

BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Aus dem Inhalt:

1 D 20155 F

Perspektiven der Berufsbildung

- Künftige Rolle der Berufsschule
- Zukunft des dualen Systems

2
März
1990

Hauptausschuß des BIBB

- Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1990
- Kritik an EG-Richtlinien
- EG-Aktionsprogramm zur beruflichen Weiterbildung

Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung



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

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

19. Jahrgang

Heft 2
März 1990

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

Beratendes Redaktionsgremium

Richard von Bardeleben
Ursula Hecker
Dr. Fred Steuerwald
Dr. Gerhard Zimmer

Verlag

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

Erscheinungsweise

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

Bezugspreise

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

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.

Inhalt

Kommentar

Hermann Schmidt
Die Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung

1

Fachbeiträge

Heinrich Althoff
Die Konzentration der Jugendlichen auf Ausbildungsberufe im Zeitraum 1973—1988

2

Dietrich Pukas
Zur Rolle der Berufsschule im auslaufenden 20. und beginnenden 21. Jahrhundert

7

Zur Diskussion

Helga Foster
Politische Bildung zwischen Tradition und Aktualität
— Ergänzungen zur Diskussion um Schlüsselqualifikationen und deren Bedeutung für die Berufsausbildung

11

Aus Modellversuchen

Klaus Orth
Sozialpädagogische Jugendberatung im Übergang Schule — Beruf

16

Aus der Arbeit des BIBB

Manfred Bergmann, Heidi Kühn
Das Arbeitsprogramm 1990 des Bundesinstituts für Berufsbildung

20

Aus der Arbeit des Hauptausschusses

Kurzbericht über die Sitzung 1/90 24
Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 1990 24
Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber 28
Stellungnahme zum Aktionsprogramm FORCE 29
Stellungnahme zu EG-Richtlinien 31
Bericht über die Aussprache über die Zukunft des dualen Systems 32

Thema Berufsbildung

Besuch einer Delegation des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR am 2. Februar 1990 im Bundesinstitut für Berufsbildung 34
Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 35
Weiterbildung zum Industriemeister 37

Rezensionen

Rezensionen 38

Beilagenhinweis Dieser Ausgabe liegt ein Prospekt mit Bestellkarte vom Luchterhand Verlag, Neuwied, bei.

Die Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

großes Interesse an den Kosten der beruflichen Bildung besteht in Theorie und Praxis seit den grundlegenden Arbeiten der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ zu Beginn der siebziger Jahre. Seither gehören Aussagen zu den Kosten der außerschulischen beruflichen Aus- und Weiterbildung auch international zu den gefragten Informationen über das bundesdeutsche Berufsbildungssystem. Fragen nach Höhe, Art und Struktur der Kosten der betrieblichen Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland sowie nach ihrer Finanzierung werden in jüngster Zeit vor allem auch aus den Ländern Ost- und Südosteuropas und der Deutschen Demokratischen Republik gestellt. Das wachsende Interesse an den beruflichen Bildungskosten resultiert nicht zuletzt aus dem inzwischen starken Kostendruck und dem gestiegenen Kostenbewußtsein in den Betrieben, wodurch Fragen nach dem Nutzen der betrieblichen individuellen und staatlichen Bildungsarbeit immer stärker in den Vordergrund treten.

Zehn Jahre nach den Untersuchungen der Sachverständigenkommission wurden die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung in zwei repräsentativen Erhebungen vom Institut der deutschen Wirtschaft und dem Bundesinstitut für Berufsbildung Anfang der 80er Jahre erneut erfaßt. In der Folgezeit wurden die betrieblichen Bildungskosten wiederholt auf dieser Basis hochgerechnet, weil aktuelle Daten fehlten. Während die Kosten der betrieblichen Weiterbildung für das Jahr 1987 inzwischen vom Institut der deutschen Wirtschaft neu erhoben wurden, müssen sie im Bereich der außerschulischen Berufsausbildung bis heute auf der Datenlage von 1980/81 hochgerechnet werden. Angesichts der zwischenzeitlich eingetretenen quantitativen und qualitativen Veränderungen auf dem Gebiet der Berufsausbildung läßt sich eine solche Vorgehensweise nicht länger vertreten, bzw. ist eine aktuelle Erhebung unumgänglich, die diesen Veränderungen Rechnung trägt. Sie wird z. Z. vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorbereitet und soll nach Möglichkeit die betriebliche Berufsbildung in der DDR mit einbeziehen.

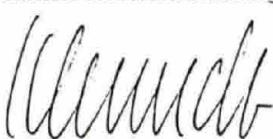
Kosten für die berufliche Bildung entstehen außer in den Betrieben auch bei den öffentlichen Händen (Bund, Länder, Gemeinden) sowie bei Privatpersonen, die an entsprechenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Recht gut und umfassend dokumentiert sind bisher die Mittel, die die Bundesanstalt für Arbeit für die Förderung der Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung sowie die Förderung der Ausbildung bereitstellt. Dagegen sind die Aufwendungen der öffentlichen Hand nur in Bruchteilen zuverlässig erfaßt. Sie werden nach anderen Rechnungslegungsgesichtspunkten aufbereitet als die der privaten Wirtschaft in den empirischen Untersuchungen, so daß die vorliegenden Daten nicht miteinander verglichen werden können. So sind den Bildungsbudgets der öffentlichen Hände nur die Ausgaben zu entnehmen, die in den jährlichen Etats als Zuschüsse für die Durchführung systematischer und organisierter Bildungsmaßnahmen für die Bevölkerung ausgewiesen sind. Sie enthalten weder die Bildungskosten im betriebswirtschaftlichen Sinne noch die Aufwendungen, die die Weiterbildung der im öffentlichen Dienst Beschäftigten verursacht. Umgekehrt werden in empirischen Untersuchungen der betrieblichen Bildungskosten zu Recht in erheblichem Umfang kalkulatorische Kosten und Opportunitätskosten berücksichtigt, die nicht unmittelbar zu Bildungsausgaben führen. Schließlich werden auch die Sondernachlässe nicht erfaßt, die der Fiskus beim Nachweis der betrieblichen und individuellen Weiterbildungsaufwendungen gewährt.

Völlig unzureichend ist die Datenlage über die individuellen Aufwendungen, d. h. über die Kosten, die von den Auszubildenden bzw. ihren Eltern sowie den Weiterbildungsteilnehmern selbst getragen werden. Diese Kosten dürften erheblich sein, zumal in einer Repräsentativerhebung (Berichtssystem Weiterbildungsverhalten) drei Viertel der Befragten angaben, keine direkte finanzielle Förderung für ihre beruflichen Bildungsbemühungen erhalten zu haben. Über die Kostenbelastung der Privatpersonen für berufliche Bildung besteht die größte Unsicherheit. Insbesondere ist unklar, wie weit sie sich z. B. über Betriebe, die Bundesanstalt für Arbeit bzw. Steuerentlastung refinanzieren. Dies wirkt sich nachteilig aus, wenn aufgrund bildungspolitischer Überlegungen die Weiterbildungsinsestintät beeinflußt werden soll.

Die unbefriedigende Datenlage hängt neben dem immer noch mangelnden Kostenbewußtsein im Bildungssektor entscheidend mit den Schwierigkeiten zusammen, mit denen jede Kostenerfassung im Bildungsbereich konfrontiert ist. Um zuverlässige und vergleichbare Angaben zu bekommen, ist ein großer zeitlicher und finanzieller Aufwand erforderlich. Eine umfassende Erhebung der beruflichen Bildungskosten kann aus forschungsoökonomischen Gründen immer nur in längeren Zeitabständen erfolgen. Andererseits wäre eine häufigere Erfassung aus Gründen der Aktualität und Kontinuität notwendig. Erste Überlegungen, wie eine regelmäßige, ökonomisch vertretbare Erfassung der betrieblichen Bildungskosten möglich wäre, werden seit geraumer Zeit im Bundesinstitut für Berufsbildung angestellt. Dabei geht es um den Aufbau eines betrieblichen Mikrozensus, d. h. eines „Kooperations- bzw. Korrespondenzbetriebssystems“, mit dem die wichtigsten Kostenelemente über ein standardisiertes Verfahren regelmäßig repräsentativ erhoben und in einer Hochrechnung „bilanziert“ werden könnten.

Dies wäre eine Möglichkeit, dem gestiegenen Interesse an Kostendaten auf dem Gebiet der beruflichen Bildung Rechnung zu tragen. Eine weitere Erleichterung wäre, wenn man sich in einem Kreis von Experten aus Wissenschaft und Praxis auf ein Standardverfahren einigen könnte, durch das eine übermäßige Belastung der Betriebe bei der Kostenerfassung vermieden würde und die Vorbehalte gegenüber einschlägigen Untersuchungen weitgehend ausgeräumt werden könnten.

Ein solches Expertengremium fordert Friedrich Edding, der Nestor der deutschen Bildungsoökonomie, seit vielen Jahren. Erste Erfahrungen auf diesem Gebiet hat das Bundesinstitut für Berufsbildung, das die Einrichtung eines solchen Expertenausschusses plant, bereits bei der Entwicklung eines Konzepts zur Erhebung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungskosten gesammelt. Erfahrungen, die ermutigend sind und bei der Durchführung des geplanten Kostenerfassungsprojekts weitergeführt werden.



Hermann Schmidt

Die Konzentration der Jugendlichen auf Ausbildungsberufe im Zeitraum 1973—1988

Heinrich Althoff

Im Zeitraum 1973—1988 nahm die Konzentration der Auszubildenden auf Ausbildungsberufe spürbar ab; das trifft für männliche wie weibliche Jugendliche gleichermaßen zu. Es wird untersucht, welchen Einfluß das Berufswahlverhalten, die demographische Entwicklung und ein verändertes Bildungsverhalten auf die rückläufige Konzentration hatten.



Heinrich Althoff
Diplom-Soziologe; wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Hauptabteilung 1 „Strukturforschung, Statistik, Planung“; Auswertung von Sekundärstatistiken des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Es gibt kaum eine Feststellung, die in den vergangenen Jahren auf so breite Zustimmung bei Bildungspolitikern, Praktikern und Wissenschaftlern stieß wie die, daß weibliche Jugendliche ihre Berufswünsche auf zu wenige Berufe konzentrierten. — Mit leichter Akzentverschiebung richtet sich eine ähnlich kritische Feststellung an die Jugendlichen insgesamt. Denn hinter der bekannten Klage, daß bei der Berufswahl zu sehr die Mode- und Wunschberufe im Vordergrund stünden, verbirgt sich nicht viel mehr als die Behauptung einer zu starken Konzentration der Berufswünsche auf einige wenige, zumeist stark besetzte Ausbildungsberufe.

Beide Behauptungen sind im Kern zutreffend, wenngleich nicht jeder besetzungsstarke Ausbildungsberuf unbesehen als Wunschberuf der Jugendlichen bezeichnet werden kann, und auch die Konzentration weiblicher Jugendlicher auf relativ wenige Berufe letztlich nicht nur eine Frage mangelnder Bereit-

schaft von Frauen ist, andere Berufe zu ergreifen. Ohne die Bereitschaft der Betriebe, Frauen nach der Ausbildung in den erlernten Berufen auch zu beschäftigen, ist ein verändertes Berufswahlverhalten auf Dauer nicht zu erwarten. Eine solche Bereitschaft aber scheint, legt man die Arbeitslosenstatistik zugrunde, in den typischen „Männerberufen“ nicht sonderlich groß zu sein.¹⁾

Die hohe Konzentration weiblicher Jugendlicher wird zumeist durch den Vergleich mit männlichen Jugendlichen belegt, die sich etwas gleichmäßiger über die Ausbildungsberufe verteilen. Daß beide Geschlechter sich bei der Berufentscheidung zu sehr auf die großen Ausbildungsberufe konzentrieren, wird spätestens beim Übergang vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem deutlich, wenn gerade die besetzungsstarken Berufe Verluste durch Abwanderung hinnehmen müssen, während die schwach besetzten Wanderungsgewinne verzeichnen.²⁾ Wie die Konzentration der Jugendlichen sich im Zeitraum 1973—1988 veränderte und welche Gründe dafür ausschlaggebend waren, das soll hier genauer untersucht werden.

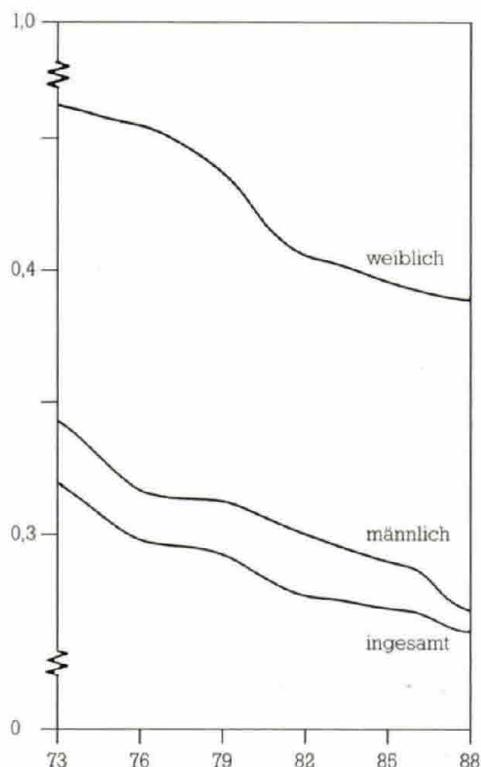
Die Entwicklung der Konzentration im Zeitverlauf

Die starken Belastungen, denen die betriebliche Berufsausbildung in den vergangenen Jahren wegen der Integration der geburtenstarken Jahrgänge und des veränderten Bildungsverhaltens ausgesetzt war, hatte mittelbare Auswirkungen auch auf die Berufswünsche:

Angesichts eines erheblichen Bewerberüberhangs konnten viele berufliche Vorstellungen nicht realisiert werden. Die Jugendlichen mußten vermehrt auf andere Berufe ausweichen.

Mit Hilfe von Konzentrationskoeffizienten³⁾ kann die Entwicklung im Zeitraum 1973—1988 anschaulich dargestellt werden (Schaubild). Für die nachfolgende Erörterung wurden darüber hinaus drei markante Zeitpunkte ausgewählt: Das Jahr 1973 fiel in eine Periode, in der eine ausreichende Versorgung mit Ausbildungsplätzen fraglos gegeben war. Das Gegenteil gilt für das Jahr 1985, das neben dem Jahr 1984 die ungünstigste Ausbildungsplatzbilanz im Untersuchungszeitraum aufweist.⁴⁾ Drei Jahre später (1988) ist aufgrund abnehmender Jahrgangsstärken der Höhepunkt des Ausbildungsplatzmangels bereits überschritten.

Entwicklung der Konzentration von Jugendlichen auf Ausbildungsberufe im Zeitraum 1973—1988



Werden die Ausbildungsberufe nach ihrer Besetzungsstärke sortiert, so dürfte das Ergebnis selbst denjenigen immer wieder überraschen, der mit der Materie weitge-

hend vertraut ist: Im Jahre 1973 entfielen auf zwei Prozent der Ausbildungsberufe etwa die Hälfte (44%) aller Auszubildenden und auf nur die Hälfte aller Berufe mehr als 99 Prozent der Auszubildenden (Übersicht, unten).

Die Sortierung der Ausbildungsberufe nach der Besetzungsstärke mit männlichen beziehungsweise weiblichen Jugendlichen ergibt die bekannten Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Auf die erste Gruppe (2% der Ausbildungsberufe) entfielen 1973 bei den männlichen Jugendlichen 46 und bei den weiblichen 66 Prozent der Ausbildungsverhältnisse (Übersicht).

Beim Vergleich der Ergebnisse von 1973 mit denen von 1985 ist eine erhebliche Abnahme der Konzentration bei der Gruppe der besetzungsstärksten Berufe zu beobachten.

ten (–10 Prozentpunkte). Zwischen männlichen (–9 Prozentpunkte) und weiblichen (–10 Prozentpunkte) gibt es keine sonderlichen Unterschiede. Die ermittelten Konzentrationskoeffizienten (Übersicht) weisen den Rückgang präziser aus, und hier wird deutlich, daß die Abnahme bei den männlichen Jugendlichen etwas ausgeprägter als bei den weiblichen war.

Aus der rückläufigen Konzentration darf nicht der Schluß gezogen werden, daß in den besetzungsstarken Berufen auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse abgenommen hat. Das trüfe zu, wenn die Gesamtzahl der Auszubildenden seit 1973 konstant geblieben wäre. Da aber, bedingt durch demografisches Wachstum und ein verändertes Bildungsverhalten, die Auszubildenden um mehr als ein Drittel zunahmen, ist deren Zahl in der

Gruppe der größten Berufe, trotz abnehmender Konzentration, annähernd gleichgeblieben. Die Jugendlichen der geburtenstarken Jahrgänge wurden also im wesentlichen von mittleren und kleinen Berufen aufgenommen, das heißt von Berufen, deren Besetzungsstärke unterhalb der Schwelle von ca. 50 000 Ausbildungsverhältnissen lag. — Es läßt sich ferner nachweisen, daß mit abnehmender Besetzungsstärke der Berufe deren relativer Zugewinn wuchs (Übersicht). Je kleiner der Beruf, desto größer war also der Anteil, den er im Untersuchungszeitraum 1973–1985 hinzugewann.

Die Konzentration in Industrie/Handel und Handwerk

Bevor auf die Konzentration in den beiden großen Ausbildungsbereichen eingegangen wird, sei noch auf einige bemerkenswerte Entwicklungen hingewiesen: Im Zeitraum 1973–1988 wuchs der Anteil weiblicher Auszubildender von 35 auf 43 Prozent. Angesichts der nicht unbeträchtlichen Zunahme von Frauen, die ja eine stets höhere berufliche Konzentration als Männer aufweisen, erscheint die dargestellte rückläufige Gesamtkonzentration (Übersicht) nicht recht einleuchtend.

Sie wird verständlicher, wenn berücksichtigt wird, daß der Anteil der Frauen in den verschiedenen Ausbildungsbereichen in sehr unterschiedlichem Ausmaße zunahm. Wuchs der Anteil weiblicher Auszubildender im Bereich Industrie und Handel von 1973 bis 1988 eher geringfügig von 41 auf 44 Prozent, so nahm ihr Anteil im Bereich des Handwerks von 17 auf 28 Prozent zu, in der Landwirtschaft von 19 auf 33 Prozent und im öffentlichen Dienst von 21 auf 48 Prozent. Der eigentliche Zuwachs weiblicher Auszubildender fand somit nicht im Bereich von Industrie und Handel statt, in dessen Berufen sie bevorzugt vertreten sind, sondern in anderen Bereichen und damit auch in

Die Konzentration der Jugendlichen auf Ausbildungsberufe 1973/1985/1988

nach Besetzungsstärke sortierte Ausbildungsberufe	Anteil pro Klasse in %	Anteil der Auszubildenden pro Größenklasse an allen Auszubildenden in Prozent								
		1973		1985		1988				
		insges.	männlich	weiblich	insges.	männlich	weiblich	insges.	männlich	weiblich
0 bis u. 2	43,9	45,7	65,9	33,7	36,8	55,9	34,0	35,4	54,9	
2 bis u. 5	22,2	24,6	23,1	25,3	26,4	24,3	23,1	22,9	23,9	
5 bis u. 10	18,3	16,7	8,5	19,0	16,0	12,5	18,1	16,7	13,3	
10 bis u. 20	11,0	8,8	2,0	13,0	12,8	5,2	14,2	14,2	5,4	
20 bis u. 30	2,8	2,5	0,4	5,1	4,3	1,3	5,6	6,1	1,4	
30 bis u. 50	1,5	1,4	0,1	3,1	3,0	0,7	4,0	3,8	0,9	
50 bis 100	0,3	0,3	0,0	0,8	0,7	0,1	1,0	0,9	0,2	
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
<i>Konzentration*)</i>										
alle Berufe:	0,32	0,34	0,46	0,27	0,29	0,40	0,26	0,27	0,39	
Handel/Industr.:	0,39	0,37	0,53	0,33	0,31	0,46	0,31	0,27	0,45	
Handwerk:	0,37	0,41	0,65	0,33	0,35	0,58	0,33	0,35	0,57	

*) vgl. zum gewählten Konzentrationsmaß Anmerkung²⁾, Seite 6.

Quelle: Fachserie 11 / Bildung und Kultur; Reihe 3 / Berufliche Bildung; Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden; eigene Berechnungen.

Lesebeispiel: Auf die ersten zwei Prozent aller Berufe (das sind ca. 10 Berufe) entfallen 1988 ein Drittel (34%) aller Auszubildenden; 1973 waren es 44 Prozent. Bei den Männern entfallen 1988 auf die zwei Prozent der am stärksten mit Männern besetzten Berufe 35 Prozent der männlichen Jugendlichen; 1973 waren es 46 Prozent. Bei den zwei Prozent der am stärksten mit Frauen besetzten Berufen sind es 55 Prozent der weiblichen Jugendlichen; 1973 waren es 66 Prozent.

anderen als den stark besetzten „Frauenberufen“. Daher blieb der bei wachsendem Frauenanteil eigentlich zu erwartende Konzentrationsschub aus.

Stark fallende oder steigende Konzentrationen bei den Ausbildungsbereufen hängen — wie noch nachzuweisen ist — in der Regel mit Veränderungen der Angebots-Nachfragerelationen zusammen. Geht die Konzentration auffallend zurück, verteilen sich die Auszubildenden also gleichmäßiger über die Ausbildungsbereufe, wie es im Bereich von Industrie und Handel (1973/1985) zunehmend der Fall war (Übersicht), so kann daraus auf einen Nachfrageüberhang geschlossen werden, das heißt in unserem Falle auf ein erhebliches Anwachsen der Nachfrage nach Lehrstellen gegenüber den von den Betrieben angebotenen Plätzen.

Bemerkenswert ist, daß eine vergleichbare Abnahme der Konzentration im Handwerk nicht zu beobachten war (Übersicht). Der Nachfrageüberhang müßte demnach in Industrie und Handel stärker als im Handwerk zugenommen haben. Direkt läßt sich dies nicht belegen; der Rückgang des auf das Handwerk entfallenden Teils aller Ausbildungsbereufe (1980: 41%; 1988: 35%) weist indes genau auf diesen Zusammenhang hin. Im Bereich von Industrie und Handel stieg im selben Zeitraum der entsprechende Anteil (1980: 46%; 1988: 50%).

Vermutlich kommt der Arbeitsmarktlage hier eine ausschlaggebende Bedeutung zu. Sie steht in engem Zusammenhang mit der Möglichkeit, nach der Lehre vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden: Wird davon ausgegangen, daß die Übernahmehan査en und -bedingungen im Bereich von Industrie und Handel besonders günstig sind⁵⁾, dann gewinnen die Berufe letzterer an Attraktivität, sobald die Arbeitsmarktlage sich verschlechtert. Unter solchen Voraussetzungen können die von kleinen Berufen in diesem Bereich

angebotenen Ausbildungsstellen leichter besetzt werden. Das aber führt zu einer rückläufigen Konzentration.

Auf solche veränderten Arbeitsmarktbedingungen, die sich in einer hohen Jugendarbeitslosigkeit niederschlagen, ist vermutlich die einerseits noch abnehmende Konzentration im Bereich von Industrie und Handel und die seit 1986 — wenn bisher auch nur geringfügig — wieder ansteigende im Handwerk (Übersicht) und in anderen Ausbildungsbereichen zurückzuführen.

Gibt es Auswirkungen des Berufswahlverhaltens?

Offenkundig besteht ein Zusammenhang zwischen den Ausbildungsbereichen von Berufen und ihrer Besetzungsstärke. Es wäre eher müßig, nach den Hintergründen solcher Zusammenhänge zu fragen, ergäbe sich daraus nicht auch ein praktischer Nutzen, der überwiegend Berufswahl und Berufsberatung betrifft.

Die Umschichtung von besetzungsstarken Ausbildungsbereichen zu besetzungsschwachen Berufen ist kein Phänomen, daß nur bei der Einmündung der geburtenstarken Jahrgänge in die betriebliche Berufsbildung zu beobachten ist. Eine solche Umverteilung vollzieht sich, wie bereits angeführt, auch beim Übergang vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem.

Erklären lassen sich solche Umschichtungen, wenn angenommen wird, daß für die Jugendlichen und die übrigen an der Berufswahl Beteiligten die Markttransparenz bei besetzungsstarken Ausbildungsbereichen in der Regel größer ist als bei schwach besetzten: Welche Tätigkeiten ein Schriftsetzer ausübt und welche Entwicklungschancen dieser Beruf hat, weiß man oder glaubt es zu wissen. Bei einem gering besetzten Ausbildungsbereich, beispielsweise dem Flexografen, wird das seltener der Fall sein, und

entsprechend sinkt die Bereitschaft, einen solchen Beruf zu wählen. Hier kann die Berufsberatung wirkungsvoll eingreifen.

Eine ergänzende Erklärungsmöglichkeit bietet sich an, wenn von einer regional gleichmäßigen Verteilung der Anbieter und Nachfrager von Ausbildungsbereichen ausgegangen wird. In einem solchen idealtypischen Modell wächst mit abnehmender Besetzungsstärke eines Ausbildungsbereichs die räumliche Distanz zwischen Anbietern und Nachfragenden. Damit aber fällt — unter sonst gleichen Bedingungen — die Attraktivität kleiner Berufe, die nur um den Preis eines in der Regel längeren Weges zum Ausbildungsort ergriffen werden können.

— In diesem Falle sind die Möglichkeiten der Berufsberatung geringer. Sie wachsen, wenn sich die ursprünglichen Berufsvorstellungen aufgrund eines mangelnden Angebots nicht realisieren lassen, wie es in den vergangenen Jahren häufig der Fall war.

Der vermutete Zusammenhang zwischen Berufswahlverhalten und Besetzungsstärke von Berufen — und damit letztlich auch der Konzentration — schlägt sich mittelbar selbst in der Prüfungsstatistik nieder. Denn mit abnehmendem Umfang der Berufe wächst deren Prüfungserfolg: 1973 bestand zwischen beiden Größen ein auffallender korrelativer Zusammenhang, der 1985 geringer ausfiel, seither aber wieder steigt.⁶⁾ Das wird verständlich, sobald von dem besagten Mangel an nachwachsenden Fachkräften in schwach besetzten Berufen ausgegangen wird. Dann liegt nahe, daß dort die Abschlußprüfungen — um einer möglichst raschen Verfügbarkeit der Fachkräfte willen — eine höhere Bestehensrate⁷⁾ aufweisen, als es bei besetzungsstarken Berufen der Fall ist.

Die wechselnde Stärke des Zusammenhangs zwischen Besetzung von Ausbildungsbereichen und deren Prüfungserfolg wird ihrerseits mit der wechselnden Versorgungslage schwach besetzter Berufe in

Verbindung stehen: Ist die Lage vergleichsweise günstig, wie im Jahre 1985, so geht der Zusammenhang zurück. Gering und stark besetzte Berufe weisen beim Prüfungserfolg keine sonderlich auffallenden systematischen Unterschiede auf. Mit wachsenden Schwierigkeiten, den eigenen Nachwuchs zu rekrutieren, nehmen solche Unterschiede aber wieder zu (1988). Der Prüfungserfolg kleiner Berufe weicht dann positiv von dem der großen ab.⁸⁾

Welche Ursachen hat die abnehmende Konzentration?

Vor dem Hintergrund des unterstellten Berufswahlverhaltens bietet sich ein recht einfaches Schema zur Erklärung der abnehmenden Konzentration an. — Es wurde dargelegt, daß sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den großen Berufen, gemessen an deren Besetzungsstärke, trotz der hohen Nachfrage in den vergangenen Jahren, nicht sonderlich änderte. Daraus kann geschlossen werden, daß in solchen Berufen eher an der oberen Grenze der Aufnahmekapazität und häufiger über den eigentlichen Nachwuchsbedarf hinaus ausgebildet wird. Die aus dem besonderen Berufswahlverhalten der Jugendlichen resultierende günstige Versorgungslage gestattet dies in der Regel.⁹⁾

Den gering besetzten Ausbildungsberufen gelang es demgegenüber erst unter den Bedingungen einer extremen Nachfrage nach Ausbildungsstellen, die verfügbaren Plätze in höherem Maße zu besetzen, da in den großen Berufen zusätzliche Kapazitäten in nur begrenztem Umfange bereitgestellt wurden.¹⁰⁾

Läßt man die These gelten, daß die hohe berufliche Konzentration der Auszubildenden vor allem nachfrageinduziert ist und deren Ursache daher vornehmlich im Berufswahlverhalten der Jugendlichen begründet ist, dann müßte sich bei wachsendem Angebotsüberhang von Ausbildungsplätzen der im

Zeitraum 1973–1985 abgelaufene Prozeß wieder umkehren, die Konzentration also erneut zunehmen. Das läßt sich bislang jedoch nur in Teilbereichen beobachten; insgesamt nimmt die Konzentration auch 1988 noch geringfügig ab (s. Schaubild S. 2).

