

ZEITSCHRIFT
DES BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG
W. BERTELSMANN VERLAG
28. JAHRGANG
1 D 20155 F

BWP

BERUFSBILDUNG
IN WISSENSCHAFT
UND PRAXIS

6 / 1999

**Delphi als Planungsinstrument
der Berufsbildungsforschung ?**

**Sofortprogramm gegen
Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung
Aus der Begleitforschung des BIBB**

**Praxis: Berufsförderung
psychisch Behindter**

**International: Entwicklung
der Berufsbildung in China**

► KOMMENTAR

03 WALTER BROSI

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut
für Berufsbildung

► BLICKPUNKT

05 MICHAEL FRIEDRICH, KLAUS TROTSCH, GISELA WESTHOFF

Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der
Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung
Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB

► FACHBEITRÄGE

11 WALTER BROSI, ELISABETH M. KREKEL, JOACHIM GERD ULRICH

Delphi als ein Planungsinstrument der
Berufsbildungsforschung ?
Erste Ergebnisse aus einer BIBB-Studie

17 JOACHIM GERD ULRICH

Verwirrung um den Lehrstellenzuwachs 1998:
um mehr als das Doppelte überschätzt?

23 HEINRICH ALTHOFF

Unterschiedliche Entwicklungstendenzen bei
beruflichen Schulen und ihre Ursachen 1967-1997

28 GISELA FELLER

Qualität und Nutzen einer Ausbildung an der
Berufsfachschule

► DISKUSSION

32 HANS-CHRISTIAN STEINBORN

Dynamik in der Ordnung von Ausbildungsberufen

► PRAXIS

38 ARTUR MERTEN

Berufsförderung psychisch Behindter am Beispiel
der Arbeit in beruflichen Trainingszentren

► INTERNATIONAL

42 GERT ZINKE

Dritte Nationale Bildungskonferenz in China
und ihre Bedeutung für die Entwicklung
der Berufsbildung

► BERICHTE

47 UTE LAUR-ERNST

Dänemark – Gewinner des Carl-Bertelsmann-Preises
für eine zukunftsweisende Berufsbildung

49 MONA GRANATO, DOROTHEA GRIEGER, BRIGITTE SPREE

Prüfungserfolg – Prüfungsversagen im Handwerk
Erste Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage
„BIBB aktuell“ sowie Beilagen
vom W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld



Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung

► Der Forschungsauftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung lautete vor 30 Jahren, „Grundlagenforschung und angewandte Forschung zu betreiben, um insbesondere die Grundlagen der Berufsbildung zu klären, ihre Inhalte und Ziele zu entwickeln, Berufsbildungsprognosen zu erstellen und die Anpassung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung vorzubereiten. Im Interesse der umfassenden interdisziplinären Koordinierung der Zusammenarbeit soll das Institut mit anderen Einrichtungen der Berufsbildungsforschung, der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der allgemeinen Bildungsforschung und der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung engen Kontakt halten. ... (Es hat) unter sachverständigem Mitwirken der Beteiligten durch Grundlagen- und Zweckforschung Bildungsplanungsentscheidungen vorzubereiten. Aufgabe des Instituts ist die Erforschung der Sachverhalte des Bildungswesens, die direkt oder indirekt auf die Arbeitswelt, auf den Beruf und auf berufliche Tätigkeiten bezogen werden können“ (vgl. Bericht des Ausschusses für Arbeit von 1969, BT-Drucksache. 5/4260).

Dieser umfassende Forschungsauftrag wurde als Aufgabe des Bundesinstituts auch von der „Kommission zur Untersuchung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung“ nicht in Frage gestellt, als sie die Frage prüfte, „ob das BiBB künftig den Charakter eines reinen Dienstleistungsamtes bekommen sollte“. Sie sah in einer „institutionellen Trennung von Forschung und konkreter Beratung eher nachteilige Folgen für eine an die Praxis orientierte Berufsbildungsforschung und daher letztlich auch für die Berufsbildungspraxis und die Berufsbildungspolitik selbst.“ (Gutachten der Kommission, 1986, S. 13).

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut ist aber – anders als eine reine Hochschulforschung – geprägt durch den Dialog mit Vertretern der Arbeitgeber und Gewerkschaften, aber auch mit Vertretern der Länder und des Bundes bei der Formulierung von Forschungszielen und der Forschungsplanung. Das bedeutet Diskussionen, zum Teil auch Auseinandersetzungen über Ziele und Inhalte von Berufsbildungsforschung, über die Beschränkung auf Prioritäten und Diskussionen über Forschungsdesiderate, wie sie jetzt mit der Vorlage eines BiBB-Forschungsdelphis erneut angestoßen wurde. Es bedeutet Diskussionen über ein tragfähiges Verhältnis von Grundlagenforschung zur anwendungsorientierten Forschung, über die Validität von Forschungsergebnissen und es bedeutet Evaluierung von Forschung durch unsere Kunden. Forschungsfreiheit und Forschungsautonomie im Bundesinstitut sind in diesen Rahmen eingebunden, der nicht zuletzt durch die Güte der Forschungsarbeit und Kompetenz des einzelnen Forschers beeinflusst wird.

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut hat Defizite aufzudecken und sich kritisch mit Mängeln der beruflichen Bildung auseinander zu setzen. Sie darf hier aber nicht stehen bleiben, sondern muss aktiv und konstruktiv zur Problemlösung, zur ständigen Verbesserung und Weiterentwicklung beruflicher Bildung beitragen. Es geht deshalb auch um tragfähige Konzepte, um Evaluation von Maßnahmen und Instrumenten, um Entwicklung von Transferkonzepten zur Implementation neuer Entwicklungen, um rechtzeitige, empirisch gestützte Informationen über berufsbildungsrelevante Veränderungen und Prozesse und um Best-practice-Beispiele als Angebote an die Politik und Praxis, mit deren Hilfe Schwachstellen überwunden und die Chancen neuer Herausforderungen wirkungsvoll aufgegriffen werden können.

Bei der Präsentation von Forschungsergebnissen für die Praxis oder zur Politikberatung sind in der Regel ausführliche Literaturapparate, umfangreiche Ausführungen theoretischer Hintergründe und zugrunde liegender Forschungshypothesen, Ausführungen zur methodischen Vorgehensweise und zu den

WALTER BROSI

Stellv. Generalsekretär des Bundesinstituts
für Berufsbildung, Bonn



methodischen Problemen und deren Bewältigung wenig geeignet. Gleichwohl gehören sie zum unverzichtbaren Rüstzeug der Berufsbildungsforschung im Institut.

Durch eine solche kundenorientierte Öffentlichkeitsarbeit können aber auch Konflikte in der wissenschaftlichen Diskussion z.B. zu den wissenschaftlichen Standards der BiBB-Forschung entstehen, denen sich der Forscher im Institut ebenso stellen muss und kann, wie den Fragen nach der Politik- bzw. Praxisrelevanz seiner Forschungsergebnisse. Sowohl den Ansprüchen der Wissenschaft, der Politik als auch der Praxis gerecht zu werden ist ein Spagat und verlangt eine jeweils spezifische Ausrichtung der Ergebnispräsentation. Hieran ist weiter zu arbeiten.

*„Sowohl den Ansprüchen der
Wissenschaft, der Politik und auch
der Praxis gerecht zu werden
ist ein Spagat ...“*

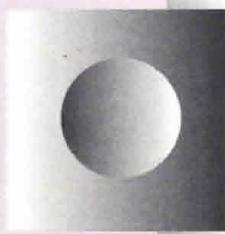
Die Berufsbildungsforschung im Institut trifft auf ein zunehmend differenzierteres und vielgestaltiges Forschungsfeld. Es besteht kein Mangel an Themen und Problemen, die untersucht werden könnten und müssten. Das in diesem Heft skizzierte Ergebnis des BiBB-Forschungsdelphis ist ein Beleg dafür. Die Themenbereiche reichen von der Analyse von Qualifikationsentwicklungen in der Wirtschaft, deren frühere Erkennung, über neue Ordnungskonzepte bis hin zu Fragen des Qualitätsmanagements, sie reichen von bildungökonomischen Fragen über neue Lernkonzepte und Lernstrategien, über die Lernwirksamkeit neuer Medien bis hin zur Diagnostik und Prüfung des Lernerfolgs, von Fragen der internationalen Vergleichsforschung, Lernortforschung über aktuelle Analysen des Verhaltens von Unternehmen und Jugendlichen, über Biografiefor-

schung, der Beobachtung von Problemen an der ersten und zweiten Schwelle bis hin zu Fragen der Persönlichkeitsentwicklung, der Wirksamkeit von Maßnahmen und Instrumenten, der Entwicklung von Evaluationsverfahren und Kriterien für die Auswahl von Best-practice-Beispielen.

Das Bundesinstitut muss sich in diesem weiten und differenzierten Forschungsfeld Schwerpunkte setzen und Prioritäten bestimmen, die es kurz- und mittelfristig aufgreifen will. Zurzeit arbeitet das Institut an über 40 Forschungsprojekten und rund 60 Entwicklungsarbeiten, die inhaltliche Betreuung von knapp 70 Modellversuchen nicht eingerechnet. Das ist eine Fundgrube an Erkenntnissen, die einer systematischen und projektübergreifenden Aufarbeitung und Dokumentation bedürfen. Erste Produkte dieser Art sind bereits ins Internet gestellt worden.

Zwangsläufig können viele Fragestellungen vom Bundesinstitut nicht allein bearbeitet werden. Deshalb brauchen wir Partner, die ihren speziellen Sachverstand und ihre Erfahrungen einbringen. Berufsbildungsforschung im BiBB umfasst deshalb auch Beziehungen zur Wissenschaftsgemeinde und zu Forschungsinstituten. Dazu trägt das Berufsbildungsforschungsnetz bei, das mit Hilfe des Bundesinstituts, der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aufgebaut wurde und inzwischen auch Landesinstitute ebenso wie privatwirtschaftliche Forschungsinstitute umfasst. Hier hat sich eine fruchtbare Zusammenarbeit entwickelt, die sicherlich noch intensiviert und ergänzt werden kann. Es ist u.a. daran gedacht, dieses Forschungsnetz als Plattform für ein zweites, erweitertes Forschungsdelphi zur Entwicklung zukünftiger Forschungsfragenstellungen zu nutzen. Ein weiteres Ziel ist die Verbesserung der Transparenz der Berufsbildungsforschung in Deutschland.

Berufsbildungsforschung hat sich im Laufe von nahezu 30 Jahren Bundesinstitut für Berufsbildung als anfänglich neue Forschungsrichtung inzwischen etabliert. Dies gilt es zu sichern. Es wird uns mit qualitativ anspruchsvoller Arbeit und gemeinsam mit unseren Partnern gelingen. ■



Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung

Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB

► Das „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“, vom Bundeskabinett am 25. November 1998 beschlossen, soll bis zum Ende dieses Jahres 100.000 Jugendliche unter 25 Jahre in Arbeit und Ausbildung bringen.¹ Die Begleitforschung wurde dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) übertragen, wobei die beiden Institute jeweils spezifische Aspekte und Fragestellungen der Umsetzung verfolgen. In diesem Beitrag werden erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB dargestellt.

Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für Jugendliche Ende 1998

Im Jahr 1998 gab es bei den Jugendlichen unter 25 Jahren drei große Gruppen, deren berufliche und gesellschaftliche Möglichkeiten stark beeinträchtigt waren:

428.000 Jugendliche waren im Oktober als *arbeitslos* registriert. Die Quote lag mit 10,8% nur geringfügig unter der aller Arbeitslosen (11,2).

297.000 beschäftigte Jugendliche haben *keinen Berufsabschluss*. Sie tragen daher ein erhöhtes Beschäftigungsrisiko. Eine dritte Gruppe umfasste 35.000 noch *unvermittelte Bewerberinnen und Bewerber* um Ausbildungsstellen, davon 10.500 in den neuen Ländern.²

An diese Jugendlichen richtet sich das Sofortprogramm der Bundesregierung. Es ist für das Jahr 1999 mit 2 Milliarden DM ausgestattet, darin sind 600 Millionen DM aus dem Europäischen Sozialfonds enthalten.

Begleitforschung des BIBB

Das Bundesinstitut⁴ evaluiert seit März 1999 die Umsetzung und Wirkung der Artikel 2, 3, 4, 7 und 9 des Sofortprogramms (vgl. Kasten)⁵. Hierbei wird ein handlungsorientierter Ansatz verfolgt, der sowohl die Analyse als auch die Mitgestaltung der Prozesse umfasst. Die Arbeiten erfolgen in Kooperation mit externen Auftragnehmern⁶, sie geben den Stand bis Ende September wieder.

In 60 Arbeitsämtern wurden erste Erfahrungen bei der Umsetzung des Sofortprogramms ermittelt. Die Rahmenbedingungen und die Schwerpunkte in den einzelnen Ämtern wurden in *mündlichen Interviews* erfasst. Darauf aufbauend wurden Materialien von Weiterbildungsträgern und Arbeitsämtern *inhaltanalytisch* ausgewertet und mit *telefonischen Befragungen* ergänzt.



MICHAEL FRIEDRICH

wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Forschungs- und Dienstleistungsplanung, Berufsbildungsbericht, >Task Force<“, BIBB

KLAUS TROTSCHE

Politikwissenschaftler, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifikationskonzepte, Fachkräftebedarf, Qualifizierungsstrategien“, BIBB

GISELA WESTHOFF

Diplompädagogin, wiss. Direktorin im Arbeitsbereich „Forschungs- und Dienstleistungsplanung, Berufsbildungsbericht, >Task Force<“, BIBB

Richtlinien³

- Artikel 1 Ziele und Leistungen (Präambel)
- Artikel 2 Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Orientierungsgröße: 10.000 Teilnehmer)
- Artikel 3 Trainingsprogramm für noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber (Orientierungsgröße: 12.000 Teilnehmer)
- Artikel 4 Erstes Ausbildungsjahr in außerbetrieblicher Ausbildung für im Februar/März noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber und ggf. Fortsetzung der außerbetrieblichen Ausbildung bis zum Berufsabschluss (Orientierungsgröße: 10.000 Teilnehmer)
- Artikel 5 Nachholen des Hauptschul- oder eines vergleichbaren Schulabschlusses (Orientierungsgröße: 5.000 Teilnehmer)
- Artikel 6 Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche (Orientierungsgröße: 5.000 Teilnehmer)
- Artikel 7 Berufliche Nachqualifizierung von arbeitslosen Jugendlichen ohne Schulabschluss und Zusatzqualifizierung von Jugendlichen mit Berufsabschluss zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen (Orientierungsgröße: 25.000 Teilnehmer)
- Artikel 8 Lohnkostenzuschüsse für Betriebe bei Einstellung arbeitsloser Jugendlicher (Orientierungsgröße: 20.000 Teilnehmer)
- Artikel 9 Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Orientierungsgröße: 20.000 Teilnehmer)
- Artikel 10 Beschäftigungsbegleitende Hilfen (Orientierungsgröße: 1.000 Teilnehmer)
- Artikel 11 Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Orientierungsgröße: 5.000 Teilnehmer)
- Artikel 12-18 Ergänzende Ausführungen und Bestimmungen

Zur Aktivierung von Unternehmen und Branchen wurden mehr als 100 Bildungsträger beraten, wie sie sich als Partner der regionalen Wirtschaft profilieren und Beratungs- und Ausbildungskompetenz entwickeln können. Hierbei wurden erste zusätzliche betriebliche Ausbildungsverhältnisse in bisher ausbildungsfreien Bereichen geschaffen (z.B. Sportverbände, Fitness-Center, Messegesellschaften). Weiter wurden wichtige Informationen auf *Internetseiten* veröffentlicht.⁷

Quantitative Entwicklung des Sofortprogramms

Die im Sofortprogramm angebotenen Maßnahmen wurden von den Jugendlichen und den Trägern gut angenommen und die Orientierungsgrößen für die Artikel 3, 4, 7, 9 zum Teil weit übertroffen. (Abbildung 1). Bis Ende September 1999 haben fast 188.000 Jugendliche Angebote wahrgenommen.⁸

Bereits im März wurden die vorgesehenen Teilnehmerzahlen für die Artikel 3, 4 und 7 überschritten. Die unter Artikel 3 und 7 durchgeföhrten Trainingsmaßnahmen sind

meist kurzfristig angelegt und wurden häufig anderen Maßnahmen vorgeschaltet. Die Zahl der Teilnehmer an einer außerbetrieblichen Ausbildung stieg bis zum vorgesehenen Ausbildungsbeginn (1. April) stark an und erreichte im Mai mit 25.500 ihren höchsten Stand (Orientierungsgröße 10.000!). Im September befanden sich knapp 23.300 junge Erwachsene in einer außerbetrieblichen Ausbildung (Abbruchquote 16%). Die Orientierungsgröße von 20.000 Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurde im Mai erreicht und bis August um 50% überschritten.

Eine andere Situation stellt sich für die Förderung von lokalen und regionalen Projekten dar (Artikel 2). Ziel war es, bis März 3.000 und bis Jahresende insgesamt 10.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen.⁹ Die Orientierungsgröße für März wurde erst im Juni erreicht. Bis Ende September sind aber bei hohen Steigerungsraten knapp 6.500 zusätzliche Lehrstellen gewonnen worden. Die Maßnahmen zu den Artikeln 5, 6, 8, 10, 11 verzeichnen einen vergleichsweise geringen Zustrom. Die Orientierungsgrößen sind zum Teil bis September noch nicht erreicht worden (vgl. Abbildung 2).

Erste Ergebnisse der Begleitforschung

Förderung von lokalen und regionalen Projekten (Artikel 2)

Das Ziel, das betriebliche Ausbildungsbereiche auszuschöpfen und zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu mobilisieren, soll u.a. durch regionale Ausbildungsverbünde erreicht werden, aber auch durch die Aktivierung von Betrieben mit ausländischen Inhabern, Betrieben in neuen technologieintensiven Branchen und von Betriebsgründern. Neue Konzepte und Aktivitäten sind anzuregen und zu fördern.

Im April wurden bereits in mehr als der Hälfte der Bezirke regionale Projekte gefördert.

UMSETZUNG

Die Arbeitsämter nutzten vor allem die direkte Ansprache der Betriebe. Zu etwa zwei Dritteln wurden dazu – meist über die Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Kreishandwerkerschaft – Akquisiteure eingestellt; einige speziell für den Kontakt zu ausländischen Betrieben. In zwei Städten wurde eine Kontaktstelle für Betriebe mit ausländischen Inhabern eingerichtet.

WIRKUNG

Erst seit dem späten Frühjahr sind verstärkt Lehrstellen zu verzeichnen. Dies zeigt, dass die Arbeitsämter zu Beginn mehr Zeit für die Planung und Umsetzung von regionalen und lokalen Projekten benötigten. Von einigen Arbeitsäm-

tern wurde explizit der kurzfristig abzudeckende Handlungsbedarf als Grund genannt, warum (noch) keine regionalen Projekte gestartet werden konnten. Weiterhin wurden fehlendes Interesse von Betrieben an Ausbildungsverbünden, eine zu geringe Anzahl ausbildungsgereigneter Jugendlicher, vorhandene Kapazitäten bestehender Ausbildungsverbünde und Probleme bei der Mitarbeit von Kammern angeführt.

Die Entwicklung zeigt ein günstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis, da die Zahl der neuen Lehrstellen überproportional zur Zahl der geförderten Maßnahmen ansteigt. Hält der Trend an, ist bis zum Ende des Jahres noch ein deutlicher Zuwachs an Lehrstellen zu erwarten (vgl. Abbildung 3).

Aus den Daten der Bundesanstalt für Arbeit geht hervor, dass mehr als die Hälfte als Kombinationsmaßnahmen (z.B. neuer Ausbildungsverbund in Kooperation mit ausländischen Betrieben) gefördert wurden. Dabei konnten im Durchschnitt pro Maßnahme 35 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Etwa jedes fünfte Projekt schafft einen neuen Ausbildungsverbund bei 12 betrieblichen Lehrstellen pro Neugründung (Stand September 1999).

Frauen in zukunfts- und technikorientierten Berufen sowie benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit ausländischer Staatsangehörigkeit sollten gezielt unterstützt werden. Bisher ist bei diesen Maßnahmen eine starke Gewichtung des Benachteiligtenaspektes zu erkennen. Die Vermittlung von jungen Frauen in zukunfts- und technikorientierte Berufe gelang bundesweit nur selten.

Trainingsprogramm für noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber (Artikel 3)

Eine verbreiterte und vertiefte Berufswahlorientierung, ein gezieltes Bewerbungstraining, eine fundierte Eignungsfeststellung und Beratung sowie Betriebspraktika sollen die Vermittlungschancen von prinzipiell ausbildungsgereigneten Jugendlichen verbessern.

Artikel 3 wurde in 44 Arbeitsämtern in vierzehn Bundesländern (davon neun in den neuen Ländern) evaluiert. Bis her konnten beispielhaft 41 Konzepte für Trainingsmaßnahmen ausgewertet werden.

UMSETZUNG

Es sind keine grundsätzlich neuen Ansätze oder Inhalte für Trainingsprogramme zu erkennen. Die Mehrzahl der Träger stellt zunächst die *Eignung und Leistungsfähigkeit* der Jugendlichen fest und hilft dabei, den Berufswunsch mit den Anforderungen des Berufes abzugleichen; ggf. werden Alternativen aufgezeigt. Die Teilnehmer sollen Zutrauen zu ihren eigenen Fähigkeiten gewinnen.

Zur Orientierung werden *berufskundliche Informationen* vermittelt, die meisten Träger erteilen *Stütz- und Förderunterricht*, da die Teilnehmer vielfältige schulische Defizite aufweisen und häufig erheblich sozial benachteiligt sind.

Abbildung 1 Entwicklung des monatlichen Bestands an Maßnahmen im Sofortprogramm

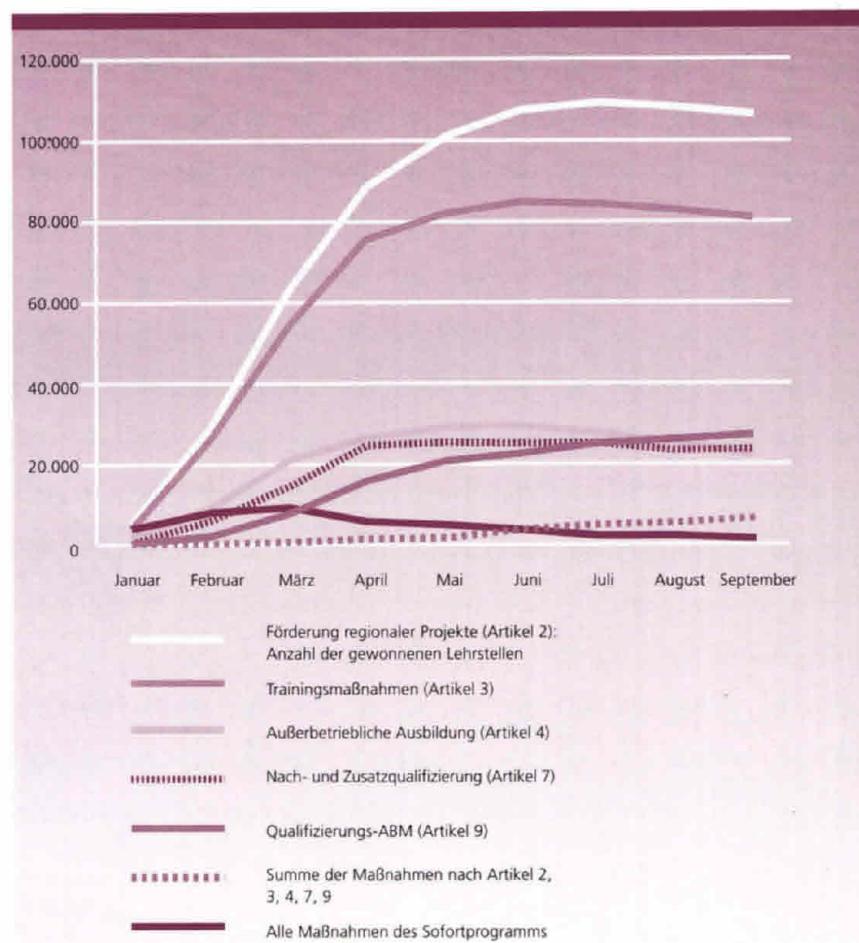
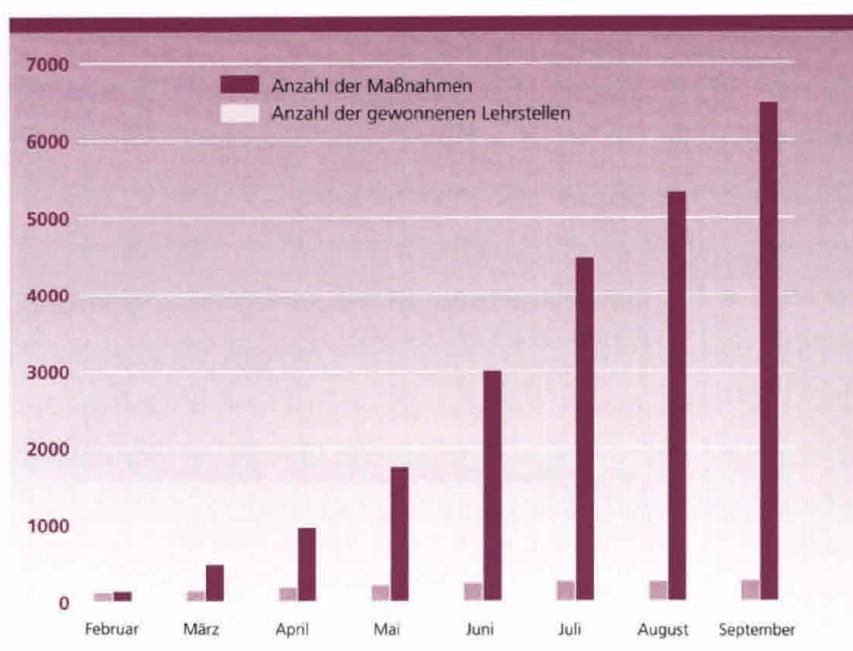


Abbildung 3 Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots durch die Förderung von regionalen und lokalen Projekten (Artikel 2)



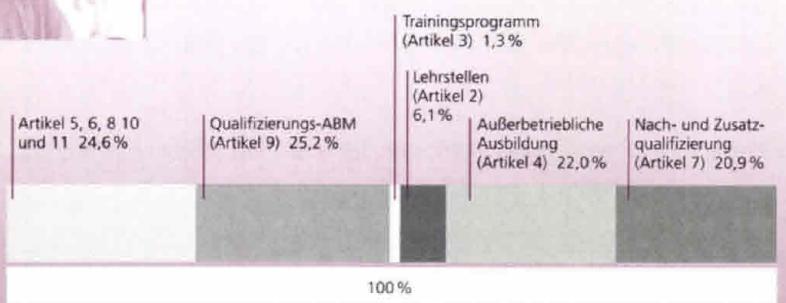


Abbildung 2 Fördermaßnahmen des Sofortprogramms – Bestand der Maßnahmen im September 1999 (in Prozent)

Unterrichtet wird in Deutsch, Rechnen und Sozialkunde; ferner werden Sozialkompetenz und sog. Arbeitstugenden vermittelt. Zusätzlich wird *sozialpädagogische Betreuung und Beratung* angeboten. Es wird versucht, die jungen Erwachsenen in gesellschaftliche Abläufe einzuführen und ihnen dafür Selbstvertrauen und das nötige Know-how zu geben. Ebenfalls häufig angeboten wird ein Bewerbungstraining, das vielfach auch Kenntnisse in der EDV vermittelt. Auch *Betriebspraktika* von unterschiedlicher Dauer sind in den meisten Trainingsmaßnahmen enthalten.

WIRKUNG

Die Nachfrage nach Trainingsprogrammen war höher als erwartet. Die Eintritte von ca. 20.000 Jugendlichen bis September lagen um 8.000 über der Orientierungsgröße. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer hat danach eine außerbetriebliche Ausbildung aufgenommen. In den neuen Ländern waren dies fast drei Viertel, in den alten gut 40%. Für die untersuchten Regionen gilt, dass bisher jeder fünfte Jugendliche in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet ist (neue Länder: jeder Zwanzigste; alte Länder: jeder Vierte). Etwa jeder Zwanzigste hat eine Arbeitsstelle angetreten.

Erstes Ausbildungsjahr in außerbetrieblicher Ausbildung (Artikel 4)

Ausbildungsfähigen Jugendlichen soll eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in einer außerbetrieblichen Einrichtung angeboten werden, den sie dann in einer betrieblichen Ausbildung beenden könnten. Sollte dies nicht gelingen, kann die außerbetriebliche Förderung fortgesetzt werden.

Die Betrachtung basiert auf 21 Telefoninterviews, die im Juni mit ausgewählten Trägern durchgeführt wurden.

UMSETZUNG

Der praktische Teil der Ausbildung wird von Trägern und Betrieben gemeinsam durchgeführt. Die Zeitanteile, die die Auszubildenden dort jeweils verbringen, unterscheiden sich nach Ausbildungsberufen; in einigen Handwerks- und freien Berufen verbringen sie mit 70-80% deutlich mehr Zeit in Betrieben; in dienstleistungsorientierten Berufen jeweils zur Hälfte bei Trägern und Betrieben.

Tendenziell weisen Teilnehmer in den neuen Ländern ein höheres Bildungsniveau auf. In den alten Ländern befinden sich mehr Jugendliche ohne Hauptschulabschluss und auch „benachteiligte“ Jugendliche in den Maßnahmen.¹⁰

Die vier Berufe, in denen am häufigsten *ausgebildet* wird, nehmen einen Anteil von mehr als 50% ein, wobei das Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“ am stärksten vertreten ist. In diesen Berufen (Verkäufer/-in, Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation) stellen weibliche Jugendliche drei Viertel der Teilnehmer. Umgekehrt liegt der Anteil männlicher Jugendlicher in den gewerblich-technischen Berufen höher. Hier befinden sich auch die höchsten Anteile an ausländischen Jugendlichen. Jugendliche – vor allem auch junge Frauen – in innovativen und zukunftsträchtigen Berufen auszubilden (z.B. neue Medien- und IT-Berufe), wurde angestrebt, allerdings auch hier nur vereinzelt erreicht. Solche Beispiele werden auf ihre Übertragbarkeit überprüft und ggf. verbreitet.

WIRKUNG

Die Arbeitsverwaltungen und Träger konnten trotz des knappen Zeitrahmens durch Ausweitung vorhandener Förderstrukturen und Konzipierung neuer Maßnahmen relativ rasch ein umfangreiches Angebot herstellen. Die Orientierungsgröße (10.000) wurde im März dieses Jahres erreicht und im April mit circa 26.000 Eintritten weit überschritten. Zum Teil mündeten die Jugendlichen aus Trainingsmaßnahmen in eine außerbetriebliche Ausbildung ein. Nur sehr wenige Jugendliche haben ihre außerbetriebliche Ausbildung beendet, um eine betriebliche Lehrstelle anzutreten. Darüber hinaus ist die Zahl der bereits fest vereinbarten als auch der erwarteten Überleitungen in eine reguläre, betrieblich finanzierte Ausbildung relativ gering. In den neuen Ländern tendieren die Übergänge gegen Null, in den alten Ländern gelingt dies bei etwa einem Viertel der Teilnehmer.

Auf die Frage, ob mit dem Sofortprogramm zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können, äußerten sich Träger aus den neuen Ländern sehr skeptisch. Es gäbe nicht genügend betriebliches Ausbildungsplatzpotenzial und mit den bereits laufenden Förderprogrammen seien alle Möglichkeiten ausgeschöpft. In den alten Ländern kam die Hälfte der Träger zu der Einschätzung, dass damit zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Nach- und Zusatzqualifizierung (Artikel 7)

Durch bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen sollen die Integrationschancen von arbeitslosen jungen Menschen in den Arbeitsmarkt verbessert werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf *Nach- und Zusatzqualifizierung*. Die ersten Befunde zur Umsetzung und Wirkung basieren auf den erwähnten Interviews mit Mitarbeitern in 60 Arbeitsämtern sowie auf ergänzend ausgehändigte Materialien.

UMSETZUNG

Die Arbeitsämter haben unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt: Entscheidend waren die regionalen Zielgruppen und ihr spezifischer Qualifizierungsbedarf sowie Aufbau, Ablauf und Inhalt der Maßnahmen, ergänzt durch förderpolitische Prioritäten. Dies führte dazu, dass hauptsächlich *Zusatzqualifizierungen* (in der Regel modular aufgebaut) geplant und angeboten wurden. Modulare und zertifizierte *Nachqualifizierungsmaßnahmen*, die auf einen anerkannten Berufsabschluss zielen, wurden weniger genutzt:

Eine Besonderheit des Artikels besteht in der Zusammenarbeit der Arbeitsämter mit den Sozialämtern, um Benachteiligte für eine Teilnahme am Programm zu gewinnen. Über die weitere Verteilung der Teilnehmer auf die eigentlichen Fördermaßnahmen wurde dabei in vorgeschalteten *Trainingsmaßnahmen* entschieden.

