

BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Aus dem Inhalt:

1 D 20155 F

Aussiedler

Eingliederung
durch berufliche Bildung unterstützen

2

März
1989

Berufswelt der 90er Jahre

Konsequenzen für die Berufsbildung

Ausbildungsabbruch

Folgen für den weiteren Berufsverlauf

Europäischer Binnenmarkt

Konsequenzen für die Berufsberatung?

Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung



W. Bertelsmann Verlag KG, Postfach 10 20, 4800 Bielefeld 1

Die anerkannten Ausbildungsberufe 1988

**Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe nach § 6 Abs. 2 Nr. 5
des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG)
vom 23. Dezember 1981 (BGBI. I S. 1692), zuletzt geändert durch das
Gesetz vom 4. Dezember 1986 (BGBI. I S. 2190)**

**mit Verzeichnis der zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungs-
gesetzes (BBiG)**

zuletzt geändert durch das Berufsbildungsförderungsgesetz
Stand: 1. Juli 1988

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Umfang 336 Seiten, Format 16,4 x 23,3 cm, kartoniert
Preis je Stück 36,— DM zuzüglich Versandkosten
Bestell-Nr. 6001 114 62 x

Aus dem Vorwort

Die Ausgabe 1988 (Stand 1. Juli) bietet wiederum einen aktuellen und vollständigen Überblick über die Arbeiten zur Ordnung der beruflichen Bildung im nichtschulischen Bereich. Sie stellt eine Fortschreibung und Weiterentwicklung früherer Ausgaben des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung und des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft dar.

Einige Daten aus der diesjährigen Ausgabe

- Die Gesamtzahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe ist gegenüber dem Vorjahr um 1 auf 382 gesunken.
- Von den 14 im Berichtszeitraum neu geordneten Ausbildungsberufen sind 12 unspezialisiert und 2 haben Spezialisierungen in Form von Fachrichtungen bzw. Schwerpunkten.
- Die Anzahl der Regelungen der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung Behindter ist von 481 auf 493 gestiegen.
- Die Zahl der Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen hat sich von 1 006 auf 1 100 erhöht.
- Die Zahl der Umschulungsregelungen beträgt 28.
- Ferner bestehen 170 Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung einschließlich der Meisterregelungen des Handwerks und der Umschulung.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Zustrom deutschstämmiger Aussiedler aus den Staaten Osteuropas in die Bundesrepublik Deutschland hat 1988 mit ca. 200 000 Personen einen neuen Höchststand erreicht. Für 1989 ist nach jüngsten Berechnungen sogar mit bis zu 350 000 Aussiedlern zu rechnen.

Sehr viele Aussiedler stehen im erwerbsfähigen Alter. Die Erwerbsquote liegt bei den Männern um 58 %, bei den Frauen um 48 %. Man kann davon ausgehen, daß viele über eine berufliche Qualifikation auf Facharbeiterebene, als sogenannte „mittlere Fach- bzw. Führungskader“ oder auf Hochschulniveau verfügen. Sie sind natürlich daran interessiert, bald einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finden und bringen eine hohe Arbeitsmotivation mit. Zur Integration in unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt bedürfen sie doch in mancher Hinsicht unserer Hilfe.

Bei vielen von ihnen stellen *unvollständige oder gar fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache* das Integrationshemmnis Nr. 1 dar. An erster Stelle steht deshalb das Erlernen bzw. die *Vervollständigung der Umgangssprache* in allgemeinen Sprachkursen. Damit ist es jedoch nicht getan. Zur Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit ist das *Beherrschung der Berufs- und Fachsprache unumgänglich*. Erfahrungsgemäß eignen sich hierfür Kurse weniger. Hier sind die Betriebe gefordert, mit entsprechenden Maßnahmen zur Sprachförderung in Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Trägern der Weiterbildung den Aussiedlern zu helfen.

Nachdem die sprachlichen Hürden genommen worden sind, muß als *wichtigste Integrationsphase die Eingliederung in den Arbeitsprozeß mit Hilfe gezielter Weiterbildungsmaßnahmen* unterstützt werden. Hierzu gehören das Kennenlernen und Erlernen der Arbeitsverfahren und Produktionsmethoden in unseren Betrieben sowie die Unterstützung bei der sozialen Integration am Arbeitsplatz und im Wohngebiet.

Mit den Aussiedlerfamilien kommen *erfreulich viele Kinder und Jugendliche* in unser Land. Ihnen können wir durch eine vernünftige Eingliederung in unser Ausbildungssystem die Möglichkeit eröffnen, von der Berufsvorbereitung über die Ausbildung in Beschäftigung zu gelangen. *Hier stellen sich vor allem Ausbildern und Berufsschullehrern neue und nicht immer einfache Herausforderungen*. Abgesehen von den Sprachschwierigkeiten, die es insbesondere beim schulischen Lernen zu überwinden gibt, müssen sich die Jugendlichen an teilweise völlig andere Unterrichts- und Unterweisungsmethoden gewöhnen. Die pädagogischen Qualifikationen und das pädagogische Geschick von Lehrern und Ausbildern sind hier besonders gefordert. Sie müssen sich vor allem mit der Situation der ihnen anvertrauten Jugendlichen und mit den Lebens- und Lernbedingungen in ihren Herkunftsländern vertraut machen. Hierfür sind enge Kontakte zu den Aussiedler-Familien unabdingbar. *Neben den berufsqualifizierenden und sprachfördernden Maßnahmen ist deshalb auch eine gezielte sozialpädagogische Betreuung für den Eingliederungserfolg von großer Bedeutung*.

Der vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft ins Leben gerufenen *Konzertierten Aktion Weiterbildung* würde es gut anstehen, wenn sie die Probleme aufgreifen und von allen gesellschaftlichen Gruppen getragene Lösungskonzepte erarbeiten würde.

Zu Zeiten der Ausbildungsplatznot haben sich in den Regionen „*Ausbildungsplatzkonferenzen*“ bewährt. Die Wiederbelebung dieses Instruments mit dem Ziel, *Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Aussiedler vor Ort* – getragen von allen gesellschaftlichen Gruppen – aufeinander abzustimmen, dürfte die Integrationschancen erheblich verbessern und fördern.

Im *Bundesinstitut für Berufsbildung* wird ebenfalls daran gearbeitet, die berufliche Eingliederung von Aussiedlern zu erleichtern:

- Zur *Beurteilung der Gleichwertigkeit beruflicher Zeugnisse und Qualifikationen* hat das Bundesinstitut Studien über die berufliche Bildung in einigen osteuropäischen Ländern veröffentlicht. Sie enthalten Hinweise darauf, welche Facharbeiter- und Meisterqualifikationen denen in der Bundesrepublik entsprechen und sind deshalb besonders für Behörden und zuständige Stellen wichtig, die diese Fragen beurteilen müssen. Diese Studien werden zur Zeit auf den neuesten Entwicklungsstand gebracht.
- Mit einem *Modellversuch zur beruflichen Integration von Aussiedlern* werden zur Zeit Maßnahmen und Methoden der beruflichen Weiterbildung auf ihre Eignung als Integrationsinstrument überprüft. Aus diesem Modellversuch werden Erkenntnisse darüber erwartet, wie die berufliche Bildung für Aussiedler zweckmäßig zu planen ist und welchen personellen und finanziellen Einsatz spezielle Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen erfordern. Für die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonal werden Aussagen zu den besonderen Lernbedingungen und Lernvoraussetzungen der Aussiedler erwartet.



Hermann Schmidt

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

18. Jahrgang

Heft 2
März 1989

Impressum

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
— Der Generalsekretär —
Dr. Hermann Schmidt
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, und
Friesdorfer Straße 152, 5300 Bonn 2

Redaktion

Henning Bau (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionsassistenz)
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31
Tel. (0 30) 86 83-2 40/2 39

Garantendes Redaktionsgremium

Richard von Bardeleben
Hilde Biehler-Baudisch
Dr. Fred Steuerwald
Dr. Gerhard Zimmer

Verlag

W. Bertelsmann Verlag KG
Auf dem Esch 4, 4800 Bielefeld 1

Erscheinungsweise

Zweimonatlich
(jeweils zweite Monatshälfte Januar,
März, Mai, Juli, September, November)

Zeugungspreise

Einzelheft	10,- DM
Jahresabonnement	38,- DM
Studentenabonnement/	
Mitarbeiterabonnement	24,- DM
Auslandsabonnement	46,- DM
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen	

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Copyright

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

Manuskripte + Beiträge

Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Bestätigung der Redaktion als angenommen; unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare können nicht zurückgesandt werden. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

ISSN 0341-4518

Inhalt

Kommentar

Seite

1

Im Blickpunkt

Helmut Pütz

Die Berufswelt der 90er Jahre — Konsequenzen für die Berufsausbildung

3

Berichte

Margitta Klähn / Brigitte Melms / Helena Podeszfa

Auswahl der Teilnehmer/innen

für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt

8

Aus der Praxis

Roland Schwesig

Weiterbildung im Handwerk

13

Paul Hild

Interessen von CNC-Fortbildungsteilnehmern an technikübergreifender Qualifizierung

16

Zur Diskussion

Manfred Leve

Berufsberatung und Europäischer Binnenmarkt

20

Kathrin Hensge

Ausbildungsabbruch —

Versuch einer biographischen Einordnung

22

Günter Kutscha

Pseudokritik und heimlicher Dogmatismus

26

Umschau

Jörg-Rainer Gerlach

Technische Berufsausbildung in Argentinien

28

Thema Berufsbildung

32

Aus der Arbeit des Hauptausschusses des BIBB

38

Rezensionen

46

Berichtigung zu BWP 1/89

21

Die Berufswelt der 90er Jahre — Konsequenzen für die Berufsausbildung

Helmut Pütz

Aussagen über die Zukunft der Berufswelt sind ein spannendes, aber doch stets unsicheres Unterfangen: Denn was sich wirklich einstellen wird, ist immer auch abhängig von internationalen Entwicklungen, vom Marktgeschehen, von wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Entscheidungen und somit nicht antizipierbar. Allerdings können Trends der jüngeren Zeit abgelesen und vorsichtig fortgeschrieben werden, um daraus Schlüsse zu ziehen.

Zunächst werden Veränderungen der Berufsstruktur und der mit der Ausbreitung neuer Techniken verbundenen Qualifikationsanforderungen skizziert, um dann Entwicklungen der Berufsausbildung, ihrer Inhalte und Formen zu formulieren. Schließlich wird kurz auf einige Konsequenzen für die Ausbildung von Ausbildern eingegangen.



Helmut Pütz, Dr. phil.
Stellvertretender Generalsekretär des
Bundesinstitut für Berufsbildung

Auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft

Auch wenn die industrielle Produktion nach wie vor das Zentrum unserer Wirtschaft bildet — wir befinden uns auf dem langen Marsch in die Dienstleistungsgesellschaft — und ein gutes Stück Wegs dahin liegt bereits hinter uns, auch wenn die Bundesrepublik laut OECD-Statistik nach wie vor das Land mit dem höchsten Beschäftigungsanteil im produzierenden Gewerbe ist, der tertiäre Sektor, also die Gesamtheit der Arbeitsstätten mit dem Schwerpunkt distributive, konsumtive und soziale Dienstleistungen, wird seinen Beschäftigtenanteil, der 1987 bei 54 % lag, weiter ausdehnen.

Deutlicher wird der bereits erreichte Stand der Dienstleistungs-

gesellschaft, wenn man den Tätigkeitsschwerpunkt der Erwerbstätigen zugrunde legt: 1985 waren nur noch 21,5 % der Erwerbstätigen (5,4 Mio.) überwiegend mit dem Produzieren, Gewinnen und Herstellen von Gütern befaßt. Bei 53 % standen Infrastruktur-, Verkaufs- und Verwaltungsaufgaben im Mittelpunkt der Arbeit; 10,7 % übten Tätigkeiten im Bereich Forschung, Entwicklung und Disposition aus; neben diesen produktionsnahen Dienstleistungen erbringen 15 % der Erwerbstätigen Dienstleistungen im engeren personalen und sozialen Sinn (pflegen, sichern, beraten, unterrichten, unterhalten). Aber auch in der Produktion selbst treten die produktiven Tätigkeiten zurück: Nur noch ein Drittel der Produktionsarbeiter war mit Fertigungs- und Montagearbeiten befaßt. Mehr und mehr werden Einstellung, Warten, Steuerung, Reparatur zum Arbeitsschwerpunkt.

Der Trend zu produktions- oder personenorientierten Dienstleistungen wird sich in den 90er Jahren weiter fortsetzen. Die Bundesrepublik hat hier noch einen Nachholbedarf. Allerdings: Beschäftigungswunder sind nicht zu erwarten. Trotz hohem Bedarf an gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen sind angesichts staatlicher Sparmaßnahmen die Spielräume begrenzt (übrigens auch für die Berufsbildungsforschung). Wachstumspotentiale liegen möglicherweise im Freizeitbereich (unter der Voraussetzung steigender Einkommen) und wohl noch am ehesten bei ausgelagerten wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen wie Entwicklung, Beratung, Marketing, Wartung. Hier liegen besonders Chancen für kleine Unternehmen. Bei einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 2,5 % könnten laut IAB/PROGNOS-Studie¹⁾ bis zum Jahre 2000 die Arbeitsplatzverluste im primären und sekundären Sektor durch Beschäftigungszunahmen im Dienstleistungssektor kompensiert werden — damit ist aber den Arbeitslosen von heute nicht geholfen.

Auswirkungen der neuen Techniken auf die Berufswelt

Die Informations- und Kommunikationstechnik mit ihren vielfältigen Anwendungsgebieten wird in den 90er Jahren die Mehrzahl der Arbeitsplätze in unterschiedlicher Weise beeinflussen und zu weiteren Rationalisierungen und zur Verschiebung von Beschäftigungspotentialen führen.

Über die bisherige Entwicklung gibt eine Untersuchung Auskunft, die das Bundesinstitut zusammen mit dem IAB 1985/86 durchgeführt hat.²⁾ Danach wird die Verbreitung der Mikroelektronik in der Arbeitswelt vielfach überschätzt. Etwa jeder fünfte Beschäftigte in der Bundesrepublik benutzt heute programmgesteuerte Arbeitsmittel wie Computer, elektronische Kassen, CNC-Maschinen und ähnliches. Nur jeder Dritte hiervon bezeichnet diese Geräte jedoch als sein Hauptarbeitsmittel; dies ist nach wie vor das Schreibzeug. Die Arbeitsplatzbetroffenheit und die Verbreitung moderner Techniken ist im Büro wesentlich größer als in der Produktion. 43 % der Bürokräfte und Sachbearbeiter, aber nur 10 % der Facharbeiter arbeiten mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln. Männer und Frauen benutzen programmgesteuerte Arbeitsmittel zu gleichen Teilen. Bis zur Jahrhundertwende wird damit gerechnet, daß diese modernen Techniken bei etwa zwei Dritteln der Arbeitsplätze Eingang gefunden haben.

Die davon betroffenen Arbeitnehmer werden voraussichtlich in den nächsten 10 Jahren in der Lage sein müssen, mit den neuen Techniken umzugehen.

Welche Wirkungen hat die Ausbreitung der neuen Techniken für die Berufe? Die neuen Techniken verändern zwar die Inhalte der Berufe, führen aber nicht zu völlig neuen Berufsbildern oder einer völlig anderen Berufsstruktur. Der elementare Unterschied zu anderen Ländern, wie z. B. den USA, liegt darin, daß in der Bundesrepublik neue Techniken in bestehende Berufe integriert werden. Dadurch ist die Masse der Erwerbstätigen gezwungen, mit neuen Techniken umzugehen und sich auf die geänderten Anforderungen einzustellen.

Als Folge der Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnik zeichnet sich in den technisch-gewerblichen Berufen eine Verlagerung menschlicher Arbeit von der Handarbeit hin zu Planungs-, Steuerungs-, Kontroll- und Reparaturtätigkeiten ab.

In den kaufmännisch-verwaltenden Berufen und im weiten Feld der Dienstleistungen werden durch den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik die bisherigen administrativen Routineaufgaben sowie noch weitere, formalisierbare Tätigkeiten fortschreitend automatisiert werden. Die qualifizierte Fachkraft wird sich — bei positiver Entwicklung — vermehrt Problem- und Sonderfällen sowie unmittelbar sozialkommunikativ zu bewältigenden Aufgaben zuwenden.

Durch die Optimierung der Produktionslogistik sowie infolge der steigenden Vernetzungsmöglichkeiten mittels Informations- und Kommunikationstechnik werden verschiedene Tätigkeits- und Funktionsbereiche integrierbar. Das bedeutet eine gewaltige Zunahme an Komplexität in der Arbeitswelt verbunden mit einer wachsenden Standardisierung der Aufgabenbewältigung.

Mit der Informations- und Kommunikationstechnik erhöht sich der Freiheitsgrad der Arbeitsorganisation. Es mehren sich die Anzeichen für die Reduktion der Arbeitsteilung; eine Tendenz zu eher ganzheitlicher Arbeitsgestaltung (zumindest in einigen Branchen) läßt sich beobachten, was mit der Notwendigkeit zur Höherqualifizierung und zum Aufbau einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit einhergeht. Dies schafft Chancen für die besser Qualifizierten und damit aber auch Benachteiligungen für die weniger Qualifizierten (Segmentation von Kern- und Randbelegschaften).

Die Dezentralisierung von Arbeitstätigkeiten und Verantwortlichkeiten ist denkbar, aber auch die gelegentliche Tendenz zur erhöhten Zentralisierung. Es ergeben sich Möglichkeiten für die zeitliche und räumliche Entkopplung („Flexibilisierung“) von Arbeit; sie würde eine Vielzahl neuer Arbeitsformen nach sich ziehen und unmittelbar die Organisation und Durchführung beruflicher Bildung beeinflussen.

Mit der Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnik eröffnen sich neue berufliche Handlungsfelder. Andererseits sind auch restriktive und freisetzende Effekte nicht zu übersehen, insbesondere für Arbeitsplätze mit Hilfs- und Routinetätigkeiten, die häufig vor allem mit Frauen besetzt sind.

Das Vordringen der Informations- und Kommunikationstechnik fördert im allgemeinen den Höherqualifizierungsprozeß, wie er bereits in der Vergangenheit abzulesen war. Dies läßt sich beispielhaft an der Umstellung der Produktionsverfahren in der Automobilindustrie nachvollziehen: Während in der Vergangenheit in der traditionellen Fließbandproduktion auch Ungelernte nach einem relativ kurzen Anlernprozeß eingesetzt werden konnten, Facharbeiter für die Instandhaltung verantwortlich waren und Techniker/Ingenieure für die Qualitätssicherung, werden künftig für Produktion, Instandhal-

tung und Qualitätssicherung Teams von Facharbeitern und Ingenieuren eingesetzt, in denen Ungelernte keinen Platz mehr haben. Hierfür wird ein neuer Typ von Facharbeiter benötigt, der die Grundlagen der Metall- und Elektrotechnik beherrscht, weitgehend selbstständig plant, durchführt und kontrolliert und in den Produktionsprozeß steuernd eingreifen kann. Um sich den Nachwuchs an solchen Fachkräften zu sichern, tritt in den großen Unternehmen neben die Planung der Sachinvestitionen zunehmend eine längerfristige Personaleinsatzplanung mit entsprechenden Vorstellungen über den Aus- und Weiterbildungsbedarf.

Ist das Beispiel der Automobilindustrie verallgemeinerbar? Sicher scheint, daß sich das Angebot an Arbeitsplätzen für Unqualifizierte rapide reduziert: Nach der IAB/PROGNOS-Projektion bis zum Jahr 2000 um 3 Mio. auf 1,5 Mio.

Es bleibt jedoch festzuhalten, daß es keine einheitliche Qualifikationsentwicklung gibt. Die Anforderungsprofile in den einzelnen Branchen verändern sich in sehr unterschiedlichem Maß. Innerhalb einer Branche, sogar innerhalb eines Unternehmens finden Höher- und Dequalifizierungsprozesse nebeneinander statt. Das Vordringen der Mikroelektronik fördert den Höherqualifizierungsprozeß nur dann, wenn die in ihr angelegten Möglichkeiten zur Reduzierung oder Aufhebung der Arbeitsteilung voll genutzt werden, was nicht zwangsläufig geschieht.

Die konkreten Wirkungen der Informations- und Kommunikationstechnik auf die Beschäftigungsmöglichkeiten, auf die Gestaltung von Arbeit, auf Qualifikationsanforderungen und berufliche Bildung insgesamt hängen wesentlich von den organisatorischen Entscheidungen der Betriebe (Institutionen, Behörden) über den Technikeinsatz und dabei von der Berücksichtigung gesellschaftspolitischer Forderungen, wie „Humanisierung der Arbeitswelt“, ab.

Die Auszubildenden der 90er Jahre — was kommt auf die Betriebe, auf die Ausbilder zu?

Der Trend zur Höherqualifizierung ist nicht nur Ergebnis steigender Anforderungen im Zuge der Ausbreitung neuer Techniken, er ist auch von der relativ unabhängig davon sich ändernden Vorbildung der ins Erwerbsleben Eintretenden bestimmt.

Die starke Bildungs- und Ausbildungsexpansion in den letzten 25 Jahren hat die Qualifikationsstruktur in der Bundesrepublik rasant verbessert. Jeder 10. hat inzwischen einen Hoch- oder Fachhochschulabschluß; im Dienstleistungsbereich sind dies bereits 23 %. Auf der anderen Seite sank zwischen 1976 und 1985 der Anteil der Ungelehrten von über 33 % auf knapp 24 % (einschließlich Auszubildenden

der: von 37,5 % auf 29,7 %); bei den in Beschäftigung Eintretenden liegt ihr Anteil nur noch bei 10 %. Korrespondierend erhöhte sich die Zahl der Erwerbstätigen mit betrieblicher/schulischer Ausbildung oder Fachschulabschluß von 55 auf über 60 %.

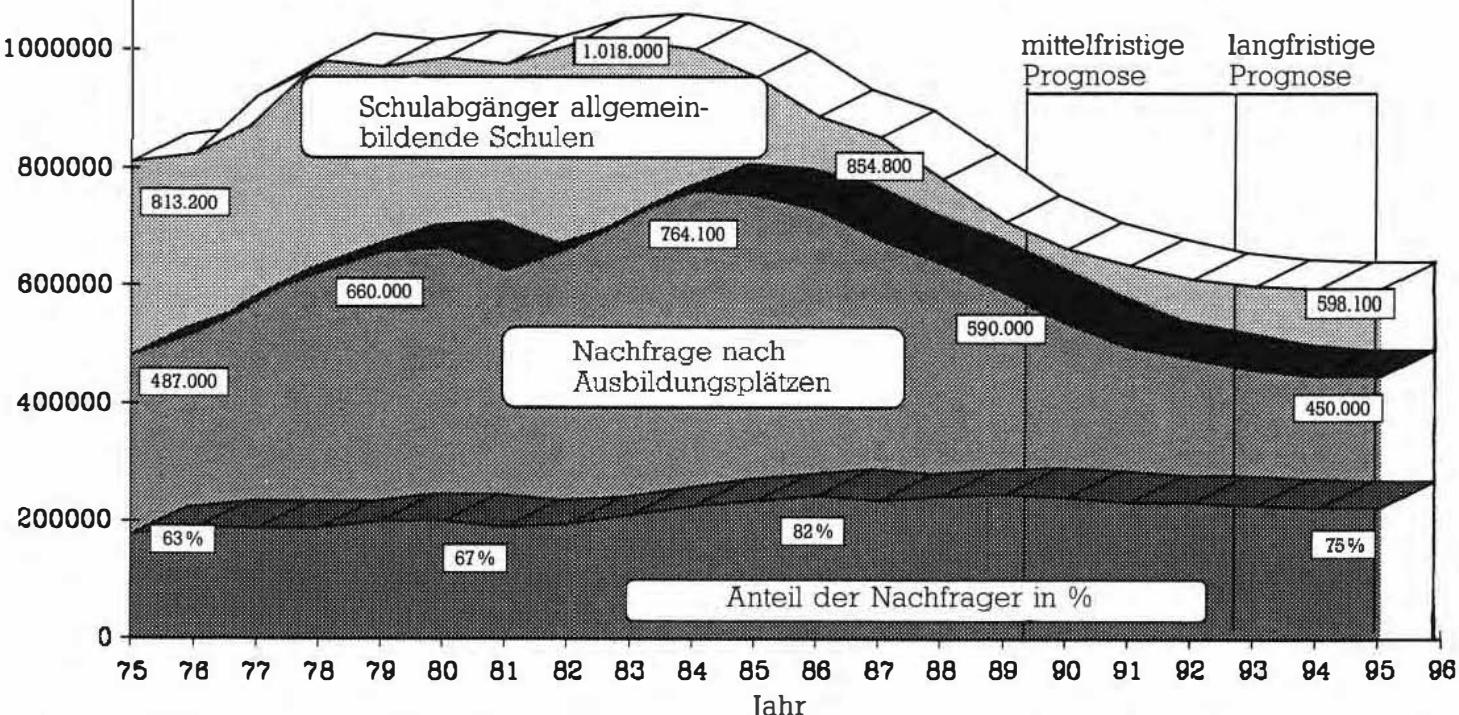
Nach der bereits erwähnten IAB/PROGNOS-Projektion ergibt sich bis zum Jahr 2000 ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf allen drei Qualifikationsebenen: Ungelehrte: ca. 18 %, Hochschulabsolventen: ca. 15 %, mit beruflichem Abschluß: ca. 63 % der Erwerbstätigen. Dramatisch, in einem relativ kurzen Zeitraum, hat sich die Vorbildung der eine Ausbildung Beginnenden nach oben verschoben. Gleichzeitig mit der Zunahme höherer allgemeinbildender Schulabschlüsse ist das Interesse an einer dualen Ausbildung von Schulabgängern seit Mitte der 70er Jahre gleichmäßig gestiegen. Zugleich hat auch das Durchschnittsalter der Auszubildenden stetig zuge-

nommen (zwei Drittel sind heute 18 Jahre und älter).

Während noch 1979 knapp 50 % der Schulabgänger einen Pflichtschulabschluß erreichten und weitere 20 % ohne einen solchen Abschluß blieben, haben sich diese Anteile 1986 auf 33 % bzw. 8 % reduziert. Der Anteil der Studienberechtigten hat sich dagegen auf über 27 % mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung hat sich auf die Vorbildungsstruktur in der betrieblichen Berufsausbildung voll ausgewirkt. Während 1970 noch rund 80 % der Lehrlinge nur über einen Pflichtschulabschluß verfügten, lag dieser Anteil im letzten Jahr bereits unter 40 %. Gleichzeitig stieg die Zahl der Abiturienten im dualen System von 3 % auf 16 %. Jeder dritte Abiturient, knapp 100000, begann im vergangenen Jahr eine betriebliche Berufsausbildung im dualen System. Der Anteil der Hochschulberechtigten an den Ausbildungsbeginnern dürfte im Jahre 2000 je nach wirtschaftlicher

Jugendliche

Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 1975—1995



Entwicklung zwischen 25 % und 30 % liegen, der Anteil der Hauptschüler dürfte auf ein Drittel oder weniger zurückgehen.

Infolge des steigenden Bildungsneuaus und der tendenziell höheren Anforderungen in der Berufsausbildung entstehen neue Probleme. Die steigende Bedeutung kognitiver Fähigkeiten könnte faktische Zugangsvoraussetzungen, die sich schon heute abzeichnen, weiter verstärken und zu einer Segmentation des Ausbildungsstellenmarktes führen.

Dieser Tendenz muß entgegengewirkt werden. Es darf nicht dazu kommen, daß eine Reihe von Berufen des dualen Systems für Hauptschüler faktisch nicht mehr zugänglich ist. Die Veränderung der Schulabgängerstruktur verändert auch die Ansprüche der Jugendlichen an Formen, Methoden und Inhalten der Ausbildung.

Konsequenz aus der Entwicklung der Alters- und Vorbildungsstruktur der Auszubildenden muß eine differenziertere Ausbildung sein, die den veränderten unterschiedlichen Voraussetzungen Rechnung trägt.

Eine solche Konsequenz wird insbesondere auch durch die demographische Entwicklung nahegelegt. Mitte der 90er Jahre dürfte die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen auf unter 450 000 sinken gegenüber 764 000 auf dem Höhepunkt der Nachfrage im Jahre 1984 und 680 000 im Jahre 1987 (siehe Schaubild, Seite 5). Danach ist bei konstantem Übergangsverhalten mit einem leichten Anstieg bis zum Jahr 2000 zu rechnen, allerdings nicht über 600 000. Das bedeutet: Der Ausbildungsstellenmarkt wandelt sich vom Nachfrage- zum Angebotsmarkt.

Qualifikation – Zentralbegriff der neuen Ausbildungsordnungen

Im Zusammenhang mit der Verbreitung der Informa-

tions- und Kommunikationstechnik und der sich damit eröffnenden Möglichkeiten einer integrierten und dezentralisierten Arbeitsorganisation,

- dem erwarteten rascheren Verfall spezialisierter Fachkenntnisse und Fertigkeiten einerseits und der Notwendigkeit wachsender Flexibilität im Arbeitshandeln andererseits sowie
- der steigenden Unsicherheit, den Qualifikationsbedarf des Beschäftigungssystems hinlänglich genau und rechtzeitig zu prognostizieren,

wird zunehmend von allen Seiten eine Berufsbildung gefordert, die ergänzend zur berufsspezifischen Fachkompetenz grundlegende, langfristig und breit verwertbare („Basis-“, „Schlüssel-“) Qualifikationen vermittelt bzw. fördert. Es besteht weitgehend Konsens darüber, daß erst durch die Verbindung fachspezifischen Wissens und Könnens mit diesen fachübergreifenden Qualifikationen jene berufliche und individuelle Handlungskompetenz aufgebaut und weiterentwickelt werden kann, die künftig zur effektiven Arbeitsbewältigung und Arbeitsgestaltung notwendig ist und die Beschäftigungschancen des einzelnen erhöht.

Diese Neuorientierung der beruflichen Bildung hat bereits ihren Niederschlag in den neuen Ausbildungsordnungen gefunden und leitet die noch zu erledigenden Ordnungsverfahren, wie vor allem auch die Umsetzung der Neuordnung im kommenden Jahrzehnt.

Insgesamt gesehen weist die Entwicklung der Facharbeiter-/Fachangestelltenberufe in die gleiche Richtung: breite Basis, Spezialisierung unter Beibehaltung des Berufsprinzips. Von 1970 bis heute ging die Zahl der anerkannten Ausbildungsberufe von 600 auf 382 zurück. Dieser Konzentrationsprozeß wird sich bei etwa 300 bis 320 Ausbildungsberufen einpendeln.

Bei der Entwicklung der neuen Ausbildungsberufe spielte der Begriff „Facharbeiterqualifikation“ eine zentrale Rolle. Der Begriff ist

alt, der Verwendungszusammenhang neu. In ihm findet die Denkrichtung der wirtschafts- und berufspädagogischen Theoriebildung über das Lernen als einer speziellen Form des Handelns ihren Niederschlag. Sie gibt einen wesentlichen Impuls für die neue Definition der Qualifikation, die auf einer handlungsorientierten Didaktik beruht.

Nach den neuen Ausbildungsordnungen ist die Facharbeiterqualifikation mehr als die Summe der traditionellen Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie normalerweise für die Facharbeiterausbildung vorgeschrieben waren. Der Qualifikationsbegriff wird in den Ausbildungsvorschriften für die Metallberufe folgendermaßen beschrieben:

„Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende ... zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Die Befähigung ist auch in den Prüfungen nachzuweisen.“

Den Kern der Qualifikationen bilden nach wie vor fachliches Können und Wissen. Ein Dreher oder Fräser, der ein Werkstück an der CNC-Maschine bearbeitet, benötigt nach wie vor solide Grundkenntnisse über die Zusammenhänge von Werkstoffen, Werkzeug, Schnittgeschwindigkeiten, Vorschub und Spanbildung. Auch die kaufmännischen Sachbearbeiter müssen das ABC dieses Berufs erworben haben, um die Relevanz der Informationen bewerten zu können, die ihnen der Computer liefert.

Der neugefaßte Qualifikationsbegriff zielt jedoch neben der Modernisierung des Fachwissens und -könnens auf eine erweiterte Fachkompetenz mittels berufsübergreifender Qualifikationen. Drei Kategorien solcher Qualifikationen lassen sich unterscheiden:

1. Grundlegende fachbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten, die in verschiedenen Berufen/Arbeitsbereichen gebraucht werden (z. B. Elektronikkenntnisse auch in Metallberufen, kaufmännische Grundbegriffe auch in technischen Berufen);
2. arbeitsmethodische und technologiebezogene Qualifikationen (z. B. für die Bewältigung planerischer und organisatorischer Aufgaben oder die effektive Benutzung der neuen computerisierten Arbeitsmittel);
3. persönlichkeitsbezogene, d. h. soziale, intellektuelle und motivationale Fähigkeiten (z. B. Koooperativität, Empathie, Selbständigkeit, Kreativität, Zusammenhangsverständnis, Bereitschaft, ständig weiterzulernen).

