

BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Aus dem Inhalt:

1 D 20155 F

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

- Steigende Zahl von vorzeitigen Vertragslösungen — Anlaß zur Sorge?
- Befragung Jugendlicher zur vorzeitigen Vertragslösung
- Ersatzloser Abbruch einer Ausbildung
- Lehrvertragslösungen in der DDR
- Abbruch der Ausbildung bei ausländischen Jugendlichen

4
Juli
1991

Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung

bi
bb

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

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

20. Jahrgang

Heft 4
Juli 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 (Redaktionsassistenz)
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 Monatshälfte Januar, März, Mai, Juli, September, November)

Bezugspreise

Einzelheft 12,— DM
Jahresabonnement 47,50 DM
Auslandsabonnement 56,— DM
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung

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

Copyright

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

Manuskripte + Beiträge

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

ISSN 0341-4515

Inhalt

Kommentar

Hermann Schmidt
Dem Ausbildungsabbruch müssen wir uns stellen

2

Themenschwerpunkt

Heinrich Althoff
Die fortdauernde Zunahme vorzeitiger Vertragslösungen und Erklärungsmöglichkeiten für diese Entwicklung

3

Laszlo Alex
Gibt es Anlaß, die steigende Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge mit wachsender Sorge zu betrachten?

6

Laslo Alex, Manfred Schiemann
Befragung Jugendlicher zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen

9

Peter-Werner Kloas
Der ersatzlose Abbruch einer Ausbildung — quantitative und qualitative Aspekte

15

Heinrich Althoff
Lehrvertragslösungen in der DDR

18

Klaus Schweikert
Abbruch der Ausbildung bei ausländischen Jugendlichen

22

Fachbeiträge

Edgar Sauter
Weiterbildungsforschung — Stand und Perspektiven

25

Renate Wald
Neue Arbeitschancen — Alte Arbeitsteilung

31

Aus der Arbeit des Hauptausschusses

Kurzbericht über die Sitzung 2/91 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 7./8. Mai 1991 in Berlin

37

Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitgeber zum Berufsbildungsbericht 1991

38

Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Berufsbildungsbericht 1991

39

Stellungnahme der Beauftragten der Länder zum Berufsbildungsbericht 1991

44

Inhalt

Aus den neuen Bundesländern

Zur Anpassungsfortbildung von Personal der mittleren/unteren Führungsebene im Produktionsbereich von Industriebetrieben der ehemaligen DDR am Beispiel des Industriemeisters	47
Ausbildung von Industriekaufleuten — Erfahrungen und Materialien	50

Thema Berufsbildung

Ausbildungsvergütungen in den alten Bundesländern	51
Arbeitssituation, berufliches Selbstverständnis und Qualifikation ausbildender Fachkräfte	53

Rezensionen

Rezensionen	54
-------------	----

Autoren

Dr. Laszlo Alex
Heinrich Althoff
Dr. Peter-Werner Kloas
Dr. Elke Ramlow
Dr. Edgar Sauter
Dietrich Scholz
Dr. Klaus Schweikert
Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31

Manfred Schiemann
Bundesinstitut für Berufsbildung
Friesdorfer Straße 152
W-5300 Bonn 2

Prof. Dr. Renate Wald
Bergische Universität
Gesamthochschule Wuppertal
Gausstraße 20
Postfach 10 01 27
W-5600 Wuppertal

Dem Ausbildungsabbruch müssen wir uns stellen

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Anzahl der vorzeitigen Vertragslösungen steigt seit 1983 an. Etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag wird heute vorzeitig aufgelöst. Betriebe, Verbände, Gewerkschaften und Ministerien betrachten diese Entwicklung mit zunehmender Sorge.

Der Hauptausschuß des BIBB hat sich mit den Problemen des Ausbildungsabbruchs im Jahre 1989 eingehend befaßt und Empfehlungen zu seiner Reduzierung verabschiedet. Bisher ohne Erfolg.

Es hat allerdings auch an einer breiten empirischen Grundlage für die Analyse des Ausbildungsabbruchs gefehlt. Das BIBB beabsichtigt mit diesem Heft, diese Lücke zu verkleinern. Mehrere Beiträge berichten über neue Untersuchungsergebnisse von Ausbildungsabrechern.

Die Befunde sind für die betriebliche Berufsausbildung wenig erfreulich. Fast ein Drittel der Vertragslöser beabsichtigt, der dualen Ausbildung endgültig den Rücken zu kehren. Der überwiegende Teil von ihnen schließt auch keine andere Ausbildung ab. Aber auch von denjenigen, die nach der Vertragslösung erneut einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen, können viele dies nicht realisieren. Der Tatbestand, daß rund 30 Prozent der Vertragslösungen einen endgültigen Abbruch bedeuten, offenbart die negative bildungspolitische Bilanz der Vertragslösung.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß für eine Verringerung der Vertragslösungen in erster Linie die Betriebe selbst, zum Teil unterstützt durch außerbetriebliche Träger sorgen müssen. Das Abbruchrisiko ist in Berufen, die vor allem von sogenannten Kleinstbetrieben angeboten werden, besonders hoch, weil bei sich anbahnenden Konflikten zwischen Auszubildenden und Lehrpersonal/Betriebsinhaber kaum innerbetriebliche Ausweichmöglichkeiten bestehen. In diesen Berufen/Betrieben befinden sich heute in überdurchschnittlichem Maße benachteiligte, lernschwache Jugendliche, für die eine intensive ausbildungsbegleitende Förderung notwendig wäre. Gerade die Möglichkeit hierfür fehlt in der überwiegenden Mehrheit dieser Betriebe. Daher muß der Unterstützung der Betriebe durch ausbildungsbegleitende Hilfen Vorrang eingeräumt werden.

Die von endgültigen Abrechern oft genannten familiären oder materiellen Gründe für den Abbruch weisen schließlich darauf hin, daß nicht wenige Abbrecher durch finanzielle und soziale Unterstützung bei Schwierigkeiten im familiären Umfeld, dies gilt besonders für junge Frauen, vermieden werden könnten.

Die günstige Ausbildungsstellensituation wird in den alten Bundesländern auch künftig den Ausbildungswechsel begünstigen. Dies entbindet aber nicht von der Verpflichtung, Berufs- und Betriebswahlprozesse vor Ausbildungsantritt stärker als bisher z. B. durch Schüler-Praktika, Lehrerfortbildung und umfassende Informationen zu fördern.



Hermann Schmidt

Die fortdauernde Zunahme vorzeitiger Vertragslösungen und Erklärungsmöglichkeiten für diese Entwicklung

Heinrich Althoff

Seit knapp einem Jahrzehnt ist eine wachsende Neigung zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen festzustellen. Die Ursache dieser Entwicklung wird hier vor allem auf die Zunahme der Wechsler aber auch von Abbrechern zurückgeführt. — Der Anstieg der Wechsler wird mit einer veränderten Altersstruktur begründet, die mit einer höheren schulischen Vorbildung einhergeht. Beide bedingen eine kritischere, eher arbeitsmarktkonforme Einstellung zur Ausbildung und größere Bereitschaft zum Betriebs- und Berufswechsel. — Veränderte Bildungsaspirationen und Arbeitslosigkeit trugen gleichzeitig zum Eintritt von Jugendlichen in eine Berufsausbildung bei, die früher keine Lehre durchlaufen hätten. Diese Gruppen weisen ein höheres Abbruchrisiko auf. Sie tragen gleichfalls zu steigenden Vertragslösungsralten bei.



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

Derzeit löst etwa jeder fünfte Jugendliche (21 Prozent), der eine betriebliche Berufsausbildung beginnt, im Verlaufe seiner Lehrzeit den Ausbildungsvertrag. Damit setzt sich ein seit 1983 zu verzeichnender Anstieg der Vertragslösungsralten auch im Jahre 1989 beinahe ungebrochen fort (Graphik): Innerhalb gut eines Jahrzehnts (1979—1989) stiegen die Lösungsralten um 50 Prozent.¹⁾

Wie schon in den vorangegangenen Jahren²⁾ wird ein gutes Viertel (27 Prozent) der Lösungen in der Probezeit vorgenommen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zahl von Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsjahren, entfällt auf das erste Jahr etwas mehr als die Hälfte der Vertragslösungen (55 Prozent), auf das zweite

ein Viertel (28 Prozent), auf das Dritte ein Achtel (13 Prozent) und der Rest (vier Prozent) auf das vierte Jahr. Von Jahr zu Jahr halbiert sich also die Wahrscheinlichkeit der Vertragslösung.

Vergleichsweise gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im öffentlichen Dienst (sechs Prozent), unterdurchschnittlich auch noch in Industrie und Handel (16 Prozent) sowie in der Landwirtschaft (18 Prozent). In den freien Berufen entspricht der Anteil dem Durchschnitt (20 Prozent), während er im Handwerk deutlich darüber liegt (32 Prozent).³⁾

Angesichts der anhaltenden Tendenz zu steigenden Lösungsralten stellt sich die Frage nach den generellen Ursachen dieser Entwicklung. Nicht individuelle oder betriebliche Gründe der Vertragslösung stehen daher im Mittelpunkt der folgenden Erörterungen, sondern mögliche Ursachen für die über alle Ausbildungsberufe und -bereiche sich erstreckende, auffallend rasche Zunahme der Lösungen im vergangenen Jahrzehnt.

Erklärungsansätze

Offenkundig ist, daß die Risiken einer Vertragslösung fallen: Vertragslösung bedeutet heute weniger als noch vor drei bis vier Jahren Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit, häufig jedoch die Möglichkeit, den gewünschten Ausbildungsbe-

trieb oder -beruf doch noch zu bekommen. Allein mit solchen, auf eine zunehmende Entspannung des Ausbildungsstellenmarktes zurückgehenden Veränderungen läßt sich der Anstieg der Lösungsralten aber nicht erklären, schon deshalb nicht, weil die Lösungen auch während der Zeit des Ausbildungsplatzmangels zunahmen. Im übrigen gab es, ähnlich wie derzeit, auch in früheren Zeiten ausgewogene Angebots- und Nachfragesituation aber kaum je Zeiten mit derartig hohen Vertragslösungsralten wie gegenwärtig.

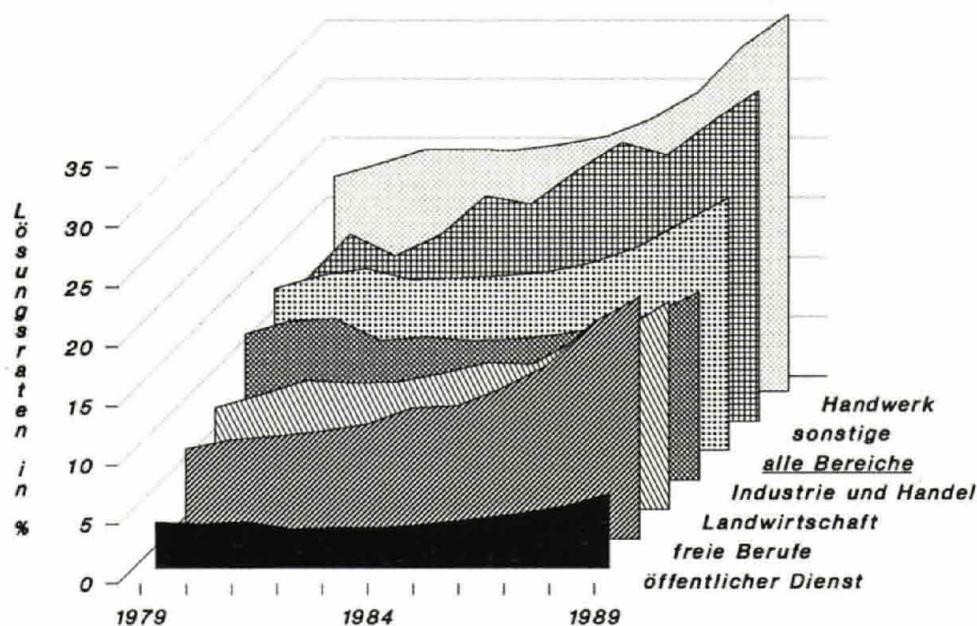
Aus empirischen Untersuchungen ist bekannt, daß die Vertragslösung ihren Charakter in den vergangenen Jahrzehnten änderte. Etwa plakativ könnte die Richtung dieser Änderung mit den Worten „vom Abbruch zum Wechsel“ umschrieben werden. Führte in der Vergangenheit eine Vertragslösung in zwei Dritteln der Fälle zur Aufgabe jeglicher Berufsbildung, so dürfte das heute nur noch für gut ein Drittel der Vertragslösungen gelten.⁴⁾ Die überwiegende Zahl der Jugendlichen setzt also ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb, Beruf oder in berufs- oder allgemeinbildenden Schulen fort (vgl. dazu auch die Beiträge von Alex und Kloas in diesem Heft).

Werden die zwei unter den Vertragslösern vertretenen Gruppen, die Wechsler und Abbrecher, gesondert betrachtet, so haben beide nicht nur recht unterschiedliche Erwerbsbiographien⁵⁾, sondern es gibt vermutlich auch unterschiedliche Ursachen für ihre Zunahme.

Zunahme der Wechsler

Als Ursache für eine Zunahme vor allem der Wechsler unter den vertragslösenden Auszubildenden kommt in erster Linie wohl der Anstieg des Alters in Betracht, der vielfältige Auswirkungen hat. Seit 1970 nahm das Alter um zwei Jahre zu und stieg von 16,8 auf 18,8 Jahre. Derzeit sind beinahe drei Viertel (72 Prozent) der Auszubildenden 18 Jahre und älter; 1970 war es erst ein Fünftel (22 Prozent).

Abbildung 1: Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen



Aufgrund ihrer Volljährigkeit können die Jugendlichen ihren Ausbildungsvertrag selbst lösen und gegebenenfalls einen neuen eingehen. Sie bedürfen nicht mehr der Einwilligung ihrer Eltern. Es ist zu vermuten, daß solche veränderten Bedingungen zu einer Zunahme der Vertragslösungen beitragen.⁶⁾

Ein höheres Alter und die damit zumeist einhergehende höhere schulische Vorbildung bedingen auch eine schärfere Orientierung an beruflichen und betrieblichen Arbeitsmarktchancen: Sofern andere Betriebe günstigere Ausbildungsbedingungen bieten, oder auch bessere Übernahmemechanismen, Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten nach der Lehre, so besteht vermutlich bei älteren Jugendlichen eher die Tendenz, solche Chancen auch wahrzunehmen. Damit griffe ein arbeitsmarktypisches Verhalten auf die Berufsausbildung über.

Es gibt ferner eine charakteristische, der Entwicklung des Jugendlichen gemäßige Bereitschaft zur Mobilität. Sie erreicht im Alter von 20 bis 24 Jahren ihren Höhepunkt.⁷⁾ Mit wachsendem Alter der Jugendlichen verlagert sich die Berufsausbildung immer weiter in diese

mobilitätsträchtige Lebensphase. Auch diese Veränderung trägt vermutlich zum Anstieg der Wechsler bei.

Weitere Ursachen, die sich nicht auf das Alter der Auszubildenden zurückführen lassen und weniger die Wechsler als vielmehr die Abbrecher unter den vertragslösenen Jugendlichen betreffen, gehen wahrscheinlich auf Verschiebungen innerhalb der Hierarchie berufs- und allgemeinbildender Abschlüsse zurück.

Zunahme der Abbrecher

Durch die Zunahme höherer beruflicher Abschlüsse (Fach-, Fachhoch- und Hochschulabsolventen) im Verlaufe des vergangenen Jahrzehnts wurde der Erwerb einer betrieblichen Berufsausbildung immer mehr zur unumgänglichen Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Lehre wurde dergestalt zur Mindestqualifikation, ohne die so gut wie nichts mehr geht. Heute sind daher auch Jugendliche, die früher ohne Berufsausbildung ins Erwerbsleben traten, gezwungen, wenigstens diese Qualifikation zu erwerben. —

Bei fehlender zusätzlicher Unterstützung der Auszubildenden, aber gleichbleibendem Anforderungsniveau der Ausbildung, folgt aus der höheren Ausschöpfung eines Altersjahrganges eine tendenziell steigende Zahl von Abbrechern, da mehr Jugendliche mit fehlenden Abschlüssen oder anderen ungünstigen schulischen Voraussetzungen eine Berufsausbildung anstreben.

Dieser Trend zu mehr Abbrüchen wurde in den vergangenen Jahren durch eine gegenläufige Entwicklung überlagert, deren Auswirkung aber tendenziell zurückgeht. Erst dadurch tritt die Abbruchkomponente verschärft hervor:

Wegen der wachsenden Arbeitsmarktprobleme und der Zurücknahme staatlicher Ausbildungsförderung, entwickelte sich die Lehre zu einer Art Rückversicherung, die seit Anfang der achtziger Jahre auch für Jugendliche mit mittleren und höheren schulischen Abschlüssen immer attraktiver wurde. Hätten die Jugendlichen früher nach Beendigung der Schule unmittelbar ein Fach-, Fachhoch- oder Hochschulstudium begonnen, so suchten sie nunmehr die Arbeitsmarktrisiken durch eine betriebliche Berufsausbildung zu mindern. Sie galt bei Jugendlichen aller Abschlußebenen als krisensicherste Existenzgrundlage.

Angesichts des Rückgangs der Jahrgangsstärken und der konjunkturellen Belebung in den vergangenen Jahren — zwei Entwicklungen, die die Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen erheblich verbesserten — wird für die qualifizierteren unter den Jugendlichen die risikomindernde Funktion der Lehre weitgehend überflüssig. Sie kehren daher wieder in den schulischen Sektor zurück. Das belegt unter anderem die wachsende Studierneigung. Damit gehen der betrieblichen Berufsbildung aber gerade jene Potentiale verloren, deren Vertragslösungsquoten unter dem Durchschnitt liegen. Folglich wächst die Lösungsrate in der verbleibenden Gruppe von Auszubildenden.

Das individuelle Lösungsrisiko bleibt von dieser Entwicklung unberührt. Für dieses Risiko zeichnet sich eher eine Besserung ab, die allerdings ursächlich vornehmlich von der betrieblichen Seite ausgehen dürfte. Denn die weniger geeigneten Ausbildungsbetriebe werden längerfristig aus dem Ausbildungsgeschehen ausscheiden, und die verbleibenden werden, schon um der Nachwuchssicherung willen, größere Anstrengungen unternehmen, die Jugendlichen zu einem erfolgreichen Abschluß zu führen.

Zusammenfassung

Eine Voraussetzung für den fort dauernden Anstieg der auf Wechsler zurückgehenden Vertragslösungen ist vermutlich die zunehmend günstiger werdende Lage am Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt. Allerdings war der Anstieg auch schon während der Zeit des Mangels an Ausbildungsplätzen festzustellen. Daher liegt die eigentliche Ursache wohl eher bei anderen Faktoren. Diese der Erörterung ist, daß wesentliche Ursache eines vermehrten Wechsels vornehmlich im steigenden Alter der Auszubildenden zu suchen ist. Es hat größere Mobilitätsbereitschaft sowie mehr an Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes orientierte Verhaltensweisen schon während der Ausbildungszeit zur Folge, die von steigender schulischer Vorbildung noch gestützt werden. Eine Zunahme endgültiger Abbrecher unter den vertragslösenden Auszubildenden könnte auf die stärkere Ausschöpfung der Altersjahrgänge zurückgehen. Betroffen wären also vor allem Jugendliche mit niedrigen oder fehlenden schulischen Abschlüssen. Ausgelöst wurde diese Entwicklung ursprünglich wohl von der Niveauverschiebung in der Hierarchie berufsbildender Abschlüsse und den hohen Arbeitsmarktrisiken für Un- und Angelernte. Sie setzt sich aber auch unter den Bedingungen rückläufiger Jahrgangsstärken und konjunktureller Belebung fort.

In jüngster Zeit geht diese Entwicklung vermutlich eher von den um Nachwuchs bemühten Betrieben aus. Der durch rückläufige Jahrgangsstärken bedingte Mangel wird vom Rückzug jener Jugendlichen aus der Berufsausbildung verschärft, die ursprünglich zur Verringerung der Arbeitsmarktrisiken eine Lehre durchliefen, sich in wachsendem Maße aber auf schulische Bildungs- und Ausbildungsgänge beschränken. Die Knappheit kommt vor allem ausländischen Jugendlichen zugute, hat aber wohl auch steigende Lösungsraten zur Folge. — Durch den Rückzug besonders qualifizierter Jugendlicher gehen der betrieblichen

berufsausbildung gleichzeitig Gruppen mit geringem Abbruchrisiko verloren.

Treffen die vorangegangenen Einschätzungen zu, so ist in naher Zukunft weder mit einem Rückgang der Wechsler noch der Abbrecher unter den Vertragslösenden zu rechnen. Es wäre schon viel gewonnen, wenn sie nicht im bisherigen Ausmaße stiegen. Eine solche Entwicklung wird aber vermutlich eher von den Ausbildungsbetrieben eingeleitet werden, von denen die weniger geeigneten ausscheiden, und die übrigen größere Anstrengungen bei der Nachwuchssicherung unternehmen werden.

Anmerkungen

1) Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen* nach Ausbildungsbereichen 1979 bis 1989 in Prozent (jeweils am 31. Dezember bzw. 30. September)

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahre ...										
	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Industrie und Handel	12,3	13,4	13,6	11,8	12,1	11,8	11,9	12,3	13,0	14,0	15,8
Handwerk	18,0	19,1	20,3	20,3	20,2	20,7	21,4	22,9	25,1	29,0	31,7
öffentlicher Dienst	3,9	3,8	4,0	3,4	3,5	3,5	3,8	4,2	4,7	5,3	6,4
Landwirtschaft	8,6	9,7	10,9	10,7	10,8	11,5	12,4	12,3	14,4	15,2	17,5
freie Berufe	7,6	8,4	8,7	9,1	9,7	11,1	11,3	12,8	14,7	18,3	20,4
sonstige	11,7	15,7	13,9	15,6	18,9	18,2	21,0	23,4	22,3	25,2	27,8
(Hauswirtschaft Seeschiffahrt)											
alle Ausbildungsbereiche ..	13,6	14,7	15,3	14,4	14,8	14,7	15,0	15,8	17,1	19,2	21,2

* Es handelt sich um die durchschnittliche Zahl neuer Verträge aus den drei letzten Jahren. Die Zahl der Vertragslösungen des laufenden Jahres wird also auf einen durchschnittlichen Jahrgang von Auszubildenden bezogen, bestehend aus den neuen Verträgen des laufenden Jahres und der beiden vorangegangenen Jahren. Diese Form der Berechnung hat den Vorteil, daß in die Kalkulation gerade die Jahrgänge einbezogen werden, denen die Vertragslösungen des laufenden Jahres entstammen. Es kommt auch zu keiner Verzeichnung der Vertragslösungsquoten bei stark steigenden oder, wie derzeit gegeben, erheblich fallenden Jahrgangsstärken.

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

2) Vgl. Berufsbildungsbericht 1990, S. 42.

3) Zu den auffallend hohen Vertragslösungsquoten im Handwerk könnte die bei vielen Ausbildungsbereichen — selbst in ländlichen Regionen — noch günstige Erreichbarkeit alternativer Ausbildungsstätten beitragen; sie erleichtert den Wechsel. Daß die räumliche Dichte einschlägiger Ausbildungsstätten und das Ausmaß von Vertragslösungen nicht unabhängig voneinander sind, läßt sich empirisch aufgrund der weit überdurchschnittlichen Vertragslösungsquoten in den Stadtstaaten vermuten. Betrug die Vertragslösungsrate 1988 insgesamt 19 Prozent, so waren es in Hamburg 24, in Bremen 22 und in Berlin 32 Prozent. Verständlich wird dieser Zusammenhang, wenn beispielsweise von einem Auszubildenden des Friseurhandwerks ausgegangen wird. Der ist zur Vertragslösung und zum Verlassen des Ausbildungsbetriebs vermutlich eher bereit, wenn in der Nähe andere Ausbildungsbetriebe bestehen, die ihm günstige

Alternativen bieten. Und solche leicht erreichbaren Alternativen sind nicht nur im Friseurhandwerk recht zahlreich, sondern in vielen anderen Handwerksberufen auch.

4) Vgl. Berufsbildungsbericht 1988, S. 42.

5) Vgl. Althoff, H.: Ausbildungsbrecher — Ihre Berufsbildung und Erwerbstätigkeit. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 88. Bd. (1989), H. 7, S. 612.

6) Dieses Argument, das vor allem auf die mit einem steigenden Alter zusammenhängenden Veränderungen des rechtlichen Status der Jugendlichen abhebt, stammt von M. Eule.

7) Vgl. Bolte, K.: Vertikale Mobilität. In: König, R. (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Stuttgart 1969, Bd. II, S. 22 — Die Anfang des dritten Lebensjahrzehnts ihren Höhepunkt erreichende Mobilität prägte sich früher in den an eine Lehre anschließenden „Wanderjahren“ aus.

Gibt es Anlaß, die steigende Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge mit wachsender Sorge zu betrachten?

Laszlo Alex

Seit 1983 steigt die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge Jahr für Jahr. 1989 waren es 129 000, das sind 37 000 oder 40 Prozent mehr als 1983. Auf der Basis der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag, im Handwerk jeder dritte, aufgelöst.

Schon die Gegenüberstellung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit den Ergebnissen der Prüfungsstatistik weist darauf hin, daß die vorzeitigen Vertragslösungen nicht mit (endgültigen) Ausbildungsabbrüchen gleichgesetzt werden können. Vergleicht man z. B. die Zahl der Neuabschlüsse im Handwerk seit 1976 mit der Zahl der Teilnehmer an Abschlußprüfungen durch Gegenüberstellung von gleitenden Dreijahresdurchschnitten z. B. Gegenüberstellung der Neuabschlüsse von 1976 bis 1978 den Prüfungsteilnehmern von 1978 bis 1980, so erhält man weitgehende Übereinstimmungen von z. T. bis zu 98 Prozent. Dabei ist weder ein besonderer Anstieg noch ein Abfall im Zeitverlauf zu beobachten. Eine so geringe Verlustquote weist darauf hin, daß die hohen und steigenden Vertragslösungen in der Vergangenheit nicht zu entsprechenden Abbruchsraten geführt haben, sondern im wesentlichen die Zahl der Ausbildungswechsler erhöhten. Diese Vermutung aber auch das wachsende Unbehagen um die Folgen der Vertragslösungen veranlaßten das Bundesinstitut für Berufsbildung, in zwei neueren¹⁾ Untersuchungen den Problemen der Vertragslösungen nachzugehen.

Einleitung

In der einen Untersuchung, über deren Ergebnisse im nachstehenden Aufsatz von Alex, Schiemann (s. S. 9 ff.) berichtet wird, sind alle Personen, die ihre Ausbildungsverträge im letzten Quartal 1990 in 14 ausgewählten Handwerks- und Industrie- und Handelskammern vorzeitig gelöst haben, nach ihrem Verbleib unmittelbar nach der Vertragslösung befragt worden. In der anderen Untersuchung geht es um eine repräsentative Längsschnittuntersuchung von Auszubildenden in Berufsschulen. In der Befragung Dezember 1989 wurden die befragten Auszubildenden des Vorjahres, die sich damals im ersten und zweiten Lehrjahr befanden, ein zweites Mal und die Berufsschüler im ersten Lehrjahr 1989 erstmals befragt. Insgesamt beteiligten sich an der Befragung 1989 11 000 Berufsschüler, davon 4 600 mit Beginn der Lehre 1989. Im Rahmen dieser Befragung wurde dem Fragekomplex der Vertragslösungen ein breiter Raum gewidmet. Einschränkend zu den Ergebnissen muß bemerkt werden, daß nur Abbrecher erfaßt werden, die nach der Vertragslösung bis zum Befragungszeitpunkt (bei der er-

sten Befragungsquelle: November 1988) die Berufsschule nicht verlassen haben. Bemerkenswerterweise sind in der so gewonnenen Stichprobe von vernachlässigbar wenigen Fällen abgesehen, ausschließlich Ausbildungswechsler erfaßt worden. Da eine beinahe gänzliche Antwortverweigerung auch bei den „endgültigen“ Abbrechern nicht ganz plausibel ist, ist zu vermuten, daß Personen, die unmittelbar nach der Vertragslösung keinen neuen Ausbildungervertrag abschließen, sich auch nicht in der Berufsschule befinden.

Die folgende Darstellung behandelt nur die **Ausbildungswechsler**. Insgesamt sind unter dieser Kate-

gorie 575 Personen in der Stichprobe erfaßt worden.

Steigender Anteil an Ausbildungswechsler

An erster Stelle ist der steigende Anteil der Ausbildungswechsler über die Jahre hervorzuheben: Während der Anteil der Ausbildungswechsler an Lehrbeginnern 1987 knapp fünf Prozent betrug, war er bei Lehrbeginnern 1989 6,5 Prozent (Lehrbeginn 1988 5,4 Prozent). Es muß berücksichtigt werden, daß bei den Lehrbeginnern 1988 und 1989 dieser Anteil in den Folgejahren noch ansteigt. Darauf weist auch das Ergebnis des Zeitpunktes der Vertragslösungen bei den Lehrbeginnern 1987 hin: Sie erfolgten zu 51 Prozent im ersten, 28 Prozent im zweiten und 21 Prozent im dritten Lehrjahr. Ausbildungswechsler haben im Durchschnitt einen niedrigeren Schulabschluß als Nichtwechsler (vgl. Übersicht 1). Tendenziell ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen vom Lehrbeginn 1987 bis 1988 gewachsen. Unter den Ausbildungswechsler mit Lehrbeginn 1989 war der Anteil der Hauptschulabsolventen oder Abgänger mit niedrigem Schulabschluß 41 Prozent, bei Nichtwechsler 31 Prozent; die korrespondierenden Zahlen für die Lehrbeginner 1987 lagen 39 Prozent zu 35 Prozent. Das unterschiedliche schulische Abschlußniveau zwischen Wechsler und Nichtwechsler ist vor allem durch die Männer und ihre Dominanz im Handwerk (s. u.) bedingt.

Übersicht 1: Auszubildende mit und ohne Vertragslösung aus dem Lehrbeginnjahrgang 1989 nach schulischen Abschlüssen und Geschlecht (in Prozent)

Schulabschluß	Nichtwechsler			Ausbildungswechsler		
	insgesamt	männl.	weibl.	insgesamt	männl.	weibl.
Hauptschul- oder niedriger Abschluß	31	37	24	41	56	29
Mittlere Reife oder höherer Schulabschluß	69	63	76	59	44	71

Quelle: BIBB-Berufsschülerbefragung 1989

Handwerk ist stärker als Industrie betroffen

Als weiterer signifikanter Unterschied zwischen Ausbildungswechsler und Nichtwechsler ist ihre Branchen- und Berufsverteilung zu nennen. Weit mehr Ausbildungswechsler als Nichtwechsler

befinden sich im Handwerk und weit weniger in der Industrie.

Von den Auszubildenden mit und ohne Ausbildungswechsler (zwischen den einzelnen Lehrbeginn-Jahrgängen bestehen hier keine signifikanten Abweichungen) befinden sich (Angaben in Prozent) in

	Nichtwechsler	Ausbildungswechsler
Industrie	31	15
Handel	15	20
Handwerk	28	41
Sonst. Wirtschaftsbereich	26	24

Der Anteil der Ausbildungswechsler im Vergleich zu Nichtwechsler ist wesentlich niedriger in

- Metallberufen,
- Berufen für Dienstleistungskaufleute (Bank-, Versicherungs- und Industriekaufmann)
- und wesentlich höher in
- Ernährungsberufen,
- Bauberufen einschl. Maler und Lackierer,
- Berufen für Warenkaufleute (Verkäufer, Einzelhandelskaufmann)
- Körperpflegeberufen (Friseur).

Erwartungsgemäß gingen die Vertragslösungen überwiegend vom Lehrling aus. Dies gilt insbesondere für die Vertragslösung, die im gleichen Jahr, in dem die Lehre begann, aufgelöst wurden. Überraschend ist es allerdings, daß der Anteil der von Befragten veranlaßten Vertragslösungen nach Lehrbeginn-Jahrgängen Jahr für Jahr ansteigt (Angaben in Prozent):

1987: 73
1988: 78
1989: 83

Knapp zwei Drittel der Vertragslösungen hatten den Wechsel des Ausbildungsberufes und ein weiteres Drittel den des Ausbildungsbetriebes zum Ziel (Angaben in Prozent):

38 den Ausbildungsberuf
34 den Ausbildungsbetrieb und
28 sowohl den Ausbildungsberuf als auch den Betrieb.

des Ausbildungsberufes zum Ziel hatten, ist allerdings stark beeinflußt von den Vertragslösungen in der Probezeit. Betrachtet man die Vertragslösungen nach der Probezeit für sich allein, so kommen fast zu gleichen Anteilen Berufs- und Betriebswechsel als Gründe vor.

Bei rund drei Vierteln der Ausbildungswechsler dauerte der Entscheidungsprozeß, der zur Vertragslösung führte, bis zu einem Monat, bei weiteren neun Prozent bis zu zwei Monaten. Das heißt, ein länger andauernder Prozeß der Vertragslösung war nur bei jedem sechsten Ausbildungswechsler gegeben, was angesichts des hohen Anteils der Vertragslösungen in der Probezeit nicht überraschend ist.

Trotz der relativ kurzen Dauer des Entscheidungsprozesses ging den Vertragslösungen in der Mehrzahl der Fälle (83 Prozent) ein ausführliches Gespräch in der Familie voraus. An zweiter Stelle als Beratungspartner, jedoch mit erheblichem Abstand (51 Prozent), standen Freunde. Ausbilder sind von jedem vierten, Berufsschullehrer von jedem fünften und Ausbildungsberater der Kammer von jedem siebten Ausbildungswechsler bei der Vertragslösung konsultiert worden. Jugendvertreter und Gewerkschaften wurden dagegen kaum als Ansprechpartner erwähnt (je drei Prozent der Nennungen entfallen auf sie).

Die dominierende Rolle der Eltern und Geschwister in dem Beratungsprozeß ist unabhängig von den Merkmalen Geschlecht und Schulabschluß. Die Einschaltung der anderen Personengruppen bei Vertragslösungen wird jedoch von diesen Merkmalen z. T. erheblich beeinflußt.

Schwierigkeiten mit Ausbildern sind häufigster Grund für Vertragslösung

Nach der Reihenfolge der häufigsten Gründe für die Vertragslösungen nannten (Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent):

Schwierigkeiten mit dem Ausbilder/Inhaber	43
Einen besseren Ausbildungsbetrieb gefunden	36
Mängel in der Ausbildung	33
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	27
Kein Gefallen am Ausbildungsberuf	23
Falsche Berufsvorstellungen	20
Schwierigkeiten mit anderen Beschäftigten	18
Gesundheitliche Gründe	17

Nach dem Hauptgrund befragt, rägt „die Schwierigkeiten mit dem Ausbilder/Inhaber“ weit an der Spitze der Antworten gefolgt von „Einen besseren Ausbildungsbetrieb gefunden“ und „Mängel in der Ausbildung“. Über den ersten Grund klagten junge Frauen wesentlich häufiger als Männer, während Mängel in der Ausbildung öfters bei Männern zur Vertragslösung führten. Gesundheitliche Ursachen als Grund für die Vertragslösung kommen überwiegend bei Frauen, insbesondere bei Friseurinnen vor.

Das weiter oben erwähnte Ergebnis, daß annähernd zwei Drittel der Vertragslösungen den Wechsel

Vorbeugende Maßnahmen verhindern Vertragslösungen

Bei dem Beratungsprozeß dürfte es vorwiegend um die Stützung/Unterstützung der Absichten für die Vertragslösung gehen. Dafür

THEMENSCHWERPUNKT

spricht, daß gut zwei Drittel der Befragten mit Vertragslösung auf die Frage, ob durch geeignete Maßnahmen die Vertragslösung hätte verhindert werden können, mit „nein“ geantwortet haben (vgl. Übersicht 2). Acht Prozent bejahten die Frage und weitere 25 Prozent waren über die Wirksamkeit von Maßnahmen unentschlossen („vielleicht“). Am ehesten waren Frauen mit mittlerem bzw. höherem Schulabschluß der Meinung, daß die Vertragslösung irreversibel sei:

Daß immerhin ein Drittel der Vertragslösungen durch geeignete Maßnahmen hätte vermieden werden können, lenkt das Interesse auf die einschlägigen Vorschläge dieses Befragtenkreises. Am häufigsten, nämlich bei jedem Zweiten,

hätte mehr Gesprächsbereitschaft bei Konflikten eine Vertragslösung verhindern können. Diese Antwort korrespondiert mit der als häufigster Grund für Vertragslösungen genannten Kategorie: „Schwierigkeiten mit dem Ausbilder“. An zweiter Stelle werden Maßnahmen genannt, die an die Jugendlichen selbst gerichtet sind und ein besseres und gründlicheres Befassen mit dem künftigen Beruf verlangen. An dritter Stelle stehen Maßnahmen zur Unterstützung des individuellen Lernprozesses. Andere Maßnahmen wie z. B. bessere Informationen über die Berufs- und Arbeitswelt in den allgemeinbildenden Schulen oder mehr Stütz- und Förderungsmaßnahmen in der Berufsschule kamen dagegen bei den Antworten relativ selten vor.

Übersicht 2: „Hätte durch geeignete Maßnahmen die Vertragslösung verhindert werden können?“

Antwort-kategorie	Frauen		Männer	
	Hauptschul- oder kein Schulabschluß (Prozent)	Realschul- oder höherer Schulabschluß (Prozent)	Hauptschul- oder kein Schulabschluß (Prozent)	Realschul- oder höherer Schulabschluß (Prozent)
nein	54	77	59	67
vielleicht	33	18	36	20
ja	13	5	5	13

Quelle: BIBB-Berufsschülerbefragung 1989

Übersicht 3: Verbleib 3 Monate nach der Vertragslösung*)
(Angaben in Prozent)

	Frauen	Männer	Insgesamt
Berufsausbildung in einem Betrieb	61	60	61
Schulische oder sonst. Berufsausbildung	18	19	18
Arbeitsverhältnis	5	7	6
Arbeitslos	9	9	9
Sonstiges (wie z. B. Aushilfe im Haushalt)	7	5	6
Insgesamt:	100	100	100

*) Erfaßt sind nur Lehrbeginner 1987 und 1988

Quelle: BIBB-Berufsschülerbefragung 1989

Wechsel in neuen Ausbildungsvertrag bereitet Schwierigkeiten

Auch bei den Ausbildungswechslern ist der Übergang in ein neues Vertragsverhältnis nicht immer reibungslos verlaufen. Drei Monate nach der Vertragslösung befanden sich 18 Prozent in einer schulischen Berufsausbildung, sechs Prozent arbeiteten und 15 Prozent waren arbeitslos beziehungsweise haben sonstiges (überwiegend Aushilfe im Haushalt) gemacht. Zwischen Männern und Frauen bestehen hinsichtlich des Verbleibs nur geringe Unterschiede (vergleiche Übersicht 3).

Erwartungsgemäß bewerteten die Ausbildungswechsler mehrheitlich ihre Entscheidung im Rückblick als richtig und erfolgreich. Vier Fünftel sind der Meinung, daß sie in der neuen Ausbildung besser ausgebildet werden als in der früheren bzw. sie die Chance wahrnehmen konnten, sich beruflich neu zu orientieren.