Die Arbeitsämter nutzten ihre Erfahrungen aus der langjährigen Zusammenarbeit mit der regionalen Trägerlandschaft. Begründet wurde dies vor allem mit dem vorgegebenen Zeit- und Termindruck. Nur in wenigen Fällen arbeitete man mit neuen Trägern zusammen und entwickelte neue Konzepte.

WIRKUNG

Inwieweit Jugendliche langfristig einen Berufsabschluss erreichen oder über eine Zusatzqualifizierung einen Arbeitsplatz gefunden haben, lässt sich noch nicht beurteilen. Angesichts der Nachfrage und der Vermittlungspraxis der Arbeitsämter scheint der Bedarf an Nach- und Zusatzqualifizierungen hoch zu sein: Mit fast 21.000 Eintritten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und mehr als 40.000 Eintritten in die vorbereitenden Trainingsmaßnahmen wurde die vorgesehene Teilnehmerzahl (25.000) weit überschritten (Stand September 1999).

Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Artikel 9)

Durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit integrierter beruflicher Qualifizierung (mindestens 30% und höchstens 50% Zeitanteil) sollen längerfristig arbeitslose Jugendliche Praxiserfahrung sammeln und auf dem Arbeitsmarkt verwertbare berufliche Kenntnisse erwerben.

UMSETZUNG

Der geförderte Personenkreis umfasst junge Aussiedler, Jugendliche ausländischer Herkunft, junge Frauen und Männer, die den (Wieder)Einstieg in das Berufsleben suchen, behinderte Jugendliche und generell arbeitslose Jugendliche, die aus unterschiedlichen Gründen (z.B. persönliche Schul- oder Ausbildungs- und Motivationsdefizite) auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht vermittelbar sind. Die Arbeitsämter haben Schwerpunkte gesetzt. Es wurden Arbeiten in Tätigkeitsfeldern gefördert, die einerseits „im öffentlichen Interesse“ der Region liegen und andererseits die Zielgruppe motivieren konnten. Es gab Kooperationsvereinbarungen von Kommunen, Kammern, Betrieben, Schulen sowie Sozial- und Jugendämtern. Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl war, dass die Tätigkeitsbereiche (z.B. im Umweltschutz, Garten- und Landschaftsbau, Holz- und Metallbearbeitung, Dienstleistungen, Kultur) mit beruflichen Qualifizierungsanteilen sinnvoll verbunden werden konnten. Vermittelt werden sowohl Grundlagen als auch Qualifikationen auf höherem Niveau und/oder spezifische auf dem Arbeitsmarkt gefragte Zusatzqualifikationen z.B. EDV, Geräteführerscheine u. Ä. Berücksichtigt wurden weiterhin besondere Qualifizierungsmodalitäten (Modularität, Praxisanteile, Übernahmemechanismen aus Praktika) und arbeitsmarktpolitische und/oder soziale Zielsetzungen (Integration von Rand- und Problemgruppen).

WIRKUNG

Aussagen zum Erfolg sind noch nicht möglich. Deutlich erkennbar ist eine hohe Nachfrage. Bei einer Orientierungsgröße von 20.000 Teilnehmern sind bis September ca. 32.000 Jugendliche in Qualifizierungs-ABM eingetreten.

Schlussfolgerungen und Perspektiven

Das Programm hat in den ersten Monaten bereits positive Wirkungen gezeigt: Es wurde von den Jugendlichen gut angenommen und hat neue Perspektiven eröffnet. Damit hat sich die öffentlich diskutierte Vermutung, die Jugendlichen hätten kein Interesse an der Teilnahme, als haltlos erwiesen. Stattdessen konnten in einzelnen Arbeitsämtern nicht einmal alle Bewerber berücksichtigt werden. In den ersten neun Monaten dieses Jahres haben 188.000 Jugendliche ein Angebot wahrgenommen – eine Zahl, die selbst optimistische Erwartungen übersteigt.

Die Bundesanstalt für Arbeit geht in ihrer Arbeitsmarktstatistik für September jedoch davon aus, dass der Anstieg der Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Lehrstellen um 25.000 auf 629.000 gegenüber dem vorherigen Jahr allein aufgrund der im Rahmen des Sofortprogramms angebotenen *außerbetrieblichen Ausbildungsstellen* zu verzeichnen ist (September: 23.300). Da durch regionale und lokale Projekte (Artikel 2) aktuell fast 6.500 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen worden sind, liegt der

Schluss nahe, dass im gleichen Zeitraum andere Betriebe ihr Ausbildungsplatzangebot abgebaut haben.

Das Sofortprogramm stellt unterschiedliche Angebote für Jugendliche bereit. Sie unterscheiden sich deutlich hinsichtlich ihrer Zielsetzung, der Dauer, des individuellen Nutzens und der Kosten. Ein beachtlicher Teil der Kurse ist mittlerweile abgeschlossen, andere haben eben begonnen oder befinden sich noch in der Planung, sodass derzeit ca. 106.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer registriert sind. Im ersten Halbjahr lag der Schwerpunkt bei den Trainingsmaßnahmen. Sie bildeten in vielen Fällen eine Brücke zwischen Schule und Berufsbildung (Artikel 3). Ein weiterer Aspekt liegt im Angebot nachträglicher und zusätzlicher Qualifizierung (Artikel 7).

Die Wirksamkeit hängt entscheidend ab von den Übergängen nach Abschluss der Kurse und Angebote. Dabei gab es deutliche Probleme: Die Integration in eine betriebliche Ausbildung war nicht allein wegen des betrieblichen Ausbildungsplatzmangels schwierig, sondern auch aufgrund des vorgerückten Ausbildungsjahres. Angebote nach Artikel 4 (außerbetriebliche Ausbildung im ersten Jahr) kompensierte einen Teil des Mangels. Dieser führte wesentlich zu der weit über der Orientierungsgröße liegenden Zahl der realisierten Angebote von 27.800 Jugendlichen.

Allerdings wird der Wechsel der Jugendlichen nach dem ersten Ausbildungsjahr auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz voraussichtlich nur wenigen möglich sein. Vor allem in den neuen Bundesländern herrscht ein hohes Maß an betrieblichem Ausbildungsplatzmangel, auch für Jugendliche mit guten Schulabschlüssen. Deshalb ist dort auch ein größerer Anteil an Jugendlichen mit höheren Bildungsabschlüssen in den Maßnahmen nach Artikel 4 anzutreffen. Die als Ersatz für die betriebliche Überleitung vorgesehene Weiterführung der außerbetrieblichen Ausbildung führt zu entsprechenden Folgekosten im Sofortprogramm.

Begleitforschung macht Probleme deutlich

Die Begleitforschung hat die Notwendigkeit deutlich gemacht, die unterschiedlichen Maßnahmen, Angebote und Aktivitäten vor Ort zu koordinieren. Dieser Gedanke ist bereits in Artikel 2 enthalten. In dessen

Zentrum steht die Entwicklung regionaler Netzwerke zur Erweiterung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes. Ausbildungsverbünde können hierzu als positives Beispiel hervorgehoben werden. Allerdings ist eine Konzentration auf neue und zukunftsträchtige Berufe – insbesondere für junge Frauen – dringend zu verstärken. Sie entspricht auch den Forderungen, die in den Gesprächen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit erhoben wurden¹¹.

Den anspruchsvollen, auf eine längerfristige Wirkung ausgerichteten Zielen entsprechend wurde für die Entwicklung regionaler Projekte eine längere Anlaufphase benötigt. Ansonsten konnten die Arbeitsämter ihre langjährigen Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Trägern umsetzen. Recht bald wurde der Netzwerkgedanke – in Form von Workshops, Trägerkonferenzen eingesetzt – eine wichtige Basis für die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze mit Hilfe regionaler Projekte. Hier sind in den letzten Monaten auch bereits größere Zuwächse zu verzeichnen (zurzeit ca. 6.500). Die Orientierungsgröße von 10.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen könnte noch bis Jahresende erreicht werden. Wegen der Nachhaltigkeit der gewonnenen Ausbildungsplätze ist bei der Fortsetzung des Sofortprogramms im nächsten Jahr die Unterstützung der regionalen und lokalen Projekte eine wesentliche Bedingung. ■

Anmerkungen

¹ Die Zahl 100.000 markiert das Ziel, tatsächlich ergeben die einzelnen Maßnahmen in der Summe 113.000 Plätze.

² Berufsbildungsbericht 1999, S. 8

³ Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher vom 25. November 1998. In BWP-spezial, Nr. 6, 1999, S. 19-38

⁴ Weitere Projektmitglieder: Harald Brandes, Angela Menk und Reinhard Selka

⁵ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit führt

folgende Einzelprojekte durch: Panelbefragung von Teilnehmern am Sofortprogramm, qualitative Befragung von 70 Teilnehmern, Evaluierung in 10 Arbeitsamtsbezirken, Image des Sofortprogramms in der Öffentlichkeit, Deutsche Teilstudie im Rahmen der internationalen Forschungskooperation „Youth unemployment and social exclusion in Europe“, Teilnehmerdatenbank. Bisher hat das BIBB vier Zwischenberichte vorgelegt: ein erster Bericht zum Artikel 2 (Mai, August 1999), sowie drei Berichte zu den Artikeln 3, 4 sowie 7 und 9 (Juli 1999).

⁶ Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF), Institut für Sozialwissenschaftliche Beratung (ISOB) sowie um Sigrid Kümmerlein und Rolf Raddatz

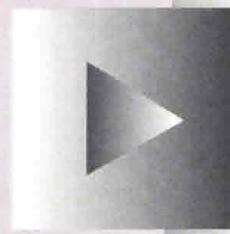
⁷ Zum Beispiel stehen unter der Adresse www.sofortprogramm.bibb.de statistische Informationen bereit, die vor allem von regionalen Projekten und Initiativen genutzt werden sollen. Unter www.berufsbildung.de können nachahmenswerte „Good-Practice“-Beispiele abgefragt werden. Weitere Informationen, wie etwa Kurzprofile aller Ausbildungsberufe, finden sich auf der Homepage des BIBB (www.bibb.de).

⁸ Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungssystematik sind die nach Artikel 2 geschaffenen Ausbildungsstellen in den summierten Angaben zum Sofortprogramm nicht enthalten (Ausnahme: Abbildung 1).

⁹ Vgl. BWP 28 (1999) 1, Beilage BWP-spezial Nr. 6, S 11

¹⁰ Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit haben zwei von fünf Teilnehmern einen Hauptschulabschluss, über die Hälfte der Jugendlichen einen mittleren oder höheren Abschluss.

¹¹ Ergebnisse des Spitzengesprächs vom 6. Juli 1999, veröffentlicht vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung



Delphi als ein Planungsinstrument der Berufsbildungsforschung?

Erste Ergebnisse einer BiBB-Studie

► Delphi-Befragungen gelten als brauchbare Methode, wenn Experten sich zur Zukunft äußern sollen. Nach den bisherigen Untersuchungen wird die Entwicklung in der beruflichen Bildung weitaus dynamischer verlaufen als im allgemeinen oder universitären Sektor. Die Berufsbildungsforschung hat auf diese Dynamik zu reagieren. Dabei müssen wichtige Entscheidungen getroffen werden. Wo sind forschungsrelevante Veränderungen zu erwarten, und welche Aufgaben müssen zuerst angegangen werden? Keine einfachen Fragen. Doch was liegt näher, als die Delphi-Methode auch in der Forschungsplanung einzusetzen? Das BiBB startete einen ersten Versuch.

Nutzen von Delphi-Untersuchungen

In Zeiten des Wandels und der Unsicherheit treibt der Wunsch, die Glaskugel hervorzuholen und in die Zukunft zu schauen, dicke Blüten. Die alten Griechen hörten auf Pythia im Apollontempel zu Delphi. In der Moderne haben die Wissenschaftler die alten Seher abgelöst. Bevorzugte Methode der Wahl: die sogenannte Delphi-Befragung. Der Name erinnert noch an die Wirkungsstätte der berühmten Seherin, doch es verbirgt sich dahinter nichts Mythisches mehr: In der Regel wird ein Fragebogen entwickelt, der unterschiedlichste Hypothesen zur zukünftigen Entwicklung enthält. Diese Hypothesen werden dann von ausgesuchten Experten beurteilt. Sie geben an, was sie für wahrscheinlich und wichtig halten. In einer weiteren Runde werden dann die Experten über die Antworten ihrer Kollegen informiert. Sie sollen damit die Chance erhalten, die eigenen Antworten zu überdenken und gegebenenfalls zu korrigieren. Dahinter steckt die Vermutung, dass mit steigender Einheitlichkeit des Urteils der Experten die Trefferquote richtiger Vorhersagen zunimmt.¹ Dies ist die klassische Vorgehensweise.² So oder mit leichten Variationen wurde es auch in den bisherigen Delphi-Untersuchungen im Bildungsbereich gemacht – in der BWP-Ausgabe 6/98 wurde bereits darüber berichtet.³



WALTER BROSI

Stellv. Generalsekretär des Bundesinstituts
für Berufsbildung



ELISABETH M. KREKEL

Dr. phil., Soziologin, wiss. Rätin im
Arbeitsbereich „Bildungökonomie,
Kosten und Nutzen“, BiBB



JOACHIM GERD ULRICH

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Rat im Arbeits-
bereich „Qualifikationskonzepte, Fachkräfte-
bedarf, Qualifizierungsstrategien“, BiBB

Aber dürfen wir überhaupt davon ausgehen, dass die Wissenschaftler heute so viel treffsicherer als die früheren Propheten Zukunft vorhersagen können? Ist das Ganze nicht in Wirklichkeit viel komplizierter geworden, da sich die Begleitumstände hierfür – man denke an den immer schnelleren Wandel in der Technik – doch so erheblich erschwert haben? Unsere moderne Bildungsphilosophie lautet doch geradezu, die Jugendlichen auf eine berufliche Zukunft vorzubereiten, die in ihrer Entwicklung selbst nicht vorhersehbar sei. Ist die Delphi-Methode also nicht doch nur ein bloßer Mythos, der allein von den offenbar unzerstörbaren Sehnsüchten des Menschen nach Einblick in die Zukunft lebt? Tatsächlich endeten viele frühere Vorhersagen,

wie „Der Spiegel“ in etwas salopper Form formulierte, in einem ziemlichen „Debakel“: Prophezeiungen im Bereich der Technik hätten sich nur selten bewahrheitet (z.B. für 1990: Wetterkontrolle und regional machbare Wetterbeeinflussung, 1982: bemannte, ständige Mondstationen). Eigentlich sei die Methode tot, aber im Zuge „der neu entstandenen Wissenschafts- und Technologiegläubigkeit“ wieder ausgegraben worden.⁴

Delphi-Methode

Eine von amerikanischen Wissenschaftlern entwickelte Prognosetechnik. Während bei dem berühmten Orakel in Delphi die Pythia als Medium des Gottes Apollon diente und die Fragen von Rat Suchenden beantwortete, sollen heute mit Hilfe von Expertenbefragungen Aussagen über die Zukunft gewonnen werden. In mehreren (meist bis zu drei) Befragungsrunden werden Informationen von den Experten gewonnen und wieder an diese zurückgespielt.

Die Kritiker der Zukunftsforschung haben sicherlich Recht: Man muss sich über den Sinn einer Delphi-Studie Gedanken machen. Man sollte aber nicht allzu schnell den Stab brechen. Denn selbst wenn man hinsichtlich Trefferquote der „modernen Priester“ durchaus skeptisch sein sollte und getrost davon ausgehen darf, dass die Berufsbildung im Jahr 2020 in vielen Punkten anders aussehen wird als im Jahr 1998 vermutet, ist eine Delphi-Befragung nicht nutzlos. Denn genau genommen geht es gar nicht so sehr darum, zutreffende Aussagen über die Zukunft zu entwickeln, sondern darum, Aussagen über die Gegenwart zu gewinnen: nämlich darüber, wie sich Experten gegenwärtig die Zukunft vorstellen. Dies ist ein feiner, aber wichtiger Unterschied. Er verweist zugleich darauf, dass Delphi-Experten nur dann ihre Berechtigung haben, wenn sie ihren Nutzen bereits in der Gegenwart finden. Als Nutznießer kommen dabei all jene Personen und Institutionen in Betracht, die zukunftsorientiert Entscheidungen treffen müssen und dabei die beraterische Hilfe von Experten heranziehen möchten. In diesem Sinne trägt Delphi dazu bei, die Legitimität politischen Handelns zu stärken. Die Alternative wären intuitive, ratlose und willkürliche Entscheidungen.⁵

Wir sehen die Stärken des Delphi-Ansatzes gerade darin: eine größere Gruppe von Experten mit einem ökonomisch handhabbaren Befragungs- und Feedbackverfahren in einen systematischen Beratungsprozess einzubinden. Worauf sich diese Beratung bezieht, ist variabel: Es kann sich z.B. um erwartete Entwicklungen in der Wirtschaft, Bildung und Technik oder auch um die zukünftigen Kernaufgaben eines Unternehmens handeln. Die Bildung ist aufgrund ihres investiven, auf die Bewältigung von Zukunft ausgerichteten Charakters sicherlich ein typisches Delphi-Thema. Das BiBB entschloss sich, Möglichkeiten und Nutzen des Delphi-Ansatzes für die Identifizierung zukünftiger Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Bildung zu überprüfen.

Delphi als Instrument der Forschungsplanung

Ende 1998 wurden Mitarbeiter/-innen des BiBB gebeten, Ideen und Vorschläge für zukünftige Forschungs- und Entwicklungsaufgaben im Bereich der beruflichen Bildung zu formulieren. Ausdrücklich wurde dazu aufgefordert, der Kreativität in dieser ersten *Delphi-Runde* breiten Raum zu lassen und auch neue, vielleicht zunächst ungewohnt anmutende Pfade zu beschreiten. Ziel der ersten *Delphi-Runde* war es, ungefiltert ein breites Spektrum an Ideen abzuschöpfen; die Phase der Selektion und Bewertung war der zweiten Runde vorbehalten. An dieser ersten Runde beteiligten sich 136 Mitarbeiter/-innen. Im Durchschnitt machten sie jeweils fünf und insgesamt 688 Vorschläge zukünftiger Forschungs- und Entwicklungsaufgaben.

Zur Vorbereitung der zweiten Runde wurden die Vorschläge auf Doppelungen hin überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Damit blieben 499 Ideen übrig, die – auf insgesamt 28 verschiedene Themenbereiche aufgeteilt – als Items in einen standardisierten Fragebogen überführt und so an die BiBB-Experten zurückgekoppelt wurden.⁶ Die angesprochenen Themenbereiche deckten das gesamte Feld der heutigen Berufsbildungsforschung ab. Die BiBB-Mitarbeiter/-innen wurden nun gebeten, jeden einzelnen Vorschlag einzuschätzen hinsichtlich des bisherigen Forschungsstandes, der Wichtigkeit des Themas für die Fortentwicklung der beruflichen Bildung sowie des Zeitpunkts, wann die Forschungs- oder Entwicklungsaufgabe spätestens in Angriff genommen werden sollte (siehe Abb. 1). Insgesamt bearbeiteten 61 Mitarbeiter/-innen den Fragebogen. Die Teilnahme war freiwillig. Der Rücklauf lag bei rund 45%, dies war angesichts der ungewöhnlichen Länge des Fragebogens mit rund 37 Seiten ein recht gutes Ergebnis.

In der dritten *Delphi-Runde* wurden die Antworten der Teilnehmer an alle BiBB-Mitarbeiter/-innen zurückgekoppelt und für eine institutsinterne Diskussion zur Verfügung gestellt. Nachfolgend werden 30 Forschungs- und Entwicklungsvorschläge aus der zweiten Runde vorgestellt, die als besonders wichtig für die Fortentwicklung der beruflichen Bildung eingestuft wurden.

Ergebnisse aus der zweiten Delphi-Runde: Wichtige Forschungsaufgaben der Zukunft

Die 30 Vorschläge, die auf der Skala zur Erfassung der Wichtigkeit (vgl. Abb. 1) die höchsten Durchschnittswerte erzielten, lassen sich im Wesentlichen drei Themenkreisen zuordnen. So wurden zum einen Forschungsaufgaben zum Themenkomplex „Neue Qualifikationen, neue Berufe“ als

Abbildung 1 Auszug aus dem Fragebogen des BiBB-Delphi

Die zu beurteilenden Forschungsvorschläge finden sich in der linken Spalte, rechts die drei Skalen zur Erfassung des Forschungsstandes, der Wichtigkeit und des vorgeschlagenen Bearbeitungsbeginns.

	Wie ist der Stand der bisherigen Forschung oder Entwicklung?	Wie wichtig ist das Thema für die Fortentwicklung der berufl. Bildung?	Wann sollte mit der Bearbeitung spätestens begonnen werden?
BiBB-DELPHI			
Themenbereich II: Qualifikations- und Beschäftigungs-entwicklung in spezifischen Bereichen	völlig unzureichend eher unzureichend eher ausreichend völlig ausreichend kann ich nicht beurteilen	völlig unwichtig eher unwichtig eher wichtig sehr wichtig kann ich nicht beurteilen	1999/2000 2001/2002 2003 bzw. noch später gar nicht / nicht mehr kann ich nicht beurteilen
1 Konsequenzen der Einführung bzw. stärkeren Nutzung von Electronic Commerce (z.B. Internethandel) für die berufliche Bildung			
2 Tätigkeitsfelder, Qualifikationsanforderungen und überfachliche Qualifikationen in Call-Centern (von der Seelsorge bis hin zu Maklerdiensten der verschiedensten Art)			
3 Untersuchung der Qualifikationsentwicklungen in Multimedia-Berufen			

besonders dringlich eingestuft (vgl. Abbildung 2). Dazu zählen z.B. die Folgen aktueller betriebswirtschaftlicher Entwicklungen für die Ausbildung und die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe (Outsourcing, Internet-Marketing, Online-Shopping, Globalisierung der Märkte) oder die Qualifikationsentwicklung in neuen expandierenden Beschäftigungsfeldern samt ihren Konsequenzen für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Weiterhin wurden jene Forschungsvorschläge als ganz besonders wichtig angesehen, die sich auf *aktuelle Problemlagen im Ausbildungsstellenmarkt und Maßnahmen zu ihrer Behebung* beziehen. Hierunter fällt die Entwicklung von neuen Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungs- und Übernahmebereitschaft von Betrieben ebenso wie die Überprüfung der Wirkung des Sofortprogramms und sonstiger bereits bestehender Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen.

Bemerkenswert war, welch hohe Bedeutung die Befragten *informationstechnisch gestützten Service-Aufgaben gegenüber Dritten* zuschrieben: Aufgaben also, die nicht un-

mittelbar mit Forschung und Entwicklung selbst, sondern mit der Präsentation, Verbreitung und Verwendung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen sowie sonstigen wichtigen Daten zu tun haben. Hier deutet sich offenbar ein *erweitertes Aufgabenverständnis der Forschung* an. Unter Nutzung der neuen Medien soll eine offensivere Verantwortung als bisher für die öffentlichkeitswirksame Verbreitung der eigenen Produkte übernommen werden. So wurden als die beiden wichtigsten Aufgaben der Aufbau eines interaktiven Internet-Netzwerkes „Neue Berufe“ (mit Umsetzungshilfen für kleine und mittlere Unternehmen) sowie der Aufbau einer im Internet abrufbaren Informationsdatenbank für ausbildungsunerfahrene Betriebe (Tipps für Betriebe, die in die Ausbildung einsteigen, Verbundkonzepte) genannt. Ganz vorne landeten auch in puncto Wichtigkeit die Erstellung einer berufsbezogenen Datenbank (so dass für jeden Ausbildungsberuf alle relevanten Informationen aus einer Quelle abrufbar sind), die Installation eines Servers, von dem Unterrichtsmaterialien und didaktische Leitfäden abgerufen werden können, der Aufbau eines Informationssystems im Internet mit regionalen Daten zur Berufsbildung sowie die Entwicklung eines BiBB-

Informationssystems für Schulabgänger und deren Eltern im Internet.

Die *sonstigen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben*, die zu den dreißig wichtigsten gezählt wurden, berühren die Felder Ausbildungsordnungsforschung, internationale Vergleichsforschung, Evaluierung, Berufsbildungsstatistik und Differenzierung der Berufsbildung (vgl. Abbildung 2).



Delphi als Planungsinstrument der Forschung: Schlussfolgerungen für zukünftige Anwendungen

Unseres Wissens ist die BIBB-Studie der erste Ansatz, die Delphi-Methode unmittelbar zur Ermittlung zukünftiger Forschungs- und Entwicklungsarbeit heranzuziehen. Deshalb interessierten uns neben den inhaltlichen Ergebnissen vor allem auch methodische Schlussfolgerungen aus diesem institutsinternen Selbstversuch. Es zeigte sich z.B., dass es richtig war, bei den Fragen klar zwischen der Wichtigkeit des Themas und dem Stand der Forschung zu unterscheiden (vgl. Abbildung 1). Beide Aspekte hängen auch statistisch nur schwach zusammen: Zu einigen Forschungsthemen liegen bereits Ergebnisse vor, zu anderen wiederum nicht. Relativ stark korrelieren dagegen die Antworten zur „Wichtigkeit des Themas“ und zum „spätesten Beginn der Bearbeitung“. Was als wichtig eingestuft wird, soll in der Regel auch früher begonnen werden. Allerdings gibt es hier auch Ausnahmen, die nahe legen, bei zukünftigen Befragungen nicht auf die Zeitschiene zu verzichten.

Warum urteilen Experten bisweilen unterschiedlich?

Richtig war es auch, die Ausweichkategorie „kann ich nicht beurteilen“ anzubieten, und dies nicht nur global für ganze Themenblöcke, sondern bei *jeder* einzelnen Einschätzung eines konkreten Forschungsvorschlags und hier wiederum gesondert nach Wichtigkeit, Stand der Forschung und Beginn der Bearbeitung. Die Forschung und Entwicklung ist auf dem Gebiet der beruflichen Bildung so weit fortgeschritten, dass sich nur wenige Personen trauen dürften, hier eine „Universalkompetenz“ zu besitzen. Dies gilt selbst innerhalb identischer Themenblöcke wie z.B. der „Bildungsökonomie“. Es wäre im Übrigen ein Fehler, Urteilsenthaltungen einfach nur wie fehlende Angaben („missing values“) zu behandeln und ihren Informa-

tionsgehalt niedrig einzustufen: So werden z.B. durch eine differenzierte Analyse der Enthaltungen zum „Stand der Forschung“ wichtige Informationen über den Etablierungs- und Verbreitungsgrad eines bestimmten Forschungsthemas gewonnen. Zudem machten die Antworten der Befragten deutlich, dass klar zwischen „sachstandsbezogener“ („Was wurde bereits erforscht und erarbeitet?“) und „politisch-normativer“ Expertise („Was ist wichtig für die Fortentwicklung der beruflichen Bildung?“) unterschieden werden muss: Die eine Form der Enthaltung (zum Stand der Forschung) ist nicht zwangsläufig mit der anderen Form (zur Wichtigkeit des Themas) verbunden.

Die institutsinterne Eingrenzung der *Stichprobe* auf BIBB-Mitarbeiter/-innen entlastete uns von einem Problem: Die Ideologie des Delphi-Verfahrens ist auf Konsens hin ausgelegt; die Experten sollen letztendlich zu möglichst einheitlichen Urteilen gelangen. Tatsächlich ist aber, dies zeigen die bisherigen Delphi-Studien zur Entwicklung im Bildungsbereich, die Varianz im Urteil der Experten nicht gering und korreliert mit Herkunftsmerkmalen wie der beruflichen Funktion. Damit wird aber die Stichprobenzusammensetzung bei allen Delphi-Untersuchungen zu einem zentralen Thema. Denn die Gesamtergebnisse sind davon abhängig, aus welchen Teilstichproben von Experten sich der Befragtenkreis zusammensetzt. Unserer Meinung nach ist diesem Aspekt in den meisten bisherigen Delphi-Studien zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden. Das Gleiche gilt für die Auswertung und einer nach Teilgruppen *differenzierten* Analyse unter bewusster Hintanstellung des Konsens-Gedankens. Man wird bei einer erneuten, über Institutsgrenzen hinausgehenden Anwendung der Delphi-Methode nicht darüber hinwegkommen, differenzierte Strukturdaten zu den Befragten selbst zu erheben. Dabei darf jedoch die Möglichkeit zur anonymen Bearbeitung des Fragebogens nicht verloren gehen.

Was die Ideenproduktion in der ersten Runde und somit die Item-Entwicklung angeht, waren die Vorschläge der BIBB-Mitarbeiter/-innen erfreulich zahlreich. Dennoch sollte bedacht werden, dass Delphi selbst keine Kreativitäts-, sondern eher eine Sammel- und Evaluationstechnik ist. Auch wenn Experten zur schöpferischen Ideenproduktion hin aufgefordert werden, so heißt dies nicht, dass dies allen Experten gleichermaßen gut gelingt. Es ist unrealistisch, davon auszugehen, dass der Expertenstatus als solcher mit einer überdurchschnittlichen Kreativität in Hinblick auf die Prognose zukünftiger Entwicklungen verbunden wäre. Deshalb sollte die Ideensammlung durch kreativitätsförderliche Techniken (z.B. Szenario-Verfahren) unterstützt werden. Damit könnte die unterschiedliche

Abbildung 2 Übersicht über wichtige Forschungsaufgaben aus Sicht der BiBB-Mitarbeiter/-innen*

Quelle: BiBB-Delphi zur Entwicklung zukünftiger Forschungsfragestellungen

Wichtigkeit des Themas	Stand der Forschung	zu bearbeiten bis spätestens:
ehrer/sehr wichtig	völlig/ehrer unzureichend	1999 oder 2000

■ Neue Qualifikationen, neue Berufe

• Folgen aktueller betriebswirtschaftlicher Entwicklungen für die Ausbildung und die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe (Outsourcing, Internet-Marketing, Online-Shopping, Globalisierung der Märkte usw.)	96%	96%	65%
• Qualifikationsentwicklung in neuen expandierenden Beschäftigungsfeldern: Konsequenzen für die berufliche Aus- und Weiterbildung	94%	76%	44%
• Lebenslanges Lernen als gesellschaftliche Aufgabe. Welche Rahmenbedingungen (Institutionen, Standards, Zugänge, Mitbestimmungsebenen, Finanzierungsmodelle) sind notwendig, um lebenslanges Lernen zu fördern?	91%	74%	33%
• Folgen der Ausweitung von informationstechnisch gestützten Dienstleistungen für die Berufsbildung	90%	80%	63%
• Qualifikationsbedarf und Rekrutierungsstrategien bei neu gegründeten Unternehmen	90%	79%	29%
• Neue Berufe und Beschäftigungsfelder (z.B. elektronischer Supermarkt) im Gefolge von Multimedia und technikbasierter Wissensgesellschaft	88%	80%	59%
• Entwicklung von Instrumenten zur Früherkennung: z.B. innovative Projekte und Modellversuche, regionale Qualifizierungsmaßnahmen	88%	68%	49%
• Neue Dienstleistungen und ihre arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Konsequenzen	87%	71%	40%
• Sammlung von „Best practice“-Beispielen für Branchenaktivitäten bzw. sonstige Aktivitäten zur Umsetzung von Neuordnungen/neuen Berufen in die Praxis (Entwicklung eines „Werkzeugkastens“)	87%	82%	50%
• Welche (berufsübergreifenden) Fähigkeiten werden in der sich entwickelnden Informations- und Wissensgesellschaft speziell gebraucht, und wie sind sie zu vermitteln?	83%	58%	32%

■ Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft

• Erhöhung und Förderung der Ausbildungs- und Übernahmebereitschaft von Betrieben	91%	57%	34%
• Überprüfung der Wirkung des Sofortprogramms	89%	87%	84%
• Erforschung von Faktoren zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Unternehmen	89%	76%	51%
• Umfang und Nutzen von staatlichen Programmen zur Erhöhung des betriebl. Ausbildungsplatzangebots	88%	70%	57%
• Ermittlung der Kosten, Finanzierung und des Nutzens von Verbundausbildungsmodellen	88%	83%	41%
• Policy Research: Evaluation einzelner oder Kombination mehrerer Ad-hoc-Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze	83%	79%	54%
• Entwicklung von Berufsbildungsmedien für neue Berufe, um die Ausbildungsbereitschaft zu fördern	75%	73%	44%

■ Informationstechnisch gestützte Service-Leistungen

• Aufbau eines interaktiven Internet-Netzwerkes „Neue Berufe“ (mit Umsetzungshilfen für kleine und mittlere Unternehmen)	100%	95%	71%
• Aufbau einer im Internet abrufbaren Informationsdatenbank für ausbildungsunfahrene Betriebe (Tipps für Betriebe, die in die Ausbildung einsteigen, Verbundkonzepte)	91%	95%	71%
• Aufbau einer berufsbezogenen Datenbank, die die Berufsbildungs- und Beschäftigtenstatistik mit Ergebnissen aus empirischen Erhebungen und qualitativen Informationen (z.B. Ausbildungsordnung) so zusammenführt, dass für jeden Ausbildungsberuf alle relevanten Informationen aus einer Quelle abrufbar sind	89%	79%	55%
• Aufbau eines Servers, von dem Unterrichtsmaterialien, didakt. Leitfäden etc. abgerufen werden können	86%	90%	49%
• Herstellen der Markttransparenz für Lernsoftware in der Berufsbildung: Entwicklung einer Datenbank und eines Informationsangebots zum multimedialen Lernen	88%	90%	42%
• Aufbau eines Informationssystems im Internet mit regionalen Daten zur Berufsbildung	85%	76%	58%

■ Sonstige Forschungs- und Entwicklungsaufgaben

• Analyse und Systematisierung der derzeitigen Ansätze für neue/geänderte Strukturen in Ausbildungsordnungen	92%	63%	41%
• Systematische Beobachtung und Evaluierung ausländischer Entwicklungen in der beruflichen Bildung als Daueraufgabe: Wo gibt es Innovationen, Anregungen und Anstöße, die auch auf das deutsche Bildungssystem übertragen werden sollten?	91%	85%	53%
• Entwicklung eines Evaluationsverfahrens (-systems) für Modellversuche (national) und internat. Projekte	90%	79%	33%
• Entwicklung eines Konzeptes zur Modernisierung von Lernerfolgskontrollen in der beruflichen Bildung	88%	85%	33%
• Aufbau einer jährlichen Statistik zur Erfassung der latenten Nachfrage von Lehrstellenbewerbern, die in der offiziellen Nachfrageberechnung nicht ausgewiesen werden	87%	85%	59%
• Wirkungsanalysen von Maßnahmen zur Qualifizierung und Verbesserung der Chancen von benachteiligten Jugendlichen	87%	57%	21%
• Neue lernerfolgsabhängige Qualifizierungsansätze für eine differenzierte Berufsausbildung (z.B. Stufenausbildung: Optionsmodell, Durchstiegsmodell, Lerneinheiten, Module, Zusatzqualifizierung)	84%	69%	29%
• Aufgeführt sind jene 30 Vorschläge, die auf der vierstufigen Skala zur Erfassung der Wichtigkeit (1 = völlig unwichtig, 2 = eher unwichtig, 3 = eher wichtig, 4 = sehr wichtig) die höchsten Mittelwerte erzielten. Berechnungen jeweils unter Ausschluss der Personen, die sich eines Urteils enthielten („kann ich nicht beurteilen“).			