Die zu vermittelnden Qualifikationen werden als **wirksame** Instrumente gesehen, um die Verwendung von Technik, die Strukturierung und Organisation von Arbeit sowie ihre Ergebnisse zu beeinflussen.

Unverzichtbar für alle Berufe wird künftig in noch größerem Ausmaß als bisher eine solide Allgemeinbildung, d. h. neben einer informationstechnischen Grundbildung die Beherrschung der Sprache und der Grundregeln der Mathematik.

Angesichts der weiteren Ausbreitung der technischen Systeme scheint es geboten, sich in der Berufsausbildung stärker auf die Qualifikationen zu konzentrieren, in denen die Maschine auch in Zukunft kaum in Wettbewerb mit den Menschen treten dürfte.

Aber, so wird angesichts dieser anspruchsvollen Qualifikationsziele häufig gefragt, ist denn ein normal begabter Pflichtschulabsolvent oder gar ein lernschwächerer Jugendlicher überhaupt in der Lage, die anspruchsvollen Qualifikationsanforderungen zu erfüllen? Hier ist allerdings darauf zu achten, daß auch in Zukunft die Ausbildungsbereiche allgemein zugänglich und zu bewältigen bleiben. Die Anfor-

derungen in den Ausbildungsberufen dürften jedoch auch künftig so unterschiedlich sein, daß sich sowohl hochbegabten als auch schwächer lernenden Jugendlichen Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung bieten. Ohne staatliche Förderung, wie z. B. mit dem „Benachteiligtenprogramm“ der Bundesregierung, wird dies für Lernschwächere nicht zu verwirklichen sein.

Wie qualifizieren?

Der beschriebene vollzogene und zu erwartende Strukturwandel der Berufe, veränderte Voraussetzungen der Auszubildenden und die Neufassung des Ausbildungsziels erfordern eine neue pädagogische Gestaltung des Qualifizierungsprozesses.

Um neben den fachlichen Inhalten auch fachübergreifende Basis- und Querschnittsqualifikationen zu vermitteln, müssen handlungsorientierte Lehr- und Lernformen entwickelt werden. Hiermit verbunden sind etwa folgende Fragen:

- Wie kann man sich neue Kenntnisse selbständig aneignen?
- Wie kann man Arbeitsaufgaben, die selbständiges Tätigwerden zulassen, in den Produktions- oder Dienstleistungsprozeß des Betriebes integrieren?
- Wie kann Eigenverantwortlichkeit frühzeitig unter Produktionsbedingungen vermittelt werden?
- Wie erhöht man die Fähigkeit zur Mitgestaltung des Arbeitsprozesses, wenn der Begriff der „partizipativen Führung“ im Betrieb noch unbekannt ist?

In den vergangenen 10 Jahren haben über 50 Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung in zahlreichen Modellversuchen vielfältige Ansätze zur Weiterentwicklung von Ausbildungsmethoden, wie z. B. der Projekt- und Leittextmethode oder der Juniorenfirma, erprobt. Es handelt sich dabei um Modelle be-

trieblicher Ausbildung, die vor allen Dingen den Erwerb von Lernfähigkeit und nicht die Vermittlung abfragbaren Wissens oder routinierter Fähigkeiten zum Gegenstand haben.³⁾

Besondere Bemühungen sind künftig bei sinkender Ausbildungsnachfrage im Hinblick auf verschiedene vorgeprägte Auszubildende gefordert.

Eine differenzierende Ausbildung, die den jeweiligen Voraussetzungen Rechnung trägt, muß brachliegende Qualifikationspotentiale erschließen. Das gilt für Mädchen, für ausländische Jugendliche, für lernschwächere und behinderte Jugendliche.

Wie Modellversuchsergebnisse des Bundesinstituts belegen, kann durch Intensivierung der Ausbildungsmaßnahmen, individuelle Verlängerung der Ausbildungszeit und besondere persönliche, oft sozialpädagogische Betreuung die Erfolgsrate in der beruflichen Qualifizierung dieser Jugendlichen erheblich gesteigert und damit ihre Chance für einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz verbessert werden.

Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt ist zu empfehlen, diesen Gruppen in Zukunft stärkere Beachtung zu schenken, nicht nur im Sinne des Gleichbehandlungsgebots des Rechts- und Sozialstaates, sondern auch im Sinne einer zukunftsorientierten Personalplanung und im wirtschaftlichen Eigeninteresse der Betriebe.

Anmerkungen

¹⁾ Prognos AG et al; Die Zukunft der Arbeitslandschaft. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 94, 1985.

²⁾ Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.); Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 118, 1987.

³⁾ Vgl. dazu: Selka, R., Conrad, P.; Leittexte — ein Weg zu selbständigem Lernen, Berlin, 1987.

Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt

Welche Chancen haben die bisher in der beruflichen Weiterbildung Benachteiligten?

Margitta Klähn / Brigitte Melms / Helena Podeszfa

In der BWP 6/88 wurde dargestellt, warum Betriebe Umschulungen durchführen, welche Anforderungen sie an betriebliche Umschüler/innen stellen und welche Probleme sie bei der Durchführung der Umschulung sehen.

Im folgenden Beitrag wird die Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt beschrieben. Hierbei wird deutlich, daß sich die Arbeitsberater/innen bei der Auswahl an den geschilderten betrieblichen Erwartungen orientieren. Es wird dabei insbesondere darauf eingegangen, welche Chancen arbeitsmarktpolitische Zielgruppen haben, in diese Maßnahmen zu gelangen.

Beide Beiträge basieren auf Ergebnissen eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Projektes zum Thema abschlußbezogene Umschulung in Klein- und Mittelbetrieben. Es handelte sich um eine qualitative Untersuchung mit dem Ziel, Erkenntnisse über Strukturen und Probleme abschlußbezogener Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Klein- und Mittelbetrieben zu gewinnen sowie praktizierte Lösungsansätze zu ermitteln.¹⁾

Margitta Klähn
Bildungsökonomin M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin

Brigitte Melms
Ausbildung im kaufmännischen Bereich, Mitarbeiterin

Helena Podeszfa
Diplom-Pädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin
Die Autorinnen sind in der Hauptabteilung 4 „Erwachsenenbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung beschäftigt.

Ausgangssituation

Die Benachteiligung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern/innen in der beruflichen Weiterbildung ist seit langem bekannt und durch eine im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft durchgeführte repräsentative Erhebung zum Weiterbildungsvorhaben erneut bestätigt worden (INFRATEST, 1987). Ein wesentliches Ergebnis dieser Studie lautet: Es gibt nach wie vor erhebliche Unterschiede in der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung je nach beruflichem Status und je nach beruflicher Qualifikation. Die geringste Weiterbildungsbeteiligung hatten 1985 mit 3 % Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. ebda. S. 23). Die nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit, die nachgewiesenen höheren Arbeitsmarktrisiken für Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene

Berufsausbildung sowie die Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern/innen in der beruflichen Weiterbildung und auf der anderen Seite ein gewisser Fachkräftebedarf in bestimmten Berufsbereichen und Regionen haben zur Forderung nach einer „Qualifizierungsoffensive“ geführt. Die betrieblichen Bildungsmaßnahmen oder Maßnahmen mit Praxisanteilen im Betrieb werden wegen des Praxisbezugs für die berufliche Eingliederung Arbeitsloser als vorteilhaft eingeschätzt (vgl. RUNDERLASS 50/86 sowie 91/85).

Drei Jahre nach Beginn der „Qualifizierungsoffensive“ zeigen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, daß es bisher nicht gelungen ist, die in der beruflichen Weiterbildung Benachteiligten stärker in betriebliche Maßnahmen einzubeziehen (vgl. IAB-Kurzberichte 1986, S. 40 und 48, sowie 1987, S. 104).

Es sieht so aus, daß Kritiker/innen der Zielsetzungen der „Qualifizierungsoffensive“, die die Auswahlkriterien des Arbeitsamtes für Teilnehmer/innen an betrieblichen Maßnahmen bemängeln, Recht behielten. So stellt z. B. Adamy fest: „Allzu häufig werden den Betrieben nur jene Teilnehmer/innen zugewiesen, (die) den Arbeitsämtern keine Schande machen“ (ADAMY, 1986, S. 370).

Auch wir sind in unserer Untersuchung über abschlußbezogene Fortbildungen und Umschulungen²⁾ in Klein- und Mittelbetrieben zu dem Ergebnis gekommen, daß die Arbeitsberater/innen bei der Auswahl der betrieblichen Teilnehmer/innen strengere Kriterien anlegen als bei der Auswahl von Teilnehmern/innen für außerbetriebliche Umschulungen.

Wir gehen im folgenden der Frage nach, ob unter den gegenwärtigen Bedingungen diese Auswahlpraxis von Teilnehmern/innen sinnvoll bzw. nicht geradezu notwendig ist.

Die Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Umschulungen

Die Ergebnisse unserer Befragung von Arbeitsberatern/innen zeigen einen wichtigen Unterschied bei der Auswahl von Teilnehmern/innen für eine *betriebliche* und *außerbetriebliche* Umschulung. Die Mehrzahl der befragten Arbeitsberater/innen gab an, an betriebliche Umschulungsteilnehmer/innen höhere Anforderungen zu stellen.

„Die betrieblichen Umschüler werden nach strenger Kriterien ausgewählt, einen schwachen Umschüler stecke ich nicht in die betriebliche Umschulung.“

Die Aussagen der Arbeitsberater/innen, an die betrieblichen Umschulungsteilnehmer/innen bei der Auswahl höhere Anforderungen zu stellen, ließe erwarten, daß sich auch anhand statistischer Daten zum Personenkreis „betriebliche“ und „außerbetriebliche“ Umschüler/innen eine „Positivauswahl“ bei den betrieblichen Umschülern/innen belegen läßt. Wie die Daten in der Grafik über die Merkmale der Umschulungsabsolventen/innen des Jahres 1987 zeigen, ist dies nicht der Fall. Der Anteil der vor Beginn der Umschulung Arbeitslosen ist bei den be-

trieblichen Absolventen/innen des Jahres 1987 mit 70 % (gegenüber 57 % bei den außerbetrieblichen Absolventen/innen) sogar deutlich größer. Auch der Anteil von Absolventen/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist bei den betrieblichen Absolventen/innen des Jahres 1987 etwas höher. Allerdings führten die Betriebe in größerem Umfang Umschulungen mit jüngeren Teilnehmern/innen durch (siehe nebenstehendes Schaubild).

Die befragten Arbeitsberater/innen sprechen dennoch von höheren Anforderungen und strengeren Auswahlkriterien bei betrieblichen Umschülern/innen.

Um den Personenkreis der betrieblichen Umschüler/innen näher zu kennzeichnen, stellten wir den Arbeitsberatern/innen die Frage, was sie bei der Auswahl der betrieblichen Teilnehmer/innen im einzelnen besonders beachten.

Häufig wird angeführt, daß für die betriebliche Umschulung besonders *Durchhaltevermögen, Eigeninitiative und Motivation* notwendig sind:

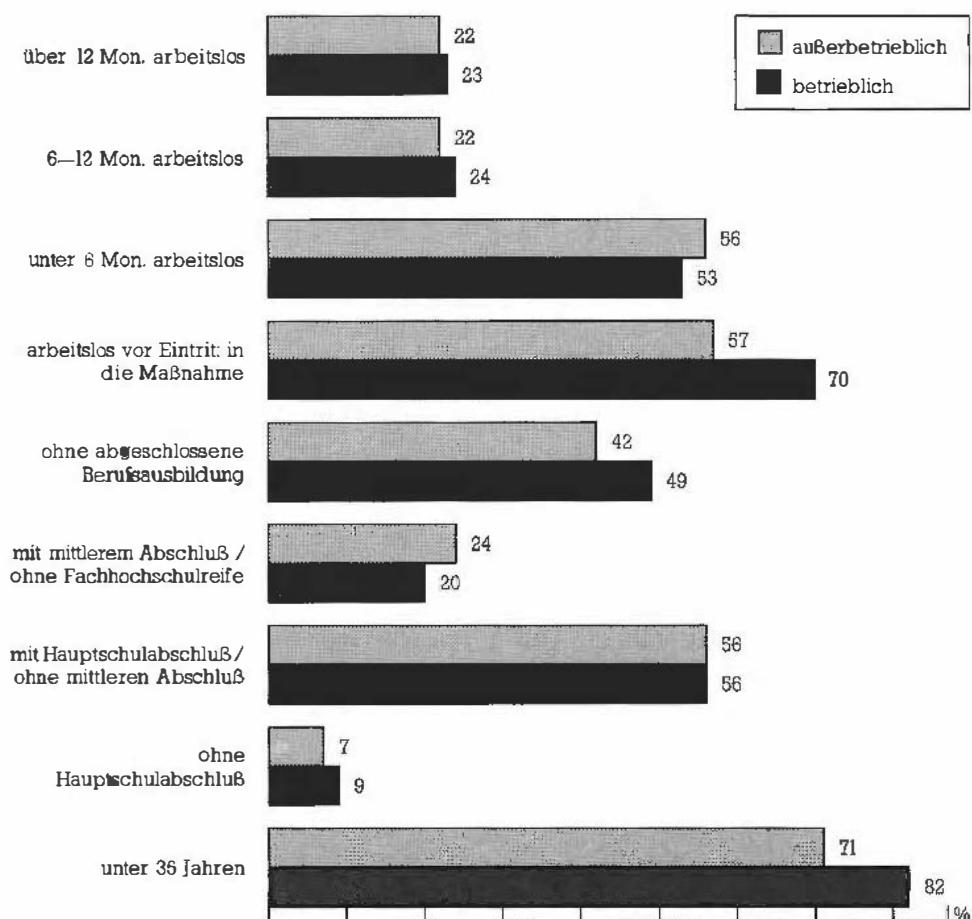
„Sie müssen motivierter sein, weil sicherlich mehr Durchhaltevermögen verlangt ist als in einer Lehrgangsgruppe, wo ein bißchen Mitreißeffekt durch die Gruppe gegeben ist.“

Auch das (vermutete) Verhalten und die *Gesamterscheinung* des Umschulenden spielen bei der Auswahl von betrieblichen Teilnehmern/innen eine große Rolle.

„Die Betriebe haben ein bestimmtes Menschenbild. Deswegen ist eine gute berufliche Vergangenheit des Umschulenden wichtig, ebenso wie seriöses, überzeugendes Auftreten.“

Es sind die objektiv schwer faßbaren Kriterien, wie z. B. Motivation, Verhalten, Gesamterscheinung, die bei der Auswahl von betrieblichen Umschülern/innen offensichtlich eine gewichtige Rolle spielen.

Absolventen/innen von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf – 1987 – nach Teilnehmer/innen-Merkmalen und Trägern in Prozent



Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (unveröffentlichtes Material).

Auch von den befragten Betriebsleitern/innen und Ausbildern/innen wurde die schwerer formalisierbare Anforderung an betriebliche Umschüler/innen, nämlich die starke Motivation für den angestrebten Umschulungsberuf, an hervorragender Stelle genannt.

Für eine „Positivauswahl“ sprechen weiterhin folgende häufig geäußerte Einschätzungen der befragten Arbeitsberater/innen:

- Während der Umschulung mit betrieblichen Umschülern/innen gibt es kaum Probleme (z. B. wegen Fehlzeiten im Betrieb).
- Betriebliche Umschüler/innen brechen im Vergleich zu außerbetrieblichen Umschülern/innen seltener eine Umschulung vorzeitig ab.

Überlegungen und Begründungen der befragten Arbeitsberater/innen für die Auswahlpraxis

- Die befragten Arbeitsberater/innen geben für die strengere Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Einzelschulungen mit Abschluß verschiedene Begründungen und Überlegungen an. Diese Aussagen lassen sich zu drei Komplexen zusammenfassen:
- a) Strukturmerkmale abschlußbezogener Einzelschulung im Betrieb,
 - b) Bestreben der Arbeitsverwaltung, gute Betriebskontakte herzustellen,
 - c) Arbeitsbelastung der Arbeitsberater/innen.

Zu a) Strukturmerkmale abschlußbezogener Einzelausbildung im Betrieb

Die strukturellen Merkmale betrieblicher Einzelausbildungen stellen höhere Anforderungen an die Teilnehmer/innen und bewirken eine Auswahl nach strengerem Kriterien.

Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe unterscheiden sich von Erstausbildungen in anerkannte Ausbildungsberufe hinsichtlich ihrer *Dauer*, d. h., Umschulungen finden im Vergleich zur Erstausbildung in verkürzter Zeit statt. Die Umschulungsdauer beträgt in der Regel eineinhalb bis zwei Jahre. Die betrieblichen Umschulungen mit Abschluß finden meist in *Klein- und Mittelbetrieben* des Handwerks und der Industrie als *Einzelmaßnahmen* statt (PODESZFA/MELMS, 1987). Die reduzierte Umschulungsdauer sowie die „*Vereinzelung*“ der Umschüler/innen im Betrieb und in der Berufsschule zeitigen Probleme bei der Durchführung der Umschulungsmaßnahmen.

In der Regel steht für Umschüler/innen *kein* – entsprechend der verkürzten Umschulungsdauer – *abgestimmtes Unterrichtsangebot* der *zuständigen Berufsschule* zur Verfügung. Das hat erstens zur Folge, daß die Umschüler/innen ein Berufsschuljahr „*überspringen*“ und in das zweite Berufsschuljahr einsteigen. Hier müssen sie sich in eine Klasse für jugendliche Auszubildende integrieren. Zusätzlich kann noch folgendes Problem auftreten: Der Einschulungszeitpunkt der Umschüler/innen fällt oft nicht mit dem offiziellen Schuljahresbeginn zusammen, weil Umschüler/innen über das ganze Jahr hinweg in eine betriebliche Einzelaufnahme einsteigen können. Dann werden Umschüler/innen zu „*Quereinsteigern/innen*“. Der fehlende Unterrichtsstoff des ersten Berufsschuljahres und/oder der beim „*Quereinstieg*“ versäumte Unterrichtsstoff muß von den Umschülern/innen im Selbststudium nachgeholt werden. Das gilt auch, wenn Umschüler/innen die Klas-

sen wechseln, um teilweise am Unterricht des zweiten und dritten Ausbildungsjahres teilzunehmen.

Die Auswirkungen der Tatsache, daß es kein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot gibt, wird von den befragten Arbeitsberatern/innen häufig als problematisch eingeschätzt:

„Der Einstieg in das zweite Berufsschuljahr ist schlimm, da sie (die Umschüler/innen) einfach nicht wissen, wie es weitergeht, weil einfach die Grundlage fehlt; sie kommen in eine Klasse, die schon Vorarbeit geleistet hat, und die fangen einfach beim Punkt 0 an.“

Die Lernsituation in der Berufsschule wird für Umschüler/innen noch zusätzlich erschwert, da sie sich meistens allein in einer Berufsschulkasse mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen befinden. Der Altersunterschied zwischen Auszubildenden und Umschülern/innen kann zu gruppendiffusiven Problemen führen bzw. den Umschülern/innen zum Problem werden.

„Der Erwachsene ist praktisch verpflichtet, neben Auszubildenden, 16-, 17-, 18jährigen, den Berufsschulunterricht mitzumachen ... es könnte manchmal sein, daß der Vater neben dem Sohn auf der Schulbank sitzt ... und da gibt's sicherlich eine Hemmschwelle ... das sehe ich als Problem an!“

Die aufgrund des verkürzten Berufsschulbesuchs möglicherweise auftretenden theoretischen Defizite von Umschülern/innen können in den meisten Fällen auch nicht in den Betrieben, in denen diese Maßnahmen durchgeführt werden, ausgeglichen werden, da Ausbildungs- und/oder Weiterbildungsinfrastrukturen (Sachausstattung, Personal) in Betrieben dieser Größenordnung eher die Ausnahme darstellen. Da ein entsprechendes außerbetriebliches Stütz- oder Förderangebot für die Theorievermittlung in der Regel nicht existiert, sind Umschüler/innen bei der

Theorieaneignung fast immer auf sich selbst verwiesen.

Die Vermittlung der praktischen Teile der Ausbildung erfolgt in der Regel durch Integration der Umschüler/innen in den betrieblichen Arbeitsablauf, d. h. Umschüler/innen sollen durch „*Vormachen – Erklären – Nachmachen – Üben*“ lernen. Die Aneignung der Fertigkeiten geschieht daher nicht in einem systematischen Lernprozeß, so daß auch hier Eigeninitiative notwendig ist, um in der verkürzten Umschulungsdauer die im jeweiligen Berufsbild vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben.

Aus dem Status „*Lernende*“ im Erwachsenenalter können für Umschüler/innen im Betrieb Probleme entstehen, mit denen sie meistens erst einmal alleingelassen sind. Sie müssen aufgrund eigener Initiative aktiv werden, um eine Änderung herbeizuführen. Sie können nicht – wie in Gruppenumschulungen – mit der Unterstützung durch die Gruppe rechnen. Der Betrieb kann häufig nicht auf die Probleme der Umschüler/innen eingehen, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

„Im Betrieb selbst ... wenn der einzelne Umschüler menschlich Schwierigkeiten hat, da fehlt ihm wahrscheinlich häufig im Betrieb eine Stütze.“

Zu b) Bestreben der Arbeitsverwaltung, gute Betriebskontakte herzustellen

Durch die Teilnehmer/innen-Auswahl soll sichergestellt werden, daß gute Betriebskontakte des Arbeitsamtes hergestellt oder gewahrt werden.

Negative Erfahrungen der Betriebe mit Umschulungsteilnehmern/innen würden das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitsamt und Betrieben beeinträchtigen. Betriebe, die bereits Umschulungsmaßnahmen durchgeführt haben, sollen als Umschulungsbetriebe erhalten bleiben. Außerdem sind Betriebe, die sich entschließen, Um-

schulungsmaßnahmen durchzuführen, meistens auch Ausbildungsbetriebe. Hier geht es der Arbeitsverwaltung darum, zu verhindern, daß durch negative Erfahrungen der Betriebe mit Umschülern/innen potentielle Ausbildungsplätze gefährdet sind.

Teilnehmer/innen mit Disziplinschwierigkeiten wollen die Arbeitsberater/innen den Betrieben nicht zumuten, weil sie eine mögliche Störung des Betriebsfriedens mitbedenken und sehen, daß es für diese Teilnehmer/innen zum vorzeitigen Abbruch der Umschulung kommen könnte.

„Das wirkt sich auch auf die Mitarbeiter im Betrieb aus . . . der Umschüler ist ja nicht isoliert im Betrieb . . . der steht ja neben dem Gesellen oder den Angelehrten . . . und wenn jetzt der Umschüler morgens kommt und abends geht, wann er will und zwischendurch auch noch Pausen einlegt und jeden dritten Tag fehlt . . . Ich glaube, im Betrieb herrschen andere **Gesetze** und man kommt schneller zu der Entscheidung: Für Sie hat es keinen Wert.“

Daß in die eigenen Auswahlkriterien der Arbeitsverwaltung auch betriebliche Erwartungen an die individuellen Voraussetzungen der Umschüler/innen fließen, kennzeichnet das Bestreben der Arbeitsverwaltung nach guten Betriebskontakten und einer erfolgreichen Zusammenarbeit.

Zu c) *Arbeitsbelastung der Arbeitsberater/innen*

Die meisten der befragten Arbeitsberater/innen geben an, daß für sie die betrieblichen Einzelmaßnahmen mit einem höheren Arbeitsaufwand im Vergleich zu außerbetrieblichen Maßnahmen verbunden sind. Begründet wird die höhere Belastung vor allem mit der Suche, der Initiierung und organisatorischen Abwicklung der betrieblichen Einzelumschulung:

„Die Suche nach einem betrieblichen Umschulungsplatz ist häufig zeitaufwendiger . . . nicht sel-

ten ist ein Gespräch beim Arbeitgeber erforderlich; ein Außendienst wird gemacht, um den Betrieb kennenzulernen . . . dann muß dem Arbeitgeber etwas ausführlicher der ganze Ablauf erläutert werden . . . Umschulungsverträge sind zu machen, ob z. B. neben dem Unterhaltsgeld noch Umschulungsvergütung gezahlt wird, wie das verrechnet wird.“

Außerdem wird von Seiten der Arbeitsverwaltung das Fehlen einer Anlaufstelle für Probleme, die während der Maßnahme auftreten, beklagt. Eine maßnahmebegleitende Beratung und Betreuung der Umschüler/innen bei persönlichen und/oder fachlichen Schwierigkeiten ist bei Einzelmaßnahmen in der Regel nicht vorhanden. Diese Funktion muß notgedrungen das Arbeitsamt übernehmen. Den Arbeitsberatern/innen fehlt es jedoch hierfür an Zeit. Weil u. a. eine begleitende Betreuung und Beratung nicht stattfinden kann, sind die Arbeitsberater/innen darum bemüht, einen Personenkreis auszuwählen, bei dem die Umschulung ohne Probleme „läuft“. Ein Betreuungsbedarf ist dann in der Regel nicht gegeben bzw. nur in Ausnahmen. Die Kontakte der Arbeitsberater/innen zu den Betrieben, die Umschulungen als Einzelmaßnahmen durchführen, beschränken sich auf das Eingreifen in Krisenfällen.

Der höhere Aufwand bei betrieblichen Umschulungen wird von den befragten Arbeitsberatern/innen in der Regel nur in Kauf genommen, wenn die Umschulung erfolgreich abzulaufen verspricht. Durch eine „Positivauswahl“ von Teilnehmern/innen für eine betriebliche Umschulung wird dies sicherzustellen versucht.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß die befragten Arbeitsberater/innen ihre Gründe haben, für die abschlußbezogenen Umschulungen im Betrieb eine „Positivauswahl“ an Teilnehmern/innen zu treffen. Die abschlußbezogenen betrieblichen Umschulungen stel-

len hohe Anforderungen an ihre Teilnehmer/innen. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist derzeit mit Problemen verbunden, denen nur ein bestimmter Personenkreis unter den Arbeitslosen gewachsen ist. Will man die betrieblichen Umschulungsplätze auch für die in der beruflichen Weiterbildung Benachteiligten erschließen, ist aus der Sicht der befragten Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung ein Bündel an pädagogischen und anderen Maßnahmen notwendig.³⁾ In diesem Zusammenhang wurde vorgeschlagen, Vorforderungen für die Teilnehmer/innen einzurichten, vor allem in der Anfangsphase *Stütz- und Förderunterricht* anzubieten, Formen des *Lernortverbunds* verstärkt zu initiieren (z. B. zwischen überbetrieblichen Berufsbildungssätzen, der zuständigen Stelle sowie Betrieben aus der Region), den *Berufsschulunterricht* in *Blockform* durchzuführen und die *Beratung und Betreuung* von Umschülern/innen zu intensivieren. Und schließlich wären die *Förderungsbedingungen* zu verbessern, wenn die Probleme der (betrieblichen) Umschulung vermindert werden sollen. Durch Änderungen im Förderungsrecht könnte ein breiterer Personenkreis für Umschulung gewonnen werden und die aktuellen finanziellen Probleme der Umschüler/innen gemindert werden.⁴⁾

Fazit

Die Arbeitsberater/innen vor Ort stehen bei der Auswahl von Teilnehmern/innen für betriebliche Einzelumschulungen mit Abschluß vor einem Dilemma:

Einerseits haben Absolventen/innen abschlußbezogener betrieblicher Umschulungen günstigere Arbeitsmarktchancen als die außerbetrieblichen Absolventen/innen; eine Ausweitung betrieblicher Umschulungen erscheint sinnvoll. Andererseits sind die Durchführungsbedingungen für betriebliche Einzelumschulungen so beschaffen, daß sie nur für einen en-

gen Teilnehmer/innenkreis erfolgreich-versprechend sind. Die willkürliche Ausweitung dieses Maßnahmetyps zum jetzigen Zeitpunkt wäre nicht zu verantworten. Die Arbeitsberater/innen können also die Forderung, verstärkt Betriebe für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen sowie mehr Arbeitslose insbesondere für Maßnahmen in Betrieben einzubeziehen (vgl. RUNDERLASS der Bundesanstalt für Arbeit 50/86) — bezogen auf die Umschulungen mit Abschluß, — erst dann in die Praxis umsetzen, wenn entsprechende Begleit- und Stützmaßnahmen sowie bestimmte organisatorische Veränderungen (z. B. Lernortverbund) die erfolgreiche Teilnahme auch für die Arbeitslosen ermöglichen, die die höheren Anforderungen der betrieblichen Umschulungen nicht ohne weiteres erfüllen können. Gerade für Angehörige der in der beruflichen Weiterbildung beteiligten Gruppen ist eine Weiterentwicklung der betrieblichen Umschulung wichtig. Sie ist die Voraussetzung dafür, daß die betrieblichen Umschulungen mit Abschluß für einen breiteren Teilnehmer/innenkreis zu einer realistischen Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt werden.

Anmerkungen

- 1) Im Rahmen des Projekts „Umschulung und sonstige Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene in diesem Bereich in Klein- und Mittelbetrieben“ wurden in fünf ausgewählten Landesarbeitsamtsbezirken 1985 und 1986 Betriebsleiter/innen, Ausbilder/innen, Arbeitsberater/innen, Theoriefachkräfte, Berufsbildungsreferenten/innen der zuständigen Stellen sowie Umschüler/innen befragt. Insgesamt sind 65 leitfadensorientierte Interviews durchgeführt worden.
- 2) Im folgenden wird die in der Statistik übliche Differenzierung in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in einem anerkannten Ausbildungsberuf zugunsten einer besseren Lesbarkeit zurückgenommen. Es wird nur noch von Umschulungen mit Abschluß gesprochen, obwohl die Fortbildungen mit Abschluß subsumiert sind (vgl. PODESZFA / MEIMS, 1987).
- 3) Hierbei ist darauf hinzuweisen, daß diese Vorschläge der Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit Umschulungen als Regelmaßnahmen formuliert wurden. Zur Zeit werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung auch Modellversuche betreut, die eine abschlußbezogene Umschulung von Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zum Ziel haben, um deren Arbeitsmarktrisiko zu mindern. In diesen Modellversuchen werden Begleitmaßnahmen entwickelt und erprobt, die eine Umschulung für die in der beruflichen Weiterbildung Beteiligten erleichtern bzw. ermöglichen sollen. Diese Begleitmaßnahmen gehen zum Teil über die Vorschläge der von uns befragten Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung hinaus. Sie werden hier nicht weiter dargestellt, können jedoch den einzelnen Berichten aus der Modellversuchsreihe entnommen werden. [Vgl. hierzu:
- a) Bundesinstitut für Berufsbildung: „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. Zur Zeit liegen aus den einzelnen Modellversuchen insgesamt 22 Berichte vor.
- b) Pädagogische Arbeitsstelle: „Praxishilfen für die Umschulung“, insbesondere Heft I zur Teilnehmergewinnung.]
- 4) Über die genannten Vorschläge wird zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen des abschließenden Projektberichts berichtet.

Literaturverzeichnis

ADAMY, W.: Berufliche Weiterbildung auf dem Prüfstand — Handlungsspielräume und Perspektiven in der Krise —. In: WSI-Mitteilungen, 39 (1986), Heft 3, S. 366—376.

IAB-Kurzbericht vom 5. 6. 1986: Informationen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Nürnberg 1987 (BeitrAB 42.8), S. 36—48.

IAB-Kurzbericht vom 9. 12. 1987: Zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose bis Mitte 1987. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Nürnberg 1988 (BeitrAB 42.9), S. 97—104.

INFRATEST: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985, Abschlußbericht. München 1987.

PODESZFA, H., MEIMS, B.: Entwicklung und Struktur abschlußbezogener Fortbildung und Umschulung in Betrieben. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1987 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 67).

RUNDERLASS 91/85 vom 2. Juli 1986 der Bundesanstalt für Arbeit. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit.

RUNDERLASS 30/86 vom 21. Februar 1986 der Bundesanstalt für Arbeit. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit.

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Dagmar Beer, Ruth Tober

Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher: Ausbildungsbegleitende Stütz- und Förderangebote

58 Seiten, broschiert, 12,— DM (ISBN 3-88555-364-3)
(Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 25)

Grundlage dieser Studie sind 25 Modellversuche zur Erstausbildung ausländischer Jugendlicher, die im Rahmen des Modellversuchsprogramms „zur Förderung der Ausbildung ausländischer Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen“ des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft durchgeführt wurden. Durch modellversuchsübergreifende Auswertungen wurden Erfahrungen und Ergebnisse der Modellversuche zur Beschreibung der Ausbildungsprobleme in unterschiedlichen Lernorten, insbesondere in Betrieb und Berufsschule, genutzt (Kap. 2). Des weiteren werden die von den Betrieben angebotenen, ausbildungsbegleitenden Stütz- und Förderprogramme und ihre Wirkung beim Abbau der Ausbildungsdifizite beschrieben (Kap. 3). Abschließend werden die Modellversuchsergebnisse daraufhin untersucht, ob und welchen Einfluß der Förderunterricht direkt auf die Abschlußergebnisse hat (Kap. 4).

