

BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS

1 D 2015 F

SONDERHEFT

November 1991

Berufsbildung in den neuen Bundesländern 1991

- Erfahrungen
- Aktuelle Berichte
- Perspektiven

Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung



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

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

20. Jahrgang

Sonderheft
November 1991

Impressum

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)

Herausgeber

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

Redaktion

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

Beratendes Redaktionsgremium

Ursula Hecker
Dr. Joachim Reuling
Rita Stockmann
Dietrich Harke

Verlag

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

Erscheinungsweise

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

Bezugspreise

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

Kündigung

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

Copyright

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

Manuskripte + Beiträge

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

ISSN 0341-4515

Inhalt

Editorial

2

Im Blickpunkt

Rainer Ortleb

Zwischenbilanz und Perspektiven der beruflichen Bildung in den neuen Ländern

3

Gastkommentar

Eckart Kuhlwein

Schritte auf einem langen Weg

8

Fachbeiträge

Ulrich Wilde

Ausbildung von Industriekaufleuten

9

Annette Schulz

Kaufmännische Ausbildung in den neuen Bundesländern

12

Hans Joachim Buggenhagen

Transfer von Modellen beruflicher Weiterbildung

16

Wolfgang Müller

Erfahrungen bei der Einführung neuer Ausbildungsmittel am Beispiel des Ausbildungsberufes Tischler

20

Wolfgang Behrendt, Klaus Döge

Berufsbildungsforschung in den neuen Bundesländern im Lichte der Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft

25

Interview

Interview mit dem Minister für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur, Sachsen-Anhalt, Dr. Werner Sobetzko

Die Rolle der beruflichen Bildung in Sachsen-Anhalt

30

Kurzbeiträge

Rudolf Werner

Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern

32

Bernhard Autsch

Ein Jahr duales System — Situation der Berufsbildungsstätten in den neuen Bundesländern

34

Ursula Beicht, Klaus Berger

Große Veränderungen bei den Lehrlingsentgelten

36

Hans Borch, Hans Weißmann

Neuordnung der Berufsausbildung zum Eisenbahner/zur Eisenbahnerin im Betriebsdienst

39

Dieter Buschhaus

Zusammenarbeit mit den neuen Bundesländern bei der Neuordnung der technisch-zeichnerischen Ausbildungsberufe

41

Inhalt

Margarete Lippitz	
Lernerfolgskontrolle in der betrieblichen Ausbildung und Zwischenprüfung	43
Hans Kröner	
Arbeitsproben in den industriellen Metallberufen: Was soll geprüft werden?	45
Hermann Benner	
Zum Einsatz moderner Ausbildungsmittel bei der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern	47
Saskia Keune	
Berufsbildung behinderter junger Menschen — Fördermöglichkeiten und gesetzliche Voraussetzungen	49
Hans-Dieter Hoepfner, Reinhard Selka	
Methodentransfer — aber wie?	50
Renate Neubert	
Verstärkte Fördermaßnahmen zur Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen	51
Christiane Briegleb	
Teilnehmerorientierte Aufbauhilfe zur Neuorientierung in Didaktik, Elektrotechnik/Elektronik und Methodik	52
Elke Ramlow, Dietrich Scholz	
Meisterabschlüsse in Ost und West im Vergleich	54
Ulrich Blötz	
Qualifizierung kaufmännischer Fachkräfte in den neuen Bundesländern	55
Gabriele Csongár	
Sozialmanagementausbildung für die neuen Bundesländer	58
Oskar Hecker	
Fortbildung im Bereich Technisches Zeichnen/Konstruktion	61
Tibor Adler, Hilde Biehler-Baudisch	
Qualifizierung für den Umweltschutz	63
Brigitte Seyfried	
Berufsbildungsforscher analysieren Umstrukturierungsprozeß der Berufsbildung in den neuen Bundesländern	65
Barbara Meifort	
Qualität — Voraussetzung für erfolgreiche berufliche Weiterbildung	67
Gerhard Zimmer	
Vollständige Übersicht über alle Fernlehrangebote neu erschienen	68

Autoren*

Prof. Dr. Wolfgang Behrendt
Straße 182 Nr. 73
Postfach 2 15/14
D-1113 Berlin

Christiane Briegleb
TANDEM
Stiftung Berufliche Bildung
Postfach 26 18 47
W-2000 Hamburg 26

Dr. Hans-Joachim Buggenhagen
Innovationstransfer- und Forschungsstelle Schwerin
Grevesmühlener Straße 18
D-2762 Schwerin

Dr. Klaus Döge
Franz-Mett-Straße 20
D-1136 Berlin

Dr. Hans-Dieter Hoepfner
Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung
An der Schölke 5
W-3320 Salzgitter

Eckart Kuhlwein, MdB
Vorsitzender des Bundestagsausschusses Bildung und Wissenschaft
Bundestag
W-5300 Bonn 1

Wolfgang Müller
Forsythienstraße 1/502
D-8038 Dresden

Prof. Dr. Rainer Ortelb
Bundesminister für Bildung und Wissenschaft
Heinemannstraße 2
W-5300 Bonn 2

Annette Schulz
KWO GmbH
Kaufmännische Ausbildung
Wilhelminenhofstraße 76/77
D-1160 Berlin

Dr. Werner Sobetzko
Ministerium für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur des Landes Sachsen-Anhalt
Postfach 37 80
Breiter Weg 31
D-3040 Magdeburg

Dr. Ulrich Wilde
Oberstufenzentrum II Potsdam für Wirtschaft und Verwaltung
Fritz-Perlitz-Straße 26
D-1500 Potsdam

* Die vollständige Liste der BIBB-Autoren/-innen befindet sich auf Seite 68.

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die aktuelle Berufsbildungsdebatte im Herbst 1991 ist gekennzeichnet von der allgemeinen Erleichterung darüber, daß die enormen Anstrengungen aller Beteiligten in Politik, Wirtschaft und Verwaltung zu einer einigermaßen zufriedenstellenden Versorgung mit Ausbildungsangeboten in den neuen Bundesländern geführt haben. Diese Aktivitäten haben zeitweise die notwendige Erörterung des tiefgreifenden Umstrukturierungsprozesses im Berufsbildungssystem der neuen Länder überlagert.

Einschneidende Veränderungen kennzeichnen die Umgestaltung der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern. Mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung vollzog sich nicht nur ein radikaler Wandel der gesetzlichen Grundlagen der beruflichen Bildung, sondern es begann auch ein elementarer Prozeß des Umdenkens in der Berufsbildungspraxis, der Berufsbildungsforschung und der Berufsbildungspolitik.

BWP greift diesen Umgestaltungsprozeß im Rahmen eines Sonderheftes thematisch auf. Zu Wort kommen in erster Linie Autoren und Autorinnen aus den neuen Ländern, sie berichten in Fachbeiträgen über ihre Erfahrungen beim Aufbau der beruflichen Bildung. Ergänzend informieren in Kurzbeiträgen Berufsbildungsforscher aus dem BIBB und aus anderen Forschungseinrichtungen über Forschungsprojekte, Modellversuche und andere Aktivitäten.

Rainer Ortler, Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, bilanziert in seinem Beitrag die Aktivitäten zur Sicherung des Ausbildungplatzangebotes und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Er analysiert die derzeit dringendsten Probleme der beruflichen Aus- und Weiterbildung und beschreibt die bildungspolitischen Ziele der Bundesregierung.

Eckart Kuhlwein, Vorsitzender des Bundestagsausschusses Bildung und Wissenschaft, würdigt in einem Kommentar die erfolgreichen Bemühungen um ein ausreichendes Ausbildungplatzangebot. Zugleich weist er auf noch ungelöste Probleme unter anderem bei der Qualifizierung des Ausbildungspersonals, der Arbeit in Berufsausbildungs- und Prüfungsausschüssen sowie der Errichtung außerbetrieblicher Einrichtungen hin.

Die Umgestaltung der kaufmännischen Berufsausbildung steht im Mittelpunkt der Ausführungen von Ulrich Wilde, Leiter des Oberstufenzentrums II in Potsdam. Der Autor beschreibt die Auswirkungen, die sich gerade in diesem Bereich durch die Umstellung von der Kommandowirtschaft auf die soziale Marktwirtschaft im Hinblick auf Unterrichtsgestaltung, veränderte Qualifikationsanforderungen der Berufsschullehrer und Akzeptanz der neuen Ausbildungsberufe ergeben. Er gibt damit wichtige Hinweise für seine osteuropäischen Kolleginnen und Kollegen, die künftig ähnliche Probleme zu bewältigen haben.

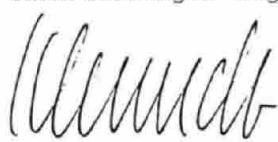
Aus dem Blickwinkel der kaufmännischen Ausbildungsleiterin im Kabelwerk Oberspree beschreibt Annette Schulz die Erfahrungen, die sie bei der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung für Industriekaufleute und für Bürogehilfen gesammelt hat. Wesentliche Probleme sieht die Autorin in der Finanzierung der Ausbildung, der Qualifikation des Ausbildungspersonals, den praktischen Ausbildungsinhalten und der Sicherstellung der Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Die Konsequenzen der wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Umstrukturierung für die berufliche Weiterbildung beschreibt Hans Joachim Buggenhagen, Leiter der Innovationstransfer- und Forschungsstelle Schwerin. Ob und wie sich Erfahrungen aus der beruflichen Weiterbildung von West nach Ost — und umgekehrt — übertragen lassen, ist die zentrale Frage eines Modellprojektes, in dem Möglichkeiten und Formen des Innovationstransfers untersucht und praktische Hilfen für die berufliche Weiterbildung geleistet werden sollen.

Die Erfahrungen von Meistern und Ausbildern beim Einsatz neuer Medien in der Tischlerausbildung stellen die Grundlage für den Beitrag von Wolfgang Müller, Fachberater für Berufsdidaktik/Holzbearbeitung in Sachsen. Eindrücklich schildert er die Umstellungsprobleme in den Ausbildungswerkstätten und vergleicht und bewertet die jetzigen mit den früheren Verhältnissen; er stellt Vorschläge zur Entwicklung von Ausbildungsmitteln und zur Verbesserung der Informations- und Fortbildungsmöglichkeiten zur Diskussion.

Die totale Umbruchssituation der berufspädagogischen Forschung und Lehre an den ostdeutschen Hochschulen ist für Wolfgang Behrendt, ehemaliger Dekan des Fachbereiches Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität, und seinen Kollegen Klaus Döge Anlaß, auf Grundlage der in der DFG-Denkschrift zur Berufsbildungsforschung entwickelten Denkanstöße zu einer kritischen Aufarbeitung dieser Wissenschaftsdisziplin in der früheren DDR aufzufordern.

Die Hauptaufgabe seiner bildungspolitischen Verantwortung sieht der Minister für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur in Sachsen-Anhalt, Werner Sobetzko, darin, die bisherige berufliche Ausbildung auf den Bedingungsrahmen der sozialen Marktwirtschaft umzustellen. Er beschreibt die Schwerpunkte der Bildungspolitik unter anderem beim Aufbau einer neuen Berufsbildungsverwaltung, der Verwirklichung des Ausbildungplatzförderungsprogramms, dem Bau beruflicher Schulen und der Förderung der Fort- und Weiterbildung — und dokumentiert damit einen einmaligen Vorgang in der Geschichte des Erziehungswesens in Deutschland.



Hermann Schmidt

Berufsbildungspolitik:

Zwischenbilanz und Perspektiven der beruflichen Bildung in den neuen Ländern

Rainer Ortgeb

Vor wenigen Wochen ist ein Vermittlungsjahr in den neuen Ländern zu Ende gegangen, das uns alle in Atem gehalten hat. Es hat eine Vielzahl von Aktivitäten ausgelöst, die sich gelohnt haben. Nach den vorliegenden Informationen kann jedem Bewerber in den neuen Ländern 1991 ein Ausbildungsplatzangebot gemacht werden. Dies ist angesichts der immer noch gravierenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten in den neuen Ländern ein beachtlicher Erfolg. Wie im Vorjahr bedurfte es allerdings eines massiven Engagements aller Beteiligten – der Wirtschaft, der Bundesregierung und der Länderregierungen, der Bundesanstalt für Arbeit und der Treuhandanstalt –, um diesen Erfolg zu sichern. Das Engagement darf jedoch nicht nachlassen. Denn auch zukünftig werden Anstrengungen notwendig sein, um die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern weiter zu verbessern und das Erreichte zu festigen.



Prof. Dr. Rainer Ortgeb
Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

1. Herausforderungen an die Berufsausbildung in den neuen Ländern

Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit waren bis Ende September 1991 in den neuen Ländern 100 236 Ausbildungsplätze als verfügbar gemeldet; 62 859 betriebliche und 37 377 außerbetriebliche Berufsausbildungsplätze; 6 659 Plätze sind noch nicht besetzt (vgl. Abb. 1). Da nicht alle Ausbildungsstellen den Arbeitsämtern gemeldet werden, wird die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze noch höher sein.

Gebraucht werden Ausbildungsplätze für rund 140 000 junge Men-

schen, Plätze für rund 110 000 Schulabgänger und für voraussichtlich etwa 30 000 sogenannte Konkurslehrlinge. Bis Ende September haben sich bereits 145 693 Jugendliche, darunter 73 868 junge Frauen (50,7 Prozent), beim Arbeitsamt gemeldet; 2 421 Bewerber waren noch nicht vermittelt (vgl. Abb. 2).

Die Abbildungen 1 und 2 zeigen, daß auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern die positiven Trends der letzten Monate sich beschleunigt fortgesetzt haben. Die Lücke zwischen noch nicht vermittelten Bewerbern und offenen Stellen hat sich zugunsten der Bewerber geschlossen. Es stehen sogar noch mehr Plätze zur Verfügung als Jugendliche gemeldet sind.

Im übrigen war im August für alle noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen (rd. 25 000) durch rd. 35 000 verfügbare Stellen in außerbetrieblichen Einrichtungen ausreichend Vorsorge getroffen worden, jedem Lehrstellenbewerber zunächst eine außerbetriebliche Ausbildungsalternative anbieten zu können.

Bildungspolitisch bedeutsam ist, daß sich laut Bundesanstalt für Arbeit die Angebote in den außerbetrieblichen Einrichtungen deutlich von der Angebotsstruktur der noch offenen Stellen unterscheiden. Während bei den unbesetzten Stel-

len Berufe im Bereich Metall, Textil, Landwirtschaft und Bau dominieren, legten die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit bei der Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten in außerbetrieblichen Einrichtungen besonderen Wert auf Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, auf Berufe für Warenkaufleute sowie auf allgemeine Dienstleistungsberufe. Damit kann die Struktur des Ausbildungsangebots den Wünschen der Jugendlichen und der zukünftigen Berufsstruktur in den neuen Ländern angenähert werden, in der Dienstleistungen eine größere Bedeutung haben werden.

Maßnahmen und Initiativen zur Ausbildungsplatzsicherung

Dieser Erfolg, den Anfang des Jahres kaum jemand für möglich hielt, hat sich nicht von allein eingestellt. Hierfür war eine große Kraftanstrengung notwendig. Viele der initiierten Maßnahmen haben erst in den letzten Monaten begonnen, richtig zu greifen.

Hierzu zählt auch das BMBW-Sonderprogramm zur Förderung der Berufsausbildung in Kleinunternehmen bis 20 Beschäftigte. Es ist Mitte Juni in Kraft gesetzt worden. Bis 28. August, d. h. innerhalb der ersten beiden Monate seit Inkraftsetzung des Programms, lagen für rund 12 000 Ausbildungsplätze Förderanträge vor. Dahinter steht ein Fördervolumen von rund 60 Mio. DM, so daß von den insgesamt 250 Mio. DM die erste Tranche von 75 Mio. DM für 1991 schon nahezu ausgeschöpft ist. Dies zeigt, daß das Programm auf das erwartete Interesse trifft. Die Zahl der geförderten Ausbildungsplätze wird bis Ende des Jahres noch zunehmen.

Auch die bereitgestellten 10 000 Ausbildungsplätze im Bereich der Bundesverwaltung in den neuen Ländern haben Wirkung gezeigt. Die Behörden der neuen Länder und die Kommunen haben ebenfalls zahlreiche Ausbildungsplätze angeboten. Der Bund unterstützt die Ausbildung in den Behörden durch die Entsendung von Dozenten und Ausbildern aus dem alten Bundesbereich.

IM BLICKPUNKT

Abbildung 1: Stellenentwicklung in den neuen Ländern

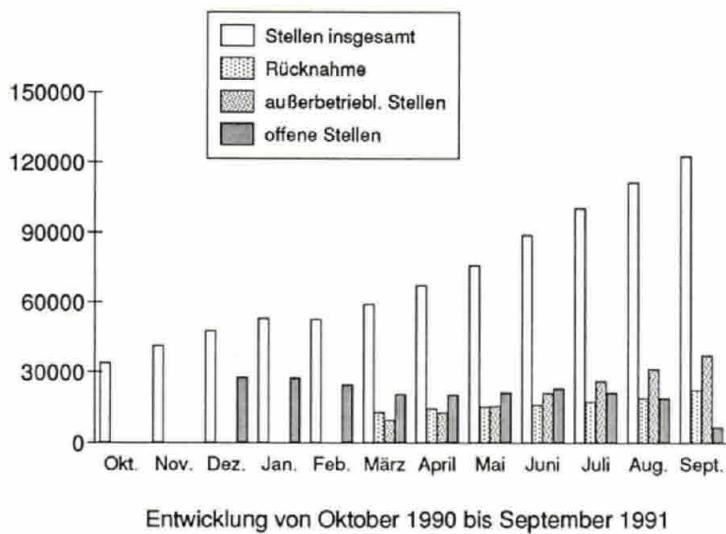
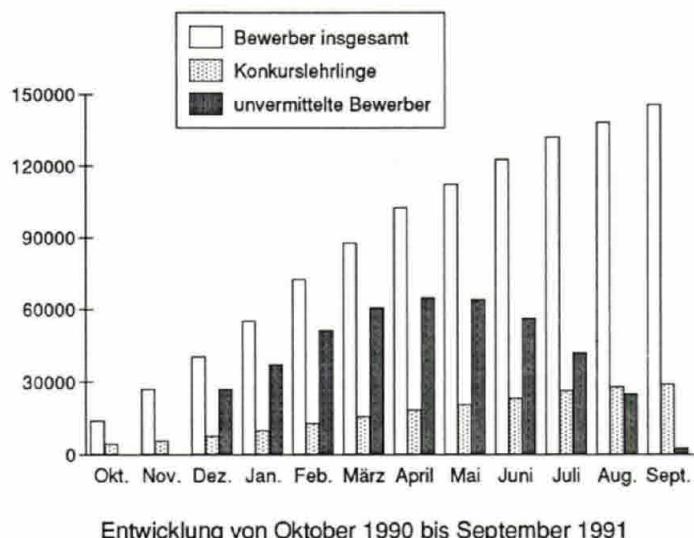


Abbildung 2: Bewerberentwicklung in den neuen Ländern



Zur Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern hat nicht zuletzt die Selbstverpflichtung der Treuhandanstalt beigetragen. Die Fortführung und Finanzierung bestehender Ausbildungsverhältnisse in Treuhandbetrieben ist Anfang August abschließend sichergestellt worden. Im Rahmen der verfügbaren Ausbildungskapazitäten sollen 1991 Auszubildende neu eingestellt werden, nach Möglichkeit über den Eigenbedarf der Betriebe hinaus. Entsprechende Anweisungen der

Treuhand sind an die ihr angehörenden Betriebe ergangen. Die Treuhandanstalt wird demnach rechtlich nicht zulässige Lehrvertragslösungen in den von ihr betreuten Unternehmen unterbinden und die Tendenz, die Neueinstellungen 1991 drastisch, teilweise bis auf Null, zurückzufahren, stoppen.

Darüber hinaus sind im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit für die Förderung außerbetrieblicher Berufsausbildung und Berufsvorbereitung in den neuen Ländern

Mittel in Höhe von 663 Mio. DM etatisiert. Mit diesen Mitteln konnten bis Ende August rund 20 000 Konkurslehrlinge ihre unterbrochene Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortführen. Weitere Mittel sind zur Berufsvorbereitung noch nicht berufsreifer Jugendlicher und für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher verwendet worden.

Die anfänglichen Probleme bei der Organisation außerbetrieblicher Trägerschaften sind durch eine enge Zusammenarbeit von Bundesanstalt für Arbeit, Treuhandanstalt, Kammern, Kommunen und anderen Bildungsträgern überwunden. Auch westdeutsche Kammern haben durch die Entsendung von Beratern hierbei geholfen.

Vielfältige Aktivitäten sind zur Zeit darauf gerichtet, alle noch bestehenden betrieblichen Ausbildungsreserven zu aktivieren. Die Kammern spüren inzwischen, daß die bisherigen Anstrengungen zur Ausbildungsmotivation der Betriebe, wie z. B. Firmenbesuche von Ausbildungsberatern, regionale Ausbildungsplatzkonferenzen, Appelle an Unternehmen, Erfolge zeigen und daß sich bei den Unternehmen die Erkenntnis durchsetzt, mit der Ausbildung des Fachkräftennachwuchses eine wichtige Zukunftsinvestition vorzunehmen. In dem Maße, indem noch betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen werden können, braucht nicht auf die Reserve der außerbetrieblichen Angebote zurückgegriffen werden.

Erfreulicherweise haben auch die Regierungen in den neuen Ländern eigene Programme zur Ausbildungsplatzförderung aufgelegt. Diese Programme werden komplementär zu den Bundesaktivitäten eingesetzt und ergänzen sie unter regionalspezifischen und gruppenbezogenen Gesichtspunkten. Die meisten Programme sind jedoch erst angelaufen.

Ein wichtiger Beitrag zur Lösung der Lehrstellenproblematik in den neuen Ländern sind die neuen

Schulgesetze, die verhindern sollen, daß 1991 erneut Abgänger nach einem achtjährigen Schulbesuch als Bewerber den Ausbildungsstellenmarkt zusätzlich belasten (1990 rund 35 000 Jugendliche). Die in Kraft getretenen Schulgesetze der neuen Länder sehen entsprechende Schulpflichtregelungen vor.

Die Länder haben außerdem, zum großen Teil mit Hilfe des Vorsorgeprogramms der Bundesregierung aus dem Vorjahr, Kapazitäten für die schulische Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung von rund 10 000 Plätzen geschaffen. Auch die Neuorganisation des Fachschulbereichs der ehemaligen DDR wird zu zusätzlichen Angeboten im Bereich der neuen Berufsfachschulen führen.

Entlastung für den Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern bringt auch die starke Öffnung der gymnasialen Oberstufe. Schon 1991 bis zu einem Drittel der Absolventen der 10. Klassen den Übergang in die gymnasiale Oberstufe zu ermöglichen und die in der ehemaligen DDR künstlich niedrig gehaltenen Übergangsquoten westdeutschen Verhältnissen anzunähern, hat die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen deutlich reduziert. Dies bedeutet andererseits auch, daß sich die Bildungsströme zwischen Ost und West sehr rasch annähern werden und wir uns auch in den neuen Ländern möglicherweise bald auf ähnliche Probleme einstellen müssen wie im Westen: Bewerbermangel für die betriebliche Ausbildung.

Ausblick auf 1992

Die quantitative Lösung des Lehrstellenproblems in diesem Jahr darf aber den Blick dafür nicht verstellen, daß viele Probleme der Berufsausbildung in den neuen Ländern noch nicht überwunden sind: Hierzu gehören ungelöste qualitative Fragen der Berufsausbildung in den neuen Ländern, die derzeitige verzerrte Ausbildungsstruktur und die quantitativen Ausbildungsprobleme 1992, die vor allem durch Änderungen der allgemeinen Schul-

pflichtregelungen in den neuen Ländern entstehen können.

Die allgemeine Schulpflicht in den neuen Ländern wird mit Ausnahme von Brandenburg und Berlin (Ost) nicht wie bislang mit zehn Jahren, sondern mit neun Schuljahren enden. Damit ist bereits jetzt abzusehen, daß im nächsten Jahr nicht nur ein, sondern in den meisten neuen Ländern ein zweiter Absolvententeiljahrgang auf den Ausbildungsstellenmarkt drängt, und das zu einer Zeit, in der das Ausbildungswesen sich immer noch in einer sehr schwierigen Umstellungsphase befinden wird. Zu berücksichtigen ist ferner, daß die Jugendlichen, die in einjährigen beruflichen Schulen (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr) versorgt werden, 1992 erneut betriebliche Ausbildungsstellen suchen. Es müssen zudem — nicht zuletzt auch aus finanziellen Gründen — alle Möglichkeiten genutzt werden, außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in betriebliche Ausbildungen zu überführen.

Derzeit liegen die Anteile der außerbetrieblichen Ausbildung bei etwa 30 Prozent, in einigen Regionen noch darüber. Diese verzerrte Ausbildungsstruktur darf sich nicht verfestigen. Im Interesse des Aufbaus einer mittelständischen Wirtschafts- und Ausbildungsstruktur muß der betrieblichen Berufsausbildung nachdrücklich Priorität eingeräumt und die Schieflage in der Ausbildungsstruktur beseitigt werden. Dies ist eine bedeutende berufsbildungspolitische Aufgabe, die wir nicht ad hoc, sondern nur mittelfristig lösen können. Es kommt deshalb zukünftig darauf an, bei allen betriebsorientierten und sonstigen Förderungen, wie Gewerbeförderung, Existenzgründung, Strukturhilfen und Regionalförderung, wirksame Elemente zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung vorzusehen.

Mitentscheidend wird auch sein, wie rasch qualitative Lücken in der betrieblichen Berufsausbildung geschlossen werden können. Zur Förderung und Stabilisierung der

Ausbildungsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben — insbesondere von neuen Ausbildungsbetrieben — müssen die Aktivitäten zum Aufbau eines Netzes überbetrieblicher Ausbildungsstätten weiter vorangetrieben werden. Weitere Schwerpunkte sind die Qualifizierung des Ausbildungspersonals und der Innovationstransfer.

Um den betrieblichen Ausbildern in den neuen Ländern eine klare berufliche Perspektive zu geben und die Rechtssicherheit zu gewährleisten, werden im BMBW gegenwärtig Regelungen zur Inkraftsetzung der Ausbildungseignungsverordnungen (AEVO) in den neuen Ländern erarbeitet. Dieses Anliegen wird durch ein starkes Interesse der betrieblichen Ausbilder in den neuen Ländern an einer zusätzlichen Qualifizierung z.B. in den Bereichen Berufsbildungsrecht, neue Technologien, kaufmännische Ausbildung unterstützt.

Dabei gehen wir davon aus, daß bereits erworbene berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse anerkannt werden sollten und unter bestimmten Voraussetzungen zur Befreiung des erforderlichen Nachweises führen. Weiterhin sollten großzügig angelegte Übergangsfristen für den Erwerb dieser Kenntnisse vorgesehen werden. Wir sehen in der Übertragung der AEVO auf die neuen Länder auch einen Beitrag, die beruflichen Entwicklungschancen der Ausbilder zu verbessern.

Zudem wird deutlich, daß sich die Situation im Berufsschulwesen der neuen Länder noch nicht entspannt hat und die Modernisierung der Berufsschulen, ohne die eine zukunftsorientierte Berufsausbildung der Jugend nicht möglich ist, zu langsam vorankommt. Die Situation in den Berufsschulen ist trotz der Mittel zur Verbesserung der kommunalen Infrastruktur in Höhe von fünf Mrd. DM immer noch ernst.

Insbesondere die Länder müssen eine am Standard der anerkannten Ausbildungsberufe orientierte Ausstattung der Berufsschulen si-

cherstellen. Es besteht dringender Handlungsbedarf, die Berufsschule zu einem gleichwertigen Partner in der dualen Ausbildung zu entwickeln.

Es ist deshalb zu erwarten, daß die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern auch 1992 angespannt bleiben wird. Die damit verbundene Aufgabenstellung erfordert von allen an der Berufsbildung Beteiligten erneut hohe Anstrengungen.