Befähigung der Experten zur Ideengenerierung reduziert und der Output insgesamt vergrößert werden.

Notwendig sind zudem weitere konzeptionelle Überlegungen in Hinblick auf die Auswertung der gewonnenen Daten. Es ist bisher nicht ausreichend belegt, dass Fragestellungen, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen, bereits heute von der Mehrzahl der Experten als solche erkannt werden. Möglicherweise sind neue, kreative Ideen zunächst einmal strittig, werden von Außenseitern vertreten und finden erst im Laufe der Zeit allgemeine Anerkennung. Dies würde bedeuten, dass das Innovative und Zukunftsweisende womöglich nicht so sehr auf den vorderen Plätzen einer nach Zustimmungsgrad geordneten Rangreihe (wie in Abbildung 2) zu entdecken ist, sondern im mittleren oder gar unteren Feld. Welche Heuristiken aber können den Weg zu diesen Ideen weisen?

Was gegenwärtig noch fehlt, sind bereichsspezifische Analysen, also detailliertere Untersuchungen darüber, welche Forschungsaufgaben innerhalb verschiedener Themenbereiche, wie z.B. „Bildungsökonomie“, „Lernstrategien“, „Medien“, „Europäische Berufsbildung“ oder „Qualitätsmanagement“, als besonders relevant und innovativ erachtet werden können.⁷ Es reicht auch hier nicht aus, lediglich einfache Rangreihen anhand der Häufigkeitsverteilungen oder Skalenmittelwerte zu bilden. Es gilt, differenziertere Hypothesen zu entwickeln, wie Konsens und Dissens unter den Befragten einerseits und Kreativität und Treffsicherheit andererseits miteinander in Beziehung stehen. Zudem gibt es personengebundene Einflüsse auf das Antwortverhalten: Nicht nur das Ausmaß der Fachexpertise bestimmt offenbar darüber, ob ein Urteil abgegeben wird, sondern z.B. auch die individuelle Risikofreudigkeit.

Fazit

Die Erfahrungen mit diesem ersten Forschungsdelphi sind, was die Ökonomie des Verfahrens angeht, vielversprechend. Relativ schnell gelingt es, eine Vielzahl von Ideen und Informationen bei einer relativ großen Menge von Beteiligten abzuschöpfen und zurückzuspielen. Dies macht das Verfahren sicherlich überall dort interessant, wo unterschiedliche Institutionen in die Förderung eines gesellschaftlichen Bereichs eingebunden sind, je nach Funktion verschiedene Problemhorizonte entwickeln und dennoch gemeinsam die Zukunft verantworten. Der Sektor der beruflichen Bildung ist dafür ein gutes Beispiel. Notwendigkeiten für konzeptionelle Verbesserungen und genauere Überlegungen betreffen weniger die Delphi-Befragung als solche als vielmehr die Phasen des In- und Outputs, die der Erhebung vorausgehen (Stichprobenziehung, Item-Generierung) bzw. sich ihr anschließen (Auswertungsmodelle und Schlussfolgerungen).

Ausgehend von den vorliegenden Ergebnissen zeigt sich, dass sich die Forschungs- und Entwicklungsaufgaben des BIBB vor allem auf drei Ebenen bewegen: der Gewinnung, Analyse und Systematisierung von Daten, der Bewertung und Interpretation von aktuellen Entwicklungen aus der Sicht unterschiedlicher Entscheidungsträger (z.B. Politik, Betriebe, Individuum) sowie einer informationstechnisch gestützten Vermittlung (Service) von zentralen Ergebnissen der Berufsbildungsforschung und -entwicklung. Die mit der Delphi-Befragung gewonnenen Ergebnisse sollen die Forschungsplanung im BIBB unterstützen und für die Überarbeitung der Forschungsprioritäten herangezogen werden. Bevor jedoch konkrete Schlussfolgerungen getroffen werden, gilt es die Ergebnisse in einem breiten Dialog, auch außerhalb des Institutes, zu diskutieren. ■

Anmerkungen

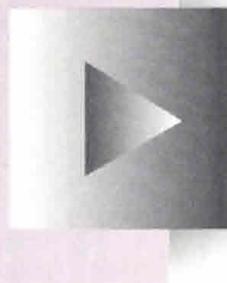
- 1 Erwartet wird, dass Befragungsteilnehmer, die in ihrer Einschätzung unsicherer sind als ihre Kollegen, eher dazu neigen, ihre von der Mehrheitsmeinung abweichenden Urteile zu korrigieren und dem Meinungstrend anzugeleichen. Die höhere Unsicherheit könnte z.B. Folge einer geringeren Sachkompetenz sein. Durch die Korrektur werden insgesamt jene Urteile stärker gewichtet, die auf einer „sicheren“ und damit womöglich auch valideren Basis gefällt wurden.
- 2 Einen sehr lesenswerten Überblick zur Delphi-Methode geben: Häder, M. & Häder, S.: *Die Grundlagen der Delphi-Methode*. Ein Literaturbericht. ZUMA-

- Arbeitsbericht Nr. 94/02. Mannheim, 1994; Häder, M. & Häder, S.: *Neuere Entwicklungen bei der Delphi-Methode*. Literaturbericht II. ZUMA-Arbeitsbericht Nr. 98/05. Mannheim, 1998 sowie Franke, R.; Zerres, M.P.: *Planungstechniken. Instrumente für zukunftsorientierte Unternehmensführung*. Frankfurt a.M., 1994, Kap. 10.
- Vgl. Kuwan, H.; Ulrich, J.G.; Westkamp, H.: *Die Entwicklung des Berufsbildungssystems bis zum Jahr 2020. Ergebnisse des Bildungs-Delphi 1997/98*. In: BWP 27 (1998) 6, S. 3-9
- Vgl. „Debakel von Delphi“. In: „Spiegel Spezial“, Nr. 10, 29.09.1998

- Natürlich kann eine Delphi-Expertise allein politisches Handeln nicht determinieren. Sie ermöglicht einen qualifizierten Diskurs, ist aber kein Ersatz für die politische Entscheidung. Vgl. zum Nutzen von Delphi auch die im Ausbilder-Handbuch (28. Erg.-Lfg., Februar 1999) veröffentlichten Rezensionen zweier Zukunftsstudien: BMBF (Hrsg.): *Delphi-Befragung 1996/1998. Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft – Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Strukturen*; W. Kau u.a.: *Berufsbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Großbetrieben*.

- Mitglieder der Arbeitsgruppe, die das BIBB-Delphi durchführte, waren neben den Autoren Dr. Peter Dehnboestel, Guido Franke, Dr. Peter-Werner Kloas, Dr. Dagmar Lennartz, Dr. Joachim Reuling, Dr. Ernst Roß und Dr. Jens Schmidt.

- Wir haben uns innerhalb der BIBB-internen Delphi-Arbeitsgruppe darauf verständigt, bis zum Frühjahr 2000 einen Berichtsband zu erarbeiten, in dem die inhaltlichen und methodischen Ergebnisse dieser Analysen nachgelesen werden können.



Verwirrung um den Lehrstellenzuwachs 1998: um mehr als das Doppelte überschätzt?

► Noch bis in die Mitte des nächsten Jahrzehnts drängen aus demographischen Gründen Jahr für Jahr mehr Jugendliche auf den Lehrstellenmarkt. Um eine ausreichende Versorgung zu sichern, kommt es auf jede zusätzliche Ausbildungsstelle an. Mit Spannung werden deshalb die neuesten Zahlen zu den neu abgeschlossenen Lehrverträgen erwartet. Der Gesetzgeber hat gleich zwei Zählungen vorsehen. Die eine Erhebung wird bereits im Herbst vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt, für die andere Zählung zum 31. Dezember zeichnet das Statistische Bundesamt verantwortlich. Verwirrend ist nur, dass beide Erhebungen nicht selten zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Die Ausgangssituation

Ende 1998 teilte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die letztjährigen Erhebungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) mit: Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge habe sich bundesweit gegenüber 1997 um über 25.000 erhöht: der größte Zuwachs seit der Wiedervereinigung Anfang der neunziger Jahre. Im Westen gab es rund 22.000 Neuverträge mehr und im Osten immerhin rund 3.500.¹

Im Oktober 1999 nannte das Statistische Bundesamt allerdings andere Zahlen. 1998 habe die Zahl der neuen Ausbildungsverträge nur um rund 10.100 zugenommen. Im Westen habe die Steigerung 13.700 betragen, und im Osten sei es nicht zu einem Zuwachs, sondern zu einem Rückgang bei den Neuabschlüssen gekommen, und zwar um rund 3.500.²

Wer hat nun Recht? Das BIBB oder das Statistische Bundesamt? Diese Frage stellte sich für viele nicht nur in diesem Jahr. Unterschiede in den Berechnungsergebnissen beider Institutionen gab es auch früher schon und diese führten immer wieder zur Verwirrung.

Deshalb sollen nachfolgend einige kurze Erläuterungen zu den Berechnungen des BIBB und des Statistischen Bundesamtes folgen. Allerdings ist die Sache nicht ganz einfach. Denn so paradox es zunächst auch klingen mag: Recht haben letztlich beide Institutionen, auch wenn die Zahlen voneinander abweichen.

Wichtig ist zu wissen, dass die Lehrstellen-Zählungen des BIBB und des Statistischen Bundesamtes auf zwei verschiedenen, gesondert durchgeführten Erhebungen beruhen. Zwischen den beiden Erhebungen gibt es zwar viele Gemeinsamkeiten, aber auch einige bedeutsame Unterschiede. Sie sollen nachfolgend kurz vorgestellt und diskutiert werden.



JOACHIM GERD ULRICH

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Rat im Arbeitsbereich „Qualifikationskonzepte, Fachkräftebedarf, Qualifizierungsstrategien“, BIBB

Zur Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung

- Gesetzliche Grundlage der BIBB-Erhebung ist § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG). Darin heißt es: Die Bundesregierung habe jährlich einen Berufsbildungsbericht vorzulegen. Und der solle unter anderem die Zahl der am 30. September des jeweiligen Vorjahres „in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragenen Berufsausbildungsverträge“ enthalten, „die in den vorangegangenen zwölf Monaten abgeschlossen worden sind.“ Auf Deutsch: Aus dem Berufsbildungsbericht 1999 muss z.B. hervorgehen, wie viele Ausbildungsverträge zum 30. September 1998 bestanden, die zwischen dem 01.10.1997 und dem 30.09.1998 abgeschlossen wurden.³ Dazu führte das BIBB im Herbst 1998 wie jedes Jahr eine eigene Erhebung bei den Kammern durch.
- Wichtigster Vorteil der BIBB-Erhebung mit Stichtag 30. September: Der Berichtszeitraum ist mit dem Geschäfts- und Vermittlungsjahr der Bundesanstalt für Arbeit (BA) identisch. Die Zahl der Neuverträge, die das BIBB ermittelt, kann so zusammen mit den BA-Statistiken zu den am 30.09. noch unbesetzten Ausbildungsstel-

- Bei der BIBB-Erhebung handelt es sich um eine wichtige Schnellabfrage, um frühzeitig Informationen zu den Ergebnissen des zu Ende gegangenen Vermittlungsjahres zu erhalten. Die Ergebnisse liegen bereits Anfang Dezember vor.
- Vom BIBB werden keine differenzierten Informationen in Hinblick auf das Geschlecht, die schulische Vorbildung und andere Merkmale der Jugendlichen erhoben, mit denen die Betriebe die Lehrverträge abgeschlossen hatten. Das Gesetz sieht das nicht vor. Es wird auch nicht zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen unterschieden – was es gerade in den neuen Ländern schwer macht, die Entwicklung bei den *betrieblichen* Ausbildungsplätzen richtig einzuschätzen.⁵
- Getrennt gezählt wird nach Lehrverträgen mit normaler und mit verkürzter Ausbildungsdauer. Eine berufliche Differenzierung gibt es auch, sie ist aber relativ grob. Nur für stark besetzte oder für einige neue Ausbildungsbereiche gibt es Zählungen auf einzelberuflicher Ebene, die meisten Berufe werden in Gruppen zusammengefasst und auch so gezählt.

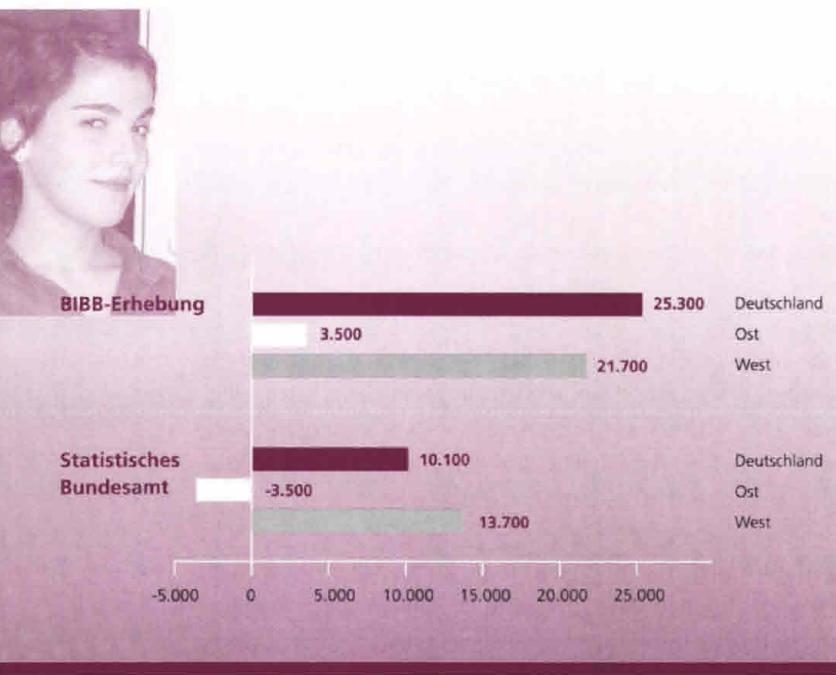


Abbildung 1 Lehrstellenzuwachs 1998: Ergebnisse der BIBB-Erhebung und des Statistischen Bundesamtes im Vergleich

len und den am 30.09. noch nicht vermittelten Bewerbern verknüpft werden. Auf diese Weise lassen sich auch das Ausbildungsplatzangebot (neue Verträge plus am 30.09. noch unbesetzte Lehrstellen) und die Lehrstellen-nachfrage (neue Verträge plus am 30.09. noch nicht vermittelte Bewerber) berechnen.⁴

Zur Zählung des Statistischen Bundesamtes

- Gesetzliche Grundlage dieser Statistik ist § 5 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG). Durchgeführt wird die Zählung von den Statistischen Landesämtern, die die Daten Anfang des Jahres bei den Kammern erheben und dann an das Statistische Bundesamt weiterleiten.
- Erfasst werden im Gegensatz zur BIBB-Erhebung keine Verträge, sondern *Personen*. Gezählt werden alle Personen, für die zum Stichtag 31. Dezember ein neuer Ausbildungsvertrag besteht, der im selben Kalenderjahr abgeschlossen wurde.
- Die Statistik orientiert sich am Kalenderjahr (01.01.-31.12.) und nicht, wie die BIBB-Erhebung, am Geschäftsjahr der Bundesanstalt für Arbeit (01.10.-30.09.).
- Vorteile der Statistik: Es sind differenzierte Auswertungen nach Geschlecht, Alter, schulischer Vorbildung möglich. Und all dies auf einzelberuflicher Ebene. Schade nur, dass auch hier nicht zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung unterschieden werden kann.
- Nachteil: Die ersten (vorläufigen) Ergebnisse liegen erst im Frühjahr (in der Regel Mitte/Ende März) vor. Für eine detaillierte Erörterung im Berufsbildungsbericht ist dies zu spät. Zudem können die Zahlen nicht mit den BA-Daten verknüpft werden, um dadurch Näheres zum Lehrstellenangebot und zur Lehrstellennachfrage zu erfahren.
- Differenzierungen nach Berlin (West) und Berlin (Ost) werden seit 1993 in den Publikationen des Statistischen

Tabelle 1 Leistungsmerkmale der BiBB-Erhebung und der Zählung des Statistischen Bundesamtes im Vergleich

	BiBB	Statistisches Bundesamt
■ = möglich ■ = teilweise möglich ■ = nicht möglich		
Gegenstand der Zählung:	neu abgeschlossene Verträge	Auszubildende mit neuem Vertrag
Gesetzliche Grundlage:	§ 3 BerBiFG	§ 5 BerBiFG
Bei der Zählung berücksichtigter Zeitraum:	01.10. bis 30.09.	01.01. bis 31.12.
Erste Ergebnisse liegen auf Bundesebene vor:	im Dezember desselben Jahres	im März des folgenden Jahres
Kombination mit Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit zur Ermittlung von Lehrstellenangebot und -nachfrage:	■	■
Differenzierungsmöglichkeiten:		
• nach Geschlecht	■	■
• nach Staatsangehörigkeit	■	■
• nach Einzelberufen	■	■
• nach betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung	■	■
• nach Alter der Auszubildenden	■	■
• nach schulischer Vorbildung der Auszubildenden	■	■
• nach normaler und verkürzter Ausbildungszeit	■	■
• nach Bundesländern	■	■
• nach Arbeitsamtsbezirken	■	■

Bundesamtes nicht mehr ausgewiesen; beim Ost-West-Vergleich wird Berlin (Ost) zusammen mit Berlin (West) den alten Ländern zugeordnet.

Für beide Erhebungen gilt:

- Praktikanten, Volontäre und Umschüler werden nicht mitgezählt.
- Einbezogen werden dagegen Ausbildungsverträge, die nach abgeschlossener erster Stufe für die zweite Stufe einer Stufenausbildung (Bauwirtschaft, Textilbranche) neu abgeschlossen wurden. Beispiel: Nach Abschluss der zweijährigen Ausbildung zum „Tiefbaufacharbeiter“ (1. Stufe) wird ein weiterer Vertrag für eine einjährige Aufbaulehre zum „Gleisbauer“ (2. Stufe) unterschrieben. Dieser Vertrag wird mitgezählt.
- Mitgezählt werden auch Auszubildende, die ein bereits bestehendes Ausbildungsverhältnis lösten, um ihre Lehre im selben Beruf, aber in einem anderen Betrieb (und mit „neuem“ Vertrag) fortzusetzen.
- Verträge, die nur kurzzeitig bestanden (innerhalb der letzten zwölf Monate abgeschlossen und noch im selben Zeitraum wieder gelöst), bleiben jedoch unberücksichtigt.

Auswirkungen der beiden Zählweisen

Schaut man sich die Gesamtzahlen der 1998 neu abgeschlossenen Lehrverträge an, die das BiBB und das Statistische Bundesamt errechneten, so stellt man fest, dass die Ergebnisse um rund 4.800 voneinander abweichen. Das BiBB kam bundesweit auf rd. 612.800 Neuabschlüsse, das Statistische Bundesamt auf rd. 607.900 Auszubildende mit neuem Ausbildungsvertrag. Einen doppelt so großen Unterschied gab es im Jahr zuvor: Das BiBB errechnete 1997 mit 587.500 Neuabschlüssen eine deutlich geringere Zahl als das Statistische Bundesamt mit 598.100. Aufgrund des mit Abstand geringeren Ausgangswertes fiel deshalb der Zuwachs im Jahr 1998 bei den BiBB-Zahlen so kräftig aus (vgl. Tabelle 2). Offenbar schwanken die Zahlen, die das BiBB und das Statistische Bundesamt von Jahr zu Jahr ermitteln, bisweilen beträchtlich.

Dies wird durch den Zeitreihenvergleich bestätigt. Tabelle 3 enthält die Ergebnisse des BiBB und des Statistischen Bundesamtes für 1992 bis 1998, zunächst bezogen auf alle Ausbildungsbereiche und dann auf die beiden größten Bereiche „Industrie/Handel“ und „Handwerk“. Um regionale Deckungsgleichheit herzustellen, wurden für diese Tabelle die Daten des BiBB an die Ost-West-Einteilung des Statistischen Bundesamtes angepasst (d.h., alte Länder einschließlich ganz Berlin; neue Länder ohne Berlin).⁶ Wie gut zu erkennen ist, gelangt für den Westen – bezogen auf alle Ausbildungsbereiche – mal das BiBB, mal das Statistische Bundesamt zu einer höheren Gesamtzahl. Regelmäßigkei-

ten in den Unterschieden sind nicht zu entdecken. Für die neuen Länder weist das BIBB im Jahr 1992 eine deutlich höhere Zahl aus, in den nachfolgenden Jahren kommt dann das Statistische Bundesamt zu höheren Ergebnissen. Die Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr fallen abwechselnd mal beim BIBB und dann wieder beim Statistischen Bundesamt günstiger aus. Dies gilt für Ost und West gleichermaßen.

Ursachen für die schwankenden Ergebnisse

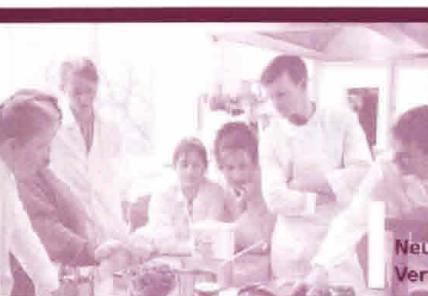
Warum in dem einen Jahr mal die Zahlen des BIBB und in dem anderen die Zahlen des Statistischen Bundesamtes höher ausfallen, gehört immer noch zu den nicht vollständig gelösten Rätseln der Berufsbildungsstatistik. Es gibt verschiedene Erklärungsansätze:

Gelegentlich wird auf das unterschiedliche Erhebungskonzept zwischen den beiden Institutionen verwiesen: Beim BIBB werden genau genommen *Verträge*, beim Statistischen Bundesamt dagegen *Personen* (mit neuem Vertrag) gezählt. Da manche Jugendliche im Rahmen ihrer Lehrstellenrecherche sicherheitshalber gleich mehrere Lehrverträge abschließen, könnte es bei der BIBB-Erhebung zu rechnerischen Abweichungen kommen. Dieses Argument ist jedoch kaum stichhaltig. Denn auch in der BIBB-Erhebung sollen Verträge, die nur zwischenzeitlich bestanden, nicht mitgezählt werden. Somit ist eine rechnerische Überhöhung der Vertragszahlen durch Jugendliche, die im Erhebungszeitraum mehrere Lehrverträge unterschrieben, weitgehend ausgeschlossen. Lediglich dann, wenn die Verträge der Mehrfachabschließer der Kammer gemeldet, bis zum 30.09. noch nicht annulliert und die Doppelungen nicht aufgeflogen wären, könnten sie in die Zählung hineingeraten. Dies ist jedoch unwahrscheinlich.

Eine gewisse Rolle spielt jedoch die unterschiedliche Zuordnung des Ostens von Berlin. In der BIBB-Erhebung zählt der Osten Berlins normalerweise zu den neuen Ländern (in Tabelle 3 wurde lediglich aus Vergleichsgründen davon abgewichen), beim Statistischen Bundesamt zu den alten Ländern. Dies kann durchaus bedeutsame Auswirkungen haben. So stellte das BIBB im letzten Jahr gerade für Ostberlin eine weit überdurchschnittlich hohe Zunahme der neuen Lehrverträge fest (+2.093 bzw. +35,2%). Dieser Zuwachs wird beim BIBB den neuen Ländern zugeschlagen und hat 1998 ganz wesentlich zum Gesamtaufschwung in den neuen Ländern (+3.506 bzw. +2,8%) beigetragen. In der Zählung des Statistischen Bundesamtes würde ein solcher Zuwachs jedoch zusammen mit den alten Ländern verbucht und in einem solchen Fall die Entwicklung in den neuen Ländern ungünstiger erscheinen lassen, als sie ist. Der wichtigste Faktor ist jedoch der unterschiedliche Erhebungszeitraum (BIBB: 01.10. bis zum 30.09, Statistisches Bundesamt: 01.01. bis zum 31.12). Mindestens drei unterschiedliche Auswirkungen sind hier zu berücksichtigen:

- Von manchen Betrieben erfahren die Kammern relativ spät, dass ein neuer Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde. Dies kann damit zusammenhängen, dass auch der Vertrag relativ spät zustande kam und die Wege über die Innungen/Kreishandwerkerschaft Zeit brauchen. Oder die Betriebe wollten zunächst die Probezeit abwarten und die

Tabelle 2 In den Jahren 1997 und 1998 neu abgeschlossene Lehrverträge
Ergebnisse des BIBB und des Statistischen Bundesamtes



	Neue Verträge		Veränderung zum Vorjahr 1997	
	BIBB	StaBu	BIBB	StaBu
	1998	1998	absolut	absolut
Bundesrepublik Deutschland	612.771	607.933	+ 25.254	+ 10.133
Industrie und Handel	311.663	305.973	+ 25.424	+ 18.415
Handwerk	212.382	213.334	+ 811	- 5.867
Öffentlicher Dienst	15.198	16.029	- 1.322	- 818
Landwirtschaft	15.762	15.910	+ 258	- 191
Freie Berufe	51.862	51.086	- 1.213	- 1.720
Hauswirtschaft	5.748	5.438	+ 1.288	+ 296
Seeschifffahrt	156	163	+ 8	+ 18
Alte Länder*	483.576	486.768	+ 21.748	+ 13.657
Industrie und Handel	242.071	241.770	+ 19.019	+ 16.262
Handwerk	167.994	170.624	+ 3.769	- 1.358
Öffentlicher Dienst	11.996	12.713	- 924	- 543
Landwirtschaft	11.427	11.659	+ 32	- 58
Freie Berufe	45.892	45.764	- 804	- 1.071
Hauswirtschaft	4.054	4.096	+ 654	+ 418
Seeschifffahrt	142	142	+ 2	+ 7
Neue Länder**	129.195	121.165	+ 3.506	- 3.524
Industrie und Handel	69.592	64.203	+ 6.405	+ 2.153
Handwerk	44.388	42.710	- 2.958	- 4.509
Öffentlicher Dienst	3.202	3.316	- 398	- 275
Landwirtschaft	4.335	4.251	+ 226	- 133
Freie Berufe	5.970	5.322	- 409	- 649
Hauswirtschaft	1.694	1.342	+ 634	- 122
Seeschifffahrt	14	21	+ 6	+ 11

* BIBB-Erhebung; einschl. Berlin (West); Zählung des Statistischen Bundesamtes; einschließlich Gesamt-Berlin

** BIBB-Erhebung; einschl. Berlin (Ost); Zählung des Statistischen Bundesamtes; ohne Berlin

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Statistisches Bundesamt (StaBu)

Tabelle 3 Von 1992 bis 1998 neu abgeschlossene Lehrverträge in den alten und in den neuen Ländern

Ergebnisse des BIBB und des Statistischen Bundesamtes

* Kein Vorjahresvergleich, da 1991 Untererfassung der neuen Ausbildungsverträge im Beitrittsgebiet

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Statistisches Bundesamt (StaBu)

Jahr	Alte Länder und Berlin				Neue Länder ohne Berlin			
	BIBB	StaBu	BIBB	StaBu	BIBB	StaBu	BIBB	StaBu
Alle Ausbildungsbereiche								
1992	503.806	498.399	k.A.*	- 37.368	91.409	86.143	k.A.*	+ 8.058
1993	475.152	472.866	- 28.654	- 25.533	94.968	98.340	+ 3.559	+ 12.197
1994	455.753	453.353	- 19.399	- 19.513	112.329	114.084	+ 17.361	+ 15.744
1995	455.645	456.160	- 108	+ 2.807	117.129	122.422	+ 4.800	+ 8.338
1996	456.123	456.327	+ 478	+ 167	118.204	123.048	+ 1.075	+ 626
1997	467.743	473.111	+ 11.620	+ 16.784	119.746	124.689	+ 1.542	+ 1.641
1998	491.612	486.768	+ 23.869	+ 13.657	121.159	121.165	+ 1.413	- 3.524
Jahres-Ø	472.262	470.998	-	-	110.706	112.842	-	-
Industrie und Handel								
1992	248.718	242.240	k.A.*	- 31.419	47.209	39.855	k.A.*	+ 1.297
1993	222.707	217.735	- 26.011	- 22.586	43.287	45.185	- 3.922	+ 3.411
1994	205.537	201.142	- 17.170	- 16.593	53.003	53.328	+ 9.716	+ 8.143
1995	209.011	205.299	+ 3.474	+ 4.157	53.776	56.445	+ 773	+ 3.117
1996	210.919	207.716	+ 1.908	+ 2.417	57.120	58.098	+ 3.344	+ 1.653
1997	225.858	225.508	+ 14.939	+ 17.792	60.381	62.050	+ 3.261	+ 3.952
1998	246.693	241.770	+ 20.835	+ 16.262	64.970	64.203	+ 4.589	+ 2.153
Jahres-Ø	224.206	220.201	-	-	54.249	54.166	-	-
Handwerk								
1992	163.390	166.157	k.A.*	- 5.532	29.101	33.154	k.A.*	+ 6.282
1993	165.591	167.499	+ 2.201	+ 2.781	38.340	40.132	+ 9.239	+ 5.539
1994	169.527	172.953	+ 3.936	+ 5.454	45.580	46.845	+ 7.240	+ 6.713
1995	170.088	174.009	+ 561	+ 1.056	49.540	51.334	+ 3.960	+ 4.489
1996	167.654	171.540	- 2.434	- 2.469	47.494	50.137	- 2.046	- 1.197
1997	166.521	171.982	- 1.133	+ 442	45.050	47.219	- 2.444	- 2.918
1998	170.414	170.624	+ 3.893	- 1.358	41.968	42.710	- 3.082	- 4.509
Jahres-Ø	167.598	170.681	-	-	42.439	44.504	-	-

Ausbildungseignung ihrer Lehrlinge überprüfen, bevor sie den Ausbildungsvertrag bei der Kammer registrieren lassen.⁷ In einem Teil dieser Fälle könnte dies dazu führen, dass diese Verträge in der BIBB-Erhebung des betreffenden Jahres nicht mehr mitgezählt werden. Beispiel: Der Vertrag wurde Ende September abgeschlossen, aber erst Mitte November der Kammer zur Eintragung vorgelegt. Das Statistische Bundesamt mit Stichtag 31.12. würde diesen Vertrag dagegen erfassen.

