuchsbedarf hinausgehende Ausbildung nicht nur toleriert, sondern unter Verweis auf künftig wieder abnehmende Jahrgangsstärken ausdrücklich propagiert worden („Ausbildung auf Vorrat“). Selbst dort, wo der Wechsel des erlernten Berufs aufgrund einer überhöhten Ausbildung vorgezeichnet war, wurde sie unter Verweis auf die hohe Arbeitslosigkeit von Ungelernten gerechtfertigt („eine Ausbildung ist besser als keine“).

Doch die sehr hohe Ausbildungsintensität des Handwerks insgesamt, wie die der handwerklichen Metallberufe, ist nicht neuen Datums, setzt nicht erst mit Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge ins Ausbildungssystem ein, sondern ist ein strukturell angelegtes Phänomen. Es bietet sich daher die Möglichkeit abzuschätzen, zu welchen Folgen eine solche Ausbildung langfristig führt.

Die Metallberufe des Handwerks bieten sich für die Untersuchung an, weil es eine Anzahl von Vergleichsmöglichkeiten gibt, die bei

anderen Berufen, die ebenfalls durch eine hohe Abwanderungsrate auffallen (Bäcker, Friseure), in weniger geeigneter Form vorliegen.

Methodische Hinweise

Im Mittelpunkt der Analyse stehen deutsche Erwerbstätige aus den handwerklichen Metallberufen, die nach eigener Aussage sowohl ihren Ausbildungsberuf als auch den Bereich des Handwerks verlassen. [2] Sie werden verglichen mit Erwerbstätigen der handwerklichen Metallberufe, die im Handwerk geblieben sind und auch ihren erlernten Beruf noch ausüben. — Es gibt weitere Gruppen, die von Fall zu Fall zur Kontrastierung herangezogen werden. In erster Linie sind es Erwerbstätige der handwerklichen Metallberufe, die zwar den Wirtschaftsbereich des Handwerks verlassen, nicht aber den Beruf wechselten, das heißt vornehmlich in der Industrie arbeiten.

Wird zur Beurteilung der inhaltlichen Distanz zwischen erlerntem und augeübtem Beruf die Verwertbarkeit der während der Ausbildung erworbenen Qualifikationen bei der gegenwärtigen Tätigkeit herangezogen, so ergibt sich folgendes Bild: Die im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen, die ihren Beruf nicht aufgaben, können einen besonders großen Teil von den erlernten Fertigkeiten und Kenntnissen noch verwerten (viel bzw. sehr viel wurde von 90 Prozent der Erwerbstätigen angegeben). [3] Bei denjenigen, die zwar das Handwerk aber nicht ihren Beruf verlassen hatten, sind es 63 Prozent. Und bei der im Mittelpunkt der Betrachtung stehenden Gruppe der Bereichs- und Berufswechsler (Abwanderer) sind es gerade noch 29 Prozent, die viel oder sehr viel verwerten können. Auf das Konto des Bereichswechsels gehen somit etwa ein Drittel und auf Kosten des Berufs- und Bereichswechsels etwa zwei Drittel des Verlusts verwertbarer Qualifikationen.

Die berufliche Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe wird maßgeblich geprägt von den KFZ-Mechanikern, sie stellen allein 44 Prozent der Abwanderer gefolgt von den Installateuren (13 %) und Schlossern (11 %). Insgesamt verlassen gut die Hälfte der Gelernten das Handwerk und etwa ein Drittel auch den Ausbildungsberuf. Die Verhältnisse liegen in den einzelnen Ausbildungsberufen, soweit sich das aufgrund der Stichprobengröße noch beurteilen läßt, auf ähnlichem Niveau.

Ausgewertet werden die Daten der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86 bei 26.500 deutschen Erwerbstätigen, darunter 17.700 mit einer betrieblichen Berufsausbildung. [4] Knapp 10 Prozent der Erwerbstätigen mit Lehre haben ihre Ausbildung in einem der Metallberufe des Handwerks abgeschlossen, ein Drittel von ihnen (537 Personen) entfällt auf die Untersuchungsgruppe der Abwanderer. Die Fallzahl ist hinreichend groß, um auch noch differenziertere Aussagen über Ausbildung und Erwerbstätigkeit der Abwanderer zu machen.

Bildung und Ausbildung

Bei den allgemeinbildenden Schulen rangiert die Hauptschule an erster Stelle (mit und ohne Hauptschulabschluß 86 %); der Anteil der mittleren Abschlüsse beläuft sich bei den im Handwerk gebliebenen Erwerbstägigen auf 11 Prozent, der Rest sind höhere Abschlüsse. Nur geringfügig ungünstiger ist die Vorbildung bei den Abwanderern: 90 Prozent weisen den Abschluß einer Hauptschule oder keinen Abschluß auf und 9 Prozent mittlere Abschlüsse. — Ein geringer Unterschied bleibt auch bei den erst im weiteren Erwerbsleben eintretenden beruflichen Abschlüssen bestehen: Während die im Handwerk gebliebenen Personen zu 17 Prozent einen über der Lehre liegenden Abschluß erwerben, sind es bei den Abwanderern 14 Prozent. — Am höchsten sind die allgemein- wie berufsbildenden Abschlüsse bei denjenigen, die zwar das Handwerk verlassen, nicht aber den Beruf.

Der Weggang vom Lehrbetrieb vollzieht sich bei den Abwanderern wesentlich rascher als bei den Verbleibenden (weniger als ein Jahr: 54 % bzw. 29 %). Die Abwanderer werden auch etwas häufiger vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen oder gekündigt (15 % bzw. 11 %); und der Wechsel zum neuen Betrieb geht eher mit Arbeitslosigkeit einher (7 % bzw. 4 %). — Schon die erste Beschäftigung im neuen Betrieb ist bei den Abwanderern mit einer merklich höheren Rate ausbildungsfremder Tätigkeiten verbunden (20 % bzw. 3 %).

Werden Alter oder auch Lehrabschlußjahr berücksichtigt, dann dürfte der Wechsel von Ausbildungsberuf und -bereich etwa 10 Jahre nach Beendigung der Lehre, das heißt im Alter von 25 bis knapp 30 Jahren, weitgehend abgeschlossen sein. Der Anteil der Abwanderer unter den Erwerbstägigen, die in den Metallberufen des Handwerks ausgebildet wurden, nimmt in späteren Jahren kaum mehr zu. [5]

Die Erwerbstätigkeit

Die Abwanderer verlassen das Handwerk ganz überwiegend in Richtung Industrie (44 %), etwa 15 Prozent wechseln in den Handel, 23 Prozent auf den öffentlichen Dienst und 18 Prozent in andere Bereiche. Zwei Drittel der nach dem Wechsel eingenommenen Berufe sind Dienstleistungsberufe. Im Vordergrund stehen dabei die Berufskraftfahrer (16 %), Warenkaufleute (10 %), Techniker und Ingenieure (8 %), Bürokräfte (7 %) und Lagerverwalter (6 %).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht sonderlich erstaunlich, daß nur 29 Prozent von den Abwanderern der Überzeugung sind, ihre berufliche Tätigkeit könne nicht von jemandem mit geringerer oder anderer Ausbildung ausgeübt werden. [6] Unter den im Handwerk gebliebenen Erwerbstägigen sind immerhin 89 Prozent dieser Auffassung, und unter denjenigen, die zwar das Handwerk verließen, nicht aber den Beruf, vertreten 53 Prozent diese Ansicht. Hier wird noch einmal die unterschiedliche Distanz der drei Gruppen vom ursprünglichen Ausbildungsberuf deutlich.

Interessanter als die von den Abwanderern eingenommenen Berufe sind, im Hinblick auf das Ziel der Untersuchung, die eingenommenen betrieblichen Positionen. Und es ist auffallend, daß sich zwar unter den Abwanderern ein identischer Anteil (22 %) in leitenden Positionen befinden (Meister, leitende Angestellte und Beamte, Selbständige) wie unter den im Handwerk verbliebenen Erwerbstägigen (22 %), aber ein wesentlich größerer Anteil als an- oder ungelernte Kräfte tätig sind (34 % bzw. 5 %). Für ein Drittel bedeutet die Abwanderung also Statusverlust. Das ändert sich auch mit fortschreitendem Alter kaum entscheidend; denn der Anteil der Ungelernten sinkt nicht unter 25 Prozent; besonders hoch (70 %) scheint er unmittelbar nach der Abwanderung zu sein. [7] — Die bisherigen Ergebnisse lassen vermuten, daß die Abwanderung zwar den Aufstieg nicht beeinträchtigt, wohl aber den Abstieg fördert. [8]

Wird einmal von der Arbeitshypothese ausgegangen, daß die Abwanderung aus dem angestammten Beruf und Bereich nicht nur erzwungenmaßen abließ, vielmehr bis zu einem gewissen Grade

auch freiwillig war, dann wird ein „Tausch“ der gestalt stattgefunden haben, daß durch die Ausbildung erworbene fachliche und soziale Kompetenzen und der daraus resultierende Status gegen etwas anderes eingetauscht wurden; gegen was?

Hinsichtlich zweier Merkmale unterscheiden sich Abwanderer und im Handwerk verbliebene Erwerbstägige beträchtlich, es sind Verdienst und Arbeitsplatzrisiko. Ein gutes Drittel der im Handwerk Verbliebenen hält die Gefahr, entlassen zu werden, für mittel bis hoch; unter den Abwanderern ist es nur ein Sechstel. Und obwohl unter den Abwanderern ein Drittel auf dem Niveau von Un- beziehungsweise Angelernten beschäftigt ist, haben ein Einkommen von weniger als 2.000 DM nur 10 Prozent; bei den im Handwerk gebliebenen Erwerbstägigen, unter denen der Abstieg eine nur marginale Bedeutung hat (5 %), verdienen 21 Prozent weniger als 2.000 DM. Gehälter über 3.500 DM sind ebenfalls eher bei den Abwanderern (21 %) als bei den im Handwerk und Ausbildungsberuf gebliebenen anzutreffen (17 %). — Auffallend viele (29 %) sind es bei jenen, die zwar das Handwerk verließen, aber nicht den Beruf wechselten. Hieraus resultiert wohl auch der besonders hohe Anteil (26 %) derer, die mehr als 20 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber tätig sind (Abwanderer 15 %; Handwerk geblieben 17 %).

Rückschlüsse auf die Mobilität der Erwerbstägigen lassen sowohl der Berufswechsel als auch der Arbeitgeberwechsel, die Fortbildung wie der berufsbedingte Wohnortwechsel zu. — Der Berufswechsel ist neben dem Wechsel des Wirtschaftsbereichs Definitionskriterium für die Abwanderer und daher nicht auswertbar. Wechsel des Arbeitgebers sind unter den Abwanderern — sieht man von dem einen ab, der für den Bereichswechsel in der Regel erforderlich ist — wie unter den im Handwerk gebliebenen Erwerbstägigen beinahe gleich häufig: knapp jeder zweite hat einmal oder mehrmals gewechselt. Auch hinsichtlich berufsbedingter Umzüge und Fortbildungsaktivitäten unterscheiden sich beide Gruppen nicht sonderlich. Jeder Fünfte hat seit 1980 an einer Fortbildung teilgenommen; 4 Prozent der Abwanderer auch an einer Umschulungsmaßnahme.

Die Arbeitsbedingungen

Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei den Abwanderern überdurchschnittlich lang, etwa ein Drittel arbeitet mehr als 45 Stunden. Unter den im Handwerk gebliebenen Erwerbstägigen ist es ein Viertel. Hier wird ein Grund für die höheren Gehälter der Abwanderer zu suchen sein.