Sie erhalten diese Studie beim Bundesinstitut für Berufsbildung — Referat Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — 1000 Berlin 31 — Tel.: (030) 86 83-5 20 oder 86 83-1



Weiterbildung im Handwerk

Roland Schwesig

Bislang haben nur wenige Handwerker erkannt, welche Marktchancen der Umweltschutzbereich für sie bietet. Auch bezogen auf die Realisierung von kostengünstigen Umweltschutzmaßnahmen in Handwerksbetrieben bestehen noch erhebliche Informationsdefizite. Weiterbildungsangebote, die einen Beitrag zur Lösung dieser Probleme leisten sollen, müssen mehrere Anforderungen erfüllen: Während der Weiterbildungsveranstaltungen müssen gewerkubergreifende Zusammenhänge vermittelt, Anregungen zum selbständigen Lernen gegeben und Beratungs-Kompetenz vermittelt werden. Das Zentrum für Energie, Wasser- und Umwelttechnik (ZEWU) der Handwerkskammer Hamburg hat positive Erfahrungen mit derartigen Lehrgängen gesammelt; wesentliche Merkmale dieses Weiterbildungsangebotes werden am Beispiel des Abendlehrgangs „Umweltschutzberater im Handwerk“ dargestellt.



Roland Schwesig, Dr. rer. nat.
Leiter der Hamburger Umweltagentur im Zentrum
für Energie, Wasser- und Umwelttechnik (ZEWU)
der Handwerkskammer Hamburg

gen besteht bei vielen noch ein erhebliches Informationsdefizit: Auswirkungen des individuellen Verhaltens auf die Natur werden unzureichend abgeschätzt, Möglichkeiten für wirksame Maßnahmen im privaten und beruflichen Umfeld zu wenig erkannt. Selbst Marktchancen im Umweltschutzsektor werden nur selten wahrgenommen.

Ein wichtiges Mittel zum Stopfen dieser Informationslücken ist die Vermittlung von umweltrelevantem, berufsbezogenem Wissen. Dieser Weg bietet sich an, um die Belastung der Umwelt durch Arbeitsprozesse zu verringern. Zudem werden alle, die sich beruflich im Umweltschutzbereich weiterqualifiziert haben, befähigt, auch im privaten Haushalt und als Verbraucher einen Beitrag zum Schutz der Natur zu leisten.

Handwerker als potentielle Anwender und Multiplikatoren von Umweltschutzwissen

Weiterqualifizierte Handwerker können eine Schlüsselrolle bei der Verbreitung von umweltrelevantem Wissen übernehmen: Sie haben direkte Kontakte zu Verbrauchern und erhalten so — vorausgesetzt, sie können ihre Umweltschutz-Kenntnisse auch vermitteln — eine Multiplikatorfunktion. Die Erfahrungen zeigen, daß das Arbeitsfeld für hauptberuflich tätige Umweltberater begrenzt ist; Handwer-

ker, die Umweltschutzberatung als zusätzliche, an ihre angestammten handwerklichen Tätigkeiten gekoppelte Leistung anbieten, können jedoch ihre Marktposition verbessern.

Außerdem kann das Handwerk als bedeutsamer Nachfrager industrieller Güter mit Nachdruck die Einführung umweltverträglicher Produkte fordern und sich zudem durch die Entwicklung umweltfreundlicher und rohstoffsparender Technologien selbst neue Marktbereiche erschließen. Bislang bestehen aber noch erhebliche Informations- und Qualifikationsdefizite im Handwerk bezüglich umweltrelevanter Themen. Im einzelnen lassen sich folgende Schwierigkeiten feststellen:

- Viele Handwerker haben noch nicht erkannt, daß der Umweltschutzmarkt auch für sie ein profitables Arbeitsfeld sein kann. Die Folge: Sie beschäftigen sich nicht intensiv genug mit beruflichen Umweltschutzthemen.
- Zahlreiche umweltfreundliche Lösungen erfordern Systemansätze, Kooperationen zwischen verschiedenen Betrieben sind notwendig. Bislang werden aber nur von wenigen Betrieben intensive Formen der ökologisch orientierten Zusammenarbeit erprobt.
- Aufgrund ihrer geringen Umweltschutz-Qualifikation erkennen viele Handwerker nicht, daß ihre täglichen Arbeitsprozesse die Umwelt schädigen. Hier bilden geringe Kenntnisse und fehlendes Umweltschutz-Bewußtsein ein unliebsames Zusammenspiel.
- Für zahlreiche Handwerksbereiche liegen noch keine systematisch erarbeiteten, fundierten Informationen über Umweltprobleme und mögliche Lösungen vor.
- Viele erfolgversprechende Lösungsansätze werden zwar von Wissenschaftlern eifrig diskutiert, aber noch nicht in die Praxis übertragen.

Informationsdefizite zu Umweltschutzfragen

Eine weitere Belastung und Zerstörung der Umwelt muß verhindert werden. Immer mehr gesellschaftliche Gruppen fordern dies mit Nachdruck, und zwar nicht nur dann, wenn ein alarmierendes Ereignis wie das plötzliche Massensterben der Nordsee-Robben das Interesse auf einen sonst nur schwer zu beobachtenden, schleichen den Prozeß lenkt.

Den meisten Bundesbürgern ist bewußt, daß die Belastung der Umwelt in einigen Bereichen bereits ein Ausmaß erreicht hat, das die Regenerationsfähigkeit der Natur zu übersteigen droht. Aber trotz des Interesses an Umweltschutzfra-

tiert — konkret umgesetzt würden diese aber im Handwerk bislang nur selten. Hauptursache für diese unzureichenden Transferleistungen sind vor allem Sprachbarrieren. Es mangelt an Versuchen, die Erkenntnisse in für Handwerker leicht verständlicher und anschaulicher Form darzustellen.

- Zudem gelingt es bislang nur wenigen Handwerkern, ihren Kunden ökologische Zusammenhänge zu erklären und sie befriedigend in Umweltschutzfragen zu beraten.

Anforderungen an umweltschutzorientierte Qualifikationsmaßnahmen für das Handwerk

Die aufgezeigten Probleme lassen sich nur mit einem Bündel von Maßnahmen lösen. Diese These wird auch von den Autoren der „Machbarkeitsstudie Umweltschutz im Handwerk“*) vertreten. Sie nennen mehrere Aufgabenfelder, in denen die Verbreitung von Informationen einen zentralen Stellenwert hat. Hierzu gehören unter anderem die Schwerpunkte:

- Beratung und Entwicklung: Die Verfasser der Studie machen den Vorschlag, daß in Arbeitsbereichen mit besonderen Umweltschutzproblemen unter anderem durch Fortbildungsmaßnahmen und durch die Einrichtung eines Beratungs- und Prüfdienstes Problemlösungen angestrebt werden. Der vom Zentrum für Energie-, Wasser- und Umweltechnik (ZEWU) der Handwerkskammer Hamburg unterstützte „Verein für Umweltschutz im Textilreinigerhandwerk“ versucht auf diesem Wege, die Umweltbelastung durch

Arbeitsprozesse zu verringern, und zudem Verbrauchern deutlich zu machen, daß die Textilreiniger sich für den Umweltschutz einsetzen.

- PR und Information: Über verschiedene Verteilerwege wie unter anderem öffentliche Medien, Filme und Video-Spots, Umwelttelefon und die Verteilung von Broschüren sollen Verbraucher zum umweltbewußten Verhalten angeregt werden. Das von ZEWU-Lehrgangsteilnehmern in Hamburg gegründete „Umwelttelefon“ ist ein Beispiel für derartige Maßnahmen.

- Weiterbildung und Information: Einen großen Raum nimmt in der Machbarkeitsstudie der Abschnitt „Weiterbildung und Information“ ein. Die Autoren fordern, daß Umweltschutzthemen gezielt in der Aus- und Weiterbildung integriert werden. Sie vermissen zudem leicht zu lesendes Informationsmaterial zu Umweltschutzthemen für Handwerker. In diese letztgenannte Richtung zielt ein Auftrag des Umweltbundesamtes, der an die Handwerkskammer Hamburg vergeben wurde. Für etwa 30 Gewerke sollen in knapp und leicht verständlich formulierter Weise Lösungen für Entsorgungsprobleme, Hinweise für die Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Tips für die Kundenberatung vermittelt sowie Marktchancen im Umweltschutzbereich aufgezeigt werden.

Der Weiterbildung von Handwerkern kommt bei den genannten möglichen Maßnahmen eine Schlüsselrolle zu. Damit die umweltschutzorientierten Qualifikationsmaßnahmen Erfolg haben, müssen jedoch einige Bedingungen erfüllt sein — fünf wichtige werden im folgenden genannt.

1. Umweltschutz als attraktiver Markt

Den Lehrgangsteilnehmern muß verdeutlicht werden, daß Umweltschutz nicht nur mit zusätzlichen

Auflagen und Belastungen verbunden ist, sondern daß der Umweltbereich auch neue Marktchancen bietet. Dies gilt nicht nur für Betriebsinhaber, die neue Marktanteile durch Umweltschutz-Dienstleistungen gewinnen können. Auch für Arbeitnehmer wird sich mittelfristig eine ökologisch orientierte Weiterqualifikation auszahlen und arbeitsplatzsichernd wirken, denn die Nachfrage nach im Umweltschutz geschulten Mitarbeitern wird steigen. Allein durch die Vermittlung neuer Techniken wird der Umweltschutzmarkt für Handwerker noch nicht geöffnet. Notwendig sind auch betriebswirtschaftliche Unterrichtsinhalte wie beispielsweise umfassende Kosten-Nutzen-Relationen und Marketing-Konzepte für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen.

2. Kopplung der Weiterbildungsinhalte an die Arbeitswelt-Erfahrungen der Kursteilnehmer

Die Lehrgangskonzepte müssen bei den Berufserfahrungen der Kursteilnehmer ansetzen. Nur durch einen praxisnahen Unterricht kann erreicht werden, daß die vermittelten Lehrinhalte auch im Betrieb umgesetzt werden. Mögliche Methoden, um dieses Ziel zu erreichen, sind: Projektbezogener Unterricht, Planspiele, Erstellung von Checklisten für die Durchführung konkreter Maßnahmen, Referate der Lehrgangsteilnehmer über Probleme ihres Berufsalltags und Exkursionen. Sinnvoll ist es auch, im Unterricht zu diskutieren, welche Weiterbildungsinhalte tatsächlich in der beruflichen Praxis umgesetzt wurden.

Grundsätzlich sollten drei Themenbereiche bei der ökologisch orientierten Weiterbildung von Handwerkern beachtet werden: Handwerkern müssen Hilfen für die Erschließung neuer Marktfelder erhalten, Anregungen für effiziente innerbetriebliche Umweltschutzmaßnahmen bekommen und zudem animiert werden, auch im privaten Bereich durch veränderte Verhaltensweisen einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

*) Zukunftswerkstatt e. V. & Zentrum für Energie-, Wasser- und Umweltechnik: Machbarkeitsstudie Umweltschutz im Handwerk; Untersuchung im Auftrag des Umweltbundesamtes, Berlin-Hamburg 1988.

3. Vermittlung gewerkübergreifender Zusammenhänge

Dem Lehrgangsteilnehmer muß aufgezeigt werden, daß viele Umweltschutzprobleme nur durch ein gewerkübergreifendes Denken, durch die Kooperation verschiedener Handwerksberufe erreicht werden kann. Diese Erkenntnisse sind am leichtesten in Kursen zu vermitteln, in denen Handwerker aus verschiedenen Gewerken gemeinsam lernen. In Planspielen sollten während des Lehrgangs Kooperationsformen trainiert werden.

4. Anleitung zum selbständigen Lernen

Gerade im Umweltschutzbereich müssen sich Handwerker ständig auf neue Entwicklungen einstellen — sei es in Form von Gesetzes-Auflagen oder technischen Veränderungen. Deshalb sollten ökologisch orientierte Weiterbildungsangebote im besonderen Maß die Lehrgangsteilnehmer zum selbständigen Lernen anregen. Dies kann geschehen durch Arbeit in Gruppen, die Erstellung von Referaten und kurzen Seminararbeiten, Unterricht mit Leittexten und projektbezogenen Arbeitsformen.

5. Vermittlung von Beratungskompetenz

Entscheidend ist, daß die Handwerker in den Lehrgängen nicht nur neues Umweltschutz-Wissen vermittelt bekommen, sondern daß sie auch lernen, dieses in Gesprächen mit Kunden nutzbringend anzuwenden. Deshalb sollte im Weiterbildungsangebot die Kundenberatung einen großen Stellenwert erhalten. Praktisch kann dies geschehen durch die Erstellung von Graphiken zur Unterstützung von Verkaufs-Argumentationen, durch die Schulung des Verhaltens am Telefon und durch die Vermittlung von Verkaufsstrategien für umweltschutzorientierte Angebote.

Unabhängig von den genannten fünf Zielen müssen Anbieter von umweltschutzorientierten Weiterbildungsmaßnahmen beachten, daß die einzelnen Handwerkszweige in sehr unterschiedlicher Weise

von der Umweltproblematik betroffen sind und daß der durch gesetzliche Auflagen erzeugte Problemdruck und die Marktchancen gewerkspezifisch ausgeprägt sind. Auch innerhalb eines Gewerkes muß eine unterschiedliche Umweltschutz-Motivation der einzelnen Handwerker vorausgesetzt werden.

Deshalb sollte ein differenziertes Weiterbildungsangebot geschaffen werden, in dem anspruchsvolle, zeitlich und inhaltlich umfangreiche Kurse für die Vermittlung vertiefter Kenntnisse ebenso offeriert werden wie Kurzlehrgänge, in denen eng gefaßte Problembereiche zum Umweltschutz behandelt werden. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollte aufgezeigt werden, daß Handwerker, die Zeit und Geld in eine umweltschutzorientierte Weiterbildung investieren, gegenüber ihren passiven Berufskollegen Vorteile gewinnen. Hinweise auf Folgen dieses Qualifikationsgefälles dürften dazu beitragen, daß die Nachfrage nach umweltschutzorientierter Weiterbildung mittelfristig wächst.

Erfahrungen der Handwerkskammer Hamburg mit umweltschutzorientierter Weiterbildung

Seit drei Jahren werden vom Zentrum für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik (ZEWU) der Handwerkskammer Hamburg mit großem Erfolg Weiterbildungslehrgänge zu Umweltschutzfragen angeboten. Dabei wird angestrebt, die in Abschnitt 3 genannten Anforderungen an Weiterbildungmaßnahmen zu erfüllen.

Dieses Bestreben wird schon ausgedrückt durch die breite Palette von Kursen. Zu diesen gehören Kurzlehrgänge zu Themen wie „Wassersparen ohne Komfortverlust“, „Umweltschutz am Arbeitsplatz“, „Einführung in die Bauökologie“, „Abfallprobleme im Handwerk“. Auch Weiterbildungsveranstaltungen für das Textilreiniger-

handwerk und Lehrgänge zur Weiterbildung zum Kundendienstmonteur sind im Programm.

Im Auftrag des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) bildet das ZEWU die Betriebsberater der Handwerksorganisationen in Umweltschutzfragen weiter. An diesen Lehrgängen nehmen Betriebsberater aus dem gesamten Bundesgebiet teil.

Mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung, der Hamburger Schulbehörde und der Europäischen Gemeinschaft führt das ZEWU seit Ende 1987 den auf dreieinhalb Jahre befristeten Modellversuch „Umweltschutzberater im Handwerk“ durch. Während des berufsbegleitenden, zweieinhalbjährigen Abendlehrgangs werden Meister und erfahrene Gesellen zum „Umweltschutzberater im Handwerk“ weitergebildet. Während der ersten beiden Semester — die jeweils 100 Unterrichtsstunden umfassen — werden Fächer wie Umwelttoxikologie, Physik, Chemie, Umweltrecht und Ökonomie und Ökologie unterrichtet. In den letzten drei Semestern wird ein Wahlpflichtprogramm angeboten; zu den Fächern gehören in diesem Teil des Abendlehrgangs Marktchancen im Umweltschutz, Immissionsschutz, Gewässerschutz, Energieeinsparung und Nutzung regenerativer Energien, Abfallvermeidung und Entsorgung, Gewässerschutz und Verarbeitung umweltfreundlicher Materialien. Die Lehrgänge schließen mit einer Prüfung vor der Handwerkskammer Hamburg ab.

In das gesamte Abendstudium sind Labor-Praktika, Exkursionen und projektbezogene Unterrichtsphasen integriert. Wichtige Elemente aller Unterrichtsfächer sind die Beachtung umfassender Kosten-Nutzen-Relationen und das Trainieren einer effektiven, fachlich fundierten Kundenberatung. Der Abendlehrgang soll zukünftig auch Seiteneinsteigern geöffnet werden.

Schon heute werden Lehrgangsteilnehmer am Abendstudium zum

„Umweltschutzberater im Handwerk“ von Innungen und Verbänden bevorzugt als Umweltbeauftragte ernannt. Einige Lehrgangsteilnehmer planen die Errichtung von Kooperationsgemeinschaften. Die zukünftigen „Umweltschutzberater im Handwerk“ haben ein „Umwelttelefon“ gegründet, damit

ratsuchende Verbraucher an Handwerker vermittelt werden können, die in Umweltschutzfragen kompetent sind.

Wesentlicher Auftrag des Modellversuchs ist es, andere Träger beim Aufbau vergleichbarer Abendlehrgänge zu unterstützen.

Interessierte können sich wenden an:

Zentrum für Energie-, Wasser- und Umwelttechnik (ZEWU),
Buxtehuder Straße 76,
2100 Hamburg 90,
Telefon 040/7660 09-12.

Interessen von CNC-Fortbildungsteilnehmern an technikübergreifender Qualifizierung

Paul Hild

Auf bildungspolitischen Kongressen und Tagungen zu „Neuen Technologien und Weiterbildung“ gewinnt derzeit ein Thema an neuer Beliebtheit: Kaum eine Veranstaltung, in der nicht neben dem Gebot der technikspezifischen Qualifizierung die Forderung nach der technikübergreifenden Qualifizierung, nach der Integration von fachspezifischer und allgemeiner Bildung oder nach der Vermittlung von technikspezifischen und sozialen Kompetenzen gestellt würde. Allerdings kann nach der Durchsicht von Lehrangeboten und -plänen in der Weiterbildungspraxis zu „Neuen Technologien“ von einer technikübergreifenden Qualifizierung kaum die Rede sein. Im Rahmen einer Untersuchung zur CNC-Weiterbildung¹⁾ haben wir die Teilnehmer selbst nach ihren Interessen an verschiedenen Aspekten fachübergreifender Qualifizierung²⁾ befragt und nachgehakt, ob der eine oder andere Aspekt vielleicht doch während der CNC-Lehrgänge zur Sprache gekommen sei.



Paul Hild
Dipl.-Volkswirt sozialwissenschaftlicher Richtung, wissenschaftlicher Angestellter im Institut zur Erforschung sozialer Chancen in Köln; Arbeits schwerpunkte: Berufsbildungs-, Qualifikations-, Arbeitsmarktforschung, Arbeit und Technik.

tential der „Neuen Technologien“ zu verdanken. Allerdings sind die Beweggründe, den Kanon der Ausbildungsinhalte auf „extrafunktionale“ Qualifikationen wie Planungsfähigkeit, Aktivitätsbereitschaft, Kreativität, Konzentrationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit u. a. m. sowie auf Themen der sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Technik und der „sozialverträglichen Technikgestaltung“ auszudehnen, bei den Arbeitsmarktparteien recht unterschiedlich. Beide verfolgen damit jeweils andere arbeitspolitische Ziele, die pointiert folgende Unterscheidung erlauben.

Die Arbeitgeber sehen sich durch veränderte Marktanforderungen sowie durch Akzeptanz- und Implementationsprobleme, die mit technischen Innovationen verbunden sind, zu erweiterten Qualifikationskonzepten veranlaßt. Immer kürzere Produktzyklen, die Abkehr von der Massenproduktion hin zu individuellen Produkten und zunehmend vom Markt diktierte Qualitätsstandards erfordern nicht nur flexible Technologien, sondern

auch flexible Belegschaften. „Neue Produktionskonzepte“ und „Flexible Spezialisierung“ kennzeichnen Unternehmenskonzepte, die unter Verwendung einer höchst universellen und flexiblen Technologie — der Mikroelektronik — und einer gewandelten Arbeitsorganisation mit geringerer Arbeitsteilung zu größeren Qualifikationspielräumen für die Arbeitskräfte und damit zur optimalen Nutzung ihrer produktiven Potenzen führt. Überdies bringt die Einführung technischer Innovationen mit solch universellem Charakter wie der Mikroelektronik Ungewißheiten und Unabwägbarkeiten auf allen Ebenen des Betriebes mit sich. Sie rufen allenthalben Akzeptanzprobleme, Lern-, Such- und Problemlösungsprozesse hervor. Um die technisch-organisatorischen Umbrüche effizient bewältigen zu können, bedarf es einer Veränderung der Motivations- und Kooperationsstruktur der Mitarbeiter, das heißt weniger direkte Kontrolle, weniger enge Spezialisierung, weniger hierarchische Kommunikationsformen, weniger Arbeitsteilung und bürokratische Regelungen und mehr Autonomiespielräume für die Arbeitskräfte. „Qualitätszirkel, Lernstatt, Werkstattforum und Organisationsentwicklung“ sind betriebliche Antworten auf diese Herausforderungen. Mit diesen Konzepten soll die fachübergreifende Qualifizierung gefördert werden, soweit sie zur Steigerung der Effizienz, der Produktqualität und der Verfahrens- und Produktinnovation beiträgt.

Dagegen denkt die Arbeitnehmerseite primär daran, die potentiell vorhandenen Gestaltungsspielräume neuer Technologien einer „sozialverträglichen Technikanwen-

Beweggründe für eine technikübergreifende Qualifizierung

Die Renaissance des Themas fachübergreifender Qualifizierung ist dem noch nicht absehbaren Innovations- und Anwendungspo-

dung" und vorhandene Qualifikationsspielräume der personalen Entfaltung der Arbeitskräfte zuzuführen. Eine solche an den Gestaltungs- und Reproduktionsinteressen der Arbeitnehmer orientierte Qualifizierung geht ebenfalls über die Vermittlung rein technisch-funktionaler Fertigkeiten und Fähigkeiten hinaus. Geboten sind Fähigkeiten zur Analyse von technisch-organisatorischen Umstellungen und deren Folgen auf die Arbeitsbedingungen und -belastungen, Fähigkeiten zur Beteiligung an betrieblichen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen und insbesondere strategische Qualifikationen zur Durchsetzung von Interessen und zur Wahrnehmung von Rechten.³⁾

Fehlanzeige in der Weiterbildungspraxis

Nun scheinen aber zwischen den in der Öffentlichkeit verlautbarten Weiterbildungsvorstellungen und -programmatiken der Arbeitsmarktparteien und der konkreten Weiterbildung in den Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen erhebliche Diskrepanzen zu bestehen. Die berufliche Weiterbildungspraxis ist deutlich einseitig verwendungs- und funktionsbezogen an der Vermittlung der technisch-instrumentellen Qualifikationen orientiert.

Dies gilt auch weitestgehend für die CNC-Weiterbildung. Die Durchsicht der Lehrpläne der von uns in die Untersuchung einbezogenen außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen ergab keinen expliziten Hinweis auf eine technikübergreifende Qualifizierung und dies unabhängig davon, ob es sich nun um eher wirtschaftsnahe oder eher arbeitnehmernahe Träger handelt. Zum gleichen Ergebnis kommt Ross nach der Auswertung von Lehrplänen der CNC-Ausbildung außerbetrieblicher und betrieblicher Angebote: „Der gesellschaftliche Bezug der CNC-Technik und Fragen der Mitgestaltung der Technik, der Arbeitsorga-

nisation und der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten wird ebenfalls so gut wie gar nicht thematisiert.“⁴⁾

Demnach hat die von Arlt bereits vor 20 Jahren getroffene Feststellung, daß die fachübergreifende Qualifizierung vornehmlich ein Privileg der oberen Betriebshierarchien sei, auch heute noch Gültigkeit: „Je umfassender und je höher die Verantwortung in der ‚Linie‘ ist, um so stärker werden neben den fachlichen und sachlichen die menschlichen, die sozialen und die politischen Anforderungen im Kanon der Stoffe beachtet. Die Kategorien der Technik, der Wirtschaft und der Gesellschaft erhalten den ihnen gebührenden Vorrang in der Managementbildung.“⁵⁾ (Hervorh. v. P. H.)

Die Untersuchungsfrage

Die von uns in veröffentlichten Lehrplänen allseits angetroffene Fehlanzeige „technikübergreifender Ausbildungsinhalte“ in der CNC-Weiterbildung bedeutet allerdings nicht zwingend, daß solche Inhalte in den Unterrichtsveranstaltungen informell oder bei Bedarf nicht angeboten worden sind.

Dieser Frage sind wir unter anderem in unserer Studie zur CNC-Weiterbildung nachgegangen. Mit Hilfe einer schriftlichen, standardisierten Befragung untersuchten wir rd. 300 Berufstätige aus berufsbegleitenden CNC-Lehrgängen (Teilzeit) und rd. 200 Arbeitslose aus CNC-Lehrgängen in Vollzeitform (Auftragsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung) aus 19 verschiedenen außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen in NRW.

Wir haben *erstens* die Teilnehmer nach ihrem Interesse an Ausbildungsinhalten befragt, die über eine verwendungsbezogene funktionale Technikausbildung hinausgehen, und *zweitens* danach, ob solche Aspekte auch während des Lehrgangs angesprochen worden seien. Zur Einschätzung der wirt-

schaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen der CNC-Technik, zur potentiellen Entwicklung von realisierbaren Gegenkonzepten zur traditionell tayloristischen Technikanwendung, zur Mitgestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen hielten wir das Interesse an und die Aufklärung über folgende Themen für relevant:

- Zukünftige Entwicklung der Produktionstechniken (der C-Technologien: DNC-Betrieb; CAD — Computerunterstütztes Konstruieren; CIM — Computerintegrierte Fertigung),
- Qualifikationsanforderungen bei den konkurrierenden Anwendungsmustern der CNC-Technik in Form der ganzheitlichen, qualifikationsfördernden Werkstattprogrammierung und der arbeitsteiligen, qualifikationspolarisierenden Programmierung in der Arbeitsvorbereitung (AV-Programmierung),
- Arbeitsmarktwirkungen durch die zunehmende Verbreitung der CNC-Technik,
- Mitspracherechte von Arbeitnehmern(-vertretern) bei der Technikeinführung.

Fragen der Vermittlung sozialer Kompetenzen, von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten konnten wir nicht nachgehen, da über deren Erwerb mehr das soziale Umfeld, die Form der Unterrichtsmethode und -didaktik, das soziale Klima, das Verhältnis Ausbilder und Teilnehmer u. v. a. m. entscheidet, also Aspekte, die nicht ohne weiteres im Fragebogen abrufbar sind.

Sicher kann man einwenden, daß wir bei der Abfrage der vorgenannten Wissensbereiche nur einen kleinen Teil einer fachübergreifenden Qualifizierung angesprochen und viele Aspekte wie beispielsweise die Entwicklung von Sozialkompetenz nicht einbezogen haben. Aber Mitgestaltung und Mitverantwortung setzen zunächst die Aufklärung über die technologischen und sozialen Zusammenhänge voraus. Insofern ist das nomologische Wissen über die

Zwecke, Alternativen und Folgeprobleme des Technikeinsatzes die notwendige Voraussetzung für eine aktive Teilhabe, für eine bewußte Übernahme zunehmender Verantwortung, für die Einsicht in vermeintliche oder tatsächliche technisch-organisatorische Notwendigkeiten und für erfolgreiche Interventionen in den Technisierungs- und Rationalisierungsprozeß. So vermittelt beispielsweise das Wissen um verschiedene Organisationsmuster der CNC-Technikanwendung (Werkstatt- und AV-Programmierung), ihrer ökonomischen, qualifikatorischen und personalpolitischen Vor- und Nachteile die Einsicht, daß Technikanwendung prinzipiell gestaltbar und interessenbestimmt ist und nicht sachlogischen Zwängen folgt, die man schicksalhaft und unbeeinflußbar hinnehmen muß. Dies kann die Bereitschaft der Arbeitskräfte fördern, bei der Einführung neuer Techniken im Betrieb und bei der Gestaltung der Arbeit im Spielraum möglicher Alternativen mitzuwirken und optimale Lösungen im Arbeitnehmer- und Betriebsinteresse aufzufinden. Dies kann zu einer Minimierung von Akzeptanzproblemen beitragen.

Berufstätige und technikübergreifendes Bildungsinteresse

In Tabelle I stellen wir das von den Teilnehmern bekundete Interesse an den genannten Themen der tatsächlichen Behandlung dieser Themen im CNC-Lehrgang gegenüber.

Bei allen vorgegebenen Wissensgebieten war das Bildungsinteresse der Teilnehmer größer als das entsprechende themenspezifische Angebot der Weiterbildungseinrichtungen. Der Aufklärungsbedarf der Teilnehmer war am stärksten bei den Auswirkungen der CNC-Technik, die noch am unmittelbarsten ihren zukünftigen oder gegenwärtigen Arbeitsbereich tangieren könnten: bei den The-

Tabelle 1: *Anteil der berufstätigen Teilnehmer, die an technikübergreifenden Unterrichtsinhalten Interesse zeigten, und die tatsächliche Behandlung der Themen während des Lehrgangs nach Angaben der Teilnehmer*

Themen	Interesse ja %	Behandlung im Lehrgang; ja %
Künftige Entwicklung der Produktionstechniken (C-Techniken: DNC, CAD, CIM)	89	71
Qualifikationen bei Werkstattprogrammierung und AV-Programmierung	80	55
Arbeitsmarktprobleme durch die Einführung der CNC-Technik	71	40
Mitspracherechte bei Technikeinführung	67	15

men der künftigen Entwicklung der C-Techniken (89 % zeigten daran Interesse) und bei den qualifikatorischen Konsequenzen der beiden konträren Einsatzmuster einer ganzheitlichen (Werkstattprogrammierung) oder arbeitsteiligen (AV-Programmierung) CNC-Bearbeitung (80 %). Dies waren auch die Themen, die nach Angaben der erwerbstätigen Teilnehmer am häufigsten in den Lehrgängen besprochen wurden: 71 % bzw. 55 % bestätigten eine thematische Behandlung. Allerdings wird hier schon bei einem Thema, das zentral die Gestaltbarkeit der Technikanwendung — Werkstattprogrammierung versus AV-Programmierung — berührt, die Differenz zwischen Bildungswunsch und -angebot recht deutlich (80 % zu 55 %).

Beim Übergang der Thematik in allgemeinere bzw. politische Dimensionen ließ das Bildungsinteresse der Teilnehmer etwas nach: 71 % äußerten Informationsbedarf über die arbeitsmarktpolitischen Probleme, die eine zunehmende Diffusion der CNC-Technik mit sich bringen könnte. An der Behandlung des offensichtlich politischen Themas „Mitspracherechte bei der Technikeinführung“, bei dem es um die Einflußnahme auf die Form der Technikanwendung und um die Regulierung der Technikfolgen gehen kann, zeigten 67 % der Teilnehmer Interesse.

Bei den beiden letztgenannten Themen wächst die Diskrepanz zwischen dem Bildungsinteresse der Teilnehmer und dem Bildungsangebot der Einrichtungen. Die Kluft ist bei dem Thema „Mitspracherechte“ (67 % zu 15 %) am größten. Bei dieser Thematik scheint nach dem Selbstverständnis der meisten Weiterbildungseinrichtungen die Grenze der beruflichen zur politischen Weiterbildung endgültig überschritten.

Arbeitslose und technikübergreifendes Bildungsinteresse

In der Rangfolge der Themen unterscheidet sich das technikübergreifende Bildungsinteresse der arbeitslosen Teilnehmer aus der CNC-Anpassungsfortbildung kaum von dem der berufstätigen Teilnehmer. Im Niveau ist es bei den Erwerbslosen etwas schwächer ausgeprägt (vgl. Tabelle 2).

Aber auch bei den CNC-Vollzeitlehrgängen besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen dem weitergehenden Bildungsinteresse der erwerbslosen Teilnehmer und dem nach ihren Angaben tatsächlich präsentierten Bildungsangebot der Veranstalter.