Wahrscheinlich ist eine Richtungsänderung des Konzentrationsverlaufs bisher aus mehreren Gründen nicht eingetreten: Der Angebotsüberhang an Ausbildungsplätzen hat sich bis 1988 nicht so eindeutig zugunsten der Jugendlichen entwickelt, als daß sich daraus schon Rückwirkungen auf die berufliche Konzentration ergeben könnten. Auch die neuen Ausbildungsberufe im Metall- und Elektrobereich wirken einer Zunahme der Konzentration entgegen.¹¹⁾ Vermutlich läßt sich damit die bisher ununterbrochen abnehmende Konzentration aber nur teilweise erklären. Denn selbst im Handwerk, wo die Zahl der Ausbildungsverhältnisse schon seit 1980 stagniert, in den letzten Jahren sogar abnimmt, ist nur eine recht geringfügige Zunahme der Konzentration zu beobachten (Übersicht). Dasselbe gilt für Bundesländer, in denen ein deutliches Überangebot an Ausbildungsplätzen besteht (Bayern, Baden-Württemberg) und die Konzentration aufgrund der vorgeschlagenen Erklärungsmuster stärker hätte anwachsen müssen.

Daher ist das Zusammenwirken von Berufswahlverhalten, wesentlich gestiegener Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie daraus resultierende Verdrängungsmechanismen wahrscheinlich nur der eine Komplex von Ursachen, der für die Konzentrationsabnahme verantwortlich war. Weitere Komponenten, die einen Beitrag zur rückläufigen Konzentration leisteten, sind vermutlich die umfassendere Berufsberatung der Schulabgänger, die sich statistisch in höheren Einschaltungsquoten niederschlug¹²⁾, sowie die bessere schulische Vorbildung und das gestiegene Alter.¹³⁾ Letztere dürften zu größerer Berufswahlreife und damit auch zu einer

schärferen Orientierung der Berufsentscheidungen an den Arbeitsmarktchancen von Berufen beigetragen haben. Und diese Chancen sind bei gering besetzten Berufen wegen des knapperen Nachwuchses relativ günstig.

Zusammenfassung

Ein bemerkenswertes Ergebnis der Untersuchung ist, daß die Klage über eine zu starke Konzentration weiblicher Auszubildender oder auch der Jugendlichen insgesamt zu keiner Zeit weniger begründet war als in den Jahren des Ausbildungsplatzmangels, in der sie am lautstärksten erhoben wurde. Denn es ließ sich nachweisen, daß diese Konzentration in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten merklich abnahm (–17%).

Das lag an einem Ausbildungsplatzangebot, das sich bei wachsender Nachfrage wesentlich ausbaufähiger bei gering besetzten Ausbildungsberufen als bei stark besetzten erwies. — Das vorliegende Datenmaterial läßt keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die eigentlichen Ursachen der Entwicklungen zu.

Vermutlich traf die wachsende, demographisch bedingte Nachfrage nach Lehrstellen auf eine hohe, schon vorhandene Nachfrage, die aus einem veränderten Bildungs- und Ausbildungsverhalten entstand. Letztere ging anfangs vor allem von denen aus, die bisher keine beruflichen Abschlüsse erworben hatten. — Die steigende Zahl von Arbeitslosen und ein entsprechend wachsendes Sicherheitsbedürfnis forcierten noch einmal die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Nunmehr begannen auch Jugendliche Lehrstellen nachzufragen, die aufgrund ihrer Schulabschlüsse direkt zu den Fach-, Fachhoch- und Hochschulen hätten übergehen können, aber angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage auch für Akademiker, ihre beruflichen Chancen mittels einer zusätzlichen betrieblichen

Ausbildung zu verbessern trachteten. Die sich überlagernden Nachfrageschübe bewirkten unterschiedliche Verdrängungsmechanismen. Der in unserem Zusammenhang wesentliche hatte eine starke Zunahme von Auszubildenden in den gering besetzten Berufen zur Folge.

Die größere Aufnahme von Auszubildenden in gering besetzten Berufen beruht — so wurde aus anderen Zusammenhängen geschlossen — auf einem Berufswahlverhalten, das stark besetzte Ausbildungsberufe bevorzugt. Gering besetzte leiden dann eher unter Nachwuchsmangel. Dieser Mangel bietet bei steigender Nachfrage die Möglichkeit wesentlicher Kapazitätserweiterungen. Als diese Nachfrage einsetzte, wurde eine zunehmende Zahl von Jugendlichen auf solche kleinen, noch Ausbildungsplätze anbietenden Berufe verwiesen. Die Konsequenz war eine abnehmende Konzentration.

Angesichts der auch 1988 noch abnehmenden Konzentration, die sich mit einem Mangel an Ausbildungsplätzen allein wohl nicht mehr erklären lässt, wurde nach weiteren Ursachen gesucht. In erster Linie kommen hier die höhere Einschaltquote der Berufsberatung, das höhere Alter und die gestiegene Schulbildung bei der Aufnahme einer Berufsausbildung in Betracht. Diese Bedingungen könnten zu Veränderungen persönlicher Präferenzen geführt haben, bei der vor allem die Arbeitsmarktchancen der Berufe an Bedeutung gewannen. Und diese Chancen sind wegen des tendenziellen Nachwuchsmangels in besetzungs schwächeren Berufen vergleichsweise günstig.

Unter bildungspolitischen Gesichtspunkten ist die Abnahme der Konzentration eher positiv zu beurteilen. Denn eine nicht unerhebliche Zahl der nach einer betrieblichen Berufsausbildung sich regelmäßig vollziehenden Berufswchsel dürfen dysfunktional sein, weil sie auf ein Berufswahlverhalten zurückgehen, daß sich vornehmlich

an besetzungsstarken Ausbildungsberufen orientiert. Dies Berufswahlverhalten hat tendenziell abgenommen.

Auch wenn die Konzentration künftig wieder ansteigt — und davon ist angesichts der abnehmenden Jahrgangsstärken auszugehen — so ist kaum zu befürchten, daß sie erneut ein Niveau erreicht, wie es Anfang der siebziger Jahre herrschte. Dagegen spricht das höhere Alter der Auszubildenden, ihre bessere schulische Vorbildung und daher eine eher an den Arbeitsmarktchancen sich ausrichtende Berufswahl.

Anmerkungen

¹⁾ Aufgrund von Auswertungen der Arbeitslosenstatistik kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu dem Ergebnis, daß ... der Übergang an der zweiten Schwelle für Mädchen, die in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet wurden, offensichtlich nicht so problemlos (ist), wie es die positiven Ergebnisse einiger Modellversuche erwarten ließen". Vgl. IAB-Kurzbericht (intern) vom 27.11.1984, S. 2 ff.

²⁾ Solche Wechselprozesse vollziehen sich während des gesamten Berufslebens, sind aber am ausgeprägtesten in den ersten Jahren nach der Berufsausbildung. Vgl. Althoff, H.: Veränderte Berufsstrukturen durch Wechsel nach der Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 17. Jg. (1987), Heft 1, S. 13.

³⁾ Zur Messung der Konzentration wurde, neben den bekannteren Konzentrationsmaßen nach Gini und Lorenz, deren Ergebnisse hier nicht ausgewiesen werden, ein Entropiemaß gewählt. Zum Aufbau dieses Maßes vgl. Bedau, K.D.: Informationstheoretisch begründete Messung von Einkommensdisparitäten. Theoretische Grundlagen und empirische Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland. In: Statistische Hefte, 13. Jg. (1972), S. 270.

⁴⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1989, S. 13; Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

⁵⁾ Etwa die Hälfte der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte wanderte ersatzlos aus diesem Bereich ab. Ergebnis aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86.

⁶⁾ 1973 betrug die Korrelation $r = 0,95$ / 1985: $r = 0,55$ / 1988: $r = 0,81$. Korreliert wurden die Bestehensraten der nach ihrer Besetzungsstärke geordneten Gruppen von Berufen, mit der Rangposition der Gruppen. — Die festgestellten Differenzen sind nicht sonderlich groß, sie belaufen sich auf maximal ca. acht Prozentpunkte, folgen aber auffallend systematisch der Besetzungsstärke der Berufe.

⁷⁾ Die Bestehensrate darf nicht mit dem endgültigen Prüfungserfolg gleichgesetzt werden, der ggf. erst mit der zweiten Wiederholungsprüfung eintritt. — Die hier ermittelten Differenzen besagen wenig über diesen endgültigen Erfolg. Vgl. zu den auftretenden Unterschieden, Althoff, H.: Anmerkungen zur Definition und Berechnung des Prüfungserfolges. In: Die berufsbildende Schule, 31. Jg. (1979), Heft 12, S. 695.

⁸⁾ Hier kann auch die konjunkturelle Entwicklung eine zusätzliche Rolle spielen, die bei gering besetzten Berufen durchgreifendere Folgen hat als bei großen. Letztere bilden eher überproportional aus und können daher gegebenenfalls auch auf Fachkräfte verzichten. Ein akuter Mangel durch nicht bestandene Prüfungen entsteht eher in gering besetzten Berufen. Vor allem bei guter Konjunktur wird man den zu vermeiden trachten. — Die Abschlußprüfungen selbst sind bei kleinen Berufen wegen der geringen Zahl von Prüfungsteilnehmern auch nicht unproblematisch: Wiederholungsprüfungen werden möglicherweise schon aus Kostengründen vermieden, das heißt, die Prüfungen werden nicht erst bei der Wiederholung, sondern sofort bestanden. Ein solches Vorgehen könnte zwar die auftretenden Differenzen erklären, nicht aber deren systematischen zeitlichen Verlauf.

⁹⁾ Vgl. zur Abwanderung aus den besetzungsstarken Berufen Anmerkung²⁾. — Die überproportionale Ausbildung in besetzungsstarken Ausbildungsberufen hat eine gewisse Berechtigung, weil dadurch eine Vielzahl kleiner Berufe mit Fachkräften versorgt werden kann, denen es gerade wegen des besonderen Berufswahlverhaltens schwerer fällt, den eigenen Nachwuchs auszubilden.

¹⁰⁾ Der unter normalen Voraussetzungen erst nach der Ausbildung, beim Übergang ins Beschäftigungssystem, einsetzende Umverteilungsprozeß zugunsten gering besetzter Berufe konnte also wegen der hohen Nachfrage nach Ausbildungsstellen zum Teil auf die Berufseinmündung vorgezogen werden.

¹¹⁾ Derzeit bestehen die alten auslaufenden und die neuen Berufe noch nebeneinander. Dieselbe Zahl von Auszubildenden verteilt sich also über mehr Berufe als bisher. Das bedeutet eine abnehmende Konzentration.

¹²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1989, S. 33, Schaubild Nr. 3; Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

¹³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1989, S. 41 ff. und S. 44 f.; Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

Zur Rolle der Berufsschule im auslaufenden 20. und beginnenden 21. Jahrhundert

Dietrich Pukas

Angesichts der gegenwärtigen Umbrüche im Berufsbildungssystem der Bundesrepublik fordert die nahende Jahrhundertwende dazu heraus, sich mit der Zukunft der Berufsschule auseinanderzusetzen. Dazu wird zunächst eine curriculare Bestandsaufnahme durchgeführt, wonach sich eine dominante Funktion der Berufsschule als technische Qualifizierungsanstalt ergibt. Gleichzeitig sind fortschrittliche berufsschuldidaktische Trends – nicht zuletzt in bezug auf die Neuordnungskonzepte der metall- und elektrotechnischen sowie kaufmännischen Ausbildungsberufe auszumachen, die es weiterzuentwickeln gilt. Dann hat die Berufsschule eine Chance, als maßgebliches Bildungs- und Weiterbildungszentrum für nicht-akademische Berufe – und zwar als echte Alternative zum Qualifizierungssystem der Hochschulen – zu fungieren.

Über die Zukunft der Berufsschule wird nicht erst heute nachgedacht¹⁾, aber die nahende Jahrhundertwende fordert angesichts der gegenwärtigen Umbrüche im Berufsbildungssystem im besonderen Maße dazu heraus, sich mit der künftigen und auch vergangenen Entwicklung der Berufsschule auseinanderzusetzen.²⁾



Dietrich Pukas, Dr. phil.
Diplom-Pädagoge, Studiendirektor; Koordinator an der metallgewerblichen Berufsschule in Hannover; Tätigkeitsbereiche: Technikdidaktik, Deutschdidaktik, politische Bildung.

sollte, um die proletarischen Jugendlichen zwischen Volksschulentlassung und Eintritt in den Militärdienst zu vaterländischer Gesinnung, öffentlicher Verantwortungsbereitschaft, sittlich-religiöser Haltung zu erziehen und sie möglichst harmonisch ins gesellschaftliche, nämlich obrigkeitstaatliche System einzufügen. Daneben hatte die Fortbildungsschule die Aufgabe, zur Förderung der Mittelstandspolitik beizutragen und den in Existenznot geratenen Handwerkerstand durch berufsfachliche Qualifizierung retten zu helfen. Das didaktische Motto lautete: Der berufsschulische Unterricht solle ein „Kommentar zur beruflichen Lehre“ sein.³⁾

In der Weimarer Republik wurde die Fortbildungs- bzw. Berufsschule zum Zweck des wirtschaftlichen Wiederaufbaus stärker ökonomisch ausgerichtet, d. h. vorrangig den Interessen der „Wirtschaft“ bzw. der Arbeitgeber unterworfen, während die Nationalsozialisten danach trachteten, die Berufsschule für wehrwirtschaftliche und wirtschaftsautarke Ziele auszunutzen, und deshalb die Berufsschulpolitik der Unternehmer unterstützten. Gleichfalls sollte die Berufsschule nach dem Zweiten Weltkrieg einen Beitrag zur Stärkung der deutschen Wirtschaft leisten, so daß sie didaktisch auf **Ergänzung der Berufsausbildung** ausgelegt wurde; politische Erziehung und allgemeine

ne Bildung gerieten zur Nebensache und stellen noch heutzutage eine Randerscheinung dar.⁴⁾

Wenn gleich das Abstimmungskonzept der Reichslehrpläne, wonach der Berufsschulunterricht direkt mit der betrieblichen Ausbildung synchronisiert werden sollte, in der Gegenwart als undurchführbar gilt und nicht mehr als didaktisches Muster zur Debatte steht, so ist dennoch eine relativ **hohe Determiniertheit des Berufsschul-Curriculums durch die Betriebsausbildung** zu verzeichnen. Das ist zum einen auf das Berufsbildungsgesetz von 1969 zurückzuführen, insoweit es das „duale System“ auf Kosten der Teilzeit-Berufsschule verfestigt hat, und zwar durch Einrichtung des BIBB als mächtige Nachfolgeinstitution des DATSCH und der ABB, Einführung der Stufenausbildung, Ausbau der überbetrieblichen Ausbildung, Etablierung des PAL-Prüfungssystems, nicht zuletzt durch die 1972 verbindlich vereinbarte Abstimmungsprozedur zwischen Bund, Ländern und Tarifparteien für die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne. Zudem haben die Gewerkschaften im Zuge der Neuordnung der industriellen und handwerklichen Metall- und Elektroberufe ihre historisch überlieferte Präferenz für reichs- und bundeseinheitliche Regelungen der betrieblichen Berufsausbildung gegenüber der berufsschulischen Bildung bestätigt, und die GEW plädiert gar für eine Entlastung der Betriebe bei der Vermittlung der anspruchsvollen neuen Lerninhalte durch die Berufsschule.⁵⁾

Zum anderen wird die **Berufsschule als technische Qualifizierungsanstalt** mit ihrer dominanten Zuträgerfunktion zur betrieblichen Ausbildung und Kammerprüfung auch **bildungstheoretisch legitimiert**, etwa durch das Mobilitäts- und Flexibilitätskonzept einer funktionalistisch orientierten Berufspädagogik, z. B. Zabecks Modell einer antizipierenden Didaktik. Unter dem Einfluß der auf dem amerikanischen Behaviorismus und Pragmatismus sowie der neopositivistischen

schen Erziehungswissenschaft fußenden Berufspädagogik und Curriculumforschung und der darauf basierenden Lernzieltheorie — verstärkt durch eine verengte, zu wenig die Gesamtpersönlichkeit berücksichtigende Berufs-, Berufsbildungs-, Qualifikations-, Sozialisationsforschung — hat die Berufsschuldidaktik, insbesondere die Richtlinien- und Lehrplanarbeit einen technizistischen Verlauf genommen und bestimmt die Unterrichtswirklichkeit dementsprechend. Jedenfalls hat sich der kritisch-emanzipatorische Theorienstrang der Berufspädagogik, der auf den Gesellschaftstheorien von Marx, Habermas u. a. sowie der kritischen Erziehungswissenschaft von Gamm, Mollenhauer u. a. beruht und im sozialökologischen Leitkonzept von Franzke gipfelt, wegen seiner theoretischen Abgehobenheit an der Basis bislang nur äußerst mäßig niedergeschlagen, obwohl sein Einfluß bei der Bewußtseinsbildung im Rahmen der Berufsschullehrerausbildung an den Hochschulen zunimmt.⁶⁾

Infolge ihres technischen Primärberufes hat die Mehrheit der Gewerbelehrer, der Berufsschullehrer im gewerblich-technischen Bereich, seit jeher die berufsfachliche, z. T. recht spezialisierte Wissensvermittlung als ihre Hauptaufgabe angesehen, wenn zwar es stets auch Berufsschuldidaktiker und -methodiker — eine Minderheit — gegeben hat, die sich um eine grundlegende, elementare Berufsbildung bemüht haben. Die Verwissenschaftlichung der **Gewerbelehrerausbildung** in jüngster Zeit hat zu curricularen Verwerfungen zwischen den einschlägigen Hochschuldisziplinen und nicht darauf abgestimmten Berufsschulfächern geführt; die Lehre der Fachdidaktiken an den Hochschulen befindet sich seit geraumer Zeit in einem desolaten Zustand. An den Studienseminaren geben Feiertagsdidaktiken, vom Unterrichtsalltag abgehobene Lehrproben und Vorführungen mit Showeffekt den Ausschlag. Das sind Verhältnisse, die die pädagogische Handlungskompetenz schwächen

— dramatisch ausgedrückt — einen **Praxisschock** bei etlichen Berufsschullehrern verursachen, während die Auflösung der Problematik allzu oft darin besteht, daß die Unterrichtswirklichkeit im wesentlichen durch funktionale Qualifizierung, auf Schul- und Fachbücher gestützte Wissensvermittlung, bestimmt ist. Indem die einstige vorherrschende Praxis- und Werkstattorientierung zunehmend durch eine verstärkte Hinwendung zu den Fach-, Ingenieur- und Naturwissenschaften ersetzt wird, ändert sich indessen kaum die herkömmliche **dominante Funktion der berufsfachlichen Ertüchtigung**; das heißt, die Berufsschule dient überwiegend der beruflichen Tüchtigkeit und nimmt die ihr gleichfalls gestellte Aufgabe der beruflichen und gesellschaftlichen Mündigkeit in der Regel nur unzureichend wahr.⁷⁾

Fortschrittliche berufsschuldidaktische Trends

Aus der aufgezeigten defizitären Curriculum-Situation ergibt sich, was für die Berufsschulentwicklung unter Fortschritt zu verstehen ist: nämlich ein autonomes berufsschultypisches Curriculum, Qualifizierungs- und Bildungssystem aufzubauen, das gleichsam berufliche und gesellschaftliche Tüchtigkeit und Mündigkeit, **Qualifizierung und Emanzipation** ermöglicht. Das entspricht der Zielsetzung, Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozial- und Humankompetenz zu verwirklichen, wie es im **Neuordnungskonzept** der modernen Facharbeiter- und Gesellenausbildung angestrebt wird. Als Voraussetzung hierfür erweist sich, den Entdidaktisierungstrend umzukehren und die Bildungstechnologie pädagogisch zu überwinden, indem die fachdidaktischen Errungenschaften und Alternativen aus der Berufsschulvergangenheit ausgewertet, aktualisiert und aufgrund zeitgemäßer Ansätze zur Integration von Berufs- und Allgemeinbildung emanzipatorisch aus- und umgeformt werden.

Für die **künftige didaktische Profilierung der Berufsschule** (besonders gewerblich-technischer Fachrichtung) könnten vor allem die „Frankfurter Methodik“ und die „Experimentelle Werkkunde“ sowie die ihnen nachgestalteten Lehrplan- und Unterrichtskonzeptionen herangezogen werden. Denn dort ist bereits vor Jahrzehnten engagiert darum gerungen worden, wie das Berufsschulcurriculum als Grundbildung und Stufenausbildung anzulegen, naturwissenschaftlich-mathematisch zu fundieren, mit steigender Wissenschaftsorientierung zu strukturieren, die Fächerung schrittweise in ganzheitlichem Unterricht aufzuheben ist. Dort findet sich das grundlegende Prinzip der didaktischen Vereinfachung und Transformation angewendet, das wichtige elementare und exemplarische Prinzip des Lehrens und Lernens in Stoffgruppeneinheiten realisiert. Es wird sogar ein Hauptproblem der Berufsschulfachdidaktik gelöst, insofern vertikal aufgebaute Fachsystematik horizontal mit fächerübergreifenden, projektartigen Stoffkomplexen verknüpft bzw. in Gesamt- oder Ganzheitsunterricht eingebracht wird.⁸⁾ Damit läßt sich ein heute verbreiteter curricularer Konstruktionsfehler vermeiden, daß nämlich bei der in den Neuordnungsplänen verankerten Projekt-, Objekt-, Verfahrensorientierung — der Zentrierung auf ausgewählte komplexe Unterrichtsgegenstände — allzu leicht die Fachsystematik als Grundlage sinnbegreifenden, selbstbestimmten Lernens bei den Berufsschülern bzw. Auszubildenden immer mehr abhanden kommt.

Der Auftrag zum **integrativen Technologieunterricht** kann im Neuordnungsprogramm von der Aufnahme arbeitswissenschaftlicher, sozio-ökonomischer Lerninhalte wie Arbeitssicherheit, Umweltschutz, rationeller Energieeinsatz sowie vom Methodenkompetenz verhängenden Leitprinzip der „Planung, Durchführung und Kontrolle“ abgeleitet werden. Dies legt indes nahe, auf moderne Ansätze zur didaktischen Integration von Berufs- und

Allgemeinbildung, von fächerübergreifendem und Projektunterricht zurückzugreifen. Um Komplexvorhaben wie „Härteverfahren und Umweltschutz“, „Aluminium-Herstellung und Energieaufwand“, „Automation im Montagebereich und Humanisierung der Arbeitswelt“ zu praktizieren, sind die berufsfachlichen Lerninhalte im wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen Zusammenhang zu erörtern, damit über die Antinomie „Profitmaximierung – Lebensqualität“ aufgeklärt werden kann.

Dafür reichen die traditionellen Konzepte der klassischen Berufspädagogik, Gemeinschafts- und Partnerschaftserziehung, bei denen Handwerksmeister oder berühmte Erfinder und Firmengründer als Vorbild und didaktische Integrationsfiguren dienten, nicht mehr aus. Aber auch mit der herkömmlichen und im Gemeinschaftskunde- und Wirtschaftslehre-Unterricht vorherrschenden **Institutionenkunde** (Vermittlung des Aufbaus und der Funktion von Einrichtungen des Staates und der Weltwirtschaft) läßt sich nicht hinreichend der sozio-ökonomische Kontext der arbeitsteiligen Industrieproduktion, das gesellschaftspolitische Umfeld neuer Technologien und Qualifizierungsstrategien erhellen. Dazu bedarf es der Entwicklung einer **kritischen Gesellschaftslehre** im Rahmen einer progressiven Didaktik der politischen Bildung für berufliche Schulen, in der u. a. wesentliche Strukturen und Abläufe unserer pluralistischen Gesellschaft verdeutlicht werden wie: Minimalkonsensprinzip, Sozialisationsprozesse, Interessenlagen und -konflikte, Aufklärungsbedürfnisse, soziale Ungleichheit, Manipulationsmöglichkeiten, Machtverhältnisse, gesellschaftlicher Wandel, Grundgesetzauftrag zur Demokratisierung der Gesellschaft.⁹

Immerhin hat der Verfasser ein Strukturschema einer **neuzeitlichen Berufsschulfachdidaktik des Metallgewerbes** entworfen, das als Grundlage einer aktuellen und künftigen Curriculm-Konstruktion, und zwar zur Erstellung von Richtli-

nien, Lehrplänen, Fachmethodiken, Lehrerhandbüchern, Schulbüchern (Technologiebüchern), Unterrichtsentwürfen u. ä. gereichen könnte.¹⁰ Der hier vertretene **Umorientierungsansatz** stellt eine pragmatische Alternative zum faszinierenden systemtheoretischen Konzept dar: Denn im Gegensatz zur Neugestaltung aus allgemeinen (systemtheoretischen) Lernelementen werden herkömmliche technologische Lerninhalte in bezug auf akute Berufs- und Gesellschaftsanforderungen entlang wissenschaftsorientierter Leitlinien umgestellt und weiterentwickelt, was den Bedingungen des „dualen Ausbildungssystems“ über das Jahr 2000 hinaus eher gerecht werden dürfte.¹¹ Im übrigen schließt das unter mikrodidaktischer Perspektive durchaus ein, daß unterrichtsmethodisch bei den systemtechnischen Kategorien Stoff, Energie, Information (Input, Output) angesetzt wird.

Zukunftsangaben der Berufsschule als Bildungs- und Qualifizierungszentrum gegenüber dem Ausbildungswesen der Hochschulen

Zur bildungspolitischen und organisationsspezifischen Rolle der Berufsschule im ausgehenden 20. Jahrhundert hat Grüner die Prognose und Empfehlung gegeben, die auch noch über die Zeitwende hinaus gültig sein dürfte: daß die Berufsschule trotz ihrer Degradierung zur Teilmenge des „dualen Systems“ infolge des Berufsbildungsgesetzes von 1969 künftig zum „geistigen Kraftzentrum der Ausbildung für nichtakademische Berufe“, d. h. als leistungsstarke Alternative zum Qualifizierungssystem der Hochschulen aufsteigen könnte und sollte.¹² Als Konkurrentin zur verschulten Ausbildung in Großbetrieben hat die Berufsschule wegen ihres Modernitätsrückstandes und ihrer verwaltungsmäßigen Schwerfälligkeit vielfach das Nachsehen. Jedoch aufgrund des

technologisch-sozialen Wandels, der Verwissenschaftlichung der Welt, des Innovationsschubes durch Informations- und Schlüsseltechnologien, des hohen Mobilitäts- und Qualifikationsbedarfs, schließlich deren maßgeblicher Konsequenz, nämlich der Neuordnung der industriellen und handwerklichen Metall- und Elektroberufe sowie der kaufmännischen Ausbildungsberufe, steht die Berufsschule als **Bildungs- und Weiterbildungsanstalt** durchaus höher im Kurs.¹³

Die Zukunft der Berufsschule dürfte entscheidend davon abhängen, wieweit es gelingt, eine **sinnvolle Arbeitsteilung** zwischen Berufsschule und Betrieb zu erzielen. Ihre Leistung darf sich nicht vorrangig in funktionaler Qualifizierung, in der Zuträgerfunktion zur Facharbeiter- und Gesellenprüfung, als PAL-Trainingscenter erschöpfen, da die aus der Vergangenheit überlieferte Aufgabenteilung schon lange nicht mehr gilt: daß im Betrieb das Was und Wie, nämlich die Praxis einschließlich unmittelbaren Werkstattwissens, und in der Berufsschule das Warum und Wozu oder die Theorie vermittelt wird. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung und Prüfung liegt in Händen der Wirtschaft. Daher sind die Auszubildenden im **Betrieb** praktisch und theoretisch zu schulen, was z. B. systematisch im Werksunterricht oder in überbetrieblichen Lehrgängen geschieht, um die angehenden Facharbeiter mit der **arbeitsmarktrelevanten Berufs- und Fachkompetenz** auszustatten. Die berufliche Tüchtigkeit setzt – dem träßt das Neuordnungskonzept Rechnung – Disponibilität, Flexibilität, Mobilität voraus, weshalb im Rahmen der Betriebsausbildung heutzutage ebenfalls extrafunktional qualifiziert werden muß.