Eine maßgebende Frage ist die nach den Rückwirkungen der Abwanderung auf die gegenwärtige Tätigkeit. Prägt die festgestellte Dequalifizierung — die sich am unmittelbaren wohl in der mangelnden Verwertbarkeit während der Berufsausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse niederschlägt, und mittelbar noch in der Überzeugung wiederfindet, die derzeitige Tätigkeit könne auch von einem anders Ausgebildeten wahrgenommen werden — prägt diese Dequalifizierung auch das Niveau der neuen Tätigkeit? Oder besagt die Überzeugung von der geringeren Bedeutung der ursprünglichen Ausbildung für die gegenwärtige Tätigkeit nichts anderes als nur diesen Bedeutungsverlust, keinesfalls aber eine geringere Qualität dieser Tätigkeit? — Wäre es so, dann stünde dem Verlust verwertbarer Qualifikationen eine Requalifizierung gegenüber, die, unter Berücksichtigung der größeren Arbeitsplatzsicherheit und höheren Gehälter, insgesamt kaum entscheidende Nachteile, eher Vorteile für die Betroffenen aufwiese. — Der Statusverlust nach der Ausbildung aber deutet bereits in eine andere Richtung.

Bei einem vorgelegten Katalog von Kenntnissen, deren Erfordernis für die derzeitige Tätigkeit zu bewerten war, schnitten zwar die Abwanderer häufig dort besser ab, wo Qualifikationen außerhalb der ursprünglichen Arbeitssphäre thematisiert wurden (Finanzierungs- und Steuerfragen, Einkauf, Werbung, Vertrieb), aber ein Anteil von 41 Prozent bedarf offenbar keinerlei vertiefter

Kenntnisse, um den beruflichen Anforderungen zu genügen (Erwerbstätige im Handwerk: 23 %).

Wie beim Status fällt auch hier bei den Kenntnissen die merkwürdige Zweiteilung der Abwanderer auf: Ein Teil, dem offenbar die Requalifizierung gelungen ist, und ein anderer beachtlicher Teil, der die ursprünglich erworbenen Kenntnisse kaum mehr einsetzen kann, der aber auch nichts Neues hinzulernt und daher auf dem Niveau der Jedermannstätigkeiten stehengeblieben ist.

Die ausgeprägte Polarität läßt sich auch bei den Arbeitsbedingungen demonstrieren; sie fallen für die im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen homogener aus als für die Abwanderer: So tritt ein starker Termin- und Leistungsdruck „praktisch immer“ bei 24 Prozent der Abwanderer auf (Erwerbstätige im Handwerk: 17 %); „praktisch nie“ bei 10 Prozent (4 %). Die ganze Aufmerksamkeit auf einen bestimmten Vorgang konzentrieren müssen „praktisch immer“ 24 Prozent der Abwanderer (18 %); „praktisch nie“ 13 Prozent (9 %). Situationen, in denen schon kleine Unaufmerksamkeiten größere finanzielle Verluste verursachen können, treten „praktisch immer“ bei 20 Prozent (13 %), „praktisch nie“ bei 26 Prozent (21 %) auf (vgl. Übersicht).

Wird einmal von der Polarität abgesehen und einfach das durchschnittliche Anforderungsniveau verschiedener Tätigkeitsaspekte ermittelt, so liegt es zwar unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsbelastung bei den Abwanderern beinahe durchgehend niedriger, denn ihre Arbeitsabläufe sind im Mittel regelmäßiger, verlangen geringere Konzentration und Verantwortung und sind weniger streßgeprägt. Gleichzeitig sind sie aber auch restiktiver, das heißt für kreative Elemente bleibt weniger Raum, und die Gestaltungsmöglichkeiten der Abläufe (Autonomie) sind eingeschränkter als bei denen, die im Handwerk geblieben sind. — Etwas vereinfacht

könnte man sagen, daß die Arbeit der Abwanderer im Durchschnitt weniger belastend aber auch weniger anregend ist als die Tätigkeit der Handwerker.

Diese Feststellung darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß dies insgesamt geringe Anforderungsniveau durch zwei polare Gruppen zustande kommt. Eine, die sich ähnlichen oder gar höheren Anforderungen gegenüberstehen als vergleichbare Gruppen im Handwerk, und eine weitere, auffallend große Gruppe, die relativ geringen Anforderungen ausgesetzt ist.

Für diesen Sachverhalt bieten sich zwei Erklärungsmöglichkeiten an, wobei vorerst offen bleiben soll, welche die stichhaltigere ist. — Wenn in Hinblick auf ihr Qualifikationsniveau bevorzugt polare Gruppen das Handwerk verlassen, dann spricht einiges dafür, daß ihnen auch am neuen Arbeitsplatz eher Aufgaben zugeordnet werden, die dem jeweiligen Profil der Gruppen entsprechen. Die polaren Arbeitsbedingungen wären somit nur Resultat des polaren Qualifikationsprofils der abwandernden Gruppen. — Eine weitere Erklärung wäre die, daß sich Abwanderer und im Handwerk gebliebene Erwerbstätige in ihrem Qualifikationsniveau nicht unterscheiden, die Abwanderer jedoch an ihrem Zielort überwiegend Stellen vorfinden, die ein polares Qualifikationsprofil aufweisen: Einerseits Jedermannstätigkeiten, andererseits anspruchsvolle, aber risikobehaftete Tätigkeiten; in beiden Fällen jedoch Aufgabengebiete, die betriebsintern schwieriger zu besetzen sind.

Es ist kaum möglich, die beruflichen Vor- und Nachteile der Abwanderer und der im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen gegeneinander aufzurechnen, da es keinen für jedermann gültigen, das heißt objektiven Verrechnungsmodus gibt. Zwei Fragen berücksichtigen diese Schwierigkeit; bei ihnen tritt an die Stelle der Fremdbeurteilung eine persönliche Bilanzierung. Sie richten

Die Arbeitsbedingungen von im Handwerk und Ausbildungsberuf gebliebenen Erwerbstätigen der Metallberufe und der Abwanderer im Vergleich

Frage: Wie häufig kommt es vor . . .

		praktisch immer	praktisch nie
daß Sie unter starkem Termin oder Leistungsdruck arbeiten?	a	17 %	4 %
	b	24 %	10 %
daß auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben kann?	a	13 %	21 %
	b	20 %	26 %
daß Sie die ganze Aufmerksamkeit auf eine bestimmte Einzelheit oder auf einen Vorgang konzentrieren müssen?	a	18 %	9 %
	b	24 %	13 %
daß Sie verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?	a	13 %	11 %
	b	20 %	17 %
daß Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal reindenken und einarbeiten müssen?	a	8 %	6 %
	b	7 %	18 %
daß Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?	a	3 %	18 %
	b	4 %	35 %
daß Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	a	4 %	12 %
	b	23 %	11 %
daß ein und derselbe Arbeitsgang sich bis in alle Einzelheiten wiederholt?	a	7 %	24 %
	b	18 %	27 %

a = Erwerbstätige, die im Handwerk und im Ausbildungsberuf geblieben sind

b = Erwerbstätige, die das Handwerk und den Ausbildungsberuf verlassen haben

sich im ersten Fall auf die gegenwärtige Tätigkeit, im zweiten auf eine umfassendere Bewertung des eigenen Berufsverlaufs. [9]

Die Antworten auf beide Fragen fallen bei den Abwanderern etwas ungünstiger aus. „Sehr zufrieden“ mit ihrer derzeitigen Tätigkeit sind 28 Prozent (im Handwerk gebliebene Erwerbstätige: 33 %). Am positivsten beurteilen ihre Tätigkeit diejenigen, die zwar das Handwerk verlassen, aber nicht den Beruf gewechselt haben (36 %). – Sehr zufrieden mit ihrem Berufsverlauf sind 26 Prozent der Abwanderer (Handwerk 27 %). Auch hier fällt das Urteil bei denen am günstigsten aus, die das Handwerk, aber nicht ihren Beruf verlassen haben (30 %).

Worauf die abweichenden Einschätzungen beim Abgleich zwischen persönlichem Anspruchsniveau und erfahrener Realität im einzelnen zurückgehen, bleibt offen. Bei den Abwanderern lassen aber wohl die größeren Unterschiede bei der Bewertung der Tätigkeit im Vergleich zur gesamten beruflichen Entwicklung den Schluß zu, daß die geringfügig ungünstigere Beurteilung des Berufsverlaufs durch die Arbeitsbedingungen verursacht wird. Geringeres Arbeitsplatzrisiko, höheres Einkommen und niedrigerer Leistungsdruck wiegen dann nicht ganz die Armut an kreativen Tätigkeitsaspekten, den Mangel an Verantwortung und fehlende Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit auf.

Diese Feststellung klärt indes nicht die Frage, ob die Abwanderung selbst Ursache der im Schnitt weniger günstigen Arbeitsbedingungen ist. Mit anderen Worten: Wären die Bedingungen der Abwanderer dann wesentlich besser, wenn sie im Handwerk im angestammten Beruf geblieben wären? Mit dieser nur hypothetischen Frage wird noch einmal die Frage nach Ursachen und Folgen der Abwanderung aufgeworfen.

Schlußfolgerungen

Eine in Hinblick auf die Ursachen der Abwanderung hilfreiche Feststellung ist, daß Wechsel des Berufs oder des Wirtschaftsbereichs auch abhängig von der Schulbildung sind: Der Anteil der Wechsler ist jeweils am höchsten unter denjenigen, die keinen schulischen Abschluß aufweisen, nimmt beim Hauptschulabschluß ab, ist am geringsten bei der mittleren Reife und beginnt über die Fachhoch- zur Hochschulreife wieder zu steigen. – Dieser U-förmige Verlauf gilt auch für die beruflichen Abschlüsse (Lehre, Fachschule, Fachhoch- und Hochschule). Wechsler zeichnen sich gegenüber den im Beruf oder Ausbildungsbereich gebliebenen Erwerbstätigen durch ein polares Qualifikationsprofil aus: Auffallend größere Anteile an Erwerbstätigen mit niedrigen aber auch mit hohen schulischen wie beruflichen Abschlüssen sind aus ihrem ursprünglichen Beruf oder Wirtschaftsbereich abgewandert. Resistent gegen Abwanderung sind vor allem die mittleren Abschlüsse.

Diese Zusammenhänge werden verständlich, wenn angenommen wird, daß der Wechsel auch aus einem Ungenügen an den jeweiligen Arbeitsbedingungen und -anforderungen resultiert. Sie können – gemessen an den persönlichen Ansprüchen und Fähigkeiten – zu hoch (niedriges Qualifikationsniveau) oder zu niedrig (hohes Qualifikationsniveau) sein. Durch Wechsel wird dann ein bestehendes Gefälle ausgeglichen.

Diese Feststellungen treffen auch für die Abwanderer aus den Metallberufen zu. Es spricht also einiges dafür, daß die polaren Arbeitsbedingungen zumindest teilweise Folge des polaren Qualifikationsprofils der Abwanderer sind. [10] – Die Annahme, beim Verbleib im Handwerk hätten die Abwanderer den dort geltenden Standards entsprechende Arbeitsbedingungen vorgefunden, ist daher nicht sonderlich plausibel. [11]

Wahrscheinlich verschärfen sich aber durch Abwanderung ungünstige Bedingungen. Denn legitimiert der erlernte Beruf noch den Anspruch auf einschlägige Tätigkeiten, so entfällt dieser Anspruch für den Abwanderer. Es ist daher weniger erstaunlich, wenn knapp die Hälfte ihre erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse kaum mehr verwerten kann, und folglich die Berufsausbildung

an ihrem eigentlichen Ziel vorbeiging. Das wiegt desto schwerer, je eher solche Jugendliche betroffen sind, denen es weniger leicht fiel, die erforderlichen Qualifikationen zu erwerben, und die sind unter den Abwanderern zahlreich. – Mögen auch die individuellen Verluste angesichts höherer Einkommen, sichererer Arbeitsplätze und weniger anstrengender Tätigkeit gering ausfallen, so sind die volkswirtschaftlichen Verluste, gerade in Hinblick auf die stets beklagte Facharbeiterlücke [12], doch beachtlich. Ist es Ziel, erworbene Qualifikationen möglichst zu erhalten, so ist der hohe Anteil derer, die Beruf und Ausbildungsbereich verlassen, sicher ein erhebliches Hindernis, dies Ziel zu erreichen.