Tabelle 2: *Anteil der arbeitslosen Teilnehmer, die an technikübergreifenden Unterrichtsinhalten Interesse zeigten, und die tatsächliche Behandlung der Themen während des Lehrgangs nach Angaben der Teilnehmer*

Themen	Interesse ja %	Behandlung im Lehrgang; ja %
Künftige Entwicklung der Produktionstechniken (C-Techniken: DNC, CAD, CIM)	83	64
Qualifikationen bei Werkstattprogrammierung und AV-Programmierung	80	54
Arbeitsmarktprobleme durch die Einführung der CNC-Technik	68	46
Mitspracherechte bei Technikeinführung	64	12

Die Kluft zwischen Aufklärungsbedarf und Wissensvermittlung wächst zunehmend, je mehr sich die Thematik der arbeitsbezogenen und sozialen Folgeabschätzung und der arbeitspolitischen Einflußnahme auf die Technikanwendung nähert. Bei der Frage nach der „zukünftigen Entwicklung der C-Techniken“ liegen Informationsbedarf und -angebot noch relativ dicht beieinander (83 % zu 64 %), entfernen sich schon deutlich bei der Behandlung der Gestaltungsoptionen „Werkstattprogrammierung und AV-Programmierung“ (80 % zu 54 %) und fallen bei dem Thema der „Mitspracherechte bei der Technikeinführung“ nahezu gänzlich auseinander (64 % zu 12 %).

Wohl der Klientel der Vollzeitlehrgänge (Arbeitslose) und ihrer preären Beschäftigungssituation entsprechend, wurde das Thema „Arbeitsmarktprobleme infolge der CNC-Technik“ von den Weiterbildungseinrichtungen etwas häufiger behandelt als bei den Erwerbstägigen, ohne jedoch auch hier den entsprechenden Informationsbedarf abzudecken (68 % zu 46 %).

Einige Schlußfolgerungen

Im Vorfeld unserer Untersuchungen trafen wir bei Gesprächen in den Weiterbildungseinrichtungen

häufiger auf den Einwand von Weiterbildnern, daß bei den Teilnehmern eine technikübergreifende Wissensvermittlung wie zu Fragen der technisch-organisatorischen Gestaltung, zu Anwendungsalternativen und zu sozialen und ökonomischen Technikfolgen auf wenig Resonanz stoße. Begründet wurde dies mit einer ausgeprägten technisch-instrumentellen Nutzen- und Anwendungsorientierung der Teilnehmer, die unter zeitlichen und finanziellen Opfern ihre Weiterbildung betrieben und daher hohe Ansprüche an die *fachliche Ausbildungseffizienz* stellten. Ihr Ziel sei die möglichst weitgehende Beherrschung der CNC-Werkzeugmaschinen nach dem Lehrgang, d. h. letztlich die technisch-funktionelle Arbeitstauglichkeit. Sie wollten technisch „fit“ in die Betriebe und rechneten damit, möglichst bald in den betrieblichen „CNC-Clan“ aufzusteigen. Eine über die technische Ausbildung hinausgehende Wissensvermittlung treffe daher nicht die Erwartungen der Teilnehmer und werde als überflüssig angesehen.

Hier scheinen die Vorbehalte der Weiterbildungseinrichtungen größer als notwendig, da die Teilnehmer — wie wir gesehen haben — einem erweiterten Bildungsangebot auf fachübergreifende Aspekte recht aufgeschlossen gegenüberstehen. Die Träger geben wohl eher den Qualifikationserwartun-

gen der Betriebe den Vorrang, da letztlich ihr Ruf und ihre Existenz als Ausbildungsstätte mehr von den Qualifikationsabnehmern — den Betrieben — als von den Arbeitskräften abhängt. Die Betriebe aber sind vor allem an der technisch-funktionalen Arbeitstauglichkeit der Lehrgangsteilnehmer interessiert.

Aus den Ergebnissen kann des weiteren geschlossen werden, daß den häufig vorschnell als lernentwöhnt und demotiviert bezeichneten Arbeitslosen ein größeres Bildungsinteresse zuzuschreiben ist und ihnen eine breitere Kenntnisvermittlung über Zusammenhänge, Zwecke, Alternativen und Folgeprobleme des Technikeinsatzes zugemutet werden kann, als derzeit realisiert wird. Wir mußten zwar eine leichte Erosion der Bildungsmotivation bei Langzeitarbeitslosen feststellen, die allerdings nicht dramatisch ist, da der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die sich für ein erweitertes fachübergreifendes Bildungsangebot interessieren, nur wenige Prozentpunkte unter den Kurzzeitarbeitslosen lag. Die zeitlichen Voraussetzungen für eine übergreifende Wissensvermittlung sind bei den Vollzeitmaßnahmen für Arbeitslose günstiger, da den Weiterbildungseinrichtungen im Durchschnitt mehr als die doppelte Zeit — ca. 480 bis 520 Stunden — zur Verfügung steht als für die berufsbegleitenden CNC-Lehrgänge (Teilzeit) — ca. 180 bis 200 Stunden (Grund- und Aufbaulehrgang) — der Berufstätigen.

Sowohl bei Fortbildungsteilnehmern als auch bei den Arbeitsmarktparteien gibt es aus verschiedenen ökonomischen, gesellschafts- und arbeitspolitischen Beweggründen eine unübersehbare Bereitschaft zur fach- und technikübergreifenden Qualifizierung — zumindest als Ankündigung. Von der staatlichen Berufsbildungspolitik, die aufgrund ihrer Zuständigkeiten eine besondere Mitverantwortung für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung trägt, kann erwartet werden, daß sie diese Bereitschaft in bildungspolitisches

Handeln umsetzt. Im Weiterbildungsbereich stehen für die Steuerung, Organisation und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz entsprechende Politikinstrumente zur Verfügung. Gerade bei den AFG-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen zu neuen Technologien — wie beispielsweise zur CNC-Technologie —, die eine institutionelle (investive) Förderung der Weiterbildungsträger mit Ausbildungssystemen, die Vergabe von Auftragsmaßnahmen und die teilnehmerbezogene Förderung von freien Maßnahmen im großen Stil umfaßt, reicht eine öffentliche Mitverantwortung u. U. sehr weit. Denn nach

dem Arbeitsförderungsgesetz tritt die Arbeitsverwaltung beispielsweise bei Auftragsmaßnahmen selbst als Planer, Organisator und Gestalter von Bildungsmaßnahmen auf. Diese Möglichkeiten gilt es, für die bildungspolitische Gestaltungsaufgabe „fachübergreifende Qualifizierung“ zu nutzen.

Anmerkungen

¹⁾ Vgl. Fröhlich, D.; Hild, P.: Berufstätige und Arbeitslose in der CNC-Weiterbildung — Weiterbildungsanlässe/-interessen, Lernprobleme, Ansprüche an die Arbeit und Beschäftigungsperspektiven (Bericht 38 des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen) Köln 1988

²⁾ Technikübergreifende, fachübergreifende, berufsübergreifende Qualifikationen werden hier

synonym verwandt. Eine begriffliche Differenzierung von „technikspezifischen“ und fachübergreifenden Qualifikationen findet sich bei Laur-Ernst, U.: Berufsübergreifende Qualifikationen und neue Technologien — ein Schritt zur Spezialisierung der Berufsausbildung? In: R. Koch (Hrsg.): Technischer Wandel und Gestaltung der beruflichen Bildung (Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung) Berlin/Bonn 1988

³⁾ Vgl. Bolder, A.: Arbeitnehmerorientierte berufliche Weiterbildung im Zeichen neuer Technologien — Eine kritische Bestandsaufnahme der Ergebnisse der Weiterbildungsforschung (Bericht 35 des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen) Köln 1987

⁴⁾ Vgl. Ross, E.: Die CNC-Technik in Aus- und Weiterbildung — eine Übersicht. In: BWP 14 (1985) Heft 4, S. 144

⁵⁾ Vgl. Arlt, F.: Erwachsenenbildung in der Wirtschaft. In: J. H. Knoll (Hrsg.): Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung, Heidelberg 1969, S. 192

Berufsberatung und Europäischer Binnenmarkt

Manfred Leve

Im Hinblick auf die angestrebte Vollendung des Europäischen Binnenmarktes werden auch (berufs-)bildungspolitische Fragen erörtert.

Generell sollte bei der Diskussion bildungspolitischer Ziele mit darauf eingegangen werden, wie diese an die Zielgruppen, also insbesondere auch die davon betroffenen Menschen, am wirksamsten herangebracht werden können. Neben der Schule scheint mir dazu die Berufsberatung besonders befürworten zu sein.

Die Berufsberatung ist in der Bundesrepublik Deutschland bei der Bundesanstalt für Arbeit angesiedelt. An den Nahtstellen des Übergangs vom Bildungssystem in die berufliche Ausbildung und in das Beschäftigungssystem sprechen Berufsberaterinnen und Berufsberater junge Menschen und Ausbildungsinstitutionen an, orientieren die breite Öffentlichkeit, beraten Berufswähler, ausbildende Betriebe und Ausbildungseinrichtungen

und verfügen über ein engmaschiges Informationssystem.

Immer dann, wenn wie zum Beispiel einige EG-Projekte die Schwelle des Übergangs von der Schule zum Beruf, von der Ausbildung in Betrieben bis hin zur Hochschule zum Gegenstand haben, ist auch die Berufsberatung gefordert, zur Realisierung der Projekte beizutragen. Im nationalen Rahmen war die Beteiligung der Berufsberatung in der Bundesrepublik Deutschland an entsprechenden EG-Projekten sichergestellt. Der Erfolg vieler Modellversuche ist unter anderem auf die gute Kooperation von Bildungsinstitutionen mit der Berufsberatung zurückzuführen.

Wenn es das Ziel ist, in der Gemeinschaft zu einer konzentrierten Berufsbildungspolitik zu gelangen, sollten die Berufsberatungsdienste intensiver in die Überlegungen mit einbezogen werden. Sie sollten bei Konzepten zu einer noch engeren

Zusammenarbeit auf EG-Ebene mit berücksichtigt werden. Die unterschiedlichen Organisationsformen der Berufsberatung in den einzelnen Ländern dürfen dafür kein Hindernis sein. Die Einbindung der Aktivitäten der Berufsberatungen gehört mit zur Schaffung eines Europäischen Binnenmarktes.

Der Stellenwert der Berufsberatung scheint mir im Kontext der allgemein anerkannten hohen Bedeutung von beruflicher Bildung nicht selten unterschätzt zu werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die berufliche Erstausbildung. Sie legt den Grundstein für den Eintritt in eine qualifizierte Beschäftigung, für spätere Fort- und Weiterbildung und auch Umschulung. Vor, an und nach dieser Nahtstelle von Bildungs- und Beschäftigungssystem ist die Berufsberatung mit beruflicher Orientierung, beruflicher Beratung, Vermittlung in Ausbildungsstellen, weiterer Beratung nach Beginn einer Berufsausbildung und erforderlichenfalls Fördermaßnahmen tätig. Sie spielt damit eine zentrale Rolle für den Berufsweg des einzelnen, für seine Qualifikation.

Eine Berufsausbildung kann bekanntlich nicht in beliebigem Maße im späteren Berufsleben nachgeholt werden. Sie muß zumindest im Regelfall in der Jugend erfolgen. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist nicht nur für den Berufseinstieg, sondern für das gesamte Berufsleben von entscheidender Bedeutung. Viele berufliche Chancen, Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung sowie weitere Bildungswege setzen schon formal eine abgeschlossene Berufsausbildung, gleich welcher Art, voraus. Zahlreiche Berufsausbildungen vermitteln übertragbare Kenntnisse und Fertigkeiten, die auch in anderen Berufen genutzt werden können. In jedem Fall erleichtert das Einüben in systematisches Aufnehmen von Kenntnissen und das Erlernen von Fähigkeiten während einer Ausbildung (das Erlernen des Lernens), das spätere Hineinfinden in neue berufliche Aufgaben sowie die Fort- und Weiterbildung.

Ergänzend sei auch noch auf die hohen gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kosten hingewiesen, die durch keine oder eine falsche oder eine unzureichende berufliche Beratung und Orientierung entstehen können — etwa dann, wenn dadurch verursacht, falsche Berufswahlentscheidungen getroffen werden, nicht den Beschäftigungsmöglichkeiten entsprechende berufliche Ausbildungen durchlaufen werden, berufliche Ausbildungen abgebrochen werden oder gar überhaupt keine beruflichen Qualifikationen erworben werden. Eine „falsche“ oder keine Berufsausbildung erhöht erheblich das Risiko, arbeitslos zu werden. Eine „falsche“ oder keine Ausbildung, die später durch Fortbildung und Umschulung kompensiert werden müßte, ist für den einzelnen oft auch sehr schwierig, auf jeden Fall jedoch mit erheblich höheren Kosten verbunden als die Investitionen in kompetente und effiziente Beratungsdienste und eine berufliche Erstausbildung.

Eine kompetente Berufsberatung trägt erheblich dazu bei, junge Menschen für ihre berufliche Zu-

kunft zu qualifizieren, spätere Arbeitslosigkeit vermeiden zu helfen und qualifizierten Nachwuchs für Wirtschaft und Verwaltung zu sichern.

Auf dem Gebiet der Berufsberatung, die an der Schnittstelle zwischen Schul- und Beschäftigungssystem tätig ist, die also sozusagen die Verbindung zwischen Allgemeinbildungs- und Beschäftigungssystem ist, bietet sich eine Beteiligung im europäischen Bereich sowohl an Themen an, die den schulischen und universitären Bereich im Hinblick auf Berufs- und Arbeitswelt beinhalten als auch an Themen, die die Berufs- und Arbeitswelt im Hinblick auf das Bildungssystem beinhalten.

Daneben könnten die Berufsberatungsdienste selbst im europäischen Rahmen überhaupt bzw. verstärkt Gegenstand von Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit sein. Aktivitäten der EG-Kommission auf diesem Feld würden sicherlich begrüßt.

Nachstehend beispielhaft einige Bereiche, die für einen europäischen Erfahrungsaustausch und gegebenenfalls auch eine europäische Zusammenarbeit, insbesondere im Hinblick auf den herzstellenden Europäischen Binnenmarkt, in Betracht kämen:

- Rolle und Bedeutung der Berufsberatungsdienste,
- Strukturen der Beratungsdienste und deren Vor- und Nachteile,
- Verwendung der elektronischen Datenverarbeitung,
- Berufsinformationssysteme,
- Berufsberatung besonderer Personengruppen: z. B. Behinderte, Ausländer,
- Nutzung der Medien für die Berufsorientierung und Berufsberatung,
- Informationen über Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssysteme und -märkte in jeweils anderen Ländern (einschließlich Fragen der Vergleichbarkeit von Qualifikationen und Bildungsabschlüssen),

- Einrichtung eines Informationssystems über gegenseitig interessierende Fragen der Berufsberatung — vergleichbar etwa der EG-Veröffentlichung MISEP für den Bereich Arbeitsmarktpolitik,
- Treffen der leitenden Beamten für Berufsberatung — vergleichbar dem Treffen der leitenden Beamten für Berufsausbildung, der leitenden Beamten für Beschäftigungsfragen und Arbeitsmarktfragen,
- Grenzüberschreitende Vermittlung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Berufsausbildung im jeweils anderen Land (wird in der Bundesrepublik Deutschland im grenznahen Gebiet mit Frankreich im Arbeitsamtsbezirk Rastatt z. B. in Ansätzen praktiziert),
- Austausch von Berufsberatern etwa nach dem Muster des von der EG-Kommission geförderten Beamtenaustausches im Bereich Arbeitsvermittlung,
- Veranstaltung von Seminaren zu Fragen aus den Bereichen Berufsorientierung, Berufsberatung, Ausbildungsstellenvermittlung, Förderung der beruflichen Erstausbildung und der gleichen.

Berichtigung zu BWP 1/89, Seite 32:

Auf der Seite 32, linke Spalte, 22. Zeile von oben, muß die Literaturangabe richtig heißen:

(Agrarbericht 1988, Tz. 271; Wentingmann 1988).

(Die Redaktion)

Ausbildungsabbruch — Versuch einer biographischen Einordnung —

Kathrin Hensge

Nahezu jeder sechste Jugendliche, der im Jahr 1986 eine Berufsausbildung aufnahm, brach diese vorzeitig ab. Etwa die Hälfte dieser Jugendlichen blieb nach dem Abbruch unversorgt, d. h. eine berufliche Re-Integration blieb bislang erfolglos.

Ob und inwiefern die Anzahl jährlicher Vertragslösungen mit der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt zurückgeht, bleibt vorläufig ungewiß. Mit einiger Gewißheit ist jedoch vorauszusehen, daß der Ausbildungsabbruch für jene Jugendliche, die danach unversorgt sind, ganz erhebliche Konsequenzen für den weiteren Berufsverlauf haben wird, und zwar weit über daseigentliche Abbruch-Ereignis hinaus. Welche Konsequenzen dies sind, wie Jugendliche mit Konflikten in der Berufsausbildung umgehen und wie sie den Abbruch in ihren beruflichen Lebensweg einordnen, dies herauszuarbeiten ist Ziel der nachfolgenden Ausführungen.



Kathrin Hensge, Dr. phil.
Diplom-Kauffrau und Wirtschaftspädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Hauptabteilung 2 „Curriculumforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung, wo sie sich mit Problemen besonderer Personengruppen in der beruflichen Bildung sowie mit Fragen der Ausbilderqualifizierung befaßt.

Quantitative Dimensionen des Ausbildungsabbruchs

Zur besseren Einordnung der Thematik in den bildungspolitischen Kontext werden zunächst die quantitativen Umrisse des Problems aufgezeigt und im Anschluß daran der berufsbiographische Stellenwert des Abbruchs für die betroffenen Jugendlichen herausgearbeitet.

Seit 1985 wurden jährlich etwa 100 000 Ausbildungsverträge gelöst, mit stets wachsender Tendenz. Die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen erreichte im statistisch zuletzt ausgewiesenen Jahr 1987 bereits

115 337 oder 17,5% im Bundesdurchschnitt nach 16,1% im Jahr 1986 (siehe Schaubild Seite 23). Diese Entwicklung führte dazu, daß das Thema zunehmend ins Blickfeld der bildungspolitischen Diskussion gelangte. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts hat seinerseits das Thema mit dem Ziel aufgegriffen, Empfehlungen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und — wenn der Abbruch bereits erfolgte — zur Wiedereingliederung auszuarbeiten.

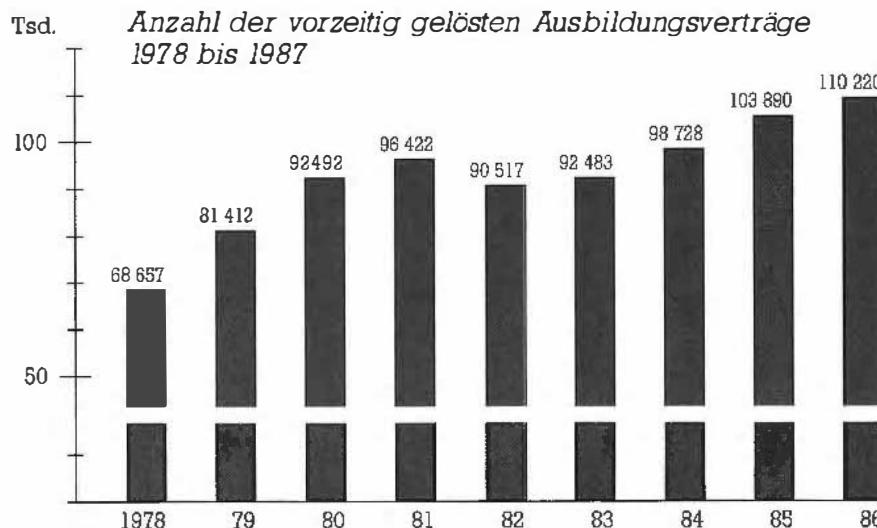
Die verstärkte Diskussion der Abbruchproblematik im Bereich der beruflichen Bildung darf nicht den Blick dafür verstellen, daß auch in anderen Bildungsbereichen das Thema aktuell ist: etwa 22 Prozent der Studienanfänger an der Hochschule und etwa 19 Prozent an den Fachhochschulen beendeten das Studium vor der Abschlußprüfung.¹⁾ Trotz dieses hohen Prozentsatzes wird dieses Thema im Hochschulbereich nicht annähernd so intensiv diskutiert wie im Bereich der beruflichen Bildung. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, daß Abbrecher im dualen System der Berufsausbildung im Vergleich zu Studienabbrechern ungleich weniger berufliche Alternativen haben und das Arbeitsmarktrisiko dieser Personengruppe insgesamt entsprechend größer ist. Zum anderen signalisieren die Abbruchzahlen im dualen System insofern bildungspolitische Brisanz, als hier negative Konsequenzen sowohl für die Jugendlichen als auch für die

Betriebe entstehen. Darüber hinaus verursachen Ausbildungsabbrüche soziale Kosten dann, wenn Zeiten der Arbeitslosigkeit entstehen oder vakante Ausbildungsplätze kurzfristig nicht wiederbesetzt werden können.

Über die künftige Entwicklung bei den jährlichen Vertragslösungen wird zur Zeit kontrovers diskutiert. Dabei geht die Diskussion von zwei unterschiedlichen Annahmen über die Auswirkungen der Ausbildungsplatzsituation auf die vorzeitigen Vertragslösungen aus:

1. Die zunehmende Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt reduziert die Anzahl von Ausbildungsabbrüchen, weil die größere Berufswahlfreiheit die Ausbildungsmotivation erhöht und damit die Abbruchbereitschaft tendenziell sinkt.
2. Die zunehmende Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt erhöht die Anzahl von Ausbildungsabbrüchen, weil berufliche Alternativen in ausreichernder Zahl zur Verfügung stehen und die Abbruchbereitschaft tendenziell steigt.

Welche der beiden Annahmen letztlich die realistischere ist, bleibt abzuwarten. Die zunehmende Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt insgesamt konnte jedoch die unterschiedliche regionale und sektorale Versorgung mit Ausbildungsplätzen im einzelnen nicht ausgleichen; im Gegen teil, die Spannweite zwischen besser und schlechter versorgten Gebieten hat sogar noch zugenommen.²⁾ Infolgedessen werden auch die regionalen und sektoralen Unterschiede bei den Vertragslösungen tendenziell bestehen bleiben und weiterhin in einigen Gebieten oder Ausbildungsbereichen zu besonderen Härten führen, wie dies bislang der Fall war. So differierten die Unterschiede zwischen den regionalen Vertragslösungsquoten im Jahr 1986 um über 10 Prozent; während beispielsweise die jahrgangsbezogenen Vertragslösungsquoten in Berlin und Hamburg mit 24,6 bzw. 25,0 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt la-



gen, wiesen z. B. Baden-Württemberg und Niedersachsen mit 14,9 bzw. 13,5 Prozent mit Abstand die niedrigsten Vertragslösungsquoten auf.³⁾ Ebenfalls beachtlich ist die Spannweite der Vertragslösungsquoten in den einzelnen Ausbildungsberufen. Bei den Ausbildungsberufen Friseur/in, Maler/in und Lackierer/in sowie Koch/Köchin wird etwa jeder vierte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst. Bei den Berufen Fernmeldehandwerker/in, Bank- bzw. Sparkassenkaufmann/frau und Industriekaufmann/frau ist es dagegen nur etwa jeder zwanzigste Vertrag.⁴⁾

Angesichts dieser beachtlichen Unterschiede in den regionalen, sektoralen und berufsspezifischen Vertragslösungsquoten erscheint es ziemlich unwahrscheinlich, daß sich die Probleme des Ausbildungabbruchs in den besonders betroffenen Bereichen demnächst drastisch entspannen. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die Situation auch weiterhin eine Herausforderung für die Verantwortlichen, zumindest für jene Personengruppe darstellt, deren berufliche Wiedereingliederung nach dem Abbruch gefährdet ist und aus eigener Kraft nicht bewältigt werden kann.

Biographische Dimensionen des Ausbildungabbruchs

Welchen Stellenwert mißt diese Personengruppe dem Abbruch

selbst bei, wie reagiert sie auf den Ausbildungabbruch und mit welchen Konsequenzen für den weiteren beruflichen Lebensweg muß die Personengruppe rechnen?

Diesen Fragen ging eine vom Bundesinstitut durchgeführte Untersuchung über den Stellenwert des Ausbildungabbruchs im Berufsverlauf der Jugendlichen nach, deren Ergebnisse hier vorgestellt werden.⁵⁾ Die Studie ordnet den Ausbildungabbruch in den Gesamtzusammenhang des beruflichen Lebensweges der Jugendlichen ein, indem sie die Berufsbiographien von Ausbildungabbrüchern von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung, deren Abbruch und Konsequenzen für den Biographieentwurf nachzeichnet. Die chronologische Rekonstruktion gibt Aufschluß darüber, wie die Bildungswege der Jugendlichen im „Prozeß der sukzessiven Festlegung in beruflich relevanten Entscheidungssituationen“⁶⁾ entstanden sind und welchen Stellenwert das Abbruchereignis darin hat. Entscheidungsprobleme treten zeitlich gerafft insbesondere an den Übergängen von einer Bildungsstation in die nächstfolgende auf. Hier trifft der Jugendliche richtungsweisende Entscheidungen für den weiteren beruflichen Lebensweg. Für den jugendlichen Ausbildungabbrücher stellt sich diese Übergangsproblematik in zweierlei Hinsicht: in der Berufswahlsituation vor Aufnahme der ersten Berufsausbildung und un-

mittelbar nach dem Abbruch. Dabei zieht meist eine Entscheidung die nächstfolgende nach sich: Die Entscheidung zur Aufnahme einer bestimmten Berufsausbildung kann sich im nachhinein als Irrtum erweisen und bedarf der Korrektur; diese Entscheidungskorrektur führt zum Ausbildungabbruch, der seinerseits erneut eine berufliche Entscheidung erzwingt, die ihrerseits den weiteren beruflichen Lebensweg prägen wird. Die isolierte Betrachtung einer Situation oder eines Ereignisses würde wichtige lebensgeschichtliche Zusammenhänge ausklammern, die zur Klärung des Abbruchs und seiner Folgen für den Biographieverlauf wichtig sind. Deshalb wurden in der BIBB-Studie alle wichtigen Stationen im Berufsverlauf der Jugendlichen (Berufswahl und Einmündung – Berufsausbildung und Abbruch – Arbeitslosigkeit und Berufswahl) in die Untersuchung einbezogen.

Berufswahl und Einmündung

Der Entscheidung des Jugendlichen zugunsten eines Berufes geht i. d. R. ein mehr oder weniger langer Prozeß der Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche voraus. Dieser Prozeß beginnt lange vor Verlassen der allgemeinbildenden Schule. Zu Beginn dieses Prozesses sind berufliche Orientierungen meist noch wenig konkrete Annahmen über die Beziehung zwischen Berufswirklichkeit und der eigenen Person.⁷⁾

Im Verlauf des Berufswahlprozesses unterliegen die ersten Berufswünsche Veränderungen und Korrekturen im Zuge konkreter Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzsuche und der damit bewußter werdenden Einschätzung der Realisierungschancen dieser Berufswünsche.

Der überwiegende Teil der in der Abbruch-Studie des Bundesinstituts befragten Jugendlichen mußte im Verlauf dieses Prozesses die Erfahrung machen, daß Berufswunsch

und Einmündung nicht übereinstimmten, d. h. eine wunschgemäße Berufseinmündung nicht möglich war.

Ausbildung und Abbruch

Vorberufliche Erfahrungen der Berufswahl und Einmündung wirken unmittelbar in die Berufsausbildung hinein. Sie beeinflussen die Ausbildungsmotivation und damit indirekt auch die Bereitschaft, Konflikten in der Berufsausbildung entgegenzuwirken, ohne das Ausbildungsverhältnis sogleich in Frage zu stellen.

Dieser Zusammenhang stellt sich offensichtlich in der Erlebniswelt der Jugendlichen etwas differenzierter dar. So gab der überwiegende Teil der befragten Jugendlichen an, berufswahlbezogene Faktoren seien kein Grund für sie gewesen, die Ausbildung abzubrechen.

Die Höhe der Ausbildungsmotivation und die Bereitschaft, Konflikte so lange wie irgend möglich ohne Abbruch des Ausbildungsverhältnisses zu bewältigen, erwies sich eher als eine Folge zufriedenstellender Lernbedingungen im Ausbildungsberuf — gewünscht oder nicht gewünscht — als die Folge einer nicht wunschgemäßen Berufseinmündung. Berufswahlbezogene Abbruchgründe werden überlagert von Gründen, die unmittelbar mit dem betrieblichen Ausbildungsgeschehen, wie es von den Jugendlichen wahrgenommen wurde, zusammenhängen. Im Urteil der Jugendlichen sind es die betrieblichen Lernmöglichkeiten, die ihre Zukunftsperspektiven im späteren Erwerbsleben prägen und deshalb bei der Beurteilung des Abbruchgeschehens weitaus größeres Gewicht haben als Fragen der Berufswahl und Einmündung.

Hierbei zeigte sich, daß insbesondere Jugendliche, die in Klein- und Mittelbetrieben ausgebildet wurden, die betrieblichen Lernmöglichkeiten insgesamt kritisierten.

Beurteilungsrelevant und für den Abbruch ausschlaggebend waren dabei im einzelnen folgende Faktoren in der Reihenfolge ihrer Gewichtung:

1. Schlechtes Verhältnis zu Ausbildern/Kollegen
2. Fehlende ausführliche Erklärungen
3. Wenig Zeit zum Üben
4. Unsystematische Ausbildungsorganisation
5. Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten

Diese Bewertung zeigt, wie sehr sich die Jugendlichen an den in der Ausbildung konkret erlebten Personen orientieren sowie an der Attraktivität des betrieblichen Lernangebots, d. h. inwiefern eine fachlich fundierte, systematisch nachvollziehbare und die berufliche Zukunft sichernde Ausbildung, angeboten wurde.

Die Abbruchbegründungen der Jugendlichen zeigen, wie wichtig die betrieblichen Ausbildungsbedingungen und -inhalte für die Ausbildungsmotivation und damit für das erfolgreiche Durchstehen der Berufsausbildung sind. In diesem Prozeß spielt der Ausbilder und das Verhältnis zu den Kollegen eine entscheidende Rolle. Wenn die kollegialen Beziehungen nicht stimmen, Differenzen mit dem Ausbilder bestehen, dann kann eine fachlich nicht zufriedenstellende Ausbildung nicht mehr aufrechterhalten werden, und es kommt zum Abbruch. Ferner wird deutlich, daß der Maßstab für die Bewertung des Abbruch-Ereignisses aus der Sicht der Jugendlichen das aktuell wahrgenommene Ausbildungsgeschehen ist; Berufseinmündung, Theoriedefizite oder problematische Lebensverhältnisse werden nachrangig thematisiert. Diese Bewertung zeigt, daß die Jugendlichen zwar bereit sind, erste Berufswünsche bei der Berufseinmündung zurückzustellen, jedoch nicht bereit sind, auf Ausbildungsqualität zu verzichten. Diese sehen sie dann als beeinträchtigt an, wenn die betrieblichen Lernmöglichkeiten durch die genannten Faktoren — Ausbildungssyste-

matik, Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten etc. — reduziert werden.

Abbruchprozeß

Der Abbruch ist selten eine Folge spontaner Entscheidungen. In der Mehrzahl der Fälle geht dem Abbruch ein längerfristiger konfliktreicher Ausbildungsprozeß voraus. In seinem Verlauf nehmen Konflikte zwischen Betrieb und Auszubildendem an Schärfe und Intensität zu und kulminieren in einem Punkt bzw. einer Situation, die letztlich den Ausschlag für den Abbruch der Ausbildung gibt.

Obwohl Konflikte, Probleme etc. bereits längere Zeit vor dem Abbruch bekannt waren und insoweit gegensteuerndes Handeln möglich gewesen wäre, wurde von dieser Möglichkeit viel zu wenig Gebrauch gemacht. Hier ist insbesondere der Ausbilder gefragt, von dem der Jugendliche Hilfestellung bei der Bewältigung von Konflikten im Ausbildungsverlauf erwartet, um einen drohenden Ausbildungsabbruch zu vermeiden. Die Jugendlichen trauen sich in der Regel noch keinen eigenständigen Beitrag zur Konfliktlösung ohne Hilfe von seiten Dritter zu.