Jeder Achte (zwölf Prozent) bedauerte jedoch, daß es zur Vertragslösung kam bzw. erwartete Nachteile davon für den späteren beruflichen Werdegang. Weitere vier Prozent erwarteten ebenfalls Nachteile von der Vertragslösung, obwohl sie mit der jetzigen eher als mit der alten Ausbildung zufrieden sind.

In der Verteilung der Antworten gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Jahrgängen von Lehrbeginnern. Bei den Lehrbeginnern 1988 und 1989 kommt ein Bedauern der Vertragslösung wesentlich seltener vor als bei den Lehrbeginnern 1987. Eine Erklärung dürfte darin liegen, daß bei den jüngeren Jahrgängen die Vertragslösungen in der Probezeit ein wesentlich größeres Gewicht haben (bei den Lehrbeginnern 1989 sind sie es fast ausschließlich) und diese weit weniger nachteilig empfunden werden als Vertragslösungen in einem fortgeschrittenen Stadium der Ausbildung.

Resümee

Die steigende Zahl der Vertragslösungen signalisiert in erster Linie, daß immer mehr Jugendliche aufgrund der entspannteren Ausbildungssituation ihren ursprünglichen Ausbildungswunsch/-betrieb revidieren wollen, die steigenden Wechsleranteile zeigen, daß sie dies auch tun können.

Die Vertragslösung bedeutet aber auch dann, wenn sie mehrheitlich zur Wiederbegründung eines neuen Vertrages führt, für beide Seiten Nachteile: Für Betriebe, weil sie selten in der Lage sind, ein aufgelöstes Ausbildungsverhältnis sofort durch ein neues zu ersetzen; für die Jugendlichen, weil sie oft nur durch zeitaufwendige Umwege zu einem neuen Ausbildungsverhältnis kommen. Die Vermeidung von Vertragslösungen durch vorbeugende Maßnahmen, wie sie der Hauptausschuß des Bundesinstituts im Jahr 1989 empfahl²⁾, muß unverändert als eine vorrangige Aufgabe betrachtet werden. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung weisen darauf hin, daß zur Vorbeugung von Vertragslösungen vor allem die Ausbildungsbetriebe selbst gefordert sind. Auch Maßnahmen in dem vorberuflichen Bereich, d. h. vor Eintritt in die Ausbildung sind wichtig und sollen verstärkt werden.³⁾

Auf die eingangs gestellten Fragen lautet schließlich die Antwort: Die steigende Zahl der Vertragslösungen ist nicht dramatisch, aber sowohl aus ökonomischen als auch aus sozialen Gründen unerwünscht.

Anmerkungen

¹⁾ Über die Vertragslösungen im Handwerk wird ausführlich berichtet in: Kau, W., Alex, L.: Qualifikationsbedarf im Handwerk, Berichte der beruflichen Bildung, Heft 117, S. 36ff.

²⁾ Vgl. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Problemen des Ausbildungsabbruchs vom 12. Mai 1989. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg., (1989), Heft 4, S. 59–60.

³⁾ In der Handwerksuntersuchung von Kau und Alex (s. Fußnote 1) plädiert die Mehrheit der Betriebe zur Verhinderung von Vertragslösungen für Maßnahmen vor Lehrbeginn. Die generelle Einführung von Betriebspрактиka vor der Lehre („Schnupperlehre“) wird besonders häufig empfohlen.

Befragung Jugendlicher zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen

Laszlo Alex, Manfred Schiemann

Die steigende Zahl der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen steht seit Jahren im Brennpunkt bildungspolitischer Diskussionen. Während die amtliche Statistik differenziert über die Auflösung von Ausbildungsverträgen berichtet (s. Aufsatz von Althoff), liegen empirische Ergebnisse über den Verbleib von Ausbildungsabbrechern nur aus früheren Jahren vor. Dies hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Frühjahr 1990 veranlaßt, eine größere Befragungsaktion in Zusammenarbeit über den Verbleib von Ausbildungsabbrechern mit den beiden Kammerorganisationen der Industrie und des Handels (DIHT) sowie des Handwerks (DHKT) durchzuführen.



Dr. Laszlo Alex
Leiter der Hauptabteilung 1 „Strukturforschung, Planung, Statistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin und Bonn.



Manfred Schiemann
Holz- und Betriebstechniker, Mitarbeiter in der Abteilung 1.3 „Berufsbildungsplanung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

1. Umfang und Anlage der Befragungsaktion

Für die Befragungsaktion konnten regional gestreut im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland 14 Kammern, sechs Industrie- und Handelskammern und acht Handwerkskammern gewonnen werden (s. Tab. 1).

Parallel zu unseren Bemühungen startete das Landesarbeitsamt in Nordrhein-Westfalen mit der Industrie- und Handelskammer

und der Handwerkskammer zu Aachen eine ähnliche Befragungsaktion. Durch enge Abstimmung zwischen diesen Kammern und dem BIBB sind die Fragen in beiden Aktionen nahezu identisch.

Auf die Ergebnisse der beiden Kammerbefragungen gehen wir zum Schluß des Berichtes ein.

Die Abwicklung der postalischen Befragungsaktion geschah ausschließlich durch die Kammern. Wir stellten den Kammern unsere Fragebogen mit Freiumschlag zur

Tabelle 1: Befragungsteilnehmer nach Kammern

Ausbildungsbereiche Kammerbezirk	Versandte Fragebogen	Rücklauf (Befragte)	Rücklaufquote Prozent
Industrie- und Handelskammern ..	3 490	1 027	29,4
Handwerkskammern	6 166	1 501	24,3
Insgesamt	9 656	2 528	26,2

THEMENSCHWERPUNKT

Verfügung; die Kammern schrieben die Jugendlichen mit vorzeitigen Vertragslösungen während des Befragungszeitraumes an und baten sie in einem Begleitschreiben um ihre Mitarbeit. Das BIBB erhielt die Fragebogen direkt von den Jugendlichen. Die Befragungsaktion erstreckte sich auf das vierte Quartal 1990.

Insgesamt sind 2 528 auswertbare Fragebogen von rund 9 200 versandten Fragebogen beim BIBB eingegangen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 26 Prozent, was angesichts des Fehlens einer Mahnaktion als gut zu bezeichnen ist. Das statistische Material enthält eine gewisse Verzerrung wegen des hohen Anteils von Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr bzw. in der Probezeit, was sich aus der Befragungszeit (zu Beginn des ersten Ausbildungsjahrs) ergibt (vgl. Tab. 1).

Die Verteilung der vorzeitigen Vertragslösungen nach Geschlechtern unterscheiden sich in den beiden Kammerbereichen fast spiegelbildlich: Im Bereich der Industrie- und Handelskammer überwiegt der Anteil der weiblichen Abbrecher (56,7 Prozent weibliche vs. 42,3 Prozent männliche Auszubildende) und umgekehrt beim Handwerk (43,1 Prozent weiblich vs. 57,9 Prozent männliche Auszubildende).

2. Verbleib nach der Vertragslösung

Knapp die Hälfte der Vertragslösungen entfällt bei den Befragten auf die Probezeit, der entsprechende Anteil in der amtlichen Statistik beträgt 28 Prozent.

Die Tabelle 2 zeigt, daß die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre in den beiden Kammerbereichen recht unterschiedlich ist. Im Bereich der Industrie- und Handelskammer kommen Vertragslösungen in der Probezeit wesentlich häufiger vor als beim Handwerk, umgekehrt ist es bei Vertragslösungen in höheren Ausbildungsjahren.

Tabelle 2: Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren

	Probezeit		1. Jahr außerh. der Probezeit		2. Jahr		3. und 4. Jahr		insgesamt		keine Angabe	
	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.
Industrie- und Handelskammer	5,8	56	57,4	590	16,3	167	15,2	156	5,6	58	100,0	1 027
Handwerkskammer ..	1,5	23	42,5	638	18,2	273	23,8	357	14,0	210	100,0	1 501
Insgesamt	3,1	79	48,6	1 228	17,4	440	20,3	513	10,6	268	100,0	2 528

Tabelle 3: Verbleib nach Vertragslösung

	Ausbildungsjahr der Lösung										
	Befragte insgesamt		davon		Keine Angabe		Probezeit außerh. d. Probezeit		1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. und 4. Ausbildungsjahr
	abs.	%	w	m	%	%	%	%	%	%	%
3 a.											
Verbleib											
Keine Angabe	96	3,8	3,3	4,1	6,3	3,6	3,0	3,8	6,0		
Nur neuer Vertrag	1 082	42,8	43,3	42,6	40,5	37,5	53,4	47,6	41,4		
Nur schulische Berufsausbildung	70	2,8	3,7	2,1	3,8	3,9	1,6	1,8	1,1		
Nur Schule und/oder Studium	127	5,0	5,5	4,6	17,7	6,0	5,7	2,1	1,1		
Nur Arbeit	416	16,5	17,1	15,9	11,4	17,5	11,6	15,4	23,1		
Nur Arbeitslosigkeit	432	17,1	15,2	18,6	11,4	17,8	14,1	20,1	14,9		
Vertrag und anderes	79	3,1	3,3	3,0	,0	3,3	3,4	2,8	3,7		
Schule/Studium und anderes	143	5,7	5,8	5,4	8,9	6,6	4,3	4,9	4,1		
Arbeit und Arbeitslosigkeit	83	3,3	2,8	3,6	,0	3,8	3,0	2,1	4,5		
3 b.											
Abschluß eines neuen Vertrages											
Keine Angabe	55	2,2	2,2	2,1	5,1	2,0	1,6	1,8	4,1		
Ja	1 161	45,9	46,6	45,6	40,5	40,8	56,8	50,1	45,1		
Nein	842	33,3	35,7	31,7	45,6	35,3	27,7	31,0	34,3		
Habe es vor	470	18,6	15,5	20,9	8,9	22,0	13,9	17,2	16,4		

Die Vermutung, daß Vertragslösungen in späteren Ausbildungsjahren eher zu individuellen Schwierigkeiten z. B. auf dem Arbeitsmarkt führen, wird durch die Befragung bestätigt. Betrachtet man in der Tabelle 3a die drei Antwortkategorien zum Verbleib nach Vertragslösung „Nur Arbeit“ („Nur“, weil Mehrfachnennungen möglich waren), „Nur Arbeitslosigkeit“ sowie „Arbeit und Arbeitslosigkeit“ (diese Kategorie kam zustande, weil sich viele mit geringfügigen Be-

schäftigungszeiten auch arbeitslos bezeichneten) zusammen, so kann man einen von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr steigenden Anteil feststellen. Bei den Abbrechern im dritten bzw. vierten Ausbildungsjahr beträgt der Anteil der ohne Ausbildung Verbliebenen 43 Prozent, bei Abbrechern im ersten Ausbildungsjahr nach der Probezeit lediglich 29 Prozent. Im Durchschnitt über die Jahre sind es 37 Prozent, d. h., unmittelbar bis zu drei Monaten nach dem Zeitpunkt

Tabelle 4: Verbleib der Vertragslöser mit und ohne Absicht einer betrieblichen Berufsausbildung (Angaben in Prozent)

Verbleib	Vertragslöser ohne Ausbildungsabsicht	mit Ausbildungsabsicht
Schulische oder hochschulische Ausbildung	34,5	10,6
Arbeitsverhältnis	33,4	28,7
Arbeitslosigkeit	32,1	52,0
ohne Angabe	—	8,7
Insgesamt	100,0	100,0
abs.	842	470

der Vertragslösungen befinden sich knapp zwei Drittel der Vertragslösenden wieder in einer Ausbildung. 70 Prozent von denen setzen die Ausbildung in einem Betrieb, 30 Prozent in einer Schule bzw. Hochschule fort.

Einen überraschend hohen Anteil von 39 Prozent ohne anschließende Ausbildung weisen auch die Abbrecher in der Probezeit auf. Allerdings dürfte dieser Anteil nicht so problematisch sein wie bei späteren Abbrechern. Viele befinden sich mitten im Berufswahlprozeß. Darauf weist auch die Zahl hin, daß außer denjenigen, die bereits einen neuen Vertrag abgeschlossen haben (41 Prozent), noch weitere 22 Prozent eine betriebliche Ausbildung anstreben (Tabelle 3b). Bei den Abbrechern im dritten bzw. vierten Ausbildungsjahr waren es dagegen nur 16 Prozent. Der in dieser Untersuchung ermittelte Anteil von einem Drittel der Abbrecher ohne anschließende Ausbildung dürfte daher eher die Obergrenze sein.

Jeder dritte Vertragslöser, der auf eine betriebliche Ausbildung verzichtet, befindet sich in einer schulischen/hochschulischen Ausbildung, gut ein Drittel in einem Arbeitsverhältnis und ein weiteres knappes Drittel ist arbeitslos (vgl. Tab. 4).

Von denjenigen Vertragslösern, die zum Befragungszeitpunkt noch keinen neuen Ausbildungsvertrag hatten, aber einen solchen anstreben

ten (insgesamt 19 Prozent von allen Befragten) sind mehr als die Hälfte arbeitslos und nur jeder Zehnte ist in einer schulischen Ausbildung. Diese keinesfalls kleine Gruppe scheint die „Problemgruppe“ unter den Vertragslösern zu sein.

Die folgende Grafik zeigt den Verbleib der Vertragslöser auf einem Blick.

Für die ohnehin von zunehmenden Nachwuchssorgen betroffenen Betriebe muß es schmerzlich sein, daß rund ein Drittel der Vertragslöser einer betrieblichen Ausbildung den Rücken kehrt. Hierbei gab es keinen nennenswerten Unterschied zwischen den Geschlechtern, wie überhaupt die ge-

schlechtsspezifische Abweichung im Verbleibverhalten relativ geringfügig ist (vgl. Tab. 3).

3. Ausbildungsberuf vor Vertragslösung (Vertragslösungen nach ausgewählten Berufen)

Die Frage: „Welchen Ausbildungsberuf hatten Sie vor der Vertragslösung?“ haben viele (15 Prozent) nicht beantwortet. Es ist zu vermuten, daß manche die Frage als abgeschlossene Ausbildung interpretierten und daher irritiert waren.

Nach der Häufigkeit der Nennungen stehen an der Spitze der Vertragslösungen die Berufe bzw. Berufsgruppen

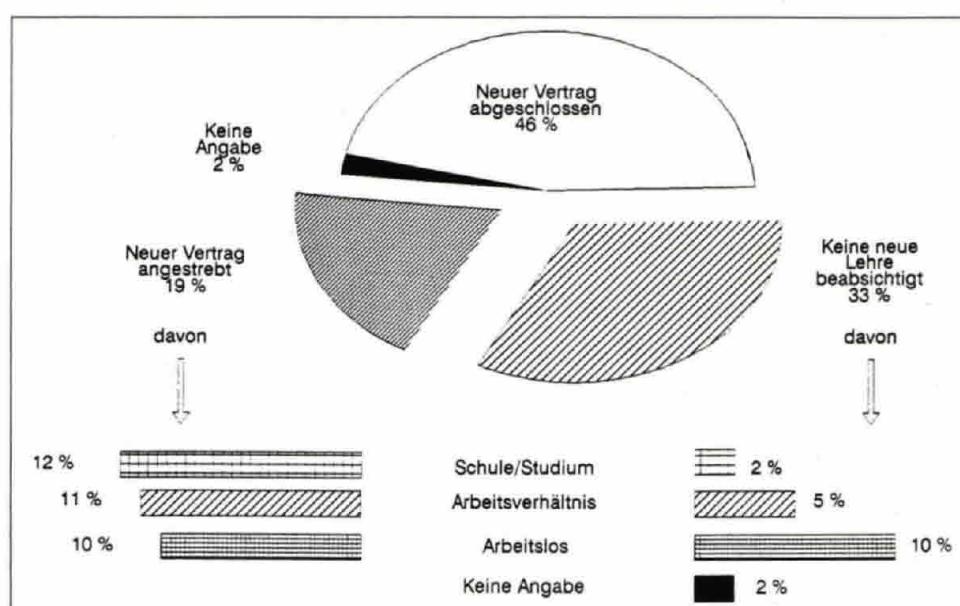
- Warenkaufleute
- Körperfleger (Friseur/-seurin)
- Mechaniker/-in.

Dabei gibt es erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei Frauen entfielen rund die Hälfte der Vertragslösungen auf die Berufe

- Warenkaufleute
- Friseurin
- Bürofach- und -hilfskräfte.

Bei den Männern war die Konzentration der Vertragslösungen dage-

Abbildung 1: Verbleib der Vertragslöser



THEMENSCHWERPUNKT

gen weniger ausgeprägt. Rund ein Drittel der Nennungen entfielen auf die Berufe

- Mechaniker (vor allem Kfz-Mechaniker)
- Feinblechner, Installateur
- Elektriker.

Auf die Bauberufe sowie Maler und Lackierer entfielen zu gleichen Teilen weitere elf Prozent der männlichen Vertragslöser.

Die Struktur des Verbleibs ist nach den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 5). Die höchsten Ausbildungswechsleranteile (neuer Vertrag bereits abgeschlossen) von über 73 Prozent hatten die Fleisch- und Fischverarbeiter, gefolgt von Feinblechnern, Installateuren (62 Prozent) und von Körperpflegern (58 Prozent). Relativ gerin-

ge Wechsleranteile haben Bank- und Versicherungskaufleute (31 Prozent), Textilhersteller und -verarbeiter (30 Prozent), aber auch Verkäuferinnen (38 Prozent) und Maler und Lackierer (40 Prozent). Während bei Vertragslösungen von Bank- und Versicherungskaufleuten der relativ geringe Wechsleranteil mit einem hohen Anteil der Übergänge in Schule und Hochschule (31 Prozent) einhergeht, sind es bei den beiden anderen Berufen die häufigsten Verbleibkategorien Arbeitslosigkeit und Arbeit.

Die unterschiedliche Verbleibstruktur nach Geschlecht werden in vier ausgewählten Berufen dargestellt die hierfür ausreichende Besetzungszahlen haben (Tab. 6). Für die hierbei getroffenen Fest-

stellungen können ergänzend aus der Tabelle 5 die Angaben für Mechaniker (fast ausschließlich männliche Vertragslöser) und Körperpfleger (fast ausschließlich weibliche Vertragslöser) herangezogen werden.

Die Ergebnisse der Tabellen 5 und 6 zeigen, daß die bereits oben festgestellten geringen Abweichungen zwischen den Verbleibstrukturen der Geschlechter nicht für die Einzelberufe gelten.

Dabei sind die Unterschiede in Fertigungsberufen erheblich geringer als in kaufmännischen und dienstleistenden Berufen. Frauen in diesen Berufen sind eher Ausbildungswechsler, während Männer eher der betrieblichen Ausbildung den Rücken kehren.

Tabelle 5: Vorheriger Ausbildungsberuf und Verbleib (ausgewählte Berufsgruppen)

Beruf vor der Vertragslösung (Berufsgruppe)	Befragte insgesamt		Verbleib (ohne Mehrfachnennungen)									
	abs.	%	Keine Angabe	Nur neuer Vertrag	Nur schul. Aus- bildung	Nur Schule/ Studium	Nur Arbeit	Nur Arbeits- losig- keit	Vertrag und anderes	Schule/ Studium und anderes	Arbeit und Arbeits- losig- keit	
24–26 Feinblechner, Installateur	134	100	,7	57,5	,0	4,5	11,9	11,2	4,5	5,2	4,5	
27 Schlosser	68	100	2,9	41,2	,0	7,4	14,7	23,5	5,9	4,4	,0	
28 Mechaniker	182	100	6,6	39,6	2,7	1,6	14,8	23,1	4,4	6,0	1,1	
29 Werkzeugmacher	21	100	4,8	42,9	,0	4,8	23,8	19,0	,0	4,8	,0	
30 Metallfeinbauer	54	100	1,9	48,1	3,7	11,1	16,7	7,4	3,7	3,7	3,7	
31 Elektriker	132	100	6,1	40,2	3,8	6,1	15,9	13,6	3,8	6,1	4,5	
33–37 Textilhersteller, Textilverarbeiter	40	100	2,5	25,0	7,5	2,5	25,0	25,0	5,0	7,5	,0	
39 Back-, Konditorwarenhersteller	102	100	4,9	47,1	2,9	6,9	12,7	1,0	5,9	4,9		
40 Fleisch-, Fischverarbeiter	22	100	9,1	68,2	,0	,0	4,5	9,1	4,5	,0	4,5	
41–43 Speisenbereiter (Koch)	53	100	,0	41,5	,0	1,9	24,5	24,5	3,8	1,9	1,9	
44–49 Maurer, Zimmerer, Bauausstatter	92	100	2,2	38,0	2,2	,0	19,6	23,9	4,3	5,4	4,3	
50 Tischler	90	100	2,2	51,1	2,2	2,2	20,0	12,2	5,6	3,3	1,1	
51–54 Maler, Lackierer	99	100	5,1	37,4	4,0	1,0	9,1	30,3	3,0	5,1	5,1	
68 Warenkaufleute (ohne Verkäufer)	292	100	2,4	44,9	3,1	4,8	14,0	17,5	2,4	6,5	4,5	
682005 Verkäufer	53	100	3,8	34,0	5,7	3,8	26,4	18,9	3,8	1,9	1,9	
69 Bank-, Versicherungskaufleute	29	100	10,3	27,6	,0	20,7	20,7	6,9	3,4	10,3	,0	
70 Andere Dienstleistungskaufleute	74	100	,0	47,3	1,4	8,1	14,9	14,9	2,7	5,4	5,4	
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	157	100	3,2	42,7	3,8	3,8	21,0	14,0	1,3	6,4	3,8	
90 Körperpfleger (Friseure)	201	100	5,0	52,7	3,8	1,5	11,9	12,9	5,8	3,8	3,8	
91–93 Gästebetreuer, Hauswirtsch.	92	100	2,2	40,2	3,3	9,8	16,3	15,2	1,1	8,7	3,3	

Tabelle 6: Vorheriger Ausbildungsberuf und Verbleib nach Geschlechtern (ausgewählte Berufsgruppen)

Berufs(Gruppe) vor der Vertragslösung	Befragte insgesamt		Verbleib (ohne Mehrfachnennungen)									
			Keine Angabe	Nur neuer Vertrag	Nur schul. Ausbildung	Nur Schule/Studium	Nur Arbeit	Nur Arbeitslosigkeit	Vertrag und anderes	Schule/Studium und anderes	Arbeit und Arbeitslosigkeit %	
	abs.	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
30 Metallfeinbauer	m	20	100	,0	50,0	,0	20,0	10,0	15,0	5,0	,0	,0
	w	34	100	2,9	47,1	5,9	5,9	20,6	2,9	2,9	5,9	5,9
39 Back- und Konditorwarenhersteller	m	69	100	5,8	46,4	1,4	,0	14,5	15,9	1,4	7,2	7,2
	w	33	100	3,0	48,5	6,1	21,2	9,1	9,1	,0	3,0	,0
68 Warenkaufleute (ohne Verkäufer)	m	83	100	2,4	38,6	2,4	6,0	13,3	18,1	1,2	10,8	7,2
	w	208	100	2,4	47,6	3,4	4,3	13,9	17,3	2,9	4,8	3,4
70 Andere Dienstleistungskaufleute	m	26	100	,0	42,3	3,8	11,5	7,7	23,1	3,8	,0	7,7
	w	47	100	,0	51,1	,0	6,4	17,0	10,6	2,1	8,5	4,3

4. Betriebs- und Berufswechsel

Von den 1 161 Vertragslösern mit einem neuen Ausbildungsvertrag (=Ausbildungswechsler) hatten über 90 Prozent auch den Ausbildungsbetrieb gewechselt. Der Anteil der Berufswechsler unter den Ausbildungswechsler ist nicht genau bestimmbar, da 194 oder 15 Prozent keine Angabe über den Ausbildungsberuf vor der Vertragslösung machten. Von den verbliebenen 987 Vertragslösern hatten je zur Hälfte den Ausbildungsberuf gewechselt bzw. nicht gewechselt. Jeder sechste Berufswechsel vollzog sich noch innerhalb der (zweistelligen) Berufsgruppe, der dem Ausbildungsbetrieb zugeordnet ist.

Betrachtet man die stärker besetzten Berufe, so konnte nur für Schlosser und Elektriker ein relativ hoher Berufswechsleranteil festgestellt werden. In beiden Berufen hatten mehr als 50 Prozent der Ausbildungswechsler einen Berufswechsel über die zweistellige Berufsgruppe hinaus vollzogen. Dagegen zeichneten sich die Ausbildungswechsler in den Berufen Fleischer und Tischler durch eine überdurchschnittlich hohe Berufstreue aus. 73 Prozent der Ausbildungswechsler von Tischlern und 81 Prozent der von Fleischern hatten den Beruf nicht gewechselt.

In der Tabelle 7 sind die Berufswechslermatrizen für ausgewählte gewerbliche, kaufmännische und dienstleistende Berufe dargestellt. Sie zeigen, daß sich der Wechsel über die Berufsgruppen hinaus nicht breit streut und zu einem großen Teil auf verwandte Berufsgruppen beschränkt.

Der hohe Anteil der Vertragslösungen ohne Berufswechsel verbun-

den mit dem hohen Betriebswechselanteil spricht dafür, daß betriebsorganisatorische Ursachen wie z. B. Schwierigkeiten mit dem Ausbilder/Meister in erheblichem Maße zu Vertragslösungen beitragen dürfen. Diese Feststellung deckt sich weitgehend mit den Aussagen der Ausbildungswechsler in unserer Berufsschulbefragung (vgl. den Beitrag von L. Alex in diesem Heft, S. 6 ff.).

Tabelle 7: Berufswechselmatrix für ausgewählte Berufsgruppen (Angaben in Prozent)

Derzeitiger Beruf (ausgewählte Berufsgruppe)	Berufsgruppe vor der Vertragslösung			
	Feinblechn. Installateur	Schlosser	Mechaniker	Elektriker
Feinblechner, Installateur	56,5	9,4	10,0	3,4
Schlosser	8,4	37,8	5,0	1,7
Mechaniker	7,2	18,0	52,5	5,2
Elektriker	—	3,1	7,5	46,6
Bauberufe	6,0	9,4	2,5	6,9
Warenkaufleute	4,8	3,1	8,8	12,0
Verkehrsberufe	—	6,3	—	—
Sonstige	17,0	13,2	13,7	24,2

Derzeitiger Beruf (ausgewählte Berufsgruppe)	Waren-kaufleute	Bürofach- und -hilfs-kräfte	Körper-pfleger Friseur	Gästebetreuer Hauswirtschafter
Warenkaufleute	62,3	15,9	14,6	7,9
Organisations- und Verwaltungsberufe	2,2	2,9	—	2,6
Bürofach- und -hilfskräfte	8,7	63,8	3,4	15,8
Körperpfleger	2,9	—	61,5	5,3
Gästebetreuer, Hauswirtschafter(in)	1,4	1,4	3,4	57,9
Sonstige	22,5	16,0	17,1	10,5

Tabelle 8: Zeitpunkt der Vertragslösungen in Kammerbezirken Aachen
(Angaben in Prozent)

	Probe-zeit	1. Aus-bildungsjahr ohne Probezeit	2. Aus-bildungsjahr	3. Aus-bildungsjahr	4. Aus-bildungsjahr
männlich	16,5	43,3	23,4	16,5	0,4
weiblich	30,2	44,6	18,1	6,8	0,3
insgesamt	22,2	43,9	21,2	12,4	0,4

Exkurs: Befragung der Ausbildungsabrecher in der Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer Aachen

In einer Untersuchung der beiden Kammern in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes erhielten alle Ausbildungsabrecher 1989/90 einen Fragebogen, der identisch mit dem der BIBB-Untersuchung war. Von den 2 127 angeschriebenen Ausbildungswechslern sandten 846, das entspricht 40 Prozent, den Fragebogen zurück. Da sich die Kammeranfrage über das ganze Jahr erstreckte, ist die zeitliche Struktur der Vertragslösung nicht wie in der BIBB-Erhebung (vgl. Tab. 2) verzerrt.

Trotz der unterschiedlichen zeitlichen Struktur der Vertragslösungen in den beiden Erhebungen weichen die Ergebnisse nur wenig voneinander ab. In der Aachener Befragung (in den Klammern: BIBB-Befragung) waren von den Vertragslösern 69 Prozent (61 Prozent) bereits in betrieblicher oder schulischer Ausbildung, 14 Prozent (16 Prozent) in Arbeit und 17 Prozent (20 Prozent) unversorgt bzw. arbeitslos. 31 Prozent (33 Prozent) der Vertragslöser verzichteten auf eine betriebliche Ausbildung.

Resümee

Mit der vorliegenden Untersuchung liegen erstmals Ergebnisse über den Verbleib von Ausbildungsabrechern auf breiter empirischer Basis vor.

Es sind drei Gruppen von Vertragslösern zu unterscheiden:

Die größte Gruppe mit knapp der Hälfte (vgl. 45,9 Prozent, S. 10) der Fälle bilden die Ausbildungswechsler, d. h. Vertragslöser, die schon bei Vertragslösung oder kurz danach einen neuen Vertrag haben. Es fällt bei dieser Gruppe auf, daß nur bei jedem zweiten eine berufliche Umorientierung maßgeblich für die Vertragslösung ist, d. h. bei dem zweiten sind betriebsinterne Gründe dafür verantwortlich.

Die zweite Gruppe bilden die Vertragslöser, die sich für einen anderen Berufsweg oder Ausbildungsweg entscheiden und der betrieblichen Ausbildung den Rücken kehren. Mit einem Anteil von einem Drittel ist der Umfang dieser Gruppe erheblich. Die Verbleibstruktur dieser Gruppe, jeweils ein Drittel in Arbeit und arbeitslos, mag jedoch ein Hinweis dafür sein, daß wahrscheinlich manche dieser Gruppe für eine betriebliche Ausbildung zurückgewonnen werden können.

Die dritte Gruppe von Vertragslösern mit einem Anteil von 19 Prozent umfaßt Personen, die ohne Ausbildung sind, aber eine solche anstreben. Ein größerer Teil dieser Gruppe, das zeigen die überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenzahlen, zählt zu den Problemfällen von Vertragslösern, bei denen Persönlichkeitsgründe wie z. B. Lernschwäche (vgl. Kloas, S. 15 ff.) für die Vertragslösung überwiegen dürften.

Wegen des schriftlichen Erhebungsweges und der beschränkten Zahl der Fragen können die Ergebnisse nur globale Hinweise für mögliche Maßnahmen zur Reduzie-

zung der Vertragslösungen geben. Sie zeigen, daß für eine Verringerung der Vertragslösungen in erster Linie die Ausbildungsbetriebe selbst beitragen können.

Dies gilt sowohl für die Vertragslöser in der ersten als auch in der dritten Gruppe. Während für die erste Gruppe eine generelle Verbesserung des Ausbildungsklimas hilfreich sein könnte, müßte für die dritte Gruppe der individuelle Betreuungsaufwand erhöht werden.

Neben Maßnahmen in den Ausbildungsbetrieben dürfte ferner eine Intensivierung der Berufsberatung vor allem im vorberuflichen Bereich zur Verringerung der Vertragslösungen beitragen. Eine Intensivierung der Beratung nach Ausbildungabbruch, die vor allem für die zweite Gruppe als Maßnahme in Betracht kommt, dürfte dagegen nur einen bescheidenen Erfolg haben, wie die einschlägigen Bemühungen in Aachen zeigen. Hier wurden alle Ausbildungsbrecher, die sich nicht in einer weiteren Ausbildung befanden, zu einem Beratungsgespräch vom Arbeitsamt eingeladen. In der Regel erschienen die Eingeladenen nicht, und es gab nur in wenigen Fällen eine vorherige Absage.

Für die kommenden Jahre kann man die prognostische Aussage wagen, daß der Anteil der Vertragslösungen nicht nennenswert zurückgehen wird.

Diese Aussage beruht zum einen auf der Annahme, daß vielen Betrieben eine größere Umstellung des Ausbildungsalltags schwerfallen dürfte. Bei dem allgemein starken Rückgang der Nachwuchskräfte sind die Betriebe bestrebt, möglichst alle Ausbildungsplatzbewerber, auch solche, die früher keinen Ausbildungsplatz erhalten hätten, aufzunehmen. Das Angebot für diese Jugendlichen erstreckt sich aber oft auf wenig attraktive Berufe, meist in Kleinstbetrieben, wo die Konflikthäufigkeit und die damit bedingten Ausbildungabbrüche überdurchschnittlich sind.

Zum anderen begünstigt der anhaltende zum Teil wachsende Angebotsüberschub an Ausbildungsplätzen weiterhin den Ausbildungswechsel.

Der ersatzlose Abbruch einer Ausbildung — quantitative und qualitative Aspekte

Peter-Werner Kloas

Auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik und ergänzender empirischer Erhebungen lassen sich — dies belegen andere Beiträge in diesem Themenschwerpunkt — recht fundierte Aussagen über die Lösung von Ausbildungsverträgen treffen. Eine weitergehende Differenzierung hinsichtlich der Gruppe, die die Ausbildung ersatzlos aufgibt, ist auf dieser Datenbasis nicht möglich. Um dennoch Ausmaß, Gründe und Folgen des ersatzlosen Ausbildungsabbruchs einschätzen zu können, wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft eine repräsentative Erhebung in Auftrag gegeben, die sich — unter anderem — denjenigen jungen Erwachsenen zuwandte, die auch mehrere Jahre nach Lösung ihres Ausbildungsvertrages noch immer ohne Berufsausbildung geblieben sind. Die Studie „Daten und Fakten über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ wurde vom Emnid-Institut, Bielefeld, durchgeführt. Die Ergebnisse aus dieser Erhebung werden — soweit sie sich auf die quantitativen und qualitativen Aspekte des Ausbildungsabbruchs beziehen — im folgenden dargestellt.



Dr. Peter-Werner Kloas
Diplom-Volkswirt/Diplom-Betriebswirt; Leiter der Abteilung „Qualifikationsstrukturen Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.

Zu den „ersatzlosen Abbrechern“ — im folgenden nur noch „Abbrecher“ genannt — rechnen alle Vertragslöser, die auch später im Alter von 20 bis 24 Jahren noch keinen Ausbildungsabschluß aufweisen und sich auch nicht im Prozeß der Berufsausbildung (einschließlich vollzeitschulische Ausbildung, Fach- und Hochschulstudium) befinden.

Aufgrund des Anteils der Abbrecher in der Stichprobe läßt sich die Zahl der (ersatzlosen) Abbrüche in den Jahren von 1983 bis 1987 auf rd. 140 000 Fälle schätzen. Bezogen auf die Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen im selben Fünfjahreszeitraum (ohne Abschlüsse einer Zweitausbildung und ohne Abschlüsse für die Fortsetzung einer Stufenausbildung) beträgt die Abbruchquote 4,5 Prozent (Schwankungsbreite unter Berücksichtigung der Stichprobengröße plus minus 0,5 Prozent).

Die entsprechende Vertragslösungsquote — der Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 1983 bis 1987 — beträgt 15,3 Prozent (berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur/Reihe 3, berufliche Bildung). Setzt man die Abbruchquote und die Vertragslösungsquote ins Verhältnis, so ist davon auszugehen, daß 30 Prozent der Vertragslösungen einen endgültigen Abbruch bedeuten. 30 Prozent der Jugendli-

chen, die ihren Ausbildungsvertrag lösen (müssen), sind auch als 20- bis 24jährige, d. h. im Mittel vier bis fünf Jahre später — und damit in der Regel endgültig — ohne Berufsausbildung.

Vergleicht man die Gruppe der Abbrecher mit der Gruppe im selben Alter, die eine Ausbildung abgeschlossen haben bzw. gerade eine Ausbildung durchlaufen (1 835 Personen wurden als Kontrollgruppe befragt), so zeigt sich, daß unter den Abbrechern

- Hauptschulabgänger ohne Abschluß und Sonderschüler mehr als zehnmal so häufig und
- ausländische Jugendliche mehr als doppelt so häufig vertreten sind. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich demgegenüber keine signifikanten Unterschiede in der Zusammensetzung beider Gruppen.

Obwohl in der außerbetrieblichen Ausbildung — z. B. im „Benachteiligtenprogramm“ — gezielt Schulabgänger mit ungünstigen schulischen Voraussetzungen und ausländische Jugendliche ausgebildet werden, liegt der entsprechende Anteil von „Außerbetrieblichen“ unter den Abbrechern nicht höher als deren Anteil unter jungen Erwachsenen mit Berufsausbildung. Dies ist ein Beleg für den Erfolg einer zielgruppenorientierten und sozialpädagogisch ausgerichteten Förderkonzeption, die für die außerbetriebliche Berufsausbildung charakteristisch ist. Die betriebliche Ausbildung scheint demgegenüber das erhöhte Abbruchrisiko von Schulabgängern mit weniger guten schulischen Voraussetzungen und ausländischen Jugendlichen nicht auffangen zu können.

Der überwiegende Teil der Abbrecher (53 Prozent) scheiterte bereits in der Probezeit. Unter den Abbrechern im ersten Ausbildungsjahr sind überwiegend Befragte ohne Hauptschulabschluß vertreten.

Etwa jeder siebte (endgültige) Ausbildungsabbrecher hat vorher bereits eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen.

1. Zahlenmäßige Dimension des Problems „Ausbildungsabbruch“

Die mündliche Befragung (im früheren Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) richtete sich an einen repräsentativen Querschnitt der Wohnbevölkerung im Alter von 20 bis unter 25 Jahren (Stichprobengröße = 6 622 Personen). 2,8 Prozent dieser Altersgruppe hatten eine duale Ausbildung begonnen, sie dann aber ersatzlos abgebrochen.

Um eine genügend große Zahl für weitergehende Analysen zu erhalten, wurde der Personenkreis der Abbrecher über bestimmte Quotenmerkmale „aufgestockt“ (auf 363 Personen).

Zum Befragungszeitpunkt ist die Erwerbssituation der jungen Erwachsenen mit abgebrochener Berufsausbildung — wie nicht anders zu erwarten — deutlich unünstiger als die entsprechende Situation der 20- bis unter 25jährigen mit Berufsausbildung: Lediglich 58 Prozent sind berufstätig (gegenüber 79 Prozent in der Vergleichsgruppe), drei Viertel davon arbeiten als Ungelehrte bzw. führen Gelegenheitsarbeiten durch. Unter den Abbrechern sind 17 Prozent arbeitslos (in der Vergleichsgruppe drei Prozent). Weitere zwölf Prozent sind Hausfrau/-mann (in der Vergleichsgruppe zwei Prozent).

2. Gründe für den Ausbildungsabbruch

Es spricht einiges dafür, daß Ausbildungsabrecher schon vor Beginn der Ausbildung stärker dem Anpassungsdruck des Ausbildungsmarktes unterlegen waren, als Jugendliche, die ihre Berufsausbildung abschließen konnten. So war die Bewerbungsphase bei ihnen mit ca. elf Monaten um vier Monate länger als bei Jugendlichen mit Berufsabschluß. Die Konzentration auf wenige Ausbildungsbereiche ist bei Abbrechern weitaus stärker als bei der Vergleichsgruppe: Abrecher sind in der Regel auf Berufe verwiesen, die sich durch kleinbetriebliche Strukturen auszeichnen (bei den Männern Kfz-Mechaniker, Tischler, Maler und Lackierer, Bäcker, Koch, Fleischer und Bauberufe; bei Frauen besonders Friseurin und Verkäuferin).