Nun scheint auf den ersten Blick wesentliche Ursache der Abwanderung eine weit über den eigentlichen Nachwuchsbedarf hinausgehende Ausbildung in den handwerklichen Metallberufen zu sein. Diese überproportionale Ausbildung resultiert jedoch zum nicht geringen Teil aus den Berufswünschen der Jugendlichen selbst, und ist insoweit Ergebnis der Berufswahlfreiheit, die einzuschränken nicht Ziel sein kann. Sie ist auch kein Hindernis; im Gegenteil, eigentliches Hindernis ist der Mangel an Berufswahlfreiheit, genauer gesagt, der Mangel an Alternativen. Denn nicht die im Handwerk zu hohen, sondern die in anderen Bereichen nicht erbrachten Ausbildungsleistungen bedingen den großen Strom der Abwanderer aus den Metallberufen des Handwerks.

Anmerkungen

- [1] Vgl. CLAUSS, Th. / FRITZ, W. / HENNINGES, H. von / JANSEN, R., unter Mitarbeit von Ohl, L.: Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1981 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 39).
- [2] Die Frage zum Berufswechsel lautete: „Hat sich seit Abschluß Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung Ihre berufliche Tätigkeit einmal oder mehrmals so geändert, daß man von einem Berufswechsel sprechen kann?“
- [3] Die Frage zur Verwertbarkeit lautete: „Wieviel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dieser Lehre erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit noch verwerten?“
- [4] Genauere Hinweise zur BIBB/IAB-Erhebung finden sich bei Jansen, R.: Informationen zum Forschungsprojekt 1.063: Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen – Eine Wiederholungsuntersuchung der BIBB/IAB-Erhebung von 1979. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 16. Jg. (1987), Heft 2, S. 61 ff.
- [5] Es wurden die Erwerbstätigen nach Alter bzw. Lehrabschlußjahr aufgegliedert, und jeweils der Anteil der Abwanderer ermittelt. – Es wird also eine Aussage über die Vergangenheit gemacht, die nicht zwingend auch für die Gegenwart zutreffen muß.
- [6] Die entsprechende Frage lautete: „Könnte Ihre berufliche Tätigkeit auch von jemandem ausgeübt werden, der entweder eine andere oder eine geringere Ausbildung hat als Sie?“
- [7] Ermittelt wurde der Anteil der Un- und Angelernten unter den Abwanderern, die jünger als 25 Jahre waren (72 %). Es scheint plausibel, daß der Un- bzw. Angelerntenstatus unmittelbar nach der Abwanderung nur ein Übergangsstadium ist, an das sich in etwa zwei Dritteln der Fälle wieder ein Aufstieg auf das Facharbeiteriveau oder höher anschließt.
- [8] Diese vorläufige Feststellung ist vor dem noch zu erörternden Hintergrund zu relativieren, daß vornehmlich zwei von ihrem Qualifikationsniveau her polare Gruppen das Handwerk und den Beruf verlassen.
- [9] Vgl. zur Bewertung der Ergebnisse beider Fragen: CLAUSS, Th. / JANSEN, R.: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. Die Bewertung von Ausbildungsberufen mit Hilfe empirisch gewonnener Indikatoren. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 65, S. 69 f.).
- [10] Bis zu welchem Grade das besondere Qualifikationsprofil der Abwanderer die Unterschiede der Arbeitsbedingungen beeinflußt, und ob es darüber hinaus weitere Einflußgrößen gibt – beispielsweise das bereits erwähnte, möglicherweise polare Arbeitsanforderungen stellende Angebot an Arbeitsplätzen außerhalb des Handwerks, das seinerseits das besondere Qualifikationsprofil der Ströme

- abwandernder Erwerbstätiger prägt – kann aufgrund der Datenlage nicht entschieden werden.
- [11] Erkennbar ist, daß der Berufswechsel der Abwanderer aus deren eigener Sicht eher positive Ergebnisse zeigte, unabhängig davon, ob es sich um Einkommen (eher besser: 75%; eher schlechter: 13%; Rest zu 100%: unverändert), Arbeitsplatzsicherheit (65%; 30%), Arbeitsbelastungen (49%; 32%) oder interessante Tätigkeit handelt (60%; 20%). Es liegt daher nahe anzunehmen, daß es sich bei den Abwanderern tatsächlich um eine Gruppe handelt, die im Handwerk vergleichsweise ungünstigen Bedingungen ausgesetzt war.
- [12] Vgl.: FRIEDRICH, W. / HENNINGES, H. von: Facharbeitermangel: Umfang und strukturelle Hintergründe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1982, Heft 1, S. 9. Vgl. auch: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Künftige Perspektiven von Absolventen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem; Reihe: BLK Materialien zur Bildungsplanung, Bonn 1987.

Zio Georganda / Th. Papatheodossiou / Stavros Stavrou

Bildungsplanung in der Region von West-Attika, Griechenland

Ein Pilot-Projekt

Vorwort

Wissenschaftlich fundierte Bildungsplanung hat in Griechenland kaum Tradition, insbesondere, wenn man nach der konkreten praktischen Umsetzung der Konzepte und Zielvorstellungen sucht, die bisher in einigen wenigen Studien formuliert wurden. Zwar gab es in den letzten 20 bis 25 Jahren hier und dort gewisse Versuche, bildungspolitische Maßnahmen aufgrund künftiger bzw. vorausschaubarer sozio-ökonomischer Ziele, Arbeitskräftebedarfsprognosen, Schülerströme-Projektionen usw. sorgfältig und mit methodologischer Konsequenz zu entwerfen, vorzubereiten und zu realisieren. Sie blieben aber in den Ansätzen stecken, weil sie von den verantwortlichen Politikern i. d. R. überhaupt nicht oder nur äußerst bruchstückhaft übernommen wurden. Somit blieb ihre praktische Bewährung aus, sie erlangten lediglich theoretischen Wert und gingen in die griechische Bildungsgeschichte als das ein, was man gemeinhin als „Schubladenforschung“ bezeichnet.

Unter diesem Aspekt erhält der Beschuß des Bildungsministeriums vom Herbst 1984, ein Pilot-Projekt in der Region von West-Attika zur Erarbeitung berufsbildungspolitischer Orientierungsdaten und Entscheidungshilfen, unter Berücksichtigung alternativer Entwicklungsszenarien bis zum Jahr 2000, durchzuführen, eine besondere Bedeutung. Dies um so mehr, als seit dem Ende der 70er Anfang der 80er Jahre der politische Wille zur qualitativen und quantitativen Besserstellung der Berufsbildung innerhalb des gesamten griechischen Bildungswesens mit wesentlichen, zum Teil sogar einschneidenden gesetzlichen, organisatorischen und finanziellen Maßnahmen manifestiert wurde. Als weitere günstige Voraussetzungen sind die jedem Pilot-Projekt eigene Überschaubarkeit bezüglich seiner Dimensionen und Ziele, der vergleichsweise hohe Flexibilitäts- und Realitätsgrad, sowohl in der Phase der Analyse als auch der Umsetzung, die relativ glaubwürdigere Einschätzung entsprechender Kosten und Nutzen am Ende des Projekts und schließlich die Möglichkeit zur Begrenzung negativer Auswirkungen infolge evtl. falscher bildungspolitischer Entscheidungen zu nennen. Aus alledem ergab sich zum erstenmal für Griechenland eine Möglichkeit, die feste bildungspolitische Entschlossenheit der Regierung für ein reelles bildungsplanerisches Vorhaben zu nutzen, um danach die entsprechenden Erfahrungen schrittweise, überlegt und dadurch erfolgversprechend auf immer weitere Regionen verbreitern zu können.

Ziele des Projektes

Als Hauptziele dieser Untersuchung können genannt werden:

- Die Formulierung alternativer zukünftiger Entwicklungsszenarien der Wirtschaft, ausgedrückt in Steigerungsraten des Bruttonsozialprodukts (BSP), sowohl auf Landesebene als auch, durch Extrapolation, für die Region von West-Attika, mittels Auswertung vorhandener makroökonomischer Daten.
- Die Vorausschätzung struktureller Verschiebungen zwischen den Branchen hinsichtlich des Outputs im sekundären und

tertiären Sektor der Region, auf der Basis einer repräsentativen Umfrage unter den dort ansässigen Betrieben.

- Die Prognose der Arbeitsmarktlage und speziell des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften, aufgrund der in den vorher genannten Punkten gewonnenen Daten und mit Hilfe eines hierzu geeigneten mathematischen Modells.
- Die Vorgabe von Orientierungsdaten und Entscheidungshilfen an die verantwortlichen Politiker und Mitglieder der Administration zur Ausübung einer Bildungspolitik, die im Vergleich zur Vergangenheit durch mehr Realitätsbezogenheit gekennzeichnet sein würde.
- Die Einbeziehung von mittel- und unmittelbar interessierten bzw. betroffenen Personen, wie z. B. Lehrkräfte, Betriebsmanager und Kommunalpolitiker, in den Prozeß der kritischen Erläuterung, Verbreitung und praktischen Umsetzung der Ergebnisse der Untersuchung, durch die Veranstaltung entsprechender Seminare.

Darüber hinaus war eine Reihe von Nebenzielen gesetzt, wie z. B.:

- Die Fachhochschule (TEI) Athen mit den Produktionsbetrieben ihres Einzugsbereichs in Verbindung zu setzen, womit ihre künftige gegenseitige Zusammenarbeit erleichtert würde.
- Die Beteiligung von Lehrenden und Lernenden des TEI-Athen in Daten- und Informationsgewinnung sowie an der Erarbeitung von Studien, auch in Zusammenarbeit mit Forschern aus anderen Anstalten.
- Die Erforschung, hauptsächlich im sekundären Sektor, der Möglichkeiten und Perspektiven zur Einführung moderner Technologien sowie die Aufklärung der Betriebe über vorhandene Spielräume zur Verbesserung ihrer Produktivität durch eine harmonische Kombinierung der Faktoren „Technologie“ und „Arbeit“.
- Die Anwendung, Erprobung und Verfeinerung einer Bildungsplanung-Methodologie, die künftig auch in anderen Regionen des Landes sinnvoll anwendbar wäre.

Die Region

Es gab eine Reihe von Gründen, die zur Auswahl der Region von West-Attika als Objekt dieser Pilot-Studie führten. Die wichtigsten von ihnen seien hier kurz umrissen:

- Diese Region verzeichnete nach dem zweiten Weltkrieg einen sehr starken Bevölkerungszuwachs, u. a. durch Zuzüger, die in meist neu entstandenen Betrieben eine Beschäftigung suchten und fanden. Sie deckten ihre akuten Wohnbedürfnisse oft spontan und durch Selbsthilfe, d. h. illegal und/oder ohne jede städtebauliche Fürsorge seitens staatlicher bzw. kommunaler Behörden. Hinzu kam eine kaum koordinierte und wenig beaufsichtigte Industrieansiedlung, so daß die Umwelt-, Wohn- und Lebensbedingungen in der Region auf ein immer niedrige-

res, fast nicht mehr akzeptables Niveau herabsanken. In diesem Sinne erschienen einige entscheidende Eingriffe seitens des Staates zur Verbesserung der Situation gerade dort als absolut vorrangig. In diesem Kontext ist auch dieses Pilot-Projekt zur Bildungsplanung zu sehen.

- 2) Die extensiven Wachstumsmöglichkeiten der Industrie scheinen in dieser Region mehr oder weniger erschöpft zu sein. Dafür sind nunmehr Maßnahmen zu einem intensiven Wachstum notwendig, d. h. insbesondere Rationalisierungs- und Modernisierungsinvestitionen, mit der Einführung neuer und vieler anderer umweltfreundlicher Technologien. Da aber solche strukturell-qualitative Umwälzungen bei weitem nicht nur eine Frage von Installierung neuer Maschinen sind, sondern auch und insbesondere eine qualifikationsmäßig adäquate Einbeziehung des menschlichen Faktors voraussetzen, ist eine entsprechende berufliche Ausbildung der davon betroffenen Arbeitskräfte, möglichst sogar vorausschauend, von zentraler Bedeutung.
- 3) Das TEI-Athen, in dessen Einzugsbereich diese Region gehört, ist nicht nur die älteste, sondern auch die potentiell beste Fachhochschule des Landes. Somit schien sie am besten gerüstet zu sein, um eine konstruktive und erfolgreiche, wechselseitige Zusammenarbeit mit Faktoren ihres sozio-ökonomischen Umfeldes, im Rahmen eines derartigen Musterobjektes, zu realisieren.
- 4) Schließlich darf man die zentralistische Grundstruktur der griechischen öffentlichen Verwaltung nicht übersehen. Die ohnehin unvollständigen Daten und Informationen, die für diese Untersuchung von Relevanz wären, sollten wenigstens schnell und in vollem Umfange von den zentralen Verwaltungsstellen, die sämtlich im Großraum Athen angesiedelt sind, beziehbar sein.

