

BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Aus dem Inhalt:

1 D 20155 F

**BIBB veröffentlicht
neue Forschungsergebnisse
zur beruflichen Bildung in
den neuen Ländern**

**3
Mai
1991**

- Erwerbstätige verfügen über gute berufliche Grundqualifikationen
- Berufsbildungsstätten stehen vor einem starken Umbruch

Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung



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

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

20. Jahrgang

Heft 3
Mai 1991

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)
Karin Elberskirch (Redaktionsassistentin)
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31
Tel. (0 30) 86 83-2 40/2 19

Beratendes Redaktionsgremium

Ursula Hecker
Dr. Joachim Reuling
Rita Stockmann

Verlag

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

Erscheinungsweise

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

Bezugspreise

Einzelheft 12,— DM
Jahresabonnement 47,50 DM
Auslandsabonnement 56,— 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 ausdrück-
licher Bestätigung der Redaktion als
angenommen; unverlangt eingesandte
Rezensionsexemplare können nicht
zurückgesandt werden. Namentlich ge-
zeichnete Beiträge stellen nicht unbe-
dingt die Meinung des Herausgebers
oder der Redaktion dar.

ISSN 0341-4815

Inhalt

Kommentar

Hermann Schmidt
Langzeitarbeitslose qualifizieren 1

Fachbeiträge

Rolf Jansen
Berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen
in den neuen Bundesländern 2

Bernhard Autsch, Harald Brandes, Günter Walden
Bedingungen und Aufgaben bei der Umgestaltung des
Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern 9

Hans-Dieter Hoch, Walter Schlottau, Angelika Schmidtman-Ehnert,
Reinhard Selka
Im Osten viel Neues 17

Dietrich Harke, Helmut Volk-von Bialy
„Lernberatung“ — Ein Fortbildungskonzept für das Lehrpersonal
in der beruflichen Erwachsenenbildung 23

Manfred Hilzenbecher
Berufliche Weiterbildung im Mikrozensus 28

Dr. Wolfgang Hüge
Weiterbildungsberatung — externes Bildungsmanagement
für Klein- und Mittelbetriebe 32

Aus der Arbeit des BIBB

Weiterentwicklung von Ausbildungsmitteln
dargestellt an den Übungen zur Blechbearbeitung 37

Aus der Arbeit des Hauptausschusses

Kurzbericht über die Sitzung 1/91 des Hauptausschusses des
Bundesinstituts für Berufsbildung am 31. Januar / 1. Februar 1991 in Bonn 40

Umweltschutz in der beruflichen Bildung 41

Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen 41

Aus den neuen Bundesländern

Bericht des Arbeitsausschusses zur Einführung der Berufsbildung
Ver- und Entsorger/in in den neuen Bundesländern 44

Ausbildung von Behinderten und Lernbeeinträchtigten
in den neuen Ländern 45

Thema Berufsbildung

Neu gegründete Arbeitsgemeinschaft soll Weiterbildungs-
forschung stärken 47

Aus Modellversuchen

Umweltschutz und Umweltbildung im Einzelhandel 48

Langzeitarbeitslose qualifizieren

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat am 31. Januar / 1. Februar 1991 eine Empfehlung zur „Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen“ verabschiedet (siehe S. 41 ff.); sie trifft auf eine gespaltene Arbeitsmarktsituation in Deutschland:

- In den alten Bundesländern hat sich der seit 1989 begonnene Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit weiter fortgesetzt; 1990 waren jedoch noch immer über eine halbe Million Personen (513 405; rd. 30 Prozent der Arbeitslosen) länger als ein Jahr arbeitslos.
- In den neuen Bundesländern steigt die Anzahl der Arbeitslosen rasch; von Langzeitarbeitslosigkeit kann zwar noch nicht gesprochen werden, sie stellt jedoch eine auch dort drohende Gefahr dar.

Angesichts dieser Situation ist die Empfehlung des Hauptausschusses nach wie vor von großer Aktualität, denn zum einen zeigt sie auf, welche Ansätze und Instrumente anzuwenden sind oder mit Hilfe der Weiterbildung einen Beitrag zu ihrem Abbau zu leisten, zum anderen wird aber auch auf präventive Strategien zu ihrer Vermeidung verwiesen.

Die Empfehlung des Hauptausschusses ist durch die Erfahrungen geprägt, die in vielen Jahren des Kampfes gegen die Arbeitslosigkeit gewonnen wurden: Es gibt keine Patentrezepte, Weiterbildung ist nur dann ein geeignetes Instrument gegen die Arbeitslosigkeit, wenn Qualifikationsmängel ein wesentlicher Grund für die Arbeitslosigkeit sind. Ein wirklich erfolgreiches Instrument ist Qualifizierung aber nur dann, wenn es im Zusammenhang mit wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen angewendet wird, d. h., wenn gleichzeitig neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Bei der sehr heterogenen Gruppe der Langzeitarbeitslosen sind darüber hinaus Ergebnisse und Erfahrungen zu berücksichtigen, die aus vielen Modellversuchen der letzten Jahre resultieren; insbesondere in der Modellversuchsreihe des BIBB „zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“ konnten Elemente einer erfolgreichen Zielgruppenpädagogik entwickelt und erprobt werden. Der Hauptausschuß nimmt diesen neuen Akzent auf und empfiehlt, die bisher bewährten Instrumente durch zielgruppenorientierte Ansätze der Maßnahmegestaltung zu ergänzen.

Die zentralen Aussagen der Empfehlung sind deshalb auf die neuen pädagogischen Elemente bezogen, die auch Schwerstvermittelbaren oder Lernungewohnten eine erfolgreiche abschlußbezogene Weiterbildung ermöglichen.

Diese pädagogischen Anstrengungen erfordern einen erheblichen finanziellen Aufwand, sind jedoch kein Luxus. Der Aufwand ist angesichts der nachgewiesenen Erfolge der Maßnahmen wirtschaftlich vertretbar. Es ist zu begrüßen, daß der Hauptausschuß sich diese Auffassung zu eigen gemacht hat und so dazu beiträgt, daß der pädagogische Aufwand bei den Förderungsinstitutionen als notwendig anerkannt wird.

Die einzige Alternative, die Kosten für den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit wirklich zu vermeiden, besteht in der Anwendung präventiver Strategien. Der Hauptausschuß sieht den Ansatzpunkt, Langzeitarbeitslosigkeit langfristig wirksam zu stoppen, vor allem in der Verstärkung der betrieblichen Weiterbildung für alle Erwerbstätigen, insbesondere aber für die Un- und Angelernten; denn aus dieser Gruppe stammt mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen.

Vor diesem Hintergrund sind auch Folgerungen für den Einsatz der Weiterbildung zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern zu ziehen. In der Weiterbildung wird zur Zeit ein Schlüsselinstrument gesehen, die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern zu überwinden. Allein in der Planung der Bundesanstalt für Arbeit sind für dieses Jahr eine halbe Million Eintritte in Bildungsmaßnahmen vorgesehen. Auch diese Anzahl wird angesichts des geschätzten Bedarfs und der bisher nicht in Gang gekommenen betrieblichen Weiterbildung noch als zu gering angesehen.

Eine Weiterbildungsoffensive dieses Umfangs steht in Gefahr, die mühsam gewonnenen Anforderungen an die Qualität der Maßnahmen und der Bildungsträger zu vernachlässigen. Die Notwendigkeit, in kurzer Zeit eine sehr große Anzahl von Personen weiterzubilden, darf nicht dazu führen, in der Weiterbildung primär ein Instrument zu sehen, durch das sozialpolitische Probleme kurzfristig „gelöst“ werden können.

Es ist deshalb ein kaum zu überschätzendes Verdienst der Hauptausschußempfehlung, anhand der Weiterbildung von Problemgruppen darauf hinzuweisen, daß die Weiterbildung nur dann ein erfolgreiches Instrument sein kann, wenn sie sich am Bedarf und den Bedürfnissen der Zielgruppen orientiert, entsprechende qualitative Anforderungen an die Maßnahmegestaltung berücksichtigt und zugleich im Kontext von wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen angewendet wird. Ein Rückfall hinter diese Erfahrungen würde die Teilnehmer nachhaltig enttäuschen und zu Fehlinvestitionen führen.



Hermann Schmidt

Berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern

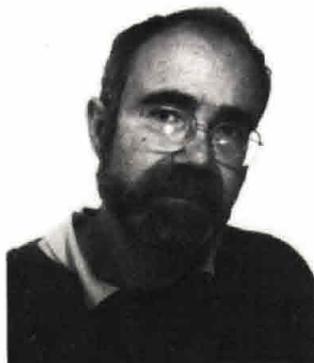
Rolf Jansen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) 1979 und 1985/86 jeweils eine repräsentative Erhebung bei mehr als 25 000 Erwerbstätigen in der Bundesrepublik (0,1-Prozent-Stichprobe) durchgeführt. Dabei ging es um die Erfassung der allgemeinen und beruflichen Qualifikation der Befragten, ihres Berufsverlaufs und ihrer aktuellen Berufssituation. Für 1991/92 ist eine Wiederholung dieser Erhebung geplant, um den strukturellen Wandel in der Arbeitswelt und in der Erwerbsbevölkerung seit der letzten Untersuchung zu erfassen. Dabei werden auch die neuen Bundesländer mit einzubeziehen sein.

Zur Vorbereitung wurde im September/Oktober 1990 eine repräsentative „Probeerhebung“ bei rund 1000 Erwerbstätigen im Gebiet der ehemaligen DDR durchgeführt. Mit der Feldarbeit wurde die empirisch-methodische Arbeitsgruppe des Instituts für Soziologie und Sozialpolitik der Akademie der Wissenschaften der DDR (ISS) beauftragt.

Da aus der amtlichen Statistik keine verlässlichen Daten über die Erwerbstätigen der früheren DDR vorliegen, wurde von einer in der Umfragerforschung üblichen Korrektur von Verzerrungen in der Stichprobe durch Gewichtung abgesehen.

Bei der folgenden Auswertung sollen erste differenzierte Informationen über die unterschiedlichen Ausbildungsgänge, die gegenwärtige Beschäftigungssituation und ihre beruflichen Perspektiven aufgezeigt werden.



Rolf Jansen
Diplom-Psychologe; wissenschaftlicher Mitarbeiter der Hauptabteilung I „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des Bundesinstituts für Berufsbildung; Arbeitsschwerpunkt Qualifikationsforschung.

durchgeführte Bildungsreform, die die polytechnische Oberschule als Regelausbildung eingeführt hatte, eine deutliche Verlängerung der Schulbildung bewirkt hat. Setzt man diesen Abschluß gleich mit dem Realschulabschluß in der BRD, so stehen dort 20 Prozent mit mittlerer Reife und 67 Prozent mit Hauptschulabschluß gegenüber 50 Prozent mit Abschluß 10. Klasse und nur 32 Prozent mit Abschluß 8. Klasse (oder weniger) in der ehemaligen DDR.

Da die Reform des Bildungswesens erst Mitte der 60er Jahre in der DDR eingeführt wurde, hängt das Ergebnis stark mit dem Alter der Befragten zusammen. Bei den

über 45jährigen haben rund zwei Drittel maximal den Schulabschluß 8. Klasse vorzuweisen, nur 20 Prozent haben eine zehnjährige Schulbildung, weitere 15 Prozent das Abitur. Diese Verhältnisse kehren sich bei den jüngeren um: Bei den 30- bis 45jährigen haben 19 Prozent lediglich einen Abschluß 8. Klasse (oder weniger), bei den unter 30jährigen sogar nur 11 Prozent, aber 60 bzw. 75 Prozent haben die 10. Klasse abgeschlossen.

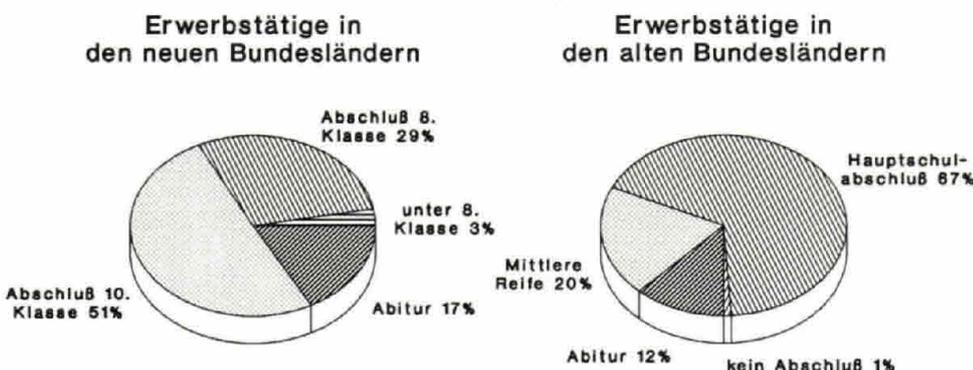
Berufliche Qualifikation

Das berufliche Bildungswesen der früheren DDR sah vor, daß nicht nur jeder Jugendliche das Recht, sondern auch die Pflicht zu einer beruflichen Ausbildung hat.²⁾ Nach Modellberechnungen für die Qualifikation eines Geburtsjahrgangs³⁾ blieben nur wenige ohne jegliche Berufsausbildung. Und in der Erwerbstätigenbefragung sind nur fünf Prozent ohne einen berufsqualifizierenden Abschluß (vgl. Übers. 1). 80 Prozent verfügen über den Abschluß einer Lehre (Facharbeiter), zwölf Prozent davon haben sogar eine zweite Lehre abgeschlossen; hierzu sind noch zwei Prozent hinzuzuzählen, die einen Facharbeiterabschluß zuerkannt bekommen haben. Von diesen 82 Prozent mit einem Facharbeiterabschluß haben 24 Prozent zusätzlich eine (oder sogar mehrere) Fachschulausbildung(en) absolviert, davon (Mehrfachnennungen) haben neun Prozent einen Meister-, zwei

Schulbildung der Erwerbstätigen

Nach der BIBB/IAB-Pretesterhebung in der ehemaligen DDR haben von den Berufstätigen 17 Prozent ein Abitur. Jeder zweite Erwerbstätige hat den Abschluß der 10. Klasse erworben und ein knappes Drittel ist mit einem geringeren Abschluß (8. Klasse) von der Schule abgegangen. Vergleicht man das mit der alten Bundesrepublik¹⁾ (vgl. Abb. 1), so zeigt sich, daß die in den 60er Jahren in der DDR

Abbildung 1: Schulbildung



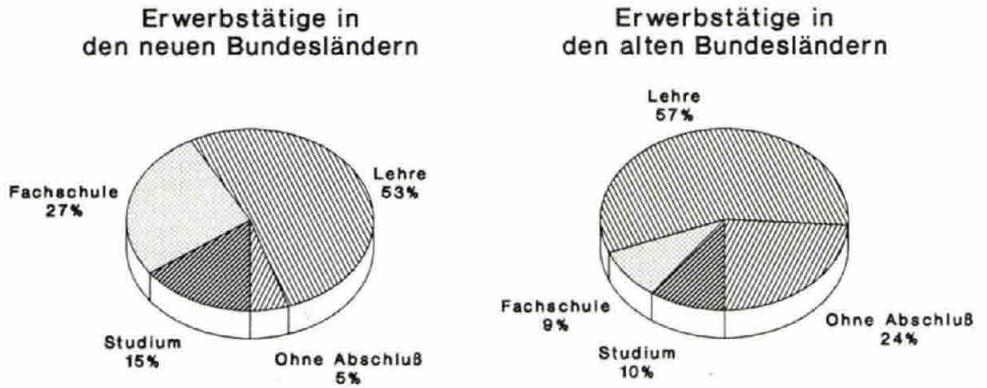
BIBB/IAB-Pretest ex-DDR, September 1990
BIBB/IAB-Erhebung 1985/86

Prozent einen Technikerabschluß, zwölf Prozent eine Ingenieurausbildung und acht Prozent einen anderen Fachschulabschluß. Insgesamt acht Prozent haben neben der Lehre, davon drei Prozent nach einer weiterführenden Fachschulqualifikation, auch einen Hochschulabschluß erworben; das ist gut jeder zweite mit einem akademischen Grad, den rund 15 Prozent der Erwerbstätigen⁴⁾ vorweisen können. Ausschließlich über den Abschluß einer Lehre verfügen 53 Prozent der Erwerbstätigen. Einen Fachschulabschluß haben insgesamt 30 Prozent der Berufstätigen, davon haben drei Prozent noch eine Hochschulausbildung absolviert. In der folgenden Übersicht werden die erreichten Abschlüsse und die Verteilung des jeweils höchsten Abschlusses einander gegenübergestellt.⁵⁾

In der alten Bundesrepublik ist nach diesen Erhebungen der Qualifikationsstand der Erwerbstätigen offensichtlich niedriger als in den neuen Bundesländern. Nach der BIBB/IAB-Erhebung von 1985/86 gab es immerhin 24 Prozent ohne einen qualifizierten Berufsbildungsabschluß (vgl. Abb. 2). 57 Prozent hatten ausschließlich eine Lehre absolviert, neun Prozent als höchsten einen Fachschul-(bzw. Meister-)abschluß und zehn Prozent einen akademischen Grad erworben.

Dies gilt zumindest für die formalen Abschlüsse. Das besagt aber

Abbildung 2: Berufliche Qualifikation — Höchster Abschluß



BIBB/IAB-Pretest ex-DDR, September 1990
BIBB/IAB-Erhebung 1985/86

noch nicht, daß die Bürger der ehemaligen DDR über mehr und bessere Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, daß sie ausreichend auf den sich wandelnden Arbeitsmarkt vorbereitet wären. So betrug die Facharbeiterausbildung in der früheren DDR nur zwei Jahre gegenüber der in der Regel dreijährigen Ausbildungszeit in der Bundesrepublik. Und dann waren vermutlich die Ausbildungsinhalte nicht identisch; dazu waren die betrieblichen Realitäten wenigstens teilweise zu unterschiedlich. Allerdings ist davon auszugehen, daß der Anteil der z. T. lernungewohnten Nicht-Qualifizierten, die in der alten Bundesrepublik immerhin ein Viertel der Erwerbstätigen ausmachen, von denen ein großer Teil als eigentliche Problemgruppe am Arbeitsmarkt zu betrachten ist, in der ehemaligen DDR deutlich niedriger liegt. Das ist eine gute

Voraussetzung für im Rahmen des dort ablaufenden Umstrukturierungsprozesses notwendig werdende individuelle Anpassungsleistungen (Umschulung bzw. Nachqualifizierung).

Die Struktur der Facharbeiterausbildung

Betrachten wir die duale Ausbildung in der früheren DDR (Facharbeiterausbildung) etwas genauer und vergleichen sie mit der in der Bundesrepublik. Den 80 Prozent der Erwerbstätigen mit einem Lehrabschluss in der ehemaligen DDR stehen in der Bundesrepublik (BIBB/IAB-Erhebung 1985/86) nur 67 Prozent gegenüber. Aber auch das Profil der Berufe ist unterschiedlich. Um einen Vergleich zu erleichtern, wurden die DDR-Ausbildungsberufe nach der gleichen Systematik⁶⁾ wie in der Bundesrepublik kodiert (vgl. Übers. 2).

Besonders auffällig ist der in der ehemaligen DDR deutlich geringere Anteil der ausgebildeten Dienstleistungskaufleute (Handels-, Bank- und Versicherungskaufleute). Nimmt man die alte Bundesrepublik zum Maßstab, so wurde in der ehemaligen DDR offensichtlich zu wenig in diese Qualifikationen investiert. War das ein Grund für den wirtschaftlich so desolaten Zustand der ehemaligen DDR? Weiter fällt auf, daß bei den Ausbildungsberufen die Metall- und Elektroberufe weit-

Übersicht 1: Berufsbildende Abschlüsse in der ehemaligen DDR

	Abschlüsse insgesamt (Mehrfachangaben)	Höchster Abschluß
ohne berufsbildenden Abschluß	5 %	5 %
Facharbeiterabschluß, Lehre	82 %	53 %
Fachschulabschluß	30 %	27 %
Hochschulabschluß, Studium	15 %	15 %
Insgesamt	132 %	100 %
Befragte absolut	1001	1001

Quelle: BIBB/IAB-Pretest in Ex-DDR, September 1990

Übersicht 2: *Qualifikationsprofile im Vergleich*

Berufsbereiche	Lehrberuf (Berufstätige mit abgeschl. Lehre)		Erwerbsberuf (Erwerbstätige insgesamt)	
	alte Bundes- länder	neue Bundes- länder	alte Bundes- länder	neue Bundes- länder
Gewinner von Naturprodukten	3%	10%	3%	6%
Hersteller von Grundstoffen und Produktions- gütern	3%	6%	4%	4%
Hersteller von Gebrauchsgütern	9%	10%	5%	7%
Montage, Wartung I (Metall- und Elektroberufe)	23%	26%	9%	9%
Montage, Wartung II (Bauberufe)	11%	10%	6%	5%
personenbezogene Dienstleistungen	3%	5%	12%	9%
sachbezogene Dienstleistungen	3%	5%	12%	9%
Dienstleistungskaufleute	21%	9%	15%	8%
Planungsberufe (Ingenieure)	3%	4%	6%	9%
Büro-, Verwaltungsberufe	12%	12%	19%	17%
sonstige (nicht zugeordnet)	5%	2%	8%	6%
keine Angabe	1%	2%	0%	0%
Personen mit abgeschlossener Lehre				
Summe	100%	100%	100%	100%
absolut	17 751	798	26 515	1 001
Anteil an Erwerbstätigen	67%	80%	—	—

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1985/86
BIBB/IAB-Pretest in Ex-DDR, September 1990

aus stärker vertreten sind als bei der aktuellen Berufsausübung. Bei diesen Berufen handelt es sich offensichtlich um berufliche Qualifikationen, die in der modernen Industriegesellschaft nicht nur in dem engeren Berufsfeld, sondern in vielen anderen Bereichen geschätzt werden.⁷⁾ Ein Teil davon qualifiziert sich weiter zum Techniker, Ingenieur und findet sich dann in den Planungsberufen wieder. Auf der anderen Seite sind unter den Ausgebildeten in einem Facharbeiterberuf (Lehre) die sach- und personenbezogenen Dienstleistungen deutlich schwächer vertreten als unter den Erwerbstätigen. Darunter verbergen sich zum einen die Verkehrsberufe, insbesondere die Berufskraftfahrer, ein in den westlichen Industrieländern recht großer Berufszweig, in dem man auch ohne spezifische Berufsausbildung recht gut verdient. Die personenbezogenen Dienstleistungsberufe (im Bildungs- und Gesundheitswesen) sind dagegen

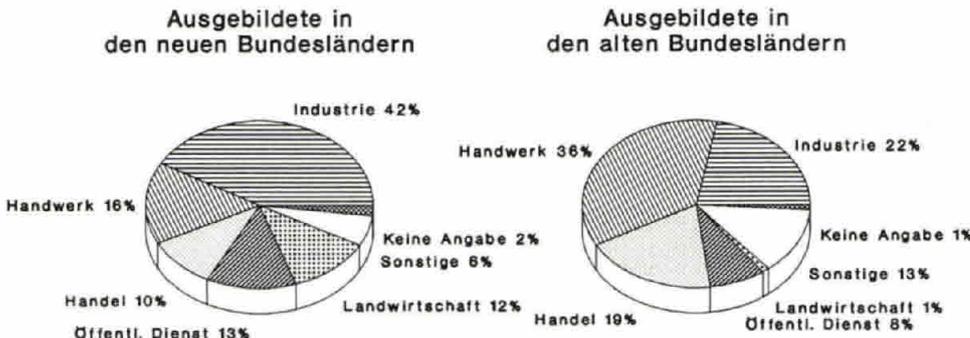
häufig hochqualifizierte Berufe, die nicht über eine Lehre, sondern an speziellen Fachschulen (z. B. des Gesundheitswesens) oder an der Universität vermittelt werden. Bemerkenswert ist der deutlich höhere Beschäftigtenanteil in diesen Berufen in der ehemaligen DDR (20 Prozent): Ein Beispiel war die gute Versorgung mit Kindergärten, die es vielen Frauen erst möglich machte, voll berufstätig zu sein.

Im übrigen zeigt sich — das sei an dieser Stelle erwähnt —, daß sich auch in der ehemaligen DDR das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten nicht sehr viel anders darstellte als in der Bundesrepublik (alt): Auch dort waren die Frauen mehrheitlich in Büro- und Dienstleistungsberufen, vor allem im Einzelhandel, aber auch in den Gesundheits- und Sozialeinrichtungen zu finden. In den gewerblich-technischen Berufen, den Metall- und Elektro- oder den Bauberufen, sind Frauen zwar etwas häufiger

als in dem westlichen Teil Deutschlands ausgebildet und beschäftigt, aber immer noch in der Minderheit. Außerdem fällt auf, daß Frauen sehr viel seltener nach einer Lehre noch eine höherqualifizierende Fach- oder Hochschulausbildung absolvieren. Zwar ist der Fachschul-Absolventenanteil bei den Frauen gleich groß wie bei den Männern, doch sind die Ausbildungsgänge nicht vergleichbar: Bei den Männern handelt es sich vorwiegend um weiterqualifizierende Abschlüsse (Meister-, Techniker-, Ingenieurausbildung), bei den Frauen dagegen um solche Schulen, an denen eine berufsqualifizierende Erstausbildung erfolgt (Krankenpflege- und Sozialberufe). Der Meister war auch in der DDR in der Regel ein Mann.

Zurück zur betrieblichen Berufsausbildung: Während in den alten Bundesländern das Schwerkraft der Ausbildung beim Handwerk liegt — nach der BIBB/IAB-Erhebung von 1985/86 haben 36 Prozent der Erwerbstätigen mit einem Lehrabschluß dort ihre Ausbildung erfahren, 22 Prozent in der Industrie und 19 Prozent im Handel — zeigt sich, daß in der ehemaligen DDR ganz andere Strukturen bestanden (vgl. Abb. 3). Dort war die Industrie mit 42 Prozent der weitaus größte Ausbilder. Das Handwerk hatte mit 16 Prozent eine wesentlich geringere Bedeutung für die Berufsbildung. Und der Handel folgt mit einem Zehntel der Ausgebildeten erst an fünfter Stelle hinter dem öffentlichen Dienst und der Landwirtschaft, bei denen jeweils rund ein Achtel der Befragten mit einem Lehrabschluß die Ausbildung erfahren hat, Ausbildungsbereiche, die zusammen in der (Alt-)Bundesrepublik nicht mal ein Zehntel der Ausgebildeten hervorbrachten. Dagegen wird in den alten Bundesländern in den Praxen der freien Berufe (Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten usw.) in erheblichem Umfang ausgebildet (13 Prozent), in der ehemaligen DDR sehr viel weniger oder gar nicht, z. T. weil solche Ausbildungsberufe oder solche Betriebe nicht existierten.

Abbildung 3: Ausbildungsbereiche — Erwerbstätige mit abgeschlossener Lehre



BIBB/IAB-Pretest ex-DDR, September 1990
BIBB/IAB-Erhebung 1985/86

Diese Strukturunterschiede in der betrieblichen Berufsausbildung spiegeln sich auch in der Verteilung über die Größe des Ausbildungsbetriebs wider: Während in den Altbundesländern rund zwei Drittel (64 Prozent) in Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ausgebildet wurden, war das in der DDR nur ein Viertel (25 Prozent). Auf Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten entfielen in der ehemaligen DDR 37 Prozent der Ausgebildeten, in der Alt-BRD aber nur elf Prozent.

In diesen Strukturen wird der in der früheren DDR stärkere staatliche Eingriff in die Ausbildung deutlich. Man setzte nicht nur in der Wirtschaft allgemein, sondern auch in der beruflichen Qualifizierung auf die großen industriellen Einheiten (Kombinate) und übertrug diesen und den dort mit finanzieller Unterstützung des Staates eingerichteten und unterhaltenen Betriebsberufsschulen die Durchführung (aber auch die Planung bis hin zu der Ordnungsarbeit: Berufsfachkommissionen) der Berufsausbildung. Während in der Bundesrepublik traditionell die Kleinbetriebe, insbesondere das Handwerk, in erheblichem Umfang für die größeren und Großbetriebe mit ausbilden, war das in der DDR eher umgekehrt. Das hatte durchaus gewisse Vorteile, konnte doch so sichergestellt werden, daß einheitliche Qualitätsmaßstäbe zur Geltung gelangen und in hohem Maße professionelles Ausbildungspersonal zum Einsatz kommt.

Insgesamt jeder fünfte (20 Prozent) der DDR-Erwerbstätigen gab an, daß zu seinen Aufgaben auch die Ausbildung von Lehrlingen gehört, rund jeder siebte hauptberuflich. In der Bundesrepublik Deutschland⁹⁾ geht man nicht nur von einer etwas geringeren Ausbilderquote aus, der Anteil der hauptamtlichen Ausbilder an allen, die mit der Ausbildung befaßt sind, wird hier auf nur etwa zehn Prozent geschätzt.

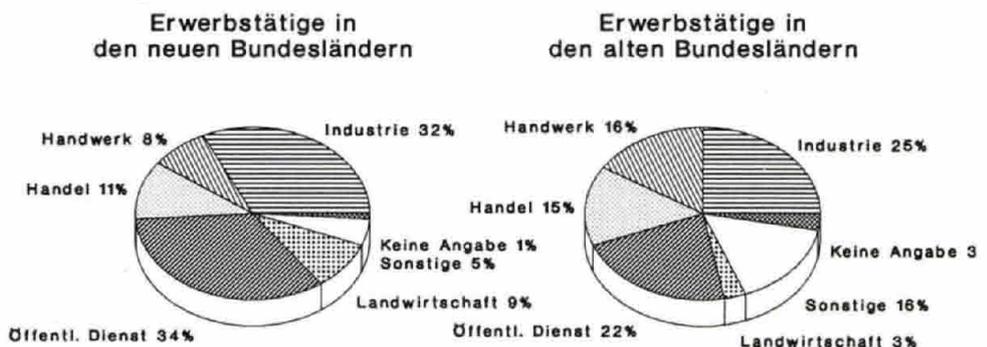
Beschäftigungsstrukturen

Hinter den anderen Berufsbildungsstrukturen standen (und bestehen zum Teil noch heute) in der planwirtschaftlich ausgerichteten ehemaligen DDR auch ganz andere Beschäftigungsstrukturen. Dort setzte man auf große Einheiten, die sogenannten Kombinate, die zum Zeitpunkt der Erhebung bereits in der Auflösung begriffen waren.

Auf Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten entfielen 13 Prozent der Beschäftigten, weitere 21 Prozent auf Betriebe mit zehn bis unter 50 Beschäftigten. In Betrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten arbeiteten zwölf Prozent. Zusammen machten die Klein- und Mittelbetriebe mit einer Belegschaft von weniger als 100 Personen 46 Prozent der Beschäftigten in der damaligen DDR aus. In der (alten) Bundesrepublik entfallen dagegen auf Betriebe dieser Größenordnung rund zwei Drittel der Berufstätigen. Der Anteil, den die größeren und Großbetriebe (mit mehr als 100 oder gar 1000 Beschäftigten) am Beschäftigtenpotential der DDR-Wirtschaft hatten, lag mit 54 Prozent deutlich über dem in den Altbundesländern (36 Prozent).

Und auch bei den Wirtschaftsbereichszuordnungen ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den beiden Teilen Deutschlands (vgl. Abb. 4): Die Industrie (32 Prozent) und der öffentliche Sektor (34 Prozent), dazu gehören neben den eigentlichen staatlichen Verwaltungs- und Ordnungsorganen, der Post und der Bahn auch die Schulen, Hochschulen, das Gesundheitswesen und die Sozial- und Kultureinrichtungen, waren bei weitem die wichtigsten Bereiche der ehemaligen DDR, gemessen an den Beschäftigtenzahlen. Diese beiden Sektoren hatten in den Altländern jeweils ein deutlich geringeres Gewicht (25 bzw. 23 Prozent). Handwerk und Handel, die in der DDR nur acht bzw. elf Prozent der

Abbildung 4: Wirtschaftsbereiche



BIBB/IAB-Pretest ex-DDR, September 1990
BIBB/IAB-Erhebung 1985/86

Erwerbstätigen beschäftigten, verfügen im Alt-Bundesgebiet mit 16 bzw. 15 Prozent über einen erheblich größeren Anteil. Und die Landwirtschaft, die in der alten Bundesrepublik ein Beschäftigungsvolumen von nur drei Prozent hat, lag in der damaligen DDR mit neun Prozent aller Befragten noch vor dem Handwerk.

Aspekte des Berufsverlaufs (Berufliche Mobilität)

Von denen, die einen Lehrberuf abgeschlossen haben, ist noch knapp ein Viertel (23 Prozent) im Lehrbetrieb beschäftigt. Das sind sogar noch etwas weniger (26 Prozent) als nach der Vergleichserhebung in den Alt-Bundesländern. Gleich groß ist in etwa der Anteil derjenigen, die den Ausbildungsbetrieb gleich nach Abschluß der Ausbildung verlassen haben. Weitere 38 Prozent haben in den ersten fünf Jahren dem Ausbildungsbetrieb den Rücken gekehrt. Die übrigen (15 Prozent) haben erst später diesen Betrieb verlassen. Da ist kein Unterschied zu den Angaben in der Bundesrepublik. Insbesondere die, die nach der Ausbildung ein Studium begonnen haben, sind gleich nach der Prüfung (49 Prozent) oder im ersten Jahr danach (25 Prozent) weggegangen. Das sind vorwiegend solche, die zusammen mit der Ausbildung das Abitur erworben haben.

Unter den Gründen für den Weggang aus dem Ausbildungsbetrieb ist der Beginn einer weiteren Ausbildung auch einer der am häufigsten genannten (18 Prozent), genauso häufig wie die besseren Verdienstmöglichkeiten in dem anderen Betrieb. In den Alt-Bundesländern entfielen auf den Faktor Einkommen erheblich mehr (28 Prozent), auf die Ausbildung deutlich weniger (neun Prozent) Antworten. Daß der Beruf (drei Prozent) eine Enttäuschung war, wird wie in der Bundesrepublik nur von wenigen als Hauptgrund für den Weggang gesehen, eher schon, daß es im Betrieb (fünf Prozent) nicht gefallen

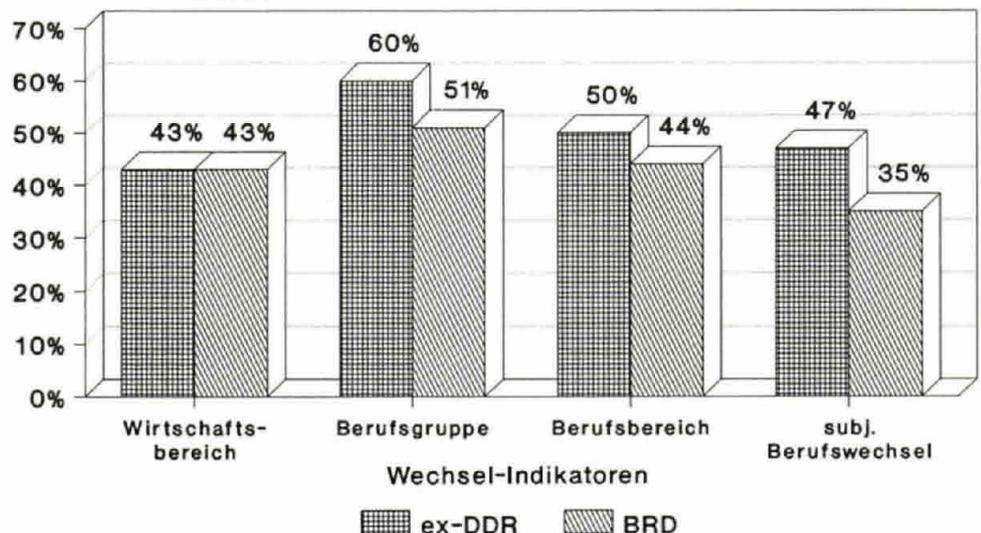
hat oder daß die Arbeitsbedingungen unbefriedigend oder belastend waren (sieben Prozent). Völlig unbedeutend war eine Kündigung durch den Betrieb (zwei Prozent), die in der Bundesrepublik immerhin von 15 Prozent genannt wurde. Häufig werden allerdings Gründe genannt, die nicht unmittelbar mit der Arbeit zusammenhängen, bei Männern der Wehrdienst, bei Frauen vorwiegend familiäre Gründe, u. a. das Mutterjahr oder Erziehungsurlaub, also Unterbrechungen der Berufstätigkeit (zusammen 38 Prozent, in der BRD 29 Prozent).