Das kann zur Folge haben, dass in der BIBB-Erhebung weniger Verträge ausgewiesen werden als in der Zählung des Statistischen Bundesamtes. Dies ist, bezogen auf alle Ausbildungsbereiche, kaum zu erkennen, wohl aber im Handwerk. Wie Tabelle 3 zeigt, erfasste die BIBB-Erhebung im Handwerk von 1992 bis 1998 im Jahresdurchschnitt 5.100 Verträge weniger als das Statistische Bundesamt (alte Länder: 3.100, neue Länder: 2.100). Die Hinweise des Handwerks, endgültige Ergebnisse zur Zahl seiner Neuabschlüsse könnten erst zum 31. De-

zember ermittelt werden, sind insofern nicht unberechtigt. Im größten Ausbildungsbereich, Industrie und Handel, fallen jedoch die BIBB-Zahlen im Jahresschnitt nicht niedriger, sondern um rund 4.100 höher aus (alte Länder: 4000, neue Länder: 100) und kompensieren somit die Untererfassung im Handwerk. Warum dies so ist, ist unklar. Entweder spielen die in diesem Abschnitt diskutierten Einflüsse im Bereich der Industrie- und Handelskammern keine wesentliche Rolle oder aber sie werden von noch stärkeren Einflüssen anderer Natur überlagert.

- Zu diesen überlagernden Einflüssen gehört der Umstand, dass die Verträge vom BIBB zu einem Zeitpunkt (30. September) gezählt werden, zu dem für viele Ausbildungsanfänger die Probezeit noch nicht beendet ist. Wenn das Statistische Bundesamt dagegen Ende Dezember die Zahl der Auszubildenden mit neuem Lehrvertrag errechnen lässt, ist für die meisten die Probezeit vorbei. Nun ist bekannt, dass viele Verträge gerade in der Probezeit (bundesweit 1998: 33.174) und auch noch kurze Zeit später wieder gelöst werden. Dies bedeutet, dass das Statistische Bundesamt viele dieser in der Probezeit gelösten Verträge nicht mehr erfasst, die in der BIBB-Erhebung jedoch noch mitgezählt wurden.⁸

ein wichtiger
Faktor ist der
Erhebungs-
zeitraum

- In den neuen Ländern werden viele staatlich finanzierte Ausbildungsplätze, die dort zum Ausgleich fehlender betrieblicher Lehrstellen eingerichtet werden, erst von Oktober bis Dezember besetzt. Das BIBB, das die neu eingetragenen Verträge nur bis zum 30. September zählt, kann diese Plätze erst in der nächstjährigen Erhebung erfassen, während sie das Statistische Bundesamt noch im selben Jahr registriert.

Besonders schwierig wird die Interpretation der beiden Lehrstellenstatistiken, wenn sich die Zahl dieser staatlichen Zusatzangebote verändert, also zurückgeht oder wächst. Diese Veränderung beeinflusst noch im selben Jahr die Zahlen des Statistischen Bundesamtes, lässt zunächst aber noch die Erhebungsdaten des BIBB unberührt. Zusammen mit den außerbetrieblichen und betriebsnahen Angeboten aus dem Vorjahr, die das BIBB erst jetzt registrieren kann, würde das BIBB in einem solchen Jahr womöglich noch eine deutliche Steigerung (oder Verringerung) der Vertragszahlen feststellen, während das Statistische Bundesamt das Gegenteil, also eine spürbare Verringerung (oder Steigerung) der Auszubildenden mit neuem Lehrvertrag melden müsste.

Fazit

Festzuhalten ist: Sowohl in der BIBB-Erhebung als auch in der Zählung des Statistischen Bundesamtes wird ein Teil der Neuabschlüsse in unterschiedlichem Ausmaß nicht erfasst. Beim BIBB sind es vor allem Ausbildungsplätze, die sehr spät besetzt oder gemeldet werden. Beim Statistischen Bundesamt bleiben dagegen verstärkt Ausbildungsverträge unberücksichtigt, die vorzeitig aufgelöst werden mussten. Beide Formen der Untererfassung spielen in den verschiedenen Ausbildungsbereichen und Regionen eine verschiedene Rolle.

*... endlich mehr Klarheit in
beiden Erhebungen gefordert*

Für die Unterschiede in den Ergebnissen des BIBB und des Statistischen Bundesamtes ist vor allem der um drei Monate versetzte Erhebungszeitraum verantwortlich. Dieser hat verschiedene, in komplexer Weise miteinander verwobene Auswirkungen auf die Erhebungsergebnisse und ihre jährlichen Veränderungsraten. Die jüngsten Unterschiede in den Ergebnissen für die neuen Länder (BIBB: Zuwachs um 3.500, Statistisches Bundesamt: Rückgang um 3.500) verdeutlichen, dass die Auswirkungen keineswegs unbedeutend sind. Wie sich die verschiedenen Einflüsse aber im Einzelnen auf die Zählungen des BIBB und des Statistischen Bundesamtes niederschlagen, ist bis heute nicht klar erforscht. Dies liegt auch daran, dass weder in der BIBB-Erhebung noch in der Zählung des Statistischen Bundesamtes nach *betrieblichen* Ausbildungsverhältnissen und nach *solchen* Lehrverträgen unterschieden wird, die aus staatlichen Zusatzangeboten stammen.

Natürlich drängt sich die kritische Frage auf, welchen Zweck Zahlenreihen haben, deren Veränderungen gegenwärtig nicht mit der nötigen Eindeutigkeit interpretiert werden können. Für den Nutzer der Berufsbildungsstatistik kann es kein Trost sein, zumindest „die Wahl“ zu haben und sich Jahr für Jahr zwischen zwei unterschiedlichen Ergebnissen entscheiden zu können. Berufsbildungsstatistik und -forschung sind gefordert, endlich mehr Klarheit über die verschiedenen Einflussfaktoren auf die Ergebnisse der beiden Erhebungen zu schaffen. Mit anderen Worten: Es muss eindeutiger als bisher geklärt werden, was genau mit den beiden Statistiken gemessen wird und worin die Unterschiede bestehen. Solange dies nicht geschieht, ist es dem Nutzer noch nicht einmal zu verübeln, wenn er je nach Gutdünken mal auf das eine und dann wieder auf das andere Ergebnis zurückgreift. ■

Anmerkungen

1 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Lehrstellenmarkt 1998: 25.900 Ausbildungsvorträge mehr als im Vorjahr. Pressemitteilung vom 07.12.1998

2 Vgl. Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1998 (Fachserie 11, Reihe 3). Stuttgart: Metzler-Poeschel.

3 Vgl. Berufsbildungsbericht 1999. Bonn: BMBF, 1999.

4 Zu den Ergebnissen siehe: Ebenda

5 Vgl. hierzu: Berufsbildungsbericht 1998. Bonn: BMBF Teil II, Kapitel 1.1.1, S. 28

6 Deshalb unterscheiden sich die in Tabelle 3 berichteten BIBB-Zahlen für die alten und neuen Länder von den Zahlen in Tabelle 2 und von den im Berufsbildungsbericht 1999 veröffentlichten Daten.

7 Dies wäre letztlich ein Verstoß gegen § 33 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. § 30 der Handwerksordnung (HwO). Daher dürfte dies in der Realität kaum vorkommen.

8 Zwar können in der Zählung des Statistischen Bundesamtes Verträge, die nach der Lösung des Ausbildungsverhältnisses zur unmittelbaren Fortsetzung der Lehre (in einem anderen Betrieb oder anderen Beruf) erneut abgeschlossen werden, für eine begrenzte Kompensation sorgen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass auch das BIBB diese Verträge erfasst, wenn auch erst im nachfolgenden Erhebungsjahr.

Vergleichbare Effekte entstehen, wenn sich innerhalb der Programmplätze, die nach dem 30. September umgesetzt werden, die relativen Anteile von außerbetrieblichen Lehrstellen, betriebsnahen Lehrstellen und schulischen Ausbildungsplätzen verschieben. Denn während außerbetriebliche oder betriebsnahe Lehrstellen zu einem Ausbildungsvertrag führen und somit mitgezählt werden, bleiben die schulischen Ausbildungsplätze in der Lehrstellenstatistik des BIBB und des Statistischen Bundesamtes unberücksichtigt. Dies heißt wiederum: Die Verschiebung zugunsten oder zulasten der betriebsnahen und außerbetrieblichen Plätze wird noch im selben Jahr von der Zählung des Statistischen Bundesamtes registriert, aber erst ein Jahr später in der Erhebung des BIBB.



Unterschiedliche Entwicklungstendenzen bei beruflichen Schulen und ihre Ursachen 1967-1997

► Die beruflichen Schulen lassen sich unter dem Aspekt der Ausbildungsbeteiligung zwei Typen zuordnen. Zum einen Typ zählen das Berufsgrundbildungsjahr, das Berufsvorbereitungsjahr und die Berufsfachschulen. Ihre Ausbildungsbeteiligung schwankt zyklisch mit der Veränderung von Angebot und Nachfrage in der betrieblichen Ausbildung. Zum anderen Typ, dessen Ausbildungsbeteiligung im Untersuchungszeitraum fast durchgehend zunimmt, gehören die Fachschulen, die Schulen des Gesundheitswesens, die Fachgymnasien, technischen Oberschulen, Kollegschen und Fachoberschulen. Deren stete Zunahme wird im folgenden Beitrag näher untersucht und auf eine sich ändernde Bewertung beruflicher Bildungswege zurückgeführt.

Ähnlich wie in den Jahren 1982 bis 1986 treffen auch derzeit hohe Arbeitslosigkeit und geburtenstarke Jahrgänge zusammen; eine prekäre Konstellation, in der es schon damals der Wirtschaft nicht gelang, genügend Ausbildungsplätze bereitzustellen. Hier soll der Frage nachgegangen werden, ob auch die beruflichen Schulen aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage und der zunehmenden Jahrgangsstärken vor ähnlichen Problemen wie die betriebliche Berufsausbildung stehen. Es sei daran erinnert, dass die Zahl der Jugendlichen (17-Jährige) von 785 Tsd. im Jahre 1968 auf 1089 Tsd. im Jahre 1981 anstieg, bis 1990 wieder auf 654 Tsd. zurückfiel und seither erneut auf 934 Tsd. (1997) wuchs.¹ Dass solche Entwicklungen auch an der schulischen Berufsbildung nicht spurlos vorübergingen, liegt umso näher, als die zyklischen Kapazitätsschwankungen der betrieblichen Berufsausbildung die Aufnahmefähigkeit der beruflichen Schulen auf eine zusätzliche Belastungsprobe stellten.²

Angesichts der großen Schwankungen der Jahrgangsstärken wäre eine einfache Darstellung der quantitativen Entwicklungen mit erheblichen Interpretationsschwierigkeiten verbunden. Wesentlich aufschlussreicher ist eine Untersuchung der *Ausbildungsbeteiligung*. Statt der absoluten Zahl der Jugendlichen in den unterschiedlichen beruflichen Schulen wird der Anteil ihrer Schüler an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung ermittelt. Die Frage ist dann nicht mehr, ob viele oder wenige Jugendliche die beruflichen Schulen besuchen, sondern wie sich deren Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung verändert. Die amtliche Statistik der beruflichen Schulen³ bietet aufgrund der nachgewiesenen Altersstruktur der Schüler eine Möglichkeit, den Schulbesuch hinsichtlich der demographischen Entwicklung zu standardisieren.

An eine solche wegen der Datenlage etwas diffizile Kalkulation des relativen Schulbesuchs⁴ lassen sich weitere interessante Fragen knüpfen, beispielsweise die nach der schon erwähnten Abhängigkeit der Kapazitätsentwicklung



HEINRICH ALTHOFF

Diplomsoziologe, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder“, BiBB

Die **Ausbildungsbeteiligung** ist hier die Summe aller Anteile von Jugendlichen in den einzelnen Altersjahrgängen der jeweiligen Schulart an den entsprechenden Altersjahrgängen in der Wohnbevölkerung.

$$\text{Ausbildungsbeteiligung} = \frac{15\text{-jährige in bS}}{15\text{-jährige in WB}} + \frac{16\text{-jährige in bS}}{16\text{-jährige in WB}} + \frac{17\text{-jährige in bS}}{17\text{-jährige in WB}} \text{ etc.}$$

bS = berufliche Schulen; WB = Wohnbevölkerung

schulischer Ausbildungsgänge von der betrieblichen Berufsausbildung, von der Arbeitslosigkeit oder auch vom Ausbildungsplatzmangel.

Betriebliche Berufsbildung und berufliche Schulen im Vergleich

Die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen in betrieblicher Ausbildung⁵ verläuft unregelmäßig (Abbildung 1). Ihr Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung fällt von 1967 bis 1976 und steigt dann in zwei Stufen bis 1987 auf ein recht hohes, bis Anfang der neunziger Jahre annähernd gleich bleibendes Niveau.⁶ Diese Plateauphase wird 1991 kurzfristig durch die Eingliederung der neuen Bundesländer unterbrochen.⁷ Seit 1993 nimmt die Beteiligung aufgrund des rückläufigen Ausbildungsplatzangebots⁸ deutlich ab. Sie liegt indes immer noch wesentlich über dem Niveau der Jahre 1976 oder auch 1982.

Die außergewöhnlich hohe Ausbildungsbeteiligung der Jahre 1987 bis 1992 geht einher mit Klagen der Wirtschaft über die mangelnde Bereitschaft der Jugendlichen, eine Lehre aufzunehmen. Ursache der Fehleinschätzung waren schwach besetzte Altersjahrgänge, die die Zahl der Jugendlichen insgesamt rapide fallen ließen und damit auch die Zahl der Ausbildungsanfänger.⁹

Wesentlich anders verläuft die Entwicklung auf der schulischen Seite.¹⁰ Zwar hinterließen auch hier die Schwankungen der Jahrgangsstärken und Konjunkturverläufe Spuren, doch waren die weniger ausgeprägt als bei der betrieblichen Berufsausbildung. Viel bemerkenswerter ist die beinahe stetige Zunahme der Ausbildungsbeteiligung (Abbildung 1). Der Anteil der Jugendlichen, die eine berufliche Schule besuchten, wuchs in den vergangenen drei Jahrzehnten – ohne die für die betriebliche Berufsbildung so typischen Einbrüche – fortwährend. Es gibt daher einen langfristigen, deutlich wahrnehmbaren *Trend zugunsten berufsschulischer Ausbildungsgänge*.

Diese Entwicklung geht keineswegs zu Lasten der Lehre. Die Graphik beweist, dass die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen in betrieblicher Berufsausbildung – wird einmal von den tiefen Einbrüchen abgesehen – durchaus nicht abgenommen hat; der Anteil war vielmehr 1997 ebenso hoch wie 1970. Allenfalls könnte von einem relativen Bedeutungsverlust gesprochen werden, da das Gewicht schulischer Ausbildungsgänge kontinuierlich wuchs.

Wie lässt sich der Trend zugunsten berufsschulischer Ausbildungsgänge erklären? Nahe liegend ist, den Mangel an Ausbildungsplätzen dafür verantwortlich zu machen. Das trifft indes nur für bestimmte Perioden innerhalb des dreißigjährigen Untersuchungszeitraumes zu und berührt, wie sich noch zeigen wird, allenfalls einige Schultypen. Der langfristige und in seiner Grundtendenz klare Anstieg muss daher andere Ursachen haben. Der sehr ähnlich verlaufende Anstieg¹¹ der jährlichen Arbeitslosigkeit legt folgende *These* nahe: Ein steigender Anteil der Erwerbsbevölkerung kann den wachsenden Qualifikationsanforderungen nur noch bedingt genügen und wird daher häufiger arbeitslos. Die Jugendlichen versuchen ihrerseits, der drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen und durch vermehrte Bildungsanstrengungen den höheren Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden. Sie durchlaufen daher in steigendem Maße weiterführende Bildungseinrichtungen. Das schlägt sich als zunehmende Ausbildungsbeteiligung auch bei den beruflichen Schulen nieder. Die wachsenden Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft bedingen somit beides, eine steigende Arbeitslosigkeit¹² ebenso wie die wachsende Ausbildungsbeteiligung. Ein solcher Erklärungsansatz dürfte einen erheblichen Teil des bemerkenswert hohen Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildungsbeteiligung erklären. Darauf wird noch genauer einzugehen sein.

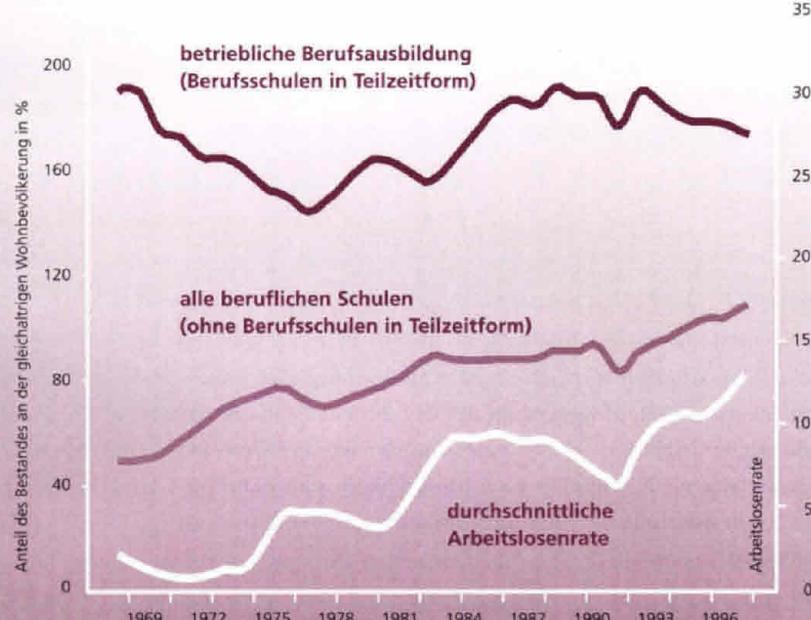


Abbildung 1 Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung – betriebliche Berufsausbildung und berufliche Schulen 1967-1997

Die Entwicklung der zwei Typen beruflicher Schulen

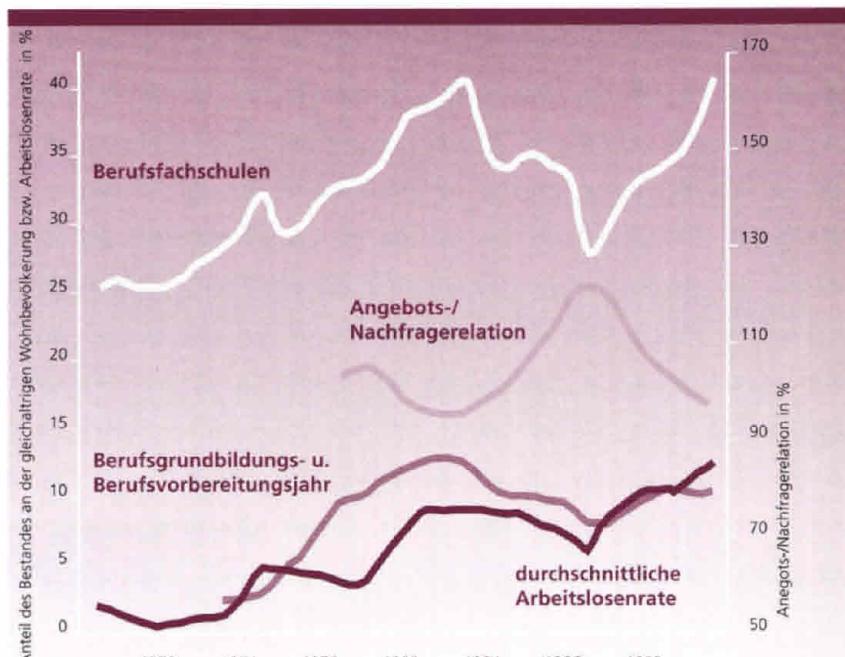
Der erste hier zu behandelnde Typ von Schulen, zu dem das *Berufsvorbereitungsjahr* (BVJ), das *Berufsgrundbildungsjahr* (BGJ) und die *Berufsfachschulen* (BFS) gehören, hat eine ausgeprägte Pufferfunktion.¹³ Sobald die Ausbildungsplätze knapper werden (sinkende Angebots-/Nachfragerelation), geht ein wachsender Anteil der aus allgemein bildenden Schulen entlassenen Jugendlichen in diese beruflichen Schulen über (Abbildung 2).¹⁴ Damit werden Probleme, deren Ursprung in einem zu knappen Lehrstellenangebot liegen, auf die beruflichen Schulen verlagert. Diese Schulen weisen daher – etwas pointiert ausgedrückt – dieselben antizyklischen Entwicklungen (Schwammfunktion)¹⁵ auf, wie sie in der betrieblichen Berufsausbildung für das Handwerk und die Landwirtschaft so typisch sind.

Die beim Übergang in die betriebliche Ausbildung ablaufenden Ausleseprozesse gehen bei angespanntem Lehrstellenmarkt nachweisbar zulasten von Ausländern, Frauen und Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen.¹⁶ Ange-sichts solcher Mechanismen, bei denen es vor allem den besser qualifizierten Jugendlichen gelingt, in ein Ausbildungsverhältnis übernommen zu werden, ist der stets wiederkehrende Hinweis der ausbildenden Wirtschaft auf die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen schwer nachvollziehbar. Wenn noch Anfang der neunziger Jahre wesentlich größere Anteile eines Schulentlassjahrgangs eine betriebliche Ausbildung aufnahmen, dann müsste deren schulisches Abschlussniveau und ihre Ausbildungsreife im Durchschnitt geringer gewesen sein als heute. Es war jene Zeit, als der Mangel an Nachwuchskräften der Wirtschaft wegen geburtenschwacher Jahrgänge und günstiger Konjunktur erhebliche Schwierigkeiten bereitete, und der Facharbeitermangel in aller Munde war. Trotz der größeren Ausbildungsbeteiligung und eines im Schnitt niedrigeren Abschlussniveaus, wurde damals – wenn überhaupt – erheblich weniger über mangelnde schulische Qualifikationen und fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen geklagt. Die Kultusministerkonferenz sieht daher wohl nicht ganz zu Unrecht einen Zusammenhang zwischen beidem, wenn sie lakonisch feststellt, dass die Klagen über mangelnde Ausbildungsreife kontinuierlich wiederkehren, wenn die Konjunkturlage schwach und die Ausbildungssituation angespannt ist.“¹⁷ Demnach dürfte es sich bei der „mangelnden Ausbildungsreife“ nicht nur um ein Phänomen abnehmender Qualifikationen auf Seiten der Jugendlichen handeln sondern auch um eines, das auf ein wechselndes Anforderungsniveau der Wirtschaft zurückzuführen ist.

Wird die Ausbildungsbeteiligung bei BGJ/BVJ und den Berufsfachschulen unter

mangelnde
Ausbildungs-
reife schwer
erklärbar

Abbildung 2 Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung – 1967-1997
Berufsfachschulen, Berufsgrund- und Berufsvorbereitungsjahr



dem Aspekt der Arbeitslosigkeit beurteilt, so ergibt sich bei letzteren ein ausgeprägterer Zusammenhang.¹⁸ Die Abhängigkeiten sind plausibel, da bei rückläufiger Konjunktur die Arbeitslosigkeit zu- und das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe abnimmt. Unter solchen Voraussetzungen weicht, wie schon dargelegt, ein wachsender Anteil der Jugendlichen auf die oben genannten beruflichen Schulen aus.

Völlig anders sehen die Entwicklungen beim zweiten Typ beruflicher Schulen aus. Darunter fallen die *Fachoberschulen*, *Fachgymnasien*, *Kollegschen* und die *Fachschulen* (Abbildung 3).¹⁹ Im Gegensatz zu den Berufsfachschulen und BGJ/BVJ spielen bei ihnen Verdrängungsmechanismen kaum eine Rolle. Gleichgültig, ob das Lehrstellenangebot knapp oder üppig ausfällt, diese beruflichen Schulen sind davon kaum betroffen.²⁰ Das liegt vor allem an einer anders zusammengesetzten Schülerschaft. Die Jugendlichen haben entweder bereits eine betriebliche Ausbildung durchlaufen, wie ein großer Teil der Fachoberschüler und Fachschüler, oder sie schlagen nach Verlassen der allgemein bildenden Schulen den direkten Weg über Fachgymnasien, Berufsoberschulen und Kollegschen zu den Fachhoch- und Hochschulen ein.

Da Letztere den direkten Übergang in den Hochschulbereich gestatten, ist der rapide Ausbau dieser Schulen und ein damit einhergehender Anstieg der Ausbildungsbeteiligung so überraschend nicht. Fragt man nach dem eigentlichen Grund, so steht eine potenzielle Arbeitslosigkeit trotz eines deutlichen Zusammenhangs²¹ wohl kaum im

Vordergrund, da sie diesen Personenkreis in der Regel weniger betrifft. Es dürfte vielmehr eine sensible Reaktion schulisch gut qualifizierter Jugendlicher auf die steigenden Anforderungen der Wirtschaft sein, die ihrerseits, wie schon erörtert, mit Arbeitslosigkeit einhergeht.

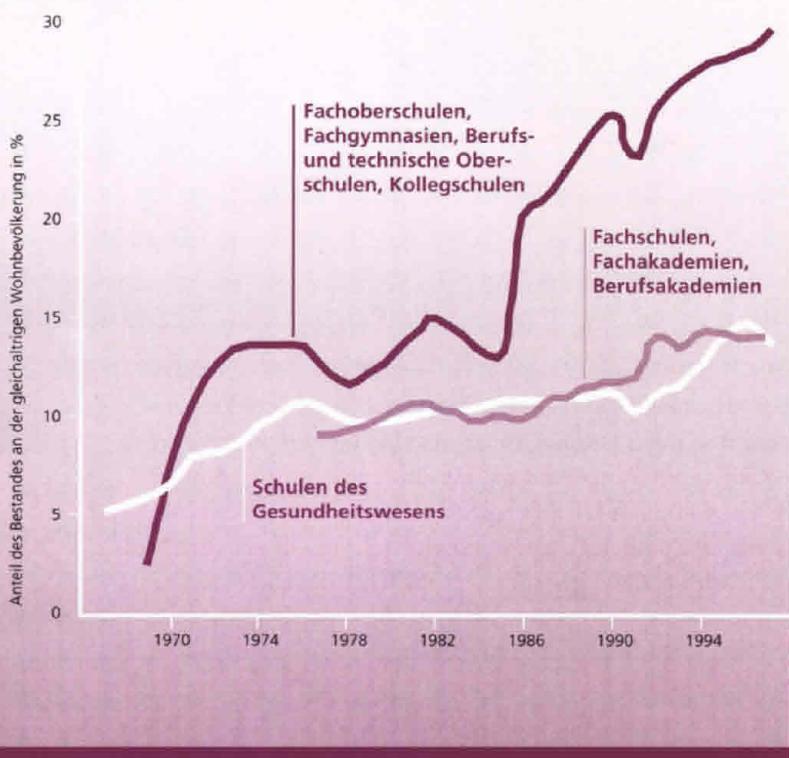


Abbildung 3 Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung – 1967-1997
Berufsoberschulen, Fachgymnasien, Kollegschulen, Fachschulen

Veränderte Wege in die Erwerbstätigkeit

Es sind vor allem die besonders qualifizierten Jugendlichen, die selbst in Krisenzeiten vom Ausbildungsplatzmangel kaum betroffen sind und dennoch in wachsendem Maße schulische Wege in den Arbeitsmarkt den betrieblichen vorziehen oder beide nacheinander beschreiten. Das lässt auf eine sich wandelnde Bewertung betrieblicher und schulischer Bildungswege schließen, die wiederum auf eine veränderte Wahrnehmung beruflicher Chancen und

Risiken zurückgeht. Im Folgenden soll versucht werden, einige Aspekte dieser Verhaltensänderungen besser zu verstehen.

Was früher – besonders ausgeprägt in den unteren gesellschaftlichen Schichten – als kaum zu beeinflussendes, der persönlichen Einwirkung weitgehend entzogenes Berufschicksal erfahren wurde, löste sich zusehends zugunsten einer Perspektive auf, die den beruflichen Werdegang als selbst gesteuerten Prozess, als Ergebnis persönlicher Anstrengungen und Leistungen wahrnimmt. Ob das realitätsgerecht ist, kann hier dahingestellt bleiben. Entscheidend ist die veränderte soziale Wahrnehmung, die Erfolg und Misserfolg, Aufstieg und Arbeitslosigkeit nicht mehr als schicksalhaft oder zufällig begreift, sondern in wachsendem Maße als individuell zurechenbares Ergebnis eigener Anstrengungen oder persönlichen Versagens.

Mit diesem Perspektivwechsel verändern sich auch die Berufs- und Bildungswege. An Stelle des Betriebes, der früher über Aus- und Fortbildung, über Auf- und Abstieg entschied, treten als Vehikel einer autonomen beruflichen Lebensplanung in wachsendem Maße Schulen und Hochschulen, und das ist durchaus schlüssig. Denn die Jugendlichen können die strikte Forderung der „Leistungsgesellschaft“, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, nur dort einlösen, wo ihnen die Ergebnisse ihrer Anstrengungen auch unmittelbar zugerechnet werden können. Und dies ist in Schulen sehr viel einfacher möglich als in Betrieben, in denen Leistungen in der Regel als Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen vieler in einem Geflecht hierarchischer Abhängigkeiten erbracht werden und der Selbststeuerung des beruflichen Werdeganges engere Grenzen gesetzt sind.²²

Auf diese Veränderungen lässt sich in erster Linie die enorme Zunahme der Jugendlichen in den beruflichen Schulen des zweiten Typs zurückführen, also vornehmlich der Fachoberschulen, technischen Oberschulen, Fachschulen und Berufsoberschulen.