Arbeitslosigkeit und erneute Berufswahl

Nach dem Abbruch folgt für einen Großteil der Jugendlichen eine mehr oder weniger lange Zeit der Arbeitslosigkeit. Für die Jugendlichen bedeutet dies, daß der ursprünglich geplante berufliche Lebensweg, der die Aufnahme einer Berufsausbildung und deren Abschluß in reibungsloser Folge vorsah, zunächst auf nicht kalkulierbare Zeit unterbrochen ist. Diese Situation erzeugt Unsicherheit, aus der in Mehrzahl der Fälle nicht Resignation erwächst; im Gegenteil: unmittelbar nach dem Abbruch ist die Ausbildungsmotivation noch ungebrochen. Ungeachtet aller in

der Tendenz negativen Ausbildungserfahrungen strebt der Jugendliche nach dem Abbruch die Wiederaufnahme einer Berufsausbildung an. Dies deutet darauf hin, daß der Wunsch nach Aufnahme einer Berufsausbildung als Grundlage für eine qualifizierte Erwerbstätigkeit bereits fester Bestandteil des beruflichen Lebensplanes der Jugendlichen geworden ist. Diese Einstellung erfordert eine erneute Berufswahlentscheidung, die im wesentlichen auf die Frage hinausläuft: Fortsetzung der Berufsausbildung im selben oder Aufnahme einer Berufsausbildung in einem anderen Beruf? In dieser Situation entschied sich die Mehrzahl der befragten Jugendlichen für die Aufnahme einer Berufsausbildung in einem anderen Beruf.

Diese berufliche Umorientierung wurde darauf zurückgeführt, daß die ersten Ausbildungserfahrungen derart erdrückend waren, daß eine Wiederholung nicht erstrebenswert erschien. Zum anderen spielten auch „taktische“ Gründe eine Rolle: Bei dem Versuch nach Wiederaufnahme der Berufsausbildung im selben Beruf sind viele Jugendliche an der Ablehnung potentieller Aufnahmebetriebe gescheitert. In diesen Fällen waren die Betriebe offenbar der Auffassung, daß sie nicht wiederholen müßten, was bereits der Vorgängerbetrieb erfolglos versuchte.

In dem Bemühen, nach dem Abbruch aus den ersten Erfahrungen mit der Berufs- und Arbeitswelt zu lernen und eine kompetente und bewußte Berufswahlentscheidung zu treffen, stehen die Jugendlichen in der Regel vor einem Dilemma: Einerseits benötigt diese Personengruppe Zeit für eine tragfähige Entscheidung, andererseits sinken gerade durch das anspruchsvolle und zugleich zeitraubende Suchverhalten die Vermittlungschancen dieser Personengruppe, und zwar mit zunehmender Dauer der mit dieser Suche meist verbundenen Arbeitslosigkeit. Während demnach auf der einen Seite Berufswahlkompetenz und Entscheidungsfähigkeit zunehmen, verringen sich auf der anderen Seite die Chancen, diese neu gewonnenen Erfahrungen umzusetzen.

Resümee

Um die berufliche Re-Integration dieser insgesamt beachtlichen Anzahl von Jugendlichen, die nach dem Abbruch zunächst arbeitslos ist, zu fördern, müssen Auswege aus dem beschriebenen Dilemma gefunden werden. Dabei gilt es, die doch offensichtlich vielfach vorhandenen Potentiale dieser Personengruppe für die Wiedereingliederung nutzbar zu machen. Da ist zunächst die ungebrochene Ausbildungsmotivation nach dem Abbruch. Dieses Interesse verweist unmittelbar auf die Notwendigkeit einer zügigen Wiedereingliederung, die längere Zeiten der Arbeitslosigkeit vermeidet und Wiedereingliederungschancen verbessert.

Ferner handelt es sich um eine Personengruppe, deren Berufswahlkompetenz entschieden zugenommen hat und die nicht mehr bereit ist, jede Ausbildung aufzunehmen, um versorgt zu sein, auch wenn durch dieses Berufswahlverhalten negative Konsequenzen in Kauf genommen werden müssen. Diese Einstellung verweist auf die Notwendigkeit einer sachkompetenten Beratung und Unterstützung durch die Berufsberatung, deren Aufgabe es ist, schnelle und unbürokratische Unterstützung anzubieten.

Um zu verhindern, daß der Wunsch nach Wiederaufnahme einer Berufsausbildung seine Orientierungsfunktion für den Biographieentwurf im Zuge sinkender Vermittlungschancen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit nach dem Abbruch einbüßt, könnte über Auffangmaßnahmen nachgedacht werden, die keine bestimmten Anfangs- und Endzeiten haben und damit flexibel jeden Jugendlichen aufnehmen könnten, unabhängig vom Zeitpunkt seines Abbruchs. Auf diesem Wege würden Zeiten der Arbeitslosigkeit nach dem Abbruch gar nicht erst entstehen und die Re-Integrations-

chancen dieser Personengruppe sich insgesamt verbessern.

Um Konflikte in der Berufsausbildung nicht erst derart eskalieren zu lassen, daß sie zu Ausbildungabbrüchen führen, sollten jene Konfliktlösungspotentiale ausgeschöpft werden, die bislang noch viel zu wenig genutzt werden: Die Längerfristigkeit des Abbruchprozesses und die zentrale Rolle des Ausbilders in diesem Prozeß verweisen auf die Notwendigkeit zur Intensivierung pädagogischer Interventionen und damit auf den Stellenwert pädagogischer Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

So wichtig Qualifizierungsmaßnahmen auch sein mögen, sie würden für sich genommen jedoch zu kurz greifen, weil das Ausbilderhandeln sehr eng mit den betrieblichen Rahmenbedingungen verknüpft ist und pädagogische Handlungsspielräume eingrenzen. Diese enge Verknüpfung zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und Ausbilderhandeln spiegelt sich auch in den Abbruchbegründungen der Jugendlichen wider, die sich zwar an der Person des Ausbilders orientieren, jedoch nicht ohne gleichzeitig auch die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu kritisieren, die ihrer Meinung nach eine zukunftssichere Qualifizierung erschweren. Diese Bewertung verweist auf den Stellenwert einer attraktiven und qualitativ hochwertigen Ausbildung für die Ausbildungsmotivation und damit auch für eine Reduzierung von Ausbildungabbrüchen.

Literatur

- 1) DIHT (Hrsg.): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1987/88, Bonn 1988
- 2) BMBW (Hrsg.): Berufsbildungsbericht, Bonn 1988, S. 17
- 3) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie II. Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1986
- 4) BMBW (Hrsg.): Berufsbildungsbericht, Bonn 1987, S. 53
- 5) Hensge, K.: Ausbildungabbruch im Berufsverlauf. — Eine berufsbiographische Studie —; BIBB (Hrsg.): Berlin 1988, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 87
- 6) Kohli, M.: Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt 1976
- 7) Beck/Brater: Berufswahl und Berufszuweisung, Zur sozialen Verwandschaft von Ausbildungsbürof, Frankfurt

Pseudokritik und heimlicher Dogmatismus*)

Günter Kutscha



Günter Kutscha, Dr. phil.
Professor der Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung an der Universität — Gesamthochschule — Duisburg

Rezensionen sind ein Indikator für das wissenschaftliche Diskussionsniveau einer Disziplin. Die Berufsbildungsforschung hat auf diesem Gebiet noch einiges nachzuholen. Speziell die Besprechung des Sammelbandes „Berufsausbildung im Einzelhandel“ durch Walter-Lezius gibt Anlaß, über Kriterien der Bonität von Bücherbesprechungen nachzudenken, zumal dann, wenn für sie ein so exponiertes Publikationsorgan wie die Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis in Anspruch genommen wird. Selbstverständlich läßt sich über Kriterien streiten — schließlich handelt es sich dabei um Setzungen; über diese ist nicht nach Gütekriterien intersubjektiver Nachprüfbarkeit zu befinden, sondern unter Gesichtspunkten der Konsensfähigkeit in der wissenschaftlichen Kommunikationsgemeinschaft zu entscheiden. Was immer es sonst noch an Wünschbarkeiten geben mag, so besteht nach meiner Kenntnis Übereinstimmung darüber, daß Rezensionen

— *informativ* sein sollten, denn angesichts der Fülle an Publikationen wird es für den Leser zu-

nehmend wichtiger und hilfreicher sein, in knapper Form entscheidungsrelevante Hinweise darauf zu bekommen, ob die besprochene Literatur für seine Zwecke geeignet ist oder nicht; — *kritisch* sein sollten, was die besondere Verpflichtung des Rezessenten einschließt, daß er sein Urteil auf zuverlässige Grundlagen und auf genaue Kenntnisse der zur Diskussion stehenden Materie stützt; — *fair* sein müßten, daß heißt u. a.: auf die Intentionen der rezensierten Texte eingehen sollten, da deren Herausgeber und Autoren wegen der asymmetrischen Kommunikationsstruktur von Rezensionen in der Regel keine Gelegenheit haben, ihren Standpunkt (zeitgleich) in die Diskussion einzubringen.

Die Besprechung des oben genannten Sammelbandes von Walter-Lezius verstößt in eklatanter Weise gegen diese Kriterien. Dazu im einzelnen:

Der zur Diskussion stehende Band gliedert sich in drei Teile: 1. Strukturwandel und Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel, 2. Berufsschulunterricht: Impulse für Curriculumrevision und Unterrichtsplanung, 3. Ausbildungspraxis: Qualifikationspotentiale und Entwicklungsbarrieren.

Walter-Lezius hält es weder für nötig, den Leser über den Aufbau des Sammelbandes zu informieren noch einen groben Überblick über die im Band enthaltenen Einzelbeiträge zu geben. Von elf Aufsätzen wird nur ein einziger explizit genannt und attackiert, allerdings ohne auf dessen Inhalt einzugehen: H. Geißlers Beitrag „Die Verkäufer-Kunde-Kommunikation als Bildungspraxis“, worauf noch zurückzukommen sein wird. Der weit über-

wiegende Teil der Buchbesprechung ist der Selbstdarstellung des Rezessenten gewidmet. Warum wird der Leser nicht wenigstens knapp und präzise vom Inhalt des besprochenen Buches in Kenntnis gesetzt, die es ihm ermöglicht, Kritik nachvollziehen zu können? Der Rezessent müßte dazu freilich den Text selbst gründlich gelesen haben. Damit scheint es im vorliegenden Fall nicht weit her zu sein.

Als grundsätzliche Probleme der Neustrukturierung der Berufsausbildung im Einzelhandel nennt Walter-Lezius: Was ist das Gemeinsame aller kaufmännischen Berufe, was das Trennende? Wie werden Methodenprobleme gelöst, welcher didaktische Zugang hat welche Konsequenzen zur Folge? Welche Rolle spielen Betrieb und Berufsschule? Für die Beiträge des Sammelbandes seien dies „noch nicht einmal randständige Fragen“. Das ist schlichtweg falsch. Selbstverständlich kann ein Sammelband, der in der Reihe „Beiträge zur Pädagogik für Schule und Betrieb“ erscheint und dessen Titel eindeutig die Selbstbegrenzung auf Probleme der Berufsausbildung im Einzelhandel anzeigen, weder die ungelösten Grundlagenprobleme der Berufsbildungsforschung klären noch sich vornehmen, nebenbei die Neustrukturierung aller kaufmännischen Berufe zu behandeln. Insofern geht ein Teil der Desideratenliste an den Zielsetzungen des Bandes vorbei; der andere Teil ist Gegenstand mehrerer Beiträge. Das gilt insbesondere für didaktische Ansätze und Methodenfragen, aber auch für die Problematik der Lernorte. So werden u. a. im Abschnitt zum Berufsschulunterricht inhaltliche und methodische Grundlagenprobleme der wichtigsten Unterrichtsfächer (Warenverkaufskunde, Wirtschaftslehre, Rechnungswesen und Deutschunterricht), im Abschnitt zur betrieblichen Ausbildungspraxis Ergebnisse empirischer Untersuchungen zur Sozialisation für und durch den Warenverkauf, Resultate eines Medienprojekts für die betriebliche Berufsausbildung im Einzelhandel und Konsequenzen

*) Stellungnahme zur Rezension des Sammelbandes „Berufsausbildung im Einzelhandel. Beiträge zur Neuordnung und Kritik“ (hrsg. von G. Kutscha / H. Schanz, Stuttgart 1988) durch H.-J. Walter-Lezius (in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/1988, S. 174/175).

aus Erhebungen über Zwischen- und Abschlußprüfungen dargestellt und erörtert. Der erste Teil des Bandes betreffend den Strukturwandel und die Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel eröffnet den Bezugsrahmen für die von Walter-Lezius vermittelten ordnungspolitischen Fragestellungen, und zwar mit Beiträgen zur geschichtlichen Entwicklung der Berufsausbildung im Einzelhandel, zum Qualifikationsstrukturwandel und zur Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel. Es geht mir nicht darum, diese Beiträge gegen Kritik abzuschirmen. Was ich dem Rezensenten anlasse, ist, daß er dem Leser fälschlich suggeriert, der Band gehe auf die wichtigsten Fragen der Berufsausbildung im Einzelhandel und der Neuordnung gar nicht ein.

Wissenschaftliche Kritik ist besonders dann fruchtbar, aber auch besonders schwierig, wenn sie sich auf die Intentionen des Bezugstextes und seines Autoren einläßt; denn — es sei erlaubt, ein berühmtes Wort Hegels über die „wahrhafte Widerlegung“ eines „Gegners“ in diesem Zusammenhang anzuwenden — „ihn außerhalb seiner selbst anzugreifen und recht zu behalten, wo er nicht ist, fördert die Sache nicht.“ Ich komme damit auf die Kernpunkte der Kritik von Walter-Lezius zu sprechen; er enthält drei Teilaufgaben:

- der Band bleibe dem Bestehenden verhaftet,
- ihm fehle ein schlüssiges Gesamtkonzept,
- er vernachlässige strukturelle Faktoren zugunsten pädagogischer Intentionen.

Der Konservatismusvorwurf wird in der Behauptung formuliert: „Auf einer sehr ambivalent zu sehenden Weise ist darüber hinaus die Struktur (des Bandes, G. K.) dem Bestehenden verhaftet.“ Die Herausgeber haben dem Umstand Rechnung getragen, daß einerseits die bisherige Stufenausbildung und der Ausbildungsberuf des Einzelhandelskaufmanns durch Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau im

Einzelhandel abgelöst worden ist, andererseits die zweijährige Ausbildung zum Verkäufer/zur Verkäuferin vorerst noch bestehen bleibt. Wenngleich Zielsetzungen und didaktischer Bezugsrahmen des Bandes von der Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel bestimmt sind, werden die Probleme des gegenwärtigen Berufsschulalltags, zu dem die Ausbildung von Verkäuferinnen und Verkäufern gehört, angemessen berücksichtigt. Dafür gibt es Gründe, die die Implementations- und Innovationsforschung nahelegen. Nachhaltige Verbesserungen der Bildungs- und Unterrichtspraxis sind nicht zu erwarten, wenn die Didaktik der Praxis mit realitätsfernen Ansprüchen vorausseilt. Das gilt um so mehr für jene Bereiche der Berufsausbildung, die — wie die Berufsausbildung im Einzelhandel — nach Qualität und Ansehen zu den Stiefkindern der Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung zählen. Hier kommt es zunächst darauf an, kritisch Bilanz zu ziehen, auf die einschränkenden Bedingungen didaktischer Innovationen aufmerksam zu machen, aber auch gangbare Wege und Perspektiven für die Reform aufzuzeigen. Insofern werden die bestehenden Verhältnisse im Band bewußt mitberücksichtigt, jedoch nicht in konservierender Absicht, sondern der Zielsetzung verbunden, Ansätze zur schrittweisen Verbesserung anzuregen, deren Komplexität von der Berufsbildungsforschung sinnvoll verarbeitet und auch von Praktikern nachvollzogen werden können.

Damit komme ich auf den zweiten der oben genannten Kritikpunkte zu sprechen: „Einzelne Beiträge sind lesenswert. Aber sie lassen sich nicht zu einer Gesamtheit zusammenfassen, die die Komplexität der Berufsausbildung in diesem Bereich widerspiegeln.“ Walter-Lezius sollte um die desolate Forschungslage im Bereich Berufsausbildung im Einzelhandel wissen. Um so unverständlich ist sein Ansinnen, schon zum jetzigen Zeitpunkt mit „Gesamtheiten“ aufzutreten, wo selbst kritisch-pragmatischer Eklektizismus schon ein Fortschritt wäre.

Im Band werden mit Bedacht auch kontroverse Positionen zur Sprache gebracht, um angesichts der offenen Fragen die Notwendigkeit diskursiver Problemerörterungen zu betonen. Eine eilfertige Zusammenfassung zur Gesamtheit möge Dogmatikern und praxisfremden Essentialisten überlassen bleiben; in einer so jungen Wissenschaft wie die der Berufsbildungsforschung, die auf Interdisziplinarität, Aspektvielfalt und interparadigmatische Verständigung angewiesen ist, hat sie nichts zu bieten.

Was bleibt schließlich vom Vorwurf übrig: „Pädagogische Intentionen überlagern . . . die Frage nach den eigentlichen strukturbestimmenden Faktoren, die aber nicht pädagogischer, sondern ökonomischer Art sind.“ Was heißt hier „eigentlich“? Offenbar diskutiert der Rezensent wiederum auf der Folie einer dogmatisch durchsetzten Wissenschaftsauflage, die ihm Einblicke in das „Eigentliche“ ermöglicht. Dafür bin ich als Wissenschaftler nicht zuständig. Doch worum geht es inhaltlich? Walter-Lezius bezieht sich bei seiner Kritik auf H. Geißlers Beitrag zur bildungstheoretischen Legitimation und interaktionspädagogischen Konzeptualisierung des Kompetenzprofils für Verkäufer.

Geißler will den zur Diskussion gestellten Ansatz ausdrücklich als „handlungsregulatives Zielkonzept“ verstanden wissen; er sei mit hin auf Zukunft angelegt und gehe insofern über die vorfindbare Ausbildungswirklichkeit ein Stück hinaus. Das ist pädagogisch-bildungstheoretische Argumentation! Nämlich: Konfrontation der Ausbildungswirklichkeit mit regulativen Ideen nach Maßgabe bildungstheoretisch explizierter Prämissen, um Perspektiven für die Veränderung von Praxis unter dem Gesichtspunkt der Persönlichkeitsentwicklung in und durch Ausbildung und Arbeit zu eröffnen.

Der Gedankenauftausch und die Zusammenarbeit von Berufsbil-

dungsforschung und Berufspädagogik steckt noch in den Anfängen. Daß die Berufsbildungsforschung sich bevorzugt mit Strukturanalysen befaßt und die Berufspädagogik stärker das Moment der Subjektivität akzentuiert, hat forschungsgeschichtliche Gründe. Die neuere Entwicklung, an der sowohl das Bundesinstitut für Berufsbildung als auch die Vertreter der Berufs- und Wirtschaftspädagogen an Hochschulen beteiligt sind, sind geprägt von der Absicht, bisherige Grenzziehungen zu überwinden und Kooperation anzustreben. Rezensionen wie die von Walter-Lezius leisten dazu keinen konstruktiven Beitrag, sie diskreditieren berufspädagogische Positionen, statt sich ernsthaft mit der Frage auseinanderzusetzen, was von ihnen zu lernen sei, um die Berufsbildungsforschung voranzubringen. Überdies bleibt die Kritik in einer merk-

würdigen Weise inkonsistent. Einerseits wird mit überhöht perfektionistischem Anspruch eine stringente Gesamtschau der Ausbildungskomplexität im Einzelhandel reklamiert, andererseits die Selbstbegrenzung auf pädagogische Aspekte am Beispiel eines willkürlich herausgegriffenen Einzelbeitrags kritisiert, ohne dessen Stellenwert im Gesamtkontext des Bandes zu würdigen. Dieser behandelt Fragen der Berufsbildungsreform gerade nicht als bloß pädagogisch-didaktisches Problem, sondern im Spannungsfeld politisch-ökonomischer Bedingungen und divergierender gesellschaftlicher Ansprüche. Nicht umsonst beginnt der Band mit einem Beitrag zur geschichtlichen Entwicklung der Berufsausbildung im Einzelhandel. Das vorhandene und noch längst nicht ausgewertete Material aus der Geschichte der Be-

rufsausbildung im Einzelhandel erweist sich als wahre Fundgrube für berufspädagogische und didaktische Ideen. Aber auch dies wird im geschichtlichen Rückblick deutlich: Es ist schon so viel erdacht, aber zu wenig davon in Ausbildungs- und Unterrichtspraxis umgesetzt worden. Die Gründe dafür betreffen letztlich den Strukturwandel im Einzelhandel, für den mit der Ökonomisierung und Feminisierung der Verkaufsarbeit, das heißt der geschlechtsspezifischen und damit kostengünstigen Arbeitsteilung seit Ende des vergangenen und Anfang dieses Jahrhunderts die Weichen gestellt worden sind. Die Professionalisierung der Verkaufsarbeit blieb dabei auf der Strecke — sie zu fördern, ist eine leitende Zielperspektive des zur Diskussion stehenden Sammelbandes. Der Rezessor hat diesen Leitgedanken offenbar nicht erkannt.

Technische Berufsausbildung in Argentinien

Jörg-Rainer Gerlach



Jörg-Rainer Gerlach
I. und II. Staatsexamen, Lehramt an berufsbildenden Schulen; wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Hauptabteilung 3 „Ausbildungsordnungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Land Argentinien

Zum Verständnis des argentinischen Bildungs- und Ausbildungssystems sind einige Daten zu Bevölkerung, Staatsaufbau und Verwaltung notwendig. Argentinien ist eines der größten Länder Südamerikas und umfaßt eine Fläche von 2 766 889 km². Es ist mehr als elfmal so groß wie die Bundesrepublik Deutschland. Auf dieser Fläche wohnen 30,1 Mill. Einwohner (1984), das entspricht einer Bevölkerungsdichte von 11 Einwohnern/km². Argentinien ist nach Brasilien der be-

völkerungsreichste Staat Südamerikas.

Die größte Stadt ist die Hauptstadt Buenos Aires mit 2,908 Mill. Einwohner (1980), im Großraum Buenos Aires wohnen ca. 10,8 Mill. Menschen — mehr als ein Drittel der Gesamtbevölkerung.

Argentinien ist in 23 Provinzen, das Nationalterritorium Feuerland und den Bundesdistrikt mit der Hauptstadt Buenos Aires gegliedert. Der Bundesdistrikt und die ihn umschließende Provinz Buenos Aires mit der Hauptstadt La Plata sind die wirtschaftlich, sozial und politisch wichtigsten Gebiete. Argentinien ist heute eine Demokratie mit einer Präsidialverfassung. Die Argentinier sind zu weit über 90 %

Nachfahren europäischer Einwanderer, ihr Blick war immer nach Europa gerichtet und am europäischen Lebensstil orientiert. Das Bewußtsein, gleichsam ein „europäisches“ Land zu sein, ist besonders in den politisch verantwortlichen Schichten lange konserviert worden.

In Argentinien hat sich erst langsam das Bewußtsein durchgesetzt, daß es aufgrund seiner geographischen, wirtschaftlichen und sozialen Lage ein Entwicklungsland ist, und daß diese Tatsache akzeptiert und politisch umgesetzt werden muß. Doch noch immer wird von vielen Menschen die rational anerkannte Lage nicht gefühlsmäßig angenommen. Argentinien strebt eine Politik der Süd-Süd-Zusammenarbeit und eine Änderung der seiner Meinung nach ungerechten Weltwirtschaftsordnung an.

Das Bildungssystem

Argentinien verfügt über ein relativ gut ausgebautes Bildungswesen, daß traditionell durch französische Einflüsse geprägt ist. Es besteht eine allgemeine Schulpflicht für Kinder zwischen dem 6. und 14. Lebensjahr. Wie international üblich, wird zwischen dem

- Primarbereich,
 - Sekundarbereich und dem
 - tertiären Bereich
- unterschieden.

Der Primarbereich umfaßt sieben Jahre sowie die Vorschule. Die Sekundarstufe dauert fünf bis sechs Jahre und ist in zwei Abschnitte gegliedert, in die

- Grundstufe (Ciclo Básico) von 3 Jahren und die
- Oberstufe (Ciclo Superior) von 2 bis 3 Jahren.

Primar- und Sekundarbereich zusammen umfassen also 12—13 Jahre. Daran schließt sich die universitäre und nichtuniversitäre Ausbildung an. Die technische Berufsausbildung ist Teil des Sekundarbereichs und wird in der Oberstufe in besonderen Schulen durchgeführt.

Eine Betrachtung der Bevölkerungszahl der jeweiligen Altersgruppe mit der entsprechenden Schulform ergibt ein interessantes Bild. Schon in der Hauptstadt geht der Anteil der Primarschüler von etwa 94 % im Sekundarbereich auf etwa 60 % zurück. Für die Provinz Buenos Aires fällt der Anteil der Sekundarschüler bereits auf etwa 38 %. In der Provinz Formosa, die im Landesinneren liegt, ist z. B. der Anteil der 15—19jährigen, die eine Schule besuchen, nur etwa 37 %. Das bedeutet: Die Primarschule wird noch von der Mehrheit der potentiellen Schüler besucht, die Sekundarschule ist bereits die Schule einer Minderheit. Dabei muß noch berücksichtigt werden, daß die Teilnahme mit aufsteigendem Jahrgang kontinuierlich zurückgeht.

Zahlen über die Effektivität des Schulsystems sind nur schwer zu erhalten. Man kann davon ausgehen, daß nur ca. 50 % der entsprechenden schulpflichtigen Bevölkerung von der Sekundarschule erfaßt werden. Von diesen 50 % wurden 1980 315 129 $\hat{=}$ 22,4 % in Argentinien insgesamt und davon 213 076*) $\hat{=}$ 15,1 % in technischen Sekundarschulen des Nationalen Rats für Technische Erziehung (Consejo Nacional de Educación Técnica = CONET) unterrichtet.

Nach einer Berechnung des CONET geht der Schüleranteil im Verlauf der Ausbildung von der Basis 100 % im ersten Jahr der technischen Sekundaria auf 32 % bis zum Abschluß der Schule zurück.

Diese Zahlen zeigen deutlich die Unzulänglichkeiten des Schulsystems insgesamt und der technischen Sekundarausbildung im besonderen. Wenn man noch berücksichtigt, daß die Mehrzahl der Absolventen der technischen Sekundarausbildung zur Universität überwechselt, kann man sich vorstellen, wie schlecht sowohl quantitativ als auch qualitativ die Wirt-

schaft mit ausgebildeten technischen Fachkräften versorgt wird. Da es neben der schulischen Ausbildung bis auf wenige Ausnahmen einer betrieblichen Ausbildung keine Alternativen gibt, wird eine Unterversorgung der Wirtschaft mit Fachkräften auf lange Sicht die Folge sein.*)

Technische Berufsausbildung

Seit 29 Jahren wird die technische Berufsausbildung in Argentinien in erster Linie vom CONET durchgeführt. Daneben gibt es Ausbildungsmöglichkeiten auf Provinzebene und private Ausbildungsstätten, z. B. von Betrieben. Am 15. November 1959 hat der argentinische Kongreß durch das Gesetz Nr. 15240 den CONET geschaffen. „Die Aufgabe des CONET besteht in der Förderung von Ausbildung, Fortbildung, Berufs- und Handwerksausbildung. Diese sind durch Planung, Ordnung, Koordinierung, Forschung und allgemeine Aufsicht der technischen Ausbildung zu erreichen und den Eigenarten des Entwicklungs-, Modernisierungs- und sozioökonomischen Änderungsprozesses des Landes anzupassen.“**)

Durch Rechtsverordnung (decreto) werden der jeweilige Präsident und der Rat (consejo) mit acht Vertretern (vocales) des Staates, der Gewerkschaften und der Wirtschaft, die an der Arbeit des CONET beteiligt werden, vom Präsidenten der Republik ernannt. Beteiligt sind:

- 3 Lehrervertreter aus dem Bereich technische Erziehung
- 1 Vertreter der Lehrergewerkschaft aus dem Bereich CONET (AMET Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica)
- 2 Vertreter der Wirtschaft (UIA Unión Industrial Argentina, CGE Confederación General Económica)

*) Alle Daten aus: Censo Nacional de Población y Vivienda 1980—Serie D, Total del País, República Argentina

**) Baino, Ernesto: „Guía Práctica del Estudiante Técnico“, 4. edición, ISBN 980-9858-00-1 Buenos Aires, Übersetzung durch den Autor

- 1 Vertreter der Zentralen Gewerkschaft (CGT Confederación General del Trabajo)
- 1 Vertreter des Ministeriums für Arbeit und Soziales.

Neben den „Cocales“ berät eine gemischte Kommission (Comisión Mixta) den Präsidenten des CONET. Diese Kommission hat alle nicht durch Vorschriften geregelten Angelegenheiten des „Dualen Systems“ zu lösen (Cap. II, Reglamento Sistema Dual, 1984).

Mitglieder sind:

- der Präsident des CONET
- drei Vertreter des CONET (in der Praxis sind dies die drei Generaldirektoren)
- vier Vertreter von Betrieben, es sollen je zwei aus staatlichen und zwei aus privaten Betrieben sein (Cap. II, Art. 5 Reglamento Sistema Dual, 1984)

Die technische Berufsausbildung dient der Ausbildung von *Fachkräften* für die *mittlere und ausführende Ebene* der Wirtschaft. Sie wird in zwei Formen durchgeführt:
— in der Ausbildung von Technikern (formación de técnicos)
— in der Ausbildung von technischen Gehilfen (formación de auxiliares técnicos). Dies ist nach deutschem Verständnis die Facharbeiterebene.

Die Technikerausbildung

Die Technikerausbildung wird in zwei Stufen (ciclos) durchgeführt, in einer Grundstufe (ciclo básico) und einer darauf aufbauenden Oberstufe (ciclo superior).

Grundbildung

Die Grundbildung dauert drei Jahre in Tagesform und vier Jahre in Abendform. Neben der Allgemeinbildung (cultura general) soll der Schüler Kontakt mit den Tätigkeiten bekommen, die ihn später im Betrieb erwarten. Voraussetzung ist der Abschluß der Primarschule und eine Aufnahmeprüfung in Spanisch und Mathematik.

Oberstufe

Die Oberstufe dauert ebenfalls drei bzw. vier Jahre (Tages- oder Abendform). Sie ermöglicht dem Schüler eine theoretische und wissenschaftliche Vervollständigung seiner Kenntnisse, um Führungsaufgaben übernehmen zu können und das Management zu unterstützen.

Durch Abkommen mit der Wirtschaft soll dem Schüler ermöglicht werden, praktische Kenntnisse seines Fachbereiches in der Wirtschaft zu erwerben. Die Absolventen der Oberstufe erhalten den Titel Techniker (Técnico) in der jeweiligen Fachrichtung. Zur Zeit ist die Ausbildung in 34 Fachrichtungen möglich.

Die Zahl der Schüler hat sich in den letzten Jahren ausgeweitet. Betrug sie 1975 noch 200688, so war sie 1987 bereits auf 259 070 gestiegen. In zwölf Jahren hat sich die Zahl der Schüler um 29,1 % erhöht. Die Zahl der Schüler, die die Technikerausbildung nicht abschließen, ist enorm hoch. So sind beispielsweise von 40413 Anfängern in 1981 zum Abschluß der Grundstufe nach drei Jahren bereits 34,3 % der Schüler ausgeschieden.

Nach Abschluß der Oberstufe nach sechs Jahren sind bereits 68 % ausgeschieden. Das bedeutet, daß nur eine Minderheit das Bildungsangebot nutzt oder nutzen kann. Die Gründe für das Ausscheiden konnten nicht untersucht werden. Die Schüler haben mehrheitlich das Ziel, ein Studium an einer Universität zu beginnen.

Für die ausscheidende Mehrheit gibt es kein alternatives schulisches Angebot, abgesehen von den Kursen und Lehrgängen der Berufsausbildung. Unter demokratischen Aspekten ist das auf eine Minderheit ausgerichtete schulische Angebot nicht zu tolerieren. Die Wirtschaft erhält über den Arbeitsmarkt Jugendliche ohne eine abgeschlossene Ausbildung. Unter psychologischem Aspekt betrachtet, entläßt das Schulsystem die Mehrheit der Jugendlichen als „gescheitert“.

Die Ausbildung von technischen Gehilfen (Facharbeiter)

Diese Ausbildung wird traditionell in berufsbildenden Kursen von 40 bis 800 Stunden Ausbildungsdauer durchgeführt und ist nicht in ein geschlossenes Ausbildungssystem integriert. Die Zahl der durch den CONET Ausgebildeten betrug 1986 27 634 Personen. Diese Gesamtzahl kann nicht nach einzelnen Kursen gewichtet werden und ermöglicht daher keine qualitative Aussage. In diesem Ausbildungsbereich gibt es seit 1980 die Möglichkeit der dualen Berufsausbildung.

Die duale Ausbildung wurde im Rahmen der technischen Zusammenarbeit zwischen Argentinien und der Bundesrepublik Deutschland entwickelt und eingeführt. Die Bedeutung der dualen Ausbildung ist noch gering. 1986 gab es in den Schulen des CONET 1378 Schüler im dualen System, in Argentinien insgesamt 1922 Personen.