Insgesamt haben 40 Prozent bisher nur bei einem Arbeitgeber gearbeitet, weitere 30 Prozent hatten zwei Beschäftigungsverhältnisse. In drei und mehr Betrieben haben 30 Prozent gearbeitet. Diese Mobilität ist etwas geringer als in der Bundesrepublik, wo immerhin 38 Prozent in mehreren Betrieben beschäftigt waren; in ihrem ersten Betrieb sind dort noch 32 Prozent. Insbesondere der Anteil der hoch Mobilen (fünf und mehr Arbeitgeber) war mit elf Prozent in den alten Bundesländern deutlich höher als in den neuen (sechs Prozent). Das muß nicht unbedingt positiv sein, zählen dazu doch auch die unstetig Beschäftigten, also eher eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes.

Da bei denen, die eine betriebliche Berufsausbildung absolviert haben, nicht nur nach dem Verbleib im Ausbildungsbetrieb gefragt, sondern auch erfaßt wurde, zu welchem Wirtschaftsbereich ihr Ausbildungsbetrieb gehörte und welchen Ausbildungsberuf sie erlernt haben, können durch den Vergleich mit der aktuellen beruflichen Situation die Mobilitätsprozesse etwas näher durchleuchtet werden.

Es mag erstaunen, daß trotz der stärker planwirtschaftlichen Struktur der früheren DDR die Wechselprozesse zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsbereichen nicht sehr viel geringer als in der Bundesrepublik (alt) sind. So ist der Anteil derer, die in einem anderen Wirtschaftsbereich arbeiten, als sie ausgebildet wurden, mit 43 Prozent sogar gleich groß. Und die Berufswechselquoten zwischen dem Ausbildungsberuf und dem Beruf, in dem die Befragten aktuell tätig sind, liegen sogar deutlich über denen in den alten Bundesländern: 60 Prozent (gegenüber 51 Prozent in der BRD) arbeiten in einem Beruf, der einer anderen Berufsgruppe als der Ausbildungsberuf zugeordnet wird, 50 Prozent sogar in einem anderen Berufsbereich. Das hängt z. T. sicher damit zusammen, daß in der früheren DDR deutlich

Abbildung 5: Mobilitätsfaktoren – Erwerbstätige mit abgeschlossener Lehre



BIBB/IAB-Pretest ex-DDR, September 1990
BIBB/IAB-Erhebung 1985/86

häufiger als in dem anderen Teil der Bundesrepublik im Anschluß an die Lehre noch ein Fach- oder ein Hochschulstudium abgeschlossen wurde, und nach solch einem Studium wurde dann eine Tätigkeit in einem anderen als dem ursprünglichen Ausbildungsberufsfeld aufgenommen.

Das bedeutet allerdings nicht in jedem Fall, daß damit ein Bruch in der beruflichen Laufbahn erlebt wird. Fragt man danach, ob sich im Laufe des Berufslebens die berufliche Tätigkeit so stark geändert hat, daß man von einem Berufswechsel sprechen kann, wird das von etwas weniger als der Hälfte der Berufstätigen (44 Prozent) in den neuen Bundesländern bejaht, jeder Sechste (16 Prozent) hat einen solchen Berufswechsel sogar mehrfach erlebt. In den alten Bundesländern sind diese Anteile deutlich niedriger (32 Prozent, davon zehn Prozent mehrfach). Und von denen, die bisher noch keinen Berufswechsel erfahren haben, würde ein Sechstel — etwa zehn Prozent aller Beschäftigten — aus der aktuellen Sicht heraus einen ganz anderen Beruf ergreifen. Viele haben die Chance genutzt, eine Berufswahl, die möglicherweise nicht ganz dem eigenen Wunschbild entsprach, zu korrigieren. So hatten 41 Prozent angegeben, sie hätten ursprünglich andere Berufspläne gehabt, Frauen übrigens etwas häufiger als Männer.

Die starken Mobilitätsprozesse sind ein Indikator dafür, daß die Fachkräfte nicht immer ihrer Ausbildung adäquat eingesetzt werden. So sind von denen, die (ausschließlich) eine Lehre abgeschlossen haben, 16 Prozent als an-/ungelernte Arbeiter beschäftigt, weitere zwölf Prozent als einfache (ausführende) Angestellte. 39 Prozent dieser Befragten gaben an, daß ihre Arbeit auch von jemandem ausgeführt werden könnte, der eine geringere Ausbildung hat, weitere 29 Prozent, daß man ihre Arbeit auch mit einer anderen Ausbildung ausüben könne. 35 Prozent sagten, daß sie von dem, was sie in der Lehre gelernt

haben, nur wenig oder gar nichts verwenden können. Ihnen stehen 47 Prozent gegenüber, die in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit viel oder sehr viel des in der Lehre Gelernten anwenden können; das entspricht dem Anteil derer, die als Facharbeiter eingesetzt werden. Gerade auf der Facharbeiterebene werden hier erhebliche Flexibilitäts-, aber auch Substitutionsprozesse in der DDR-Wirtschaft deutlich.

Von denen, die einen Fachschulabschluß oder einen akademischen Grad erworben haben, scheint die Mehrheit dieser Ausbildung adäquat eingesetzt zu sein. Die große Mehrzahl ist in gehobenen oder Leitungspositionen tätig. Und der Anteil derer, die der Meinung sind, ihre Arbeit könne auch mit einer geringeren als der eigenen Qualifikation ausgeübt werden, liegt jeweils bei rund 20 Prozent, damit deutlich niedriger als bei der reinen Lehrabschluß-Gruppe. 52 Prozent der Fachschulabsolventen (bzw. Meister) und sogar 66 Prozent derer mit einem Hochschulabschluß sind der Ansicht, ihre Tätigkeit sei nur mit ihrer Qualifikation auszufüllen. Darüber hinaus ist aber für die, die neben dieser schulischen Ausbildung auch eine Lehre absolviert hatten, diese doch von erheblichem Wert, besonders natürlich für die Meister und Techniker. Allerdings gibt es gerade bei den Akademikern eine größere Gruppe, die mit ihrem Studium und damit auch mit ihrer späteren Tätigkeit nicht an die duale Erstausbildung angeknüpft haben, die von ihrer Lehre nichts oder nur wenig verwerten können (42 Prozent).

Technikeinsatz am Arbeitsplatz

Die technische Ausstattung der Arbeitsplätze ist von nicht unerheblichem Einfluß auf die Qualifikationsanforderungen. Sie wird ermittelt über die Erfassung der Arbeitsmittel, die bei der Arbeit benötigt werden.⁹⁾ Diese werden

nach ihrem Mechanisierungsgrad fünf Mechanisierungs- bzw. Automatisierungsstufen zugeordnet. Auf der niedrigsten Stufe finden sich die Handwerkzeuge. Stufe 2 sind die angetriebenen Handwerkzeuge, aber auch Schreibmaschine, Telefon, Taschenrechner u. ä. Stufe 3 repräsentieren handgesteuerte Maschinen, auch Kraftfahrzeuge, mechanische Registrierkassen oder Buchungsmaschinen und Kopiergeräte. Stufe 4 sind halbautomatische Maschinen, Anlagen, Fernschreiber, Mikrofilmlesegeräte, und die höchste Automatisierungsstufe bilden die Computer und computer- bzw. programmgesteuerte Maschinen/Anlagen, die sog. neuen Technologien. Die Mechanisierungsstufen lassen sich auf verschiedene Art bilden: Zum einen kann man alle Arbeitsmittel, die benutzt werden, einer der fünf Stufen zuordnen. Ausgewertet werden kann für jede Stufe getrennt, wie viele Personen ein Mittel der jeweiligen Stufe verwenden (Mehrfachnennungen). Dann kann man die Arbeitsplätze danach charakterisieren, welches die höchste Mechanisierungsstufe ist, die zum Einsatz kommt. Schließlich kann man lediglich die Hauptarbeitsmittel als Einstufungskriterien verwenden. Da es im wesentlichen auf eine Charakterisierung der Arbeitsplätze ankommt, werden hier die Ergebnisse nach den beiden letzten Kriterien präsentiert.

Die programmgesteuerten Arbeitsmittel waren in der DDR kurz vor dem Beitritt zur Bundesrepublik genauso häufig (23 Prozent), ja sogar etwas häufiger an Arbeitsplätzen vorhanden als in der Bundesrepublik von 1985. Allerdings dürfte gerade in der Zwischenzeit eine starke Verbreitung dieser Technik stattgefunden haben. Und es mag auch qualitative Unterschiede im Einsatz dieser Technik geben. So arbeiten in der ehemaligen DDR trotz höherer Ausgangsbasis nur fünf Prozent hauptsächlich mit dieser Technik, in der BRD waren das immerhin sieben Prozent. EDV-Tätigkeiten (Programmieren) gehörten hier wie dort für neun Prozent zum Tätigkeitsspektrum, aber nur

für zwei Prozent zu den Haupttätigkeiten, und 14 Prozent gaben an, zumindest Grundkenntnisse in der elektronischen Datenverarbeitung zu benötigen.

Allerdings besteht ein erhebliches tatsächliches oder für die Zukunft befürchtetes Qualifikationsdefizit: Fragt man nach, in welchen Gebieten man seine Kenntnisse durch Weiterbildung ergänzen oder erweitern müsse, wurden Computer-Themen mit deutlichem Abstand an erster Stelle genannt, und zwar sehr viel häufiger als vor fünf Jahren in der Bundesrepublik.¹⁰⁾

Weiterbildungsaktivitäten und Weiterbildungsbedarf

In der DDR war die Weiterbildung stärker als in der Bundesrepublik quasi eine Pflicht eines jeden Erwerbstätigen. Das hängt z. T. sicher auch damit zusammen, daß die in der Regel nur zweijährige Berufsausbildung lediglich als Basisqualifikation anzusehen ist und auch so konzipiert war. So verwundert es nicht, daß von den Erwerbstätigen der DDR ein erheblich größerer Anteil als in der vergleichbaren Erhebung der BRD vor fünf Jahren angab, sich im zurückliegenden Fünf-Jahres-Zeitraum weitergebildet zu haben, an entsprechenden Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen zu haben (57 zu 23 Prozent).¹¹⁾

Es haben sich aber nicht nur in der ehemaligen DDR sehr viel mehr Arbeitnehmer in einem Fünf-Jahres-Zeitraum weitergebildet, gleichzeitig ist der Anteil derer, die angaben, sie müßten auf einzelnen Gebieten ihre Kenntnisse durch Weiterbildung ergänzen, auffrischen oder erweitern, mit 74 Prozent deutlich höher als in der Bundesrepublik (38 Prozent). Den Bürgern der ehemaligen DDR ist durchaus bewußt, daß sie im Rahmen des strukturellen Wandels unter einem erheblichen Anpassungsdruck stehen, daß sie lernen müssen, um sich unter den geänderten Bedingungen im Arbeitsleben be-

haupten zu können. Dabei kommt ihnen sicher die in der Vergangenheit erworbene Lern-Erfahrung als Weiterbildungskompetenz zugute.

Trotz des erheblich höheren Niveaus der Weiterbildungsaktivitäten zeigen sich in der ehemaligen DDR ähnliche Strukturunterschiede wie in der BRD: Je höher die Ausgangsqualifikation, je höher der berufliche Status, desto häufiger wurde an Weiterbildung teilgenommen, desto häufiger auch der Wunsch nach Weiterbildung. Allerdings gibt es nicht so große Differenzen zwischen der Industrie und den übrigen Wirtschaftsbereichen (sieht man einmal vom öffentlichen Dienst ab, der sich in der ehemaligen DDR ebenfalls durch besonders hohe Weiterbildungsaktivitäten auszeichnete). Das mag damit zusammenhängen, daß die Betriebe nicht so unter Kosten- und Konkurrenzdruck standen wie in den marktwirtschaftlichen Systemen.

Die elektronische Datenverarbeitung ist nicht nur — darauf wurde bereits hingewiesen — das Feld, in dem sich der größte Weiterbildungsbedarf artikuliert, bereits in den vergangenen fünf Jahren rangierte die Einführung in die EDV an erster Stelle (23 Prozent derer, die an einer Weiterbildungsmaßnahme in den letzten Jahren teilgenommen hatten, hinzu kommen sieben Prozent Spezialkurse).¹²⁾ Auf der zweiten Position der Häufigkeit der Nennungen nach folgen Kurse aus dem Themenbereich „Erziehung, Pädagogik, Psychologie“, natürlich ein Schwerpunkt der Lehrer, aber auch des Führungspersonals in den Betrieben. Beim Produktionspersonal steht die „Maschinen- und Anlagenbedienung“ als Themenkomplex im Vordergrund, der insgesamt von 16 Prozent genannt wurde, von den Facharbeitern aber zu 42 Prozent. Hinzu kommen noch andere technikbezogene Kurse in den Bereichen Elektrotechnik, Mechanik, Pneumatik, Hydraulik. Mit 14 Prozent gehören Kurse aus dem Bereich „Betriebsführung, Management, Organisation“ ebenfalls zu den bedeutenderen

Weiterbildungskomplexen, ebenso wie „Buchhaltung, Rechnungswesen“, beides Themenbereiche, von denen man annimmt, daß sie im Zusammenhang mit der Umstellung von der Plan- auf die Marktwirtschaft von besonderer Bedeutung sind. Hierzu zählt mit Sicherheit auch das Weiterbildungsangebot zum Themenkomplex „Verkauf/Vertrieb, Marketing“, das in der zurückliegenden Zeit knapp jeder zehnte, der sich weitergebildet hatte, wahrgenommen hatte, allerdings deutlich weniger als in den alten Bundesländern (14 Prozent). Wenn man das allerdings auf die gesamte Erwerbsbevölkerung umrechnet, so sind das in den neuen Bundesländern (fünf Prozent) mehr als in den alten (drei Prozent).

Anmerkungen

- ¹⁾ Alle Vergleichszahlen aus der Bundesrepublik (alt) entstammen — soweit nicht anders angegeben — aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86.
- ²⁾ Dies war in Art. 25 Abs. 4 der Verfassung der DDR festgelegt: „Alle Jugendlichen haben das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen.“
- ³⁾ Zur Darstellung des DDR-Berufsbildungssystems vor der Wende vgl. Guder, M.: „Berufsausbildung in der DDR — Stand und Ausblick.“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 19. Jg. (1990), H. 4, S. 3–9.
- ⁴⁾ Dieser Anteil ist, wenn man andere Datenquellen vergleicht, offensichtlich zu hoch. So finden sich im sozioökonomischen Panel (Infratest im Auftrag des DIW/WZB) nur neun Prozent Akademiker bei den Erwerbstätigen, das Statistische Jahrbuch der DDR weist sogar nur sieben Prozent aus. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Nicht-Qualifizierten in den beiden sozialwissenschaftlichen Erhebungen nahezu gleich groß, in der amtlichen Statistik der DDR gibt es dagegen, wenn man die Teilqualifikation noch zu den berufsbildenden Abschlüssen zählt, 18 Prozent Berufstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung. [Vgl. IAB-Kurzbericht (intern) VII/3 — HvH vom 7. 11. 1990]
- ⁵⁾ Im sozioökonomischen Panel ergaben sich folgende Zahlen:
Ohne Abschluß: vier Prozent; Teilfacharbeiter: fünf Prozent; Facharbeiter: 59 Prozent; Fachschule, Meister: 23 Prozent; Hochschule: neun Prozent. Im BIBB/IAB-Pretest ist also nicht nur der Anteil der Abiturienten höher als in der vorliegenden Vergleichsuntersuchung, auch bei den Anteilen der Akademiker und der Fachschulabsolventen liegt er jeweils um einige Prozentpunkte über den Vergleichsdaten. Der Facharbeiteranteil ist — zählt man die Teilfacharbeiter dazu — entsprechend um gut zehn Prozentpunkte niedriger.
- ⁶⁾ Statistisches Bundesamt/Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe, neueste Ausgabe der BA, Nürnberg 1988; die Berufsangaben der Befragten wurden in Kooperation mit berufskundlichen Experten aus der früheren DDR den Berufsgruppen (Zwei-Steller-Ebene der Systematik) zugeordnet. Ausgewertet wer-

den sie hier jedoch lediglich zusammengefaßt in elf Berufsbereiche. Zur Methode vgl. Stooß, Fr.: Instrumente zur Analyse und Beschreibung beruflicher Mikrostrukturen unter besonderer Berücksichtigung des Tätigkeitsschwerpunkt-konzepts des IAB. In: Mertens, D. (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung — Eine Forschungsinventur des IAB, BeitrAB 70, Nürnberg 1988 (3. Aufl.), S. 764ff.

- 7) Vgl. Clauß, Th. u. a.: Ausbildung und Beschäftigung in den Metallberufen, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 39, Berlin 1981.
- 8) In der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86 wurde für die Bundesrepublik ein Anteil von 17 Prozent ermittelt, davon gab jeder zehnte an, dies hauptsächlich zu leisten.
- 9) Vgl. BIBB/IAB (Hrsg.): Neue Technologien — Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen, BeitrAB 118, Nürnberg 1987.
- 10) Auf den Weiterbildungsbedarf wird im nächsten Abschnitt noch näher eingegangen.
- 11) Vgl. BMBW (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1988, Bonn 1989, S. 114—118.
- 12) Auch in der BIBB/IAB-Erhebung von 1985 rangierten die DV-Kurse an erster Position: 18 bzw. elf Prozent.

Bedingungen und Aufgaben bei der Umgestaltung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern

Bernhard Autsch, Harald Brandes, Günter Walden

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das ehemalige Zentralinstitut für Berufsbildung (ZIB) befragten im Spätsommer 1990 Berufsbildungsstätten und berufliche Schulen der neuen Bundesländer zu den seit der „Wende“ bereits vollzogenen Veränderungen, zu ihrer gegenwärtigen Situation sowie zu sich abzeichnenden Perspektiven. Es wurden alle betrieblichen und kommunalen Berufsschulen sowie die Ausbildungsstätten der Betriebe angeschrieben. Insgesamt beteiligten sich 2 119 Ausbildungsstätten (62 Prozent) und 626 Berufsschulen (53 Prozent) an der Erhebung.

Ziel der Untersuchung war es, den Beginn eines fundamentalen Strukturwandels in einer einmaligen historischen Situation zu dokumentieren. Dabei sollten vor allem die qualitativen und quantitativen Bedingungen des Berufsbildungssystems für die Ausbildungsjahre 1990/91 und 1991/92 näher bestimmt, auf Problemfelder aufmerksam gemacht und empirische Grundlagen für bildungspolitische Maßnahmen gelegt werden. Dieser Aufsatz enthält wesentliche Ergebnisse dieser Untersuchung.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Hans-Joachim Balk, Jörg Bornheim,
Friedhelm Franz, Jörg Rainer Gerlach

Problemanalyse zur Berufsausbildung in der Oberflächentechnik

1991, 87 Seiten, 15,— DM,
ISBN 3-88555-421-6

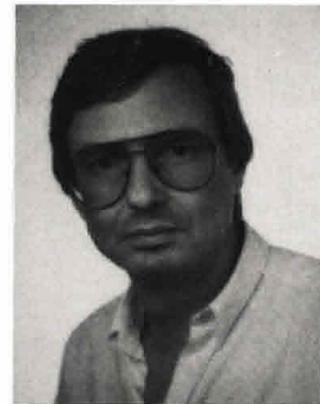
In dieser vorliegenden Analyse wird statistisches Basismaterial zum Stand der Technik aufbereitet und allen Interessierten und den an der geplanten Neuordnung von Ausbildungsberufen der Oberflächentechnik Beteiligten eine Informationsquelle und Diskussionsgrundlage gegeben.

Des Weiteren wurden die sich aus den technischen Veränderungen ergebenden Qualifikationsanforderungen erfaßt.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — 1000 Berlin 31 — Telefon: (0 30) 86 83-5 20 oder 86 83-1, Telefax: (0 30) 86 83-4 55



Bernhard Autsch, Dr. paed.
Diplom-Pädagoge, Elektronikingenieur; wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn.



Harald Brandes
Diplom-Soziologe; Leiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn.



Günter Walden, Dr. rer. pol.
Diplom-Volkswirt; wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn.

Zum Berufsbildungssystem in der ehemaligen DDR

Der Zusammenbruch der ehemaligen DDR hat tiefgreifende Auswirkungen auf das Berufsbildungssystem, da dieses als organischer Bestandteil des gesellschaftlichen Systems entwickelt wurde. Darauf ausgerichtet wurden Erziehungsziele, Unterrichtsinhalte und -methoden sowie die Leitungs- und Verwaltungsstrukturen gestaltet. Ein

solches Konzept bedurfte eines staatlichen einheitlichen Kontrollinstrumentariums. Die Berufsbildung wurde in den nachfolgend genannten Berufsbildungsstätten durchgeführt:

936 betriebliche Berufsschulen

Die theoretische Berufsausbildung fand zu 80 Prozent in betrieblichen Berufsschulen statt. Diese deckten in der Regel theoretische und praktische Ausbildung, polytechnischen Unterricht sowie Erwachsenenqualifizierung ab. Einige betriebliche Berufsschulen vermittelten zugleich den praktischen Teil der Berufsausbildung in eigenen Lehrwerkstätten. Wenn Erwachsenenqualifizierung zum Aufgabenbereich der betrieblichen Berufsschule gehörte, wurde sie als Betriebschule bezeichnet. Fehlte dieser Aufgabenbereich, so handelte es sich um eine Betriebsberufsschule.

239 kommunale Berufsschulen

Hier wurde nur der theoretische Teil der Berufsausbildung angeboten — vor allem für Lehrlinge aus Kleinbetrieben, dem Dienstleistungs- und dem Grundversorgungsbereich. Sie verfügten zum größten Teil über ein breiteres Profil als die betrieblichen Berufsschulen.

755 Betriebsakademien

Diese Einrichtungen dienten den jeweiligen Betrieben zur Fortbildung und Umschulung der eigenen Beschäftigten, standen aber auch den Mitarbeitern anderer Betriebe offen. Das Leistungsspektrum reichte vom Jobtraining über die Ausbildung in Facharbeiterberufen, die Meisteraus- und -weiterbildung bis zur Fortbildung von Ingenieuren und Akademikern.

3 415 Ausbildungsstätten

In diesen Stätten fand die berufspraktische Ausbildung eigener, aber in hohem Maße auch fremder Auszubildender vollständig, teilweise oder nur für einzelne Lehrgänge statt. Jeder dritte Auszubildende wurde bis 1989 für andere Betriebe ausgebildet. An zwei Tagen in der Woche bzw. im Blockun-

terricht nahmen diese Auszubildenden am theoretischen Unterricht in einer betrieblichen oder kommunalen Berufsschule teil.

1 300 Internate

Diese Einrichtungen konnten entweder einer der hier genannten Berufsbildungsstätten angeschlossen oder der Kommune direkt unterstellt sein. Bis 1989 stand für jeden dritten Auszubildenden ein Platz zur Verfügung.

Alle Einrichtungen der Berufsbildung, auch solche in Betrieben, waren staatliche Bildungseinrichtungen. Sie konnten aber zugleich örtlichen Räten, wirtschaftsleitenden¹⁾ oder zentralen Organen unterstellt sein. Daraus ergab sich auch, daß die Betriebe sowohl gegenüber der übergeordneten Instanz (Kombinat, Ministerium) als auch gegenüber den zuständigen Räten der Bezirke und Kreise Rechenschaft über die Durchführung der Berufsbildung ablegen mußten. Diese Leitung nach dem Territorial- und Zweigprinzip führte häufig zu Unstimmigkeiten.

Die Betriebe hatten aus eigenen Mitteln die personellen, technischen und finanziellen Bedingungen für eine qualitätsgerechte praktische Berufsausbildung zu schaffen, wobei staatliche Vorgaben den Maßstab bildeten. Mit Ausnahme der Einrichtungen für die theoretische Berufsausbildung und der Wohnheime mußten die Betriebe für die laufenden Kosten (Werterhaltung und Modernisierung) der Gebäude und für die Ausstattungen aufkommen.

Der Anpassungsprozeß

Ausgangsbedingungen

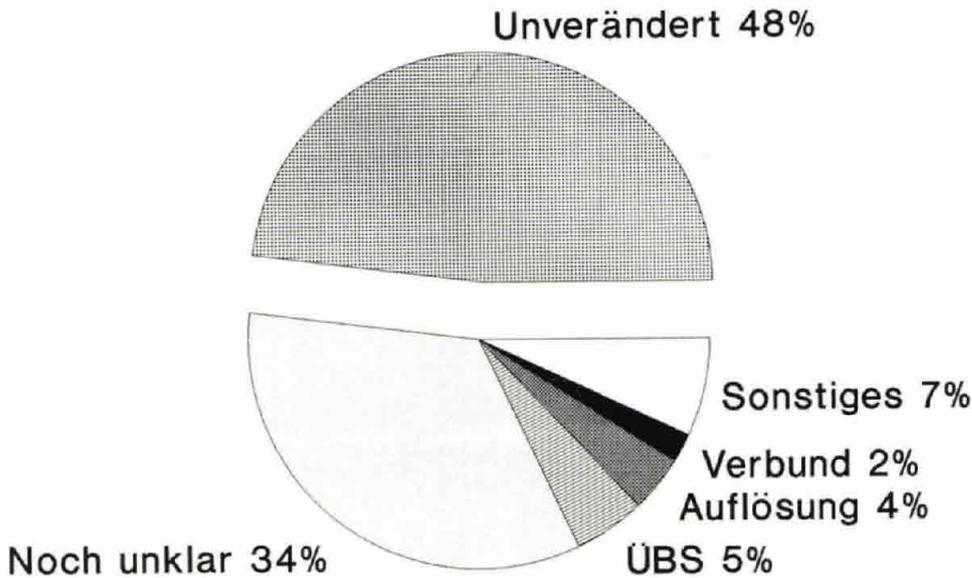
Von der „Wende“ im November 1989 bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres 1990/91 verging fast ein Jahr, bevor die Schaffung grundlegender Strukturen zur Anpassung an das duale System der Berufsbildung nach westdeutschem Vorbild in Angriff genommen wurde.

Als Reaktion auf die sich umfassend einstellenden Veränderungen setzte die Volkskammer im August 1990 das Berufsbildungsgesetz (BBIG) und die Handwerksordnung (HwO) der Bundesrepublik Deutschland in Kraft. Um im Bereich der Berufsschulen die Entwicklung der hierfür erforderlichen Strukturen zu ermöglichen, wurde einen Monat zuvor ein Gesetz über Berufsschulen erlassen. Das Gesetz fordert, die Berufsschulen in der Regel in die Trägerschaft der Kommunen zu überführen.

Diese Gesetze erreichten die Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen zu einem Zeitpunkt, zu dem die Würfel für das neue Ausbildungsjahr längst gefallen waren, d. h., bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres konnte kaum noch mit der Schaffung der Rahmenbedingungen zur Anpassung an die veränderten Voraussetzungen begonnen werden. Die Folge davon war, daß die Jugendlichen sich umorientierten, zum Beispiel eine Ausbildung in den westlichen Bundesländern aufnahmen oder schulische Bildungsgänge bevorzugten. Einige Betriebe hatten zwischenzeitlich selbst über die weitere Zukunft ihrer Bildungseinrichtungen entschieden und versucht, Ausbildungsprofile und Aufgabenbereiche den veränderten Bedingungen anzupassen. Das führte aber auch zu Reduzierungen von Berufsbildungskapazitäten. So sank die Zahl der Berufsausbildungsplätze bei den Ausbildungsstätten von 1989 auf 1990 um rund elf Prozent.

Die Berufsbildung in den neuen Bundesländern wird in nächster Zeit durch Übergangslösungen gekennzeichnet sein und sich damit für einen längeren Zeitraum strukturell von der in den alten Bundesländern unterscheiden. Dies hat zur Folge, daß die Ausbildungsstätten alter Art in der ehemaligen DDR einem erheblichen Veränderungsdruck ausgesetzt sein werden. Bereits für den September 1990 sah rund die Hälfte der in der BIBB/ZIB-Erhebung befragten Ausbildungsstätten für sich eine veränderte Situation (vgl. Abb. 1). In der

Abbildung 1: Situation der Ausbildungsstätte ab September 1990



Quelle: BIBB/ZIB-Erhebung

Hauptsache (insgesamt 36 Prozent der Stätten) wurde von ihnen die künftige Situation als noch unklar eingeschätzt. Vier Prozent der befragten Stätten gaben an, vor der Auflösung zu stehen; fünf Prozent sahen die Umwandlung in eine überbetriebliche Berufsbildungsstätte und zwei Prozent wollten sich mit anderen Stätten zu einem Ausbildungsverbund zusammenschließen.

Der Veränderungsdruck bzw. die Unsicherheit über die weitere Entwicklung wird am stärksten von den landwirtschaftlichen Einrichtungen empfunden. Während bei den Ausbildungsstätten im Bereich der IHK 52 Prozent angaben, die Situation sei unverändert, waren es im Bereich der Landwirtschaft nur 29 Prozent.

Insgesamt entwickelt sich die Anpassung regional differenziert und nach Ausbildungsprofilen der Einrichtungen spezifiziert. So war der Anteil der Ausbildungsstätten mit besonders ausgeprägter Unklarheit über die zukünftige Entwicklung in Mecklenburg am größten. Große Anpassungsprobleme zeigten sich vor allem in den Ausbildungsberufen, die einen vergleichsweise hohen technischen Aufwand erfordern.

Auch die Berufsschulen, und hier hauptsächlich die betrieblichen, befinden sich in einem grundlegenden Übergang. Von den 936 Schulen hatten im Herbst 1990 bereits 400 den Aufgabenbereich „theoretische Ausbildung“ den Kommunen übertragen. Die verbleibenden betrieblichen Berufsschulen führten zu 48 Prozent ausschließlich theoretische und zu 52 Prozent noch sowohl theoretische als auch praktische Ausbildung durch.

Insgesamt ist bei den Berufsschulen wie auch Ausbildungsstätten ein Trend zur extensiven Aufgabentwicklung erkennbar. Seit November 1989 haben 59 Prozent der Schulen die Leistungsbereiche erweitert. So bieten 42 Prozent der Schulen inzwischen das Berufsgrundbildungs- bzw. Berufsvorbereitungsjahr an.

Bis zum Spätsommer 1990 hatten 46 Prozent der Berufsschulen die Ausbildung voll auf die neuen Rahmenlehrpläne umgestellt. Von den Schulen, die bislang keine berufliche Weiterbildung durchführten, nahmen 26 Prozent Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen auf. Auch die Ausbildungsstätten wurden auf diesem Gebiet immer aktiver. Zum Befragungszeitpunkt hiel-

ten 47 Prozent Ausbildungskapazitäten für solche Maßnahmen bereit.

Die Anzahl der Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche (Behinderte, Lernschwache und sozial Benachteiligte) hat ebenfalls zugenommen. An der Ausbildung dieser Jugendlichen beteiligten sich 30 Prozent der Ausbildungsstätten. Dabei kommt in 77 Prozent der Stätten auf zehn Auszubildende ein Benachteiligter.

Die Übernahme neuer und Anreicherung bestehender Aufgabebereiche drückt die Suche der Ausbildungsstätten nach Alternativen aus; dies ist auch ein Zeichen für die weit verbreitete Unsicherheit über die Zukunft der Einrichtungen. Hierbei ist von Bedeutung, daß 76 Prozent der Stätten angaben, keine vollständige Ausbildung durchführen zu können. Im Osten Berlins stellt sich dieses Problem potenziert dar, denn 93 Prozent der Ausbildungsstätten waren hier der Auffassung, eine vollständige Ausbildung sei nur mit Hilfe ergänzender Maßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu erreichen.

Unterschiedliche Organisationsstrukturen

Die Organisationsformen des Berufsbildungssystems der ehemaligen DDR erweisen sich als sehr verfestigt, was den Prozeß der Anpassung an die veränderten Anforderungen erschwert. Daraus erwachsen besondere Probleme für Jugendliche, die in Kürze einen Ausbildungsplatz suchen.

In den alten Bundesländern verteilen sich die rund 1,55 Mio. Auszubildenden auf knapp 500 000 Ausbildungsbetriebe (rd. drei Auszubildende pro Ausbildungsbetrieb). In der ehemaligen DDR hingegen gab es 1989 rund 344 000 Auszubildende, von denen 303 000 in etwa 4 500 Berufsbildungsstätten²⁾ (rd. 68 Lehrlinge pro Berufsbildungsstätte) ausgebildet wurden. Bis zum Erhebungszeitpunkt im Spätsommer 1990 hatte sich an dieser Verteilung kaum etwas geändert.

Durch diese Konzentration der Berufsausbildung in den Kombinate und Großbetrieben sind mit deren Entflechtung, Stilllegung und Privatisierung Ausbildungskapazitäten massiv bedroht. Verschärft wird diese Situation zudem durch eine hohe Konzentration der Auszubildenden. Auf 25 Prozent der größten Berufsbildungsstätten konzentrieren sich mehr als 70 Prozent aller Lehrlinge; d. h. Einzelfallentscheidungen über die Schließung schon einiger weniger Berufsbildungsstätten in den neuen Bundesländern können starke Einbrüche bei den (regionalen) Ausbildungskapazitäten zur Folge haben. Der Höhepunkt dieser Entwicklung ist zur Zeit noch nicht erreicht; mit dem Auslaufen vieler Kündigungsschutzabkommen zum 30. 6. 91 muß mit weiteren einschneidenden Entscheidungen gerechnet werden. Abgesehen davon, hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe unmittelbar von der Wirtschaftskonjunktur ab, die derzeit wenig Anlaß zu optimistischen Prognosen bietet. Die Wiederbelebung alter Ausbildungsstraditionen wie auch die Neuentwicklung im Bereich der kleinen und mittleren Betriebe wird hingegen noch längere Zeit beanspruchen und setzt Vertrauen besonders in die wirtschaftliche Entwicklung der neuen Bundesländer voraus, wozu die gegenwärtige wirtschaftliche Lage ebenfalls wenig Anlaß gibt. Inwieweit diese kleinen und mittleren Betriebe, die in Zukunft ein wesentlicher Träger der betrieblichen Berufsausbildung sein müssen, heute bereits existieren und Ausbildungsplätze anbieten, ist allerdings unzureichend bekannt. Eine empirische Erhebung hierüber sollte sobald wie möglich begonnen werden.