Im folgenden werden nun einige statistische Grunddaten der Region präsentiert, die für die Untersuchung von wesentlicher Bedeutung sind.

Die Volkszählungen der Jahre 1961, 1971 und 1981 registrieren einen Zuwachs der Bevölkerung von anfangs 328.562 auf zunächst 505.100 und schließlich 605.618 Einwohner. Die deutliche Verlangsamung der Zuwachsraten zwischen 1971 und 1981 deutet auf zweierlei Entwicklungen hin: einerseits auf das Ende einer seit den 50er Jahren andauernden Landflucht (was auch für die meisten übrigen Landesteile gilt) und andererseits auf gewisse Sättigungserscheinungen hinsichtlich der Aufnahmefähigkeit neuer Einwohner durch die Region. Es gibt auch andere, jüngere Indizien dafür, daß die Bevölkerung dort seit dem Beginn der 80er Jahre stagniert. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung Griechenlands entspricht die Bevölkerung von West-Attika einem Anteil von 6 Prozent.

Was die Beschäftigungsstruktur betrifft, so arbeiten dort 2 Prozent der Erwerbsbevölkerung in der Landwirtschaft, 36 Prozent in der Industrie, 15 Prozent im Bausektor sowie 47 Prozent im tertiären Sektor. Im Vergleich zur Gesamtregion von Attika (28 %) und zum ganzen Land (20 %) liegt der Anteil der in der Industrie Beschäftigten mit 36 Prozent deutlich höher. Dies ist einer der Gründe dafür, warum diese Untersuchung einen besonderen Wert auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Bildung und industrieller Entwicklung legt, zumal die Neigung der Schüler zu diesem Bildungsbereich als ziemlich schwach bezeichnet werden kann.

Nach Abschluß nämlich der 9jährigen Schulpflicht (6 Jahre Grundschule und 3 Jahre Gymnasium) entschieden sich im Jahr 1983/84 lediglich 20,1 Prozent der Schüler von West-Attika für eine weiterführende Schule mit berufsbildenden Inhalten und Abschlüssen oder für den Eintritt in ein Lehre-Verhältnis, während derselbe Anteil auf nationaler Ebene 25,5 Prozent betrug. Ausgerechnet also in einer Region mit relativ hohem Anteil an industrieller Beschäftigung besteht unter den Schülern eine geringere Neigung, als im übrigen Land zur Erlangung einer berufli-

chen Qualifikation, die den Eintritt ins Arbeitsleben wesentlich erleichtern würde. Dies ist auch einer der wichtigsten Gründe dafür, daß speziell in dieser Region eine sorgfältig fundierte Bildungsplanung betrieben werden müßte.

Die Methodologie

Es wurde bereits vorher kurz angedeutet, daß diese Studie im wesentlichen auf eine statistische Untersuchung mittels Fragebögen basiert, die in persönlichen Gesprächen mit kompetenten Managern der befragten Unternehmen ausgefüllt wurden. Als Interviewer fungierten hierbei ausgesuchte Fachhochschul-Studierende des TEI-Athen, die damit einen Teil ihres Praktikums absolvierten. Diese Studenten wurden zuvor in speziellen Seminaren für die Fragebogenaktion vorbereitet.

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte auf der Basis der geschichteten Zufallsstichprobe. Die Gesamtheit der Unternehmen wurde in vier Gruppen – entsprechend dem Beschäftigungsvolumen – unterteilt, und zwar in Gruppen mit jeweils (1–20), (21–50), (51–100) und (101–mehr) Beschäftigten. Die Stichprobe deckte hauptsächlich die Industrie, den Handel, die Banken und die öffentlichen Betriebe ab, wobei der Stichprobenanteil pro Sektor etwa 40 Prozent betrug.

Im Anschluß daran wurden die hierdurch gewonnenen Daten schrittweise als Input für das ökonometrische Modell benutzt, das in seinen Grundzügen von Correa, Tinbergen und Bos als Modell des fixierten Bedarfs (fixed requirements) an Arbeitskräften entwickelt wurde. Kernpunkt dieses Modells ist die Verbindung zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Bildungssystem, insbesondere aber hinsichtlich einer Deckung der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in West-Attika. Was das Angebot an solchen Arbeitskräften betrifft, so wird diese Seite des Arbeitsmarktes vom Modell wie folgt berücksichtigt: Aus der Schätzung der Modell-Parameter ergibt sich

- der Bedarf an jene Qualifikationen, die für die wirtschaftliche Entwicklung von West-Attika notwendig sind,
- die erforderliche Anzahl an Absolventen jeder einzelnen Fachrichtung.

Das ökonometrische Modell besteht aus drei Gruppen von Gleichungen, die miteinander verknüpft sind. Diese drei Grundgleichungen seien wie folgt aus:

$$1. N = f(Q)$$

$$2. N = (1-\lambda)N_{-1} + M$$

$$3. M = \Phi_{-1} - \mu\Phi, \text{ wobei}$$

N = Arbeitskräftepotential mit beruflichem Abschluß der Sekundarstufe,

Q = BSP der Region von West-Attika,

M = Anzahl der Personen, die zum Arbeitskräfte-Bestand N neu hinzukommen,

Φ = Anzahl der Absolventen der beruflichen Bildung in der Sekundarstufe,

λ = Anteil der Personen, die aus verschiedenen Gründen aus dem Arbeitskräftepotential ausscheiden,

μ = Anteil der Sekundarstufe-Absolventen, die ihre Studien in der tertiären Stufe fortsetzen,

f = drückt die funktionale Beziehung aus.

Zur ökonometrischen Schätzung der drei Grundgleichungen wurden folgende drei Funktionen formuliert:

$$1. N = aQ$$

$$2. N = aQ^\beta$$

$$3. N = aQ^{\beta} \frac{Q}{\prod_{i=1}^n Q_i} \gamma$$

Die erste Funktion drückt eine lineare Beziehung zwischen der Nachfrage nach qualifiziertem Arbeitskräftepotential und der

wirtschaftlichen Entwicklung aus. Der Faktor „ a “ zeigt die Veränderung dieser Nachfrage im Bezug auf die Veränderung des regionalen BSP um eine Einheit. An zweiter Stelle steht eine Exponentialfunktion (bzw. lineare bezüglich der $\log N = \log a + \beta \log Q$), was die Beziehung zwischen den Variablen N und Q betrifft. Der Faktor „ β “ drückt hier die Elastizität der Nachfrage nach qualifiziertem Arbeitskräftepotential im Verhältnis zur Entwicklung des regionalen BSP aus, d. h., eine Veränderung des regionalen BSP um 1 Prozent bewirkt eine Veränderung eben dieser Nachfrage um β Prozent. Die dritte Funktion berücksichtigt zusätzlich die Variable $\frac{Q}{\Pi}$, welche dem Pro-Kopf-Einkommen entspricht, und die in gewisser Weise die Arbeitsproduktivität ausdrückt. Hier zeigt der Faktor γ die negative Wirkung des Zuwachses der Arbeitsproduktivität auf die Nachfrage nach qualifiziertem Arbeitskräftepotential.

Das regionale Bruttonsozialprodukt (Q) von West-Attika wird aus 15 Branchen abgeleitet, die aus allen drei Wirtschaftssektoren stammen. Diese Vorgehensweise wurde deshalb ausgewählt, weil für diese Sektoren bzw. Branchen zunächst einmal die offiziellen makroökonomischen Daten für die spezifische Region relativ problemlos (d. h. ohne nennenswerte Verzerrungsgefahr) disaggregiert werden können. Dies erfolgt auf der Basis des BSP pro Kopf, wodurch man – anhand der Bevölkerung von West-Attika – das BSP der Region schätzen kann. Zum anderen kann man aus den Ergebnissen der durchaus repräsentativen Stichprobe (Anteil: 40 %), und speziell bezüglich des Outputs der befragten Betriebe, die Strukturierung des BSP der Region nach den drei Hauptsektoren schätzen (wobei der primäre Sektor mit einem Anteil weit unter 5 Prozent eine minimale Rolle spielt). Somit kann man auch die Bedeutung bzw. den Beitrag jeder einzelnen der vorhergenannten 15 Branchen auf das BSP der Region schätzen. Schließlich ergäbe sich aus der Stichprobe ein ziemlich reelles Bild über die Beschäftigungsstruktur in der Region nach Branche, Fachrichtung und Bildungsniveau. Damit wäre der „Ist-Zustand“ hinreichend beschrieben.

Was nun den künftigen „Soll-Zustand“ betrifft, so ist hierzu in aller Kürze folgendes zu sagen: Zu den Steigerungsraten von Produktion und Produktivität nach Branchen (wie auch des gesamten BSP) wurden anhand des in Vorbereitung befindlichen 5-Jahres-Planes 1988 bis 1992, sowie anderer Schätzungen des staatlichen Wirtschaftsforschungsinstituts KEPE, gewisse Prognosen aufgestellt. Zur besseren Einschätzung der Zukunft wurden, anstatt eines, drei Entwicklungsszenarien formuliert (ein „pessimistisches“, ein „normales“ und ein „optimistisches“). Daraus würde sich der zu erwartende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften (nach Branche, Fachrichtung und Bildungsniveau) schätzen lassen, und zwar unter Berücksichtigung gewisser „Rationalisierungseffekte“ infolge evtl. Produktivitätszuwachses. Diese Prognosen wurden in gewisser Weise durch die zukünftigen Erwartungen der befragten Betriebe der Region „ex ante“ erhärtet. Darüber hinaus erlaubte diese weitgehend repräsentative Stichprobe (40 %) reelle Schätzungen bezüglich des Verlaufs der zukünftigen (positiven oder negativen) Veränderungen in der Struktur der qualifizierten Arbeitskräfte, konkret ausgedrückt als prozentuale Veränderungen des heutigen „Ist-Bestandes“.

Zum Abschluß dieses Abschnitts noch eine Anmerkung: die Methodologie wurde hier möglichst knapp beschrieben, sonst wäre der Rahmen dieser Veröffentlichung bei weitem gesprengt. Eine ausführliche Darstellung des (im Vergleich zu Tinbergen u. a.) weiterentwickelten ökonometrischen Modells würde von allein den Stoff für einen gesonderten Beitrag liefern. Um etwaigen detaillierten Fragen seitens der interessierten Leser bezüglich der Einzelheiten und der „inneren Logik“ des Modells vorzubeugen, sei hier im voraus klargestellt, daß zum einen das gesamte Material in Form von vier aufeinanderfolgenden, vom griechischen Bildungsministerium herausgegebenen Heften (wo von das letzte noch im Druck ist) einer breiten Öffentlichkeit

zugänglich gemacht worden ist. Zum anderen sind sowohl das Modell als auch die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Realitätsbezogenheit und Aussagekraft mehrfach (u. a. auch vom Redaktionsgremium der BWP) erfolgreich überprüft worden.

Ergebnisse und weiterer Verlauf des Projektes

Aus denselben Gründen, die zuvor genannt wurden, können die detaillierten Ergebnisse dieser Studie keineswegs in vollem Umfang hier dargestellt werden. Vielmehr soll anhand von ausgewählten Beispielen – z. B. bezüglich einzelner Qualifikationen – dem Leser ein erster Eindruck über Form und Inhalt der erzielten Ergebnisse vermittelt werden. Das gesamte Material, das dann von den verantwortlichen Bildungspolitikern als konkretes Instrumentarium für die Region von West-Attika dienen soll, ist genauso in den vier Heften enthalten.