Demgegenüber fällt der **Berufsschule** die Aufgabe zu, die berufstätigen Jugendlichen zwar auch für berufliche Tüchtigkeit zuzurüsten; schwerpunktmaßig sind sie jedoch zu **beruflicher und sozialer Mündigkeit** zu führen, ist ihnen Fach-

kompetenz im Verbund mit Methoden-, Kommunikations-, Sozial- und Humankompetenz zu vermitteln. Die Berufsschule sollte sich also auf ihren eigenständigen, in der Kulturhöheit der Länder verankerten Bildungsauftrag konzentrieren und — gestützt auf einen **Bildungsbegriff**, der über Anwendungswissen, verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten hinausragt — in erster Linie grundlegende, elementare, exemplarische, wissenschaftsorientierte Bildung als Hauptanliegen betreiben. Demnach geht es im werkundlichen bzw. technologischen Unterricht vor allem um die Grundlagen von Naturwissenschaft und Technik, Gesetze, Prinzipien, wesentliche Zusammenhänge, Unterscheidungs-, Abgrenzungs- und Vergleichskriterien, fundamentale Kenntnisse und Erkenntnisse, die einen hohen Übertragungseffekt besitzen, indes praktische Erfahrungen und Anschauungen aufgrund von Demonstrationsunterricht, Schülerexperimenten und Übungen in der Berufsschulwerkstatt durchaus einschließen. Darüber hinaus ist im Rahmen integrativen Lehrens und Lernens durch Fächerkooperation und interdisziplinäre Unterrichtsprojekte der gesellschaftlich-politische und sozioökonomische Kontext der fachspezifischen Phänomene einzubeziehen, um den Berufsschülern ein komplexes Weltverständnis zu ermöglichen und sie auf eine entsprechend umfassende, autonome und kritische Daseinsbewältigung vorzubereiten.¹⁴⁾

In dieser Rolle könnte die Berufsschule gleichfalls den Anforderungen einer zeitgemäßen **beruflichen Weiterbildung von Facharbeitern** gerecht werden, indem sie die grundlegende berufliche Bildung aus der Erstausbildung — insbesondere informationstechnische Grundbildung, Grundlagen der Schlüsseltechnologien, Schlüsselqualifikationen, Sozialkompetenz — konsequent fortgesetzt, zumal infolge der dynamischen Umstrukturierungsprozesse in der modernen Arbeits- und Wirtschaftswelt mehr denn je Beherrschung der Kultertechniken, Allgemeinbildung, Krea-

tivität, Handlungs- und Entscheidungskompetenz, Motivation, Team- und Konsensfähigkeit, Mensch- und Weltverständnis verlangt werden.¹⁵⁾

Dies ist relevant, unabhängig davon, ob man künftig bereit ist, die Berufsschule und ihre Leistungen hinsichtlich der theoretischen Ausbildungsabschlußprüfung aufzuwerten. Denn die Berufsschule ist hier in ihrer möglichen **Ergänzungs-, Kompensations- und Korrektivfunktion** gegenüber der engspezialisierten, kurzzeitig verfügbaren betrieblichen Anpassungsfortbildung gefragt, nämlich als Vermittlerin einer langfristig und breit angelegten, komplex strukturierten, emanzipatorischen Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung. Als staatliche, öffentliche Institution erweist sich die Berufsschule als der geeignete Lernort, um Schulabschlußberechtigungen nachzuliefern, Nachhol- und Umschulungsausbildungen zu fördern, akute Defizite bezüglich einer veralteten oder unzureichenden Erstausbildung auszugleichen, aber gleichfalls um im „dualen System“ Ausgebildeten eine berufliche Aufstiegsweiterbildung zu Meistern, Technikern, technischen Assistenten o. ä. zu gewährleisten. Mit Hilfe der Berufsschule läßt sich eine **Einheit von Aus- und Weiterbildung** herstellen, ein effizienter, durchgängiger Prozeß lebenslangen Lernens für Absolventen nichtakademischer Berufe initiieren.

Literaturverzeichnis

- 1) Vgl.: Wissing, J. A.: Die Berufsschule von morgen. In: Die berufsbildende Schule (DbSch) 9 (1967) 11, S. 721–725.
- 2) Grüner, G.: Die Berufsschule im ausgehenden 20. Jahrhundert, Bielefeld 1984.
- 3) Pukas, D.: Berufsschule 2000 — Zu ihrer technikdidaktischen Profilierung mit Hilfe der Systemtheorie von Ropohl. In: ZBW 84 (1988a) 7, S. 622–638.
- 4) Greinert, W.-D.: Schule als Instrument sozialer Kontrolle und Objekt privater Interessen, Hannover 1978, bes. S. 33 ff.
- 5) Vgl.: Pukas, D.: Die gewerbliche Berufsschule der Fachrichtung Metalltechnik: Ihre Entstehung um die Jahrhundertwende und ihre Entwicklung bis zur Gegenwart, Alsbach 1988b.
- 6) Pukas, D.: Die Berufsschule und die Neuordnung der Metallberufe. In: DbSch 38 (1987a) 4, bes. S. 232–235. Frackmann, M., u. a.: Neue Formen des Lernens in der Berufsausbildung — Ist eine neue Fachdidaktik notwendig? In: DGB — Gewerkschaftliche Bildungspolitik 5/1987, S. 138–144.
- 7) Pukas, D.: 1988b.
- 8) Ebd. Pukas, D.: Integrativer Technikunterricht in der gewerblichen Teilzeitberufsschule des Berufsfeldes Metalltechnik mit Bezug auf die sozio-ökonomischen Implikationen der neu geordneten Ausbildungsberufe. In: ZBW 84 (1988c) 4, S. 325–337.
- 9) Vgl. Pukas, D.: Die „Frankfurter Methodik“ — Ein Meilenstein der Berufsschulgeschichte und Berufsschuldidaktik. In: ZBW 85 (1989) 3, S. 230–243.
- 10) Stein, W.: Experimentelle Werkkunde für Berufsschulen — Maschinenbau, Braunschweig 1965. Der Hess. Minister für Erziehung und Volksbildung: Bildungspläne für die berufsbildenden Schulen im Lande Hessen, Gruppe: Berufsschulen, Heft II/1: Metallgewerbliche Berufe, Wiesbaden 1961. Der Kultusminister des Landes NW: Lehrpläne für gewerblich-technische Schulen, Teil a: Metallgewerbliche Berufe. In: Schule in NW, Heft 16, Ratingen 1965.
- 11) Pukas, D.: 1988a, bes. S. 631–633; 1988c.
- 12) Pukas, D.: 1988b, bes. S. 523–541.
- 13) Pukas, D.: 1988a, bes. S. 629–633.
- 14) Grüner, G.: 1984, bes. S. 91, 92.
- 15) Vgl. Pätzold, G.: Technischer Wandel — Herausforderung für die Berufsschule. In: DbSch 40 (1988) 5, S. 313–321.
- 16) Schweitzer, J./Eibeck, B.: Die Zukunft beruflicher Schulen. In: DGB Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/1988, S. 281–286.
- 17) Pukas, D.: 1987a, bes. S. 235–242; 1988b, bes. S. 66 ff.
- 18) Vgl. Dobischat, R./Lipsmeier, A.: Zukunftsperspektiven der beruflichen Weiterbildung. In: BWP 17 (1988) 4, bes. S. 106.
- 19) Schlaffke, W.: Neue Technologien — Neue Anforderungen an die allgemeine und berufliche Weiterbildung. In: EB 33 (1987) 2, S. 85–89.

Politische Bildung zwischen Tradition und Aktualität

Ergänzungen zur Diskussion um Schlüsselqualifikationen und deren Bedeutung für die Berufsausbildung

Helga Foster

Derzeitig erleben wir eine Renaissance der während der Gründerjahre der Bildungsreform geführten Diskussion um die Bedeutung von politischer und allgemeiner Bildung für die Berufsausbildung. Wie Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre geht es auch heute um die Auseinandersetzung mit Inhalten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, von überfachlichen Fähigkeiten und Kenntnissen und weitfassenden, personalen Handlungskompetenzen. Allerdings werden Fragen zur Tradition und Realität der voneinander unterschiedlichen Lebens-, Arbeits- und Berufsbedingungen von Männern und Frauen und deren Folgen auf ihre jeweils aktuelle gesellschaftliche und berufliche Position nicht aufgegriffen.

Die inzwischen vorliegenden Erkenntnisse aus der Frauenforschung, zu der auch Untersuchungen des BIBB zur Aus- und Weiterbildung von Frauen zählen, fordern im Rahmen der Diskussion um Schlüsselqualifikationen zu neuen Denkansätzen über Inhalte, Ziele und Methoden auf und zu einem erweiterten Verständnis von politischer Bildung.



Helga Foster

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Hauptabteilung 3 „Ausbildungsordnungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin. Forschungsschwerpunkte im Bereich der Weiterbildung von Frauen und zu Qualifikationen im Freizeitbereich.

nen öffentlich zur Diskussion gestellt (z. B. Baethge 1989; Reetz 1989).

Wissenschaftlerinnen, Gewerkschafterinnen und Frauen in der Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen wenden sich seit längerem gegen die Überbetonung der technischen Anforderungen und plädieren für ganzheitliche Vermittlungskonzepte (vgl. dazu u. a. die verschiedenen Ausführungen in „Frauenwelten – Computerräume“). In: Fachbericht 223 der Gesellschaft für Informatik, 1989). Der eingangs erwähnte aktuelle bildungstheoretische Diskurs über die Notwendigkeit von Schlüsselqualifikationen läßt unerwähnt, daß im Verwertungsprozeß der weiblichen Arbeitskraft die jetzt als solche genannten sozialen Kompetenzen, die Voraussetzung für die Berufsarbeit in den meisten „typischen“ Frauenberufen bilden. Unerwähnt bleibt auch der langanhaltende Kampf um deren gleichwertige Anerkennung wie andere berufliche Qualifikationen. Lothar Reetz wies im o. g. Aufsatz darauf hin, daß „die gegenwärtig erhobene Forderung der Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Ausbildung Fähigkeiten und Kräfte des Individuums (betrifft), deren Grundlagen schon in vorausgegangenen Lern- und Entwicklungsprozessen entstanden sind“ (Reetz 1989, S. 24). Dieser

Kernaussage ist hinzuzufügen, daß die Individuen entweder männlichen oder weiblichen Geschlechts sind und ihre Entwicklungsprozesse deshalb jeweils spezifisch und voneinander unterschiedlich verlaufen sind. Um unterschiedliche Prozesse sozialisationsbedingten Lernens und Erwerbens von Kompetenzen zu begreifen, reicht der von Reetz empfohlene Rückgriff auf die Ergebnisse der Sozialisationsforschung hingegen nicht aus. Durch Familie und Umwelt vermittelte Werte und Einstellungen sind in ihrem Wesenskern nur im Kontext ihrer historischen Entstehungsgeschichte zu erklären.

Nach einem kurzen Rekurs auf die während der späten sechziger, frühen siebziger Jahre geführten theoretischen Diskussionen zur politischen Bildung und ihren bildungspolitischen Zielvorgaben werden im folgenden deshalb mit einigen Beispielen die Fundstellen für die Entwicklungen zum Selbst- und Fremdverständnis der weiblichen Rolle in Beruf und Gesellschaft aufgezeigt. Abschließend wird die Frage behandelt, ob es der aktuelle weibliche Lebenszusammenhang mit seinen tradierten Werten zuläßt, die heute als Schlüsselqualifikationen geforderten Kompetenzen zu entfalten.

Die leitende Ausgangsthese zu den nachfolgenden Überlegungen bezieht sich auf die Bedeutung von Öffentlichkeit im Geschehen beruflicher und gesellschaftlicher Veränderungen als Chance und Weg für die individuelle und kollektive Handlungskompetenz von Frauen.

Handlungskompetenz als politisches Bildungsziel und individuelle Emanzipation

Im Zentrum der Diskussionen um die Erneuerung der politischen Bildung stand während der sechziger und siebziger Jahre die Arbeitswelt. Zum Leitthema bildungspolitischer Innovationsansätze gehörte damals die „Integration von beruflicher, allgemeiner und politischer

Einleitung

Wie aus der Fülle einschlägiger Literatur ersichtlich, konzentrieren sich während des letzten Jahrzehnts die Diskussion zur beruflichen Bildung entweder auf die Probleme der Ausbildungsstellenknappheit und Arbeitslosigkeit oder auf den Themenkomplex „Neue Technologien“. Jetzt werden von verschiedenen Autoren gleichzeitig Überlegungen über Implikationen des organisatorisch-technischen Strukturwandels auf die Aus- und Weiterbildung und letztlich auf die gesellschaftlichen Qualifikatio-

Bildung". Anstöße für diese Orientierung kamen, wie übrigens später für viele Initiativen im Bereich der Frauenförderung, u. a. auch aus supranationalen Gremien im europäischen Kontext, z. B. dem „Council of Europe“, das in seinem Kompendium zur „Permanent Education“ (Strasbourg, 1970) einen neuen, die verschiedenen Bildungsinhalte integrierenden Bildungsbegriff für lebenslanges Lernen skizzierte. Die Trennlinie zwischen allgemeinen, kulturellen und politischen Bildungsinhalten auf der einen und der beruflichen Bildung auf der anderen Seite, so wurde erläutert, bewirke auch eine Trennung der sozialen Schichten und deren jeweilige Verfestigung. Später wurde dieses Problem von Herwig Blankertz exakter auf den Punkt gebracht: Allgemeinbildung sei die berufliche Bildung der Herrschenden, berufliche Bildung die Allgemeinbildung der Beherrschten.

Nicht nur theoretisch, sondern auch politisch-praktisch, im Strukturplan der Bildungskommission und in den Richtlinien der Länder für die verschiedenen schulischen Bereiche, wurden „Selbstbestimmung“, „Mitbestimmung“, „Abbau von autoritären Strukturen“ und „Emanzipation“, als gewünschte gesellschaftliche Veränderungskräfte herausgestellt und die „Abschaffung einseitiger Abhängigkeiten und Unterprivilegierungen“ angestrebt. Selbst wenn diese Ziele nach der jeweiligen politischen und theoretischen Position unterschiedlich interpretiert wurden, enthielt dieses Spektrum an Zielvorgaben keineswegs eine Stellungnahme zur Standortbestimmung von Frauen.

Weder unter soziologischen, pädagogischen noch bildungspolitischen Erwägungen wurde ansatzweise danach gefragt, wie der weibliche Lebenszusammenhang, der ja z. T. nicht in der Arbeitswelt, sondern im Privaten seinen Schwerpunkt findet, angemessen in die politische Bildung einbezogen werden könnte (Schiersmann 1987, S. 53).

Auch der historisch-soziologische Ansatz von Oskar Negt, der mit „soziologischer Phantasie“ die kollektiven historischen Erfahrungsbezüge aufzuspüren suchte, unterließ es, die geschlechtsspezifische Ausprägung von Herrschaft, Abhängigkeit und Bewußtseinsbildung mit einzubeziehen (Negt 1972).

1901 wies Lily Braun (Braun 1901) darauf hin, daß dessen Forderungen leider noch immer unerfüllt geblieben seien. Zu den zentralen Forderungen Condorcets und Hippels gehörte die politische Bildung der Frauen, damit sie, als Hälfte der Gesellschaft, am Staatsgeschehen teilnehmen — mehr noch — dieses beeinflussen könnten.

Erschließung historischer Räume als Erfahrungsprozeß

1792—1919

Aus der Geschichte zum Rollenwandel von Frauen in Beruf und Gesellschaft lassen sich nicht nur Erklärungszusammenhänge für die aktuelle Situation von Frauen ableiten, sondern auch Hinweise auf die Ursprünge der noch heute existierenden Widerstände gegen ihre seit 40 Jahren im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung finden:

„Gewiß hätten wir weniger Tyranen, die auf festem Grund und Boden Schiffbrüchige mit Lust arbeiten sehen, oder die solchen, die mit den Fluten ringen, Strohhalme zuwerfen; weniger Blutegel, die den Schweiß und das Blut der Untertanen ohne Maß und Ziel verschwenden“ (Hippel 1792). Bis auf das „Monopol des Schwertes“, wenn der „Staat sich nicht ohne Menschen schlächter behelfen kann oder will“, sagt Hippel 1792, sollen Bürger für den Staat, ohne Unterschied des Geschlechts, erzogen werden. In seinen Ausführungen „über die bürgerliche Verbesserung der Weiber“ setzt sich Hippel, gleichsam im Feuerschein der Französischen Revolution, die ihrerseits für die Frauenbewegung ohne nennenswerte Resultate blieb, über alle Norm hinweg, um sich Condorcet anzuschließen, der 1789 einen Artikel über die Zulassung der Frauen zum Bürgerrecht veröffentlicht hatte (Œuvres de Condorcet 1789, S. 119—130).

Condorcet, dessen Werke noch heute oft zitiert und der zu den großen Denkern der Erziehungswissenschaften gezählt wird, findet kaum für sein Engagement zur Frauenfrage Beachtung.

Die hier zitierten männlichen Vertreter für die Anerkennung der Rechte der Frauen gehören zum Kreis jener Frauen und Männer Ende des 18. Jahrhunderts, die den verlorenen Kampf der Frauenvereine während der Französischen Revolution nicht anerkennen, sondern geistig weitertreiben sollten. Lily Braun sieht jedoch weniger in den vielen, rednerischen und schriftstellerischen Auseinandersetzungen und Erklärungen zu den politischen Rechten nachfolgende Erfolge begründet, sondern durch „die von den Massen der Frauen erhobenen Forderungen ihres Rechts auf Arbeit“ (Braun 1901, S. 100).

Im Kampf um die Erfüllung allgemeiner, bürgerlicher Rechte ging es den Frauen auch immer um ihre Gleichberechtigung im Beruf. Obwohl sie sich an der Gestaltung der jeweils neu entstehenden Gesellschafts- und Politikreformen beteiligten, durften sie anschließend nicht an ihnen partizipieren. Passives und erst recht aktives Wahlrecht wurde ihnen vorenthalten. Zugang zu den gesellschaftlichen Institutionen, die zur Herausbildung von Kompetenzen für die aktive Beteiligung am Staatsgeschehen, in Gesellschaft und Beruf notwendig sind, blieb ihnen gleichfalls weiter verwehrt.

Zu diesen Institutionen gehören nicht allein Schulen und Hochschulen, sondern auch freie Bildungseinrichtungen und die Kirchen, Parteien und Gewerkschaften. „Während der Mann sich in Versammlungen aufklärt, sich mit seinen Kameraden verständigt, Bücher und Zeitungen liest, hat sie zu kochen, zu nähen, zu flicken, Kinder zu pflegen, zu erziehen und zu beaufsichtigen; und um der Kinder

willen wird sie sogar häufig zu einer heftigen Gegnerin der Gewerkschaften, die Beiträge von ihr fordert, die sie so notwendig für die Befriedigung ihrer Bedürfnisse braucht." (Braun 1901, S. 444–445).

Seit die Frauenerwerbstätigkeit im Zuge der Industrialisierung zugenommen hatte, bildeten sich Anfang der siebziger Jahre des 19. Jahrhunderts die ersten Arbeiterinnenvereine, die sich 1874 an der Wahlbeteiligung in Deutschland beteiligten, dafür jedoch seitens der Behörden mit Auflösung bestraft wurden (Braun 1901, S. 451).

Vor siebzig Jahren wurde schließlich erstmalig das allgemeine und gleiche Wahlrecht in Deutschland eingeführt. Es traf die Frauen nach ihrem langen Kampf für rechtliche Gleichheit nicht unvorbereitet: im ersten Reichstag von 1919 betrug der Frauenanteil immerhin 9,6 % – ein Anteil, der bis heute nicht überschritten worden ist.

1933–1945

Vielleicht müßten wir nicht heute, siebzig Jahre nach der politischen und rechtlichen Anerkennung von Frauen, über eine politische Bildung für Frauen diskutieren, wäre die junge deutsche Demokratie nicht schon 1933 nach kurzer stürmischer Existenz zerschlagen gewesen.

Es gehörte 1933 mit zu den ersten Amtshandlungen der Nationalsozialisten, die unabhängigen Frauenverbände zu verbieten. In einer Rede vor der NS-Frauenschaft erklärte Hitler die Frauenemanzipation als „ein nur vom jüdischen Intellekt erfundenes Wort“, denn ... „Ihre Welt“ (die der Deutschen Frau, A. d. V.) ist der Mann, ihre Familie, ihre Kinder und ihr Haus. Jedes Kind, das sie zur Welt bringt, ist eine Schlacht, die sie besteht für Sein oder Nichtsein ihres Volkes“ (Hollunder 1980).

Nachhaltig waren die Frauen durch die sie diskriminierende nationalsozialistische Ideologie betroffen. Damit sind nicht nur jene gemeint, die fliehen mußten, weil

sie sich künstlerisch, wissenschaftlich oder politisch gegen den Geist des Nazi-Terrors zur Wehr gesetzt hatten. Auch nicht die Millionen Frauen, die wegen ihrer ethnischen und religiösen Herkunft in den Vernichtungslagern ermordet wurden. Hier wird auf die „Deutsche Frau“ verwiesen, die den Mütterorden erhielt und die legendären drei K's aufgedrückt bekam, an die schweigende und zum Schweigen gebrachte Mehrheit des weiblichen Bevölkerungsanteils im Deutschland nach 1933 (Murray 1969).

Planvoll und mit der ihr eigenen, brutalen Perfektion, wenn es darum ging, physische oder psychische Existenz und Identität zu zerstören, wurde die als „Deutsche Mutter“ gelobte Frau von den Nazis aus dem politischen und gesellschaftlichen Leben, aus der Öffentlichkeit heraus, erst in die Wochenbetten und Küchen, später in die Rüstungsfabriken und Lazarets gedrängt.

Wie weit die Nationalsozialisten bei der Destruktion der weiblichen Identität gingen, läßt sich daran erkennen, daß sie nicht einmal davor, was sie den Frauen als wichtigste Lebensbestimmung kotroyierten, die Mutterschaft, Halt machten. Im Gegenteil, sie enteigneten die Kinder als „Geschenk“ für den Führer und als Opfer für das Vaterland. Die Mutterschaft sollte auf Pflichterfüllung reduziert bleiben, als Pflicht zum Gebären, als Pflicht zur Aufzucht und Versorgung der Kinder und als Pflicht, sie dem Krieg auszuliefern.

1945–1959

Ein bisher kaum bearbeitetes Stück Geschichte ist die Situation der Frauen im Nachkriegsdeutschland. Sie selber konnten oder wollten sich nicht gegen das ihnen aufgezwungene Postulat der Mischschuld zur Wehr setzen. Wer hätte es auch angesichts der vielen Opfer gewagt, als Überlebende auf eigenes Elend hinzuweisen. Zudem sei dahingestellt, ob sich unter den Männern der Alliierten jemand gefunden hätte, die spezifi-

sche Situation der Frauen während und nach der Herrschaft des Nationalsozialismus entsprechend zu beachten. Daß es die deutschen Männer nicht interessierte, wird durch den schwierigen Kampf, den die vier Mütter des Grundgesetzes gegen dessen Väter auszufechten hatten, deutlich, als es darum ging, die Gleichberechtigung der Geschlechter in der Verfassung festzuschreiben (Prantel 1989).

Während die Frauen draußen die Trümmer wegräumten, die Versorgung durch Landwirtschaft und Infrastruktur aufrechterhielten, und solche Berufe in der Produktion ausübten, die sie sich heute erst wieder mühsam „erschließen“ müssen, saßen in den Kommissionen, in den sich formierenden Gewerkschaften, Parteien und Organisationen Männer und planten die Bundesrepublik Deutschland. Nur wenige Frauen konnten, wollten oder durften sich, wie die vier Mütter des Grundgesetzes, in den neuen Gremien und Organisationen beteiligen, obwohl sie es waren, die für die materiellen Grundlagen sorgten und den heimkehrenden Männern ein, wenn auch kärgliches, Zuhause gestalteten. Sie boten damit den Männern erst die Basis, den Wiederaufbau gezielt und durch familiäre Aufgaben unbelastet anzugehen.

Die fünfziger Jahre, an die heute wieder im Zeichen nostalgischer Modetrends erinnert wird, sind Jahre gewesen, in denen sich die Frauen keineswegs, wie immer behauptet wird, freiwillig vom Arbeitsmarkt zurück in die Häuslichkeit zogen. Vielmehr wurden sie herausgedrängt durch die Massen der heimkehrenden Soldaten, den Männern, die nach weiter herrschenden Vorstellungen über Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, selbstverständlich vorrangig die knappen Arbeitsplätze erhielten. Wie knapp die verfügbare Arbeit war, läßt sich leicht an der Anzahl der registrierten Arbeitslosen zwischen 1950 und 1958 zeigen:

1950 gab es ca. 820 000 arbeitslose Männer und 403 212 Frauen, die als

solche registriert waren. 1958 überwog, wenn auch auf einem wesentlich niedrigeren Niveau, die Zahl der arbeitslosen Frauen um ca. 20 000. Es gab 1958 9 Mill. erwerbstätige Frauen, von denen ca. 175 000 arbeitslos waren (Jahresbericht BDA 1959).

Auch wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen damals niedriger als unmittelbar nach dem Kriegsende lag, so kann ein freiwilliger Rückzug der Frauen in die Privatheit der Kleinfamilie angesichts der hohen Arbeitslosigkeit nicht nachgewiesen werden. Nachweisbar hingegen ist die schnelle Besetzung aller Schlüsselpositionen in Politik und Wirtschaft mit Männern, obwohl es eine Reihe von qualifizierten, während der Nazi-Zeit nicht am Herrschaftssystem beteiligten Frauen gab. Dennoch fiel die Wahl stets auf einen Mann, selbst dann, wenn dieser sich schon während 1933 und 1945 „verdient“ gemacht hatte (vgl. Braubach, 1964).

Wie dies ohne nennenswerten Protest der Frauen geschehen konnte, welche Mechanismen für ihr Schweigen und Bescheiden verantwortlich zu machen sind, ist durch die Kontinuität gesellschaftlicher Wert- und Unwerthaltungen erklärbar und durch die sich mit generationsüberschreitender Kraft durchsetzenden patriarchalischen Machtstrukturen. Dies sei an zwei Zitaten illustriert, einem von 1853 und einem zweiten aus dem Jahr 1958:

„Mag man nun über das, was sich für das weibliche Geschlecht eignet, verschiedener Meinung sein, gewiß wird man zugeben, daß Ausbildung der Empfindung, des Gefühls, des Sinnes für das Große und Edle, nicht aber Anfüllung des Gedächtnisses, Ziel des Unterrichts für Mädchen sein muß. Mit bloßer, erzwungener Einprägung ist hier nichts gewonnen.“ (von Raumer 1853, S. 132).

In einem offenen Brief setzen sich 1959, hundert Jahre später, der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,

Paulssen, und der Ausschußvorsitzende für Nachwuchs- und sozialpolitische Jugendarbeit, Vaubel, mit den Problemen der Mädchen im Betrieb auseinander, u. a., damit es nicht durch „eine Verkennung des eigentlichen Sachverhalts zu gesetzgeberischen Maßnahmen kommt“, womit ein bereits damals beabsichtigtes Quotensystem gemeint war. Unter der Überschrift „Das Blickfeld weiten“ erläutern die beiden Spitzenvertreter der Deutschen Wirtschaft, wie mit Mädchen umzugehen sei, wie ihnen Wissen angeboten werden kann: „Grundsätzlich kann man sagen, daß praktische Anleitungen, persönliche Hinweise und das gute Vorbild der Kollegen in jedem Fall besseren Erfolg versprechen als jene noch so ausführliche, aber nur theoretisierende Unterweisung. Die Aufnahmefähigkeit der Mädchen ist in den ersten Wochen, in denen so viel Neues auf sie einstürmt, naturgemäß begrenzt“ (Jahresbericht BDA 1959, S. 350).

Die Argumentation während des Nationalsozialismus fügt sich in diese hundertjährige Geringschätzung weiblicher Denkfähigkeit lückenlos ein. Im Jahrbuch der Deutschen Arbeitsfront von 1937 wird begründet, warum sich Frauen besonders gut für Fließbandarbeiten eignen: „Die schnell erlernbaren Handgriffe ... binden die Frau mit nur geringer Denkarbeit nur lose an die Arbeit und vor allem nur lose an den Sinn der Arbeit selbst. Sie freut sich bei der Arbeit an Bildern, die ihre Phantasie ihr vermitteln, auf die frohen Augen der Kinder, für die sie sich plagt...“ (Tröger 1982, S. 245–316).

Zur Nicht-Beachtung weiblicher Präsenz

Die erschreckende Deutlichkeit, mit der ungebrochen über einen hundertjährigen Zeitraum die weibliche Denkfähigkeit in Frage gestellt wurde, ist bei weitem bis heute weder aus dem Alltagsleben noch aus der Wissenschaft, Politik oder Wirtschaft verbannt. Die Au-

torinnen des Sammelbandes „Wie weiblich ist die Wissenschaft?“ (Hausen/Nowotny 1986) arbeiten für verschiedene Wissenschaftsdisziplinen heraus, welche Rolle bei der Urteilsbildung zum weiblichen Geschlecht die männlichen Wissenschaftler spielen. Die Philosophin Cornelia Klinger nennt „das wirksamste theoretische Mittel zur Errichtung und Erhaltung männlicher Überlegenheit“, das sich nicht als männliches Denken verstehtende Denken von Männern und „daß (es) sich zum Allgemein-Menschlichen aufschwingt und die eigene Geschlechtsgebundenheit leugnet“ (S. 68).