Die Teilnehmer am dualen System haben den rechtlichen Status eines Schülers. Die Schulen schließen mit Betrieben Abkommen (convenios), in deren Rahmen die praktische Ausbildung durchgeführt wird. Die praktische Ausbildung umfaßt drei Tage in der Woche, in der Schule erfolgt an zwei Tagen die theoretische Ausbildung. Die Schüler erhalten von den Betrieben eine Bezahlung („beca“), die im Mai 1988 etwa 200 Australes, entsprechend etwa 50 DM, betrug.

Die Bezahlung der Schüler soll 50 % des offiziellen Mindestlohns entsprechen. Die gesamte Ausbildungsdauer beträgt zwei Jahre und schließt mit einer Prüfung ab.

1986 wurden im CONET 27634 Personen in der Berufsausbildung (formación profesional), d.h. in verschiedenen Kursen ausgebildet. Davon waren, wie bereits gesagt, 1 378 im „Dualen System“. Dies entspricht einem Anteil von 4,99 %.

Die ersten Berufe im dualen System wurden ohne analytische Untersuchungen geschaffen. Man kann aber davon ausgehen, daß sie, wie z. B. Automobiltechnik, mechanische Instandhaltung und Werkzeugmaschinentechnik, in jeder sich entwickelnden Volkswirtschaft gebraucht werden. Neuere Berufe wurden aufgrund des aktuellen Bedarfs einer Branche geschaffen. Insgesamt sind heute im Gesamtsystem vier Berufsbereiche mit unterschiedlichen Berufen zu erkennen (siehe Tabelle).

Bereiche des dualen Systems

Bereich	Teilbereich / Beruf
Mechanik	Mechanik Automobiltechnik Instrumententechnik
Elektrotechnik Elektronik	Elektrotechnik Elektronik
Verwaltung	Verwaltung
Chemie	Chemie

Trotz der geringen Bedeutung des dualen Bereichs wird er von den Betrieben, Lehrern und Schülern akzeptiert. Betriebsvertreter und Lehrer heben den Praxisbezug der Ausbildung hervor sowie die Bedeutung der Sozialisation in Betrieb und Gesellschaft. Den Schülern war sowohl das traditionelle als auch das duale System bekannt. Sie haben bewußt das duale System aus folgenden Gründen gewählt:

- praxisnahe Ausbildung,
- Kontakt zu Betrieben,
- Chance einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis,
- bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Mehrzahl der Schüler richtet die Ausbildung auf den Arbeitsmarkt aus. Einige wenige, besonders im Bereich Verwaltung, streben nach ihrer Ausbildung eine Universitätsbildung an.

Stellung der Sozialparteien zur Berufsausbildung

Sowohl bei den industriellen Arbeitgebern als auch bei der wichtigsten Gewerkschaft in Argentinien, der CGT (Confederación General del Trabajo) sind die Vorstellungen über die Notwendigkeit der Berufsausbildung und ihrer Durchführung noch nicht sehr ausgeprägt. Die Gewerkschaftsseite ist, auch was ihre öffentlichen Verlautbarungen anbetrifft, auf soziale Verbesserungen der Arbeitnehmer ausgerichtet. Diese Verbesserungen sollen auf politischem Weg erreicht werden. Die Möglichkeit, soziale Verbesserungen über mehr Bildung, insbesondere Berufsbildung, für die Arbeitnehmer zu erreichen, wird auf Gewerkschaftsseite kaum gesehen. Bei den Industrievertretern kann man zwei Gruppen unterscheiden:

- Vertreter des Managements, die konkrete Aufgaben in den Betrieben zu lösen haben,
- Vertreter der Industrieverbände, hier besonders der UIA (Unión Industrial Argentina).

Den Vertretern des Managements ist die Bedeutung einer qualifizierten Ausbildung bewußt, und sie versuchen, Ausbildung nach ihren Möglichkeiten zu organisieren. In großen Betrieben gibt es betriebsinterne Ausbildungsgänge für die Techniker- und Facharbeiterebene oder eine direkte Zusammenarbeit mit dem CONET. Die Ausbildung ist praxisorientiert und führt über eine Grundausbildung zu betriebspezifischen Tätigkeiten.

Mittelgroße Betriebe haben keine eigene Erfahrung in der Berufsausbildung und suchen deshalb die Zusammenarbeit mit dem CONET. Die Teilnehmer am dualen System stammen meist aus dieser Gruppe, mit Ausnahme weniger Großbetriebe.

Alle Betriebe, die Berufsausbildung betreiben, arbeiten nach Richtlinien und Programmen des CONET. Sie beklagen sich jedoch

mehr oder weniger über die Zusammenarbeit mit dem CONET. Die Programme entsprechen ihrer Meinung nach nicht den tatsächlichen Erfordernissen, eine Beratung in Fragen der Berufsausbildung findet nicht statt. Auch mit ihren aktuellen Problemen der Ausbildung fühlen sich die Betriebe alleingelassen.

Die Verbandsvertreter wünschen eine verstärkte Berufsausbildung, haben bisher aber keine Vorstellungen im Sinne einer Berufsbildungspolitik entwickelt. Ihr Ziel ist auf die Ausbildung im Bereich Facharbeiter/Meister gerichtet.

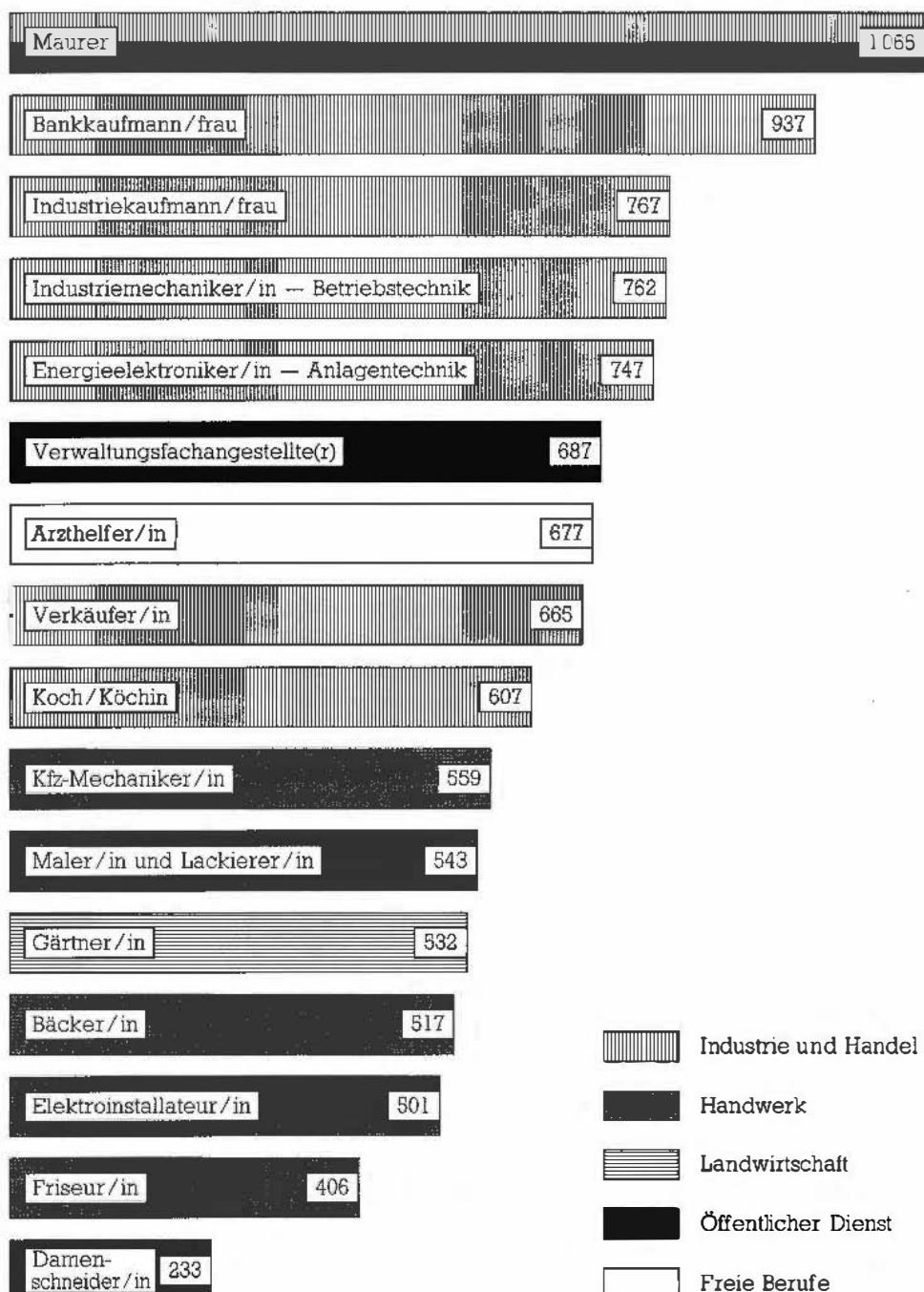
Durch diese Situation, daß die Sozialparteien noch keine ausgeprägte Berufsbildungspolitik betreiben, ist es dem CONET möglich, ohne „äußeren Druck“ relativ abstrakt und verwaltend zu arbeiten. Die Mitarbeiter des CONET selbst besitzen wenig Industrieerfahrung. Sie sind überwiegend Lehrer und haben „Berührungsängste“ mit der Praxis. Eine Zusammenarbeit Staat — Sozialparteien ist formal in der „gemischten Kommission“ (Comisión Mixta) des CONET vorhanden. Auf der Arbeitsebene gibt es bisher keine systematische Berufsbildungspolitik.

THEMA BERUFSBILDUNG

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1988

Bei durchschnittlich 673 DM pro Monat lagen im vergangenen Jahr die tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen. Gegenüber 1987 stiegen sie um 2,6% an. Die Anhebung der Ausbildungsvergütungen war damit 1988 zurückhaltender als im Vorjahr, in dem noch eine Steigerungsrate von 3,3% erreicht wurde. Dies entspricht allerdings der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung: Die Tariflöhne und -gehälter, die 1987 nach Berechnungen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) noch um durchschnittlich 3,4% zunahmen, wurden 1988 um nur 2,8% erhöht.

Abbildung 1: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen pro Monat in ausgewählten Ausbildungsberufen 1988 — in DM —



Dies ist ein Ergebnis der im BIBB seit 1976 regelmäßig zum Stand 1. Oktober durchgeführten Untersuchung tariflicher Ausbildungsvergütungen. Sie basiert auf einer Zusammenstellung der in ca. 450 bedeutenden Tarifverträgen festgelegten Ausbildungsvergütungen, die der BMA anhand des von ihm geführten Tarifregisters erstellt. Über eine Zuordnung von Tarifverträgen zu Berufen werden im BIBB für derzeit über 200 Ausbildungsberufe die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen ermittelt. Für 1988 wurden erstmals auch die neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufe einbezogen. Auf die berücksichtigten Berufe, die i. d. R. eine Besetzungszahl von mindestens 600 Auszubildenden aufweisen, entfallen über 90% aller bestehenden Ausbildungsverhältnisse.

1988 lagen die Vergütungen für 84 % der Auszubildenden zwischen 500 DM und 800 DM pro Monat. Weniger als 600 DM erhielten rd. 5%, mehr als 800 DM erreichten 11 % der Lehrlinge.

Die höchsten Ausbildungsvergütungen wurden 1988 mit 1 066 DM den Auszubildenden in den Berufen des Bauhandwerks und der Bauindustrie — z. B. Maurer, Zimmerer, Straßenbauer, Stukkateur / in, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger / in — gezahlt. Relativ hohe Vergütungen waren auch für die angehenden Bergmechaniker mit 1 058 DM und für die künftigen Versicherungskaufleute mit 1 053 DM zu verzeichnen.

Die mit Abstand geringsten Ausbildungsvergütungen wurden — wie in den Vorjahren — auch 1988 im Damenschneiderhandwerk ermittelt, sie betrugen durchschnittlich 233 DM. Auch im Friseurhandwerk waren die Vergütungen mit 406 DM wiederum vergleichsweise niedrig.

In Abbildung 1 sind am Beispiel von 16 ausgewählten Ausbildungsberufen die erheblichen Unterschiede der Ausbildungsvergütungen dargestellt.

Wie aus Abbildung 2 deutlich wird, bestehen zwischen den Ausbildungsbereichen deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau. Die höchsten Ausbildungsvergütungen wurden auch 1988 in Industrie und Handel mit durchschnittlich 753 DM pro Monat erreicht. Im Handwerk lag der Vergütungsdurchschnitt dagegen nur bei 663 DM; hier werden allgemein die niedrigsten Ausbildungsvergütungen gezahlt. Eine Ausnahme bildet hierbei allerdings — wie bereits oben erwähnt — das Bauhandwerk: Wegen der im Baugewerbe seit Jahren vorhandenen Schwierigkeiten, Nachwuchskräfte zu gewinnen, haben hier hohe Ausbildungsvergütungen die Funktion, die Entscheidung für eine Ausbildung im Baubereich attraktiver zu machen.

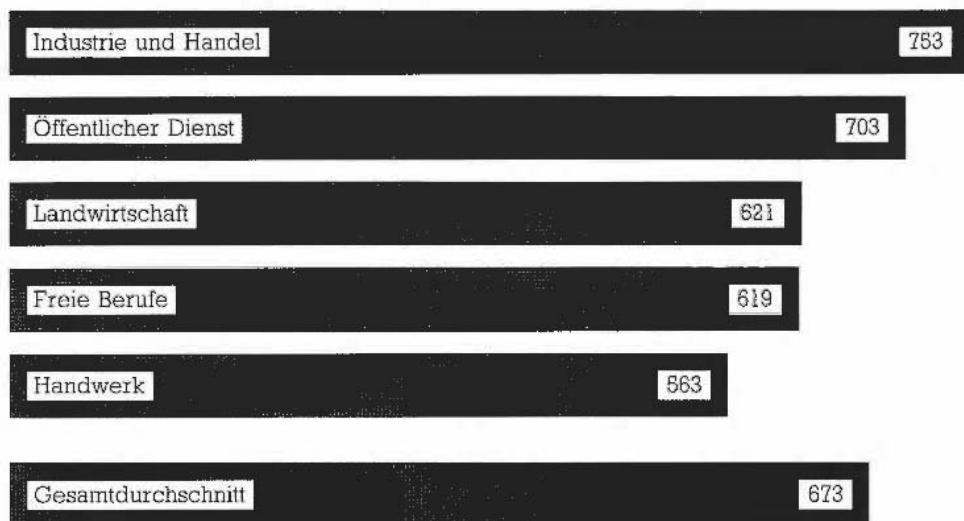
Bei den ermittelten berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen ist zu beachten, daß es sich um Durchschnitte über die von Lehrjahr zu Lehrjahr ansteigenden Ver-

gütungsbeträge handelt. Aufgrund des in der Bundesrepublik bestehenden Tarifsystems sind darüber hinaus bei vielen Berufen regionale und branchenspezifische Unter-

schiede in der Vergütungshöhe vorhanden, die ebenfalls in den Durchschnittswerten pro Beruf berücksichtigt wurden.

(Bt/Hz)

Abbildung 2: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen pro Monat nach Ausbildungsbereichen 1988 — in DM —



Technologischer Wandel bedingt neue Qualifikationen — Hilfen zu ihrer Vermittlung

Durch technologischen Wandel, speziell durch das Vordringen der Mikroelektronik, verändern sich die Tätigkeiten und damit auch die berufsspezifischen Qualifikationen der Facharbeiter in vielen Berufsfeldern. In der Metalltechnik resultieren diese Veränderungen aus dem verstärkten Einsatz von Rechnern in den Bereichen der Planung, Konstruktion und Fertigung. Computergesteuerte Werkzeugmaschinen (CNC-Maschinen) und Verbundsysteme derartiger Maschinen — häufig in Verbindung mit Handhabungsautomaten (Bearbeitungszentren, Fertigungsinseln und Fertigungsstraßen) stellen an die Facharbeiter und Facharbeiterinnen neue Anforderungen. Die neue Ausbildungsordnung für industrielle Metallberufe trägt diesen Erfordernissen Rechnung, indem sie die Qualifizierung für die Arbeit mit numerisch gesteuerten Maschinen in der Ausbildung festlegt — für die verschiedenen Ausbildungsberufe in unterschiedlichem Umfang.

Die Vermittlung der erforderlichen fachspezifischen und fachübergreifenden Qualifikationen stößt auf besondere Schwierigkeiten: Aufgrund der wachsenden Automatisierung und Verkettung von Maschinen in der Fertigung wird der spätere Arbeitsplatz in der Produktion als Ausbildungsort immer problematischer. Je komplexer eine Anlage ist, desto weniger lassen sich Arbeitsprozesse an ihr

durchschauen und nachvollziehen, und desto schwieriger wird es, die Tätigkeit an der Maschine in den Qualifizierungsprozeß zu integrieren. Neue Wege sind in der Ausbildung zu gehen. Eine Möglichkeit besteht in der Anwendung der Simulationsmethode.

Unter Simulation versteht man generell die Abbildung realer Situationen durch Modelle. Als didakti-

sches Hilfsmittel ist sie keineswegs neu. Auch die spezielleren Formen der technischen Simulation und Computersimulation haben längst ihren Platz in Unterricht und Ausbildung gefunden. Unter CNC-Simulation ist die Simulation der spannenden Bearbeitung mit CNC-Werkzeugmaschinen — in erster Linie Drehen und Fräsen — zu verstehen. Die Simulation besteht dabei in der Darstellung der programmgesteuerten Bearbeitung auf einem Bildschirm. Bei grafisch-dynamischer Simulation sind das Werkstück und die Veränderung seiner Kontur durch den Eingriff der ebenfalls auf dem Bildschirm dargestellten Werkzeuge zu sehen.

Die Simulationsmethode bietet für die Ausbildung eine Reihe didaktischer Vorteile:

- die Abstraktion von der Realisierung erlaubt eine Verringerung der Komplexität des Sys-

THEMA BERUFSBILDUNG

stems zugunsten einer größeren Transparenz;

- die Möglichkeit des gefahrlosen Lernens erlaubt Aktivität und Selbständigkeit der Lernenden schon bei der Aneignung von Grundkenntnissen;
- durch Auslagerung von Maschinentätigkeiten an den Simulator werden Engpässe bei der Maschinenbelegung vermindert und damit mehr Möglichkeiten für Eigenaktivität der Lernenden bereitgestellt.

Diese Vorteile bedeuten nicht, daß Simulation in der Ausbildung die Realität ersetzen darf bzw. daß der Simulator eine Alternative zur Maschine darstellt. Er ist als sinnvolle Ergänzung mit einem breiten Spektrum von Nutzungsmöglichkeiten zu sehen. Die Konzeption des Simulationsmodells ist dabei ausschlaggebend für seine didaktische Leistungsfähigkeit.

Aus diesem Grund wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit Ausbildern aus mehreren Ausbildungsbetrieben in einem Forschungsprojekt (1984—88) ein Konzept für CNC-Simulation entwickelt. In den folgenden Jahren wurde in Zusammenarbeit mit MTS (Mathematisch Technische Software Entwicklung GmbH) die entsprechende Software für die grafisch-dynamische Simulation des Drehens bereitgestellt. Es folgte die Software für Fräsen. Einer mehrjährigen Erprobung in der Ausbildung schloß sich die Revision an. Diese Software-Version wurde inzwischen von MTS weiterentwickelt und auf das Betriebssystem MS-DOS umgestellt. Als Hardware eignen sich somit IBM XT/AT-kompatible PC mit Grafikkarte. In Verbindung mit der Software für die Simulation bietet ein umfangreiches Handbuch die Möglichkeit zum selbständigen Erarbeiten von Kenntnissen durch adressatengerecht aufbereitete Inhalte und eine Fülle von Beispielen.

Zum Weiterführen selbständigen Lernens wird z. Z. ein Band mit Projektarbeiten für die Ausbildung in



CNC-Technik fertiggestellt. Die Lernenden können bei der Arbeit mit diesen Unterlagen entscheiden, in welchem Umfang sie angebotene Hilfen oder weiterführende Hinweise in Anspruch nehmen wollen bzw. zusätzliche Informationen benötigen. Begleitunterlagen für Ausbilder/innen unterstützen den Einsatz der Unterlagen.

Eine weitere Zielsetzung dieses Projekts bestand darin, Ausbilder/innen mit der CNC-Simulation als Vermittlungskonzeption vertraut zu machen. Mit einem Bewertungskonzept soll die Beschaffung und Integration bislang nicht verwen-

deter Hard- und Software für die Ausbildung unterstützt werden. Eine Handreichung für Ausbilder/innen zeigt am Beispiel der CNC-Simulation das zweckmäßige Vorgehen bei der Klärung der Zielsetzung, dem Sortieren des Marktangebots und der Bewertung der in Frage kommenden Systeme auf. Damit sollen die Lehrenden in die Lage versetzt werden, neue Ausbildungsmittel und -methoden sicher zu beurteilen und qualifiziert anzuwenden, um den veränderten Qualifikationsanforderungen in der Ausbildung Rechnung zu tragen.

(Bau)

Projektarbeiten zur CNC-Technik

Gemeinsam mit einer Gruppe von Ausbildungsbetrieben wurden im Rahmen eines Forschungsprojekts des BIBB (5.058) neuartige Lernmaterialien entwickelt: „Projektarbeiten zur CNC-Technik“. Sie werden demnächst beim Beuth-Verlag, Berlin, erscheinen und bestehen aus Unterlagen für die Lernenden sowie einem Einführungsband für den Ausbilder, in dem konkrete Hinweise und Erläuterungen zur Projekt ausbildung anhand dieser Unterlagen gegeben werden.

Die Projektarbeiten sind eine Antwort auf die neuen fachlichen und übergreifenden beruflichen Anforderungen, die an die Facharbeiter in der Metalltechnik gestellt werden (vgl. hierzu besonders die neu gefaßte Ausbildungsordnung für die industriellen Metallberufe von 1987):

- Sie sollen kompetent mit CNC-Werkzeugmaschinen umgehen; das schließt eigenes Programmieren (Werkstattprogrammierung) ein;
- sie sollen ihre Arbeit selbstständig planen, ausführen und kontrollieren/bewerten können, und
- sie sollen fähig und bereit sein, im Team, gemeinsam mit anderen zu arbeiten.

Eine Möglichkeit, diese verschiedenen Qualifikationen in der Ausbildung (oder in der Weiterbildung) zu erwerben, bietet die Projektmethode. Sie ist keineswegs neu und hat insbesondere in der Metalltechnik schon seit geraumer Zeit ihren Platz, aber bisher nur bei einer Minderheit der Bildungseinrichtungen. Wir wollen mit den „CNC-Projektarbeiten“ dazu beitragen, daß diese Methode in größerem Umfang in der beruflichen Bildung angewendet wird. Ihre Vorteile im Zusammenhang mit der Förderung der fachübergreifenden intellektuellen, sozialen und motivationalen Fähigkeiten und Einstellungen sind unübersehbar. Dies liegt im wesentlichen daran,

- daß in Projekten stets etwas Sinnvolles und Verwertbares entsteht (keine Produktion von „Edelschrott“);
- daß jeder seine Ideen, Erfahrungen, Kompetenzen einbringen kann und so den Lern- und Arbeitsprozeß aktiv mitgestaltet;

- daß vieles von den Lernenden selbstständig entschieden, geplant, abgestimmt und organisiert werden muß; während der Ausbilder/Lehrende sich zurücknimmt, berät und moderiert;
- daß nicht jeder vereinzelt tätig ist, sondern gemeinsam an einer Sache gearbeitet wird (zu zweit oder in einer kleinen Gruppe).

All dies geschieht auch bei den „Projektarbeiten zur CNC-Technik“, und zwar in integrativer Weise, d. h., die fachspezifischen, metall-(CNC)-technischen Kenntnisse und Fähigkeiten werden gemeinsam mit den übergreifenden Qualifikationen vermittelt – in denselben Lernsituationen, an denselben Gegenständen. Um welche Objekte sich alles in den 10 Projektarbeiten dreht, zeigt die folgende Übersicht:

ven Planens, Durchführens und Beurteilens vor Augen führt, dann wird rasch deutlich: Es ist praktisch unmöglich, alle Aspekte in jedem Projekt unterzubringen. Oder aber es entsteht ein „Mammut-Projekt“. Die Alternative lautet: Schwerpunkte zu setzen – sowohl in fachlicher als auch übergreifender Hinsicht. Jede Projektarbeit ist demgemäß durch eine Reihe solcher Schwerpunkte gekennzeichnet.

Das Anforderungsniveau nimmt stufenweise zu: So sind die ersten drei „Einstiegsprojekte“, um diese Lernform kennenzulernen; sie sind für „Anfänger“ gedacht, auch im Bereich der CNC-Technik. Die folgenden drei Projekte sind für fortgeschrittene Lerner konzipiert und die letzten für Jugendliche oder Erwachsene, die bereits über eine gute fachliche Kompetenz verfügen und genügend Erfahrung in der selbstständigen und kooperativen Bearbeitung komplexer Probleme haben.

Ausbilden in Projekten bedeutet für den Lehrenden eine beachtliche Umstellung; neue Aufgaben kommen auf ihn zu. Lernberatung und Moderation sind hier die entscheidenden Stichworte. Auf sie so-

Herzustellende Objekte	Vorschlag zur Gruppengröße	Projektdauer (Orientierungszeit)
1. Kerzenständer	2–3 Lerner	3– 4 Tage
2. Flaschenzug	2 Lerner	4– 5 Tage
3. Spannunterlagen mit Spanneisen	2 Lerner	3– 4 Tage
4. Nietendrücker für Fahrradkette	3–4 Lerner	4– 5 Tage
5. Mechanikerlupe (und andere Luppen)	2 Lerner	3– 4 Tage
6. Kantentaster	2 Lerner	3– 4 Tage
7. Universal-Haltevorrichtung	3–4 Lerner	6– 8 Tage
8. Anschlag für Maschinenschraubstock	3–4 Lerner	6– 8 Tage
9. Selbstansaugende Wasserpumpe	3–5 Lerner	7–10 Tage
10. Abbiegevorrichtung für Bleche	3–6 Lerner	12–15 Tage

Wenn man nun einerseits an die vielfältigen Probleme des Arbeitens mit CNC-Werkzeugmaschinen denkt, was dort an Wissen und Können benötigt wird und andererseits sich die zahlreichen Fragen eines selbstständigen und kooperati-

wie auf eine Reihe weiterer praktisch wichtiger Fragen des Lernens mit den Projektarbeiten wird im Begleitmaterial ausführlich eingegangen. So kann er sich auf ihren Einsatz systematisch vorbereiten. (Lr)

Die Altersstruktur der Auszubildenden

Im Zeitraum 1970–1987 nahm das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um knapp zwei Jahre, von 16,6 auf 18,5 Jahre zu. Während im Jahre 1970 nur etwa jeder Fünfte (22 %) 18 Jahre und älter war, sind es heute bereits zwei von drei Auszubildenden (66%).

Das seit Mitte der siebziger Jahre recht gleichmäßig zunehmende Durchschnittsalter der Auszubildenden (vgl. Übersicht 2) ist von zwei Entwicklungen geprägt: Einer wachsenden Nachfrage nach höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen, und einer gleichfalls wachsenden Nachfrage von Schulabgängern mit hohen Abschlüssen nach einer betrieblichen Berufsausbildung.

Übersicht 1: Anteil der unter 20jährigen Beschäftigten in Ausbildung in ausgewählten Ausbildungsberufen nach Geschlecht am 30. Juni 1987

Beruf	Beschäftigte in Ausbildung im Alter von unter 20 Jahren in Prozent		
	männlich	weiblich	insgesamt
Landwirt/Landwirtin	78,5	60,5	76,0
Gärtner/Gärtnerin	59,2	52,9	56,8
Chemiefacharbeiter / Chemiefacharbeiterin	74,3	61,0	73,7
Schriftsetzer/Schriftsetzerin	53,9	51,2	52,3
Dreher/Dreherin	80,0	75,5	79,8
Gas- und Wasserinstallateur / Gas- und Wasserinstallateurin	73,9	60,2	73,8
Schlosser/Schlosserin	77,8	55,2	77,5
Maschinenschlosser / Maschinenschlosserin	75,7	69,6	75,6
Kraftfahrzeugmechaniker / Kraftfahrzeugmechanikerin	79,8	64,0	79,6
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	69,4	58,5	68,2
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	73,9	67,6	73,7
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	71,7	59,9	71,5
Fernmeldehandwerker/Fernmeldehandwerkerin	77,4	73,8	77,1
Bäcker/Bäckerin	86,4	82,1	85,8
Fleischer /Fleischerin	87,5	73,7	87,0
Koch/Köchin	74,9	67,3	72,5
Tischler/Tischlerin	73,7	37,3	70,5
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	78,9	67,5	77,9
Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	57,2	52,7	54,4
Buchhändler/Buchhändlerin	15,7	17,4	17,0
Bank- und Sparkassenkaufmann / Bank- und Sparkassenkauffrau	31,6	37,2	34,6
Versicherungskaufmann /Versicherungskauffrau	26,4	37,4	31,1
Speditionskaufmann / Speditionskauffrau	34,3	36,4	35,2
Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau	19,8	22,9	22,4
Werbekaufmann/Werbekauffrau	8,6	14,8	12,8
Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen / Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	27,3	41,5	38,9
Arzthelfer / Arzthelferin	47,4	65,6	65,5
Friseur /Friseurin	69,9	81,7	80,9
Insgesamt	67,0	57,8	62,7

Quelle: Beschäftigtenstatistik 1987 der Bundesanstalt für Arbeit. Die Altersstruktur wird auf der Ebene von Berufsordnungen (Dreistellern) ausgewiesen. Für die Bezeichnung des Dreistellers wurde jeweils der Ausbildungsberuf ausgewählt, der im Dreisteller die höchste Besetzung mit Auszubildenden aufweist.

Die Entwicklungen am Lehrstellen- und Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren wird sicher auch einen Beitrag zum gestiegenen Alter der Auszubildenden geleistet haben. Denn es wurden in höherem Maße das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) und das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) sowie die Berufsfachschulen durchlaufen; dazu kam eine aus den Vorjahren stammende „Alt-nachfrage“.

Die Altersunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden sind 1987 recht gering. Im Durchschnitt betragen sie weniger als einen halben Monat. Gegenüber 1970 haben sich indes erhebliche Änderungen vollzogen. Damals waren weibliche Auszubildende infolge geringerer schulischer Vorbildung und hoher Anteile in zweijährigen Ausbildungsberufen noch um knapp ein halbes Jahr jünger als männliche Auszubildende.

Der Altersaufbau ist in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich; er ist weitgehend ein Spiegelbild der schulischen Vorbildung der Jugendlichen. Während Berufe, die bevorzugt von Abiturienten ergriffen werden nur geringe Anteile von unter 20jährigen aufweisen (Werbekaufmann/Werbekauffrau 13%, Buchhändler/Buchhändlerin 17%, Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau 22 %), gilt für die Mehrzahl der gewerblichen Ausbildungsberufe das Gegenteil (Fleischer/Fleischerin 87%, Bäcker/Bäckerin 86 %, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin 80%) (vgl. Übersicht 1).

Auffallende Altersunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb eines Berufes ergeben sich regelmäßig dort, wo der Anteil der Geschlechter besonders ungewogen ist. Gibt es in einem Beruf sehr viel mehr Frauen als Männer, so sind die Männer im Durchschnitt älter; ist der Anteil der Frauen besonders gering, so sind diese im Durchschnitt älter. Beispielsweise ist bei den Ausbildungsberufen Tischler/Tischlerin

oder Schlosser /Schlosserin der Anteil der Frauen klein (8,6% bzw. 1,6%), der Altersunterschied aber recht groß (Anteil Frauen unter 20 Jahren: 37%, Männer 74% bzw. Anteil Frauen unter 20 Jahren: 55%, Männer 78%). Die gegenläufige Tendenz gilt vor allem für Dienstleistungsberufe. Beim Ausbildungsberuf Arzthelfer/ Arzthelferin oder Friseur/ Friseurin ist der Anteil der Männer gering (0,3% bzw. 7,2 %), ihr Alter aber höher (Männer unter 20 Jahren: 47%, Frauen 66% bzw. Männer unter 20 Jahren: 70%, Frauen 82%).