Das erhöhte Abbruchrisiko in Kleinbetrieben spiegelt sich in dem Ergebnis wider, wonach 54 Prozent der Abrecher ihre Ausbildung in Betrieben mit maximal neun Beschäftigten begannen, während der Anteil von Auszubildenden in der entsprechenden Betriebsgrößenklasse mit 26 Prozent weniger als halb so groß ist (berechnet nach Arbeitsstättenzählung 1987, Statistisches Bundesamt). 16 Prozent der Ausbildungsabrecher kommen aus größeren

Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten. Auszubildende sind in dieser Betriebsgrößenklasse mit 36 Prozent vertreten. Obwohl Betriebsgröße und Spezifika der Ausbildungsberufe (auch schulische Vorbildung der Jugendlichen) sich gegenseitig bedingen, spricht vieles dafür, daß kleinbetriebliche Ausbildungsstrukturen insofern das Abbruchrisiko erhöhen, als bei sich anbahnenden Konflikten zwischen Auszubildenden und Lehrpersonal/Betriebsinhaber kaum innerbetriebliche Ausweichmöglichkeiten bestehen. In größeren Betrieben ist es leichter, interpersonellen Konflikten z. B. durch eine „Versetzung“ des Auszubildenden in eine andere Abteilung zu begegnen. Auch ist der Zugang zu einer professionellen Beratung bei drohenden Ausbildungsabbrüchen hier vermutlich eher gegeben als bei Kleinbetrieben. Möglicherweise läßt sich eine größere Zahl von Ausbildungsabbrüchen vermeiden, wenn für Jugendliche speziell in kleineren Betrieben, deren Ausbildung dort nicht fortgesetzt werden kann, außerbetriebliche „Auffangmöglichkeiten“ geschaffen werden: Die Forderung, daß bei Lösung betrieblicher Ausbildungsverträge die Ausbildung im Benachteiligtenprogramm fortgesetzt werden kann, ist berechtigt.

Ließe sich im Hinblick auf die Zusammensetzung der Gruppe der Ausbildungsabrecher (Ausländeranteil, schulische Vorbildung) vermuten, daß diese Gruppe wesentlich häufiger ausbildungsbegleitende Hilfen und Beratungsangebote in Anspruch nehmen kann, als Jugendliche, die ihre Ausbildung beenden, so ist das Gegenteil der Fall: Nur jeder fünfte Ausbildungsbrecher konnte — nach seinen Angaben — auf eine entsprechende Unterstützung zurückgreifen (gegenüber jedem Dritten in der Vergleichsgruppe). Die unterdurchschnittliche Förderung bezog sich dabei insbesondere auf „Beratung in beruflichen Fragen“ und „Fachtheorie“. Maßnahmen gegen Ausbildungsabbrüche sollten diese Förderungs- und Beratungslücken schließen.

Auf die direkte Frage nach den Gründen des Ausbildungsabbruchs wurden im Durchschnitt zwei bis drei Bedingungen genannt. Vernachlässigt man einmal den Abbruchgrund „die Ausbildung machte keinen Spaß“ (weil diese Antwort als Sammelkategorie eine Vielzahl von Einzelgründen überdeckt), so werden folgende Bedingungen genannt, die als ursächlich für den Abbruch der Ausbildung angesehen werden:

1. Schwierigkeiten mit Ausbildern (30 Prozent)
2. familiäre Probleme, Schwangerschaft, Pflichten im Haushalt etc. (19 Prozent)
3. Beruf war nicht der Wunschberuf (18 Prozent)
4. wollte/mußte Geld verdienen (17 Prozent)
5. gesundheitliche Gründe (17 Prozent)
6. theoretische Ausbildung war zu schwierig (16 Prozent)
7. Schwierigkeiten mit Kollegen (14 Prozent)
8. Probleme in der Berufsschule (14 Prozent)
9. die Ausbildung war körperlich zu anstrengend (zwölf Prozent)
10. die praktische Ausbildung war zu schwierig (zehn Prozent)
11. Betrieb war nicht mein Wunschbetrieb (zehn Prozent)
12. die Ausbildung dauerte zu lange (sieben Prozent)
13. Schwierigkeiten mit Berufsschullehrern (fünf Prozent)
14. der Ausbildungsbetrieb war zu weit entfernt (vier Prozent)
15. der Betrieb machte Konkurs (drei Prozent).

Schwierigkeiten mit Ausbildern werden besonders häufig von Abbrechern in Kleinbetrieben genannt, bei allen übrigen Nennungen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede nach der Betriebsgröße. Dies bestärkt die These, wonach interpersonelle Konflikte in Kleinbetrieben eher zum Abbruch führen als in größeren Betrieben, weil Ausweichmöglichkeiten fehlen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Abbruchgründen zeigen sich — wie nicht anders zu erwarten — hinsichtlich der familiä-

ren Bedingungen: Jede dritte Abbrecherin zog sich wegen familiärer Probleme von der Ausbildung zurück. Allein 14 Prozent der Frauen brachen ihre Ausbildung aufgrund einer Schwangerschaft ab. Das Gewicht familiär bedingter Abbruchgründe wird auch gegenüber der Vergleichsgruppe von jungen Erwachsenen mit Berufsausbildung deutlich: Abbrecherinnen (und Abbrecher) leben häufiger ohne Partner aber mit Kindern (fünf Prozent gegenüber ein Prozent) oder haben mit Partner Kinder zu versorgen (19 Prozent gegenüber fünf Prozent). Mit Blick auf die nicht seltenen Ausbildungabbrüche aufgrund von Schwangerschaften und anderen familiären Bedingungen ist über ein Unterstützungsstystem nachzudenken, daß — neben einer gesicherten Unterbringung von Kleinkindern in Kindertagesstätten — über finanzielle und soziale Hilfen dazu beiträgt, die doppelte Belastung insbesondere junger Familien durch eine parallele Ausbildung und Kindererziehung zu regeln.

Wenn 16 Prozent der Abbrecher (männliche Abbrecher viermal häufiger als Abbrecherinnen!) Theorieschwierigkeiten als Grund für die Aufgabe der Ausbildung nennen, so unterstreicht dieses Ergebnis — ebenso wie die unterdurchschnittliche Versorgung von Abbrechern mit ausbildungsbegleitenden Förderungsangeboten — einerseits die Notwendigkeit von Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildungszeit. Gefragt sind zielgruppengerechte Vermittlungsformen von Fachtheorie. Da Schwierigkeiten in der Fachtheorie gegenüber anderen Abbruchgründen erst den sechsten Rangplatz einnehmen, muß dieses Ergebnis andererseits zur Relativierung von Überlegungen herangezogen werden, die in der Einführung theoriegeminderter Ausbildungsgänge für Benachteiligte einen wirkungsvollen Weg zur Vermeidung von Ausbildungabbrüchen sehen. Weitaus mehr Effekt haben Maßnahmen, die an den häufiger genannten Abbruchgründen ansetzen: Die (Klein-)Betriebe

benötigen Beratungshilfen, um Konflikte zwischen Jugendlichen und Ausbildern zu lösen, bevor es zum Abbruch kommt. Notwendig ist — besonders bei weiblichen Auszubildenden — die Unterstützung bei Schwierigkeiten im familiären Umfeld. Auch ein breiteres Ausbildungsplatzangebot und eine bessere Berufsinformation/Beratung über Ausbildungsinhalte und Ausbildungsumstände können bestimmte Abbruchgründe (Beruf nicht Wunschberuf, gesundheitliche Gründe) entschärfen.

Ernst zu nehmen ist auch der an vierter Stelle genannte Abbruchgrund, wonach 17 Prozent die Ausbildung aufgaben, weil die Ausbildungsvergütung keine ausreichende materielle Versorgung (auch Kinder, Familie) zuläßt. Die Fortsetzung der Ausbildung muß für diesen Personenkreis materiell attraktiver sein, als z. B. Gelegenheitsjobs oder Sozialhilfe.

Daß eine Senkung des Anspruchsniveaus in der Fachtheorie wenig Effekt hätte, zeigt sich auch daran, daß Probleme in der praktischen Ausbildung fast gleich häufig als Abbruchgrund genannt werden (16 Prozent : zehn Prozent). Bei Abbrecherinnen rangieren Schwierigkeiten in der Fachpraxis sogar vor Schwierigkeiten in der Fachtheorie.

3. Bereitschaft von Abbrechern zur Nachqualifizierung

Ging es bisher um die Frage, wie sich Abbrüche vermeiden lassen, so soll jetzt der Frage nachgegangen werden, welche Möglichkeiten für (endgültige?) Ausbildungsbrecher bestehen, doch noch einen Berufsabschluß zu erwerben. Wie müßte Berufsausbildung gestaltet werden, um einer evtl. vorhandenen Nachqualifizierungs-Bereitschaft von Abbrechern entgegenzukommen?

Zunächst einmal bestätigen die Untersuchungsergebnisse die vorgenommene Abgrenzung des Ab-

bruchs als „ersatzlos“ bzw. „endgültig“. Nur in ganz wenigen Fällen — bei jüngeren Abbrechern — ist ein nochmaliger Ausbildungsbeginn eingeplant. 40 Prozent der Abbrecher sind — auch unter noch so optimalen Ausbildungsbedingungen — nicht bereit, sich mit dem Gedanken einer Berufsausbildung überhaupt anzufreunden. Sie antworten auf eine entsprechende Frage definitiv mit „Nein“.

Welche Bedingungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung nennen die übrigen 60 Prozent der Abbrecher?

Von denjenigen, die noch über eine Berufsausbildung nachdenken (= 100 Prozent), orientieren sich rund 80 Prozent an der Ausbildungsform, die sie bereits kennengelernt haben (Vollzeitausbildung). Die übrigen 20 Prozent wären nur dann zu einer Ausbildung bereit, wenn sie weiter in ihrem Beruf arbeiten und sich über begleitende Lehrgänge auf die Abschlußprüfung vorbereiten könnten (Externenprüfung).

Nachfolgend sind für die Gesamtgruppe der „Ausbildungsbereiten“ die Bedingungen zusammengestellt, die aus ihrer Sicht für den erneuten Beginn einer beruflichen Bildung unbedingt erforderlich oder zumindest wichtig sind:

1. Persönliches Interesse am Ausbildungsberuf (93 Prozent)
2. Übernahme nach der Ausbildung in ein entsprechendes Arbeitsverhältnis (78 Prozent)
3. Unterstützung in Fachtheorie (65 Prozent)
4. Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Arbeitszeit (59 Prozent)
5. Ausbildungsvergütung mindestens auf dem bisherigen Einkommensniveau (59 Prozent)
6. Nähe des Ausbildungsortes (58 Prozent)
7. Genügend Zeit für die Versorgung von Kindern, Haushalt (52 Prozent)
8. Unterstützung in Mathematik/Rechnen (44 Prozent)
9. Unterbringung der Kinder muß gesichert sein (26 Prozent)
10. Ausbildung im jetzigen Betrieb (22 Prozent).

Der Wunsch, die Ausbildung zeitlich auf die Arbeit anrechnen zu können und das Interesse, mindestens soviel Geld wie bisher vergütet zu bekommen und im jetzigen Betrieb bleiben zu können, zeigen, daß die Bereitschaft zur Nachqualifizierung an Bedingungen geknüpft wird, die auf eine Ausbildungsform zielen, die nicht die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses voraussetzt. Hier ist — ebenso wie bei den Interessenten an einer Externenprüfung — über Qualifizierungsformen und Bedingungen nachzudenken, die über eine Kombination von Arbeit und Berufsausbildung zu einem anerkannten Abschluß führen.

44 Prozent der Abbrecher, die möglicherweise doch noch für eine Ausbildung zu gewinnen wären, würden diese in einem Beruf beginnen, in dem sie bereits über Berufserfahrung verfügen. Angeichts der geringen Erwerbsquote bei Abbrechern (zum Befragungszeitpunkt 58 Prozent) ist dieses Ergebnis beachtenswert: Dies gilt sowohl für eine berufliche Qualifizierung über die Externenprüfung (Voraussetzung ist in der Regel eine einschlägige Berufstätigkeit über einen Zeitraum von sechs Jahren, wobei die abgebrochene Ausbildung oder andere Qualifikationsnachweise zu einer Reduzierung der zeitlichen Voraussetzung führen kann) als auch für die Entwicklung von Qualifizierungsmodellen, die Arbeit und Berufsausbildung verbinden.¹⁾

Anmerkung

¹⁾ siehe dazu: Klosas, P.-W.; Puhlmann, A.: Arbeit qualifiziert — aber nicht jede. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 132, Berlin 1991.

Lehrvertragslösungen in der DDR

Heinrich Althoff

Ausmaß und Akribie, mit der die amtliche Statistik sich unterschiedlicher Bereiche annimmt, verweisen in der Regel auf deren gesellschaftliche Bedeutung. Bisweilen gilt das Gegenteil: Erst der Mangel an statistischem Material oder der fehlende Zugang zu vorhandenem unterstreichen das besondere Gewicht eines Bereichs. — Für große Gebiete der Berufsbildung in der DDR, vor allem für die Lehrvertragslösungen, galt beides: eine differenzierte Erfassung und Aufbereitung von Daten, deren Resultate jedoch unveröffentlicht blieben, allenfalls von Experten diskutiert wurden.

Das scheint ein wenig plausibles Verfahren, Daten detailliert aufzubereiten, sie aber nicht zu veröffentlichen. Es läßt sich nachvollziehen, wenn unterstellt wird, daß auch in der DDR die Vertragslösung als ein grober, aber unverzichtbarer Indikator von Problemen in der Berufsbildung geschätzt wurde.²⁾

Andererseits war eine öffentliche Diskussion über Mängel in der Berufsausbildung zu vermeiden, verweisen doch Vertragslösungen, und mehr noch der endgültige Ausbildungsabbruch, in einem System, das jedem Jugendlichen die verfassungsmäßige Pflicht auferlegt, einen Beruf zu erlernen,³⁾ zwangsläufig auch auf dessen Unzulänglichkeiten.

Daher ist es weniger erstaunlich, wenn Angaben zur Entwicklung der Vertragslösungen seit Jahrzehnten in keinem statistischen Jahrbuch mehr veröffentlicht wurden⁴⁾ und in keiner Publikation zu finden waren. Dennoch gibt es über sie ein umfassendes Datenmaterial, das in seiner Detailliertheit und Aussagekraft dem der Berufsbildungsstatistik der Bundesrepublik mehr als ebenbürtig ist. Dies und die Entwicklung der Vertragslösung in der DDR sowie deren Strukturmerkmale sollen im folgenden dargestellt werden. — Weil die auffallende Qualität der Berufsbildungsstatistik der DDR nicht zuletzt auf einer vom hiesigen Erfassungssystem abweichenden Form beruhte, ist auch darauf kurz einzugehen.

Die Berufsbildungsstatistik der DDR

Die Berufsbildungsstatistik der alten und künftig auch der neuen Bundesländer basiert auf Geschäftsstatistiken der Kammern. Dort werden von den Statistischen Landesämtern die Daten in Tabellen, das heißt in Form fixer Merkmalskombinationen abgerufen.

Die Berufsbildungsstatistik der DDR schlug einen anderen, vom Ansatz her erfolgversprechenderen Weg ein: Die Ausbildungsbetriebe füllten für jeden Lehrvertrag eine „Bestätigungsmappe“ aus. Sie enthielt Angaben über Betrieb und Berufsausbildung des Jugendlichen.⁵⁾ Die Karten wurden an den Rat des Kreises, Abteilung Berufsbildung und Berufsberatung, weitergereicht und von dort an die Kreisstellen der staatlichen Zentralverwaltung für Statistik. Änderungen, wie Vertragslösungen, Verlängerungen der Lehrzeit oder bestandene Prüfungen, wurden gleichfalls dem Rat des Kreises mitgeteilt, dort auf der Bestätigungsmappe nachgetragen und der Kreisstelle für Statistik gemeldet.⁶⁾

Solche Individualstatistiken, wie es sie auch unter den amtlichen Statistiken der Bundesrepublik gibt (z. B. Mikrozensus), gestatten die beliebige Kombinierbarkeit aller Merkmale. Daraus resultiert eine erheblich höhere Aussagekraft, als sie bei der tabellarischen Erfassung von Daten zu erzielen ist (Berufsbildungsstatistik). — Die folgenden Auswertungen zur Vertragslösung in der DDR beruhen auf jährlichen Aufbereitungen der staatlichen Zentralverwaltung für Statistik.

Voraussetzungen der Vertragslösung

Aus der verfassungsmäßig verankerten Pflicht zum Erlernen eines Berufes resultierten recht strenge Voraussetzungen für die Vertragslösung und mehr noch für den endgültigen Ausbildungsabbruch. Vor einer Lösung war dem Jugendlichen vom Betrieb ein Änderungsvertrag anzubieten. Der betraf beispielsweise die Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nicht bestandener Abschlußprüfung oder längerer Krankheit und ermöglichte

te die Fortsetzung des Lehrverhältnisses (§ 137 AGB).⁶⁾

Kam ein Änderungsvertrag nicht zustande, so hatte der Betrieb unter staatlicher Mitwirkung dem Jugendlichen eine andere berufliche Ausbildung in einem anderen Betrieb vorzuschlagen (Überleitungsvertrag), und zwar auch dann, wenn der Wunsch zur Vertragslösung vom Jugendlichen ausging (§ 141 Abs. 4 AGB).

Erst wenn die Vertragspartner sich nicht einigten und die Bemühungen um einen alternativen Ausbildungsort gescheitert waren, nur dann konnte das Lehrverhältnis

durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden (§ 141 Abs. 1, 2 AGB). Einem solchen Schritt hatte der Rat des Kreises zuzustimmen. Gründe für einen Aufhebungsvertrag könnten fehlende Eignung für den zu erlernenden Beruf, „mangelnde Arbeitsdisziplin“, Heirat oder auch Schwangerschaft sein.

Wurde der Aufhebungsvertrag vom Jugendlichen nicht akzeptiert, so konnte der Betrieb im äußersten Falle den Ausbildungsvertrag kündigen (§ 141, Abs. 3 AGB). Das galt aber ausschließlich für den Lehrbetrieb, nicht für den Jugendlichen oder seine Eltern. Die Kündigung hatte unter Angabe der Gründe zu

erfolgen und wurde wiederum nur bei Zustimmung des Kreisrats wirksam.

Entwicklung und Struktur der Vertragslösungen

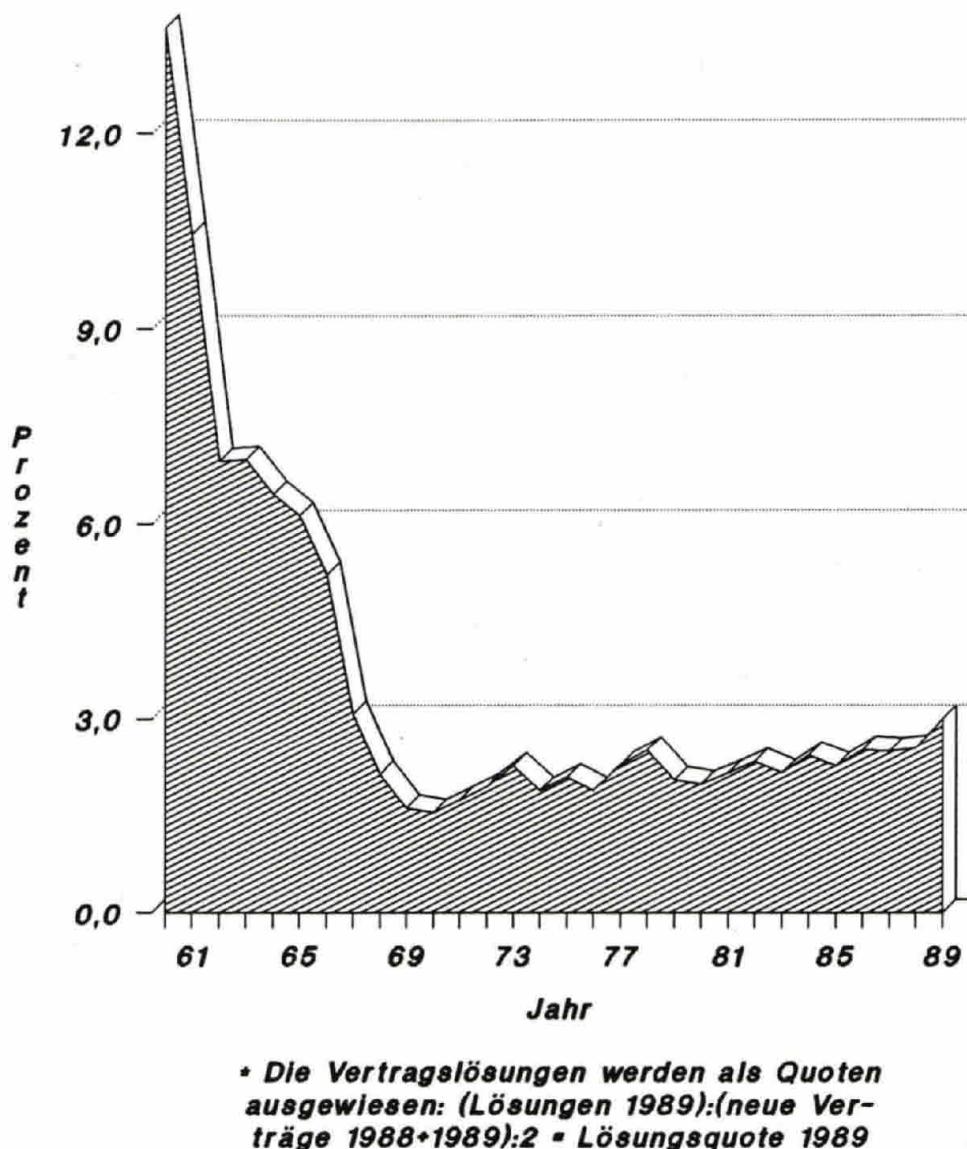
Die im Vergleich zur Bundesrepublik (1989: 20 Prozent) auffallend niedrigen Lösungsraten von jährlich zwei bis drei Prozent (1989: drei Prozent) eines die Lehre beginnenden Schulabgängerjahrganges, lagen nicht im gesamten dargestellten Untersuchungszeitraum (1960–1989; Abb. 1) auf diesem Niveau.⁷⁾ Noch 1960 hatte die DDR Lösungsquoten in einer Größenordnung zu verzeichnen, wie sie auch in der Bundesrepublik üblich sind.

Erst Mitte und Ende der sechziger Jahre sanken die Lösungsraten in zwei Schüben auf das seither geltende niedrige Niveau, das allerdings – genau wie in der Bundesrepublik auf erheblich höherem Niveau – eine zunehmende Tendenz aufweist. Hinter dem drastischen Rückgang stehen vermutlich eine Reihe politischer Entscheidungen, die organisatorische Veränderungen bei den Ämtern für Berufsbildung und Berufsberatung einleiteten und eine restriktivere Handhabung der Lösungsmodalitäten zur Folge hatten.⁸⁾

Die nachfolgenden Darstellungen der Strukturmerkmale von Vertragslösungen in der DDR beziehen sich nur auf die Jahre 1987–1989; ihre Ergebnisse wurden zu einem Durchschnittswert zusammengefaßt.⁹⁾

Bei den männlichen Jugendlichen lagen die Vertragslösungsquoten bezogen auf die Neuabschlüsse (2,3 Prozent) jeweils niedriger als bei den weiblichen (3,1 Prozent). Offenbar waren auch in der DDR die Chancen, eine Berufsausbildung erfolgreich zu durchlaufen, für Frauen geringer. Die geschlechtsspezifischen Lösungsquoten lagen allerdings etwas näher beieinander als in der Bundesrepublik.¹⁰⁾

Abbildung 1: Lehrvertragslösungen 1960–1989 in Prozent der neuen Verträge* (DDR)



THEMENSCHWERPUNKT

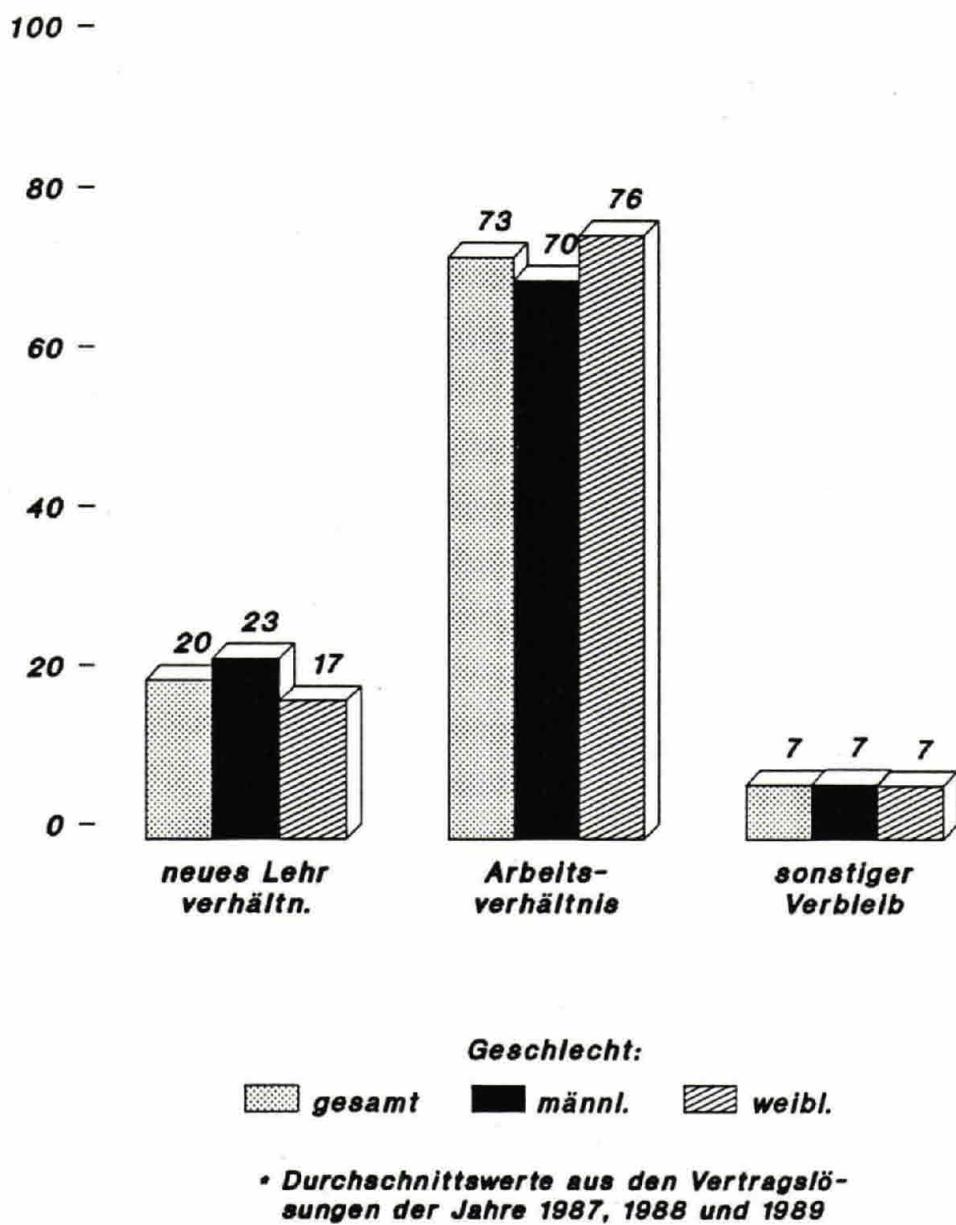
Eine Aufschlüsselung der vertragslösenden Jugendlichen nach ihrer schulischen Vorbildung lässt den auch aus Primärerhebungen in der Bundesrepublik bekannten Zusammenhang erkennen: Je höher die formalen Bildungsvoraussetzungen, desto geringer die Lösungsquoten [Auszubildende in Abiturstufen¹¹): 1,4 Prozent; Absolventen der 10. Klassen: 2,1 Prozent; Schulabgänger mit weniger als zehn Schuljahren und Sonderschüler: 12,6 Prozent]. Vergleiche mit der Berufsbildungsstatistik sind nicht möglich, weil eine entsprechende Merkmalskombination von den Kammern nicht tabellarisch erfasst wird.

Statistisch ausgewiesen wurden neben den Kündigungen auch Aufhebungs- und Überleitungsverträge. In den letzten drei Jahren (1987–1989) schieden drei Viertel aller vertragslösenden Jugendlichen mit einem Aufhebungsvertrag aus der Lehre aus, 19 Prozent erhielten einen Überleitungsvertrag zur Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Lehrverhältnis (Betriebs-/Berufswechsel) und sechs Prozent wurde gekündigt.

Der Verbleib der Jugendlichen nach der Vertragslösung stimmt mit den obigen Angaben weitgehend überein. Ein Fünftel (20 Prozent) setzten die Ausbildung in einem anderen Lehrverhältnis fort. Knapp drei Viertel (73 Prozent) gingen in ein Arbeitsverhältnis über (vgl. Abb. 2). Ausführungen über die verbleibenden sieben Prozent (sonstige) werden nicht gemacht.

In der DDR schieden somit etwa drei Viertel aller vertragslösenden Jugendlichen endgültig aus der Lehre aus. Das ist – bei einer allerdings erheblich geringeren Vertragslösungsquote insgesamt – ein knapp doppelt so großer Anteil, wie er in den alten Bundesländern aufgrund von Primärerhebungen geschätzt wird (ca. 40 Prozent; vgl. dazu auch die Beiträge von Alex und Kloas in diesem Heft).¹²⁾ Auffallende geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es kaum; etwas ausgeprägter als bei den Frauen

Abbildung 2: Lehrvertragslösungen nach Verbleib und Geschlecht in Prozent aller Lösungen*) (DDR)



ist bei den Männern nur die Fortsetzung der Berufsausbildung (Änderungs- und Überleitungsvertrag).

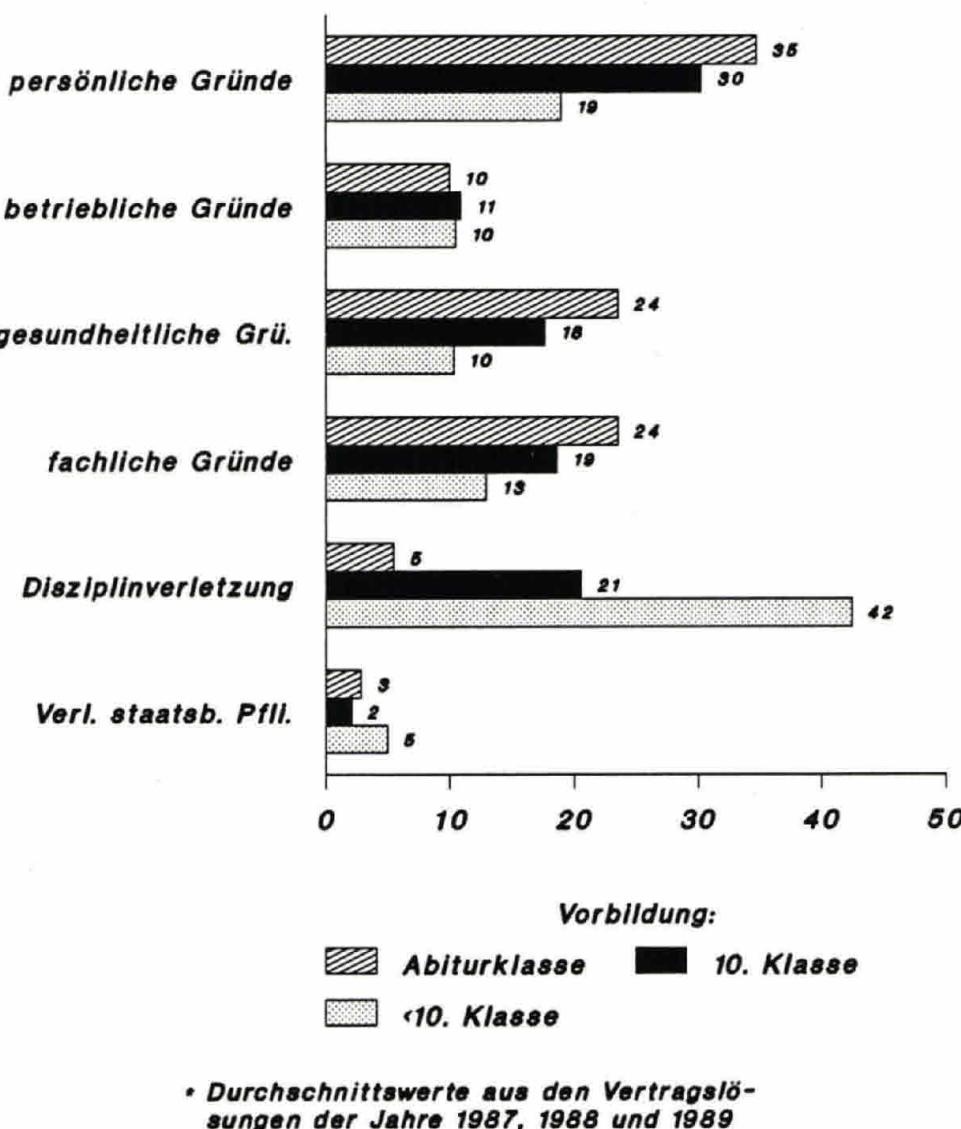
Die restriktive Haltung gegenüber der Vertragslösung kommt nicht nur in den besonderen Lösungsmodalitäten zum Ausdruck, die eine definitive Kündigung seitens des Auszubildenden ausschließen. Sie spiegelt sich mehr noch in den zum Teil diskriminierenden Charakter annehmenden Lösungsgründen, die in der Abbildung 3 dargestellt werden.¹³⁾ Auffallend ist die Abhängigkeit zwischen bestimmten Lösungsgründen (Disziplinver-

letzungen) und der Vorbildung. Hierin dürfte sich jedoch vor allem die größere Fähigkeit schulisch höher qualifizierter Jugendlicher niederschlagen, ihre Vertragslösungswünsche – seien sie gerecht- oder ungerechtfertigt – „umweltschonender“ durchzusetzen. Ihre Gründe werden daher eher der Rubrik „persönliche Gründe“ zugeordnet.

Einschätzungen

Offenkundig war es in der DDR gelungen, die Vertragslösungsquoten auf ein außerordentlich niedriges

Abbildung 3: Lehrvertragslösungen nach Gründen und Vorbildung in Prozent aller Lösungen*) (DDR)



Niveau zu senken, das weit unterhalb des in der Bundesrepublik üblichen lag. Dies geschah allerdings unter gesetzlichen Voraussetzungen, die individuelle Handlungsmöglichkeiten erheblich einschränkten. Insgesamt lässt sich wohl sagen, daß ein Teil der Berufswahlfreiheit in der DDR gegen berufliche Sicherheit getauscht, und das Recht zur Vertragslösung vornehmlich politisch und ökonomisch motivierten Kalkülen untergeordnet wurde.

Einfach ist das anhand der Kündigung zu belegen. Seitens der Auszubildenden war sie gesetzlich ausgeschlossen. Aber auch jede Vertragsänderung oder ein Aus-

scheiden aus dem Vertrag war an die Zustimmung staatlicher Stellen gebunden. Das sind Einschränkungen der Berufswahlfreiheit der Jugendlichen und mehr noch zu ihren als zu Lasten der Betriebe gehende Reduzierungen auch der Vertragsfreiheit. — Im Berufsbildungsrecht der Bundesrepublik liegt die Schwierigkeit, Kündigungen außerhalb der Probezeit durchzusetzen, eher auf Seiten der Betriebe.

Das Vertragslösungsrecht der DDR, das sich nach außen als Schutz der Auszubildenden darstellte und in gewissem Rahmen sicher auch war, war mehr wohl noch ein Medium politischer

Selbstdarstellung, bei der ein von Makeln freies sozialistisches Ausbildungssystem vorzuweisen war. In ihm bedeuteten Vertragslösungen das Eingeständnis mangeler Vollkommenheit; sie galt es daher zu unterbinden.

Wichtig dürfte ferner die Absicherung volkswirtschaftlicher Planungsgrößen gewesen sein, also die Versorgung der einzelnen Wirtschaftssektoren mit Nachwuchs und der Anspruch, kollektive wie individuelle „Ressourcenvergeudung“ zu vermeiden. Eine Perspektive, unter der Individuen bevorzugt als Wirtschaftsfaktoren erscheinen, letztlich aber eine, die wahrscheinlich Ursache auch wirtschaftlicher Mißerfolge war.

Die Vertragslösungsstatistik der DDR, das kann indes nicht übersehen werden, hatte den großen Vorteil, den Verbleib der Jugendlichen nach einer Vertragslösung erfassen zu können. Es war möglich, zwischen Jugendlichen zu unterscheiden, die nach der Lösung ihre Berufsbildung fortsetzen, und solchen, die unmittelbar ins Arbeitsleben übergingen.

Eine solche Differenzierung, die der Berufsbildungsstatistik fehlt, wäre angesichts der hohen und seit Jahren steigenden Lösungsquoten in den alten Bundesländern außerordentlich wichtig. Sie könnte einen Beitrag leisten zur sachgerechten Beurteilung der Vertragslösung, die nicht nur negative Aspekte hat. Und sie gäbe gezielten, auf bestimmte Regionen und Ausbildungsberufe gerichteten Maßnahmen eine Basis.

Anmerkungen

¹⁾ Eine tiefgestaffelte, bis auf Bezirksebene hinreichende Aufbereitung der Vertragslösungen nach „wirtschaftsleitenden Organen“, das heißt nach Verantwortungsbereichen, insbesondere Ministerien, lässt wohl den Schluß zu, daß hier die Berufsbildungsstatistik auch als Kontrollinstrument eingesetzt wurde. Die näherliegende Aufschlüsselung der Vertragslösungen nach Ausbildungsberufen wurde beispielsweise nicht vorgenommen.

²⁾ Vgl. Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik vom 6. April 1968; Artikel 25, Abs. 4 — („Alle Jugendlichen haben das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen.“)

⁹⁾ Das letzte „Statistische Jahrbuch des Bildungswesens der Deutschen Demokratischen Republik“, das sich mit diesem Thema befaßte, erschien im Juli 1968 (Hrsg.: Staatliche Zentralverwaltung für Statistik; Abteilung Bevölkerung und Kulturell-soziale Bereiche der Volkswirtschaft).

¹⁰⁾ Die Bestätigungsliste enthielt folgende Angaben über den Jugendlichen: Name, Geburtsdatum, Geschlecht, Schulabschluß, Wohnort, Ausbildungsberuf, Art der Ausbildung (Berufsausbildung mit Abitur, Teilausbildung), Berufsschule, Ende der Ausbildung, ggf. Vertragslösung. — Vom Ausbildungsbetrieb wurden erfaßt: Ort, Wirtschaftsgruppe, Wirtschaftsleitendes Organ (Ministerium), Eigentumsform.

¹¹⁾ Vgl. Richtlinien zur Arbeit mit den Bestätigungslisten. Hrsg.: Staatliche Zentralverwaltung für Statistik; Abteilung Berichtswesen Arbeitskräfte, Bildung. Berlin September 1986.