Die Darstellung der alternativen Szenarien für die zukünftige Entwicklung von Produktion und Produktivität sieht für einen bestimmten Industriezweig (in diesem Fall am Beispiel der Nahrungs- und Getränke-Industrie mit der Code-Nummer 20) folgendermaßen aus:

Entwicklung der Produktion (in %)

Szenarium	1991 bis 1996					
	1987	1988	1989	1990	1995	2000
Pessimist. (A)	0,77	0,77	3,83	3,83	11,49	19,15
Normal (B)	1,53	1,53	7,66	7,66	15,32	26,81
Optimist. (C)	3,83	3,83	11,49	11,49	19,15	30,64

Entwicklung der Produktivität (in %)

Szenarium	(A)	1	2	5	5	10	15
	(B)	1	2	5	15	20	25
	(C)	5	10	15	25	35	40

Die Prozente in den beiden letzten Spalten beziehen sich auf die gesamte Zeitperiode (und nicht etwa auf den Jahresschnitt). Diese Zahlen stammen aus internen Schätzungen des Wirtschaftsforschungsinstituts KEPE.

Aufgrund der Fragebogenaktion konnte die Qualifikationsstruktur der befragten Betriebe ermittelt werden. Die Klassifikation der Ausbildungsniveaus sieht folgende acht Stufen vor:

Stufe (1): Grundschatl-Absolventen,
 Stufe (2): Facharbeiter, Absolvent einer anerkannten Schule,
 Stufe (3): Facharbeiter, Absolvent der OAED-Lehre,
 Stufe (4): Angelernter (Fach)arbeiter,
 Stufe (5): Absolvent des Technisch/Beruflichen Lyzeums,
 Stufe (6): Absolvent der allgemeinbildenden Sekundarstufe,
 Stufe (7): Absolvent der tertiären Berufsbildung (Fachhochschule),
 Stufe (8): Absolvent einer Universität oder Hochschule.

Die verschiedenen Berufe sind mit einer drei- oder vierstelligen Code-Zahl gekennzeichnet. Unmittelbar nach dieser Code-Nr. erscheint auf derselben Zeile (in der nachfolgenden Tabelle) die dem Bildungsniveau entsprechende Ziffer. Gleich danach ist die Anzahl der entsprechenden Arbeitskräfte eingetragen. Soweit zum „Ist-Zustand“. Weil die Stichprobe weitgehend repräsentativ (40 %) ist, werden nun jeweils für die Jahre 1990 und 2000 die prozentualen Veränderungen pro Beruf und Bildungsniveau vorausgeschätzt, und zwar aufgrund der bereits beschriebenen Methodologie. Die in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Schätzungen erfolgten auf der Basis des „normalen“ Szenariums. Entsprechende Zahlen sind jedoch auch für die übrigen beiden Alternativen vorhanden. Für die Möbelindustrie (Code-Nr. 26) beispielsweise, ergibt sich folgendes Bild (s. Tabelle, Seite 22).

Für den Beruf mit der Nr. 2331 (Buchhaltungs-Gehilfe) z. B., wird diese Tabelle wie folgt interpretiert: gezählt wurden im Basis-Jahr 1986 zwei Assistenten mit Abschluß eines beruflichen

Möbelindustrie: Gegenwärtige und zukünftige Qualifikationsstruktur

Berufs-Code	Berufsbezeichnung	Ist-Zustand 1986	Soll-Zustand 1990	Soll-Zustand 2000
0799	Ungelernter Arbeiter	1/56, 2/5	1/-15, 2/-50	1/-30, 2/-100
2090	Ökonom	8/1	8/100	8/200
2110	Buchhaltungsangestellter (Fachhochschule)	8/4	8/150	8/300
2219	Wirtschafts-/Verwaltungsdirektor	6/2, 8/2	6/80, 8/100	6/180, 8/200
2331	Buchhaltungsgehilfe(-in)	5/2, 6/1	5/100, 6/100	5/200, 6/200
2390	Büroangestellter	6/1	6/150	6/300
2391	Lagerverwalter	6/7	6/100	6/200
2451	Verkäufer, Handelsangestellter	6/4	6/100	6/200
4219	Technischer Direktor, Vorsteher	6/1	6/100	6/200
4700	Technischer Meister	6/1	6/100	6/200
4798	Tapezier-Techniker	4/1	4/100	4/200
4811	Möbel-Tischler	4/45	4/50	4/180
4812	Bediener holzverarbeitender Maschinen	1/2	1/-100	1/0
4831	Eisen-/Schmiede-/Presse-Arbeiter	4/1	4/100	4/200
4833	Werkzeugmaschinen-Bediener	4/1	4/100	4/200
4839	Werkzeugmacher	1/1	1/-100	1/0
4849	Schlosser, Monteur	1/11	1/-50	1/-100
4954	Schreiner	4/5	4/50	4/170
4958	LKW-/PKW-Fahrer	1/3, 6/3	1/-100, 6/50	1/0, 6/180

Lyzeums und einer mit Abschluß der allgemeinbildenden Sekundarstufe. Die Schätzungen für die Jahre 1990 bis 2000 zeigen einen Soll-Zuwachs um jeweils 100 Prozent bzw. 200 Prozent gegenüber dem Basis-Jahr an, und zwar für beide Gruppen. Für andere Berufe wurden zum Teil rückläufige Entwicklungen vorausgeschätzt (0799: Ungelernter Arbeiter), und es ist vielleicht gar kein Zufall, daß es sich dabei um Berufe mit dem niedrigsten Bildungsniveau, d. h. mit Grundschulabschluß, handelt!

Erfolg und Wirksamkeit dieses Pilot-Projektes sind von nun an fast ausschließlich an den praktischen Ergebnissen zu messen. Zunächst müßte der Bildungsminister (ob allein oder in Einvernehmen mit anderen Kollegen) darüber entscheiden, für welches der drei Szenarien die Daten aufbereitet bzw. in Orientierungsdaten für die konkrete Bildungsplanung, d. h. Gründung neuer oder Schließung alter Schultypen, Einstellung neuer Lehrkräfte, Beschaffung der notwendigen Lehrmittel usw., umgesetzt werden sollen. Eine wesentliche Rolle bei der Realisierung des Pro-

jets werden ebenfalls die Qualität der Begleitforschung, die Fähigkeit und Flexibilität der Verwaltung sowie die aktive Beteiligung von Schülern, Lehrkräften, aber auch Betrieben und sonstigen interessierten Trägern spielen.

In Griechenland selbst ist diese Studie bisher sehr positiv beurteilt worden. Als eine Art „Abschlußprojekt“ ist eine Studie über den Bedarf des Landes an Fachhochschulabsolventen vom Generalsekretariat für Forschung und Entwicklung bereits genehmigt worden. Aber auch auf europäischer Ebene, und speziell auf entsprechenden CEDEFOP-Konferenzen, ist dieses Modell auf reges Interesse gestoßen, so daß man – in Zusammenarbeit mit anderen Forschungsinstituten, z. B. aus Deutschland und den Niederlanden – schon einen Schritt weitergehen und die Sache „gesamteuropäisch“ anpacken möchte. Bleibt nur zu hoffen, daß sowohl national als auch international die praktische Umsetzung genauso ernsthaft und konsequent betrieben wird wie die wissenschaftliche Grundarbeit.

UMSCHAU

Fachtagung zur „Weiterbildungsberatung“ in Hamburg

Die verschiedenen Arten von „Beratung in der Weiterbildung“ haben angesichts der bildungsungewohnnten Zielgruppen beruflicher Weiterbildung einen hohen Stellenwert.

Von der Hauptabteilung Erwachsenenbildungsforschung des Bundesinstitutes für Berufsbildung wurden die besonderen Fragestellungen einer lehrgangsbegleitenden Beratung mit dem Schwerpunkt „Lernberatung“ untersucht. Dazu gehörten auch die Verbesserung und Verankerung von „Lernberatung“ mit Hilfe eines Fortbildungskonzeptes für Lehrkräfte, das im Rahmen eines Modellversuches erprobt wurde.

Aufmerksam verfolgt werden aber vom Bundesinstitut auch solche Bemühungen in der Weiterbildung, die darauf abzielen, andere Formen der Beratung zu stärken, wie es mit dieser Fachtagung versucht wird.

Am 10. Dezember 1987 fand in der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg eine Fachtagung zu dem Thema „Weiterbildungsberatung in Hamburg“ statt. Expertinnen und Experten aus den Bereichen Weiterbildungsberatung, Einrichtungen der Weiterbildung, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung, Behörden, Dachverbänden und der Wissenschaft aus Hamburg und anderen Bundesländern nahmen an der Fachtagung teil.

Ziel der Tagung war, die Institutionalisierung von Weiterbildungsberatung als unverzichtbares Strukturelement von Weiterbildung bundesweit voranzutreiben.

Zu den folgenden Themen wurde in Arbeitsgruppen, im Plenum und in einer abschließenden Podiumsrunde diskutiert:

1. Kooperation in der Weiterbildung – Alibi oder Notwendigkeit?
2. Weiterbildungsberatung – Ein Weg zur Zusammenarbeit: Praxisbeispiele der Beratungsstelle für Weiterbildung Köln
3. Erwartungen und Anforderungen an die Weiterbildungsberatung
4. Öffentlichkeitsarbeit und Bildungswerbung
5. EDV-gestützte Informationssysteme und Bildungsberatung – Eine weiterbildungspolitische Kontroverse?

Die Tagungsteilnehmer/-innen kamen mehrheitlich zu folgenden Ergebnissen:

- Das schwer überschaubare Weiterbildungsangebot muß durchsichtiger werden.
- Weiterbildungsberatung ist notwendig, um eine Verknüpfung zwischen den Anbietern von Weiterbildung und Interessenten herzustellen. Das gilt insbesondere für diejenigen Bevölkerungsgruppen, die bisher nicht oder kaum an Weiterbildung teilgenommen haben.
- Die bisherigen Erfahrungen der Beratungsstellen in Köln, Göttingen und Hamburg zeigen, daß Weiterbildungsberatung

einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung eines bedarfsgerechteren Angebots leisten kann.

- Weiterbildungsberatung kann darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Kooperation unterschiedlicher Weiterbildungseinrichtungen leisten.
- EDV-gestützte Informationssysteme dienen der Weiterbildungsberatung als ein Werkzeug in der Beratung. Sie können aber die persönliche Beratung von Mensch zu Mensch nicht ersetzen.
- Insbesondere Senatsdirektor Dr. Christoph Ehmann hob die Bedeutung und Notwendigkeit der Weiterbildungsberatungsstellen in Hamburg hervor. Er sieht die Weiterbildungsberatung als kontinuierliche Aufgabe in der Weiterbildung an. Er unterstrich seine Bemühungen, sich für eine Absicherung der bisher geleisteten Arbeit einzusetzen.

Als nächste vorrangige Arbeitsschritte für Hamburg wurde festgehalten:

- Durchführung von Kooperationstreffen zwischen Trägern der Weiterbildung, Behörden, Kammern zu bestimmten Themen der Weiterbildung.
- Zusammenarbeit der Beratungsstellen für Weiterbildung mit der „Weiterbildungsinformation Hamburg e. V.“ bei der Einführung des EDV-gestützten Informationssystems.
- Durchführung von bundesweiten Kongressen zum Thema Weiterbildung unter Beteiligung der Weiterbildungsberatung.

(Dietrich Harke)

Günter Kühn / Klaus-Detlef R. Breuer

Langzeitarbeitslose und ihre berufliche Qualifizierung

Sachverständigengespräch im BIBB

Vorbemerkung

Unter diesem Thema stand ein Sachverständigengespräch, das im Rahmen des Forschungsprojekts 4.059 „Verbesserung der Bildungs- und beruflichen Fördermöglichkeiten für langfristig Arbeitslose“ am 16. und 17. November 1987 im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin/West stattfand.

Zu diesem Gespräch waren Experten und Fachleute von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg; des Senators für Wirtschaft und Arbeit, Berlin; der Industrie und Handelskammer zu Berlin; des Berufsbildungswerks des DGB, Düsseldorf; des Berufsförderungszentrums Essen e. V. sowie eines Großunternehmens aus Berlin eingeladen.