Rechnerisch ergibt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem Anteil des jeweiligen Geschlechts am Ausbildungsberuf und der Altersdifferenz zwischen den Geschlechtern. Der Zusammenhang lässt sich folgendermaßen deuten: Weibliche oder männliche Auszubildende sind in den für sie „untypischen“ Berufen — Frauen in „Männerberufen“ oder Männer in „Frauenberufen“ vor besondere Anforderungen gestellt. Durch größere Berufsreife, bedingt durch bessere Schulbildung und höheres

Alter, können solche Anforderungen leichter erfüllt werden. Dementsprechend verhalten sich die

Ausbildungsbetriebe bei der Einstellung und die Jugendlichen bei der Berufswahl. (Alho)

Übersicht 2: *Berufsschüler mit Teilzeitunterricht nach dem durchschnittlichen Alter und Geschlecht*

Jahr ¹⁾	Durchschnittliches Alter		
	männlich	weiblich	insgesamt
1970	16,8	16,3	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1981	17,8	17,6	17,7
1982 ¹⁾	17,7	17,6	17,7
1983 ¹⁾	17,8	17,8	17,8
1984	18,1	18,1	18,1
1985	18,2	18,2	18,2
1986	18,3	18,4	18,3
1987 ¹⁾	18,5	18,5	18,5

¹⁾ Für die Jahre 1982 und 1983 liegen Angaben der Länder Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, 1987 die Angaben für Nordrhein-Westfalen nicht vor. Die entsprechenden Mittelwerte konnten daher nur auf Grund der Altersangaben der übrigen Länder errechnet werden und weisen insofern leichte Verzerrungen auf.

Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung nach Grundzahlen des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen, 1987

Das Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft für die Berufsbildung Jugendlicher und ihre Vorbereitung auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben (PETRA)

Das europäische Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und ihre Vorbereitung auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben basiert auf dem Beschuß des Rates der Europäischen Gemeinschaft vom 1. Dezember 1987 und hat eine Laufzeit von fünf Jahren (1988 bis Ende 1992). Das Programm hat zum Ziel, die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen der Mitgliedsstaaten zu fördern, die gewährleisten sollen, daß alle Jugendlichen, die dies wünschen, im Anschluß an ihre Vollzeitschulpflicht für die Dauer von einem Jahr oder, soweit möglich, zwei oder mehr Jahren an einer Berufsbildungsmaßnahme teilnehmen können.

Das Programm soll die Bemühungen der Mitgliedsstaaten unterstützen und ergänzen, welche darauf gerichtet sind:

- das Niveau und die Qualität der Berufsbildung anzuheben und die Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben sowie auf die ständige Weiterbildung zu verbessern;
- das Berufsbildungsangebot für Jugendliche mit unterschiedlichen Fähigkeiten breiter aufzufächern und sicherzustellen, daß es zu anerkannten beruflichen Abschlüssen führt;
- die Anpassungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme an wirtschaftliche, technologische und soziale Verbesserungen zu fördern.

Das Aktionsprogramm beinhaltet drei unterschiedliche, jedoch miteinander verbundene Maßnahmebereiche:

- ein europäisches Netz von Ausbildungsinitsiativen, die zu grenzübergreifender Zusammenarbeit und Partnerschaft verbunden werden sollen;
- Projekte zur Förderung von Jugendinitiativen;
- Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Forschung sowie Untersuchungen über die Effektivität des Ausbildungsangebots.

Im Rahmen des Aktionsprogramms soll darüber hinaus auch das Austauschprogramm für Fachkräfte der beruflichen Bildung ausgeweitet werden.

Die Kommission der EG wird auf europäischer Ebene von einem Expertenteam des IFAPLAN-Instituts Köln/Brüssel, auf nationaler Ebene

ne durch „Koordinatoren“ unterstützt. In den meisten Fällen wurde hierzu jeweils ein Vertreter des Bildungsministeriums und des Arbeitsministeriums nominiert; in der Bundesrepublik außerdem ein Vertreter der Kultusministerkonferenz.

Auf Ersuchen des nationalen Koordinators (BMBW) leistet das Bundesinstitut für Berufsbildung „technische Unterstützung“ bei der Durchführung des Programms. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Aufgaben:

- Ausarbeitung eines Arbeitsprogramms zum Aufbau von Projektkooperationen
- Inhaltliche Planung, Durchführung und Auswertung von Zusammenkünften der nationalen Projekte
- Unterstützung der nationalen Projektträger
- Mitwirkung bei der Herstellung von inhaltlichen und organisatorischen Kontakten mit anderen Projekten.

Das Bundesinstitut hat diese Unterstützung mit Beginn 1989 zugesagt und erhält dafür einen jährlichen Zuschuß von 50 000 ECU.

Inzwischen wurden ca. 150 Projekte aus allen 12 Mitgliedsstaaten der EG in das Programm aufgenom-

men, die sich im wesentlichen auf festgelegte Schwerpunktthemen konzentrieren. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität und Vielfalt der Ausbildung; die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den für Berufsbildung zuständigen Stellen; die Förderung eines leichteren Zugangs zu Ausbildungssystemen sowie einer größeren Durchlässigkeit zwischen diesen; Maßnahmen zur Unterstützung benachteiligter Jugendlicher oder solcher, die in benachteiligten Regionen leben; die Entwicklung und Abstimmung breitgefächter Formen von Berufsberatung; Maßnahmen in ländlichen Gebieten; und Maßnahmen, die den Zugang von Mädchen zu einer beruflichen Ausbildung im industriellen, technischen und wissenschaftlichen Bereich fördern sollen.

Von Seiten der Bundesrepublik wurden 13 Projekte in das zukünftige Netz einbezogen, zwei davon sind Projekte des BIBB:

- Weiterbildungskonzepte zur Ausbilderqualifizierung
- Verbesserung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität durch Neuordnung der Ausbildungsberufe und die Erarbeitung von Umsetzungshilfen,

dargestellt am Beispiel der Neuordnung der Elektroberufe in Industrie und Handwerk.

Die einzelnen Projekte sollen nun zunächst potentielle Partner im Netz bestimmen und die Möglichkeiten für Partnerschaften ausloten. Diese „Erkundungsarbeit“ soll bis Ende 1989 abgeschlossen sein; sie wird von der EG bezuschußt. Die anschließende aktive Zusammenarbeit kann vielfältige Formen annehmen: gemeinsame Maßnahmen, Austausch von Jugendlichen und Personal, gemeinsame Entwicklungsarbeit. Dafür wird ebenfalls ein jährlicher Zuschuß in Aussicht gestellt.

Ab Ende 1989 soll die Kooperation im Netz der Ausbildungsinitiativen flankiert werden durch den Verbund kooperativer Forschungsprojekte. Mit der Konzeption und Koordination dieses Vorhabens wurde ein Expertenteam aus den Niederlanden (ITS/Nijmegen) beauftragt. Beim gesamten PETRA-PROGRAMM sollen die Sozialpartner in Form eines regelmäßigen Dialogs auf europäischer und nationaler Ebene einbezogen werden. Es ist geplant, ein paralleles Aktionsprogramm aufzulegen, das auf Maßnahmen im Pflichtschulbereich gerichtet ist. (Hf)

Kurzberichte über die Sitzungen 4/88 und 1/89 des Hauptausschusses des BIBB

- Am 14./15. Dezember 1988 fand in Berlin die letzte Sitzung des Hauptausschusses (4/88) im Jahre 1988 statt.

An dieser Sitzung nahm der Staatssekretär im BMBW, Herr Dr. Fritz Schauermann, teil. Er verabschiedete das langjährige Mitglied des Hauptausschusses, Herrn Bruno Köbele (Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden) und würdigte dessen Verdienste um die berufliche Bildung.

Der Staatssekretär überreichte dem Nachfolger von Herrn Köbele, Herrn Wilfried Adams, und Frau Margret Möning-Raane (Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen), Nachfolgerin

von Herrn Dieter Steinborn im Hauptausschuss, die Berufungsurkunden.

Der Hauptausschuss diskutierte mit dem Staatssekretär u. a. folgende Themen:

- aktuelle Ausbildungssituation und Weiterentwicklung der dualen Ausbildung,
- Konzeption/Richtlinien für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten,
- Förderung von Spitzenleistungen in der dualen Ausbildung,
- Förderung von Benachteiligten.

Die **Situation in der Berufsausbildung** **Behindert** war ein Schwerpunkt der Hauptausschuss-Sitzung. Nach einge-

hender Diskussion mit dem Vertreter des Ausschusses für Fragen Behindert wurde festgestellt, daß Vorrang vor weiteren Musterregelungen für die Ausbildung Behindert gemäß § 48 BBiG/§ 42b HwO Aktivitäten haben sollten, die sich mit der Förderung der Berufsausbildung Behindert in anerkannten Ausbildungsberufen befassen, z. B. Fragen der Prüfung, andere Ausbildungsmethoden, Stützmaßnahmen. Der Hauptausschuss wird dieses Thema erneut aufgreifen mit dem Ziel, hierzu Empfehlungen zu verabschieden.

Breiten Raum in der Diskussion nahm die **Neuordnung der handwerklichen Metallberufe** ein und die Sorge, daß diese neuen Ausbildungsordnungen nicht rechtzeitig, d. h. $\frac{1}{2}$ Jahr vor Beginn des Ausbildungsjahres 1989, im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden könnten.

Im Rahmen der **Anhörung zu Rechtsverordnungen** stimmte der Hauptausschuß einstimmig der ersten Änderung der BGJ-Anrechnungsverordnung öffentlicher Dienst aus Anlaß der Ausbildungsordnung Ver- und Entsorger / Ver- und Entsorgerin, Kommunikations-elektroniker / Kommunikationselektronikerin zu.

Der Hauptausschuß beschloß einstimmig vier **Forschungsprojekte** (Forschungsprogramm 1988/89):

- Ansätze für die Weiterentwicklung praktischer Prüfungen in den neuen industriellen Metall- und Elektroberufen (FP 2.078),
- Qualifizierung der Anwender von Informationstechnologie am Beispiel der Ausbildung zum Industriekaufmann / zur Industriekauffrau (FP 3.865),
- Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der UdSSR (FP 3.910),
- Qualifikationsanforderungen für bühnentechnische Meisterberufe (FP 4.058).

Im Rahmen der Berichterstattung über die **Arbeit des Bundesinstituts** berichtete Herr Dr. Richard Koch (Hauptabteilung 1 — Strukturforschung, Planung, Statistik) über seine Arbeiten während eines Frankreichaufenthalts im Herbst 1987 im Rahmen des Wissenschaftleraustauschs zwischen dem BIBB und dem französischen Berufsbildungsforschungsinstitut CEREQ in Paris.

Beim turnusmäßigen **Wechsel der Vorsitzenden** wählte der Hauptausschuß Herrn Prof. Dr. Hans Sehling zum Vorsitzenden für das Jahr 1989. Als stellvertretende Vorsitzende wurden Herr Albrecht Bendziula (für die Beauftragten der Arbeitgeber), Herr Gustav Fehrenbach (für die Beauftragten der Arbeitnehmer) und Herr Dr. Alfred Hardenacke (für die Beauftragten des Bundes) gewählt.

- Am 9./10. Februar 1989 fand in Bonn die erste Sitzung des Hauptausschusses im Jahre 1989 statt.

Herr Dr. Alfred Hardenacke, Nachfolger von Herrn Hans-Jürgen Allert als Leiter der Abteilung Berufsbildung im BMBW, hat auch dessen Funktion als stellvertretender Vorsitzender im Hauptausschuß — wie oben erwähnt — übernommen. Erstmalig nahm an dieser Sitzung Herr Dr. Ulrich Haase, Nachfol-

ger von Dr. Hardenacke als Unterabteilungsleiter im BMBW, als neues Mitglied im Hauptausschuß (Gruppe der Beauftragten des Bundes) teil.

Wie in jedem Jahr stand die **Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf des Berufsbildungsberichts des BMBW** auf der Tagesordnung. Hierzu hatten der zuständige Unterausschuß, die Beauftragten der Arbeitgeber und die Beauftragten der Arbeitnehmer Entwürfe vorgelegt. Nach langer Diskussion, ob es sinnvoll sei, angesichts der nicht mehr so gravierenden Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt einerseits und der im Teil I des Entwurfs des Berufsbildungsberichts 1989 enthaltenen berufsbildungspolitischen Aussagen des BMBW andererseits, die Stellungnahme auf die Ausbildungsplatzsituation zu konzentrieren, entschied der Hauptausschuß, in diesem Jahr letztmalig die so gestaltete Stellungnahme abzugeben. Alle Gruppen im Hauptausschuß waren sich einig, daß künftig zu den berufsbildungspolitischen Aussagen im Berufsbildungsbericht Stellung genommen werden sollte.

Der Hauptausschuß beschloß schließlich mit knapper Mehrheit die weiter unten abgedruckte Stellungnahme, die Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gaben hierzu die ebenfalls abgedruckten Minderheitsvoten ab.

Der Hauptausschuß beschloß weiterhin den **Haushaltsplan des Bundesinstitutes für 1990** nach ausführlicher Diskussion, insbesondere zum Stellenplan des Bundesinstituts.

Die zunächst vorgesehene Behandlung der „**Organisation des Bundesinstitutes**“ als Konsequenz aus der Evaluierung des Instituts wurde vertagt, um in der nächsten Sitzung abschließend alle noch ausstehenden Organisationsfragen (Einvernehmens- und Benehmen-regelung sowie Ablauforganisation) zu behandeln. Einstimmig beschlossen hingegen wurden **Änderungen der Satzung und der Richtlinien des Hauptausschusses für die Durchführung der Aufgaben des Bundesinstituts durch den Generalsekretär**, die aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Änderungen des Berufsbildungsförderungsgesetzes und der geänderten Forschungsplanung im Bundesinstitut notwendig wurden.

Der Hauptausschuß beschloß einstimmig zwei **Forschungsprojekte** (Forschungsprogramm 1988/89):

- Handlungsorientierter Beitrag von Lehr-/Lernmitteln in der Ausbildung ausgewählter montageorientierter Handwerksbereiche (FP 5.075)
- Neuordnung des Ausbildungsberufs **Bankkaufmann/Bankkauffrau** unter Einbeziehung des Sparkassen-kaufmanns/der Sparkassen-kauffrau (FP 3.899).

Im Rahmen der **Anhörung zu Rechtsverordnungen** stimmte der Hauptausschuß dem Entwurf einer Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß **Geprüfter Industriemeister / Geprüfte Industriemeisterin — Fachrichtung Pharmazie** — zu.

Zu dem ebenfalls zur Anhörung vorgelegten Entwurf der Verordnung über die Anrechnung eines schulischen BGJ, einer einjährigen und einer zweijährigen Berufsfachschule auf die Ausbildungszeit in den handwerklichen Metallberufen forderte der Hauptausschuß den Verordnungsgeber auf, die Verordnung so zu ändern, daß das schulische BGJ in allen Schwerpunkten mit einem Jahr auf die Ausbildungszeit in den neuen handwerklichen Metallberufen angerechnet wird. Er stimmte jedoch auch dieser Verordnung zu.

In dieser Sitzung hat sich der Hauptausschuß abermals mit der **Bezeichnung „Fachkraft“ in Aus- und Fortbildungsgeregulierungen** befaßt. Er kam zu dem Ergebnis, daß im Rahmen der Erprobung des Fortbildungsmodells „Fachkraft Rechnungswesen/Finanzierung“ die Prüfungen unter der Bezeichnung „Fachkraft“ durchgeführt werden sollen. Ansonsten soll künftig die Bezeichnung „Funktionskaufmann/Funktionskauffrau Rechnungswesen/Finanzierung“ gewählt werden.

Aufgrund eines Antrages der Beauftragten der Länder und einer Anfrage des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages befaßte sich der Hauptausschuß mit der Frage der **Neuverlagerung der Musterprüfungsordnung**. Der Hauptausschuß beauftragte einen seiner Unterausschüsse mit der Erarbeitung eines Vorschlages zur Neufassung der Musterprüfungsordnung.

Die nächste Sitzung des Hauptausschusses (2/89) wird am 11./12. Mai 1989 in Berlin stattfinden.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989 des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft

1. Die Ausbildungsstellensituation hat sich bundesweit auch 1988 rechnerisch weiter entspannt. Das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen geht stärker über die Gesamtnachfrage hinaus als 1987: Die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen ist um 3,5 % von 690287 auf 665 964 zurückgegangen. Dagegen nahm die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber um 7,5 % von 679626 auf 628 793 ab.

2. Obwohl sich die Entspannung der Ausbildungsstellensituation in allen Bundesländern auswirkt, blieben die Ausbildungschancen für die Jugendlichen auch 1988 regional immer noch sehr unterschiedlich. Während in manchen Gebieten Süddeutschlands die Ausbildungsplatzsuchenden schon zwischen mehreren Ausbildungsplätzen — insbesondere im gewerblich-technischen Bereich — wählen können, bestehen im Norden und Westen der Bundesrepublik Ausbildungsplatzdefizite fort. So stehen in Bayern 23 346 noch offenen Stellen 2 300 bisher unvermittelt gebliebene Bewerber gegenüber; für Baden-Württemberg lautet das Verhältnis 14 400 zu 2 000. In Niedersachsen sind 3 250 unbesetzte Stellen und 4 500 nicht vermittelte Bewerber zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen ist das Verhältnis 9 000 zu 10 200. In beiden Ländern sowie in Hamburg und Bremen ist — trotz einer Verbesserung gegenüber dem Vorjahr — nicht einmal ein rein rechnerischer Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage eingetreten.

Geht man von den im Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989 zugrunde gelegten Kriterien zur Definition von Regionen mit einer weniger günstigen Ausbildungsstellensituation aus, so er-

gibt sich, daß von den so ermittelten 59 Arbeitsamtsbezirken 56 dem Norden der Bundesrepublik zuzurechnen sind.

Dies zeigt, daß pauschale Entwarnungssignale nach wie vor unterbleiben müssen. Die Anstrengungen zur Stabilisierung und zur bedarfsgerechten Strukturierung des Angebots müssen fortgesetzt werden, um ein auswahlfähiges Angebot besonders in den belasteten Regionen zu erreichen.

3. Die nach wie vor bestehenden Defizite lassen die Fortführung öffentlicher Förderung von qualifizierten Ausbildungsmaßnahmen auch weiterhin als notwendig erscheinen. Die von Bundesländern finanzierten Fördermaßnahmen müssen auf die besonders belasteten Regionen und Personengruppen konzentriert werden.

4. In einer Anzahl von Fertigungsberufen, aber auch in einigen Dienstleistungsberufen — wie z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe — können nicht mehr alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Dies kann zu Fachkräftemangel führen. Diese Entwicklung gilt bundesweit, ist aber im Süden und Südwesten ausgeprägter als im Norden. Dagegen ist insbesondere die Nachfrage nach einigen Dienstleistungsberufen bundesweit noch immer größer als das Angebot an Ausbildungsstellen, wenn auch die Ungleichgewichte mit zunehmender Entspannung insgesamt abgenommen haben.

Zur Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebots sollte durch verstärkte Weiterbildung des Teils der Erwerbspersonen beigetragen werden, der in den

achtziger Jahren nicht im erlernten Beruf oder unterwertig beschäftigt war oder zu den Mehrfach- oder Langzeitarbeitslosen gehörte bzw. noch nicht den neuen technischen Anforderungen entsprechend ausgebildet werden konnte.

Im übrigen sollte generell der beruflichen Weiterbildung eine wachsende Bedeutung zukommen, und zwar auch wegen der raschen technischen Entwicklung.

5. Nach wie vor haben es junge Frauen schwerer, eine Ausbildungsstelle zu finden, auch wenn ihr Anteil in der betrieblichen Berufsausbildung in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Dies ist einerseits auf das zu enge Berufswahlpektrum der jungen Frauen zurückzuführen, andererseits auf die immer noch nicht ausreichende Bereitschaft der Betriebe, Frauen in bisher für sie untypischen Berufen auszubilden und qualifiziert zu beschäftigen. So konzentrierten sich 1987 rund 55 % auf nur 10 Ausbildungsberufe, obwohl fast alle Ausbildungsberufe auch Frauen offenstehen.

Die Änderung des Berufswahlverhaltens und die Erweiterung von Berufswahlperspektiven der jungen Frauen und deren Integration in den Arbeitsmarkt bleiben auch weiterhin wichtige berufsbildungs- und gesellschaftspolitische Handlungsfelder.

Darüber hinaus erscheint es immer wichtiger, Frauen generell in den neuen Informations- und Bürotechnologien zu qualifizieren, damit bislang „frauentytische“ und durch die technologische Entwicklung teilweise anspruchsvoller gewordene Tätigkeiten für Frauen mangels entsprechender Qualifikationen nicht verlorengehen.

6. Auch die Ausbildungschancen anderer Gruppen am Ausbildungsstellenmarkt müssen wei-

ter verbessert werden. Hier sind insbesondere die lernschwächeren Jugendlichen zu nennen. Die Bundesanstalt für Arbeit und die Bundesregierung müssen sicherstellen, daß die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Rahmen des in das Arbeitsförderungsgesetz übernommenen „Benachteiligtenprogramms“ den Bedarfsstrukturen gerecht werden. Gerade für diesen Personenkreis kommt den ausbildungsbegleitenden Hilfen eine immer größere Bedeutung zu. Dieses Förderungsinstrument sollte zielgerichtet auch für den Personenkreis weiterentwickelt werden, der sich als Folge erheblicher Sozialisationsdefizite zur Zeit einer beruflichen Qualifizierung verschließt.

7. Während die Zahl der Ausbildungsbewerber insgesamt zurückging, nahmen Anteil und Zahl der jungen ausländischen Bewerber zu. Deshalb müssen die Anstrengungen verstärkt werden, ausländische Jugendliche vermehrt zu qualifizieren und in das Beschäftigungssystem zu integrieren. Entsprechende Anstrengungen müssen auch für die jungen Ausiedler unternommen werden.
8. Der Hauptausschuß hat die Verabschiedung der 9. Novelle zum

Arbeitsförderungsgesetz mit Bedauern zur Kenntnis genommen. Der Hauptausschuß ist besorgt, daß Mittelkürzungen bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Fortbildung und Umschulung, unmittelbar zu einer weiteren Zunahme der Arbeitslosigkeit führen und damit auch den notwendigen Strukturwandel in den besonders benachteiligten Regionen erschweren werden. Durch den Leistungsabbau sind Arbeitslose vermehrt auf Sozialhilfe angewiesen. Der Hauptausschuß befürchtet, daß die daraus resultierende Schwächung der Investitionskraft der Gebietskörperschaften sich zusätzlich negativ auf den Arbeitsmarkt auswirken wird.

9. Der Hauptausschuß hat in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft 1988 u. a. gefordert, über die Bestandsaufnahme zu berufsbildungspolitischen Themen hinaus auf bislang unberücksichtigte gebliebene Aspekte verstärkt einzugehen. Dies ist im Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989 erstmals ansatzweise geschehen. Die dort gemachten Aussagen für eine Weiterentwicklung berufsbildungspoliti-

scher Ansätze bedürfen jedoch einer grundlegenden Erörterung. Alle Tendenzen, die die Bildungsansprüche von Jugendlichen einschränken und die Berufsschule mit ihrem Bildungsauftrag im dualen System in Frage stellen, werden zurückgewiesen.

10. Auch wenn die Prognose für das Vermittlungsjahr 1989 eine weitere Entlastung am Ausbildungstellenmarkt in Aussicht stellt, bleiben Wirtschaft und Verwaltung aufgerufen, vor allem in den Regionen, die immer noch ein unzureichendes Ausbildungsbewerberangebot aufweisen, zusätzliche Ausbildungstellen anzubieten.

Je weniger das Ausbildungsbewerberangebot parallel zum Nachfragerückgang absinkt, um so eher werden die Ausbildungsbewerberangebote aus öffentlichen Mitteln entbehrlich.

Der Hauptausschuß richtet daher nochmals einen Appell an die Anbieter von Ausbildungsbewerberangeboten, in allen Regionen der Bundesländer ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot betrieblicher Ausbildungsbewerberangebote zur Verfügung zu stellen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989

1. Die Ausbildungsbewerberangeboten hat sich bundesweit 1988 quantitativ weiter entspannt. Das Gesamtangebot übertraf die Gesamtnachfrage um rund 6 %. Das Angebot ist im Vergleich zu 1987 von 690 300 auf 665 900 mit rund 3,5 % weniger stark zurückgegangen als die Gesamtnachfrage, die von 679 600 auf 628 900 um 7,5 % abnahm. Dies ist in bundesweiter Betrachtung das beste Ergebnis seit 1976.

2. Die Entspannung der Ausbildungsbewerberangeboten hat sich in allen Bundesländern ausgewirkt, wenn auch regional unterschiedlich. Während in manchen Gebieten Süddeutschlands die Ausbildungsbewerberangebote zwischen mehreren Ausbildungsbewerberangeboten wählen können, bestehen im Norden und Westen der Bundesrepublik Ausbildungsbewerberangebotendefizite in einzelnen Berufen. So stehen in Bayern

23400 noch offene Stellen 2 300 bisher unvermittelt gebliebene Bewerber gegenüber; für Baden-Württemberg lautet das Verhältnis 14400 zu 2 000. In Niedersachsen sind 3 250 unbesetzte Stellen und 4 500 nicht vermittelte Bewerber zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen ist das Verhältnis 9 000 zu 10 200. Die Anstrengungen zur Stabilisierung des Angebots müssen deshalb besonders in den betroffenen Regionen fortgesetzt werden.

3. Die von Bundesländern finanzierten Fördermaßnahmen müs-

sen auf die besonders belasteten Regionen und Personengruppen konzentriert werden. Bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher sollten die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Vordergrund stehen.

4. In einer Anzahl von Fertigungsberufen, aber auch in einigen Dienstleistungsberufen – z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe – können nicht mehr alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Dies kann zu Fachkräftemangel führen. Diese Entwicklung besteht bundesweit, ist aber im Süden und Südwesten ausgeprägter als im Norden. Dagegen ist insbesondere die Nachfrage nach einigen

Dienstleistungsberufen bundesweit noch immer größer als das Angebot an Ausbildungsstellen, wenn auch die Ungleichgewichte mit zunehmender Entspannung insgesamt abgenommen haben.

5. Nach wie vor haben es junge Frauen schwerer, eine Ausbildungsstelle zu finden, auch wenn ihr Anteil in der betrieblichen Berufsausbildung in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Dies ist auf das zu enge Berufswahlspektrum der jungen Frauen zurückzuführen. So konzentrierten sich 1987 rd. 55 % auf nur 10 Ausbildungsberufe, obwohl fast alle Ausbildungsberufe auch Frauen offenstehen. Die

Änderung des Berufswahlverhaltens und die Erweiterung von Berufswahlperspektiven der jungen Frauen und deren Integration in den Arbeitsmarkt bleiben auch weiterhin wichtige berufsbildungs- und gesellschaftspolitische Handlungsfelder.

6. Während die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber insgesamt zurückging, nahm der Anteil der ausländischen Bewerber zu. Deshalb müssen die Anstrengungen verstärkt werden, Ausländer vermehrt zu qualifizieren und in das Beschäftigungssystem zu integrieren. Entsprechende Anstrengungen müssen auch für die Aussiedler unternommen werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989

Verbesserung von Qualifikation und Arbeitsmarktchancen bleibt Auftrag für Staat und Wirtschaft

I. Fördern statt Auslesen – Qualifizierte Ausbildung für alle!

● Qualifizierte Ausbildung für alle und Fördern statt Auslesen muß Ziel aller an der beruflichen Bildung Beteiligten bleiben. Jede von der Bundesregierung angestrebte Ausgrenzung oder die Schaffung von „Discountregelungen“ wird von den Gewerkschaften entschieden abgelehnt. Für Benachteiligte sind nicht „verstärkt praxisorientierte... Ausbildungsgänge“ einzuführen, sondern diesen jungen Menschen ist das erfolgreiche Absolvieren einer Normal-Berufsausbildung zu ermöglichen. Es geht nicht um Tabuerklärung, sondern um das ernsthafte Bemühen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten für eine gleichwertige Integration von Benachteiligten in Ausbil-

dung und Beruf. Stigmatisierende Sonderregelungen eröffnen nicht mehr, sondern weniger Chancen.

- Der Konsens als handlungsleitendes Prinzip für die Festlegung verbindlicher Ziele, Inhalte und Verfahren der Berufsausbildung durch die an der Berufsausbildung Beteiligten hat sich – allseits anerkannt – bewährt. Das Konsensprinzip ist die entscheidende Grundlage für die Akzeptanz der beruflichen Ordnungsmittel durch Betriebe und Arbeitnehmer. Eine zügige Modernisierung von Ausbildungsordnungen steht nicht im Widerspruch zum Konsensprinzip. Deshalb sind die regierungsamtlichen Drohgebärden in Richtung Sozialparteien verboten. obrigkeitsstaatlicher Sehnsüchte im Gewande liberaler Politik.
- Die Vielfalt der Angebotsformen beruflicher Bildung muß weiterhin möglich sein. Das gilt

für außerbetriebliche Einrichtungen ebenso wie für schulische Angebote. Es ist keinesfalls Aufgabe der Bundesregierung, einseitig Politik zugunsten betrieblicher Berufsausbildung zu betreiben. Die Betriebe allein sind nicht in der Lage – wie Erfahrungen in der Vergangenheit belegen –, qualifizierte Ausbildung für alle zu sichern. Darüber hinaus sind benachteiligte Jugendliche in außerbetrieblichen Einrichtungen besonders erfolgreich gefördert worden. Im übrigen ist nicht einzusehen, daß die Ablehnung von Monopolen und die Herstellung von Wettbewerb nur dann gelten soll, wenn es der „liberalen Klientel“ dienlich ist.

- Berufliche Weiterbildung – sofern sie nicht in Betrieben stattfindet – muß wieder stärker öffentlich gefördert werden. Der weitere finanzielle Rückzug des Staates aus der Finanzierung und die besondere Betonung der subsidiären Funktion des Staates widerspricht der Absicht, Weiterbildung zur 4. Säule des Bildungswesens auszubauen zu wollen. Glaubwürdigkeit in der Weiterbildungspolitik wird erst durch Übernahme öffentlicher Verantwortung durch Gestaltung erreicht.

II. Unterschiedliche Ausbildungschancen in Berufen und Regionen

Gesamtsituation

Der rote Teppich für Ausbildungsstellenbewerber bleibt eingerollt, wenn auch der Berufsbildungsbericht 1989 in seinem Entwurf mit Aussagen wie

- die Verbesserungen sind in allen Regionen spürbar,
- die Entspannungstendenzen... haben sich verstärkt fortgesetzt,
- die Probleme haben sich... deutlich entschärft

jongliert. Trotz einer rein rechnerisch positiv erscheinenden Gesamtsituation im Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verbleiben bei der Analyse der Details Engpässe. Einerseits signalisieren die Erhebungen bereits regionalen und sektoralen Bewerbermangel, andererseits gibt es immer noch Mangel an Ausbildungsstellen.

So wird eine Angebots-Nachfrage-
relation über 112,5 — als Maßstab
für ein auswahlfähiges Angebot an
Ausbildungsplätzen stand sie im
Ausbildungsförderungsgesetz — nur in Bayern erreicht. In vier
Ländern übersteigt die Zahl der
Ausbildung suchenden Jugendlichen
immer noch die Zahl der vorhandenen
Ausbildungsplätze (Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen) erheblich.

Die regionalen Mangelsituationen in verschiedenen Arbeitsamtsbezirken (insbesondere Bremerhaven, Emden, Leer, Stade, Dortmund, Duisburg, Gelsenkirchen, Hamm, Münster) haben sich weiter verfestigt. Diese Problemlage verlangt eine differenziertere Darstellung der regionalen Ausbildungssituation, als sie im Berufsbildungsbericht vorgenommen wird. Insbesondere wird eine Analyse der berufsstrukturellen Chancen vernichtet.

Immer noch wird das Ausmaß der Probleme, einen Ausbildungsposten zu erhalten, unvollständig — wenn

nicht gar verharmlosend wirkend — dargestellt. Zusätzlich zu den knapp 25 000 Jugendlichen, denen die Arbeitsverwaltung keinen Ausbildungsposten vermitteln konnte, sind diejenigen jungen Frauen und Männer (ca. 18 000) zu berücksichtigen, die bei derzeitiger Versorgung in schulischen oder berufsvorbereitenden Maßnahmen ihre Bewerbung um einen betrieblichen Ausbildungsposten dem Arbeitsamt gegenüber aufrechterhielten. Insgesamt mußten 43 000 Jugendliche in 1987/1988 gemäß BA-Statistik auf eine betriebliche Ausbildung verzichten.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes tragen die Betriebe und Verwaltungen die Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen. Das Ergebnis von 1988 konnte jedoch wiederum nur durch erhebliche personelle und finanzielle Anstrengungen staatlicher Initiativen, insbesondere der Länder, erzielt werden.