2. Anforderungen an die berufliche Weiterbildung in den neuen Ländern

Weiterbildungsbedarf

Die berufliche Weiterbildung ist insbesondere in den neuen Ländern ein Schlüsselbereich für die Bewältigung der wirtschafts-, beschäftigungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen.

Nach vorsichtigen Schätzungen ist bei einem Vergleich der Beschäftigungsstrukturen zwischen der alten Bundesrepublik und den neuen Ländern davon auszugehen, daß weit mehr als drei Mio. Erwerbspersonen sich kurz- und mittelfristig beruflich neu orientieren müssen. Dies bedeutet Weiterqualifizierung oder auch vollständige Neuausbildung in einer gewaltigen Größenordnung.

Neues Wissen und Können sind erforderlich, weil sich die Berufsstrukturen in den neuen Ländern rasch verändern werden. Ähnlich wie in den alten Ländern wird etwa der gesamte Dienstleistungsbe reich stark expandieren, Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Bereich, aber auch in der industriellen Produktion, werden dagegen relativ zurückgehen.

Die individuellen Voraussetzungen, diese Weiterbildungsaufgabe zu erfüllen, sind in den neuen Ländern gut, denn die Weiterbildungsmotivation der Bürger ist insgesamt ausgeprägt.

Probleme und Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Was in den neuen Ländern fehlt, ist eine auf diese „Weiterbildungsausnahmesituation“ zugeschnittene Weiterbildungsträgerstruktur und Weiterbildungsberatungsstruktur. Denn die Beratungsinstitutionen wie Kammern, Arbeitsverwaltung oder Kommunen können diese Funktion noch nicht voll übernehmen. Hier müssen Hilfen ansetzen, um ein plurales Weiterbildungsnetz aufzubauen.

Die berufliche Weiterbildungstruktur ist maßgeblich durch das Arbeitsförderungsgesetz geprägt, das auch in den neuen Ländern gilt. Mit den verfügbaren Mitteln für das AFG von rund 6,7 Mrd. DM für die neuen Länder können bei optimistischer Schätzung im Jahr Umschulungen und Nachqualifizierungen bis zu 800 000 Personen finanziert werden; von Januar bis Ende Juli 1991 sind bereits 458 500 Förderungsfälle von der Bundesanstalt registriert worden; der Anteil der Einführungsmaßnahmen nach § 41a AFG ist dabei recht hoch.

Dies macht auch die Diskrepanz zwischen Umschulungsbedarf für drei Mio. Erwerbspersonen und den Möglichkeiten der AFG-ge stützten Fort- und Umschulungsmöglichkeiten deutlich.

Der große Weiterbildungsbedarf kann auch nicht allein durch Weiterbildungsexporte aus den alten in die neuen Länder abgedeckt werden. Es ist zu begrüßen, daß sich so viele westdeutsche Weiterbildungsträger in den neuen Ländern engagieren. Aber angesichts teilweiser Übernachfrage bleibt es nicht aus, und die Klagen mehren sich, daß die Qualität der Weiterbildungsaufträge nicht immer ausreichend ist. Hier wäre es gut, wenn sich eine freiwillige Selbstkontrolle entwickeln würde, um gerade in der Zeit des Übergangs nicht zu viele Enttäuschungen entstehen zu lassen.

Angesichts dieser Gesamtlage muß noch stärker in das Bewußt

sein gehoben werden, daß der Betrieb eine entscheidende Weiterbildungsfunktion hat.

Die vielen Aktivitäten zum Aufbau eines pluralen, differenzierten Weiterbildungsangebots in den neuen Ländern dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß wir noch eine geraume Zeit Übergangsmaßnahmen benötigen werden. Diese Übergangsstrategien beziehen sich sowohl auf improvisierte Kapazitäten, auf neue methodisch-didaktische Ansätze wie vor allem auch auf Weiterbildungsberatungsaufgaben.

Im Zentrum der Weiterbildungspolitik des BMBW steht deshalb die Förderung von Projekten, die modellhaften Charakter haben und einen Beitrag zur qualitativen Verbesserung der beruflichen Weiterbildung — etwa auch im Rahmen der AFG-geförderten Weiterbildung — leisten können:

- Förderung von Modellen zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildungsberatung,
- Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen für in der beruflichen Weiterbildung Tätige (Multiplikatorenprogramme),
- Entwicklung von „Brücken-Curricula“ zwischen beruflichen Abschlüssen in der ehemaligen DDR und Abschlüssen in den alten Bundesländern in ausgewählten Berufsfeldern,
- wissenschaftliche Analysen des notwendigen Umqualifizierungsprozesses und daraus abzuleitende Prozeß- und Maßnahmeneratung,
- Aktivitäten zur Aktivierung der Weiterbildungsmotivation, insbesondere auch der Betriebe,
- Innovationstransferprüfung und Innovationsberatung bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

Erfahrungen bei der Gestaltung der beruflichen Weiterbildung

Erste Erfahrungen mit Projekten in den neuen Ländern machen deutlich, daß Modellprojekte in der beruflichen Weiterbildung häufig nur dann erfolgversprechend sind, wenn sie in enger Kooperation zwi-

schen Vorhaben in den alten und neuen Ländern durchgeführt werden. Nur dann ist ein Mindestmaß an Verständnisvermittlung möglich.

Eine andere Erfahrung besteht darin, daß curriculare Entwicklungen in den alten Ländern häufig nicht unmittelbar und unverändert auf die neuen Länder übertragen werden können. Vielmehr sind Transferbedingungen zu prüfen und Brückenkurse zu entwickeln. Denn es bestehen in den neuen Ländern nicht generelle, sondern vielmehr sehr spezifische Qualifikationsdefizite. Insofern sind im größeren Umfang curriculare Übergangshilfen erforderlich, die eine Angleichung der Qualifikationsstrukturen bewirken.

3. Schlußbemerkungen

Die Aufgabe, vor der die ostdeutsche Wirtschaft und ihre westdeutschen Partner stehen, ist schwierig. Wir benötigen in den neuen Ländern rasch eine wirtschaftliche Gesundung und qualifizierte, einsatzbereite Fach- und Führungskräfte. Wir haben für diese Herausforderungen die Weichen gestellt. Das sind wichtige Grundlagen für die Bewältigung der Probleme in den kommenden Jahren.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Edith Fischer:

Genealogie der Ausbildungsberufe

Zur Entwicklung der Ausbildungsberufe in Deutschland von 1926—1990

1990, 63 Seiten, 12,— DM
ISBN 3-88555-416-X

In den letzten 30 Jahren sind für die Ausbildungsberufe neue oder überarbeitete Ausbildungsordnungen erarbeitet worden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung dokumentiert entsprechend seiner Verpflichtung durch das Berufsbildungsförderungsgesetz im „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ Aufhebung, Neuerlaß und Änderungen von Ausbildungsordnungen im dualen System der Berufsausbildung seit 1969. Ihm ist zu entnehmen, welche Ausbildungsberufe neu geordnet oder neu entstanden sind bzw. aufgehoben wurden oder aber in einem der neu geordneten Ausbildungsberufe aufgegangen sind.

Die Monographie „Genealogie der Ausbildungsberufe“ geht darüber hinaus. Das in ihr erfaßte Kaleidoskop von Berufen ruft gesellschaftliche Arbeits- und Tätigkeitsfelder und mit ihnen Bezugs- und Kristallisierungspunkte beruflicher Identität ins Bewußtsein, deren Wandlungen sich innerhalb unseres Jahrhunderts vollzogen haben. Sie führt alle seit 1926, der ersten systematischen Erfassung und Auflistung auch der industriellen Lehr- und Anlernberufe, verwendeten Berufsbezeichnungen alphabetisch auf, stellt sie zugleich in den Kontext der jeweiligen Berufsbezeichnungs-Entwicklung und gibt jeweils die Erlaß- bzw. Aufhebungsdaten an.

So kann die Veröffentlichung in ihrer komprimierten Form, die verstreute Daten erstmals zusammenfaßt, als Nachschlagewerk und zugleich als Dokumentation der historischen Entwicklung des gegenwärtigen Systems der Ausbildungsberufe verstanden werden.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — W-1000 Berlin 31 — Tel.: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Fax: (0 30) 86 83-4 55.

**bi
bb**

Schritte auf einem langen Weg

Kassandra hat nicht Recht behalten: Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres haben offenbar fast alle Jugendlichen in den neuen Bundesländern einen Ausbildungsplatz. Der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft hat in seiner Sitzung Mitte September im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin die Bemühungen des Instituts gewürdigt, zu diesem Ergebnis beizutragen. Ob die Warner und Mahner für ihre düsteren Prognosen vom Frühjahr Schelte verdienen, mag aus Parteiensicht unterschiedlich beantwortet werden. Richtig bleibt jedoch, daß sich ohne frühzeitige Signale weder Politik noch Wirtschaft ausreichend bewegt hätten.

Hinter dem Augenblickserfolg einer zahlenmäßig ausreichenden Versorgung mit Ausbildungsplätzen dürfen jedoch die strukturellen Probleme des Zusammenwachsens der beiden Ausbildungssysteme in Ost und West nicht verborgen bleiben. Ein Drittel eines Jahrgangs wird in den neuen Ländern zunächst in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet. Dies ist jedenfalls kein Ersatz für die viel beschworene Ausbildung im dualen System. Es handelt sich vielmehr um einen Modellversuch von einer Größenordnung, wie ihn die alte Bundesrepublik nie erlebt hat. Dabei ist es nicht ganz unproblematisch, wenn die Kammern als zuständige Stellen nach dem Berufsgesetz gleichzeitig Träger der Ausbildung sind. Und die Frage, ob sich die notwendige Ausbildungsbereitschaft bei den Arbeitgebern in den neuen Ländern entwickeln läßt, wenn die Bundesanstalt für Arbeit ihnen beträchtliche Ausbildungskosten vom Hals hält, ist noch nicht beantwortet. Da könnte ein Gewöhnungseffekt eintreten.

Beim Zusammenwachsen zweier Ausbildungssysteme geht es nicht nur darum, alles über den Leisten des sicher auch reformbedürftigen Berufsbildungssystems der bisherigen Bundesrepublik zu schlagen. Ich rate deshalb dazu, mindestens in drei Bereichen Erfahrungen aus der alten DDR ohne ideologische Scheuklappen auf denkbare Reformimpulse hin zu prüfen: im Bereich der schulischen Berufsvorbereitung, bei der Doppelqualifizierung in der Sekundarstufe II und beim höheren Anteil von jungen Frauen in gewerbl.-technischen Berufen. Leider sind die Möglichkeiten für das Bundesinstitut für Berufsbildung in allen diesen Bereichen verfassungsrechtlich begrenzt. Ich fürchte, daß die Kultusministerkonferenz diese Aufarbeitung des DDR-Erbes nicht leisten wird.

Zur Struktur des Bildungssystems in den neuen Ländern gehört auch die andere Qualität und Verteilung der im dualen System gewohnten Lernorte. Es ist keine leichte Aufgabe, über die außerbetriebliche Nutzung von Werkstätten der ehemaligen Kombinate in den nächsten Jahren hinaus ein langfristig effektives Netz von überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu entwickeln. Dabei muß gleichzeitig ein Stück zukünftige Entwicklung der regionalen Wirtschaftsstrukturen vorweggenommen werden. Alle Bemühungen, überbetriebliche Ausbildungsstätten gerade auch dafür nutzbar zu machen, verdienen die volle Unterstützung der Politik. Substanz und Ausstattung der Berufsschulen sind schlecht. Dies bestätigt die Forderung der SPD, mit einem Sonderprogramm des Bundes den neuen Ländern bei der Modernisierung der Berufsschulen gezielt unter die Arme zu greifen. Die Kommunen haben bisher offenbar die vielfältigen Zuwendungsprogramme des Bundes nicht dafür genutzt.

Das Problem der Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung, das auch im Westen immer neu auf dem Tisch liegt, ist mit der Lehrstellenbilanz vom Herbst dieses Jahres noch lange nicht gelöst. Das betrifft sowohl die Fortbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen, die Qualität der Aufsicht durch die Kammern, die Schwierigkeit, Berufsbildungsausschüsse und Prüfungsausschüsse zu besetzen, als auch die Diskrepanzen zwischen Ausbildungsstellenangebot und Arbeitsmarkt. Gerade in den Berufen, die in den neuen Ländern Mangelware sind, werden die wenigsten Ausbildungsplätze angeboten. Die Bilanz vom Herbst ist ein erster Schritt auf einem langen Weg. Zum Jubeln gibt sie keinen Anlaß.

Über der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt dürfen die erheblichen Probleme der Weiterbildung nicht übersehen werden. Hier gibt es viele Anbieter, die unter dem Beifall der Arbeitsämter eine schnelle Mark machen, damit die Statistik rosiger aussieht. Es fehlt an Bedarfsermittlung, an Qualitätssicherung, an Information und Beratung, an Weiterbildung der Lehrkräfte, an besonderem Lehrmaterial, an Managern für Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften. Der Einsatz von Prüfergruppen in den Arbeitsämtern wird jedoch nur wenig zur Qualitätsverbesserung beitragen. Da wäre es schon besser, wenn Nürnberg und das Bundesinstitut mit Hilfe von Trägern Bausteine für die Weiterbildung entwickeln, die auch bei der Auftragsvergabe an neue Träger verbindlich gemacht werden.

Das Zusammenwachsen der Berufsbildungssysteme ist nur ein Teil des Prozesses zur sozialen und kulturellen Einheit im vereinigten Deutschland. Weil es hier jedoch um die Entfaltungs- und Lebenschancen von Millionen Menschen geht, ist die Bedeutung dieses Teils des Einigungsprozesses nicht zu unterschätzen. Die Politik sollte sich dessen bei allen bevorstehenden Sparrunden immer bewußt sein. Die Bildungspolitiker und Bildungspolitikerinnen sind jedenfalls im Bundesinstitut aufs Neue dafür sensibilisiert worden.

Eckart Kuhlwein
MdB

Ausbildung:

Ausbildung von Industriekaufleuten

Erfahrungen bei der Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in den Berufsschulen

Ulrich Wilde

Mit diesem Beitrag sollen Probleme der Umstellung der kaufmännischen Berufsausbildung auf die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes sowie erste Erfahrungen bei der Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen einschließlich der Akzeptanz der neuen Ausbildungsmöglichkeiten unter den Berufsschülern am Beispiel einer Berufsschule dargestellt werden.

Die Kommunale Berufsschule 2 Potsdam war und ist traditionell die größte Ausbildungsstätte für kaufmännische Berufe im Territorium des Landes Brandenburg. Sie entstand aus der Kaufmännischen Berufsschule Potsdam-Babelsberg, in der bis in die 70er Jahre die Berufe Industrie-, Bank- und Großhandelskaufmann sowie Facharbeiter für Schreibtechnik und Facharbeiter für Datenverarbeitung ausgebildet wurden. Auch nach der Einführung der „Grundberufe“ im Jahr 1971 und der späteren Umwandlung in die Kommunale Berufsschule 2 bestimmte die kaufmännische Berufsausbildung mit den Berufen Wirtschaftskaufmann in drei Spezialisierungsrichtungen, Finanzkaufmann und Facharbeiter für Datenverarbeitung das Ausbildungsprofil der Schule. Auf der Grundlage dieses Profils sowie mit der gegebenen Fachkompetenz (Stamm von Lehrern mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung) soll die Schule nach den Vorgaben des Ersten Schulreformgesetzes für das Land Brandenburg das Kernstück eines neu zu errichtenden Oberstufenzentrums Wirtschaft und Verwaltung Potsdam bilden. Damit sollen in Zukunft alle kaufmännischen und Verwaltungsberufe sowie die Fachausbildung in diesen Bereichen unter dem Dach des Oberstufenzentrums II zusammengeführt werden.



Dr. Ulrich Wilde
Diplom-Handelslehrer, Kommissarischer Leiter
des Oberstufenzentrums II Potsdam für Wirtschaft
und Verwaltung.

Umsetzung der Rahmenlehrpläne dieser Ausbildungsordnungen in unserem Unterricht?

Eine Grobanalyse des Fächerkatalogs der berufsbezogenen Unterrichtsfächer im Ausbildungsberuf Industriekaufmann / Industriekauffrau lässt vermeintliche Übereinstimmungen mit den Fächern Betriebsökonomik (Industrie), Politische Ökonomie und Rechnungsführung und Statistik (Industrie) bei der bisherigen Ausbildung von Wirtschaftskaufleuten der Spezialisierungsrichtung Industrie erkennen. Untersucht man jedoch die Inhalte der einzelnen Lernabschnitte präziser, so zeigt sich, daß sie in vielen Fällen völlig divergieren und insofern ein totales Umdenken von Lehrenden und Auszubildenden erfordern.

Der Umfang dieses Umdenkens sowie der neu zu vermittelnden Kenntnisinhalte zeigt sich in besonders krasser Form in den jetzigen zweiten Lehrjahren. Sie verfügen aufgrund ihrer Ausbildung als Wirtschaftskaufmann im ersten Lehrjahr zwar über ein bestimmtes ökonomisches Grundverständnis und entsprechende Elementarkenntnisse, aber die Verknüpfung

dieses Wissens und dieser Fähigkeiten mit den teilweise neuen Inhalten bereitet große Schwierigkeiten und setzt die Lehrenden unter „Zeitdruck“.

Am ausgeprägtesten sind die inhaltlichen Unterschiede zwischen dem Fach „Allgemeine Wirtschaftslehre“ und dem ehemaligen Fach „Politische Ökonomie“. Während das frühere Unterrichtsfach „Politische Ökonomie“ ein vollständig politisch-ideologisch determiniertes ökonomisches Denken vermittelte, das zwar Kategorien der Marktwirtschaft enthielt, diese aber im allgemeinen entstellt und einseitig darstellte, umfaßt der Lehrplan für das Unterrichtsfach „Allgemeine Wirtschaftslehre“ in großem Umfang vorher gar nicht behandelte Inhalte. Als Beispiele seien hier die Lernabschnitte „Rechtliche Rahmenbedingungen des Wirtschaftens“, „Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen der menschlichen Arbeit im Betrieb“, „Markt und Preis“ sowie „Steuern“ und „Grundzüge der Wirtschaftspolitik der sozialen Marktwirtschaft“ genannt.

Der Unterricht im Fach „Allgemeine Wirtschaftslehre“ wird an unserer Schule ausschließlich von wirtschaftsberuflich ausgebildeten Fachlehrern erteilt, die sich über das Weiterbildungsprogramm der Senatsverwaltung Berlin für Schule, Berufsbildung und Sport und des Bankverbandes, über Fortbildungsprogramme des Verbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen sowie über ein vom Land Nordrhein-Westfalen organisiertes Fortbildungsprogramm den notwendigen unterrichtlichen Vorlauf verschaffen.

Auch im Unterrichtsfach „Industriebetriebslehre“ sind die inhaltlichen Unterschiede zum ehemaligen Fach „Betriebsökonomik (Industrie)“ gravierend. Sie treten ganz besonders in den Lernabschnitten Materialwirtschaft einschließlich Kaufvertragsabschluß, Lagerhaltung, Güter- und Nachrichtenverkehr, Absatzwirtschaft einschließlich Marketing sowie

Auswirkungen auf die Unterrichtsgestaltung

Mit Beginn des Schuljahres 1990/91 unterrichten wir in allen kaufmännischen Ausbildungsberufen, die an unserer Schule ausgebildet werden, nach den Rahmenlehrplänen der von der Kultusministerkonferenz beschlossenen Ausbildungsordnungen. Vor welche Probleme stellte und stellt uns die

Zahlungsverkehr und Finanzierung der Unternehmen in Erscheinung. Insgesamt dürfte das von unseren ausgebildeten und berufserfahrenen Diplom-Handelslehrern bzw. Diplom-Ökonompädagogen „eingebrachte“ Grundwissen aus dem bisherigen Unterrichtsfach etwa 50 Prozent der neuen Inhalte ausmachen. Hier bedarf es also neben der ständigen und systematischen Fortbildung auch des Kontakts zu den Ausbildungsbetrieben bzw. der Organisierung direkter Betriebspraktika für die Fachlehrer.

Etwas günstiger zeigt sich aus unserer Sicht die Lage im Unterrichtsfach „Rechnungswesen/Buchführung“. Hier kann bei einem wirtschaftsberuflich ausgebildeten Fachlehrer vorausgesetzt werden, daß er das System der Doppik beherrscht, daß er relativ gute Grundkenntnisse über Buchungen in der Material- und Personalwirtschaft, im Anlagenbereich sowie in der Kosten- und Leistungsrechnung einschließlich der betriebswirtschaftlichen Auswertung von Daten des Rechnungswesens besitzt. Trotz dieser Voraussetzungen stellt die quantitative und qualitative Erfüllung der neuen Lehrplanziele an jeden Fachlehrer sehr hohe Anforderungen. Sie liegen einerseits wegen der teilweisen stofflichen „Überfrachtung“ des Lehrplanes im Stoff-Zeit-Problem (fehlende Zeit zur Übung und Vertiefung der sehr umfangreichen und spezifischen Buchungen) und andererseits in der Fülle neuer Inhalte.

Diese neuen Stoffinhalte korrespondieren teilweise sehr stark mit Lernabschnitten der „Industriebetriebslehre“, so daß Fragen des stofflichen Vor- oder Nachlaufs bzw. der optimalen Koordinierung großen Einfluß auf die Behandlung eines bestimmten Themas im Fach „Rechnungswesen/Buchführung“ haben. Als Beispiel seien hier das Buchen von Preisnachlässen und Skonti im Ein- und Verkaufsbe- reich, Buchungen bei der Zahlung mit Wechsel sowie die Sammelbuchungen der Lohn- und Gehaltsabrechnung genannt. Hier können durch eine gute inhaltliche Abstim-

mung mit dem Unterrichtsfach „Industriebetriebslehre“ wesentliche Zeitreserven zur Übung und Vertiefung des Lehrstoffes erschlossen werden.

Vor schwierige Probleme wird der Lehrende innerhalb des gesamten Rechnungswesen-Lehrstoffes jeweils bei der Vermittlung der handels- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Buchführung gestellt. Hier kann im Regelfall nicht auf entsprechendes Vorwissen zurückgegriffen werden, und es bedarf einer sehr gründlichen, systematischen Weiterbildung im Handels-, Steuer- und Bewertungsrecht.

Wesentlich günstigere Bedingungen bieten sich für den Lehrenden bei der Behandlung der Kosten- und Leistungsrechnung. Man kann davon ausgehen, daß der wirtschaftsberuflich ausgebildete Fachlehrer mit den Grundtechniken des Kostennachweises, der Kostenverteilung und ihrer anschließenden Kalkulation im allgemeinen vertraut ist. Er kann sich i. d. R. auf fundiertes Vorwissen sowohl in der tabellarischen (BAB I und II) als auch in der buchhalterischen Kosten erfassung und -verrechnung stützen und kennt auch die Kalkulationsverfahren in ihrer differenzierteren Anwendung.

Gänzlich neue Stoffinhalte und Be- trachtungsweisen enthalten die Lernabschnitte „Sachliche Abgrenzung zwischen Geschäftsbuchführung und Kosten- und Leistungsrechnung“, die kalkulatorischen Kosten sowie die Deckungsbeitragsrechnung. Hier bieten allerdings die im Angebot befindlichen Lehrbücher und Arbeitshefte eine Fülle methodisch gut durchdachter Einführungs- und Übungsbeispiele, die die Stoffvermittlung und -aneignung wesentlich erleichtern.

Die Integration des Lernabschnittes „Datenverarbeitung“ in das Unterrichtsfach „Rechnungswesen/Buchführung“, wie sie der Rahmenlehrplan vorsieht, erscheint zwar logisch und verständlich. Sie stellt

aber, inhaltlich betrachtet, eher ein „Anhängsel“ dar, das sich aufgrund seiner abstrakt-theoretischen Inhalte nur schwer mit dem eigentlichen Lehrstoff verknüpft.

Wir haben in der Ausbildung von Industriekaufleuten die Lerninhalte der „Datenverarbeitung“ dem eigenständigen Unterrichtsfach „Informationsverarbeitung“ (Anlehnung an das Berliner Modell) zugeordnet. In diesem Fach wird neben den im Rahmenlehrplan beschriebenen Inhalten auch die praktische Arbeit mit kaufmännischer Software am Personal-Computer realisiert. Diese systematische Heranführung der Auszubildenden an die Arbeit mit Computern ist u. E. unter den Ausbildungsbedingungen der neuen Bundesländer besonders notwendig und bedeutungsvoll, da ja die betriebliche Praxis teilweise keinen Vorlauf in der Arbeit am Personal-Computer schaffen kann.

Bei der Umsetzung der Lehrplanvorlagen für die Fächer des Allgemeinen Lernbereiches entschieden wir uns für das Unterrichtsfach „Deutsch (berufsbezogen)“ anstelle von „Englisch“. Wir trugen damit dem Umstand Rechnung, daß auf der einen Seite nicht genügend ausgebildete Englischlehrer verfügbar waren und daß auf der anderen Seite der sehr differenzierte Stand der Englisch-Vorkenntnisse bei den Auszubildenden das unterrichtliche Vorgehen sehr kompliziert hätte (Klassenteilung bzw. Gruppenbildung). Im Rahmen des im zweiten Lehrjahr erteilten berufsbezogenen Deutschunterrichts wurden zusätzliche Übungen im kaufmännischen Schriftverkehr durchgeführt.

Veränderte Qualifizierungsbedingungen für die Berufsschullehrer

Im Anschluß an erste Erfahrungen bei der konkreten Umsetzung neuer Lehrpläne einen Blick auf Fragen, die mit den veränderten Qualifizierungsbedingungen sowie der

zunehmenden Breite des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung in den neuen Bundesländern in Zusammenhang stehen.

Die früher zum Teil im Fach „Politische Ökonomie“ eingesetzten Lehrer mit der Studienrichtung Staatsbürgerkunde/Gesellschaftswissenschaft können aufgrund der eindeutig wirtschaftsberuflich geprägten Unterrichtsinhalte im Fach „Allgemeine Wirtschaftslehre“ in aller Regel nicht eingesetzt werden. Um das Unterrichtsfach „Allgemeine Wirtschaftslehre“ möglichst „berufsorientiert“ unterrichten zu können, müssen sich in größeren kaufmännischen Berufsschulen, z. B. zukünftigen Oberstufenzentren, die Fachlehrer außerdem auf bestimmte Berufe spezialisieren, wie Bankkaufmann/Bankkauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau, Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel. Dieser Prozeß vollzieht sich am künftigen Oberstufenzentrum Wirtschaft und Verwaltung Potsdam einerseits durch die Eingliederung der Lehrer in entsprechende Abteilungen und andererseits durch die Zusammenarbeit aller Lehrer dieses Unterrichtsfaches in einem Fachleistungsbereich. Bei einigen Berufen, z. B. beim Bankkaufmann/Bankkauffrau und Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, stimmen die Inhalte des Faches „Allgemeine Wirtschaftslehre“ so weitgehend überein, daß der Einsatz eines Fachlehrers in beiden Berufen ohne weiteres möglich ist.

Mit Blick auf die Anforderungen der IHK-Prüfungen, die in Potsdam in diesem Jahr in programmierter Form erfolgten, erscheint es außerdem notwendig, die Fächer „Allgemeine Wirtschaftslehre“ und „Sozialkunde“ (Politische Bildung, Gesellschaftskunde) vom gleichen wirtschaftsberuflich ausgebildeten Fachlehrer unterrichten zu lassen, da sie in den Kammerprüfungen grundsätzlich eine „Prüfungseinheit“ bilden.

Die Umsetzung von Rahmenlehrplänen aus den Ausbildungsverordnungen völlig neu einzuführen-

der kaufmännischer und Verwaltungsberufe stellt uns vor wesentlich schwierigere Probleme. Typische Beispiele für unsere Schule stellen hier die Berufe Sozialversicherungsfachangestellte(r), Verwaltungsfachangestellte(r), Rechtsanwalts- und Notargehilfe/-gehilfin oder Fachgehilfe/-gehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen dar. In diesen Berufen erfolgte in der ehemaligen DDR teilweise seit Jahrzehnten keine Berufsausbildung mehr, so daß eine völlige Neuorientierung notwendig ist.