Erst während der siebziger Jahre wurde die während des Nazi-Regimes unterbrochene politische Bildung von Frauen wieder aufgenommen. Mehrheitlich waren und sind es bis heute die Frauen selber, die sich für eine solche Arbeit engagieren.

Während in einer von der Verfasserin 1980/81 durchgeführten Auswertung von frauenspezifischen Angeboten im Volkshochschulbereich fand sich nur ein Lehrgang, der sich explizit mit historischen Fragen zur Situation von Frauen befaßte. Es gab jedoch schon damals eine erhebliche Anzahl von Veranstaltungen als „Frauengesprächskreise“, als „Selbstfindungsgruppen“ und „Frauentreffs“. Initiatoren waren und sind fast immer Frauen, die die Einrichtungen der Volkshochschule für ihre eigenen Vorhaben nutzen. Wenn der Träger zu viele Konditionen an die Organisation und Durchführung solcher Angebote stellt, dann schaffen sich immer mehr Frauen ihre eigenen Bildungseinrichtungen, in denen sie ihre Themen selbstbestimmt bearbeiten können.

Hiermit wird eine Tradition fortgesetzt, die es schon lange gibt und die nicht selten mit Spott und abfälligen Bemerkungen bedacht wurde: die im privaten Kontext stattfindenden Treffen von Frauen zum Austausch von Problemen und Erfahrungen. Die Gesprächskreise knüpfen aber auch an eine andere

Tradition an, nämlich an die Nicht-Öffentlichkeit ihrer Zusammenkünfte, des Treffens von Frauen im geschützten, deshalb jedoch auch weitgehend unpolitischen Raum.

Hausarbeit und Öffentlichkeit

An dieser Stelle soll auf einen bisher nicht thematisierten Bereich des weiblichen Lebenszusammenhangs, die Hausarbeit, eingegangen werden. Sie ist auch heute noch einer der zentralen, wenn sich auch zeitlich und inhaltlich reduzierenden Faktoren im Leben von Frauen. Mehr noch, die Hausarbeit bzw. die Einstellung zu ihr ist die Verbindungsschiene zwischen Frauen unterschiedlicher sozialer und beruflicher Herkunft, denn sowohl die Akademikerin als auch die sog. „Nur-Hausfrau“ geben, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung, in die Gestaltung ihrer Privatsphäre, ihres häuslich-familiären Bereichs erheblichen Einsatz, vor allem, wenn dem Haushalt Kinder angehören. Die gesellschaftliche Wertung der Hausarbeit und Kinderbetreuung ist, trotz der in jüngster Zeit geführten Debatten und deren sozialrechtlicher Anerkennung, um Erziehungsgeld und um ihre Gleichstellung zu anderer Berufsaarbeit, gering und unwesentlich. Dies, obwohl unter ökonomischer Betrachtung hier, im privaten Haushalt, die Reproduktion, die Wiederherstellung der durch psychische, physische und zeitliche Verausgabung beschädigten Arbeitskraft unentgeltlich stattfindet. Es geht hier jedoch nicht nur um die ökonomische, sondern auch um die soziale und politische Seite der Hausfrauenarbeit und ihre formenden sowie deformierenden Auswirkungen auf die Identitätsbildung und -entwicklung von Frauen.

In ihrer Studie zur „Soziologie der Arbeit und der Berufe“ legten Beck, Brater und Daheim offen, wie sehr sozialer Status, persönliche und kollektive Identität vom Beruf abhängig sind (Beck u. a. 1980). Sie weisen nach, daß erst der sich in der Erwerbsarbeit rea-

lisierende Beruf es ermöglicht, in die Öffentlichkeit, in soziale, außerhäusliche Beziehungen mit anderen Menschen zu treten, zu kooperieren, sich am Leben zu beteiligen und kollektive Handlungen zu entwickeln. Nicht zuletzt deshalb wirkt Arbeitslosigkeit, wie alle einschlägigen Untersuchungen über erwerbslose Frauen (Foster 1989) zeigen, demoralisierend, isolierend, ausgrenzend und führt bei den Betroffenen zur Handlungsohnmacht bei alltäglichen, und erst recht bei politischen Anforderungen. Wacker (Wacker 1972) spricht hier vom Verlust der Systemloyalität. Wenn Arbeitslosigkeit derart schwerwiegende, persönlichkeits einschränkende oder -verändernde Auswirkungen zeigt, wie kann dann das Hausfrauendasein als befriedigender Zustand erachtet werden? Wie kann angenommen werden, daß bei hoher, gesellschaftlicher Anerkennung des Berufs einerseits und sozialer Geringschätzung von Hausarbeit andererseits sich Frauen positiv mit dieser Tätigkeit identifizieren? Mehr noch, wie kann in der Isolation des Häuslichen politisches Handeln eingeübt werden?

Auch wenn auf den ersten Blick die Hausfrau größere Autonomie über ihre Zeitverwendung zu besitzen scheint, so existieren die angenommenen Dispositionsräume nicht zwingend tatsächlich. Weil die interpersonelle Verfügbarkeit von Hausfrauen und ihre Familienangehörigen — oft zählen neben Kindern und dem Partner auch die Eltern oder kranke hilfsbedürftige Verwandte dazu — durch keine Zeitstrukturierung begrenzt ist, wird sie gleichsam in Anspruch genommen. So drückt sich nicht selten die Nichtanerkennung der Hausfrauenarbeit als Beruf durch die Anspruchshaltung von Kindern, Partnern und Verwandten an die allzeitige Verfügbarkeit der Hausfrauen aus und begrenzt ihre selbstbestimmte Handlungsfähigkeit auf ein unzumutbares Minimum. Freiräume, die sich solche Frauen dennoch schaffen wollen, werden fast immer von ihnen mit schlechtem Gewissen erkauft (Becker-Schmidt 1989). Die enge in-

terpersonelle Bindung setzt sich bis auf die politische Handlungsfähigkeit durch, da die Hausfrau Öffentlichkeit in der Regel nur vermittelt, also durch den Partner oder andere Familienangehörige, erfährt.

Es ist deshalb auch nicht verwunderlich, wenn Frauen, die ins Berufsleben wieder eintreten wollen oder würden, auf Befragungen nach dem Grund ihres Wunsches immer wieder angeben, zu Hause fiele ihnen die „Decke auf den Kopf“. Bei der beruflichen Orientierung, auch das ist typisch, wünschen Berufsrückkehrerinnen vornehmlich Arbeit, die sie aus ihrer Isolation befreit, „die etwas mit Menschen zu tun hat“ (Foster 1987).

Politik in einer Demokratie basiert auf Öffentlichkeit, und politische Bildung muß deshalb Wege zur Teilhabe am öffentlichen Leben aufzeigen (Negt/Kluge 1972). Politische Bildung kann und darf aber auch parteilich sein, solange sie sich der öffentlichen Kontrolle nicht verschließt. Frauen, ihre Geschichte und ihre Lebenszusammenhänge sind entweder, wie am Beispiel der während der siebziger Jahre geführten Diskussion um ein neues Verständnis von politischer Bildung, nicht beachtet worden oder, trotz ihrer von Männern abweichenden Lebensentwürfe, als „Mit-Gemeinte“ in der Flut von Theorien und Praxismodellen untergegangen. Kurzum: indem weibliche Leistungen und Lebenszusammenhänge außerhalb des öffentlichen Blickfelds versteckt gehalten werden, ist ihnen auch der Zugang zur politischen Beteiligung weitgehend verwehrt. Eine wachsende Zahl von Frauen erkennt heute die Beziehung zwischen Beruf, Öffentlichkeit und politischer Beteiligung und versucht deshalb, nach selbst langjähriger Unterbrechung der Berufsaarbeit ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Die Lebensbedingungen von Frauen eignen sich nach wie vor nur wenig, um aus dem grundgesetzlich geschützten Familienverband, aus Hausarbeit oder sogar Doppel-

belastung Öffentlichkeit herzustellen.

Der Beruf, wie aus der einschlägigen Forschung ablesbar, ist in unserer Gesellschaft zur Herausbildung subjektiver Kompetenzen und sozialer Wahrnehmung und Anerkennung der zentrale Maßstab, die Arbeitswelt der primäre Öffentlichkeitsbereich. In den Thesen zur Integration von beruflicher und politischer Bildung finden wir die herausragende Bedeutung der Berufs- und Arbeitswelt bestätigt.

In der theoretischen Diskussion nicht auffindbar ist die Bedeutung von Hausarbeit für Staat, Gesellschaft und das Individuum, für die Aneignung und Kompetenzen und ihre Übertragbarkeit auf die Berufs- und Arbeitswelt als dringend benötigte Schlüsselqualifikationen.

Defizite in Theorie und Praxis sind inzwischen formulierbar, neue Ansätze erkennbar, die Beteiligung von Frauen am öffentlichen und politischen Leben sichtbar geworden, und es könnte jetzt gefragt werden, ob damit das politische Bildungsziel nicht schon erreicht sei. Die Antwort darauf muß negativ bleiben, solange es nicht zur Normalität gehört, die weiblichen Leistungen und Beiträge zur gesellschaftlichen Gestaltung in ihrer historischen Tiefe und aktuellen Breite anzuerkennen und zu würdigen. Bis heute existiert dies nur in einer von Frauen selbst hergestellten Gegenöffentlichkeit.

Literaturverzeichnis

Baethge, M.: Die Herausforderung der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung für die politische Bildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2, Frankfurt/M. 1989.

Beck, U. u. a.: Soziologie der Arbeit und der Berufe, Reinbek 1980.

Becker-Schmidt, R. u. a.: Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn 1989.

Braun, L.: Die Frauenfrage. 1901. Berlin 1979, Nachdruck.

Council of Europe: Permanent Education. Strasbourg 1970.

Foster, H.: Weiterbildung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich. Hessische Blätter für Volksbildung 3/87.

Foster, H.: Der Stellenwert von Umschulung für den Wiedereinstieg von Frauen. In: Frauenforschung, 1, 1989.

Hausen, K.; Nowotny, H. (Hrsg.): Wie weiblich ist die Wissenschaft? Frankfurt/M. 1986.

Hippel, T.: Über die bürgerliche Verbesserung der Weiber. Berlin 1792.

Hollunder, G.: Gleichberechtigung. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 1980.

Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bad Godesberg 1959.

Murray, F. H.: Die Frauen im deutschen Faschismus. In: Das Argument 24, 1969.

Negt, O.: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Frankfurt/M. 1972.

Negt, O.; Kluge, A.: Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit. Frankfurt/M. 1972.

Œuvres de Condorcet, Zulassung der Frauen zum Bürgerrecht. Paris 1789, Bd. 10, S. 119–130.

Prantel, H.: Totgeschwiegen und vergessen: Die Mütter des Grundgesetzes. In: Süddeutsche Zeitung vom 16. 5. 1989.

Raumer, v. K.: Die Erziehung der Mädchen. Stuttgart 1853. Nachdruck Paderborn 1988.

Reetz, L.: Schlüsselqualifikationen in der Berufsbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg. (1989), Heft 5, S. 3–10 und Heft 6, S. 24–30.

Schiessmann, C.: Berufsbezogene Weiterbildung und weiblicher Lebenszusammenhang. Zur Theorie eines integrierten Bildungskonzepts. In: Theorie und Praxis der Frauenforschung, Bd. 7, Bielefeld 1987.

Tröger, A.: Die Planung des Rationalisierungsproletariats. Zur Entwicklung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und des weiblichen Arbeitsmarktes im Nationalsozialismus. In: Kuhn, A.; Rosen, J. (Hrsg.): Frauen in der Geschichte II. Düsseldorf 1982.

Wacker, A.: Arbeitslosigkeit, Frankfurt/M. 1972.

Sozialpädagogische Jugendberatung im Übergang Schule – Beruf

Klaus Orth

Probleme beim Berufsstart und in der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen/jungen Erwachsenen waren und sind weiterhin Gegenstand von Modellversuchen in der außerschulischen Berufsbildung. Die generelle bildungspolitische Aufgabe zugunsten benachteiligter Jugendlicher besteht darin, ein differenziertes Förderinstrumentarium zu entwickeln und bereitzustellen, mit dessen Hilfe die vor der Berufsausbildung angelegten und in der Regel auch bereits zutage getretenen Defizite der Qualifikations- und Persönlichkeitsentwicklung abgebaut werden können, so daß eine Berufsausbildung dennoch möglich wird. Im folgenden Beitrag werden Möglichkeiten dargestellt, wie die berufliche Integration dieser Zielgruppen durch eine ergänzende sozialpädagogische Jugendberatung gefördert werden kann. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf konzeptionellen Empfehlungen. Als Erfahrungshintergrund diente ein im Jahre 1988 abgeschlossener Modellversuch, den das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mitfinanziert und fachlich begleitet hat.



Klaus Orth

Diplom-Ökonom; Lehramt für die Sekundarstufe II, berufliche Fachrichtung Wirtschaftswissenschaft, Arbeiterwohlfahrt. Tätigkeitschwerpunkt: Leitung des therapeutisch-pädagogischen Jugendheimes Haus Sommerberg und der ange schlossenen Ausbildungsstätten.

Förderung durch Beratung

Gemessen an den Eingangs- und Anforderungsstandards der betrieblichen Berufsausbildung weisen **benachteiligte Jugendliche** mehr oder minder große **Qualifikationsdefizite** auf. Um diese zu beheben, können **Förderangebote** auf unterschiedlichen Ebenen, vor und während der Berufsausbildung ansetzen: berufsvorbereitende Maßnahmen, sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung, ausbildungsbegleitende, fachtheoretische Förderung etc. Ergänzend hierzu wurde im Modellversuch „Berufliche Bildung im Verbund“

(BBV) ein spezifisches Beratungsangebot für benachteiligte Jugendliche entwickelt und im Rahmen einer Jugendberatungsstelle durchgeführt.

Die genannten Förderungswege sind jedoch keineswegs alternativ zu verstehen. In der Praxis des Modellversuches hat sich vielmehr erneut bestätigt, daß häufig erst die Kombination unterschiedlicher Förderungswege zum Ziel, d. h. zum erfolgreichen Abschluß einer beruflichen Erstausbildung führt.

Jugendberatungsstellen nach dem hier vorgestellten Konzept könnten das koordinierende und stabilisierende Kernstück aller Förderungsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche in einer Region bilden. Das Angebot dieser Stellen sollte

- unabhängig von besonderen Trägerinteressen und unabhängig von der Teilnahme an bestimmten Bildungsgängen durchgeführt werden.
- einen langfristigen Förderungszeitraum umfassen. Die Berater/-innen sollten als unterstützende Ansprechpartner/-innen möglichst während der gesamten Übergangszeit zur Verfügung stehen.
- sich nicht auf berufliche Fragestellungen beschränken, sondern im Zusammenhang der gesamten Qualifikations- und Persönlichkeitsentwicklung angesiedelt sein. Probleme der beruflichen Integration und Qualifikationsentwicklung sollten als ein Element im Kontext der jugendlichen Identitätsentwicklung betrachtet und daher unter Einbeziehung aller möglichen übrigen Problemlagen dieser Entwicklungsphase bearbeitet werden.

Förderung im Verbund

Um dieses Angebot wirkungsvoll in die Praxis umsetzen zu können, umfaßte der Modellversuch auch ein regionales Verbundsystem im Übergang Schule — Beruf.

Die Beratungstätigkeit sollte nicht losgelöst von den bestehenden Einrichtungen der beruflichen Bildung und anderen Institutionen und Personen erfolgen, die für die berufliche Integration der ratsuchenden Jugendlichen von Bedeutung sein können. Im regionalen Kontext der Beratungsstelle sollte daher ein Netzwerk von Kooperationsbeziehungen aufgebaut werden, mit dessen Hilfe die konkrete Umsetzung von Beratungsergebnissen wesentlich erleichtert werden kann.

Beratungsansatz: Sozialpädagogische Jugendberatung im Übergang Schule — Beruf

Je nach den spezifischen Voraussetzungen auf Seiten der Jugendlichen (tatsächlich vorhandenes Unterstützungsleistungspotential im sozialen Beziehungssystem, Vorqualifikationen der Jugendlichen etc.) erscheinen unterschiedliche Formen der Unterstützung notwendig bzw. ausreichend. Zu unterscheiden sind folgende Ansätze:

1. **Information** (etwa über berufliche Ausbildungschancen, mögliche Anforderungen, Aufstiegschancen nach der Ausbildung etc.); hier verstanden als „einseitige Kommunikation“: Verständnis und Verwendung auf Seiten des Jugendlichen bleiben unklar/ihm selbst überlassen.
2. **Beratung**; hier verstanden als „eigentliche, zweiseitige Kommunikation“: Informationen werden mit individuellen Interessen und Verarbeitungsweisen rückgekoppelt. Neben der Information selbst werden auch die Verarbeitungsweisen der Jugendlichen thematisiert/verändert. Hierdurch können bisher verschlossene Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.
3. **Therapie**; im Zentrum therapeutischer Kommunikation steht die intrapsychische Verarbeitungsweise sozialer Realität, die als abweichend, auffällig, unpraktisch, der Realität eben nicht angemessen erscheint. Zur Aufklä-

lung, Veränderung und Ausdehnung psychosozialer Kompetenzen werden unterschiedliche therapeutische Verfahren eingesetzt.

Die genannten Unterstützungsformen umfassen von der „Information“ über „Beratung“ bis hin zur „Therapie“ eine immer stärker auf die individuellen Problemlagen und Verarbeitungsweisen zentrierte Interventionsreihe. Die zunehmende Konzentration auf individuelle Voraussetzungen bedeutet zugleich eine zunehmende Intensität der Unterstützung und erfordert daher in der Regel auch einen zunehmenden Betreuungsaufwand.

Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen im Übergang Schule — Beruf nimmt von diesen Hilfestellungen **vor allem Informationshilfen** (z. B. der Berufsberatung des Arbeitsamtes) in Anspruch. Für diese Mehrheit ist kennzeichnend, daß sie auf Unterstützungsleistungen in ihren sozialen Beziehungssystemen und bereits entwickelte Motivationen und Qualifikationen zur Beschaffung und Verarbeitung beruflicher Informationen zurückgreifen kann. Berufliche Entscheidungsdefizite sind im wesentlichen als Informationsdefizite während der Berufswahl ausgeprägt. Auch für die anschließende Berufsausbildung erscheinen diese Bewerber/-innen hinreichend vorbereitet.

Anders bei benachteiligten Jugendlichen: es sind nicht allein Informationsdefizite, die berufliche Chancen verstellen. Hinzu kommen Abweichungen und Rückstände auf eine altersgemäße Qualifikations- und Persönlichkeitsentwicklung. Darunter finden sich teils auch krankheitswertige Aspekte. Diese **Defizite** sind jedoch nicht so extrem ausgeprägt, daß Jugendliche, bevor sie sich beruflichen Anforderungen stellen können, zunächst therapeutisch behandelt werden müßten. Ihre Voraussetzungen indizieren vielmehr Hilfestellungen in der Grauzone zwischen zusätzlicher Information und notwendiger Therapie.

AUS MODELLVERSUCHEN

Im Modellversuch wurden solche Hilfestellungen unter der Überschrift „Jugendberatung“ angeboten, die sich ausschließlich an Jugendliche und junge Erwachsene richteten.

Lebensweltlicher Horizont von Jugendberatung

Den Adressaten der Jugendberatung fällt die Lösung von Anpassungs- und Lernprozessen vor und während der Berufsausbildung besonders schwer, da sie zugleich mit der Lösung von persönlichen, familiären oder kulturellen Konflikten überladen sind. Dieses Muster hat sich oft bereits vor und während der allgemeinbildenden Schulzeit ausgeprägt und in Qualifikationsdefiziten einen symptomatischen Ausdruck gefunden.

Die **Ausbildungsprobleme dieser Jugendlichen** können daher nicht losgelöst von ihrer biographischen Entwicklung und von gleichzeitig auftretenden Problemlagen in anderen Persönlichkeits- und Lebensweltbereichen bearbeitet werden. Tatsächlich stehen ihre Ausbildungsprobleme i. d. R. mit weiteren unbewältigten Konflikten, abweichende Verhaltensformen etc. (z. B. Schulangst und -verweigerung, Kriminalität, sexuelle Identitätsprobleme, Suchtgefährdung etc.) in engem Zusammenhang.

Hierfür sind in institutioneller Sicht jeweils **unterschiedliche Beratungsdienste** zuständig (z. B. schulpsychologische Dienste, Bewährungshilfe, Familienberatung, Drogenberatung etc.). Keine dieser Stellen hat jedoch einen spezifischen Arbeitsauftrag zur Unterstützung der beruflichen Integration von Jugendlichen. Diese Aufgabe liegt bei der Berufsberatung. Ihr fehlen wiederum Zuständigkeiten und Kapazitäten, um persönliche, familiale oder kulturelle Defizite von Ratsuchenden in angemessener Weise bearbeiten zu können.

Eine **sozialpädagogische Jugendberatung** im Übergang Schule –

Beruf schließt diese Lücke zwischen psychosozialen und beruflichen Beratungsangeboten. Sie bezieht sich daher auf alle lebensweltlichen Bereiche ihrer Ratsuchenden. Berufliche Entscheidungs- und Handlungsbereiche werden nicht mehr isoliert, sondern im lebensweltlichen Zusammenhang eingeordnet und bearbeitet.

Biographisch orientierte und prozeßbegleitende Beratung

Die jugendzenrierte, lebensweltliche Orientierung der Jugendberatung beschränkt sich indessen nicht auf die bloße Feststellung möglichst aller lebensweltlichen Verhältnisse ihrer Ratsuchenden, gewissermaßen als aktueller Statusbericht einer individuellen Lebenslage.

Mit der Beratung sind zuvorderst **Veränderungsabsichten und Entwicklungschancen** verbunden (Jugendberatung als pädagogischer Prozeß). Um diese **Zielsetzung** einlösen zu können, ist auch zu untersuchen, wie sich eine aktuelle Lebenslage lebensgeschichtlich ergeben hat. Erst vor diesem Hintergrundwissen gewinnen defizitäre, individuelle Handlungs- und Verhaltensmuster so klare Konturen, daß beraterisch-pädagogische Interventionen sinnvoll erscheinen.

Eine weitere Ausdehnung des Beratungshorizontes erfolgt in die Zukunft. Lebensgeschichtlich erworbene Benachteiligungen lassen sich nur in den seltensten Fällen durch kurzfristig angelegte Hilfestellungen relativieren. Allein schon aus sozial defizitären oder abweichenden Lebenslagen (z. B. teilweise oder ganz ausbleibende familiale Unterstützungsleistungen, ethnisch-kulturelle Disparitäten etc.), die von Jugendlichen kaum beeinflußt werden können, ergeben sich erfahrungsgemäß immer neue Konflikte und Bedrohungen, in denen beraterische Unterstützung notwendig erscheint. Hinzu kommt: die Revision und Erweiterung von Handlungs- und Verhal-

tensmustern erfolgt nicht nach den Einsichten und Anweisungen der Berater/-innen, womöglich in einem einzigen Schritt. Es handelt sich vielmehr um eine differenziertere Folge aufeinander aufbauender Beratungs- und Lernschritte, die von den Ratsuchenden auch tatsächlich angeeignet werden müssen. Dazwischen liegen kürzere oder längere „Praxisphasen“, in denen zuvor angeregte Verhaltensmöglichkeiten realisiert und gefestigt, beim nächsten Beratungsgespräch überprüft und weiterentwickelt werden können (entwicklungsbegleitende Beratung). Wie lang solche Förderungs- und Beratungszeiträume zu fassen sind, hängt von den Voraussetzungen im Einzelfall ab. Vor dem Erfahrungsgrund des Modellversuches sollte ein entwicklungsbegleitendes Beratungsangebot für benachteiligte Jugendliche bis zum Abschluß einer Berufsausbildung zur Verfügung stehen.

Kooperative Jugendberatung

Der **lebensweltumfassende Ansatz von Jugendberatung** im Übergang Schule – Beruf kann nicht in allen Beratungsfällen eingelöst werden. Dies würde voraussetzen, daß die Jugendberatungsstellen bzw. die dort tätigen Berater/-innen auf alle denkbaren Problemlagen des Jugendalters vorbereitet sind, daß entsprechende Qualifikationen, Beratungszeiten, Medien etc. auch tatsächlich zur Verfügung stehen. Angesichts der Komplexität möglicher Anforderungen wird es daher **immer wieder** einzelne **Beratungsfälle** geben, mit denen die Jugendberatung allein überfordert ist.

Daraus resultiert eine erste **Notwendigkeit zur Kooperation** mit anderen Stellen und Personen, die fehlende Kapazitäten in Beratungsverläufe einbringen können. Diese Kooperation beruht letztlich auf der Einsicht der Berater/-innen in die Grenzen der eigenen Jugendberatungsstelle.

Eine zweite Notwendigkeit zur Kooperation ergibt sich aus gesetzli-

chen Vorschriften, die Zuständigkeiten für bestimmte Beratungsaufgaben festlegen oder zumindest die Einschaltung bestimmter Institutionen verbindlich vorsehen (Berufsberatung, Jugendgerichtshilfe, Bewährungshilfe, Schwangerschaftskonfliktberatung etc.).

In beiden Fällen stehen die Jugendberater/-innen und ihre Ratsuchenden vor der Entscheidung, ob ein Beratungsfall an eine andere Stelle vollständig „abgegeben“ wird und damit für die Jugendberatung abgeschlossen ist, oder Beratungsverläufe phasenweise und/oder auf einzelne Themen bezogen gemeinsam mit den Beratern/-innen aus anderen Institutionen wahrgenommen werden (müssen). Eine weitere Alternative könnte darin liegen, daß Jugendliche den Verantwortungsbereich der Jugendberatung zwar verlassen, um beispielsweise externe therapeutische Hilfen in Anspruch zu nehmen oder eine berufliche Qualifikation zu erwerben, anschließend aber wieder in die Jugendberatung zurückkehren.

Für diese Entscheidungen gibt es keine Faustregeln. Die gemeinsamen Entscheidungsprozesse richten sich immer nach den besonderen Umständen des Einzelfalls. Vor dem Praxishintergrund des Modellversuches kann jedoch angemerkt werden, daß sich Entscheidungsprobleme (welche der o. g. Alternativen erscheint angemessen?) auf wenige Einzelfälle beschränken. Entweder ist vor dem biographischen Hintergrund klar ersichtlich, daß Jugendliche keine pädagogisch relativ aufwendige Jugendberatung brauchen – diese Fälle werden ohne weiteres an einschlägige Fachberatungsdienste vermittelt – oder die „Auffälligkeiten“ erscheinen bereits im Erstgespräch so extrem ausgeprägt, daß sozialpädagogische Unterstützung, selbst wenn sie therapeutische Elemente aufweist, offenbar zu kurz greifen würde. In diesen Ausnahmefällen werden nach Möglichkeit therapeutische Hilfen vermittelt. Es bleibt der „Normalfall“ des sozial benachteiligten Jugendlichen, dem

Jugendberatung nicht alles bieten kann/darf. In aller Regel findet hier eine Kooperation mit Fachberatungsdiensten und weiteren Institutionen in der Weise statt, daß sich deren Angebote für die Ratsuchenden erst mit Unterstützung der Jugendberatung voll erschließen, benachteiligte Jugendliche also durch die Jugendberatung z. B. an die Berufsberatung (wieder) herangeführt werden. In dieser alltäglichen Kooperation bleibt der „rote Faden“ in Händen der Jugendberatung, die ja den gesamten lebensweltlichen Horizont der Ratsuchenden im Auge hat, während einzelne Kooperationspartner aus Fachberatungsdiensten, Schulen, Behörden, Betrieben etc. nur einzelne Bereiche abdecken können.

Der lebensweltumfassende Ansatz der Jugendberatung wird umgekehrt von vielen Kooperationspartnern, die in einzelnen Lebensweltbereichen (Schule, Betrieb, Berufsberatung etc.) mit benachteiligten Jugendlichen arbeiten, zum Anlaß genommen, die Jugendberatung ihrerseits um Unterstützung zu bitten. Diese Lehrer, Ausbilder, Berater etc. erkennen bei einzelnen Jugendlichen ebenfalls Grenzen ihrer Zuständigkeit und Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus empfinden sie pädagogische Verantwortung für Jugendliche, denen sie keine angemessene Hilfestellung anbieten können. Eine Lösung dieses Konfliktes besteht in einer engen Kooperation mit Jugendberatern/-innen, die sozialpädagogische Beratungshilfen auch in anderen lebensweltlichen Bereichen anbieten können.