Realistische Berufswünsche

Stellenbesetzungswünschen und Berufswünschen konnte nicht in vollem Umfang Rechnung getragen werden. Hinter den Berufswünschen stehen realistische Überlegungen junger Frauen und Männer über ihr späteres Berufsleben. Diese Berufswahlentscheidungen beruhen, wie empirische Untersuchungen zeigen, auf Abwägungen zwischen persönlichen Neigungen und Fähigkeiten, der Beschäftigungssituation und den beruflichen Perspektiven. Wenn Berufswahl dennoch zum Problem wird, so deshalb, weil Informationen über Ausbildung und Beruf in den allgemeinen Schulen nicht oder nur unzureichend erfolgen und die Berufsberatung diese Defizite nicht ausgleichen kann. Die Jugendlichen hängen weder „Traumberufen“ an, noch wollen sie „schnelles Geld“ machen.

Zum 30. September 1988 wurden im Bundesgebiet 61 962 unbesetzte Ausbildungsplätze gezählt. Zum gleichen Zeitpunkt konnte den Vermittlungswünschen von 24 791 Ju-

gendlichen (noch) nicht entsprochen werden; auf einen unvermittelten Jugendlichen entfielen somit 2,5 unbesetzte Ausbildungsplätze. Berücksichtigt man die Jugendlichen in Warteschleifen, die statistisch erfaßt sind, entfällt lediglich 1,4 Ausbildungsposten auf einen unvermittelten Jugendlichen.

Dieses Durchschnittsergebnis gibt jedoch noch keine Auskunft darüber, wie die Chancen von jungen Menschen aussehen, wenn sie in ihrer Region in einer für sie erreichbaren und zumutbaren Entfernung von ihrem Wohnort eine Ausbildungsstelle suchen.

Regionale Probleme

Obwohl die Bundesregierung für Chancengleichheit in allen Bundesländern Verantwortung trägt, ist die Struktur der am 30. 9. 1988 unbesetzten Ausbildungsplätze in ihrer regionalen Verteilung keineswegs ausgewogen. So streut die Kennziffer „unbesetzte Ausbildungsplätze je unvermittelten Jugendlichen“ von 0,18 in Bremen bis zu 10,3 in Bayern. Auf einen in Bremen unbesetzt gebliebenen Ausbildungsposten entfielen fünf Jugendliche, die eine Ausbildung wollen, aber bislang keine gefunden haben. Teilweise deutlich unterdurchschnittliche Werte, das heißt, schlechtere Ausbildungschancen für junge Frauen und Männer, lagen neben Bremen noch in Hamburg (0,3), Niedersachsen (0,7) und Nordrhein-Westfalen (0,9) vor. Deutlich überdurchschnittliche Werte waren außer in Bayern noch in Baden-Württemberg und in Schleswig-Holstein zu verzeichnen.

Ein Anlaß zur Entwarnung, also ein Verzicht auf besondere Anstrengungen um qualifizierte Ausbildungsplätze, ist deshalb noch nicht gegeben. Die Ausbildungschancen junger Menschen sind in den meisten norddeutschen Regionen nach wie vor schlecht.

Unvollständige Statistik und Planungsgrundlage

Die Bundesregierung hat den gewerkschaftlichen Vorschlag einer

umfassenden Berufsbildungsbilanz und -prognose in der Vergangenheit nicht aufgegriffen, obwohl er dringend notwendig gewesen wäre. Gleichzeitig wurde seitens der Bundesregierung versäumt, ausreichende Daten und eine entsprechende Analyse vorzubereiten. Der Berufsbildungsbericht 1989 wird weder einer notwendigen Regionalisierung noch der Berufsstruktur gerecht und muß deshalb in dieser Stellungnahme als Faktendarstellung aufgearbeitet werden. Zukünftig ist eine differenziertere Analyse nach Arbeitsamtsbezirken erforderlich.

Angebotsmangel

Zu wenige Ausbildungsplätze im gesamten Bundesgebiet gibt es für Industriekaufleute, Bankkaufleute, Versicherungskaufleute, Groß- und Außenhandelskaufleute, also in kaufmännischen Berufen mit qualifizierter Sachbearbeitertätigkeit. Insgesamt sind auch in technischen und Laborantenberufen zu wenige Ausbildungsmöglichkeiten vorhanden.

Regional beschränkter Mangel an Ausbildungsplätzen ist in Metallberufen, Textilberufen, Verkaufsberufen sowie bei Gehilfen für Rechtsanwälte und Steuerberater zu erkennen. Dieser Mangel betrifft in erster Linie die Länder Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie Bremen und Hamburg.

Insgesamt bestehen Defizite im Angebot an Dienstleistungsberufen, während das Angebot an Fertigungsberufen mittlerweile die Nachfrage übertrifft.

Berufswahlfreiheit

Das anerkannte Recht auf qualifizierte Ausbildung ist nach wie vor nicht eingelöst. Die Realisierung dieses Ausbildungsanspruchs ist in erster Linie davon abhängig, daß ein auswahlfähiges und zukunftsorientiertes Ausbildungplatzangebot gesichert wird, das auch den Berufswünschen der Jugendlichen entspricht.

Strukturwandel

Gleichzeitig machen gesellschaftlicher Strukturwandel und verän-

derte Qualifikationsanforderungen eine Umorientierung in der Berufsausbildung erforderlich. Notwendig sind insbesondere

- die Verknüpfung von Qualifikation und Arbeitsgestaltung,
- die Veränderung der Qualifikationsstruktur in ihrem Verhältnis von beruflich-fachlicher und allgemeiner Bildung,
- die Realisierung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung,
- die stärkere Verzahnung von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung.

Arbeit für alle

Berufliche Bildung ist zu orientieren an einer langfristigen Verwertbarkeit von Arbeitskraft und muß dazu befähigen, Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgreich wahrzunehmen. Die allgemeine Zielsetzung lautet: Anhebung des Qualifikationsniveaus für bessere qualifizierte Arbeitsplätze (interessant, abwechslungsreich, sinnvoll) und gleichzeitig Steigerung dieses Arbeitsplatzangebots. Die Wirklichkeit der sogenannten „zweiten Schwelle“, der Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben, zeigt aber ein anderes Bild.

„Zweite Schwelle“

Anders als bei der „ersten Schwelle“ — dem Übergang junger Menschen von der Schule in die Berufsausbildung — kann bei der „zweiten Schwelle“ noch nicht einmal von einer globalen Entspannung der Problemsituation gesprochen werden.

Seit den späten 70er Jahren hat sich die Zahl der Teilnehmer an Abschlußprüfungen einer Ausbildung im dualen System kontinuierlich erhöht: wurden 1979 noch 555 100 registriert, so waren es 1987 bereits 758 000. Das bedeutet einen Zuwachs von mehr als einem Drittel (36 %).

Somit hat sich in den vergangenen zehn Jahren eine immer größere Zahl junger Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung um einen Arbeitsplatz bemüht. Sie treffen dabei auf einen nur begrenzt

aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. War schon die „erste Schwelle“ für diese „Generation“ nicht leicht zu überwinden, so setzen sich die Schwierigkeiten an der „zweiten Schwelle“ fort.

Das Unverständnis der Betroffenen über Fehlqualifikation und Arbeitslosigkeit geben verschiedene Befragungen junger Ausgebildeter wieder, deren Ergebnisse auch der Berufsbildungsbericht aufnimmt.

Es ist zu erwarten, daß die Berufseinmündung auch in den nächsten Jahren schwierig bleiben wird. Charakteristisch für den Übergang sind bereits jetzt vielfach unsichere Arbeitsverhältnisse, verbunden mit häufigem Stellenwechsel, berufsfremde Tätigkeiten, unterbrochen von Arbeitslosigkeit und — häufig als Ausweg aus dieser Situation — die Bemühungen um zusätzliche Qualifizierung.

Konsequenzen

Die folgenden bildungspolitischen Konsequenzen sind aus dieser Situation zu ziehen:

- In verstärktem Umfang sind Ausbildungsplätze in Schlüsselberufen anzubieten, die eine breite Verwertbarkeit über den Ausbildungsbetrieb, den Einzelberuf und den Wirtschaftszweig hinaus haben.
- Die positiven Ansätze der Neuordnung von Berufen sind auszubauen.
- Die Neuordnung von Berufen muß im Konsens durchgeführt werden, damit Ausbildung und am Arbeitsmarkt geforderte Qualifikationen nicht auseinanderdriften.
- Zweijährige Ausbildungsgänge mit einem eingeschränkten Verwendungsspektrum sind zugunsten einer breiteren und fundierteren Berufsausbildung, wie sie im Fall der Kauffrau/des Kaufmanns im Einzelhandel erreicht wurde, abzuschaffen. Die gestiegenen Anforderungen in der Ausbildung müssen und können durch geeignete didaktische Konzepte, insbesondere für schwächer lernende Jugendliche, beantwortet werden.

- Verbesserte Lehr- und Lernmethoden in der Ausbildung müssen endlich in der Praxis angewandt werden, um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes und gleichzeitig den Interessen der beschäftigten jungen Menschen nach einer sinnvollen beruflichen Tätigkeit zu entsprechen. Das heißt, auch fachübergreifenden Qualifikationen wie problemorientiertes Lernen, Teamarbeit, selbständiges Denken und Handeln sowie das „Lernen-lernen“ ist ein größeres Gewicht als bisher beizumessen, nicht zuletzt auch als ein Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit. Dieses äußern sowohl junge Ausgebildete als auch Vertreter von Betrieben und andere an der Berufsbildung Beteiligte.
- Bei der Umsetzung von Neuordnungen in der Berufspraxis sind die Möglichkeiten zu nutzen, die sich durch den Einsatz von neuen Technologien eröffnen. Sie sind gezielt auch zur Förderung beteiligter Jugendlicher in der Ausbildung einzusetzen, um ihre Berufschancen zu verbessern. Das heißt der Umgang mit neuen Technologien bietet nicht nur neue Möglichkeiten für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen. In dieser Diskussion muß berücksichtigt werden: Das Berufsbildungsgesetz enthält keine Eingangsbeschränkungen, sondern bietet die Grundlage zur Integration aller Jugendlichen mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen.
- Die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen ist durch konkrete Realisierung des Beschlusses des BIBB-Hauptausschusses gerade im Zusammenhang mit der Neuordnung von Berufen und ihrer Umsetzung herzustellen.
- Die Berufsschule ist in die Lage zu versetzen, ihre Funktion und ihren Bildungsauftrag im dualen System zu erfüllen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen gegen den massiv drohenden Lehrermangel (in den nächsten 8 Jahren werden mindestens 30 % der Lehrer aus dem Dienst

ausscheiden), Verbesserung der materiellen, technischen Ausstattung, Intensivierung der Lehrerausbildung und eine reformfreudige Lehrplanentwicklung.

Bisher verstärken die betrieblichen Qualifizierungsstrategien die Ungleichheiten des allgemeinen Bildungssystems, anstatt kompensatorisch zu wirken. Zu den von der betrieblichen Qualifizierungspolitik Benachteiligten gehören Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus den unteren Tarifgruppen, die oft nur über eine geringe formale schulische und berufliche Qualifikation verfügen.

III. Trotz anhaltender Arbeitslosigkeit Verschlechterung der Weiterbildungssituation

Tarifvertragliches Engagement

Den Sackgassen und Teilqualifikationen und sonstigen Fehlsteuerungen aufgrund von Unternehmensegoismen sowie fehlendem staatlichem Handeln setzen die Gewerkschaften und Industriegewerkschaften verstärkt Initiativen zum Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung entgegen.

Durch die in Tarifverträgen festgelegte Pflicht des Arbeitgebers, den Qualifikationsbedarf und die daraus folgenden notwendigen Qualifikationsmaßnahmen zu ermitteln, werden sich weitreichende Anstöße für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung ergeben. Mit dieser Grundlage hat der Betriebsrat die Handlungsmöglichkeit, die Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer frühzeitig in die Planung betrieblicher Weiterbildung einzubringen.

Neue Konzepte

Qualifizierung im Strukturwandel hat immer mehrere Dimensionen; die ökonomische wie auch die technologische und die soziale Dimension.

Die Integration von verschiedenen Sichtweisen ist es, die die Vorhaben zum Thema „Qualifizieren statt Entlassen“ auszeichnen. Die Gewerkschaften und die betrieblichen Interessenvertretungen werden aufbauend auf den bereits vorliegenden Erfahrungen solche Vorhaben weiter vorantreiben.

Das traditionelle Instrument der Sozialpläne — welches in der Zeit des beschäftigungsexpansiven Wachstums seine Berechtigung hatte — ist durch neue Instrumente zu ergänzen und zu ersetzen. Diese neuen Instrumente sind Beschäftigungspläne und Qualifizierungsprogramme mit dem Ziel der Qualifizierung der Arbeitnehmer auf neue produktive Aufgaben in den Betrieben oder auf neue Arbeitsplätze in der Region.

Verschlechterte Weiterbildungssituation

Das gewerkschaftliche Handeln ist noch notwendiger geworden, da trotz der unerträglich hohen Arbeitslosigkeit von über zwei Millionen registrierten Menschen die Bundesregierung die berufliche Weiterbildung nicht verbessert hat. Die Gewerkschaften haben frühzeitig vor einer zusätzlichen Belastung des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit gewarnt. So wurden in der 8. Novelle des AFG originäre öffentliche Staatsaufgaben auf die Beitragszahler abgeschoben. Dies hat im Jahr 1988 dazu geführt, daß die Förderungsmöglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildung und Umschulung für die Zielgruppen der Arbeitslosen sich verschlechtert haben. Arbeitslose und Bedienstete der Arbeitsämter müssen die Folge dieser Politik tragen. Die von der Bundesregierung mit großem Werbeaufwand angekündigte Qualifizierungsoffensive ist damit ins Stocken geraten. Dabei gab die Qualifizierungsoffensive von Anfang an Anlaß zu deutlicher Kritik. So ist die Förderung von Beschäftigten bereits seit mehreren Jahren unzureichend. Die Beteiligung an AFG geförderten Bildungsmaßnahmen weist regional erhebliche Unterschiede auf. Es reicht hier nicht aus, ausschließlich

auf die Funktionsfähigkeit des Marktes zu vertrauen.

Aufgrund der Änderungen der 9. AFG-Novelle ist damit zu rechnen, daß

- mindestens 40000 zusätzliche Arbeitslose die ohnehin schon unerträglich hohe Arbeitslosigkeit noch erhöhen werden;
- viele Leistungsgeminderte und schwer vermittelbare Arbeitslose ihre Einstellungschancen verlieren und noch mehr ins gesellschaftliche Abseits gedrängt werden;
- noch mehr Arbeitslose und ihre Familien in Armut gestürzt werden;
- viele soziale Hilfen und Dienste für Bürger in Notsituationen eingeschränkt und eingestellt werden;
- die soeben erst in Gang gekommene „Qualifizierungsoffensive“ erheblich zurückgefahren wird, was einer bildungspolitischen Kapitulation gleichkommt;
- die Kommunen mit zusätzlichen Sozialhilfekosten belastet werden;
- Rechtsansprüche von Arbeitslosen vielfach zurückgenommen werden.

Auch die „Konzertierte Aktion Weiterbildung“ brachte bisher keinen

durchgreifenden Erfolg, zumal sich die Bundesregierung auf eine Zuschauerrolle beschränkt hat.

Weiterbildungspolitischer Widerspruch

Die noch zunehmenden wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Probleme erfordern endlich die Verwirklichung der Weiterbildung als 4. Säule des Bildungswesens. Hierzu ist die Übernahme öffentlicher Verantwortung für die Gestaltung, zumindest aber für die Rahmenbedingungen erforderlich.

Auch der gewerkschaftliche Erfolg, daß ca. 90 % aller Industriemeisterprüfungen nach modernen bundeseinheitlichen Rechtsverordnungen durchgeführt werden, kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß das Weiterbildungsangebot durch mangelnde Transparenz gekennzeichnet ist.

Damit ist die Auswahlmöglichkeit von Weiterbildungsangeboten beeinträchtigt. Es reicht nicht aus, die Vielfalt der Trägerschaft von Weiterbildungsmaßnahmen zu Garantien einer „marktgerechten“ Weiterbildung zu machen. Eine übersichtliche Struktur des Weiterbildungsangebotes ist eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbil-

dungsorientierung der Arbeitnehmer. Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung müssen die Sicherheit haben, daß erworbene Qualifikationen und Abschlüsse auch allgemein anerkannt werden. Dies bedingt eine aktive Gestaltung des Weiterbildungsangebotes und Regelungspolitik des Bundes.

Konsequenzen

Zur Qualitätsverbesserung müssen weitere Maßnahmen eingeleitet werden.

- Weiterqualifizierung darf nicht auf eine bestimmte Arbeitnehmergruppe eingegrenzt werden.
- Eine berufliche Weiterbildung unter dieser Zielsetzung muß im gleichen Maße Arbeitnehmern in Beschäftigung sowie Arbeitslosen zugute kommen.
- Die Qualifizierung darf sich nicht nur an den kurzfristigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren, sondern muß eine langfristige und vielseitige Verwertbarkeit der Qualifikation gewährleisten.
- Höherqualifizierung muß umfassend sein, sie muß die Befähigung zur gestalterischen Einflussnahme auf Arbeitsprozesse unter Humanisierungsgesichtspunkten beinhalten.

Rothe, Georg; Michel, Marc; Klette-Haug, Anna; Herzog, Hélène:

Betriebe dies- und jenseits des Oberrheins zu aktuellen Fragen der beruflichen Bildung — Pilotstudie zum derzeitigen Stand und zu künftigen Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung

Villingen-Schwenningen (Neckar-Verlag) 1988

(Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik, Band 10)

Ganz im Zeichen der Vorbereitung des Europäischen Binnenmarktes auf dem Gebiet der beruflichen Bildung steht die — durchweg zweisprachig (in deutscher und französischer Sprache) — verfaßte und veröffentlichte „Pilotstudie zum derzeitigen Stand und zu künftigen Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung“ der von Professor Georg Rothe geleiteten Projektgruppe Vergleichende Berufs- und Arbeitspädagogik der Universität Karlsruhe. Sie enthält und vergleicht die

Auffassungen der „Betriebe dies- und jenseits des Oberrheins zu aktuellen Fragen der beruflichen Bildung“. Ihre Entstehung verdankt sie der engen Zusammenarbeit der Industrie- und Handelskammern Straßburg und Karlsruhe, der Universitäten Straßburg und Karlsruhe sowie französischer und deutscher Betriebe.

Einig ist man sich auf beiden Seiten des Oberrheins offensichtlich darin, daß Ausbildung im Betrieb ein

sehr wirksames Mittel zur Sicherung geeigneten Nachwuchses darstellt. Damit stimmt die einhellige Forderung nach engem Praxisbezug der beruflichen Aus- und Weiterbildung überein. Doch dann zeigen sich bereits differenzierte Auffassungen: Während in Deutschland bei der Zielsetzung der beruflichen Erstausbildung die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Vordergrund steht, sehen die Franzosen dies eher als eine Aufgabe der Schulen; in ihren Aussagen dominiert daher als Ausbildungsziel die Einführung in die betriebliche Arbeit. Vertiefung der Anbindung an die Berufspraxis bilden neben der Ergänzung der Qualifikationsprofile in Frankreich die inhaltlichen Schwerpunkte der Weiterbildung, und dies hat sicherlich seinen Grund in den unterschiedlichen Ausbildungssystemen. Demzufolge misst man dort offensichtlich der Weiterbildung mehr Gewicht zu als der Erstausbildung; in Deutschland ist die Akzentverteilung umgekehrt.

Einig ist man sich wieder in den Wünschen an die allgemeinbildende Schule, denn rechts- wie linksrheinisch werden Defizite in Rechnen, Schreiben und der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit beklagt. Kritische Äußerungen gegenüber der Berufsschule sind in Deutschland selten, die Franzosen fordern von ihren beruflichen Schulen jedoch generell mehr Verständnis für die Betriebs- und Arbeitswelt und eine bessere Vorbereitung auf den Übergang dorthin. Die wichtigsten Defizite insgesamt werden aber nicht im kognitiven Bereich gesehen, sondern übereinstimmend im Verhaltensbereich. Bei den künftigen Anforderungen an berufliche Ausbildung nehmen Schlüsselqualifikationen einen hohen Stellenwert ein und übereinstimmend ebenfalls — wenn auch mit unterschiedlich akzentuiertem Gehalt — die Annäherung und Abstimmung von Betrieb und Schule.

Dies sind nur einige der wesentlichen Inhalte der Studie, zu denen vor allem aber auch gehört, daß derartige Arbeiten heute über die

alten, früher trennenden Grenzen hinweg möglich sind. Die Studie markiert damit auch, wie weit wir auf dem Wege nach Europa bereits zusammengerückt sind. Studien, wie die vorgelegte, besitzen darüber hinaus aktuellen Wert für alle Maßnahmen zur tatsächlichen Herstellung der Mobilität der Arbeitskräfte im Gemeinsamen Markt, denn sie fördern über das Verständnis für Positionen und Argumente der anderen Länder, zu sachgerechten Lösungen und Absprachen auf europäischer Ebene zu kommen.

Der vorgelegte Band der Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik stellt als „Nr. 10“ einen ersten „Jubiläumsband“ der Reihe dar, die auch schon mit einer Vergleichsstudie debütierte, in der berufsqualifizierende Bildungsangebote in den Regionen Vorarlberg, Mittelbaden, Bas-Rhin und Meurthe-et-Moselle untersucht und verglichen wurden. Außer einem Vergleich São Paulo (Brasilien) — Bundesrepublik Deutschland ist der Bericht über ein englisches Forschungsprogramm zum Studium der deutschen Berufsausbildung besonders zu erwähnen. Historische Abhandlungen neben ganz aktuellen Titeln machen die Reihe zu einer interessanten Erkenntnis- und Informationsquelle, deren Titel Aufmerksamkeit zu schenken es sich lohnt.

Hans Göring, Berlin

Dill, Manfred; Gedon, Walter; Gemjäger, Werner:

Arbeits- und Berufsförderung Behindelter — Berufliche Rehabilitation

2. neubearbeitete Auflage

Reihe Siebrecht — Kohl: Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 19

Verlag W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1988; 34,— DM

ISBN 3-17-010351-2

Die berufliche Rehabilitation Behindelter ist eine wichtige Aufgabe

unserer Gesellschaft, die in den letzten Jahren weiter an Bedeutung gewonnen hat. Zu ihrer Förderung wurden noch zu keiner Zeit so viele Mittel aufgewandt wie in diesem Jahr. In der Bundesrepublik Deutschland haben Behinderte einen gesetzlich anerkannten Anspruch auf entsprechende Maßnahmen und Leistungen zur beruflichen Rehabilitation, wenn sie zu ihrer Eingliederung der besonderen Hilfen bedürfen. Im abgestimmten Zusammenwirken von Bund, Ländern, Rehabilitationsträgern und anderen Organisationen ist in den beiden zurückliegenden Jahrzehnten ein umfassendes System der beruflichen Rehabilitation entstanden, das dem Behinderten diejenigen Hilfen ermöglicht, die je nach Art oder Schwere seiner Behinderung erforderlich sind. Dazu gehören ein ausgebautes Netz an Rehabilitationseinrichtungen, ein breites Angebot berufsfördernder Bildungsmaßnahmen, die Möglichkeit zu behinderungsgegerechten Erleichterungen und Lernhilfen bei der Berufsausbildung, eine Vielzahl technischer Hilfen und nicht zuletzt ein differenzierter Katalog finanzieller Förderungsleistungen. Insbesondere die Bundesanstalt für Arbeit leistet mit ihren vielfältigen Hilfen und einem umfassenden Förderungsinstrumentarium einen wesentlichen Beitrag, „Behinderte möglichst auf Dauer in Arbeit, Beruf und Gesellschaft einzugliedern“.

Die in der Reihe „Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit“ herausgegebene Schrift gibt einen aktuellen Überblick über Situation, Möglichkeiten und Probleme der beruflichen Rehabilitation Behindelter. Die von einer Autorengruppe neu bearbeitete Ausgabe beschreibt dabei den Standort der berufsfördernden Maßnahmen und Hilfen innerhalb des Gesamtsystems der Rehabilitation und macht die zentrale Rolle deutlich, die der beruflichen Rehabilitation im Rehabilitationsprozeß und zur Erreichung des Rehabilitationsziels zukommt. Die Darstellung berücksichtigt vor allem aktuelle Aspekte; insbesondere wird

aufgezeigt, wie die Hilfen zur beruflichen Eingliederung von Behinderten in den letzten Jahrzehnten ausgestaltet und weiterentwickelt worden sind. Breiten Raum nehmen dabei die Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit, ihre rechtlichen Voraussetzungen sowie ihre organisatorischen und personellen Vorkehrungen für die berufliche Rehabilitation ein.

Einführend werden in einem ersten Kapitel Begriffe, Leitgedanken, Arten und Phasen der Rehabilitation erläutert. Das zweite Kapitel zeigt die historische Entwicklung der Rehabilitation Behindter in Deutschland und informiert über das in vielen Jahren gewachsene gegliederte System und seine Probleme. In diesem Zusammenhang werden vor allem Anstöße deutlich, die von den Aktionsprogrammen der Bundesregierung zu Beginn der 70er und 80er Jahre ausgingen. Im dritten Kapitel werden die Grundsätze zur Arbeits- und Berufsförderung Behindter behandelt, während das vierte Kapitel die verschiedenen Rechtsgrundlagen darstellt. Gegenstand des fünften Kapitels ist eine Beschreibung der allgemeinen Hilfen zur beruflichen Eingliederung Behindter, wie sie die Arbeitsämter bereithalten. Das sechste Kapitel befaßt sich mit den von der Bundesanstalt für Arbeit gewährten individuellen berufsfördernden Lei-

stungen zur beruflichen Rehabilitation. Im siebten Kapitel werden die verschiedenen Rehabilitationseinrichtungen und ihre institutionelle Förderung vorgestellt. Ein achtes Kapitel behandelt die Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft und erläutert die wesentlichen Schutzbestimmungen und Hilfen des Schwerbehindertengesetzes. Das abschließende neunte Kapitel vermittelt einen Ausblick; dabei werden in erster Linie Probleme und Aufgaben der Praxis angesprochen sowie Fragen und Erwartungen an den Gesetzgeber erörtert. Der Schrift ist ein umfassendes Literaturverzeichnis angegliedert.

Die vorliegende Neuausgabe bietet eine praxisnahe Orientierungshilfe für alle, die sich mit der beruflichen Rehabilitation Behindter befassen. Sie wendet sich in erster Linie an Fach- und Führungskräfte der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung sowie der verschiedenen Fachdienste, aber auch an weitere, fachlich interessierte Mitarbeiter in den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere an den großen Kreis der Nachwuchskräfte. Darüber hinaus werden Mitarbeiter der Rehabilitationsträger, -einrichtungen und -verbände sowie von Behörden und sonstigen beteiligten Stellen diese Schrift als wichtiges Arbeitsmittel nutzen. Vor

allem den Fachkräften in den Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken sowie in den Einrichtungen zur medizinisch-beruflichen Rehabilitation und in den Werkstätten für Behinderte bietet sie nützliche Informationen und Hinweise. Angesprochen werden daneben Lehrer an Sonderschulen und an beruflichen Schulen für Behinderte. Vor allem dürften sozialpolitisch Tätige und Interessierte, hauptsächlich die große Schar von Sozialpolitikern in Bund, Ländern und Kommunen als Leser in Betracht kommen; nicht zuletzt finden auch die Betroffenen selbst wertvolle Auskünfte und Anregungen, die sie bei ihren persönlichen Überlegungen und Entscheidungen verwerten können.

Die Neuausgabe vermittelt nicht allein die für ein Standardwerk erforderlichen Informationen und Daten, sondern ist durch ihre anschauliche Darstellung und Erläuterung der vielfältigen Möglichkeiten zur Hilfeleistung besonders geeignet, entsprechende Initiativen und Aktivitäten anzuregen. Diese Schrift entspricht gleichermaßen den Ansprüchen von Praxis und Wissenschaft, wenn sie den derzeitigen Stand der beruflichen Rehabilitation umfassend und übersichtlich darstellt, aber zugleich Anregungen und Impulse zu ihrer Weiterentwicklung gibt.

Walter Hirsch, Berlin

Autoren

Dr. Roland Schwesig
Handwerkskammer Hamburg
Buxtehuder Straße 76
2100 Hamburg 90

Paul Hild
Institut für Erforschung sozialer
Chancen
Kuenstraße 1 B
5000 Köln 60

Prof. Dr. Günter Kutscha
Universität Duisburg —
Gesamthochschule
Fachgebiet Berufspädagogik /
Berufsbildungsforschung
Lotharstraße 65
4100 Duisburg 1

Dr. Manfred Leve
Bundesanstalt für Arbeit
Regensburger Straße 104
8500 Nürnberg 30

Dr. Helmut Pütz
Margitta Klähn
Brigitte Melms
Helena Podeszfa
Dr. Kathrin Hensge
Jörg-Rainer Gerlach
Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Klaus Schweikert

Ganz die alten? — Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun —

Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie

168 Seiten, broschiert, 19,— DM

ISBN 3-88555-365-1

Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, Heft 104

Die Studie des Bundesinstituts sucht Antwort auf die Frage, ob und wie sich Jugendliche in Ausbildung von früheren Generationen unterscheiden. In ihren Haltungen und Wertungen. In ihren Einstellungen und in ihrem Verhalten zu Berufsausbildung und Arbeit, aber auch zu anderen Lebensfragen.

Die Studie geht der Frage nach, ob es als Folge schwieriger Verhältnisse an Arbeits- und Ausbildungsmärkten zu einer Erosion von „Beruf“ und „Berufsausbildung“ gekommen ist:

- Einerseits: **Hat berufliche Qualifizierung für Jugendliche an Attraktivität eingebüßt?**
- Andererseits: **Sind die Jugendlichen weniger geeignet für eine Lehre als früher?**

In dieser Dekade sind schon eine Reihe von Studien zum Wertewandel bei Jugendlichen herausgekommen. Arbeit und Berufsausbildung sind in ihnen meist zu kurz gekommen. Wo sie — selten genug — im Zentrum standen, stützten sich die Ergebnisse auf Fallstudien mit einer kleinen Zahl von Befragten.

Das Projektteam im Bundesinstitut hat sich für eine abgesicherte, repräsentative, bundesweite Studie entschieden: Rund 1 000 Jugendliche in Berufsausbildung werden verglichen mit rd. 300 Jugendlichen, die im Schnitt fünf Jahre zuvor in Ausbildung gestanden hatten. Befunde aus Erhebungen bei Eltern, Berufsschullehrern und Ausbildern ergänzen die Repräsentativdaten, die sich auf folgende Bereiche konzentrieren:

- **Zugang zur Berufsausbildung**
- **Ausbildung**
- **Perspektiven**
- **Familie, Partner, Freizeit**
- **Einstellung zu Lebensfragen**

Sie erhalten diese Studie beim Bundesinstitut für Berufsbildung — Referat Veröffentlichungs-
wesen — Fehrbelliner Platz 3 — 1000 Berlin 31 — Tel.: (030) 86 83-520 oder 86 83-1

bibb

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Petra Stockdreher, Guido Kammerer

Berufsausbildung behinderter Jugendlicher – Erprobte Hilfs- und Stützmaßnahmen –

92 Seiten, broschiert, 15.— DM

ISBN 3-88555-357-0

Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, Heft 102

Durch den systematischen Aufbau von Berufsbildungs-
werken sind die Voraussetzungen dafür geschaffen wor-
den, daß mittlerweile verwertbare Erfahrungen mit be-
ruflichen Bildungs- und Ausbildungsprozessen für ver-
schiedene Behindertengruppen vorliegen.

Die vorliegende Studie, die im Auftrag des Bundesinsti-
tuts von der Forschungsgruppe Kammerer, München, er-
stellt wurde, befaßt sich mit bereits bestehenden und in
der Praxis erprobten technischen und pädagogischen
Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen. Hierbei ging es
darum, entsprechende Hilfen, die für die Ausbildung
und Beschäftigung Behindter in Rehabilitationseinrich-
tungen (hier: Berufsbildungswerke) von Bedeutung sind,
zu erfassen und entsprechend aufzubereiten.

Da es zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung
Behindter notwendig ist, insbesondere die Betriebe
verstärkt über pädagogische Fragen und vorhandene
technische Hilfen zu informieren, ist in der Untersuchung
der Forschungsgruppe Kammerer ermittelt und geprüft
worden, inwieweit die in den Berufsbildungswerken an-
gewendeten Unterstützungsmaßnahmen auf andere
Lernorte übertragbar sind.“

„Die vorliegenden Ergebnisse stellen eine gelungene
und hilfreiche Arbeit für die Praxis dar und sollen vor
Ort bei der Ausbildung und Beschäftigung von Behin-
dernten Anregung und Hilfe bieten.“

(Aus dem Vorwort des Vorsitzenden des Ausschusses für
Frage Behindter, Reinhard Ebert)