Die schulische Ausbildung obliegt grundsätzlich wirtschaftsberuflich ausgebildeten Diplom-Handelslehrern bzw. Diplom-Ökonomopädagogen. Sie können sich in Unterrichtsfächer wie „Wirtschaftslehre“, „Buchführung / Rechnungswesen“, „Maschinenschreiben“ oder „Wirtschaftsrechnen/-mathematik“ dieser Berufe relativ schnell einarbeiten, sind aber ohne spezifische Weiterbildung im allgemeinen nicht in der Lage, ganz berufstypische Spezialfächer zu unterrichten. Zu solchen Fächern gehören z. B. „Sozialversicherungskunde“ und „Rechtskunde“ bei Sozialversicherungsfachangestellten, „Verwaltungskunde“, „Verwaltungsübungen“ bei Verwaltungsfachangestellten oder „Verfahrens- und Kostenrecht“ bei Rechtsanwalts- und Notargehilfen bzw. „Steuerlehre“ bei Fachgehilfen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen.

Zur unterrichtlichen Vermittlung der Lerninhalte dieser Unterrichtsfächer ab dem Schuljahr 1991/92 werden wirtschaftsberuflich ausgebildete Fachlehrer unserer Schule sowohl über langfristige Fort- und Weiterbildungslehrgänge (z. B. wird die Fortbildung für Lehrer in den Ausbildungsberufen Sozialversicherungsfachangestellte und Fachangestellte für Arbeitsförderung in vorbildlicher Weise für alle neuen Bundesländer am Oberstufenzentrum Bürowirtschaft, Sozialversicherung und Verwaltung organisiert) als auch über Hospitations- und Betriebspraktika befähigt. Wegen der Vielfalt und der Spezifik solcher Unterrichtsfä-

cher wird es allerdings auch unvermeidlich sein, in der Anfangszeit der Ausbildung auch bewährte Praktiker aus Verwaltungsbehörden, Anwaltskanzleien oder Steuerberatungsbüros für die Erteilung von Fachunterricht an der Berufsschule zu gewinnen.

Es zeichnet sich demzufolge ab, daß sich für kaufmännische Berufe des Dienstleistungsbereiches sowie für Verwaltungsberufe in den nächsten Jahren ein sehr großer Fort- und Weiterbildungsbedarf für die dort eingesetzten bzw. neu einzusetzenden Fachlehrer ergibt, dem im Interesse einer fachlich fundierten Ausbildung in den neuen Berufen unbedingt Rechnung zu tragen ist.

Zur Akzeptanz der neuen Ausbildungsmöglichkeiten unter den Berufsschülern

Die neuen Ausbildungsmöglichkeiten und beruflichen Entwicklungschancen, insbesondere im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, sind sowohl von den Auszubildenden des jetzigen zweiten Lehrjahres (sie haben 1989 ihre Ausbildung im Beruf Wirtschaftskaufmann begonnen) als auch von den im September 1990 zur Ausbildung in den neuen kaufmännischen Berufen eingestellten Auszubildenden sehr schnell akzeptiert und wahrgenommen worden.

Besonders die Lehrlinge des zweiten Lehrjahres erkennen im Vergleich zu ihrer früheren wirtschaftsberuflichen Ausbildung die gravierenden Unterschiede in den Unterrichtsinhalten und in der Breite und Tiefe der Lehrstoffe. Alle Auszubildenden zeigen im allgemeinen großes Interesse an den wirtschaftsberuflichen und den berufsübergreifenden Lehrplaninhalten und bemühen sich um intensive Mitarbeit im Unterricht. Sie begreifen mehr und mehr, daß kaufmännische Berufe und Verwaltungsberufe in der Sozialen Marktwirtschaft ein wesent-

lich höheres Ansehen als in der Planwirtschaft der ehemaligen DDR genießen und daß sie ihnen hervorragende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Die Auszubildenden sind sich bewußt, daß das Bestehen der Abschlußprüfung vor den zuständigen Kammern in ganz starkem Maße von ihrem eigenen Engagement abhängt. Sie sind daran interessiert, zusätzliche Aufgaben zur Übung und Vertiefung zu lösen sowie in fakultativen Förderkursen ihr Wissen zu festigen. Der sehr starke Zuwachs an kaufmännisch Auszubildenden an unserer Schule hat eine andere schulische Atmosphäre geschaffen, die sich sehr positiv auf das Lernklima auswirkt.

Neben der dualen Ausbildung in kaufmännischen und Verwaltungsberufen, die an unserer Schule dominiert, zeigen Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag auch zunehmendes Interesse an vollzeitschulischen Bildungsgängen des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung, z. B. am Besuch der zweijährigen Fachoberschule zur Erlangung der Fachhochschulreife, an der Berufsfachschule als Vorbereitung auf eine Berufsausbildung in einem anspruchsvollen kaufmännischen Beruf oder am zukünftigen Besuch der gymnasialen Oberstufe im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung.

Den größten Zustrom an Auszubildenden haben wir in den Berufen Bankkaufmann/Bankkauffrau, Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel sowie bei Rechtsanwältsgehilfen/-gehilfinnen, Fachgehilfen/-gehilfinnen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen, Sozialversicherungsfachangestellten und Verwaltungsfachangestellten zu verzeichnen. Besonders für diese Berufe, die einen rasch wachsenden Bedarf an Auszubildenden haben, gilt es, die Schulabgänger der allgemeinbildenden Schulen zu interessieren und ihnen damit eine gute berufliche Zukunft zu sichern.

Ausbildung:

Kaufmännische Ausbildung in den neuen Bundesländern

Erfahrungen bei der Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis

Annette Schulz

Die sich derzeit in den neuen Bundesländern vollziehende notwendige Umstrukturierung der Wirtschaft geht mit massenhaften Problemen einher, welche vor allem auch den kaufmännisch-verwaltenden Sektor berühren. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, in der kaufmännischen Berufsausbildung so schnell wie möglich, sowohl inhaltlich als auch methodisch, den veränderten Bedingungen Rechnung zu tragen. Bei der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis kristallisierten sich sehr schnell folgende Haupt-Problemfelder heraus:

1. Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung
2. Ausbildung der Ausbilder
3. Praktische Ausbildungsinhalte
4. Sicherstellung der Arbeits- und damit Ausbildungsplätze — bedarfsgerechte Ausbildungsplanung und -organisation
5. Umgang mit modernen Informationsverarbeitungssystemen

Im folgenden sollen einige Erfahrungen, die bei der Ausbildung in den Berufen Industrie-kaufmann/-frau, Datenverarbeitungskaufmann/-frau sowie Bürogehilfe/Bürogehilfin diesbezüglich gesammelt wurden, dargestellt werden.



Annette Schulz
Diplom-Volkswirtin; kaufmännische Ausbildungsleiterin Kabelwerk Oberspree GmbH.

1. Finanzierung der betrieblichen Berufsbildung

Die auftragsbedingte Liquiditätslage des Unternehmens und die damit im Zusammenhang stehenden immensen Maßnahmen des Personalabbaus gestalten sich für die Berufsausbildung als grundsätzlicher Kampf um den Erhalt der Ausbildungsstätte überhaupt. In der derzeitigen Situation stellt sich aus der Sicht des Unternehmens Berufsausbildung ausschließlich als

Kostenfaktor dar und nicht als langfristige Personalpolitik. Ein Interesse an Bildungsinvestitionen in Form von Erstausbildung ist nur sehr begrenzt vorhanden, was sich vor allem auch auf die Entscheidungsbereitschaft zu verschiedenen Möglichkeiten und Varianten auswirkte, die seitens der Ausbildungsleitung an die Geschäftsführung herangetragen wurden. Dabei wurde beispielsweise die Ausgliederung der Ausbildungsstätte aus dem Unternehmen genauso in Erwägung gezogen wie die Gründung einer Übungsfirma. Letztlich hat jedoch die Tatsache den Ausschlag gegeben, daß gerade für die kaufmännische Ausbildung — auch unter komplizierten Bedingungen — das Vorhandensein realer betrieblicher Funktionsbereiche die optimale Voraussetzung zur Ausbildung darstellt. Alle anderen Modelle können nur als Übergangslösungen aufgefaßt werden und sind darüber hinaus auch nur mit erheblichem Aufwand zu realisieren. Unter diesem Blickwinkel hat sich unser Unternehmen entschlossen, auch in Verantwortung für das Territorium, weiterhin kaufmännische Lehrlinge auszubilden. Es gilt nun, Mittel und Wege zu finden, um diese Ausbildung rasch auf einen mo-

dernen Stand zu bringen, ohne dabei die finanzielle Situation des Unternehmens außer acht zu lassen. Als eine gute Möglichkeit betrachten wir daher den Transfer von Modellversuchen, die bereits erfolgreich in westdeutschen Unternehmen durchgeführt wurden und insofern auch darüber hinaus einen direkten Erfahrungsaustausch ermöglichen. Die vorliegenden Modellversuchsergebnisse beschreiben Strukturen, Arbeitsabläufe, didaktische Entscheidungen, Sichtweisen und Zusammenhänge der Ausbildung im Modellversuchsbetrieb. Mit Blick auf die Übertragung von Modellversuchsergebnissen dienen diese dazu, eigene Sichtweisen möglicher Ausbildung im Betrieb zu ermitteln und in eine neue Weise der Ausbildung zu integrieren. Dadurch können Einsichten in alternative Möglichkeiten kaufmännischer Ausbildung gewonnen werden und Formen eigener didaktischer Entwicklungsarbeit bei der Ausbildungsgestaltung ermöglicht werden; d. h. am Übertragungsprodukt lernen und Erfahrungen nutzen für eigene konzeptionelle Überlegungen. Dieses „Experimentieren“ ist normalerweise aufwendig, kostspielig, riskant oder sogar unmöglich; im Modellversuch kann jedoch Ausbildung erprobt und unterschiedliche Ausbildungswege beschritten, aber auch revidiert werden.

Die darüber hinaus bestehenden Möglichkeiten der finanziellen Förderung durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft bieten vor allem den Unternehmen der neuen Bundesländer die Chance, neue Wege der Ausbildung auf hohem Niveau zu beschreiten.

2. Ausbildung der Ausbilder

Ein wesentliches Defizit bei der Umsetzung der Ausbildungsrahmenpläne stellte die Qualifikation der Ausbilder selbst — und zwar sowohl die fachliche als auch die methodisch-didaktische — dar. Betroffen waren Ausbildungsbeauftragte ebenso wie hauptamtliche

Ausbilder. Letztere konnten jedoch ihren Nachholbedarf vor allem in bezug auf die fachliche Qualifikation schnellstmöglich und auf breiter Ebene mit Anpassungsqualifikationen decken. Eine wesentliche Rolle spielte dabei auch die Nutzung aller Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches mit verschiedenen Ausbildungsbetrieben Westberlins bzw. Westdeutschlands. Dabei konnten wir uns über die Ausbildungsorganisation sowohl inhaltlich als auch methodisch vor Ort informieren und auch Auszubildende, Ausbildungsbeauftragte und Betriebsräte zu verschiedenen Problem- bzw. Fragestellungen konsultieren. Die Ergebnisse dieser Konsultationen finden zum einen Anwendung bei der konkreten Ausbildungsplanung, darüber hinaus jedoch auch bei Erfahrungsaustauschen mit Ausbildern anderer Ostberliner Betriebe, wie z. B. ABB Bergmann Borsig, ELPRO AG, Berliner Transport GmbH.

Insbesondere für die Fachausbilder unseres Unternehmens besteht die Möglichkeit, Weiterbildungsveranstaltungen zu verschiedenen Themenkreisen bei unterschiedlichen Bildungsträgern (z. B. AEG, SIEMENS) wahrzunehmen. Einige dieser Lehrgänge sind von vornherein als Multiplikatorenlehrgänge angelegt, d. h., es steht bereits vorher im Unternehmen fest, an wen und zu welchem Zeitpunkt diese Inhalte im Rahmen innerbetrieblich organisierter Lehrgänge weitergegeben werden. Beispiel dafür ist die breite Multiplikatorenwirkung, die von Lehrgängen „Train the Trainer“ ausgegangen ist. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn insbesondere die Teilnahme an Fachlehrgängen zu Teilgebieten des Wirtschaftens eine noch größere innerbetriebliche Breitenwirkung erzielen könnte.

In Zusammenarbeit mit dem geplanten Modellversuchstransfer sind weitere Erfahrungsaustausche zwischen den Ausbildern der beteiligten Unternehmen möglich, die vor allem auch auf ein modernes methodisch-didaktisches Ausbil-

dungskonzept hinzielen sollten. Insofern stellen nach unserer Ansicht auch alle Aktivitäten diesbezüglich eine gute Grundlage zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals dar.

3. Praktische Ausbildungsinhalte

Die Möglichkeit der Vermittlung von modernen marktorientierten praktischen Ausbildungsinhalten ist eng verbunden mit den sich im Unternehmen vollziehenden umfangreichen innerbetrieblichen Strukturveränderungen und damit der Veränderung der Arbeitsaufgaben an sich. Insofern wirkt sich der Stand dieses Prozesses direkt auf die Qualität der kaufmännischen Ausbildung aus. Die Orientierung am Markt und nicht mehr am Plan sowie die Transformation alter in neue Betriebsfunktionen erfordern neue bzw. veränderte Grundqualifikationen. Dazu ist es vor allem notwendig, betriebliche Abläufe transparent zu machen, um eine handlungsorientierte Ausbildung zu ermöglichen. Dabei stellt der Erwerb von Markt-, Produkt- und Branchenkenntnissen sowie die Befähigung in den Bereichen Rhetorik, Verkaufen, Verhandeln ein unabdingbares Erfordernis dar, da auf diesem Gebiet — bedingt durch die frühere planwirtschaftliche Organisation — die Fähigkeiten, auch bei den Fachkräften, wenig ausgeprägt sind.

Um diese Defizite schnellstmöglich auszugleichen, sind wir bemüht, zunehmend aktive Lernmethoden zu forcieren, die den Auszubildenden die Möglichkeit geben, in Gruppen unterschiedlicher Größe zu arbeiten. Sie können so Projekte, Fallstudien oder Betriebserkundungen durchführen. Die Kenntnis theoretischer Grundlagen, von Gesetzesexten, betrieblichen Organisationsanweisungen usw. erarbeiten sich die Auszubildenden dabei in traditioneller Weise, aber immer im Zusammenhang mit Arbeitsaufgaben, die eigenes Handeln erfordern, das über das passive Aufneh-

men und Lernen hinausgeht. Die problemorientierte schriftliche Bearbeitung von Fragestellungen mit anschließender Diskussion der Gruppenmitglieder untereinander sichern außer einem aktiven Lernprozeß auch ein ständiges Kommunikationstraining. Indem das berufliche Arbeitshandeln stärker als bisher durch sprachliches Lernen und Ausformulieren gefördert wird, werden Kenntnisse und Fertigkeiten gefestigt, darüber hinaus jedoch Unsicherheiten zunehmend vermieden und Korrekturen und Bewertungen der vorgelegten Ergebnisse besser möglich. Auch hier werden weitere positive Entwicklungen mit der Durchführung des Modellversuchstransfers und den damit verbundenen organisatorischen und methodischen Veränderungen erwartet.

4. Sicherstellung der Arbeits- und damit Ausbildungsplätze — bedarfsgerechte Ausbildungsplanung und -organisation

Die Ausbildung der Industriekaufleute in unserem Unternehmen wird, wie auch die frühere Ausbildung der Wirtschaftskaufleute mit der Spezialisierung Industrie, überwiegend als Arbeitsplatzausbildung durchgeführt. Dazu stehen uns an den betrieblichen Ausbildungsplätzen weiterhin erfahrene Fachkräfte zur Verfügung, die die Auszubildenden am Arbeitsplatz betreuen.

Es treten jedoch einige Faktoren auf, die die Organisation der kaufmännischen Ausbildung gegenüber den früheren Bedingungen erschweren: Einem höheren Ausbildungplatzbedarf steht eine insgesamt verminderte Anzahl von Ausbildungsplätzen in den Fachabteilungen gegenüber. Der höhere Bedarf ergibt sich aus der nunmehr dreijährigen Ausbildungszeit für Industrie- und Datenverarbeitungskaufleute (Wirtschaftskaufmann/Industrie und Facharbeiter für Datenverarbeitung unter DDR-

Bedingungen: zwei Jahre) und damit dem Vorhandensein von jeweils drei Ausbildungsjahrgängen im Betrieb. Die derzeitige erhebliche Reduzierung der Arbeitsplätze und Mitarbeiter der Verwaltung durch Personalabbau führt wiederum zwangsläufig zur Reduzierung der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze. Hinzu kommt die ungenügende Auftragslage des Unternehmens, die eine verstärkte Kurzarbeit zur Folge hat.

Trotz dieser Komplikationen ist es uns gelungen, durch jeweils kurzfristige Einsatzplanungen der gegenwärtigen Situation des Betriebes Rechnung zu tragen. Die sich daraus ergebende hohe Flexibilität und nicht zuletzt die langjährige gute Zusammenarbeit mit den einzelnen Ausbildungsabteilungen und ihren Mitarbeitern ermöglichen es daher, eine ordnungsgemäße Ausbildung zu organisieren.

Mit Beginn des Ausbildungsjahres 1991/92 wird die Ausbildung so organisiert, daß Teile aus den unmittelbaren Fachabteilungen heraus in den neugeschaffenen Lernbürobereich der Ausbildungsstätte verlagert werden. Darüber hinaus wird dadurch der aktive Charakter des Lernprozesses der Auszubildenden verstärkt. Sie sollen sich möglichst schnell an eine eigenständige und eigenverantwortliche Informationsbeschaffung, -auswertung und Präsentation gewöhnen, Verantwortung für ihre Arbeits- und Lernaufgaben übernehmen und sich zunehmend konstruktiv an der Gestaltung der Ausbildung beteiligen. Als methodische Vorgehensweise werden hier vor allem Erkundungen, Fallstudien und Projekte genutzt.

Die Ausbildung beginnt mit einer viermonatigen Einführungsphase. Diese besteht aus einem zweiwöchigen Eröffnungsseminar und Betriebserkundungen im Ausbildungsbetrieb. Mit den Betriebserkundungen lernen die Auszubildenden zunächst den Ablauf der Produktion und danach die Arbeitsabläufe und den Aufbau der Verwaltung ihres Ausbildungsbetrie-

bes kennen. In Form von Betriebserkundungen verschaffen sie sich so arbeitsteilig einen orientierenden Überblick. Sie führen die Erkundungen entsprechend ihren jeweiligen Schwerpunkten durch, bereiten anschließend ihre Ergebnisse schriftlich und graphisch auf und stellen sie den anderen Auszubildenden vor. Die Einführungsphase wird durch einen zweimonatigen Produktionseinsatz abgeschlossen. Die Ausbildung in den einzelnen Funktionsbereichen (Material-, Personal- und Arbeitswirtschaft sowie Rechnungswesen) beginnt jeweils mit drei Orientierungswochen, in denen sich die Auszubildenden auf die Arbeit in den nachfolgenden Fachabteilungen vorbereiten. Sie erarbeiten sich anhand von Arbeitsaufträgen wesentliche Arbeitsinhalte, Übersichten, Zusammenhänge und Vorgehensweisen aus den jeweiligen Funktionsbereichen. In den folgenden Abteilungswochen arbeiten sich die Auszubildenden auf herkömmliche Weise in die Aufgaben der Sachbearbeiter ein und arbeiten in den Abteilungen mit. Nach Abschluß der Abteilungswochen werden Projektwochen durchgeführt. In diesen drei Wochen bearbeiten die Auszubildenden ein konkretes Problem und entwickeln selbstständig mögliche Problemlösungen. Sowohl die Orientierungs- als auch die Projektwochen werden im Lernbüro absolviert.

Ergänzend zur Ausbildung am Arbeitsplatz erhalten die Auszubildenden weiterhin in unserer Ausbildungsstätte betriebsbezogene theoretische Unterweisungen, die dem gezielten Training typischer Tätigkeiten dienen sollen. Dieser betriebliche Unterricht wird zeitlich so organisiert, daß die durch Kurzarbeit fehlende Ausbildungskapazität kompensiert werden kann.

Entsprechend der Ausbildungsordnung wurden von uns Lernziele und Lerninhalte für die einzelnen Ausbildungsbereiche in Abstimmung mit den Bereichen unseres Unternehmens neu erarbeitet. Vor Beginn einer neuen Ausbildungs-

phase werden diese Lernziele an die Auszubildenden sowie die betrieblichen Betreuer ausgegeben. Somit ist eine gezielte und planmäßige Erarbeitung und Vermittlung des erforderlichen Wissens und der zu beherrschenden Tätigkeiten möglich.

Zur Kontrolle für Auszubildende und Ausbilder sowie zur Schulung der mündlichen Ausdrucksfähigkeiten führen wir am Ende jeder Ausbildungsphase im Beisein des Ausbildungsbeauftragten ein Abschlußgespräch durch. In diesem Gespräch weisen die Auszubildenden nach, daß sie die vorgegebenen Lernziele erreicht haben. Diese Methode hat sich bereits in der früheren Ausbildung bewährt, da sowohl der Auszubildende als auch der Ausbilder erkennen können, inwieweit die erforderlichen Kenntnisse vorhanden sind. Gleichzeitig werden das erworbene Wissen und die erlangten Fertigkeiten vertieft und gefestigt.

Die Bewertung der während der Ausbildungszeit erbrachten Leistungen wird in Beurteilungsbögen, die wir für unsere Ausbildung erarbeitet haben, festgehalten. Diese Beurteilung wird in der Regel am Ende eines Ausbildungsschnitts gemeinsam zwischen dem Ausbildungsbeauftragten, Ausbildern und Auszubildenden erstellt. Um zu gewährleisten, daß die Ausbilder bei auftretenden Problemen sofort Einfluß nehmen können, erfolgt die Führung des Ausbildungsnachweises durch alle Auszubildenden jeweils wöchentlich zu einem festen Termin in der Ausbildungsstätte. So können, über die Kontrolle der Berichtshefte hinaus, gleichzeitig organisatorische Belange geklärt und die vorausgegangenen Ausbildungstage ausgewertet werden.

5. Umgang mit modernen Informationsverarbeitungssystemen

Bei der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen in die betrieb-

liche Praxis gestaltet sich die Forderung nach einer modernen, anwendungsbereiten Ausbildung hinsichtlich des Beherrschens von EDV-Systemen im weitesten Sinne als besonders schwierig. Das Ausstattungsniveau der einzelnen Ausbildungsplätze ist als sehr unterschiedlich einzuschätzen. Hinzu kommt die schrittweise Einführung neuer Datentechnik sowie Software, wie zum Beispiel

- das Personalabrechnungs- und Informationssystem (PAISY)
- Softwareprodukte der SAP GmbH mit dem bisher installierten Segment RF (Finanzbuchhaltung).

Es ist u. a. beabsichtigt, zunehmend Personalcomputer mit der zentralen EDV-Anlage zu vernetzen, aber auch lokale Netze in einzelnen Abteilungen aufzubauen.

Der betriebliche EDV-Einsatz führt in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten beim Versuch, eine betriebsbezogene und praxisnahe EDV-Ausbildung im kaufmännischen Bereich aufzubauen und entsprechend den aktuellen Gegebenheiten zu verändern. Begründet wird dies insbesondere durch folgende Sachverhalte:

- Im Zusammenhang mit der Neu einföhrung von Software in den Fachabteilungen kann gegenwärtig aufgrund von Probeläufen usw. nicht sichergestellt werden, daß die Datenbestände auch für die Ausbildung zur Verfügung stehen.
- Die sehr komplexen betrieblichen EDV-Lösungen können von den Auszubildenden zunächst in ihrer Struktur nicht durchschaut werden, zumal ihnen gerade zu Beginn ihrer Ausbildung das Verständnis für die Zusammenhänge kaufmännischen Handelns fehlt.

Diesen betrieblichen und technischen Rahmenbedingungen muß die technische Ausstattung der Ausbildung angepaßt werden, um den Auszubildenden breite Grundkenntnisse der Funktionsweise und der sachlichen und organisatorischen Anwendungsmöglichkeiten der Informationstechnik zu vermit-

teln. Die EDV-Lehrpläne der Berufsschule waren bisher überwiegend auf das Erlernen eines Begriffssystems ausgerichtet, weniger auf einen konkreten Praxis- und Anwenderbezug, der auch das kaufmännische Arbeiten mit entsprechenden Computern vorsieht. Gegenüber dieser Situation gibt es unsererseits die Vorstellung, in die betriebliche Ausbildung eine informationstechnische Grundbildung zu integrieren, die insbesondere durch folgende Merkmale charakterisiert ist:

- Vermittlung von Kenntnissen zur Arbeit mit derzeitig und kurzfristig eingesetzten Rechnern und Softwareprogrammen
- Aufbau von System-Grundwissen, Funktions- und Einsatzmöglichkeiten in der kaufmännisch-verwaltenden Arbeit sowie hinsichtlich vorhandener Gestaltungsspielräume.

Der Realisierung dieser Vorstellungen steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt die nicht bedarfsgerechte PC-Ausstattung (nicht MS-DOS-fähig) unserer Ausbildungsstätte entgegen; die Liquiditätslage des Unternehmens läßt an dieser Stelle auch auf absehbare Zeit keine Investitionen erwarten. Insofern bietet auch hier ein Modellversuchstransfer eine gute Möglichkeit, bestehende Defizite, die auf die augenblickliche Unternehmenssituation zurückzuführen sind, teilweise zu kompensieren. Dennoch nutzen die Auszubildenden die vorhandenen Personalcomputer im Ausbildungsbereich; hier insbesondere die textverarbeitende Software, beispielsweise zur Erstellung ihrer schriftlichen Berichte.

Die hier dargestellten Probleme, Erfahrungen und Lösungsansätze erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sollen vielmehr zeigen, daß auch unter den komplizierten wirtschaftlichen Bedingungen in den neuen Bundesländern mit entsprechendem Engagement und unter Ausnutzung aller sich bietenden Möglichkeiten eine qualitativ gute Ausbildung in kaufmännischen Berufen möglich und notwendig ist.

Weiterbildung:

Transfer von Modellen beruflicher Weiterbildung

Information über ein Entwicklungs- und Forschungsprojekt
in Mecklenburg-Vorpommern

Hans Joachim Buggenhagen

Auf dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der noch nicht erkennbaren Perspektive vieler neuer und alter Unternehmen kann gegenwärtig in den neuen Bundesländern noch nicht von einer effizienten beruflichen Weiterbildung gesprochen werden. Die vielen Maßnahmen mit einem breitgefächerten Angebot sind kein Indiz für einen schnellen wirtschaftlichen Aufschwung und schaffen schließlich auch keine neuen Arbeitsplätze. Der unkritische Transfer von Modellen beruflicher Weiterbildung aus den alten Bundesländern stößt auf erhebliche Probleme, die sowohl objektive als auch subjektive Ursachen haben. Die Überwindung alter Strukturen der zentralen staatlichen Reglementierung der betrieblichen Weiterbildung als Teil der früheren Planwirtschaft ist ein objektiver Prozeß, der offenbar komplizierter und vielschichtiger ist, als zunächst vermutet wurde. Der Markt als bestimmender Faktor beruflicher Weiterbildung kann sich in der Tat sohle wirtschaftlicher Entwicklung nicht durchsetzen und damit nicht wirksam werden. Das führt bereits wieder dazu, daß von außen durch gezielte Maßnahmen in den Aufbau von vorgedachten Strukturen beruflicher (und individueller) Weiterbildung eingegriffen wird bzw. werden muß, um vielen verunsicherten Menschen in den neuen Bundesländern eine Perspektive aufzuzeigen.

Der Aufbau von Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften ist dafür ein Beispiel. Die damit bereits vorgegebene Organisationsform und die inhaltliche Fremdbestimmung der beruflichen Weiterbildung durch andere sind nicht dazu angetan, Risikobereitschaft und Unternehmergeist der Menschen zu fördern. Der Selbstorientierung und Selbstbestimmung der Menschen auf der Suche nach dem persönlichen Lebensziel wird damit kein guter Dienst erwiesen.

Zum anderen liegen die größten Probleme und auch Reserven bei den Menschen, die sich beruflich weiterbilden, und bei den Bildungsträgern, die neues Wissen und Können vermitteln wollen.