Die **von außen** an die Jugendberatungsstelle des Modellversuches **herangetragenen Kooperationswünsche** haben im Projektverlauf erheblich zugenommen. Die Jugendberatungsstelle hat diese Wünsche nach Möglichkeit durch die Übernahme von Beratungsfällen berücksichtigt. Durch die Entlastung externer Kolleginnen und Kollegen von schwierigen Beratungsfällen konnten wiederum neue Kooperationsbeziehungen

angeknüpft oder vorhandene Beziehungen verstärkt werden.

Insgesamt ist durch Eigeninitiativen der Jugendberatungsstelle, durch die produktive Nutzung gesetzlich vorgeschriebener Beratungsangebote und die Inanspruchnahme der Jugendberatung durch externe Kooperationspartner ein enges Beziehungs- und Kommunikationsnetz entstanden. In diesem **Beratungsverbund** können Informationen und Versorgungsleistungen mobilisiert (bzw. ausgetauscht) werden, die in einem geschlossenen Beratungssystem kaum zur Verfügung stehen dürften. Umfang und Intensität der externen Kooperationsbeziehungen bilden daher ein wesentliches Qualitätsmerkmal von Jugendberatung.

Ergänzend zu den nach außen gerichteten und von außen herangetragenen Beziehungen stehen eine interne Differenzierung beraterischer Kompetenzen und eine darauf aufbauende Teamkooperation. Dies setzt natürlich voraus, daß Jugendberatung nicht von einzelnen Beratern/-innen angeboten wird. Wir halten die Bildung von Teams für notwendig, um unterschiedliche Beratungsschwerpunkte (z. B. hinsichtlich der Zielgruppen, Beratungsthemen, -methoden etc.) durch entsprechende berufliche Erfahrungen und Qualifikationen abdecken zu können. Daneben bietet sich erst durch Erfahrungsaustausch und Rückkopplung im Team die Möglichkeit, einzelne Beratungsverläufe zu evaluieren. Über die alltägliche Zusammenarbeit im Team hinaus sollten hierfür auch Möglichkeiten der externen Supervision genutzt werden.

Jugend- und Berufsberatung

In der Praxis der Jugendberatung dürften mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes und ihrem gesetzlichen Auftrag keine Überschneidungen stattfinden. Die Jugendberatung empfiehlt ihren Ratsuchenden, die Angebote der Be-

Das Arbeitsprogramm 1990 des Bundesinstituts für Berufsbildung

Manfred Bergmann

Leiter des Referates K 1 „Arbeits- und Forschungsprogramm“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Heidi Kühn

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat K 1 „Arbeits- und Forschungsprogramm“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Ab 1990 werden die Forschungsprojekte und Vorhaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in einem Arbeitsprogramm ausgewiesen. Dies wird zum Anlaß genommen, Grundlagen, Entwicklung und Struktur des Arbeitsprogramms vorzustellen.

Die Grundlage für alle Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung sind die im Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG § 6) beschriebenen Aufgaben. Danach sind dem BIBB über die Durchführung der Berufsbildungsforschung hinaus Dienstleistungs- und Beratungsaufgaben übertragen worden. Keiner dieser gesetzlichen Aufträge steht für sich allein: Die Forschungstätigkeit ist Grundlage für die Erfüllung der Dienstleistungsaufgaben und die Wahrnehmung der Beratungsfunktionen; Dienstleistungsaufgaben und Beratungsfunktionen können wiederum Forschungsbedarf auslösen. Es gilt der Grundsatz der „integrativen Aufgabenwahrnehmung“. Das bedeutet, daß Teams von Wissenschaftlern und Sachbearbeitern sowohl Forschungsprojekte durchführen als auch Weisungs-, Beratungs- und Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

Im Berufsbildungsförderungsgesetz werden die Forschungsaufgaben im Gegensatz zu den im einzelnen aufgeführten Dienstleistungsaufgaben hauptsächlich als globale Aufgabe genannt. Es heißt dort lediglich, daß das BIBB die Aufgabe hat, die Berufsbildungsforschung nach dem Forschungsprogramm durchzuführen und die Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern. Inhaltlich ist die Berufsbildungsforschung nicht weiter konkretisiert. Sie muß deshalb durch das jeweilige Forschungsprogramm ausgefüllt werden. Dies geschah früher in einem zweijährigen Forschungsprogramm, das nach Themenbereichen untergliedert war.

In diesem Forschungsprogramm waren allerdings außer den Forschungsprojekten keine weiteren Aktivitäten beschrieben. Zur Erhöhung der Transparenz der Arbeiten des Bundesinstituts wurde deshalb ein einjähriges Arbeitsprogramm entwickelt, in dem die Aktivitäten nach den Aufgabenkategorien „Forschungsprojekte“ und „Vorhaben“ unterschieden werden. Das Forschungsprogramm ist somit ein Teil des neuen Arbeitsprogramms. Die Umstellung vom früheren zweijährigen Forschungsprogramm auf ein einjähriges Arbeitsprogramm gilt ab 1990.

Der Hauptausschuß des BIBB hat das vom Generalsekretär aufgestellte Arbeitsprogramm 1990 in seiner Sitzung am 30. November/ 1. Dezember 1989 beraten. Als Ergebnis dieser Beratung hat er den Teil „Forschungsprogramm“ gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 4 BerBiFG beschlossen und den Teil „Vorhabenplanung“ zur Kenntnis genommen.

Forschungsprojekte / Forschungsschwerpunkte

Im Forschungsprogramm werden die Forschungsprojekte des BIBB festgelegt. Das Forschungsprogramm schließt auch solche Forschungsprojekte ein, die den für die Neuordnung von Ausbildungsbereichen zuständigen Bundesministern als Grundlage für Weisungen an das BIBB dienen können. Das Forschungsprogramm enthält weiter die Projekte, die der Förderung der Bildungstechnologie dienen und zu Verbesserung und Ausbau

rufsberatung möglichst intensiv zu nutzen und verfolgt im übrigen ihre klar unterscheidbaren Ansätze in anderen Lebensweltbereichen und biographischen Phasen vor und vor allem während einer beruflichen Ausbildung. Berufs- und Jugendberatung stehen daher in einem ergänzenden Verhältnis. Für viele benachteiligte Jugendliche kann Berufsberatung erst dann wirksam werden, wenn sie in Beratungsverläufe der Jugendberatung eingebunden wird. Die Kooperation von Jugend- und Berufsberatung ist im übrigen auch gesetzlich abgesichert (vgl. § 32 AFG).

Wesentliche Projektergebnisse

Durch die oben skizzierten konzeptionellen Vorgaben und das in diesem Rahmen nur anzudeutende organisatorische wie personelle „Setting“ der Jugendberatungsstelle konnten folgende Ergebnisse erzielt werden:

- Es konnte ein breiter Zugang zu sozial benachteiligten Jugendlichen hergestellt und offen gehalten werden. Bei Berücksichtigung der Erfahrungen des Modellversuches können sogenannte Schwellenprobleme weitgehend vermieden werden.
- Im Gegensatz zu einer stärker auf die Vermittlung von Informationen ziellenden Beratung konnten in der Jugendberatung langfristige, kontinuierliche und verbindliche Beziehungen zwischen Berater/-in und Klient/-in hergestellt werden.
- Auf dieser Basis konnte intensive Einzelfallhilfe geleistet werden, die den Problemlagen der Klienten gerecht wird.
- In die Beratungsverläufe konnte zur Absicherung der Berufsstartphase der gesamte lebensweltliche Kontext der Klienten einbezogen werden.
- Rund ein Drittel der Klienten sind in eine anerkannte Berufsausbildung eingemündet, obwohl dies nach den Voraussetzungen der Jugendlichen und dem Ausmaß ihrer Defizite nicht zu erwarten war.

des berufsbildenden Fernunterrichts beitragen. Soweit die Umsetzung von Forschungsergebnissen als wissenschaftliche Aufgabe durch das BIBB erfolgt, sind entsprechende Projekte ebenfalls in das Forschungsprogramm aufzunehmen.

Zur stärkeren Akzentuierung und Profilierung seiner Forschungsarbeiten hat das Bundesinstitut Forschungsschwerpunkte entwickelt. Sie dienen als Instrument der mittelfristigen Planung und stellen somit einen Orientierungsrahmen, eine inhaltliche Leitlinie für die Forschung dar. Sie sind damit mehr als die sachliche Gliederung des Forschungsprogramms. Ein Teil der Projekte wird diesen Forschungsschwerpunkten zugeordnet.

Ein weiterer Teil der Projekte berücksichtigt, daß das BIBB wegen des umfassenden gesetzlichen Auftrags seine Forschungstätigkeit nicht ausschließlich auf Schwerpunkte beschränken kann. Hierzu gehören auch die Projekte, die einem Forschungsschwerpunkt zugeordnet waren, jedoch erst nach neuer Schwerpunktsetzung enden.

Vorhaben

Vorhaben sind insbesondere die Aufgaben des BIBB, die nach Weisung des zuständigen Bundesministers wahrzunehmen sind, also die Mitwirkung an der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen, an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts und an der Durchführung der Berufsbildungsstatistik sowie die Förderung von Modellversuchen einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen. Außerdem gehören z. B. die Durchführung von Fachtagungen, Maßnahmen zur Ausbilderförderung und internationale Aktivitäten dazu.

Die Vorhaben unterscheiden sich somit von Forschungsprojekten durch die Entscheidungsstruktur. Sie werden vom Generalsekretär

in eigener Zuständigkeit als gesetzliche Aufgabe wahrgenommen, oder sie gehen auf Weisungen zurück.

Verfahren der Vorlage und Beschlußfassung

Sämtliche Projektvorschläge werden hausintern in Projektkonferenzen diskutiert, bevor der Generalsekretär dem Hauptausschuß ein Projekt zur Beschlußfassung zuleitet. Erster Schritt der Beratung im Hauptausschuß ist eine Diskussion im Unterausschuß „Berufsbildungsforschung“ des Hauptausschusses, der zu jedem Projektvorschlag eine Beschlußempfehlung für den Hauptausschuß formuliert.

Die Forschungsprojekte müssen bei der Vorlage an den Hauptausschuß so konkret sein, daß sie das Forschungsziel, die Methode und die Verwendung der Ergebnisse erkennen lassen. Der Generalsekretär legt dem Hauptausschuß für jedes Forschungsprojekt eine Beschlußvorlage und eine Informationsvorlage vor.

Die Beschlußvorlage enthält folgende Angaben:

1. Titel des Projektes, der den Forschungsgegenstand kurz umschreibt
2. Kurze Problemdarstellung und ggf. Angabe des Schwerpunkts
3. Forschungsziel, dessen Beschreibung die Forschungshypothesen wiedergibt und die angestrebten Wirkungen für Berufsbildungspraxis, -politik, -verwaltung oder -forschung verdeutlicht
4. Zeitrahmen
5. Vorgesehene Zwischenberichte

Die Informationsvorlage enthält folgende Angaben:

1. Problemaufriß mit Beschreibung des Forschungsstandes
2. Erläuterung des Forschungszieles
3. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremd-Forschungsaufträge

4. Vorgesehener Personaleinsatz sowie geschätzte Personal- und Sachkosten
5. Hinweise auf Forschungsprojekte, deren Ergebnisse von Bedeutung sein könnten

Auf dieser Grundlage beschließt der Hauptausschuß die einzelnen Forschungsprojekte und damit auch das Forschungsprogramm.

Genehmigung

Das Forschungsprogramm bedarf nach der Beschlußfassung durch den Hauptausschuß der Genehmigung durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, bevor es durchgeführt und veröffentlicht wird.

Gliederung des Arbeitsprogramms 1990

Das Arbeitsprogramm 1990 ist wie folgt untergliedert:

- Beschreibung der Aufgaben des Bundesinstituts und der aktuellen Arbeitsschwerpunkte
- Darstellung der Forschungsprojekte (in Form der Beschlußvorlage) innerhalb der Forschungsschwerpunkte
- Darstellung der Forschungsprojekte (in Form der Beschlußvorlage) außerhalb der Forschungsschwerpunkte
- Darstellung der Vorhaben

Forschungsschwerpunkte und Forschungsprojekte

Nachstehend folgt eine Kurzbeschreibung der Forschungsschwerpunkte mit Angabe der gegenwärtig dazugehörigen Projekte:

Schwerpunkt 1: Wirkungszusammenhang von Informations- und Kommunikationstechnik, Arbeitsorganisation und Qualifizierung

Die Informations- und Kommunikationstechnik mit ihren vielfältigen Anwendungsgebieten wird in den neunziger Jahren die Mehrzahl der Arbeitsplätze in unterschiedlicher Weise beeinflussen, zu weiterer Rationalisierung und zur Verschiebung von Beschäftigungspotentia-

len führen. Technik, Arbeitsorganisation und Qualifizierung stehen in einer komplexen Wechselbeziehung. Die Auseinandersetzung mit diesem Wirkungszusammenhang ist eine zentrale Herausforderung für die Berufsbildungsforschung.

Projekte:

- Neue Technologien in der beruflichen Bildung — Ergebnisse und Perspektiven aus Modellversuchen
- Untersuchungen der Facharbeiterqualifikationen in Berufen des Betreibens von Maschinen und Anlagen
- Auswirkungen des Einsatzes integrierter Bürosysteme auf die Gestaltung beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen für die Büroarbeit
- Qualifizierung der Anwender von Informationstechnologie am Beispiel der Ausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau
- Meß- und Regelmechaniker/ Meß- und Regelmechanikerin (Arbeitstitel)
- Modelle arbeitsplatzbezogener Weiterbildung in mittleren Industriebetrieben
- Lernsoftware in der betrieblichen Weiterbildung
- Bedarf und Qualifizierung für PC-Fachberater / PC-Fachberaterinnen im Handel

Schwerpunkt 2:

Berufsübergreifende Qualifikationen im Kontext von Arbeit und Persönlichkeit

Es besteht weitgehend Konsens darüber, daß erst durch die Verbindung fachspezifischen Wissens und Könnens mit übergreifenden (Schlüssel-)Qualifikationen die künftig notwendige Handlungskompetenz entwickelt werden kann. Ein Mangel besteht einerseits an einem differenzierten und umsetzbaren Wissen hinsichtlich der tatsächlichen Nachfrage und der praktischen Anwendung dieser berufsübergreifenden Fähigkeiten, andererseits fehlen Erkenntnisse und praktikable Konzepte zur Förderung der übergreifenden personenbezogenen Qualifikationen in der fachspezifischen Ausbildung.

Projekte:

- Neue Führungs- und Kommunikationsstile in der gewerblichen Ausbildung
- Determinanten von Transferleistungen
- Veränderungen in den Qualifikationsstrukturen und der Berufsentwicklung im gesundheitspfergerischen und sozialtherapeutischen Bereich
- Förderung von Systemdenken und Zusammenhangsverständnis — konkretisiert am Beispiel des Arbeitens in komplexen Fertigungsprozessen der Metallindustrie

Schwerpunkt 3:

Qualifikationsbedarf und Qualifizierung im Umweltschutz

Die Berufsbildungsforschung muß vor allem zur Feststellung des künftigen Bedarfs und zur Verbesserung der Qualifizierung im Umweltschutz intensiviert werden. Die Umweltbildung muß auch in der beruflichen Bildung wirksam werden. Schwerpunkte der Forschung sind die Entwicklung weiterer Materialien für die betriebliche Berufsausbildung im berufsbezogenen Umweltschutz, von Konzepten und Maßnahmen für die Verstärkung der umweltspezifischen Weiterbildung sowie die Untersuchung neuer beruflicher Handlungsfelder mit besonderem Umweltschutzbezug.

Projekte:

- Umweltschutz in der beruflichen Bildung (u. a. Entwicklung von Materialien für die Umsetzung umweltrelevanter Ausbildungsziele in den neugeordneten industriellen Metallberufen und im Weinbau sowie für die Umweltbildung im Einzelhandel)
- Der Ausbildungsberuf Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin in der Praxis
- Weiterbildungsbedarf im Aufgabenfeld Energie und Umwelt

Schwerpunkt 4:

Veränderte Bedingungen des Lernens im Arbeitsprozeß

Berufliche Bildung vollzieht sich in einem Wechselspiel von Lernen und Arbeit, wobei das Gewicht die-

ser beiden Komponenten und ihre Qualität nach Berufsbereich, individueller Lebensphase, betrieblichen Bedingungen und bildungsmäßigen Zielsetzungen stark variieren. Dabei sind die Übergänge zwischen Lernen und Arbeit fließend, teilweise lassen sich beide Prozesse gar nicht gegeneinander abgrenzen: Lernen findet in der Arbeit, am Arbeitsplatz, bei der zu lösenden Arbeitsaufgabe statt.

Wesentliche Aufgabe dieses Forschungsfeldes ist es, zukunftsweisend differenzierte Aussagen über den Stellenwert des Lernens in der Arbeit machen zu können und sinnvolle und praktikable Konzepte/Modelle für diese Form beruflicher Qualifizierung zu entwickeln.

Projekte:

- Untersuchung und Erprobung von audiovisuellen Medien (Film und Video) zur Vermittlung von Arbeitsverfahren und -techniken im Tischlerhandwerk
- Entwicklung und Erprobung von Vermittlungsformen und Medien für die kaufmännische Ausbildung in der Industrie
- Handlungsorientierter Beitrag von Lehr-/Lernmitteln in der Ausbildung ausgewählter montageorientierter Handwerksbereiche
- Vermittlungskonzepte und Ausbildungshilfen für die Elektrohandwerke

Schwerpunkt 5:

Integration und Reintegration in das Erwerbsleben

Neben den Fragen der Integration in die Berufsausbildung (erste Schwelle) befaßt sich das Institut zunehmend mit folgenden Übergängen:

- Übergang nach Abschluß der Berufsausbildung (zweite Schwelle)
- Arbeitslosigkeit nach mehrjähriger Berufstätigkeit
- Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß nach zeitlicher Unterbrechung

Zur Lösung der anstehenden Probleme, insbesondere im Bereich der Reintegration, ist im verstärk-

ten Umfang die berufliche Weiterbildung gefordert.

Projekte:

- Übergang der Jugendlichen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem
- Qualifizierung in den ersten Berufsjahren — Die Bedeutung der Berufserfahrung für die Qualifikationsentwicklung nach Abschluß der Ausbildung
- Berufsbildungssituation ausländischer Jugendlicher
- Berufseinstmündung von Verwaltungsfachangestellten
- Ausbildung und Umschulung Behindter in industriellen Elektroberufen
- Teilnehmerbetreuung als Ansatzpunkt zur Verbesserung der Lernsituation Arbeitsloser

Schwerpunkt 6:

Wirksamkeit der Maßnahmen und Instrumente zur Gestaltung beruflicher Bildung (Bildungspolitik)

Erkenntnisse über die Wirksamkeit von Umstrukturierungen, Neuordnungen, umfassenden Programmen und Maßnahmebündeln im Bereich der beruflichen Bildung sind für die künftige Gestaltung der Berufsbildungspolitik von erheblicher Bedeutung. Ohne eine differenzierte Information über die Auswirkungen getroffener Entscheidungen und durchgeföhrter Maßnahmen ist eine fundierte Weiterentwicklung des bestehenden Gestaltungsinstrumentariums beruflicher Bildung sowie das Erkennen politischer Handlungsalternativen und ein innovatives Umdenken nur erschwert möglich.

Bisher mangelt es jedoch an einer die strukturellen Zusammenhänge aufgreifenden Wirkungsforschung in der Berufsbildung. Daher ist es notwendig, eine Wirkungsforschung zu entwickeln, die sich systematisch mit den Effekten umfassender, tiefgreifender Maßnahmen, die das Berufsbildungssystem verändern, auseinandersetzt und die über die traditionellen, zu engen bildungökonomischen Ansätze hinausgeht.

Projekte:

- Sicherung und Steigerung der Qualität der beruflichen Ausbildungsstätten in ausgewählten Bereichen
- Ermittlung des Bedarfs und der Rahmenbedingungen für ein Informationssystem „Berufliche Weiterbildung“

- Förderung von Modellversuchen einschließlich ihrer wissenschaftlichen Begleituntersuchungen

- Internationale Aktivitäten (z.B. Arbeiten im Zusammenhang mit den EG-Programmen PETRA und IRIS)

Forschungsprojekte außerhalb der Forschungsschwerpunkte

Wegen seines umfassenden gesetzlichen Auftrags kann das BIBB seine Forschungstätigkeit nicht nur auf Schwerpunkte beschränken. Deshalb wird es neben den Projekten, die den Forschungsschwerpunkten zugeordnet sind, künftig auch immer andere Projekte geben. Hierzu eine kleine Auswahl aus dem Arbeitsprogramm 1990:

- Untersuchungen zur beruflichen Bildung und zu beruflichen Qualifikationen in verschiedenen RGW-Staaten (Ungarn, Rumänien, Tschechoslowakei, Sowjetunion)
- Beurteilung von Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung
- Arbeiten zur Verbesserung der Qualität des Fernunterrichts
- Weiterentwicklung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder
- Neue Qualifikationsanforderungen in der Oberflächentechnik
- Überarbeitung und Ergänzung vorhandener Ausbildungsmittel

Daueraufgaben

Im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenstellung hat das Institut auch Daueraufgaben wahrzunehmen, die nicht im Arbeitsprogramm ausgewiesen werden. Ein Teil dieser Daueraufgaben bedarf wegen seiner besonderen Eigenart keiner regelmäßiger wiederkehrenden Darstellung. Dazu zählen:

- die Unterstützung der Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten
- die Beratung der Bundesregierung
- Führung und Veröffentlichung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe
- Aufgaben im Zusammenhang mit dem berufsbildenden Fernunterricht
- Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse aus der Berufsbildungsforschung und aus den anderen Aktivitäten.

Das Arbeitsprogramm 1990 kann beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Referat K 3, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, oder telefonisch unter (0 30) 86 83-5 20/5 16 angefordert werden.

Vorhaben

Bei den im Arbeitsprogramm 1990 ausgewiesenen Vorhaben handelt es sich in erster Linie um folgende Aktivitäten:

- Neuordnung von Ausbildungsbereufen
- Entwicklung von Erläuterungen zu 11 „neuen“ Ausbildungsberufen (Hinweise für die Umsetzung der Ausbildungsordnungen in die Praxis)

Kurzbericht über die Sitzung 1/90 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 7./8. Februar 1990 in Bonn

Die erste Sitzung des Hauptausschusses im Jahre 1990 fand am 7./8. Februar in Bonn statt.

Wie in jedem Jahr war Schwerpunkt der Beratungen die Verabschiedung der **Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1990**. Nach langer kontrovers geführter Diskussion verabschiedete der Hauptausschuß mit knapper Mehrheit die weiter unten abgedruckte Stellungnahme. Die Beauftragten der Arbeitgeber gaben hierzu ein Minderheitsvotum ab, das ebenfalls abgedruckt ist. Der Hauptausschuß verständigte sich darauf, für die Zukunft ein neues Verfahren der Stellungnahme zu entwickeln.

Weiter nahm der Hauptausschuß Stellung zum **Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FORCE)**. Der Wortlaut dieser Stellungnahme ist ebenfalls abgedruckt.

Der Hauptausschuß beauftragte zwei seiner Unterausschüsse, Entwürfe von Empfehlungen zu folgen-

den Themen zu erarbeiten:

- Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung
- Rahmenstoffplan „Ausbildung der Ausbilder“.

Außerdem wurde der Hauptausschuß zum **Entwurf einer Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Tierpflegemeister/Geprüfte Tierpflegemeisterin** angehört.

Im Rahmen seiner Funktion als Be schlüßorgan des Bundesinstituts befaßte sich der Hauptausschuß u. a. mit dem **Haushaltsplänenentwurf für 1991**. Er stimmt dem vom Generalsekretär vorgelegten Entwurf mit Änderungen zu.

Außerdem beschloß der Hauptausschuß die Aufnahme des Projekts 7.501 „**Förderung der Berufsausbildung von nicht behinderten Jugendlichen, die bisher ohne Berufsausbildung bleiben**“ in das Forschungsprogramm des Bundesinstituts.

Die nächste Sitzung des Hauptausschusses ist für den 16./17. Mai 1990 in Berlin vorgesehen.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1990 des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft

1. „Ausbildung für alle“ als gesellschaftspolitisches Ziel ist, wie es im Berufsbildungsbericht heißt, „gemeinsame Verpflichtung und Verantwortung von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften“.

Das Berufsbildungsgesetz ist seit nunmehr zwanzig Jahren in Kraft. Seine historische Bedeutung für die Herausbildung eines einheitlichen Systems der Berufsausbildung ist unstreitig.

„Ausbildung für alle“ als gesellschaftspolitisches Ziel ist nicht nur, wie es im Berufsbildungsbericht heißt, „gemeinsame Verpflichtung und Verantwortung von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften“, es ist vor allem ein Verfassungsauftrag, der Gesetzgeber und Exekutive bindet. Vor diesem Hintergrund kann es nicht hingenommen werden, wenn sich der einzelne in der Wahrnehmung seines Grundrechtes auf qualifizierte Ausbil-

dung nach wie vor nicht auf eine eindeutige Berufsbildungsgesetzgebung stützen kann. Bisher fehlt jedoch nicht nur der formale Rechtsanspruch auf Ausbildung für den einzelnen, sondern darüber hinaus auch ein demokratisch kontrolliertes Berufsbildungssystem, welches

- ein ausgewogenes und qualifiziertes Angebot an Ausbildungsstellen sicherstellt;
- Fehlqualifizierungen und Verzerrungen des Ausbildungsstellenmarktes wie in den vergangenen Jahren mitsamt der daraus resultierenden Diskussion über Facharbeitermangel verhindert;
- die soziale Auslese bei der Einstellung von Auszubildenden, bei der Durchführung der Ausbildung und im Prüfungswesen überwinden hilft;
- die regionale Chancengleichheit sichert;
- vergleichbare Qualitätsstandards für alle Ausbildungsberufe ermöglicht;
- Umsetzungsdefizite für geltende Vorschriften und Vereinbarungen in den zuständigen Stellen und in den Ausbildungsbetrieben unterbindet und so ganz allgemein eine auf Zukunftsanforderungen der Wirtschaft sowie Zukunftsinteressen der Arbeitnehmer ausgerichtete Abstimmung unseres Bildungs- und Beschäftigungssystems gewährleistet.

Die Bundesregierung vertritt gerne und mit Vehemenz die These, Qualifikation sei in unserem rohstoffarmen Land der wichtigste Produktionsfaktor. Im praktisch politischen Handeln jedoch gilt dieser Satz nicht viel. Dies wird insbesondere auch an der Finanzpolitik des Bundes deutlich. Dort wird duale Berufsausbildung keineswegs als Investition in die Zukunft behandelt, sondern als konsumtiver Ausgabeposten, der allemal nach hinten rutscht. Auf der einen Seite lehnt die Bundesregierung die Finanzierung der betrieblichen Berufsbildung auf der Basis einer Sonderabgabe der Unternehmen ab, auf der anderen Seite stellt sie

die fehlenden Mittel nicht bereit. Ganz anders engagiert sich die Bundesregierung bei der Förderung von Sachinvestitionen und technischen Innovationen. Die Finanzierung der Modellversuche macht dies beispielhaft deutlich. Einem Aufwand von 55,5 Millionen DM (von 1972–1987) für Modellversuche zur Umsetzung neuer Technologien in der Berufsausbildung stehen Milliardenprogramme zur Förderung der Technologien selbst gegenüber. Solche Fakten lassen begründeten Zweifel über Berufsausbildung als erstrangigem Standortfaktor zu. Ähnliches gilt für die zwar 1990 verbal anerkannten Grundsätze der sozialen Gerechtigkeit und der qualifizierten Ausbildung für alle. In der konkreten politischen Umsetzung hält die Bundesregierung jedoch an ihren Positionen aus dem Berufsbildungsbericht 1989 fest, ohne die einmütigen Aussagen des Hauptausschusses des Bundesinstituts zur Kenntnis zu nehmen. Dies wird insbesondere an folgenden Punkten deutlich:

- Die Bundesregierung verfolgt weiterhin den Plan für diejenigen Jugendlichen, die im dualen System keinen Ausbildungsort finden, Sonderausbildungsgänge einzurichten, mit denen ein zweites unterwertiges Ausbildungssystem entstünde. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesrat haben dies ausdrücklich abgelehnt und deshalb die nachhaltige Förderung dieser Jugendlichen u. a. durch den Ausbau des Benachteiligtenprogramms empfohlen.
- Die Differenzierung des Neuordnungsverfahrens für „die vollständige Überarbeitung alter Ausbildungsordnungen“ einerseits und die sog. Teilnovellierung neuerer Ausbildungsordnungen andererseits ist abzulehnen. Unabhängig von der Frage nach der Definition von „Teilnovellierungen“ wird das jeweilige Überarbeitungsverfahren nicht ohne den Sachverständigen der Sozialparteien abzu-

wickeln und umzusetzen sein. Es verwundert, daß die Bundesregierung den Berufsbildungsbericht 1990 zu einer Schelte der Sozialparteien nutzt. Die Kritik der Regierung an einem bisherigen Mangel der Kompromißfähigkeit, an einer angeblichen Hochstilisierung von Einzelfragen und an dem Umfang einzelner Neuordnungsverfahren wird strikt zurückgewiesen.