Ein positiver Aspekt der beruflichen Schulen des ersten Typs – insbesondere der Berufsfachschulen – ist, dass fehlende Schulabschlüsse nachgeholt werden können und sie in kritischen Zeiten den angespannten Lehrstellenmarkt entlasten. Das prägt sich in den dargestellten zyklischen Kapazitätsschwankungen aus (Abbildung 2). Wenn aber, was häufiger geschieht, nach Abschluss der Schule die Suche nach einer geeigneten Lehrstelle erneut aufgenommen wird (Warteschleifen), dann wird für die vorübergehende Entlastung des Lehrstellenmarktes ein hoher Preis gezahlt. Das betrifft nicht nur die Schulträger, sondern auch geringer qualifizierte Jugendliche, die vom Lehrstellenmangel am härtesten betroffen sind und daher auf diese Schulen als Ausweichmöglichkeit verwiesen werden, obgleich ihnen mit betrieblichen Angeboten eher geholfen wäre. ■

- 1 Diese Zahl schließt die neuen Bundesländer ein.
- 2 Vgl. dazu auch: Feller, G.: *Programme und Konzepte zur Versorgung von Ausbildungsplatznachfragen*. In: BWP 27 (1998) 5, S. 10-13
- 3 Vgl. Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, laufende Jahrgänge.
- 4 Die Statistik hat wegen der auf Ebene der Schularten vorgenommenen Aggregation der Altersangaben den Nachteil, dass sich der Wechsel einzelner Ausbildungsgänge zwischen den beruflichen Schulartern, z.B. den Schulen des Gesundheitswesens und den Berufsfachschulen, kaum korrigieren lässt.
- 5 Da nur in der Statistik der beruflichen Schulen eine über den gesamten Untersuchungszeitraum geschlossene Zeitreihe für die Altersstruktur der Jugendlichen vorliegt, wurde dort auf die Teilzeitberufsschüler zurückgegriffen. Von den Teilzeitberufsschülern wurden nur die mit Ausbildungsvertrag einbezogen.
- 6 Hier noch ein Hinweis auf die zum Teil hundert Prozent überschreitenden Anteile an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung: Sie kommen zustande, wenn die Schülerschaft sich aus mehreren Jahrgängen zusammensetzt. Angenommen, in jedem Jahr nehmen etwa zwei Drittel aller die allgemeinbildenden Schulen verlassenden Jugendlichen eine betriebliche Berufsausbildung auf. Im ersten, zweiten und dritten Lehrjahr stünden dann insgesamt $3 \times 2/3$ in einer betrieblichen Ausbildung. Das ist das Doppelte eines Schulentlassjahrganges ($2/3 \times 3 = 2$), also zweihundert Prozent. Je nach Dauer der Ausbildung der beruflichen Schulen ergeben sich also unterschiedlich hohe Anteilsraten. Das ist unerheblich, solange die Ausbildungsduer im Untersuchungszeitraum annähernd konstant bleibt. In dieser Untersuchung kommt es nicht auf die absolute Höhe der Anteile an, sondern auf deren Veränderung im Zeitverlauf. Die hier gewählte Verfahrensweise wird auch vom Statistischen Bundesamt angewandt. Vgl.: *Bildung im Zahlen- spiegel 1998*, S. 44
- 7 Vermutlich ist an diesem Einbruch neben einer durch die Umstellung der statistischen

- Registrierungssysteme verursachten Untererfassung auch der nur langsame Neuaufbau der beruflichen Schulen beteiligt.
- 8 Vgl.: *Berufsbildungsbericht 1999*, Hrsg.: BMF, S. 2
- 9 Vgl. Konietzka, D.; Lempert, W.: *Mythos und Realität der Krise der beruflichen Bildung*; In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 94. Band, 3, 1998, S. 322; Althoff, H.: *Die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen – Argumente wider die behauptete Krise des dualen Systems*. In: BWP 23 (1994) 6, S. 21
- 10 Hier wurden alle Schüler an beruflichen Schulen einbezogen (außer Teilzeitberufsschulen) Grundlage: Fachserie 11, Reihe 2 (berufliche Schulen) des Statistischen Bundesamtes.
- 11 Es wird hier generell die Pearson-Bravaische Maßkorrelation verwendet. Korrelation zwischen Ausbildungsbeteiligung und Arbeitslosigkeit: $r = 0,92$
- 12 Natürlich handelt es sich hier um keinen zwangsläufigen Mechanismus; es gibt eine ganze Reihe von Strategien, das zu unterbinden. Bleiben indes die Rahmenbedingungen gleich, dann resultiert aus wachsenden Qualifikationsstandards, denen geringer werdende Teile der Beschäftigten gerecht werden können, durchaus auch steigende Arbeitslosigkeit.
- 13 Abhängigkeit zwischen Angebots-/Nachfragerelation und Ausbildungsbeteiligung bei Berufsfachschulen ($r = -0,86$), beim Berufsgrundbildungs-/Berufsvorbereitungsjahr ($r = -0,86$).
- 14 Da Berufsgrundbildungs- und Berufsvorbereitungsjahr aufgrund der Datenlage nicht immer voneinander getrennt werden konnten, wurden sie beide für den gesamten Untersuchungszeitraum zusammengefasst. – Es wurden nur die Teilnehmer des BGJ in Vollzeitform berücksichtigt. Die kooperative Form des Berufsgrundbildungsjahres weder der betrieblichen Berufsausbildung (Teilzeitberufsschule) zugeordnet. Vgl. dazu die Erläuterungen des Statistischen Bundesamtes. In: *Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen, fortlaufende Jahrgänge*
- 15 Steinbach, S.: *Analyse der Konjunkturabhängigkeit der betrieblichen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland*; Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ Studien und Materialien Band 2, Bonn 1974
- 16 Vgl.: Althoff, H.: *Der Übergang in die betriebliche Berufsausbildung – Anatomie zweier Krisen*. In: BWP 28 (1999) 1, S.7
- 17 Vgl. „KMK-Präsident begrüßt hohes Maß der Übereinstimmung zwischen der Bundesregierung und der KMK in der beruflichen Bildung“ – Pressemitteilung der Kultusministerkonferenz vom 17.4.1997, S. 2; Vgl. auch Ebbinghaus, M.: *Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zum Leistungsniveau von Ausbildungsanfängern*. Hrsg: BIBB, Bielefeld 1999
- 18 Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildungsbeteiligung: Berufsfachschulen: $r = 0,83$ BGJ/BVJ: $r = 0,68$.
- 19 Die sprunghaften Veränderungen in Abb. 3 röhren vor allem aus

einem fortlaufenden Neuzugang von Schulen dieses Typs.

- 20 Das ergibt sich unmittelbar aus dem geringen Zusammenhang zwischen der Lage am Lehrstellenmarkt (Angebots-/Nachfrage- relation) und der Ausbildungsbeteiligung. Zum Teil steigt die Ausbildungsbeteiligung dieser Schulen bei einem günstigen Lehrstellenangebot etwas.
- 21 Die Korrelation zwischen den Arbeitslosenraten und der Ausbildungsbeteiligung beträgt bei den Fachoberschulen, Fachgymnasien, Kollegschen etc. $r = 0,81$. Zu berücksichtigen ist hier, dass bereits der Ausbau dieser Schulen und die Zunahme der Arbeitslosigkeit parallel verlaufen.
- 22 Offe, C.: *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit – Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“*. Frankfurt am Main 1970

Jetzt ausbilden!



**Mikrotechnologie/
Mikrotechnologin**
Ein neuer staatlich
anerkannter
Ausbildungsberuf
im High-Tech-Bereich

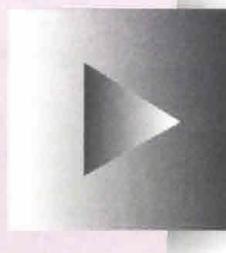
Hans Borch, Klaus Heimann,
Karlheinz Müller (Hrsg.)

Bestellungen bitte an
Bundesinstitut für
Berufsbildung 1.2.-VÖ
Hermann-Ehlers-Str. 10
53113 Bonn
Telefon 0228-107 1716
E-mail: Braun@bibb.de

BIBB.

1999, 2. akt. Ausgabe, Bestell-Nr. 09.027,
32 Seiten, Preis 2,- DM (zzgl. Versandkosten)

Mikrotechnologen/-innen haben eine prozeß- und verfahrenstechnisch ausgerichtete Qualifikation und besitzen darüber hinaus Kompetenzen im Bereich des methodischen Vorgehens und der Zusammenarbeit im Team. Sie kennen betriebliche Zusammenhänge und müssen kommunationsfähig sein. Der Band enthält die Ausbildungsordnung, den Rahmenlehrplan, das Ausbildungsprofil als Kurzdarstellung des Ausbildungsberufes sowie die Einführung.



Qualität und Nutzen einer Ausbildung an der Berufsfachschule

► Stellt der Besuch einer voll qualifizierenden Berufsfachschule eine vollwertige Alternative zur Ausbildung im dualen System dar? Dieser wichtigen Frage geht ein Forschungsprojekt des BIBB nach. Im folgenden Beitrag werden Ergebnisse zum Verbleib und zu den Erfahrungen von Absolventen vier Jahre nach Abschluss der Ausbildung vorgestellt, von einem Erfahrungsaustausch zwischen Alt- und Neuabsolventen berichtet sowie die mit dem Bildungsgang verbundenen Chancen aus der Sicht der ausbildenden Schulen eingeschätzt.

Voll qualifizierende Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO hatten im letzten Jahrzehnt stetig wachsenden Zulauf. Während 1988 knapp 70.000 Schülerinnen und Schüler diese Schulen besuchten, waren es 1997 mit knapp 142.000 mehr als doppelt so viele (Steigerungsrate 105%).¹ Im Vergleich dazu lag die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit Ausbildungsvertrag 1997 um fast 4% niedriger als 1988.

Inwieweit der Besuch dieser Schulen eine vollwertige Alternative zur Ausbildung im dualen System, dem Hauptweg zu beruflicher Qualifikation im deutschen Bildungssystem unterhalb der Hochschulebene, darstellt, soll im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Wege von Berufsfachschülern mit Ausbildungsabschluss“ untersucht werden. Denn über die Intentionen, die vonseiten der Schüler und Schülerinnen mit dem Besuch einer voll qualifizierenden Berufsfachschule verknüpft werden, sowie die bildungspolitischen Funktionen, die diese Schulen erfüllen – Absorption, Integration und Statusdistribution –, ist wenig bekannt. Deshalb wurden rund 1250 Absolventinnen und Absolventen von Berufsfachschulen, die 1994 ihren Berufsabschluss erworben hatten, vom Bundesinstitut für Berufsbildung erstmalig 1995 schriftlich befragt.² In einer telefonischen Nachbefragung wurden 150 dieser Absolventen 1995/96 intensiv interviewt³ und im November 1998 zum dritten Mal über ihren Berufsweg befragt, wobei noch 126 Personen erreicht wurden. In die Untersuchung einzogen waren die Berufsbereiche naturwissenschaftlich-technische Assistenten, kaufmännische Assistenten und personenbezogene Dienstleistungsberufe sowie Abgänger von höheren Handelsschulen (als Kontrollgruppe).

Im ersten Teil dieses Beitrags werden Ergebnisse aus der telefonischen Befragung zum Verbleib der ehemaligen Berufsfachschüler/-innen rund vier Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung, ihre zwischenzeitlichen Erfahrungen und ihre rückblickenden Einschätzungen hinsichtlich der Verwertbarkeit der Qualifikationen dargestellt. Im zweiten Teil wird von einem Erfahrungsaustausch zwischen Neu- und



GISELA FELLER

Dr. phil., Diplompädagogin,
wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Qualifikationskonzepte Fachkräftebedarf,
Qualifizierungsstrategien“, BIBB

Altabсолventen berichtet. Im dritten Teil werden Einschätzungen zu den mit dem Bildungsgang Berufsfachschule verbundenen Chancen aus Sicht der Schulen gegeben.

Verbleibstudie von Absolventen und Absolventinnen⁴

Die 126 Befragten sind überwiegend junge Leute unter 30 Jahren, aber knapp ein Viertel ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Ausbildungen an Berufsfachschulen werden auch von durch die Arbeitsämter gelenkten Umschülern sowie von Wiedereinsteigern nach einer Familienphase besucht oder dienen der späten Realisierung eines Wunschberufes. Obwohl sich die meisten altersmäßig eher in der Phase der Familiengründung befinden, sind gegenwärtig 88 Befragte (70%) berufstätig.

Berufstätigkeit dieser Berufsfachschulabsolventen bedeutet für den überwiegenden Teil (rund 80% oder mehr): unbefristete Vollzeittätigkeit im Angestelltenverhältnis in einer Position als Fachkraft mit eigenverantwortlicher Tätigkeit oder schwieriger Sachbearbeitung, mit der sie voll (56%) oder zumindest teilweise (29%) zufrieden sind. Ihre Zukunftsaussichten sehen sie in der oberen Hälfte der Wertungsskala, im Mittel bei 7 von 10 Punkten.⁵

Der Berufseinstieg ist den Befragten gelungen: lediglich zwei waren seit dem Berufsfachschulabschluss noch nie berufstätig, eine aus familiären Gründen und einer wegen weiterer Ausbildung und Zivildienst. Die Angaben zum Beruf beziehen sich infolgedessen auf die jetzige oder letzte Tätigkeit von 124 Absolventen. Über 60% sind in kleineren Unternehmen⁶ beschäftigt; ein Drittel der Befragten arbeitet im Gesundheits- und Freizeit- oder Erziehungs- und Bildungsbereich, fast eben so viele in Industrie und Handel. Die meisten der Befragten erbringen (auch) Dienstleistungen: Bei ihrer Arbeit brauchen über 80% Fähigkeiten, um beraten und informieren sowie planen und organisieren zu können, wovon weit mehr als die Hälfte regelmäßig Gebrauch macht. Aber mehr als ein Viertel ist der Meinung, dass die Ausbildung dazu gar nichts beigetragen hat. Vielmehr haben selbst für den Erwerb der fachlichen Qualifikationen die Einweisung und die eigenständige Einarbeitung am Arbeitsplatz (für jeweils 50%) größere Bedeutung gehabt als die Berufsfachschule (42%).

Überfachliche Qualifikationen erweisen sich quer über die Berufe als durchgängig erforderlich – werden aber nur zum Teil durch die Berufsfachschulen vermittelt (vgl. Abbildung 1).

Auf den Einsatz von 9 der 11 benannten überfachlichen Qualifikationen hat die Berufsfachschule zwar deutlich häufiger gut oder mittelmäßig vorbereitet als schlechter oder gar nicht. Der überragende Stellenwert des Lernens in der Praxis des Berufsalltags, am Arbeitsplatz, zeigt sich aber erneut bei der (offen gestellten) Frage, wo die überfachlichen Qualifikationen in erster Linie (zwei Nennun-

Abbildung 1 Vorbereitung auf den Einsatz überfachlicher Qualifikationen durch Berufsfachschulen

Qualifikation	Qualifikation wird benötigt von	Qualifikation wird regelmäßig benötigt von		Berufsfachschule war dafür hilfreich bei
		x Prozent der Befragten	x Prozent der Befragten	
• Selbstständiges Arbeiten	97	91	67	
• Flexibilität	94	75	49	
• Verantwortung übernehmen	96	77	54	
• Kreativität und Eigeninitiative	91	56	54	
• Kritikfähigkeit	88	43	47	
• Fähigkeit zur Zusammenarbeit	94	77	71	
• Projektbezogenes Arbeiten	64	37	49	
• Arbeitsorganisation / Zeitplanung	79	58	44	
• Unterweisung Anderer	58	21	20	
• Computergestütztes Arbeiten	78	56	46	
• Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten	95	84	45	



gen waren möglich) gelernt worden waren: Beruf oder Arbeitsplatz nannten 60% der Befragten, die Berufsfachschule 22%, Familie, Freunde oder soziales Umfeld zusammen 34% der Befragten. Die Bedeutung der Sozialisation außerhalb der für Bildung und Erziehung zuständigen öffentlichen Institutionen wie Schule wird hier erkennbar, und damit die Verantwortung, die jedem Einzelnen in der Gesellschaft, sei es in der Familie, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit, als Vorbild zukommt.

Die große Mehrheit der Absolventen befindet sich auf einem „normalen“ Berufsweg in abhängiger Beschäftigung; kleine Minderheiten bilden die 9% Selbständigen, die 6% (schon) in leitenden Positionen Tätigen und die zusammen 4% in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder einer Zeitarbeitsfirma Beschäftigten. Besonders zukunftsträchtig, weil international oder innovativ arbeiten wenige: EU-weit sind regelmäßig nur 8% der Befragten aktiv, weltweit 6%, und im High-Tech-Bereich gibt es einen nennenswerten Anteil von 10% Beschäftigten nur in der Computertechnologie. 7% der Befragten halten ihren Berufsweg für einen Modellfall, und immerhin 22% betrachten ihr Aufgabengebiet als neu.

Flexibilität hilft auf dem Arbeitsmarkt: Für ein knappes Viertel gab es Probleme bei der Arbeitsplatzsuche; verschiedene Zugeständnisse, wie längere Anfahrt, geringeres Einkommen, Umzug oder Befristung, wurden von jeweils 6 bis 11% in Kauf genommen. Zeitungsinserate der Firmen (33%), persönliche Kontakte und das Arbeitsamt (je 25%) waren die erfolgreichsten Arbeitsplatzvermittler. Mitbewerber kommen hauptsächlich ebenfalls von der Berufsfachschule; weitere Bewerber haben je zu etwa einem Viertel Hochschul- oder Lehrabschluss. Eine massive Verdrängung durch Absolventen anderer Bildungsgänge scheint es demnach nicht zu geben. Mehr als zwei Drittel brauchten nicht länger als zwei Monate nach einem Arbeitsplatz zu suchen; gut ein Drittel hat sich nur einmal beworben; 37% konnten zwischen mehreren Zusagen wählen.

Erfahrungen von Alt- und Neuabsolventen im Diskurs

Um das Exemplarische der Erfahrungen von Berufsfachschulabsolventen herauszuarbeiten und Hintergründe zu diskutieren, traf sich Ende 1998 ein kleiner Kreis von Abgängern der Jahre 1994 und 1998. Die Teilnehmer deckten ein breites Spektrum der Population ab. Die Altersspanne reichte von Anfang 20 bis Mitte 40; aus den Berufsbereichen technische Assistenten, kaufmännische Assistenten und Gesundheitsdienstberufe waren jeweils verschiedene Berufe vertreten; es waren Arbeitsuchende, Studierende, Jobber, Angestellte und Selbstständige darunter; die Art der Ausbildung reichte vom viermonatigen Kurscharakter in medizinischer Fußpflege bis zu drei Jahren mit Doppelqualifikation durch Berufsabschluss und Studienberechtigung an privaten oder öffentlichen Schulen. Dennoch ließen sich gemeinsame und weit verbreitete Erfahrungen herausschälen.

Grundsätzlich wurde eine breite und anspruchsvolle Ausbildung an Berufsfachschulen gutgeheißen. Sie eröffnet die Chance, nach Arbeitsmarktlage und eigenen Interessen in verschiedenen Einsatzbereichen eine Tätigkeit aufzunehmen. Da in der Schulzeit die fachliche Vertiefung nicht möglich war, sind Einarbeitung und Weiterbildung erforderlich. Während die Notwendigkeit allgemein bildenden Unterrichts wie Deutsch und Sport an Berufsfachschulen kontrovers diskutiert wurde, war man sich über die Sinn-

Ausbildung an Berufsfachschulen eröffnet Chancen

haftigkeit von fachspezifischem Englisch einig. Stark demotivierend wirkte es sich aus, wenn Lehrer von vornherein die Berufschancen schwarzmalten oder wenn Schulen den Unterricht nicht kontinuierlich organisieren konnten (Ausfall, Lehrerwechsel, nur sehr kurzzeitiger, aber prüfungsrelevanter Fachunterricht). Neben der partiell akzeptierten Verschulung wegen der Stofffülle wünscht man sich einerseits eigenständig zu erledigende Projektaufgaben im Team und andererseits mehr Anleitung und Orientierung bei der Auffertigung von Facharbeiten.

Der Schrumpfungsprozess in den Klassenfrequenzen zwischen Schulanfang und Prüfungsabschluss kann bis zu zwei Dritteln und mehr betragen. Die Gründe dafür können im Anforderungsniveau der Schule, im Berufswechsel oder Wechsel in eine Lehre und in fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten liegen. Die Diskutanten haben alle den Abschluss und sind darin einig, dass die Anstrengung für eine gute und anerkannte Ausbildung sich lohnt. Gerade da wird aber auch starker Handlungsbedarf bei anderen gesehen: Über Ausbildungsabschlüsse und Qualifikationen in neueren Berufen sind sowohl die Arbeitsvermittlung wie die Wirtschaft speziell bei Ergotherapeuten, Gestaltungstechnischen Assistenten und Kaufmännischen Assistenten zu wenig informiert. Die Betroffenen schließen dann eher notgedrungen eine Lehre oder ein Studium an. Besserung könnte hier durch stärkeren Einbezug der Wirtschaft bei der Lehrplanerstellung und in Praktika, aber auch durch mehr Öffentlichkeitsarbeit in den Medien erreicht werden. Die Kooperation der Sozialpartner, die duale Ausbildungsberufe nach dem Konsensprinzip gestaltet, ist bei den Berufsfachschulgängen ein systemisches Defizit.

Die explosionsartige Kapazitätserhöhung führt dazu, dass in Berufen, in denen vor wenigen Jahren noch beste Verwertungschancen gegeben waren, eine Marktästigung eingetreten ist. Berufs- und Umschulungsberatung und -angebote bräuchten darüber regelmäßig und frühzeitig Informationen, um reagieren zu können.

Inkonsistenzen werden auch bei der Finanzierung gesehen. Während Studiengebühren (bspw. für Mediziner) alsbildungspolitisch nicht vertretbar gelten und im dualen System Ausbildungsvergütungen gezahlt werden, wird von immer mehr Schulen Schulgeld erhoben und/oder erhöht. Es steht häufig in keinem akzeptablen Verhältnis zum niedrigen späteren Verdienst (bspw. in Gesundheitsdienstberufen). Hinzu kommt, dass in denselben Ausbildungsgängen Umschüler von Zahlungen befreit sind, die Schüler, direkt von der allgemein bildenden Schule kommend, leisten müssen.

„Berufsfachschulen

sind Schulen mit Vollzeitunterricht von mindestens einjähriger Dauer, für deren Besuch keine Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit vorausgesetzt wird. Sie haben die Aufgabe, allgemeine und fachliche Lerninhalte zu vermitteln und den Schüler zu befähigen, den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einem Teil der Berufsausbildung in einem oder mehreren anerkannten Ausbildungsberufen zu erlangen oder ihn zu einem Berufsausbildungsabschluss zu führen, der nur in Schulen erworben werden kann.“ *Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 8.12.1975*

Vereinheitlichung wünscht man sich auch da, wo Standardisierungen möglich sind und schon verhandelt wurden. Überregionale Bekanntheit und Anerkennung von Ausbildungen und Abschlüssen sollten nicht nur national, sondern europa- und weltweit gefördert werden. Transparenz und Mobilität sind nur erreichbar, wenn alle Schulen die gleichen (international) vereinbarten Anforderungen erfüllen und damit werben (können) und wenn Absolventen die entsprechenden Zertifikate erhalten, die ihnen eine ausbildungsadäquate Arbeitsaufnahme oder Niederlassung im Ausland erlauben.

Die Problematik der fehlenden bundeseinheitlichen Standards zeigte sich einmal mehr bei der Vorbereitung der nächsten querschnittartig angelegten Absolventenbefragung. Bei der (fast) vollständigen Einbeziehung aller Bildungsangebote zu rund 20 Berufsgruppen in den Bundesländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen ergab sich eine Liste von 83 verschiedenen Berufsbezeichnungen. Dabei ist nicht erkennbar, wie stark die Überschneidungen bei ähnlich benannten Ausbildungen sind oder wo das Spezifische liegt.

Schüler nachfrage und Verwertungschancen aus Sicht der Schulen

Im Zusammenhang mit einer Adresserhebung bei Berufsfachschulabsolventen des Jahres 1998 wurden 883 Bildungsinstitutionen angeschrieben, die technische, Wirtschafts- und Dienstleistungsassistenten ausbilden. Eine Grobeinschätzung der Nachfrage in diesen Berufen an ihrer Schule gaben 367 Schulen ab. Für 39% der Schulen hat sich die Schüler nachfrage in den letzten vier Jahren erhöht, für 44% ist sie gleich und für 17% geringer gewesen als das geplante Angebot.

Bei einer nach sieben Berufstypen differenzierten Betrachtung (naturwissenschaftlich-technische, künstlerisch-technische, wirtschaftstechnische, organisations- und kommunikationstechnische, Versorgungsdienst⁻⁷, Gesundheitsdienst- und Sozialdienstassistentenberufe) zeigt sich, dass der Nachfragezuwachs im Sozialdienst (Sozialassistenten oder -helper, Kinder- und Familienpfleger) mit 35% unterproportional war, bei wirtschaftstechnischen Assistenten mit 42% überproportional. Im Gesundheitsdienst (therapeutische Berufe und Kosmetiker) gab es gegenläufige Entwicklungen: 52% der Schulen gaben eine höhere, 24% eine geringere Nachfrage an.

Die zukünftige Schüler nachfrage wird nach Meinung der Schulleitungen im Gesundheits- und im Sozialdienst (nur) noch an jeder 5. Schule zunehmen (in allen Berufsarten noch an 30% der Schulen), bei ebenso vielen Schulen jedoch abnehmen (im Gesamtdurchschnitt an 12% der Schulen). In den anderen Berufsarten wird von 36% bis 43% der Schulen eine weitere Zunahme erwartet; die Mehrzahl

der Schulen vermutet eine gleich bleibende Schüler nachfrage, kaum jemand eine Abnahme. In Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg wird deutlich häufiger eine weitere Zunahme erwartet als in Niedersachsen (dort erwartet fast jede 5. Schule eine Abnahme) oder Sachsen. Zur Berufseinmündung des Absolventenjahrgangs 1998 wurden prozentuierte Einschätzungen abgefragt. Nur wenige Schulen machten dazu Angaben. An 34% geht man davon aus, dass mindestens zwei Drittel der Absolventen eine Berufstätigkeit aufnehmen wollen. In Baden-Württemberg liegt der Anteil mit fast 50% am höchsten, in Sachsen mit unter 20% am niedrigsten. Dass mindestens zwei Drittel der Absolventen eine weitere Ausbildung (Lehre, Studium) anschließen, glauben insgesamt 20% der Schulen, in Niedersachsen sind es 30% und in Nordrhein-Westfalen 10%.

Im Gesundheitsdienst ist die anschließende Berufstätigkeit von mindestens zwei Dritteln der Absolventen für 80% der Schulen der wahrscheinlichste Verbleib (bei den anderen Berufsarten nur für 15 bis 25%). Höchstens ein Drittel der wirtschafts-, organisations- und kommunikationstechnischen Assistenten wird direkt in eine Tätigkeit einmünden, glauben rund 50% der sie ausbildenden Schulen. Entsprechend nehmen um bzw. über 30% der Schulen an, dass zwei Drittel eine weitere Ausbildung anschließen. Letzteres gilt auch für den Sozialdienst. Diese Einschätzungen decken sich mit den bisherigen, tatsächlichen Erfahrungen der zum Berufsverlauf an der zweiten Schwelle befragten Absolventen. Wirtschaftsassistenten, Fremdsprachenkorrespondenten, auch Gestaltungstechnischen Assistenten werden Lehrverträge oder die Aufnahme eines Studiums angeboten; qualifizierte Sacharbeitsplätze finden sie dagegen kaum. Kinderpfleger besuchen wegen besserer späterer Berufsaussichten eine Erzieherschule.

Ob diese Verlaufsmuster sich auch für die Mehrzahl der Absolventen von 1998 als stabil erweisen, wird die Befragung Ende 1999 ergeben, zu der sich über 5.000 Schulabgänger bereit erklärt haben. ■

Anmerkungen

1 Vgl. auch Feller, G.; Zöller, I.: *Bedeutung und Entwicklung der voll qualifizierenden schulischen Berufsausbildung – Strukturdaten und Vergleiche*. In: BWP 24 (1995) 5, S. 19-24 und Berufsbildungsbericht 1999, S. 80-83

2 Feller, G.: *Ausbildungsabschluss an der Berufsfachschule – was bringt das? Absolventen geben Auskunft*. In: BWP 25 (1996) 3, S. 21-28

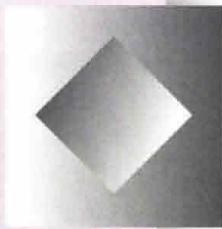
3 Zu den früheren Befragungen s. Berufsbildungsberichte 1996, S. 106 f. und 1997, S. 134 f. sowie Feller, G. (1998): *Ausbildung an der Berufsfachschule – Qualifizierungslauf über Hürden und Stolpersteine*, In: berufsbildung (52) Heft 50, S. 41-43

4 An den hier betrachteten Berufsfachschulen beträgt der Anteil der Schülerinnen 80%. Die im folgenden verwendeten Berufsbezeichnungen sind als Gattungsbegriffe gemeint und schließen beide Geschlechter ein.

5 Für Auszubildende im dualen System ergeben sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit Ausbildung und Arbeitsplatz sowie der Zukunftschancen im Mittel ähnliche Werte. (Vgl. Feller, G.: *Duale Ausbildung: Image und Realität – Eine Bestandsaufnahme aus Lernersicht. Materialien zur beruflichen Bildung*, Heft 95, Hrsg.: BIBB, Bielefeld, Bertelsmann 1995)

6 weniger als 50 Mitarbeiter

7 Das sind Assistenten für Hauswirtschaft, Gästeversorgung und Touristik; sie fallen aus der folgenden Betrachtung wegen der Beteiligung von nur vier Schulen heraus.



Dynamik in der Ordnung von Ausbildungsberufen

► Die Berufsausbildung steht auf dem Prüfstand. Es mangelt nicht an Vorschlägen für Veränderungen. Unbefriedigend an den begonnenen Überlegungen sind aber Lücken und praxisfremde Vorstellungen, die konsensfähige Entwicklungslinien verwischen und die eine nur punktuelle Weiterentwicklung befürchten lassen. Der Beitrag zeigt eine Reihe von Problemen auf und entwickelt zentrale Ansätze für Veränderungen. Verbunden damit ist ein Aufruf zur Diskussion dieser wichtigen Thematik.

Probleme

SYSTEMKONFLIKTE

Die erste Lücke befindet sich auf der *Systemebene*. Die berufliche Bildung muss als Teil unseres Wirtschafts- und Sozialsystems so weit wie möglich die Prinzipien dieses übergreifenden Systems beachten oder sie entwickelt sich zu einem störenden Außenseiter. Im Kern denken wir dabei an die Grundsätze der sozialen Marktwirtschaft, zu deren Leistungsfähigkeit die berufliche Bildung einen wesentlichen Beitrag liefern muss. Erkennbar schert die berufliche Bildung aber aus, weil der Zugang zum Markt beschränkt ist, weil die Qualität der Dienstleistungen auf den Bildungsmärkten teilweise – insbesondere in der Weiterbildung – bei Vertragsschluss kaum bewertbar ist und weil schließlich in der Berufsausbildung der in einer Marktwirtschaft unverzichtbare Preismechanismus aufgrund tarifvertraglich geregelter Ausbildungsvergütungen außer Kraft gesetzt ist. So weit Zugangsbeschränkungen durch das Berufsbildungsgesetz (z.B. §§ 25, 28) gefordert sind, können wir sie der sozialen Komponente unserer Wirtschaftsordnung zurechnen. Beschränkungen sollten aber keinesfalls durch faktisches Handeln verschärft werden. Die gesamte Bandbreite der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes steht zur Verfügung. Das bedeutet, um auf die aktuelle Diskussion einzugehen, dass selbstverständlich zweijährige Ausbildungsberufe zulässig sind und dass Ausbildungsordnungen keine Zugangsvoraussetzungen regeln dürfen. Es darf nicht einmal der Versuch unternommen werden, das inhaltliche Konzept eines Ausbildungsberufs so anzulegen, dass auch ohne formale Zugangsbeschränkung faktisch eine solche Wirkung eintritt. Das Berufsbildungsgesetz fordert eine Offenheit für die schwächeren Schulabsolventen und lässt Ausnahmeregelungen nur für Behinderte zu. Sozialstaatliche Glaubwürdigkeit ist gefragt. Diese Hinweise sollten auch bei den aktuellen Diskussionen über die Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen beachtet werden.



HANS-CHRISTIAN STEINBORN
Leiter des Arbeitsbereichs
„Strukturfragen und Qualitätsstandards
für die Ordnungsarbeit“, BiBB

Unzureichende Information über die Qualität eines Produktes oder einer Leistung hat immer dieselben Wirkungen: Der Markt ist verzerrt, es gibt ungerechtfertigte Erträge auf der einen Seite und enttäuschte Anbieter und Nachfrager auf der anderen. Das Problem liegt im Wesentlichen in der beruflichen Weiterbildung und ließe sich durch die Einführung einer neutralen Qualitätskontrolle (Stiftung Bildungstest) marktkonform lösen¹. Tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen erfreuen bei starker Nachfrage nach Ausbildungsplätzen die Erfolgreichen. Die leer ausgehenden Jugendlichen und – wie zurzeit – die öffentlichen Haushalte haben den Schaden. Eine Freigabe der Ausbildungsvergütungen – möglicherweise innerhalb einer tarifvertraglich festgelegten Bandbreite – würde das Marktvolumen (Neuabschlüsse) bei Nachfrageüberhängen steigen lassen, wäre flexibler in der Anpassung an Branchen- und Regionalsituationen und würde den Umfang staatlicher Hilfsprogramme deutlich reduzieren².

ZIELKONFLIKTE

Die zweite Lücke betrifft – gleich dreifach – die *Zieldefinition*.

- Was verstehen wir unter einem Ausbildungsberuf?
- Welche Adressaten stellen wir uns bei der Ordnung von Ausbildungsberufen vor?
- An welchen Betrieben orientieren wir uns?

Die Frage, was *unter einem Ausbildungsberuf zu verstehen ist* (erster Zielkomplex), ist seit Beginn der Neuordnung von Ausbildungsberufen in Bewegung und in der Diskussion. In den siebziger Jahren war es im Wesentlichen die Einführung der beruflichen Grundbildung, in den achtziger und neunziger Jahren die Zusammenfassung von Berufen und ihre innere Differenzierung. (Hierzu wurden zahlreiche Varianten entwickelt)³. Sie lassen sich als Beweis für die Anpassungsfähigkeit der Instrumente nach dem Berufsbildungsgesetz und für ein hohes Maß an Dynamik in der Ordnungsarbeit anführen. Skeptiker könnten diese Variantenvielfalt aber auch als Ausweis einer geringen Tauglichkeit des Grundmodells werten⁴. Warum müssen Ausbildungsberufe in der Metalltechnik eine andere Struktur als Berufe im Medienbereich haben und warum wird auf der einen Seite ein Automobilkaufmann geschaffen, während andererseits beim Sozialversicherungsfachangestellten die wesentliche Ordnungsleistung gerade in der Zusammenfassung unterschiedlicher Versicherungssparten besteht?