Dr. Hans Joachim Buggenhagen
Lehrer für Mathematik/Physik; Leiter der Innovationstransfer- und Forschungsstelle Schwerin, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.

und ein breites Spektrum individueller Motive. Ein Grund dafür ist offenbar die Tatsache, daß vielen Menschen nicht ihr objektives Qualifikationsniveau unter Beachtung der neuen Anforderungen, die sich aus dem noch zu vollziehenden Übergang zur sozialen Marktwirtschaft ergeben, bewußt geworden ist.

Es kristallieren sich zwei Extreme heraus, die sich etwa wie folgt beschreiben lassen:

— Eine (größere) Gruppe hält das allgemeine und ihr eigenes Qualifikationsniveau für ausreichend und erkennt nur punktuell einen Nachholbedarf im technisch-technologischen Bereich, der sich durch Anpassungsfortbildung relativ schnell beheben ließe. Defizite liegen auf dem Gebiet der sozialen Kompetenz, die sich aus den Bedingungen der Marktwirtschaft ableiten lassen. Das betrifft Fragen der Selbstdarstellung und des Bewußtwerdens eigener

Stärken und individueller Fähigkeiten. Hier wird Weiterbildung gewünscht.

— Eine (kleinere) Gruppe resigiert vor den neuen Anforderungen, erkennt schwer auszugleichende Mängel in ihrer fachlichen Kompetenz. Sie begründet das mit der Sicherheit früherer Arbeitsplätze, der Förderung des Mittelmaßes und der nichtausgeprägten Eigenverantwortung der Menschen für ihre individuelle Persönlichkeitsentwicklung. Befürworter dieser Position, daß die Menschen in den neuen Bundesländern nicht genügend qualifiziert sind, bemängeln eine weiterhin bestehende Abneigung zur Fortbildung oder Umschulung, die fehlende Risikobereitschaft und das Warten auf staatliche Hilfe.

Von beiden Ausgangsgruppen wird anerkannt, daß die historische Einmaligkeit der Situation für den raschen Übergang von der gescheiterten Planwirtschaft zur effizienten Marktwirtschaft (auf dem Hintergrund der wirtschaftlichen Macht der alten Bundesländer) die Chance in sich birgt, auch völlig neue Wege zu beschreiten, die über das bloße Übertragen erfolgreich gewesener Konzepte und Strukturen von den alten auf die neuen Bundesländer weit hinausgehen. Das enorme schöpferische Potential der Menschen in den neuen Bundesländern erfordert eine höhere Qualität im Innovationstransfer auch auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung. Wenn auch die Hauptrichtung der West-Ost-Transfer sein wird, so muß doch die Bereitschaft noch stärker geweckt werden, zumindest über den Ost-West-Transfer auf bestimmten Gebieten und Feldern beruflicher Weiterbildung nachzudenken bzw. eine Diskussion über diesen Anspruch überhaupt zuzulassen. Bisherige Erfahrungen sind nicht ermutigend, und die Gespräche darüber werden vordergründig ideologisiert. Sachliche Argumente sind daher kaum einzubringen, und ohne diese wiederum ist ein gleichberechtigtes Miteinander undenkbar. Vor dieser Situa-

Zur Motivation für berufliche Weiterbildung

Obwohl allenthalben von einer relativ hohen Motivation zur Weiterbildung berichtet wird, gibt es gerade hier erhebliche Unterschiede

tion stehen viele mit der Weiterbildung befaßte Menschen in den neuen Bundesländern.

Positiv ist daher der Versuch zu bewerten, Wissenschaftler aus den alten und den neuen Bundesländern in dem noch vorzustellenden Forschungs- und Entwicklungsprojekt zusammenzuführen.

Erste Ergebnisse der Weiterbildungsforschung in den neuen Bundesländern

Die Erforschung der Weiterbildungslandschaft in den neuen Bundesländern setzte unmittelbar mit der Wende ein. Sie wurde von Wissenschaftlern aus den alten Bundesländern mit dem allgemein bekannten Forschungsinstrumentarium durchgeführt und brachte ein Dilemma zutage, das sich folgendermaßen kennzeichnen läßt: Es wurde zwar ein ziemlich genaues Abbild der früheren Weiterbildungslandschaft und der neuen Probleme gezeichnet, und für Weiterbildungsforscher der alten Bundesländer war das Ergebnis häufig sehr „spannend“, und die Probleme traten „nun endlich“ sichtbar zutage. Für den Weiterbildner aus den neuen Bundesländern wiederum waren diese Aussagen oftmals Banalitäten und Selbstverständlichkeiten, die über Problemseminare oder Erfahrungsaustausche wesentlich komplexer und tief schürfender (und billiger) hätten gewonnen werden können.

Die aus eigener Erfahrung „Betroffenen“ fühlen sich in dieser Situation bestätigt und betroffen zugleich. Bestätigt, weil die herausgearbeiteten Probleme, Stärken und Mängel der beruflichen Weiterbildung mit der eigenen Erfahrung im wesentlichen übereinstimmen; und betroffen, weil die Untersuchungsergebnisse wiederum doch nicht so weit gehen (können), daß die Vielschichtigkeit und die regionalen Besonderheiten auch nur annähernd erfaßt werden. Was global richtig sein mag, kann regional falsch sein. Den einzelnen Men-

schen erfassen allgemeine Aussagen ohnehin nicht in seiner Vergangenheit, und noch weniger geben sie ihm eine klare Perspektive mit beruflicher Sicherheit. Die Menschen in den neuen Bundesländern müssen nicht vordergründig agitiert werden, sich weiterzubilden (das hat die überwiegende Zahl der Menschen lebenslang ohnehin getan). Sie müssen motiviert werden, mit einem gewissen Risiko behaftet, qualifikatorische Vorleistungen zu erbringen, die sie marktfähig machen könnten. Den Markt zu schaffen und diesen transparent zu machen, das wiederum ist ein wirtschaftspolitisches Problem und keine Aufgabe der Weiterbildner.

Diese kurz skizzierte Problemsituation war u. a. ein Ausgangspunkt für die Überlegung, ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung zu initiieren, das in seiner Zielsetzung und Modellierung neuartig ist.

Projektbeschreibung

Aus Fördermitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft und mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung wird von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. ein Projekt in Mecklenburg-Vorpommern mit einer Laufzeit von dreieinhalb Jahren realisiert. Das Bearbeiterteam setzt sich aus Wissenschaftlern der neuen und (in der Anzahl geringer) den alten Bundesländern zusammen.

Es ist beabsichtigt, in einer noch näher zu bestimmenden Region des Landes Mecklenburg-Vorpommern Möglichkeiten und Formen des Innovationstransfers auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung, aus den alten Bundesländern in die neuen und umgekehrt, zu untersuchen und die Ergebnisse zu verallgemeinern.

Zum einen geht es darum,
— Weiterbildungsmaßnahmen und -beteiligung durch praktische

Hilfen, wie Information, Beratung, Bedarfsermittlung, Organisationshilfe oder Trägervermittlung zu fördern und zugleich eine entsprechende Infrastruktur aufzubauen zu helfen.

Zum anderen sind in diesem Prozeß

— Instrumente, Verfahren und Kooperationsformen des Innovationstransfers zu entwickeln und zu erproben, die auf andere Regionen (in den neuen und in den alten Bundesländern) übertragen werden können.

Ausgangsposition für die berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern

Bereits jetzt zeichnen sich bei einer zunächst noch oberflächlichen Analyse erste Problemkreise ab. Als übergreifende Aussage kann die Situation in den neuen Bundesländern folgendermaßen beschrieben werden:

Es läßt sich eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem in den alten Bundesländern verfügbaren hohen Potential auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung und dem in den neuen Bundesländern gegenwärtig benötigten feststellen. Dabei sind die dafür erforderlichen neuen Strukturen noch nicht vorhanden und geraten mit den noch bestehenden (und in Einzelfällen durchaus nützlichen) immer mehr in einen Widerspruch. Auf der einen Seite wäre zu wünschen, in der Vergangenheit bewährte Lösungen und Organisationsformen zu erhalten oder gegebenenfalls zu modifizieren, andererseits hält ein solches Herangehen wissenschaftlich begründeter Betrachtung nicht stand. Neue Ziel- und Aufgabenstellungen erfordern allemal neue Inhalte und in ihrer logischen Folge adäquate didaktisch-methodische Strategien und danach erst die dafür erforderlichen organisatorischen Regelungen. Von dieser Position ausgehend, läßt sich konstatieren:

Die bisherigen Träger beruflicher Weiterbildung haben ihre Akzep-

tanz verloren, und die neuen Bildungsträger haben ihre Kompetenz noch nicht gewonnen. Es ist gegenwärtig zu beobachten, daß ein Defizit in der Ziel-, Inhalts- und Strukturanalyse vorhanden ist und diese Tatsache durch die Betonung des (werbewirksamen) Organisations- und Gestaltungsaspekts von seiten vieler Bildungsträger aus den alten Bundesländern überdeckt wird.

Die erkennbaren Mängel lassen sich zunächst wie folgt klassifizieren:

Transfermängel

Diese sind bereits begründet in der Gesamtanlage der Maßnahmen und Programme. Die Zielgruppen in den neuen Bundesländern sind andere; die Inhalte berücksichtigen kaum das spezielle Ausgangsniveau; für die didaktisch-methodische Gestaltung fehlen oftmals die Voraussetzungen; die Lehrkräfte werden nicht angenommen, und die Anerkennung der Maßnahmen durch die Arbeitgeber wird bezweifelt.

Infrastrukturmängel

Die angebotenen Maßnahmen und Programme sind selten auf die regionalen Erfordernisse und Besonderheiten abgestimmt; es werden kaum Erfahrungsträger aus den betroffenen Regionen oder Unternehmen herangezogen; es gibt keine Bedarfsanalyse hinsichtlich künftig benötigter Qualifikationsstrukturen; die wirtschaftliche Entwicklung und Strukturierung der Länder ist noch in der politischen Diskussion.

Qualitätsmängel

Diese korrespondieren mit den allgemeinen Transferproblemen. Die bekannten Defizite bei der Durchsetzung von Qualitätsstandards für die Gestaltung der Weiterbildung in den alten Bundesländern machen sich auch in den neuen bemerkbar; die Vielzahl privater und institutioneller Anbieter ermöglicht kaum eine Analyse ihrer Programme und Konzepte unter dem Aspekt der Eignung für die gegenwärtige Situation und noch weniger

im Hinblick auf die inhaltliche und didaktisch-methodische Seite sowie ihrer organisatorischen Umsetzung.

Transparenzmängel

Die Bildungsangebote geben unzureichende Auskunft über die geforderten Voraussetzungen und ihre speziellen Vorteile; die Aktualität des Lehrplanes, die individuellen Fortbildungsmöglichkeiten werden nicht genannt und der mögliche Einsatzbereich zu selten abgesteckt. Für Nachfrager und Anbieter besteht keine ausreichende Transparenz über die regionalen Weiterbildungsangebote.

Orientierungsmängel

Die potentiellen Teilnehmer haben allgemein Defizite in der Kenntnis staatlicher Förderungsmöglichkeiten. Die Rechtslage und die Förderungsbedingungen sind nicht ausreichend in den Maßnahmen und Programmen beschrieben; die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes werden nicht ausreichend erläutert, wie z.B. die Mindestdauer/Höchstdauer einer Förderungsmaßnahme, die Förderungsvoraussetzung sowie die einzelnen Schritte zur Aufnahme einer Weiterbildung.

Methodischer Ansatz des Forschungs- und Entwicklungsprojekts

Vom Problemtyp her handelt es sich um ein praktisches Problem mit einer hohen wirtschaftlichen Relevanz und politischen Brisanz. Die wissenschaftlich-methodische Anlage zur Bearbeitung des Themas wird stark vom analytisch-synthetischen Vorgehen geprägt. Die Sammlung, Aufbereitung und Speicherung von Informationen über Modellentwicklungen beruflicher Weiterbildung aus den alten und neuen Bundesländern und ihr Vergleich wird eine ständige, begleitende Aufgabe sein (Analyse). Die theoretische Durchdringung und Verallgemeinerung von wesentlichen Elementen soll durch eine gezielte Weiterentwicklung zu einer

neuen, problemadäquaten Qualität führen (Synthese) und evaluiert werden (formative Evaluierung).

Die Instrumente für die Forschungs- und Entwicklungsarbeit im Rahmen des Projekts werden sich von den bekannten wenig unterscheiden und werden gegenwärtig noch diskutiert. Methode und Verfahren sind u. a. die Mängel-, Fehler- und Schwachstellenanalyse im Rahmen der Situationsanalyse, Recherchen und Dokumentenauswertung. Die ersten Ergebnisse werden über Workshops und Fachtagungen sehr schnell in die Diskussion gebracht, um Korrekturen rechtzeitig vornehmen zu können.

Angesichts der offenen Situation und dem Mangel an Daten und Informationen über die Entwicklung der Weiterbildung in den neuen Bundesländern, sind derzeit noch nicht alle Fragestellungen und Themen, die im Verlauf des Projekts bearbeitet werden müssen, im einzelnen zu beschreiben; dementsprechend sind auch das methodische Vorgehen und die geplanten Instrumente noch nicht detailliert angebbar. Das Projekt muß deshalb bewußt auch als ein Suchprozeß angelegt werden, in dem neue Fragestellungen aufgenommen und bereits bekannte Themen modifiziert bzw. präzisiert werden müssen.

Arbeitsschwerpunkte des Projekts

Es ist gegenwärtig an folgende Arbeitsschwerpunkte gedacht:

(1) Es muß zunächst eine regionale Bedarfsanalyse auf der Grundlage der Wirtschaftsentwicklung unter marktwirtschaftlichen Bedingungen hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen (qualitativ und quantitativ) erarbeitet werden, um Schwerpunkte zu erkennen und Aktivitäten auszulösen. Zu den zentralen Problemen der Weiterbildung in den neuen Bundesländern gehört die Frage nach der Fundierung und Orientierung von Bil-

dungsentscheidungen. In den alten Bundesländern können sich Bildungsentscheidungen — bei aller Unsicherheit von Prognosen — auf bewährte Qualifizierungsmuster und gewachsene Strukturen stützen. Eine Übertragung dieser Strukturen und Erfahrungen in die neuen Bundesländer ist nicht oder nur sehr begrenzt möglich. Es ist deshalb erforderlich, orientiert an den regionalen und lokalen Gegebenheiten, Grundlagen und Leitlinien für die Einzelentscheidungen der Bildungsinteressenten zu ermitteln und zu veröffentlichen. Die notwendige Informations- und Datenbasis muß durch ein differenziertes methodisches Vorgehen (z. B. Auswertung von Statistiken, Befragung von Experten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern) geschaffen werden. Weiterhin muß eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern, den Kammern, Technologiezentren und der Treuhänderschaft sowie mit den Unternehmen, den Sozialpartnern und vorhandenen Bildungsträgern in der Region initiiert und deren Zusammenwirken untereinander gefördert werden.

(2) Es muß weiterhin eine sorgfältige Analyse des vorhandenen individuellen Qualifikationsniveaus und der personellen Ressourcen in der Region durchgeführt werden, die erst eine gezielte Beratung ermöglichen kann.

(3) Angesichts der quantitativen Qualifizierungsprobleme werden Fragen nach der Qualität der Maßnahmen leicht verdrängt. Zu den zentralen Problemen der Nachfrager gehören jedoch nach wie vor die nach der Seriosität der Anbieter und der Verwertbarkeit des Gelehrten auf dem Arbeitsmarkt. Eine Vernachlässigung der Qualitätsfrage dürfte deshalb erheblich negative Folgen haben (Fehlinvestitionen, Demotivation der Teilnehmer). Durch das Angebot einer freiwilligen Qualitätsprüfung der Maßnahmen soll insbesondere gewährleistet werden, un seriöse Praktiken der Maßnahmeträger zu verhindern. Auch sind in der Öffentlichkeit Qualitätsstandards

deutlich zu machen, die sowohl den Förderungsinstitutionen als auch den Bildungsinteressierten und -teilnehmern Sicherheit geben.

(4) Es sollen empirisch und theoretisch begründete praktikable Handlungsorientierungen für die Anlage, Realisierung und Evaluierung von Maßnahmen hinsichtlich der Zielgruppen, der notwendigen Lehr- und Lerninhalte, des didaktisch-methodischen Vorgehens und der effektiven Organisationsform bereitgestellt werden.

(5) Es sollen in Schwerpunktbereichen Konzepte mit Pilotcharakter, die modernen Ansprüchen an beruflicher Weiterbildung entsprechen, entwickelt und erprobt bzw. wissenschaftlich begleitet werden. Dazu sind Ergänzungs-, Vertiefungs- oder Grundlagenmodule zu entwickeln bzw. Brückenkurse anzubieten, um die notwendige Päßlichkeit zu sichern.

(6) Es müssen Formen und Methoden gefunden werden, um erste Ergebnisse bei der Bearbeitung des Themas umgehend in die Aus- und Weiterbildung nach dem Multiplikatorenprinzip einzubringen und gleichzeitig zu evaluieren. Damit kann gegebenenfalls eine Qualifizierung des pädagogischen Personals und der Mitarbeiter für Personalentwicklung / Organisationsentwicklung in den Unternehmen angeboten und durchgeführt werden.

(7) Es sollen für ausgewählte Hoch- und Fachschulabschlüsse aus den neuen Bundesländern durch eine vergleichende Analyse solche Brückenkurse angeregt und entwickelt werden, die eine Anpassungsqualifizierung darstellen und zu einem vergleichbaren Abschluß wie in den alten Bundesländern führen. Damit soll in effektiver Weise und möglichst kurzer Zeit eine Weiterbildung angeboten werden, die mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz sichern kann.

(8) Es sollen die früheren Erfahrungen in den neuen Bundesländern

hinsichtlich ihrer Transfermöglichkeit in die alten Bundesländer überprüft und aufbereitet werden. Das betrifft insbesondere die theoretischen Vorarbeiten zur Anlage von postgradualen Studien, Weiterbildungslehrgängen und dem damals geplanten neugestalteten Fernstudium zur aufgaben- und tätigkeitsbezogenen Qualifizierung sowie zur arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung unter Berücksichtigung der wissenschaftlich-technischen Entwicklung.

Priorität besitzen von diesem Aufgabenspektrum

- regionale Bedarfsanalysen,
- curriculare Hilfen (Modulentwicklung und Trägerberatung),
- Qualitätsprüfung.

Erwarteter Nutzen des Projekts

Die Realisierung des Forschungs- und Entwicklungsprojekts soll einen praktischen Nutzen durch die unmittelbare Hilfe bei dem Transfer von Modellen beruflicher Weiterbildung, die insbesondere einen innovativen Ansatz haben, erbringen. Damit soll positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung in einer Region eingewirkt werden. Die skizzierten Arbeitsschwerpunkte zeigen die Bereiche auf, in denen wirksam geholfen werden kann.

Weiterhin besteht der Nutzen in dem zu erwartenden Theoriebeitrag für die Weiterbildungsfor schung selbst, da die Ausgangssituation einmalig ist und eine wissenschaftliche Begleitung der umfassenden wirtschaftlichen Umstrukturierung in den neuen Bundesländern auch die berufliche Weiterbildung einschließen muß.

Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Umstrukturierung in den neuen Bundesländern hat Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung. Eine Übernahme von Modellen aus den alten

Bundesländern erweist sich als problematisch, da völlig andere Ausgangsbedingungen vorhanden sind. Erste Erfahrungen machen eine Reihe von Problemen sichtbar, die exakt zu erfassen und wissenschaftlich fundiert zu bearbeiten sind, wenn schnell geholfen werden soll. Deshalb wurde ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft initiiert und von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsfor- schung e. V. angenommen, das in Mecklenburg-Vorpommern realisiert wird.

Es befaßt sich mit dem Innovations- transfer beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern.

Zum einen geht es darum, Weiterbildung durch praktische Hilfe (z. B. Information, Beratung, Bedarfs- ermittlung) zu fördern und zugleich eine entsprechende Infrastruktur aufzubauen. Zum anderen sind in diesem Prozeß Instrumente, Verfahren und Kooperationsformen zu entwickeln und zu erproben, die auf andere Regionen (in den neuen und in den alten Bundesländern) übertragen werden können. Aufga- benschwerpunkte sind die Erstel- lung regionaler Qualifikationsbe- darfsanalysen, die curriculare Fun- dierung sowie die Qualitätssiche- rung von Maßnahmen.

Wolfgang Becker

Rehabilitation, Bildung und Computertechnik

Neue Techniken zur beruflichen Qualifizierung Körperbehinderter

1991, 108 Seiten,
Schutzgebühr 15,— DM
ISBN 3-88555-417-8

Sie erhalten diese Veröffentli- chung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K3/Veröffent- lichungswesen — Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Telefon: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Telefax: (0 30) 86 83-4 55.

Ausbildungsmittel:

Erfahrungen bei der Einführung neuer Ausbildungsmittel am Beispiel des Ausbildungsberufes Tischler

Wolfgang Müller

Mit Übergang der DDR in die Bundesrepublik Deutschland galt es, recht schnell und effektiv die Wirtschaft, Verwaltung und das Schulsystem anzupassen bzw. unter etwaigen Zuge- ständnissen von der Alt-Bundesrepublik zu übernehmen. Daß das nicht einfach war und ist, mußte jedem Kenner der Problematik klargewesen sein. Daß es aber dennoch unterschätzt wurde, das ist den Übergangs- und derzeit verantwortlichen Bildungspolitikern anzukreiden.

Im folgenden Beitrag soll dargestellt werden, wie das am Beispiel der Ausbildungsberufe Tischler und Holzmechaniker bisher gelungen ist, welche Versäumnisse und Schäden es gab, wie sie hätten vermieden werden können und was es zu ihrer Ausbesserung nun zu tun gibt.



Wolfgang Müller
Pädagoge, Diplomingenieur für Holztechnik, Fachberater Berufsdidaktik Holzbearbeitung Sachsen.

und Planung der Berufsbildung ei- ner STASI-Vormundschaft gleich- gestellt. Das ist primitiv gedacht.

Richtig, es war eine sehr schlimme Zeit der menschlichen Unfreiheit und Bevormundung. Der verant- wortungsbewußte Ausbilder je- doch nahm seine humanistische Aufgabe zur Heranbildung eines leistungsbefähigten Facharbeiter- nachwuchses sehr ernst und legte seine ganze Persönlichkeit in diese Aufgabe. Mögen auch die Motive des einzelnen unterschiedlich ge- wesen sein, sie reichten von der Sinnhaftigkeit eines starken Sozial- ismus bis zum handwerklichen Traditionsempfinden, sie beein- flußten dennoch stets positiv das tägliche pädagogische Tun.

In der DDR bestand die Bildung insgesamt wie auch die Berufsbil- dung und dabei die Aus- und die Weiterbildung speziell als ein Sy- stem, das vollständig in der zentral- listischen Planung, Steuerung und Kontrolle lag. Spezialisiert wirkten innerhalb dieses Systems wieder- um berufsspezifische Teilsysteme, wie es die Berufsbildung der Holz- und Polsterberufe eines war.

Eine Berufsfachkommission, ein ehrenamtlich arbeitendes Fach- gremium aus Bildungsverantwortli- chen des Fachministeriums und von wirtschaftsleitenden wie örtli- chen Organen, aus Fachlehrern (Berufsschullehrern) und Lehrmei- stern (Ausbildern), erarbeitete in

1. Nutzung und Wirksamkeit vorhandener und ange- botener Unterrichtsmittel bzw. Ausbildungsmittel

1.1 Situation der beruflichen Bildung in den letzten Jahren vor der Volksrevolution

Wie hinlänglich bekannt ist, gab es in der Berufsbildung der DDR ein geordnetes zentralistisches System der Organisation, Unterstüt- zung und Kontrolle. Nichtkenner schluß- folgern daraufhin sehr oft, daß die Ausbilder und Lehrer ein Zaum- zeug trugen, das ihnen keine eige- ne Betätigung und Entfaltung und den Auszubildenden keine Indivi- dualität zuerkannte. Meist wird eine solche zentralistische Leitung

Abständen von zehn bis 15 Jahren, dem gesellschaftlichen und technischen Erfordernis entsprechend, Lehrpläne (Ausbildungsunterlagen). Sie galten in allen 15 Bezirken für die Berufsschulen und für die berufliche Praxis.

Als erstes, übergreifendes Moment leiteten sich aus den Lehrplänen die Lehrbücher ab. Einziger und zugewiesener Verlag war der Fachbuchverlag Leipzig. Der Verlag war aber nur verantwortlich für die redaktionelle Organisation und Herausgabe. Für den fachlichen Inhalt zeichneten die Berufsfachkommissionen verantwortlich. Es wurden gemeinsam Autoren gefunden, die für ein Minihonorar arbeiteten. Es soll nicht gesprochen werden von den Schwierigkeiten wie Geheimnisschutz jeglicher produktiver Anlagen, den veralteten Ausstattungen und Verfahren, den fehlenden technischen Möglichkeiten für Fotoreproduktion, Retusche und Schreibkapazität. Die Herstellung einzelner Publikationen dauerte mehr als fünf Jahre bis zur Auslieferung. Dafür kostete eine solche Veröffentlichung — marktwirtschaftlich unvorstellbar — dann aber nur 10,— bis 18,— Mark. Wer hier Autor war, verdient eher die Hochachtung als den nun vorherrschenden Hohn und die Klischee-verteilung als Gefolgsmann.

Den Lehrbüchern folgten, wenn dafür Autoren und Produktionskapazitäten vorhanden waren, Unterrichtsmittel, die meist im berufstheoretischen wie berufspraktischen Unterricht gleichermaßen einsetzbar waren. Sie entstanden in Verantwortung der Koordinierungsstelle für Berufsbildung über dort ehrenamtlich arbeitende Arbeitsgruppen aus Fachpädagogen der Theorie und Praxis, die voller Berufsehre und uneigennützig tätig waren. War ihre Arbeit wirklich umsonst? Haben sie nicht ein wesentliches Stück Berufsgeschichte mitgeschrieben? Sie stehen nun am Rande des Vorwurfs.

Man muß dieses Umfeld kennen, um die bestehende Situation zu begreifen. Mit Ausbildungsmitteln

sind altbundesdeutsche Lehrmaterialien für die berufspraktische Ausbildung gemeint. Der Wortlaut im Einigungsvertrag zum Einsatz von Ausbildungsmitteln in den neuen deutschen Ländern ist wenig befriedigend. Darin ist die schnelle Einführung altbundesdeutscher Unterrichtsmaterialien in der Berufsbildung des Beitrittsgebietes vorgesehen, kein Wort jedoch von einer Überleitungsphase mit vorerst weitergenutzten politisch neutralen Materialien der ehemaligen DDR. Wenn daher meine Einschätzung aus Befragungen einer Anzahl ostdeutscher Ausbildungsstätten alles andere als positiv ausfällt, ist das zwar ganz und gar nicht im Sinne des Wunsches aber harte Realität und von verantwortlichen Fachleuten der Berufsbildung der Alt-DDR warnend vorhergesehen worden. Dazu gab es im ersten Halbjahr 1990 genügend Aussprachen u. a. im Bundesinstitut für Berufsbildung, in den Handwerks- und Industrie- und Handelskammern.

1.2 Lehrbücher und Unterrichtsmittel der DDR

Bevor die Untersuchungsergebnisse gründlicher und auch mit Schlußfolgerungen vorgestellt werden, hier zum besseren Verständnis die wesentlichen Grundsätze der Tischler- und Holztechniker-Ausbildung der DDR:

Der Lehrer vermittelt ein allgemeingültiges Wissen konkreter Sachverhalte, Bezüge und Zusammenhänge.

Der Lehrmeister vermittelt das Arbeiten an der speziellen, im Betrieb vorhandenen Maschine bzw. dem betrieblichen Arbeitsplatz.

Theoretisches Wissen und berufliches Können und Fertigkeiten ergänzen sich zweckdienlich, ohne sich in der Vermittlung wesentlich zu überschneiden.