- Die Bundesregierung, die bisher Eingriffe in den Ausbildungsmarkt strikt ablehnt und Fehlqualifizierung zugelassen hat, will nun die Berufswahlentscheidungen mit der Begründung beeinflussen, „gewachsene Berufs- und Tätigkeitsstrukturen“ beibehalten zu müssen. Dies ist zum einen eine Absage an die sich weiterentwickelnden Qualifikationsanforderungen und zum anderen an die ausschließlich individuell zu treffende Berufentscheidung. Die Annahme, es gäbe ein ideales, d. h. immer konstantes und dem heutigen entsprechendes Verhältnis von Hochschulabsolventen und Absolventen beruflicher Bildungsgänge, ist durch die gesellschaftliche Entwicklung der letzten 20 Jahre widerlegt. Einem Jugendlichen zu sagen: als Absolvent des dualen Systems bist du willkommen, nicht aber als Hochschulabsolvent, widerspricht demokratischen Regeln und entmündigt die Jugendlichen ebenso wie ihre Eltern.

Die Bundesregierung ist aufgefordert, ihre Gesetzgebungs-kompetenz im Hochschulrahmenrecht und ihre Einflußmöglichkeiten auf die Länder zu nutzen, damit die Zugangsmöglichkeiten zu weiterführenden allgemeinen Bildungsgängen über die Berufsausbildung erleichtert, echte Wahlmöglichkeiten an allen Stationen der beruflichen und allgemeinen Bildungsgänge eröffnet werden. Damit würde auch dem Beschluß des BIBB-Hauptausschusses zur Gleichwertigkeit

von allgemeiner und beruflicher Bildung Rechnung getragen.

2. Bei der Neuordnung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen muß das Konsensprinzip beibehalten werden. Dies setzt allerdings Kompromißfähigkeit und -bereitschaft bei allen Beteiligten voraus, die vielfach bereits zur Beschleunigung des Ordnungsverfahrens führen können.

3. 1989 wurde bundesweit die seit langem beste Ausbildungsbilanz erreicht. Dies zeigen die Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit sowie die von den zuständigen Stellen registrierten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen ist um 11,1 % höher als die Gesamtnachfrage.

Die Verbesserung ist jedoch regional unterschiedlich ausgefallen. In Regionen, in denen die Versorgung bereits im letzten Jahr ausgelaufen war, hat sich die Situation nachhaltiger verbessert als in Regionen mit erheblichen Versorgungsproblemen. Danach bestehen weiterhin Schwierigkeiten bei der Berufswahl. Nach wie vor haben Jugendliche Probleme, einen Ausbildungsort zu erhalten,

- in ländlichen Regionen: Ostfriesland, Emsland, westliches Münsterland und Nordhessen
- sowie im Ruhrgebiet, in dem infolge der Krise im Kohle- und Stahlbereich parallel zum Abbau der Beschäftigung auch Ausbildungsplätze wegfallen.

Eine für die Jugendlichen verbesserte Situation zeigt sich in gewerblich-technischen Berufen. Erfreulich ist dies vor allem im Hinblick darauf, daß auch im Metall- und Elektrobereich sich Chancen ergeben, eine zukunftsorientierte Ausbildung nach neuen Ausbildungsordnungen zu absolvieren.

Zu wenig Ausbildungsplätze gibt es auch 1989/90 in den kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Die hier eingeschränkten Berufswahlchancen werden vor allem zu einem Problem für junge Frauen.

AUS DEM HAUPTAUSSCHUSS

In 12 Arbeitsamtsbezirken war Ende September 1989 die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber höher als die gemeldeten unbesetzten Stellen (Vorjahr 34).

Der Nachwuchsmangel ist nach Berufsbereichen unterschiedlich. Während sich in gewerblichen Berufen der Nachwuchsmangel weiter verschärft hat, gibt es in kaufmännischen und verwaltenden Berufen weiterhin regional Nachfrageüberhänge.

1990 ist aufgrund der demographischen Entwicklung und des Bildungs- und Berufswahlverhaltens der Jugendlichen mit noch größeren Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung insbesondere im gewerblich-technischen Bereich und einzelnen Dienstleistungszweigen zu rechnen. Die Bemühungen aller an der Berufsausbildung Beteiligten zur Ausschöpfung des vorhandenen Nachwuchspotentials müssen weiter intensiviert werden. Diese Bemühungen müssen darauf gerichtet sein, ein ausgewogenes und qualifiziertes Angebot an Stellen sicherzustellen, das den Interessen der Jugendlichen und den langfristigen Anforderungen des Beschäftigungssystems entspricht, um Fehlqualifizierungen zu vermeiden.

4. Etwa 10 % eines Altersjahrgangs bleiben derzeit noch ohne eine berufliche Qualifizierung. Dies ist eine bildungs-, wirtschafts- und sozialpolitische Herausforderung an alle Beteiligten und Verantwortlichen. Diese Gruppe junger Menschen muß Gegenstand besonderer Bemühungen sein, damit auch ihnen ein Ausbildungsabschluß möglich wird.

5. Das Ziel jeder Berufsbildungspolitik muß sein, möglichst allen Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu geben. An diesem Ziel muß festgehalten werden, um den Jugendlichen eine solide Grundlage für ihre Selbstentfaltung und ihre berufliche und private Zukunft zu geben, um die wirtschaftliche Weiterentwicklung zu fördern und um Risiken der Arbeitslosigkeit

möglichst gering zu halten. Berufliche Bildung ist ökonomische und soziale Zukunftsinvestition. Das Ziel, alle Menschen qualifiziert und gut auszubilden und „Hilfsarbeiterausbildung“ zu vermeiden, ist noch in weiter Ferne.

Zwar hat Berufsbildungspolitik und -praxis die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der einzelnen zu berücksichtigen, doch oberstes Ziel ist jedoch eine anerkannte Qualifikation für alle. Die bestehenden anerkannten Ausbildungsberufe mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten und den differenzierten Lernorten und Ausbildungsmethoden bieten hierfür gute Chancen.

Der Mangel an Ausbildungsplätzen und eine unzureichende qualitative Verbesserung u. a. durch Neuordnung von Berufen, Modellmaßnahmen, Stütz- und Förderunterricht grenzte von vornherein einen erheblichen Teil junger Menschen aus.

Dies bedeutet, nicht nur am Ziel einer qualifizierten Ausbildung für alle festzuhalten, sondern auch die Berufsbildungssituation kritisch zu bewerten und an den Ansprüchen der jungen Menschen zu messen, zumal ein grundgesetzlicher Auftrag für politisches Handeln — orientiert an den Interessen der Jugendlichen — von Staat und Wirtschaft gegeben ist.

Diesem Auftrag widerspricht die Bildungspolitik in den zurückliegenden Jahren; der Beschluß des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom Juni 1989 bleibt unberücksichtigt und wird seitens der Bundesregierung sogar ins Gegenteil verkehrt.

Seit 1985 wurden jährlich über 100 000 Ausbildungsverträge gelöst, mit stets wachsender Tendenz.

Die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen erreichte im statistisch zuletzt ausgewiesenen Jahr 1988 bereits 123 949 oder 20,5 % (bezogen auf die Zahl der Neuabschlüsse).

Nach dem Abbruch folgt für einen Großteil der Jugendlichen eine Zeit der Arbeitslosigkeit. Für die Jugendlichen bedeutet dies, daß der ursprünglich geplante berufliche Lebensweg, der die Aufnahme einer Berufsbildung und deren Abschluß in reibungsloser Folge vorsah, zunächst auf nicht kalkulierbare Zeit unterbrochen ist. Diese Situation erzeugt zwar Unsicherheit, in der Mehrzahl der Fälle erwächst aber nicht Resignation; im Gegen teil: unmittelbar nach dem Abbruch ist die Ausbildungsmotivation noch ungebrochen.

Um die berufliche Re-Integration dieser Jugendlichen zu fördern, müssen verstärkt Auswege und Hilfen im Hinblick auf ihre Qualifizierung angeboten werden.

6. Die Berufsschule muß ein gleichberechtigter Partner im dualen System bei der Qualifizierung der Jugendlichen bleiben. In Zukunft wird es darauf ankommen, die Berufsschulen in der Bildungspolitik weiter zu stärken, um insbesondere

- die Situation an den Berufsschulen weiter zu verbessern,
- einem absehbaren Lehrermaßnahmenmangel rechtzeitig gegenzusteuern und
- den Unterricht auf die neuen Anforderungen auszurichten.

Dazu muß auch die Lehrerweiterbildung beitragen.

7. Für die Entwicklung Europas und die Bewältigung des Strukturwandels in Wirtschaft und Gesellschaft haben Aus- und Weiterbildung hohe Bedeutung. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist ein wesentlicher Beitrag zur Mobilität der Arbeitnehmer im Europäischen Binnenmarkt. Sie sollte durch das Weiterlernen von Fremdsprachen während der Ausbildungsphasen und durch Austauschprogramme zwischen den Partnerländern für Auszubildende und junge Berufstätige gefördert werden.

Der Hauptausschuß fordert die Bundesregierung auf, sich intensiv dafür einzusetzen, daß der EG-Bin-

nenmarkt in der beruflichen Bildung keinesfalls zu qualitätsmindernden Anpassungen nach unten führt und der Stellenwert des dualen Systems angemessen berücksichtigt wird.

Mit Sorge betrachtet der Hauptausschuß die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur Kompetenz der Gemeinschaft, auch im Bildungswesen die Römischen Verträge sehr weit auszulegen.

8. Der Hauptausschuß unterstreicht die Notwendigkeit, den Umweltschutz zum berufsübergreifenden Gegenstand der beruflichen Bildung zu machen. Er verweist auf seine Empfehlung vom 4./5.2.1988.

9. Statt das Ziel „qualifizierte Ausbildung für alle“ konsequent zu verfolgen, setzt die Bundesregierung andere — z. T. falsche — Akzente und falsche Prioritäten in der beruflichen Bildung. Die Begabtenförderung in der beruflichen Bildung, im Berufsbildungsbericht 1989 bereits als Eckpunkt angekündigt, läßt befürchten, daß das Berufsbildungssystem zu einem 3-Klassen-System degeneriert wird.

Die Bundesregierung ist vielmehr aufgefordert, die ursprünglich begonnene Durchlässigkeit im Bildungswesen zu verwirklichen und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung endlich durchzusetzen.

10. Angesichts der politischen Umwälzung in der Deutschen Demokratischen Republik erwartet der Hauptausschuß seine Beteiligung an den notwendigen Überlegungen zu einem geregelten Miteinander der Berufsbildungssysteme. Kooperation in der beruflichen Bildung ist für die Modernisierung der Wirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik von erheblicher Bedeutung.

11. Von besonderem Interesse sind die Ausführungen im Bericht zur Kombination von Qualifikationen. Der Hauptausschuß regt an, diese Ansätze weiter zu verfolgen.

12. Der Strukturwandel von Produktion und Beschäftigung mit seinen Auswirkungen auf die Qualifikation der Arbeitnehmer/-innen kann nur sozialverträglich gestaltet werden, wenn in der Weiterbildung das hohe Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer gesichert und weiterentwickelt wird.

Die berufliche Weiterbildung muß deshalb auf Erhalt und Erhöhung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer gerichtet sein und darf sich nicht nur an kurzfristigen ökonomischen Interessen orientieren. Qualifizierung muß breit angelegt werden, so daß den Arbeitnehmern auch Perspektiven einer Beschäftigung außerhalb der bisherigen Tätigkeit eröffnet werden.

Das Angebot im Weiterbildungsbereich ist nach wie vor unzureichend. Es ist regional ungleichmäßig verteilt und oft inhaltlich nicht so weit entwickelt, als daß es bildungsferne Bevölkerungskreise gezielt ansprechen könnte. Vor allem die besonderen Bedürfnisse von un- und angelernten Arbeitnehmern, Schichtarbeitern, Pendlern, familiengebundenen Männern und Frauen sowie von ausländischen Arbeitnehmern werden zu wenig berücksichtigt.

Nach wie vor stehen einer stärkeren Beteiligung breiter Bevölkerungsschichten an der Weiterbildung deutliche Barrieren entgegen. Anstatt auf eine Verbesserung der Teilnahmechancen hinzuwirken, ist von der Bundesregierung in den letzten Jahren die Förderung der beruflichen Weiterbildung verschlechtert worden. Den Herausforderungen des Strukturwandels in Wirtschaft und Gesellschaft wird hierdurch nicht Rechnung getragen.

Weiterbildung muß über eng begrenztes, unmittelbar anwendungsbezogenes Handeln hinaus die Arbeitnehmer dazu befähigen, sich aktiv an der Gestaltung der Arbeit und der Gesellschaft zu beteiligen und die eigenen Interessen einzubringen.

Das Einbringen und Durchsetzen gemeinsamer Interessen erfordert in hohem Maße die Vermittlung solcher fach- und berufsübergreifender Qualifikationen, die das individuelle Denk- und Handlungspotential sowie die soziale Kompetenz erweitern, also z. B. die Fähigkeit zu abstraktem, analytischem, planerischem Denken, Entscheidungs-, Kommunikations-, Kooperations- und Mitbestimmungsfähigkeit, Selbständigkeit, Eigeninitiative.

Im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sollten solche Qualifikationen vermittelt werden, die einen Abbau physischer und psychischer Belastungen sowie die Schaffung demokratischer Organisationsstrukturen begünstigen. Interkulturelles Lernen und Umweltbildung sind zu fördern, einschließlich einer Einbeziehung von Fragen des Verbraucherschutzes und der Gesundheitsvorsorge.

Um den inhaltlichen Anforderungen zu entsprechen, müssen verstärkt neue methodisch-didaktische Wege in der beruflichen Weiterbildung beschritten und die traditionellen Unterrichts- und Unterrichtspraktiken durch neue Vermittlungsformen ersetzt werden. Geeignet sind beispielsweise Projekt- und Leittextmethode.

Die Betriebe müssen ihre Weiterbildungsanstrengungen verstärken. An der Finanzierung der Weiterbildung müssen alle Unternehmen beteiligt werden.

Durch die in Tarifverträgen festgelegte Pflicht der Arbeitgeber, den Qualifikationsbedarf zu ermitteln, ergeben sich weitreichende Anlässe für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. Auf dieser Grundlage hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer frühzeitig in die Weiterbildungsplanung einzubringen.

Die Tarifparteien werden aufgefordert, ihre tarifvertraglichen Aktivitäten zum Ausbau und zur weiteren Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung zu intensivieren.

Die Gestaltung des Weiterbildungsbereichs ist vorrangig als eine öffentliche Aufgabe anzusehen. Die Weiterbildung muß sich endlich zu einem gleichberechtigten Bereich des Bildungswesens entwickeln. Hierzu sind entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen Bevölkerungsgruppen Teilnahmechancen eröffnen.

In der beruflichen Weiterbildung ist die bestehende Kompetenz des Bundes zu wahren und auszubauen. Der Bund muß vor allem zuständig sein für Anerkennung und Erlaß von Weiterbildungsberufen sowie die Zulassung von Weiterbildungsstätten. Durch geeignete Maßnahmen ist ein ausreichendes Weiterbildungsangebot zu gewährleisten.

Die Bundesanstalt für Arbeit muß stärker als bisher die Aufgaben erfüllen, die sich nach wie vor aus § 2 AFG ergeben. Insbesondere handelt es sich um die Finanzierung von Maßnahmen

- zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung sowie eines Mangels an Arbeitskräften,
- zur Sicherung und Verbesserung beruflicher Beweglichkeit, zur Vermeidung, zum Ausgleich oder zur Beseitigung nachteiliger Folgen, die sich für die Erwerbstätigen aus der technischen Entwicklung oder aus dem wirtschaftlichen Strukturwandel ergeben können,

- zur Verbesserung der Struktur der Beschäftigung nach Gebieten und Wirtschaftszweigen,
- zur beruflichen Eingliederung körperlich, geistig oder seelisch Behinderter,
- zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktes,
- zur beruflichen Eingliederung älterer und anderer Erwerbstätiger, deren Unterbringung auf dem Arbeitsmarkt erschwert ist.

Neben der präventiven Förderung (Qualifizieren statt Entlassen) und der Re-Integration von Langzeitarbeitslosen ist eine dritte Gruppe in den Mittelpunkt der AFG-Förderung zu rücken: junge Arbeitnehmer bis 30 Jahre ohne Berufsausbildung.

Bund, Länder und Gemeinden sollten ausschließlich gemeinnützige Träger finanziell fördern, die Pluralität und Wettbewerb durch zielgruppenspezifische Arbeit, unterschiedlichen Akzentsetzungen und Qualität der Angebote gerecht werden. Gemeinnützige Trägerschaft ist am besten geeignet, bisher benachteiligte und ausgesetzte Bevölkerungsgruppen bei der Angebotsstruktur zu berücksichtigen. Die öffentliche Förderung muß sich auf die Investitionen und Maßnahmen der gemeinnützigen Träger erstrecken sowie auf eine Abdeckung der Personalkosten auf der Basis tarifvertraglicher Regelungen.

In zahlreichen Berufsbereichen und insbesondere in den südlichen Regionen hat sich der Nachwuchsmangel verschärft. Auch in den Dienstleistungsberufen gab es erstmals einen leichten Überhang gemeldeter Stellen, dies gilt allerdings noch nicht für die Büroberufe.

1990 ist aufgrund der demographischen Entwicklung und des Bildungsverhaltens der Jugendlichen sowie der Berufswahlvorstellungen mit noch größeren Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung insbesondere im gewerblich-technischen Bereich und einzelnen Dienstleistungszweigen zu rechnen. Die Unternehmen werden daher ihre Bemühungen zur Ausschöpfung des vorhandenen Nachwuchspotentials weiter intensivieren und ihre Werbung für die betriebliche Ausbildung verstärken.

II.

1. Die Wirtschaft bekräftigt die Auffassung der Bundesregierung, daß sich das duale System in den 20 Jahren des Bestehens des BBiG quantitativ und qualitativ gefestigt und bewährt hat. Der Qualifikationsstand in der Bundesrepublik war noch nie so hoch wie derzeit. Auch für die Zukunft gilt es, diesen Stand zu halten und — wo möglich — weiter zu verbessern. Dazu gehört, daß die Attraktivität, insbesondere die Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven dieses Ausbildungssystems den Jugendlichen noch stärker verdeutlicht werden.

Hierzu gehören auch die Maßnahmen zur Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

2. Die Beauftragten der Arbeitgeber begrüßen, daß die Bundesregierung am Grundsatz des BBiG, nämlich der vollen Berufsfähigkeit als Ziel der Ausbildung, festhält und allen Forderungen nach einer Spezialisierung der Ausbildung in Richtung sog. Grundberufe eine klare Absage erteilt, weil damit die entscheidenden Qualifikationsvorteile unseres Ausbildungssystems

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1990

I.

1989 wurde bundesweit die seit langem beste Ausbildungsbilanz erreicht. Dies zeigen die Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit sowie die von den zuständigen Stellen registrierten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen ist um

11,1 % höher als die Gesamtnachfrage.

Auch regional hat sich die Situation überall verbessert. Nur noch in 12 Arbeitsamtsbezirken war Ende September 1989 die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber höher als die gemeldeten unbesetzten Stellen (Vorjahr 34).

verlorengingen. Gerade die immer wichtiger werdenden fachübergreifenden Qualifikationen können nur im konkreten Arbeitsvollzug erworben werden. In diesem Zusammenhang stimmt die Wirtschaft der Bundesregierung zu, daß mit dem Abschluß der Ausbildung die Qualifizierungsphase keineswegs beendet ist. Sie hält eine Neubestimmung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung aber nicht für nötig.

3. Die Binnendifferenzierung der Ausbildungsberufe im dualen System gewährleistet ein Ausbildungsangebot, das sowohl Neigung und Begabung der Jugendlichen entspricht als auch dem differenzierten Bedarf der Wirtschaft. Leistungsstarken Jugendlichen werden Zusatzqualifikationen angeboten und für lernschwache Jugendliche alle Ausbildungsmöglichkeiten — dort, wo Bedarf besteht, auch durch Schaffung entsprechender Ausbildungsberufe — ausgeschöpft.

Die Überlegungen des Bundesbildungsministers zur Begabtenförderung in der beruflichen Bildung werden grundsätzlich begrüßt, da sie zur Stärkung der Attraktivität der beruflichen Bildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen beitragen.

4. Bei der Neuordnung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen muß das Konsensprinzip grundsätzlich beibehalten werden. Dies setzt allerdings Kompromißfähigkeit und -bereitschaft bei allen Beteiligten voraus, die vielfach bereits zur Beschleunigung führen können.

5. Die Berufsschule ist ein wesentlicher Partner im dualen System bei der Qualifizierung der Jugendlichen. In Zukunft wird es darauf ankommen, die Berufsschulen in der Bildungspolitik nicht zu vernachlässigen und

- die Situation an den Berufsschulen weiter zu verbessern,
- einem absehbaren Lehrermaßnahmen rechtzeitig gegenzusteuern,
- den Unterricht auf die neuen Anforderungen auszurichten.

Dazu muß auch die Lehrerweiterbildung beitragen.

6. Die Wirtschaft unterstreicht, daß sich die berufliche Weiterbildung in den 80er Jahren positiv entwickelt hat. Die Untersuchung des IW belegt, daß die Betriebe 1987 26,2 Mrd. DM in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert haben. Nach den Ergebnissen der Erhebung des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung hat sich die Teilnehmerzahl in der überbetrieblichen Weiterbildung 1988 auf 1,32 Millionen erhöht.

Die Entwicklung des beruflichen Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsbereitschaft entspricht den Erfordernissen des wirtschaftsstrukturellen und technischen Wandels. Demgemäß begrüßen es die Beauftragten der Arbeitgeber, daß der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft den Marktcharakter beruflicher Weiterbildung als Leitlinie für staatliches Handeln in der Weiterbildungspolitik ansieht. Demgemäß muß die Vielfalt und Pluralität der Träger und Angebote gesichert bleiben. Gleichzeitig gehört dazu die Förderung der Weiterbildung im Rahmen der arbeitsmarktpoliti-

schen Aufgabenstellung und Verantwortung der Bundesregierung. Die Intensivierung und Fortführung der Weiterbildungspolitik des Bundes in diesem Rahmen wird von der Wirtschaft ausdrücklich gutgeheißen.

7. Das duale System genießt in der Europäischen Gemeinschaft hohes Ansehen, das in Zukunft zu erhalten ist. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist ein wesentlicher Beitrag zur Mobilität der Arbeitnehmer im Europäischen Binnenmarkt. Sie sollte durch das Weiterlernen von Fremdsprachen während der Ausbildungsphasen und durch Austauschprogramme zwischen den Partnerländern für Auszubildende und junge Berufstätige gefördert werden.

8. Die berufliche Integration der Aussiedler wird durch Aus- und Weiterbildung weiter verbessert. Für Übersiedler werden vermehrt Weiterbildungsmaßnahmen zur Anpassung an den technischen und wirtschaftlichen Stand in der Bundesrepublik angeboten. Zur notwendigen Anpassung der Ausbildung in der DDR ist die Wirtschaft bereit, entsprechende Hilfen zu leisten.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FORCE) vom 8. Februar 1990

A. Zum Inhalt des Programmentwurfs:

1. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt, daß
 - (1) das Aktionsprogramm ein gemeinsames europäisches Weiterbildungsverständnis fördern will. Die in ihm zum Ausdruck kommenden allgemeinen Grundsätze können eine Basis für konvergente Ziele der Weiterbildungspolitik in den Mitgliedstaaten schaffen;

(2) das Programm

- als zentrales Ziel die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung, insbesondere für Un- und Angelernte, und die Verantwortlichkeit des Staates, der Unternehmen und der Sozialpartner,
- die Weiterbildung als Gegenstand des sozialen Dialogs und als Aufgabe der Sozialparteien betont;

sowie

- die präventive Funktion der Weiterbildung für die Gestaltung von Arbeit und Technik hervorhebt;
- (3) die Verantwortlichkeit der Unternehmen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter hervorgehoben wird;
- (4) das Programm die Eigenständigkeit der nationalen Systeme der Weiterbildung berücksichtigt;
- (5) die Verbesserung der Chancen von Frauen für die Teilnahme an Weiterbildung als wesentliches Ziel betont wird;
- (6) die Freistellung von Arbeitnehmern für Bildungszwecke als beispielhafte Möglichkeit genannt wird.

2. Der Hauptausschuß **bedauert**, daß

- (1) die kurativen Aspekte der Weiterbildung zu kurz kommen und dementsprechend die Weiterbildung als Instrument der Förderung der Wiedereingliederung von Arbeitslosen vernachlässigt wird;
- (2) sich Probleme bei der Anwendung des Programms auf Vorhaben in der Bundesrepublik Deutschland ergeben können, weil der umfassend verwendete Weiterbildungsbegriff auch Sachverhalte erfaßt, die in unserem Bildungssystem z. T. der Ausbildung zugeordnet werden;
- (3) in dem Programm neben dem Bildungsurkundung andere Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildung nicht genannt werden. Der Hauptausschuß mißt der finanziellen Förderung der Teilnahme an Weiterbildung auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen besondere Bedeutung zu. Gleichermaßen gilt für eine Förderung, wie sie in der Bundesrepublik Deutschland nach dem AFG möglich ist.

3. Der Hauptausschuß **fordert die Bundesregierung auf**, bei den weiteren Beratungen über das Programm auf entsprechende Änderungen bzw. Ergänzungen hinzuwirken.

B. Zur Umsetzung des Programms:

Für innovative Konzepte und Partnerschaften, die dem verbesserten Zugang zur Weiterbildung dienen, sollten von der deutschen Seite schon heute vor allem folgende Themen und Projekte vorgeschlagen bzw. weiterentwickelt werden:

1. Konzepte und Methoden für die Weiterbildung von Arbeitslosen
In Ergänzung zu der präventiven Akzentuierung des Aktionsprogramms ist die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und -methoden für Arbeitslose, insbesondere Langzeitarbeitslose und Lernungsgewohnte, erforderlich. Dabei kann insbesondere auf Erfahrungen und Ergebnisse der Modellversuchsreihe des BIBB (zu Leittext und Projektarbeit) zurückgegriffen werden. In diesem Zusammenhang können auch die Erfahrungen der Alphabetisierungsarbeit mit Erwachsenen genutzt werden.
2. Betriebliche Lernformen für lernungsgewohnte Mitarbeitergruppen
Lernungsgewohnten Mitarbeitergruppen sollte, insbesondere unter Nutzung der in Betrieben entwickelten Lernformen verstärkt die Möglichkeit geboten werden, sich an der betrieblichen Weiterbildung beteiligen zu können. Diese Projekte sind unter dem Aspekt ihrer Anwendung in Klein- und Mittelbetrieben weiterzuentwickeln.
3. Grenzüberschreitende Weiterbildung im Handwerk
Gute Erfahrungen mit grenzüberschreitender Weiterbildung liegen aus einem ersten europäischen Modellprojekt des Handwerks, an dem Gesellen aus Frankreich, Irland und der Bundesrepublik beteiligt waren, vor. Auf dieser Grundlage könnten weitere Projekte und Kooperationsformen entwickelt werden, die zusätzliche Branchen und weitere Mitgliedsländer berücksichtigen.

4. Material- und Maßnahmekonzepte

Im Rahmen von Partnerschaften zwischen europäischen Forschungsinstitutionen sollten gemeinsame Projekte zur Entwicklung von Materialien und Medien durchgeführt werden. Beispiele dafür könnten sein: das Projekt „Vermittlungskonzepte und Medien in der kaufmännischen Berufsausbildung für die Industrie“, das vom BIBB und dem CIBB der Niederlande durchgeführt wird, sowie entsprechende Aktivitäten, die gemeinsam vom BIBB und dem Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR geplant sind.

5. Berufliche Fremdsprachendidaktik

Die Förderung der Fremdsprachenkompetenz ist für die Realisierung des Binnenmarktes von zentraler Bedeutung. Es fehlt eine berufliche Fremdsprachendidaktik. Deshalb sollte ergänzend zum LINGUA-Programm ein Modellversuchsprgramm für eine berufliche Fremdsprachendidaktik entwickelt werden. Ziel sollte es sein, übertragbare Methoden für die erwachsenengerechte fremdsprachige Vermittlung von Facharbeiter- und Fachangestelltenqualifikationen durch Weiterbildung am Arbeitsplatz und in Lehrgängen zu entwickeln. Im Rahmen neuer Multimediasysteme sollten dabei für den Fernunterricht neue Anwendungsgebiete erschlossen werden.