Um die Bereitstellung modern ausgebildeter Fachkräfte insgesamt unterstützen zu können, sollten Handwerk und Mittelstand vorrangig durch einen flächendeckenden Aufbau überbetrieblicher Berufsbildungsstätten unterstützt werden. In ein solches Konzept sind die geeigneten und sich in örtlicher Nähe befindlichen Berufsschulen und Internate unbedingt einzubeziehen.

Das schließt ein, daß Berufsschulobjekte selbst zu überbetrieblichen Berufsbildungsstätten entwickelt werden, zumal die Untersuchung ergab, daß 71 Prozent der Berufsschulen eine Herauslösung des Schulobjektes aus der Wirtschaftseinheit des bisherigen Trägers als unproblematisch einschätzen.

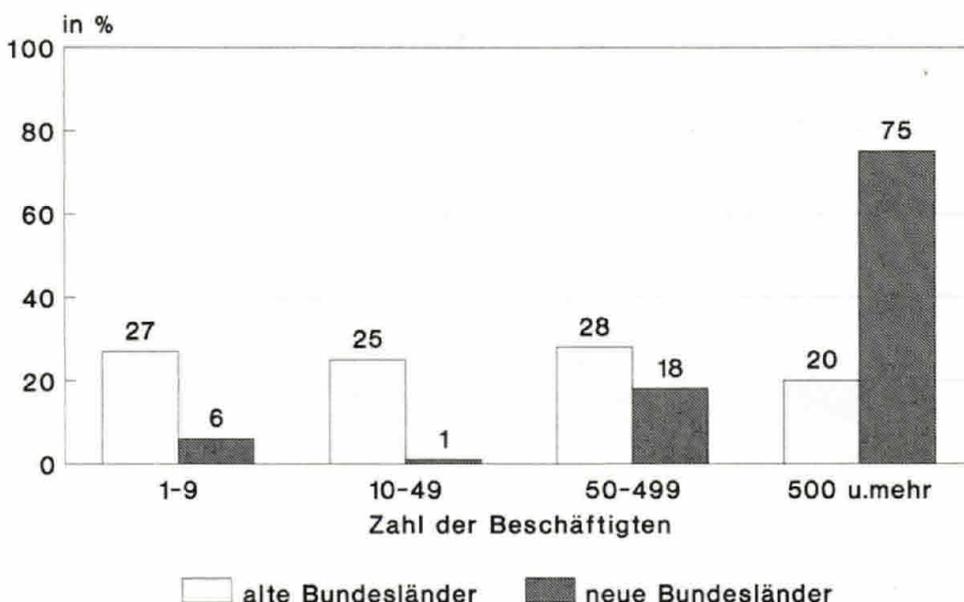
Die Abbildung 2 zeigt deutlich die unterschiedliche Verteilung der Auszubildenden auf Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe in den neuen und den alten Bundesländern. Während in den neuen Bundesländern 75 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ausgebildet werden, sind dies in den alten Bundesländern lediglich 20 Prozent.

Ein weiteres wesentliches Strukturmerkmal der Berufsausbildung in der ehemaligen DDR, das in den alten Bundesländern unbekannt ist, hängt eng mit dieser Konzentration zusammen. Die Ausbildungsstätten bildeten 1990 im Durchschnitt noch 22 Prozent externe Lehrlinge aus. Je nach Betriebsgröße schwankte dieser Anteil zwischen 18 und mehr als 30 Prozent. Es stellt sich auch hier wieder die Frage, wie die Ausbildung dieser jungen Menschen gesichert wer-

den kann. Es ist kaum vorstellbar, daß unter den neuen Bedingungen Betriebe eine solche Konzentration von Ausbildungskapazitäten aufrechterhalten werden können. Die Untersuchungsergebnisse zeigten bereits deutlich, daß die Ausbildung betriebsfremder Lehrlinge eingeschränkt wurde. War noch 1989 jeder dritte Lehrling betriebsfremd, so traf dies im Spätsommer 1990 nur noch auf jeden fünften zu. Bei allen Vorbehalten gegenüber einer Umlagefinanzierung, auch hinsichtlich ihrer Konsensfähigkeit, könnte jedoch für eine Übergangszeit die Anwendung eines solchen Modells auf wirtschaftlich gesunde Firmen, die keine Ausbildungsplätze oder nicht in angemessener Zahl anbieten, auf die Ausbildungsbereitschaft eine motivierende Wirkung haben.

Allein durch die Auflösung der Kombinate und im Zusammenhang mit Teilstilllegungen von Großbetrieben wird eine derartige Konzentration der Ausbildung abgebaut werden. Ebenso ist davon auszugehen, daß sich die Verteilung der Auszubildenden auf die Ausbildungsbereiche in den neuen Bundesländern mit Herausbildung der neuen Wirtschaftsstrukturen ändern wird. Daraus leitet sich die

Abbildung 2: Auszubildende nach Betriebsgröße



Quelle: Beschäftigtenstatistik
BIBB / ZIB-Erhebung

Notwendigkeit ab, in dem Maße wie aufgrund dieser Entwicklung Ausbildungskapazitäten verlorengehen, solche neu zu schaffen.

In den alten Bundesländern werden rund 50 Prozent der Auszubildenden im Bereich Industrie und Handel ausgebildet, in den neuen Ländern waren es zum Befragungszeitpunkt im Spätsommer 1990 dagegen 80 Prozent. Im Bereich des Handwerks ist die Situation genau umgekehrt, denn es befanden sich 35 Prozent der Auszubildenden in den alten Ländern und nur neun Prozent in den neuen Ländern in diesem Ausbildungsbereich. Ein weiterer Ausbildungsbereich, der in den neuen Ländern zum Befragungszeitpunkt vergleichsweise mehr junge Menschen ausbildete (acht Prozent) als in den alten (zwei Prozent), war die Landwirtschaft. Die regionale Verteilung macht deutlich, daß hier möglicherweise besondere Probleme auf die Länder Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg zukommen werden.

Die Erhebung bestätigte zwar, daß das Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes in den fünf neuen Ländern zwangsläufig einen Strukturanpassungsprozeß auslöste. Andererseits zeigen die Befragungsergebnisse auch die nach wie vor gravierenden Unterschiede der Ausbildungsstrukturen in Ost- und Westdeutschland, deren Angleichung direkt von den strukturellen Veränderungen der Wirtschaft abhängt. Nähere Erkenntnisse über den damit im Bereich der betrieblichen Ausbildung notwendigen Finanzbedarf stehen derzeit nicht zur Verfügung. Es sei aber an dieser Stelle an die Ruhrgebietskonferenz vom 24. Februar 1988 erinnert. Die Bundesregierung ging damals davon aus, daß

... für eine Region wie das Ruhrgebiet, die von tiefgreifenden strukturellen Veränderungen der Wirtschaft geprägt ist, Bildung und Ausbildung entscheidende Investitionen für die Zukunft sind. Den jungen Menschen müssen Zukunftsperspektiven gesichert werden. Gleichzeitig muß der Fachkräftenachwuchs gesichert werden, den die Region benötigt, um die anstehenden großen Zukunftsaufgaben lösen zu können.⁽¹³⁾

Um kurzfristig einen wesentlichen Teil der von Stilllegungen betroffenen Ausbildungskapazitäten im Ruhrgebiet erhalten zu können, stellte die Bundesregierung für die Jahre 1989 bis 1994 allein 75 Mio. DM für die laufenden Kosten von etwa 1 800 Ausbildungsverhältnissen in drei Jahrgängen mit abnehmender Teilnehmerzahl zur Verfügung. Eine ähnliche Situation besteht zur Zeit in den fünf neuen Ländern. Demzufolge könnte das genannte Sonderprogramm, bei Zugrundelegung der Anzahl bedrohter Ausbildungsplätze, zumindest eine Orientierung für den erforderlichen Mittelansatz sein.

Räumliche Bedingungen und Ausstattungen

Ausbildungsstätten
Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 80 Prozent der Ausbildungsstätten auf dem Gelände des jeweiligen Trägerbetriebs. Knapp drei Viertel waren lediglich in einzelnen Räumen der Betriebsgebäude untergebracht. Nur ein Viertel dieser Ausbildungsstätten verfügte vollständig über eigene Gebäude auf dem Betriebsgelände.

Außerhalb des Betriebsgeländes waren 20 Prozent der Kapazitäten der praktischen Berufsausbildung untergebracht. Nur die Hälfte davon verfügte vollständig über eigene Gebäude. Schon diese Standortbedingungen machen deutlich, daß die Mehrzahl der Ausbildungsstätten nicht problemlos aus den jeweiligen Trägerbetrieben herausgelöst werden könnten.

Häufig erweisen sich zudem die Eigentumsverhältnisse des von Berufsschulen wie auch Ausbildungsstätten genutzten Grund und Bodens als unklar. Das entwickelt sich zunehmend zu einem Hemmnis bei der Erhaltung beziehungsweise Schaffung von Ausbildungsplätzen. Im öffentlichen Interesse sollten solche Fragen unbedingt von der Treuhand vorrangig entschieden werden. Denkbar wäre, daß die Treuhand bei einer vertraglich befristeten Nutzung (zum Beispiel zehn Jahre) über die von der Berufsbildung genutzten Grund-

stücke und Gebäude kurzfristiger Entscheidungen treffen könnte.

Das Ausstattungsniveau der Ausbildungsstätten ist sehr unterschiedlich. Befragt nach den technischen Voraussetzungen für eine Ausbildung, die den neuen Ausbildungsordnungen gerecht wird, bewerteten lediglich 27 Prozent diese als ausreichend. Nach eigener Einschätzung waren hingegen 42 Prozent der befragten Ausbildungsstätten der Meinung, daß die technische Ausstattung nicht ausreiche und auch nicht bis zum Beginn des nächsten Ausbildungsjahres verbessert werden könnte. Weitere 29 Prozent sagten aus, daß ihre Ausstattung nicht ausreiche, betonten aber zugleich, die notwendigen Voraussetzungen bis zum Beginn des Ausbildungsjahres 1991/92 schaffen zu können. Dabei wurden die Voraussetzungen von Ausbildungsstätten größerer Betriebe häufiger als mangelhaft eingeschätzt als von Stätten in kleineren Betrieben.

Für diese Unterschiede dürften im wesentlichen zwei Gründe maßgebend sein. Zum einen weisen Ausbildungsstätten aus größeren Betrieben einen höheren Anteil an Berufen auf, die besondere Anforderungen an eine moderne technische Ausstattung stellen. Zum anderen kann angenommen werden, daß die Befragten aus größeren Betrieben kritischer und anspruchsvoller denken und häufiger die Gelegenheit hatten, sich über die entsprechenden Ausbildungsstandards in der alten Bundesrepublik zu informieren.

Zudem wurde von der Hälfte der Ausbildungsstätten Schwierigkeiten gesehen, die Ausbildung in bestimmten Berufen nach den nun geltenden Ausbildungsordnungen vollständig durchzuführen. Auch dies wurde häufiger von Groß- als von Kleinbetrieben angegeben. Diejenigen Ausbildungsstätten, die auf solche Schwierigkeiten Bezug nahmen, waren zu rund drei Viertel der Ansicht, diese durch ergänzende überbetriebliche Unterweisungen beseitigen zu können.

Das unzureichende Ausstattungsniveau ergibt sich aber nicht allein aus der Anpassung an das duale System der alten Bundesländer. Schon seit Ende der 70er Jahre stieg der Modernisierungs- und Investitionsbedarf in den Ausbildungsstätten und Berufsschulen zunehmend an. Das hängt einerseits mit der Altersstruktur der in der Berufsausbildung eingesetzten Maschinen und Anlagen zusammen. In nur sieben Prozent der Ausbildungsstätten stehen vorwiegend Maschinen, die weniger als sechs Jahre alt sind. Dagegen sind in mehr als einem Drittel der Ausbildungsstätten die Maschinen älter als 15 Jahre. Andererseits erforderte die technische Entwicklung immer kürzere Reproduktionszyklen für die eingesetzten Maschinen, Anlagen und Geräte. Die hierfür erforderlichen Mittel standen allerdings nicht zur Verfügung — bei gleichzeitig sinkendem Anteil der Bildungsausgaben am produzierten Nationaleinkommen.

Berufsschulen

Da seit Jahren nur unzureichend Instandhaltungsarbeiten durchgeführt wurden, weisen 20 Prozent der Schulgebäude schwerwiegende Mängel auf bzw. sind unbrauchbar. Das trifft besonders für die Schulen in Sachsen zu, dem Bundesland, das mit einem Anteil von 29 Prozent über die meisten Berufsschulen und Ausbildungsstätten sowie mit 24 Prozent auch über den größten Anteil der Auszubildenden der neuen Länder verfügt.

Im Vergleich zu den alten Bundesländern findet der Berufsschulunterricht in den neuen Ländern hauptsächlich in kleineren Schulen statt. So hatten 16 Prozent der Berufsschulen weniger als vier Unterrichtsräume, 42 Prozent verfügten über fünf bis elf Unterrichtsräume, bei 35 Prozent lag dieser Wert zwischen zwölf und 20 und lediglich sieben Prozent der Berufsschulen gaben mehr als 20 Unterrichtsräume an.

Insgesamt hatten die Berufsschulen einen Bestand von ca. 11 200 Unterrichtsräumen.⁴⁾ Wie bereits

bemerkt, befanden sich davon 20 Prozent in unbrauchbaren bzw. mit schwerwiegenden Mängeln behafteten Gebäuden. Bei einer durchschnittlichen Klassenfrequenz und Raumauslastung werden somit rund 60 000 Berufsschüler in Räumen dieser Kategorie unterrichtet.

Die gegenwärtig unbedingt erforderliche Erhaltung der ohnehin bereits reduzierten Ausbildungsplätze muß mittelfristig von einer Schulentwicklungsplanung abgelöst werden, die auch die Aufgabe von Standorten einschließt. Gleichermaßen sind in einer solchen Planung die Standorte neu entstehender überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu berücksichtigen.

Mit der rückläufigen demographischen Entwicklung — gegenüber 1980 befanden sich 1990 rund 100 000 Schüler weniger in den Berufsschulen — nahmen die Klassenfrequenzen⁵⁾ in den 80er Jahren stetig ab, da die Zahl der Berufsschulklassen nicht verringert wurde, um das Fachklassenprinzip beibehalten zu können. Die Frequenzen entwickelten sich nach Schulen und Ausbildungsstätten differenziert. Im Durchschnitt lagen sie bei 18 Berufsschülern, in vielen Fällen aber auch mit nur acht Schülern pro Klasse weit darunter. Dies könnte durch die Bildung von Klassen mit verwandten Berufen ausgeglichen werden. Weiterhin besteht die Möglichkeit, die Auslastung der Unterrichtsräume zu verbessern. Daß heißt, die Zahl der Klassen, die einen Unterrichtsraum im Verlauf einer Woche nutzen, zu erhöhen.

Durch die Schließung von „Minischulen“ und solchen, die sich in einem unbrauchbaren Zustand befinden, könnten Werterhaltungskosten und Modernisierungskosten und erhebliche laufende Aufwendungen eingespart sowie die Auslastung geeigneter Schulen verbessert werden. Entscheidend hierbei wäre, daß die im Hinblick auf die Verwirklichung moderner Unterrichtskonzepte tatsächlich geeigneten Schulen in den Ländern umgehend ermittelt würden, bevor diese

eventuell durch Privatisierung oder Zweckentfremdung verlorengehen.

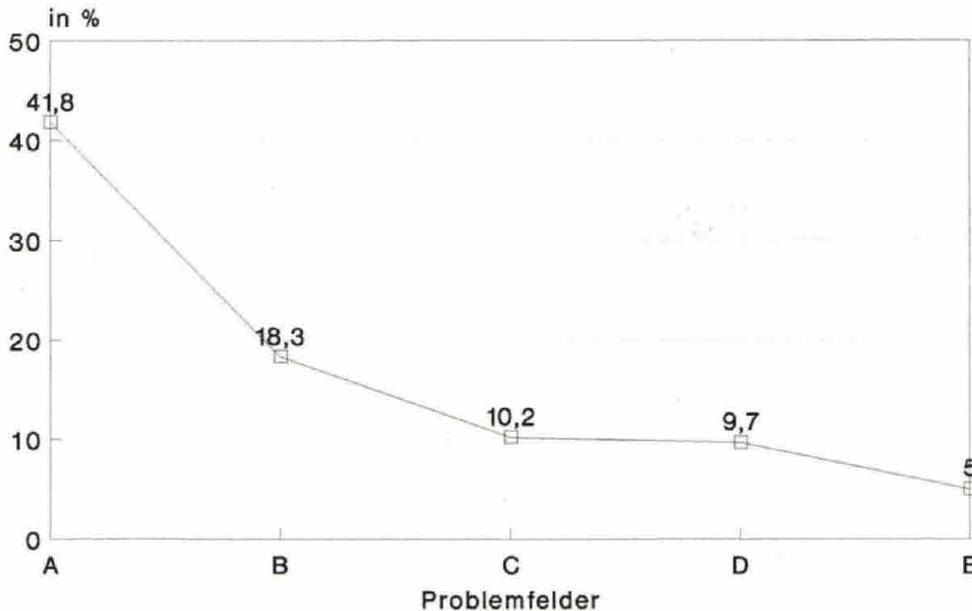
Der Finanzbedarf (400 Mio. DM), der für die Lösung der dringenden Probleme in den Berufsschulen notwendig ist, wurde von den Befragten zu niedrig geschätzt. Das wird deutlich, wenn z. B. der Kostenindex der westdeutschen Länder vom August 1990 einem solchen Finanzansatz zugrunde gelegt wird und die in diesem Zusammenhang von der ZNWB⁶⁾ für Berufsschulen in den alten Ländern ermittelten Durchschnittswerte für Neubau, Sanierung und Modernisierung von Mauerwerksbauten berücksichtigt werden. Vorbehaltlich weiterer Kapazitätsänderungen bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt bzw. zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres, muß für Sanierung, Modernisierung und betriebliche Einbauten ein Finanzbedarf von rund 817 Mio. DM angenommen werden.⁷⁾ Die zweifellos notwendigen Umbauten in den Berufsschulen sind hierbei noch nicht berücksichtigt. Wird angenommen, daß in jeder dritten Berufsschule die Hälfte der Hauptnutzfläche umgebaut werden müßte, um modernste pädagogische Konzepte durchsetzen zu können, erforderte dies rund 50 Mio. DM zusätzlich. Der in der Erhebung ermittelte Finanzbedarf für technische Ausstattungen und Lehr- und Lernmittel weist weitere 228 Mio. DM aus, woraus sich ein Gesamtbedarf finanzieller Mittel von 1,095 Mrd. DM ergäbe.

Die Berufsschulen bezeichneten im Spätsommer 1990 ihre Ausstattung als gegenwärtig dominierendes Problem. Insgesamt waren nahezu alle Berufsschulen (99 Prozent) der Meinung, daß die technische Ausstattung nicht ausreiche, um ihren gemäß Berufsbildungsgesetz geltenden Auftrag im dualen System zu erfüllen. Die Abbildung 3 zeigt die fünf wichtigsten Problemfelder der Berufsschulen in der ermittelten Rangfolge.

Problemfelder

- A mangelhafte technische Ausstattung
- B fehlende Lehr- und Lernmittel

Abbildung 3: Problemfelder bei der Berufsschulentwicklung



Quelle: BIBB/ZIB-Erhebung

- C unzulängliche räumliche Bedingungen
- D schlechte Bausubstanz
- E zu geringe Auslastung der Kapazitäten

Von den unterschiedlichen Problemen, die von den Schulen als die dringendsten angegeben wurden (Rangplatz 1), entfallen 41,8 Prozent auf die technische Ausstattung. Die Rangfolge der Problemfelder signalisiert den aktuellen Handlungsbedarf. Erste Defizite bei den Lehr- und Lernmitteln konnten durch Maßnahmen der Bundesregierung sowie durch direkte Kooperationsbeziehungen zu Berufsschulen in den alten Bundesländern abgebaut werden. So gaben 32 Prozent der Berufsschulen an, daß sie bei der Bereitstellung von Lehr- und Lernmitteln durch die Kooperationspartner unterstützt wurden. Der Bedarf ist aber weitaus größer.

Personelle Bedingungen

In dem sich zur Zeit vollziehenden Umstrukturierungsprozeß wurden die personellen Voraussetzungen von den Betrieben und Berufsschulen als recht günstig eingeschätzt. So gaben 60 Prozent für die praktische Ausbildung in den Betrieben an, die personellen Bedingungen zur qualitätsgerechten Ausbildung nach den neuen Ausbildungsord-

nungen wären ausreichend. Bei 13 Prozent der Betriebe sind diese nicht ausreichend, und 27 Prozent gingen davon aus, daß die Bedingungen bis zum Beginn des Ausbildungsjahres 1991/92 geschaffen werden könnten. Der Prozeß entwickelt sich dabei im wesentlichen in drei Richtungen:

Erstens wird der Bestand an Lehrkräften und Erziehern abgebaut. Hierzu gaben 89 Prozent der befragten Einrichtungen an, daß mit einer personellen Reduzierung bereits begonnen wurde, diese aber noch nicht abgeschlossen sei. Bis zum Spätsommer 1990 war das Personal bereits um 5 600 Lehrkräfte und Erzieher reduziert worden.

Zweitens werden sich im betrieblichen Bereich die Proportionen von haupt- zu nebenberuflichen Lehrkräften deutlich zugunsten letzterer verschieben. Auch hier hatte die Entwicklung zum Befragungszeitpunkt bereits eingesetzt. Gegenüber 1989 waren im Spätsommer 1990 nur noch 75 Prozent der Ausbilder hauptberuflich in der Erstausbildung tätig.⁸⁾

Drittens bedarf es möglichst schnell einer Qualifizierung der Lehrkräfte. Der hierfür notwendige Fortbildungs- und Umschulungsbe-

darf wurde in der Untersuchung für die Berufsschullehrer erfaßt. Demnach sind für 12 300 Lehrkräfte Qualifizierungsmaßnahmen vorzusehen, die nicht im Selbststudium durchgeführt werden können. Von diesen Lehrkräften befanden sich zum Befragungszeitpunkt bereits 4 600 in solchen Maßnahmen. Als Schwerpunktgebiete wurden — auch in dieser Rangfolge — erstens fachlich-inhaltliche, zweitens methodisch-didaktische und drittens gesellschaftspolitische Weiterbildungsmaßnahmen genannt.

Schlußfolgerungen

Das Berufsbildungssystem in den neuen Bundesländern wird für einen längeren Zeitraum durch Übergangslösungen gekennzeichnet sein. Das führt sowohl auf der Seite der Auszubildenden als auch bei den ausbildenden Betrieben und Berufsschulen zu großen Verunsicherungen. Die Strukturunterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern sind nach wie vor deutlich.

Der rasche Aufbau eines flächendeckenden Netzes von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, womit bereits begonnen wurde, wird besonders den kleinen und mittleren Betrieben helfen, mit der Berufsausbildung zu beginnen oder diese zu erweitern.

Häufig erweisen sich die Eigentumsverhältnisse des von Berufsschulen und Ausbildungsstätten genutzten Grund und Bodens als unklar. Im öffentlichen Interesse sollten solche Fragen unbedingt von der Treuhand vorrangig entschieden und die Berufsbildungskapazitäten nicht einseitig als Kostenfaktor betrachtet werden. Denkbar wäre, daß die Treuhand bei einer vertraglich befristeten Nutzung (z. B. zehn Jahre) über die von der Berufsbildung genutzten Grundstücke und Gebäude kurzfristiger entscheiden könnte.

Bei dem im Berufsschulbereich erforderlichen Finanzbedarf ist von

rd. 1,1 Mrd. DM auszugehen. Zu empfehlen ist, daß in der Phase der Entwicklung von Sanierungs- und Modernisierungskonzeptionen bedacht wird, daß bei einer Sanierung von Schulgebäuden mit gleichzeitigem Umbau nur durchschnittlich 7,5 Prozent der Gesamtbaukosten⁹⁾ für den Umbau zusätzlich anfallen. Spätere Umbauten werden demgegenüber bedeutend teurer.

Die fünf Bundesländer allein sind vorerst kaum in der Lage, diese Mittel aufzubringen. Abhilfe könnten ähnliche Fördermaßnahmen schaffen, wie sie die Bundesregierung 1975 im Zusammenhang mit dem Beginn des „Schwerpunktprogramms zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten“ durchführte. Wenn es damals möglich war, ausnahmsweise die Bundesländer beim Ausbau der Berufsschulen mit einem 400-Mio.-Programm finanziell zu unterstützen, um eine unterschiedliche Entwicklung der Berufsbildungseinrichtungen im dualen System zu vermeiden, ist eine solche Maßnahme auch jetzt, wo das Berufsbildungssystem in fünf Ländern ebenfalls vor einer besonderen Situation steht, dringend zu empfehlen. Bei der Mittelzuteilung aus Förderprogrammen ist unbedingt die Eignung des Standortes der Berufsschule für künftige Aufgaben zu berücksichtigen. Schulen, die aus baulichen oder strukturellen Gründen nicht geeignet sind, den künftigen Anforderungen zu genügen, sollten nur so viel Mittel erhalten, wie für die zeitweise Aufrechterhaltung ihrer Funktion erforderlich ist. Gegenwärtig ist es notwendig, alle noch bestehenden Ausbildungskapazitäten zu erhalten. Anzustreben ist aber eine Schulentwicklungsplanung, die eine effektive und den Interessen der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe dienende Nutzung ermöglicht, was auch die Aufgabe von Standorten mit einschließt. Bei der Beurteilung bestehender Berufsschulstandorte sollten von Anbeginn die regionalen Vorhaben zur Errichtung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten berücksichtigt werden.

Über den Bedarf an finanziellen Mitteln im Bereich der praktischen Ausbildung liegen derzeit keine gesicherten Erkenntnisse vor. Eine Orientierung kann hierbei das Sonderprogramm zur Sicherung der durch Betriebsstillegungen bedrohten Ausbildungskapazitäten im Ruhrgebiet sein. Die Bundesregierung ging damals, 1988, davon aus, daß der Fachkräftenachwuchs gesichert werden muß, den diese Region benötigt, um die anstehenden großen Zukunftsaufgaben lösen zu können. Um einen wesentlichen Teil der von Stillegungen betroffenen Ausbildungskapazitäten erhalten zu können, stellte die Bundesregierung für die Jahre 1989 bis 1994 75 Mio. DM für die laufenden Kosten von etwa 1 800 Auszubildenden in drei Jahrgängen mit abnehmender Teilnehmerzahl zur Verfügung. Heute sind die Ausbildungskapazitäten in fünf Bundesländern von diesen Auswirkungen einer tiefgreifenden strukturellen Veränderung der Wirtschaft betroffen.

In Anbetracht der desolaten Wirtschaftslage kann die Situation im Bereich der praktischen Berufsbildung durch einen flächendeckenden Aufbau von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zwar verbessert werden, die Probleme können jedoch durch diese Maßnahmen allein nicht dauerhaft gelöst werden. Die Dynamik zur Strukturpassung muß sich von innen heraus, vor allem in den Betrieben des Handwerks und Mittelstands, entwickeln. Deshalb wäre es der Sache dienlich, wenn die Kammern die Ausbildungsbetriebe ihres Bereiches auch verstärkt zur Bildung von Auszubildenden motivieren. In diesen Verbänden könnten große Ausbildungsstätten eine Leitfunktion übernehmen. Diese Stätten müßten mit Priorität Mittel über regionale oder sektorale Umlagen und/oder staatliche Zuschüsse zur Verbesserung des Ausstattungsniveaus und für laufende Aufwendungen erhalten.

Die fünf neuen Bundesländer sind von umfassenden strukturellen Veränderungen der Wirtschaft ge-

prägt. In einer solchen Entwicklungsphase wird die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu einer entscheidenden Investition für die Zukunft. Im Osten Deutschlands erschweren ungünstige Rahmenbedingungen es der Wirtschaft, kurzfristig der Rolle als maßgeblicher Träger der Berufsausbildung in erforderlichem Maß gerecht zu werden. Solange in der Wirtschaft noch mehr zerbricht als neu entsteht, ist die betriebliche Ausbildung auf besondere staatliche Unterstützung angewiesen.

Die beträchtlichen Mittel, die vom Bundesbildungsministerium, dem Bundeswirtschaftsministerium und der Bundesanstalt für Arbeit für das kommende Ausbildungsjahr bereitgestellt wurden, könnten rein rechnerisch die massive Bedrohung der Ausbildungsplätze abwenden. Ein entscheidender Punkt ist, daß sinnvolle Konzepte, deren Finanzierung gesichert wäre, auch organisatorisch umgesetzt werden können. Dazu müssen die in den alten Bundesländern geltenden Richtlinien und Förderbedingungen modifiziert werden. Ein Beispiel hierfür ist die außerbetriebliche Ausbildung. Danach können aufgrund einer Sonderregelung für die neuen Länder auch Jugendliche in außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen aufgenommen werden, die nicht entsprechend dem Arbeitsförderungsgesetz in irgendeiner Form als Benachteiligte gelten. Vorausgesetzt, es können Kammern oder andere Partner gefunden bzw. Trägervereine gegründet werden, sind solche Ausbildungsplätze förderungsfähig.

In jeder Phase derartiger Fördermaßnahmen muß deren Übergangsfunktion deutlich werden, so sollte sich die außerbetriebliche Ausbildung in Ostdeutschland nicht soweit verfestigen, daß der Aufbau des dualen Systems beeinträchtigt wird. Von Anbeginn sollten Maßnahmen zur Lösung situationsbedingter Probleme mit der erforderlichen strukturellen Entwicklung des dualen Berufsbildungssystems in den neuen Ländern verknüpft werden.

Bei allem Vorrang reichen quantitative Maßnahmen allein aber nicht aus, um die erforderlichen Wirkungen in der Ausbildung zu erzielen. Wie die Untersuchung ergab, hält die betriebliche Ausbildung in Ostdeutschland derzeit einem Vergleich in der Qualität der Ausbildung mit den meisten westdeutschen Betrieben nicht stand. Um dieses Qualitätsgefälle zu überwinden und gleichzeitig einer Wanderungsbewegung der Auszubildenden von Ost nach West entgegenzuwirken, sollten Betriebe der neuen und alten Bundesländer auf dem Gebiet der Berufsbildung stärker zusammenarbeiten. Vorstellbar wären Ausbildungspartnerschaften, die den Austausch von Ausbildern, die Bereitstellung von Lehr- und Lernmitteln, die Unterstützung bei der Anwendung neuer Ausbildungsmethoden (z. B. Leittextmethode) sowie die Durchführung von Praktika für Auszubildende der östlichen Partnerbetriebe in westdeutschen Firmen umfassen sollten.

Im Interesse der Jugendlichen an einer qualifizierten Ausbildung könnte auch in beschränktem Maße und für eine Übergangszeit die Nutzung freier Ausbildungskapazitäten im Westen durch ostdeutsche Jugendliche in Erwägung gezogen werden. Diese Auszubildenden würden der Wirtschaft zu einem Zeitpunkt als qualifizierte Nachwuchskräfte in ihrer Heimatregion zur Verfügung stehen, zu dem mit einem deutlichen Wirtschaftsaufschwung zu rechnen ist.

Anmerkungen

- 1) Hierzu gehörten u. a. Fachministerien, Staatssekretariate und Fachabteilungen der Räte der Bezirke, denen Kombinate unterstellt waren.
- 2) Hinzu kamen private Handwerksbetriebe, die rund drei Prozent der Lehrlinge ausbildeten und solche Betriebe, die keinen hauptberuflichen Ausbilder beschäftigten, aber trotzdem ausbildeten. Die Zahl dieser Betriebe wurde in der damaligen DDR nicht zentral erfaßt.
- 3) Berufsbildungsbericht 1989, S. 165.
- 4) Quelle: eigene Berechnungen sowie die Zentrale Berichterstattung über Berufsschulgebäude 1988 der ehemaligen DDR.
- 5) Durchschnittlich auf eine Klasse entfallende Schülerzahl. Sie wird aus der Anzahl der Schüler dividiert durch die Anzahl der Klassen errechnet. Die durchschnittliche Klassenfrequenz

liegt in den alten Bundesländern gegenwärtig bei 21,2 Berufsschülern je Klasse.

- 6) Zentralstelle für Normungsfragen und Wirtschaftlichkeit im Bildungswesen, Abteilung 7 des Sekretariats der Kultusminister-Konferenz.
- 7) Der Berechnung wurde der ermittelte bauliche Zustand der Schulgebäude und der Anteil der Unterrichtsräume an der Hauptnutzfläche zugrunde gelegt. Die von der ZNBW errechneten

Durchschnittswerte beziehen sich auf die Bauart Mauerwerksbau. Für die Plattenbauweise errichtete Schulgebäude liegen derartige Werte noch nicht vor.

- 8) Im Bereich der Weiterbildung waren überwiegend nebenberufliche Ausbilder tätig.
- 9) Von der Zentralstelle für Normungsfragen und Wirtschaftlichkeit im Bildungswesen errechneter Durchschnittswert für Mauerwerksbauten.

Im Osten viel Neues

Erfahrungen aus Multiplikatorenveranstaltungen für das Ausbildungspersonal in den neuen Bundesländern

Hans-Dieter Hoch, Walter Schlottau, Angelika Schmidtman-Ehnert, Reinhard Selka

Mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes durch die fünf neuen Länder bilden auch dort die Ausbildungsordnungen und -rahmenpläne der alten Bundesrepublik die Grundlage für die Berufsausbildung. Damit dieser formale Anspruch in die Realität umgesetzt werden kann, sind einige wichtige Voraussetzungen zu erfüllen. Dazu gehört vor allem eine umfassende Information des Personals in der beruflichen Bildung über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Ausbildung in den westlichen Bundesländern.

Auf ganztägigen Multiplikatorenveranstaltungen in verschiedenen Städten der ehemaligen DDR ist mit den Teilnehmern darüber diskutiert worden, welchen Beitrag der Arbeitsbereich Ausbilderförderung des BIBB zur Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern leisten kann. Der ersten vorsichtigen Bilanz können Anregungen zur Entwicklung wirkungsvoller Hilfen für diese Zielgruppe entnommen werden.