¹²⁾ Vgl. Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Januar 1977, Gesetzblatt Teil I, Nr. 18. Vgl. auch: Bienert, H./Sander, P./Wezel, S.: Was jeder Lehrling wissen sollte. Berlin 1985.

¹³⁾ Im Jahr 1981 sind die Vertragslösungen vermutlich nicht erfaßt oder nicht ausgewertet worden. Zumindest ließen sich weder in den Unterlagen des Archivs der ehemaligen Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik noch in sonstigen Unterlagen Hinweise auf die Vertragslösungen des Jahres 1981 finden. Die Zeitreihe wurde daher an dieser Stelle durch Schätzung ergänzt.

¹⁴⁾ Die Ursachen für die erste Stufe des Rückgangs (beginnend ca. 1960/61) lassen sich wahrscheinlich auf das Gesetz über die sozialistische Entwicklung des Schulwesens in der DDR (1959) zurückführen. — Der zweite Rückgang (beginnend ca. 1964) dürfte insbesondere Ergebnis der folgenden Maßnahmen gewesen sein: Das Jugendgesetz der DDR vom 4. Mai 1964 (Gesetzblatt Teil I, S. 75), das die Anleitung der Ämter für Arbeit und Berufsberatung durch die „Staatliche Plankommission für die Einheitlichkeit der Berufsbildung“ einführte; der Beschuß des Ministerrates über die Verbesserung der Planung und Leitung der Berufsbildung in der DDR vom 14. Mai 1964 (GBl. II, S. 569) und das Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem vom 25. Februar 1965 (GBl. I, S. 83) und dessen Durchführungsbestimmungen. — Die einzelnen Verfahrensweisen, Vertragslösungen quasi unmöglich zu machen, gleichen letztlich einem Zerschlagen des Seismographen mit dem Ziel, das Beben zu verhindern.

¹⁵⁾ Eine solche Zusammenfassung erschien sinnvoll, weil sich die Ausprägungen der Merkmale „Lösungsgründe“ und „Verbleib nach der Ausbildung“ mehrfach änderten; diese und weitere Merkmale (Geschlecht, Schulbildung) der Vertragslösenden wurden nicht 1960, sondern erst später, zum Teil erst während der siebziger Jahre eingeführt. Geschlossene Zeitreihen für die Entwicklung aller Merkmale hätten aus diesen Gründen ohnehin nicht erstellt werden können.

¹⁶⁾ Eine genaue Berechnung läßt sich hier nicht vornehmen, weil die Neuabschlüsse in der Bundesrepublik bislang nicht nach dem Geschlecht ausgewiesen werden. Eine bestandsbezogene Kalkulation für das Jahr 1989 ergibt, daß die Vertragslösungsrate der Frauen um den Faktor 1,8 höher liegt als die der Männer. In der DDR betrug dieser Faktor 1,4 und war somit günstiger.

¹⁷⁾ Es handelt sich hier um Absolventen der 10. Klassen, die nach einer dreijährigen Ausbildung das Abitur und einen Facharbeiterabschluß erwarben.

¹⁸⁾ Die Größenordnung des Anteils endgültiger Abbrecher unter den Vertragslösenden, also jener Jugendlichen, die keine wie immer gearbeitete berufliche Ausbildung mehr durchlaufen, fällt bei empirischen Untersuchungen häufig so unterschiedlich aus, weil Erreichbarkeit und Antwortverhalten solcher Jugendlichen in der

Regel zu einer Unterschätzung dieses Anteils führen.

¹⁹⁾ In diesem Kategorischem Schema prägt sich einer der negativsten Aspekte des Vertragslösungsrechts der DDR aus. Wie aus den Lösungskategorien ersichtlich, hatte es gegebenenfalls zur moralischen Beurteilung der Jugendlichen herzuhalten (Disziplinverletzungen) oder diente auch als Mittel der Diskriminierung von Jugendlichen zur Aufrechterhaltung der Staatsräson (Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten).

Abbruch der Ausbildung bei ausländischen Jugendlichen

Klaus Schweikert

Die folgenden Ausführungen stützen sich auf Daten der BIBB-Erhebung von 1989 „Zur Berufsbildungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland“ (FoPr. 1.503), einer Repräsentativerhebung bei ca. 3 400 ausländischen Jugendlichen. Die Erhebung wird derzeit im BIBB ausgewertet. Die hier vorgetragene Analyse ist daher vorläufig. Die Interviews wurden nach Wunsch der befragten Jugendlichen entweder in Deutsch oder in der Sprache des Herkunftslandes (Griechenland, Italien, Jugoslawien, Spanien, Portugal und Türkei) vom EMNID-Institut durchgeführt.



Dr. Klaus Schweikert
Diplom-Volkswirt; Leiter der Abteilung 1.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.

Bei der Untersuchung des Ausbildungsbrechens bewegt man sich auf dünnem Eis: In den Statistiken der zuständigen Stellen werden zwar alle Vertragslösungen erfaßt, nicht aber in saldierfähiger Form erneute Vertragsabschlüsse der betreffenden Jugendlichen. Daher läßt sich der Umfang des Ausbildungsbrechens nicht exakt angeben. Ausbildungsbrechung als endgültigem Verzicht kann nur in eigenen Stichprobenuntersuchungen nachgegangen werden. Abbrecher bilden hier — da sie in keiner Datei gesondert geführt werden —

eine Teilgruppe der Befragten, die in der Regel klein ist, das ist zumindest bei repräsentativen Untersuchungen ohne Gewichtung der Fall. Die BIBB-Studie macht hier keine Ausnahme: in die Stichprobe gelangten 80 ausländische Jugendliche, die einen Vertrag gelöst hatten, bzw. 74, die definitiv ihre Berufsausbildung abgebrochen haben.¹⁾

Der bescheidene Umfang dieser Gruppe erlaubt zwar noch eine Schätzung der Abbrecherquote insgesamt. Bei der Analyse gelang jedoch nur an wenigen Stellen der Nachweis signifikanter und praktisch bedeutsamer Zusammenhänge.

Abbruch der Ausbildung

Fast ein Viertel — 24 Prozent — der ausländischen Jugendlichen, die eine Berufsausbildung begonnen haben, bricht die Ausbildung ab. Die Abbrecherquote für die Mädchen ist mit 20 Prozent niedriger als die der Jungen mit 27 Prozent.²⁾

Spanier und Portugiesen scheinen mit 13 Prozent bzw. elf Prozent be-

sonders niedrige, Griechen mit 29 Prozent besonders hohe Abbrecherquoten aufzuweisen.³⁾ Ein Vergleich mit den deutschen Jugendlichen ist nur über die Quote der Vertragslösungen möglich, da reine Abbrecherquoten für deutsche Jugendliche gegenwärtig nicht berechnet sind.

Die Quote der Vertragslösungen deutscher und ausländischer Jugendlicher zusammen wird für 1988 mit 19,2 Prozent angegeben,⁴⁾ bezogen auf die — für drei Jahre gemittelten — Neuabschlüsse.

Nach Umrechnung auf die Zahl der Auszubildenden und Herausrechnen der Ausländer mit Hilfe der in der BIBB-Untersuchung ermittelten Vertragslösungsquote der Ausländer von 26,2 Prozent ergibt sich die Vertragslösungsquote der deutschen Jugendlichen zu 20,5 Prozent. Damit liegt die Quote der Vertragslösungen bei den ausländischen Jugendlichen um etwa 28 Prozent über dem Wert der deutschen Vergleichspopulation.

In der BIBB-Untersuchung von 1979/80 war die Abbrecherquote für ausländische Jugendliche mit 19 Prozent ermittelt worden.⁵⁾ Abbruch von Ausbildungsverhältnissen scheint im Zeitraum von etwa zehn Jahren zugenommen zu haben.⁶⁾

Der Anteil der ausländischen Jugendlichen, die nach der Vertragsauflösung wieder einen Ausbildungsvertrag eingehen, liegt bei neun Prozent und ist damit in der Dekade praktisch unverändert geblieben (1979/80: 7,5%).⁷⁾

Ausbildungsabbruch ist für die ausländischen Jugendlichen in der Regel — auch dies unverändert — ein definitiver Verzicht auf Berufsausbildung.

Gründe für den Ausbildungsabbruch

Hauptgrund für den Abbruch ist die Notwendigkeit bzw. der Wunsch, mehr Geld zu verdienen — wie schon beim anfänglichen

Tabelle: Gründe für den Abbruch der Berufsausbildung

	BIBB-Erhebung in Prozent	
	1989	1979/80
Drang/Wunsch, Geld zu verdienen	32	28
Ausbildung machte keinen Spaß	28	10
Ausbildung war zu schwierig	9	8
Ausbildung war körperlich zu anstrengend	6	2
Gesundheitliche Gründe	13	5
Schwierigkeiten mit Kollegen	14	2
Schwierigkeiten mit Ausbildern/Lehrern	18	12
Sprachschwierigkeiten	1	16
Konflikte in der Familie	9	—
Probleme in der Berufsschule	4	—
war zwischendurch längere Zeit im Herkunftsland	2	—
Heirat	6	—
Sonstiges	8	26
n =	77	87
Summe über 100 % wegen Mehrfachnennungen		

Verzicht auf Berufsausbildung. Anders als beim Verzicht von vornherein werden die Eltern bzw. Konflikte in der Familie aber für den Abbruch nur als nachgeordneter Grund genannt.

Soweit vergleichbar: das Gewicht finanzieller Gründe bleibt im Zehnjahreszeitraum etwa gleich. Sprachschwierigkeiten — dies überrascht nicht — spielen kaum eine Rolle für den Abbruch. Zugenommen haben Gründe im betrieblichen Umfeld (Kollegen, Ausbilder), auch gesundheitliche Gründe. Sehr viel häufiger abgebrochen wird nun, weil die Ausbildung, so die Jugendlichen, keinen Spaß gemacht habe — das reflektiert vermutlich eine gewisse Angleichung an die deutschen Jugendlichen. Die Zunahme der Nennungen „zu anstrengend“ und „gesundheitliche Gründe“ deutet auf unzureichende Berufsinformation und -beratung bei der Berufsscheidung hin. Die weitere Untersuchung hat gezeigt, daß insbesondere der Besuch der Informationszentren der Bundesanstalt für Arbeit — nur etwa zwölf Prozent der Abbrecher hatten das BIZ aufgesucht (ausländische Auszubildende: ca. 24 Prozent) — nicht in ausreichendem Maße erfolgt war.

Anmerkungen

¹⁾ Im Alter bis unter 25 Jahren. Um Generationeneffekte auszuschalten, wurden bei der Analyse die älteren Jugendlichen nicht berücksichtigt.

²⁾ Signifikanzniveau: sieben Prozent — jeweils Jugendliche bis unter 25 Jahren.

³⁾ Die Tendenzen lassen sich statistisch jedoch nicht sichern.

⁴⁾ Vgl. Althoff, H.: Die fortlaufende Zunahme vorzeitiger Vertragslösungen und Erklärungsmöglichkeiten für diese Entwicklung; S. 3 ff. in diesem Heft.

⁵⁾ Siehe Schweikert, K.: Berufsbildungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland; Berlin (CEDEFOP), 1983, S. 48.

⁶⁾ Die statistische Sicherung gelingt aber erst auf dem Niveau von neun Prozent.

⁷⁾ Vgl. Schweikert K.: a. a. O., S. 48.

Walter Georg
Gustav Grüner †
Otto Kahl

KLEINES BERUFS PÄDAGOGISCHES LEXIKON

7. Auflage 1991
224 Seiten, Format 12 x 18 cm, broschiert
Preis 22,50 DM, zuzüglich Versandkosten
Bestell-Nr. 60 01 116 62 h

Bis vor kurzem war die Berufspädagogik eine wissenschaftliche Disziplin, die nur in der Ausbildung der Lehrer für berufliche Schulen eine Rolle spielte. Das seit dem 1. 9. 1969 in der Bundesrepublik Deutschland geltende Berufsbildungsgesetz schreibt im § 20 vor, daß auch die Ausbilder im Betrieb „berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse“ besitzen müssen. Die „Ausbilder-Eignungsverordnung“ vom 20. 4. 1972 bestimmt darüber hinaus, daß jeder betriebliche Ausbilder diese berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse in einer Prüfung nachweisen muß. Dies hat dazu geführt, daß die Berufspädagogik in weiten Bevölkerungskreisen zunehmend auf Interesse stößt, zumal Fragen der Berufsausbildung auch ein heftig umstrittener Gegenstand der Tagespolitik geworden sind.

Das „**Kleine berufspädagogische Lexikon**“ will allen, die sich auf die Ausbilderprüfung vorbereiten oder aber an der Diskussion über die Berufsausbildung teilnehmen möchten, ein erster Zugriff zur Berufspädagogik sein, indem es in die Fachsprache einführt und damit pädagogische Fachlektüre verstehen hilft. Das Buch enthält rund 2 000 Stichwörter aus der Berufspädagogik und ihren Nachbarwissenschaften in lexikalischer Zusammenstellung, wobei stets daran gedacht wurde, daß es den Benutzern des Lexikons in erster Linie darum geht, rasch und in einfacher Sprache informiert zu werden. Kurzum: Es handelt sich nicht um ein Hilfsmittel für wissenschaftlich Arbeitende, sondern um ein Nachschlagewerk und übersetzendes Wörterbuch für die Praxis der Berufsausbildung. In der 7. Auflage wurden die sehr zahlreichen Anregungen und Verbesserungsvorschläge aufgenommen, die den Verfassern in den letzten Jahren zugegangen sind.

Zu beziehen bei:

W. BERTELSMANN VERLAG KG 4800 BIELEFELD 1
Postfach 10 20 · Telefon (05 21) 9 11 01-0 · Telefax (05 21) 9 11 01 79

Weiterbildungsforschung — Stand und Perspektiven*)

Dr. Edgar Sauter

Leiter der Hauptabteilung Weiterbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.

1. Neues Interesse an der Berufsbildungsforschung

Wenn nicht alle Anzeichen täuschen, so haben wir es derzeit mit einem neuen und noch wachsenden Interesse an der Berufsbildungsforschung zu tun, wobei diese Aus- und Weiterbildungsforschung einschließt. Inwieweit dieses Interesse sich in konkrete Forschungsprojekte umsetzen wird, ist heute im einzelnen noch nicht zu übersehen. Unbestreitbar hängt das wachsende Interesse an der Weiterbildung mit deren Expansion im letzten Jahrzehnt zusammen: Von 1979 (3,2 Mio.) bis 1988 (6,4 Mio.) verdoppelte sich die Zahl der Teilnehmer an der beruflichen Weiterbildung.¹⁾ In der Weiterbildungsbeteiligung schlägt sich damit wieder, was bis in die 70er Jahre uneingelöster Anspruch blieb: Der technische, wirtschaftliche und soziale Strukturwandel ist ohne Weiterbildungsanstrengungen nicht zu bewältigen.

Für das neue Interesse an der Berufsbildungsforschung, insbesondere die Weiterbildungsforschung, sprechen die folgenden Ansätze und Aktivitäten:

— Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung wurden Forschungsstand und Perspektiven im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft durch Gutachten des Soziologischen Forschungsinstituts an der Universität Göttingen (SOFI) und des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) dargestellt und analysiert. Um den unterschiedlichen Interessen der Sozialparteien an der be-

trieblichen Weiterbildung Rechnung zu tragen, wurde eines der Gutachten „Aus betrieblicher Sicht“ (IW), das andere „Aus Sicht von Arbeitnehmern“ (SOFI) erstattet. Die Ergebnisse der Gutachten wurden im November 1989 auf einem Forschungssymposion vorgestellt und diskutiert; Ende 1990 wurden die Langfassungen dieser Gutachten publiziert.²⁾ Erste Folgerungen wurden mit der Gründung einer „Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung“ (s. u.) gezogen.

- Im Rahmen der Ressortforschung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) besitzt die Förderung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsforschung derzeit Priorität. Über die Hälfte der Mittel der Ressortforschung — der Haushaltsansatz für die Ressortforschung des BMBW betrug 1989 34,5 Mio. — wurde für diesen Bereich verausgabt.³⁾
- Der Arbeitskreis „Wissenschaftliche Weiterbildung“ der Konzertierten Aktion Weiterbildung hat 1990 einen Beschuß zur „Förderung der Weiterbildungsforschung“ verabschiedet. Der Arbeitskreis plädiert für eine Ausweitung der Grundlagen- und Begleitforschung und appelliert an alle öffentlichen und privaten Auftraggeber, insbesondere aber an den BMBW, die eingeleiteten Initiativen zur beruflichen Weiterbildungsforschung durch Aktivitäten im Bereich der Grundlagenforschung zu ergänzen.⁴⁾
- Die Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik — Bildung 2000“ stellt in ihrem Schlußbericht fest, daß „mit dem sich rasch vollziehenden Aufschwung der Weiterbildung in der Praxis auch eine Weiterbildungsforschung Schritt halten“ (muß); sie empfiehlt deshalb eine Verstärkung der Forschung u. a. im Bereich der Er-

folgskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen und bei der Anwendung neuer Medien.⁵⁾

Ebenfalls im Jahr 1990 erschien die Denkschrift der DFG Senatskommission „Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland, Situation, Hauptaufgaben, Förderungsbedarf“⁶⁾ Ihr Beitrag zur Situation der Weiterbildungsforschung ist allerdings gering ausgefallen. Die Hochschullehrer aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik blieben auch in ihrer Denkschrift ihrer bisher abstinenteren Haltung gegenüber der Weiterbildung treu; bis auf wenige Ausnahmen war die beruflich/betriebliche Weiterbildung bisher nie als eine Aufgabe der Berufs- und Wirtschaftspädagogik angesehen worden. Diese Abstinenz gegenüber der Weiterbildung paßt in das Bild der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, das Lipsmeier (1989) durch Stillstand, Degeneration und Innovationsdefizite gekennzeichnet sieht.⁷⁾

Die Weiterbildungsthematik wird explizit nur an wenigen Stellen der Denkschrift aufgenommen. Dazu gehört insbesondere die Frage nach den Verschiebungen im Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung, da neue Arbeitsplatzanforderungen primär als Weiterbildungsbedürfnisse auftreten. Die pädagogischen Konsequenzen werden einseitig, d. h., vor allem als Gefahren gesehen, nämlich in der Einschränkung der beruflichen Erstausbildung gegenüber der Weiterbildung. Ohne empirische Belege wird davon ausgegangen, daß die berufliche Weiterbildung die Funktion der Erstausbildung hinsichtlich der Genese beruflicher Identität und Autonomie nicht erfüllen könnte.

Die Verteidigung des Status quo der Erstausbildung steht im Vordergrund, die Chancen einer Neuverteilung der Bildungszeiten über das gesamte aktive Berufs- und Arbeitsleben werden nicht diskutiert, obwohl die immer heterogener werdende Klientel der Erstausbildung diese Diskussion und einen

*) Überarbeiteter Beitrag für das Kontaktseminar der Berufsbildungsinstitute deutschsprachiger Länder, Februar 1991 in Zollikofen

entsprechenden Forschungsbedarf geradezu herausfordern. Insgesamt zeigt die DFG-Denkschrift, daß unter der Berufsbildungsforschung an Hochschulen primär Forschung im Bereich der Erstausbildung und insbesondere im dualen System verstanden wird; Weiterbildungsforschung wird zwar berücksichtigt, aber nur marginal behandelt.

Nicht zuletzt wirkt sich hier aus, daß in den Studiengängen der Lehrausbildung an den Hochschulen die berufliche Weiterbildung bisher kaum berücksichtigt wird.

Die defizitäre Lage der Weiterbildungsforschung wird insbesondere durch die Gutachten von SOFI und IW bestätigt. Die Gutachten beziehen sich auf die betriebliche Weiterbildung, den größten Teilbereich der beruflichen Weiterbildung; aufgrund der Vernetzung dieses Bereichs mit der außerbetrieblichen Weiterbildung, z. B. der AFG-geförderten und auch der individuellen Weiterbildung, gehen die Analysen jedoch weit über die betriebliche Weiterbildung hinaus. Ausgespart bleibt nur die Erwachsenenbildung, die sich als wissenschaftliche Disziplin vor allem auf die allgemeine und politische Weiterbildung bezieht. Nach wie vor wirkt sich somit in der Weiterbildungsforschung die Trennung von beruflicher und nichtberuflicher Weiterbildung aus, obwohl sich in Theorie und Praxis der Lernprozesse die Einsicht durchsetzt, daß berufliche, allgemeine und politische Lernprozesse ineinander greifen und ganzheitlich zu sehen sind.

Beide Gutachten kommen zu dem Ergebnis, daß die betriebliche Weiterbildung ein lange vernachlässigtes Forschungsfeld darstellt, das zahlreiche Forschungsdefizite aufweist. Der unzureichende Forschungsstand steht dabei in einem auffälligen Gegensatz zu der in der Öffentlichkeit laufend betonten wachsenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung: „Der Forschungsstand ist ... so desolat, daß man nicht einmal dies als wissenschaftlich gesicherte Aussage von sich geben kann.“⁹⁾

2. Merkmale der Weiterbildung — Barrieren der Forschung

Die Gründe für den defizitären Forschungsstand liegen nicht zuletzt im Gegenstandsbereich selbst, der den Forschungszugang erheblich erschwert. Im Unterschied zu anderen Bereichen des Bildungssystems ist die Weiterbildung durch mangelnde Integration in das Bildungssystem gekennzeichnet. Seit dem „Strukturplan für das Bildungswesen“ von 1970 gehört die Forderung, die Weiterbildung als vierten und gleichwertigen Bereich in das Bildungssystem zu integrieren, zu den Standardforderungen der Bildungsreformer. Von der Stagnation staatlicher Bildungsreform in den 70er Jahren wurde jedoch nicht zuletzt die Weiterbildung betroffen, für die der Reformprozeß noch kaum begonnen hatte. Es wirkte sich aus, daß die Weiterbildung rasch zu einem politisch stark vorgeprägten Bereich wurde, in dem der Konflikt um ordnungspolitische Grundpositionen „mehr Markt“ versus „mehr öffentliche Verantwortung“ ausgetragen wurde und noch immer ausgetragen wird; ein Konflikt, der weit über den Bildungsbereich hinausgeht.

Mangelnde Integration in das Bildungssystem bedeutet: Nach wie vor ist die Weiterbildung durch eine Zersplitterung ihrer gesetzlichen Grundlagen und Zuständigkeiten gekennzeichnet. Die auf Bund und Länder verteilten Kompetenzen stehen weitgehend unverbunden nebeneinander, sind unterschiedlichen Politikfeldern und Sachzusammenhängen zugeordnet:

- Das Berufsbildungsgesetz enthält Bestimmungen über den Erlaß von Fortbildungs- bzw. Um- schulungsregelungen,
- das Arbeitsförderungsgesetz sieht die Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument,
- das Fernunterrichtsschutzgesetz regelt die Zulassung von Fernlehrgängen unter dem Aspekt des Verbraucherschutzes,

- die Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze der Länder regeln die Anerkennung von Bildungseinrichtungen unter dem Aspekt institutioneller Förderung und
- die Bildungslaubsgesetze der Länder regeln die Freistellung von der Arbeit für die Teilnehmer an Veranstaltungen der — vorwiegend — politischen Weiterbildung.

Diese Situation hat zu typischen Mängeln des Weiterbildungsbereichs geführt, wie z. B. mangelnde Transparenz des Angebots, Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung, unzureichende Qualitätsmaßstäbe für das Angebot, geringer Professionalisierungsgrad der Lehrkräfte. Mit zu den gravierendsten Mängeln gehört die unzureichende statistische Erfassung der Weiterbildung, die das planmäßige Handeln aller Beteiligten einschränkt und auch den Forschungszugang erheblich erschwert.⁹⁾

Es ist deshalb nicht verwunderlich, wenn die Forschungsbeiträge zur Weiterbildung aus den Kontexten unterschiedlicher Forschungsbereiche stammen. Es ist geradezu ein Merkmal bisheriger Weiterbildungsforschung, daß sie facettenhaft aus unterschiedlichen Forschungsbereichen zusammengesetzt ist, in denen Fragen der Weiterbildung nicht im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen, sondern eher nur jeweils ein Element ausmachen.

3. Beiträge zur Weiterbildungsforschung

„Berufsbildungsforschung“, so definiert die Denkschrift der DFG, „untersucht die Bedingungen, Abläufe und Folgen des Erwerbs fachlicher Qualifikationen sowie personaler und sozialer Einstellungen und Orientierungen, die für den Vollzug beruflich organisierter Arbeitsprozesse bedeutsam erscheinen.“¹⁰⁾ Von dieser Definition ausgehend, ist vor allem auf die Beiträge aus unterschiedlichen

Forschungsbereichen und -disziplinen hinzuweisen; dabei fallen „Konjunkturen“ in den Fragestellungen auf, die nicht zuletzt auf die politische Diskussion und der ihr folgenden Förderungspraxis (z. B. bei den Themen „Neue Technologien“ oder „Problemgruppen“) hinweisen. Das Profil der Weiterbildungsforschung wird von Beiträgen aus den folgenden Forschungsbereichen bestimmt¹¹⁾:

Sozioökonomische Strukturforschung

Erste Beiträge zur Weiterbildungsforschung aus diesem Bereich gehen auf die Bildungsreform und Planungsdiskussion der frühen 70er Jahre zurück. So wurden z. B. von der Edding-Kommission erstmals Struktur und Kosten der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung untersucht; zugleich wurden Kriterien und Modelle für die Messung der Weiterbildungsqualität ermittelt, an die erst heute wieder angeknüpft wird. Alle in der Folgezeit entstandenen Kostenuntersuchungen und -schätzungen bis hin zu der im letzten Jahr erschienenen Untersuchung des IW stehen in der Tradition dieser ersten Untersuchungen.

Weitere Beiträge aus diesem Forschungsbereich sind in den Repräsentativuntersuchungen des individuellen Weiterbildungsverhaltens zu sehen, die zur Verbesserung der Datenlage beigetragen haben, aber kein adäquater Ersatz für eine Weiterbildungsstatistik sind. Dazu gehören die regelmäßig durchgeführten Untersuchungen für das „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“ im Auftrag des BMBW, der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und die BIBB/IAB-Erhebungen aus den Jahren 1979 und 1985/86.

Industrie- und arbeitssoziologische Forschung

Weiterbildung als ein wichtiges Instrument des technischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsprozesses wird in zahlreichen industrie- und arbeitssoziologischen Studien thematisiert; sie sind insgesamt die wichtigsten

Quellen für Informationen zur (betrieblichen) Weiterbildung. In den älteren Studien — Beispiele sind insbesondere Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (MPI)¹²⁾ — geht es insbesondere um die Funktion der Weiterbildung für einzelne Mitarbeitergruppen im Kontext betrieblicher Organisation und personalpolitischer Strategien. In neueren Arbeiten ergeben sich die Beiträge zur Weiterbildung aus der Analyse des Zusammenspiels von Technikeinsatz, Arbeitsorganisationskonzepten und Qualifizierungsmaßnahmen. Unter dem Aspekt humarer Persönlichkeitsfördernder Arbeitsgestaltung und der Entwicklung lernförderlicher Arbeitssysteme gewinnt der Zusammenhang von Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere im Forschungsprogramm „Arbeit und Technik“ (in der Nachfolge des Programms „Humanisierung des Arbeitslebens“) an Bedeutung.

Arbeitsmarktforschung

Berufliche Weiterbildung ist auf der Grundlage des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) ein Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik. Zentrales Untersuchungsinteresse einer Reihe arbeitsmarktbezogener Studien ist die Wirksamkeit (z. B. Vermittlungs- und Integrationserfolg) dieses Instruments. Beispiele für diesen Typ weiterbildungsspezifischer Arbeitsmarktstudien sind:

- die regelmäßigen Untersuchungen zum Wiedereingliederungserfolg von Weiterbildungsabsolventen AFG-gefördeter Maßnahmen durch das IAB,¹³⁾
- die Wirkungsanalysen von innovativen Weiterbildungsformen unter dem Motto „Qualifizieren statt Entlassen“, die dem Ziel dienen, Grundlagen für einen sozialverträglichen Strukturwandel zu schaffen¹⁴⁾ sowie
- Begleitforschungen zu arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktprogrammen, die z. B. die betriebliche Qualifizierung als Instrument öffentlicher Arbeits-

marktpolitik zum Gegenstand haben.¹⁵⁾

Hinzuweisen ist hier aber auch auf die Entwicklung von segmentationsorientierten Arbeitsmarktmodellen (z. B. durch das ISF), für deren Konstruktion die Weiterbildung ein entscheidendes Kriterium darstellt.

Betriebswirtschaftliche Forschung

Beiträge aus diesem Forschungsbereich beziehen sich zum einen auf Defizite betrieblicher Bildungsarbeit (z. B. unzureichende Bedarfsanalyse und mangelnde Abstimmung von Unternehmens- und Personalentwicklung) und auf Überlegungen „zu Modellen“, durch die Bildungsarbeit effizient organisiert werden kann. Im Mittelpunkt stehen dabei z. B. Verfahren zur Bedarfsermittlung oder Instrumente für das Bildungs-Controlling. Zum anderen liegt der Akzent auf Aktivitäten, die betriebliche Weiterbildung zu einem Instrument der Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang geht es z. B. um Lernformen, wie Qualitätszirkel und Lernstatt, die der Zielsetzung, ein lernendes Unternehmen zu entwickeln, am ehesten entsprechen.

Erwachsenenbildungsforschung

Dieser Forschungsbereich steht für die Bemühungen um eine eigenständige wissenschaftliche Disziplin, die sich auf die Unterstützung von Bildungsprozessen von Erwachsenen konzentriert.¹⁶⁾ Die Beiträge dieses Forschungstyps beziehen sich z. B. auf den Lehr-/Lernprozeß von Zielgruppen der Weiterbildung; auf der Grundlage von Analysen zu Lernmotiven, Lernstilen und Lernproblemen bei Erwachsenen werden teilnehmerorientierte Vermittlungskonzepte entwickelt. Andere Studien zielen auf die Erarbeitung von Anforderungsprofilen für die erwachsenenpädagogische Professionalisierung der Weiterbildner.

Begleitforschung

Dieser praxisorientierte Forschungstyp bezieht sich auf die Begleitung von Modellversuchen, in

der neuen Elemente und Formen der Weiterbildung, wie z. B. didaktische Materialien und Methoden für verschiedene Zielgruppen, (z. B. lernungswohnte Erwachsene), verschiedene Betriebstypen und Branchen erprobt und für die allgemeine Übertragung vorbereitet werden. Ergebnisse aus Modellversuchen umfassen ein breites Spektrum; ein Schwerpunkt der letzten Jahre bezieht sich auf Fragestellungen bei der Einführung neuer Techniken.

4. Der Beitrag des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Forschungsarbeiten des Bundesinstituts zur Weiterbildung sind im Kontext der differenzierten Aufgaben zu sehen, die das Institut nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) zu erfüllen hat; dazu gehört u. a. die Mitwirkung an der Vorbereitung von Fortbildungsordnungen, die Förderung von Modellversuchen mit Begleituntersuchungen, die Prüfung und die Anerkennung von Fernlehrgängen sowie die Beratung der Bundesregierung. Die Verbindung dieser Aufgaben, die von den einzelnen Mitarbeitern und Projektgruppen geleistet werden muß, fördert den Typ praxisorientierter Forschung, der an (möglichst) umsetzungsreifen Ergebnissen orientiert ist.

Das Profil der Weiterbildungsfor schung des Bundesinstituts unterscheidet sich unter diesen Bedingungen von dem allgemeinen Profil der Weiterbildungsfor schung, das durch die oben skizzierten Beiträge der verschiedenen For schungsbereiche bestimmt wird. Die weiterbildungsrelevante For schung des Bundesinstituts bezieht sich auf die folgenden Schwerpunkte:

— Struktur- und Bildungsökonomieforschung
In diesen Zusammenhang gehören unter anderem die Beiträge aus den BIBB/IAB-Erhebungen, die u. a. den Zusammenhang von tech-

nischem Modernisierungsprozeß und Weiterbildungsbeteiligung thematisieren, Aufschluß über den Qualifizierungsbedarf unterschiedlicher Mitarbeitergruppen geben und Formen des Qualifikationserwerbs charakterisieren. In Untersuchungen zu den Strukturen und Kosten betrieblicher Weiterbildung werden z. B. Fragen der Organisation, der Bedarfsermittlung, der Evaluation und der Weiterbildungskosten für unterschiedliche Mitarbeitergruppen behandelt.

— Fortbildungsordnungsforschung
Analog zur Ausbildungsordnungsforschung bezieht sich dieser Beitrag auf Feldforschung zur „Schneidung“ und Entwicklung von Fortbildungsberufen; dieser Forschungstyp umfaßt z. B. Tätigkeitsanalysen, Entwicklung von Berufsprofilen, Formulierung von Bildungszielen und -inhalten, Erarbeitung von Prüfungsanforderungen. Dieser Typ der Forschung, in dem wissenschaftliche Analyse als Entscheidungsvorbereitung und politische Entscheidung eng miteinander verknüpft sind, ist darauf angelegt, zum Konsens unter den beteiligten Gruppen beizutragen, ohne den ein Zustandekommen der Fortbildungsordnungen nicht möglich ist. Ergebnisse dieser an praktischen Zwecken orientierten Forschung aus den letzten Jahren sind z. B. die Regelungen der Weiterbildung zum Meister verschiedener Fachrichtungen und die Regelung der Weiterbildung zum Wirtschaftsinformatiker.

— Lernforschung
Im Vordergrund der Arbeiten zur Lernforschung steht die Untersuchung von Faktoren des Lehr-/Lernprozesses. Es geht dabei um die systematische Ermittlung von Lernproblemen, für die ein diagnostisches Instrumentarium entwickelt und erprobt wurde. Ziel ist, die Lernhemmnisse durch Konzepte für die Lernförderung sowie die Lern- und Problemeratung zu verringern bzw. zu überwinden. Für die Umsetzung dieser Konzeption in die Praxis ist die Fortbildung des pädagogischen Personals ein zentraler Ansatzpunkt.

Insgesamt hat dieser Typ der Lernforschung ein doppeltes Ziel: Es geht zum einen darum, die spezifischen Merkmale des Lernens Erwachsener zu ermitteln und auf dieser Grundlage das Lehr-/Lernsystem zu verbessern.

— Fernunterrichtsforschung
Das Bundesinstitut ist die einzige Forschungseinrichtung in der Bundesrepublik, die sich systematisch und kontinuierlich mit Fragestellungen des Fernunterrichts befaßt; neben Untersuchungen zum Lernverhalten von Fernunterrichtsteilnehmern stehen Studien zur Fernunterrichtsdidaktik, wie z. B. zur Funktion des Direktunterrichts im Fernunterricht. Angesichts der wachsenden Bedeutung des expandierenden arbeitsplatznahen Lernens werden die multimedialen Lernarrangements zu einem zentralen Gegenstand der Fernunterrichtsforschung.

— Begleitforschung zu Modellversuchen
Im Rahmen dieses Forschungstyps liegt der Akzent auf Modellversuchen zur Qualifizierung von Problemgruppen, wie z. B. Langzeitarbeitslosen; dabei geht es vor allem um die Entwicklung und Erprobung von Konzepten für die teilnehmerorientierte Lernförderung (z. B. Stützmaßnahmen, sozialpädagogische Begleitung). Ergebnisse liegen insbesondere für die Gestaltung von Maßnahmen für lernungswohnte Erwachsene vor. Der Beitrag der Begleitforschung zu übergreifenden Fragen ist in der Entwicklung von Elementen zu einer Zielgruppenpädagogik zu sehen.

— Qualitätsforschung
Unter diesem Begriff werden hier Beiträge zur Weiterbildungsfor schung zusammengefaßt, die sich mit Fragen der Qualitätssteuerung und -sicherung befassen. Die Arbeiten leisten einen Beitrag zur Lösung praktischer Probleme, die sich z. B. bei der Förderung der Weiterbildung auf der Grundlage des AFG oder auch für die individuellen und betrieblichen Nachfrager auf dem Weiterbildungsmar

markt stellen: Für die Beurteilung und Auswahl der Angebote sind Qualitätskriterien erforderlich. Aufgabe der Forschung ist u. a., Qualitätsfaktoren und ihre Bedeutung für die Weiterbildung, insbesondere für die Angebote, zu ermitteln; dabei geht es sowohl um das Gewicht einzelner Faktoren als auch um deren Zusammenspiel. Die Ergebnisse dieser empirisch fundierten Untersuchungen sind zum einen wichtige Grundlagen für die qualitätsorientierte Steuerung und Förderung der AFG-geförderten Weiterbildung; zum anderen sind sie auch ein Beitrag zur Verbesserung der Funktionsbedingungen der Weiterbildungsmärkte, indem sie für die Nachfrager die erforderliche Transparenz schaffen.

Die für das gesamte Institut gültigen Forschungsschwerpunkte,¹⁷⁾ die das mittelfristige Forschungsprogramm umreißen, sind so angelegt, daß in ihnen Fragestellungen der Erstausbildung und der Weiterbildung integriert bearbeitet werden können; insofern sind die Voraussetzungen vorhanden, die – häufig nicht beachtete – Kontinuitäten von Erstausbildung und Weiterbildung in der Forschung zu berücksichtigen.

Was die Barrieren für die Weiterbildungsforschung angeht, so wird nicht zuletzt für die Forschung des Bundesinstituts wirksam, daß Weiterbildung ein politisch vorgeprägter Gegenstandsbereich und ein Konfliktbereich der Sozialparteien ist. Die Wirtschaft und ihre Verbände sehen die Weiterbildung als ihre eigenständige Aufgabe und deshalb keine Notwendigkeit, dem Bundesinstitut dieses Arbeitsfeld und den Forschungszugang zu öffnen.

5. Defizite und Perspektiven

Angesichts des unzureichenden Forschungsstandes lassen sich, je nach Forschungsinteresse, unterschiedliche Defizitkataloge und damit auch Perspektiven für die künf-

tige Forschung entwerfen. Für die betriebliche Weiterbildung entwickelten die Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft und des Soziologischen Forschungsinstituts der Universität Göttingen unterschiedlich akzentuierte Vorschläge für die künftigen Schwerpunkte betrieblicher Weiterbildungsforschung.

Das IW sieht die Forschungsdefizite und -perspektiven insbesondere auf den Gebieten:

- Datenlage
- Unternehmenskultur
- Planung und Steuerung
- Neue Techniken
- Zielgruppen
- Didaktisch-methodische Entscheidungsfelder
- Erfolgskontrolle
- Weiterbildung und EG-Binnenmarkt
- Markttransparenz.¹⁸⁾

Das Soziologische Forschungsinstitut formuliert dagegen drei inhaltliche Schwerpunkte eines zukünftigen Forschungskonzepts zur betrieblichen Weiterbildung:¹⁹⁾

Der erste Schwerpunkt ist auf die belegschafts- und sozialstrukturellen Aspekte der betrieblichen Weiterbildung gerichtet. Hier geht es um die Aufklärung der Zusammenhänge zwischen betrieblicher Weiterbildung, Marktbedingungen, Belegschaftsstrukturen, Arbeitsorganisation und Arbeitsorganisationspolitik sowie Personalrekrutierung und -entwicklung und Ausbildung; Ziel ist die Erklärung der sozialen Selektion und der Segmentationsprozesse.