6. Verbesserung der Weiterbildungsinfrastruktur

Für Projekte zur Verbesserung der Infrastruktur sollten Vorschläge aufgenommen werden, die im Rahmen der konzertierten Aktion Weiterbildung unter dem Stichwort „Berufliche Weiterbildung in ländlichem Raum“ diskutiert werden. Es geht insbesondere darum, Konzepte des offenen Lernens zu entwickeln sowie Fernsehprogramme und Fernunterricht (verbunden mit Nahunterrichts-

zentren) in Regionen mit schwacher Weiterbildungsinfrastruktur verstärkt zu nutzen.

7. Grenzüberschreitende Kooperation in der Weiterbildung
In Anlehnung an das Positionspapier des Hauptausschusses des BIBB zur Kooperation in der Weiterbildung und an die Empfehlung des Hauptausschusses zur „Beruflichen Weiterbildung für Klein- und Mittelbetriebe im Hinblick auf technische Veränderungen“, in der der Kooperation in der Weiterbildung zwischen Betrieben und betriebsexternen Bildungsträgern sowie von Betrieben miteinander ein besonderer Stellenwert eingeräumt wird, sollten Projektvorschläge für grenzübergreifende Kooperationen entwickelt werden.

Konkrete Ansätze für die Förderung solcher Kooperationen sind z. B. in den Projekten zur Qualifikationsberatung von Klein- und Mittelbetrieben zu sehen.

8. Entwicklung von „Euro-Qualifikationen“

Im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsgängen sind Zusatz-

qualifikationen erforderlich, die eine europäische Dimension besitzen, wie z. B. Sprachkompetenz, umweltgerechtes Verhalten bei der Berufsausübung, Kenntnisse des Arbeitsschutzes und der Rechtssysteme anderer Staaten, Fragen der Normung. Für entsprechende Zusatzqualifikationen sollten europaweit verwendbare Module entwickelt werden.

9. Entwicklung von betrieblichen Qualifikationsanalysen

Um den Qualifikationsbedarf der Arbeitnehmer in den Betrieben besser ermitteln zu können, sollte die Entwicklung von betrieblichen Qualifikationsanalysen ermöglicht werden.

10. Ergänzende Qualifizierung von betrieblichen Ausbildern und Interessenvertretungen

Durch Angebote und Nutzung von europabezogenen Bildungsveranstaltungen für Ausbilder und Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen können die Wirkungen des Programms „FORCE“ erheblich verstärkt werden.

dere rechtliche Hintergründe. Dies erschwert eine vom Bildungssystem abgeleitete Kategorienbildung. Deshalb sollten für Gruppen von verwandten Berufen Einzelrichtlinien erlassen werden, in denen dann gezielt auf die in den Mitgliedsländern für Zugang und Ausübung erforderlichen Befähigungsnachweise eingegangen werden kann. Dies würde zugleich die Lesbarkeit einer Richtlinie verbessern.

3. Der vorliegende Entwurf der Kommission geht von einem Hochschulstudium von weniger als drei Jahren und Sekundarschulausbildung aus und bezeichnet alle anderen Ausbildungsgänge als Alternativen, die gleichwertig sein müssen. Eine solche Forderung ist für Prüfungszeugnisse nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung sachwidrig. Sie benachteiligt die Inhaber deutscher Prüfungszeugnisse.

4. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung fordert deshalb die Bundesregierung auf,

- dem Richtlinienvorschlag der Kommission nicht zuzustimmen,
- sich dafür einzusetzen, daß auf diese globale Richtlinie verzichtet wird, die sogenannten Übergangsrichtlinien beibehalten werden und — wo erforderlich — berufs-(gruppen-)spezifische Richtlinien erlassen werden,
- dafür zu sorgen, daß die Formulierungen einer Richtlinie nicht einseitig an den Gegebenheiten eines Mitgliedslandes ausgerichtet werden.

Kritik an EG-Richtlinien

Der Ständige Unterausschuß des Hauptausschusses hat in seiner Sitzung 1/90 am 10. Januar 1990 wegen Eilbedürftigkeit als Hauptausschuß gem. § 8 Abs. 9 BerBiFG die folgende Stellungnahme beschlossen:

Stellungnahme zum Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über eine zweite allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise in Ergänzung zur Richtlinie 89/48 EWG¹⁾

1. Der Entwurf der Richtlinie orientiert sich offensichtlich vor allem am französischen Bildungssystem und bezieht sich in erster Linie auf Universitäts-/Hochschul-Diplome und Prüfungszeugnisse nach einer Sekundarschulausbildung. Er läßt sich deshalb kaum auf andere Aus-

bildungssysteme, vor allem aber nicht auf die Berufsbildung in der Bundesrepublik übertragen. Richtlinien müssen in allen Mitgliedsländern verstanden und auf unterschiedliche Ausbildungssysteme angewandt werden können.

2. Eine allgemeine Richtlinie reicht nicht aus, um die gegenseitige Anerkennung von Befähigungsnachweisen für den Zugang zu reglementierten Berufen und deren Ausübung zu erreichen. In der Bundesrepublik erwachsen derartige Reglementierungen im allgemeinen nicht aus dem Bildungssystem, sondern haben an-

5. Sollte sich für die Ablehnung einer allgemeinen Richtlinie keine Mehrheit finden, muß die Forderung nach einer berufs-(gruppen-)spezifischen Differenzierung dieser Richtlinie unbedingt durchgesetzt werden, damit die Gegebenheiten einzelner Mitgliedsstaaten angemessen berücksichtigt werden können.

¹⁾ Vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. C 263/1 vom 16. 10. 1989, S. 1–10

Bericht über die Aussprache des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung über die „Zukunft des dualen Systems“ am 27./28.9. 1989 in Berlin

Würdigung der Leistungen des dualen Systems

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat sich auf seiner Sitzung am 27./28. September 1989 mit der Zukunft des dualen Systems in Anbetracht der sich verändernden gesellschaftlichen, technischen, wirtschaftlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen beschäftigt.

Zu Beginn der Aussprache würdigten alle Beteiligten — Bundesregierung, Beauftragte der Länder, Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — die Leistungen des dualen Systems in den letzten 20 Jahren seit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes.

Der Hauptausschuß hat herausgestellt, daß das duale System als Qualifizierungssystem für viele Jugendliche von hohem Wert ist und der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland einen erheblichen Standort- und Wettbewerbsvorteil verschafft hat. Es war in einer schwierigen weltwirtschaftlichen Situation vor allem der vergangenen 10 Jahre in der Lage, auf quantitative Probleme in der Ausbildungsplatzversorgung flexibel zu reagieren.

Die hohe Innovationsfähigkeit des Systems wurde zuletzt in den neu geordneten Ausbildungsberufen für die Metall-, Elektro- und chemische Industrie sowie für den Einzelhandel und für das Metall- und Elektrohandwerk zum Ausdruck gebracht. Die Qualität der neu geordneten Ausbildungsberufe ist das Endergebnis gemeinsamer Bemühungen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten. Damit hat sich das für das duale System konstitutive Prinzip in besonderer Weise bewährt: Die öffentliche Verantwortung für die Ordnung der be-

ruflichen Bildung wird derart ausgeübt, daß die Bundesregierung die für die Durchführung der Berufsausbildung Verantwortlichen bei der Festlegung der Ausbildungsinhalte gleichberechtigt und von Anfang an einbezieht.

Gefordert sind dabei der Wille und die Fähigkeit der Vertreter der Arbeitgeber und Gewerkschaften zur Konsensbildung, sogar in z.T. schwierigen gesellschaftspolitischen Konstellationen.

Der qualitativ hohe Ausbildungsstand in der Bundesrepublik Deutschland ist nicht zuletzt auch der Zusammenarbeit der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule zu verdanken. In dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Zuständigkeitsrahmen haben beide Partner — für die betriebliche Seite die Bundesregierung, für die berufsschulische Seite die Länder — stets ihre Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit auf allen Ebenen unter Beweis gestellt.

Welche Bedeutung den jeweiligen Bildungsaufträgen für Betrieb und Schule zukommt, ergibt sich aus der Tatsache, daß im dualen System zwei Drittel eines Altersjahrganges zu einem beruflichen Abschluß kommen.

Das duale System ist der einzige Bildungsbereich, in dem keine formalen Eingangsvoraussetzungen vorgeschrieben werden. Es bietet grundsätzlich allen Jugendlichen die Chance, in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet zu werden.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat ausdrücklich seinen Willen bekräftigt, an der Weiterentwicklung und Verbesserung des dualen Systems auch in der Zukunft gemeinsam zu arbeiten, ohne dabei die naturge-

mäß unterschiedlichen Grundsatzpositionen der einzelnen Partner in Frage zu stellen.

Letztlich werden die vielfältigen Herausforderungen an das Berufsbildungssystem auch künftig nur dann bewältigt werden können, wenn es gelingt, über möglichst viele Antworten einen breiten gesellschaftlichen Konsens herbeizuführen.

Zukünftige Herausforderungen an das duale System

Zukünftige Herausforderungen an das duale System lassen sich aus den zusammenhängenden Entwicklungsperspektiven von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Technik, der Bevölkerungsentwicklung, politischer und gesellschaftlicher Trends einschließlich der internationalen Entwicklung sowie aus den Werthaltungen und Einstellungsveränderungen von Menschen, vor allem als Bildungsteilnehmer, Arbeitnehmer und auch Konsumenten, ableiten. Bildungspolitik und damit auch das duale System stehen mit diesen Entwicklungen in einem interdependenten Prozeß, so daß auch Einwirkungen möglich sind.

Unter Beachtung bestehender Unsicherheiten über die Zukunft kann von folgenden, für das duale System relevanten Entwicklungen ausgegangen werden:

- Die anhaltende Verschiebung des gesamtwirtschaftlichen Angebots zu höherwertigen Gütern und Dienstleistungen führt im Zusammenhang mit einer fortgesetzten Tertiärisierung der Tätigkeiten zu steigenden und veränderten Qualifikationsanforderungen. Die Arbeitsorganisation ist durch universelle Verwendung neuer Technologien, einer wachsenden Kapitalintensität der Arbeitsplätze, komplexerer Produktions- und Arbeitsvorgänge und Veränderungen im Verhältnis von freier Zeit und Arbeitszeit geprägt.

- Der Rückgang der Schulabgängerzahlen führt zu einer verstärkten Konkurrenz der Bildungsteilsysteme. Der Überschuß an Fachkräften schlägt in einen Mangel um. Die gravierende Veränderung in der Altersstruktur der Bevölkerung hat erhebliche Konsequenzen für die gesamtwirtschaftliche Nachfrage, den Arbeitskräftebedarf und die Systeme der sozialen Sicherung. Längerfristig muß ein absoluter Rückgang der Bevölkerungszahlen berücksichtigt werden.
- Die gesellschaftliche Entwicklung ist durch die Tendenz von der Industrie- zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft mit zunehmender und qualitativ veränderter Freizeit bei vermutlich erhöhten technischen und sozialen Risiken geprägt. Ein wesentlicher Trend liegt in der breiten beruflichen und politischen Emanzipation der Frauen. Ihr Bildungs- und Berufsverhalten, aber auch die beruflichen Biographien verändern sich. Fragen des Umweltschutzes und der Erhaltung bzw. Wiederherstellung der natürlichen Lebensgrundlagen als weitere Aspekte der Lebens- und Arbeitsbedingungen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Schließlich ist das gesellschaftliche Leben durch eine weitere Öffnung der Grenzen und zunehmende Internationalisierung auch der Bildungs- und Arbeitsprozesse beeinflußt.
- Die skizzierten Trends sind vom Einstellungswandel begleitet. Insbesondere Fragen der gewachsenen Bildungs- und Arbeitsmotivation, des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit, der Freizeitgestaltung selbst, des sozialen Engagements und der politischen Teilhabe, des Umgangs mit natürlichen Ressourcen und technologischen Neuerungen sowie des Verhältnisses von jüngeren zu älteren Generationen und der beiden Geschlechter zueinander stellen sich. Die mögliche Ausdifferenzierung von Lebensstilen fördert die Interessenpluralität.

Die projektierten Entwicklungen spielen sich in unterschiedlichen Zeitdimensionen ab. Sie reichen z. T. — wie etwa im bevölkerungspolitischen Bereich — weit über die Jahrtausendwende hinaus. Zugleich unterliegen die einzelnen Trends einer unterschiedlichen Dynamik des Wandels.

Auswirkungen auf die berufliche Bildung

Im einzelnen sind folgende direkte Auswirkungen im und auf das Berufsbildungssystem zu erwarten:

- Neue Produkte und Dienstleistungen und veränderte Arbeitsstrukturen führen zu **veränderten und neuen Ausbildungsanforderungen**. Zum Beispiel nehmen tertiäre Tätigkeiten in vielen gewerblichen Berufen zu, umweltbezogene und internationale Qualifikationen („Europa-Kompetenz“) gewinnen ebenfalls zunehmend an Bedeutung.
- In Anbetracht der Notwendigkeit, Antworten auf künftige Herausforderungen zu finden, muß das System ständig erneuert und neuen Anforderungen angepaßt werden. Ziel der Berufsausbildung im dualen System wird auch in Zukunft der qualifizierte Facharbeiter und Fachangestellte sein, dessen herausragende Merkmale Selbstständigkeit und Selbstverantwortlichkeit im Denken und Handeln sind. Deswegen wird es auch künftig erforderlich sein, an der Zielsetzung der Berufsausbildung — **der Handlungsfähigkeit im Beruf** — festzuhalten.
- Über den Erwerb von Berufserfahrung während der Berufsausbildung bestehen dagegen unterschiedliche Auffassungen. Hier muß gefragt werden, wie die gegenwärtig in vielen Berufsbereichen starke Ausdifferenzierung der Berufsprofile mit der zunehmenden Bedeutung fachübergreifender Qualifikationen in Einklang gebracht werden kann.
- Die betriebliche Berufsausbildung bietet die Chance, durch das Lernen in der „Ernstsituation“ zur Herausbildung fachlicher, sozialer und personaler Kompetenz entscheidend beizutragen. Zur Erreichung dieses Ziels gewinnen neben Inhalten, die sich aus den konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz ergeben, Ausbildungsinhalte an Bedeutung, die den Lernenden in die Lage versetzen, sich Veränderungen anzupassen und auch selbst gestaltend auf diese Veränderungen Einfluß zu nehmen. Der **Erwerb von solchen „Schlüsselqualifikationen“** kann in der betrieblichen Berufsausbildung in enger Verknüpfung mit der fachspezifischen Qualifizierung erfolgen.
- Es gibt Anzeichen, daß vor allem Großbetriebe bei der Besetzung verantwortlicher Positionen in Produktion und Fertigung verstärkt auf Absolventen des allgemeinen Bildungssystems zurückgreifen (Fachhochschul- und Hochschulabsolventen). Dies berührt **das Selbstverständnis des dualen Systems als Berufsbildungssystem der Facharbeiter und Fachangestellten**. Die qualitativ erheblich verbesserten Inhalte in der Berufsausbildung, nicht zuletzt durch die neugeordneten Berufe, tragen zu einer Attraktivitätserhöhung der beruflichen Bildung bei. Ob diese Attraktivitätserhöhung alleine ausreichen wird, diesen Anzeichen entgegenzuwirken, erscheint fraglich.
- Die Befähigung zum selbständigen Lernen von Methoden zur Bewältigung komplexer Berufssituationen erfordert künftig auch verstärkt **neue und verbesserte Organisationsformen der Berufsausbildung**, insbesondere im Hinblick einer besseren Nutzung der zur Verfügung stehenden Ausbildungszeit sowie eine entsprechende Qualifizierung des Ausbildungspersonals und der Lehrer an Berufsschulen. Auch eine bessere sachliche und personelle Ausstattung auf Seiten der Berufsschule und flexiblere Formen der Abstim-

mung „vor Ort“ zwischen Betrieb und Schule sind erforderlich.

- Bei der qualitativen Beurteilung der künftigen Leistungsfähigkeit des dualen Systems wird aus der Sicht der Gewerkschaften auch über Lösungsmöglichkeiten zu Fragen der **Kontrolle und Finanzierung** der Berufsausbildung nachgedacht werden müssen.
- Zur Bewältigung künftiger Aufgaben im dualen System muß die Frage nach der **Zusammenarbeit der Lernorte** und nach den spezifischen Bildungsaufträgen für Schule und Betrieb neu gestellt werden. Für die Zukunft des dualen Systems sind eine leistungsfähige Berufsschule und eine enge Kooperation zwischen den Lernorten entscheidend. In Anbetracht der verstärkten Bedeutung des Erwerbs fachübergreifender „Schlüsselqualifikationen“ und der Anreicherung der Berufsausbildung mit bedeutsamen, bisher der Allgemeinbildung zugerechneten Inhalten, wie z. B. Sprachen, muß über die Aufgabenteilung und -definition neu nachgedacht werden. Hinzu kommen neue Anforderungen, die sich durch die veränderte Vorbildungsstruktur der Jugendlichen (hierfür ist eine Binnendifferenzierung des Berufsschulunterrichts erforderlich) und die Verringerung des Zeitbudgets für die Berufsausbildung im Betrieb durch Arbeitszeitverkürzungen ergeben.

Die zu bewältigenden Aufgaben machen deutlich, daß auch eine zukunftsorientierte Fortschreibung der Aufgaben der Berufsschulen notwendig ist.

- Eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung wird auch durch **weitere Verschiebungen in der Nachfragestruktur** nach beruflicher Bildung notwendig. Der Trend zur allgemeinen Höherqualifizierung, die wachsende Heterogenität der Auszubildenden, der Einstellungswandel, aber auch die Bedeutung von Frauen in Ausbildung und Beruf erfordern neue inhaltliche

und didaktische Konzepte. Darüber hinaus wird auch die Auffassung vertreten, daß die Angebotsstruktur dem Trend zum Dienstleistungsbereich angepaßt werden müsse.

- Dagegen bleibt es nach wie vor notwendig, **Jugendlichen mit einer unzulänglichen schulischen Qualifikation und/oder sozialen Defiziten** („Benachteiligte“) besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Die Entlastung auf dem Ausbildungsstellenmarkt verbessert ihre Chancen angesichts zunehmender qualifikatorischer Anforderungen und des Wegfalls weniger qualifizierter Arbeitsplätze kaum. Hier stehen Konzepte einer verbesserten Förderung und Versuche einer Binnendifferenzierung innerhalb des dualen Systems an.

- Die Abnahme der Schulabgängerzahlen führt zu einem **Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen** mit einem Tiefpunkt Mitte der neunziger Jahre (etwa 500 000 Ausbildungsplatzsuchende). Regionale Diskre-

panzen schränken die Möglichkeiten der Fachklassenbildung ein. Wenn sich die Bildungsströme in Richtung Hochschule weiter verstärken, würde der dadurch entstandene Nachwuchsmangel in der beruflichen Bildung vor allem zu Lasten der kleinen und mittleren Betriebe gehen. Die Gefahr einer Auseinanderentwicklung zwischen dem gesellschaftlichen Bedarf und dem Angebot an Qualifikationen würde sich verschärfen, wenn es nicht gelingt, die Attraktivität beruflicher Bildungsgänge zu erhöhen.

Mit dieser ersten Aussprache über die Zukunft des dualen Systems ist die Diskussion über die notwendige Weiterentwicklung nicht abgeschlossen. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beabsichtigt, anhand ausgewählter Themenkomplexe die Problematik weiter zu vertiefen und Lösungsansätze zu erarbeiten.

Berichterstatter:
Tibor Adler, Peter Wordelmann

Besuch einer Delegation des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR am 2. Februar 1990 im Bundesinstitut für Berufsbildung

Am 2. Februar 1990 besuchten der Direktor des Zentralinstituts für Berufsbildung (ZIB) der DDR, Prof. Dr. Rudolph, und 10 leitende Mitarbeiter/-innen das Bundesinstitut für Berufsbildung. Für das Bundesinstitut nahmen an diesem Informations- und Erfahrungsaustausch der Stellvertretende Generalsekretär, Dr. Pütz, sowie 12 weitere leitende Mitarbeiter/-innen teil.

Im Mittelpunkt der Besprechung standen die gegenseitige Information über die Aufgabenstellung der beiden Institute, die gemeinsame Erörterung von Fachthemen sowie die Kooperation beider Institute auf Fachebene.

Gegenseitige Information über die Aufgabenstellungen der beiden Institute

Zunächst informierte Dr. Pütz über die Aufgaben und die Forschungsplanung des **Bundesinstituts für Berufsbildung**. Er ging dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte ein:

- Rechtsform des Bundesinstituts,
- Organe des BIBB und deren Aufgaben,

- Aufgabenkatalog des Bundesinstituts nach Berufsbildungsförderungsgesetz,
- Verhältnis von Forschungs- und Dienstleistungsaufgaben,
- Grundsätze und Adressaten der Arbeiten des Bundesinstituts,
- Funktion, Bedeutung und Inhalte der Forschungsschwerpunkte des BIBB.

Prof. Rudolph wies in seinem Statement einleitend darauf hin, daß

das Zentralinstitut für Berufsbildung nunmehr seit 40 Jahren besteht. Die Aufgabenstellung des ZIB habe sich in diesen 40 Jahren mehrfach geändert. Bis Ende der 60er Jahre habe das Zentralinstitut hauptsächlich Lehrpläne ausgearbeitet, seither sei mehr und mehr die Grundlagenforschung einschließlich der Strategieforschung in den Vordergrund gerückt. In letzter Zeit gewinne die Arbeit an Fragen der beruflichen Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Das ZIB unterstehe als staatliches Forschungsinstitut dem Ministerium für Bildung und habe derzeit 140 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon seien 90 wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen.

Von großem Interesse sei für das Zentralinstitut die Beteiligung der Arbeitgeberorganisationen und der Gewerkschaften an der Berufsbildung in der Bundesrepublik und damit vor allem die Funktion des Hauptausschusses des BIBB.

Das ZIB strebe eine Zusammenarbeit mit dem BIBB auf allen Gebieten der beruflichen Bildung an. Diese Zusammenarbeit müsse sich aber stufenweise entwickeln. Das ZIB sei insbesondere an der Ausbildungsordnungsforschung des BIBB stark interessiert. Vor allem bei der Entwicklung von Ausbildungsprogrammen für den kaufmännischen Bereich erwarte das ZIB konkrete Unterstützung durch das BIBB.

Gemeinsame Erörterung von Fachthemen

Folgende Themen wurden im Rahmen einer kurzen Einführung durch die fachlich zuständigen Kollegen des BIBB und einer anschließenden Diskussion behandelt:

- Durchführung einer gemeinsamen Erwerbstätigenbefragung durch BIBB/IAB und ZIB,
- Seminarkonzepte des BIBB zur Ausbilderförderung,
- Modellversuche als Innovationsinstrument in der beruflichen Bildung,
- Ausbildungsprogramme insbesondere für den kaufmännischen Bereich,

- Nachqualifizierung lernunghabender Erwachsener,
- Entwicklung von Ausbildungsmitteln unter besonderer Berücksichtigung der Förderung von Handlungsfähigkeit,
- Kosten-/Nutzen-Überlegungen in der beruflichen Bildung,
- internationale Kooperation in der Berufsbildung.

Kooperation beider Institute auf Fachebene

Auf der Grundlage einer Vereinbarung des Generalsekretärs des BIBB und des Direktors des ZIB vom 4. Januar 1990 wurden Ansprechpartner der beiden Institute für die Zusammenarbeit in folgenden Fachgebieten benannt: Informations- und Schriftentausch, Programmplanung, Hauszeitschriften, gemeinsame Erwerbstätigen-

befragung, Strategieforschung, Modellversuche, neue Technologien, Computer als Unterrichtsmittel, CNC-Simulation, Entwicklung von Ausbildungsordnungen, Ausbildung im kaufmännischen Bereich, Vergleich von Berufsbildungsabschlüssen, internationaler Vergleich der Berufsbildung, Erwachsenenbildung, Medienentwicklung und -anwendung, berufliche Bildung Behindeter, Berufsbildungsstätten, Berufsbildungsökonomieforschung und Ausbildungspersonal.

Die Ansprechpartner/-innen der jeweiligen Fachgebiete werden direkt miteinander Kontakt aufnehmen, um die weitere Zusammenarbeit zu konkretisieren.

(Valentin Gramlich)

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Wie schon in den vergangenen Jahren setzte sich auch 1988 der seit 1973 zu verzeichnende Anstieg von Vertragslösungen fort.¹⁾ Insgesamt wurden 123 949 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Das waren 8 612 oder 7,5 Prozent mehr als im Vorjahr.

Etwa ein Viertel (26,4 %) der Vertragslösungen entfiel 1988 auf die Probezeit. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zahl von Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsjahren wurden im ersten Ausbildungsjahr gut die Hälfte (54 %) der Verträge gelöst, im zweiten ein Viertel (26 %) und im dritten ein Achtel (13 %). Der Rest (7 %) entfiel auf das vierte Ausbildungsjahr. Mit fortschreitender Ausbildung fällt die Tendenz zur vorzeitigen Vertragslösung.

Vergleichsweise gering war der Anteil der gelösten Ausbildungsvverträge im öffentlichen Dienst, unterdurchschnittlich auch in Industrie und Handel. In den freien Berufen und der Landwirtschaft war der Anteil durchschnittlich, während er im Handwerk deutlich darüber liegt (Übersicht 1).

Auch unter den Berufen war die Spannweite der Vertragslösungs-raten beachtlich. Beim Ausbildungsbereich Friseur/Friseurin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin sowie Koch/Köchin werden relativ viele Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Gering sind die Anteile bei den Berufen Bankkaufmann/Bankkauffrau, Industriekaufmann/Industriekrauffrau, Kommu-

nikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin Fachrichtung Informationstechnik (Übersicht 2).

Die erheblichen Differenzen zwischen den Ausbildungsberufen lassen sich teilweise erklären. Denn Berufe mit hohem Anteil nicht besetzter Ausbildungsstellen weisen tendenziell auch hohe Vertragslösungs-raten auf. Dieser statistische Zusammenhang kommt vermutlich zustande, weil in stark nachgefragten, das heißt attraktiveren Berufen das Stellenangebot in höherem Maße ausgeschöpft wird, und dort gleichzeitig leistungsstärkere Bewerber eher Zugang finden. Diese Bewerber weisen wiederum geringere Vertragslösungs-raten auf.

Die Zunahme der Vertragslösungen gegenüber dem Vorjahr er-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1989, S. 46f.

THEMA BERUFSBILDUNG

streckt sich beinahe durchgehend auf alle Ausbildungsbereiche und -berufe. Auf Grund der fortschreitenden Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt wächst die Möglichkeit zum Betriebs- und Berufswechsel. Dies wird offenkundig genutzt. — Zu berücksichtigen ist, daß Alter und schulische Vorbildung der Auszubildenden im vergangenen Jahrzehnt beträchtlich gestiegen sind. Daraus resultiert ein sich stärker an den wechselnden Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes orientierendes Verhalten, das zu einem Teil auch den Anstieg der Vertragslösungen erklären könnte.