Hans-Dieter Hoch
Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 3.1 „Gewerblich-technische Berufe“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Walter Schlottau, Angelika Schmidtman-Ehnert, Reinhard Selka
Wissenschaftliche Mitarbeiter in der Abteilung 2.4 „Personal in der beruflichen Bildung und Ausbilderförderung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Anlaß

Der Arbeitsbereich **Ausbilderförderung** des Bundesinstituts für Berufsbildung führte Ende vergangenen Jahres vier Informationsveranstaltungen für Ausbilder/-innen und Multiplikatoren aus dem Ausbildungsbereich in der ehemaligen DDR — Schwerin, Rostock, Gotha und Dresden — durch. Die Anregung dazu entstand durch eine Vielzahl von DDR-Besuchern im Bundesinstitut, die nach allgemeinen Informationen zur praktischen Durchführung der Ausbildung und nach speziellen Ergebnissen der Ausbilderförderung fragten.

Diese Interessenten waren überwiegend Ausbilder und Leiter pädagogischer Institutionen, die meist aus Ost-Berlin beziehungsweise dem Berliner Umland anreisten. Andere Kontakte beschränkten sich aufgrund der längeren Anreise meist auf schriftliche Anfragen. Wegen der Vielfalt der Bedürfnisse konnte in diesen Fällen jedoch nur begrenzt auf die Informations- und Beratungswünsche eingegangen werden.

In diesem ersten Bemühen um direkte und schnelle Hilfestellung versuchten wir, die Vielfalt der Fragen zu bündeln und zu Schwerpunkten zusammenzufassen. Daraus entstand die Idee einer Informationsveranstaltung mit drei Schwerpunkten, die die häufigsten Fragen abdeckte.

„Qualifizierung des Ausbildungspersonals“

*Informieren,
Diskutieren,
Umsetzen*

Forum 1: Ausbilder / Ausbilderinnen heute — neue Anforderungen, veränderte Vermittlungsprozesse

Technologischer und arbeitsorganisatorischer Wandel, neue Berufsbilder und demographische Veränderungen stellen neue Anforderungen an Ausbilder/-innen. Damit verbunden sind höhere Anforderungen an die Persönlichkeit, an die Fähigkeit zu prozessorientierter Begleitung des Lernens in der Berufsausbildung und damit einhergehende veränderte Vermittlungsprozesse.

Forum 2: Moderne Methoden zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen

Ausgehend von der aktuellen Diskussion darüber, was es mit dem Begriff der Schlüsselqualifikationen in der Berufsausbildung konkret auf sich hat, werden zwei Ausbildungskonzepte vorgestellt: „Leittexte“ und „Kreativität“. Beide dienen — mit unterschiedlichen Vorgehensweisen — dazu, Qualifikationen zu erzeugen und zu vertiefen, wie Selbständigkeit, Planungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Bewertung eigener Arbeitsergebnisse.

Forum 3: Neue Berufe — neues Lernen in der Metalltechnik

Neue Technologien verändern die Arbeitswelt. Ein geeigneter betrieblicher Ausbildungsplan und eine zweckmäßige Ausbildungsorganisation sind wichtige Voraussetzungen zur Vermittlung einer zukunftsorientierten beruflichen Handlungsfähigkeit. Die Seminarkonzepte zu den industriellen Metallberufen und zur Ausbildung in der CNC-Technik bilden die Schwerpunkte dieses Forums.

Nach einem einleitenden Referat über die Arbeit des Bundesinstituts und dem konzeptionellen Ansatz der Ausbilderförderung sollten zeitgleich die drei Foren — in zwei Durchgängen — zu den von unserer Seite vermuteten zentralen Fragen der Teilnehmer angeboten werden. Dadurch hofften wir, den Personengruppen unterschiedlicher Branchen und ihren Informationsbedürfnissen Rechnung tragen zu können. Zunächst stand zwar die Informationsweitergabe im Vordergrund unserer Bemühungen, jedoch sollte ein gleiches Gewicht auf Diskussionen und die Klärung von Umsetzungsmöglichkeiten gelegt werden.

Planung

Mangels eigener Kontakte waren wir an regionalen Kooperationspartnern interessiert, die bereit waren, sich für die Durchführung einer solchen Veranstaltung in ihrem Einzugsbereich zu engagieren und die auch in der Lage waren, die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Bei der Auswahl der Kooperationspartner war es uns wichtig, eine Mischung aus

bisherigen und neuen Institutionen vorzunehmen, so z. B. Bezirkskabinette, Institutionen zur Fort- und Weiterbildung, ingenieurpädagogische Bildungseinrichtungen, Kammern etc. Für die Institutionen nach „alter“ Struktur sprach die vermutete schnelle und umfassende Erreichbarkeit der einzuladenden Zielgruppe, während für die „neu“ vorgefundene Organisation sprach, daß sie völlig unvorbelastet an ihre Zielgruppe herangehen konnte (sofern es nicht doch die altbekannten Gesichter waren) und somit auch ihre Glaubwürdigkeit nicht in Frage gestellt werden konnte.

Während der Vorbereitung dieser Veranstaltung stellte sich jedoch als Problem heraus, daß die Zuständigkeiten in den jeweiligen Institutionen vor Ort rasch wechselten. Das erschwerte neben dem Schriftwechsel — der in der Regel sehr lange dauerte — und den zeitraubenden Versuchen zu telefonieren, den Informationsstand und die Absprachen. Zusätzlich gab es Schwierigkeiten vor Ort in der Hinsicht, wer denn aus dortiger Sicht zuständig für eine solche Veranstaltung sei. Einige bisherige Institutionen mochten aufgrund des neuen Kompetenzbereichs der Kammern sich nur sehr zögernd äußern, wobei wir vielfach von einem zum anderen verwiesen wurden. In anderen Orten wiederum gab es spontane Begeisterung von mehreren Institutionen, mit denen wir dann auch gemeinsam diese Veranstaltung durchführten. Dabei oblagen jedem Träger, seine Zielgruppe einzuladen und seinen Teil zum Zustandekommen der Veranstaltung mit maximal 200 Personen beizutragen sowie als Organisator mit aufzutreten.

Neben der Informationsverbreitung war es auch unser Ziel, durch diese Veranstaltung möglichst viele Interessenten für einen späteren Innovationstransfer zu gewinnen.

Im Zusammenhang mit der Träger-suche vor Ort hat sich eine Besichtigung der Veranstaltungsräume als recht sinnvoll erwiesen, um die erforderlichen organisatorischen

Maßnahmen mit den dafür Zuständigen abzusprechen und wegen der unterschiedlichen Ausstattung einen letzten Check am Tag vor der Veranstaltung vorzunehmen. Um den Einsatz von Overhead-Folien, Filmen und PC-gestützte Visualisierungen zu gewährleisten, wurden von uns sicherheitshalber die erforderlichen Geräte (Overhead-Projektoren, Flipchart, PC, Video-Anlage) und das Verbrauchsmaterial mitgeführt.

Da wir zugleich umfangreiches Informationsmaterial (Broschüren, Abdruck von Kurzreferaten, Prospekte) sowie einen eigenen Messtisch mit wesentlichen Veröffentlichungen des Instituts mitgebracht haben, war die Anmietung eines Kleinbusses erforderlich.

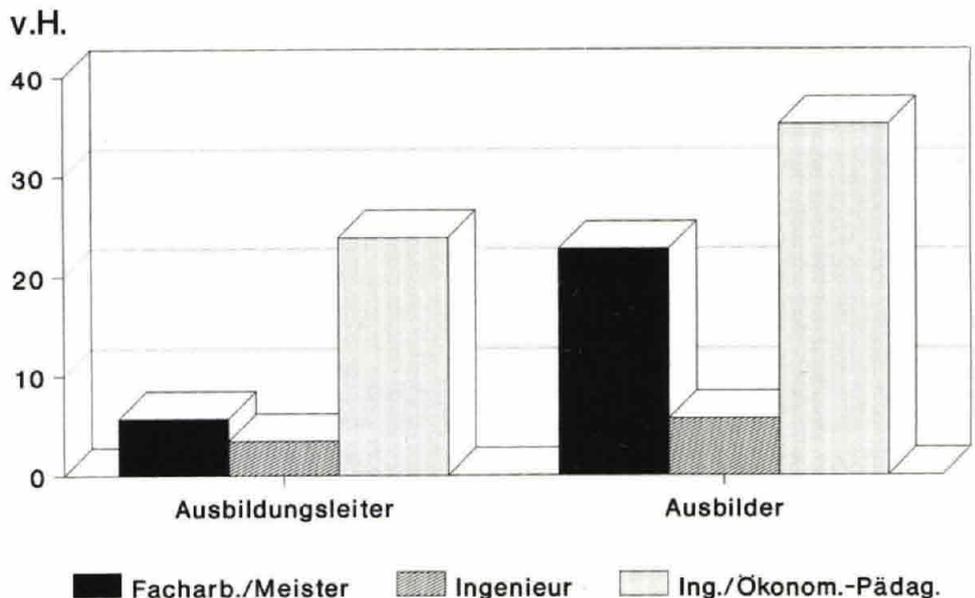
Durchführung

Zu Beginn der Veranstaltung erleben einige unserer Kooperationspartner eine Überraschung: Waren sie es gewohnt, daß in der Vergangenheit einer Einladung in der Regel von allen Folge geleistet wurde, so wurde dies jetzt unterschiedlich wahrgenommen. Die Teilnehmer kamen an allen vier Orten fast durchweg aus Industriebetrieben oder deren inzwischen ausgelagerten Ausbildungseinrichtungen. Lediglich in Rostock war eine Anzahl von Teilnehmern aus Land- und Hauswirtschaft sowie aus dem Handel vertreten.

Die Bildungsabschlüsse spiegeln das Bild der Ausbilderqualifizierung in der ehemaligen DDR wider: Ingenieur- und Ökonompädagogen waren nicht nur unter den Ausbildungsleitern, sondern auch unter den Ausbildern dominierend.

Unerwartet war für uns die Orientierung der Teilnehmer auf die angebotenen Themen. Hatten wir befürchtet, daß das Forum 1 (Ausbilder/innen heute) wenig Resonanz finden würde, so trat das Gegenteil ein; dieses Thema war bei allen Veranstaltungen weit stärker ge-

Abbildung 1: Bildungsabschlüsse der Teilnehmer



fragt als die beiden anderen. Vermutlich erhofften sich die Teilnehmer hier am ehesten Antworten auf die mit der Unsicherheit des Umbruchs verbundenen Fragen.

Der Plenumsteil zu Beginn der Veranstaltung wurde von uns nach der ersten Durchführung erheblich gekürzt, da sich in diesem Zusammenhang nur sehr wenig Teilnehmer motivieren ließen, Fragen zu stellen. In den Foren entwickelte sich dann jeweils eine lebhaft Diskussion, die jedoch fast überall nur sehr zögerlich in Gang kam. In einzelnen Fällen erwies es sich als hilfreich, eine kurze Pause einzulegen und das sich schnell entwickelnde Pausengespräch in den Fortgang der Veranstaltung überzuführen.

Die Diskussionen konzentrierten sich auf eine Vielzahl von Themen, wobei sich zwei Schwerpunkte herauskristallisiert haben.

Betriebe — finanzielle Schwierigkeiten

Bereits die Fragen und Diskussionsbeiträge auf der ersten Multiplikatorenveranstaltung machten deutlich, daß der Stellenwert von fachinhaltlichen Informationen für die Teilnehmer deutlich von vielschichtigen existentiellen Sorgen dominiert wurde. So wurden vor allem Probleme angesprochen wie

„Wer garantiert mir, wenn ich mich jetzt intensiv um eine möglichst hochwertige Qualifizierung der Auszubildenden bemühe, daß ich in einem Jahr auch noch als Ausbilder tätig sein kann?“ — „Woher weiß ich, ob der Betrieb, der heute Auszubildende einstellt, in zwei Jahren auch noch existiert und nicht zwischendurch Konkurs anmeldet?“ — „Laufen die Betriebe in den östlichen Bundesländern mit ihrer zum Teil Jahrzehnte alten technischen Ausstattung nicht Gefahr, daß sie die Anforderungen in den Ausbildungsrahmenplänen nicht erfüllen können mit der Folge, daß ein großer Teil der Auszubildenden bei der Abschlußprüfung durchfällt?“ — „Werden nicht Jugendliche, die in einem Betrieb auf dem Gebiet der ehemaligen DDR eine Ausbildung abschließen, danach als Facharbeiter 2. Klasse dastehen mit erheblich geringeren Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt als ihre Mitbewerber mit einem Abschluß aus einem westlichen Bundesland?“

Typische Fragen zu Kosten und Finanzierung der Berufsausbildung:

„Wie lassen sich Fördermittel in Anspruch nehmen?“ — „Wie können Geschäftsleitungen von der Notwendigkeit der Berufsausbildung überzeugt werden?“ — „Gibt es Zusatzprämien für den Erhalt von Ausbildungsplätzen?“ — „Wo erhalten wir kostenlose moderne Lehrbücher und fachdidaktische Materialien, die weitgehend fehlen?“

Ausbildungspersonal — existentielle Nöte

Einige Beispiele zu einem zweiten großen Themenbereich, dem Personal in der beruflichen Bildung:

„Müssen die Ausbilder der ehemaligen DDR eine erneute Prüfung ablegen?“ — „Wie sind die Perspektiven der hauptberuf-

lichen Ausbilder?" — „Ist angesichts der unterschiedlichen Bildungswege von Ausbildern in West und Ost zukünftig mit einer Deklassierung zu rechnen, zumal unter Einbeziehung des Vergleichs mit dem Status der Berufsschullehrer?" — „Was geschieht mit den hauptberuflichen Ausbildern in kaufmännischen Bereichen? Gibt es statt der bisherigen Ausbildungsaufgaben im Handel nur noch Sachbearbeitertätigkeit bzw. Verkaufstätigkeit oder Arbeitslosigkeit?" — „Wie kann künftig das Ausbildungspersonal zur Berufsausbildung motiviert werden, wenn Sonderprämien und Sonderzulagen fortfallen und bestehende Hierarchien in diesem Bereich abgebaut werden?" — „Wie lassen sich unter diesen künftigen Bedingungen ein fester Stundenanteil und Qualität in der Berufsausbildung absichern?"

Auswirkungen neuer Ordnungsstrukturen

Die Problematik der raschen und tiefgreifenden Veränderungen der Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern kam besonders deutlich im Forum 3 zum Ausdruck, in dem die neuen Rahmenbedingungen konkret anhand des Berufsfeldes Metall diskutiert wurden.

Als Grundlage für die in diesem Forum zu thematisierenden Inhalte dienten in erster Linie die Rechtsverordnungen für die industriellen und die handwerklichen Metallberufe sowie das als praxisbezogene Umsetzungshilfe konzipierte Seminarkonzept „Die neuen industriellen Metallberufe“, außerdem das Seminarkonzept „CNC-Technik: Ausbilden — aber wie?"

Dabei war jedoch zu berücksichtigen, daß eine 1:1-Übertragung der in den Seminarkonzepten behandelten Inhalte aus verschiedenen Gründen nicht möglich war:

1. Eine gewisse Unsicherheit über die Vorkenntnisse der zu erwartenden Teilnehmer bestand im wesentlichen unter zwei Aspekten:
 - Inwieweit hatten die Teilnehmer bereits detailliertes Vorwissen über die industrielle Metall-Ausbildungsverordnung sowie über daraus ableitbare übergreifende Zielsetzungen wie z. B. berufliche Handlungsfähigkeit, Selbst-

steuerung des Lernens oder lebenslanges Lernen?

- In welchem Umfang konnten überhaupt grundlegende Kenntnisse vom dualen Berufsbildungssystem oder über die bildungsökonomischen Zusammenhänge zwischen Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem in der Marktwirtschaft als gegeben angenommen werden?

2. Die vor der Neuordnung in den westlichen Bundesländern geltenden alten Metallberufe waren nicht identisch mit den Metallberufen, wie sie in der Systematik der Facharbeiterberufe der DDR von 1984 erfaßt worden sind.

Die in der alten Bundesrepublik verwendete Gegenüberstellung der alten und neuen Metallberufe konnte deshalb hier nicht benutzt werden. Statt dessen wurde zu diesem Zweck die Broschüre „Facharbeiterberufe der Deutschen Demokratischen Republik und zugeordnete vergleichbare Ausbildungsberufe der Bundesrepublik Deutschland" eingesetzt.

Zur Veranschaulichung der Diskussionsfeldbreite noch eine wichtige Beobachtung: Nicht jeder Teilnehmer war sich der Tatsache bewußt, daß die im Forum 3 diskutierten Ausbildungsvorschriften für die Metallberufe auch für die westlichen Bundesländer relativ neu sind.

Der zeitliche Rahmen eines zweistündigen Forums ließ es nicht zu, **alle** wichtigen Aspekte der gegenwärtigen Ausbildung in den Metallberufen zu berücksichtigen. Deshalb wurde den Teilnehmern ein Katalog mit Stichworten zur Auswahl vorgelegt. Das sollte ihnen ermöglichen, sich rasch einen Überblick über aktuelle Fragen zur Berufsausbildung in den alten Bundesländern zu verschaffen und durch eigenes Einwirken Schwerpunkte bei den Informationsbeiträgen zu setzen. Auch wenn die Bereitschaft hierzu zurückhaltend war, so kamen doch vor allem drei Themen zur Sprache, die bevorzugtes Interesse fanden. Sie sollen im

folgenden kurz vorgestellt und — da sie wegen der gravierenden Veränderungen in den neuen Bundesländern einen hohen Stellenwert haben — inhaltlich umrissen werden.

Der technische und organisatorische Wandel erfordert Facharbeiter mit einer umfassend ausgestatteten Handlungskompetenz

Die Ausbildungsverordnungen für die Metallberufe (und auch für die Elektroberufe) schreiben als übergreifendes Ziel der Berufsausbildung vor, Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit zu befähigen, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Darüber hinaus gehört zur Handlungskompetenz von Facharbeitern auch die Fähigkeit, mit dem ständigen technischen Wandel Schritt zu halten. Das Verharren auf einmal erworbene Qualifikationen kann langfristig zu einer Dequalifizierung führen. Zum Erhalt der beruflichen Handlungsfähigkeit ist es daher notwendig, sich durch Weiterbildungsmaßnahmen ständig dem technischen Wandel anzupassen. Vor allem diese — in den alten Bundesländern schon länger akzeptierten — übergreifenden Ziele der Berufsausbildung sind es, die Ausbilder, Auszubildende und Facharbeiter in den neuen Bundesländern vor dem Hintergrund der dort zu erwartenden fundamentalen Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt herausfordern werden.

In den Diskussionen wurden von mehreren Teilnehmern aufgrund eigener Erfahrungen verschiedene Ursachen dafür benannt, warum die Bereitschaft zur Fortbildung in den neuen Bundesländern noch nicht voll zum Tragen kommt:

- Beschäftigte aus Ost-Betrieben werden zwar von westlichen Unternehmen zu unentgeltlichen Fortbildungsveranstaltungen eingeladen. Aber weder die Eingeladenen noch die oft verschuldeten Betriebe oder andere Finanzierungsträger sind in der Lage, die Kosten für Anreise und Übernachtung zu übernehmen.

– Teilzeitbeschäftigte, auch mit „Nullarbeitszeit“, sind nicht ausreichend motiviert, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die finanzielle Situation wird als erträglich erlebt und die Einsicht in die Notwendigkeit zur Fortbildung, um auch längerfristig die Existenz zu sichern, ist nicht genügend ausgeprägt, zumal häufig eine Beschäftigungsperspektive nicht gesehen wird.

Systematisches, methodisches und pädagogisches Vorgehen hat in der praktischen Berufsausbildung einen hohen Stellenwert

Es ist offensichtlich, daß die Forderung nach selbständigen, mit einer umfassenden Handlungskompetenz ausgestatteten Facharbeitern entsprechende Konsequenzen für die Ausbildungspraxis nach sich zieht. Vom methodischen Vorgehen her bieten sich hier verschiedene Möglichkeiten an. In der Praxis bewährt haben sich vor allem Strategien, die unter dem Namen Projektmethode und Leittextsystem bekannt wurden.

Der erfolgreiche Einsatz dieser neuen Methoden erfordert insbesondere eine Veränderung des Verhaltens von Ausbildern und Auszubildenden. Ausbilder nehmen im Ausbildungsprozeß die Rolle von Moderatoren ein, die den Auszubildenden beratend und unterstützend zur Seite stehen und ihnen bei der Organisation des Lernprozesses ein breites Feld einräumen. Auszubildende hingegen sind aktive Gestalter ihrer Ausbildung in einem großzügig abgesteckten Handlungsrahmen, der ihnen einen genügend großen Spielraum zur Selbststeuerung des Lernprozesses überläßt. Ein derart geprägtes Rollenverhalten von Ausbildern und Auszubildenden fördert beträchtlich die Bildung von Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise Lernfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamgeist, Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und Kreativität.

Entsprechende Aussagen zu diesem Themenkomplex wurden von den Teilnehmern durchweg zustim-

mend kommentiert, zumeist aber mit dem Hinweis versehen, daß die Ausstattungen in den Ausbildungsstätten im Vergleich zum Westen völlig unzureichend seien und hier als erstes Verbesserungen vorgenommen werden müßten.

Die nach den neuen Ordnungsmitteln ausgebildeten jungen Fachkräfte haben gute Voraussetzungen für eine dauerhafte Beschäftigung

Zusammenfassend kann als zentrale Begründung für die Notwendigkeit verstärkter finanzieller und inhaltlicher Anstrengungen auf dem Gebiet der Berufsausbildung in den fünf neuen Ländern festgehalten werden: Voraussetzung für gute Beschäftigungsaussichten ist eine qualifizierte Berufsausbildung, wie sie z. B. in den neuen Ausbildungsvorschriften für die Metall- und Elektroberufe vorgezeichnet ist. Facharbeiter, die ihrer Berufsausbildung entsprechend und dauerhaft beschäftigt werden wollen, müssen vor allem

- in ihrem erlernten Beruf voll handlungsfähig sein,
- ihren erlernten Beruf nicht nur im Ausbildungsbetrieb, sondern ebenso in anderen Betrieben und Branchen ausüben können,
- auch artverwandte Facharbeitertätigkeiten ausüben können und
- auf den technischen und organisatorischen Wandel nicht nur reagieren, sondern ihn auch mitgestalten können sowie zur Teilnahme an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung motiviert sein.

Befragung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Vom Umgang mit Fragebogen

Jeder Teilnehmer erhielt bei Beginn der Veranstaltung einen Fragebogen, verbunden mit der mündlich vorgetragenen Bitte, diesen im Laufe der Veranstaltung auszufüllen und wieder abzugeben. Dabei wurde bei den Anwesenden Verständnis dafür zu wecken versucht, daß ein solches

Instrument der Meinungsabfrage vonnöten sei, um zukünftige Veranstaltungen besser vorbereiten zu können.

Im Ergebnis erhielten wir etwa jeden zweiten Fragebogen zurück, obwohl im Laufe des Tages noch mindestens einmal daran erinnert worden war. Dabei war deutlich zu spüren, daß das Abfragen von Meinungen als unangenehm empfunden wurde. Andererseits nutzten viele Teilnehmer die Anonymität zu Äußerungen, die sonst nur unter vier Augen zu hören waren. In einem Fragebogen hieß es allerdings am Schluß: „Ich bin gegen anonyme Befragungen. Unterschrift“

Die Schatten der Vergangenheit

Die schwierige wirtschaftliche Situation der Betriebe und Einrichtungen, aus denen die Teilnehmer kamen, überschattete schon teilweise die Diskussion in den Foren. In den schriftlichen Anmerkungen wird dies offen ausgesprochen:

„Meine Erwartungen wurden nicht enttäuscht. Leider ist der tatsächliche Zustand unserer Berufsausbildung auf einem Stand, der einen Einsatz bzw. Umsetzung der modernen Ausbildungsmethoden der alten Bundesländer aus existentiellen Gründen nicht zuläßt.“

„Im Moment fehlt in den Betrieben oft die Basis für eine neue und bessere Ausbildung, da ums Überleben gekämpft wird.“
 „Unsere Schule benötigt dringend Geld bzw. Informationen über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung zur Anschaffung von Unterrichts- und Übungsmaterial.“

(Wir benötigen) „Aufklärung, wie es in der Berufsausbildung weiter geht. Unser Betrieb wird heute noch von alten SED-Kadern in vollem Umfang geführt, und dies mit allen Konsequenzen, die die Marktwirtschaft fordert – und darüber hinaus! Diese schmeißen ab 1.1.91 die Berufsausbildung aus dem Betrieb (Rationalisierungsmaßnahme) – kein Geld – und kein anderer will sie übernehmen. Die z. Z. Auszubildenden wissen nicht, ob die angefangene Lehre noch beendet werden kann. Damit sind die Lehrmeister ebenfalls auf dem Sprungbrett!“

Mit Blick auf die Zukunft werden zwei häufig wiederholte Muster deutlich. Einerseits werden Parallelen betont, die eine Kontinuität erlauben:

„... manches war allerdings auch schon bekannt, wurde bereits praktiziert.“

„Es ist vieles neu für uns, so manches ist vermutlich auch besser, aber vieles ist, bei uns' doch wohl auch nicht so schlecht gewesen.“ „Die Veranstaltung hat mich in meinen Überlegungen zur Berufsausbildung bestätigt und mit dazu beigetragen, daß ich den eingeschlagenen Weg weitergehen werde.“

Auf der anderen Seite möchten — andere — Teilnehmer „klare Aussagen für (ihre) Tätigkeit bekommen.“ Sie erwarten „neueste Erkenntnisse, die bei der Ausbildung berücksichtigt werden müssen“, „weitere Anleitung für die Qualifizierung der berufspraktischen Ausbildung nach bundesdeutschem Beispiel“ und „Zielstellungen für die weitere Arbeit“.

Schwerpunkte des Informationsbedarfs

Ein kleiner Teil der Ausbilder hatte offenbar zum erstenmal die Gelegenheit, sich über die Ausbildung in den „alten“ Bundesländern aus erster Hand zu informieren. Dies äußert sich in dem sehr allgemeinen Wunsch nach „breite(n) Informationen ohne besondere Spezialisierung“, nach „Grundsätzlichkeiten in der Aus- und Weiterbildung für alle Berufe“ und nach „Erfahrungsaustausch“.

Konkreter schon war die Erwartung der „Klärung von Differenzen zwischen geplanter Berufsausbildung und Berufsausbildung in der freien Marktwirtschaft“. „Informationen über Rechtsgrundlagen“, „... über die neuen Ausbildungsrichtlinien, Prüfungsordnung usw.“ wurden erwartet und aus der Sicht einzelner Teilnehmer nicht breit genug behandelt.

Die Mehrzahl der Informationswünsche konzentrierten sich jedoch auf das eigentliche Handlungsfeld der Ausbilder.

„Informationen über Inhalt, Struktur, Organisation der Berufsausbildung“, „Antwort... zu Fragen, die sich aus dem Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsbestimmungen ergeben“, wurden häufig nachgefragt und konnten wegen des eindeutig auf grundlegendere Informationen ausgerichteten Charakters der Veranstaltung nicht immer in der erforderlichen Breite gegeben werden. Zukünftig gewünscht wurden offenbar mehr workshoporientierte Veranstaltungen zur

„Anwendung der Ausbildungsdokumente, (der) Arbeit mit Ordnungsmitteln“, der „Gestaltung des Prüfungswesens“. Durch das „Vorstellen exemplarischer Fälle“ erhofften die Teilnehmer sich offenbar eine bessere Transparenz der für sie recht abstrakten Vorgehensweise bei der Planung und Organisation betrieblicher Ausbildung.

Dieser Wunsch nach Konkretem wird aus vielen Äußerungen deutlich: Sehr dankbar wurde von den Teilnehmern vermerkt, daß in den Foren nicht nur Zusammenhänge dargestellt, sondern diese anhand praktischer Beispiele verdeutlicht wurden. Dennoch wünschten sich die Teilnehmer noch „mehr Beispiele aus der Praxis“, „gute Beispiele aus dem Land Sachsen bzw. der jeweiligen Region“. Auch durch die Überlegung, die „Veranstaltung sollte etwas mehr branchentypisch durchgeführt werden“, erhoffte man sich konkrete Handlungshilfen.

Positiv vermerkt haben die Teilnehmer, daß in den drei Foren ganz bewußt thematische Schwerpunkte gesetzt wurden. Das reichte ihnen jedoch für ihre praktische Arbeit noch nicht aus. Darüber hinaus wurde erwartet:

„genaue Hinweise für die weitere Arbeit der Ausbilder“ — „Fachdidaktik insbesondere für den kaufmännischen Bereich“ — „Informationen für meine berufliche Tätigkeit“ — „Informationen über neue Ausbildungsmethoden, Leittexte“ — und weitere „Informationen über Berufsbilder in für uns neuen Berufen des Metallsektors“.

Genau diese Informationen glaubten wir eigentlich auch gegeben zu haben, was von seiten der Teilnehmer wiederholt dankbar angemerkt wurde. Es bleibt jedoch die Vermutung, daß um ein tatsächliches Verständnis zu erreichen, die Möglichkeit der Erfahrung in Form von Praktika oder von entsprechend angelegten Weiterbildungsveranstaltungen gegeben werden muß. Deutlich wird dies z. B. an Äußerungen von Teilnehmern des Forums 2, die zeigen, daß eine Neuorientierung in stärker arbeitsplatzbezogene Berufsausbildung den anwesenden — hauptberuflichen

— Ausbildern schwerfiel: Obwohl in den Veranstaltungen kaum Lehrer aus kommunalen Berufsschulen vertreten waren, wurde doch mehrmals darauf hingewiesen, daß die Darstellung moderner Ausbildungsmethoden sich zu „einseitig auf Werkstattausbildung“ ausrichte.

Literatur

Albrecht, G.; Holz, H.; Weissker, D.: Gemeinsames Handeln in der Berufsausbildung gefragt. In: TIBB. Technische Innovation und berufliche Bildung. Heft 3/90, S. 85—86.

Begriffe der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1990.

Berufsbildung in der DDR. In: Informationen zur beruflichen Bildung. Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft. Köln 1990.

Berufsbildung in der DDR. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 16. Jg., Sonderheft, Juni 1987.

Eine Handreichung zur Einführung der Ausbildungsordnungen von Metall- und Elektroberufen mit didaktisch-methodischen Hinweisen. Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn 1990.

Industriegewerkschaft Metall: 12-Punkte-Sofortprogramm zur beruflichen Bildung in der DDR. Berlin und Frankfurt, August 1990.

Pampus, K.: Berufsbildung im vereinten Deutschland. Fragen zum Zusammenwachsen der Berufsbildungssysteme. In: Die berufsbildende Schule. Heft 7/8 1990, S. 428—443.

Rudolph, W.: Das System der beruflichen Bildung in der DDR. Hrsg.: Deutscher Industrie- und Handelstag. Bonn 1990.

Neuerscheinung des BIBB

Hermann Hergert (Hrsg.)

Chancen von Panelerhebungen und zeitbezogener Analyse für die Berufsbildungsforschung

Ergebnisse eines Workshops über methodische Fragen zur Analyse von Ausbildung und Integration der nachwachsenden Generation in den Beruf.

1991, 212 Seiten, 19,— DM,
ISBN 3-88555-423-2
Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“,
Heft 124

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — 1000 Berlin 31 — Telefon: (0 30) 86 83-5 20 oder 86 83-1, Telefax: (0 30) 86 83-4 55

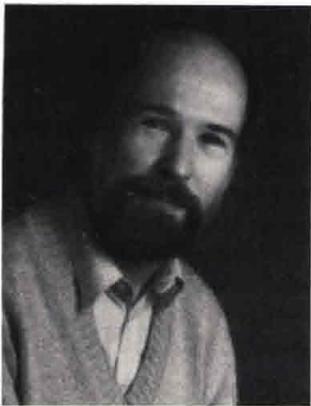
„Lernberatung“ — Ein Fortbildungskonzept für das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung

Dietrich Harke, Helmut Volk-von Bialy

In der beruflichen Weiterbildung stellt sich die Frage, wie das Lehrpersonal von seiner Qualifikation auf neue fachübergreifende Anforderungen in diesem Bildungsbereich vorbereitet ist: auf neuartige Inhalte wie Schlüsselqualifikationen, auf moderne Vermittlungsformen und auf die Unterstützung der Teilnehmer bei Lernproblemen.

Als Lösungsmöglichkeit wird die pädagogische Fortbildung des Personals herausgestellt und ihre Notwendigkeit angesichts dieser durchgreifenden Veränderungen in Unterricht und Unterweisung und angesichts der primär fachlichen Qualifikation der meisten Lehrenden.

In dem Beitrag wird dann das im Rahmen eines Modellversuchs erprobte Fortbildungskonzept „Lernberatung“ aus dem Berufsförderungswerk (BFW) Hamburg vorgestellt. Entwickelt auf dem Hintergrund der humanistischen Psychologie, bildet es ein bereits gut bewährtes Modell für eine berufsbegleitende pädagogisch-psychologische Qualifizierung des Lehrpersonals. Es bietet vielfältige Möglichkeiten zur Fortbildung in den Bereichen der Erwachsenenbildung, Didaktik und Beratung.



Dietrich Harke
Diplomkaufmann und Diplompsychologe; Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter in der Abteilung 2.4 „Lehr- und Lernprozesse“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.



Helmut Volk-von Bialy, Dr. phil.
Volks- und Realschullehrer; Dozent im Berufsförderungswerk Hamburg, Leiter des Modellversuchs „Lernberatung“.

Entwicklungstendenzen beruflicher Weiterbildung und die Situation des Lehrpersonals

An die Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung werden durch aktuelle technologische Entwicklungen und sich ändernde Berufsstrukturen vielfältige neuartige Anforderungen gestellt. Aus dem stetigen Vordringen der „Neuen Technologien“ resultiert ein erheblicher Weiterbildungsbedarf, und auch die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe bringt Veränderungen für die Weiterbildungsar-

beit mit sich. Gleichzeitig hat sich das Zielspektrum beruflicher Weiterbildung vor allem um fachübergreifende Ziele erweitert: Dabei geht es z. B. um „Vermittlung von Schlüsselqualifikationen“ und „Ganzheitliches Lernen“.

In der nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) geförderten Weiterbildung und in der beruflichen Rehabilitation ist der Anteil vorher arbeitsloser Teilnehmer und solcher mit schwierigen Behinderungsarten — z. B. psychisch Behinderte — in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dadurch sehen sich die Lehrkräfte mit neuen Aufgaben konfrontiert: Motivierung

der Teilnehmer, Stützung und Förderung Lernungsgewohnter sowie Beratung bei Lern- und Lebensproblemen. Darauf sind sie von ihrer Ausbildung her meist nicht vorbereitet.

Auch in der betrieblichen Weiterbildung verschiebt sich die Rolle der Lehrkräfte durch neue Anforderungen: weg von einem vorwiegenden Stoffvermittler — stärker hin zu einem Berater und Moderator. Das zeigt sich z. B. bei arbeitsplatznahen Lernformen für bildungsgewohnte Zielgruppen, wie „Lernstatt“ oder „Qualitätszirkel“. Diesen Herausforderungen ist das Weiterbildungspersonal ohne kontinuierliche Erweiterung seiner fachlichen, methodischen und sozialen Qualifikation nicht gewachsen.