Dementsprechend gab es für die Berufsschule und für die Lehrwerkstatt die gleichen Lehrbücher und Unterrichtsmittel. Sie wurden nur unterschiedlich genutzt und eingesetzt. Der Vorteil bestand, sicherlich einsehbar, in der steten

beiderseitigen Information der Wissensvermittlung und der damit verbundenen Vermeidung von Doppelungen und (eventuell auch) falschen und sich widersprechenden Interpretationen. Ein DDR-spezifischer Vorteil bestand im geringeren Erstellungsaufwand.

Um nun einen recht hohen Abstimmungsgrad zwischen dem Lehrer und dem Lehrmeister für eine jeweilige Lehrlingsgruppe einerseits und den Lehrern und Lehrmeistern aller holzspezifischen Bildungseinrichtungen andererseits zu erreichen, gab es in den Territorialbereichen Methodische Kommissionen und zentral, durch die Koordinierungsstelle für Berufsbildung organisiert, Fachmethodische Sektionen (für die Berufsschulen) und Lehrobermeister-Tagungen (für die berufliche Bildung).

Die pädagogischen Leiter der beruflichen Bildung trafen sich halbjährlich an zwei Tagen in einer Ausbildungseinrichtung, um neue fachliche Informationen zu Werkstoffen, Ausrüstungen und Technologien kennenzulernen und um sich fachmethodisch (berufsdidaktisch) auszutauschen. Es gab den auch heute noch gültigen Slogan: Der Erfahrungsaustausch ist die billigste Investition.

Ausgerüstet mit einheitlichen Lehrbüchern und Unterrichtsmitteln und wissend von möglichen Unterrichtsmethoden und machbarem unterrichtlichen Vorgehen, spezifizierte der Ausbilder nun seine konkreten Aufgaben aus der betrieblichen Situation. Er fand nun ein subjektiv uneingeschränktes Betätigungsfeld, wo er ganz Pädagoge und Fachmann sein konnte. Er war Mensch mit all seinen Stärken und Schwächen. An dieser Stelle gab es für ihn kein Bevormunden. Er stand interessierten jungen Menschen gegenüber, die ein klares Ziel, den Facharbeiterabschluß, vor Augen hatten. Der Ausbilder unterlag, wie auch jeder altbundesdeutsche Ausbilder, betrieblichen und objektiven Zwängen. Mit ihnen klarzukommen, zeigte seine ganze Persönlichkeit.

Nun kam die gesamtdeutsche Öffnung und mit ihr die euphorischen Begegnungen mit Menschen, Deutschen, Freunden, Fachleuten und einem unüberschaubaren Fundus an Rechtsvorschriften und Fachinformationen. Der bisher fachdidaktisch gut betreute Pädagoge schwachte fachlich und persönlich über den überschaubaren Rand seines Bereiches, brach, nun der Fesseln entledigt, bewußt aus. Er verstrickte sich zunehmend in ein für ihn fachliches und fachdidaktisches Wirrwarr, dem er wegen der nicht erwarteten neuen Fesseln nicht gleichwertig wie sein westdeutscher Berufskollege Herr wurde. Neue Fesseln bedeuten hierbei die zunehmende Arbeitslosigkeit in den Betrieben, die zunehmende Verschuldung der Betriebe, die Kompetenzlosigkeit der Berufsausbildung, die persönlichen Sorgen in den Familien.

1.3 Ausbildungsmittel der alten Bundesrepublik

Verantwortliche Einrichtung für das fachdidaktische Niveau der Ausbildungsmittel im Bundesgebiet ist das Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin. In Zusammenarbeit mit dem Beuth-Verlag, Berlin, werden die Ausbilder von Neuerscheinungen und vom Bestand informiert und haben die Möglichkeit, zu bestellen. Für den Ausbildungsberuf „Tischler“ gibt es in Umsetzung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Tischler vom 15. Juli 1977 zehn Lehrgänge, die jeweils mit Ausbildungsmitteln belegt sind.

Die Ausbildungsmittel stellen anspruchsvolle Lehrbeispiele mit hohem Maß an Bearbeitungsvielfalt und Handlungsgeschick dar. Die Informationen und Lehrdarstellungen sind auf das Nötigste beschränkt und geben eine Handlungsorientierung für Lernende und Lehrende gleichermaßen. Ohne den Finger auf niveauschwächeren Abweichungen gehoben zu haben, wird der ungeübte und leistungsschwächere Ausbilder auf die angestrebten Ausbildungsziele hingewiesen und werden ihm Handlungshilfen gegeben.

1.4 Untersuchungsergebnisse zur Thematik

Im Rahmen der thematischen Vorbereitung dieses Beitrags wurden 24 Einrichtungen der beruflichen Bildung in den fünf ostdeutschen Ländern angesprochen und um Aussagen gebeten zu Fragen des Einsatzes der alten und neuen Ausbildungsmittel einschließlich deren Bewertung, der Bereitstellung von Ausbildungsmitteln und Lehrbüchern sowie der Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten.

Befragt wurden vier Tischlermeister, davon ein Jungunternehmer, und 20 Ausbildungswerkstätten ehemaliger volkseigener Betriebe, davon elf größere mit zwei bis vier Ausbildern und neun kleinere mit einem Ausbilder. Die volkseigenen Betriebe sind alle in Gesellschaften mit beschränkter Haftung überführt worden. Um das Ergebnis auch geschichtlich einzuordnen: Zum Befragungszeitraum waren vergangen:

ein Jahr und acht Monate nach der Volksrevolution,
ein Jahr nach der Währungsunion,
neun Monate nach der deutschen Vereinigung.

Zu den Aussagen

Am wichtigsten war allen Antworten die Sorge um das Überleben. Alle anderen Aussagen ordneten sich dem unter und waren nur zweitrangig. Unterscheiden muß man erstmals in Aussagen der Leiter von Ausbildungsstätten der Möbelbetriebe und der Tischlermeister.

Alle **Leiter der Bildungseinrichtungen** bedrücken die Sorge und die Machtlosigkeit um den Fortbestand des Betriebes und der betrieblichen Bildungseinrichtung, die Sorge um den Berufsnachwuchs, der, wenn dann schon ausgebildet, in die alten Bundesländer „auswandert“. Die Sorge begründet sich vorwiegend um den beruflichen Nachwuchs zum Fortbestand der Produktion.

Die **Tischlermeister** sehen die Sorgen um ein Bestehen ebenfalls vorrangig, haben aber unterschiedliche Aussagen dazu gegeben.

Während die einen genügend Aufträge haben und schon nach Arbeitskräften suchen, stehen andere im Wechsel mit Kurzarbeit. Deren miese Ertragslage begründet sich im Ladenbau speziell auf ungeklärte Eigentumsfragen der Ladenbesitzer und um altbundesdeutsche „Schlitzohren“, die trotz des höheren Aufwandes und der nicht besseren Qualität zu Dumpingpreisen das ostdeutsche Geschäft ruinieren.

Einschätzung der alten Unterrichtsmittel

Es sind natürlich die Unterrichtsmittel vorhanden, die in den früheren Jahren bezogen wurden. Sie werden weiterhin eingesetzt. Nicht eine Aussage sagt etwas anderes. Wie zu verstehen ist, wurden auch früher ganz unterschiedlich Unterrichtsmittel gekauft, je nach Auffassung des Ausbilders. So setzt der eine **Ausbilder** eben mehr Unterrichtsmittel ein als der andere. Das kann daran liegen, daß

- der Ausbilder der Praxisanschauung den Vorzug gibt,
- nicht die geeigneten Unterrichtsmittel angeboten wurden,
- dem Ausbilder das pädagogische Wissen und Geschick dafür fehlen.

Tischlermeister setzten in der Vergangenheit fast keine Unterrichtsmittel ein. Als stetig eingesetzte Unterrichtsmittel wurden u. a. genannt Folien zum Bau und zu Eigenschaften des Holzes, zu Holzfehlern und zur Spanungslehre.

Einschätzung der neuen Ausbildungsmittel

Ausbildungsmittel des Bundesinstituts für Berufsbildung waren in einer Einrichtung am „meisten“ vorhanden. Alle anderen hatten keine

- weil sie kein Geld hatten bzw.
- weil sie keine kannten.

In keinem Fall wurde eine inhaltliche Aussage gegeben.

Anforderung an neue Ausbildungsmittel

Einer der **Leiter** und Nutzer der BIBB-Ausbildungsmittel antwortete hierzu: „Aus finanziellen Gründen können wir uns im Augenblick kei-

ne weiteren Ausbildungsmittel anschaffen, deshalb haben wir uns mit diesem Problem noch nicht befaßt. Wir besitzen einen Bildwerfer." Eine andere Aussage empfiehlt, die Folienreihe zur Spanungslehre der Koordinierungsstelle für Berufsbildung zu überarbeiten und neu herauszugeben.

Alle befragten **Tischlermeister** interessierten sich nicht für zu entwickelnde Ausbildungsmittel. Wenn überhaupt, dann sollten sie von Fachleuten entwickelt und dann angeboten werden.

Einschätzung der Lehrbücher

Hier beschreiben die Aussage der Leiter das vorhandene Chaos: Mit Öffnung der Mauer hatte jeder Fachmann, Meister und Lehrling die Möglichkeit, ein Lehrbuch frei kaufen zu können oder geschenkt zu bekommen. Hinzu kam die bislang unbekannte Händlerstrategie. Somit sind Lehrbücher aller Verlage, jeder Güte, aller Auflagen und jedweden Zustandes vorhanden. Für den Lehrer ist das ein chaotischer Zustand, für den Meister und Ausbilder ist das ein nicht erfassbarer Wirrwarr. Hinzu kommen die Alt-Titel der DDR, die teils als Klassensätze oder teils als Kaufexemplare vorliegen, aber auch zum Ausverkaufspreis angeboten werden. Der immer häufigere Griff zum Alt-Titel begründet sich auf den umstrittenen fachlichen Wert dieser Lehrbücher, die recht gute Kenntnis des Inhalts, das verstandene methodische Vorgehen wie auch das wirkliche Vorhandensein genügender Exemplare.

Der **Tischlermeister** bekam meistens eine Titelsammlung irgendeines befreundeten altbundesdeutschen Tischlermeisters, hat sie stolz in sein Büro gestellt und findet nun wegen der auf ihn einbrechenden Probleme (noch) keine Zeit zum Lesen.

Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten

Hier kommt der ostdeutsche Ausbildungsbetrieb in echte organisatorische Schwierigkeiten.

Bislang gab es die Lehrgänge

- Manuelle Fertigung
- Maschinelle Bearbeitung
- Bekleben von Flächen
- Oberflächenbehandlung
- Montage.

Diesem Ausbildungsablauf entsprechend waren die Einrichtungen und Ausrüstungen der betrieblichen Bildungseinrichtungen aufgebaut. Die Unterrichtsvorbereitungen der Lehrmeister entsprachen diesen Bedingungen. Nochmals zum Verstehen, das war so in den Ausbildungsstätten der Betriebe, die ja immerhin ca. 60 Prozent aller Lehrlinge ausbildeten, was nach meinen Kenntnissen sicher noch nicht viel anders sein dürfte. Der **Tischlermeister** beteiligte richtiger- und logischerweise den Lehrling an allen anfallenden Arbeiten und legte nach pädagogischer Erfahrung, Zeit und Geschick des Meisters einige Lehrmaßnahmen fest.

Nun kam mit der Anpassung an die altbundesdeutsche Ausbildung und dem m. E. zu euphorischen, unüberlegten und sporadischen Übernehmen altbundesdeutscher Lehrgänge das Erkennen der Probleme und das große Jammern. Mit dem Fehlen einer angepaßten Ausbildungsorganisation ist natürlich auch der Einsatz von Ausbildungsmitteln offen.

2. Schlußfolgerungen für die künftige ostdeutsche berufliche Bildung Holz

2.1 Gesamtheit der Erfordernisse

- Schaffen von landesspezifischen Informationsstellen für
 - die geltenden Rahmenlehrpläne der Berufe Tischler, Holzmechaniker, Drechsler, Holzbildhauer, Stuhlbauer u. a.,
 - die Ausbildungsmittel des Bundesinstituts für Berufsbildung, der ehemaligen Koordinierungsstelle für Berufsbildung, betriebsspezifische Materialien zu Werkstoffen und Maschinen sowie zu fachspezifischen rechts- und wirtschaftlichen Schwerpunkten.

- alle deutschsprachigen Lehrbücher,
- alle fachspezifischen Lehrmittel der Berufsschulen,
- die wichtigsten Normen (DIN dazu vergleichend TGL),
- die Vorschriften und Hilfen der Holz-Berufsgenossenschaft.

- Schaffen einer Fortbildungseinrichtung für alle Ausbilder der Holz- und Polsterberufe zum fachdidaktischen Erfahrungsaustausch,
- Kennenlernen der Eigenschaften und der Verarbeitung neuer Werkstoffe,
- Vertrautmachen mit neuartigen Werkzeugen,
- Einschätzen weiterentwickelter Maschinen.

- Entwickeln übergangsspezifischer Ausbildungsmittel mit den Besonderheiten

- vorhandener Stand an Einrichtungen wie Werkstatt- und Lagergebäude, Transporttechnik, Lackierräume, Ver- und Entsorgungsanlagen,
- bestehende Ausrüstungen wie Maschinen, Handwerkzeuge, Kleinmechanisierung (tooling), Vorrichtungen,
- Werkstoffe und Halbfabrikate, Beschläge, Verbindungsmitte,
- gestalterische und technische Vorschriften,
- Gestaltung und Konstruktion typischer beruflicher Arbeiten,
- Kostenbezug zu allen Ausführungspunkten.

Die vorgeschlagenen Informations- und Fortbildungseinrichtungen sollten im Dienst der jeweiligen Landesregierung stehen und durch Bundesmittel getragen werden. Sie sollten auch für die Entwicklung und Herausgabe der zu entwickelnden Ausbildungsmittel verantwortlich sein.

Der unmittelbare Nutzen besteht im vorübergehenden weiteren Nutzen vorhandener Unterrichtsmaterialien, Ausrüstungen und Einrichtungen sowie im fundierten Heranführen der Ausbilder an gesamtdeutsches Niveau und in der umfassenden und schnellen Einfluß-

nahme auf Veränderungen. Damit würde ein hohes Maß an Ausbildungsqualität und Bereitschaft zur Meisterung der immensen Aufgaben in den neuen Bundesländern geleistet. Dementsprechend würde der ostdeutsche Unternehmer seine Lehrlinge wieder zuhause ausbilden lassen, und die Talfahrt der ostdeutschen beruflichen Bildung würde einen Trend nach oben bekommen.

Die inhaltliche und methodische Qualifizierung der Ausbilder ist nach der marktwirtschaftlichen Einordnung wohl am wichtigsten. Die Entwicklung darf nicht, wie bisher, dem Selbstlauf überlassen werden. Es war die größte Nachlässigkeit oder sogar der größte Fehler, die Rolle des Ausbilders in der Übergangsphase zu unterschätzen. Es gab seitens des Autors und seitens der Berufsfachkommisionen genügend warnende Hinweise an das Bundesinstitut für Berufsbildung, an die Handwerkskammern, an die Industrie- und Handelskammern wie auch an die entstehenden Landesregierungen, die bewährte Form des informativen freiwilligen Angebotes an fachlicher und fachdidaktischer Information nicht sterben zu lassen, sondern mit geringen Mitteln auf ein neues Niveau weiterzuführen.

2.2 Hinweise auf zu schaffende Ausbildungsmittel

Am Umfang der Ausbildungsmittel und an deren Medienart sollten keine wesentlichen Änderungen vorgenommen werden, da mit den bisherigen gehefteten Loseblattsammlungen, den Videos, den Anschauungstafeln und den Realobjekten das in der beruflichen Praxis mögliche Instrumentarium erschöpfend erfaßt wurde. Ändern sollte sich jedoch der Systemcharakter und der inhaltliche Bezug. Mit Systemcharakter soll der unmittelbare Bezug zwischen Lehrplanforderung, Information und Lernunterstützung verstanden werden.

Material zur Lehrplanforderung ist zum ersten natürlich der jeweils geltende Ausbildungsrahmenplan,

der z. Z. nicht mal in allen Ausbildungsbetrieben vorhanden ist (obwohl daran ausgebildet wird!). Es sollten Kommentare dazu verfaßt werden, die die besondere Situation in der Übergangszeit berücksichtigen, den Plan für die ostdeutsche Ausbildung lesbar gestalten.

Informationen angedachter Art sind alle Formen der Beschreibung bildungspolitischer, technischer, arbeitsschutzseitiger und wirtschaftlicher Gegenstände. Hierzu erreichten den ostdeutschen Ausbilder eine unüberschaubare Vielfalt an Lektüre, die leider nur wahllos verstreut wurde und wegen des fehlenden Systemcharakters unüberschaubar ist. In der Kürze und im überschaubaren Zugriff liegt deren Wirkung.

Materialien der Lernunterstützung sind alle Arten und Formen der Ausbildungsmedien. Ihr Systembezug ist für eine erkennbare Anwendung unabdingbar.

2.3 Schlußbemerkungen

Spätestens mit der konkreten fachspezifischen Einflußnahme altbundesdeutscher Verwaltungseinrichtungen und Produktions- wie Dienstleistungsbetriebe ist der gewaltige Unterschied in beiden Bezugsgebieten erschreckend klargeworden. Auch wenn das Geld vorhanden wäre, so wären die Probleme noch lange nicht technisch lösbar. Wer es anfangs nicht einsehen wollte, daß die ostdeutsche Wirtschaft noch lange hinterherhinken wird, ist nun durch harte Tatsachen eines Schlechteren belehrt. Altbundesdeutsche Forderungen sind nicht sofort und nicht ohne Probleme übertragbar. Damit besteht einerseits die für die Ausbildung komplizierte Situation der durch die Innungen meist schon vollzogenen Ausbildungsforderung in Umfang, Zeit und Inhalt und andererseits die nicht oder noch nicht überall mögliche Umsetzbarkeit. Schließlich, und das soll hier so hart formuliert werden, verstreicht durch die einjährige Ausbildungsverlängerung verfügbare Vorbereitungszeit, ohne daß wesentliche Probleme aufgeworfen und gelöst werden.

Hier hilft nur eine zugestandene Einsicht weiter und in deren Folge konkrete Forderungen für den Übergang — Forderungen, die jeder kennt, versteht und einhält. Selbstverständlich müssen sie etwa halbjährlich fortgeschrieben werden.

Übergangsprobleme gilt es zuerst einrichtungs- und ausrüstungseitig zu erkennen, zuzugestehen und bewußt zu beschreiben und davon Handlungen abzuleiten. So sollten Forderungen der Holz-Berufsgenossenschaft für die ostdeutschen Länder zeitbezogen gelockert werden. Ausgangspunkt können dabei nur die ehemaligen DDR-Standards, die TGL, sein — Endpunkt die Europanorm. Zu Werkstoffen, Beschlägen, Halbfabrikaten und Verbindungsmitteln dürfte es keine Forderungen geben müssen. Hier haben schon die Anbieter den marktwirtschaftlichen Wunsch zu informieren. Es sollte jedoch eine vergleichbare Form der Information für die berufliche Ausbildung gefunden werden.

Eine Teilstrecke der beruflichen Bildung, die unkompliziert und schnell ostdeutsch akzeptiert und übernommen wurde, ist die der Gestaltungs- und Konstruktionsvorschläge zu Arbeitsproben, Gesellen- und Meisterstücken.

Hier gilt besondere Anerkennung dem Fachverband Holz- und Kunststoff, speziell dem Landesverband Nordrhein-Westfalen, dem Bundesinstitut für Berufsbildung aber auch den zahlreichen persönlichen Kontakten der Tischlermeister Ost und West.

Dagegen ist es sehr kompliziert, mit den neuen DIN-Forderungen und den Forderungen der Holz-Berufsgenossenschaft zurechtzukommen. Ehemals kostete es keine Mühe, es war sogar beabsichtigt, daß jeder Ausbilder die für ihn wichtigen TGL- und Arbeitsschutzforderungen am Platz hatte. Nun hat er sie nicht mehr und alles ist neu. Welch Betätigungsfeld für zu schaffende Informations- und Ausbildungsmittel!

Eine wohl allgemein und nicht nur in der Berufsbildung anstehende Problematik ist die der Betriebswirtschaft mit all ihren kostenwirksamen Elementen. Hierzu gibt es anerkanntermaßen umfangreiche und auch verständliche Veröffentlichungen, so auch vom Fachverband HKH. Nur erreichen sie wiederum nicht jeden und dann sollten sie zwingend Unterrichtsgegenstand und -prinzip werden.

Mit diesen Gedanken aus Kenntnis des Problemgebiets und aus aktuellen Befragungen sollte auf die bestehenden Probleme in der beruflichen Bildung der Holz- und Polsterberufe in den neuen Bundesländern aufmerksam gemacht werden. Wenn auch in der ersten euphorischen Phase der deutsch-deutschen Verbrüderung das nicht vorrangig betrachtet, bewußt oder unbewußt übersehen oder aus falscher Überheblichkeit wie falschem Stolz nicht gedacht und ausgesprochen werden wollte, so ist es allerhöchste Zeit, sich des beiderseitig vorhandenen Technikums (Einrichtungen und Ausrüstungen wie auch Unterrichts- und Lehrmittel) und dem beiderseitigen Können bewußtzuwerden. Lösung kann nicht das Abwandern fähiger Fachleute in den Westen und das vorübergehende Helfen fähiger Berater im Osten sein. Es war stets und es ist vorhanden die Bereitschaft zum Umlernen und zur Veränderung. Geben wir den Fachleuten um die 50 Jahre eine Chance, geben wir ihnen die Verantwortung für die Zukunft und für die Jugend zurück, damit die Zukunft und die Jugend eine Chance haben.

Berufsbildungsforschung:

Berufsbildungsforschung in den neuen Bundesländern im Lichte der Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Wolfgang Behrendt, Klaus Döge

Die Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Berufsbildungsforschung, die eine Bilanz zur Situation, den Hauptaufgaben und dem Förderungsbedarf der Berufsbildungsforschung im alten Bundesgebiet darstellt, ist eine wichtige Informationsquelle mit handlungsaufforderndem Charakter auch für die Berufspädagogen in den neuen Bundesländern. Sie bietet eine Grundlage für den Vergleich von Forschungsschwerpunkten, methodologischen Positionen und Ergebnissen und hilft so, Gemeinsamkeiten und Unterschiede auch im Hinblick auf eine kritische Aufarbeitung der Berufsbildungsforschung in der ehemaligen DDR zu bestimmen.

Ein Vergleich berufspädagogischer Aussagen zeigt unterschiedliche paradigmatische Ansätze, aber auch beträchtliche Gemeinsamkeiten. Im Zentrum der Forschung des alten Bundesgebietes und der DDR standen im wesentlichen übereinstimmend Beruf, Persönlichkeitsbildung und Prozeßgestaltung. Im Zusammenhang mit der in der DDR dominierenden zentralistischen Einflußnahme auf Wissenschaftsplanung, Kontrolle und Abrechnung der Forschungsergebnisse ergaben sich Vereinseitigungen in der methodologischen und theoretischen Anlage vieler Forschungen. Sie mußten sich einer Ideologie verpflichtet fühlen.

Die berufspädagogische Lehre und Forschung an den Hochschulen des neuen Bundesgebietes befindet sich im Zusammenhang mit der Übernahme der bundesdeutschen hochschulrechtlichen Bestimmungen, ihrer länderspezifischen Differenzierung und den damit verbundenen personellen und finanziellen Konsequenzen in einer totalen Umbruchssituation und läßt sich übergreifend kaum bilanzieren. Künftige Forschung sollte sehr sensibel auf die wirklichen Bedürfnisse im neuen Bundesgebiet reagieren und dabei weder alte noch neue Dirigismen zulassen.



Prof. Dr. sc. Wolfgang Behrendt
Diplom-Handelslehrer;
ehemals Humboldt-Universität zu Berlin.



Doz. Dr. sc. Klaus Döge
Diplom-Handelslehrer;
ehemals Humboldt-Universität zu Berlin.

Der Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft berief 1986 eine Kommission für Berufsbildungsforschung, die 1987 ihre Tätigkeit aufnahm. Nach etwa zweijähriger Arbeit wurde eine Denkschrift zur Entwicklung, zu den Aufgaben, den vorhandenen Ressourcen und dem Förderungsbedarf der Berufsbildungsforschung an den Hochschulen des alten Bundesgebietes vorgelegt.¹⁾

Ausgehend von der Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die wissenschaftliche Leistungskraft, die Sozialstruktur und für den materiellen Wohlstand eines Gemeinwesens und seiner Bürger, wird mit der Denkschrift vor allem das Ziel verfolgt, mit der Entwicklung der Berufsbildungsforschung die Effizienz der Berufsbildung zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere

der Beitrag von Universitäten und Hochschulen zur Berufsbildungsforschung bilanziert. Daraus werden Schlußfolgerungen und Orientierungen zu möglichen künftigen Forschungen und ihrer materiellen und personellen Sicherung abgeleitet.

Die Denkschrift bietet zugleich Anregungen dafür, Forschungsaktivitäten an Hochschulen und Universitäten mit denen anderer wissenschaftlicher Einrichtungen zu vernetzen.

Ein gründliches Beschäftigen mit dieser Denkschrift ist aus unserer Sicht für berufspädagogische Wissenschaftler, aber auch für Berufsschullehrer, Ausbilder und Führungspersonal in dreifacher Hinsicht bedeutsam:

Erstens enthält sie eine Bilanz zur Situation, den Hauptaufgaben und dem Förderungsbedarf der Berufsbildungsforschung im alten Bundesgebiet und ermöglicht so das Schließen von Informationslücken bei Berufspädagogen im neuen Bundesgebiet.

Zweitens bietet sie eine Grundlage für den Vergleich von Forschungsschwerpunkten, methodologischen Positionen und Ergebnissen zwischen dem alten Bundesgebiet und der ehemaligen DDR, hilft so, Gemeinsamkeiten und Unterschiede auch im Hinblick auf eine kritische Aufarbeitung bisheriger Berufsbildungsforschung in der DDR zu bestimmen.

Drittens eröffnet die Denkschrift die Möglichkeit, Schwerpunkte für Berufsbildungsforschung im gesamten Bundesgebiet zu konzipieren.

Zur inhaltlichen Struktur der Denkschrift

Die Denkschrift ist in sechs Hauptkapitel gegliedert. Im Kapitel „Zur Lage der Berufsbildungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland“ wird der historische Entwicklungsgang der Berufsbil-

dungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland in bezug auf bestimmte für Berufsbildung relevante Wissenschaftsdisziplinen und mit Blick auf übergreifende sozialwissenschaftliche Forschungsfelder im Berufsbildungsbereich dargestellt.

Im Kapitel „Zukünftige Herausforderungen der Berufsbildung“ werden Zusammenhänge zwischen Berufsbildung und Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung, technischer Entwicklung und Veränderungen von Produktionsprozessen, der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, Bevölkerungsentwicklung und Entwicklung des Bildungswesens dargestellt. Damit wird der Objektbereich der Berufsbildungsforschung näher charakterisiert.

Im Kapitel „Konsequenzen für die Berufsbildungsforschung — Forschungsdesiderate“ werden grundsätzliche Ableitungen aus dem Objektbereich für mögliche und erforderliche Forschungen getroffen. Dabei wird als genereller Forschungsschwerpunkt formuliert: Berufsrelevante Bildungsprozesse im Kontext von Veränderungen technischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Anforderungen und Bedingungen.

Im Kapitel „Personelle und institutionelle Defizite und Förderungsmöglichkeiten“ werden die personellen und institutionellen Kapazitäten der Berufsbildungsforschung an Hochschulen und Universitäten in Relation zu den Erfordernissen des generellen Forschungsschwerpunktes untersucht.

Im Kapitel „Zusammenfassung und forschungspolitische Konsequenzen“ wird ein Katalog von Maßnahmen zur Effektivierung der Berufsbildungsforschung vorgeschlagen, der von finanziellen Sicherungen, über Forschungskooperation bis zu Verbesserungen bei der Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen und Universitäten sowie der Ausbildung von Berufsschullehrern und Betriebsausbildern reicht.