Der zweite Schwerpunkt bezieht sich auf die berufspädagogischen Probleme; im Mittelpunkt steht die Analyse neuer Lehr-/Lernprozesse im Kontext von Arbeiten und Lernen.

Der dritte Schwerpunkt konzentriert sich auf betriebliche und überbetriebliche Entscheidungs- und Kontrollprozesse für betriebliche Weiterbildung; im Rahmen dieser Arbeiten sollen insbesondere die Einfluß- und Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und

ihrer Interessenvertretung berücksichtigt werden.

Für den Gesamtbereich der beruflichen Weiterbildung sind diese auf die betriebliche Weiterbildung konzentrierten Forschungsdesiderate noch um die folgenden Forschungsfelder zu ergänzen bzw. zu erweitern:

- Im Bereich der Sozialisationsforschung sind Lern- und Sozialisationsprozesse bei Erwachsenen zu untersuchen; es ist z. B. zu klären, welche Funktion der Weiterbildung im Prozeß der Identitäts- und Persönlichkeitsbildung zukommen kann. Für einen Fortschritt in diesem Bereich ist nicht zuletzt ein stärkerer Dialog zwischen der Pädagogischen Psychologie und der Erwachsenenbildung erforderlich.²⁰⁾
- Im Rahmen einer Institutionenforschung sind – neben den Betrieben als Bildungsträgern – die Rahmen- und Arbeitsbedingungen der außer- und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen sowie deren Verhalten auf dem Weiterbildungsmarkt zu untersuchen.
- Mit Hilfe von Wirkungs- und Wirksamkeitsanalysen sind die Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsprogrammen und ihren „Erfolgen“ zu untersuchen, um zuverlässige Grundlagen für die Investitionen in Weiterbildung zu gewinnen.
- Im Zusammenhang mit Aktivitäten zur Verbesserung der Datenlage in der Weiterbildung sind insbesondere bisher nicht transparente Bereiche, wie z. B. die Weiterbildung im öffentlichen Dienst, auf ihre Strukturen zu untersuchen.
- Die noch in den Anfängen stehenden Professionalisierungsprozesse erfordern Analysen der Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsfelder, um die Merkmale erwachsenenpädagogischer Professionalisierung für die in der Weiterbildung pädagogisch Tätigen deutlich zu machen.
- Das rasche Anwachsen der individuellen Weiterbildungsan-

strengungen macht es erforderlich, die Verteilung und die Organisation der Bildungszeiten im Arbeits- und Berufsleben unter bildungsökonomischen Fragestellungen zu untersuchen. Von den Ergebnissen dieser Forschung ist ein Beitrag zur Ver sachlichung der bildungspolitischen Diskussion um die Weiterbildungskosten, die Finanzierungs- und Freistellungsregelungen zu erwarten.

— Durch internationale Vergleichsforschung sind schließlich die Möglichkeiten für länderübergreifende Kooperationen in der Weiterbildung zu klären. Ansatzpunkte sind hier in der Beteiligung an europäischen Forschungsprogrammen (z. B. zum Einsatz neuer Medien) zu sehen.

Die skizzierten Defizite beziehen sich auf die Weiterbildungsforschung in den alten Bundesländern. Für die neuen Bundesländer gilt ein generelles Informations- und Forschungsdefizit. Erste Ergebnisse aus Repräsentativerhebungen geben Aufschluß über Merkmale des individuellen Weiterbildungsverhaltens (z. B. Weiterbildungsaktivität und -bedarf, Lerninteressen, Motivation, Teilnahmebarrieren).²¹⁾ Über die Rolle der Weiterbildung im gesellschaftlichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer werden jedoch nur längerfristige, auf Prozeßbeobachtung angelegte Studien Aufklärung bringen.

6. Forschungsorganisation „Netzwerk“

Die festgestellten Defizite können nicht durch einzelne Forschungseinrichtungen behoben werden; zu diesem Ergebnis kommen auch die Gutachten des IW und des SOFI. Die Vielzahl unterschiedlicher Fragestellungen erfordert vielmehr die Beteiligung und Kooperation unterschiedlicher Forschungseinrichtungen und Wissenschaftler. Eine Arbeitsteilung und Kooperation zwischen Hochschulen, außeruniversitären Forschungs-

einrichtungen und dem Bundesinstitut im Sinne eines „Netzwerks“ in der Berufsbildungsforschung wurde bereits von der Kommission zur Untersuchung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts im Jahre 1987 vorgeschlagen.²²⁾

Neben diesen Aktivitäten zu einem „Berufsbildungsforschungsnetz“²³⁾ hat die Diskussion der Gutachten von IW und SOFI inzwischen zur Gründung einer „Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.“ geführt. Die Arbeitsgemeinschaft, der zur Zeit rd. 20 Wissenschaftler angehören, versteht sich als Scientific Community; ihr Ziel ist die Intensivierung der Forschung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung durch Förderung des wissenschaftlichen Dialogs, Durchführung von Forschungsprojekten, Veranstaltung von Workshops und Tagungen sowie die Herausgabe von Veröffentlichungen.

Die zur Zeit anlaufenden Forschungsaktivitäten der Arbeitsgemeinschaft konzentrieren sich auf Betriebe und Regionen der neuen Bundesländer. Das gemeinsame Grundverständnis der Mitglieder des Vereins ist an der Vision des Betriebes als einem lernenden System orientiert.

Anmerkungen

- ¹⁾ Vgl. Kuwan: Berichtssystem Weiterbildung: Integrierter Gesamtbericht. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef 1990, S. 24 ff.
- ²⁾ Vgl. Betriebliche Weiterbildung — Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef 1990.
- ³⁾ Vgl. Weishaupt, H.; Steinert, B.; Baumert, I.; Mitter, W.; Roeder, P. M.: Bildungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Situation und Dokumentation. Kurzfassung. Frankfurt a. M. und Berlin November 1990, S. 10.
- ⁴⁾ Vgl. Konzertierte Aktion Weiterbildung Nr. 9/90. Beschuß Förderung der Weiterbildungsforschung, 31. Okt. 1990.
- ⁵⁾ Vgl. Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik — Bildung 2000“. Bundestagsdrucksache 11/7820, S. 88 u. 91.
- ⁶⁾ Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland: Situation, Hauptaufgaben, Förderungsbedarf. Hrsg. von der Senatskommission für Berufsbildungsforschung. Weinheim, Basel, New York 1990.
- ⁷⁾ Vgl. Lipsmeier, A.: Möglichkeiten und Probleme einer Kooperation in der Berufsbildungsforschung zwischen BIBB und Universitäten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg. (1989), H. 5, S. 22.
- ⁸⁾ Betriebliche Weiterbildung — Forschungsstand und Forschungsperspektiven. a. a. O., S. 199.
- ⁹⁾ Vgl. Sauter, E.: Weiterbildungsstatistik. Ansätze, Defizite, Vorschläge. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens 3/90, S. 258—270.
- ¹⁰⁾ Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. a. a. O., S. 1.
- ¹¹⁾ Für die Bildungsforschung ist „... die Erziehungswissenschaft mit 57 Prozent der erfaßten Projekte das zentrale Fach. Psychologie, Soziologie und Wirtschaftswissenschaften folgen mit jeweils gut sieben Prozent der Projekte. Zusammen mit der Kommunikationswissenschaft, Gesellschaftswissenschaft und der Politikwissenschaft umfassen die genannten Disziplinen 81 Prozent der erfaßten Bildungsforschung“ (Weishaupt, H. u. a. a. O., S. 7).
- ¹²⁾ Beispiele sind u. a.: Weltz, F.: Facharbeiter und berufliche Weiterbildung. Hannover 1973; Schmitz, E.: Leistung und Loyalität. Stuttgart 1978.
- ¹³⁾ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung VII/3-800, Projekt 3 — 200 D Nürnberg lfd.
- ¹⁴⁾ Vgl. Bosch, G.: Qualifizieren statt Entlassen. Opladen 1990.
- ¹⁵⁾ Vgl. Mendius, G.: Qualifizierung im Betrieb als Instrument der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik. Bonn 1983.
- ¹⁶⁾ Vgl. Siebert, H.: Entwicklungen und Paradigmen der Erwachsenenbildungsforschung. In: Grundlagen der Weiterbildung. Neuwied, GdW-Ph GW Dezember 1989, 8.10 (Loseblattsammlung).
- ¹⁷⁾ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Forschungsschwerpunkte. Sonderveröffentlichung. Berlin und Bonn 1989.
- ¹⁸⁾ Betriebliche Weiterbildung — Forschungsstand und Forschungsperspektiven. a. a. O., S. 182.
- ¹⁹⁾ Vgl. ebenda, S. 486.
- ²⁰⁾ Vgl. Weidenmann, B.: Lernen im Erwachsenenalter. Empirische Befunde und Desiderata. In: GdWZ 2/1991, S. 7ff.
- ²¹⁾ Vgl. Infratest Sozialforschung: Weiterbildungseinstellungen in den neuen Bundesländern. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Dezember 1990. München im Februar 1991; Jansen, R.: Berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 20 (1991), Heft 3, S. 2 ff.
- ²²⁾ Vgl. Wissenschaftliche und wirtschaftliche Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung. Untersuchung und Stellungnahmen. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1987, S. 226 ff.
- ²³⁾ Auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung haben die Kommission für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine Arbeitsgemeinschaft „Berufsbildungsforschungsnetz“ (AG BFN) gegründet.

Neue Arbeitschancen — Alte Arbeitsteilung

Ausbildung und Berufstätigkeit von Speditionskauffrauen

Renate Wald

Von 1986—1988 wurden im Forschungsprojekt „Öffnung des Berufsspektrums für junge Frauen der Bergischen Region“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft Berufseinmündung und Berufsverlauf in sechs atypischen Berufen untersucht. Einer davon war der der Speditionskauffrau. Die Fragestellung richtete sich auf die betriebliche Ausbildung, die Arbeitsplätze und die Möglichkeit des innerbetrieblichen Aufstiegs überhaupt und im Vergleich zu den Kollegen. Die Ergebnisse zeigten, daß schon die Motivation und Interessen differierten, mit denen junge Frauen und junge Männer die Ausbildung aufnahmen, daß sich die Unterschiede in Interessen und Aufgabenwahrnehmung während der Ausbildung vertieften, schließlich mit dem ersten Arbeitseinsatz nach der Ausbildung Weichen für die weiteren Berufsperspektiven gestellt wurden. Trotz der ursprünglichen Präferenz von speditionellen Tätigkeiten der Frachtabfertigung und Frachtorganisation entschieden sich die jungen Frauen dann eher für den Arbeitsplatz in kaufmännischen oder Verwaltungsabteilungen — vermutlich schon im Hinblick auf die spätere Vereinbarkeit der Berufsausübung mit Aufgaben in der Familie. Längerfristig wurde die Ausbildung zur Speditionskauffrau mehr als eine von mehreren möglichen kaufmännischen Erstausbildungen gesehen und eventuell auf eine breitere Verwertbarkeit hin ausgebaut, weniger als spezifische Ausbildung für den Spediteurberuf.



Dr. Renate Wald
Professorin für Soziologie, Bergische Universität-Gesamthochschule Wuppertal. Zur Zeit an der Pädagogischen Hochschule in Magdeburg tätig. Berufliche Sozialisation von Frauen und Frauenerwerbstätigkeit, politische Interessen angestellter Arbeitnehmerinnen.

waltungsarbeit der Buchhaltung und Lagerüberwachung. Die Ausbildung für den Beruf erfolgt weiterhin in der Form der dreijährigen kaufmännischen Lehre. Doch wird Fachoberschulreife in der Regel vorausgesetzt, die Kombination von Realschule und Höherer Handelschule als schulische Vorbildung noch mehr geschätzt. Im Curriculum der Berufsschule soll auf Organisationslehre, Volkswirtschaftslehre und Fremdsprachenvermittlung geachtet werden. Eine bessere EDV-Schulung wäre wünschenswert, darin sind sich alle an der Ausbildung Interessierten einig.

Mit der Vervielfachung und Beschleunigung des Güterumschlags aus einer zunehmend marktorientierten Produktion hat die Speditionsbranche seit Mitte der 60er Jahre eine rasche Ausweitung, zunehmende Ausdifferenzierung auf jeweils bestimmte Gütertransporte und steigende Anforderungen an die Logistik, die Organisation des WarenNachschubs in ausreichen- der Menge zur richtigen Zeit an den richtigen Ort, erlebt. Die Einführung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien hat dann nochmals einen Entwicklungs- und Rationalisierungsschub gebracht. Denn damit ist in der industriellen Fertigung Just-in-Time-Produktion in vorher

nicht vorstellbarem Ausmaß mög-lich geworden, deren Vorteile der Kapazitätsauslastung und geringen Lagerhaltung aber nur ausgenützt werden können, wenn ein leistungsfähiges Transportgewerbe termingerechte Zulieferung und Auslieferung garantiert. In den Speditionen selbst werden die neuen Technologien in erster Linie zur Optimierung der Verteilsysteme, zur Planung und Steuerung der Güterströme eingesetzt, dann zur Erstellung der immer komplexer wer-denden Frachtbegleitunterlagen im nationalen und grenzüber-schreitenden Verkehr, schließlich für die Abrechnungs- und Verwal-tungsvorgänge. Anwendung von Datentechnik ist wettbewerbsent-scheidend geworden.

Mit der Einführung der EDV, die hohe Investitionen in Rechner und Datenprogramme erfordert, gehen in der bislang noch stark mittelständisch geprägten Branche Ten-denzen zur Unternehmenskonzen-tration, zum Aufbau von Großunter-nehmen und angeschlossenen Fi-lialen oder Subunternehmen ein-her und im Interesse der Kapazitätsauslastung, zum Ausbau des Serviceangebots, vor allem der Vertriebsübernahme für Großkunden. Unternehmensintern verlagern sich die Aufgaben des Planens und Ent-scheidens in die Verwaltungszen-tralen; Filialen und Subunterneh-men bleibt die Transportausfüh- rung. Die Personalpolitik kann ge-nauer auf den Bedarf abgestimmt werden; das ist in einer Branche, in der nach Expertenmeinung die Personalkosten ca. 60 Prozent der Gesamtkosten ausmachen, wichtig.

Personaleinsparungen eindrucks-voller Art sind mit der Übertra-gung manueller Schreibarbeit auf elektronische Datenverarbeitung — etwa für die Frachtbegleitdoku-mente — möglich geworden; die Erfassung und Bearbeitung von Massendaten kann durch ange-lerte Kräfte vorgenommen wer-den. Die Anforderungen an qualifi-zierte Mitarbeiter dagegen sind eher gestiegen. Ihr Einsatz ist un-verzichtbar bei jedem Ausfall der Technik, jeder Störung in der Or-

Beruf und Berufschancen

Der Spediteur ist der Kaufmann, der Verkehrsleistungen für Güter anbietet, organisiert und abwickelt. Daraus ergeben sich die kaufmännischen Tätigkeiten der Kundenbe-ratung und des Verkaufs, die ei-gentlich speditionellen, die mit dem Güterversand und dem Güter-empfang anfallen — wie Frachtbe-rechnung, Ausfüllen von Begleitdo-kumenten, Planen und Zusam-menstellen der Ladung, Lieferabferti-gung — und nicht zuletzt die Ver-

ganisationsplanung, jedem Sonderwunsch von Kunden — in jedem vom Schema abweichenden Einzelfall, jeder unvorhergesehenen Situation —, ebenso in der laufenden Kommunikation mit Kunden, Subspediteuren und Frachtfahrrern, vor allem aber — und zwar unter verschärften Wettbewerbsbedingungen und erhöhtem Termindruck — im Verkauf und in der Frachtorganisation, der Disposition: dort, wo nach Branchenmeinung „das Geld verdient wird“.

Im Rahmen der generellen steten Zunahme der Beschäftigten, die — ungeachtet der Tendenzen zur Arbeitsrationalisierung — auf die enorme Ausweitung des Auftragsvolumens im Speditions gewerbe zurückzuführen ist, hat sich die Zahl der beschäftigten Frauen überproportional vergrößert. Mit jedem Schritt in der bisherigen Berufsentwicklung — der Bedeutungszunahme der Transportplanung und -organisation, dem Auf- und Ausbau professioneller Telekommunikation, der elektronischen Datenverarbeitung — haben sich ihre Beschäftigungsmöglichkeiten erweitert, ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen 1978 und 1988 von 20 Prozent auf 28 Prozent gestiegen. Ihre Arbeitsbedingungen haben sich denen von Angestellten in anderen kaufmännischen Berufen stärker angeglichen: räumlich in von Lagern und Fuhrparks je nachdem recht weit entfernten Büros, zeitlich in Normalarbeitszeiten, die beispielsweise in einer der in die Untersuchung einbezogenen Großspeditionen inzwischen für ca. 60 Prozent der Mitarbeiter gelten.

Die weiteren Beschäftigungsaussichten sind gut. Speziell für Frauen werden sie gesehen bis in Sachbearbeiterinnentätigkeiten, die mit der Aufbereitung und dem Austausch von Informationen zu tun haben. Während jedoch bei den Expedienten nach übereinstimmender Aussage befragter Experten der Anteil weiblicher Angestellter noch in etwa dem Anteil weiblicher Auszubildender entspricht, fällt er

auf jeder höheren Positionsebene weiter zurück und tendiert im Management gegen Null. Frauen sind ebensowenig, von ganz vereinzelten Ausnahmen abgesehen, im Außendienstverkauf oder in der Disposition anzutreffen.

In 23 Speditionen der Bergischen Region besetzten Frauen 1987/88 folgende Positionen:

Schreibkräfte/Telefonistinnen	7
Sachbearbeiterinnen	114
Gruppenleiterinnen	7
Abteilungsleiterinnen	10
Niederlassungsleiterinnen	—
Chefinnen	3

Die durchschnittliche Verweildauer im Beruf, einschließlich der Ausbildungszeit, wird auf acht Jahre veranschlagt. Nahezu die Hälfte der Beschäftigten ist unter 25 Jahre alt (vgl. Tab. 2). Das wirft die Frage auf, wie weit es sich beim Beruf der Speditionskauffrau um einen Jugendberuf handelt, da der Wiedereinstieg nach Berufsunterbrechung wegen der laufenden „Erbesserungen“, Veränderungen und Neuerungen im Gütertransport und in den Transportbestimmungen bislang als schwierig oder kaum möglich angesehen worden ist.

Jüngere Frauen bringen zunehmend eine spezifische Berufsausbildung mit. Die Ausbildungsbeteiligung von Speditionskauffrauen liegt mittlerweile bei gut 40 Prozent, stagniert jedoch eher, seit in den letzten Jahren vergleichsweise attraktivere Ausbildungsalternativen im kaufmännischen Bereich wieder zugänglicher zu sein scheinen (vgl. Tab. 1).

Die Reaktion von Frauen darauf ist vielfach die, die Ausbildung im Speditions gewerbe als eine der möglichen für irgendeine spätere Tätigkeit im Büro oder in der Verwaltung verwertbare kaufmännische Erstausbildung anzusehen. Auf Unternehmensseite hingegen wird neuerdings diskutiert, in Großspeditionen zumindest, ob der Verlust qualifizierter Arbeits-

Tabelle 1: Auszubildende im Ausbildungsberuf Speditionskaufmann/-kauffrau

Jahr	Auszubildende insgesamt	Männer	Frauen	in v. H. der Auszubildenden
1971	9 050	6 971	2 079	23,0
1975	8 700	6 000	2 700	31,0
1979	9 221	5 688	3 533	38,3
1983	9 584	5 492	4 092	42,7
1987	12 089	6 797	5 292	43,8

(Statistisches Bundesamt, Fachserie 11.3 Berufliche Bildung)

Tabelle 2: Speditionskauffrauen und Bürofachkräfte
Älterverteilung weiblicher Angestellter in NRW 1985

Alter	Bürofachkräfte	Speditionskauffrauen
bis 25 Jahre	27,9 %	49,1 %
26–35 Jahre	26,2 %	24,8 %
36–45 Jahre	21,7 %	12,5 %
46–55 Jahre	16,2 %	9,5 %
56 Jahre und älter	8,0 %	4,1 %

(Landesarbeitsamt NRW. Berufsstrukturen in NRW 1980–85, S. 140)

kräfte hingenommen oder in die berufliche Wiedereingliederung von Frauen, die zurückkehren, investiert werden soll.

Durchgeführte Untersuchungen

Befragt wurden in den Fachklassen für Speditionskaufleute der Kaufmännischen Schulen Wuppertal 1987 die Auszubildenden im ersten und dritten Lehrjahr, am Anfang bzw. am Ende der Ausbildung: 68 weibliche und 95 männliche, insgesamt 163. Während von den Auszubildenden im ersten Lehrjahr die Hälfte junge Frauen waren, waren es von den Auszubildenden im dritten Jahr gut ein Drittel.

Elf Einzel- und Gruppeninterviews wurden aufgenommen: zum einen mit in der Speditionsbranche tätigen Frauen — Unternehmerinnen, ausgebildeten Speditionskauffrauen, kaufmännischen Angestellten —, zum anderen mit Verantwortlichen für die Ausbildung, einem Berufsschullehrer, einem Personalleiter, einem Geschäftsführer.

Die schriftlichen Angaben von 23 Speditionen in der Bergischen Region zur Ausbildung und Beschäftigung von Frauen, ihren Arbeitsgebieten und den von ihnen besetzten Positionen kamen dazu.

Berufsfindung

Vier Fünftel (81 Prozent) der Auszubildenden mit dem Durchschnittsalter von 20 Jahren lebten noch im Elternhaus. Und von den Herkunftsfamilien her bestand eine recht starke Tradition der Berufstätigkeit im kaufmännischen und Verwaltungssektor: die Hälfte der Väter (49 Prozent), ein Drittel der Mütter (32 Prozent) arbeiteten in entsprechenden Berufen.

Fachoberschulreife war die schulische Mindestvoraussetzung, die die Auszubildenden mitbrachten. Knapp die Hälfte (47 Prozent) konnten Fachhochschulreife oder Abitur vorweisen. Das Schulabschluß-

Tabelle 3: Stellenwert der Ausbildung

Stellenwert der Ausbildung	Frauen n = 31	Männer n = 52	Gesamt n = 83
erste Wahl	4 (13 %)	18 (35 %)	22 (26 %)
eine von mehreren Möglichkeiten	17 (55 %)	23 (44 %)	40 (48 %)
eine Übergangslösung	4 (13 %)	6 (12 %)	10 (12 %)
eine Notlösung	6 (19 %)	5 (10 %)	11 (13 %)

niveau der jungen Frauen lag eher etwas über dem der jungen Männer.

Organisieren und Verkaufen stellen typische Arbeitsinhalte in der Speditionsbranche dar. Ihre Fähigkeit, zunächst einmal die persönlichen Angelegenheiten organisieren zu können, bewerteten die weiblichen Auszubildenden höher als die männlichen und ihren Spaß am Handeln, Tauschen, Kaufen und Verkaufen als genauso ausgeprägt.

Der Prozeß der Berufsfindung war bei den Mädchen zunächst allgemeiner im Spektrum typischer Frauendienstleistungsberufe erfolgt, allerdings mit einer gewissen Präferenz für kaufmännische Berufe. Die Wünsche der Jungen dagegen hatten sich von vornherein mehr auf den kaufmännischen Bereich und in ihm gezielter auf den Beruf des Spediteurs gerichtet. So war dann auch für sie die Lehre in der Spedition ganz überwiegend erste Wahl oder eine von mehreren Möglichkeiten gewesen, für die Mädchen zwar unproblematisch als eine von mehreren Möglichkeiten, aber selten erste Wahl und relativ öfter eine Notlösung (vgl. Tab. 3).

Unterschiedliche Motivation und Einschätzung der jungen Männer und jungen Frauen trafen aber nicht nur für die Berufsfindung und den der Berufsausbildung beigelegten Stellenwert zu, sondern ebenso für die Berufsperspektive. Während die jungen Männer im Beruf des Spediteurs durchaus Chancen des Weiterkommens sahen, sogar eher als in anderen

kaufmännischen Branchen ohne förmliche Zusatzqualifizierung — 28 Prozent zogen für später noch ein Studium in Betracht —, verglichen die jungen Frauen die Ausbildung mit der bei Banken oder Versicherungen, die sie vorgezogen hätten; 42 Prozent spielten noch mit dem Gedanken an Alternativen danach — Ausbildung und Studium oder Studium.

Ausbildung

Die Ausbildungsplätze verteilten sich zu etwa je einem Drittel auf kleine, mittlere und größere bzw. große Speditionen. Die weiblichen Auszubildenden in unserem Sample waren vor allem in Firmen mittlerer Größe eingestellt worden.

In der Lehre selbst sollten mehrere Abteilungen durchlaufen werden: speditionelle — wie Import/Export, Frachtabfertigung —, kaufmännische und Verwaltungsabteilungen. Dabei wurden von den in der Erhebung erfaßten Speditionen keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden gemacht, eine Firma ausgenommen, in der die jungen Frauen prinzipiell nicht in die Abteilung Disposition/Fernverkehr kamen und die jungen Männer noch mit aufs Lager mußten. Das vielfältige umfangreiche Programm mit dem vorgesehenen Abteilungswechsel alle sechs Monate dürfte wesentlicher Grund dafür sein, daß der Schwerpunkt der beruflichen Bildung für die Auszubildenden eindeutig in der betrieblichen lag.

Die meisten Unterrichtsfächer in der Berufsschule waren für die Auszubildenden interessant, insbe-

sondere Speditionsbetriebslehre (vgl. Tab. 4). Die weiblichen Auszubildenden interessierten sich mehr für Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre und Buchhaltung, in denen sie später bevorzugt ihre Arbeitsgebiete finden werden, die männlichen Auszubildenden etwas ausgeprägter für Verkehrsgeographie. Doch wird der Unterricht an sich nur als mäßig hilfreich für die Ausbildung bewertet. Stärkeren Praxisbezug im Schulunterricht wünschten sich 21 Prozent der jungen Frauen, 43 Prozent der jungen Männer, bessere Fachkundevermittlung 42 Prozent bzw. 35 Prozent. Die Wünsche mochten mit der ausgesprochenen Praxisorientierung im Beruf zusammenhängen, aber auch mit dem rasanten technologischen und organisatorischen Wandel in der Branche, auf den weder der Unterricht noch die EDV-Ausstattung der Berufsschulen abgestimmt sind. Denn unter den vorgeschlagenen Verbesserungen für die innerbetriebliche Ausbildung

stand „mehr Unterricht im Betrieb“ für nahezu die Hälfte der Befragten (48 Prozent) obenan.

Im Betrieb wurde die **Ausbildung** in den speditionellen Abteilungen eindeutig und von allen vorgezogen. Der Ausbildung in den kaufmännischen Abteilungen dagegen, Abrechnung und Buchhaltung, konnten die jungen Frauen noch seltener als ihre Kollegen etwas abgewinnen — und zwar mit der Begründung, daß „Buchhaltung so trocken“ sei, der Zusammenhang der Buchungsvorgänge bei elektronischer Datenverarbeitung nicht mehr einsichtig werde, in die routinemäßige Datenbearbeitung — etwa von Großkunden — Lehrlinge kaum hineinschnuppern könnten.

Als weitere **Verbesserung** der innerbetrieblichen Lehre wünschten sich zwei Fünftel (41 Prozent) der weiblichen Auszubildenden — gegenüber 13 Prozent der männlichen — eine intensivere Ausbil-

dung. Tatsächlich waren die Lehrlinge vor allem auf sich selbst angewiesen: Junge Frauen betonten häufiger als ihre männlichen Mit- auszubildenden, daß sie sich Dinge abgucken und erst einmal ausprobieren, ob sie allein zureckkommen (vgl. Tab. 6). Andererseits allerdings gaben sie auch öfter als die Männer an, Dinge erklärt zu bekommen.

Bürohilfstatigkeiten waren unbeliebt, wie sich auf eine hier nicht im einzelnen dokumentierte Frage nach den wenig geschätzten Tätigkeiten in der Ausbildung ergab. Mädchen (52 Prozent) lehnten sie noch heftiger ab als Jungen. Selbständigkeit, die in der Ausbildung erworben werden muß, wurde eingeübt in der Abrechnung, der Frachtabfertigung und insbesondere im Kundenkontakt und wurde insofern von den weiblichen Auszubildenden bereits etwas mehr erwartet als von den männlichen.

Tabelle 4: *Interesse der Auszubildenden an Unterrichtsfächern in der Berufsschule*

Interesse: Skala 1 = (gern) bis 3 = (ungern)

Unterrichtsfächer	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
Politik	2,0	1,9	1,9
Volkswirtschaftslehre	1,6	2,2	1,8
Betriebswirtschaftslehre	1,6	1,8	1,7
Speditionsbetriebslehre	1,5	1,7	1,6
Mathematik	1,8	1,8	1,8
Buchführung	1,9	2,2	2,0
Organisationslehre	2,1	2,3	2,2
Verkehrsgeographie	1,9	1,6	1,7

Tabelle 5: *Präferenzen in der Ausbildung*

Abteilung/Tätigkeitsbereich	Frauen n = 27	Männer n = 45	Gesamt n = 72
Import/Export	14 (52 %)	15 (33 %)	29 (40 %)
Disposition	4 (15 %)	5 (13 %)	10 (14 %)
sonst. speditionelle Abteilungen	7 (26 %)	14 (31 %)	21 (29 %)
Kundenkontakt/Verkauf	1 (4 %)	5 (11 %)	6 (8 %)
kaufm. Abteilungen (Buchhaltung, Abrechnung)	1 (4 %)	5 (11 %)	6 (8 %)

Alle Befragten trauten sich die **Bewältigung der Arbeitspraxis** problemlos zu: Von der Datenverarbeitung über den Kundenkontakt bis zur Verwaltungsarbeit und dem Organisieren. Die raschere Arbeitserledigung bei der elektronischen Datenverarbeitung wurde positiv bewertet, negativ am ehesten der Verlust an Zuständigkeit und Verantwortlichkeit im Arbeitsfeld wie z. B. nachlassender Kollegenkontakt (vgl. Tab. 8). Insgesamt überwogen jedoch die positiven Urteile, und dabei waren im Antwortverhalten keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar.

Die Abwechslung im Beruf machte vor allem 67 Prozent der Frauen Spaß (Männer 47 Prozent), dann — aber schon mit weitem Abstand — der Kundenkontakt (13 Prozent zu neun Prozent), schließlich die eher von den Männern positiv hervorgehobene selbständige Arbeit (zwei Prozent zu 13 Prozent).

Aus den Antworten auf die offene Frage nach den **Lieblingstätigkeiten** wurde die Arbeitsteilung, auf die es nach der Ausbildung hinge-

Tabelle 6: *Bevorzugte Lernformen im Betrieb*
Skala: 1 = (immer) bis 5 = (nie) (arithm. Mittel)

Lernformen	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
Ich schaue mir viele Dinge ab	2,4	2,2	2,3
Ich bekomme das meiste erklärt	2,4	2,6	2,5
Ich muß nachfragen, um etwas Neues zu erfahren	2,7	2,7	2,7
Ich probiere erst einmal, ob ich allein zurechtkomme	2,6	2,9	2,7
Ich bekomme eine Einführung durch Ausbilder/Ausbildner	3,2	3,1	3,1

Tabelle 7: *Hauptsächliche Tätigkeiten in der Ausbildung*

Tätigkeiten	Frauen n = 62	Männer n = 91	Gesamt n = 153
Allgemeine Büroarbeiten (Maschinen schreiben, Ablage)	14 (23 %)	20 (22 %)	34 (22 %)
Abrechnen	8 (13 %)	12 (13 %)	20 (13 %)
Abfertigung, Verkehrskontrolle	9 (15 %)	8 (9 %)	17 (11 %)
Telefonieren, Aquisitieren	6 (13 %)	4 (6 %)	10 (6 %)

Tabelle 8: *Bewertung der Auswirkungen des Computer-Einsatzes am Arbeitsplatz*

Auswirkungen	Frauen (n = 68)				Männer (n = 95)			
	ges.	pos.	neut.	neg.	ges.	pos.	neut.	neg.
Arbeitsanfall	21	18	1	2	40	27	8	5
Zuständigkeit, Verant. für das Arbeitsfeld	15	5	5	5	27	7	14	6
eigene Einteilung der Arbeit	15	10	3	2	25	12	9	4
Beanspruchung durch Arbeit	18	13	4	1	23	12	9	2
Kontakte zu Kollegen	18	5	9	4	24	3	17	4

Tabelle 9: *Einschätzung der Arbeitsbelastung*
Skala 1 = (nicht) bis 5 = (sehr) (arithm. Mittel)

Arbeitsbelastungen	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
körperliche Belastung	1,7	2,0	1,8
nervliche Belastung	3,2	3,6	3,4
Arbeitszeiten	3,4	3,7	3,5
räumliche Bedingungen	1,7	2,4	2,0
Umwelteinflüsse	1,8	2,1	1,9

hen würde, bereits deutlicher erkennbar. Unter dem Kundengespräch, das beide zwar an erster Stelle nannten, Männer mit 36 Prozent sogar noch häufiger als Frauen mit 26 Prozent, verstanden, wie die Erläuterungen in Experteninterviews ergab, die einen doch eher Kontaktpflege und Verkaufsgespräch im Außendienst, die anderen die die Auftragsabwicklung begleitende Kommunikation mit allen Transportbeteiligten — Verladern und Empfängern, Subunternehmern und Frachtführern. Datenbearbeitende Tätigkeiten, die weibliche Auszubildende mit 29 Prozent mindestens so oft anführten, schätzten dagegen nur neun Prozent ihrer Kollegen.

Aus der Arbeit in der Alltagspraxis ergibt sich ein **Anforderungsprofil**, in dem schnelles Handeln und Streßfähigkeit, Befähigung zur Gesprächsführung, Fachwissen und Organisieren können — in dieser Reihenfolge — aufgelistet wurden. Arbeitsbelastungen wurden entsprechend in erster Linie in der nervlichen Anspannung und in den Arbeitszeiten gesehen. In Übereinstimmung mit dem sich abzeichnenden Arbeitseinsatz wurden sie von den Männern insgesamt als gravierender und insbesondere bezüglich der nervlichen Belastung, den räumlichen Arbeitsbedingungen und den körperlichen Anforderungen als erheblicher charakterisiert. Die frühen und späten, möglicherweise auch langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten in den speditionellen Abteilungen waren das, was die Auszubildenden am Beruf am meisten störte, die weiblichen mit 58 Prozent noch mehr als die männlichen mit 42 Prozent, dann die immer wieder aufkommende Hektik, der Streß, den 20 Prozent bzw. 17 Prozent monierten. Und die jungen Frauen waren bestrebt, schon auf dem ersten Arbeitsplatz nach der Ausbildung möglichst dem einen und dem anderen auszuweichen.

Zukunftserwartungen

In den Antworten auf die offen gestellte Frage, wo sie nach der Aus-

bildung gern arbeiten würden, nannten die Auszubildenden die Import/Export-Abteilung zuerst. Hier hatten sie die Hoffnung, von dem „Kontingent an Sprachkenntnissen“, mit dem die meisten kommen, etwas in den Beruf einzubringen. Daß es von der Arbeit her das gleiche sei, „eine Sendung nach München oder nach Brüssel fertig zu machen“, gehe ihnen erst nach einem Berufsjahr auf. Dann aber fallen die unregelmäßigen Arbeitszeiten infolge der verzögerten Rückmeldung von Subspediteuren und Frachtfahrern in solchen Abteilungen zunehmend ins Gewicht und machen, wie eine junge Speditionskauffrau das ausdrückte, „ein bißchen unzufrieden“. Verkauf kam nicht in Frage, da tun sich die Frauen nach Aussage der Experten schwer — vielleicht weil „Sie manchmal Dinge tun müssen, die sie normalerweise nicht tun würden“ —, was die jungen Speditionskauffrauen bestätigten: „Du mußt Sachen anbieten, die Du manchmal gar nicht vertreten kannst, weil die Konkurrenz eben alles anbietet“ —, so daß sie den Verkauf als „undankbaren Job“ ansahen: „Man kriegt eigentlich immer nur Druck.“ Das gilt auch für die Frachtorganisation und -abfertigung, die Disposition. Und so rückten die zunächst abgelehnten Tätigkeiten in Büro und Verwaltung dann doch in die nähere Perspektive. In der Speditionsbranche selbst wurde die Arbeit im Büro, in der Verwaltung anvisiert. Oder es wurde geplant, „irgendwann aus der Spedition raus“ und auf einen solchen Arbeitsplatz in die Industrie zu gehen nach einigen Jahren der Berufsbevölkerung, je nachdem nach einer allgemeinen Weiterqualifizierung, etwa in Fremdsprachen, in dem Bewußtsein: „Ich kann was, ich kann auch jetzt wechseln, ich habe die Erfahrung.“

Die jungen Männer bevorzugten demgegenüber die speditionellen Abteilungen. Mehrere waren auch bereit, ins Ausland zu gehen. Mobilität, Versetzungsbereitschaft aber ist grundsätzlich Voraussetzung für jeden weiteren Aufstieg in Führungspositionen, zumindest in größeren Speditionen.

Die näheren Zukunftspläne allerdings gingen zunächst bei allen überwiegend dahin, weiter im Beruf zu arbeiten. Der Wille, sich weiter zu qualifizieren, war zum Zeitpunkt der Befragung groß. Möglicherweise verstanden die jungen Männer darunter aber in höherem Maß innerbetriebliche Fortbildung, jedenfalls waren sie nach Meinung eines Personalleiters eher bereit, „sich an die Hand nehmen und . . . entwickeln“ zu lassen im Vergleich zu den jungen Frauen, die „sich sehr früh los“-machen.

Die von allen Auszubildenden übereinstimmend geäußerten Erwartungen an den Beruf beinhalteten, daß er Freude machen, Ab-

wechslung bieten, selbständiges Arbeiten erlauben solle. In allen Fällen lagen die Werte der Frauen noch über denen der Männer.

Signifikant wichtiger war den Frauen dann jedoch nicht nur der Kontakt zu Menschen, sondern auch, daß sich die Anforderungen im überschaubaren Rahmen hielten. Signifikant mehr Bedeutung für Männer hatten berufliche Aufstiegsmöglichkeiten.