Eine besondere Situation stellt sich für die Weiterbildung in den neuen Ländern der Bundesrepublik. Es besteht einerseits ein hoher Weiterbildungsbedarf in den verschiedensten Berufen, andererseits ist aber das regionale Weiterbildungspersonal von seiner Qualifikation meist nicht in der Lage, die benötigten Bildungsangebote anzubieten. Als ein Ausweg aus dem Dilemma werden, gefördert vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, sogenannte „Multiplikatorenprojekte“ durchgeführt: Fortbildungsveranstaltungen für das Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern.¹⁾ Dabei handelt es sich nicht nur um fachbezogene, z. B. kaufmännische oder technische Fortbildungsinhalte, sondern zugleich werden z. T. auch erwachsenenpädagogische und methodische Qualifikationen vermittelt. Diesen Anteilen kommt angesichts veränderter Normen und Wertvorstellungen in diesem Teil Deutschlands erhebliche Bedeutung zu.

Hinter diesen Einzelfragen der Qualifikation, ihres Erwerbs und Erhalts steht ein genereller Bedarf an Professionalisierung des Weiterbildungspersonals. Die Kommission Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erzie-

hungswissenschaft stellte ihre Jahrestagung 1987 z. B. unter den markanten Titel: „Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung“.²⁾ Damit verweist sie auf die Diskrepanz zwischen der unbestritten anwachsenden Bedeutung der Weiterbildung für die Gesellschaft und der offensichtlich vernachlässigten beruflichen Ausgestaltung dieser Aufgabe — d. h. auf die geringe Professionalisierung des Personals. Wenn hier von Personal die Rede ist, so sind in erster Linie Dozenten gemeint, sie werden häufig auch als Referenten, Kursleiter, Weiterbildungslehrer bezeichnet. Auf die Situation und Qualifikation der Ausbilder oder Meister und der Sozialbetreuer, wie Sozialpädagogen oder Rehabilitationsberater, wird hier nicht genauer eingegangen.

Ausdruck des geringen Professionalisierungsgrades ist in der beruflichen Weiterbildung z. B. die sehr unterschiedliche pädagogische Qualifikation des Personals, denn es gibt keine verpflichtenden pädagogischen Ausbildungsgänge für das Lehrpersonal. Dozenten sind in der Regel Fachleute mit Unterrichtserfahrungen, eine pädagogische oder spezielle erwachsenenpädagogische Ausbildung haben sie selten. Insbesondere die Vielzahl nebenamtlicher „Spezialisten“, die in der beruflichen Weiterbildung tätig sind, verfügt primär über berufsfachliche Kenntnisse und praktische Lehrerfahrung. Das entspricht weitgehend den Akzentsetzungen in der Bildungspraxis, wo oft noch mehr Wert auf das Fachwissen als auf die didaktische und pädagogische Qualifikation des Personals gelegt wird.

Die Qualifikation des Personals und dessen Fortbildung bilden ein zentrales Merkmal der Qualität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen. Dies wird auch in den 1989 von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen „Grundsätzen zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU-Quali-

tätsstandards)“ berücksichtigt.³⁾ Neben anderen Punkten werden dort die fachliche und pädagogische Qualifikation der Lehrkräfte genannt, die der Bildungsträger durch entsprechende Weiterbildung sicherzustellen hat.

Beispiele für Konzepte zur pädagogisch-psychologischen Fortbildung von Lehrpersonal geben z. B. Czycholl und Geißler⁴⁾, weitere Ansätze kommen aus dem Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik Berlin⁵⁾, dem Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen⁶⁾ und der Stiftung Berufliche Bildung Hamburg⁷⁾. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung hat seit 1975 verschiedene Veröffentlichungen zur Situation und Qualifikation von Lehrkräften und Fortbildungsmaterialien zu speziellen Themen vorgelegt, zum Beispiel zu „Lernproblemen“, „Lernförderung“ oder „Weiterbildung des pädagogischen Personals im berufsbildenden Fernunterricht“.⁸⁾

Für eine umfangreiche Modellversuchsreihe zur „Nachqualifizierung“ hat die Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes (PAS) Handreichungen und ein Fortbildungskonzept entwickelt⁹⁾, sie werden ergänzt durch Fortbildungsansätze aus einzelnen Modellversuchen dieser Reihe.¹⁰⁾

Das im folgenden dargestellte Fortbildungskonzept „Lernberatung“ aus dem Berufsförderungswerk Hamburg gehört zu den bereits längerfristig erprobten Modellen der pädagogisch-psychologischen Qualifizierung des Lehrpersonals. Die im Rahmen eines Modellversuchs gewonnenen Ergebnisse wurden vor kurzem veröffentlicht.¹¹⁾

„Lernberatung“ — Ein Fortbildungskonzept für Lehrpersonal aus dem Berufsförderungswerk Hamburg

„Lernberatung“ — dieses Etikett beschreibt den Kern eines Fortbil-

dungskonzepts aus dem Berufsförderungswerk Hamburg und das Anliegen des von 1982 bis 1988 durchgeführten gleichnamigen Modellversuchs, die Lehr-Lern-Situation in der beruflichen Weiterbildung zu verbessern und Schwierigkeiten der Teilnehmer in der beruflichen Weiterbildung zu verringern.

Zielsetzungen, Hintergrund und Beteiligte des Modellversuchs

Vorbeugen, Früherkennen und Verringern von Lernproblemen sind die zentralen Punkte des Fortbildungskonzepts — ihre Realisierung erfordert gut qualifiziertes Lehrpersonal. Dies war die Zielrichtung — der Weg dahin führte über eine erwachsenenpädagogisch-psychologische Fortbildung des Lehrpersonals zur Förderung beraterischer und sozialer Kompetenzen und zur Erweiterung des methodischen Repertoires. Dazu wurde das Fortbildungskonzept „Lernberatung“ mit teiloffenem Curriculum entwickelt, mit dem sich unterschiedliche Seminarypen gestalten lassen: vom Einführungsseminar für neue Mitarbeiter, über Ein- und Mehrtagesseminare, bis hin zu mehrsemestrigen Langzeitfortbildungen als Aufbau-seminare.

Hinter dem Konzept „Lernberatung“ verbergen sich die fünfjährigen Entwicklungs- und Fortbildungsarbeiten eines Projektteams im Berufsförderungswerk Hamburg, die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und die im Rahmen des Ergebnistransfers unterstützten Aktivitäten zum Auf- oder Ausbau von Lehrpersonalfortbildung in verschiedenen Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung.

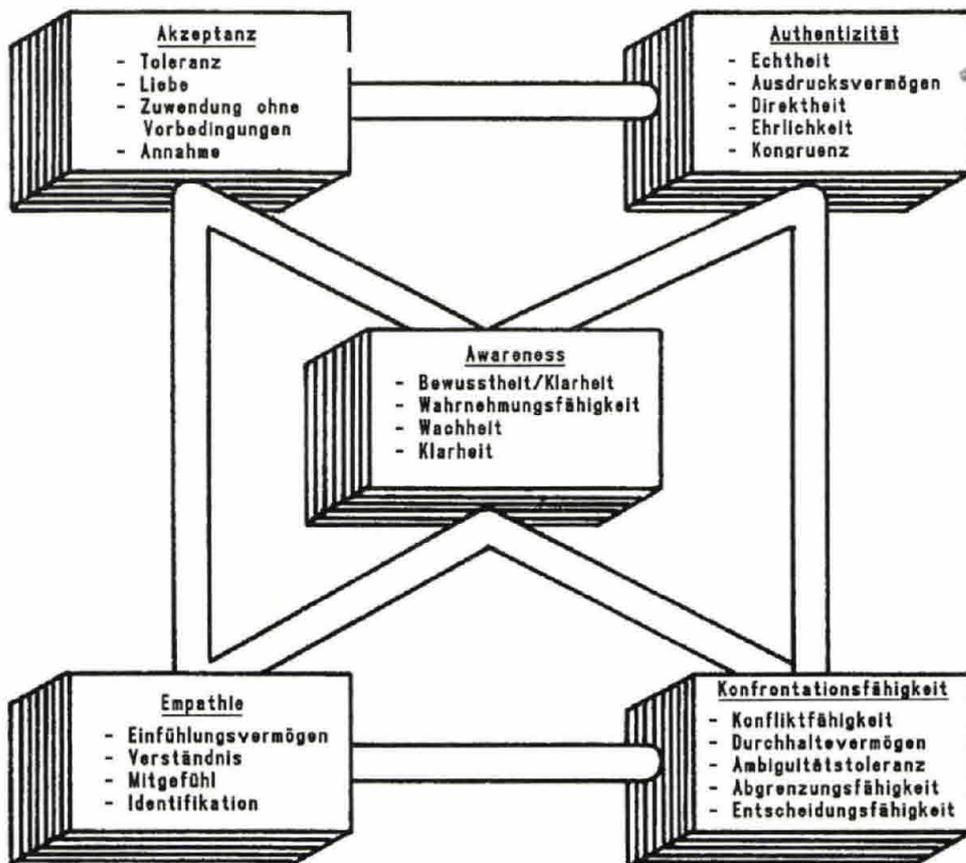
Beteiligt an der Erprobung des Fortbildungskonzepts im Rahmen des Modellversuchs waren vor allem die 25 Teilnehmer an zwei dreiseustrigen (18monatigen) Aufbau-seminaren mit ca. 330 Unterrichtsstunden, die im Zeitraum 1983 bis 1985 im Berufsförderungswerk Hamburg durchgeführt wurden.

Teilgenommen haben vorwiegend Lehrkräfte (Lehrer/Dozenten), sie unterrichten in Lehrgängen der beruflichen Rehabilitation, Fortbildung und Umschulung. Ausbilder und Rehabilitationsberater waren in geringer Zahl auch einbezogen.

Etwa weitere 25 Lehrkräfte aus dem Berufsförderungswerk Hamburg wurden in diesem Zeitraum in kürzeren Seminaren fortgebildet, die auch nach dem Konzept „Lernberatung“ durchgeführt wurden und deren Verlauf und Ergebnisse dokumentiert wurden. Dabei handelt es sich um ein zweisemestriges (zwölfmonatiges) Einführungsseminar mit 80 Unterrichtsstunden sowie ein Tagesseminar (eintägig) mit acht Unterrichtsstunden.

Im Rahmen der Übertragungsaktivitäten wurden außerdem 45 Fortbilder und Mitarbeiter aus anderen Bildungseinrichtungen durch unterschiedliche Seminare vom Typ „Lernberatung“ über das Konzept informiert und fortgebildet.

Abbildung 1: Wichtige Beraterfähigkeiten



Inhaltliche Schwerpunkte

Das Fortbildungskonzept hat drei inhaltliche Schwerpunkte:

- Die **Vermittlung von Beratungskompetenz**, dabei wird der Akzent auf die Förderung wichtiger Beraterfähigkeiten gelegt. Beim methodischen Vorgehen stehen Übungen zur Verbesserung der Wahrnehmung, der Kommunikation und Gesprächsführung im Vordergrund; Konzepte humanistischer Psychotherapie wurden für die Weiterbildung aufbereitet.
- Die **Vermittlung von Gruppenkompetenz**, d. h. der Fähigkeit, Gruppen zu leiten und selbst in Gruppen produktiv zu arbeiten. Das Fortbildungskonzept orientiert sich dabei an der „Themenzentrierten Interaktion (TZI)“, einem ganzheitlichen Konzept der Arbeit in Gruppen, das besonders eine ausgewogene Balance zwischen dem einzelnen (Ich), der Gruppe (Wir), dem Stoff (Es) und den Rahmenbedingungen der Lernsituation (Globe) betont.

Abbildung 2:

Dynamische Balance zwischen den Faktoren eines Gruppenprozesses



- Die **Vermittlung didaktischer Entscheidungskompetenz** dient zur Förderung der Fähigkeit, Gesichtspunkte der Lernenden und der Lerninhalte situations- und prozessorientiert zu berücksichtigen. Möglichkeiten einer Lernförderdidaktik zur Verringerung von Lernproblemen werden behandelt, z. T. orientiert an der Freinet-Pädagogik, die eine Stärkung von Autonomie und Verantwortung der Lernenden durch einen flexiblen Umgang mit Lernmaterialien und Lernkontrollen anstrebt.

Darüber hinaus werden im Fortbildungskonzept auch die **Anforderungen** an die damit arbeitenden „Lehrpersonal-Fortbilder“ und mögliche **Qualifizierungswege** für diese beschrieben. Dies erfolgt auf dem Hintergrund von Überlegungen zu einer entsprechenden Personal- und Organisationsentwicklung in Bildungseinrichtungen.

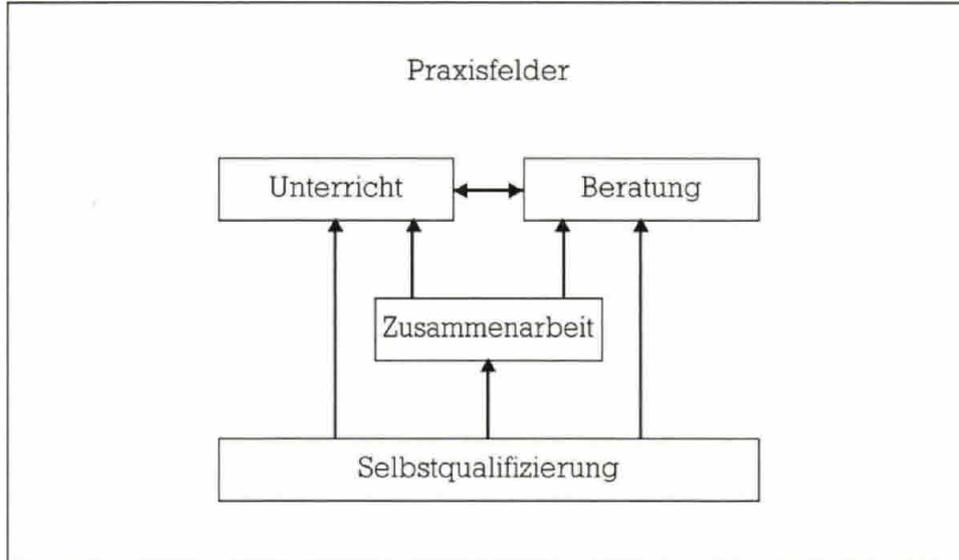
Der didaktische Ansatz von Fortbildung nach dem Konzept „Lernberatung“

Das Fortbildungskonzept „Lernberatung“ ist als **teilloffenes Curriculum** aufgebaut und für erwachsenenpädagogisch-psychologische Fortbildungen vor allem mit Langzeitcharakter gedacht, denn es sollte für die vorgesehenen Phasen des Praxisbezuges – vom Erkunden über das Erproben bis hin zur Anwendung – genügend Zeit be-

stehen; zugleich sollten Änderungen im sozialen und methodischen Verhalten der Lehrkräfte emotional verankert werden.

Es werden **vier Praxisfelder** von Lehrenden in der beruflichen Weiterbildung unterschieden und aufeinander bezogen:

Abbildung 3: *Praxisfelder des Lehrpersonals*



In der Fortbildung werden die verschiedenen Anforderungen bzw. Handlungsbereiche innerhalb dieser Praxisfelder thematisiert und Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

Zentrale Prinzipien des didaktischen Vorgehens sind folgende:

- Die Basis ist eine Verständigung mit den Lehrkräften über einen **gemeinsamen Wertehintergrund**, hier der humanistischen Psychologie und Pädagogik. Wichtige Zielsetzungen sind dabei, eine auf Teilnehmerorientierung ausgerichtete Haltung der Lehrkräfte zu entwickeln und dabei die gegenseitige Achtung und Selbständigkeit, die Selbstverantwortung und Kooperationsfähigkeit der Lehrenden wie Lernenden zu fördern.
- Die **Fortbildungsteile** sollten **miteinander verzahnt, also integrativ verbunden** sein, nicht nur additiv vermittelt werden, um ganzheitliches, vernetztes Lernen zu ermöglichen.
- Die einzelnen **Sitzungen** werden **prozeßorientiert** geplant und durchgeführt, d. h. inhaltlich und methodisch sehr flexibel unter besonderer Berücksichti-

gung der aktuellen Themen und Bedürfnisse der Beteiligten. Dieser Prozeßorientierung sollen auch die Lernmaterialien entsprechen.

- Lernen erfolgt im **Theorie-Praxis-Bezug**, vor allem durch Vorbereitung oder Nachbereitung schwieriger Situationen aus der eigenen Berufspraxis der Fortbildungsteilnehmer, z. B. in Form von Fallbesprechungen, Rollenspielen oder Unterrichtssupervision.
- Die Fortbildung ist als **Modell für wünschenswerte Berufspraxis** angelegt, d. h. in der Fortbildung werden bevorzugt solche Vorgehensweisen und Methoden eingesetzt und reflektiert, die die Lehrenden auch für die Arbeit in ihren Praxisfeldern nutzen können.
- Es wird vor allem mit **aktivierenden Lernsituationen** in der Fortbildungsgruppe gearbeitet; z. B. Lernen in unterschiedlichen Sozialformen, Übungen und Experimente zur sozialen Wahrnehmung und Kommunikation, Supervisions- und Simulationsverfahren, Beteiligung an der Vorbereitung, Gruppenleitung und Nachbereitung, Einschätzen von Berufspraxissituationen.

Ergebnisse des Modellversuchs und ihre Übertragung

Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“ sind ein fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms im Berufsförderungswerk Hamburg geworden und werden – außer für Dozenten – seit 1987 auch für Ausbilder/Lehrgruppenleiter angeboten. Von den Dozenten haben mittlerweile über 100 an den bislang neun Durchgängen des dreisemestrigen Aufbauseminars teilgenommen.

Die Modellversuchsergebnisse liegen in vier vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlichten Bänden vor:

- Das erarbeitete teiloffene Curriculum für Fortbildungen des Typs „Lernberatung“ wird beschrieben (Band 1). Es enthält Rahmenentscheidungen und Strategien für Lehrpersonalfortbildung sowie den Ideen- und Erfahrungshintergrund der beteiligten Lehrpersonalfortbilder – insbesondere Hinweise zur Personalentwicklung unter dem Aspekt „Lernberatung“ und zur Qualifizierung von Lehrpersonal-Fortbildern.
- Es wurde eine Sammlung von pädagogisch-psychologischen Lehr- und Lern-Texten erstellt (Band 2), vor allem zu den Themenbereichen Wahrnehmung, Lernförderung und Beratung. Sie enthält eine Vielzahl kopierfähiger Unterlagen, die als Hilfen für die Gestaltung derartiger Fortbildungen dienen können. Auf der Grundlage dieser Texte wurde auch ein Lernsystem „Lehren und Lernen“ entwickelt, dessen Materialien so aufbereitet und aufeinander bezogen sind, daß sie einerseits innerhalb teiloffener, prozeßorientierter Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden können und andererseits in Teilen auch den Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden können.
- Nach diesem Konzept „Lernberatung“ konnten unterschiedli-

che Seminartypen erfolgreich durchgeführt werden, die jeweils dokumentiert vorliegen (Band 3). In der Evaluation der Langzeitfortbildung (Aufbauseminar) wurde deutlich, daß es gelang, die Handlungskompetenz des Lehrpersonals in den vier zentralen Praxisfeldern zu erhöhen: Unterricht, Beratung, Zusammenarbeit in der Bildungseinrichtung und Organisation der eigenen Fortbildung.

- Der Fortbildungsansatz wurde bereits im Rahmen des Modellversuchs durch unterschiedliche Transferaktivitäten verbreitet (Band 4): Fortbilder aus 20 anderen Bildungseinrichtungen wurden in zwei Wochenseminaren über das Fortbildungskonzept informiert und zur Fortbildung von Lehrpersonal beraten. Hierdurch wurden die Fortbildung von Lehrpersonal und auch Organisationsentwicklung in verschiedenen Bildungseinrichtungen angeregt oder befördert. Diese Prozesse wurden in fünf der Einrichtungen durch längerfristige Beratung unterstützt und durch Berichte transparent gemacht. Beteiligt waren in Hamburg die Stiftung Berufliche Bildung, die Stiftung Grone-Schule und die DAG-Bildungseinrichtungen sowie das Berufsförderungszentrum Essen und die Stiftung Rehabilitation in Karlsbad-Langensteinbach.

Das Fortbildungskonzept ist für erwachsenenpädagogisch nicht speziell vorgebildete Dozenten in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung gedacht, vor allem für solche in Lehrgängen der AFG-geförderten Fortbildung, Umschulung und Rehabilitation.

Konzept, Materialien und Erfahrungsberichte sind vor allem für solche Bildungseinrichtungen interessant, die längerfristig „betriebsinterne Fortbildung“ auf- oder ausbauen wollen. Ein solches Konzept bietet zwei Vorteile: Es läßt sich sehr genau auf die besonderen Bedingungen der jeweiligen Bildungseinrichtung abstimmen, und es fördert eine kontinuierliche

Ergebnisumsetzung und Personalentwicklung.

Das Konzept wendet sich zugleich an Lehrpersonalfortbilder bzw. Trainer, die Seminare zu Themen der Erwachsenenbildung, der Didaktik, der Psychologie oder der Beratung anbieten wollen.

Perspektiven der Fortbildung des Lehrpersonals

Zu Beginn haben wir die Ausgangssituation unserer Fortbildungsarbeit beschrieben: Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung sind zwar zumeist Spezialisten, jedoch in Hinblick auf ihre besondere Aufgabe als Erwachsenenbildner nicht gezielt und umfassend geschult. Hier war der Ansatzpunkt für die schwerpunktmäßig erwachsenenpädagogisch und allgemeindidaktisch orientierten Fortbildungsreihen nach dem Konzept „Lernberatung“ und für den Modellversuch.

Was bisher noch nicht geleistet wurde, ist die Synthese zwischen dem Spezialisten und Erwachsenenbildner im Fachdidaktiker.

Abbildung 4:
Säulen des professionellen Lehrpersonals



Professionalität erfordert nämlich dreierlei:

- zum einen die Fähigkeit, die jeweiligen Fachinhalte theoretisch

wie anwendungsbezogen zu beherrschen und Weiterentwicklungen kritisch mitzuverfolgen (berufs- und unterrichtsspezifische Qualifikation),

- zum anderen die Fähigkeit, mit den Menschen, die man unterrichtet, aber auch mit den Lehrkollegen umgehen zu können (andragogisch-didaktische Qualifikation),
- zum dritten – als Synthese fachspezifischer und didaktischer Qualifikation – die Fähigkeit, Fachinhalte situations- und personengerecht unter Berücksichtigung des curricularen, kollegialen, institutionellen und wirtschaftspolitischen Kontextes vermitteln zu können (fachdidaktische Qualifikation).

Es hat sich in der nunmehr zehnjährigen Praxis mit Fortbildungen vom Typ „Lernberatung“ gezeigt, daß Lehrkräfte, die entsprechende Langzeitfortbildungen durchlaufen haben, sich vergleichsweise stärker für eine Unterrichtsreform engagieren. Zugleich fühlen sie sich jedoch z. T. davon überfordert, die während der Fortbildung gewachsenen Qualitätsansprüche an Unterricht – auf sich allein gestellt – fachdidaktisch umzusetzen. Hier wäre der Ansatzpunkt für künftige Aufbauseminare, für fachdidaktisch orientierte Praxisberatungsgruppen und für die Verzahnung der Lehr-Lern-Texte des Konzepts „Lernberatung“ mit fachspezifischen Materialien.

Anmerkungen

- ¹⁾ Vgl. „Initiativen des Bundesbildungsministers zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung“. In: Informationen Bildung und Wissenschaft (IBW), Nr. 10/90, S. 132.
- ²⁾ Schlutz, E.; Siebert, H. (Hrsg.): Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung. Tagungsberichte Nr. 17, Universität Bremen, Bremen 1988.
- ³⁾ Vgl. Grundsätze zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung („FuU-Qualitätsstandards“) Dienstblatt Rd.Erlaß der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 28/89 vom 22. Febr. 1989. In: Grundlagen der Weiterbildung GdWR 34 Juni 1990, S. 251–253 (Loseblattsammlung).
- ⁴⁾ Czycholl R.; Geißler, Kh. A.: Dozentenqualifizierung. Konzepte und Maßnahmen zur pädagogi-

schen Qualifizierung von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung. In: Schriftenreihe der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Johannes-Kepler-Universität Linz. Band 1, Linz 1985.

5) Dürr, W. u. a.: Arbeit mit Behinderten. Handreichungen für die Fort- und Weiterbildung von Fachkräften in der beruflichen und sozialen Rehabilitation Behinderter — Schwerpunktbe-
reich: Werkstatt für Behinderte. Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik, Berlin 1985.

6) Wack, O. G., unter Mitarbeit von Frischkopf, A. u. a.: Praxis gemeinsam bewältigen. Zur Konzeption einer subjekt- und situationsorientierten Kursleiterfortbildung. Soester Verlagskontor, Soest 1987.

7) Langenbach, M.-L.; Löwisch, D.; Scherer, A.: Fortbildung zum Weiterbildungslehrer — Praxisanforderungen, Qualifikationsprofil und Lehrgangskonzept. Fachinformationen zur Beruflichen Bildung, Heft 3. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1990.

8) Vgl. z. B. Fischer, T.: Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1987.

Vgl. Braun, H. P.; Freibichler, H.; Harke, D.: Fallorientierte Fortbildungsmaterialien zu Lernproblemen Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1989.

Vgl. Averkamp, M. u. a.: Weiterbildung des pädagogischen Personals im berufsbildenden Fernunterricht. Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 18. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1988.

9) Djafari, N.; Kade, S.: Praxishilfen für die Umschulung Nr. 1 bis 7. Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, Frankfurt a. M. 1987—1989.

10) Vgl. z. B. Klein, R.: In-service-Training. Konzeption einer tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung von Erwachsenenbildnern. Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener, Heft 4. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990.

11) Harke, D.; Volk-von Bialy, H. (Hrsg.): Modellversuch „Lernberatung“ — Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, 4 Bände. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn, 1991:

Bd. 1: Konzept einer Fortbildung „Lernberatung“ für das Berufsförderungswerk Hamburg

Bd. 2: Lehr-Lern-Texte für Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“

Bd. 3: Erfahrungsberichte über Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“ im Berufsförderungswerk Hamburg

Bd. 4: Aufbau von Lehrpersonalfortbildung und Verwendung des Konzepts „Lernberatung“ in mehreren Bildungseinrichtungen.

Berufliche Weiterbildung im Mikrozensus

Manfred Hilzenbecher

Der Mikrozensus, eine der wichtigsten Erhebungen der amtlichen Statistik, stellt seit 1978 ein reichhaltiges, aber bislang recht wenig beachtetes Material zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über diese Datenquelle. Dargelegt wird, welcher Einfluß von soziodemographischen Merkmalen auf die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nachgezeichnet werden kann. So erhalten die Bemühungen um eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung gerade auch der Arbeitnehmer ab den mittleren Altersgruppen zusätzliche Unterstützung.



Manfred Hilzenbecher, Dr. rer. pol.
Diplom-Volkswirt; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; Arbeitsschwerpunkte: Analysen des Bildungswesens.

Der Mikrozensus ist eine Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik, bei der jedes Jahr ein Prozent der Bevölkerung einbezogen wird. Im Mittelpunkt stehen stets Fragen zur soziodemographischen Struktur, zur Erwerbstätigkeit und zur wirtschaftlichen Situation. Die Ergebnisse werden durch statistische Hochrechnungen an die Zahlen der Bevölkerungsfortschreibung angepaßt. Um eine möglichst hohe Ergebniskonsistenz sicherzustellen, hat der Gesetzgeber die meisten Fragen mit einer gesetzlichen Auskunftspflicht belegt. Dies galt bislang auch für den erstmalig 1978 aufgenommenen Bereich der Aus- und Weiterbildung. Mit dem Ende 1990 geänderten Mikrozensusgesetz ist die Beantwortung jener Fragen allerdings freigestellt worden. Gleichwohl sprechen bisherige Erfahrungen dafür, daß die Antwortbereitschaft künftig immer noch bei etwa 80 Prozent liegen dürfte, womit die Repräsentativität der Ergebnisse nach wie vor gewährleistet wäre.

Untersucht wird dabei die Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung sowie einer sonstigen zusätzlichen praktischen Berufsausbildung, und zwar jeweils in den letzten zwei Jahren vor der Befragung. Die Maßnahmen können am Arbeitsplatz oder im Betrieb, bei einer Industrie- und Handelskammer usw., in besonderen Fortbildungs- und Umschulungsstätten, an einer berufsbildenden Schule oder Hochschule, als Fernunterricht oder auch „auf andere Art“ ablaufen. Veranstaltungen, die primär der Allgemeinbildung, der Berufsausbildung oder der Berufsvorbereitung zuzurechnen sind, sollen nicht erfaßt werden.

Im Mikrozensus wird somit allein auf die Nachfrageseite des Weiterbildungsmarktes abgezielt. Informationen über das ständig gewachsene Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen oder gar eine kombinierte angebots- und nachfragebezogene Betrachtung, mit der sich beispielsweise ein detaillierter „Soll-Ist-Vergleich“ zwischen den geplanten und den letztlich realisierten Veranstaltungen anstellen ließe¹⁾, werden nicht geliefert.

Der Fragenkatalog ist darüber hinaus keineswegs so umfangreich wie das 1979 von Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gestartete „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“²⁾; dieses basiert auf einer Befragung von rund 7 000 Bundesbürgern und versucht, soziodemographische Merkmale mit subjektiven Meinungen zu koppeln. Weitergehende Daten zur

Nachfragestruktur sind zudem einer ebenfalls 1979 erstmals durchgeführten Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit³⁾ entnehmbar, die etwa 26 500 ausschließlich erwerbstätige Personen umfaßt. Gleichwohl kommt den Daten des Mikrozensus auch in bezug auf den Weiterbildungsbereich ein besonderes Gewicht zu, denn mit bisher etwa 600 000 Befragten kann er sich auf eine Grundgesamtheit stützen, die von keiner anderen Befragung annähernd erreicht wird. Die bei einem Vergleich dieser drei Untersuchungen sichtbar werdenden beträchtlichen Ergebnisdifferenzen erscheinen daher vornehmlich „aus der jeweiligen Erhebungsmethode erklärbar“⁴⁾.

In der folgenden Analyse werden die Ergebnisse des Mikrozensus zur Teilnahme von Erwerbspersonen⁵⁾ an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen nach soziodemographischen Merkmalen untergliedert.⁶⁾ Gleichzeitig wird ein Überblick über strukturelle Veränderungen in der abgelaufenen Dekade gegeben.

Weiterbildung seit 1978

In der Bundesrepublik Deutschland (ohne das Gebiet der ehemaligen DDR) haben von 1987–1989 3,3 Mio. Erwerbspersonen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Gemäß Tabelle 1 hat sich damit die Anzahl seit 1978, als erst 1,4 Mio. Weiterbildungsteilnehmer registriert wurden, mehr als verdoppelt. Diese Steigerung ist bei den Frauen deutlich stärker als bei den Männern ausgeprägt. Trotzdem war aber die Anzahl der Frauen immer noch erst halb so groß wie die der Männer. Unabhängig vom Geschlecht scheint sich allerdings seit 1985 das Niveau der Weiterbildungsteilnahme weitgehend stabilisiert zu haben. Eine solche Einschätzung wird bei einem Blick auf die Teilnehmerquote, also auf den Anteil

Tabelle 1: Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung seit 1978

Jahr	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)			Teilnehmerquote**)		
	zusammen	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich
	1 000			Prozent		
1989	3 315	2 154	1 161	11,1	12,0	9,8
1987	3 485	2 320	1 165	11,8	13,0	10,0
1985	3 235	2 187	1 048	11,2	12,4	9,2
1982	1 904	1 310	594	6,7	7,5	5,4
1978	1 414	1 008	406	5,2	6,0	4,0

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

**) Anteil der Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung an den Erwerbspersonen insgesamt. Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Tabelle 2: Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1978 und 1989 nach Altersgruppen

Alter von ... bis unter ... Jahre	Geschl.	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)		Teilnehmerquote**)	
		1978	1989	1978	1989
		1 000		Prozent	
15–25	männl.	175	283	5,8	9,6
	weibl.	136	257	5,5	10,2
	zus.	311	540	5,7	9,9
25–35	männl.	368	819	10,1	18,0
	weibl.	129	437	5,9	13,9
	zus.	497	1 256	8,5	16,3
35–45	männl.	301	571	6,4	14,6
	weibl.	83	276	3,4	10,9
	zus.	384	847	5,4	13,1
45–55	männl.	127	391	3,6	8,8
	weibl.	43	166	2,2	6,3
	zus.	169	557	3,1	7,9
55 und mehr	männl.	39	89	2,0	4,2
	weibl.	15	25	1,3	2,4
	zus.	54	114	1,7	3,6
Insgesamt	männl.	1 008	2 154	6,0	12,0
	weibl.	406	1 161	4,0	9,8
	zus.	1 414	3 314	5,2	11,1

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

**) Anteil der Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung an den Erwerbspersonen insgesamt. Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

der Erwerbspersonen, die eine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben, an den Erwerbspersonen insgesamt, untermauert. Haben sich die Quoten von 1978 bis 1985 jeweils mehr als verzweifacht, sind danach nur noch geringe Schwankungen zu verzeichnen. Gegenwärtig scheint sich etwa jede zehnte Frau und jeder achte Mann im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu engagieren.

Die geringere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen erklärt sich nicht zuletzt daraus, daß die Inanspruchnahme solcher Kurse, Lehrgänge etc. vor allem vom jeweiligen Erwerbsstatus abhängig ist, denn die Teilnehmer werden vielfach von ihrem jeweiligen Betrieb entsandt. So gehen Frauen – zu meist wegen Kinderbetreuungsverpflichtungen – nicht nur seltener einer Erwerbstätigkeit nach, sie sind auch häufiger teilzeitbeschäftigt. Teilzeitbeschäftigte sind jedoch, wie das „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“ bestätigt, seltener in der beruflichen Weiterbildung vertreten. Jene Untersuchung legt außerdem dar, daß die Teilnehmerquoten von vollbeschäftigten Frauen und Männern kaum auseinanderfallen.⁷⁾ Somit kann von einer faktisch gegebenen geringeren Weiterbildungsbeteiligung von Frauen noch keineswegs auf möglicherweise vorhandene geschlechtsspezifische Präferenzen für solche Maßnahmen geschlossen werden.