Diskussion von ausgewählten Positionen der Denkschrift

Die Denkschrift befaßt sich mit dem Objektbereich Berufsbildung. Mit diesem beschäftigen sich verschiedene wissenschaftliche Disziplinen. Daher sind in der Denkschrift sowohl interdisziplinäre Forschungsansätze enthalten als auch disziplinäre Fragestellungen, z. B. aus der Sicht der Psychologie, der Soziologie, der Betriebswirtschaftslehre, der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Berufsbildungsforschung ist also durch komplexes wissenschaftliches Herangehen gekennzeichnet. Berufs- und Wirtschaftspädagogik stellen demzufolge einen Aspekt der Berufsbildungsforschung dar. In der bisherigen DDR existierte eine weite Auffassung von Berufspädagogik.

Berufspädagogisches Denken bezog sich auf

- alle Berufsfelder im Rahmen der Systematik der Facharbeiterberufe, nicht nur auf gewerblich-technische,
- einen weiten Gegenstandsbereich, von der Berufsinhaltsforschung, über die Lehr- und Lernforschung bis hin zu Untersuchungen zur Organisation von schulischer und betrieblicher Ausbildung sowie zur Personalführung.

Unsere Bemerkungen zur Denkschrift sind einem berufspädagogischen Ansatz in diesem Sinne verpflichtet.

Die Senatskommission für Berufsbildungsforschung der Deutschen Forschungsgemeinschaft hebt hervor, daß die Herausforderungen an die Innovationskraft des Systems beruflicher Bildung von diesem nur so weit zuverlässig bewältigt werden können, wie Forschung — vor jeder praktisch-politischen Maßnahme — die zu lösenden Probleme präzise beschreibt und analysiert und das Feld möglicher Lösungen abgesteckt hat.²⁾ Diese Aussage wird von uns voll unterstützt, auch in der starken Hoff-

nung, daß nun bessere Möglichkeiten im neuen Bundesgebiet gegeben sind, durch wissenschaftliche Entscheidungen Vorlauf für staatliche Entscheidungen zu schaffen und nicht diese im Nachhinein zu interpretieren und zu legitimieren, wie es in der ehemaligen DDR häufig der Fall war.

Bei der Analyse der berufspädagogischen Literatur des alten Bundesgebietes und der neuen Bundesländer stoßen wir auf verschiedene paradigmatische Ansätze, aber auch auf beträchtliche Gemeinsamkeiten. In der Denkschrift wird als ein übergreifender Schwerpunkt gesetzt: „Es sollten vorrangig Lernprozesse untersucht werden, die erstens die tendenziell professionelle Organisation gesellschaftlicher Arbeit in der Bundesrepublik auch unter veränderten Bedingungen zu stützen vermögen und die zweitens zur Persönlichkeitsbildung der Individuen beitragen.“³) Damit sind die auch in der ehemaligen DDR traditionell im Zentrum stehenden Forschungsorientierungen auf Beruf, Persönlichkeitsbildung und Prozeßgestaltung angesprochen. Sie gelten u. E. sowohl für die berufliche Erstausbildung als auch für die berufliche Weiterbildung in ihrer wachsenden Verflechtung. Berufliche Weiterbildung beinhaltet sowohl die berufsausgestaltende Weiterbildung, das Erreichen weiterführender Qualifikationen im Sinne von Aufstiegsweiterbildung als auch mit Berufsfeldwechsel verbundene Umschulung.

Unsere Überlegungen zu künftigen berufspädagogischen Forschungen stimmen in vielfältiger Weise mit Hauptakzentuierungen in der Denkschrift überein. Aus unserer Sicht geht es um folgendes.

1. Berufspädagogische Forschungen als Erfordernis der beruflichen Organisation gesellschaftlicher Arbeit

Das gemeinsame Grundverständnis von Berufspädagogen aus alten und neuen Bundesländern zum Beruf geht davon aus, daß dieses einen weithin anerkannten und

selbstverständlich vorausgesetzten Bestand an Kompetenz sowie ein Feld entsprechender Tätigkeiten umfaßt. Die Entwicklung der Berufsstruktur und eine entsprechende Erstausbildung und berufliche Weiterbildung sind von zentraler Bedeutung, und zwar für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und das Funktionieren des Arbeitsmarktes als auch für soziale Stabilität. Unerlässlich sind auch Untersuchungen zur Kompatibilität von Berufsstruktur und Berufen unter dem Aspekt eines zusammenwachsenden Europas. Berufspädagogische Forschungen und deren praktische Umsetzung müssen von der professionellen Organisation der Arbeit ausgehen. Diese zeichnet sich dadurch aus, daß breite fachliche Qualifikation und weitgehende Eigenverantwortlichkeit miteinander verbunden werden.

Es geht also um die Entwicklung relativ umfassender Kompetenzen der Arbeitenden einschließlich der Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstregulierung am Arbeitsplatz. Solche Eigenschaften wirken sich nicht nur kostengünstig und im Hinblick auf die Einsparung von Führungskräften aus, sie sind auch zugleich ein wesentliches Element für Befriedigung in der Arbeit und für Selbständigkeit der Arbeitenden bei der Bewältigung allgemeiner Lebensanforderungen, stellen also allgemeine Persönlichkeitsbildung dar.

Professionalität der Arbeitskräfte erlaubt hohe Disponibilität und Mobilität ohne sozialen Statusverlust als einem Erfordernis des Arbeitsmarktes, der schnellen Bewältigung ökonomischer und technischer Veränderungen in den Unternehmen und ermöglicht auch Dynamik in der Lebensgestaltung der Arbeitenden, nicht zuletzt auch unter dem Aspekt der europäischen Integration. Schließlich darf auch nicht unterschätzt werden, daß die berufliche Organisation der gesellschaftlichen Arbeit günstige gesellschaftliche Aufstiegschancen eröffnet und der Befriedigung von gewünschtem Sozialprestige dient.

2. Forschungen zum beruflichen Lernen als Bestandteil ungelehrter Persönlichkeitsbildung im Kontext von Veränderungen technischer, ökonomischer und gesamtgesellschaftlicher Anforderungen und Bedingungen

Der allgemein anerkannte Bildungsbegriff bezieht sich auf Persönlichkeitsmerkmale, wie Selbstbestimmung, Mündigkeit, Autonomie, persönliche Identität, Individualität einschließlich moralischer Verantwortung für andere Menschen, für die Gesellschaft. Ein solcher Bildungsbegriff muß bei der Gestaltung und Beurteilung von beruflichen Aus- und Weiterbildungspräzessen als wesentliches Kriterium beruflichen Lernens und Arbeitens zugrunde gelegt werden. Das heißt, auch heute manchmal noch anzutreffende diskriminierende Unterscheidungen zwischen Bildung und Ausbildung zu überwinden. Persönlichkeitsentwicklung wird stark durch berufliche Aus- und Weiterbildung, durch berufliche Arbeit bestimmt; denn die Erwerbstätigkeit ist und bleibt nicht nur die wichtigste Quelle der Existenzsicherung, sondern sie enthält auch wesentliche Ansprüche auf persönliche Sinnerfüllung, ist Bestandteil ungelehrter Persönlichkeitsbildung. „Die alten pädagogischen Gegensätze von ‚Berufsausbildung‘ und ‚Allgemeinbildung‘ haben sich faktisch aufgehoben (auch wenn es mancherorts noch nicht bemerkt wurde). Die Kernfrage der Berufsbildung lautet heute nicht mehr: Wie führt man in bestimmte Arbeitstechniken ein? — sondern: Wie legt man die Grundlage für selbständiges Handeln, für die Autonomie der Persönlichkeit?“⁴)

Für berufsrelevante Bildungsprozesse sind die Beziehungen von Lernen und Arbeiten, die Kombination von Lern- und Arbeitsprozessen, die pädagogische Gestaltung von Lern- und Arbeitsumwelten von besonderer Bedeutung. Aufgrund der großen Dynamik in der gesamten menschlichen Umwelt, der damit verbundenen erheblichen Beeinflussung der Entwicklung der Individuen und der daraus resultierenden Eigendyna-

mik des Bildungsgeschehens sollte Forschung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung als Entwicklungsprozeßforschung konzipiert werden. Im Zentrum muß dabei u. E. die Forschung zur unmittelbaren Gestaltung der beruflichen Bildungs- und Erziehungsprozesse, in der DDR auch als berufspädagogische Prozesse bezeichnet, stehen. Viele dazu von DDR-Berufspädagogen in letzten Jahren gewonnenen Erkenntnisse haben nach unserer Meinung auch weiter Bestand. Es geht um Zielforschung, also darum, Ziele aufzuklären und zu bestimmen, die Ausgangspunkt für die Untersuchung individueller Entwicklungsprozesse sind. Weiterhin sind Bedingungskonstellationen zu analysieren, unter denen sich menschliche Entwicklungsprozesse vollziehen (Bedingungsforschung). Drittens ist zu untersuchen, welche Wirkung verschiedene Situationen auf die individuelle Entwicklung haben (Wirkungsforschung). Bei diesen Forschungen werden Ergebnisse erreicht, die die Möglichkeit bieten, „durch politische und/oder pädagogische Maßnahmen intervenierend im Sinne der festgelegten Ziele in die Entwicklungsprozesse eingreifen, diese beeinflussen und kontrollieren zu können (Interventionsforschung als Implementations- und Evaluationsforschung). Der Schwerpunkt der Berufsbildungsforschung als Entwicklungsprozeßforschung sollte beim dritten Aspekt liegen.“⁵) Das hier angesprochene pädagogische Eingreifen in Entwicklungsprozesse steht unseres Erachtens nicht im Gegensatz zur Freiheit der Individualitätsentfaltung; denn es ist die eigentliche Aufgabe des Berufspädagogen, diesem widerspruchsvollen Prozeß der selbst zu initiierenden und selbst zu kontrollierenden Genese der Individualität, diesem komplizierten Vorgang freier Persönlichkeitsentwicklung in richtiger Weise Impulse zu geben.⁶)

So richtig und wichtig die Betonung des Ziels ist, Individualitätsentfaltung, Selbstverwirklichung an den Anfangs- und Schlußpunkt aller Überlegungen zu stellen, so sollte doch die enge Beziehung zwischen

Bildung und Erziehung, besonders beruflicher Bildung, und Ökonomie nicht im Gegensatz zur Persönlichkeitsentwicklung gesehen werden. Das ist gerade unter den gegenwärtigen Bedingungen in den neuen Bundesländern von besonderer Bedeutung, weil vorhandene und weiterzuentwickelnde berufliche Kompetenz wesentliches volkswirtschaftliches Kapital und zugleich entscheidende Grundbedingung für individuelle Existenzsicherung sind.

Erste Ansätze zur Bilanz berufspädagogischer Forschung und Lehre an den Universitäten der ehemaligen DDR

Auf Anregung des Vorstandes der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften fand im Herbst 1990 eine Beratung mit Vertretern von berufspädagogischen Lehr- und Forschungseinrichtungen an den Universitäten des neuen Bundesgebietes statt. Teilnehmer waren Hochschullehrer der berufspädagogischen Struktureinheiten von den Universitäten Chemnitz, Dresden, Magdeburg, Leipzig und Berlin. Die Diskussion ergab weitgehenden Konsens zu grundlegenden Positionen der Denkschrift zur Berufsbildungsforschung und entsprechende Impulse für künftige Forschungsprojekte auf berufspädagogischem Gebiet. Es wurde bei den Kollegen der alten Bundesländer das Bedürfnis deutlich, bisherige Strukturen auf dem Gebiet der berufspädagogischen Forschung und Lehre im DDR-Gebiet sowie entsprechende Ergebnisse differenziert zu verdeutlichen, um wissenschaftliche Kommunikationen und Kooperationen zu begünstigen. Deshalb wurde vereinbart, eine systematisierende Darstellung zu Leistungen berufspädagogischer Forschung und Lehre zu erarbeiten. Sie soll ein erster Schritt zu einer umfassenden Bilanzierung und wissenschaftstheoreti-

schen Aufarbeitung berufspädagogischen Denkens und Handelns sein. Mit der Koordinierung dieser Aufgabe wurden die Autoren dieses Beitrages betraut.

Da es sich um einen ersten Zugriff auf eine bilanzierende Darstellung handelt, erfolgte zunächst eine Selbstdarstellung der Einrichtungen. Folgende Grobstruktur wurde zugrunde gelegt:

1. Bisherige und vorgesehene Bezeichnung der Hochschuleinrichtung sowie knappe Kennzeichnung der Entwicklungsgeschichte und der damit verbundenen Aufgaben in der Lehre.
2. Tabellarische Darstellung von Forschungsprojekten/Aufgaben seit 1975 und Benennung der materialisierten Forschungsergebnisse.
3. Theoretische Hauptaussagen (Erkenntnisgewinn) von Forschungen seit 1985 aus heutiger Sicht.
4. Konsequenzen für die künftige berufspädagogische Forschung der jeweiligen Hochschuleinrichtung in Relationen zu den Aussagen der Denkschrift.

Die inzwischen der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik übergebene Zusammenschau berufspädagogischer Denk- und Arbeitsrichtungen an den Universitäten des neuen Bundesgebietes verdeutlicht die Vielfalt von Strukturen, Forschungseinrichtungen und Ergebnissen. Das spezifische wissenschaftliche Profil der Einrichtungen wird sichtbar gemacht. Unbeschadet des Eingeordnet-Seins in gesellschaftspolitische Entwicklungen und Zwänge eines administrativ-zentralistischen Systems wird ersichtlich, daß in vielen Fragen ähnliche Strukturen, wissenschaftliche Positionen und Ergebnisse wie in den alten Bundesländern bearbeitet wurden. Künftige berufspädagogische Lehr- und Forschungsaktivitäten können unserer Einschätzung nach auf der gemeinsamen Grundlage der Denkschrift zur Berufsbildungsforschung konzipiert und realisiert werden, wobei die unterschiedlichen Bedingungen und Situationen

der alten und neuen Bundesländer beachtet werden müssen.

Die Ergebnisse der berufspädagogischen Lehre und Forschung an den Hochschulen des ehemaligen DDR-Gebietes müssen aus heutiger Sicht differenziert bewertet werden. Diesbezügliche Kriterien sind erst zu erarbeiten. Es ist die Pflicht der Berufspädagogen der neuen Bundesländer, diese Aufarbeitung und Neubewertung in den nächsten Jahren selbst vorzunehmen und über die Ergebnisse zu informieren. Dazu sollte man ihnen auch die Möglichkeit gewähren. Das wird ein komplizierter und langwieriger Prozeß sein, der in wissenschaftlicher Kooperation mit berufspädagogischen Wissenschaftlern der alten Bundesländer, aber darüber hinaus aus dem gesamten europäischen Raum vollzogen werden muß. Bei diesem Anliegen ist davon auszugehen, daß berufspädagogische Forschung in der DDR in die zentrale Planung gesellschaftswissenschaftlicher Forschung integriert sein mußte und damit zentralistische Einflußnahme auf Wissenschaftsplanung, Kontrolle und Abrechnung der Forschungsergebnisse bestand. Daraus ergaben sich auch Vereinseitigungen in der methodologischen und theoretischen Anlage vieler Forschungen. Sie mußten sich einer Ideologie verpflichtet fühlen. Die oft auftretenden scheinbar einheitlichen Meinungen und Positionen waren Ausdruck ideologischer Begrenzungen und Zwänge. Die in Wahrheit durchaus vorhandene Meinungsvielfalt zeigte sich zwar in mündlichen Diskussionen, schlug sich aber in Publikationen kaum nieder.

Die konzeptionelle Anlage von Lehre und Forschung wurde zentral koordiniert. Damit wurde einerseits der Handlungsspielraum des einzelnen Wissenschaftlers eingegrenzt, andererseits Konzentrationen der Kräfte gefördert.

Bei der Aufarbeitung berufspädagogischen Denkens sollten folgende Fragen ins Zentrum gerückt werden:

— Inwieweit und in welchem Umfang sind berufspädagogische Wissenschaftsdisziplinen bil-

dungspolitisch instrumentalisiert und einseitig ideologisch vereinnahmt worden?

- Wie wurde ideologischen Führungsansprüchen der SED und staatlichen Eingriffen begegnet?
- In welchem Maße kam es zur Abkopplung von internationalen Entwicklungen berufspädagogischen Denkens und damit zur Ausgrenzung von Pluralität pädagogischer Strömungen in Vergangenheit und Gegenwart?

Künftige berufspädagogische Forschung sollte sehr sensibel auf die wirklichen Bedürfnisse der Gesellschaft reagieren und dabei weder alte noch neue Dirigismen zur Forschung zulassen. Relative Autonomie berufspädagogischer Wissenschaft in der Gesellschaft ist zu verfolgen. Unerlässlich scheint uns, berufspädagogische Forschung auf theoretischen Erkenntniszuwachs (Entwicklung der Wissenschaftsdisziplinen) und damit verbunden auf Praxisnähe und Praxiswirksamkeit zu orientieren. Ein pluralistisches Konzept unterschiedlicher Paradigmen, Ansätze, Methoden und Bearbeitungsformen ist beabsichtigt.

Die berufspädagogische Lehre und Forschung in den Hochschulen des neuen Bundesgebietes befindet sich im Zusammenhang mit der Übernahme der bundesdeutschen hochschulrechtlichen Bestimmungen, ihrer länderspezifischen Differenzierung und den damit verbundenen personellen und finanziellen Konsequenzen in einer totalen Umbruchssituation und läßt sich gegenwärtig übergreifend kaum bilanzieren. Die von der überwiegenden Zahl der berufspädagogischen Wissenschaftler gewünschte und punktuell begonnene Aufarbeitung und Neubewertung berufspädagogischer Lehre und Forschung hatte einerseits grundlegende gesellschaftliche Veränderungen zur Bedingung, wäre ohne sie nicht realisierbar. Andererseits sind mit den Veränderungen zum Teil nicht erwartete Konsequenzen verbunden, die die dargestellte Herangehensweise an bestimmte Aufgaben berufspädagogischer Forschung beträchtlich komplizieren.

Dazu gehören vor allem

- die erheblichen strukturellen Veränderungen an den Universitäten, die mit der Auflösung und Neubildung von Fachbereichen und Instituten verbunden sind,
- die grundlegenden curricularen Veränderungen in den Studiengängen,
- die existentiellen Sorgen von Hochschullehrern und wissenschaftlichen Mitarbeitern, die sich aus personellen Kürzungen, Neuaußschreibungen der Stellen und teilweise undifferenzierten Bewertungen bisheriger beruflicher Entwicklungen ergeben,
- die Auflösung bisheriger Kooperationsbeziehungen von Wissenschaftlern verschiedener Universitäten der ehemaligen DDR und finanzielle und zeitliche Probleme beim Neuaufbau der Kommunikation und Kooperation zu Wissenschaftlern des alten Bundesgebietes,
- teilweiser Zusammenbruch von Praxisbeziehungen zu Einrichtungen der Berufsbildung und zu Betrieben infolge deren struktureller, personeller und finanzieller Entwicklungsprobleme.

Im Zusammenhang mit der Lösung dieser mehr objektiven Probleme müssen sich auch Fähigkeiten und Bereitschaft der Berufspädagogen des alten und des neuen Bundesgebietes weiter ausprägen, die bisherigen Entwicklungen und Ergebnisse kritisch-konstruktiv aufzunehmen und als Potenz für gemeinsame Forschungen im geeinten Deutschland zu begreifen.

Anmerkungen

¹⁾ Deutsche Forschungsgemeinschaft: Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Denkschrift. Weinheim, Basel (Schweiz), Cambridge, New York: VCH, Acta Humanioria, 1990.

²⁾ Ebenda, S. 59.

³⁾ Ebenda, S. 59–60.

⁴⁾ Brater, M. u. a.: Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Stuttgart 1988, S. 56.

⁵⁾ Deutsche Forschungsgemeinschaft: Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Denkschrift. a. a. O., S. 66.

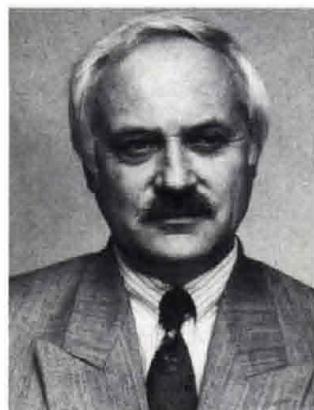
⁶⁾ Meuler, E.: Erwachsene lernen. Stuttgart 1986.

Berufsbildungspolitik:

Die Rolle der beruflichen Bildung in Sachsen-Anhalt

Erfahrungen beim Aufbau der Berufsbildungsverwaltung

Interview mit dem Minister für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur, Sachsen-Anhalt, Dr. Werner Sobetzko



Dr. Werner Sobetzko
Minister für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur Sachsen-Anhalt

BWP: In der Bezeichnung Ihres Ministeriums steht die Bildung gegenüber der Wissenschaft und der Kultur an erster Stelle. Gilt diese Prioritätensetzung auch für die berufliche Bildung?

Minister: Im Schulreformgesetz des Landes Sachsen-Anhalt bilden allgemeine und berufliche Bildung eine Einheit. Die Gliedrigkeit unseres Schulsystems bringt für den Jugendlichen die Möglichkeit, vielfältige berufliche Bildungsgänge bei entsprechenden Abschlüssen der allgemeinbildenden Schulen einzuschlagen. Das gilt nach Schulgesetz sowohl für berufliche Erstausbildung als auch berufliche Weiterbildung z. B. an Fachschulen.

BWP: Worin sehen Sie, Herr Minister, Ihre Hauptaufgabe im Bereich der beruflichen Bildung?

Minister: Nach der Überführung der ehemaligen Betriebsberufsschulen in kommunale Trägerschaft ist mit dem Schulreformgesetz jetzt die gesetzliche Grundlage gegeben, die bisherige berufli-

che Ausbildung, die im wesentlichen auf die Berufstätigkeit in zentral geleiteten Kombinaten ausgerichtet war, auf die Anforderungen einer sozialen Marktwirtschaft mit ihren vielfältigen Einsatzmöglichkeiten umzustrukturen. Innerhalb dieser Hauptaufgabe sind Schwerpunkte in der Arbeit des Ministeriums für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur:

- Schulnetz- und Schulentwicklungsplanung aller beruflichen Schulen in Sachsen-Anhalt, d. h., das Bildungsangebot einer beruflichen Schule muß den Bedürfnissen des Landkreises oder einer Region entsprechen
- Neuaufbau der schulischen Kollegien unter besonderer Berücksichtigung neuer Schulleiter
- Schaffung von Voraussetzungen für die bundesweite Akzeptanz beruflicher Abschlüsse in Sachsen-Anhalt
- Hilfestellung bei der Profilierung von beruflichen Schulen
- Erarbeitung und Inkraftsetzung von Rahmenrichtlinien
- Fort- und Weiterbildung von Berufsschullehrern.

Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit im Ministerium für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur stellt die Ausbildungsplatzsicherung dar.

BWP: Welche Rolle spielt dabei die Berufsbildungsverwaltung?

Minister: Die Berufsbildungsverwaltung in Sachsen-Anhalt ist gekennzeichnet durch das Ministerium für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur. Es hat die Funktion einer obersten Schulaufsichtsbehörde. Durch die Bezirksregierungen in Dessau, Halle und Magdeburg, bei denen die obere Schulaufsichtsbehörde angesiedelt ist,

nimmt es die Dienstaufsicht über die beruflichen Schulen im Lande wahr.

BWP: Worin liegen die besonderen Schwierigkeiten beim Aufbau einer solchen Verwaltung?

Minister: Schwierigkeiten entstanden in der Aufbauphase der Bezirksregierungen, da so auf die zunächst sehr wenigen Mitarbeiter der Abteilung Bildung eine Vielzahl von Aufgaben zukam, insbesondere, da die untere Schulaufsichtsbehörde auf Landkreisebene nicht für die beruflichen Schulen zuständig ist.

Inzwischen haben sich die Schulaufsichtsbehörde und das Dezernat 4.3 Berufliche Bildung in ihrem Mitarbeiterstamm so gefestigt, daß die beruflichen Schulen des Landes bei der Abstimmung der Aufgaben zwischen Ministerium und Bezirksregierungen nicht nur einen kompetenten Ansprechpartner haben, sondern daß die administrativen Vorgänge jetzt ungehindert verlaufen.

BWP: In Ihrem Bundesland wurde bereits 1990/91 das Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung Sachsen-Anhalt errichtet. Welchen Beitrag kann diese Einrichtung zur Lösung der angesprochenen Aufgaben leisten?

Minister: Das Landesinstitut ist auch für die berufliche Bildung zuständig und damit auch für die Weiterbildung der Berufsschullehrer verantwortlich. Diese Weiterbildung umfaßt insbesondere universitäre Bildungsgänge zur Aneignung eines zweiten Wahlpflichtfaches.

Die Stundentafeln wie die Rahmenrichtlinien werden vom Landesinstitut erarbeitet. Sie werden bundesweiten Qualitätsanforderungen entsprechen.

BWP: Durch welche Maßnahmen wollen Sie angesichts der gemeldeten Ausbildungsplätze und der zu erwartenden Schulabgängerzahlen das Angebot an beruflicher Bildung sichern?

Minister: Kernstück der beruflichen Bildung ist die Berufsausbildung im dualen System. Bei dieser Ausbildungsform muß gegenwärtig das Wegfallen von betrieblichen Ausbildungsplätzen verhindert werden. Die Landesregierung hat schon sehr früh ein Ausbildungsplatzförderungsprogramm in Fortsetzung des ausgelaufenen Sonderprogramms der Bundesregierung beschlossen. Es stehen dazu 20,5 Mio. DM zur Verfügung. Diese Mittel sollen wie folgt verwendet werden:

Erstens werden Ausbildungsbetriebe gefördert, die mit Jugendlichen Ausbildungsverträge abschließen, deren bisheriges Ausbildungsverhältnis wegen Betriebsstilllegung, Konkurses oder anderer wirtschaftlicher Schwierigkeiten gelöst wurde bzw. gefährdet ist.

Zweitens werden Betriebe und Einrichtungen gefördert, die Ausbildungsplätze für Jugendliche schaffen, die ihre Ausbildung bis zum September 1990 in bisherigen Fachschulberufen begonnen haben und in anerkannten Ausbildungsberufen fortsetzen.

Drittens werden Betriebe und Einrichtungen gefördert, die nach Bestätigung des zuständigen Arbeitsamtes nach dem 1. September 1990 Ausbildungsplätze für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf wie Behinderte, sozial Benachteiligte und Ausländer bereitgestellt haben.

Viertens werden Investitionen zur Sicherung der materiell-technischen Ausstattung für Wirtschaft und Gemeinden gefördert.

BWP: Was ist erforderlich, um die weitere Schließung beruflicher Schulen zu verhindern?

Minister: Der Staat ist weiter in besonderem Maße hinsichtlich des Lernortes Berufsschule gefordert. Vor allem im dualen System der Berufsausbildung muß neben dem Ausbildungsbetrieb eine Berufsschule stehen, die quantitativen wie qualitativen Anforderungen moderner Ausbildungsberufe genügen kann. Die Landesregierung hat für den Bau beruflicher Schu-

len Mittel vorgesehen. Denn trotz aller quantitativen Probleme darf die Qualität der Berufsausbildung nicht in den Hintergrund geraten. Die Ausstattung der Berufsschulen ist hierbei von entscheidender Wichtigkeit. Besondere Bedeutung bei der Qualität der schulischen Ausbildung kommt auch den berufsbildenden Lehrern zu. Grundsätzlich ist eine Schließung von beruflichen Schulen nicht beabsichtigt. Doch werden bestehende berufliche Schulen entsprechend den rechtlichen Rahmenbedingungen des Schulreformgesetzes umstrukturiert. Endgültige Feststellungen werden hier mit der Genehmigung der Schulentwicklungsplanung getroffen werden. Die Umprofilierung für die zukünftige Nutzung insbesondere von Fachschulen erfolgt hauptsächlich in einer kombinierten Form Berufsfachschule/Fachschule. Es werden auch Berufsschule, Fachoberschule und ähnliche im Sinne von Bündelschulen vorgesehen.