An fortlaufende Berufstätigkeit dachten zwei Drittel der Männer (63 Prozent) und ein knappes Drittel der Frauen (30 Prozent). Über die Hälfte von ihnen (51 Prozent) aber nur sieben Prozent der Männer gingen von einer Unterbre-

Tabelle 10: *Berufliche Zukunftspläne*
Skala 1 = (keinesfalls) bis 5 = (sicher) (arithm. Mittel)

Zukunftspläne	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
im Beruf zu arbeiten	3,7	3,6	3,6
sich weiter zu qualifizieren	3,8	3,9	3,8
neue Ausbildung anzufangen	1,4	1,7	1,5
ein Studium aufzunehmen	2,2	2,4	2,3

Tabelle 11: *Erwartungen an den Beruf*
Skala 1 = (sehr wichtig) bis 4 = (unwichtig) (arithm. Mittel)

Mein Beruf soll . . .	Frauen n = 68	Männer n = 95	Gesamt n = 163
ein hohes Ansehen genießen	2,9	2,6	2,7
möglichst hoch bezahlt sein	1,9	1,7	1,8
eine geordnete Tätigkeit mit überschaubaren Anforderungen sein	2,0	2,2	2,1
mir Freude machen	1,1	1,2	1,1
abwechslungsreich sein	1,2	1,4	1,3
mir erlauben, selbständig und ohne Aufsicht zu arbeiten	1,4	1,8	1,4
ein Beruf sein, in dem man viel mit Menschen zu tun hat	1,6	2,0	1,8
mir eine sichere Stellung und gute Versorgung im Krankheitsfall und Alter bieten	1,6	1,7	1,6
mir die Möglichkeit zum Aufstieg in höhere Positionen bieten	1,9	1,7	1,8
mir viel Zeit für mein Privatleben/Familie lassen	1,8	1,8	1,8
mir die Möglichkeit geben, anderen Menschen zu helfen	2,3	2,7	2,0

chung durch Kindererziehung oder Kindererziehung und Weiterbildung aus. Wenn die Männer sich eine Berufsunterbrechung vorstellten, dann am ehesten wegen Weiterbildung (29 Prozent).

fern", wie eine junge Speditionskauffrau sagte, wird, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht gewollt.

Wenn in berufliche Weiterbildung investiert wird, wird vielmehr —

unter solchen Bedingungen ganz folgerichtig — in Zusatzqualifikationen investiert, die sich breit, eventuell auch bei einem Branchenwechsel in kaufmännischen oder verwaltungsmäßigen Sachbearbeitertätigkeiten verwerten lassen.

Zusammenfassung

Die jungen Frauen aus Angestelltenfamilien mit guten, teilweise schon auf eine anschließende Ausbildung im kaufmännischen Sektor hin gerichteten Schulabschlüssen hatten offenbar nicht den Ausbildungsplatz im Spektrum frauentyischer Dienstleistungsberufe bzw. in kaufmännischen Branchen der Banken und Versicherungen oder der Industrie gefunden, den sie vorgezogen hätten. Doch war ihnen meist auch eine kaufmännische Ausbildung in der Spedition recht, die Abwechslung, Verantwortlichkeit und Selbständigkeit versprach, Kontakt mit Menschen, Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen, die dazu im internationalen Güterverkehr mit einem Flair der großen weiten Welt in der Berufstätigkeit behaftet ist.

Außer den auch in anderen kaufmännischen Berufen verlangten Fähigkeiten wurden Umstellungs- und Organisationsvermögen erwartet und entwickelt. Das Training in beiden kann für später zu leistende Familienarbeit wie für jede weiter geführte oder wieder aufzunehmende Berufsarbeit nur dienlich sein.

Die Vorteile einer Berufstätigkeit in der Spedition verlieren allerdings an Reiz, je konkretere Konturen die Familiengründung in der Lebensperspektive annimmt. Die ungünstigen Arbeitszeiten — jedenfalls in der Frachtabfertigung morgens und abends —, die geringen Aussichten auf Teilzeitbeschäftigung und die weitgehend auf Datenverarbeitung bei Teilzeitbeschäftigung beschränkten Tätigkeiten werden bewußt. Aufstieg, der hohen Energie- und Zeitaufwand erfordern würde, mit der Bereitschaft, „sich für die Firma aufzuop-

Kurzbericht über die Sitzung 2/91 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 7./8. Mai 1991 in Berlin

Am 7./8. Mai 1991 fand in Berlin die zweite Sitzung des Hauptausschusses im Jahr 1991 statt.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Prof. Dr. Rainer Ortleb, nahm am ersten Sitzungstag teil und legte den Mitgliedern des Hauptausschusses seine berufsbildungspolitischen Vorstellungen dar. Insbesondere ging er auf das am 24. April im Kabinett beschlossene Ausbildungsplatzförderungsprogramm Ost ein und auf die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern.

Der Minister sprach sich für eine nachhaltige Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung durch Differenzierung und Chancengleichheit sowie die Herstellung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung aus. Es folgte eine rund zweistündige Diskussion mit dem Hauptausschuß.

Die Pläne des BMBW zur **Begabtenförderung** wurden vom zuständigen Abteilungsleiter im BMBW, Dr. Hardenacke, vorgetragen und kontrovers diskutiert. Es wurde vereinbart, den Richtlinienentwurf im Hauptausschuß zu beraten.

Die durch die veränderte Anzahl der Bundesländer notwendige **Novellierung des Berufsbildungsförderungsgesetzes** soll ebenfalls nach Vorliegen des entsprechenden Gesetzentwurfs beraten werden.

Anstelle einer Stellungnahme des Hauptausschusses zum **Berufsbildungsbericht 1991** wurde nach kurzer Diskussion beschlossen, die weiter unten abgedruckten Stellungnahmen der einzelnen Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder zu veröffentlichen.

Des weiteren sind vom Hauptausschuß zwei Empfehlungen beschlossen worden.*)

- Fernunterricht und betriebliche Weiterbildung
- Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung — Empfehlungen zur Lernproblemberatung von Lernungsgewohnten in der beruflichen Weiterbildung

(Den Beschuß über die erstgenannte Empfehlung hat der Ständige Unterausschuß als Hauptausschuß bereits am 10. April 1991 gefaßt.)

Als Bericht aus der Arbeit des Bundesinstituts wurden Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt 1.502 „**Qualifizierung in den ersten Berufsjahren — die Bedeutung der Berufserfahrung für die Qualifikationsentwicklung nach Abschluß der Ausbildung**“ präsentiert, sie fanden eine sehr positive Resonanz. Es wurde vereinbart, in der nächsten Sitzung darüber zu beraten, welche Konsequenzen aus diesen Forschungsergebnissen zu ziehen sind.

*) Die Empfehlungen werden in BWP 5/91 veröffentlicht. (Redaktion BWP)

AUS DEM HAUPTAUSSCHUSS

Der Hauptausschuß wurde zum Entwurf der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß **Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Lagerwirtschaft** angehört und stimmte zu.

Der Hauptausschuß stimmt der Aufnahme folgender Forschungsprojekte in das **Forschungsprogramm** zu:

FP 2.904 — Arbeitssituation, berufliches Selbstverständnis und Qualifikation ausbildender Fachkräfte

FP 3.919 — Grundlagen für die Neuordnung der Berufsausbildung zum Buchbinder/zur Buchbinderin

FP 3.920 — Grundlagen zur Neuordnung von Berufen der Musikinstrumentenherstellung

Schließlich faßte der Hauptausschuß den Beschuß zur **Entlastung des Generalsekretärs** für das Haushaltsjahr 1989.

Bei der Wahl der Sitzungsorte für die nächsten Sitzungen entsprach der Hauptausschuß einer auch von Bundesminister Ortler geäußerten Anregung:

Die Sitzung 3/91 wird am 25./26. September 1991 in Potsdam, die Sitzung 4/91 am 13./14. November 1991 in Magdeburg stattfinden.

Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitgeber zum Berufsbildungsbericht 1991

Der erste Berufsbildungsbericht nach der deutschen Wiedervereinigung zeigt die Spanne der Herausforderungen, auf den sich die Berufsbildungspolitik in den nächsten Jahren einstellen muß:

1. Im Vordergrund muß dabei die Lösung der Ausbildungsprobleme in den neuen Bundesländern stehen. Vorrangig ist die Schaffung eines ausreichenden Ausbildungangebots für die Schulabgänger in diesem und den nächsten Jahren. Dies erfordert außerordentliche Anstrengungen von allen an der beruflichen Bildung Beteiligten.

Betriebe und Organisationen der Wirtschaft haben bereits vielfältige Aktivitäten zur quantitativen und qualitativen Verbesserung der Berufsbildung in den ostdeutschen Bundesländern ergriffen, z. B. personelle und sachliche Hilfen, Förderung von Betriebspartnerschaften, Schulung von Ausbildungspersonal. Diese Initiativen werden fortgesetzt. Vor allem kommt es darauf an, mehr Ausbildungsmöglichkeiten in den bisher vernachlässigten kaufmännischen und Dienstleistungsbereichen zu schaffen und mittelständische Betriebe für die Berufsbildung zu gewinnen. Die Beauftragten der Arbeitgeber be-

grüßen daher das von der Bundesregierung verabschiedete Ausbildungsplatzförderungsprogramm und die vorgesehenen Ausbildungszuschüsse für Kleinbetriebe als eine wichtige flankierende Maßnahme der Lehrstellenoffensive. Die Bundesregierung hat damit ein Zeichen für den Vorrang der betrieblichen Ausbildung gesetzt. Auch von der Treuhandanstalt wird erwartet, daß sie ihrer Verantwortung in der Berufsbildung gerecht wird, ihren Betrieben hilft, bestehende Ausbildungsverhältnisse zu Ende zu führen, Ausbildungsplätze soweit wie möglich über den Eigenbedarf hinaus zu besetzen und Ausbildungskapazitäten zu erhalten.

Wo erforderlich, sollten freie Kapazitäten für die Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen in überbetrieblicher Trägerschaft (z. B. Ausbildungsringe) zur Verfügung gestellt werden.

2. In den alten Bundesländern stellt sich hingegen die Situation völlig anders dar. Hier wird sich der Nachwuchsmangel 1991 in fast allen Bereichen noch mehr verschärfen, da nach den Prognosen die Nachfrage — demographisch bedingt — weiter um rd. 20 000 Bewerber zurückgeht.

Betriebe und Fachverbände sowie die Arbeitsämter versuchen durch eine Intensivierung der Werbeaktionen, durch Informations- und Aufklärungsaktionen für Branchen mit besonders gravierendem Bewerbermangel, durch die Gewinnung von mehr Mädchen für gewerblich-technische Berufe den wachsenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu begegnen und das vorhandene Nachwuchspotential so weit wie möglich auszuschöpfen. So hat sich die Zahl der ausländischen Auszubildenden im letzten Jahr erhöht. Dennoch sind ausländische Jugendliche im Vergleich zu deutschen in der Ausbildung noch unterrepräsentiert. Wichtig ist daher, über Schule und Berufsberatung ausländische Jugendliche und ihre Eltern noch stärker für eine Ausbildung zu motivieren.

3. Die Bundesregierung sieht in einer größeren Differenzierung der Berufsbildung entsprechend der Leistungsfähigkeit der Jugendlichen einen Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung im dualen System und damit der Stärkung der Nachfrage. Solche Ansätze sind auf der Grundlage gegebener Mindeststandards in den Ausbildungsordnungen von Betrieben bereits in unterschiedlicher Form aufgegriffen worden. Sie sollten weiter verfolgt und ggf. in Modellversuchen erprobt werden. Für die Integration lernschwacher Jugendlicher, die trotz Förderung den Anforderungen der Ausbildungsberufe nicht gewachsen sind, unterstützt die Wirtschaft die Entwicklung geeigneter Ausbildungsangebote.

Die von der Bundesregierung vorgesehene Begabtenförderung in der beruflichen Bildung ist ein weiterer Schritt zur Gleichbehandlung von allgemeiner und beruflicher Bildung. Für die Umsetzung des Konzeptes noch in diesem Jahr sollten alsbald tragfähige Lösungen gefunden werden.

4. Grundsätzlich begrüßt werden die Ausführungen im Berufsbildungsbericht zur Gleichwertigkeit

von allgemeiner und beruflicher Bildung, durch die die Diskussion zu dieser Frage intensiviert werden soll. Zum Hochschulzugang für Absolventen des dualen Systems werden die Spitzenverbände der Wirtschaft in Kürze eine gemeinsame Stellungnahme veröffentlichen.

5. Der Ausbau der Weiterbildung zu einem eigenständigen und gleichwertigen Bildungsbereich dient sowohl der Bewältigung der Zukunftsanforderungen als auch der Ausgestaltung der beruflichen Bildung zu einer attraktiven Alternative zum Hochschulstudium. Ausdrücklich zu unterstreichen sind die Aussagen der Bundesregierung über die Notwendigkeit eines differenzierten Weiterbildungssystems mit pluralen Trägerstrukturen und Finanzierungsformen und die Maxime, daß der Weiterbildungsmarkt möglichst frei von staatlichen Reglementierungen bleiben muß. Wettbewerbsverzerrungen durch staatliche Eingriffe oder staatliche Finanzierung sind deshalb zu vermeiden. Den Forderungen nach Erhöhung der Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt wurde u. a. durch die Einrichtung und den Ausbau elektronischer Weiterbildungsinformationssysteme bei Kammern und Verbänden und die Informationen der Bundesanstalt für Arbeit bereits Rechnung getragen.

Die wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozesse in den neuen Bundesländern machen einen massiven Ausbau der Weiterbildungsausbildungen notwendig. Die im Rahmen der Qualifizierungsoffensive bereitgestellten arbeitsmarktpolitischen Instrumente sollten hierfür noch stärker genutzt werden.

6. Bei der Realisierung des europäischen Binnenmarktes 1993 wird der Rolle der Berufsbildung von der Kommission besondere Bedeutung für die Sicherung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit der Mitgliedsstaaten beigemessen. Die „europäische Dimension“ sollte daher auch in der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung stärkere Berücksichtigung finden.

Angesichts der sehr unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen in den Mitgliedsstaaten, in denen die schulisch orientierten Systeme überwiegen, müssen die Bemühungen der Bundesrepublik vor allem darauf gerichtet sein, den Stellenwert des dualen Systems und ei-

ner praxisorientierten Ausbildung in der europäischen Gemeinschaft zu verankern. Außerdem sollte die Bundesregierung durch bessere Koordinierung, Information und Beratung eine höhere Beteiligung in der Bundesrepublik an europäischen Programmen fördern.

Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Berufsbildungsbericht 1991

Qualifizierte Berufsbildung für alle in einem vereinten Deutschland als Auftrag

1. Zu den politischen Aussagen des Berufsbildungsberichtes

Der Berufsbildungsbericht 1991 nach der deutschen Wiedervereinigung und auf dem Weg zum Europäischen Binnenmarkt wird der Situation der jungen Menschen in der beruflichen Bildung nicht gerecht:

- Statt die Umstrukturierungsprobleme in der beruflichen Bildung zu unterschätzen und mit der Hoffnung auf die Lösung durch die soziale Marktwirtschaft zu verbinden, ist es notwendig, qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen zu sichern. Auch das Programm des BMBW mit einem hohen Anteil berufsvorbereitender Maßnahmen wird staatlicher Verantwortung nicht gerecht, wenn Betriebe ihrer Ausbildungsverpflichtung nicht nachkommen können oder wollen.
- Statt mit den „Motivationslagen der Ausbildungsplatzbewerber (innen) und Auszubildenden“ zu spekulieren und erneut einer Differenzierung der beruflichen Bildung zu Lasten der jungen Menschen das Wort zu reden, ist es notwendig, das gemeinsam gesteckte Ziel der qualifizierten Ausbildung für alle und den Grundsatz „Fördern statt Ausleßen“ endlich in die Praxis umzusetzen. Hierzu zählen auch weitere Hilfen zur praktischen Anwendung neuer Methoden in der beruflichen Bildung.
- Statt auf europäischer Ebene lediglich von der „Grundlinie deutscher Berufsbildungspolitik mit dem Ziel ... allen Jugendlichen eine Berufsausbildung von gewisser Dauer zu ermöglichen“, auszugehen, erfordert der Europäische Binnenmarkt eine Sozialunion als integrativen Bestandteil der Wirtschafts- und Währungsunion. Dies beinhaltet auch das Recht auf qualifizierte — auf die Vermittlung breiter überdauernder Qualifikation ausgerichtete — Berufsausbildung durchzusetzen und zu sichern. Das Konsensprinzip hat sich in der Bundesrepublik Deutschland bewährt. Auf europäischer Ebene könnte dieses Prinzip eine Grundlage zur Weiterentwicklung einer europäischen Berufsbildungspolitik sein.
- Statt die Weiterbildung als SchwerpunktAufgabe der Zukunft lediglich zu beschreiben und gleichzeitig nur auf Wirkungen marktwirtschaftlicher Prinzipien auch in der Weiterbildung zu vertrauen, ist es notwendig, Weiterbildung als öffentliche Aufgabe zu verstehen. Die Bundesregierung erkennt endlich an, daß moderne berufliche Weiterbildung über ein enges arbeitsplatz-, tätigkeitsbereichs- oder betriebsbezogenes Verständnis hinausgeht und Qualifikationen einschließt, die in vielen beruflichen und außerberuflichen Zusammenhängen be-

deutsam sind. Dies erfordert eine politische Gestaltung, die die Ziele, die auch den Interessen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeitslosen gerecht werden, verwirklicht.

— Statt Millionenbeträge für eine sozial ungleichgewichtige Begabtenförderung vorzusehen, sind die Chancen für alle Arbeitnehmer, die sich beruflich weiterqualifizieren wollen, zu erhöhen. Notwendig ist eine bessere Förderung durch eine angemessene finanzielle Ausstattung der Weiterbildung. Das seitens der Bundesregierung vorgelegte Konzept beschränkt sich auf wenige Beschäftigte und trägt ausschließlich dem Gedanken des Auslesens Rechnung.

Neue Entwicklungen und Aufgaben in der Bundesrepublik Deutschland und Europa machen auch eine Erweiterung des Grundgesetzes erforderlich.

Verfassungsrechtlich ist verbindlich zu regeln:

- Das Recht eines jeden Jugendlichen auf einen Ausbildungsschulplatz.
- Das Recht eines jeden Beschäftigten auf Weiterbildung.
- Durchlässigkeit des Bildungssystems.

Es geht aber nicht nur um eine verfassungsrechtliche Diskussion. Es geht auch darum, daß die bereits bestehenden Strukturmängel in den elf alten Bundesländern nun auch im Bereich der beruflichen Bildung für die fünf neuen Bundesländer übernommen werden, obwohl die bestehenden Mängel der beruflichen Bildung in Westdeutschland seit Jahren nicht umfassend gelöst wurden. Das neue Parlament wird deshalb auch die Frage zu beantworten haben, wie es mit notwendigen Reformen für das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung umgeht. Von den Parlamentariern wird erwartet, daß sie den Interessen der jungen Menschen und den Anforderungen von Qualifikation und Bildung im Jahr 2000 gerecht werden

und Chancengleichheit im geeinten Deutschland tatsächlich realisiert wird.

2. Gleiche Ausbildungschancen in Regionen und Berufen durchsetzen

Regionale und sektorale Entwicklung

Die regionale und sektorale Entwicklung ist dadurch gekennzeichnet, daß sich global die Ausbildungssituation in den elf alten Bundesländern weiter entspannt hat, zum Teil aber regionale und sektorale Angebotsunterschiede, insbesondere in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen und in den Metall- und Elektroberufen festzustellen sind.

Die Situation in den fünf neuen Bundesländern und die radikale Umstellung der Struktur der Berufsbildung für etwa 320 000 Auszubildende im Rahmen des Beitritts der ehemaligen DDR hat die Ausbildungschancen der jungen Menschen verschlechtert.

Das Ausbildungssangebot ist quantitativ und qualitativ — auch im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien — nicht ausreichend; die Menschen sind von Arbeitslosigkeit direkt oder indirekt betroffen und zahlreiche Betriebe von Schließung bedroht. Die negativen Folgen haben insbesondere die jungen Frauen zu tragen.

In dem Zusammenhang muß auch das Sonderprogramm des Bundesbildungministeriums unter zweierlei Gesichtspunkten kritisiert werden:

- Für das vom BMBW angekündigte Programm stehen keine zusätzlichen Haushaltssmittel zur Verfügung. Vielmehr waren 100 Millionen DM im nicht genehmigten ehemaligen DDR-Haushalt vorgesehen, während der große „Rest“ nach § 40 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), wofür die Bundesanstalt für Arbeit seit dem 3. Oktober 1990

voll verantwortlich ist, finanziert wird. Es stehen somit keine zusätzlichen Haushaltssmittel des Bundes zur Verfügung, und der zu der Zeit zuständige Bundesminister Möllemann hat keine zusätzliche Mark im Bundesetat durchsetzen können.

- Von den insgesamt 30 000 Plätzen nach diesem Programm sind 8 000 für berufsvorbereitende Maßnahmen und 6 000 für ein Berufsvorbereitungsjahr vorgesehen, so daß davon ausgegangen werden muß, daß etwa 50 Prozent der vorgesehenen Plätze keine vollqualifizierenden Berufsbildungsmaßnahmen sind.

Notwendig ist aber ein ausreichendes Angebot von qualifizierten und zukunftsorientierten Ausbildungsplätzen.

Die Berufsberatung und Berufswahlfreiheit

Die Berufsberatung in der ehemaligen DDR kann bei den zur Zeit gegebenen Strukturen ihrem Auftrag nur unzureichend nachkommen.

Auch in den elf alten Bundesländern ist trotz aller Anerkennung der Arbeit der Berufsberatung diese weiter Verbesserungswürdig.

Die Klagen bestimmter Betriebe und Branchen über den sogenannten Nachwuchsmangel im Westen sind ungerechtfertigt. Vielmehr wird endlich eine Tendenz deutlich, die es den jungen Menschen ermöglicht, sich für einen Ausbildungsschulplatz im Rahmen eines auswahlfähigen Angebots zu entscheiden. Diese Berufswahlfreiheit ist de facto den Jugendlichen in den fünf neuen Bundesländern nicht gegeben.

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

Neue Qualifikationen in Ost und West

Die in den westlichen Bundesländern vorfindbaren und rapide sich entwickelnden modernen Techniken in Produktion, Kommunikation und bei den Dienstleistungen haben einen breiten Konsens zu einer kontinuierlichen Anpassung der Ausbildungsordnungen an gesellschaftlich und betrieblich erwartete Qualifikationsprofile gelegt.

Bei der Überarbeitung und Neuordnung von Ausbildungsordnungen ist nicht mehr strittig, daß neben den berufsfachlichen Qualifikationen berufsübergreifende Grundqualifikationen bzw. Schlüsselqualifikationen, die auch Methoden- und Sozialkompetenz umfassen, in Betrieb und Schule zu vermitteln sind. Diese Übereinstimmung zeigte sich bei der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe und bestätigte sich bei der Erarbeitung der Ausbildungsordnungen der Bürowirtschaft.

Die Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen wurde in den westlichen Bundesländern durch Umsetzungshilfen unterstützt. Sie bieten in den östlichen Ländern keine ausreichende Hilfestellung, da sich die Probleme wesentlich komplexer darstellen, zum Beispiel:

- Das Ausbildungspersonal hat Inhalte zu vermitteln, auf die es fachlich nicht ausreichend vorbereitet sein kann.
- Die technische Ausstattung und die Produktionsverfahren spiegeln nicht den gleichen Stand wider.
- Im kaufmännischen Sektor ist ein erheblicher Kapazitätsmangel erkennbar.

Verantwortung und Mitbestimmung

Trotz der objektiven wie subjektiven Schwierigkeiten dürfen die Betriebe nicht aus ihren Bildungsverpflichtungen entlassen werden. Gerade die Betriebe mit westlicher Beteiligung, die bereits Erfahrungen mit der Ausbildung nach dem BBiG besitzen, haben bei Vertragsauflösungen unverantwortlich ge-

handelt und müssen ihrer Verpflichtung zur Ausbildung nachkommen.

Die Treuhand hat die Verpflichtung der Betriebe zur Aus- und Weiterbildung anzumahnen und die ausbildenden Betriebe auch beratend zu fördern. Neben der Verhinderung weiterer Vertragsauflösungen gehören dazu die Beibehaltung bzw. Errichtung überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Einrichtungen und der Ausbildungsbund.

Qualifizierte und zukunftsorientierte Berufsausbildung bedingt auch eine Verbesserung der Ausbildungsberatung und Kontrolle, insbesondere in den fünf neuen Bundesländern.

Gewerkschaftliche Verantwortung setzt Mitbestimmung in den Betrieben und Dienststellen, in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen der zuständigen Stellen in den Regionen und in den Landesausschüssen für Berufsbildung in allen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland voraus. Dies bedingt nicht nur die Errichtung der Ausschüsse, sondern auch die Schaffung notwendiger Arbeitsvoraussetzungen für diese Ausschüsse und die Arbeitnehmervertreter in diesen Gremien.

Mit der Einführung des BBiG und der Umstellung der Ausbildung auf anerkannte Ausbildungsberufe erwächst ein Informationsbedarf bei den Ausbilderinnen und Ausbildern der neuen Länder, dem mit einem differenzierten Weiterbildungsangebot zu begegnen ist:

- Informationen über die rechtlichen Bedingungen des Berufsbildungssystems sowie weitere gesetzliche Grundlagen wie zum Beispiel Jugendarbeitsschutzgesetz, BetrVG, PersVG.
- Einführung in neue fachliche Inhalte in Ausbildungsordnungen zum Beispiel in kaufmännischen Berufen bzw. in gewerblich-technischen Berufen mit hohen Anteilen von Informationstechnologien.

Die höchst unterschiedliche arbeitspädagogische Vorbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen in den alten und neuen Ländern sollte endlich zur Entwicklung eines neuen Qualifizierungskonzeptes für Ausbildungspersonal genutzt werden.

Die in Betrieben und Dienststellen anzutreffenden Arbeits- und Ausbildungsbedingungen werden immer komplexer und stellen neue Herausforderungen an das Ausbildungspersonal:

- Die Einführung neuer Technologien in nahezu allen Ausbildungsbetrieben,
- der Erlass von Ausbildungsordnungen, die zunehmend auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen gerichtet sind,
- die Integration des Umweltschutzes in die Ausbildungsrahmenpläne,
- die heterogene Struktur der Auszubildenden.

Das einmalige Absolvieren eines Lehrganges zur Vorbereitung auf den Nachweis nach AEVO — wenn es denn überhaupt erfolgte — bereitet die Ausbilder und Ausbilderinnen nicht dauerhaft auf die kontinuierlich sich verändernden Ausbildungsbedingungen in technischer, pädagogischer und sozialer Hinsicht vor. Deshalb ist unter anderem erforderlich:

- Das Curriculum der AEVO ist dringend zu überarbeiten und zu erweitern,
- den Ausbildern und Ausbilderinnen eine bezahlte jährliche — gesetzlich garantierte — Fortbildung zu ermöglichen, die sowohl fachliche wie methodisch-didaktische Inhalte umfaßt,
- dem Ausbildungspersonal ein Weiterbildungsangebot verstärkt zu unterbreiten, damit es auf neue Qualifikationen, Methoden und neue betriebliche Problemberäume vorbereitet ist.

Ausbildungsgestaltung

Die Qualitätsansprüche an eine zeitgemäße und effiziente Vermittlung von beruflichen Grund- und Fachqualifikationen erfordern Ausbildungsformen, die auf die unter-

schiedlichen Lernaufgaben, Lernprozesse und Lerntypen von Auszubildenden eingehen. Betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder müssen in die Lage versetzt werden, ein breiteres Repertoire an Methodenkenntnissen souverän zu beherrschen und je nach Ausbildungsgegenstand, Zeitpunkt und Auszubildendengruppe zu wählen.

Die Anwendung von neuen Methoden, die zu selbständigem Lernen und Handeln befähigen, sind in allen Betrieben zu initiieren und dürfen nicht auf Modellversuchsbetriebe, die häufig noch Großbetriebe sind, begrenzt bleiben. Transferseminare sind hierzu durchzuführen.

Selbständige Planung, Durchführung und Kontrolle von Arbeitsaufgaben kann am Ende der Ausbildung nur dann beherrscht werden, wenn die Ausbildung selbst bereits so gestaltet ist, daß die Auszubildenden stufenweise an immer größere Selbständigkeit herangeführt werden.

Berufsschulsituation verbessern

Die derzeitige Situation und die Prognose über die Zukunft der Berufsschule sind sehr zwiespältig. Es gibt einzelne hervorragend ausgestattete und arbeitende Berufsschulen. Generell ist die Perspektive der beruflichen Schulen jedoch alarmierend. Wenn nicht einschneidende Maßnahmen ergriffen werden, kann die berufliche Schule ihren zukünftigen Aufgaben nicht mehr gerecht werden. Betriebe und Schulen sind Partner der beruflichen Bildung. Deshalb müssen die beruflichen Schulen auch in die Lage versetzt werden, ihrer Aufgabe gerecht werden zu können. Das bedeutet:

— Fachklassenprinzip unabdingbar
Der Lehrermangel muß — auch zur Vermeidung von Mischklassen — behoben werden. Daher dürften Planstellen trotz zurückgehender Schülerzahlen nicht abgebaut werden, wenn dies zur effektiven Unterrichtserfüllung nach den Rahmenlehrplänen erforderlich ist.

— Moderne Geräte erforderlich
Die Ausstattung zahlreicher Berufsschulen mit modernen Geräten, Maschinen, Medien und ähnlichen Lehr- und Lernhilfen muß deutlich verbessert werden. Die Schulträger sind aufgefordert, dafür die finanziellen Voraussetzungen zu schaffen.

— Fortbildung für Lehrer
Eine Verstärkung der Fortbildung der Lehrer, vor allem auch in Unterrichtsfächern mit technisch-naturwissenschaftlichem Bezug, ist dringend geboten.

— Neue Lehr- und Lernmethoden aufgreifen

In den Betrieben werden zunehmend neue Lehr- und Lernmethoden praktiziert, durch die die Auszubildenden stärker zum selbständigen, problembewußten und kooperativen Arbeiten angehalten werden. Die Berufsschulen sollten diesen Entwicklungen bei der Unterrichtsgestaltung pädagogisch-innovativ Rechnung tragen.

Alle 16 Bundesländer müssen die Verbesserung der Situation an den berufsbildenden Schulen noch stärker vorantreiben. Dabei stehen die fünf neuen Bundesländer vor besonders schwierigen Aufgaben. Die Herauslösung von rund 720 Berufsschulen aus der betrieblichen Verantwortung zum 1.9.1990 und deren Überführung in kommunale Trägerschaft machen ein umfassendes Investitions- und Weiterbildungsprogramm für die Berufsschulen notwendig. Die fünf neuen Bundesländer sind bei ihrer Aufbaurbeit durch die Bundesregierung und die westlichen Bundesländer zu unterstützen. Insgesamt ist ein Bund-Länder-Programm zur Förderung der beruflichen Schulen erforderlich.

Weitere Handlungsfelder in der beruflichen Bildung

Die Berufsausbildung ist eine öffentliche Aufgabe, die der staatlichen und wirtschaftlichen Verantwortung und gewerkschaftlichen Mitbestimmung unterliegt.

Ausbildung in anerkannten und neu geordneten Berufen als

Grundsatz für Chancengleichheit ist insbesondere in den fünf neuen Bundesländern dringend geboten. Mit einer breiten Informations-, Beratungs- und Schulungskampagne sind die Schulabgänger, ausbildenden Betriebe und Dienststellen, Betriebs- und Personalräte und das Bildungspersonal über die neuen Ordnungsmittel zu informieren und die Berufsberatung zu stärken. Darüber hinaus muß den Betrieben Hilfe für die Umstellung der betrieblichen Bildungseinrichtungen auf die neuen Anforderungen gegeben werden.

Mit dem dualen System haben die Betriebe auch in der ehemaligen DDR eine Verpflichtung und einen Bildungsauftrag übernommen. Besonders wichtig ist, bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge nicht länger von den Betrieben unter Hinweis auf die wirtschaftliche Situation willkürlich aufzukündigen. Rechtsstaatlichkeit und Vertragstreue im Bereich der beruflichen Bildung müssen wieder Einzug halten. Das duale System der beruflichen Bildung kann nur dann funktionieren, wenn die Betriebe auch ihre Verantwortung wahrnehmen und eigene Bildungseinrichtungen unterhalten.

Jugendarbeitslosigkeit kann auch in den fünf neuen Bundesländern nur durch Vollausbildung bekämpft werden. Notwendig ist deshalb die Einrichtung vollqualifizierender drei- oder dreieinhalbjähriger schulischer Bildungsgänge oder der Aufbau außerbetrieblicher Bildungszentren, in denen zukunftsorientierte Bildung vermittelt wird. Darüber hinaus ist die schnelle Einführung einer zehnjährigen Schulpflicht für alle Jugendlichen ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit.

Alle Analysen zeigen, daß die Qualifikation im kaufmännisch-verwaltenden Sektor in den fünf neuen Bundesländern bislang unterentwickelt ist. Im Hinblick auf die veränderten Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen ist es deshalb unbedingt notwendig, diesen Bereich kapazitativ auszubauen.

Im Sinne der Gleichwertigkeit der Bildungsgänge ist die bisherige Form der Berufsausbildung mit Abitur, in der 11 000 Jugendliche in den fünf neuen Bundesländern lernen, beizubehalten und für noch mehr anerkannte Berufe zu öffnen. Dies ist außerdem ein Bildungsweg, der im Bildungssystem des geeinten Deutschland verankert sein sollte.

Die enormen finanziellen Aufwendungen zur Quantitäts- und Qualitätsverbesserung erfordern eine neue Orientierung der Finanzierung der beruflichen Bildung. Der Zusammenhang von Kosten und Qualität betrieblicher Aus- und Weiterbildung ist mittlerweile hinreichend belegt. Zur qualitativen Steuerung der beruflichen Bildungsangebote und zur Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildungsangebotes sowie zum Abbau des qualitativen Gefälles in der beruflichen Bildung ist eine gesetzliche Finanzierungsumlage unabdingbar.

Berufliche Bildung für Europa

Die Verwirklichung des Europäischen Binnenmarktes und der politischen Union Europas stellen auch die berufliche Bildung und Qualifizierungspolitik in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft vor neue Herausforderungen. Zwar gilt das deutsche „Duale System“ weiterhin als erfolgreiches Modell beruflicher Ausbildung. Dies bedeutet aber nicht, daß es sich als Modell für ein gesamteuropäisches Berufsbildungssystem übertragen ließe. Es ist durch eine Reihe von historisch und kulturell gewachsene Bedingungen gekennzeichnet, die in den anderen Staaten der EG nicht gegeben sind: das spezifische Berufsmuster, die Regulierung und Kontrolle von betrieblicher Ausbildung, die Kooperation der Sozialparteien durch Mitbestimmungsregelungen, die Einbeziehung von Praxis in die Ausbildung und schließlich die Einbettung des Berufsbildungssystems in das System der industriellen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Im Zusammenwachsen Europas werden alle

Berufsbildungssysteme gegenseitig voneinander lernen müssen. Während die europäischen Nachbarn von den Vorteilen eines ins Beschäftigungssystem integrierten Berufsbildungssystems lernen wollen, ohne es als solches „zu importieren“, müssen die Deutschen umgekehrt den Blick auf mögliche Vorzüge einer stärker betriebsunabhängigen (und damit konjunkturunabhängigen) Ausbildung und ihrer Integration in das allgemeine Bildungswesen richten. „Für Europa lernen“ heißt deshalb auch: „Von Europa lernen“.

Neben den Anstößen aus dem kulturellen Zusammenwachsen Europas für Berufsbildung werden sich auch solche aus dem Strukturwandel ergeben, der durch den Europäischen Binnenmarkt beschleunigt und verstärkt wird und sich auf den Ebenen von Betrieb, Branche und Region niederschlägt.

Auf europäischer Ebene haben sich die Sozialparteien unter Moderation durch die EG-Kommission im „Sozialen Dialog“ Anfang 1990 darüber verständigt:

- daß Europa mehr Bildung braucht,
- daß alle Jugendlichen eine qualifizierende anerkannte Ausbildung erhalten sollten,
- daß Weiterbildung in betriebliche Qualifizierungspläne aufzunehmen ist,
- daß sowohl die betriebsbedingte Weiterbildung als auch die für persönliche Zwecke frei gewählten beruflichen Bildungsangebote zu fördern sind.

Diese Grundsätze müssen Eingang finden in die Konturierung und Strukturierung des Weiterbildungsbereiches als vierte Säule des Bildungswesens.

„Europa“ muß sowohl in die Inhalte wie auch in die Organisation von Ausbildung und Weiterbildung Eingang finden. Sprachen, europabezogene politische und kulturelle Kompetenzen und europaweite berufliche Ausbildungsinhalte müssen in die Erstausbildung und die Weiterbildung Eingang finden.

3. „Qualifizieren statt Entlassen“ als Konzept der Weiterbildung

Strukturwandel in einem geeinten Deutschland und der Zusammenbruch der Weiterbildungsstrukturen in den fünf neuen Bundesländern machen es notwendig, als arbeitsmarktpolitische Soforthilfe das Konzept des Qualifizierens statt Entlassens in den Vordergrund zu stellen. Angesichts des enormen Qualifizierungsbedarfs in den neuen und alten Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland wird vorgeschlagen, Beschäftigte nicht zu entlassen, sondern zu qualifizieren. Jede Hinauszögerung von Kündigungen erhöht die Chance einer Sicherung des Arbeitsplatzes, sei es aufgrund verbesserter Auftragslage, neuer Produkte oder auch der normalen Fluktuation. Durch rechtzeitige Qualifizierungsmaßnahmen erhalten die Betriebe die Möglichkeit der Durchführung von Umstrukturierungsmaßnahmen, ohne das Beschäftigungsverhältnis lösen zu müssen. Gleichzeitig sind verbesserte vorbeugende Bildungsmaßnahmen und die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die auch die individuelle Wettbewerbsposition der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt verbessert, zu erweitern. Mit dem Arbeitsförderungsgesetz wurde der Arbeitsmarktpolitik auch ein strukturpolitischer Auftrag erteilt. Dies wurde nicht in ausreichendem Maße umgesetzt. Bisher stehen keine ausreichenden Instrumente zur Verfügung, die eine sozialverträgliche Gestaltung des Strukturwandels fördert. Das AFG muß daher auch erweitert und eine breitere Interpretation der Bedrohung von Arbeitslosigkeit zugelassen werden.

Qualifizieren statt Entlassen

Als Eckpunkte für das Konzept „Qualifizieren statt Entlassen“ sind zu nennen:

- Entlassungen sind soweit wie möglich zu verhindern;
- die vorhandenen Aus- und Weiterbildungskapazitäten müssen erhalten bleiben;

- Beschäftigungsgesellschaften sind als Ergänzung erforderlich;
- die Zusammenarbeit der Betriebe mit den Arbeitsämtern ist zu intensivieren;
- die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen muß allen Arbeitnehmern des Betriebes offenstehen;
- die Qualifikationsinhalte müssen breit verwertbar sein;
- für Bildungsbenachteiligte sind ein zusätzliches Programm und weitere Fördermaßnahmen notwendig;
- während der Weiterbildung sollten 90 Prozent des letzten Nettoeinkommens gesichert werden;
- nach erfolgreicher Bildungsteilnahme sollte ein angemessener Arbeitsplatz in Aussicht gestellt werden;
- die Weiterbildung des Ausbildungspersonals ist vordringlich;
- die Mitbestimmung bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen muß erweitert werden.

Weiterbildung im Bildungssystem

Die Weiterbildung ist in der Bundesrepublik Deutschland trotz aller Bekenntnisse weit davon entfernt, vierte Säule des Bildungssystems zu sein. Es gibt weder Chancen gleichen Zugangs für alle noch Transparenz. Das System der für den Arbeitsmarkt anerkannten oder verwertbaren Zertifikate ist unzureichend ausgeprägt.