Zu den *Adressaten*, dem zweiten Zielkomplex, gibt das Berufsbildungsgesetz eine klare Antwort: Da es keine Zugangsvoraussetzungen zulässt, dürfen solche weder formal noch faktisch aufgebaut werden. Das Berufsbildungsgesetz enthält einen sozialen Grundsatz, der wesentliches Element unserer Wirtschaftsordnung ist. Wenn Zugangsvoraussetzungen unzulässig sind, dann verpflichtet das zur Orientierung an Hauptschülern, weil für sie eine Berufsausbildung oft der einzige Weg zu einem anerkannten und sicheren Beruf und dadurch zu einem Leben in sozialer Sicherheit darstellt⁵. Um Missverständnissen vorzubeugen: Selbstverständlich brauchen wir Realschüler, Fachschüler und Abiturienten in der Berufsausbildung; wir dürfen sie aber nicht zum Maßstab für die inhaltliche Anlage der Berufe nehmen. Ihre anderen Vorkenntnisse und ihr spezielles Leistungsprofil sollten durch Bausteine aufgefangen werden, die im Rahmen einer verbindlichen Ordnung individuell und betriebsspezifisch ausgewählt werden können. Wir benötigen mehr Freiheitsgrade für Individualisierung⁶.

Ursachen für die Reformbedürftigkeit der beruflichen Bildung nach Bathge und Haase¹⁵:

- Mangelhafte Anpassung der Ausbildungs- an die Beschäftigtenstruktur
- Wandel von erfahrungs- zu wissensbasierten Qualifikationen
- Reduzierung des Bedarfs an Fachkräften durch Rationalisierungsprozesse
- Kosten der betrieblichen Berufsausbildung und Ausbildungsbedarf der abnehmenden Abteilungen
- Mit steigendem durchschnittlichen Qualifikationsniveau können Kleinbetriebe die Voraussetzungen für die Ausbildung nicht mehr erfüllen oder ihnen wird die Ausbildung zu teuer.

Betrachten wir die *Ausbildungsbetriebe* (3. Zielkomplex): In der Mehrheit sind es kleine und mittlere Unternehmen.⁷ Wenn wir sie für die Berufsausbildung erhalten bzw. wiederergewinnen wollen, müssen sie den Orientierungsrahmen für Ausbildungsberufe darstellen. Das hat erhebliche Konsequenzen: KMU können arbeitsplatzbezogen kunden- und prozessorientiert ausbilden. Sie planen und organisieren ihre Berufsausbildung vom Markt her und stützen sich nicht auf verschulte Unterweisungsformen, die eher zur großbetrieblichen Ausbildung gehören, dort aber auf dem Rückzug sind⁸. Auch überbetriebliche Unterweisungen sind für diese Betriebe keine Antwort für ihre Personalentwicklung. KMU als Zielbetriebe führen zu Änderungen in der Gestaltung von Ausbildungsberufen. Das betrifft die Breite der Ausbildung ebenso wie betriebsspezifische Spezialisierungen. Fordern Ausbildungsordnungen eine über das Potenzial eines durchschnittlichen KMU (Betriebspotenzial) hinausgehende Breite der Vermittlung, müssen entweder – systemfremde – Kunstgriffe her oder die Ausbildungsberichtschaft der Betriebe lässt nach⁹. Wir müssen solchen Betrieben vielmehr entgegenkommen, weil wir sie dringend benötigen. Das wird aber nur gelingen, wenn der Anspruch an Ausbildungsberufe überprüft, mehr Flexibilität in der Durchführung der Berufsausbildung zulässig wird und Ausbildungsordnungen die „Alltagssprache“ dieser Betriebe, nämlich das Lösen von Arbeitsaufgaben zur Erfüllung von Kundenaufträgen treffen. Da stören Lernziele, weil sie aus einem anderen Gestaltungsbereich stammen. Die mit ihnen verbundene Zerlegung von Arbeitsprozessen in pädagogische Häppchen ärgert vor allem die engagierten Ausbilder solcher Betriebe.

UVOLLSTÄNDIGE INFORMATION

Lähmend und unverständlich sind die *unzureichenden Informationen über Angebot und Nachfrage* auf dem Ausbildungsstellenmarkt.¹⁰ Mobilität wird dadurch begrenzt, Schüler verzweifeln und Betriebe können keinen Nachwuchs rekrutieren.¹¹ Der volkswirtschaftliche Schaden dürfte sehr hoch sein.

Eine weitere Lücke besteht in der unvollständigen Information über den *Stand der Neuordnung von Ausbildungsberufen* selber. In diesem Ordnungsbereich herrscht seit Mitte der siebziger Jahre viel Kreativität und Dynamik. Die Ordnung der Ausbildungsberufe hat gerade in den letzten Jahren noch einmal einen Schub bekommen, ihre Bilanz ist eindrucksvoll¹². Hier ist der weitere Ausbau aktueller Informationssysteme wie A.WE.B geboten.¹³

Ansätze zur Veränderung

Die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung oder Anpassung der Berufsausbildung wird mit der Globalisierung der Wirtschaft, kürzer werdenden Innovationszyklen und neuen Formen der Berufsarbeit begründet. „Gestiegene Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit zwingen Unternehmen heute zu permanenten Lern-, Anpassungs- und Innovationsleistungen, um sich auf dem Markt behaupten zu können. Dabei wird die Qualifikation der Mitarbeiter – neben Technik und Organisation – zum entscheidenden Faktor der Innovationsprozesse“.¹⁴

Einvernehmen besteht wohl in folgenden Punkten: Das Berufsprinzip mit der vollen Berufsfähigkeit wird beibehalten, gleichwohl das Konsensprinzip bei der Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen. Die Instrumente für die Weiterentwicklung, die das Berufsbildungsgesetz anbietet, werden von Bundesregierung und Sozialpartnern als ausreichend erachtet. Es geht also um eine Entwicklung im traditionellen Rahmen:

QUALITÄT SICHERN

Die Qualitätssicherung in der Berufsausbildung sollte nicht durch scheinbar geeignete Instrumente wie Zwischen- und Abschlussprüfung bisheriger Art erfolgen. Betriebe vertrauen im Wesentlichen auf die innerbetriebliche Beurteilung Auszubildender, und die Berufsschulen erstellen Zeugnisse, deren Marktwert sehr gering eingeschätzt wird. Zwischenprüfungen der alten Form stören und können ersatzlos gestrichen werden. In einem kürzlich von BMWi und BMBF durchgeführten Workshop wurde der Gedanke geäußert, Zwischenprüfungen in Anlehnung an Vordiplome von Hochschulen eine neue Funktion zu geben. Über Veränderungen der Abschlussprüfungen wird seit Jahren heftig gerungen. Erst wenn sie tatsächlich in der

Lage sind, berufliche Handlungsfähigkeit zu messen, werden sie eine teilweise marktsteuernde Funktion übernehmen können. Aber auch hier taucht ein altes Thema wieder auf: *controle continu*. Spätestens bei Einführung von Bausteinen wird diese Prüfungsform aktuell. Wohin soll hier die Entwicklung laufen? Da die Wirkung von Prüfungen als „geheimes Curriculum“ sattsam bekannt ist, muss der Prüfungsbereich nicht nur mitbedacht, sondern mit an erster Stelle weiterentwickelt werden¹⁵.

In der beruflichen Weiterbildung ist die Situation viel einfacher: Es gibt in der Regel keine formalisierte Qualitätskontrolle. Damit ist der Markt frei für Spaltenanbieter und für Scharlatane. Die Entwicklung in den ersten Jahren nach der Wende hat in Ostdeutschland gezeigt, was für ein Durcheinander – mit ruinösen Wirkungen – entstehen kann, wenn das Produkt auf dem Markt qualitativ nicht gemessen und bewertet werden kann. Hier ist staatliches Handeln mit dem Ziel der Marktordnung gefordert.

ZUGÄNGE ERLEICHTERN

Den Grundsatz haben wir bereits dargestellt: Ausbildungsordnungen legen – möglicherweise als Fiktion – bei der Anlage der Ausbildungsberufe das Leistungsniveau von Hauptschülern zugrunde.¹⁶ Leistungsfähigere Schulabsolventen können einzelne Ausbildungsabschnitte schneller durchlaufen und gewinnen Zeit für eine Vertiefung oder Erweiterung des Ausbildungsberufsprofils. Hierzu stehen ihnen Bausteine zur Verfügung. Auszubildende mit anderem Lernverhalten benötigen eventuell mehr Zeit und neigen anderen Bausteinen zu. Ihnen sollte vor allem geholfen werden. Eine solche Konstruktion – brächte man sie den Schulabgängern und ihren Erziehungsberechtigten nahe – würde Hoffnung auf der einen und attraktive Wahlkombinationen auf der anderen Seite erzeugen. Beides brauchen wir für die Zukunft der beruflichen Bildung.

DEREGLULIEREN

Ausbildungsberufe haben aus Sicht der Betriebe eine ökonomische Dimension, die sich vom Absatzmarkt und vom Produktionsprozess herleiten lässt. Wenn diese das Ziel und die Inhalte der Berufsausbildung bestimmenden Bereiche einem ständigen Änderungsprozess mit kürzeren Zyklen unterworfen sind, muss die berufliche Bildung darauf reagieren. Sie muss sich von der Vorstellung lösen, Ausbildungsberufe seien die Basis für eine lebenslange Tätigkeit. Ausbildungsberufe werden nur noch eine Startberufsfähigkeit regeln, die den Zugang zu einer qualifizierten Tätigkeit ermöglicht. Die Aufgabe der Erhaltung und Festigung der Berufsfähigkeit übernimmt – oft schon

*Lernzeiten
über größeren
Zeitraum
verteilen*

nach wenigen Wochen der Übernahme von Auszubildenden – die berufliche Weiterbildung. Lernzeiten müssen über einen größeren Zeitraum verteilt werden.¹⁸ Die berufliche Weiterbildung stellt ein dynamisches Element dar, das dem Ausbildungsberuf seine statische Behäbigkeit nimmt. Wenn Ausbildungsberufe eine Startqualifikation darstellen, können wir bei der Frage der Ausbildungsdauer flexibler gestalten.

Beim Entrümpeln sollten wir zuerst an die Inhalte, dann an die Form der Inhaltsbeschreibung in Ausbildungsordnungen denken. Das Konzept vom lebensbegleitenden Lernen gebietet für die Startqualifikation eine Beschränkung auf das Wesentliche. Nur wenn die Qualifizierung zeitnah am betrieblichen Geschehen ist, geht die Dynamik von Wirtschaft und Technik über das Lernen im Prozess der Arbeit automatisch in die Berufsausbildung ein. Andernfalls gäbe es bereits an der zweiten Schwelle erhebliche Verwertungsprobleme. Bezüglich der formalen Beschreibung sollte überprüft werden, ob das Ziel „berufliche Handlungsfähigkeit“ mit Lernzielformulierungen beschrieben werden kann, die einen Hang zu Taylorismus und Perfectionismus verspüren lassen. Alternativ bietet sich eine aufgaben- und prozessorientierte Beschreibung berufstypischer Aufgaben an, in der die Praxis der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sich wiederfindet.

DYNAMISIEREN

Hier geht es um das Konzept von Ausbildungsordnungen. Ihre Anpassung an die Veränderung in Wirtschaft, Gesellschaft und Technik, auf die das Berufsbildungsgesetz abstellt, dauert zu lange oder ist zu schwerfällig.¹⁹ Ausbildungsordnungen laufen mit einem zu großen Abstand hinter der Realität her. Wie könnte sich das ändern? Wir schlagen vor, Ausbildungsordnungen aus zwei Teilen zu konstruieren, wobei der Erste sozusagen die langfristig stabilen Elemente (Stammdaten) und der Zweite das dynamische, kurzfristig anpassbare Element darstellt, das die Abbildung der betrieblichen Realität ermöglicht (Bewegungsdaten). Zu den Stammdaten gehören alle Teile der bisherigen Ausbildungsordnungen mit Ausnahme des Ausbildungsrahmenplans. Er wird zu einem dynamischen Teil entwickelt und hat Scharnierfunktion zwischen Arbeitswelt und Ausbildungsprozess. Anpassungen könnten sich dann für lange Zeit auf den Ausbildungsrahmenplan beschränken und oft sicherlich in einer gemeinsamen Sitzung erledigt werden.

Die seit 1974 entwickelte Grundform einer Ausbildungsordnung basiert bezüglich formaler Kategorien des Ausbildungsrahmenplans auf der Lernzieltheorie. Lernziele machen Ausbildungsordnungen nicht attraktiv, weil sie eine in KMU nicht vorhandene Sprachform darstellen. Lernziele entstammen der allgemein bildenden Pädagogik und sind ein Stück Pädagogisierung des Lernortes Betrieb. Was

IHK ■ Die Weiterbildung

Lernen mit dem gewissen „Klick“ Aus der Praxis
- für die Praxis

INTERAKTIVE LERNPROGRAMME

DER TRAINER - Mathematik

für das Lernen und Vertiefen mathematischer Grundkenntnisse in technischen Berufen

- ALGEBRA Proportionalitäten
- ALGEBRA Prozent- und Zinsrechnung
- GEOMETRIE Länge, Flächeninhalt, Volumen
- GEOMETRIE Elementare Geometrie

Läuft auf Multimedia-PCs
ab Pentium 90 MHz
mit Windows 95, 98, NT 4.0

Entwickelt mit freundlicher Unterstützung der Heinz Nixdorf Stiftung

„Der Trainer = Mathematik“ überzeugt durch hohe Interaktivität und ausfeilte Feedbacks.

wbv

Bestellservice:
W. Bertelsmann Verlag
GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld

Tel.: 05 21 - 9 11 01 - 16
Fax: 05 21 - 9 11 01 - 19
E-Mail: bestellung@wbv.de

könnte Ausbildungsordnungen attraktiver machen? Die Antwort gibt es bereits: Ausbildungsberufsprofile. Ausbildungsberufsbilder der Ausbildungsordnungen sind ein knappes Inhaltsverzeichnis, erzeugen aber kein Bild vom Gegenstand der Ausbildung. Die Entwicklung der Ausbildungsberufsprofile beweist die Untauglichkeit der Ausbildungsberufsbilder. Das sollte sich ändern. Ausbildungsberufsbilder in Form von Ausbildungsberufsprofilen könnten eine vollständige, anschauliche, bildhafte Beschreibung der Aufgaben aufnehmen, deren Lösung der Auszubildende lernen soll. Die berufliche Bildung muss eigene Kategorien der Beschreibung von Sachverhalten entwickeln. Ausbildungsberufsprofile wären für unsere Kunden (Schüler, Erziehungsberechtigte, Lehrer, Ausbilder, Personalverantwortliche, Berufsberater) aussagefähiger. Wirkungsvoll wäre auch, früh genug die gesamte Öffentlichkeit, insbesondere aber auch die KMU, über Neuordnungen zu informieren. Die modernen IuK-Techniken wären hier sinnvoll einzusetzen (Ordnungsentwürfe im Internet)²⁰.

INDIVIDUALISIEREN

Wenn Ausbildungsordnungen sich am Eingangsniveau von Hauptschülern orientieren, besteht die Notwendigkeit, die Ausbildungsdauer flexibel zu gestalten und Bausteine zu entwickeln. Das Erste wird erforderlich, um bei schwächeren Auszubildenden die Startqualifikation tatsächlich erreichen zu können. Bausteine sollen demgegenüber die Berufsausbildung für Absolventen weiterführender Schulen attraktiv machen, aber auch ein Instrument sein, betriebspezifische Qualifikationen vermitteln zu können²¹. Wenn zum Beispiel zentrale Rohstoffe (Seidengarne) eines Textilbetriebes nur in Italien, China und Brasilien eingekauft werden, stellen sich andere Anforderungen an die Ausbildung in der Materialwirtschaft, als wenn standardisierte Güter aus heimischer Produktion beschafft werden. Der Textilbetrieb braucht für die volle Berufsfähigkeit wesentlich mehr Ausbildungszeit, als die Ausbildungsordnung vorsieht.

FLEXIBILISIEREN

Die Praxis der Berufsausbildung arbeitet mit sehr unterschiedlichen Versetzungsplänen. So muss die Ausbildung von Industriekaufleuten keinesfalls mit der Materialwirtschaft beginnen, sondern kann im Absatz ihren Ausgangspunkt haben. Die Qualifizierung ist aber nicht schlechter, wenn der Durchlauf im Personalwesen beginnen würde, usw. Dort, wo unterschiedliche Versetzungspläne problemlos sind, sollten wir den Betrieben auch die formale Berechtigung dafür geben. Das bedeutet eine Abkehr von der zeitlichen Gliederung nach Ausbildungsjahren. Als Konsequenz liegt dann auch nahe, die ohnehin störende Zwischenprüfung alter Prägung abzuschaffen oder ihr eine neue Funktion zu geben.

DELEGIEREN

Berufsausbildung hat funktioniert, nicht weil Ausbildungsordnungen die Ausbildung vollständig regeln, sondern weil Betriebe und Schulen bei der Umsetzung der Ordnungsinstrumente das Beste daraus machen. Wir sollten uns der Gefahr bewusst sein, das Instrument Rechtsverordnung derart zu verwenden, dass wir Sachverhalte bundesweit einheitlich regeln wollen, die schon in einer überschaubaren Region nicht einheitlich sind. Ausbildungsordnungen dürfen – vom Selbstverständnis derer, die sie entwickeln – nicht mit Industrienormen verwechselt werden. Wenn ein Teil der aktuellen globalen Entwicklung sich in einer zunehmenden Spezialisierung der Betriebe mit wachsender internationaler Arbeitsteilung niederschlägt, muss es für die Implementation vor Ort und für die dynamische Anpassung der Berufsausbildung mehr Freiräume geben als bisher. Die Möglichkeiten der Flexibilitätsklausel reichen

Die berufliche Bildung muss eigene Kategorien der Beschreibung von Sachverhalten finden.

nicht mehr. Das täte Betrieben, aber auch Schulen gut. Niedersachsen hat für die Berufsschulen Zeichen gesetzt. Hierdurch könnte auch Kooperation vor Ort angeregt werden; denn die hat bisher möglicherweise deshalb nicht gut funktioniert, weil unsere Regelungen keinen Raum für kreative Abstimmungsprozesse vor Ort lassen.

KOOPERIEREN

Kooperation wird behauptet, erfüllt aber die Ansprüche bei weitem nicht. Möglicherweise werden sich Einzelne der oben skizzierten Reformvorstellungen abstimmungsfeindlich verhalten. Es scheint auch nicht abwegig, dass sich die Abstimmung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan der KMK gar nicht bewältigen lässt. Was wird hier abgestimmt? Wenn – wie die Praxis mühelos zeigt – die zeitliche Abstimmung auf Bundesebene mit dem Ziel der einheitlichen Umsetzung vor Ort nicht möglich ist, wenn außerdem die gewählte formale Ebene für eine inhaltliche Abstimmung ungeeignet erscheint, dann ließe sich darauf verzichten.

Wir schlagen vor, Abstimmung als Gegenstand der Kooperation im Einzugsbereich der jeweiligen Berufsschule zu verstehen. Hier müssen die Fachleute aus Betrieb und der Schule das Mögliche und das Notwendige erreichen. Ihnen

würde die Arbeit sicherlich erleichtert, wenn Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne in einem gemeinsamen Prozess entwickelt würden und Gestaltungsspielräume für regionale Konkretisierungen ließen.²²

Fazit

Wir haben keine Zeit mehr für weitere modelltheoretische Überlegungen, weil junge Menschen an der ersten und an der zweiten Schwelle ausgegrenzt werden. Wir verstößen gegen das Gebot der Sozialstaatlichkeit.

Die Berufsausbildung muss und kann sich im geltenden Rahmen weiter entwickeln. Aus der Fülle der Vorschläge sind die zwischen den Sozialpartnern konsensfähigen Linien herauszufiltern. Hiermit befassen sich zu Recht die Bündnisgespräche. Auf der Grundlage von ihnen verabschiedeter Eckwerte müssen dann die Fachleute – gemeinsam zwischen Bund und Ländern und schnell – konsensfähige Lösungen entwickeln, in die u. E. viele Elemente aus vorliegenden Reformvorschlägen eingehen²³. Wichtig erscheint die Entwicklung von Konzeptionen für die großen Berufsfelder; denn die Lösungen werden sich wohl unterscheiden. Sinnvoll könnte auch der Rückgriff auf die Erprobungsmöglichkeiten des § 28 BBiG sein. ■

Anmerkungen

1 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): *Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Berufsbildung. Diskussionspapiere Nr.2. Düsseldorf 1998. S. 7/8.* Die Bildungseinrichtungen sollen die Qualität ihrer Angebote gewährleisten. Deshalb sollen die Einrichtungen durch unabhängige Institutionen (Stiftung Bildungstest) akkreditiert und regelmäßig überprüft werden.

2 Das Handelsblatt meldet in der Ausgabe vom 30./31.7.99 120.000 unbesetzte Lehrstellen. – Das BMBF hat ermittelt, dass fast jeder achte Jugendliche ohne Berufsausbildung ist (vgl. Handelsblatt 7./7.8.99). Nach dem Berufsbildungsbericht 1999, S.1 waren am 3.9.98 noch nicht vermittelt 35.675 Bewerber, und es gab noch 23.404 unbesetzte Ausbildungsplätze. – Bei kleinen Betrieben, die nicht ausbilden, dominiert das Kostenargument. Vgl. dazu Berufsbildungsbericht 1999, S.134 ff.

3 Von den 359 Ausbildungsberufen im dualen System sind 249 Ausbildungsberufe in unterschiedlichen Strukturmodellen geordnet. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Form der Grundbildung als auch hinsichtlich der Ordnung der Fachbildung (Monoberufe, Spezialisierungen in Fachrichtungen oder Schwerpunkte; 36 Ausbildungsberufe sind als Stufenausbildungen geregelt). Vgl. Stiller: Kaufmännische Dienstleistungsberufe – Welche Basis führt zur Berufs-

befähigung? : In: Dienstleistungen und Qualifikation – Entwicklung, Bedarf, Perspektiven –, Wiss. Diskussionspapiere, Heft 49, Hrsg. BIBB Bonn 1999

4 So ist der DIHT zu verstehen, wenn er in seinen „Leitlinien zur Ausbildungsreform. Wege zu einer modernen Beruflichkeit“ Bonn 1999, eine Rücknahme der fachlichen Differenzierungen in Ausbildungsordnungen fordert.“ Vgl. dort, S. 8

5 Berufsbildungsbericht 1999, S. 1: „Junge Menschen haben Anspruch auf Ausbildung und Zukunftsperspektiven, ...“. – „Berufsausbildung ist Grundvoraussetzung für eine eigenständige Lebensführung, zur Integration in die Berufs- und Arbeitswelt sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.“

6 Vgl. DIHT (Hrsg.): „Leitlinien zur Ausbildungsreform ...“ a.a.O., S. 6

7 Klein- und Mittelbetriebe mit 10 bis 499 Beschäftigten stellen etwas mehr als 60% der betrieblichen Ausbildungsplätze zur Verfügung. Berufsbildungsbericht 1999, S. 130

8 Dybowski, G.: Methodische Erneuerungen zur Verbesserung von Lernprozessen in Betrieben. In: Lernen im Prozess der Arbeit. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Juni 1998, S. 11 ff. – Zu diesem Ergebnis kommen auch Baethge/Haase. Vgl.: Baethge,M.; Haase, P.: Perspektiven für eine zweite Berufsbildungsreform. BMF, Bonn 1999 (unv.)

9 Zusammenhänge zwischen der Breite von Ausbildungsberufen, dem Betriebspotenzial eines durchschnittlichen KMU und der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sind vor allem bei der Forderung nach Basisberufen zu beachten, wie sie im KMK-Papier (Überlegungen der KMK zur Weiterentwicklung der Berufsbildung; verabschiedet von der KMK am 23.10.1998) gestellt werden. Ausbildungsberufe haben sich primär nicht an pädagogischen und schulorganisatorischen Überlegungen auszurichten.

10 Nur rd. 60% der Ausbildungsplatz Suchenden geben an, die Adresse vom Arbeitsamt erhalten zu haben. Berufsbildungsbericht 1999, S. 48

11 Das Handelsblatt meldet in der Ausgabe vom 30./31.7.99 unter Berufung auf das Institut der deutschen Wirtschaft und die Bundesanstalt für Arbeit 120.000 unbesetzte Ausbildungsplätze.

12 Vgl. Stiller, I: a.a.O., S. 5 ff.

13 Vgl. Internet www.bibb.de

14 Dybowski, G.: a.a.O., S.7

15 Baethge, M.;Haase, P.: a.a.O. S. 4 ff.; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), a.a.O., S.16

16 Vgl. hierzu auch die „Leitlinien zur Ausbildungsreform“ des DIHT, S. 9

17 Baethge und Haase weisen in dem o.g. Papier ausdrücklich auf die Widersprüchlichkeit zwischen Auslegung des Ausbildungssystems auf höhere Durchschnittsqualifikationen und

gleichzeitiger stärkerer Einbeziehung von lernschwächeren Jugendlichen hin.

18 Vgl.; Sauter, E.: Elemente einer künftigen Berufsbildung. In: Mitbestimmung. Heft 4/99, S. 27; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.); a.a.O., S. 8

19 Vgl. Pütz, H.: Gestaltungsoffene Ausbildungsberufe. In: Panorama. Zeitschrift für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt. 2/1999. S. 38 bis 39; Leitlinien des DIHT. S. 7 ff.

20 vgl. Internet: www.bibb.de/forum

21 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): *Ein neues Leitbild a.a.O., S. 7; Leitlinien des DIHT. S. 7 ff.*

22 Vgl. hierzu die Konzeption des Modellversuchs kobas: Verbesserung der Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen im dualen System der Berufsbildung. Träger: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (bfz Bildungsforschung). Zu verweisen ist außerdem auf die Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Kooperation der Lernorte von 1997 (Beilage BWP 26 (1997)6)

23 Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat am 22. Oktober 1999 einen Beschluss zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung gefasst, mit dem die Bündnispartner sich auf gemeinsame Grundlagen und Orientierungen verständigt haben.



Berufsförderung psychisch Behinderter am Beispiel der Arbeit in beruflichen Trainingszentren

► In den letzten Jahren hat sich der Umgang mit psychisch kranken und psychisch behinderten Menschen in unserer Gesellschaft verbessert. Trotzdem gelingt nur relativ wenigen Betroffenen eine Eingliederung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft. Eine der letzten Empfehlungen des Hauptausschusses des BiBB beschäftigte sich mit der Berufsförderung Erwachsener mit psychischen Behinderungen. Die Förderung wurde dabei besonders am Beispiel der Berufsförderungswerke verdeutlicht. Der folgende Beitrag informiert über das Konzept der beruflichen Trainingszentren (BTZ), die mit ihren Angeboten die Maßnahmen der Berufsförderungswerke und der Einrichtungen für psychisch Kranke (RPK) ergänzen.

Vielen psychisch Behinderten steht derzeit trotz der gesetzlichen Gleichstellung mit anderen Behindertengruppen nur der besondere, der geschützte Arbeitsmarkt offen. Und: obwohl der Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ für alle Behindertengruppen gilt, kommt es bei psychisch behinderten Personen unverhältnismäßig oft zu einer Frühbehandlung. Um auch diesen Menschen eine Chance zu beruflicher Rehabilitation zu ermöglichen, haben sich Berufsförderungswerke einem Teil dieses Personenkreises geöffnet.¹ Parallel dazu bestehen seit 1986 *Einrichtungen für psychisch Kranke* (RPK).

Ein Teil der psychisch Kranken ist nach Abschluss seiner medizinischen Rehabilitation nicht mehr so krank, dass er der Maßnahmen in einer RPK bedarf, aber auch noch nicht in der Weise stabilisiert, dass er den Wiedereinstieg in Arbeit und Beruf unmittelbar schafft oder an beruflichen Maßnahmen der Berufsförderungswerke teilnehmen kann. Für diese Gruppe ist seit gut zwanzig Jahren das Konzept der beruflichen Trainingszentren entwickelt und umgesetzt worden. Im Juni 1996 gründeten sie eine Bundesarbeitsgemeinschaft.² (Vgl. Abb. 1)

Die in den BTZ durchgeführten Maßnahmen ermöglichen es den psychisch Behinderten, ihr eigenes Arbeits- und Leistungsverhalten zu erkennen und im Rahmen dieser Selbsterfahrung zu stabilisieren. Durch ein Berufstraining werden sie an die für sie erreichbare Arbeit oder berufliche Qualifizierung herangeführt, unterstützt mit einer behinderungsspezifischen Methodik und Didaktik des Lernens. Hieraus entsteht die Möglichkeit einer zuverlässigen Prognose für einen gangbaren Rehabilitationsgesamtplan mit Rehabilitationsziel.

Ziele beruflicher Trainingszentren

Ziel ist es, psychisch behinderte Personen so zu qualifizieren, dass sie sich auf dem *allgemeinen Arbeitsmarkt* behaupten können. Dazu werden die soziale Kontaktfähigkeit, das Selbstvertrauen, die Arbeitseinstellung und das



ARTUR MERTEN
Berufliches Trainingszentrum Dortmund
GmbH

Leistungsvermögen durch berufliches Training gefördert. Ist dieses Ziel im Einzelfall nicht zu erreichen, soll das berufliche Training zumindest eine Arbeitsaufnahme in einer Werkstatt für Behinderte oder in einer Integrationsfirma ermöglichen. Weiter sollen psychisch behinderte Personen, die ihren Beruf wechseln müssen bzw. noch nicht über eine berufliche Ausbildung verfügen, so weit gefördert werden, dass sie eine berufliche Bildungsmaßnahme in einem Betrieb, einem Berufsförderungswerk oder einer sonstigen geeigneten Ausbildungsstätte antreten können. Weiter werden nicht oder noch nicht trainingsfähige Personen so unterstützt, dass sie entsprechend ihren Möglichkeiten an anderen Maßnahmen teilnehmen können.

Zielgruppe

Berufliche Trainingszentren sind geeignet für Frauen und Männer ab dem 18. Lebensjahr, die unter Folgen von *psychotischen und neurotischen Erkrankungen, psychosomatischen Störungen oder anderen Persönlichkeitsstörungen leiden* und bei denen eine prognostisch günstige Chance zur Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt besteht. Dabei sollten berufliche Vorerfahrungen – zwei Jahre berufliche Tätigkeit bzw. eine abgeschlossene Berufsausbildung – vorliegen. Alle Teilnehmer¹ müssen für die Maßnahme motiviert und bei Beginn mindestens vier Stunden pro Tag belastbar sein. Nicht aufgenommen werden

- Suchtkranke,
- geistig Behinderte oder schwer Lernbehinderte,
- schwerwiegend hirnorganisch Geschädigte,
- schwer Sinnesgeschädigte (Blinde, Gehörlose),
- psychisch Behinderte, die sich in einer akuten Phase ihrer Erkrankung befinden (z.B. Suizidalität) und
- Personen, die sich noch in stationärer psychiatrischer bzw. medizinischer Rehabilitation befinden.

Trainingsmaßnahmeangebote

Die Maßnahmeangebote der BTZ richten sich nach den in den einzelnen Regionen geprägten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen. Sie erstrecken sich über Büro/Verwaltung, Handwerk/Technik, Gastronomie/Küche/Hauswirtschaft, Medienberufe, Garten-/Landschaftsbau.

Die Teilnehmer werden in der Regel bis zu 12 Monaten trainiert. Liegen die beruflichen Erfahrungen der Interessenten außerhalb des beruflichen Spektrums eines BTZ, wird durch Intensivierung von einschlägigen Praktika oder Nutzung von entsprechenden Angeboten Dritter für eine berufs- und arbeitsmarktgerechte Qualifizierung gesorgt.

*Stärkung
der fachlichen
und sozialen
Kompetenz*

Abbildung 1 Bundesarbeitsgemeinschaft Beruflicher Trainingszentren



Zugang

Die Maßnahmen der BTZ werden über die Rehabilitationsabteilung des Arbeitsamtes oder die Rehabilitationsberater der Rentenversicherungsträger eingeleitet. Anstoß hierzu geben z.B. Nervenärzte, psychiatrische Kliniken und komplementäre Dienste. Es finden konkrete Aufnahmegergespräche – ggf. auch unter Einbeziehung von Familienangehörigen oder Betreuern – statt, um zu klären, ob der Interessent genügend motiviert und vorbereitet ist bzw. welche Probleme vor einer Aufnahme noch zu lösen sind. Gegebenenfalls werden tragfähige Alternativlösungen erarbeitet. Die Stellungnahme der Einrichtung dient dem Rehabilitationsträger als eine Grundlage für seine Entscheidung über eine Kostenzusage. Unabhängig davon hat der Rehabilitand Gelegenheit, sich im Rahmen der institutionalisierten Sprechstunde vor Ort unverbindlich über das BTZ zu informieren.