Verlauf und Ergebnisse

Das Thema „Langzeitarbeitslose und ihre berufliche Qualifizierung“ sollte vor allem im Zusammenhang mit der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen einer beruflichen Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen erörtert werden. Dabei wurde vorausgesetzt, daß eine berufliche Qualifizierung in den unterschiedlichsten Formen nur ein flankierendes Mittel bei der Beseitigung bzw. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit sein kann.

Die Lösung dieses arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitisch zunehmend evident werdenden Problems in der Gegenwart der Bundesrepublik Deutschland hängt letztlich vom Vorhandensein adäquater Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose ab. In diesem Kontext erschien die Klärung der Frage wichtig, wie eine

berufliche Qualifizierung in Strategien zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit einzuordnen wäre.

Der Verlauf des Gesprächs wurde von folgenden vorgegebenen Gliederungspunkten bestimmt:

- Ursachen und Gründe von Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Definition,
- Charakterisierung von Langzeitarbeitslosen im Hinblick auf eine adressatengemäße Umschulung, Nachqualifizierung und Fortbildung und
- Organisation und Didaktik von Berufsbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose.

Ursachen und Gründe von Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Definition

Von allen Beteiligten wurde auf eine zunehmende Bedeutung des Themas „Langzeitarbeitslosigkeit“ für die theoretische und praktische Arbeit in der Berufsbildung hingewiesen. Dieses wird seitens der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, mit wichtigen statistischen Angaben belegt. Danach waren im September 1986 bei einem Bestand von 2.050.000 Arbeitslosen 654.000 bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Die Tendenz ist weiterhin steigend.

Als Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit sind sowohl strukturelle, konjunkturelle als auch individuelle Gründe anzuführen. Das betrifft vor allem die Branchen Stahl- und Werftindustrie, den Bergbau, die Bauwirtschaft sowie die Landwirtschaft. Generell

kann man sagen, daß Langzeitarbeitslosigkeit vor allem dort auftritt, wo eine traditionell hohe Konzentration von Beschäftigten auf niedrigem Qualifikationsniveau mit hohen Anteilen manueller Arbeit zu verzeichnen ist.

Individuelle Merkmale und Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit sind in der Regel:

- das zunehmende Alter,
- eine gesundheitliche Beeinträchtigung und
- ein niedriges berufliches Qualifikationsniveau.

Die Arbeitsverwaltung spricht in Übereinstimmung mit internationalen Gepflogenheiten von Langzeitarbeitslosigkeit, wenn die Dauer der Arbeitslosigkeit unabhängig von anderen Kriterien ein Jahr und länger beträgt. Diese Definition von Langzeitarbeitslosigkeit beruht auf der ursprünglichen Höchstdauer des Bezugs von Arbeitslosenunterstützung nach dem AFG.

Demgegenüber war man der Auffassung, daß diese Definition zwar funktional sei, der Gesamtproblematik von Langzeitarbeitslosigkeit jedoch nicht voll gerecht werden kann. In diesem Zusammenhang wurden als weitere Kriterien zur Kennzeichnung von Langzeitarbeitslosigkeit genannt:

- Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen des Arbeitsmarkts, wie z. B. Un- und Angelernte, Frauen, Ausländer, ältere Arbeitnehmer, Berufsanfänger mit langjährigen Berufseinstimmungsschwierigkeiten,
- subjektives Ausmaß der persönlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit mit Auswirkungen auf die Persönlichkeitsstruktur und Veränderungen der sozialen Beziehungen,
- materielle Schlechterstellung aufgrund von Einkommensverlusten, oft einhergehend mit Verschuldungsproblemen.

Charakterisierung von Langzeitarbeitslosen im Hinblick auf eine adressatengemäße Umschulung, Nachqualifizierung und Fortbildung

Als besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen wurden Angehörige folgender Personengruppen bezeichnet:

- ältere Arbeitnehmer, insbesondere bei gleichzeitig auftretenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen und geringem Qualifikationsniveau,
- Frauen, die als Minderqualifizierte – oder die infolge einer längeren Familienphase dequalifiziert sind – bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auf große Schwierigkeiten stoßen,
- ungelernte Ausländer, insbesondere mit Sprachschwierigkeiten und Bildungsdefiziten, und die ohne Arbeitsnachweis nicht selten von Ausweisung bedroht sind und
- junge Erwachsene, die entweder nach beendeter schulischer Ausbildung nicht in eine berufliche Tätigkeit bzw. Ausbildung einmünden oder die nach einer beruflichen Ausbildung längerfristig kein Beschäftigungsverhältnis finden.

Als gravierendste Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit können auftreten:

- finanzielle Schwierigkeiten (bei etwa 44 % aller Langzeitarbeitslosen) mit zunehmenden Verschuldungsproblemen und
- erkennbare Persönlichkeitsveränderungen.

Diese haben Auswirkungen nicht nur auf den unmittelbar Betroffenen, sondern auch auf dessen soziales und familiäres Umfeld und können folgendermaßen bezeichnet werden: zunehmende Resignation bezüglich beruflicher Perspektiven, wachsende Entscheidungsunfähigkeit, Reduktion des Selbstverantwortungsgefühls, steigende Passivität, Verlust sozialer Fähigkeiten (z. B. des Kommunikationsverhaltens) und Selbstzweifel an ursprünglich vorhandenen fachlichen Fähigkeiten.

Folgen und Ausdruck derartiger problematischer Verhaltens- und Einstellungsveränderungen sind nicht selten verstärkte Fa-

miliengesellschaftskrisen, Alkoholismus und Drogenabhängigkeit und erhöhte Krankheitsanfälligkeit.

Demgegenüber sollte aber auch die Initiative von Arbeitslosen nicht unerwähnt bleiben, die beispielsweise in Selbsthilfeorganisationen und -gruppen mit vielen Ideen und viel Phantasie ihr Schicksal zu meistern versuchen. Bestrebungen dieser Art, die eine sinnvolle Lebensbewältigung zum Ziel und möglicherweise einen selbstgeschaffenen Dauerarbeitsplatz zur Folge haben, sind jedoch eher die Ausnahme und stoßen in der Realisierung auf vielfache Schwierigkeiten. Oftmals mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz in Verbindung mit unzureichender ideeller und materieller Unterstützung zuständiger Institutionen und Personen sind in erster Linie an dieser Stelle zu nennen (vgl. u. a. Kongreß „Initiativen gegen Arbeitslosigkeit“ der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. am 27. und 28. Oktober 1987 in Hamburg).

Organisation und Didaktik von Berufsbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose

Eine erfolgreiche Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt scheint nur möglich, wenn wenigstens zwei Kriterien gleichzeitig erfüllt sind. Eines davon ist ein hinreichendes Angebot von adäquaten Arbeitsplätzen, das zweite ist auf Seiten der potentiellen Arbeitnehmer das Vorhandensein der auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen. Hierfür ist nach Ansicht aller Beteiligten die Umschulung, Nachqualifizierung und Fortbildung von Langzeitarbeitslosen von erheblicher Bedeutung.

Die Wiederhinführung zur Arbeit in den Alltagsrhythmus ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Bestandteil der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Hierfür lassen sich unterschiedliche Formen der Verbindung von Arbeit und Lernen unter Ausnutzung des vorhandenen rechtlichen Instrumentariums (z. B. nach Arbeitsförderungsgesetz und Bundessozialhilfegesetz) vorstellen. Dieses erfordert die Bewußtmachung der sozialen Verantwortung aller an solchen Prozessen Beteiligter, also der Betroffenen und der Arbeitnehmer, von Industrie und Wirtschaft sowie von staatlichen Stellen.

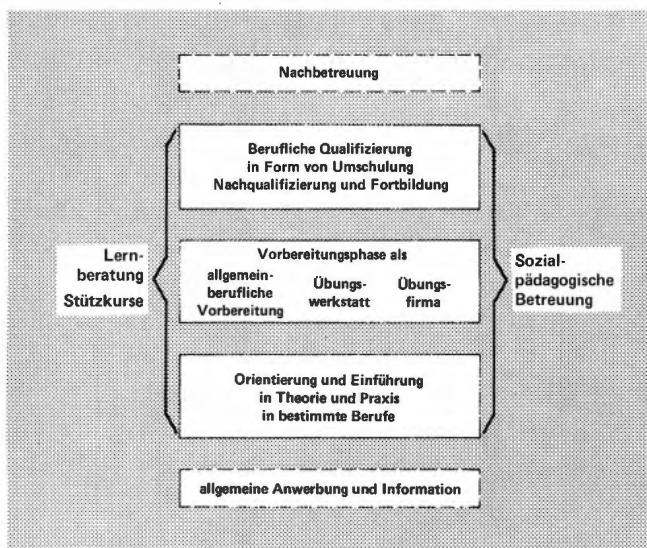
Staatliche Beschäftigungsprogramme wurden von den Beteiligten dieses Sachverständigengesprächs unterschiedlich beurteilt. Demgegenüber war man sich aber einig, daß die Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen bei Einstellungen in Wirtschaft und Staat aufgrund der bestehenden sozialen Verantwortung stärker als in der Vergangenheit erfolgen müsse.

Aufgrund der besonderen sozialen Situation von Langzeitarbeitslosen müssen in Maßnahmen der beruflichen Bildung besondere methodische und didaktische Überlegungen angestellt werden, damit nicht nur die unmittelbaren Ziele der beruflichen Qualifizierung erreicht, sondern gleichzeitig auch persönlichkeitsstabilisierende Effekte erzielt werden. Zu diesen methodisch-didaktischen Elementen zählen:

- Schaffung von Möglichkeiten einer sozialpädagogischen Betreuung sowie Einrichtungen der Berufsbildungsberatung,
- Bereitstellung flexibler Angebote zur Förderung und Stützung der Teilnehmer vor und während der beruflichen Qualifizierung,
- Realisierung des Prinzips des fächerübergreifenden Verbundes, vor allen Dingen von Theorie und Praxis,
- stärkere Berücksichtigung „extrafunktionaler“ Qualifikationen, wie z. B. Verbesserung des Kommunikationsverhaltens im Hinblick auf die durch den technologischen Wandel veränderten Arbeitsanforderungen,
- Unterstützung der Teilnehmer nach Abschluß der Qualifizierung bei Eintritt in die Arbeitswelt (Nachbetreuung).

Aufgrund bisheriger praktischer Erfahrungen und theoretischer Reflexionen wurde die nachfolgend skizzierte konzeptionelle

Rahmenstruktur als effizient bei der beruflichen Bildungsarbeit bezeichnet:



Aufgrund betrieblicher Erfahrungen wurde herausgestellt, daß Langzeitarbeitslose eher eine Chance der Wiedereinstellung haben, wenn sie in betrieblichen Einzelmaßnahmen qualifiziert werden. Zur Begründung wurde zum einen auf den Vorteil betriebsnaher und arbeitsplatzorientierter Ausbildung im realen Arbeitsvollzug, zum anderen auf die verschiedentlich gegebene Möglichkeit, nach Abschluß der Qualifizierung im auszubildenden Betrieb selbst einen Arbeitsplatz zu finden, hingewiesen.

Schlußbemerkung

Die Ergebnisse des Sachverständigengesprächs fließen in das Forschungsprojekt 4.059 ein, das zur Verbesserung der Bildungs- und beruflichen Fördermöglichkeiten für langfristig Arbeitslose beitragen soll. Erklärtes Ziel dieses Forschungsprojekts ist es, Erkenntnisse über langfristig Arbeitslose im Hinblick auf ihr Sozial- und Bildungsverhalten zu gewinnen sowie mögliche Auswirkungen auf die berufliche Bildungspraxis festzustellen. Aufgrund dessen sollen für Betriebe und berufliche Bildungseinrichtungen Vorschläge und didaktische Hilfen für eine zielgruppengemäße Beratung und Motivation, Berufsvorbereitung, Fortbildung und Umschulung sowie eine Folgebetreuung erarbeitet werden.