Erhebliche Spannbreiten in der Weiterbildungsbeteiligung werden sichtbar, wenn nach verschiedenen Altersgruppen untergliedert wird. Gemäß Tabelle 2 ist bei den 45- bis unter 55jährigen mit einem Anstieg von 169 000 im Jahr 1978 auf 557 000 im Jahr 1989 die größte relative Zunahme zu verzeichnen. Allerdings war bei den 25- bis unter 35jährigen die absolute Zunahme der Teilnehmer an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung auf über 1,2 Mio. im Jahr 1989 weit aus größer. Diese Altersgruppe wies 1989 mit knapp 20 Prozent bei den Männern bzw. 13 Prozent bei den Frauen zugleich die höchsten

Werte bei den Teilnehmerquoten auf. Mit zunehmendem Alter nimmt die Weiterbildungsbeteiligung rapide bis auf unter fünf Prozent ab. Aber auch in der jüngsten Altersgruppe der 15- bis unter 25jährigen lagen mit zuletzt etwa 10 Prozent noch relativ geringe Quoten vor. Damit wird nochmals unterstrichen, daß eine Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung sehr eng an eine feste Integration in das Erwerbsleben gebunden ist, denn bei den unter 25jährigen befinden sich noch zahlreiche Personen in Ausbildung, weshalb sie ex definitione für sol-

che Maßnahmen nicht in Betracht kommen.

Art und Dauer der beruflichen Weiterbildung

Einen ersten Einblick in die Art der wahrgenommenen Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt Tabelle 3. Demnach haben 1989 lediglich etwa 40 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer die jeweilige Veranstaltung innerhalb ihres Betriebes besucht. Somit scheint die außerbetriebliche berufliche Weiterbil-

Tabelle 3: Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1989 nach Art der Weiterbildung

Geschlecht	Erwerbspersonen*) mit beruflicher Weiterbildung						
	insgesamt	davon					
		am Arbeitsplatz, im Betrieb	bei einer Industrie- und Handelskammer usw.	in besonderen Fortbildungs-/ Umschulungsstätten	an einer berufsbildenden Schule/ Hochschule	durch Fernunterricht	auf andere Art
1 000	Prozent						
männlich	2 154	40,1	9,5	27,5	9,7	1,5	11,7
weiblich	1 161	34,5	6,9	31,7	10,3	1,2	15,4
zusammen	3 315	38,1	8,6	29,0	10,0	1,4	12,9

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.
Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Tabelle 4: Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1989 nach der Dauer der Veranstaltung

Geschlecht	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)						
	insgesamt	davon mit einer Dauer von . . . bis unter . . . Monate					
		unter 1	1–6	6–12	12–24	24 und mehr	z. Z. noch andauernd
1 000	Prozent						
männl.	2 154	41,4	19,9	7,5	7,8	8,5	14,9
weibl.	1 161	41,1	18,5	9,6	9,2	7,2	14,4
zus.	3 315	41,3	19,5	8,1	8,3	8,0	14,8

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.
Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

derung — bei den Frauen noch mehr als bei den Männern — zu dominieren. Dabei ist allerdings zu bedenken, daß gerade kleine und mittlere Unternehmen in der Regel auf außerbetrieblich durchgeführte Angebote angewiesen sind, während die innerbetriebliche Weiterbildung vornehmlich in Großunternehmen Anwendung findet. Aussagen über die Qualität der wahrgenommenen Maßnahme lassen sich daraus nicht ableiten. Ferner ist zu berücksichtigen, daß betriebsinterne Veranstaltungen meist nur den Betriebsangehörigen, und damit allein erwerbstätigen Personen, offenstehen. In außerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen werden demgegenüber häufig auch Erwerbslose vertreten sein, z. B. jene Frauen, die nach der „Familienphase“ durch gezielte Weiterbildung eine Rückkehr in das Erwerbsleben anstreben.

Welche Bedeutung der Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen zukommt, veranschaulicht Tabelle 4. Offensichtlich werden die kurzfristigen Veranstaltungen, die sich auf höchstens einen Monat erstrecken, bevorzugt nachgefragt. Geschlechtsspezifische Sonderbewegungen lassen sich hierbei nicht erkennen.

Einfluß des Bildungsabschlusses

Mit zunehmender schulischer oder beruflicher Qualifikation steigt die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. Gemäß Tabelle 5 hat sich dieser Trend seit 1978 verstärkt. War damals etwa jede zehnte Erwerbsperson mit der jeweils höchsten erreichbaren schulischen oder beruflichen Qualifikation in Weiterbildungsveranstaltungen vertreten, war dies 1989 schon jede fünfte Erwerbsperson mit Hochschulreife und jede vierte Erwerbsperson mit Hochschulabschluß. Mit wachsendem Bildungsabschluß scheinen sich darüber hinaus die geschlechtsspezifischen Quoten gegenläufig zu entwickeln und damit anzunähern. Während in den

Tabelle 5: *Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1978 und 1989 nach Bildungsabschluß*

Bildungsabschluß	Geschl.	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)		Teilnehmerquote**)	
		1978	1989	1978	1989
		1 000		Prozent	
<i>Allgemeine Schulausbildung</i>					
Volksschul-, Hauptschulabschluß	männl.	581	828	4,7	7,6
	weibl.	180	299	2,5	4,7
	zus.	761	1 127	3,9	6,5
Realschul- oder gleichwertiger Abschluß	männl.	246	608	9,9	17,2
	weibl.	147	457	6,6	12,8
	zus.	393	1 066	8,3	15,0
Fachhoch-, Hochschulreife	männl.	175	718	9,9	21,4
	weibl.	75	404	10,0	21,5
	zus.	250	1 122	9,9	21,4
<i>Berufliche Ausbildung</i>					
Lehr-, Anlernausbildung ¹⁾	männl.	592	1 147	6,3	11,2
	weibl.	236	713	4,8	10,4
	zus.	828	1 859	5,8	10,9
Fachschulabschluß ²⁾	männl.	153	343	10,8	19,2
	weibl.	29	95	10,5	21,3
	zus.	181	437	10,7	19,6
Fachhochschulabschluß ³⁾	männl.	47	174	9,4	20,5
	weibl.	14	53	12,4	22,4
	zus.	61	227	10,0	20,9
Hochschulabschluß ⁴⁾	männl.	94	327	9,9	23,7
	weibl.	45	181	9,9	25,3
	zus.	139	508	9,9	24,2

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

**) Anteil der Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung an den Erwerbspersonen insgesamt.

1) Einschließlich eines gleichwertigen Berufsabschlusses oder eines beruflichen Praktikums.

2) Einschließlich Meister-, Technikerausbildung.

3) Einschließlich Ingenieurschulabschluß.

4) Ohne Fachhochschulabschluß.

Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

unteren Qualifikationsstufen die Männer die höheren Beteiligungsquoten aufweisen, liegt die Quote bei den Frauen insbesondere mit zunehmendem beruflichen Bildungsabschluß über der der Männer.

Daraus kann zwar auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung geschlos-

sen werden, noch stärkere Einflüsse als von der Geschlechtszugehörigkeit gehen aber offensichtlich vom erreichten Bildungsabschluß und vom Alter aus. Bemühungen, die auf eine höhere Teilnahme der Erwerbsbevölkerung an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung abzielen, hätten dem Rechnung zu tragen.

Resümee

Die Ergebnisse des Mikrozensus belegen, daß bei einer Analyse der Nachfrage nach beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sehr heterogene Personengruppen zu trennen sind. Insbesondere die Merkmale Alter und Bildungsabschluß wirken prägend auf die Weiterbildungsbeteiligung ein.

Unmittelbares politisches Gewicht erhält das Ergebnis einer mit zunehmendem Alter bedenklich abfallenden Teilnehmerquote der Erwerbspersonen an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung. Ein verstärktes Werben für eine höhere Beteiligung dieser Bevölkerungsgruppe erscheint dringend geboten, denn in Folge der Altersstrukturverschiebung der Bevölkerung wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigen, weshalb der technische Fortschritt künftig immer mehr von einer älteren Arbeitnehmerschaft zu bewältigen ist. Ein solches Werben würde möglicherweise dadurch erleichtert, daß die berufliche Weiterbildung offensichtlich zumeist in Form kurzfristiger Maßnahmen abläuft.

Anmerkungen

- ¹⁾ Vgl. Hilzenbecher, M.: Berufliche Weiterbildung — Überlegungen zum Aufbau eines kombinierten angebots- und nachfragebezogenen statistischen Informationssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 19. Jg. (1990), H. 5, S. 18–23.
Vgl. auch Hilzenbecher, M.: Ansatzpunkte zur statistischen Ermittlung der beruflichen Weiterbildung. In: Jahrbücher für Statistik und Landeskunde von Baden-Württemberg, Jahresband, Stuttgart 1990.
- ²⁾ Vgl. Kuwan, H.: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988, Reihe Bildung-Wissenschaft-Aktuell 5/89. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1989.
- ³⁾ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 118, Nürnberg 1987.
- ⁴⁾ Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1988, Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, Band 19, Bonn 1988, S. 126.
- ⁵⁾ Nach statistischer Konvention sind Erwerbspersonen alle Personen mit Wohnsitz im Bundesgebiet, die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Als Erwerbspersonen zählen Erwerbstätige und

Erwerbslose. Erwerbslose sind Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich aber um eine Arbeitsstelle bemühen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als Arbeitslose gemeldet sind. Der Begriff der Erwerbslosen ist deshalb umfassender als der der Arbeitslosen.

⁶⁾ Eine auf Baden-Württemberg bezogene Betrachtung erfolgte bereits bei Hilzenbecher, M.:

Berufliche Weiterbildung im Aufwind. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 7/1990, S. 307–309.

Vgl. auch Hilzenbecher, M.: Teilnehmer an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 7/1989, S. 313–318.

⁷⁾ Vgl. Kuwan, H.: a. a. O., S. 27.

Weiterbildungsberatung — externes Bildungsmanagement für Klein- und Mittelbetriebe

Wolfgang Hüge

Klein- und Mittelbetriebe intensivieren derzeit ihr Engagement in der betrieblichen Weiterbildung. Doch fehlen dort vielfach die berufspädagogische Kompetenz und der Überblick über den Weiterbildungsmarkt.

In diese Lücke stößt ein neuer Typ des Weiterbildungners, der des externen Weiterbildungsberaters. Er (oder sie) stellt die methodisch-konzeptionelle Kompetenz für die Organisation und Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, um Klein- und Mittelbetrieben zum Anschluß an den Standard von Großunternehmen zu verhelfen.

Der folgende Artikel reflektiert zum einen die Strukturen, auf die eine solche Beratung trifft. Zum anderen stellt er drei Ansätze einer solchen Weiterbildungsberatung vor, wie sie sich gegenwärtig in der Weiterbildungslandschaft abzeichnen.



Wolfgang Hüge, Dr.
Diplompädagoge, Projektgruppenleiter im Forschungsprojekt „Rekrutierung und Qualifikation der Weiterbildung im Betrieb“ an der Universität Kaiserslautern.

Aktuelle Situation

Klein- und Mittelbetriebe haben in den Diskussionen zur betrieblichen Weiterbildung bislang eher ein Schattendasein gefristet. Nimmt man den Stand der Debatte als Gradmesser, so entsteht der Eindruck, die Weiterbildung in

Klein- und Mittelbetrieben habe in der Vergangenheit quasi aus der sicheren Distanz des Dunkels heraus das bunte Treiben im Scheinwerferlicht der Großindustrie bestaunt und — nicht immer mit dem gewünschten Resultat — zuweilen auch zu imitieren gesucht.

Soweit die betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben dabei in den Blick geriet, kam ihr im Vergleich zur Großindustrie in der Regel das Stigma der Rückständigkeit zu. Ob eine solche Einschätzung heute allerdings noch als triftig gelten kann, daran lassen neuere Untersuchungen Zweifel aufkommen. So veröffentlichte eine Arbeitsgruppe am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unlängst Zahlen (vgl. v. Bardeleben u. a. 1989, 1990), die ein gewachsenes Interesse an Weiterbildung in Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl unter 1000 Beschäftigten dokumentieren.¹⁾

Danach muß die Auffassung, Kleinbetriebe seien erheblich weniger weiterbildungsaktiv als Großbetriebe, als überholt angesehen werden.

Deutlich wird jedoch zugleich, daß die strukturellen Rahmenbedingungen von Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben andere Organisationsformen mit sich bringen als in der Großindustrie. Denn anders als in Großbetrieben bilden Klein- und Mittelbetriebe nur in wenigen Fällen eine Abteilung zur Organisation der Weiterbildung mit festem Budget sowie einem eigenständigen Planungs- und Entscheidungsspielraum heraus. Parallel wird in der Regel auf eine systematische Erhebung des Weiterbildungsbedarfs verzichtet. Ohne längerfristige Orientierung etwa in Form eines jährlichen Weiterbildungsprogramms und ohne besondere Verantwortlichkeit regieren die Prinzipien Zufall und Gelegenheit. Mehr oder weniger „zufällig“ stellt sich die Diagnose eines Weiterbildungsbedarfs, dessen Bearbeitung von den „Gelegenheiten“ externer Angebote abhängig ist.

Den neuen Untersuchungen zufolge verfügen nicht nur Kleinbetriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern, sondern auch Mittelbetriebe mit bis zu 200 Beschäftigten im Normalfall über keine eigenständige Weiterbildungsorganisation. Allerdings ist die Organisation der Weiterbildung hier, anders als in Kleinbetrieben, zumeist in die Personalabteilung integriert und dort gegebenenfalls dem betrieblichen Ausbildungswesen angeschlossen.

Diese strukturelle Angliederung der Weiterbildungsorganisation an die Unternehmensleitung hat ihre Ursache im geringen Grad der formalisierten Aufgabenteilung in Klein- und Mittelbetrieben – „mit der Folge, daß Aufgaben, die in Großbetrieben üblicherweise als selbständige Arbeitsbereiche wahrgenommen werden, nur am Rande oder gar nicht bearbeitet werden. Dies gilt insbesondere für Fragen der Personalentwicklung, der Mitarbeiterweiterbildung und der planvollen betrieblichen Organisationsentwicklung“ (Paulsen 1987, S. 102).

Da aber eine auf die Zukunft gerichtete Organisation betrieblicher Weiterbildung mit systematischer

Bedarfsanalyse, Programmplanung, Evaluation (Lernzielkontrolle), Transfersicherung und Weiterbildungscontrolling eine strategische Personal- und Organisationsentwicklung zur Voraussetzung hat, stellt sich hier ein Aufgabenfeld, das Klein- und Mittelbetriebe mit ihren derzeitig vorhandenen Ressourcen kaum bewältigen können. Eine sinnvolle Perspektive bietet hier eine **externe Beratung**, die dort eine strategische Organisations-, Personal- und Weiterbildungsentwicklung zu gestalten hilft, wo die interne Aufgabendifferenzierung noch nicht so weit fortgeschritten ist, daß diese Funktionen eine eigenständige Verantwortlichkeit im Betrieb zulassen. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, daß sich auch kleinere und mittlere Unternehmen dauerhaft in einem Markt behaupten können, der durch technische Innovationen, beschleunigten Wandel in den Anforderungen der Berufstätigkeit und eine zunehmende Verkürzung der Halbwertszeit von beruflichem Wissen gekennzeichnet ist.

Zweck einer solchen **Weiterbildungsberatung** ist die aktive Anbindung von Personalentwicklung und Weiterbildung an eine strategische Unternehmensplanung. Diese Zielsetzung scheint vor allem deshalb sinnvoll, da die Weiterbildungsaktivitäten sonst zum reaktiven Anpassungsinstrument verkümmern, das Entscheidungen über eine Weiterbildungsbeteiligung in Form kurzfristiger Ad-hoc-Maßnahmen trifft.

Der pädagogische Gestaltungsspielraum

Insbesondere in Kleinbetrieben und kleineren Mittelbetrieben mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu 200 kann erst von einem geringen Entwicklungs- und Professionalisierungsstand betrieblicher Weiterbildung gesprochen werden. Gerade was die Dimension der didaktisch-methodischen Gestaltung betrifft, so existieren für diese Betriebsgrößen spezifische Rahmenbedingungen, die den pädagogi-

schen Handlungsspielraum merklich limitieren und eine im Vergleich zu Großunternehmen veränderte Organisationsstrategie betrieblichen Lernens erforderlich machen:

- So wird vielfach von Freistellungsproblemen berichtet, die um so größer ausfallen, je geringer die Belegschaft eines Unternehmens ist.
- Dem entsprechen insbesondere in Kleinunternehmen fehlende Delegationsmöglichkeiten im Bereich der Leitungsfunktionen. Einer längeren Abwesenheit des Inhabers oder Geschäftsführers für Weiterbildungszwecke steht daher immer ein Führungsvakuum gegenüber.
- Die Bereitschaft, sich an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu beteiligen, geht in Klein- und Mittelbetrieben in Phasen einer günstigen Beschäftigungslage zudem infolge von Zeitmangel zurück. Die künftige Marktlage als Bezugspunkt von Weiterbildungsaktivitäten tritt angesichts der zeitlichen Beanspruchung in den Hintergrund.
- In Klein- und Mittelbetrieben steht zudem die unmittelbare Kosten-Nutzen-Erwartung stärker im Zentrum der Entscheidungsfindung. Anders als in Großbetrieben, die mit einem festen Weiterbildungsbudget wirtschaften und ihre Programmgestaltung an übergeordneten Gesichtspunkten wie Organisations- und Personalentwicklung ausrichten, steht hier jeweils die einzelne Maßnahme zur Diskussion.
- Kleinbetriebe und kleinere Mittelbetriebe sehen sich nur in Einzelfällen in der Lage, Weiterbildung intern durchzuführen und sind daher in hohem Maße auf den externen Weiterbildungsmarkt angewiesen.

Aus diesen Faktoren ergeben sich für die didaktisch-methodische wie für die organisatorische Seite der Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben vielfältige Konsequenzen. So darf nur mit wenig Verständnis für Projekte wie selbstge-

steuerte Lerngruppen gerechnet werden, die zunächst nur als reine Kostenfaktoren in den Blick geraten. Der Besuch mehrtägiger externer Seminare ist (aus Sicht der Betriebsleitung) schon mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden, ein mehrtägiges Seminar firmenintern kaum vorstellbar, nicht allein aufgrund von Freistellungsproblemen, sondern zuletzt auch deshalb, da sich interne Seminare erst ab einer gewissen Unternehmensgröße (und damit firmeninterner Weiterbildungs-Zielgruppe) rechnen. Was bleibt sind Lösungen, die aus zeitökonomischen Erwägungen als Lernzeit die Abendstunden nach Arbeitsschluß (alternativ: das Wochenende) vorsehen, oder aber Formen des Lernens am Arbeitsplatz.

Zwar begrenzen die oben genannten Faktoren den gestalterischen Spielraum betrieblicher Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben, doch werden auch die verbleibenden Möglichkeiten bislang kaum ausreichend genutzt. Gerade dies läßt auf einen Bedarf an Beratung und Information schließen, wie sich etwa am Beispiel des Lernens am Arbeitsplatz sowie der Einrichtung von Qualitätsgruppen als einer Vorform von Qualitätszirkeln zeigt. In einem interessanten Beitrag erläutert Engel (1989) bislang ungenutzte Perspektiven einer derartigen Weiterbildung in kleinen Handwerksbetrieben. Am Beispiel einer Autowerkstatt (Acht-Mann-Betrieb) demonstriert er plastisch, wie man Qualitätsgruppen auch unter restriktiven Rahmenbedingungen einführen kann, am Beispiel einer „Lernecke“ erläutert er, welche methodisch-didaktischen Chancen die Einrichtung eines Informations- und Lerncenters im Betrieb bietet (Nutzung von Video-Lernmaterial, computergesteuerten Selbstlernprogrammen, Fachbüchern und Fachzeitschriften, Informationsmaterialien von Herstellern). Schließlich weist er darauf hin, daß derartige Räumlichkeiten – etwa ein speziell für Lernzwecke umgerüsteter Verkaufsraum – auch für Gespräche mit Vertretern von Lieferanten genutzt

werden können, die hier vor den Mitarbeitern über ihre Produkte, Fertigungsmethoden, Erwartungen an den Service etc. sprechen oder neue Produkte präsentieren. Ebenso lassen sich im Anschluß an den Besuch von Messen, Tagungen und Ausstellungen Besprechungen und Diskussionen durchführen, um Eindrücke von neuen Produkten und Fertigungsverfahren auszutauschen, um Mitarbeiter wie Kollegen über Neuheiten zu informieren.

Gerade was diese Seite des „informellen Lernens“ außerhalb der institutionell organisierten Weiterbildung angeht, bieten sich Klein- und Mittelbetrieben durchaus Großbetrieben vergleichbare Möglichkeiten, wenn auch, was Ausstattung und Aufwand betrifft, auf niedrigerem (Kosten-)Niveau. Anders hingegen ist die Seite des „institutionellen Lernens“ zu beurteilen. Hier sind größere Betriebe kleineren gegenüber eindeutig in einer besseren Ausgangslage.

Setzt man die Betriebsgrößenklassen des BIBB mit den jeweils für sie geeigneten Varianten von Weiterbildung in bezug, so entsteht ein systematischer Überblick über unterschiedliche gestalterische Zugänge zur betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben, der die Aspekte Freistellbarkeit, Delegierbarkeit von Führungsaufgaben, Zeit, Geld und räumliche Ausstattung in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen berücksichtigt.

Während sich für Kleinbetriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern als **institutionelle Lernformen**

- Abendkurse
- Fernunterricht
- Selbstlernprogramme (Computer Based Training, Video, schriftliche Arbeitsmaterialien)
- Qualitätsgruppen
- Teilnahme einzelner Mitarbeiter an externen Seminaren

anbieten, sind in kleineren Mittelbetrieben mit bis zu 200 Beschäftigten zusätzlich

- interne Seminare
- Qualitätszirkel
- Workshops

und 1000 Beschäftigten um so eher verwirklicht werden können. In Betrieben dieser Größenklassen lassen sich in der Regel auch – mehrtägige interne Seminare ohne Probleme realisieren. Als unterstützende **informelle Lernformen** lassen sich in Betrieben aller Größenklassen Gespräche mit Lieferanten und Herstellern, der Besuch von Messen, Tagungen und Ausstellungen sowie die Lektüre von Fachliteratur einbeziehen.

Weiterbildungsberatung – neue Formen des externen Weiterbildungsmanagements für Klein- und Mittelbetriebe

Geschäftsleitung wie Personalabteilung insbesondere in Kleinbetrieben und kleineren Mittelbetrieben haben allerdings in der Regel nur einen begrenzten Überblick über die auf dem Markt gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten, was nicht zuletzt mit dessen Expansion in den 80er Jahren zusammenhängt.

„Für diese Betriebe stellt sich deshalb das Problem, bei unvollständiger und oft zufallsabhängiger Information eine Auswahl zu treffen. Das Risiko von Fehlentscheidungen, gefolgt von Frustrationen und negativen Auswirkungen auf die künftige Weiterbildungsmotivation, ist entsprechend groß.“ (Cramer/Kramer 1989, S. 88).

Ebenso fehlt es häufig an der methodisch-konzeptionellen Kompetenz für die Organisation, Durchführung und Evaluation betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. Um hier als „externes Bildungsmanagement“ Unterstützung und Hilfestellung zu geben, zeichnen sich drei Formen der Weiterbildungsberatung ab, jeweils mit unterschiedlicher Reichweite, Umfang und Kostenbelastung.

Während sich die erste dieser drei Varianten am Modell der „Verbraucherberatung“ orientiert, sind die beiden übrigen den klassischen Ansätzen der „Unternehmensberatung“ nachempfunden.

Weiterbildungsdatenbanken als „Verbraucherberatung“

Weiterbildungsdatenbanken als „Verbraucherberatung“ zielen in ihrem Kern auf das Informationsdefizit und sind darauf ausgelegt, mittels computergestützter Verfahren eine größere Transparenz des Weiterbildungsmarktes zu schaffen.

Dabei orientieren sie sich vor allem am Informationsverhalten von Klein- und Mittelbetrieben auf dem Weiterbildungsmarkt. So reagieren kleinere Betriebe fast ausschließlich auf Angebote von Herstellern und externer Träger. Zudem zeigen sie wenig Bemühen, eine vollständige Marktübersicht zu erlangen. Auffällig ist dabei das Festhalten an den gewohnten Kooperationspartnern, den im Betrieb bekannten Anbietern. Dies bedeutet faktisch eine Vorauswahl, die den Such- und Auswahlprozeß zwar beschleunigt, jedoch auch das Risiko suboptimaler Entscheidungen birgt, da ein Großteil an Möglichkeiten aus dem Auswahlprozeß ausgeschlossen bleibt. Dem entspricht eine zweite, offenbar ebenfalls größenklassenspezifische Präferenz für regionale Anbieter, denn lediglich ein Viertel der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten nutzt den überregionalen Weiterbildungsmarkt (vgl. *Drieling u. a. 1989*).

Größere Unternehmen hingegen bevorzugen eher überregionale Anbieter und gestalten ihre Weiterbildung zu fast 70 Prozent mit überregional arbeitenden Trägern, Agenturen und selbständigen Trainern.

Dies läßt gerade bei Kleinbetrieben und kleinen Mittelbetrieben auf Defizite bei der Orientierung im Dickicht des Weiterbildungsdschungels schließen, die man durch eine schnelle und gezielte, nachfrageorientierte Information abbauen zu können glaubt.

Um die Datenbanken jedoch entsprechend einsetzen zu können, muß im Vorfeld ein zentrales Problem gelöst werden. Da die Informationssysteme bislang lediglich Daten zum Veranstaltungsort, Veranstaltungszeitpunkt, Dauer und Ablauf der Veranstaltung, Preis so-

wie Förderungsmöglichkeiten beinhalten, bestenfalls noch Ergänzungen zu benutzten Lehr- und Lernmitteln sowie Lehrmethoden geben, sind Preis-Leistungs-Vergleiche auf der Basis dieser Informationen nicht möglich. Da Einrichtungen wie die IHK, die mittlerweile ebenfalls über eine eigene Datenbank verfügt, sowie öffentliche Weiterbildungsdatenbanken keine Empfehlungen zu Aspekten wie dem des Preis-Leistungs-Verhältnisses einzelner Angebote abgeben, um dem Verdacht einer Wettbewerbsverzerrung vorzubeugen, wird um so mehr eine Kontrolle des Qualitätsstandards der Anbieter sowie ein allgemein anerkanntes Zertifikatwesen (ähnlich dem der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht) gefordert.

Weiterbildungsberatung in Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammern und Weiterbildungseinrichtungen

Die beiden anderen Varianten der Weiterbildungsberatung gehen über einen solchen Informationsdienst zum Teil weit hinaus und empfehlen eine neue Berufsrolle des professionellen Weiterbildungers: die des externen Beraters, der, ähnlich dem Steuerberater, seine Fachkompetenz als Angestellter von Institutionen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Weiterbildungseinrichtungen) oder freiberuflich zur Verfügung stellt. Beide Varianten sind dabei relativ neu und derzeit noch im Stadium der Erprobung.

Die erste Spielart dieser neuen Berufsrolle des externen Beraters und „Managers“ in Weiterbildungsfragen wird derzeit vom Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung (Salzgitter) an sieben verschiedenen Standorten erprobt (vgl. *Koch/Kraak 1989*). Dabei steht der Typus des Weiterbildungsberaters im Vordergrund, der als Vertreter eines Bildungsträgers zunächst die Kommunikationsbeziehungen zwischen dem Anbieter und den Betrieben verbessern soll. Zu seinen Aufgaben gehört nicht nur, das neue (Beratungs-)Angebot bei den Adressaten bekannt zu machen, sondern zugleich Daten zum

Weiterbildungsbedarf in kleinen und mittleren Unternehmen zu sammeln, diese in Sachen Bedarfsanalyse zu unterstützen und seine Informationen zu Bedarfsprognosen zu verdichten, auf deren Grundlage eine gezielte Angebotsentwicklung des Trägers möglich wird.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, benötigt er Kenntnisse über allgemeine Entwicklungstrends im Bereich der Technik, die er durch Umfragen und Interviews bei den Beratungsbetrieben sowie bei Herstellern technischer Geräte gewinnt. Darüber hinaus unterstützt er Klein- und Mittelbetriebe bei Fragen der Organisations- und Personalentwicklung, wird zum „Change Agent“ und nimmt damit als externer Berater solche Aufgabenstellungen wahr, auf die Klein- und Mittelbetriebe infolge ihrer relativ geringen Aufgabenteilung verzichten müßten. Ebenso hält er Kontakt zu den Dozenten, Referenten und Trainern, die im Rahmen von Maßnahmen zur Organisationsentwicklung und Weiterbildung in den Beratungsbetrieben von seiten des Trägers eingesetzt werden. Auch die Ergebnisse dieser Tätigkeit fließen in den Prozeß der Programmgestaltung des Trägers ein. Schwierigkeiten sieht das Friedrichsdorfer Büro allerdings im Hinblick auf die Rekrutierung geeigneter Kräfte für die Aufgaben dieses neuen Betätigungsfeldes,

„weil die Zusammensetzung aller gewünschten Kompetenzen (seines Qualifikationsprofils, W. H.) den idealen Qualifizierungsberater als nobelpreisverdächtigen Kandidaten beschreibt, der angesichts der erwartbaren Bezahlung kaum zu finden sein dürfte“

(*Koch/Kraak 1989, S. 16*), was seiner Empfehlung nach zwei Alternativen übrig läßt. Zum einen wird vorgeschlagen, die Aufgabe des Weiterbildungsberaters als Funktion geeigneter Institutionen zu verstehen, in der die Mitarbeiter als Team den „Weiterbildungsberater“ ausfüllen, zum anderen wird darauf hingewiesen, daß sich die Weiterbildungsberater in ihrer neuen Funktion selbst weiterentwickeln zu dem Typ, der die notwendigen Voraussetzungen dieses Aufgabenprofils in sich verkörpert.

Freiberufliche externe Weiterbildungsberatung

Neben diesem, vom Friedrichsdorfer Büro entwickelten Typus des Weiterbildungsberaters, der sein Arbeitsfeld etwa in Weiterbildungseinrichtungen sowie im Rahmen der Betriebsberatung der Kammern findet, ist jedoch auch ein weiterer Typus zu erwähnen, der des selbständigen externen Weiterbildungsberaters für Klein- und Mittelbetriebe. Der freiberufliche Weiterbildungsberater, der nicht an eine Institution (IHK, HWK, Weiterbildungsträger) gebunden ist, hat in seiner Tätigkeit als Trainer, Organisationsentwickler und Berater lediglich die Belange seines Auftraggebers zu berücksichtigen. In seiner vollberuflichen Tätigkeit berät er Firmen, die keine eigene Weiterbildungsabteilung unterhalten, in allen Fragen der Planung, Organisation und Durchführung interner wie externer Weiterbildung. Dies beginnt mit einer gezielten Bedarfsermittlung. Eine solche Bedarfsanalyse führt, je nach den Vorgaben der Unternehmensplanung des Auftraggebers, über einen rein gegenwartsbezogenen Vergleich der vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten mit den Anforderungen der Arbeitsplätze hinaus und prognostiziert, soweit möglich, den zukünftig erwartbaren „stock of knowledge“, der für einen reibungslosen betrieblichen Ablauf notwendig ist. Unter der Perspektive eines Ist-Soll-Vergleichs entwickelt er Vorschläge, in welcher Form ein auf das Unternehmen abgestimmter „Weiterbildungskatalog“ aussehen könnte. Er wertet die Angebote von Weiterbildungsträgern aus, nutzt Datenbanken für die Erstellung unternehmensspezifischer Weiterbildungsprofile, überlegt, ob und inwieweit die Mitarbeiter bei der Maßnahmeplanung und Zieldefinition zu beteiligen sind, gibt Hilfestellung bei der Auswahl der Teilnehmer und bereitet Maßnahmen zur Transfersicherung vor. Insofern ist auch er „Change Agent“ im Sinne einer systematischen Organisations- und Personalentwicklung. Parallel übernimmt er die Aufgaben des Weiterbildungs-Control-

Abb. 1: Formen der Weiterbildungsberatung für Klein- und Mittelbetriebe

	Weiterbildungsdatenbanken	Weiterbildungsberatung in Institutionen	Weiterbildungsberatung von privater Seite
Modell	Verbraucherberatung	Unternehmensberatung	Unternehmensberatung
Beratungsziel	Markttransparenz	Systematische Programmplanung	Externes Bildungsmanagement
Leistungen	— Informationen über den Markt	— Informationen über den Markt — Beratung bei der Programmgestaltung	— Informationen über den Markt — Beratung in Fragen der <ul style="list-style-type: none"> ● Bedarfsanalyse ● Programmgestaltung ● Trainerauswahl ● Entwicklung betriebsspezifischer Konzeptionen und Trainings ● Erfolgskontrolle ● Transfersicherung ● Kostenrechnung

ling, erarbeitet Strategien einer betrieblichen Erfolgskontrolle von Weiterbildung mittels evaluativer Verfahren, beobachtet Lernbarrieren und leitet gegebenenfalls Schritte ein, diese zu verringern. Zum Betätigungsfeld des externen Weiterbildungsberaters dieser Prägung zählen auch das Einleiten, Koordinieren und Überwachen von Maßnahmen der Organisationsentwicklung, d. h., er befaßt sich nicht allein mit lernenden Mitarbeitern, sondern verhilft der gesamten (Betriebs-)Organisation zu einem Lernprozeß, wo sie einen solchen anstrebt.

Professionalisierung der Weiterbildungsberatung

Entsprechend dem neuen Berufsbild des Weiterbildungsberaters existieren derzeit kaum Weiterbildungsmöglichkeiten. Grundständige Ausbildungen, wie sie neuerdings als AFG-geförderte Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen von der Tübinger „WBB Weiterbildungsberatung. Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung mbH“ sowie von Klett WBS in Stuttgart angeboten werden, weisen in die einzuschlagen-

de Richtung. Ob es hier jedoch gelingen kann, in knapp einem Jahr in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, die entsprechende Praktikplätze in Weiterbildungsabteilungen zur Verfügung stellt, ein Qualifikationsprofil zu entwickeln, das den Anforderungen der Tätigkeit gerecht wird, bleibt abzuwarten.

Spezielle Weiterbildungsangebote für bereits aktive Weiterbildungsberater aller Provenienzen existieren bislang nicht. Ebenso ungeklärt ist, welchen Weiterbildungsbedarf Inhaber der neuen Berufsrolle haben. Daher ist diesem Feld der betrieblichen Weiterbildung in Zukunft eine gewisse Priorität in der berufspädagogischen Forschung und konzeptionellen Entwicklung zur Weiterbildung der Weiterbildner beizumessen.

Anmerkung

¹⁾ Die Mitarbeiter des BIBB unterscheiden als Betriebsgrößenklassen

- Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten
- Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 20 und 199
- Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 200 und 999
- Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten.

Während der Übergang zwischen Klein- und Mittelbetrieben in dieser Einteilung in den mittleren Größenklassen fließend ist, werden ihnen Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten als Großbetriebe gegenübergestellt.

Für eine so gefaßte, flexible Unterteilung spricht, daß die Anzahl der Beschäftigten insbesondere in der zweiten Gruppe (20 bis 199) allein zu wenig aussagt etwa über den Weiterbildungsbedarf eines Unternehmens. Hier sind weitere Daten zu Branchenzugehörigkeit, Umsatz, Technologieorientierung, Qualifikationsniveau der Arbeit sowie der Beschäftigten etc. notwendig, um eine Aussage zu treffen.