Arbeitsablauf

In einer Orientierungsphase werden die Teilnehmer mit dem Arbeitsverhalten vertraut gemacht. Sie sollen Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und Zusammenarbeit üben. Gleichzeitig sollen sie sich auch letzte Klarheit darüber verschaffen, in welchem Berufsfeld sie ihre Fähigkeiten trainieren wollen und ob die anschließende Anpassungsphase für sie das richtige Instrument für den beruflichen Wiedereinstieg ist.

Die Phase dauert bis zu drei Monaten, wobei die Arbeitsbelastung entsprechend den individuellen Möglichkeiten langsam quantitativ und qualitativ gesteigert wird. Sie soll zu Beginn täglich vier Stunden nicht unterschreiten und am Ende acht Stunden betragen.

Die Anpassungsphase als berufsbezogenes Arbeitstraining ist gekennzeichnet durch Produktion, Dienstleistungen und Simulation von Arbeitsvorgängen, die sich an üblichen betrieblichen Anforderungen orientieren. Sie dient schwerpunktmäßig der Förderung fachspezifischer beruflicher Kompetenzen. Das berufliche Arbeitstraining wird in den vorgesehenen Berufsbereichen durchgeführt. Die Dauer beträgt neun bis zehn Monate.

Im Verlauf des Trainings sollen die Teilnehmer mindestens an einem längeren Betriebspрактиkum oder an mehreren -praktika von jeweils mindestens einmonatiger Dauer teilnehmen. Das dient der Konfrontation mit der Arbeitswelt und erhöht die Chancen für eine spätere Volleinstellung. Die Teilnehmer sollen sich die Praktikumsplätze möglichst selbst suchen, wobei sie Mitarbeiter des Fachbereiches, Berufspraktiker, Ergotherapeuten und Sozialpädagogen unterstützen. Diese betreuen auch die Praktika.

Personal

In dem für die Teilnehmer festgelegten Trainingsbereich der BTZ steht für den Arbeitsablauf ein interdisziplinäres Team hierarchielos im Rahmen einer ganzheitlichen Rehabilitation zur Verfügung:

Die beruflichen Fachkräfte (Berufsausbilder/Berufspädagogen) vermitteln den Teilnehmern durch ein praxisnahe Training und realistische Auftragsarbeit das notwendige berufliche Wissen, lehren die entsprechenden Fertigkeiten und fördern berufsfeldspezifische Verhaltensweisen und Einstellungen. In der Rolle des „Vorgesetzten“ geben sie ihren „Mitarbeitern“ (den Teilnehmern) Rückmeldung über deren Arbeits- und Leistungsfähigkeit, erarbeiten mit ihnen individuelle Ziele und übernehmen deren Kontrolle. Die Ergotherapeuten (Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten) sollen die Teilnehmer in den verschiedenen Berufsfeldern durch Anleitung in der Praxis und begleitende Einzel- und Gruppengespräche an die Rahmenbedingungen der Arbeit gewöhnen. Im Mittelpunkt stehen die Feststellung und Förderung der Grundarbeitsfertigkeit (Pünktlichkeit, Sorgfalt und Genauigkeit), die Kommunikationsfähigkeit am Arbeitsplatz (Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten) und die Hilfe beim Aufbau von Selbstvertrauen und einer adäquaten Arbeitnehmerrolle.

Die Schaffung einer Kongruenz von Fremdeinschätzung durch die „Vorgesetzten“ und die psychosozialen Mitarbeiter zum einen sowie realistischer Selbsteinschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit zum anderen ist ein wichtiges Ziel der ergotherapeutischen Arbeit. Die Arbeitsanamnese ist auch ein guter Prädiktor hinsichtlich der Wiedereinglie-

Rehabilitation in einem interdiszipli- nären Team

derungschancen in Arbeit und Beruf.

Die psychosozialen Mitarbeiter diagnostizieren die Rehabilitationseignung, entwickeln mit den Teammitgliedern den Rehabilitationsplan, fördern Selbst-

ständigkeit und Eigenverantwortung und geben Hilfestellung bei Krisen. Die Förderung von Sozialkontakten ist dabei ebenso wichtig wie die Entwicklung der Fähigkeit, im Arbeits- und Privatleben mit Konflikten umgehen zu können. Jeder Teilnehmer erhält einen psychosozialen Mitarbeiter als Bezugsperson, mit dem in regelmäßigen Einzel- und Gruppengesprächen Probleme besprochen werden. Nicht teilnehmerbezogene Tätigkeiten erstrecken sich auf die Pflege der Kontakte zu zuweisenden Fachärzten, Kliniken, ambulanten Diensten sowie Rehabilitationsträgern. Die Teams der BTZ werden regelmäßig supervidiert. Dem Supervisor obliegt es, von Teammitgliedern eingebrachte Probleme mit oder von Teilnehmern zu besprechen und mit den Teammitgliedern Lösungsstrategien und -alternativen zu erarbeiten. Er soll den Teammitgliedern behilflich sein, ihre spezifischen Rollen bei der Problemlösung zu erkennen und anzunehmen.

Die Mitarbeiter werden von einem Konsiliararzt beraten, der Facharzt für Psychiatrie und Neurologie ist und über psychotherapeutische sowie klinische Erfahrungen verfügt. Er übernimmt die Aufgabe, in Fallbesprechungen über Diagnosen und Medikation sowie über Behinderungs- und Medikamentenauswirkungen zu informieren.

Ausstattung

Die räumliche und sachliche Ausstattung von BTZ orientieren sich an der betrieblichen Realität der Arbeitswelt und tragen den besonderen Notwendigkeiten der Teilnehmer Rechnung. Die im Training eingesetzten Organisationsmittel, Maschinen, Werkzeuge und Messgeräte stellen eine repräsentative Auswahl der in den jeweiligen Berufsfeldern gebrauchten Infrastruktur dar, sodass eine Fortbildung der Rehabilitanden möglich ist. Realistische Auftragsarbeit und externe Betriebspрактиka helfen, den Erfolg der Maßnahme zu sichern. Die Ausstattung der arbeitstherapeutischen und psychosozialen Angebote ist so gestaltet, dass sie ihre rehabilitationsspezifischen Aufgaben (z.B. Einzel- und Gruppengespräche, Rollenspiele etc.) im notwendigen Umfang durchführen können.

Berufliche Trainingszentren decken den jeweiligen regionalen Bedarf ab, sodass in Ballungsgebieten die meisten Teilnehmer in ihrem sozialen Umfeld verbleiben können. Wohnmöglichkeiten werden vorgehalten, wenn es aus Gründen der beruflichen Rehabilitation oder der Entfernung zwischen Wohnort und BTZ notwendig ist.

Zusammenarbeit und Auswertung

Die beruflichen Trainingszentren arbeiten eng mit Industrie, Handwerk, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern zusammen. Sie sind die wichtigen Partner bei der Produktion und Vermarktung sowie bei der Stellung von Arbeits- und Praktikumsplätzen. Ein ständiger Erfahrungsaustausch garantiert die Praxisnähe.

Des Weiteren kooperieren die BTZ mit psychiatrischen Diensten und Einrichtungen sowie Selbsthilfe- und Angehörigengruppen im Einzugsgebiet. Das Gleiche gilt für die Einbindung in die regionalen psychosozialen Arbeitsgemeinschaften. Ziel: Kurze Wege in das BTZ. Ferner arbeiten sie eng zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, den Trägern der beruflichen Rehabilitation sowie deren zuständigen Institutionen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Zur Erfüllung, Koordination und Weiterentwicklung ihrer Aufgaben pflegen die BTZ eine intensive Zusammenarbeit und einen laufenden Erfahrungsaustausch untereinander sowie eine ständige Kooperation mit anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, insbesondere mit Berufsförderungswerken.

In einer Auswertung dokumentieren die beruflichen Trainingszentren die Ergebnisse ihrer Arbeit, teilen sie den Trägern der beruflichen Rehabilitation mit und veröffentlichen

sie. Deshalb haben die der Arbeitsgemeinschaft angegeschlossenen BTZ ein gemeinsames Instrumentarium zur Datenerhebung entwickelt, das kontinuierlich verbessert wird und als Basis für die wissenschaftliche Evaluation und Ergebniskontrolle zur Verfügung steht. Die Daten geben Aufschluss über die Ergebnisse der Trainingsangebote in den BTZ hinsichtlich der beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Integration der Teilnehmer. Dabei werden die Daten vor Trainingsbeginn mit denen direkt zum Trainingsende sowie einer schriftlichen Nachbefragung jeweils nach 12-15 Monaten und 24-27 Monaten verglichen. Berufliche Trainingszentren beweisen, dass einem großen Teil der psychisch behinderten Menschen die Integration in Arbeit und Beruf durch individuelles Training ermöglicht werden kann. Damit ist eine entscheidende Voraussetzung für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gegeben. Und: Teilhabe durch Arbeit ist besser als jede noch so gute soziale Leistung. Die Mitarbeiter der BTZ begreifen ihre Arbeit deshalb auch als Beitrag im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. ■

Anmerkungen

¹ Vgl. Empfehlung des Hauptausschusses des BiBB zur Berufsförderung erwachsener psychisch Behindeter vom 19. März 1999. In: BWP 28 (1999) 3. Beilage, S. 15ff.

² Arbeitsgemeinschaft der Beruflichen Trainingszentren, Weidestrasse 118 c, 22083 Hamburg. Kontaktperson: Dr. Hallwachs

³ Wegen der besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Form gewählt.

Ihr kompetenter Ausbildungsberater für das Jahr 2000

NEU!



Jahrbuch Ausbildungspraxis 2000

Erfolgreiches Ausbildungsmangement

Günter Cramer, Klaus Kiepe (Hrsg.)

2000, ca. 320 Seiten, DIN A 4, gebunden, inkl. CD-ROM »Förderprogramme Aus- und Weiterbildung«,

Subskriptionspreis

98,- DM/715,- ÖS/98,- SFR bis Ende 1/2000,
ISBN 3-87156-235-1

Ausbildungsverantwortliche stehen vor der Herausforderung, Ausbildungsprozesse zeitgemäß zu gestalten. Das Jahrbuch Ausbildungspraxis ist hierfür mit zahlreichen Beiträgen von Experten der Ausbildungspraxis der kompetente Ratgeber.

Es bereitet zentrales Ausbildungswissen kompakt und praxisnah auf und dokumentiert innovative Ausbildungskonzepte zahlreicher Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen. Insbesondere der umfangreiche Praxisteil gibt im Sinne der „Best Practice“ Anstöße für die eigene Ausbildungsgestaltung. In einem abschließenden Serviceteil erhalten Sie nützliche Daten und Fakten zur Berufsbildung auf einen Blick.

Aus dem Inhalt:

- Zentrales Ausbildungswissen – Praxisnah zum Nachschlagen
- Special-Themen:
IT-Berufe, Prüfungen, AEVO
- Best Practice – Innovative Ausbildungskonzepte aus über 20 Betrieben
- Service – Nützliche Daten und Fakten

**Deutscher
Wirtschaftsdienst**

Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst GmbH
c/o Luchterhand Verlag, Postfach 2352, 56513 Neuwid

Bitte bestellen Sie bei Ihrem Buchhändler
oder direkt beim Verlag.

Besuchen Sie uns auf der **Berufsbildung '99** vom 01.-04.12.1999 im Messezentrum Nürnberg Halle 9 • Stand 512

Bestelltelefon 0 26 31 / 801 - 329

Gebührenfrei bestellen per Fax 0 800 / 801 8018

Ja, ich bestelle
Jahrbuch Ausbildungspraxis 2000
2000, ca. 320 Seiten, DIN A4, gebunden, inkl.
CD-ROM, Subskriptionspreis 98,- DM bis Ende 1/2000,
ISBN 3-87156-235-1

Name/Vorname

Str./Nr.

PLZ/Ort

Widerruf: Ich weiß, daß ich meine Bestellung innerhalb von 10 Tagen beim Verlag schriftlich widerrufen kann (Datum des Poststempels).

6197

Datum/Unterschrift

Dritte Nationale Bildungskonferenz in China¹ und ihre Bedeutung für die Entwicklung der Berufsbildung

► Im Juni fand in Peking die von Partei und Regierung gemeinsam durchgeführte Dritte Bildungskonferenz² statt. Von chinesischen Bildungsexperten wird betont, dass diese Konferenz Ausgangspunkt für eine stärkere Veränderung des Bildungssystems in China sein wird. Der Beitrag informiert vor dem Hintergrund des chinesischen Bildungswesens über die Ergebnisse dieser Konferenz.

Bereits im Vorfeld der Konferenz waren mit dem 1998 vom Erziehungsministerium verabschiedeten „Aktionsprogramm zum Beleben des Bildungswesens mit Orientierung auf das 21. Jahrhundert“³ entscheidende Weichenstellungen in der chinesischen Bildungspolitik vorgenommen worden. Vereinbarte Hauptziele des Aktionsprogramms sind z.B. die endgültige Beseitigung des Analphabetentums, die Durchsetzung der allgemeinen, neunjährigen Schulpflicht, ein integriertes und verzahntes Aus- und Weiterbildungssystem sowie die verbesserte Durchlässigkeit des Bildungssystems.

Aus Sicht der deutsch-chinesischen Entwicklungszusammenarbeit ist die Zukunft der Berufsbildung von besonderem Interesse. Gegenwärtig gibt es etwa 26 Einzelvorhaben, allein 14 Projekte werden auf deutscher Seite von der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) geführt. Vom Beginn der Zusammenarbeit im Jahre 1980 bis 1996 wurden von deutscher Seite für den Bereich der Berufsbildung ca. 186,7 Mio. DM bereitgestellt.⁴ Dies sind etwa 40% aller für die deutsch-chinesische technische Entwicklungszusammenarbeit bereitgestellten Mittel.

Aktuelle Probleme des chinesischen Bildungssystems⁵ – Anlass der Konferenz

Im Beschluss des ZK der KPCh und des Staatsrats werden einige Kernprobleme des chinesischen Bildungswesens deutlich:

- die aus Sicht der Partei- und Staatsführung notwendige Verbesserung der ideologischen Erziehung der Kinder und Jugendlichen,
- die nach wie vor nicht in allen Regionen gleichermaßen durchgesetzte Möglichkeit der allgemeinen Grundbildung sowie Berufsbildung für alle,
- die generelle Ferne der Bildung von der Praxis und den Anforderungen des Beschäftigungssystems,



GERT ZINKE

Dr. paed., wiss. Mitarbeiter im BiBB, z.Zt. im Auftrag der GTZ als Langzeitexperte am Regionalinstitut für Berufsbildung Shanghai

- die mangelnde Durchlässigkeit des Bildungssystems,
- die mangelnde finanzielle, personelle und materielle Ausstattung des Bildungswesens,
- die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens und die Schaffung der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen.

China steht mit diesen Problemen im Spannungsfeld zwischen asiatischer Tradition und Kultur, sozialistischer Ideologie sowie real existierender Marktwirtschaft. Man darf gespannt sein, wie unter diesen Bedingungen Lösungen geschaffen werden.

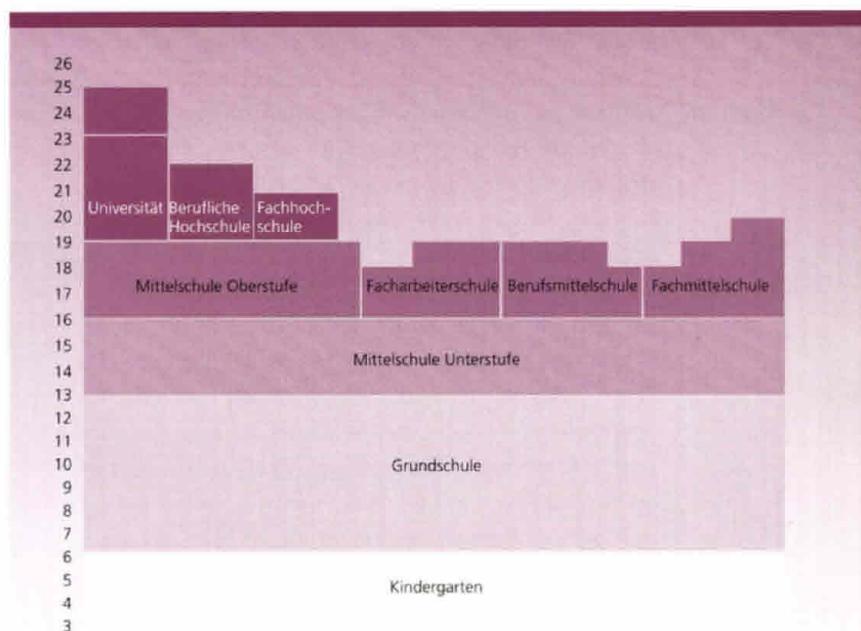
Ein ganz elementares Problem ist zunächst die Finanzierung des Bildungssystems. Gegenwärtig beträgt der Anteil der Ausgaben für Bildung in China 2,49% des Bruttonsozialprodukts (BSP), er soll nun laut Beschluss der Konferenz innerhalb der nächsten fünf Jahre auf 4% erhöht werden⁶, eine Forderung, die übrigens bereits im Programm zur Reform und Entwicklung des Bildungswesens von 1993 gestellt wurde. Die Finanzierung dieser Steigerungsrate soll maßgeblich durch einen Steuerzuschlag gewährleistet werden, der laut Beschluss z.B. „... in den ländlichen Gebieten von Gemeinden erhoben (werden) soll, von den Kreisen verwaltet und wiederum von den Gemeinden hundertprozentig für das Bildungswesen verwendet wird.“ Tatsache ist, dass auch in den ländlichen Gebieten das Zahlen von Schulgeld inzwischen alltäglich ist. Trotz Schulpflicht sind nicht alle Eltern dazu bereit oder in der Lage. Folge ist ein dort noch immer verbreitetes Analphabetentum. Wenn nun beschlossen ist, dies hundertprozentig zu beseitigen, gleichzeitig aber auch Elementarbildung immer teurer wird, stellt das insbesondere die unterentwickelten Gebiete vor einen Widerspruch.

Beschlüsse zur weiteren Entwicklung der Berufsbildung

Die Berufsbildung ist trotz teilweise schlechten Images ein etablierter Bereich im Bildungssystem Chinas. Die Struktur des Bildungssystems am Beispiel Shanghai wird in Abbildung 1 gezeigt.

In anderen Regionen wechselt ein größerer Anteil der Jugendlichen nach Ende der 9. Klasse oder früher ins Beschäftigungssystem bzw. verlässt das Bildungssystem, dort gibt es deshalb auch auf der Unterstufe der Mittelschule berufsbildende Ausbildungsangebote. Mehr als die Hälfte aller Schüler, die nach Abschluss der 9. Klasse eine weiterführende Bildungseinrichtung besuchen, tun dies heute an einer berufsbildenden Schule. Zum Vergleich: 1980 waren dies infolge der Kulturrevolution nur 18,9%⁷. Während in Shanghai nur 5% bereits nach Abschluss der 9. Klasse das Bildungssystem verlassen, sind es bezogen auf ganz China

Abbildung 1 Chinesisches Berufsbildungssystem dargestellt am Beispiel Shanghai



nahezu 50% eines Altersjahrgangs (vgl. Abb. 2). Dieser Vergleich lässt einmal mehr quantitative Unterschiede der Berufsbildung innerhalb Chinas deutlich werden.

Durch die Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes 1996 wurde für die Berufsbildung erstmals ein eigenständiger gesetzlicher Rahmen geschaffen, der durch eine Reihe von Durchführungsbestimmungen auf jeweiliger Provinzebene konkretisiert und den dortigen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen angepasst wurde.

Auf der Dritten Nationalen Bildungskonferenz wurden nun insbesondere Maßnahmen beschlossen, die die Qualität der beruflichen Bildung verbessern sollen, indem z.B.

- „... die Berufsschulen ... den Unterricht mit der Produktion verbinden und die Schüler dazu ermutigen sollen, sich in der Praxis berufliche Fertigkeiten anzueignen, ...“
- „... das System des lebenslangen Lernens schrittweise vervollständigt wird ...;“
- „... bei der Reform der Prüfungsfächer und des Prüfungsinhalts der Schwerpunkt auf die Kontrolle der Fähigkeiten und der umfassenden Qualifikationen der Prüflinge gelegt wird ...;“
- „... möglichst schnell Mechanismen zur Erneuerung der Unterrichtsinhalte etabliert und die Ausbildungsprogramme komplex und praxisnah gestaltet werden ...;“
- „... technische Lehrmittel modernisiert werden und der Grad der Informationsübertragung erhöht wird, dazu soll z.B. ein pädagogisches Forschungsnetz ausgebaut und für den Fernunterricht genutzt werden ...;“
- „... durch Umschulung und Ausbildung die Qualifikation der Werktätigen erhöht und die Wiederbeschäftigung jener Arbeiter und Angestellten gewährleistet wird, die umverteilt oder freigesetzt worden sind.“

Viele der genannten Punkte sind in ihrer Problematik durch Traditionen und Denkweisen begründet, die zunehmend nicht mehr mit den gesellschaftlichen Erfordernissen vereinbar sind. So werden in Facharbeiterprüfungen neben ausgedehnten Wissensfragen noch immer je nach Beruf elementare Handgriffe geprüft wie Geldzählen, Herstellen einfacher Lötverbindungen oder Bettenrichten. Komplexere Fähigkeiten sind weder Schwerpunkt der Ausbildung noch der Prüfung.

Dringend benötigt wird gut qualifiziertes und motiviertes Lehrpersonal.¹⁰ Folgerichtig fordert der Beschluss als Ziel den „... Aufbau eines Kontingents von hochqualifizierten Lehrkräften ...“ als „... die grundlegende Garantie für die allseitige Förderung der Qualifikationsbildung. ... Die pädagogische Bildung muss verstärkt und reformiert und die Qualität der Lehrerausbildung tatkräftig erhöht werden.“

Verschiedene Instrumente sollen sein: die Entwicklung von Multiplikatoren (*Elitelehrkräften*) für Grund- und Mittelschulen. Ingenieure, Techniker und Verwalter will man einladen, an Berufsschulen zu unterrichten. Auf lokaler Ebene sollen Sonderfonds zur Finanzierung von Elitelehrkräften eingerichtet werden. Die Zahl der Aus- und Weiterbildungsstätten soll landesweit entsprechend den Anforderungen der Regionen neu geordnet werden. Die probeweise Gründung pädagogischer Akademien an allgemeinen

Hochschulen soll die Aus- und Weiterbildung von Lehrern unterstützen. Durch Neueinstellung und noch mehr Entlassungen soll ein zusätzlicher Leistungsdruck für das Lehrpersonal bewirkt werden. – Lehrer in China unterrichten gegenwärtig regulär acht Stunden pro Woche.

Aussagen zur quantitativen Entwicklung der Berufsbildung trifft der Beschluss nicht.

Der Stellenwert der Berufsbildung im Gesamtbildungssystem

Verändert der Beschluss die Stellung der Berufsbildung? Die Antwort lässt sich heute noch nicht abschließend klären. Jedoch betrifft das kommentierte Papier das gesamte Bildungssystem. Durch Festlegungen zu anderen Teilbereichen oder generellen Festlegungen wird die Berufsbildung tangiert. Dies betrifft z.B. folgende Aussagen:

- „Wir müssen“, so heißt es, „den Umfang der Hochschulbildung und der Mittelschulbildung in der Oberstufe vergrößern, ... so dass der Anteil der Studenten in der jeweiligen Altersgruppe von derzeit 9 % bis zum Jahr 2010 auf etwa 15 % steigt.“
- ... Die höhere Berufsbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Hochschulbildung. Die (bereits bestehenden) Berufshochschulen ... sollen sich ... schrittweise in beruflich-technische Akademien (Berufsakademien/Fachhochschulen) umwandeln ... Die Hochschulen mit technischen Fächern sollen dabei unterstützt werden, beruflich-technische Akademien einzurichten ...
- ... Alle Formen des Schulbetriebs, die den staatlichen Gesetzen und Bestimmungen entsprechen, können kühn erprobt werden. Bei der Entwicklung von Bildungseinrichtungen, die von der Bevölkerung betrieben werden (Privatschulen), sollen noch größere Schritte getan werden.“

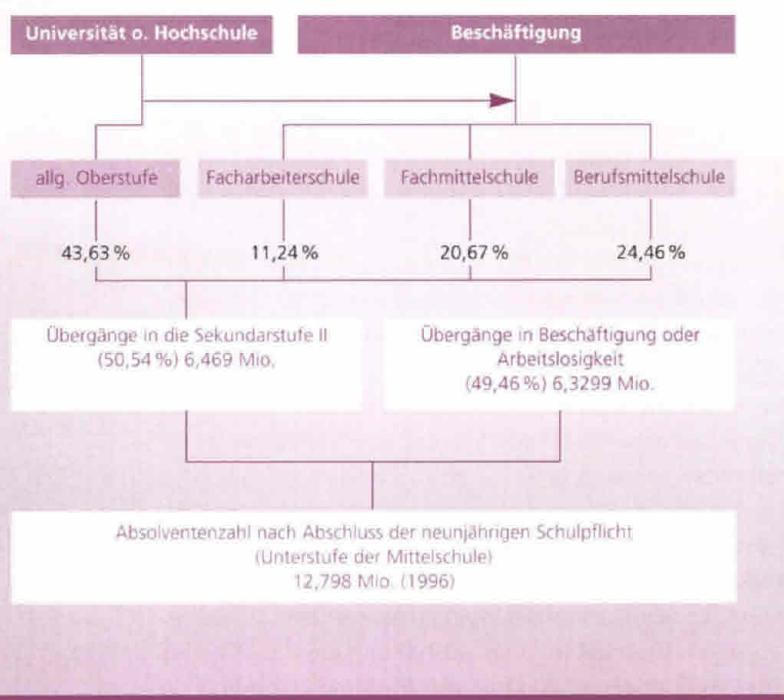


Abbildung 2 Übergänge innerhalb des chinesischen Bildungssystems (Stand 1996)¹¹

Der Schwerpunkt der Konferenz lag ohne Zweifel auf der Allgemein- und Hochschulbildung. Dies signalisiert nach Ansicht des Autors unter Umständen einen Bedeutungsverlust der Berufsbildung. Die gestellten Forderungen manifestieren so die in den zurückliegenden Jahren in China geführte Diskussion um die Zukunft des Bildungswesens und eine bereits existierende Praxis.

Hauptursache dafür ist der tatsächlich existierende Druck der Öffentlichkeit, höhere Bildung einer breiteren Masse zugänglich zu machen. Dies hat sicher auch mit dem wirtschaftlichen Wachstum, dem relativen Wohlstand, insbesondere der Stadtbevölkerung, dem Wiedererwachen einer Bildungselite und den Folgen der Ein-Kind-Familien-Politik“ zu tun. – Die demographischen Auswirkungen dieser Politik werden übrigens in den nächsten Jahren auch zunehmend die Altersjahrgänge der Berufsschüler und Studenten treffen. Im Großraum Shanghai mit ca. 13 Mio.

Einwohnern wurden z.B. 1987 noch mehr als 190000 Kinder geboren, 1992 waren es 93700 und 1997 nur 64200 Kinder¹². Ursache sind auch mangelnde öffentliche Mittel zur Finanzierung des Bildungssystems. Durch Privatisierung und Kommerzialisierung will man die Finanzierung sichern und das Niveau der Bildung erhöhen. Damit schließt man sich einem internationalen Trend an und greift gleichzeitig auf alte chinesische Traditionen zurück. – Natürlich versucht auch eine Reihe von berufsbildenden Schulen¹³, dieser Entwicklung zu folgen. Der Konferenzbeschluss sagt jedoch auch: „Die Volksregierungen aller Ebenen sollen die Verwaltung, Anleitung und Überwachung der von der Bevölkerung betriebenen Bildung verstärken. Die von der Bevölkerung betriebenen Lehranstalten müssen im Rahmen der Gesetze wirtschaften und ihr Niveau ständig erhöhen.“ Hier zeigt sich nach Ansicht des Autors: einerseits will man öffnen und reformieren, andererseits möchte man zentralistischen Machtverlust vermeiden – eine symptomatische Erscheinung im heutigen China.

Eine weitere Ursache findet sich im Verhalten der chinesischen Wirtschaft. Es sind auch die Unternehmen, die einerseits besser und mehr ausgebildete Hochschulabsolventen fordern, andererseits aber durch komplizierte hierarchische Organisationsformen und Arbeitsteilung die Entfaltungsmöglichkeiten für gut qualifiziertes Personal behindern. – Ohne Zweifel besteht ein enormer Bedarf an qualifizierten Fachleuten, will man die Bereiche Forschung und Entwicklung in Unternehmen wie auch in Forschungseinrichtungen, Instituten und Universitäten voranbringen. Allerdings setzt das auch andere Strukturen und Anreizsysteme voraus, Reformen also, die weit über das Bildungssystem hinausgehen. Der Konferenzbeschluss fordert: „Zur Durchführung einer effektiven Qualifikationsbildung sollen die Hochschulen die Verbindung des Studiums mit der Produktion verstärken und ihre Zusammenarbeit mit Industrieunternehmen und Forschungsinstituten intensivieren.“ Aber in der zunehmend marktwirtschaftlich funktionierenden Gesellschaft zielen solche Forderungen möglicherweise ins Leere, denn die Betriebe lassen sich nicht mehr zur Zusammenarbeit zwingen. Wirtschaft und Bildung müssen nach Ansicht des Autors erst lernen, wie sie unter marktwirtschaftlichen Bedingungen miteinander umgehen können. Ein Lernprozess, der ja auch in den ost-europäischen Reformstaaten andauert.

Höhere berufliche Bildung ist gegenwärtig das Top-Thema unter chinesischen Berufsbildnern. Sie stärker fördern zu wollen, ist nach Meinung des Autors auch Ausdruck der momentanen Unzufriedenheit mit der Qualität der beruflichen Bildung. Jedoch könnte die Folge sein, dass mit der deutschen Facharbeiterausbildung vergleichbare Qualifikationen in China künftig erst auf der Ebene der Berufsakademien und Fachhochschulen vermittelt werden.

Reformen – weit über das Bildungssystem hinaus – sind nötig

Für die Berufsbildung könnte die weitere Aufwertung und Öffnung des Hochschulbereichs auch bedeuten, dass zahlenmäßig weit weniger Bewerber zur Verfügung stehen, denn wer in China die Bildung seiner Kinder finanziert kann und die Wahl hat, finanziert das Studium. Bereits jetzt wird von Berufsbildungseinrichtungen¹⁴ das Ausbleiben von Bewerbern gemeldet.

Die Berufsbildung in China ist zunehmend mit einem überlasteten Arbeitsmarkt konfrontiert. Das bisherige System der staatlichen Zuweisung von Arbeitskräften wird zunehmend durch den Arbeitsmarkt abgelöst. Die Zahl der Arbeitslosen nimmt dramatisch zu. Offiziell lag in Shanghai 1997 die Arbeitslosenquote bei 2,8%¹⁵, inoffiziell schätzt man sie um ein Vielfaches höher. Die Rede ist von 15 bis 20%. Schließung bzw. Umgestaltung unrentabler Staatsbetriebe, Strukturwandel, Technologieentwicklung und veränderte Weltmarktbedingungen sind nur einige Ursachen für die Entwicklung. Das Überangebot an Arbeitskräften führt zur sinkenden Nachfrage nach neu ausgebildeten Facharbeitern. Gleichzeitig ist die Arbeitsorganisation in den meisten Betrieben immer noch so angelegt, dass Facharbeiter de facto an vielen Arbeitsplätzen nicht nötig sind und an deren Stelle Ungelernte ‚on the job‘ angelernt werden können. Zwar gilt kraft Gesetzes in chinesischen Betrieben der Grundsatz Ausbildung vor Beschäftigungsaufnahme, jedoch kann die Ausbildung auch in Kurzzeittrainings in den Betrieben erworben werden. Eine Lösung könnte sich anbahnen, wenn durch neue Organisationsformen in den Unternehmen anspruchsvollere Arbeitsplätze entstehen und so die Nachfrage nach Facharbeitern mit breiterem Profil aus den Betrieben heraus wächst. Doch wäre diese Organisationsentwicklung wiederum mit einem deutlichen Rationalisierungsschub und der Freisetzung von weiteren Arbeitskräften verbunden. Beispielgebend dafür sind Erfahrungen einiger der in China aktiven Auslandsunternehmen.

Auf die Frage, wie das Verhältnis der Vermittlung von Wissen und praktischen Fähigkeiten auf der Konferenz behandelt wurde, eingehend, zeigt sich, dass gerade mit dem Begriff der Qualifikationsbildung (ganzheitliche Bildung) der Versuch unternommen wurde, ein durchgängiges Prinzip zu etablieren, das auf Wissens- und Fähigkeitserwerb gleichermaßen und in allen Bildungsstufen und -gängen orientiert. Damit wird der stärkere Bezug des Bildungs- auf

das Beschäftigungssystem betont. In der Durchsetzung dieses Prinzips eröffnet sich für die chinesische Berufsbildung eine Chance für die Zukunft.