Konrad Kutt

Das Handwerk und seine Berufe – Transparente-Mappe neu aufgelegt

Was man über Deutschlands vielseitigsten Wirtschaftsbereich, das Handwerk, in Fachbüchern der Schulen lesen kann, ist dürftig und führt in die Irre, beklagt Hugo Küchler, Geschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf, in der Zeitschrift „Lernfeld Betrieb“. Sicherlich keine gute Voraussetzung, um „jedem Schüler den Zugang zur Berufs- und Arbeitswelt durch möglichst umfassende und realitätsgerechte Informationen zu erleichtern“. [1]

Abhilfe will da die Transparente-Mappe „Das Handwerk und seine Berufe“ schaffen, die vom Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Aktion Modernes Handwerk (AMH) herausgegeben wurde. Oder sollte man besser sagen, sie hat bereits Abhilfe geschaffen? Das jedenfalls könnte man aus den Vertriebszahlen schließen, die vom AMH-Geschäftsführer Arno Wirtz genannt werden:

„Die Transparente-Mappe wurde in einer Auflage von 11.500 Exemplaren hergestellt. Über 8.000 gingen kostenlos allein an Haupt- und Realschulen. Eine neue, überarbeitete Auflage ist jetzt erschienen.“

Die Entwicklung dieser Informationsmappe erfolgte seinerzeit im Rahmen eines vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreuten Modellversuch, und zwar vor allem als eine Unterstützung der Tätigkeit der Ausbildungsberater im Handwerk.

Zwölf Folien für den Tageslichtprojektor wurden mit einem begleitenden Text zu einer Hilfe für die Unterrichtsgestaltung in den Fächern Arbeitslehre, Wirtschaftslehre und für den Berufswahlunterricht zusammengestellt.

Von der volkswirtschaftlichen Bedeutung des Handwerks mit über 4 Millionen Beschäftigten bis zum individuellen Aufstieg vom Lehrling zum selbständigen Meister wird im Überblick angeboten, was das Handwerk ausmacht:

- 1) Beschäftigte und Wertschöpfung in den Wirtschaftsbereichen,
- 2) Ausbildungsbereiche der Wirtschaft,
- 3) Merkmale eines Handwerksbetriebes,

- 4) Funktion des Handwerks,
- 5) Handwerkliche Grundberufe entstehen,
- 6) Das Handwerk entwickelt sich weiter,
- 7) Die Vielfalt handwerklicher Berufe,
- 8) Tätigkeitsmerkmale und Anforderungen von Handwerksberufen,
- 9) Vom Lehrling zum Meister,
- 10) Berufswahl: Einflußfaktoren und Entscheidungsschritte,
- 11) Erkundung eines Handwerksbetriebes,
- 12) Elektromeister E will sich selbstständig machen.

Folien haben die Tendenz zum Frontalunterricht. Der Lehrer lehrt, die Schüler hören oder sehen zu. Um unterrichtlicher Langeweile entgegenzuwirken, werden methodische Anregungen gegeben für Eigenaktivität und Erkundungen, Partner- und Gruppenarbeit, Wandzeitungen usw. Vorgefertigte Arbeitsblätter dienen der Lernerfolgskontrolle. Der Besuch eines Handwerksbetriebes, einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder auch ein Gespräch mit einem Ausbildungsberater der nächstgelegenen Handwerkskammer sind weitere Möglichkeiten informativer und anschaulicher Ergänzung des Unterrichts.

Die allgemeine Information über das Handwerk und seine 127 Berufe ist die eine Seite, die regionale und sektorale Ausbildungsplatzsituation die andere Seite der Medaille. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit gibt es nicht selten eine große Kluft, die zu überbrücken Ausbildungsberater gute Dienste leisten können, denn sie haben einen realistischen Blick für das, was möglich ist und halten den Kontakt zu den Betrieben.

Damit wird ein weiteres Ziel der Transparente-Mappe deutlich: Das Handwerk ist bestrebt, die Zusammenarbeit mit Lehrern, Schülern und Eltern zu intensivieren, um die Chancen der Jugendlichen für eine berufliche Ausbildung zu verbessern. Aber auch: Einschätzungen und Erwartungen der Schüler gegenüber dem Handwerk sollen mit der Wirklichkeit handwerklicher Berufe verglichen werden, um die Entscheidungshilfe zu objektivieren. Neben diesen pädagogischen Zielen einer bestmöglichlen Berufswahl sind auch handwerkspolitische Interessen wie Image-

pflege und Nachwuchssicherung sowie eine generelle Annäherung von Schule und Wirtschaft im Spiel. Je nachdem, wie die unmittelbar erfahrbare Umwelt – Betriebe und Produkte des Handwerks gehören in vielfältiger Weise dazu – tagtäglich erlebt und gedeutet wird, werden dem Lehrer Nachbesserungen dieser Unterrichtsmaterialien nicht erspart bleiben.

Die oft vorhandene Einstellung „was nichts kostet, kann nichts wert sein“ trifft in diesem Fall mit Sicherheit nicht zu. Arno Wirtz sagte dazu:

„Diese Unterrichtsmaterialien sind bei Lehrern sehr gut angekommen. Wir haben tausend Dankschreiben erhalten. Nicht nur die didaktische Aufbereitung spricht an, sondern vieles ist für Lehrer einfach neu: z. B. die Geschichte des Handwerks und volkswirtschaftliche Größenordnungen.“

Immerhin mußten sich die interessierten Lehrer wenigstens die kleine Mühe machen, die Materialien beim Verlag anzufordern, was dazu geführt hat, daß sie sie auch persönlich erhalten haben und nicht etwa im Geschäftsgang versandeten.

Franz-Josef Kaiser aus Paderborn, einer der Autoren der *Transparente-Mappe*, bestätigt die positive Aufnahme der Unterlagen:

„Für Lehrer ist sie vor allem hilfreich zur Vorbereitung auf das Betriebspraktikum, weil die drei Funktionen des Handwerks Produktion, Dienstleistung, Reparatur und Wartung sowie der Werdegang vom Lehrling zum selbständigen Meister gut herausgearbeitet wurden.“

Das Schulaufsichtsamt Braunschweig sei stellvertretend für viele Anwender zitiert:

„Eine erste Durchsicht der *Transparente-Mappe*, deren Gestaltung sehr anschaulich und didaktisch hilfreich ausgefallen ist, läßt eine Bereicherung und Hilfe für den zu erteilenden Unterricht als sicher erscheinen.“

„Werbung sollte, wenn es um gute Produkte geht, nicht Reklame, sondern Aufklärung sein“, sagt Hugo Küchler in seinem oben zitierten Beitrag. Wenn man Aufklärung im Zusammenhang mit Nachwuchswerbung will, reicht es dann aus, nur die Schokoladenseiten des Handwerks zu zeigen? Dazu meint Franz-Josef Kaiser:

„Zugegeben. Die *Transparente-Mappe* ist vielleicht etwas zu stark am Idealbild des Handwerks orientiert. Es wäre zu überlegen, wie auch kritische Punkte und aktuelle Probleme des Handwerks zumindest in die ergänzende Information im Unterricht aufgenommen werden können.“

Anfragen können gerichtet werden an: Aktion Modernes Handwerk, Johanniterstr. 1, 5300 Bonn.

Anmerkung

[1] KÜCHLER, H.: Was erfahren Schüler vom Handwerk? In: Lernfeld Betrieb, 1986, Heft 1.

Ingrid Stiller

Jahrestagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter

Methoden zur Förderung von Schlüsselqualifikationen und der Stand der Neuordnung von kaufmännischen Ausbildungsberufen waren Schwerpunkte der Jahrestagung kaufmännischer Ausbildungsleiter, die im letzten Jahr in Berlin stattfand.

Schlüsselqualifikationen

Am Beispiel von Industriekaufleuten wurde erörtert, welche fachübergreifenden Qualifikationen zukünftig verlangt werden.

Als die entscheidenden Schlüsselqualifikationen wurden dabei herausgestellt:

1. Wirtschaftliches Denken

- Organisatorischen Aufbau des Unternehmens verstehen
- Übergreifende betriebliche Zusammenhänge erkennen
- Arbeitsstrukturen und Arbeitsabläufe kennen
- Kostenbewußt und qualitätsbewußt planen
- Prioritäten setzen

2. Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz

- Situationen analysieren und bewerten
- Ursachen von Entwicklungen nachgehen
- Alternativen für Lösungen erarbeiten, formulieren und bewerten
- Informationen aufbereiten und auswerten
- Entscheidungen treffen und begründen

3. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit

- Sachverhalte verständlich präsentieren
- In Besprechungen konstruktiv mitarbeiten
- Kontaktbereitschaft zeigen
- Verhandlungen geschickt führen
- Kompromißfähigkeit entwickeln
- Im Team arbeiten

4. Eigenaktivität und Selbstverantwortung

- Initiative entfalten
- Selbständigkeit entwickeln
- Selbst Ziele setzen
- Aktive Lernhaltung zeigen (aus eigenem Antrieb Fragen stellen)
- Arbeitsabläufe mitgestalten

5. Flexibilität und Kreativität

- Beweglichkeit im Denken und Handeln zeigen
- Gegenüber neuen Entwicklungen aufgeschlossen sein
- Neue Konzepte entwickeln
- Bereitschaft zum Weiterlernen zeigen
- Lern- und Arbeitstechniken sinnvoll einsetzen

Diese fachübergreifenden Qualifikationsanforderungen sind Teil eines „ganzheitlichen Kompetenzmodells“ und mit der Vermittlung berufsfeld-, berufs- und fachrichtungsspezifischer Qualifikationen zu fördern.

Wo Schlüsselqualifikationen vermittelt werden können, welche Rolle hierbei der Arbeitsplatz selbst, der betriebsinterne Unterricht und die Berufsschule spielen, wurde ebenso diskutiert wie die Frage, wie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen gefördert werden könnte.

Kurzinformationen zur Neuordnung kaufmännischer Ausbildungsberufe

Einzelhandel

Mit der Neuordnung des Ausbildungsberufs zum Einzelhandelskaufmann/zur Einzelhandelskauffrau werden zukünftig fachliche, methodische und soziale Kompetenzen in der Ausbildung gleichwertig vermittelt. Die kommunikationsbezogene Ausbildung wurde zugunsten der bürobetonten Lernziele verstärkt.

Was wird mit dem Verkäufer/der Verkäuferin?

Die Arbeitgeberseite hat mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft vereinbart, daß letztmalig 1989 Ausbildungsverträge für eine Ausbildung zum Verkäufer/zur Verkäuferin abgeschlossen werden können. Bis zu diesem Zeitpunkt muß ein Gutachten zum Bedarf in diesem Ausbildungsberuf vorliegen.

Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau

Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung gab 1986 aktualisierte Ausbildungsempfehlungen heraus. Die Neuordnung dieses Ausbildungsberufs soll nun nach der Neuordnung der Büroberufe erfolgen.

Werbekaufmann/Werbekauifrau

Im Antragsgespräch beim Bundesminister für Wirtschaft wurden folgende Eckwerte festgelegt:

1. Ausbildungsberufsbezeichnung:
Werbekaufmann/Werbekauifrau

2. Ausbildungsdauer: 3 Jahre
3. Berufsfeldzuordnung: Berufsfeld I, Schwerpunkt A.
4. Spezialisierungen: Monoberuf.
5. Berufsbeschreibung: Katalog von Fertigkeiten und Kenntnissen, die kaufmännischen Inhalte sind etwas reduziert zugunsten von werbefachlichen und gestalterischen Inhalten.

6. Zeitliche Gliederung: Halbjahresgliederung mit Kreuzen, dabei können manche Lernzielgruppen in mehreren Halbjahren angekreuzt werden.

Büroberufe

Hinsichtlich der inhaltlichen Ziele hat das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung eine breite branchenübergreifende Meinungsbildung über die künftigen Aufgabenschwerpunkte herbeigeführt.

In den Betrieben werden in den Funktionen

- Organisations- und Verwaltung (auch schreibtechnische Arbeiten) und
- Kommunikations- und Textbe- und -verarbeitung Beschäftigte eingesetzt.

Somit sind zwei unterschiedliche Berufsprofile in der Wirtschaft erforderlich, die auch in der Ausbildung verankert werden sollten.

Beide Ausbildungsberufe

- erfordern eine anspruchsvolle kaufmännische Ausbildung,
- sind von dem Qualifikationsniveau und von der Verantwortung her vergleichbar,
- sind zukunftsorientiert und beinhalten die Vermittlung des Einsatzes neuer Techniken.