Literatur

v. Bardeleben, R.; Böll, G.; Uppenkamp, E.; Walden, G.: Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 18, (1989), H. 6, S. 3–8.

v. Bardeleben, R.; Böll, G.; Drieling, Ch.; Gnahn, D.; Seusing, B.; Walden, G.: Strukturen beruflicher Weiterbildung. Analyse des beruflichen Weiterbildungsangebots und -bedarfs in ausgewählten Regionen. Berlin 1990 (Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, H. 114).

Cramer, G.; Kramer, B.: Probleme der Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben des Handwerks. In: Schlaffke, W.; Weiss, R. (Hrsg.): Tendenzen betrieblicher Weiterbildung. Köln 1990, S. 85.

Drieling, Ch.; Gnahn, D.; Seusing, B.: Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben: Barrieren der Weiterbildungsbeteiligung und Vorschläge für Maßnahmen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 18, (1989), H. 6, S. 9–13.

Engel, P. O. E.: Qualifikation als Wettbewerbsfaktor. Wie Klein- und Mittelbetriebe ihre Aus- und Weiterbildung organisieren können. In: Lernfeld Betrieb, (1989), H. 2, S. 22–24.

Koch, J.; Kraak, R.: Vom Weiterbildungsträger zum regionalen Dienstleistungszentrum für die mittelständische Wirtschaft. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 18, (1989), H. 6, S. 13–19.

Paulsen, B.: Weiterbildung und Organisationsentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 16, (1987), H. 3/4, S. 102.

Weiterentwicklung von Ausbildungsmitteln dargestellt an den Übungen zur Blechbearbeitung

Denny Glasmann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 5.1 „Medienentwicklung und Mediendidaktik“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Hermann Benner, Dr.

Leiter der Abteilung 5.1 „Medienentwicklung und Mediendidaktik“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat den gesetzlichen Auftrag, die Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern. Unter Bildungstechnologie sind in diesem Zusammenhang Lehr-/Lernmittel für die betriebliche Berufsausbildung zu verstehen.

Die vom Bundesinstitut entwickelten Ausbildungsmittel sollen zum Aufbau einer beruflichen Handlungsfähigkeit und zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden beitragen.

Die Bildungstechnologieforschung beobachtet und analysiert die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und die Ausbildungsbedingungen. Die ermittelten für die berufliche Bildung bedeutsamen Inhalte werden didaktisch aufbereitet und in eine für den Lehr-/Lernprozeß geeignete Form umgesetzt. Die Ergebnisse fließen in beispielhaft entwickelte Ausbildungsmittel ein, die unmittelbar in der praktischen Berufsausbildung eingesetzt werden können.

Bedingt durch die Veränderungen der Rahmenbedingungen unterliegen auch die Ausbildungsmittel einer ständigen Weiterentwicklung. Dabei ist bezogen auf die Konzeption abzu-sehen, daß es zukünftig nicht darauf ankommt, den bestehenden Ausbildungsmitteln weitere „Fertigkeitsübungen“ hinzuzufügen als vielmehr berufliche Handlungsfähigkeit durch didaktisch-methodische Maßnahmen zu erzielen.

Eine detaillierte Untersuchung hat ergeben, daß die in den neuen Ausbildungsverordnungen genannten Fertigkeiten manueller Arbeitstechniken im wesentlichen Gegenstand der berufsfeldbreiten Grundbildung sind.

Die Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit und übergeordneter Qualifikationen gewinnt dagegen während der gesamten Ausbildung zunehmend an Bedeutung. Hierzu Unterlagen zu entwickeln, wird den Schwerpunkt zukünftiger Arbeit in der Medienentwicklung bilden.

Das Ausbildungsmittel Blechbearbeitung

Die erste Auflage der Übungen Blechbearbeitung wurde 1980 veröffentlicht. Nach zehn Jahren ergab sich die Notwendigkeit einer gründlichen Überarbeitung. In Zusammenarbeit mit einem Sachverständigenkreis, bestehend aus Experten der Berufs- und Berufsbildungspraxis, wurde auf der Basis der ermittelten technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen das Ausbildungsmittel den neuen Anforderungen an die Berufsausbildung angepaßt.

Für die Überarbeitung ergaben sich folgende Schwerpunkte:

1. Korrektur und Aktualisierung der vorhandenen Unterlagen,
2. Verstärkte Berücksichtigung der Themen „Arbeitssicherheit“ und „Umweltschutz“,
3. Einbeziehung neuer Technologien,

4. Förderung übergreifender Qualifikationen im Hinblick auf den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit.

Bei der Revision des Ausbildungsmittels konnten die bereits gesammelten Erkenntnisse des zur Zeit im BIBB laufenden Projekts „Veränderung und Ergänzung von BIBB-Ausbildungsmitteln für die neu geordneten Metallberufe“ berücksichtigt werden.

Das Ausbildungsmittel Blechbearbeitung besteht aus den vier Teilen:

- Heft mit den Übungen für den Auszubildenden,
- Begleitheft für den Ausbilder,
- Aufgabenteil zu den Übungen und
- Foliensatz mit Arbeitstransparenzen.

Was wurde nun in einzelnen erarbeitet, und wie wurde das Ausbildungsmittel umgestaltet?

Neuerscheinung des BIBB

Christoph Nitschke

Berufliche Weiterbildung — Umweltgerechte Berufspraxis

Grundlagen für eine theoretische Konzeption

1991, 172 Seiten, 19,— DM,
ISBN 3-88555-428-3

Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“,
Heft 126

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — 1000 Berlin 31 — Telefon: (0 30) 86 83-5 20 oder 86 83-1, Telefax: (0 30) 86 83-4 55

Übungen für den Auszubildenden

Der adressatengerechte Aufbau des Ausbildungsmittels, also Übungen für den Auszubildenden und Begleitmaterial für den Ausbilder, hat sich im wesentlichen bewährt und wird so, auch wegen der Kontinuität bei der Ausbildungsplanung und -durchführung, beibehalten.

Die Übungen bleiben in ihrem Aufbau bestehen. Die Kombination eines werkstattgerechten Übungsstückes mit den darauf bezogenen leittextorientierten Begleittexten entspricht den Bedürfnissen der Ausbildungspraxis. Dabei trägt die Form der Kenntnisvermittlung mit entsprechenden bildlichen Darstellungen zu einer weitgehend selbständigen Erarbeitung der jeweiligen Inhalte durch den Auszubildenden bei.

Der Auszubildende wird künftig früher als bisher mit der Aufstellung der erforderlichen Arbeitsmittel und der Planung des Arbeitsablaufes befaßt. Je nach Kenntnisstand erfordern die Arbeitsaufträge ein unterschiedliches Maß an Selbständigkeit und Initiative.

Die auf der Rückseite des Übungsblattes angegebenen Lernziele geben Ausbildern und Auszubildenden Hinweise auf die angestrebten Ergebnisse. Bisher wurden die Lernziele in kenntnis- und fertigungsorientierte Kategorien unterteilt. In der neuen Fassung werden die Lernziele in einer zusammengefaßten Form beschrieben, um damit stärker der Verzahnung von „Tun“ und „Wissen“ Rechnung zu tragen.

Abschlußübung und Projekte

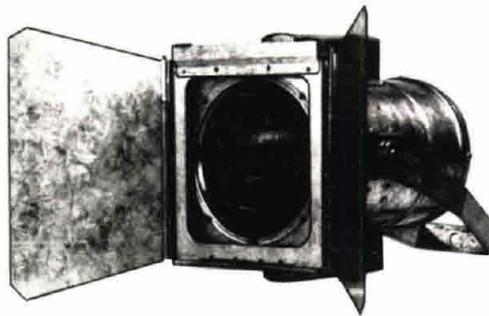
Eine Abschlußprüfung beendet den Übungsteil. Zu dieser Abschlußübung wird ein Bewertungsvorschlag vorgegeben. Die Abschlußprüfung ist mit Zeichnung und Maßen werkstattgerecht aufbereitet und bietet die Möglichkeit, einen vergleichbaren und damit „meßbaren“ Standard erzielen zu können.

Neu in das Ausbildungsmittel eingefügt wurden zwei Projekte. Die

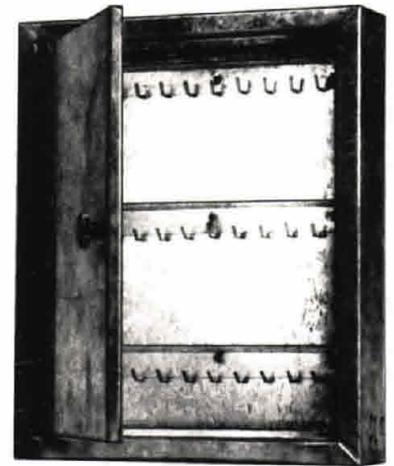
Projekte sollen ein hohes Maß an selbständigem Handeln und eigenverantwortlicher Entscheidungsmöglichkeit einräumen, soweit gedruckte Unterlagen einen Beitrag zu diesem Ziel leisten können. Anhand von Abbildungen mit wenigen Maßen und einigen Details soll der Auszubildende nach dem Er-

lernen der erforderlichen Fertigkeiten das jeweilige Projekt selbstständig planen, durchführen und bewerten. Durch die Beantwortung von Leitfragen soll sich der Auszubildende notwendige Informationen und damit Klarheit über die anzuwendenden Fertigkeiten beschaffen und danach entscheiden.

Abbildung 1: Ausriß aus dem Ausbildungsmittel „Blechbearbeitung“; hier: „Projekte zur Blechbearbeitung“



Projekt Scheinwerfer



Projekt Schlüsselkasten

Ein Ziel der Erstausbildung ist, das selbständige Handeln der Auszubildenden zu fördern. Dazu gehören das Planen, Organisieren und Durchführen gestellter Arbeitsprobleme. Mit diesem Ausbildungsmittel soll die Handlungsfähigkeit gefördert werden, soweit dies gedruckte Unterlagen ermöglichen.

Die Projekte geben beispielhaft Aufgabenstellungen vor. Durch seine erworbenen Qualifikationen in der Blechbearbeitung soll der Auszubildende in selbständiger Arbeit die Aufgaben lösen. Zur Unterstützung sind im Aufgabenteil Leitfragen formuliert. Durch die Beantwortung der Leitfragen beschafft sich der Auszubildende die notwendigen Informationen und damit Klarheit über die anzuwendenden Fertigkeiten. Ausbildungsmittel können dabei zur Unterstützung verwendet werden. Stellen Sie deshalb die entsprechenden Unterlagen als „Nachschlagewerk“ zentral bereit, so daß der Zugriff gewährleistet ist. Die Zusammenfassung mehrerer Auszubildender zur Erarbeitung von Projektarbeiten fördert zusätzlich die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit.

Eine weitere Möglichkeit für die Organisation von Projektarbeiten bieten komplette Zeichnungssätze, die in den vom BIBB veröffentlichten Ausbildungsmitteln „Zeichnungen für Projektarbeiten“ enthalten sind. Für die Blechbearbeitung sind z. B. die Arbeiten Projektorständler, Grill, Werkzeugkasten und Wandlampe besonders geeignet. Diese Unterlagen kommen der oft gewünschten Forderung zur Anfertigung von austauschbaren Teilen entgegen.

Weitere Möglichkeiten für die Durchführung von Projektarbeiten bietet das Arbeiten nach Mustern. Diese Art ist auch denkbar, wenn Auszubildende Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben und die Erarbeitung der Leitfragen nur schwer durchführbar wird.

Bei den Projekten handelt es sich um einen Scheinwerfer und um einen Schlüsselkasten, wobei der Scheinwerfer eher im industriellen und der Schlüsselkasten eher im handwerklichen Bereich hergestellt werden kann.

Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Arbeitssicherheit und Umweltschutz sind Inhalte des Ausbildungsberufsbildes und sollen während der gesamten Ausbildung vermittelt werden. Beide Bereiche gewinnen zunehmend an Bedeutung. Deshalb sollen diese Themen zukünftig in den Ausbildungsmitteln noch stärker berücksichtigt werden.

Alle für die Blechbearbeitung relevanten Informationen zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz wurden gesammelt und thematisch im Begleitheft für den Ausbilder als Handreichung zusammengefaßt. So erhält der Ausbilder zu diesen Bereichen eine zusätzliche Vermittlungshilfe. Im Übungsheft sind die zu beachtenden Vorschriften, Regeln und Hinweise gezielt in die betreffenden Übungen zu den Arbeitsabläufen einbezogen. Die wichtigsten Aussagen sind im Text grafisch hervorgehoben, wodurch die erforderliche Aufmerksamkeit erreicht werden soll.

CNC-Übungen

Wenn auch numerisch gesteuerte Blechbearbeitungsmaschinen in der Ausbildung bisher selten sind, so werden in der Produktion diese Maschinen doch schon häufig eingesetzt. Dieser Entwicklung muß bei der Erarbeitung von Ausbildungsmitteln Rechnung getragen werden. Deshalb wurde in das Ausbildungsmittel Blechbearbeitung ein Mindestmaß entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten eingearbeitet.

Unter Beteiligung eines Herstellers für numerisch gesteuerte Blechbearbeitungsmaschinen wurden Übungen entwickelt, mit denen die wesentlichen Informationen zur Bedienung einer CNC-Nibbel- und Stanzmaschine erworben werden können.

Abbildung 2: Ausriß aus dem Ausbildungsmittel „Blechbearbeitung“; hier: „Einstieg in die CNC-Technik“

Beim konventionellen Nibbeln und Stanzen steuern Sie alle Maschinenbewegungen von Hand. Das Arbeiten mit einer numerisch gesteuerten Blechbearbeitungsmaschine bedingt eine veränderte Arbeitsweise. Sie zeigt sich in einer anderen Form der Maschinenbedienung.

CNC-Nibbel- und Stanzmaschine

Bei einer CNC-Maschine geben Sie alle zur Bearbeitung des Werkstücks notwendigen Daten und Anweisungen in die Steuerung der Maschine ein. Diese übernimmt dann die Durchführung des Arbeitsablaufs selbsttätig.

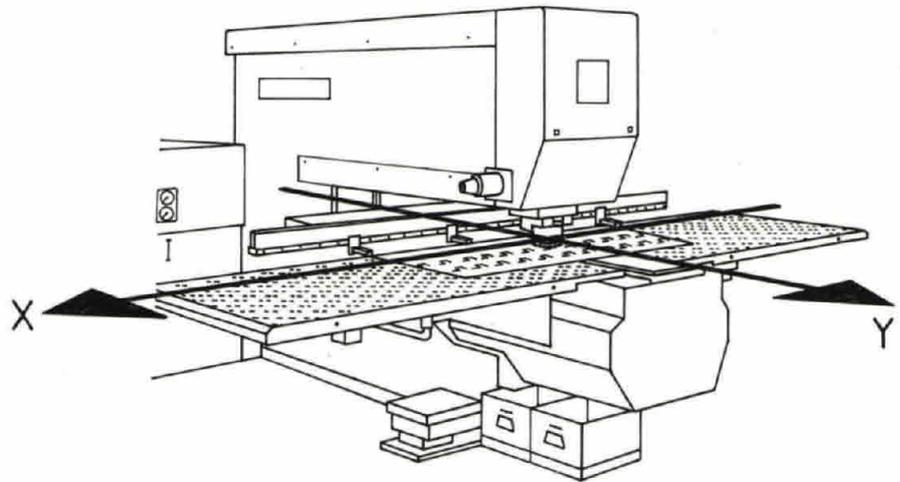


Bild 1: CNC-Nibbel- und Stanzmaschine

Bei numerisch gesteuerten Maschinen sind die Bewegungsachsen einem Koordinatensystem zugeordnet und in einer Norm festgelegt. Damit wird eine allgemeine Grundlage für die Bezeichnung der Bewegungsrichtungen erreicht. Bei der CNC-Nibbel- und Stanzmaschine werden zwei Bewegungsrichtungen unterschieden, die mit den Buchstaben X und Y bezeichnet sind. Verfahrbewegungen der Maschine sind in der X-Achse: Längsbewegungen und in der Y-Achse: Querbewegungen (Bild 1).

Für die Eingabe des Steuerprogramms ist an der Maschine ein Bedienpult mit Tastenfeldern vorhanden (Bild 2). Ein Bildschirm unterstützt die Eingabe der Daten, gibt Anweisungen an den Bediener und ermöglicht grafische Darstellungen.

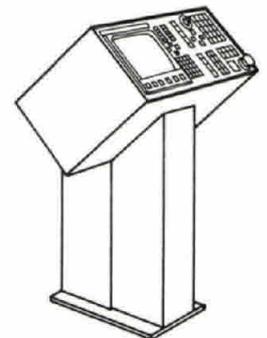


Bild 2: Bedienpult

Anhand konkreter Werkstücke wird der Auszubildende zum Beispiel in

- den Aufbau eines Steuerprogramms,
- die Eingabe der Daten,
- die programmiergerechte Bemessung,
- die Geraden- und Kreisinterpolation und
- die Unterprogrammtechnik eingeführt.

Zu den Übungen gehören komplette Steuerprogramme. Es wurde versucht, eine steuerunabhängige Form zu finden, die sich konsequent an einem normgerechten Aufbau orientiert. Zum Steuerprogramm wird jeweils ein Ablaufschema beschrieben, so daß die Systematik einer numerisch gesteuerten Maschine deutlich wird. Der Ausbilder muß das Angebot den jeweiligen Bedingungen der in

seinem Betrieb vorhandenen Möglichkeiten anpassen.

Ein vierteiliges Ausbildungsmittel

Das Ausbildungsmittel Blechbearbeitung ist insgesamt vierteilig konzipiert und adressatengerecht aufbereitet. Das Heft mit den **Übungen für den Auszubildenden** enthält im wesentlichen den bewährten Übungsteil der ersten Auflage, jedoch fachlich redigiert und überarbeitet. Ergänzend wurden zwei Projekte, zwei Übungen mit handgeführten Maschinen und der CNC-Teil neu aufgenommen.

Die Erweiterung durch Übungen mit handgeführten Maschinen berücksichtigt den immer häufiger werdenden Einsatz dieser Arbeitsmittel. In zwei Übungen wird mit einer Handnibbelmaschine gearbeitet. Dabei besteht zwischen den Werkstücken zum Handnibbeln und dem CNC-Nibbeln eine Übereinstimmung, um den Sachzusammenhang zwischen dem konventionellen Arbeitsablauf und der Logik des Programmierens zu vertiefen.

Weitere Informationen zu anderen handgeführten elektrischen Maschinen sind im **Begleitheft für den Ausbilder** vorhanden. Das Begleitheft gibt organisatorische und didaktische Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung jeder einzelnen Übung. Es enthält ferner Übersichten über den Werkstoff-, Zeit- und Arbeitsmittelbedarf sowie die Lösungen zu den Aufgaben. Diese Informationen erleichtern die Planung einer individuellen Ausbildung. Darüber hinaus beinhaltet das Begleitheft auch fachbezogene Erweiterungen und Vertiefungen zum Thema Blechbearbeitung.

Die auf die Übungen bezogenen **Aufgaben** dienen vorrangig als Lernkontrolle und Lernhilfe für den Auszubildenden.

Der Aufgabenteil wurde neu gestaltet und enthält vermehrt Aufga-

ben, die ein freies bzw. offenes Antworten vorsehen. Der Auszubildende soll mehr frei formulieren und beschreiben. Dafür wurde die Anzahl von Lückentexten verringert, denn diese Aufgabenform stellt eine gewisse Einengung dar und führt oft zu Schwierigkeiten bei der Beantwortung, weil alternative richtige Lösungen nicht in das Antwortschema passen. Außerdem sieht der Aufgabenteil auch Arbeitsblätter vor, die auf den Foliensatz abgestimmt sind. Mit ihnen können die auf den Arbeitstransparenzen veranschaulichten Themen der Blechbearbeitung gemeinsam mit dem Ausbilder erarbeitet werden.

Der Foliensatz enthält **Arbeitstransparenze** zu den Übungen. Auf insgesamt 28 Folien werden besondere Sachverhalte der Übungen zur Blechbearbeitung dargestellt. Kurze Begleittexte stellen den Zusam-

menhang zu den Übungen her und geben dem Ausbilder zusätzliche Informationen.

Nach übereinstimmender Auffassung der Sachverständigen bildet das Ausbildungsmittel eine geeignete Grundlage für die Ausbildung und kann bei allen neu geordneten Ausbildungsberufen eingesetzt werden, bei denen die Blechbearbeitung Teil des Qualifikationsumfanges ist. Der didaktische Aufbau des Ausbildungsmittels kann kleinen und mittleren Betrieben die Ausbildung erleichtern.

Die Schnellheftung bzw. Loseblattsammlung, die Farbgebung und die Vierfachlochung aller Unterlagen gestatten ein einfaches Zusammenstellen zu einer individuellen Ausbildungsunterlage. Das wird zusätzlich auch bei der seitenweisen Darstellung der einzelnen Themen berücksichtigt.

Kurzbericht über die Sitzung 1/91 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 31. Januar/1. Februar 1991 in Bonn

Die erste Sitzung des Hauptausschusses im Kalenderjahr 1991 fand am 31. Januar/1. Februar 1991 in Bonn statt.

Schwerpunkt sowohl der Diskussion zum TOP **"Berufsbildung in Deutschland"** als auch **"Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts 1991"** war die Ausbildungssituation in den fünf neuen Bundesländern.

Darüber hinaus wurden zum Berufsbildungsbericht 1991 die darin u. a. enthaltenen Aussagen zur Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung, zur Differenzierung der Berufsausbildung, zur beabsichtigten Begabtenförderung diskutiert. Eine Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts wird der Hauptausschuß

in seiner nächsten Sitzung im Mai 1991 voraussichtlich beschließen.

Der Hauptausschuß stellte den vom Generalsekretär vorgelegten Entwurf des **Haushaltsplans für 1992** fest.

Er stimmte der Aufnahme folgender Forschungsprojekte in das Forschungsprogramm zu:

FP 3.921 — Überarbeitung der Berufsbildung in der Bekleidungsindustrie

FP 4.503 — Weiterbildung von Ausiedlern unter besonderer Berücksichtigung fachübergreifender Kompetenzen

FP 6.604 — Individuelle Kosten der beruflichen Weiterbildung unter Berücksichtigung von Nutzenaspekten

FP 6.902 — Probleme und Entwicklungsperspektiven der Kooperation zwischen den Berufsbildungsstätten

FP 1.507 — Strukturmerkmale zu Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung — Bildungsverhalten, berufliche Erfahrungen und Orientierungen.

Schließlich verabschiedete der Hauptausschuß zwei Empfehlungen an die Bundesregierung

1. zum **Umweltschutz in der beruflichen Bildung**
2. zur **Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen**

Beide Empfehlungen sind im Wortlaut nachfolgend abgedruckt.

Die nächste Sitzung des Hauptausschusses wird am 7./8. Mai 1991 in Berlin stattfinden.

Umweltschutz in der beruflichen Bildung

Ergänzende Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 1. Februar 1991 zur Einbeziehung von Fragen des Umweltschutzes in die berufliche Bildung

Zu der bereits am 4./5. Februar 1988 vom Hauptausschuß beschlossenen Empfehlung zur Einbeziehung von Fragen des Umweltschutzes in die berufliche Bildung hat der Hauptausschuß ergänzend die folgende Empfehlung an die Bundesregierung beschlossen:

1. Um die Belange des Umweltschutzes in der beruflichen Bildung stärker zur Geltung zu bringen, ist dieser in Zukunft bei der Entwicklung von anerkannten Ausbildungsordnungen berufsspezifisch zu berücksichtigen. Deshalb ist bereits im Antragsgespräch beim zuständigen

Fachminister in Form eines eigenständigen neuen Eckwertes „7. Umweltschutz“ die Relevanz des Berufes für diesen Sektor darzulegen. Darüber hinaus ist der Katalog der fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Beruf um einen Katalog von integrativ zu vermittelnden Umweltschutz-Qualifikationen zu erweitern.

2. Die Bundesregierung wird aufgefordert, zur Realisierung dieses Beschlusses alle notwendigen Schritte einzuleiten.

Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen

— Situation, Maßnahmen, Empfehlungen*) —

Die seit Jahren hohe Langzeitarbeitslosigkeit konnte 1989 deutlich gesenkt werden. Der derzeitige Bestand von nahezu 600 000 Langzeitarbeitslosen¹⁾ stellt jedoch weiterhin ein bedrückendes soziales Problem dar. Besonders besteht die Gefahr einer sich verhärtenden Arbeitslosigkeit, durch die alle Wiedereingliederungsbemühungen erheblich erschwert werden. Der

Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hält deshalb verstärkte Anstrengungen für einen wirksamen Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit für dringend erforderlich.

Langzeitarbeitslosigkeit hat sich als ein vielschichtiges arbeitsmarktpolitisches und soziales Problem erwiesen, für dessen Lösung keine Patentrezepte zur Verfügung stehen. Ein Bündel von aufeinander

abgestimmten wirtschafts-, arbeitsmarkt-, sozial- und bildungspolitischen Maßnahmen ist notwendig, um spürbare Erfolge im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit zu erzielen. Hierzu gehören auch Qualifizierungsmaßnahmen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß die Weiterbildung ein wirksames Instrument zum Abbau bzw. zur Vermeidung von individueller Arbeitslosigkeit darstellt. Der Hauptausschuß empfiehlt deshalb zur Verstärkung der bisher bewährten Ansätze ein konsequentes zielgruppenorientiertes Vorgehen zum weiteren Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit.

Darüber hinaus verlangt der langfristige Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit auch, Möglichkeiten präventiver Weiterbildung zu nutzen. Dazu gehört vor allem die Verstärkung der betrieblichen Weiterbildung für alle Erwerbstätigen, insbesondere für den Personenkreis der Un- und Angelernten.

1. Langzeitarbeitslosigkeit: Ausgangssituation

1.1 Daten und Strukturen

Als Langzeitarbeitslosigkeit wird eine registrierte Zeit der Arbeitslosigkeit von einem Jahr und länger bezeichnet. Dabei bleiben Unterbrechungen durch geringfügige Beschäftigungen außer Betracht.²⁾

Unter dem Aspekt beruflicher Qualifikation gilt es als unbestritten, daß sich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit ein Prozeß der Dequalifizierung vollzieht; die Wiedereingliederungschancen der Betroffenen werden dadurch verschlechtert.

Häufig weisen Langzeitarbeitslose zusätzliche Merkmale auf, die die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz besonders erschweren. Hierzu gehören:

- Alter,
- gesundheitliche Beeinträchtigungen,
- geringe Beherrschung der Kulturtechniken,
- geringe Mobilität.

*) Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 1. Februar 1991

Die in diesen vermittlungshemmenden Merkmalen deutlich werdenden Defizite können durch Weiterbildung nur zu einem Teil behoben werden. Qualifizierung ist nur dann ein geeignetes Instrument zur Erhöhung der Vermittlungschancen von Langzeitarbeitslosen, wenn fehlende oder geringe berufliche Qualifikation eine der (Haupt-) Ursachen der Arbeitslosigkeit ist. Der Realisierung beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen stehen jedoch häufig Schwierigkeiten gegenüber, die in der fehlenden oder geringen schulischen und beruflichen Vorbildung sowie in der meist nicht vorhandenen Weiterbildungserfahrung von Langzeitarbeitslosen begründet sind.

1.2 Zur Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen

Die Langzeitarbeitslosen bilden unter dem Aspekt beruflicher Qualifikation zwei Gruppen:

- Langzeitarbeitslose mit beruflichem Abschluß, der auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nicht ohne weiteres verwertbar ist (= 47 v. H.);
- Langzeitarbeitslose ohne beruflichen Abschluß, die während ihres Arbeitslebens berufspraktische Qualifikationen erworben, jedoch ihren Arbeitsplatz z. B. aufgrund wirtschaftlicher, technologischer oder sektoraler Veränderungsprozesse verloren haben (= 53 v. H.).

Weder der vorhandene berufliche Abschluß noch die erworbenen berufspraktischen Qualifikationen reichen aus, um einen neuen Arbeitsplatz vermittelt zu bekommen. Besonders bei Langzeitarbeitslosen ohne beruflichen Abschluß tritt häufig neben der fehlenden beruflichen Qualifikation eine Kombination mehrerer vermittlungshemmender Merkmale auf. Das hat in der Vergangenheit dazu geführt, daß der Personenkreis der Schwerstvermittelbaren in die Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung nicht ausreichend einbezogen werden konnte.

Neben Lernschwierigkeiten können Lernprozesse von Langzeitar-

beitslosen auch beeinträchtigt werden durch

- Konfliktsituationen im sozialen Umfeld,
- finanzielle Probleme sowie
- Alkohol- und Drogenprobleme.

Das Auftreten eines oder mehrerer dieser Faktoren muß bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt werden, wenn das Maßnahmenziel nicht gefährdet werden soll.

2. Maßnahmen zum Abbau von Arbeitslosigkeit

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Aktivitäten wird versucht, Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen bzw. Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern.

2.1 Maßnahmen der Arbeitsverwaltung

In der Förderpraxis sind Maßnahmenentwickelt worden, die auf die besonderen Belange der Langzeitarbeitslosen zugeschnitten sind.³⁾ Nennenswerte Anteile von Langzeitarbeitslosen sind bei folgenden Maßnahmetypen festzustellen:

- Maßnahmen nach § 41 AFG dienen der Verbesserung der Vermittlungsaussichten der Teilnehmer (1989: 8 881 Langzeitarbeitslose = 32,3 Prozent aller Eintritte in diesen Maßnahmetyp).
- In Übungswerkstätten werden unter realistischen Bedingungen in der Verbindung von Lernen und Arbeiten Produktionsprozesse neu erlernt, geübt und/oder vertieft (1989: 7 055 Langzeitarbeitslose = 26,9 Prozent aller Eintritte in diesen Maßnahmetyp).
- Übungsfirmen simulieren betriebliche Abläufe zum Erlernen entsprechender Tätigkeiten (1989: 2 787 Langzeitarbeitslose = 17,4 Prozent aller Eintritte in diesen Maßnahmetyp).
- Durch Umschulungsmaßnahmen wird der Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit gefördert (1989: 8 689 Langzeitarbeitslose = 14,3 Prozent aller Eintritte in diesen Maßnahmetyp).

- Sonstige Maßnahmen der beruflichen Fortbildung dienen dazu, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen (1989: 22 685 Langzeitarbeitslose = 11,9 Prozent aller Eintritte in diesen Maßnahmetyp).
- Die Förderung der betrieblichen Einarbeitung ermöglicht die Einstellung von Langzeitarbeitslosen unter zeitlich befristeter Übernahme von anteiligen Lohnkosten (1989: 4 764 Langzeitarbeitslose = 11,7 Prozent aller Eintritte in diesen Maßnahmetyp).

Darüber hinaus bieten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auch Langzeitarbeitslosen Gelegenheit, zeitlich befristete Tätigkeiten auszuüben. Im Jahresdurchschnitt 1989 waren 96 911 Personen in allgemeinen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, davon 50 793 Langzeitarbeitslose (= 52,4 Prozent aller Eintritte in diesen Maßnahmetyp) und 20 441 in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer tätig. Diese Maßnahmen wenden sich an zuvor arbeitslose Personen, die ansonsten kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten.

2.2 Sonderprogramme der Bundesregierung

Seit Juli 1989 führt die Arbeitsverwaltung zwei Sonderprogramme der Bundesregierung zum gezielten Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit durch.

Das eine, die „Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose“, umfaßt ein Volumen von 1,5 Milliarden DM, die für berufliche Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in Form von Lohnkostenzuschüssen bereitgestellt sind. Innerhalb dieses Sonderprogramms ist eine Summe von 50 Millionen DM für die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen unter erweiterten Förderungsvoraussetzungen zugunsten besonders schwer vermittelbarer Arbeitsloser vorgesehen; die Arbeitsverwaltung führt damit 51 Modellvorha-

ben in acht ausgewählten Arbeitsamtsbezirken durch. Insgesamt ist dieses Sonderprogramm auf 60 000 bis 70 000 Förderungsfälle für den Zeitraum bis Ende 1991 ausgelegt.

Ein zweites Sonderprogramm „Maßnahmen für besonders beeinträchtigte Langzeitarbeitslose und weitere schwerstvermittelbare Arbeitslose“, das zunächst auf ein Volumen von 250 Mio. DM ausgelegt war, ist mit dem Haushaltsentwurf 1991 der Bundesregierung zeitlich verlängert und für die Haushaltsjahre 1991 bis 1994 um jeweils 60 Mio. DM aufgestockt und damit auf ein Gesamtvolumen von 490 Mio. DM nahezu verdoppelt worden. Mit diesem Programm werden neue Wege bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit beschritten: Maßnahmeträgern, die besonders beeinträchtigten Langzeitarbeitslosen und schwerstvermittelbaren Arbeitslosen Arbeitsplätze anbieten, sie beruflich qualifizieren und/oder sozial betreuen, werden erstmals im Wege der Projektförderung Mittel für Investitionen, Betriebsmittel und Personalkosten bereitgestellt.

Nach gut einem Jahr Laufzeit hat die „Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose“ zur Beschäftigung von über 48 000 ehemaligen Langzeitarbeitslosen geführt. Über 9 000 Personen, die als vormals Schwerstvermittelbare ohne Aussicht auf einen Arbeitsplatz waren, werden bislang von dem Sonderprogramm für „besonders beeinträchtigte Langzeitarbeitslose und weitere schwerstvermittelbare Arbeitslose“ erfaßt.

Das „Forum Langzeitarbeitslosigkeit“ in der Zeitschrift „ibv“ der Bundesanstalt für Arbeit soll allen Beteiligten, der Arbeitsverwaltung, Maßnahmeträgern und anderen externen Stellen, eine Gelegenheit bieten, Langzeitarbeitslosigkeit unter allen Aspekten zu erfassen und zu diskutieren, um weitere Möglichkeiten des Abbaus von Langzeitarbeitslosigkeit zu schaffen.

Auch in den Ländern gibt es vielfältige Initiativen und Förderpro-

gramme, die auf die berufliche Integration von Langzeitarbeitslosen abzielen.

2.3 Modellversuche

Seit 1984 werden im Rahmen der „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“, mit Förderung durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Modellversuche durchgeführt.

Ziel dieser Modellversuche ist es, mit prototypischen Maßnahmen solchen Personen einen beruflichen Abschluß zu ermöglichen, die in der Vergangenheit häufig als nicht oder kaum bildungsfähig gegolten haben und die zu anderen Maßnahmen keinen Zugang hatten bzw. diese nicht erfolgreich abschließen konnten.

Die Modellversuche umfassen eine bis zu sechs Monate dauernde Vorbereitungsphase, eine zweijährige Umschulungsphase und eine bis zu sechs Monate dauernde Nachbereitungsphase. Sie werden mit einer Kammerprüfung abgeschlossen.

Allen Modellversuchen gemeinsam ist die sozialpädagogische Begleitung und die zusätzliche Ausstattung mit Lehrern für die Realisierung von Stütz- und Förderangeboten.

Die bisherigen Ergebnisse⁴⁾ der abgeschlossenen wie der laufenden Modellversuche zeigen, daß Langzeitarbeitslose ohne Bildungsabschluß solche Maßnahmen erfolgreich bestehen können. Dies belegen niedrige Abbruchquoten, gute Prüfungsergebnisse und hohe Vermittlungsquoten.