Ergebnisse der Konferenz im Spiegel der deutsch-chinesischen Zusammenarbeit

In der Diskussion um die weitere Entwicklung der Berufsbildung wird das deutsche Berufsbildungssystem von chinesischer Seite immer wieder zum Vergleich herangezogen. Dies ist ein Erfolg der mehr als fünfzehnjährigen Entwicklungszusammenarbeit.

Im vorliegenden Papier gehen einige Aussagen in die gleiche Richtung wie die in den deutsch-chinesischen Berufsbildungsprojekten intendierten Ziele: praxisnahe Ausbildung, lebenslanges Lernen, komplexe Prüfungen, Curriculumreform, handlungsorientierte Lernmethoden, Vermittlung komplexer Fähigkeiten, Entwicklung moderner Ausbildungsmittel. Bei der Diskussion um die höhere berufliche Bildung sind die deutschen Berufsakademien und dualen Studiengänge an Fachhochschulen wichtige Bezugsgrößen. In diesem Sinne können die Ergebnisse der Dritten Bildungskonferenz auch als Indikator für das hohe Niveau der deutsch-chinesischen Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung gewertet werden. Trotzdem sollte man nicht in jeden der Beschlüsse den deutschen Beratungseinfluss hineininterpretieren wollen. China sucht bei der Reform des Berufsbildungssystems einen eigenen Weg

und möchte dabei auf die verschiedensten internationalen Erfahrungen und Modelle zurückgreifen. Durch die intensive deutsch-chinesische Zusammenarbeit haben jedoch viele chinesische Experten unterdessen eine besondere Nähe zum deutschen Berufsbildungssystem.

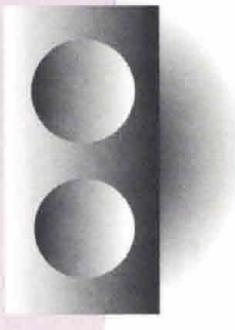
Für die deutsche Seite wiederum ist der vorliegende Beschluss eine Diskussionsgrundlage für die weitere Zusammenarbeit. Mögliche Ansätze¹⁶ könnten sein:

- Verbindung von Berufsbildung und Beschäftigungssystem unter besonderer Berücksichtigung der Globalisierung, des Strukturwandels und der Technologie- und Organisationsentwicklung;
- Instrumente zur Reduzierung der Niveauunterschiede der Berufsbildung zwischen entwickelten und unterentwickelten Gebieten innerhalb Chinas;
- Verbindung von Aus- und Weiterbildung, Umschulung;
- Durchlässigkeit und Karrierewege;
- Unterstützung bei der Erprobung eines Systems der höheren beruflichen Bildung;
- weitere Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung, z.B. durch Entwicklung und Einführung geeigneter Bildungskonzepte und -medien, durch veränderte Prüfungen und Organisationsformen, durch die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals.

Allerdings gilt es dabei, die spezifische Situation nicht nur in China, sondern in jeder einzelnen chinesischen Provinz zu prüfen, um davon ausgehend gemeinsam mit den chinesischen Partnern Konzepte und Lösungen zu entwickeln, die den jeweiligen regionalen Bedingungen angemessen sind. ■

Anmerkungen

- 1 Der Beitrag stützt sich auf die von Herrn Dierk Detje, Zentralinstitut für Berufsbildung Peking, angefertigte Übersetzung des im Ergebnis der Konferenz veröffentlichten „Beschlusses des ZK der KP Chinas und des Staatsrates über die Vertiefung der Bildungsreform und die allseitige Förderung der Qualifikationsbildung“. – (Qualifikationsbildung (Suzhi jiaoyu) beschreibt nicht nur die berufliche Qualifikation, sondern meint eher eine ganzheitliche Bildung.)
- 2 Nach Beginn der chinesischen Reformpolitik Ende der 70er Jahre fanden 1978 (Hauptergebnis: Beschluss über die Einführung eines einheitlichen Schulsystems) und 1985 (Hauptergebnis: Stärkere Förderung der mittleren Berufsbildung) vergleichbare Konferenzen statt.
- 3 Aktionsplan zur Belebung der Bildung: Am 24.12.98 vom Bildungsministerium vorgelegt und vom chinesischen Staatsrat am 13.01.99 genehmigt.
- 4 Georg, W.; Rützel, J.; Köhne, G. (verantw. für die Berichterstattung): Sektorstudie Berufsbildung in der VR China. Eschborn, 1999 (unv.), S. 407, Tabelle 91
- 5 Weitere Beiträge zur Situation der Berufsbildung in China: Sektorstudie Berufsbildung in der VR China. Eschborn, 1999 (a.a.O., bisher unv.)
- 6 Biermann, H.: Modernisierung in der Berufsbildung in der VR China. – In: Schütte, F.; Uhe, E.: Die Modernität des Unmodernen. – Das „deutsche System“ der Berufsausbildung zwischen Krise und Akzeptanz. Berlin: Technische Universität, 1998.
- 7 Henze, J.: Das Bildungssystem der VR China zu Beginn der neunziger Jahre. In: Berichte des Bundesinstituts für ostwissenschaftliche und internationale Studien. Köln, 1995
- 8 Informationssystem zur Berufsbildung in Deutschland und China (CD-ROM) Hrsg.: BIBB – Bielefeld 1998
- 9 Dies wäre in etwa der gleiche Prozentsatz wie gegenwärtig in Deutschland.
- 10 Sektorstudie, a.a.O., S. 103, Tabelle 17
- 11 Die mit der Ein-Kind-Familien-Politik einhergehenden Veränderungen sind komplex; der Wert eines Kindes wird in der Ein-Kind-Familie weitaus höher eingeschätzt, das Erziehungsverhalten der Eltern ändert sich und ähnliches mehr.
- 12 Statistical Yearbook of Shanghai – 1998, S. 37
- 13 In Shanghai bemühen sich derzeit mehrere große Berufsschulen um Anerkennung als höhere Berufsschule.
- 14 Diese Aussage fußt auf Erfahrungen aus der Region Shanghai.
- 15 Statistical Yearbook of Shanghai, 1998, S. 48
- 16 Viele der hier genannten Punkte sind schon jetzt Bestandteil in laufenden GTZ-Projekten.



Dänemark – Gewinner des Carl-Bertelsmann-Preises für eine zukunftsweisende Berufsbildung

UTE LAUR-ERNST

► Die Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh engagiert sich in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen. Sie gibt Impulse, unterstützt Innovationen und trägt insgesamt zur Gestaltung des sozialen und wirtschaftlichen Wandels in Deutschland bei.¹ Der Carl-Bertelsmann-Preis ist ein attraktives Instrument, um die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit sowie der jeweils Beteiligten und Betroffenen auf zentrale Bereiche der Gesellschaft zu lenken.

In der Regel betrifft das solche Bereiche, deren Reform zwar breit diskutiert und von den verschiedensten Seiten gefordert wird, aber faktisch nicht im notwendigen Umfang zustande kommt.

Dies trifft auch für die Berufsbildung in Deutschland zu. Zwar sind in den letzten Jahren interessante Neuerungen umgesetzt worden (z.B. Entwicklung neuer Berufe, veränderte Strukturkonzepte für die Ausbildungsanordnungen, verstärkte Verbindung von Aus- und Weiterbildung, Nutzung der I+K-Technologie für berufliches Lernen), doch eine umfassende, systemische Reform ist bisher ausgeblieben. Folglich sind grundlegende Probleme, wie z.B. fehlende betriebliche Ausbildungsplätze, der Mangel an Flexibilität und Durchlässigkeit, die Anerkennung von Berufs-

erfahrung oder die institutionelle Verankerung und Absicherung lebenslangen Lernens, bisher nicht zufriedenstellend und nachhaltig gelöst – trotz des Engagements vieler Einzelner. Substanzielle und strukturelle Veränderungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind erforderlich, um die zweifellos positiven Seiten des deutschen Berufsbildungssystems konstruktiv und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.

Darin war sich der Beirat der Bertelsmann-Stiftung mit vielen kritisch-konstruktiven Fachleuten einig und hat deshalb das Thema „Berufliche Bildung der Zukunft“ für den Carl-Bertelsmann-Preis 1999 gewählt.

Wer sollte den Preis erhalten? Welches Land oder welche Region zeichnet sich durch tragfähige Innovationen in der Berufsbildung aus? Wie war vorzugehen, um die richtige Entscheidung zu treffen? Grundsätzlich verfolgt die Bertelsmann-Stiftung bei der Preisvergabe einen internationalen Ansatz: Über die nationalen Grenzen schauen, interessante Entwicklungen im Ausland identifizieren und von anderen lernen ist das Leitmotiv; die systematische internationale Recherche und der Vergleich das adäquate Mittel. In einer Arbeitskommission aus Experten der Wissenschaft, Wirtschaft und Politik² wurden zunächst die Ziele des Preises präzisiert und die Auswahlkriterien erarbeitet, die die Grundlage der internationalen Recherche bilden sollten. Es ging darum, Regionen weltweit zu identifizieren, die in den letzten Jahren zukunftsweisende systemische Konzepte in der Berufsbildung nicht nur beschrieben, sondern bereits erfolgreich verwirklicht haben, die Erkenntnisse und Anregungen für die Reform der deutschen Berufsbildung liefern könnten. Der recht umfangreiche Kriteriensatz lässt sich in vier komplexe Dimensionen aufgliedern:

- Zusammenwirken der Akteure in einem staatlichen Ordnungsrahmen
- Kompetenzentwicklung und Anforderungsprofile
- Strukturen und Organisation
- Qualitätsentwicklung und Finanzierung.

So wurde beispielsweise gefragt, ob die Akteure des jeweiligen Landes/der Region zielorientiert zusammenwirken und gemeinsam für die Berufsbildung Verantwortung tragen; in welchem Verhältnis staatliche Vorgaben und regionale oder sektorale Freiräume stehen; inwieweit horizontale und vertikale Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem gewährleistet ist und in welchem Ausmaß individualisierte Qualifizierungswege eingeschlagen werden können. Es wurde untersucht, ob Kompetenzentwicklung durch Selbstqualifizierung und Berufserfahrung anerkannt und tatsächlich „das Lernen lernen“ gefördert wird, ob Anbieter von beruflicher Bildung genügend Gestaltungsspielräume haben und ein qualifiziertes Bildungspersonal zur Verfügung steht. Weiterhin galt es festzustellen, ob ein funktionierendes Qualitätssicherungsmodell praktiziert und welche Instrumente zur vergleichenden Leistungsermittlung

angewandt werden, ob das Finanzierungskonzept eine gute Berufsbildung kontinuierlich in quantitativer und qualitativer Hinsicht gewährleistet und in welchem Ausmaß Bildungseinrichtungen autonom über ihr Budget verfügen können. Insgesamt umfasst der Kriteriensatz spannende und häufig in Deutschland kontrovers diskutierte Aspekte, die in ihrer Gesamtheit eine berufliche Aus- und Weiterbildung beschreiben, die sich in vieler Hinsicht vom aktuellen Stand des Berufsbildungssystems in Deutschland unterscheidet. Das war die Absicht; es sollten Defizite herausgearbeitet, aber zugleich Anreize gegeben und Herausforderungen pointiert werden.

Mit intensiver Unterstützung einer Consulting-Firma³ sowie im weiteren Verlauf durch Länderkommissionen wurden systematische Studien vor Ort in den fünf Ländern/Regionen durchgeführt, auf die sich die Arbeitskommission in einem mehrstufigen Auswahlprozess geeinigt hatte. Unglaubliche Datenmengen wurden in kurzer Zeit erhoben,

ausgewertet und vergleichend gegenübergestellt. Auf der so gut vorbereiteten Informationsbasis und unter Einbeziehung der Voten der Arbeitskommission traf die Jury – der Beirat der Bertelsmann-Stiftung – die Entscheidung über den Preisträger: Es ist Dänemark, das sich durch eine ständige Weiterentwicklung und Verbesserung seines Berufsbildungssystems auszeichnet und einen Großteil der Kriterien erfüllt. Hier wird Berufsbildung als ein kontinuierlicher Veränderungs-/Erneuerungsprozess begriffen und die verschiedensten Probleme konsequent angegangen. Das System eröffnet dem Einzelnen vielfältige Qualifizierungschancen, ist ganz bewusst international orientiert und gründet sich auf eine effektive Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen. Viele internationale Berufsbildungsexperten wird dieser Gewinner nicht überraschen, weil Dänemark als ein reformbereites Land gilt, das in den Bildungssektor stark investiert – mit viel Erfolg.

Anmerkungen

- ¹ Insbesondere im Bildungssektor hat die Bertelsmann-Stiftung in den letzten Jahren viele Initiativen gestartet und nachhaltig weiterverfolgt – z.B. innovative Schulsysteme, moderne Fachhochschulausbildung, funktionierende, benutzerfreundliche Bibliotheken, effektive Multimedia-Nutzung für Lehrer und Lerner. Im Memorandum „Zukunft gewinnen – Bildung erneuern“ des Initiativkreises Bildung der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh 1999 sind die Leitlinien einer Zukunftsorientierung im Bildungswesen zusammengefaßt.
- ² Die Arbeitskommission bestand aus Vertretern von Bertelsmann, dem Gründer der Stiftung, Reinhard und Liz Mohn, dem Vorsitzenden des Beirats, Dr. Wössner, den Verantwortlichen für den Carl-Bertelsmann-Preis, Dr. Marga Pröhrl und Dorothea Minderop u.a. sowie aus weiteren nationalen und internationalen Experten der Berufsbildung – überwiegend Wissenschaftler, aber vielfach mit praktischem Hintergrund bzw. aus einschlägigen Forschungseinrichtungen. Vom Bundesinstitut für Berufsbildung waren sein ehemaliger Präsident, Dr. Hermann Schmidt und Dr. Ute Laur-Ernst in der Arbeitskommission vertreten.
- ³ Booz-Allen & Hamilton haben die umfangreichen Recherchen kurzfristig durchgeführt und damit das notwendige aktuelle Datenmaterial zur Verfügung gestellt. Pro beteiligte Region/beteiligt Land wurde eine authentische Länderkommission vor Ort eingerichtet, die die Recherchen unterstützte und die Berichte verfasste.
- ⁴ Sowohl die Auswahlkriterien als auch eine Zusammenfassung der Recherche-Ergebnisse sind in einer bereits verfügbaren Veröffentlichung zu finden. Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): „Berufliche Bildung der Zukunft“, Band 1 Dokumentation zur internationalen Recherche, Gütersloh 1999

starke Investition in den Bildungssektor

An zweiter Stelle wurde Portland/Oregon (USA) positioniert – eine Region, die mit großer Eigeninitiative und aufgrund engagierter, verantwortungsvoller Kooperation der lokalen Akteure aus Politik, Wirtschaft

und Bildung den erforderlichen Strukturwandel in gut zehn Jahren geschafft und inzwischen eine Spitzenposition unter allen USA-Ballungszentren hinsichtlich des Bildungsstandes ihrer Erwerbsbevölkerung einnimmt. Ein hohes Maß an Flexibilität und Durchlässigkeit des Bildungssystems ist gesichert; anerkannte Zertifikate, in denen berufliche und allgemein bildende Kompetenzen ausgewiesen sind, sowie hohe Bildungsstandards für den Staat Oregon insgesamt wurden dort in recht kurzer Zeit vereinbart. Portland/Oregon ist somit einer der Vorreiter des „School-to-Work“-Programms in den USA geworden.

Auch die drei weiteren Regionen zeichnen sich durch Besonderheiten im eigenen Land aus und haben in überzeugender Weise berufliche Bildung in bestimmten Dimensionen verbessert: Die Bretagne (Frankreich) hat erfolgreich einen regionalen Ansatz der Bildungsplanung und -nachfrage installiert – trotz der zentralistischen Berufsbildungspolitik in Frankreich. Hier wurden bestehende Gestaltungsspielräume aktiv genutzt. Rijmond/Rotterdam (Niederlande) hat ein umfassendes Konzept zur Stärkung der Region durch Organisation flexibler, durchlässiger Bildung in großen regionalen Zentren umgesetzt. Dies ist ein wichtiges Beispiel, wie Benachteiligte und hier primär Migranten integriert und ihre Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen verbessert werden können. Südost-Wales (Großbritannien), das einen schwierigen politischen und wirtschaftlichen Strukturwandel durchläuft, hat eindrucksvolle Initiativen zur Qualitätssicherung und -verbesserung beruflicher Bildung ergriffen und umgesetzt. In Deutschland verfügen wir über keinen vergleichbar konsequenteren Ansatz.⁴

Auch wenn der Gewinner, Dänemark, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht, so waren sich die Beteiligten völlig darin einig, dass in allen fünf ausgewählten Regionen landes- und systemspezifische Innovationen verwirklicht wurden, die nachhaltig neue Optionen sowohl für die Individuen, die Wirtschaft und die betreffende Region schaffen. Sie liefern konkrete Anregungen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland und ermutigen zugleich, die anstehenden Veränderungen wirklich in die Tat umzusetzen. So versteht sich auch der Carl-Bertelsmann-Preis nicht als ein einmaliges Ereignis, das rasch wieder untergeht. Vielmehr sind ausdrücklich Folgeaktivitäten geplant, die sich sowohl auf die Transfermöglichkeiten beziehen als auch auf die Installation eines innovativen Netzwerkes zur Berufsbildung. ■

Prüfungserfolg – Prüfungsversagen im Handwerk

MONA GRANATO / DOROTHEA GRIEGER / BRIGITTE SPREE

► Seit einiger Zeit ist eine alarmierende Entwicklung im dualen System festzustellen: Immer häufiger fallen Jugendliche durch die Abschlussprüfung. Die Bruttoquote des Prüfungsversagens¹ hat sich im Zeitraum 1993 bis 1997 um weitere zwei Prozentpunkte auf 16% erhöht. Das bedeutet, dass sich Ausbildung unnötig verteuert und knappe Ausbildungsstellen blockiert werden. Ein Forschungsprojekt des BIBB forscht nach den Ursachen.

Die Zunahme beim Versagen in Prüfungen trifft nicht alle Ausbildungsbereiche. Während in Industrie und Handel der Erfolg konstant geblieben ist, ist die Misserfolgsquote im Handwerk um fast vier Prozentpunkte gestiegen. Im öffentlichen Dienst liegt der Erfolg immer noch deutlich über dem Durchschnitt, obgleich auch hier wie in den freien Berufen das Prüfungsversagen zugenommen hat. Die Quoten haben sich zudem nach Berufen bzw. Kammerbezirken unterschiedlich entwickelt und schwanken zum Teil.

Das Anfang dieses Jahres begonnene Forschungsprojekt soll klären, warum die Erfolge bei Abschlussprüfungen nach Berufen und auch regional so unterschiedlich sind – insbesondere im Handwerksbereich. Zielsetzung ist es, Gründe für das (zunehmende) Prüfungsversagen zu finden, um auch die Erfolgsquoten wieder zu erhöhen.

Die Untersuchung konzentriert sich auf Berufe mit hohen und/oder deutlich gestiegenen Versagensquoten in der Abschlussprüfung. Dafür wurden in Übereinstimmung mit dem Vertreter des Zentralverbands des Deutschen Handwerks im Forschungsausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung exemplarisch entsprechende Ausbildungsberufe des Handwerks ausgewählt, wie die Berufe Gas- und Wasser-Installateur/-in, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in, Elektroinstallateur/-in.²

Mit der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk wird auch ein Beruf mit vergleichsweise niedrigen Misserfolgsquoten berücksichtigt, um Faktoren für den Prüfungserfolg zu erschließen. Der Ausbildungsberuf Ver- und Entsorger im öffentlichen Dienst wird zum Vergleich mit einem anderen Ausbildungsbereich in der Studie mit erfasst.

Um einen ersten Überblick über die dem BIBB verfügbaren statistischen Daten hinaus zu erhalten, wurden alle Handwerkskammern in der Bundesrepublik gebeten, die Prüfungserfolgsquoten in den o.g. Ausbildungsberufen des Handwerks für die Jahre 1994 bis 1998 anzugeben. Ausgangspunkt war die Annahme, dass in den letzten Jahren Schwankungen stattgefunden haben.³ Hier erste Ergebnisse und Überlegungen:

Entwicklung des Prüfungsversagens in den ausgewählten Berufen

Die Quote des Prüfungsversagens ist im Zeitraum 1991 bis 1997 am stärksten bei den angehenden Elektroinstallateuren angestiegen. Bei den Gas- und Wasserinstallateuren war sie auf höherem Niveau Schwankungen unterworfen, wie auch bei den Zentralheizungs- und Lüftungsbauern, bei denen sie seit 1993 zwar leicht zurückgegangen ist, aber mit 24% immer noch sehr hoch liegt.

Die Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk fallen 1997 gegenüber 1991 häufiger durch die Prüfung, ihre Quote liegt mit 11% für 1997 allerdings wesentlich unter der in den anderen Berufen. Das BIBB untersucht hier, ob eher personenbezogene oder eher strukturelle Bedingungen oder beide zusammen für das Prüfungsversagen verantwortlich sind.

Annahmen für die Entwicklung des Prüfungserfolgs-/versagens

Mangelnde schulische Vorbildung wurde bislang häufig für hohe Versagensquoten verantwortlich gemacht. Die Daten des Jahres 1997 bestätigen diese Annahme jedoch nicht. Vergleicht man die durchschnittlichen Schulabschlüsse aller Auszubildenden mit denjenigen der Untersuchungsberufe, so wird ersichtlich, dass die Elektroinstallateure überdurchschnittlich häufig einen Realschulabschluss haben (46% zu 37%), die auszubildenden Gas- und Wasserinstallateure überdurchschnittlich einen Hauptschulabschluss vorweisen (52% zu 31%), die Zentralheizungs- und Lüftungsbauer mit dem Hauptschulabschluss stark, mit dem Realschulabschluss etwas über dem Durchschnitt liegen (48% bzw. 40%).

Starke Abweichungen dazu weisen nur die Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk auf; sie haben doppelt so häufig einen

Anmerkungen

¹ Verhältnis von nicht bestandenen Prüfungen zur Gesamtzahl der vorgenommenen Prüfungen, vgl. dazu: Werner R.: Erfolgsquoten bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer. In: BWP 27 (1998) 5, S. 42-45

² Wegen der besseren Lesbarkeit wird bei Berufen mit überwiegendem Frauenanteil die weibliche, sonst die männliche Berufsbezeichnung verwendet.

³ An dieser Stelle danken wir dem hohen Engagement der Handwerkskammern.

	1993	1994	1995	1996	1997
Insgesamt	86,1	85,5	84,8	84,7	84,1
Industrie und Handel	86,9	86,4	86,4	87,2	86,9
Handwerk	82,8	81,7	80,5	79,4	78,9
Öffentlicher Dienst	93,3	92,2	91,4	90,6	90,9
Freie Berufe	89,2	87,2	85,8	86,8	86,3

Abbildung 1 Entwicklung der Prüfungserfolgsquote (Brutto) nach Ausbildungsberufen 1993-1997



	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Elektroinstallateur/-in	79,3	76,6	75,8	75,5	74,4	73,5	73,4
Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandel	92,3	91,3	91,2	90,3	89,2	89,4	89,2
Gas- und Wasserinstallateur/-in	76,9	77,3	81	78,5	79	75,6	74,8
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	72,5	77,2	83,7	80,4	78,8	77,6	76,4

Abbildung 2 Entwicklung der Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen (Brutto) in ausgewählten Handwerksberufen 1991-1997

Hauptschulabschluss (64%), hingegen mit einem Viertel deutlich seltener einen Realschulabschluss.

Die Entwicklung der Anzahl der Prüfungsteilnehmer und der Erfolgsquote zeigt: Bei den Elektroinstallateuren steigt zwischen 1991 und 1997 die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und die Misserfolgsquote bei den Abschlussprüfungen, bei den Gas- und Wasserinstallateuren und den Zentralheizungs- und Lüftungsbauern wächst die Zahl der Teilnehmer an der Prüfung seit 1991, die Misserfolgsquote in den beiden Berufen seit 1993. Sinkende Zahlen bei Prüfungsteilnehmern von 1991 bis 1996 bei steigenden Misserfolgsquoten in der Abschlussprüfung bis 1995 kennzeichnen den Beruf der Fachverkäuferinnen.

Zu untersuchen ist daher im Projektverlauf in den einzelnen Berufen, inwieweit ein Zusammenhang besteht zwischen der Zahl der Prüfungsteilnehmer und der Entwicklung der Erfolgsquoten in der Abschlussprüfung.

Auch die Abbruchquoten in den Ausbildungsberufen sollen im Zusammenhang mit den Misserfolgsquoten bei den Prü-

fungen analysiert werden: 1997 brechen mit 31% am häufigsten die Auszubildenden bei den Gas- und Wasserinstallateuren die Ausbildung ab. Knapp dahinter rangiert der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge bei den Zentralheizungs- und Lüftungsbauern (28%), den Elektroinstallateuren sowie bei den Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk (27%).

Es ist gleichfalls zu prüfen, inwieweit eine Parallelität zwischen sinkenden Lösungsquoten und sinkenden Misserfolgsquoten existiert oder inwieweit von einer gegenläufigen Entwicklung der beiden Quoten, so z.B. von sinkenden Lösungsquoten und (leicht) steigenden Misserfolgsquoten auszugehen ist, wie im Fall der Fachverkäuferinnen. Ebenso wird der Einfluss der Geschlechtszugehörigkeit untersucht. Bereits hier zeigt sich, dass eine Reihe von Faktoren zu erwägen sind, die einen Einfluss auf den Prüfungserfolg nehmen können. Gründe für das Prüfungsversagen wird das BIBB im Verlauf des Forschungsprojekts auf der Grundlage von Interviews mit Prüfungsexperten und Prüfungsteilnehmern herausfiltern.

Große Unterschiede zwischen den Kammern und Berufen beim Prüfungserfolg

Erste Auswertungen der oben erwähnten Erhebung bei den Handwerkskammern zeigen in den betrachteten Berufen eine sehr große Streuung des Ausbildungserfolgs zwischen den einzelnen Kammern: Bei den Zentralheizungs- und Lüftungsbauern liegt die niedrigste Versagensquote 1997 bei 2%, die höchste bei 53%, bei den Elektroinstallateuren zwischen 4% und 45% und bei den Gas- und Wasserinstallateuren zwischen 3% und 40%.

Geringer ist die Bandbreite der Misserfolgsquoten bei den Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk mit 1% bis 23%. Auch hier sind die Gründe für den sehr unterschiedlichen Prüfungserfolg zu untersuchen.

Hohe Versagensquoten sind nach dieser ersten Analyse am ehesten in großstädtischen Ballungsräumen in Westdeutschland und in kleineren, eher ländlich strukturierten Regionen in Ostdeutschland zu verzeichnen. Doch auch hier ergibt sich kein einheitliches Bild. Handwerkskammern, in denen es nur in einem der Untersuchungsberufe zu hohen Versagensquoten kommt, stehen andere gegenüber, bei denen die entsprechenden Quoten in allen vier Handwerksberufen hoch sind.

Diese große Streuung des Prüfungserfolgs in den unterschiedlichen Kammern wirft eine Reihe von Fragen auf: Sind die Gründe für Prüfungsversagen eher in der Ausbildungs- oder Prüfungsorganisation oder eher bei den Auszubildenden bzw. Prüflingen und ihrer Vorbereitung auf die Prüfung zu suchen? Die Forschungsergebnisse sollen auch die große Streuung des Prüfungserfolgs in den Kammern aufklären und in ergebnisorientierte Empfehlungen für die Praxis umgesetzt werden. ■

AUTOREN

■ **HEINRICH ALTHOFF**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **WALTER BROSI**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **DR. GISELA FELLER**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **MICHAEL FRIEDRICH**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **DR. MONA GRANATO**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **DOROTHEA GRIEGER**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **DR. ELISABETH M. KREKEL**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **DR. UTE LAUR-ERNST**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **ARTUR MERTEN**
Berufliches Trainingszentrum Dortmund GmbH
Rheinische Straße 210
44147 Dortmund

■ **BRIGITTE SPREE**
Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
Neustädtische Kirchstr. 15
10117 Berlin

■ **HANS-CHRISTIAN STEINBORN**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **KLAUS TROTSCH**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **DR. JOACHIM GERM ULRICH**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **GISELA WESTHOFF**
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

■ **DR. GERT ZINKE**
Deutsche Gesellschaft für Technische
Zusammenarbeit GmbH (GTZ)
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
28. Jahrgang, Heft 6/99, November/Dezember 1999

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär

Hermann-Ehlers-Straße 10, 53113 Bonn
Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantw.)
Stefanie Leppich
Katharina Reiffenhäuser
Telefon (0228) 107-1722/1723/1724

E-Mail: bwp@bibb.de
Internet: <http://www.bibb.de>

Beratendes Redaktionsgremium
Dr. Mona Granato, Dr. Georg Hanf,
Dr. Kathrin Hensge, Dr. Elisabeth M. Krekel,
Christiane Reuter, Dr. Eckard Strohmaier

Gestaltung
Hoch Drei, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Fax (0521) 9 11 01 79,
Telefon (0521) 9 11 01-26

E-Mail: wby@wby.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 15,- DM
Jahresabonnement 74,- DM
Auslandsabonnement 83,- DM
zuzüglich Versandkosten,
zweimonatlich

Kündigung

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

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich
geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der
Redaktion als angenommen. Namentlich gezeich-
nete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung
des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte
Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341-451

HINWEISE FÜR AUTOREN

• In der BWP werden nur *Original-Beiträge* veröffentlicht. Die Manuskripte unterliegen einer wissen-
schaftlichen und redaktionellen Begutachtung durch die Redaktion und den Beirat.

• Manuskripte für *Fachaufsätze und Diskussionsbeiträge* sollen einen Umfang von 20.000 Zeichen
einschließlich Anmerkungen (Fußnoten), Übersichten und Grafiken nicht überschreiten.

Dem Beitrag ist ein *Abstract* von bis zu 400 Zeichen vorzustellen, in dem die inhaltliche
Fragestellung und die mit der Veröffentlichung verbundene Zielsetzung kurz dargestellt werden.

Für die *Autorenangaben* sind Angaben zur Person des Autors bzw. der Autorin (Name, Funktion,
beruflicher Abschluss/Promotion, Arbeitgeber, Anschrift) und ein Foto beizufügen.

Arbeiten, auf die im Text Bezug genommen wird, sind durch Literaturangaben in den Anmerkungen
zu belegen. Die Anmerkungen sind durchgehend zu nummerieren und an das Ende des Beitrages zu
stellen.

Organisation komplexer Handlungsprozesse im Berufsalltag



Herausgeber:
Bundesinstitut für
Berufsbildung.
Der Generalsekretär
1999, 654 Seiten
ISBN 3-7639-0888-9
Bestell-Nr. 110.371
Preis 59,00 DM

Die Veröffentlichung
erhalten Sie beim
W. Bertelsmann-Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon (0521)91101-0
Telefax (0521)91101-79

Fach- und Führungskräfte werden immer häufiger mit komplexen Situationen konfrontiert, die nicht mehr mit Routinen zu bewältigen sind, sondern strategisches Denken erfordern. Merkmale dieser Komplexität sind beispielsweise uneindeutige Zielvorgaben, zu erwartende Neben- und Fernwirkungen, die Eigen-dynamik von Entwicklungen, Vernetztheit der Teilprobleme, Intransparenz der Zusammenhänge sowie die Notwendigkeit, einen Sachverhalt aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und zu einem Gesamtbild zu integrieren.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung und andere Forschungseinrichtungen haben sich diesem wichtigen Thema zugewandt. In der jetzt vorliegenden Publikation stellt Guido Franke erste Ergebnisse vor. Ziel des Buches ist die Entwicklung eines Modells der Strategiebildung und der Organisation komplexer Handlungsprozesse im Berufsalltag. Es werden individuelle Voraussetzungen der strategischen Flexibilität beschrieben und Bedingungsfaktoren für die Herausbildung strategischer Handlungspotentiale untersucht. Die theoretischen Überlegungen werden exemplarisch im Tätigkeitsfeld Absatzwirtschaft/Marketing illustriert sowie operational und empirisch geprüft.

Strategische Denk- und Handlungsmuster von Fachkräften und die Schwierigkeiten beim Umgang mit Komplexität und Unbestimmtheit werden beschrieben und analysiert. Auf diese Weise identifizieren die Autoren Komponenten der strategischen Flexibilität, die bisher meist nur implizit in beruflichen Bildungsprozessen vermittelt werden.

Die Publikation wendet sich an Berufsbildungsforscher, Arbeitswissenschaftler, Pädagogen, Psychologen, Ausbildungsleiter, Personalchefs, Führungskräfte, Fachkräfte in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

BiBB.