BWP: Durch den Wegfall des tarifvertraglichen Kündigungsschutzes seit 1. Juli 1991 hat sich die Zahl der Erwerbslosen deutlich erhöht. Welche bildungspolitischen Schritte können Sie auf Landesebene unternehmen, Herr Minister, um die beruflichen Qualifikationen der Arbeitslosen zu sichern oder wieder herzustellen, so daß sie wieder einen Arbeitsplatz finden?

Minister: Schon seit längerer Zeit haben sich die beruflichen Schulen im Land Sachsen-Anhalt in die Fort- und Weiterbildung eingebbracht. Insbesondere die Fachschulen stellen ein erhebliches Bildungspotential dar, daß es in der beruflichen Weiterbildung zu nutzen gilt. So haben viele von ihnen über ihren staatlichen Bildungsauftrag hinaus in Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen zusätzliche Bildungsangebote speziell für Umschulungen und Nachqualifikationen erarbeitet. Bestreben dabei war, einen staatlich anerkannten Abschluß zu vergeben. Desgleichen werden auch in Zusammenarbeit mit den Kammern von einigen Schulen entsprechende Lehrgän-

ge mit Kammerabschluß durchgeführt. Für das Ministerium für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur besteht die Notwendigkeit, die vielen bildungspolitisch erforderlichen Maßnahmen an beruflichen Schulen zu koordinieren. Die Zusammenarbeit unseres Ministeriums mit der Arbeitsverwaltung wird verstärkt genutzt, um bei den vielen privaten Bildungsanbietern eine möglichst hohe Akzeptanz hinsichtlich der zu vergebenden Abschlüsse zu erreichen.

BWP: Welchen Sinn sehen Sie in der Kooperation mit den benachbarten Bundesländern? Welche Erfahrungen haben Sie dabei gesammelt?

Minister: Bei der Kooperation mit benachbarten Bundesländern müssen wir unterscheiden zwischen der Kooperation mit Niedersachsen einerseits und der Kooperation mit Sachsen und Thüringen andererseits.

Die Zusammenarbeit mit Niedersachsen war in der Anfangszeit unseres Ministeriums geprägt durch eine starke personelle und sächliche Hilfe. Nicht nur, daß aus Niedersachsen abgeordnete Mitarbeiter im Hause tätig sind, auch viele Anregungen und Erfahrungen einer funktionierenden Schulverwaltung wurden übernommen. So wurden in der beruflichen Bildung bestimmte Rahmenrichtlinien aus Niedersachsen vorläufig angewandt. Es darf nicht in diesem Zusammenhang vergessen werden, daß unmittelbar nach Öffnung der Mauer viele Berufsschullehrer sich gerade in Niedersachsen erstmalig mit dem gegliederten Berufsschulsystem bekannt gemacht haben und dabei auch persönliche Kontakte knüpften, die bis heute fortduern. Mit Sachsen und Thüringen verbinden uns die gemeinsame Herkunft aus einem zentralistischen Einheitsschulsystem und die Aufgabe, unter Berücksichtigung dieser Erfahrung ein modernes berufliches Schulsystem aufzubauen. Die Voraussetzungen hierfür sind günstig, da alle drei Länder ein in den wesentlichen Punkten übereinstimmendes Schulgesetz besitzen. In

vielfacher Hinsicht, etwa bei der Betrachtung der Gleichwertigkeit von Abschlüssen oder bei der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen, werden Abstimmungen vorgenommen. Insgesamt läßt sich in der Zusammenarbeit mit diesen, aber auch allen anderen Bundesländern der Vorteil des föderativen Aufbaus der Bundesrepublik erkennen: in der Einheit die Vielfalt, d. h. die Bewahrung und der Ausbau landesspezifischer Bedingungen auch in der beruflichen Bildung.

BWP: Herr Minister, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

Haben Sie die Literaturinformationen zur beruflichen Bildung schon im Griff?

Die Literaturinformationen zur beruflichen Bildung unterrichten in Abständen von zwei Monaten über Zeitschriftenartikel und Buch-Neuerscheinungen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, der Berufsbildungsforschung sowie deren Grundlagen und Grenzbereiche. Es werden etwa 175 vorwiegend deutschsprachige Fachzeitschriften regelmäßig ausgewertet. Jedes Heft der Literaturinformationen enthält ca. 200 bibliographische Angaben.

Der bibliographisch Teil ist in 14 Gruppen gegliedert. Er enthält Titelangaben und zu Schlagwortketten verknüpfte Schlagworte, für Monographien darüber hinaus Kurztexte, sogenannte abstracts.

Fünf Register: Sach-, Berufs-, Personen- und Institutionen-, Autoren- und das geographische Register erschließen den bibliographischen Teil und ermöglichen vielseitige Recherchen.

Die Literaturinformationen zur beruflichen Bildung sind zum Bezugspreis von 100,- DM pro Jahrgang (6 Hefte) oder 20,- DM für das Einzelheft erhältlich. ISSN 0172-1658

Bundesinstitut für Berufsbildung — Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Telefon (0 30) 86 83-5 20/5 16.

Ausbildungsplätze:

Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern

Rudolf Werner

Der Bereich der Berufsbildung war im Prozeß der Vereinigung der beiden deutschen Staaten schon frühzeitig ein wichtiges Anliegen. Schon im Juli 1990 wurden von der Volkskammer der damaligen DDR Gesetze über das Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung sowie zur Umgestaltung der Berufsschulen beschlossen. Im Einigungsvertrag wurden weitere Regelungen und Übergangsbestimmungen festgelegt. Auch das statistische Instrumentarium, das zur Darstellung der Ausbildungsplatzsituation wichtig ist, wurde übernommen. So konnte das Bundesinstitut für Berufsbildung bereits im Herbst 1990 eine Umfrage zur Zahl der neu abgeschlossenen Verträge durchführen.

Zu diesem Zeitpunkt war die Ausbildungsplatzsituation in den fünf neuen Ländern noch relativ günstig. Rund 123 000 Ausbildungsverträge wurden abgeschlossen, die meisten in den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz. Bei den Arbeitsämtern waren wenige Jugendliche gemeldet, die noch keinen Ausbildungsplatz hatten.

Für das Ausbildungsjahr 1991/92 ist die Situation jedoch wesentlich schwieriger. Viele Kombinate wurden aufgelöst, Betriebe wurden veräußert, stillgelegt oder haben erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten. So haben sich bis Ende Juli 1991 26 200 Jugendliche bei den Arbeitsämtern gemeldet, deren Lehrverträge gelöst wurden.

Hinzu kommt, daß im Herbst letzten Jahres viele Schulabgänger erstmals die neu eingerichteten Schulformen Berufsbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr besuchten. Dadurch wurde damals die Nachfrage entlastet; diese Jugendlichen benötigen jedoch jetzt einen Ausbildungsplatz. So ist mit 10 000 Abgängern aus dem Berufsvorbereitungsjahr und dem Berufsbildungsjahr zu rechnen.

Die meisten bundesdeutschen Ausbildungsordnungen sehen eine dreijährige Ausbildungszeit vor, während in der DDR die Ausbildung meist nur zwei Jahre dauerte. Dies bedeutet, daß viele Auszubildende den Ausbildungsplatz für ein weiteres Jahr benötigen und nicht für Schulabgänger freigeben.

Bessere Chancen in gewerblichen Berufen

Für junge Frauen ist die Ausbildungsplatzsituation besonders schwierig, da die Bereiche der Freien Berufe (Rechtsanwälte, Steuerberater, Ärzte u. a.), die traditionell viele Ausbildungsplätze für Frauen bereitstellen, noch unterentwickelt sind. So werden die meisten offenen Stellen in den Fertigungsberufen gemeldet (70 Prozent). Im alten Bundesgebiet sind dies nur 52 Prozent. Allerdings ist in den neuen Ländern der Drang in die Dienstleistungs- und Büroberufe noch nicht so stark. Von den Ausbildungsplatzbewerbern wollen 51 Prozent einen solchen Beruf erlernen; im alten Bundesgebiet sind dies 61 Prozent. Dieses höhere Ansehen der gewerblichen Berufe dürfte mit der Ausbildungsstruktur in der früheren DDR zusammenhängen, in der vor allem wesentlich mehr junge Frauen gewerbliche Berufe erlernten als in der Bundesrepublik. Allerdings gibt es auch in den neuen Ländern trotz des Ausbildungsplatzmangels Berufsbereiche, in denen es an Bewerbern fehlt. So gab es in den Elektroberufen 2 100 unbesetzte Ausbildungsstellen bei 1 600 Bewerbern.

Generell ist die Zahl der Schulabgänger in den neuen Bundesländern zur Zeit demographisch bedingt niedrig. Sie wird in den nächsten Jahren aber steigen.

Im März dieses Jahres, also zur Mitte des Beratungsjahres, hatte etwa

die Hälfte der 120 000 Ausbildungsplatzbewerber einen Ausbildungsplatz. Aber auch von diesen Plätzen sind viele aufgrund der wirtschaftlichen Situation ungewiß. Ende August 1991 waren bei den Arbeitsämtern der östlichen Länder noch 25 100 unvermittelte Bewerber gemeldet bei 19 000 noch zur Verfügung stehenden Plätzen. Das sind 16 900 weniger als noch im Vormonat. Viele der noch unversorgten Jugendlichen (15 Prozent) haben nur den Abschluß der 8. Klasse oder gar keinen Abschluß. Am ungünstigsten ist die Situation in Mecklenburg-Vorpommern, während in Sachsen und Thüringen das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage eine etwas bessere Relation aufweist. Generell ist die Nachfrage junger Frauen bei den Arbeitsämtern etwas höher als die von jungen Männern, was auf schlechtere Chancen für junge Frauen hindeutet. So sind auch 56 Prozent der noch unversorgten Jugendlichen junge Frauen.

Andererseits ist nicht bekannt, wie viele Jugendliche den Ausweg in die westlichen Bundesländer suchen, sei es als Pendler oder auch mit Verlegung des Wohnsitzes. Es besteht jedoch die Gefahr, daß sie nicht mehr zurückkehren und so den neuen Bundesländern als junge Fachkräfte verlorengehen. Von den betreffenden Kammern wurde bereits erwogen, für diese Auszubildenden die Prüfungen am ursprünglichen Wohnort abzunehmen, um so den Zugang zum heimischen Arbeitsmarkt nach Abschluß der Ausbildung zu erleichtern.

In den westlichen Bundesländern herrscht ein großer Mangel an Lehrstellenbewerbern. Die Bilanz für das Ausbildungsjahr 1990/91 zeigt, daß im Herbst 1990 noch 114 000 Ausbildungsplätze unbesetzt waren bei 14 000 noch nicht vermittelten Bewerbern. Auch für das Ausbildungsjahr 1991/92 ist eine günstige Bilanz zu erwarten. Ende August 1991 suchten noch 47 900 Jugendliche einen Ausbildungsplatz bei 211 700 unbesetzten Plätzen.

Maßnahmen von Politik und Wirtschaft

Von Seiten der Arbeitsverwaltung, des Bundes und der Länder wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um Ausbildungsplätze zu schaffen. Im Rahmen des Ausbildungsförderungsprogramms — Ost der Bundesregierung können Betriebe bis 20 Beschäftigte einen finanziellen Zuschuß (5 000,— DM) erhalten, wenn sie einen Ausbildungsplatz neu einrichten. Von Länderseite wurde dieses Angebot teilweise auch auf Betriebe über 20 Beschäftigte ausgedehnt. Der Bund will in seinem Bereich einschließlich Bahn und Post 10 000 Plätze anbieten. Kammern haben Ausbildungsringe gegründet, da einzelne Betriebe häufig nicht die ganze Breite der Ausbildungsordnungen abdecken können. Die Bundesanstalt für Arbeit fördert u.a. die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten (bis Ende Mai 26 300 Plätze). Viele Ju-

gendliche, deren Verträge aufgrund von Stilllegung des Betriebes oder aus anderen Gründen gelöst wurden, haben dort einen Ausbildungsplatz gefunden. Die Bundesanstalt für Arbeit kann im Rahmen des § 40c Arbeitsförderungsgesetz auch Maßnahmen fördern, die über das erste Ausbildungsjahr hinausgehen. Für Betriebe, die für junge Frauen Ausbildungsplätze bereitstellen, wurden auf Länderebene eigene Fördermaßnahmen entwickelt.

Inwieweit alle diese Maßnahmen zu einem ausreichenden Ausbildungsplatzangebot führen, muß abgewartet werden. Für viele Jugendliche werden die Maßnahmen ein Durchgangsstadium sein oder vorbereitenden Charakter haben. Längerfristig entscheidend ist die wirtschaftliche Entwicklung und damit einhergehend ein auf die Beschäftigungsmöglichkeiten ausgerichtetes Ausbildungsplatzangebot.

Bei den Arbeitsämtern des Beitrittsgebietes gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber Ende Juli 1991

Region	Berufsausbildungsstellen		Bewerber für Berufsausbildungsstellen		
	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	unbesetzt Ende Juli 1991	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	noch nicht vermittelt Ende Juli 1991	Lehrvertragslösungen seit Beginn des Berichtsjahres
Mecklenburg-Vorpommern	14 354	3 870	17 985	4 864	3 685
Brandenburg	14 012	2 789	18 336	7 131	3 086
Sachsen-Anhalt	17 660	3 073	23 788	8 013	4 646
Sachsen	28 417	6 804	34 634	11 563	6 573
Thüringen	20 675	4 120	27 665	7 864	6 594
Berlin — Ost	5 438	791	9 643	2 333	1 629
Insgesamt	100 556	21 447	132 051	41 968	26 213

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen — Berufsberatung

Berufsbildungsstätten:

Ein Jahr duales System — Situation der Berufsbildungsstätten in den neuen Bundesländern

Bernhard Autsch

Mit der Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen des dualen Systems der Berufsbildung zum Beginn des vergangenen Ausbildungsjahres setzte in den neuen Bundesländern ein umfassender Prozeß der Umstrukturierung des bis dahin bestehenden Berufsbildungssystems auf gesetzlicher Grundlage ein. Zentrale Bedeutung kam bei den Berufsbildungsstätten hierbei der Erhaltung der Kapazitäten sowie der Trennung von Berufsschule und Ausbildungsbetrieb in rechtlich selbständige Lernorte zu. Das Entwicklungstempo und das bisherige Ergebnis dieses Umstrukturierungsprozesses wurden neben endogenen maßgeblich von exogenen Faktoren wie den Eigentumsverhältnissen bei den Berufsbildungsstätten, der ungewissen wirtschaftlichen Perspektive von Betrieben u. a. m. beeinflußt. Der folgende Beitrag informiert über den derzeitigen Stand dieses Umstrukturierungsprozesses, die dabei gewonnenen Erkenntnisse sowie über die Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung in diesem Bereich.

Dem Druck der Öffentlichkeit und des Bundes auf alle an der Berufsbildung Beteiligten sowie dem persönlichen Engagement der im Bereich der Berufsbildung vor Ort Tätigen ist es besonders zu danken, daß manch düstere Prognose bisher nicht eingetroffen ist.

Im Verlauf des Ausbildungsjahres 1991/92 kommt es nun auch darauf an, in den Berufsbildungsstätten die Voraussetzungen für die Erfüllung der Anforderungen an die Ausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung zu schaffen. Dazu zählt auch der rasche Aufbau funktionierender Organisationsstrukturen, da es eine Trennung von Berufsschule und Ausbildungsbetrieb in der Form nicht gab und demzufolge eine eingespielte Abstimmung zwischen den Lernorten fehlt. Gleichermassen gab es bisher keinen Lernort „Überbetriebliche Berufsbildungsstätte“. Dieser Lernort wird jedoch für die nächsten Jahre ganz besonders geeignet sein aufgrund seiner ergänzenden Funktion, die technischen Ausstattungsdefizite der Ausbildungsbetriebe weitgehend zu kompensieren.

Ebenso ist es unverzichtbar für eine Übergangszeit, in der sich die Klein- und Mittelbetriebe noch im Aufbau befinden, im berufspraktischen Bereich eine Vollausbildung in außerbetrieblicher Form zu fördern.

sein und die Zusammenarbeit mit den neuen Ländern insgesamt zu vereinfachen. Diese Arbeitsgruppe befaßt sich mit dem Aufbau eines Netzes überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und fördert die Errichtung, Ausstattung und den Betrieb der Einrichtungen.

Wesentliche Erkenntnisse und Konsequenzen

Die betrieblichen Ausbildungsstrukturen im Westen und Osten Deutschlands unterscheiden sich noch gravierend voneinander. Das betrifft gleichermaßen quantitative wie auch qualitative Ausprägungen. Auch im Ausbildungsjahr 1991/92 werden die mit Abstand meisten Ausbildungsplätze in Großbetrieben und im Bereich der Industrie bereitgestellt. Das hängt zweifellos auch damit zusammen, daß bis 1989 70 Prozent aller Auszubildenden in nur 25 Prozent der Berufsbildungsstätten ausgebildet wurden. Im Durchschnitt waren somit 68 Auszubildende in einer Stätte konzentriert. Allgemein hat sich die Bereitschaft der Betriebe selbst auszubilden, merklich verringert. Das konnte anders auch kaum erwartet werden, denn das Ausbildungsstellenangebot hängt nun einmal mit der Ertragslage in der Wirtschaft zusammen. Zudem besteht in vielen Betrieben Unsicherheit u. a. darüber, ob sie den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes und der neuen Ausbildungsordnungen ausstattungsmäßig genügen können. Rund die Hälfte der bisherigen Ausbildungsbetriebe schätzt diesbezüglich die Maschinen und anderen technischen Ausstattungen als unzureichend ein. Das verstärkt, zumindest für einen längeren Zeitraum, den Trend zur teilweisen bzw. vollständigen Ausbildung durch Dritte. Dementsprechend entstanden in den vergangenen Monaten eine Reihe von Ausbildungsringen und -verbünden. In Ringen wie Verbünden findet die Ausbildung in Mitgliederbetrieben statt, wobei der Rechtsträger bei den Ausbildungsringen ein gemeinnütziger Verein ist, mit dem auch die Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Auch bei der außerbetrieblichen Ausbil-

dung, die zur Zeit stark expandiert, handelt es sich um gemeinnützige Träger, welche ebenfalls die Verträge schließen, die Ausbildung aber betriebsunabhängig in eigenen Lehrwerkstätten durchführen. In diesen nach § 40c AFG von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Bildungsmaßnahmen befanden sich im August dieses Jahres bereits 30 000 Auszubildende (Tendenz steigend).

Der rasche Aufbau eines flächen-deckenden Netzes überbetrieblicher Berufsbildungsstätten ist besonders für die Berufsbildung in den Klein- und Mittelbetrieben von zentraler Bedeutung. Der Bund fördert in erheblichem Umfang die Investitionskosten für die Errichtung und Ausstattung sowie die laufenden Kosten dieser Einrichtungen. Diesbezügliche Anzeigen und Anträge liegen zahlreich der o. g. Abteilung vor; eine Reihe erster Bewilligungen wurden bereits ausgesprochen. Die Treuhandanstalt, in deren Unternehmen noch mehr als 300 betriebliche Ausbildungsstätten bestehen²⁾, wird die Schaffung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten durch die Bereitstellung geeigneter Räume und Gebäude sowie der Evaluierung von bisherigen, nun aber gefährdeten Institutionen, die zu überbetrieblichen Ausbildungsstätten entwickelt werden könnten, unterstützen.

Die Überführung der Betriebsschulen in kommunale Trägerschaft verlief relativ problemlos und ist weitgehend abgeschlossen. Nur in wenigen Ausnahmefällen bestehen noch den früheren Betriebsschulen ähnliche Einrichtungen. Weitauß problematischer war und ist die damit verbundene Übernahme der Vermögenswerte, Grundstücke, Gebäude der Schulen und technische Ausstattungen, da in vielen Fällen Betrieb und Schule räumlich und technisch eng miteinander verflochten waren. Mit Hilfe der Treuhandanstalt, die auf diesem Feld bereits erhebliche Arbeit geleistet hat, müssen auch diese Fälle in der nächsten Zeit einer Lösung zugeführt werden. Allgemein ist festzustellen, daß im Zeit-

raum eines Jahres von den Ländern auf diesem Gebiet der Strukturentwicklung sehr viel geleistet wurde. Die Entwicklung von Berufsschultypen verläuft in den neuen Ländern insgesamt sehr unterschiedlich, wie beispielsweise die Strukturentwicklung in den Ländern Brandenburg und Sachsen-Anhalt belegt. In Brandenburg wird die Verzahnung von beruflicher und allgemeiner Bildung favorisiert. Dazu wurden 40 Oberstufenzentren gegründet, zu deren organisatorischer Einheit die bisherigen Berufsschulen und Fachschulen zählen. In diesen Zentren erfolgt der schulische Teil der dualen Ausbildung in 154 anerkannten Ausbildungsberufen. Das Bildungsangebot schließt zudem die Inhalte aller Schulen der Sekundarstufe II ein.³⁾

In Sachsen-Anhalt hat man sich für das klassische Ensemble eigenständiger berufsbildender Schulen entschieden.⁴⁾ Hier standen zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres 62 berufsbildende Schulen (Teilzeitschulen) zur Verfügung, wovon 16 das Berufsvorbereitungsjahr durchführen. Weiterhin wurden sechs Berufsaufbauschulen, 33 Berufsfachschulen, 24 Fachoberschulen und 29 Fachgymnasien gegründet.

Der Entwicklungsprozeß der Berufsschulstrukturen hat in den Ländern erst begonnen und wird bis zum Beginn des nächsten Ausbildungsjahres, auf der Grundlage von Entwicklungskonzeptionen für die Schulnetze der Länder, zu weiteren Veränderungen der Standorte und Schulprofile führen.

Erheblich schwieriger gestaltet sich der Prozeß der qualitativen Entwicklung. Das betrifft die Gebäude, die Räume und Ausstattungen gleichermaßen. Die Berufsschulen sind allgemein sehr klein und verfügen im Durchschnitt nur über zehn Unterrichtsräume, von denen 36 Prozent über eine Grundfläche bis zu 50 qm und weitere elf Prozent nur über eine Fläche verfügen, die kleiner als 40 qm ist. In unbrauchbaren oder mit schwerwie-

genden Mängeln behafteten Schulgebäuden befinden sich 20 Prozent aller Unterrichtsräume. Ein besonderes Problem ist zudem die mangelhafte Ausstattung der Schulen sowie die Finanzierung des Aufbaus eigener „Werkstatt-“ bzw. Laborkapazitäten für bestimmte Ausbildungsberufe sowie für die fachpraktische Ausbildung im Berufsgrundjahr und Berufsvorbereitungsjahr.

Fazit

Entscheidende Fortschritte bei der Entwicklung des dualen Systems in den neuen Bundesländern werden erst mit einem wirtschaftlichen Aufschwung, der auch den Klein- und Mittelbetrieben die nötige Perspektive liefert, erreicht werden. Im besonderen Interesse der jungen Menschen muß für einen Übergangszeitraum die außerbetriebliche sowie die Ausbildung in Ausbildungsringen gefördert werden. Dabei sollten aber alle an der Berufsbildung Beteiligten stets zwei Aspekte im Blickfeld haben. Erstens hat sich die Aufgabenstruktur der betrieblichen Berufsbildungsstätten im Verlauf der letzten Monate dahingehend gewandelt, daß die Lehrlingsausbildung zahlenmäßig zurückgeht, Fortbildung und Umschulung aufgrund besserer Finanzierungsquellen anteilmäßig zunehmen. Zweitens besteht die Gefahr, daß in den Betrieben der neuen Länder der Eindruck entsteht, von der Verantwortung für eine qualifizierte Berufsausbildung weitgehend entbunden zu sein und sich in der Folge die für das duale System untypischen Ausbildungsstrukturen verfestigen sowie die gegenwärtig in den bisherigen Ausbildungsbetrieben noch bestehenden personellen und technischen Kapazitäten gänzlich verlorengehen.

Mit dem Einsatz umfangreicher Fördermittel für die betriebliche, außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildung ist das Ziel verbunden, die Qualität der Berufsausbildung in den neuen Ländern deutlich zu verbessern. Das wird u. a. nur erreicht werden können, wenn von Anbeginn eine un-

terschiedliche Entwicklung der Berufsbildungsstätten vermieden wird. Dazu scheint es dringend erforderlich, die erheblichen Mängel im Berufsschulbereich gleichfalls abzubauen. Da die neuen Ländern allein vorerst kaum in der Lage sein werden, die dafür notwendigen Mittel bereitzustellen, scheint eine unkonventionelle und schnelle Hilfe des Bundes in Form eines Förderprogramms angeraten. Die Mittelzuteilung sollte in einem solchen Fall standortkonkret erfolgen, wobei die Schulstandorte zuvor anhand von Förderkriterien bewertet und ausgewählt werden sollten.

Anmerkungen

- 1) Autsch, B.; Brandes, H.; Walden, G.: Bedingungen und Aufgaben bei der Umgestaltung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1991.
- 2) Göhler, U.; Maiwald, J.; Meier, A.: Kapazität und Perspektiven von beruflichen Bildungseinrichtungen in Treuhandunternehmen. Bericht, Treuhandanstalt. Berlin 1991.
- 3) Anschriftenverzeichnis berufsbildender Schulen des Landes Brandenburg. Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (Hrsg.), Potsdam 1991.
- 4) Anschriftenverzeichnis berufsbildender Schulen des Landes Sachsen-Anhalt. Ministerium für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur (Hrsg.), Magdeburg 1991.

Ratgeber für Fernunterricht '91

Die Broschüre gibt u. a. einen Überblick über alle zugelassenen Fernlehrangebote und -anbieter, Informationen zur Teilnehmervoraussetzung und die Möglichkeiten der finanziellen Förderung.

Der „Ratgeber für Fernunterricht '91“ ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung Fernunterricht, Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Telefon (0 30) 86 83-3 21/4 24 und bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, Peter-Welter-Platz 2, W-5000 Köln 1, Telefon (02 21) 23 55 38/39 kostenlos erhältlich.

Ausbildungsvergütungen:

Große Veränderungen bei den Lehrlingsentgelten

Ursula Beicht, Klaus Berger

Seit dem Sommer 1990 hat sich in der ehemaligen DDR ein großer Wandel hinsichtlich der Vergütungszahlungen an die Jugendlichen in betrieblicher Ausbildung vollzogen. Der folgende Beitrag informiert zum einen über die veränderten rechtlichen Grundlagen. Zum anderen wird am Beispiel ausgewählter Wirtschaftsbereiche auf die aktuelle Tarifsituation bei den Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern eingegangen.

Rechtliche Grundlagen

Jeder Jugendliche, der in der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des dualen Systems ausgebildet wird, hat nach § 10 Berufsbildungsgesetz gegenüber seinem Ausbildungsbetrieb einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das bundesdeutsche Berufsbildungsgesetz gilt seit dem Sommer 1990 auch auf dem Gebiet der ehemaligen DDR, wo es durch einen Beschuß der DDR-Volkskammer in Kraft gesetzt wurde. Im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion (Erster Staatsvertrag) wurden in der DDR zum 1. Juli 1990 Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie eingeführt. Damit waren bereits vor der Vereinigung der beiden deutschen Staaten auch in der ehemaligen DDR die Voraussetzungen dafür geschaffen, die Ausbildungsvergütungen in Tarifverhandlungen zwischen den Arbeitgebern und Gewerkschaften zu vereinbaren, so wie es in fast allen Wirtschaftsbereichen der alten Bundesrepublik üblich ist. Dies bedeutete für die DDR eine gravierende Veränderung der rechtlichen Grundlagen für die Vergütungszahlungen an die Auszubildenden und die Festlegung der Vergütungshöhe.