Handlungsmöglichkeiten des Bundes, um das notwendige Mindestmaß an Ordnung im Bereich der Weiterbildung herzustellen, müssen genutzt und/oder ausgebaut werden. Dazu gehören Regelungen für die Freistellung, für die Zertifizierung, für die Finanzierung, für die regionale Zusammenarbeit mit den Einrichtungen nach Landesrecht, für die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und für das hauptamtliche Personal.

Berufliche Weiterbildung muß auf Erhalt und Erhöhung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer gerichtet sein und darf sich nicht nur an kurzfristigen öko-

nomischen Interessen orientieren. Qualifizierung muß breit angelegt werden, so daß den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auch Perspektiven einer Beschäftigung außerhalb der bisherigen Tätigkeit eröffnet werden.

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

Das Einbringen und die Durchsetzung gemeinsamer Interessen erfordert im hohen Maße die Vermittlung solcher fach- und berufsübergreifender Qualifikationen, die das

individuelle Denken und Handlungspotential sowie die soziale Kompetenz erweitern, also zum Beispiel die Fähigkeit zu abstraktem, analytischem, planerischem Denken, Entscheidungs-, Kommunikations-, Kooperations- und Mitbestimmungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Eigeninitiative.

Es ist dringend notwendig, daß sich die Weiterbildung endlich zu einem gleichberechtigten Bereich des Bildungswesens entwickelt. Hierzu sind entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen Bevölkerungsgruppen Teilnahmechancen eröffnen. Auch deshalb ist die Gestaltung des Weiterbildungsbereichs vorrangig als eine öffentliche Aufgabe anzusehen.

Stellungnahme der Beauftragten der Länder zum Berufsbildungsbericht 1991

Die Beauftragten der Länder begrüßen das Bemühen der Bundesregierung, in ihrem Bericht eine Vielzahl aktueller Themen zur beruflichen Bildung aufzugreifen bzw. weiterzuführen. Aus der Vielfalt sollen schwerpunktmaßig einige Fragenkreise herausgegriffen werden.

I. Entwicklung der beruflichen Bildung in den neuen Ländern

1. Im bisherigen Bundesgebiet übertrifft das Ausbildungsangebot die Nachfrage um rund 18 Prozent. Demgegenüber müssen in den neuen Ländern die größten Anstrengungen aller an der Berufsbildung Beteiligten unternommen werden, um allen Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen quantitativ und qualitativ ausreichend Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen und zu sichern. Alle — insbesondere Bund, alte Länder, Arbeitgeber und Gewerkschaften — sind aufgerufen, Hilfe zu leisten, nicht allein durch Bereitstellung

von Geld, sondern ebenso durch Organisationshilfen. Die ausführliche Darstellung der Entwicklungen in den neuen Ländern zeigt, daß es derzeit nur mit Einschränkungen möglich ist, die Probleme auch nur annähernd zu quantifizieren und zu strukturieren. Sie zeigt aber auch, welche Wegstrecke bis zur Verwirklichung eines modernen Berufsbildungssystems noch zu gehen ist. Nach bisher vorliegenden Erkenntnissen bieten die Betriebe nur einen Bruchteil der benötigten Ausbildungsplätze. Zahlreiche Plätze sind nicht zu besetzen, weil die Bewerber sie nicht wollen oder den angebotenen Beruf gar nicht kennen. Dies zeigt die Notwendigkeit und den hohen Stellenwert der Berufsinformation und Berufsberatung seitens der Arbeitsverwaltung.

2. Die wirtschaftliche Entwicklung in den neuen Ländern läßt befürchten, daß durch notwendige Betriebsschließungen in diesem Jahr weitere Ausbildungsplätze fortfallen. Die Bundesregierung wird daher dringend gebeten, die angekündigten Kontakte zur Treu-

handanstalt in dem Sinne zu intensivieren, daß sächliche Ausbildungsressourcen (Werkstätten) nicht einer Sanierung, Privatisierung oder Schließung zum Opfer fallen, sondern zumindest vorerst für eine Programmausbildung außerbetrieblicher Träger bzw. auch für berufliche Vollzeitschulen zur Verfügung stehen.

3. Zu begrüßen ist der beabsichtigte massive Einsatz des § 40c AFG (des sog. Benachteiligtenprogramms auch für den erweiterten Personenkreis) in der Größenordnung von etwa 60 000 Plätzen für die neuen Länder. Diese Hilfe darf aber nicht daran scheitern, daß es nur wenige Initiativen zur Inanspruchnahme dieser Mittel in den neuen Ländern gibt. Bund und Bundesanstalt für Arbeit sind daher aufgefordert, auch Organisationshilfen in die Förderung einzubeziehen.

4. Weitere Probleme in den neuen Ländern sollen nur angerissen werden, so z. B. die Ausbildung in Berufen, die es in der ehemaligen DDR überhaupt nicht gab (kaufmännische Berufe, Verwaltungsberufe, Justiz- und Anwaltsberufe, Sozialversicherungsangestellte, Helfer/innen in freien Berufen usw.), deren Einführung einen übergangsweise wesentlich verstärkten überbetrieblichen Ausbildungsanteil erfordert. Ähnliche Probleme sind für diese Berufe im Bereich der Teilzeitberufsschule zu lösen. Bund und Länder sind aufgerufen, Lösungsmodelle zu entwickeln und zu fördern. Die vorgesehenen Bundeshilfen im Berufsschulbereich der neuen Länder gemäß Art. 104 a GG werden begrüßt.

5. Nach den z. Z. diskutierten Defiziten im Ausbildungsstellenmarkt der neuen Länder bleibt selbst nach einer vollen Inanspruchnahme der Möglichkeiten des Benachteiligtenprogramms (§ 40c AFG) in den neuen Ländern ein beträchtliches Restdefizit, über dessen Abbau nachzudenken ist. Angebote des berufsbildenden Vollzeitschulwesens (BGJ und Berufsfachschulen) sind nur dann sinnvoll, wenn sie auf die betriebliche Ausbildungszeit anzurechnen sind. Ande-

renfalls führen sie zu untragbaren Ausbildungsverlängerungen auf bis zu 4½ Jahre und damit zu einer absurden Vergeudung von knappen Ausbildungsressourcen. Der Bund wird daher erneut und dringend aufgefordert, die Anrechnungsverordnungen unverzüglich auch in den neuen Bundesländern in Kraft zu setzen.

6. Sofern Ausbildungszielzahlen der ehemaligen DDR noch diskutiert werden, ist zu beachten, daß in der ehemaligen DDR vielfach zentral und für den Bedarf einer großflächigen Region ausgebildet und der Bedarf der Betriebe an einer Personalintensität gemessen wurde, die eine Mitursache für fehlende Wettbewerbschancen auf einem freien Markt ist. Auf der anderen Seite haben die neuen Länder Bedarf an Berufen, die im System der Facharbeiterberufe der ehemaligen DDR unbekannt waren. Unter diesem Gesichtspunkt sind, wo immer das möglich ist, die Strukturen der beruflichen Bildung in den neuen Ländern dem neuen Arbeitsmarkt behutsam anzupassen.

7. Unstrittig ist – wie bereits dargestellt – die Notwendigkeit staatlich finanziertter Ausbildungsplatzprogramme erheblichen Umfangs. Gleichwohl ist auf eine daraus resultierende Gefahr hinzuweisen: Während in den Ländern der alten Bundesrepublik die Ausbildungsplatzprogramme der achtziger Jahre nur den Zweck hatten, demographisch bedingte Spitzennachfrage in einem grundsätzlich voll funktionierenden Berufsbildungssystem abzufangen, besteht in den neuen Ländern die Gefahr, daß Ausbildungsplatzprogramme langfristig wesentlicher, wenn nicht sogar überwiegender Teil der Grundversorgung bleiben, und sich daraus eine andere Struktur der Berufsbildungslandschaft dort entwickelt. Der Ankündigungseffekt solcher Programme würde einer möglichst schnellen Entwicklung des dualen Systems möglicherweise entgegenstehen, indem die Wirtschaft auf die volle Ausschöpfung eigener Ausbildungsmöglichkeiten verzichtet, wenn die öffentliche Hand stets Defizite abdeckt. Es ist daher wichti-

tig, so frühzeitig wie nur möglich mit einer abgestuften und behutsamen Hinführung von Programmausbildung zum dualen System zu beginnen und dafür Modelle zu entwickeln.

8. Die quantitative und qualitative Sanierung der beruflichen Bildung in den neuen Ländern ist auch deswegen von größter Bedeutung, weil anderenfalls die schon beginnende Abwanderung junger Menschen in die Altländer rapide zunehmen wird, wodurch den neuen Ländern Fachkräfte, die dort bald dringend benötigt werden, in der Regel unwiderruflich verlorengehen. Da das Grundrecht auf Freizügigkeit ordnungsrechtliche Lösungen verbietet, ist der Abwanderung nur damit zu begegnen, daß die Abwanderungsgründe beseitigt werden.

9. Zur künftigen Situationsbeobachtung in den neuen Ländern ist es erforderlich, die Datenlage dort schnellstmöglich derjenigen in den Altländern anzupassen und damit vergleichbar zu machen. Das gilt für die Länderebene ebenso wie für die Bundesebene und die Arbeitsverwaltung sowie die zuständigen Stellen. Soweit diese gemäß § 84 BBiG von den neuen Ländern zu bestimmen sind, sollte dies schnellstmöglichst geschehen.

II. Berufliche Bildung und Europa

1. Der Europäische Binnenmarkt stellt auch die berufliche Bildung vor neue Herausforderungen. Berufsbildungssysteme sollen nicht vereinheitlicht, jedoch vergleichbar werden. Vorleistungen des deutschen Systems sind vorerst nicht notwendig. Insbesondere besteht kein Anlaß, über Ausbildungszeitverkürzungen im dualen System nachzudenken. Ein späterer Einstieg deutscher Fachkräfte in das Erwerbsleben wird durch qualifiziertere Ausbildung wieder ausgeglichen. Keinesfalls dürfen Qualifikationsanpassungen nach unten stattfinden. Hinsichtlich der

Ausbildungsdauer könnte allerdings erwogen werden, bestehende Verkürzungsmöglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes (§§ 29 Abs. 1 und 40 Abs. 1) etwas extensiver zu nutzen.

2. Eine fehlende Anrechnungsverpflichtung für schulische Berufsprägungsjahre und Berufsfachschule führt zu Ausbildungsverlängerungen. Die Bundesregierung wird deshalb nochmals daran erinnert, daß der Hauptausschuß von einem Junktim zwischen Berufsneuordnungen und Anrechnungsverordnung ausgeht. Nach Abschluß der noch laufenden größeren Neuordnungen hält es der Hauptausschuß für geboten, die inzwischen erlassenen zahlreichen Einzelanrechnungsverordnungen in einer Novelle der BGJ-Anrechnungsverordnung gewerbliche Wirtschaft aus 1978 zusammenzufassen.

3. Im EG-Bereich bestehen darüber hinaus gewichtigere Probleme als der Binnenmarkt selbst. Die EG tut sich nach wie vor schwer, der föderalen Struktur der Bundesrepublik und dem dualen System der Berufsbildung Rechnung zu tragen. Um so wichtiger ist es, daß die Bundesregierung immer wieder darauf drängt, für Vorlagen einen Beratungszeitraum vorzusehen, der es erlaubt, dem Bundesrat und dem Hauptausschuß des BIBB eine echte Beratung zu ermöglichen und nicht lediglich die nachträgliche Kenntnisnahme.

4. Das Verwaltungsverfahren für Anträge zu den Strukturfonds und Bildungsprogrammen der EG ist nach wie vor zu kompliziert und wenig transparent. Hinzu kommt, daß Richtlinien bzw. Leitlinien häufig in einer schwer verständlichen Sprache abgefaßt sind und Bezeichnungen enthalten, die erst auf die hiesige Berufsbildungsterminologie uminterpretiert werden müssen.

III. Lern- und leistungsschwache Jugendliche

Von besonderer Bedeutung ist nach wie vor die berufliche Qualifi-

zierung lern- und leistungsschwacher Jugendlicher. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen des § 40c AFG (sog. Benachteiligtenprogramm) sollten voll ausgeschöpft werden, insbesondere, wenn es um die Bewältigung der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch einen lernschwächeren Auszubildenden oder einen solchen mit Verhaltensproblemen geht. Zu der Frage beruflicher Qualifikation Jugendlicher, die einerseits noch nicht im pathologischen Sinne geistig behindert sind, andererseits aber die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf — selbst mit begleitenden Hilfen — nicht bewältigen können, bestehen nach wie vor unterschiedliche Auffassungen. Die Arbeitnehmer haben nach wie vor Bedenken, in diesen Fällen Ausbildungsgänge gemäß §§ 48 BBiG, 42b HwO einzusetzen. Sie befürchten einen Niveauverlust durch zu unkritische Anwendung solcher „Einfachausbildung“. Die Wirtschaft neigt dazu, die Lernschwachenausbildung mehr als staatliche Aufgabe zu sehen, und die Bundesregierung scheint die Lösung des Problems in der Schaffung einfacher Ausbildungsgänge gemäß §§ 25 BBiG/HwO zu sehen. Die Arbeitnehmer übersehen dabei, daß sie mit ihrer Haltung eine Qualifikationslücke hervorrufen, die anders kaum zu schließen ist. Die Wirtschaft übersieht, daß die von ihr zu Recht immer wieder betonte Zuständigkeit und Verantwortung im dualen System benachteiligte junge Menschen einschließt, und die Überlegungen des Bundes, Einfachausbildungen als Normalausbildungsgänge gemäß §§ 25 BBiG/HwO zu schaffen, bringt mehr die Gefahr qualitätsmindernden Mißbrauchs mit sich als die Ausbildung gemäß §§ 48 BBiG/42b HwO. Hier muß erneut eine schnelle und sachgerechte Einigung angemahnt werden. Verwiesen wird hierzu auch auf die einstimmige Entschließung des Bundesrates. Vor politischen Entscheidungen in dieser Frage sollte der Abschluß des entsprechenden Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung abgewartet werden.

IV. Begabtenförderung in der beruflichen Bildung

Die vorgesehene Begabtenförderung in der beruflichen Bildung ist vom Grundsatz her zu begrüßen. Eine abschließende Beurteilung ist allerdings erst dann möglich, wenn das Programm des BMBW vorliegt. Die Aussagen dazu im Berufsbildungsbericht 1991 sind noch lückenhaft insbesondere hinsichtlich der Forschungsgegenstände. Zu fragen ist auch, ob die Wirtschaft als Ausbildungsträger und Abnehmer der Ausbildungsabsolventen an einem Begabtenförderungsprogramm zu beteiligen ist. Der vorgesehene finanzielle Rahmen von 90 Mio. DM 1991–1996 wirft allerdings auch die Frage auf, welches Gewicht der Begabtenförderung im Vergleich zur Benachteiligtenförderung beizumessen ist. Soweit aus finanziellen Gründen eine Priorität gesetzt werden muß, läge die derzeit eindeutig bei der Benachteiligtenförderung.

Berufliche Weiterbildung

Unter dem Eindruck der Strukturveränderungen, hervorgerufen durch neue Techniken, neue Formen der Personalführung, neue Arbeitsplätze, neue Arbeitsformen und neue Arbeitsorganisation kommt der Fortbildung, der Umschulung, der betrieblichen Einarbeitung und der Nachqualifizierung — insbesondere Arbeitsloser — in den alten und neuen Bundesländern vorrangiger Stellenwert zu.

Die Beauftragten der Länder sind der Auffassung, daß alle Bemühungen zu unterstützen sind, die auf ein funktionierendes System der Angebotstransparenz und der Sicherung von Vielfalt und Qualität bei Weiterbildungsangeboten und die Verbesserung der Weiterbildungsberatung hinzuarbeiten. Sie unterstreichen als strukturgestaltende Prinzipien die Pluralität der Träger und den Subsidiaritätsgrundsatz.

Zur Anpassungsfortbildung von Personal der mittleren/unteren Führungsebene im Produktionsbereich von Industriebetrieben der ehemaligen DDR am Beispiel des Industriemeisters

Elke Ramlow, Dietrich Scholz



Dr. Elke Ramlow
Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 4.3 „Organisation und Qualität“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.



Dietrich Scholz
Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 4.3 „Organisation und Qualität“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.

1. Zum methodischen Vorgehen

Am Bundesinstitut für Berufsbildung läuft seit Anfang 1991 ein Vorhaben mit dem Ziel, Meister der ehemaligen DDR mittels einer speziellen Anpassungsfortbildung unterstützend auf die beruflichen Veränderungen einzustellen. Um inhaltliche Aussagen treffen zu können, werden Funktionsbilder und Qualifizierungsinhalte miteinander verglichen.

Das methodische Vorgehen orientiert sich an zeitlichen und inhaltlichen Rahmenbedingungen. Weiterreichende inhaltliche Präzisierungen werden möglicherweise nur durch empirische Vergleiche in der Praxis erreicht werden können.

Da jedoch die Autoren aufgrund ihrer langjährigen beruflichen, wissenschaftlichen Erfahrung im Meisterbereich der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik als Experten auf diesem Gebiet anzuse-

hen sind, können die Qualifizierungsinhalte von ihnen angemessen interpretiert, bewertet und auch sinngerecht zugeordnet werden. Die Rückkoppelung zu weiteren Experten dient der Überprüfung ihrer Aussagen.

2. Meister in der ehemaligen DDR

Die Meister in den Betrieben der ehemaligen DDR waren hinsichtlich ihrer Stellung im Betrieb sowie von der Art und dem Umfang ihrer Ausbildung vergleichbar mit den Meistern der Bundesrepublik.

Im Produktionsbereich eines Industriebetriebes in den neuen Bundesländern nahmen auch sie eine Schlüsselfunktion ein, die einerseits aufgrund ihrer gesellschaftlichen Aufgabe (Mitverantwortung für das politische Bewußtsein des Arbeitskollektivs) über den Aufgabenbereich westlicher Meister hinausging, andererseits jedoch reduziert war, da sie keine umfassende

Qualifizierung für die Ausbildung der Auszubildenden erhielten.

Der Aufbau und auch der stundenmäßige Umfang der Ausbildung zum Meister für die volkseigenen Betriebe (VE-Meister) ist ebenfalls mit der Weiterbildung zum Meister vergleichbar, wobei einige Inhalte nicht zuletzt aufgrund ehemals unterschiedlicher Gesellschaftssysteme zum Teil erheblich voneinander abweichen. (Darauf wird an anderer Stelle dieses Beitrags näher eingegangen).

Darüber hinaus rekrutierten sich die Meister in beiden Systemen überwiegend aus dem Facharbeiterpotential und bewußt nicht aus dem Fachschultechnikerbereich. Die diesbezügliche Diskussion wurde zwar teilweise mit unterschiedlichen Argumenten geführt, aber auf beiden Seiten mit dem Ergebnis, auch weiterhin an der o. g. Rekrutierungspraxis festzuhalten.¹⁾²⁾

Zahlenmäßig waren die Meister die stärkste Gruppe von sog. Leitungskadern in der Volkswirtschaft der ehemaligen DDR: 1989 schlossen über 17 000 Absolventen die Meisterausbildung ab, wobei ca. ein Drittel aller Meisterabschlüsse im Maschinen-, Apparate- und Anlagenbau erfolgte. Nach den Abschlußquoten geordnet folgten mit erheblichem Abstand die Fachrichtungen Elektrotechnik/Elektronik, Lebensmitteltechnik und Textil- und Bekleidungstechnik.

Insgesamt waren 1989 bei 4,2 Millionen Facharbeitern ungefähr 215 000 Meister in der Volkswirtschaft der DDR tätig. Als bemerkenswertes Erscheinungsbild traten im Jahre 1989 erkennbare Tendenzen zur abnehmenden Bereitschaft, Meisterfunktionen zu übernehmen, und in Einzelfällen auch der Ausstieg langjähriger Meister aus Leitungsfunktionen auf. Ursachen dafür wurden in zu geringer Lohndifferenz zur Facharbeiterebene, in arbeitsorganisatorischer Überlastung und im Verfall der Leitungsautorität gesehen, da Meister zunehmend als „Beschaffungspersonal“ eingesetzt und von den

Facharbeitern auch so angesehen wurden.²⁾ Darüber hinaus erscheint bemerkenswert, daß der Anteil der weiblichen Berufstätigen mit Facharbeiterabschluß zwar über 47 Prozent betrug, der Anteil an MeisterInnen mit 13 Prozent — gemessen an der Anzahl aller MeisterInnen — dagegen auffallend gering war.³⁾

3. Zur Gleichstellung nach dem Einigungsvertrag

Nach dem Einigungsvertrag Artikel 37 Absatz 1 Satz 1⁴⁾ gelten die in der ehemaligen DDR erworbenen Meisterabschlüsse in den neuen Bundesländern weiter. Insofern bedarf es für die neuen Bundesländer grundsätzlich keiner Gleichstellung einzelner Abschlüsse.

Nach Artikel 37 Abs. 1 Satz 3 hat jedoch ein Antragsteller die Möglichkeit, nicht nur die generelle Gültigkeit seines Abschlusses für die neuen Bundesländer, sondern auch die Gleichwertigkeit seines Meisterabschlusses mit einem entsprechenden Meisterabschluß in der Bundesrepublik feststellen zu lassen. Stellt sich die Gleichwertigkeit heraus, hat die zuständige Stelle einen entsprechenden Bescheid nach vorgegebenem Muster zu erteilen.

Im Meisterbereich wird in Anlehnung an das Bundesvertriebenengesetz großzügig verfahren: Die zuständigen Stellen gehen — trotz fehlender Qualifizierung im berufs- und arbeitspädagogischen Bereich — von gleichen Abschlußniveaus im Meisterbereich aus und stellen auf Antrag Gleichstellungsbescheinigungen auf der Basis eines von den Arbeitgebern, den Gewerkschaften und dem Bundesinstitut erstellten „Zuordnungspapieres“ aus.

Gleiches Abschlußniveau bedeutet jedoch nicht, daß auch die einzelnen Bildungsinhalte identisch sind:

In einigen für die Funktionsausübung des Meisters wesentlichen

Qualifizierungsinhalten weichen sie erheblich voneinander ab oder fehlen — wie das Beispiel Ausbildungsbereignungsverordnung zeigt — z. T. ganz.

4. Zur Anpassungsqualifizierung

Dies bedeutet, daß unter Anrechnung der gleichartigen Lehr-/Lerninhalte und unter Berücksichtigung der Praxiserfahrungen den Meistern in den neuen Bundesländern abschlußorientierte Weiterbildungangebote zu unterbreiten sind. Mit relativ geringfügigem Qualifizierungsaufwand ließen sich nach bisher vorliegenden Erkenntnissen anerkannte Abschlüsse zum geprüften Industriemeister mit Zertifikat nach dem Berufsbildungsge- setz § 46.2 erreichen. An derartigen Maßnahmen, die DDR-typische Lern- und Berufserfahrungen berücksichtigen und sich nicht unreflektiert an westlichen Qualifizierungsmodellen orientieren, besteht bei den Meistern in den neuen Bundesländern großes Interesse. Die Skepsis gegenüber einer formalen Gleichstellung nach dem Einigungsvertrag beruht in der Annahme, das Beschäftigungssystem akzeptiere derartige Bescheinigungen nicht in vollem Umfang, die Qualität der Abschlüsse sei aufgrund fehlender wichtiger Qualifizierungsinhalte nicht gleich und es könne sich in Zukunft um „Meister zweiter Klasse“ handeln.

5. Zu den Aktivitäten im Bundesinstitut

Um die Abweichungen zwischen der Meisterqualifizierung in der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik zu identifizieren und die wissenschaftlichen Voraussetzungen für die Durchführung von Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen für VE-Meister zu liefern, werden im Bundesinstitut gegenwärtig die Inhalte der Meisterqualifizierung miteinander verglichen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen,

laufende und geplante Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen für Meister in den neuen Bundesländern zu strukturieren, zu vereinheitlichen und qualitativ zu bestimmen. Dabei zeichnen sich folgende Ergebnisse ab:

5.1 Zur Gegenüberstellung der Funktionsbilder

Das in der Meisterverordnung der ehemaligen DDR⁵⁾ angestrebte, stark ideologiebezogene Funktionsbild wurde durch die Anforderungen aus der realen Tätigkeit wieder relativiert. In der wissenschaftlichen Literatur zur Meistertätigkeit existieren eine Reihe von Strukturierungsmöglichkeiten von Arbeitsanforderungen, die mit den Tätigkeiten, die sich aus dem westlichen Funktionsbild ableiten lassen, durchaus vergleichbar sind. Eine Gegenüberstellung der tatsächlichen Tätigkeiten läßt begründet vermuten, daß diese in Ost und West ähnlicher als angenommen waren.

Das verwundert insofern nicht, da das historisch gewachsene Meisterbild in beiden ehemaligen deutschen Staaten denselben Ursprung hat und das tägliche Organisieren eines soweit wie möglich reibungslosen Produktionsablaufs erfahrungsgemäß auch in der ehemaligen DDR in der Regel keine Zeit ließ für Aufgaben wie „Erziehung zur sozialistischen Persönlichkeit“.

5.2 Zur Gegenüberstellung der Bildungsinhalte

Prinzipiell war die Struktur der Meisterqualifizierung in beiden deutschen Staaten weitgehend ähnlich — in beiden Fällen bestand sie aus einem fachrichtungsübergreifenden und einem fachrichtungsspezifischen Teil. In der ehemaligen DDR waren die Begriffe Grundlagen- und Fachbildung üblich. Auch die Fächerstruktur innerhalb dieser beiden Teile ist ähnlich, was einen Vergleich der Bildungsinhalte des fachrichtungsübergreifenden Teils mit der Grundlagenbildung bzw. des fachrichtungsspezifischen Teils mit der Fachbildung grundsätzlich ermöglicht.⁶⁾

In der alten Bundesrepublik erwarben alle nach § 46.2 BBiG geprüften Industriemeister die Befähigung zur Ausbildung von Auszubildenden. Sie haben ihre berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation durch die Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) nachgewiesen. In der Ausbildung der Meister der ehemaligen DDR fehlt dieser wesentliche Qualifizierungsteil, da für die Ausbildung nicht die Meister, sondern die Ingenieur-Pädagogen verantwortlich waren und dafür qualifiziert wurden. Zur inhaltlichen Gleichstellung der Meisterabschlüsse ist es deshalb unabdingbar, eine angemessene Nachqualifizierung im berufs- und arbeitspädagogischen Bereich durchzuführen.

Im fachrichtungsübergreifenden Teil einer Anpassungsfortbildung haben Rechtsfragen erste Priorität, da hier der Defizitanteil – bedingt durch den Anschluß an ein neues Rechtssystem – besonders groß ist. Bei Anrechnungsentscheidungen bleibt jedoch zu berücksichtigen, daß die Meister der ehemaligen DDR im „Umgang mit gesetzlichen Vorschriften“ (Schlüsselqualifikation) vertraut sind, was die Anpassungsqualifizierung im Rechtsbereich vereinfacht.

Deshalb scheint es nicht notwendig zu sein, den gesamten Umfang des Prüfungsfachs „**Grundlagen für rechtsbewußtes Handeln**“ zu vermitteln. Außerdem gibt es viele Inhalte, die von der Thematik her ähnlich, aber inhaltlich gesellschaftsbedingt sind. Dazu gehören z. B. Fragen des Arbeitsschutz- bzw. Arbeitssicherheitsrechts. Zwar treten andere Gesetze und Rechtsgrundlagen an ihre Stelle, aber der Meister der ehemaligen DDR kennt die Bedeutung derartiger Gesetze und weiß um die Konsequenz bei ihrer Einhaltung bzw. Nichteinhaltung.

Wesentliche Defizitbereiche sind dagegen das Arbeitsvertragsrecht, das Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht, Tarifvertrags-, Sozialversicherungs- und das Umweltschutzrecht, das grundsätzlich

seiner wachsenden Bedeutung entsprechend größere Berücksichtigung in den Stoffplänen der Meisterqualifizierung finden sollte.

Die Bildungsinhalte der Prüfungsfächer „**Grundlagen für kostenbewußtes Handeln**“ und „**Zusammenarbeit im Betrieb**“ bedürfen einer differenzierteren Betrachtung. Der Vergleich der Bildungsinhalte ergibt, daß zwar der gesamte Teil „Volkswirtschaftslehre“ für Meister der ehemaligen DDR fehlt. Dieser Bereich hat jedoch keine so wesentliche Bedeutung für die Bewältigung der täglich anfallenden Aufgaben eines Meisters in der Produktion und müßte somit nicht unbedingt in einem Nachqualifizierungsprogramm berücksichtigt werden.

Ein etwas anderes Bild ergibt sich aus der Gegenüberstellung der Bildungsinhalte der Betriebswirtschaftslehre. Wider Erwarten sind die fehlenden Bestandteile geringer als aufgrund der unterschiedlichen Wirtschaftssysteme zu erwarten gewesen wäre.

Beispielsweise verfügen VE-Meister in der Tat über Kenntnisse in der Kostenrechnung, sowohl in der Kostenarten- als auch in der Kostenträgerrechnung. Die Kostenarten werden aber in der westlichen Betriebswirtschaftslehre anders gegliedert als in der Planwirtschaft, was sich selbstverständlich auf die Durchführung von Kostenrechnungen auswirkt. Darüber hinaus haben die Meister in den marktwirtschaftlich geführten Betrieben größere Möglichkeiten, bestimmte Kosten (z. B. Personalkosten) in ihrem Funktionsbereich zu beeinflussen. Sie tragen damit auch mehr Verantwortung für deren Höhe als in planwirtschaftlich organisierten Betrieben. „Kostengerechtes Verhalten“ und „wirtschaftliches Handeln“ sollten deshalb wesentlicher Bestandteil einer Meisterweiterbildung sein.

Ähnliches gilt für das Prüfungsfach „**Zusammenarbeit im Betrieb**“. In der Anpassungsfortbildung muß es gelingen, dem VE-Meister Führungskenntnisse nach westlichem Standard zu vermitteln.

Der größte Defizitbereich, auf den sich die Anpassungsfortbildung konzentrieren sollte, liegt im Themenwertpunkt „Führungsgrundsätze“. In der ehemaligen DDR wurde stets von einer Interessenübereinstimmung der im Betrieb beschäftigten Gruppen ausgegangen. Tatsächliche Interessengensätze wurden nicht – wie dies in westlichen Unternehmen der Fall ist – im Betrieb ausgetragen. Der Meister der ehemaligen DDR muß auf den vorhandenen „Meisterkonflikt“, auf sein Agieren zwischen „Oben“ und „Unten“ und den damit verbundenen Schwierigkeiten vorbereitet werden und beispielhaft lernen, wie er betriebliche Probleme angeht und Konflikte löst.

5.3 Zum fachrichtungsspezifischen Bereich

Die Defizite im fachrichtungsspezifischen Qualifizierungsbereich sind dagegen nicht so erheblich. Ein grundsätzlicher Unterschied zeichnet sich in der Vermittlung des technischen Fachwissens ab: In der ehemaligen DDR wurde überwiegend technisches Faktewissen vermittelt, während die Fortbildung zum Industriemeister das technische Wissen als einen Teil der Führungsqualifikation ansieht. Die Qualität des Unterrichts mißt sich deshalb daran, wieweit es gelingt, die technischen Bildungsinhalte handlungs- und problemorientiert zu unterrichten. Ein Defizitausgleich hinsichtlich dieser Problematik ist jedoch bei praxiserfahrenen Meistern nicht erforderlich.

Anders verhält es sich bei der Kenntnisvermittlung aus der Normengebung und unterschiedlichen branchenbezogenen Gesetzen.

6. Ausblick

Das Anpassungsqualifizierungsangebot sollte nicht den größtmöglichen, sondern nur den unbedingt erforderlichen Umfang beinhalten. Nach gegenwärtigen Abschätzungen reichen u. E. insgesamt ca. 200 bis 300 Unterrichtsstunden aus, um

die fehlenden Inhalte auszugleichen. Didaktisch sind solche Maßnahmen den Bedingungen der ehemaligen DDR anzupassen und deshalb hauptsächlich von dafür qualifizierten Dozenten aus den neuen Bundesländern durchzuführen. Ein unreflektiertes Übertragen bündesrepublikanischer Qualifizierungsmodelle wird voraussichtlich kein zufriedenstellendes Ergebnis bringen. Die Maßnahmen sollten zum anerkannten Abschluß des geprüften Industriemeisters führen.

Anmerkungen

- 1) Vgl. Scholz, D.: Befindet sich die Weiterbildung zum Industriemeister in einer Sackgasse? Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 1990, Heft 3.
- 2) Vgl. Achtel, K.: Weiterentwicklung der Meisteraus- und -weiterbildung entsprechend den wachsenden Anforderungen an die Stellung und die Funktion der Meister im betrieblichen Reproduktionsprozeß. Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR, Problemstudie, 1990.
- 3) Vgl. Heinrich, S.: Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung von Meisterinnen im Zusammenhang mit ihrem Einsatz in Meisterfunktionen. Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR, Studie, 1989.
- 4) Vgl. Einigungsvertrag, Bulletin Nr. 104, S. 878, Bonn, Sept. 1990.
- 5) Vgl. Verordnung über die Aus- und Weiterbildung der Meister vom 27. Juni 1973. In: Gesetzblatt der DDR, Teil 1, Berlin (1973) 33, S. 342.
- 6) Vgl. Ramlow, E.; Scholz, D.; Simolke, P.: Angleichung der Ausbildung der Meister an die Weiterbildung zum Industriemeister. In: Berufsbildung, Jg. 44, (1990), H. 10.

Ausbildung von Industriekaufleuten — Erfahrungen und Materialien

Im Oktober 1990 fand in Braunlage im Harz eine Fachtagung zum Thema „Zukunftsorientierte Qualifizierung von Ausbildern und Lehrern für die Berufsausbildung von Industriekaufleuten“ statt. Unter Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und in Zusammenarbeit mit dem Niedersächsischen Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung (NLI) trafen sich Fachleute aus Betrieben und Schulen der alten und neuen Bundesländer zum Erfahrungsaustausch. Im Mittelpunkt standen Fragen der Planung und Organisation der Ausbildung an den verschiedenen Lernorten sowie der methodischen Gestaltung der Lernprozesse bei der Ausbildung von Industriekaufleuten.

In Auswertung dieser Fachtagung entstand ein Materialband. Dieser enthält neben den Kurzfassungen der einzelnen Beiträge vor allem konkrete Beispiele aus den Betrieben und Schulen zur Planung, Organisation und Gestaltung der Ausbildung.

Im Materialband werden betriebliche Ausbildungskonzepte von der Klöckner Stahl GmbH Hütte Bremen, der Fischer & Porter GmbH Göttingen, der Schmalbach-Lubbecke AG Braunschweig und der Volkswagen AG Wolfsburg dargestellt. Die berufsbildenden Schulen der Städte Wolfsburg, Nienburg und Papenburg demonstrieren, wie die Berufsschulen die Auszubildenden auf die beruflichen Anforderungen vorbereiten können. Informationen und Beispiele zum Einsatz von Planspielen und Leittexten orientieren auf neue methodische Ansätze in der Berufsausbildung der Industriekaufleute.

Der Materialband kann, insbesondere in den neuen Bundesländern, von Ausbildungsleitern und Ausbildern in den Betrieben, von Lehrern in den Berufsschulen sowie von Verantwortlichen für die Berufsausbildung in den Industrie- und Handelskammern als Arbeitsgrundlage genutzt werden. Die konkreten Beispiele und umfangreichen Materialien in den Anlagen geben viele Anregungen für die Neu- oder Umgestaltung der Ausbildung von Industriekaufleuten.

Der Materialband „Ausbildung von Industriekaufleuten in der Bundesrepublik Deutschland — Erfahrungen und Materialien“ kann gegen eine Schutzgebühr von 12,— DM über folgende Adresse bezogen werden:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31
Bestell-Nr.: 04.010

(Renate Neubert)

Haben Sie die Literaturinformationen zur beruflichen Bildung schon im Griff?

Die Literaturinformationen zur beruflichen Bildung unterrichten in Abständen von zwei Monaten über Zeitschriftenartikel und Buch-Neuerscheinungen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, der Berufsbildungsforschung sowie deren Grundlagen und Grenzbereiche. Jedes Heft enthält ca. 200 bibliographische Angaben, gegliedert in 14 Gruppen.

1. Soziologische und sozioökonomische Grundlagen, empirische Sozialforschung
2. Arbeitskräfteforschung, Berufsforschung, Berufsfeldforschung, Qualifikationsforschung
3. Bildungs- und Berufsbildungsforschung allgemein; Bildungs- und Berufsbildungsplanung, Bildungs- und Berufsbildungspolitik, Bildungssysteme, Bildungsökonomie und Bildungsstatistik
4. Pädagogik, Berufspädagogik (einschließlich Arbeits- und Betriebspädagogik), Theorie der Bildung und Erziehung (einschließlich Berufsbildung und Berufserziehung)
5. Psychologie, Sozialpsychologie
6. Berufsvorbereitung, Berufswahl, Bildungs- und Berufsberatung
7. Allgemeinbildendes Schulwesen; Fachhochschulwesen
8. Berufliches Schul- und Ausbildungswesen
9. Berufliche Erwachsenenbildung, Fernunterricht, Bildungsurkunft
10. Schulische und berufliche Curricula, Fachdidaktik, Aus- und Fortbildungsordnungen, Prüfungswesen
11. Medienforschung, Unterrichtstechnologie, Programmierter Unterricht
12. Lehrerbildung, Ausbildung zum Ausbilder
13. Sonder-, Problemgruppen, Rehabilitation, Sozialpädagogik
14. Recht, Rechtsgrundsätze, Rechtsnormen und Verordnungen

Die Literaturinformationen zur beruflichen Bildung sind zum Bezugspreis von 100,— DM pro Jahrgang (6 Hefte) oder 20,— DM für das Einzelheft erhältlich.