3. Empfehlungen

Der weitere Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit macht es erforderlich, die bisher bewährten Instrumente verstärkt einzusetzen und durch zielgruppenorientierte Ansätze der Maßnahmegestaltung zu

ergänzen. Im einzelnen gibt der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung folgende Empfehlungen:

1. Die Betriebe sollen sich bei der Qualifizierung der Langzeitarbeitslosen nicht allein an den staatlichen Fördermöglichkeiten orientieren. Mit der Besetzung auch neuer Arbeitsplätze sollten sie bei der Einstellung dieses Personenkreises eine entsprechende Qualifizierung auch im eigenen Interesse vornehmen. Private und öffentliche Arbeitgeber sollten insbesondere ihre Weiterbildungsmaßnahmen für Un- und Angelernte, ältere Arbeitnehmer und von Arbeitslosigkeit Bedrohte intensivieren.

2. Personen, die Merkmale der drohenden Langzeitarbeitslosigkeit aufweisen, müssen sofort nach Beginn der Arbeitslosigkeit hinsichtlich ihrer Qualifizierungsmöglichkeiten beraten werden, um ihnen einen möglichst raschen Eintritt in eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung zu ermöglichen. So können die psychosozialen Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit aufgefangen bzw. verhindert werden.

3. Auch die Arbeitslosen selbst sind aufgefordert, Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu nutzen und eigenverantwortlich ihre Qualifizierungsinteressen zu verfolgen.

4. Die Ansätze der Verbindung von Arbeiten und Lernen sollen ausgebaut werden. Dazu gehört auch, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen so zu gestalten, daß sie in stärkerem Maße zu Lernzwecken genutzt werden können. Die betriebliche Einarbeitung soll verstärkt mit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen verbunden werden.

5. Für Langzeitarbeitslose mit beruflichem Abschluß sollen verstärkt Maßnahmen der Anpassungsfortbildung zur Vermittlung arbeitsmarktgängiger Qualifikationen angeboten werden. Für diesen Personenkreis sind aber auch Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung nicht ausgeschlossen.

6. Für Langzeitarbeitslose ohne beruflichen Abschluß sollen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auch durch modular gestaltete Lehrgänge die Zertifizierung erworbener Qualifikationen selbst bei vorzeitiger Beendigung der Maßnahme gestatten. Insbesondere sollten auch betriebliche Einzelumschulungsmaßnahmen unter verstärkter Einbeziehung von Klein- und Mittelbetrieben durchgeführt werden.

7. Für Problemgruppen, wie z. B. Schwerstvermittelbare oder Lernengewohnte ohne beruflichen Abschluß, sollen verstärkt auch auf einen Abschluß bezogene Maßnahmen angeboten werden. Für diese Problemgruppen sollten je nach Bedarf berücksichtigt werden:

- zusätzliche Zeiten für die Vor- und Nachbereitung,
- praxisorientiertes Lernen,
- sozialpädagogische Begleitung,
- Lernberatung sowie Stütz- und Förderangebote und
- zielgruppenpädagogisch vorgebildete Lehrkräfte.

Unter dem Aspekt des Erfolges sind die höheren Aufwendungen für solche Maßnahmen, die z. B. in Modellversuchen erprobt wurden, wirtschaftlich vertretbar.

8. Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung müssen erweitert werden, um Betroffenen die kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten. Dieses bezieht sich vor allem auch auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.

9. Für eine erfolgreiche Weiterbildungsteilnahme ist eine finanzielle Förderung der Lernenden sicherzustellen. Dies gilt insbesondere für die Teilnehmer an Langzeitmaßnahmen, an deren Motivation und Durchhaltevermögen besonders hohe Anforderungen gestellt werden.

Anmerkungen

¹⁾ Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit: Von 1980 (106 140 = 12,9 Prozent) bis 1988 (684 670 = 32,6 Prozent) stieg die Anzahl der Langzeitarbeitslosen nahezu kontinuierlich an; 1989 sank die Anzahl der Langzeitarbeitslosen (591 306 = 31,4 Prozent). An diesem Rückgang

waren in erster Linie die Arbeitslosen beteiligt, die 1 bis unter 2 Jahre ohne Beschäftigung waren (1988: 337 410 = 16,1 Prozent; 1989: 276 809 = 14,7 Prozent). Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen, die 2 Jahre und mehr ohne Beschäftigung waren, sank dagegen nur von 347 260 = 16,5 Prozent (1988) auf 314 497 = 16,7 Prozent (1989). (Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, ANBA, 5/1990, S. 725 f.)

²⁾ Diese Definition wird in den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft einheitlich verwendet.

³⁾ Entwicklung der Eintritte von Langzeitarbeitslosen in berufliche Bildungsmaßnahmen: Von 1981 (17 900) bis 1986 (86 708) stieg die Anzahl der Langzeitarbeitslosen, die in eine Maßnahme der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung eintraten, stark an; seit 1987 (78 362; 1989: 56 908) ist die Anzahl der Eintritte rückläufig. Von Januar bis Mai 1990 traten 24 740 Langzeitarbeitslose in eine Bildungsmaß-

nahme ein. Der Anteil der Eintritte von Langzeitarbeitslosen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Fortbildung, Umschulung, Einarbeitung) gemessen an den Eintritten Arbeitsloser steigt von 1981 (13,6 Prozent) bis 1985 (25,4 Prozent); seit 1986 (24,8 Prozent) sank dieser Anteil bis auf 20,7 Prozent (1989); für Januar bis Mai 1990 beträgt er 16,0 Prozent. (Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Statistik, IIB3 — 4401, 1990, und Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, ANBA, 7/1990, S. 1087 und 1090).

⁴⁾ Diese Ergebnisse werden laufend in einer eigenen Reihe des Bundesinstituts für Berufsbildung veröffentlicht. Die Reihe umfaßt derzeit 40 Praxisberichte, weitere sind in Vorbereitung. Sie können bei der Abteilung 4.2 des Bundesinstituts angefordert werden. Darüber hinaus vgl.: Empfehlungen zur Planung und Durchführung abschlußbezogener Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für besondere Adressatengruppen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg., (1989), H. 3, S. 40—41.

Bericht des Arbeitsausschusses zur Einführung der Berufsbildung Ver- und Entsorger/in in den neuen Bundesländern

Seit 9. November 1989 fanden auf unterschiedlichen Ebenen Kontakte zwischen dem Land Niedersachsen und Einrichtungen der Wasserwirtschaft in der ehemaligen DDR statt, insbesondere mit Institutionen aus Sachsen-Anhalt. Wegen des großen Interesses der dortigen Wasserversorgungs- und Abwasserbehandlungsbetriebe führte die zuständige Stelle für die Berufsbildung „Ver- und Entsorger/in“ beim Niedersächsischen Landesamt für Wasser und Abfall, Hildesheim, im Frühjahr 1990 zwei Informationsveranstaltungen in Magdeburg und Klink über die Berufsbildung in der Ver- und Entsorgung durch.

Gründung des Arbeitsausschusses zur Einführung der Berufsbildung Ver- und Entsorger/in in den neuen Bundesländern

Im Mai 1990 beauftragte die Arbeitsgruppe Weiterbildung im Rahmen des Regionalausschusses Niedersachsen/Sachsen-Anhalt das Niedersächsische Landesamt für Wasser und Abfall, Hildesheim, und das Institut für Weiterbildung Wasser und Umwelt, Magdeburg, mit der Bildung eines Arbeitsausschusses zur Einführung der Berufsbildung Ver- und Entsorger/in in den neuen Bundesländern. Bereits am 19. Juni 1990 nahmen die Mitglieder des Arbeitsausschusses ihre Arbeit auf.

Dem Ausschuß gehören an:

- Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
- Niedersächsisches Landesamt für Wasser und Abfall, Hildesheim

- Abwassertechnische Vereinigung (ATV)
- Institut für Weiterbildung Wasser und Umwelt, Magdeburg (IWWU)
- Neubrandenburger Wasser AG
- Nordthüringer Wasser- und Abwasser GmbH, Weimar
- Magdeburger Abwasser- und Wasser GmbH (MAWAG).

Der Ausschuß sah seine vordringlichste Aufgabe darin, die Berufsausbildung Ver- und Entsorger/in auf dem Gebiet der ehemaligen DDR so rasch wie möglich einzuführen. Ziel war die Feststellung der Eignung von möglichen Ausbildungsstätten mit vertretbaren Ausbildungsbedingungen an verschiedenen Standorten im gesamten Beitrittsgebiet.

War der Ausschuß noch im Juni 1990 von einem Ausbildungsbeginn im August 1991 ausgegangen, ge-

riet er in seiner Arbeit unter zunehmenden Druck, weil der von den Verantwortlichen zunächst avisierte Ausbildungsstart plötzlich um elf Monate auf den 1. September 1990 vorgezogen werden sollte.

Daher war es außerordentlich schwierig, eine sorgfältige Auswahl von geeigneten Ausbildungsbetrieben in den östlichen Bundesländern zu treffen, da der hierfür erforderliche zeitliche Aufwand für die Eignungsfeststellung einem schnellen Ausbildungsbeginn entgegenstand. Durch die Besichtigung und Auswahl der möglichen Ausbildungsbetriebe wurde auch klargelegt, daß nur eine geringe Anzahl von Betrieben die Voraussetzungen für eine geordnete und zielgerichtete Ausbildung erfüllen konnte. Der Ausschuß entschloß sich daher, bereits bestehende Bildungseinrichtungen mit einzubeziehen.

Arbeitsergebnisse

Unter Einbeziehung der geschilderten Überlegungen und aufgrund einer bei den gegebenen Voraussetzungen notwendigen intensiven Reisetätigkeit war es möglich, mit insgesamt 48 Auszubildenden einen Ausbildungsstart am 1. September 1990 zu beginnen.

Seit dem genannten Zeitpunkt werden bei

- der Neubrandenburger Wasser AG 34 Auszubildende
- der Nordthüringer Wasser- und Abwasser GmbH 14 Auszubildende

in den Fachrichtungen Wasserversorgung und Abwasser für die Gebiete Frankfurt/Oder, Schwerin, Potsdam und Rostock sowie Suhl, Gera, Halle und Erfurt ausgebildet. Die genannten Ausbildungsstätten bedienen sich hierbei Einrichtungen der Verbundausbildung hinsichtlich von Ausbildungsinhalten im Laborbereich bei der Rostocker Wasser GmbH bzw. der Jenapharm in Weimar. Inhalte des dritten Ausbildungsjahres sollen nach den zwischenzeitlich zu erfolgenden Sanierungsmaßnahmen in den Wasserwerken und Kläranlagen dezentral vermittelt werden.

Ausblick

Mit dem 1. 8. 1991 ist geplant, in den genannten Ausbildungsstätten in Weimar und Neubrandenburg die Ausbildung mit einem weiteren Auszubildendenjahrgang fortzusetzen und in Magdeburg und Chemnitz (für die Einzugsbereiche Leipzig und Dresden) mit der Ausbildung von Ver- und Entsorgern/Ver- und Entsorgerinnen zu beginnen. Dabei ist ebenfalls vorgesehen, nicht nur wie bisher, in den Fachrichtungen Abwasser und Wasserversorgung Ausbildungsangebote zu unterbreiten, sondern darüber hinaus Betriebe der Fachrichtung Abfall zu sondieren, die in der Lage sind, die hierfür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.

Als „Zuständige Stelle für die Berufsausbildung in der Ver- und Entsorgung“ ist beim Institut für Weiterbildung Wasser und Umwelt in Magdeburg eine Institution geschaffen worden, die als Ansprechpartner für Regelungen der

Ver- und Entsorgerberufsausbildung und Meisterfortbildung für den Bereich des öffentlichen Dienstes und der gewerblichen Wirtschaft in den östlichen Bundesländern zur Verfügung steht.

Insgesamt hat die kooperative und konstruktive Handlungs- und Verfahrensweise des Arbeitsausschusses zu den positiven Ergebnissen maßgebend beigetragen. Die Arbeit des Ausschusses wird nunmehr von der in Magdeburg eingerichteten „Zuständigen Stelle“ fortgesetzt.

Weiterführende Informationen sind zu erhalten bei:

Marion Krampe
c/o Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31;
Rainer Münzer
c/o Niedersächsisches Landesamt
für Wasser und Abfall
An der Scharlake 39
3200 Hildesheim

(Marion Krampe, Rainer Münzer)

Ausbildung von Behinderten und Lernbeeinträchtigten in den neuen Ländern

In der früheren DDR war das Erlernen eines Ausbildungsberufs an schulische Voraussetzungen gebunden. Die meisten Berufe waren für Absolventen der 10. Klasse der polytechnischen Oberschule vorgesehen und hatten eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren, einige davon waren für die Berufsausbildung mit Abitur zugelassen. Für 66 Berufe, deren Ausbildungsdauer meist drei Jahre betrug, war das Erreichen der 8. Klasse Voraussetzung. Für Abgänger ohne Abschlußzeugnis, Lernschwache und Behinderte gab es Teilausbildungen. Diese waren einem Berufsfeld zugeordnet und dauerten i. d. R. eineinhalb Jahre. Die Ausbildung wurde durch ein Zeugnis bestätigt, das die Bezeichnung des Teilberufs enthielt.

1989 erhielten in der ehemaligen DDR rd. 9 000 Schulabgänger einen Vertrag für eine Teilausbildung, das sind sieben Prozent aller Jugendlichen, die die Ausbildung in diesem Jahr begannen (vgl. Tabelle). In früheren Jahren, als in der DDR die geburtenstarken Jahrgänge ausgebildet wurden und die Zahl der regulären Auszubildenden sehr hoch war, erreichte diese Zahl 18 000, das sind acht Prozent aller Neuaufnahmen in die Berufsausbildung.

Im Jahre 1990 wurden noch 5 400 neue Verträge für eine Teilausbildung registriert. Dies ergab eine Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentralinstituts für Berufsbildung bei den Berufsschulen der neuen Länder zum Stichtag 30. September 1990. Darüber hinaus wurden 962 Verträge gemeldet, die nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO abgeschlossen wurden. Zusammen sind dies 5,2 Prozent aller neuen Verträge. Dieser Wert ist sehr hoch. In den alten Ländern

AUS DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

wurden 1989 vergleichsweise 9 300 Auszubildende in besonderen Ausbildungsgängen registriert, das sind 0,6 Prozent aller bestehenden Auszubildenden. Man nimmt an, daß etwa zehn Prozent der Schulabgänger keine Ausbildung begonnen haben.

Tabelle 1:
Teilausbildungen in der früheren DDR 1989

Berufsbereich	Anzahl der neuen Verträge
Chemie	158
Humanmedizin/Pharmazie	3
Bergbau	11
Energie	122
Metall/Werkstoffe	118
Maschinen-/Apparate-/Anlagenbau	734
Fertigungs-/Verfahrenstechnik	327
Feinmechanik/Optik	24
Elektrotechnik	238
Automationstechnik	45
Holz	245
Zellstoff/Papier	117
Polygraphie/Repro	32
Textil/Bekleidung	399
Leder/Kunstleder	123
Glas/Keramik	114
Lebensmittelindustrie	703
Handel/Gastronomie	1 891
Land-/Forstwirtschaft/Fischerei	1 689
Baumaterialien	60
Bauwesen	1 277
Verkehr/Transport	493
Post/Fernmeldewesen	25
Wirtschaftswissenschaften	3
Kunst/Kultur	31
Insgesamt	8 982

Sicherlich wurde die Teilausbildung in der früheren DDR auch dazu benutzt, möglichst allen Jugendlichen eine Ausbildung zu vermitteln, auf welchem Niveau auch immer. In dieser Form hat dieses Ziel keinen Bestand. Soweit Behinderungen vorliegen, sollten den Jugendlichen Ausbildungsgänge nach § 48 BBiG und § 42 HwO angeboten werden, was in größerer Zahl auch bereits geschehen ist. Lernschwache Jugendliche sollten

reguläre Ausbildungsverträge erhalten, ggf. mit Stützmaßnahmen oder auch vorgeschalteten Lehrgängen. Allerdings werden auf diesem Wege, wie die Erfahrungen in den alten Ländern zeigen, nicht alle Jugendliche eine Ausbildung erhalten.

Die Teilausbildungen wurden in der früheren DDR z. T. auch in besonderen Einrichtungen durchgeführt (Einrichtungen für Behinderte, Rehabilitationseinrichtungen, Jugendwerkhöfe). Im Herbst 1990 gab es 183 solcher Einrichtungen, überwiegend für Behinderte. In der Befragung des BIBB/ZIB gaben 128 an, daß sie theoretische Ausbildung im Sinne von Berufsschulen betreiben; die übrigen beschränken sich auf die praktische Ausbildung oder bilden nicht mehr aus. 87 dieser Einrichtungen mit theoretischer Ausbildung führen auch Teilausbildungen durch. Darüber hinaus meldeten jedoch auch 158 reguläre Berufsschulen, daß sie ebenfalls Jugendliche unterrichten, die Verträge für Teilausbildungen haben. Diese Jugendlichen dürften vor allem der Gruppe der lernschwachen Jugendlichen zuzurechnen sein (Abgänger ohne Abschlußzeugnis, Abgänger von Hilfsschulen u. a.).

Die 128 besonderen Einrichtungen der ehemaligen DDR, die in der Erhebung zum 30. 9. 1990 Angaben machten, sollen noch genauer dargestellt werden. Sie umfassen 102 Schulen für Behinderte, 14 Rehabilitationseinrichtungen und zwölf Jugendwerkhöfe. Insgesamt begannen dort im Herbst 1990 4 800 Schulabgänger eine Ausbildung, die meisten (72 Prozent) im Rahmen einer Teilausbildung. Auch der überwiegende Teil der Verträge, die nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO abgeschlossen wurden, entfällt auf diese Einrichtungen (794 Verträge, das sind 80 Prozent aller Verträge dieser Art). Schwerpunkte für die regulären Ausbildungsgänge, die jedoch — wie ausgeführt — in der Minderzahl sind, bilden die Hauswirtschaft und einige Büroberufe (z. B. Bürokaufmann/Bürokauffrau). Lediglich bei den Jugendwerkhö-

fen stehen gewerbliche Berufe wie Maurer und Tischler/Tischlerin im Vordergrund.

36 Prozent der Auszubildenden in diesen Einrichtungen sind junge Frauen. Dies entspricht auch dem Anteil, den Mädchen in den Hilfsschulen haben. In der ehemaligen DDR gab es keine öffentliche Statistik über Behinderte, so daß nicht untersucht werden kann, inwieweit dieser Wert dem Anteil der behinderten Frauen insgesamt entspricht.

Der hohe Anteil von Jugendlichen, die in der früheren DDR in besonderen Einrichtungen ausgebildet wurden, ist einerseits ein Zeichen für Bemühungen um die Gruppe von beeinträchtigten und behinderten Jugendlichen. Auch war bei der Teilausbildung von Vorteil, daß diese mit einer Einbindung in den Betrieb verbunden war, was die Motivation förderte. Andererseits sind jedoch auch Tendenzen zur Separierung angelegt, und es wird vor allem auch keine vollwertige Ausbildung vermittelt. Der Abschluß weiterer Verträge für Teilausbildungen ist nun mit dem Gelten des Berufsbildungsgesetzes nicht mehr möglich. Die Frage ist, inwieweit die bestehenden Einrichtungen zu vollwertigen Ausbildungen übergehen können und für diese sicher auch anspruchsvollere Ausbildung Finanzierungsmöglichkeiten finden.

(Maria Knabe, Rudolf Werner)

Neu gegründete Arbeitsgemeinschaft soll Weiterbildungsforschung stärken

Mit finanzieller Unterstützung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft hat sich im Herbst vergangenen Jahres die „Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.“ konstituiert, dem als persönliche Mitglieder Forscher aus dem gesamten Bundesgebiet angehören. Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft ist Prof. Dr. Dr. h. c. Peter Meyer-Dohm, Leiter des Bereiches Personalentwicklung in der Volkswagen AG. Dr. Edgar Sauter, Leiter der Hauptabteilung Weiterbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung, gehört dem Vorstand in beratender Funktion an. Die Arbeitsgemeinschaft hat ein ständiges Forschungssekretariat in Bochum errichtet und Herrn Dr. Rudolf Husemann zum Geschäftsführer berufen.

Gemäß Satzung ist Zweck des Vereins „die Pflege und Intensivierung der Forschung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung durch Förderung des wissenschaftlichen Dialogs, Durchführung von Forschungsprojekten, Veranstaltung von Workshops und Tagungen, Herausgabe von Veröffentlichungen, Pressearbeit u. a.“. Mit der Gründung der Arbeitsgemeinschaft wird der Tatsache Rechnung getragen, daß einerseits die betriebliche Weiterbildung große und noch weiter wachsende Bedeutung hat, und daß andererseits die Berufsbildung in den Betrieben, und hier insbesondere die berufliche Weiterbildung, bisher stark von der Forschung vernachlässigt wurde. Die Forschungsaktivitäten der Arbeitsgemeinschaft stehen im Rahmen eines „Netzwerkes“ in der Berufsbildungsforschung, an dem auch andere einschlägige Forschungseinrichtungen, wie z. B. das Bundesinstitut für Berufsbildung, beteiligt sind.

Mit Rücksicht auf die ökonomischen und berufsbildungspolitischen Probleme in den neuen Bundesländern und den dort besonders großen, aber auch spezifischen Bedarf an betrieblicher Weiterbildung konzentriert die Arbeitsgemeinschaft zunächst ihre schon jetzt umfänglichen Forschungsaktivitäten auf Regionen und Betriebe der ehemaligen DDR. Diese tragen gleichzeitig dazu bei, Forscher aus den alten Bundesländern und den neuen Bundesländern zu einer innovativen Kooperation zusammenzuführen. Darüber hinaus folgt die Arbeitsgemeinschaft für Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. einem

interdisziplinären Konzept insofern, als nicht nur betriebspädagogische Fragestellungen im engeren Sinne, sondern auch ökonomische, soziologische und psychologische Aspekte ihre Forschungsstrategien akzentuieren. Diesem Ansatz entsprechend repräsentieren die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft zwar schwerpunktmäßig berufs- und betriebspädagogische Disziplinen, aber eben auch die Ökonomie, Arbeitswissenschaft, Soziologie und Psychologie.

Einigendes Band der interdisziplinär angelegten Zusammenarbeit ist ein gemeinsames Grundverständnis des Betriebes in der postindustriellen Gesellschaft. Der moderne Betrieb ist in der Sicht der Arbeitsgemeinschaft kein lediglich technisch-ökonomisch-organisatorisches Bedingungsgefüge für die Erstellung von Produkten und Dienstleistungen, dem die Menschen mit ihren Qualifikationen angepaßt werden. Es sind vielmehr die Menschen, welche „die Sachen“ bestimmen. Der Erfolg eines Unternehmens hängt immer weniger vom Einsatz der Sachmittel ab, und er wird immer mehr von den Menschen entschieden, von ihrer Zufriedenheit, von ihren Zielen und Erwartungen, vom sinnhaften Erleben ihrer Arbeit und von der Entwicklung der Potentiale. Personalentwicklung und Organisationsentwicklung erhalten damit den Charakter eines interdependenten Prozesses, dessen Realisierung nicht auf spezielle Bildungsabteilungen beschränkt ist, sondern einem alle Bereiche des Betriebes durchdringenden Grundprinzip folgt: Der Betrieb als lernendes System! Das ist eine Vision, die nicht

nur der Praxis betrieblicher Bildungsarbeit und damit der Personalentwicklung ihren Impetus verleiht, sondern auch innovatives Regulativ für Fragen und Ansätze in der betrieblichen Weiterbildungsforschung darstellt. Dies und das zur Zeit vorrangige Forschungsfeld — betriebliche Weiterbildung in den Betrieben der neuen Bundesländer — sind die Gründe dafür, daß zwar die sozialwissenschaftliche empirische Kontrollforschung in der klassischen Form nicht vernachlässigt wird, aber vor allem auch, soweit die Art der Forschungsfragen und Forschungsprojekte erlaubt, dem Ansatz formativer Evaluation gezielte Beachtung geschenkt wird. Mit anderen Worten: Die Arbeitsgemeinschaft sieht ihre Aufgabe nicht darauf beschränkt, Defizite und Probleme aufzudecken, ihren Ursachen und Wirkungen mit wissenschaftlichen Methoden nachzugehen. Sie sieht einen wesentlichen Auftrag auch darin, Modelle zur Verbesserung betriebspädagogischer Wirklichkeit — im weitesten Sinne verstanden — zu entwickeln, mit den Methoden wissenschaftlicher Begleitforschung zu erproben und im Sinne formativer Evaluation zu optimieren.

(Joachim Münch)

3. Berufspädagogisch-historischer Kongreß in München vom 9. bis 11. Oktober 1991

Unter dem Thema „Von der staatsbürgerlichen Erziehung zur Politischen Bildung“ findet der 3. Berufspädagogisch-historische Kongreß vom 9. bis 11. Oktober 1991 in der Technischen Universität München statt. Das Motto bezeichnet nicht nur ein historisch interessierendes Thema, sondern auch eine berufsschulpolitische Fragestellung, zu deren Beantwortung der Kongreß durch Vorträge, Arbeitsgruppen und Diskussionen einen Beitrag zu leisten sucht.

Anmeldungen sind zu richten an:
Prof. Dr. A. Schelten
Lehrstuhl für Pädagogik
Technische Universität München
Lothstraße 17
8000 München 2

(BIBB)

Umweltschutz und Umweltbildung im Einzelhandel

Im Rahmen des Förderschwerpunkts „Umweltschutz in der beruflichen Bildung“ fördert das Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft zwei Modellversuche zur Umweltbildung im Einzelhandel. In beiden Modellversuchen werden Konzepte entwickelt und praxisgerechte Ausbildungsmaßnahmen erprobt, die die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden für den Umweltschutz fördern. Dies erfordert eine wechselseitige Berücksichtigung von Umweltbildung und einem Handeln im Rahmen konkreter Maßnahmen für den Umweltschutz.

Ziel beider Modellversuche ist es, eine umweltbezogene Unternehmenskultur mit einer ganzheitlichen betrieblichen Qualifikationskonzeption zu verbinden. Neben der ökologischen Kompetenz des Unternehmers ist eine entsprechende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter besonders wichtig, da über sie das Umwelt-Image nach außen repräsentiert wird. In dem einen Modellversuch sollen vorrangig Klein- und Mittelbetriebe in eine Qualifikationskonzeption eingebunden werden, im anderen sollen Bedingungen und Möglichkeiten eines großen Einzelhandelsbetriebes mit unterschiedlichen internen Vertriebsstrukturen berücksichtigt werden.

1. Der Modellversuch – „**Entwicklung einer Qualifikationskonzeption Umweltschutz für kleine und mittlere Unternehmen im Einzelhandel**“ wird von der Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel e. V., Köln, durchgeführt. **Zielgruppe** sind hier die Inhaber und Führungskräfte mit Ausbilderfunktion.

Mit ihrer Hilfe sollen ganzheitliche betriebliche Qualifikationskonzepte entwickelt werden, in die alle Mitarbeiter – insbesondere solche mit Ausbildungsfunktion – eingebunden werden. Dazu gehören:

- die Erprobung einer Implementationsstrategie für Unternehmen, die sich mit Umweltschutz am Markt profilieren,
- die Verbindung von berufsübergreifenden, branchenbezogenen Seminaren mit zeitlich aufbauenden betriebsspezifischen Qualifikationen und ggf. Organisationsveränderungen,
- die Überprüfung der Breitenwirkung des Facheinzelhandels, einerseits marktgestaltend und verbraucherbildend zu wirken,

andererseits auch in Richtung Produktgestaltung und Produzentenverhalten tätig zu werden,

- die Entwicklung praxisnaher Ausbildungsmethoden zur insgesamt verbesserten Verwirklichung neuer Qualifizierungsziele der Ausbildungsordnung.

2. Der Modellversuch „**Umweltbildung im Einzelhandel**“ wird von der Akademie für praktisches Handelsmarketing der Konsumgenossenschaft Dortmund-Kassel eG durchgeführt.

Zur **Zielgruppe** gehören Auszubildende in dem Ausbildungsberuf Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel aus den Bereichen Lebensmittel, Hartwaren, Textil sowie Ausbilder und sonstige Mitarbeiter.

Die wesentlichen **Ziele** bestehen in

- der Entwicklung einer ganzheitlichen betrieblichen Qualifikationskonzeption,
- der modellhaften Umsetzung der Umweltschutz-Ziele der Ausbildungsordnung „Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel“,
- der Vermittlung umweltspezifischer Kenntnisse,
- der Entwicklung und Erprobung von Lehr- und Lernhilfen,
- der Erprobung von betriebsbezogenen Umsetzungsstrategien.

Weiterführende Informationen zu den beiden Modellversuchen sind in einer Beschreibung enthalten, die kostenlos erhältlich ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. Innovationen und Modellversuche, z. H. Konrad Kutt, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31
Tel. (0 30) 8 68 33 98

Anschriften der Autoren

Dr. Bernhard Autsch
Harald Brandes
Dr. Günter Walden

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friesdorfer Straße 151-152
W-5300 Bonn 2

Dr. Hermann Benner
Denny Glasmann
Dietrich Harke
Hans-Dieter Hoch
Ralf Jansen
Walter Schlottau
Angelika Schmidtman-Ehnert
Reinhard Selka

Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31

Dr. Manfred Hilzenbecher
Statistisches Landesamt
Baden-Württemberg
Postfach 10 60 33
W-7000 Stuttgart 10

Dr. Wolfgang Hüge
Fachgebiet Pädagogik
Universität Kaiserslautern
Pfaffenbergstraße 95
Gebäude 3
W-6750 Kaiserslautern

Dr. Helmut Volk-von Bialy
Oktaviostraße 30a
W-2000 Hamburg 70

(BIBB)

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Bernhard Buch/Hans Dieter Eheim/Irmgard Frank/Jochen Reuling

Medieninnovation und Berufsbildungspraxis

Verwendung eines Lernkonzepts
zur Förderung sozialer Handlungsfähigkeit im Einzelhandel

1991, 214 Seiten, 19,— DM
ISBN 3-88555-427-5
Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, Heft 125

In einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten Untersuchung zum Ausbildungsschwerpunkt „Beratung und Verkauf im Einzelhandel“ wurden die betrieblichen Verwendungsweisen eines Lernkonzepts und entsprechender Medien untersucht, die in einem vorangegangenen Forschungsprojekt des BIBB unter Beteiligung betrieblicher Praxis erarbeitet worden waren. Wichtige Aspekte der Verwendungsstudie waren die Analyse betrieblicher Rahmenbedingungen, des Berufsbildungsverständnisses auf seiten der Ausbilder/innen sowie des in der Ausbildung praktizierten Lernkonzepts.

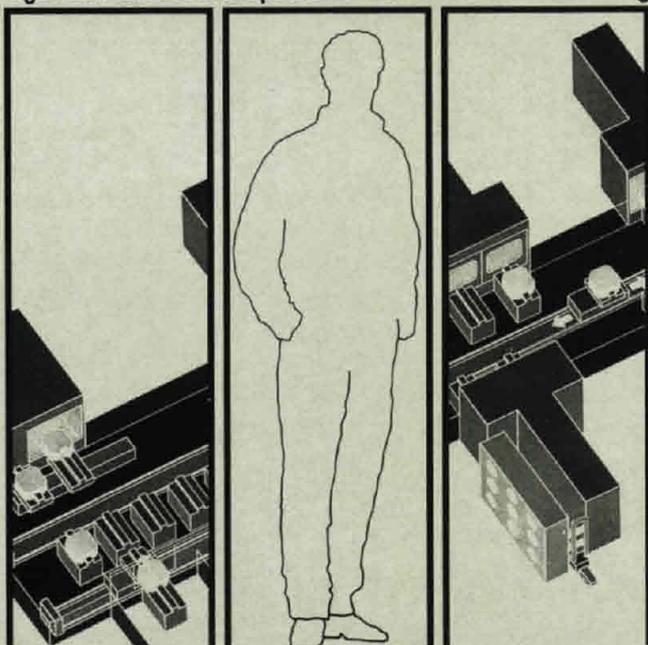
Der jetzt vom BIBB veröffentlichte Forschungsbericht stellt anhand von vier Fallstudien über die Ausbildung in Klein-, Mittel- und Großbetrieben dar, auf welches komplexe Feld betrieblicher Möglichkeiten und Zwänge eine Medieninnovation trifft und wie Ausbilder/innen unter Abwägung eigener Erfahrungen und Interessen mit einer solchen Innovation umgehen.

Ein Ergebnis ist, daß die Qualität einer Innovation nicht die durch sie intendierte Verwendung garantiert. Dies gilt um so mehr für personen- und situationsorientierte Lernkonzepte und Medien, deren Verwendungstauglichkeit nicht auf der Grundlage vorab festgelegter und eindeutiger Standards beurteilt werden kann. Ihre Verwendungstauglichkeit bemißt sich vielmehr an ausbildungsorganisatorischen und persönlichkeitsbezogenen Voraussetzungen, die es dem Ausbilder ermöglichen oder erschweren, diese Personen- und Situationsorientierung in der Ausbildungspraxis zu verwirklichen.

Ute Lour-Ernst (Hrsg.)

NEUE FABRIKSTRUKTUREN- VERÄNDERTE QUALIFIKATIONEN

Ergebnisse eines Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung



„Neue Fabrikstrukturen — veränderte Qualifikationen“ ist ein Thema, das in den letzten Jahren sehr an Bedeutung und Aktualität gewonnen hat. Die Umgestaltung der Arbeitswelt durch Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken erfordert eine ganzheitliche, kontextuelle Betrachtung des Problemfeldes. Das aber bedeutet interdisziplinäre Diskussion, Aufarbeitung und Lösung der Probleme von Technik, Arbeit und Qualifikation in ihrem Wirkungszusammenhang.

Die Arbeitsrealität steht erst am Anfang einer Umstrukturierung. Einer der vielfältigen Gründe betrifft die Qualifikation der Fachkräfte sowie An- und Ungelernten. Sind sie in der Lage, die neuen Anforderungen bei veränderter Arbeitsorganisation zu erfüllen? Wie bewältigen sie die wachsende Komplexität und Integration des betrieblichen Geschehens? Um dieses Problem geht es in einem Forschungs- und Entwicklungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung mit dem Titel „Förderung von Systemdenken und Zusammenhangsverständnis — Lernen und Arbeiten in komplexen Fertigungsprozessen“.

Im Rahmen der Explorationsphase dieses Projekts wurde der Workshop „Neue Fabrikstrukturen — veränderte Qualifikationen“ durchgeführt.

Der gleichnamige Band enthält neben einer kurzen Projektvorstellung die Statements von zwölf Experten mit unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven und Forschungserfahrungen sowie eine ausführliche strukturierte Zusammenfassung der interdisziplinär geführten Diskussion.

1990, 178 Seiten, 19,— DM

ISBN 3-88555-421-6

Reihe „Tagungen und Expertengespräche der beruflichen Bildung“, Heft 8