Wie die Ergebnisse der gemeinsamen BIBB/IAB-Erhebung von 1985/86 ausweisen, erwirbt ein wachsender Anteil der Jugendlichen auch nach einer Vertragslösung auf betrieblichem oder schulchem Wege einen beruflichen Abschluß.²⁾ Solche Personen erreichen im weiteren Verlaufe des Erwerbslebens zum Teil höhere berufliche Positionen, Abschlüsse und Einkommen als Jugendliche, die ihre Berufsausbildung ohne Lösung durchlaufen. Auszubildende jedoch, die nach einer Vertragslösung keinen beruflichen Abschluß erwerben, haben recht ungünstige Chancen im weiteren Berufsleben (Übersicht 3). Die vorzeitige Vertragslösung läßt also keine eindeutigen Rückschlüsse auf künftige berufliche Entwicklung zu, weil hinter ihr zwei recht unterschiedlich strukturierte Personengruppen stehen.³⁾

Übersicht 1: Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Ausbildungsbereichen 1978 bis 1988 in Prozent (am 31. Dezember bzw. 30. September)

Ausbildungsbereiche	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Industrie und Handel	10,3	11,4	13,0	14,4	11,9	11,3	11,0	11,5	12,2	13,3	14,9
Handwerk	15,0	16,8	18,4	21,3	20,1	19,0	20,2	22,0	24,3	27,0	31,3
Öffentlicher Dienst	3,1	3,8	3,8	4,0	3,2	3,1	3,3	3,8	4,3	4,9	5,7
Landwirtschaft	6,2	8,5	9,4	10,9	10,1	9,9	11,2	13,2	13,1	16,2	17,7
freie Berufe	7,5	7,2	8,0	8,8	8,9	9,7	10,9	11,3	13,0	15,3	19,8
sonstige	11,1	11,3	17,0	17,9	19,3	17,7	15,5	19,5	22,8	22,0	25,3
(Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)											
alle Ausbildungsbereiche	11,4	12,7	14,2	15,9	14,3	13,7	14,0	14,9	16,1	17,7	20,5

vgl. Berufsbildungsbericht 1989, Übersicht 30, Seite 47. Ab 1988 mit Ausbildungsberufen nach § 46 BBiG

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Fachserie II, Bildung und Kultur / Reihe 3, Berufliche Bildung. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 2: Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach ausgewählten Ausbildungsberufen 1987 und 1988 in Prozent (am 31. Dezember bzw. 30. September)

Ausbildungsberuf	1987	1988
<i>Dienstleistungsberufe</i>		
Bankkaufmann / Bankkauffrau	2,5	2,8
Sparkassenkaufmann / Sparkassenkauffrau	5,4	5,4
Industriekaufmann / Industriekauffrau		
Kaufmann im Groß- und Außenhandel / Kauffrau im Groß- und Außenhandel	10,2	10,4
Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen / Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	15,0	16,6
Verkäufer im Nahrungsmittelhandwerk / Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	29,1	38,0
Friseur / Friseurin	38,2	48,6
<i>Fertigungsberufe</i>		
Kommunikationselektroniker Fachrichtung Informationstechnik / Kommunikationselektronikerin Fachrichtung Informationstechnik	3,4	4,7
Holzmechaniker / Holzmechanikerin	19,3	18,1
Maschinenbauer / Maschinenbauerin	22,4	24,0
Kraftfahrzeugmechaniker / Kraftfahrzeugmechanikerin	18,7	22,6
Radio- und Fernsehtechniker / Radio- und Fernsehtechnikerin	26,6	27,4
Maler und Lackierer / Malerin und Lackiererin	34,8	39,4
Koch / Köchin	34,3	37,9

vgl. Berufsbildungsbericht 1989, Übersicht 31, Seite 47

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Fachserie II, Bildung und Kultur / Reihe 3, Berufliche Bildung. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 3: Deutsche Erwerbstätige, die eine betriebliche Berufsausbildung antraten und ... beendeten nach beruflicher Stellung, Einkommen und Ausbildungsniveau*

	mit Vertrags- lösung und Abbruch in %	mit Vertrags- lösung und Abschluß in %	ohne Vertrags- lösung mit Abschluß in %
<i>berufliche Stellung</i>			
niedrig (Angelernte etc.)	52	23	15
mittel (Facharbeiter etc.)	37	42	62
höher (Werkmeister etc.)	11	35	23
	100	100	100
<i>Einkommen (in Tsd.)</i>			
bis unter 2,5	62	50	50
2,5 bis unter 4,0	33	35	38
4,0 und höher	8	15	12
	100	100	100
<i>Bildung / Fortbildung*</i>			
Fachschulabschluß und höher	0	30	17
Fortbildung (seit 1980)	13	26	23

* Die angegebenen Prozentwerte basieren auf ja / nein-Antworten; es werden nur die ja-Antworten ausgewiesen.

Quelle: BIBB / IAB-Erhebung 1985/86

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, S. 44 f.

³⁾ Vgl. Althoff, H.: Ausbildungsbrecher, ihre Berufsbildung und Erwerbstätigkeit; in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 7, 1989, S. 612

Weiterbildung zum Industriemeister

System der bundeseinheitlichen Abschlüsse wird immer dichter

Auf insgesamt 15 ist mit dem Erlaß der Industriemeister-Verordnung Pharmazie die Zahl der bundeseinheitlichen Abschlüsse in der Weiterbildung zum Industriemeister gestiegen. In den Fachrichtungen Metall, Chemie, Druck, Glas, Papiererzeugung, Elektrotechnik, Fotobildtechnik, Textil, Kraftverkehr, Papierverarbeitung, Kunststoff und Kautschuk, Schuhfertigung, Lebensmittel, Buchbinderei und Pharmazie haben die Prüfungsteilnehmer die Möglichkeit, ihre Prüfungen nach staatlich erlassenen, bundeseinheitlichen Prüfungsordnungen abzulegen. Auch für andere Wirtschaftsbereiche wurden und werden vergleichbare Regelungen entwickelt. Dabei handelt es sich um die Meister im Gastgewerbe und in der Ver- und Entsorgung, den Baumaschinenmeister, den Tierpflegemeister, den Meister im Lager- und Transportbereich und den Polier. Insgesamt kann mit bis zu 25 Fachrichtungen im Laufe der nächsten Jahre gerechnet werden.

Ziel der bundeseinheitlichen Regelungen ist es, die bisherige Zersplitterung in spezialisierte und veraltete Regelungen abzulösen und dort, wo es notwendig erscheint, neue Meisterregelungen hinzuzufügen. Das Industriemeisterkonzept und die einzelnen nach § 46,2 Berufsbildungsgesetz erlassenen Weiterbildungsordnungen wurden in enger Zusammenarbeit von Vertretern der Industrie- und Handelskammer, der Fachverbände der Industrie, der Gewerkschaften und der Wissenschaft entwickelt.

Jährlich legen derzeit 10 000 bis 11 000 junge Facharbeiter eine Meisterprüfung bei den Industrie- und Handelskammern ab. Mit den bisher erlassenen 15 Industriemeister-Weiterbildungsordnungen werden etwa 95 % der Prüfungsteilnehmer erreicht. Dies sind etwa 9 500 Prüfungsteilnehmer pro Jahr. Davon hat allein die Fachrichtung Metall mit ca. 5 500 Prüfungsteilnehmern pro Jahr den größten Anteil. Es folgen die Fachrichtungen Elektrotechnik mit ca. 1 500, Chemie mit ca. 500 sowie Druck mit ca. 300 und Textil sowie Kunststoff und Kautschuk mit jeweils ca. 200 Prüfungsteilnehmern pro Jahr. Der Rest der Prüfungsteilnehmer verteilt sich auf die verbleibenden Fachrichtungen.

Der moderne Industriemeister ist eine Führungskraft im Industriebetrieb an der wichtigen Nahtstelle zwischen der ihm vorgegebenen Produktionsplanung und der ihm unterstellten Produktionsführung. Auch von seiner Leistungsfähigkeit

hängt sowohl der reibungslose Produktionsablauf in den Betrieben als auch der tägliche Arbeitsablauf für die Beschäftigten in wesentlicher Weise ab. Gegenüber dem Handwerksmeister hat der Industriemeister zwar eine gleichrangige aber in wesentlichen Teilen andersartige Qualifikation.

Allen Industriemeister-Verordnungen liegen annähernd gleiche Zulassungsvoraussetzungen zugrunde: Alle Prüfungsteilnehmer müssen in der Regel den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung nachweisen. Prüfungsteilnehmer ohne einen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf müssen über eine langjährige Berufspraxis verfügen oder ihre Eignung anderweitig nachweisen.

Alle oben genannten Prüfungsordnungen im Meisterbereich basieren auf dem § 46,2 des Berufsbildungsgesetzes und gliedern sich systematisch in folgende drei Teile:

- Den fachrichtungsübergreifenden Teil, der bei allen Industriemeisterverordnungen identisch ist und der das Grundlagenwissen beinhaltet, das für das kosten- und rechtsbewußte Handeln im Betrieb sowie das Führen und Leiten der Mitarbeiter von Bedeutung ist;
- den fachrichtungsspezifischen Teil, der das branchenbezogene Fachwissen umfaßt;
- den berufs- und arbeitspädagogischen Teil, der der Ausbildereignungsverordnung entspricht und — nach bestandener Prü-

fung — nunmehr auch die Industriemeister zum Ausbilder berechtigt und befähigt.

In jedem Prüfungsfach sind den Prüfungsinhalten sogenannte Präambeln vorangestellt. Sie sollen sicherstellen, daß die Prüfung nicht ausschließlich im Abfragen theoretischer Inhalte besteht, sondern daß die Prüfungsinhalte möglichst durch praxis- und problemorientierte Aufgaben ergänzt werden. Dies gilt insbesondere für das Prüfungsfach „Fertigungstechnik“, in dem in einigen Prüfungsordnungen an einer komplexen Situationsaufgabe Kenntnisse über die Herstellung eines Produkts nachgewiesen werden sollen. Zur Lösung derartiger Aufgaben muß der Prüfungsteilnehmer insbesondere die Fähigkeit besitzen, Kenntnisse aus verschiedenen Gebieten — z. B. Kostenwesen, Materialkunde und Fertigungstechnik — miteinander verknüpfen zu können.

(Dietrich Scholz)

Karl-Heinz Tiggelers:

Die Relevanz der Qualifikationen Kreativität und Flexibilität für Bildungsprozesse im technischen Wandel, Berlin 1988

Die Auswirkungen des technischen Wandels auf die kreativen und flexiblen Qualifikationen der Beschäftigten sind das zentrale Thema der vorliegenden Dissertation von Karl-Heinz Tiggelers. Die Arbeit gliedert sich in drei thematische Abschnitte.

Im ersten Abschnitt erarbeitet der Autor auf Grundlage bisheriger Theorie- und Forschungsansätze ein Kreativitäts- und Flexibilitätsmodell. Beide Modelle berücksichtigen produkt-, prozeß- und persönlichkeitsspezifische Aspekte von Kreativität und Flexibilität. Während das Kreativitätsmodell auf dem sozialpsychologisch orientierten Ansatz von Teresa M. Amabile aufbaut und kreative Prozesse besonders auch durch ihre heuristische Vorgehensweise definiert, liegen dem Flexibilitätsmodell Theorieansätze verschiedener Wissenschaftsbereiche zugrunde. Hierzu gehören neben den Forschungsansätzen des IAB, die eher persönlichkeitsorientierten Konzepte der Schlüsselqualifikationen von Mertens bzw. der „prozeßunabhängigen Qualifikationen“ von Kern/Schumann sowie die handlungsorientierten Konzepte der Handlungsregulationstheorie von Volpert u. a. In Abgrenzung zur individuellen Flexibilität, verstanden als Persönlichkeitss- und Handlungsmerkmal, wird ökonomische Flexibilität im Sinne flexibler Fertigungsverläufe und Produktangebote den Umweltfaktoren zugeordnet, die ihrerseits individuelle Flexibilität beeinflussen. Flexible Prozesse werden dabei im Gegensatz zu kreativen Prozessen durch algorithmische Vorgehensweisen definiert, d. h. sie beruhen auf schlüsseligen Denkprozessen.

Die Entfaltungsmöglichkeiten solcher Prozesse sind, wie in der Handlungsregulationstheorie von Volpert u. a. dargestellt, eng mit

dem Handlungsspielraum z. B. am Arbeitsplatz verknüpft. Für die Gestaltung der Lernorte in der beruflichen Erstausbildung lassen sich hier eine Reihe von Anregungen ableiten.

Kreativität und Flexibilität werden vom Autor als Gegenpole in einem Spannungsfeld beschrieben, die es dem Individuum in einer sich ständig verändernden Gesellschaft ermöglichen, für sich eine Identitätsbalance herzustellen. Rigidität und Labilität verhindern diesen Balance-Akt jedoch.

Im zweiten Themenabschnitt untersucht der Autor die Auswirkungen des technischen Wandels auf die Entfaltungsmöglichkeiten der so definierten Qualifikationen anhand beispielhaft dargestellter Arbeitsbereiche. Dem geht eine systematische Auseinandersetzung mit den aktuellen Technikkonzepten z. B. von Dostal sowie eine auch für Nicht-Techniker gut verständliche Darstellung der Mikroelektronik als Grundlage der neuen Techniken in Produktion und Verwaltung voraus.

Tiggelers beschreibt folgenden Wirkungszusammenhang:

- Neue Technologien führen nicht zwangsläufig zur Dequalifizierung der Arbeitenden, genausowenig wie sie automatisch zur Höherqualifizierung führen.
- Die Umgestaltung der Arbeitsorganisation angesichts der neuen Technik hängt wesentlich von der Managementphilosophie sowie auch von der Qualifikation der Beschäftigten ab.

Diese Thesen beruhen auf einer Analyse von Tätigkeitsbereichen in der industriellen Produktion sowie im kaufmännischen und verwaltungsbezogenen Bereich. Unter Berücksichtigung der Prognoseprobleme für künftige Arbeitsanforderungen (Mertens) entscheidet sich der Autor hierbei in Anlehnung an die Konzepte von Tillmann und Weißkirch/Weidig für zeitlich stabile, aber doch noch relativ konkrete Tätigkeitsbeschreibungen.

Die Auswirkungen von CAD-Systemen und rechnergesteuerten Produktionsabläufen in der Arbeitsvorbereitung, der maschinellen Fertigung und Montage auf die Entfaltungsmöglichkeiten kreativer und flexibler Qualifikationen der Beschäftigten werden dabei anhand der Forschungsarbeiten von Luczak und Kern/Schumann wie auch anderer Autoren beschrieben. Für die Bürotätigkeiten eines Sachbearbeiters erfolgt eine entsprechende Analyse hinsichtlich der Auswirkungen von Datenverarbeitung, Textverarbeitung und Kommunikationssystemen auf Grundlage der Forschungsarbeiten, die von Baethge/Overbeck und anderen durchgeführt wurden. Hierach schränkt ein technozentrisches Konzept mit dem Prinzip der Vollautomation Handlungsspielräume der Beschäftigten ein, während ein anthropozentrisches Technisierungskonzept den Beschäftigten Freiräume eröffnen soll für die Konzentration auf nicht automatisierbare Aufgaben, die eher auch kreative oder flexible Qualifikationen voraussetzen. Die Förderung dieser Qualifikationen wirkt sich wiederum auf die Richtung technischen Wandels aus und bildet die Voraussetzung für eine humane Gestaltung der zunehmend technisierten Arbeitswelt. Dem Leser stellt sich dabei die Frage, inwieweit die vom Autor genannten Verwirklichungsbedingungen für ein anthropozentrisches Technisierungskonzept nicht doch nur lediglich zu einer humangen Arbeitsplatzgestaltung für eine begrenzte Gruppe von „Rationalisierungsgewinnern“ unter den Beschäftigten führen.

Ziel der Förderung kreativer und flexibler Qualifikationen ist die Befähigung zu einer humanen und sozialverträglichen Technikgestaltung. Im dritten Themenabschnitt seiner Dissertation setzt der Autor dieses Konzept kritisch gegen das technokratische Gesellschaftsmodell Klaus Haefners und gegen die mehr oder weniger einseitig technikorientierten Ansätze informatischer Bildung in den Schullehrplänen. Er stellt Beispiele vor, die

sich für eine solche Förderung eignen und ordnet sie unter institutionellen, sachbereichsbezogenen und kompensatorischen Gesichtspunkten.

Tiggebers Arbeit ist für alle, die sich mit Aus- und Fortbildungskonzeptionen befassen, lesenswert. Besonders die differenzierte Darstellung seines Kreativitäts- und Flexibilitätsmodells zeigt verschiedene Aspekte für eine Förderung dieser Qualifikationen auf und stellt sie in einen theoretisch fundierten Begründungszusammenhang.

(Klaus Berger)

Dieter Peusquens:

Der Übergang der Absolventen aus Sonderausbildungsgruppen in die Erwerbstätigkeit

Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) 1989 (Bericht Nr. 42)

Im Bericht werden Daten zur Berufseimündung von Absolventen der Programme des Landes Nordrhein-Westfalen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze „in Sonderausbildungsgruppen“ präsentiert. In diesen Programmen wurden von 1984 bis 1989 insgesamt 22 817 (erstmalig geförderte) Teilnehmer/-innen außerbetrieblich ausgebildet.

Dieter Peusquens geht der Frage nach, inwieweit die in den Programmen Ausgebildeten in das Beschäftigungssystem integriert werden konnten und ob es für die Teilnehmer/-innen spezifische Übergangsprobleme gab, und wie sie im Vergleich zu Absolventen einer betrieblichen Ausbildung abschneiden.

Die Darstellung beruht auf den Ergebnissen schriftlicher Befragungen von etwa 5 000 Teilnehmer/-innen. Darunter befanden sich zwei Drittel Frauen. Etwa 45% der Teilnehmer/-innen kamen aus der Hauptschule (Abschluß und Abgang), 42% besaßen die Fachoberschulreife und 13% die Hochschul-

reife. Die befragten Teilnehmer/-innen wurden in 44 anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet. Am häufigsten waren vertreten: Bürokaufmann/-frau (27,1%); Verkäufer/-in (12,2%); Damenschneider/-in (6%); Tischler/-in, Holzmechaniker/-in (5,3%); Hauswirtschafter/-in (5,0%). Wieder einmal wurde der Zusammenhang zwischen der formalen Vorbildung und dem Prüfungserfolg der Auszubildenden bestätigt: je höher die formale Vorbildung der Teilnehmer/-innen war, desto besser war auch ihr Prüfungserfolg.

Ein halbes Jahr nach Abschluß der Ausbildung waren 56,8% der Befragten berufstätig, 22% arbeitslos, 15,3% befanden sich in einer Weiterbildung, und der Verbleib von 5,8% wurde unter „sonstiges“ subsumiert. Dabei hat sich herausgestellt, daß die Berufseimündung der Männer erfolgreicher verlaufen ist als die der Frauen.

Im Vergleich zu betrieblich ausgebildeten, regulären Auszubildenden ohne Übernahmangebot gibt es faktisch keine Unterschiede bei der Erwerbsquote. Deutliche Unterschiede hingegen gibt es bei den in Weiterbildung Befindlichen bzw. bei den Arbeitslosen: von den betrieblich Ausgebildeten befanden sich 25,4% in einer Weiterbildung und „nur“ 11,5% waren arbeitslos. Es wurde auch deutlich, daß die Verwertungschancen in den Berufen recht unterschiedlich sind. Berufe mit hohen Beschäftigungsquoten sind Chemielaborant/-in, Bauschlosser/-in, Schlosser/-in und Friseur/ Friseurin. Berufe mit besonders geringen Beschäftigungsquoten sind Herrschneider/-in, Damenschneider/-in und Tischler/-in.

Leider erfährt man in der Studie nichts über die Gründe, warum gerade die in den Sonderprogrammen außerbetrieblich Ausgebildeten keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Denn „fehlender Ausbildungsplatz“ reicht als Begründung im Einzelfall nicht aus, da es vor Ort ja genügend vergleichbare Jugendliche

gab, die sehr wohl einen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Ein ganz wesentliches Manko hat die Studie – das man dem Autor allerdings wegen der vorgegebenen Untersuchungsfrage nicht anlasten kann: es wird nur die Berufseimündung von **Absolventen** untersucht. Völlig offen bleibt also die Frage, wie viele Teilnehmer/-innen der Sonderprogramme ihre dort begonnene Ausbildung erfolglos beendet haben und wie das weitere Berufsschicksal der Abbrecher war. Dies zu untersuchen wäre sicher interessanter Gegenstand für ein weiteres ISO-Projekt. Dann sollte zugleich aber auch ermittelt werden, welchen jahrgangsbezogenen Ausbildungserfolg und welche Berufseimündung eine vergleichbare Gruppe Jugendlicher erzielt hat, die in **Betrieben** ausgebildet wurde.

(Dietmar Zielke)

Gernot Weißhuhn, Andrea König:

Wachstum, Qualifikation und Berufstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland

Volkswirtschaftl. Schriften, Heft 392, Duncker & Humblot Berlin, 1989

Die Schrift enthält die Ergebnisse einer im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft durchgeföhrten Untersuchung über die Ausbildungsqualifikationen und beruflichen Tätigkeiten von Erwerbstätern. Die statistische Analyse erstreckt sich auf den Zeitraum von 1978 bis 1985; auf dieser Analyse beruhend sind alternative Projektionen über die Qualifikationsstrukturenentwicklung bis zum Jahre 2000 durchgeführt worden. Zwischen 1978 und 1985 hat sich das Ausbildungsniveau der Erwerbstätern wie folgt verändert:

- Der Anteil der Erwerbstätern mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluß hat sich von 6,7% auf 8,6% erhöht.
- Vergleichbares gilt für die Zahl der Erwerbstätern mit einer abgeschlossenen beruflichen

Ausbildung. Ihr Anteil stieg von 55,0 % auf 58,0 %.

- Demgegenüber trat bei den Erwerbstägen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein erheblicher Rückgang der Beschäftigten ein. Ihr Anteil sank von 32,8 % auf 26,5 %.
- Der Anteil der Auszubildenden stieg von 5,4 % auf 6,9 %.

Für die Erwerbstägen mit einem Hoch- oder Fachhochschulabschluß ist der „Staat“ ein wichtiger Arbeitgeber. Rund 46,1 % waren hier 1985 beschäftigt. Eine ähnliche Bedeutung kommt dem „Produzierenden Gewerbe“ für die Erwerbstägen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (rund 44,6 %), eine noch größere für die Erwerbstägen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung (55,2 %) zu.

Der Wandel der Qualifikationsstruktur in den einzelnen Berufsbeziehen war erheblich. Bei den administrativen und technischen Dienstleistungstätigkeiten (Beamtentätigkeiten, Unternehmensdienste wie Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Werbefachleute u. ä.) stieg der Anteil der Hoch- und Fachhochschulabsolventen zu Lasten der Erwerbstägen mit einer mittleren abgeschlossenen Berufsausbildung. Durchgängig sank in diesen Berufen auch der Anteil der Erwerbstägen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In den Fertigungsberufen vollzog sich dagegen eine Substitution von Ungelehrten durch Erwerbstäige mit abgeschlossener Berufsausbildung. In den Projektionen des Qualifikationsbedarfs greift die Untersuchung hinsichtlich des Produktionswachstums und der Arbeitsproduktivitätsentwicklung auf die Modellrechnungen von PROGNOS aus dem Jahr 1985 zurück, die zwischenzeitlich auch überarbeitet worden sind. Die Qualifikationsstruktur der Zieljahre wird zum einen unter der Trendvariante (1978—1985) und zum anderen unter der Status-quo-Annahme 1985 berechnet.

Unter der Voraussetzung eines mittleren wirtschaftlichen Wachstums

(rund 2,6 % jährlich) sowie einer Fortsetzung der bisher bei der Besetzung von Arbeitsplätzen beobachteten Substitution zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsniveaus wird der Bedarf an Hochschulabsolventen und Absolventen mit einer geschlossenen beruflichen Ausbildung weiter steigen. Demgegenüber wird der Bedarf an Abgängern, die das Bildungswesen ohne beruflichen Abschluß verlassen, weiter stark rückläufig sein. Im einzelnen gilt:

Der zusätzliche Bedarf an Erwerbstägen mit einem Hoch- oder Fachhochschulabschluß dürfte bis zum Jahre 2000 bei rund 900 000 Personen liegen. Der Bedarf an Erwerbstägen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung steigt um rund 2,2 Millionen Personen. Der Bedarf an Erwerbstägen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung wird demgegenüber um rund 2,7 Millionen Personen zurückgehen.

Unter Berücksichtigung der jüngsten, von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) vorgelegten Berechnungen zum Arbeitskräfteangebot kommt die Studie bei einem Vergleich von Arbeitskräftebedarf und -angebot zu folgenden Aussagen:

Der Arbeitskräftebedarf an Erwerbstägen mit einer abgeschlossenen mittleren Berufsausbildung fällt höher als das entsprechende Arbeitskräfteangebot aus. Der Arbeitskräftebedarf an Erwerbstägen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung wird dagegen deutlich unter dem voraussichtlichen Angebot an Erwerbspersonen liegen. Der Arbeitskräftebedarf an Erwerbstägen mit einem Hoch- oder Fachhochschulabschluß nimmt erheblich zu, er reicht jedoch nicht vollständig aus, um alle Hochschulabsolventen am Arbeitsmarkt aufzunehmen. Diese Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage von Hochschulabsolventen wird voraussichtlich zu einem stärkeren Wettbewerb und zu einer erhöhten, über die Trendvariante hinausgehenden Substitution

bei der Besetzung von Arbeitsplätzen auf den mittleren Qualifikationsebenen führen. Hiervon werden insbesondere Erwerbstäige bzw. Arbeitsplatzsuchende mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung betroffen sein.

Die Ergebnisse der Studie von Weißhuhn/König stehen in „Konkurrenz“ zu den Arbeitskräfteprojektionen von PROGNOS/IAB aus dem Jahre 1985/86, die 1988 aufgrund des Mikrozensus bzw. der Volkszählung 1987 überarbeitet worden sind. Die Abweichung der Ergebnisse resultiert im wesentlichen aus den für die Trendprojektion verwendeten unterschiedlichen Basis-Qualifikationsstrukturen: bei Weißhuhn/König 1978—1985, bei PROGNOS/IAB I 1976—1982 und bei PROGNOS/IAB II 1978—1987. Die jüngere Projektion von IAB/PROGNOS liegt näher bei der Projektion von Weißhuhn/König als die ältere. Bei der älteren PROGNOS/IAB-Projektion wurde eine schnellere Höherqualifizierung als in den beiden anderen Zeiträumen unterstellt. Sie ergibt sich aus dem etwas steileren Ex-post-Trend der Qualifikationsverschiebung 1976—1982.

(Laszlo Alex)

Autoren

Heinrich Althoff
Manfred Bergmann
Helga Foster
Heidi Kühn

Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31

Klaus Orth
Therapeutisch-Pädagogisches
Jugendheim Haus Sommerberg
Am Sommerberg 86
5064 Rösrath 1

Dr. Dietrich Pukas
Lehnhaft 40
3052 Bad Nenndorf

Im Rahmen eines Forschungsprojektes des Bundesinstitutes für Berufsbildung von erfahrenen Autoren aus der betrieblichen Bildungspraxis, der Unternehmensberatung und der Wissenschaft verfaßt: Dipl.-Vw. G. Feninger, Dr. B. Grass, Prof. Dr. L. J. Issing, Dipl.-Soz. P. Jablonka, Dr. G. Knabe, Dipl.-Ing. B. Mahrin, Dipl.-Psych. C. Ohm, Prof. Dr. W. van Treeck, Dr.-Ing. R. Winkelmann, Dr. G. Zimmer.

Praktische Problemlösungen Softwareangebote

Interaktive Medien für die
Aus- und Weiterbildung

Marktübersicht
Analysen
Anwendung

Dr. Gerhard Zimmer (Hrsg.)

Band 1 der Reihe
„Multimediales Lernen in der Berufsbildung“



BW Bildung und Wissen
Verlag und Software GmbH
Postfach 11 91 65 · 8500 Nürnberg 11
Telefon (09 11) 3 65 09-0
Telefax (09 11) 35 63 28

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Brigitte Schmidt-Hackenberg/Ingrid Höpke/Ilse G. Lemke/
Klaus Pampus/Dietrich Weissker

Neue Ausbildungsmethoden in der betrieblichen Berufsausbildung

Ergebnisse aus Modellversuchen

1989, 120 Seiten, 15,— DM

ISBN 3-88555-377-5

Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, Heft 107

Die Neuerscheinung beleuchtet neue Ausbildungskonzepte, aus denen der Wandel der Ausbilderrolle sichtbar wird. Verschiedene Ausbildungsmethoden, wie z. B. Leittexte und Lehrlingsbaustellen, werden aus ihrem betrieblichen Entstehungsprozeß dargestellt. Es handelt sich um Ausbildungsmethoden aus der industriellen Metall- und Elektroausbildung, aus der kaufmännischen Ausbildung und aus dem Maler- und Lackierer-Handwerk. Die Veröffentlichung liefert keine Rezepte, aber es wird gezeigt, wie andere Betriebe ihre Ausbildungsprobleme lösen und neuen Anforderungen begegnen.

Die Schrift lässt sich auch als eine Sammlung von Fallbeispielen betrieblicher Modellversuche lesen. An Einzelfällen wird beschrieben, wie Modellversuche initiiert, organisiert, durchgeführt, wissenschaftlich begleitet und ausgewertet werden.

Ein eigenes Kapitel gilt den Wegen und Formen, wie den Modellversuchsergebnissen mehr Resonanz verschafft werden kann; andere Kapitel befassen sich mit den substantiellen wissenschaftlichen Grundlagen einzelner Ausbildungsmethoden und mit der formalen, äußeren Rolle von Wissenschaft und wissenschaftlicher Begleitung.

Die Autoren der Veröffentlichung sind Mitarbeiter des Bundesinstituts, die in jahrelanger Praxis Modellversuche fachlich betreut haben.

Die Schrift wendet sich an Praktiker, Organisatoren und Leiter beruflicher Bildung in Betrieben und überbetrieblichen Einrichtungen; an berufspädagogische Lehrstühle, Studienseminare; Veranstalter und Teilnehmer von Lehrgängen zur Aus- und Weiterbildung von Ausbildern.