ISSN 0172 — 1658
Bundesinstitut für Berufsbildung
— Veröffentlichungswesen —
Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31
Telefon (0 30) 86 83-5 20 oder 86 83-8 16

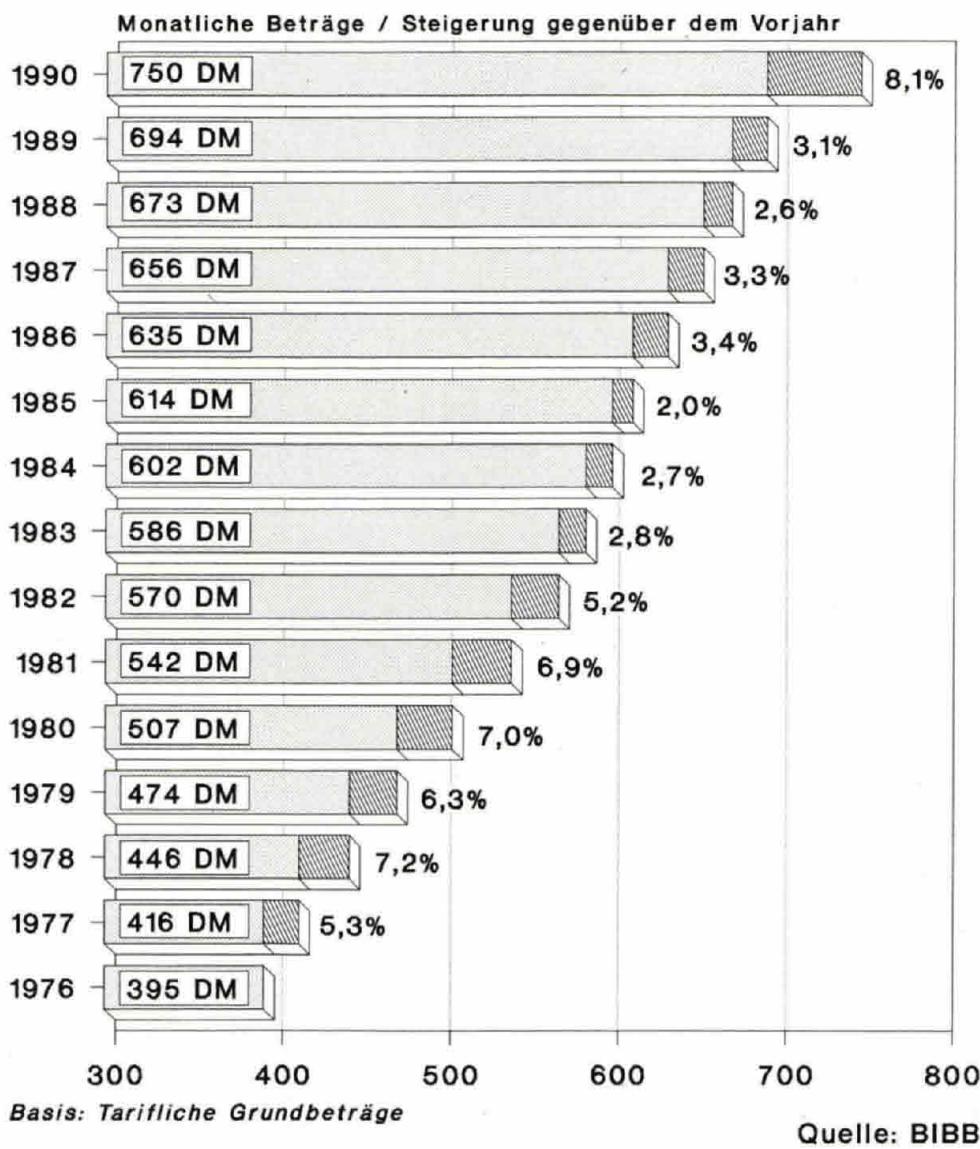
Ausbildungsvergütungen in den alten Bundesländern

Bei 750 DM pro Monat lagen 1990 im Durchschnitt die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Bundesländern. Gegenüber dem Vorjahr stiegen die Ausbildungsvergütungen um durchschnittlich 8,1 Prozent an; dies bedeutet die stärkste Erhöhung innerhalb der letzten 14 Jahre (siehe Abb. 1). Damit entwickelten sich die Ausbildungsvergütungen 1990 noch wesentlich günstiger als die Tariflöhne und -gehälter, die mit 4,9 Prozent die höchste durchschnittliche Steigerungsrate seit acht Jahren erreichten.

Zu diesem Ergebnis kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung in seiner Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen, die jedes Jahr zum Stand 1. Oktober durchgeführt wird. Grundlage bilden dabei die Tarifvereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen aus

über 450 Tarifbereichen der Bundesrepublik; Tarifverträge aus den neuen Bundesländern konnten für 1990 noch nicht berücksichtigt werden. Mittels einer Zuordnung von Ausbildungsberufen zu Tarifbereichen werden für derzeit 235 Berufe die durchschnittlichen Ausbil-

Abbildung 1: Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 1990



dungsvergütungen ermittelt. Dabei handelt es sich ausschließlich um Ausbildungsberufe mit einer quantitativen Bedeutung, d. h. mit mindestens 250 Auszubildenden. Auf die erfaßten Berufe entfallen zur Zeit 93 Prozent aller Ausbildungsvorhältnisse in den alten Bundesländern.

Die für 1976 bis 1990 ermittelten Vergütungsdurchschnitte wurden auf der Basis der tariflichen Grundbeträge berechnet. In knapp 15 Prozent der ausgewerteten Tarifverträge sind außerdem für Jugendliche ab einem bestimmten Lebensalter — in der Regel ab 18 Jahren — erhöhte Ausbildungsvergütungen vereinbart. Bei Berücksichtigung dieser altersabhängigen Zuschläge ergibt sich für 1990 ein Vergütungsdurchschnitt von 757 DM (siehe Abb. 2). Im folgenden werden jeweils die unter Einrechnung der „Alterszuschläge“ ermittelten Vergütungswerte genannt.

Den „Spitzenverdienst“ erreichten 1990 die Auszubildenden in der Binnenschiffahrt, so erhielten z. B. die angehenden Binnenschiffer/innen durchschnittlich 1 453 DM pro Monat (siehe Abb. 3). Sehr hoch waren auch — wie seit vielen Jahren — die Ausbildungsvergütungen im Bauhauptgewerbe, wo z. B. den künftigen Maurern, Zimmerern, Straßenbauern, Stukkateuren/innen und Fliesen-, Platten- und Mosaiklegern/innen im Durchschnitt 1 235 DM gezahlt wurden. Mit einer vergleichsweise hohen Vergütung konnten auch 1990 wieder die Auszubildenden im Bergbau rechnen: Hier bekamen z. B. die Bergmechaniker durchschnittlich 1 120 DM. Die Auszubildenden im Beruf Bankkaufmann/frau, der für relativ hohe Ausbildungsvergütungen bekannt ist, schnitten im Vergleich dazu mit 919 DM deutlich schlechter ab.

Den mit Abstand geringsten Verdienst hatten 1990 die Lehrlinge im Schneiderhandwerk: Die Herrenschneider/innen kamen lediglich auf durchschnittlich 255 DM pro Monat, die Damenschneider/in-

THEMA BERUFSBILDUNG

Abbildung 2: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen pro Monat insgesamt und nach Ausbildungsbereichen 1990

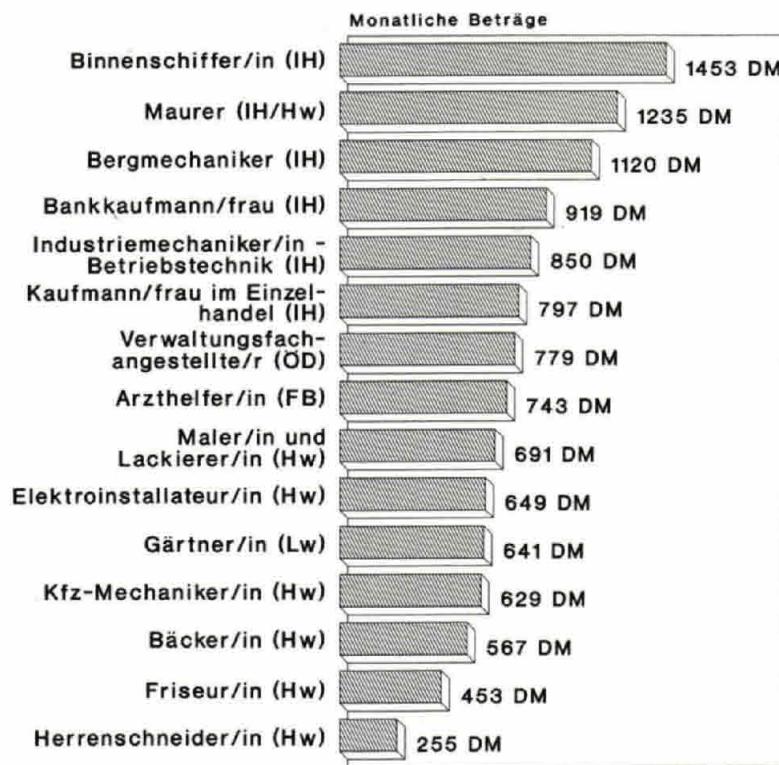
Gesamtdurchschnitte



* Basis: Tarifliche Grundbeträge und altersabhängige erhöhte Vergütungen

Quelle: BIBB

Abbildung 3: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen in ausgewählten Berufen 1990



IH = Industrie und Handel
Hw = Handwerk
Lw = Landwirtschaft

FB = Freie Berufe
ÖD = Öffentlicher Dienst

Basis: Tarifliche Grundbeträge und altersabhängige erhöhte Vergütungen

Quelle: BIBB

nen auf 273 DM. Relativ niedrig waren auch die Ausbildungsvergütungen im Friseurhandwerk mit 453 DM.

In Abbildung 3 sind darüber hinaus die Vergütungsdurchschnitte in weiteren stark besetzten Ausbildungsbereichen ausgewiesen, die als möglichst typische Beispiele aus dem gesamten Berufsspektrum ausgewählt wurden. Hier ist bereits zu erkennen, daß viele Berufe im mittleren Vergütungsbereich angesiedelt sind. Bei Betrachtung aller erfaßten Berufe zeigt sich, daß 1990 für 78 Prozent der Auszubildenden der monatliche Verdienst zwischen 600 DM und 900 DM lag; mehr als 900 DM erhielten lediglich 10 Prozent, weniger als 600 DM bekamen nur 12 Prozent der Auszubildenden.

Bei den für die einzelnen Berufe ermittelten Ausbildungsvergütungen ist zu beachten, daß es sich zum einen um Durchschnitte über die von Lehrjahr zu Lehrjahr ansteigenden Vergütungsbeträge handelt. Aufgrund des in der Bundesrepublik bestehenden Tarifsystems gibt es zum anderen in der Regel für einen Beruf keine einheitlichen Vergütungsbeträge, sondern diese unterscheiden sich meist nach Branchen und Regionen, was ebenfalls in die jeweiligen berufsspezifischen Durchschnittswerte eingerechnet wurde.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestanden auch 1990 — wie in den vorangegangenen Jahren — deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau. In Industrie und Handel wurden mit durchschnittlich 829 DM die höchsten Ausbildungsvergütungen erreicht. Die Hauswirtschaft wies mit 622 DM den geringsten Vergütungsdurchschnitt auf; sie fällt allerdings mit einem Auszubildendenanteil von weniger als einem Prozent quantitativ kaum ins Gewicht.

Im Handwerk — nach Industrie und Handel der zweitgrößte Ausbildungsbereich — waren 1990 mit durchschnittlich 650 DM ebenfalls relativ niedrige Vergütungen zu verzeichnen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung beobachtet seit 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den am stärksten besetzten Berufen. Die Ergebnisse wurden in einer kürzlich erschienenen Studie dargestellt, die auch über die Geschichte und Funktion der Ausbildungsvergütungen informiert (Ursula Beicht, Jürgen Holzschuh: *Die Ausbildungsvergütungen in der Bundesrepublik Deutschland – Zeitreihenuntersuchung auf der Grundlage tariflicher Vergütungen von 1976 bis 1988, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 122*). Die Be trachtung der Vergütungsentwicklung ab 1976 verdeutlicht, daß der Anstieg der Ausbildungsvergütungen 1990 weit über dem der vorangegangenen Jahre lag: Von 1983 bis 1989 betrug die durchschnittliche Steigerungsrate jeweils weniger als 3,5 Prozent; im Jahr 1985 machte sie sogar nur 2,0 Prozent aus. Wichtigste Ursache für den geringen Vergütungsanstieg in diesen Jahren war die schwierige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die nicht durch übermäßige Vergütungserhöhungen zusätzlich belastet werden sollte. Mit einer Steigerung von 8,1 Prozent wurden 1990 sogar noch die relativ starken Einkommensverbesserungen der Auszubildenden in den Jahren 1977 bis 1982 übertroffen, in denen Vergütungsanhebungen von jeweils über 5 Prozent im Durchschnitt erfolgten.

(Ursula Beicht)

Arbeitssituation, berufliches Selbstverständnis und Qualifikation ausbildender Fachkräfte

Betriebliche Fachkräfte, die neben ihren eigentlichen Aufgaben auch an der Ausbildung mitwirken, ohne als Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannt zu sein, stehen im Mittelpunkt eines 1992 im BIBB beginnenden Forschungsprojekts, in dem Situation und Aufgabe dieser Personengruppe untersucht werden sollen. Für ausbildende Fachkräfte gilt die Ausbilder-Eignungsverordnung nicht, das heißt, eine zusätzliche Qualifikation über ihre fachliche Eignung hinaus ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben, vielmehr abhängig von Art, Umfang und Anforderungen ihrer zusätzlichen Aufgabe, werden ausbildende Fachkräfte in vielen Betrieben doch als Ausbilder bezeichnet, z. B. als Vor-Ort-Ausbilder, Fachausbilder, nebenberufliche Ausbilder oder als Ausbildungsbetreuer und Ausbildungsbeauftragte.

Ausbildende Fachkräfte tragen die Ausbildung im dualen System. Sie tragen sie vor allem in Mittel- und Kleinbetrieben, die vorrangig am Arbeitsplatz ausbilden.

Folgende Fragen und Hypothesen sollen die Untersuchung leiten:

1. Läßt sich die Annahme aufrechterhalten, daß ausbildende Fachkräfte diese Aufgabe als einen selbstverständlichen, zur Arbeitsaufgabe gehörenden, weil aus ihr entspringenden, Teil, ihrer Arbeit betrachten? Oder sind Tendenzen feststellbar, nach denen die Ausbildungsaufgabe wegen knapper Zeit, knapper Mittel und aus anderen Gründen mit den anderen Arbeitsaufgaben in Konflikt gerät?
2. Um Qualifikationen zu vermitteln, muß das Lernpotential von Arbeitsplätzen intensiver genutzt werden.

den. Dabei müssen die ausbildenden Fachkräfte unterstützt werden.

3. Wesentliche Voraussetzung ist eine Qualifizierung, die ausbildende Fachkräfte befähigt, aus der Analyse ihres eigenen Arbeitsprozesses fremde Lernprozesse zu gestalten. Darauf hinaus bedarf es einer engeren Verbindung von Theorie und Praxis, die es erlaubt, das praktische Handeln in der Arbeit durch Vor- und Nachbereitung zu untermauern.

In dem Forschungsprojekt sind Fallstudien in Ausbildungsbetrieben und eine Befragung von ausbildenden Fachkräften geplant. Erst nach der Phase der betrieblichen Fallstudien soll entschieden werden, in welchem Berufsbereich die Hauptuntersuchung stattfinden wird.

Auf der Grundlage der Forschungsergebnisse sollen Empfehlungen ausgesprochen werden.

Interessenten schicken wir gern den ausführlichen Projektantrag [B. Schmidt-Hackenberg, Tel. 0 30/86 83-4 52; Telefax 0 30/86 83-4 55; BIBB-MAIL NUA: 45 3000 10011, Modem: 0 30/86 10-3 38, 2400bps, 8NI].
(Brigitte Schmidt-Hackenberg)

Berichtigung:

In dem Beitrag von Joachim Münch in BWP 3/91, S. 47, muß es richtig heißen:

Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft ist Prof. Dr. Joachim Münch, Universität Kaiserslautern. Stellvertretender Vorsitzender ist Prof. Dr. Dr. h. c. Peter Meyer-Dohm, Leiter des Bereiches Personalentwicklung in der Volkswagen AG.

Maria Icking:

Arbeit — Arbeitslosigkeit — Erwachsenenbildung. Zur Kritik der Arbeitslosenbildung aus erziehungswissenschaftlicher Sicht.

Reihe: Studien zur Erwachsenenbildung, Bd. 6. Verlag Peter Lang, Frankfurt/M., Bern, New York, Paris, 1990

Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit ist in den meisten Industrienationen auf einen krisenhaften Strukturwandel der modernen Industrie und Arbeitsgesellschaft, insbesondere im Zusammenhang mit dem stattfindenden Umbruch im Qualifikationsbereich, zurückzuführen. Arbeitslosigkeit wird dabei als ein individuelles und gesellschaftliches Problem begriffen, das sich zum Bildungsproblem in dem Moment ausweitet, in dem Weiterbildung und Umschulung als arbeitsmarktpolitische Instrumentarien zur Verbesserung der Reintegrationschancen von Arbeitslosen eingesetzt werden.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung behandelt M. Icking das Thema „Arbeit — Arbeitslosigkeit — Erwachsenenbildung“. In einem ersten Schritt erörtert sie die Kategorien „Arbeit“ und „Bildung“, um eine theoretische Ausgangsbasis für konzeptionelle Überlegungen zu einer berufsbezogenen Weiterbildung von Arbeitslosen zu finden, die sie mit der Analyse einer Reihe von gängigen Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose abschließt. Arbeit als gesonderter Handlungsbereich menschlicher Aktivität hat sich im historischen Prozeß entwickelt und differenziert. Als Begriff ist sie an bestimmter berufs- und betriebsförmig organisierter industrieller Erwerbstätigkeit ausgerichtet. Die sog. „informelle“ Tätigkeit, worunter Hausarbeit, unentgeltliche Gemeinschaftsarbeit und Arbeit im alternativ-ökonomischen Bereich zu subsummieren sind, sind als Beweise für eine darüber hinausgehende Kategorisierung anzuführen. In Anbetracht sich ausweiternder Freizeitbeschäftigung

gewinnen bestimmte informelle Tätigkeiten weiter an Bedeutung.

Auf der Grundlage der Habermars'schen Theorie des kommunikativen Handelns setzt sich die Autorin mit dem marxistisch definierten Arbeitsbegriff auseinander. Dabei dient ihr als Ausgangspunkt ein Verständnis von Arbeit, in dem soziales Handeln zur Leitlinie wird und in dessen Verlauf sich Menschen zu gemeinsamen Arbeiten zusammenfinden.

Ihr Diskurs zum Bildungsbegriff beruht auf dem bildungstheoretischen Arbeiten von Blankerts, wo bei die Grundlage eine phänomenologisch orientierte Pädagogik der Kommunikation ist, deren Bildungsverständnis sich nicht abstrakt an der menschlichen Individualität orientiert, sondern an der Verbesserung gesellschaftlicher Praxis. In der Konsequenz für die berufliche Bildung bedeutet dies ein Überwinden der funktionalen Ausrichtung von Qualifizierung der menschlichen Arbeitskraft zur Erfüllung bestimmter Arbeitsanforderungen.

Demgemäß beruhen ihre konzeptionellen Überlegungen über eine berufsbezogene Weiterbildung für Arbeitslose auf den drei didaktischen Leitprinzipien der Arbeits- und Erfahrungsorientierung sowie des Gruppenbezugs. Zurecht wird von ihr eine stärkere Einbeziehung kommunikativer, sozialer und ökologischer Elemente in die (berufliche) Bildungsarbeit mit Arbeitslosen verlangt. Diese im wesentlichen inhaltsbezogenen Kriterien stellen den eigentlichen Anforderungsrahmen für ihre Analyse des Maßnahmenangebots an Arbeitslose dar.

Dabei überrascht es nicht, daß arbeitsmarkt- und sozialpolitische bzw. sozialpädagogische Aspekte in der Diskussion über die Praxisgestaltung von Weiterbildung und Umschulung für Arbeitslose dominieren. Sie weist in ihrer Analyse darauf hin, daß in der sozialökonomisch geprägten Erwachsenenbildung zwar im Vergleich zur qualifikationsbezogenen Arbeitslosenbildung aufgrund eines sozialisations-

orientierten Ansatzes Arbeitslosigkeit in den Zusammenhang von Lebenswelt und individueller Lebensgeschichte gestellt wird, aber doch wieder mit der funktionalen Zielrichtung einer beruflichen Integration auf dem Arbeitsmarkt. Bei dieser Gedankenführung bleibt allenfalls zu berücksichtigen, daß sich erfahrungsgemäß die Bedeutung und der Erfolg von Weiterbildung und Umschulung für Arbeitslose als arbeitsmarktpolitisches Instrument in dem Maße reduziert, indem es nicht an andere sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gekoppelt ist. Arbeitslosenqualifizierung hat jedoch auch unter der Funktionalität einer arbeitsmarktpolitischen Integration schon eine Existenzberechtigung, weil eine erfolgreiche berufliche Integration auf dem Arbeitsmarkt soziale und humane positive Konsequenzen für die Betroffenen in vielen Fällen zur Folge hat.

In diesem Zusammenhang ist ihrer Schlußfolgerung nur bedingt zu folgen, daß die psychosozialen Belastungen vor allem bei Langzeitarbeitslosen eher überschätzt werden gegenüber den als Folge von Arbeitslosigkeit auftretenden finanziellen. Es muß jedoch an dieser Stelle zugegeben werden, daß eine sozialpädagogisch begründete Bildungsarbeit, die sich in starkem Maße an der Bewältigung der durch Arbeitslosigkeit verursachten individuellen Probleme orientiert, bald auf ihre Grenzen stößt.

Im Hinblick auf die einzelnen Bildungsträger stellt die Autorin heraus, daß bei Volkshochschulen, die keine spezifische Einrichtung der beruflichen Weiterbildung sind, die Beteiligung an der AFG-geförderten Bildung quantitativ extrem unterschiedlich ist, wobei ein deutliches Nord-Süd-Gefälle auffällt. Volkshochschulen unternehmen noch am ehesten den Versuch, die engen Grenzen arbeitsmarktbezogener Anpassungsqualifizierung zu überwinden und einen allgemeinen Bildungsanspruch zu realisieren.

Nicht von der Hand zu weisen ist ferner ihre Feststellung, daß in der

AFG-geförderten Weiterbildung der Betriebe und der wirtschaftsnahen Einrichtungen die Arbeitslosen als Adressat, abgesehen von betrieblichen Einarbeitungen, eine geringere Bedeutung einnehmen, weil dort die Aufstiegsbildung dominiert.

Schließlich weist sie darauf hin, daß bei gewerkschaftlichen Einrichtungen die Maßnahmenförderung der Arbeitsbehörden besonders hoch ist. Ob das allerdings in dem von ihr konstatierten Ausmaß zutrifft, bedarf sicherlich noch einer eingehenden Prüfung.

Die Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen, wird positiv kritisch gewürdigt. Jedoch treffen die von ihr geäußerten Zweifel nicht zu, ob Teilnehmer nach Abschluß der Umschulung überhaupt eine angemessene Beschäftigung vorfinden. Dem wirken die bisherigen Erkenntnisse der Modellversuche entgegen.

Untersuchungen zur praktischen Bildungsarbeit mit Arbeitslosen leiden, wie die Autorin zutreffend bemerkt, unter einem Mangel an verfügbaren Daten und Informationen. Aber die Feststellung, daß fast „keine empirische Untersuchung“ aus der Teilnehmerforschung und aus der Lehr-Lernforschung zu diesem Gegenstandsbereich vorliegt, ist nicht ohne weiteres zuzustimmen. An dieser Stelle sei nur auf die Veröffentlichungen der Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung hingewiesen.

Insgesamt stellt die Studie den Versuch dar, zu wissenschaftstheoretisch abgesicherten und praxisorientierten Aussagen für die Aus- und Fortbildung von Arbeitslosen zu gelangen. Der Autorin ist dabei durchaus zu bescheinigen, daß ihr dies grundsätzlich gelungen ist. Die Studie ist in die Reihe derjenigen Arbeiten einzuordnen, die grundlegende wissenschaftstheoretische Untermauerung der Quali-

fizierung von Arbeitslosen beabsichtigt. Sie stellt eine lesenswerte Arbeit insbesondere für diejenigen dar, die sich in Forschung und Praxis mit der Weiterbildung und Umschulung von Arbeitslosen befassen.

(Günter Kühn)

Manfred Eckert:

Lernen und Entwicklung in Maßnahmen. Zur Wirksamkeit berufsvorbereitender Maßnahmen und Förderlehrgänge im Kontext der Lebenswelt Jugendlicher in der Problemregion Duisburg

Opladen: Westdeutscher Verlag 1989 (Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen. Nr. 3240)

Maßnahmen der Berufsvorbereitung sind in den zurückliegenden Jahren zu wichtigen — bildungs- und arbeitsmarktpolitische Interessen verbindenden — Instrumenten geworden, mit denen versucht wird, die Integrationschancen Jugendlicher bzw. junger Erwachsener, denen — aus welchen Gründen auch immer — der Einstieg in das Ausbildungs- und/oder Beschäftigungssystem nicht gelingt, zu verbessern. Die Ausweitung dieser Maßnahmen, insbesondere von Ende der 70er bis Mitte der 80er Jahre, war in vielen Fällen Folge der das Angebot übersteigenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, weshalb es sich eingebürgert hat, von Warteschleifen zu sprechen, die die Jugendlichen dort ziehen. Diese Formulierung enthält einerseits die Unterstellung, daß berufsvorbereitende Maßnahmen überflüssig werden, sobald sich die Angebots-Nachfrage-Relation „normalisiert“, also kein Grund mehr zum Warten besteht. Sie erweckt andererseits den Anschein, als hätten die Maßnahmen lediglich die Funktion, die Jugendlichen aufzubewahren bzw. — ein kürzlich gebrauchtes zynisches Wort — „zwischenzulagern“. Beides trifft bekanntlich nicht zu. Wie die Erfahrung zeigt, verbleiben

selbst unter der Bedingung einer „normalisierten“ Angebots-Nachfrage-Relation, für die die derzeitige Situation ein reales, die Nachfrager sogar noch begünstigendes Beispiel liefert, Rest-, Rand-, Problemgruppen, die „keiner will“. Und daß der Besuch einer berufsvorbereitenden Maßnahme eine nutzlose Zwischenstation sei und von den Jugendlichen auch so empfunden werde, kann nur behaupten, wer sich an den Augenschein hält oder die Praxis mit der Elle theoretischer Denkmäler mißt.

Zweifellos ist an den Maßnahmen vieles zu kritisieren und verbesserungsbedürftig; aber ebenso unbestreitbar ist, daß sie nicht spurlos an den Jugendlichen vorbeigehen, sondern Entwicklungen bewirken, in welcher Richtung auch immer. Die Entwicklung auf diesem Gebiet nachzuvollziehen, war Gegenstand der in dieser Veröffentlichung dargestellten empirischen Untersuchung. Wobei zugleich die Frage von Bedeutung war, ob und wie verschiedenartige Maßnahmetypen mit jeweils unterschiedlichen Lernbedingungen „in den Aneignungs- und Verarbeitungsstrategien der Teilnehmer/-innen wirksam“ werden“ (S. 35) bzw. ob die unterschiedlichen Lernbedingungen bestimmte Entwicklungsprozesse „eher zu fördern oder einzuschränken geeignet sind“ (S. 36).

Es handelt sich also um eine vergleichende Analyse unterschiedlicher Maßnahmetypen, und zwar in Form einer Intensivuntersuchung von zwei Lehrgangstypen, deren Lernbedingungen erheblich kontrastieren. Ausgewählt wurde einerseits der von sog. freien Trägern im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführte 76-Lehrgang, der sich an arbeitslose Jugendliche ohne Berufsausbildung und ohne arbeitsmarktpolitisch verwertbare Berufserfahrung richtet, in den zwei inhaltlichen Varianten Textil/Elektrik und Holz/Elektrik, andererseits betriebliche Maßnahmen in Gestalt eines tarifvertraglich geregelten Förderlehrgangs

und eines vom Land finanzierten Berufsförderlehrgangs. Forschungsmethodisch knüpft die Untersuchung an vorliegende Analysen an, jene, die ihren Forschungsgegenstand über subjektorientierte Ansätze zu erschließen versuchen. Das bedeutet, daß die Wirksamkeit nicht anhand objektiv feststellbarer Kriterien, etwa der Vermittlungsquote oder dem erreichten Ausgleich vorhandener Defizite, sondern daran gemessen wird, wie sich die Maßnahme in der subjektiven Wahrnehmung der betroffenen Jugendlichen niederschlägt, wie sie deren Entwicklung und konkrete Lebenswelt beeinflußt. Dem liegt die in Anlehnung an Bronfenbrenner vertretene These zugrunde, daß Entwicklung sich „nicht monokausal durch die Einwirkung von Umweltfaktoren und deren Veränderung (vollzieht), sondern durch die Art, wie diese Umweltigenschaften und -veränderungen im subjektiven Kontext erlebt werden“ (S. 42).

Die möglichst zuverlässige Erfassung derartiger Wirkungsmechanismen sowie deren interpretative Auswertung im Hinblick auf möglicherweise ausdeutbare allgemeine Strukturen stellt besondere Ansprüche an das methodische Vorgehen. Der Bericht enthält in seinem ersten Teil eine ausführliche Begründung des gewählten Ansatzes über offene Interviews anhand von Leitfäden sowie der zugrunde gelegten berufsbiographischen Kategorien für deren Konstruktion und Auswertung, die aus der begrifflich-theoretischen Auseinandersetzung mit ähnlichen Untersuchungen bzw. relevanten Forschungen heraus entwickelt wird. Diese Bezugskategorien dienen dann zur Strukturierung der Ergebnisdarstellung, die untergliedert in die beiden Maßnahmetypen, das Kernstück des Buches bildet. Sie beruht auf einer Auswertung von insgesamt 196 Interviews, die sich aus drei- bzw. viermaligen Befragungen von Jugendlichen in den jeweiligen Lehrgängen sowie einer Nachbefragung zusammensetzen (im Durchschnitt wurden also rund 40 Jugendliche befragt). Mit dieser Mehrmaligkeit sollte dem dynami-

schen Aspekt von „Entwicklung“ Rechnung getragen werden; und in der Tat war es auf diese Weise möglich, die Bedeutsamkeit bestimmter Ereignisse klarer erkennbar zu machen.

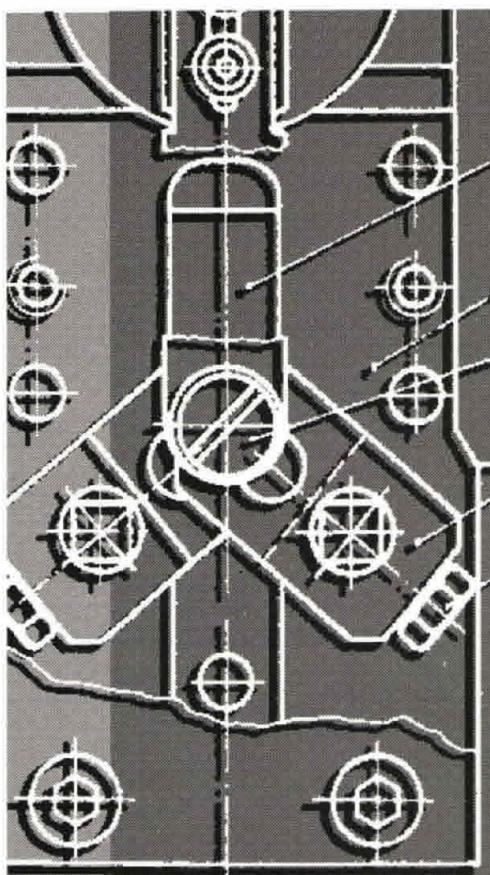
Ausgehend von der Absicht, unterschiedliche Wirkweisen verschiedenartiger Lernumgebungen zu erfassen, werden in den beiden Hauptkapiteln die Bedingungen der konkreten Maßnahmen (zwei freie Träger, zwei betriebliche Ausbildungsstätten), die als Untersuchungsfeld dienten, herausgearbeitet, um in einem zweiten Schritt Zusammenhänge zwischen diesen und den Deutungsmustern der Jugendlichen herzustellen.

Behandelt wird insbesondere die Entwicklung beruflicher Perspektiven, wobei dank des dynamischen Untersuchungsansatzes deutlich wird, daß es sich dabei vielfach um subjektive Orientierungen handelt, die durch veränderte Umstände durchaus veränderbar sind, und daß Umorientierungen aufgrund von Sachzwängen nicht zwangsläufig zu persönlicher Resignation führen; behandelt wird ferner die allgemeine Einschätzung der Lehrgänge, die die Rede von ihrer Sinnlosigkeit widerlegt bzw. zu einem zu differenzierenden Urteil führt. Im Zusammenhang des 76-Lehrgangs wird darüber hinaus das Problem des in diesen Maßnahmen relativ umfangreichen schulischen Teils mit unterrichtstypischen Lernformen thematisiert — und dabei die immer wieder zu hörende Behauptung von der Schulumüdigkeit oder Theorie-Aversion dieser Jugendlichen relativiert — sowie schließlich die Einstellung von Mädchen gegenüber männertypischen Berufen (insbesondere zum Lehrgang Elektro) untersucht. Das Bild, das sich dabei herauskristallisiert und durch zahlreiche Interviewauszüge und biographische Skizzen anschaulich ausgemalt wird, ist zu facettenreich, um hier im einzelnen nachgezeichnet werden zu können. Zwar versucht der Autor, bei den Teilnehmern/-innen des 76-Lehrgangs Zusammenhänge zwischen der Art der subjektiven Berufsperspektive und der Einschätzung des Lehrgangs her-

zustellen und danach Typen zu bilden, aber er sagt selbst dazu, daß man diese nicht überbewertet sollte, wie überhaupt die Ergebnisse außerordentlich vorsichtig interpretiert werden. Insofern machen gerade die Details das eigentlich Spannende des Buches aus, wobei gleich diese den Insidern, die in solchen Maßnahmen arbeiten, mehr oder weniger vertraut sein dürften und lediglich ihre eigenen Erfahrungen bestätigen. Immerhin werden diese durch die durchgeführten Untersuchungen noch einmal mehr empirisch-wissenschaftlich untermauert, teilweise aber auch differenziert bzw. pointiert.

Mit dieser Studie ist die Frage der Wirksamkeit berufsvorbereitender Maßnahmen auf eine forschungstheoretische und -methodische Weise angegangen worden, durch die eine bisher vernachlässigte Dimension dieses Problemfeldes erschlossen wird. Die Beschränkung auf ausgewählte Beispiele aus dem Gesamtspektrum bestehender Maßnahmen, ohne die der anspruchsvolle und arbeitsintensive Untersuchungsansatz vermutlich nicht hätte realisiert werden können, hat den Vorzug, daß die konkreten Lernbedingungen einerseits, die Lebenswelten und Verarbeitungsmechanismen der Jugendlichen andererseits sowie die Wechselwirkungen zwischen beiden deutlich in Erscheinung treten. Die Ergebnisse zeigen, daß die Jugendlichen diese Maßnahmen keineswegs nur passiv erdulden, sondern sich mit ihnen aktiv auseinandersetzen. Sie sind schließlich im Leben der Jugendlichen keine Wartestation, sondern ein Stück Wirklichkeit, die zu bewältigen ist. Daß sie dies in z. T. sehr nüchterner und realistischer Weise tun, wird auch hier, wie in einigen anderen bereits vorliegenden Untersuchungen, wieder bestätigt. Man mag diese Verarbeitungsmuster als „Personalisierung struktureller Effekte“ (S. 17) bezeichnen und von daher nicht als persönlichkeitsadäquate Entwicklung werten, aber unsere Gesellschaft ist nun einmal so beschaffen, daß die freie Entfaltung der Persönlichkeit nur wenigen vorbehalten bleibt.

(Ilse G. Lemke)



Hans Kröninger
Manfred Kleinschmitt
Wilfried Reisse
Rolf Schröder

Arbeitsproben in den industriellen Metallberufen: Lernziele und Lerninhalte

Eine Hilfe für die Entwicklung von Arbeitsproben
für Abschlußprüfung und Lernerfolgskontrollen

Bundesinstitut für Berufsbildung

Hans Kröninger
Manfred Kleinschmitt
Wilfried Reisse
Rolf Schröder

Arbeitsproben in den industriellen Metallberufen: Lernziele und Lerninhalte

erscheint III/91, 147 Seiten
Schutzgebühr 15,- DM
ISBN 3-88555-429-1
Bestell-Nr. 10.249

Sie erhalten diese
Veröffentlichung beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
K3/Veröffentlichungswesen
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31
Telefon (0 30) 86 83-5 20/-5 16
Telefax (0 30) 86 83-4 55

Die Ausbildungsordnung hat
für die Ausbildung in den industriellen Metallberufen neue
Maßstäbe gesetzt. Der Auszubildende soll zu einer qualifi-
zierten beruflichen Tätigkeit befähigt werden, die insbeson-
dere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren
einschließt. Dies ist auch in
den Prüfungen nachzuweisen.
In einer Reihe von Berufen bzw.
Fachrichtungen sind da-
für erstmals auch Arbeitspro-
ben vorgesehen.

Die hier vorgelegten Lernziel-
kataloge sollen helfen, Arbeitsproben für praktische
Prüfungen und Lernerfolgskontrollen zu entwickeln und
zu verbessern. Grundlage sind
Ausbildungsordnung und schu-
lischer Rahmenlehrplan.

Die Lernzielkataloge sind glei-
chermaßen ein Instrument, um

- einzuschätzen, welche Ob-
jekte als Arbeitsproben in
Betracht kommen,
- geeignete Aufgabenstellun-
gen für Arbeitsproben zu
ermitteln,
- zu überprüfen, ob Arbeits-
proben mit den Anforderun-
gen der Ausbildungsord-
nung übereinstimmen,
- Prüfungsunterlagen,
Beobachtungs- und Bewer-
tungsbögen zu entwickeln,
- die Zusammenarbeit zwi-
schen Betrieb und Berufs-
schule zu fördern.

Die Veröffentlichung richtet
sich in erster Linie an

- Ausbilder
 - Lehrer und
 - Prüfer,
- die in der Praxis Arbeitspro-
ben entwickeln und einsetzen.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Peter-Werner Kloas, Karl-Heinz Neumann

Industriekaufleute im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung.

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 119. Berlin 1991

Barbara Hupfer, Angelika Puhlmann

Groß- und Außenhandelskaufleute im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung.

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 120. Berlin 1991

Karl-Heinz Neumann, Brigitte Spree

Bankkaufleute im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung.

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 129. Berlin 1991

Stephan Marek, Bernd Selle

Elektroinstallateure/Elektroinstallateurinnen im Beruf – Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung.

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 131. Berlin 1991

Peter-Werner Kloas, Angelika Puhlmann

Arbeit qualifiziert – aber nicht jede.

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 132. Berlin 1991

Die ersten Berufsjahre gewinnen als Lernphase zunehmend an Bedeutung. In dieser Zeit werden berufswichtige Kompetenzen weiter ausgeprägt, vertieft und ausgebaut, und es erfolgen Weichenstellungen für den weiteren Berufsweg.

Weiterbildung in Form von Seminaren und Kursen ist hierfür von großer Bedeutung. Junge Fachkräfte messen jedoch informellen Qualifizierungsprozessen im Arbeitsvollzug selbst einen größeren Stellenwert bei. Im eigenständigen Weiterlernen, im Lernen mit Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten in der praktischen Tätigkeit wachsen sie in ihren Beruf hinein. Informelle Qualifizierungsprozesse eröffnen jungen Fachkräften den Zugang zu Berufserfahrungen, die zureigenständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des erlernten Berufs notwendig sind. Sie legen einen weiteren Grundstein für zukünftige berufliche Entwicklungen.

Auf der Grundlage repräsentativer Daten und Fallstudien analysieren und beschreiben die oben genannten Studien die ersten Berufsjahre junger Fachkräfte unter Lerngesichtspunkten. Es geht dabei um Inhalte – was wird hinzugelernt – und um Formen – wie wird hinzugelernt. Lernhemmende und lernfördernde Bedingungen werden herausgearbeitet und damit Ansatzpunkte zur Gestaltung der Berufseingangsphase unter Lerngesichtspunkten aufgezeigt.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung
– K3/Veröffentlichungswesen – Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31,
Telefon: (0 30) 86 83-520/516, Telefax: (0 30) 86 83-455.