Zum weiteren Verfahren (vgl. S. 10).

REZENSIONEN

Wolfgang Wittwer u. a.: Didaktische Modelle zur Aus- und Weiterbildung von Ausbildern. Zur Gestaltung praxisorientierter Ausbilderseminare. Expert Verlag, Sindelfingen 1986, (294 Seiten).

Ausbildung der Ausbilder – ein Dauerbrenner der Diskussion um berufliche Bildung. Dieses „alte“ und immer wieder neue Thema wesentlich vorangebracht haben die Modellseminare des Bayerischen Sozial- und Arbeitsministeriums, in deren Rahmen von Wolfgang Wittwer u. a. die an Fall-Situationen orientierte didaktische Konzeption entwickelt wurde: weg vom nach Fachinhalten getrennten

„Schulunterricht“ in den Ausbilderseminaren und hin zur praxisrelevanten Bearbeitung von Problemfällen. Die Fall-Situationen sind in dem 1985 erschienenen Band derselben Autoren „Ausbildung im Betrieb“ dokumentiert; wie mit ihnen in der Ausbildung der Ausbilder gearbeitet werden kann, beschreibt der neue Band „Didaktische Modelle zur Aus- und Weiterbildung von Ausbildern“.

Ausbilder, Ausbildungsverantwortliche und Veranstalter von Ausbilderseminaren haben damit eine sehr praxisbezogene und anschauliche Arbeitshilfe an der Hand, mit der die Ausbilderqualifizierung effi-

zienter und anforderungsgerechter gestaltet werden kann. Dies ist besonders wichtig im Hinblick auf die steigenden Anforderungen an die Ausbilder (zum Beispiel durch das veränderte Alters- und Qualifikationsprofil der Auszubildenden und die technischen Weiterentwicklungen).

Und was besonders erfreulich ist: das Buch ist so lebendig geschrieben, daß auch ein vielbeschäftiger Ausbildungspraktiker Lust hat, reinzuschauen – und weiterzulesen.

Marion Pilner, Wörthsee



AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Kurzbericht über die Sitzung 4/87 des Hauptausschusses am 25./26. November 1987

Am 25./26. November 1987 fand in Bonn die 4. und für das Jahr 1987 letzte Sitzung des Hauptausschusses statt.

Auf der Tagesordnung standen u. a. die Präsentation von Ergebnissen aus den Projekten 1.052 (Übergang der Jugendlichen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem) und 1.063 (Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation – eine Wiederholungsuntersuchung zur BIBB/IAB-Erhebung von 1979) sowie ein Gespräch mit Dr. Eberhard Böning, Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, am zweiten Sitzungstag.

Herr Dr. Böning nahm insbesondere Stellung zur weiteren Finanzierung der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Außerdem ging er ein auf die Problematik der Einbeziehung des Benachteiligtenprogramms in das Arbeitsförderungsgesetz und auf die künftige Förderung von Wirtschaftsmodellversuchen durch den Bund.

Breiter Raum wurde der Diskussion der Themen „Qualifikationen in der beruflichen Bildung“ und „Probleme des Ausbildungsabbruchs“ eingeräumt. Das Thema „Probleme des Ausbildungsabbruchs“ wird, da es aus zeitlichen Gründen nicht abschließend diskutiert werden konnte, auf der nächsten Hauptausschuß-Sitzung weiter behandelt.

Die Diskussion des ersten Themas soll ausführlich in einer der nächsten Ausgaben der BWP wiedergegeben werden. Über die Veröffentlichung eines Berichts über die Diskussion zu Problemen des Ausbildungsabbruchs wird der Hauptausschuß nach der nächsten Sitzung entscheiden.

Im einzelnen wurden folgende Beschlüsse gefaßt:

Forschungsprogramm 1988/89

a) Neue Projekte

Der Hauptausschuß hat die Aufnahme folgender Projekte in das Forschungsprogramm 1988/89 beschlossen:

- 4.065 (Veränderungen in den Qualifikationsstrukturen und der Berufsentwicklung im gesundheitspflegerischen und sozialtherapeutischen Bereich),
- 4.067 (Lernsoftware in der betrieblichen Weiterbildung),
- 3.408 (Entwicklung von Umsetzungshilfen zur Ausbildungsordnung für Schilder- und Lichtreklamehersteller),
- 3.624 (Neuordnung des Ausbildungsberufs Molkereifachmann/Molkereifachfrau),
- 2.079 (Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals),
- 3.431 (Schriftsetzer/Schriftsetzerin),
- 3.433 (Reprohersteller/Reproherstellerin),
- 3.434 (Druckformhersteller/Druckformherstellerin),
- 3.102 (baumetall- und installationstechnische Ausbildungsberufe [Handwerk]),
- 3.108 (fahrzeugtechnische Ausbildungsberufe [Handwerk]),
- 3.109 (feinwerktechnische Ausbildungsberufe [Handwerk]).

b) Änderung von Projekten

Der Hauptausschuß hat die Änderung der Forschungsprojekte 1.054, 3.068, 3.514, 4.050, 1.059 in der vorgelegten Fassung beschlossen.

c) Forschungsprogramm 1988/89

Der Hauptausschuß hat dem Forschungsprogramm 1988/89 zugestimmt.

• Programm des Bundesinstituts zur Ausbilderförderung

Der Hauptausschuß hat die Aufnahme folgender Themen in das Programm des Bundesinstituts zur Ausbilderförderung beschlossen:

- Neue Anforderungen an die Berufsausbildung von Einzelhandelskaufleuten
- Neue Anforderungen an die Berufsausbildung im Metallhandwerk.

• Stellungnahme zu Abstimmungsergebnissen

Entwurf der Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Arbeitsförderung/zur Fachangestellten für Arbeitsförderung

Der Hauptausschuß hat diesem Entwurf mit der Maßgabe zugestimmt, daß einige Bestimmungen dieser Verordnung im weiteren Verfahren mit den Beteiligten zu klären sind.

• Anhörung zu Rechtsverordnungen

- a) Entwurf der ersten Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Druck
- b) Entwurf der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Buchbinderei
- c) Entwurf der Verordnung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Industriefachwirt/Geprüfte Industriefachwirtin

Der Hauptausschuß hat allen Rechtsverordnungen zugestimmt.

Am Ende der zweiten Sitzungstagung stand die Wahl der Hauptausschuß-Vorsitzenden des Kalenderjahres 1988: Gustav Fehrenbach wurde zum Vorsitzenden gewählt, Prof. Dr. Hans Sehling, Hans-Jürgen Allert und Albrecht Bendziula zu stellvertretenden Vorsitzenden.

Als Termin der ersten Hauptausschuß-Sitzung im Jahr 1988 wurde der 4./5. Februar 1988 in Bonn vereinbart.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Heinrich Althoff / Klaus-Detlef R. Breuer / Dietrich Harke / Hans Kröner / Günter Kühn / Konrad Kutt / Ingrid Stiller; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Prof. Dr. Friedrich Edding; em. Professor an der TU Berlin und em. Mitglied des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33

Dr. Norbert Krekeler; Der Hessische Minister für Wirtschaft und Technik, Kaiser-Friedrich-Ring 75, 6200 Wiesbaden

Dr. Stavros Stavrou, Ethnikis Aminis 14, 546 21 Thessaloniki, Griechenland, ist Dozent an der Aristoteles-Universität von Thessaloniki / Dr. Zio Georganda, Ökonometrikerin, ist Forscherin beim Wirtschaftszentrum / Dr. Ing. Th. Papatheodossiou ist Professor an der Fachhochschule (TEI), Athen

Neuerscheinungen aus dem BIBB

In der Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 87

Ausbildungsabbruch im Berufsverlauf

– Eine berufsbiographische Studie –

von Katrin Hensge

1987, 118 Seiten, DM 15,00

ISBN: 3-88555-245-0
(Code-Nr.: 02.087)

Ziel der Untersuchung ist es, Erkenntnisse über den berufsbiographischen Stellenwert des Ausbildungsabbruchs zu gewinnen. Hierbei wird der Versuch unternommen, den Ausbildungsabbruch in den Gesamtzusammenhang des beruflichen Lebenslaufs des Jugendlichen einzuordnen.

Die Untersuchung möchte dazu beitragen, einen breiten Einblick in zahlreiche „negativ“ abgeschlossene Ausbildungskarrieren zu vermitteln und den Ausbildungsabbruch aus der Sicht des Jugendlichen transparent zu machen.

In dieser Studie wird dargestellt, welche Interpretationsmuster und Verhaltensweisen „Abbrecher-Karrieren“ prägen und wie diese Bewußtseins- und Handlungsformen biographisch aufgebaut werden. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern der Wunsch nach Aufnahme einer Berufsausbildung als sinnstiftendes Element des Biographieentwurfs im Bewußtsein des Jugendlichen auftaucht und inwiefern der Ausbildungsabbruch dazu veranlaßt, Biographieentwürfe zu überdenken und gegebenenfalls zu korrigieren.

Der berufsbiographische Untersuchungsansatz verfolgt einen von der Forschung bislang vernachlässigten Aspekt. Er eröffnet die Möglichkeit, abstrakte, analytische Kategorien der Sozialisationsforschung auf empirisch beobachtbare Phänomene der Biographie zurückzuführen. Um diesen Anspruch auch in der Darstellungsform zu dokumentieren, werden interpretative Schlußfolgerungen mit Originalaussagen der befragten Jugendlichen belegt. Auf diesem Wege erfolgt ein erlebnisnaher Zugriff auf allgemeine, systematisierende Aussagen.

Aus Gründen der Quellsicherung wurde ein Materialband (Code-Nr.: 02.087/1, DM 6,00) zum Ergebnisband erstellt, der sämtliche Interviewprotokolle in vollem Umfang enthält, die im Ergebnisband auszugsweise eingearbeitet sind. Über die Quellsicherung hinaus bietet der Materialband einen detaillierten Einblick in einzelne Lebensgeschichten sowie in die im Ergebnisband vorgestellten empirischen Befunde. Er ist für sich genommen eine lesenswerte Ergänzung zum Ergebnisband, die diese Veröffentlichung „abrundet“.

Erscheint im Frühjahr 1988:

Dietmar Zielke und Ilse G. Lemke unter Mitarbeit von Josefine Popp

Außerbetriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Anspruch und Realität

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 94

100 Seiten, broschiert A 4, DM 15,–, ISBN 3-88555-327-9, Code-Nr. 02.094

In den vergangenen Jahren haben Bund und Länder ihre Bemühungen verstärkt, benachteiligten Jugendlichen, die wegen schulischer Defizite und/oder sozialer Verhaltensauffälligkeiten nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt wurden, eine außerbetriebliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu ermöglichen. Den Einrichtungen, in denen die hierfür geschaffenen Ausbildungskapazitäten aufgebaut wurden, ist damit eine Aufgabe zugewachsen, die besondere pädagogische Anforderungen stellt.

In der vorliegenden Veröffentlichung werden die verschiedenen Problemfelder und praktischen Lösungsansätze zusammenfassend beschrieben, analysiert und systematisiert. Empirische Grundlage bilden Erfahrungen aus Modellversuchen sowie von Trägern, die im Benachteiligtenprogramm der Bundesregierung ausbilden. Indem verschiedene Grundpositionen und Varianten pädagogischer Ansätze herausgearbeitet werden, geben die Autoren nicht nur einen Überblick über die gegenwärtige Praxis der außerbetrieblichen Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche, sondern denen, die diese Praxis gestalten, auch die Möglichkeit, sich in diesem Spektrum zu verorten, die eigenen Vorgehensweisen zu überdenken und gegebenenfalls zu verändern.

Der Bericht wendet sich an die in der außerbetrieblichen Berufsausbildung Tätigen: Ausbilder, Sozialpädagogen, Lehrer und Ausbildungsleiter, darüber hinaus aber auch an Berufsschullehrer und betriebliche Ausbilder, die für die Ausbildung zuständigen Innungen und Kammern sowie nicht zuletzt an diejenigen, die für die konzeptionelle Gestaltung der Maßnahmen Verantwortung tragen.

**Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
Bundesinstitut für Berufsbildung – Veröffentlichungswesen
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (0 30) 86 83 520**