Bislang war der Anspruch auf Lehrlingsentgelt im Arbeitsgesetzbuch der DDR geregelt gewesen. Die monatlichen Entgelte wurden durch Verordnung des Ministerrates festgelegt, und zwar als stufenweise ansteigende Beträge für die einzelnen Lehrhalbjahre. Ausschlaggebend für die Höhe des Entgelts war der Schulabschluß der Lehrlinge; in der Regel erhielten Jugendliche mit dem Abschluß

der 10. Klasse der polytechnischen Oberschule ein zwischen 14 Prozent (erstes Lehrhalbjahr) und 33 Prozent (sechstes Lehrhalbjahr) höheres Entgelt als Jugendliche ohne diesen Abschluß. Die Lehrlingsentgelte waren für alle Wirtschaftsbereiche einheitlich festgesetzt, nur in den Bereichen Bergbau, Metallurgie und Gießereien wurden wegen der schwierigeren Arbeitsbedingungen höhere Beträge gezahlt. Seit Mitte 1981 galten für die Lehrlinge mit dem Abschluß der 10. Klasse in der Regel Vergütungen zwischen 120 Mark im ersten Lehrhalbjahr und 200 Mark im sechsten Halbjahr. Angesichts der sich abzeichnenden wirtschaftlichen Veränderungen in der DDR wurden die Lehrlingsentgelte im März 1990 deutlich erhöht, und zwar auf Beträge zwischen 180 und 300 Mark für die Lehrlinge mit dem Abschluß der 10. Klasse.

Nach Abschluß des ersten Staatsvertrags wurden in der ehemaligen DDR zunehmend Tarifverträge abgeschlossen, die auch Vereinbarungen über die Ausbildungsvergütungen beinhalteten. In den Wirtschaftsbereichen, in denen noch keine Tarifabschlüsse vorlagen, orientierten sich die Vergütungen zunächst an den im März 1990 staatlich festgelegten Lehrlingsentgelten.

Ein Jahr nach Einführung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion sind die Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern ebenso wie in den alten Ländern größtenteils tarifvertraglich geregelt. Die einzelnen Tarifverträge wurden meist für eine bestimmte Branche abgeschlossen; der

Tarifliche Ausbildungsvergütungen in 20 exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen der neuen Bundesländer (Stand 1. August 1991)

Fachliche Geltungsbereiche	Tarif-gebiete*)	Ausbildungsvergütungen in DM				Vergleich zur „West-vergütung“**)
		1. AJ	2. AJ	3. AJ	4. AJ	
Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften***)	NB	215	270	360	—	35 %
Energie- und Versorgungswirtschaft	NB	440	525	615	700	59 %
Braunkohlen- und Gasindustrie	NB	345	488	585	683	51 %
Chemische Industrie***)	NB	300	372	492	540	39 %
Metallindustrie	MV SN ST TH	420	470	520	570	50 %
Kraftfahrzeuggewerbe (gewerbliche Auszubildende)	BO BB	341	406	468	523	62 %
Kraftfahrzeuggewerbe	MV	255	270	308	330	43 %
Druckindustrie	NB	557	617	677	—	56 %
Textilindustrie***)	NB	230	375	450	—	41 %
Herrenschneiderhandwerk	BO	140	155	185	—	62 %
Bauhauptgewerbe (gewerbliche Auszubildende)	NB	483	751	948	1 073	55 %
Maler- und Lackiererhandwerk	NB	368	444	575	—	62 %
Dachdeckerhandwerk***)	NB	634	855	1 024	—	75 %
Groß- und Außenhandel	BO BB	543	602	670	—	68 %
Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel	MV	400	450	500	—	51 %
Einzelhandel	BO BB MV SN TH	448	483	587	—	56 %
Apotheken	NB	330	366	—	—	51 %
Privates Bankgewerbe	NB	500	550	600	—	51 %
Privates Versicherungsgewerbe	NB	626	697	763	—	60 %
Öffentlicher Dienst***)	NB	508	554	597	656	61 %

*) Tarifgebiete: NB = Neue Bundesländer einschließlich Berlin (Ost); BO = Berlin (Ost); BB = Brandenburg; MV = Mecklenburg-Vorpommern; SN = Sachsen; ST = Sachsen-Anhalt; TH = Thüringen

**) Der ausgewiesene Prozentanteil bezieht sich jeweils auf die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in den vergleichbaren Tarifbereichen der alten Bundesländer

***) Die genannten Vergütungsbeträge gelten für Auszubildende ab 18 Jahren; für jüngere Auszubildende sind niedrigere Vergütungen vorgesehen

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sowie eigene Berechnungen

Geltungsbereich der tariflichen Vereinbarungen umfaßt häufig das gesamte Gebiet der neuen Bundesländer einschließlich Berlin (Ost), zum Teil aber auch nur einzelne Bundesländer. Entsprechend der gesetzlichen Regelung, nach der die Vergütungen mit fortschreitender Berufsausbildung ansteigen müssen, ist in den Tarifverträgen für jedes Ausbildungsjahr ein monatlicher Vergütungsbetrag festgelegt. Die vereinbarten Vergütungssätze gelten einheitlich, d. h. unabhängig vom Ausbildungsberuf, für alle Auszubildenden im jeweiligen Tarifbereich. Einige Tarifverträge

sehen für Jugendliche ab 18 Jahren erhöhte Ausbildungsvergütungen vor.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind von den tarifgebundenen Betrieben als Mindestbeträge an ihre Auszubildenden zu zahlen. Eine Tarifbindung liegt dann vor, wenn der Betrieb dem Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende der Gewerkschaft angehören, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. In der Praxis sehen sich jedoch Betriebe, die Mitglied einer entsprechenden Arbeitgeberorganisation

sind, an den von ihrem Verband abgeschlossenen Tarifvertrag gebunden, unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit ihrer Beschäftigten. Nicht tarifgebundene Betriebe sind in der Bemessung der Ausbildungsvergütung relativ frei; sie müssen sich lediglich an der ortsüblichen Vergütung ihrer Branche orientieren, dürfen diese allerdings nach bisheriger Rechtsprechung in den alten Bundesländern um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten. Bei den zur Zeit in den neuen Bundesländern zahlreich vorhandenen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen besteht

ebenfalls kein Anspruch auf die einschlägige tarifliche Ausbildungsvergütung. Es ist davon auszugehen, daß die Vergütungen hier in der Regel um einiges unter den tariflichen Sätzen der jeweiligen Branche und Region liegen.

Aktuelle Tarifsituation in ausgewählten Bereichen

Bislang existieren über hundert Verbandstarifverträge sowie zahlreiche Firmenstarifverträge mit Vereinbarungen über die Ausbildungsvergütungen.¹⁾ Dabei bildete sich, wie in den alten Bundesländern, eine sehr starke Differenzierung der Ausbildungsvergütungen heraus. Dies geht auch aus der Übersicht auf Seite 37 hervor, in der für 20 exemplarisch ausgewählte Tarifbereiche der neuen Bundesländer die vereinbarten Ausbildungsvergütungen ausgewiesen sind. Die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen sind zum Stand 1. August 1991 im Dachdeckerhandwerk festzustellen; die aufgeführten Vergütungssätze gelten jedoch nur für Auszubildende ab 18 Jahren, während jüngere Auszubildende im Dachdeckerhandwerk, ähnlich wie in den alten Bundesländern, deutlich niedrigere Beträge erhalten. Ebenfalls hohe Ausbildungsvergütungen werden den gewerblichen Auszubildenden im Bauhauptgewerbe der neuen Länder gezahlt. Die mit Abstand niedrigsten tariflichen Vergütungen sind im Herrenschneiderhandwerk in Berlin (Ost) zu verzeichnen. Auch für die landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften sind relativ niedrige Ausbildungsvergütungen vereinbart.

Das Vergütungsniveau in den östlichen Bundesländern erreicht derzeit je nach Tarifbereich im Durchschnitt zwischen 35 Prozent und 75 Prozent der vergleichbaren Ausbildungsvergütungen im Westen. Dies bedeutet, daß sich in den neuen Bundesländern bisher eine andere Tarifstruktur als in den alten Ländern entwickelt hat. Mit mehr als zwei Dritteln der „Westvergütung“ ist derzeit im Dachdeckerhandwerk sowie im Groß- und Außenhandel in Berlin (Ost) und Branden-

burg die Angleichung an das westliche Vergütungsniveau am weitesten fortgeschritten. Die größten Differenzen zwischen neuen und alten Bundesländern bestehen bei den landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (im Vergleich zur Vergütungshöhe in der westdeutschen Landwirtschaft) sowie in der Chemischen Industrie.

Innerhalb eines Jahres hat sich auf dem Gebiet der ehemaligen DDR somit ein Wandel vollzogen von staatlich festgelegten, weitgehend einheitlichen Lehrlingsentgelten hin zu tariflich ausgehandelten, nach Branchen und Regionen stark differierenden Ausbildungsvergütungen. Diese Differenzierung stellt zur Zeit kein Abbild der west-

lichen Vergütungsstruktur dar, vielmehr scheint bei der Herausbildung der Vergütungsunterschiede in den neuen Bundesländern die unterschiedliche wirtschaftliche Situation in den einzelnen Branchen eine wichtige Rolle zu spielen.

Weitere Auskünfte zu den Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern erhalten Sie bei: Bundesinstitut für Berufsbildung, Frau Beicht und Herrn Berger, Tel. (02 28) 3 88-2 28/2 29.

Anmerkung

¹⁾ Vgl. Clasen, L.: Tarifentwicklung/Ost — Erste Zwischenbilanz. In: Bundesarbeitsblatt, Heft 6, 1991, S. 6.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Ute Laur-Ernst (Hrsg.), Fritz Gutschmidt, Erhard Lietzau

Neue Fabrikstrukturen — Veränderte Qualifikationen

Ergebnisse eines Workshops zum Forschungsprojekt:
„Förderung von Systemdenken und Zusammenhangsverständnis — Lernen und Arbeiten in komplexen Fertigungsprozessen“

1990, 178 Seiten, 19,— DM, ISBN 3-88555-421-6

„Qualifizierte Gruppenarbeit“ erscheint Fachleuten als ein aussichtsreiches Konzept, um die zukünftigen Anforderungen industrieller Produktionsarbeit zu bewältigen. Sie wäre damit auch ein Leitbild für die Berufsbildung der Zukunft.

In dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung veranstalteten Workshop fragten Experten nach der Fabrik der Zukunft und den Anforderungen, die sie an die Menschen stellen wird:

- Wie wird die Fabrik der Zukunft aussehen?
- Welche Arbeitsorganisation wird vorherrschend sein?
- Welche Qualifikationen müssen erworben werden, um den künftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt kompetent und kreativ begegnen zu können?
- Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Lehr- und Lernprozesse in Schule und Betrieb?

Die vom BIBB veröffentlichte Dokumentation ist als Heft 8 in der Reihe „Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung“ erschienen. Sie gibt Aufschluß darüber, wie Wissenschaftler aus den Bereichen Sozial- und Strukturforschung, Technikentwicklung, Arbeitswissenschaft und Berufsbildung auf der Grundlage aktueller Forschungsergebnisse und praktischer Erfahrungen diese Fragen diskutieren und beantworten.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — W-1000 Berlin 31 — Tel.: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Fax: (0 30) 86 83-4 55.



Ausbildungsordnungen:

Neuordnung der Berufsausbildung zum Eisenbahner/zur Eisenbahnerin im Betriebsdienst

Hans Borch, Hans Weißmann

Für den bisherigen Facharbeiterberuf „Facharbeiter für Eisenbahnbetrieb“ bei der Deutschen Reichsbahn gab es durch die Übernahme des Berufsbildungsgesetzes keinen entsprechenden Nachfolgeberuf. Daraus entstand die dringende Notwendigkeit, noch vor Beginn des Ausbildungsjahres 1991 für einen der wichtigsten „Grundberufe“ bei der Deutschen Reichsbahn eine neue Ausbildungsordnung zu entwickeln. Unter Beteiligung der Sozialparteien wurde daraufhin in nur acht Monaten einvernehmlich mit den zuständigen Bundesministerien ein neuer Ausbildungsberuf erarbeitet, der zum 1. 8. 1991 in Kraft trat. Der folgende Beitrag zeichnet diese Schritte dieses Verfahrens kurz nach.

Umstellung der Ausbildung in der DDR

Am 19. Juli 1990 verabschiedete die Volkskammer das „Gesetz über die Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland durch die Deutsche Demokratische Republik“. Durch dieses Gesetz wurden die anerkannten Ausbildungsberufe der Bundesrepublik eingeführt und damit die bisherigen Ausbildungsberufe der DDR abgeschafft. Außerdem wurde bestimmt, daß bei Inkrafttreten des Gesetzes bestehende Lehrverträge nach den neuen Vorschriften zu Ende geführt werden, es sei denn, daß die Durchführung nach den neuen Vorschriften nicht möglich sei oder der Lehrling eine Fortsetzung nach den bisherigen Vorschriften ausdrücklich wünsche. Diese Vorschriften wurden später durch den Einigungsvertrag übernommen.

Dieses Vorgehen war nicht unproblematisch, denn nicht für jeden Facharbeiterberuf der DDR gab es eine Entsprechung bei den Ausbildungsberufen. Teilweise waren in der DDR Berufe anerkannt, die in der Bundesrepublik durch andere Ausbildungsgänge wie Beamtenausbildung, vollschulische Ausbildungsgänge oder Fortbildung abgedeckt werden und für die es in der DDR keine Rechtsgrundlage gab. Es stellte sich die Frage, ob es nicht notwendig sei, für eine Reihe von DDR-Berufen Nachfolgeberufe anzuerkennen und Ausbildungsregelungen zu erlassen.

Vom früheren Zentralinstitut für Berufsbildung wurden 54 DDR-Berufe identifiziert, für die es keine Zuordnungsmöglichkeiten zu anerkannten Ausbildungsberufen der Bundesrepublik Deutschland gab. Im Herbst 1990 wurde festgelegt, welche Berufe näher überprüft werden sollten. Der Bundeswirtschaftsminister wies dann im März 1991 das BIBB an, die Berufe — Glasbläser, Porzellangestalter/Porzellanmaler, Säureschutzfacharbeiter, Baumaschinist, Tischler mit der Spezialisierungsrichtung Dekorationsbau, Facharbeiter für Holzspielzeug, Elektromonteur mit der Spezialisierungsrichtung künstlerische Beleuchtung, Diätkoch, Spielzeugfacharbeiter, Korrosionsfacharbeiter, Handklöppler, Baustoffmaschinist zu begutachten.

Für die Ausbildungsberufe Baugrätelführer/-in und Holzspielzeugmacher/-in führte der Bundeswirtschaftsminister im Fachministerverfahren — d. h. ohne das BIBB — eine Neuordnung durch.

Umstellung der Berufe bei der Deutschen Reichsbahn

Auch bei der Deutschen Reichsbahn mußte die Berufsausbildung auf die neuen Berufe umgestellt werden. Das war für die Berufe Facharbeiter für Waggoninstandhaltung (Industriemechaniker/-in) und Facharbeiter für Nachrichtenelektronik (Kommunikationselektroniker/-in) auch völlig unproblematisch.

Schwierigkeiten bereiteten die eisenbahnspezifischen Berufe, da es adäquate Ausbildungsberufe in der Bundesrepublik nicht gab. Die entsprechenden Tätigkeiten werden bei der Deutschen Bundesbahn durch Beamte ausgeübt. Die Beamtenlaufbahnen waren aber für die Reichsbahn im Einigungsvertrag ausgeschlossen worden, so daß auch der Weg der Beamtenausbildung für die Deutsche Reichsbahn versperrt war.

Aufgrund der Übergangsfristen konnten im Herbst 1990 letztmalig Auszubildende für den Beruf Facharbeiter für Eisenbahnbetrieb bei der Deutschen Reichsbahn eingestellt werden.

Für die Deutsche Reichsbahn ist eine Ausbildung in diesem Bereich zur Gewinnung des Nachwuchses absolut notwendig. Gleichzeitig muß sie auch einen ausreichenden Beitrag für die Versorgung der neuen Bundesländer mit Ausbildungsplätzen leisten. Sie beantragte deshalb beim Bundesverkehrsminister, möglichst kurzfristig eine Rechtsgrundlage für eine Eisenbahnerausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu schaffen.

Die Erarbeitung eines neuen Berufes

Das Neuordnungsverfahren wurde im Februar 1991 (Antragsgespräch) gestartet. Auch die Deutsche Bundesbahn signalisierte ihr Interesse an der Anerkennung eines solchen Ausbildungsberufes. Sie deckt derzeit ihren Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich durch eine eineinhalbjährige Beamtenausbildung zum/zur Bundesbahnassistent/-in. Zukünftig könnte die Bundesbahn aufgrund von Bestimmungen der Europäischen Gemeinschaft aber gezwungen sein, diesen Bereich auch für Arbeitnehmer zu öffnen.

Auch außerhalb der bundeseigenen Eisenbahnen werden Eisenbahner/-innen bei Privatbahnen und Industriebahnen beschäftigt. Deshalb hatte das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufs-

ausbildung schon vor einigen Jahren den Antrag auf Anerkennung eines Ausbildungsberufes in diesem Bereich gestellt. Dieser Antrag wurde vom Deutschen Gewerkschaftsbund abgelehnt, weil der Beruf nicht ausreichend breit geschnitten sei und es Überschneidungen mit anderen Berufen gäbe.

Beim Antragsgespräch beim Verkehrsminister wurde festgelegt, daß im Neuordnungsverfahren beim Bundesinstitut für Berufsbildung geprüft werden sollte, ob diese Interessen in einem Schwerpunkt berücksichtigt werden können.

Der Entwurf für eine Verordnung für die Ausbildung zum/zur Eisenbahner/-in nebst Ausbildungsordnung sowie der abgestimmte schulische Rahmenlehrplan wurden jeweils in nur drei Sitzungen der Sachverständigen des Bundes sowie des Rahmenlehrplanausschusses der Kultusministerkonferenz im März und April 1991 abgestimmt bzw. erarbeitet. Die vorgenannten Interessen der Industriebahnen konnten durch Setzen eines besonderen Ausbildungsschwerpunktes „Betrieb und Technik“ in den Entwurf einbezogen werden. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Eine Berufsfeldzuordnung wurde nicht vorgenommen. Der erstmals für die neuen Elektro- und Metall-Ausbildungsberufe (1987) gefundene neue Qualifikationsbegriff von selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren wurde ebenso in die Verordnung aufgenommen, wie die Gliederung der praktischen Prüfung in Arbeitsproben und Prüfungsstücke.

Die Ausbildungsordnung wurde als Erprobungsverordnung am 14. August 1991 nach § 28 Berufsbildungsgesetz zum 1. August 1991 erlassen. Die Ausbildung nach dieser Verordnung wird bei der Deutschen Reichsbahn und bei privaten Eisenbahnen erprobt werden. Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsausbildung rechnet mit einer Quote von ca. 200 Auszubildenden jährlich im Bereich der nichtbundeseigenen Eisen-

bahnen. Die Deutsche Reichsbahn beabsichtigt ca. 300 Auszubildende jährlich einzustellen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde beauftragt, die Erprobung zu begleiten.

Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst ist der erste gemeinsam entwickelte gesamtdeutsche Ausbildungsberuf. Gleichzeitig ist er der erste gemeinsame Ausbildungsberuf, der wesentlich auf einem Facharbeiterberuf der ehemaligen DDR beruht und sozusagen dessen Fortentwicklung ist.

Die Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen und Verbände beim Neuordnungsverfahren — Ministerien, Gewerkschaften, Arbeitgeber- bzw. der handelnden Personen aus Ost- und Westdeutschland war neu. Trotz oder gerade wegen des Zeitdrucks klappte die Zusammenarbeit der Beteiligten, wie das Verfahren insgesamt, hervorragend.

Berufsbeschreibung

Im Neuordnungsverfahren wurden die Tätigkeitsfelder des Eisenbahners/der Eisenbahnerin im Betriebsdienst nachfolgend so beschrieben:

Die Eisenbahn soll in der Zukunft wieder eine höhere Bedeutung für die Personenbeförderung und den Gütertransport erlangen. Für die Eisenbahn spricht ihre Umweltfreundlichkeit. Durch ihre hohe Sicherheit ist sie insbesondere geeignet für Gefahrguttransporte. Ihre vollen Vorteile erlangt die Eisenbahn in Kombination mit anderen Verkehrsträgern, beispielsweise im Huckepackverkehr, mit Großcontainern, im Haus-zu-Haus-Verkehr.

Eisenbahner und Eisenbahnerinnen im Betriebsdienst können in vielen Bereichen des Betriebsdienstes eingesetzt werden.

Im Rangierdienst führen sie Tätigkeiten aus, die zum Bilden und Auflösen der Züge erforderlich sind. Dabei ist es notwendig, rangiertechnische Fahrzeuge und Anla-

gen zu bedienen. Außerdem müssen der betriebssichere Zustand der Wagen sowie die Funktionsfähigkeit der Brems-, Heizungs-, Beleuchtungs- und Klimaeinrichtungen geprüft werden.

Im Zugbegleitdienst begleiten sie Züge als Zugschaffner oder Zugführer, führen Unterlagen über den Verlauf der Fahrt, kontrollieren Fahrausweise und betreuen die Reisenden.

Im Stellwerks- und Zugmelddienst bedienen die Eisenbahner und Eisenbahnerinnen Signale, Weichen und Sicherungseinrichtungen. Sie sind verantwortlich für die unfallfreie Fahrt eines Zuges oder einer Rangierabteilung. Sie erwerben die notwendige Qualifikation für die Tätigkeit eines Fahrdienstleiters, d. h. zur eigenverantwortlichen Regelung der gesamten Zugfolge.

In Bahnhöfen mit vereinigtem Dienst werden die Eisenbahner und Eisenbahnerinnen auch im Reiseverkehr zur Kundenberatung, Fahrausweisverkauf, Reisegepäck- und Expreßgutabfertigung eingesetzt. Dabei gehen sie mit Zahlungsmitteln um und müssen die erforderlichen Buchungen ausführen.

Im Güterverkehr halten sie Kontakt zu den Transportkunden und beraten sie in den Fragen des wirtschaftlichen Gütertransports. Sie disponieren Güterwagen und Großcontainer. Sie nehmen die Güter an, sorgen für den Transport der Güter und die einwandfreie Beladung der Güterwagen bzw. Entladung der Güter und Transport zum Kunden.

Die Eisenbahner und Eisenbahnerinnen führen auch Büroarbeiten wie Schriftverkehr oder Materialverwaltung aus.

Weitere Informationen zu diesem neuen Ausbildungsberuf können beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 3, Hans Borch und Hans Weißmann, eingeholt werden.

Ausbildungsordnungen:

Zusammenarbeit mit den neuen Bundesländern bei der Neuordnung der technisch-zeichnerischen Ausbildungsberufe

Dieter Buschhaus

Im Rahmen seiner Aufgaben erarbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit Sachverständigen der Sozialparteien einen Ausbildungsordnungsentwurf für den Beruf Technische/r Zeichner/-in. Die Berufsfachkommission Elektrozeichner der DDR begann 1989 mit der Untersuchung der Möglichkeiten einer Zusammenfassung der bis dahin getrennten Zeichnerberufe. Die politischen Veränderungen gestatteten es dem Bundesinstitut, mit der Berufsfachkommission zusammenzuarbeiten. Der begonnenen fruchtbaren Kooperation wurde jedoch durch die Auflösung der Berufsfachkommissionen im Zusammenhang mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes die Arbeitsgrundlage entzogen. Die wichtigsten Schritte der in der Übergangszeit durchgeführten gemeinsamen Untersuchungen werden hier skizziert.

Ausbildung von technisch-zeichnerischen Berufen in der Bundesrepublik und in der ehemaligen DDR

Der technische Wandel durch die Einführung der rechnerunterstützten Zeichnungserstellung (CAD) machte eine Neuordnung der technisch-zeichnerischen Ausbildungsberufe dringend notwendig. Zu diesen Berufen gehörten in der ehemaligen DDR „Maschinenbauzeichner“, „Elektrozeichner“, „Metallbauzeichner“ und „Bauzeichner“ mit insgesamt 1 717 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahre 1989. Die Ausbildung dauerte für alle Berufe zwei Jahre. Vergleichbare Ausbildungsberufe in der Bundesrepublik sind: „Technische/r Zeichner/-in“ (Ausbildungsdauer: dreieinhalb Jahre), „Bauzeichner/-in“ (drei Jahre) und „Teilzeichner/-in“ (zwei Jahre) mit insgesamt 7 791 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im gleichen Jahr.

Die Branchen, in denen in beiden Staaten ausgebildet wurde, und die zeichnerischen Inhalte waren bei den entsprechenden Zeichnerberufen im wesentlichen die gleichen. Ein genereller Unterschied bestand in dem Anteil an Werkstatt/Baustellenausbildung. Er beträgt in der Bundesrepublik etwa ein Jahr. In den Ausbildungsvorschriften der DDR war diese Ausbildungsphase nicht vorgesehen. Sie galt durch den polytechnischen Unterricht als abgeleistet. Der un-

genügende Praxisbezug der Ausbildung in der DDR begrenzte das spätere Tätigkeitsgebiet weitgehend auf rein zeichnerische Arbeiten. Es bestand jedoch die Möglichkeit einer geregelten betrieblichen Fortbildung zum Teilkonstrukteur.

Die Zeichnerberufe haben in der Bundesrepublik trotz des steigenden Einsatzes von CAD-Anlagen gute berufliche Chancen. Es stellt sich heraus, daß häufig die technisch-zeichnerischen Arbeitskräfte an diesen Anlagen tätig sind. Seit 1950 ist die Zahl der beschäftigten Zeichner kontinuierlich um mehr als 100 000 gestiegen. Die Arbeitslosenquote liegt mit fünf Prozent unter dem Durchschnitt. Allerdings bevorzugen die Betriebe bei der Einstellung Technische Zeichner/-innen, die schon Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von CAD besitzen. Vergleichsweise ungünstig ist die Situation für arbeitslose weibliche Zeichner, insbesondere, wenn sie einen Teilzeitarbeitsplatz suchen.

In den neuen Bundesländern ist die negative Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten von Zeichner/-innen aufgrund des Rechnereinsatzes noch weit verbreitet. Hinzu kommen außerdem die Probleme bei der Umstellung der Wirtschaft, die eine verminderte Ausbildungsbereitschaft zur Folge haben.

Zeitlich parallel arbeiteten in der Bundesrepublik und der DDR Arbeitskreise/Kommissionen an der Neuordnung der technisch-zeichnerischen Ausbildungsberufe. Im Jahre 1987 wurden in der DDR für die einzelnen Zeichnerberufe „Ausbildungsunterlagen für die Facharbeiterausbildung“ sowie ein Lehrgang „CAD-Grundlagen“ als verbindlich für die Ausbildung verabschiedet. Im Anschluß daran begann die Berufsfachkommission „Elektrozeichner“ mit der Untersuchung der Möglichkeiten einer Zusammenfassung dieser Berufe.

In der Bundesrepublik erließ der Bundesminister für Wirtschaft im Jahre 1986 eine neue Ausbildungsordnung für den Beruf Bauzeichner/-in. Die Neuordnung des Berufs Technische/r Zeichner/-in wurde durch den Umstand erschwert, daß so grundsätzliche Fragen, ob eine Aus- oder Fortbildungsregelung erlassen werden sollte, lange Zeit zwischen den Sozialparteien strittig waren. Als Ergebnis der Vorarbeiten eines Arbeitskreises des Bundesinstituts wurde 1990 eine neue Struktur der Ausbildung und ein Qualifikationskatalog erarbeitet. Daneben entstand eine Konzeption für eine bundeseinheitliche Fortbildungsregelung.

Gemeinsame Untersuchungen zur Neuordnung der Zeichnerberufe
Im Februar 1990 nahmen die Vorsitzende der Berufsfachkommission Elektrozeichner und ihre Stellvertreterin persönlich Kontakt mit dem Bundesinstitut auf. Bei diesen Gesprächen wurden eine Abstimmung der Neuordnungsaktivitäten und eine enge Zusammenarbeit abgesprochen. Zunächst erfolgte eine intensive gegenseitige Information über die Ordnungsarbeiten und die Ausbildungspraxis.

Es wurde vereinbart, bei der für die DDR geplanten Betriebsbefragung, auch Betriebe aus Berlin (West) einzubeziehen.

Mit Unterstützung der Zentralstelle für Aus- und Weiterbildung des Industriebereichs Elektrotechnik/Elektronik wurde dafür ein Frage-

bogen entwickelt. Dieser basierte im ersten Teil auf der „Methodik der komplexen Bestimmung von Anforderungen“ nach Höntschi¹⁾, mit der eine Analyse der Arbeitstätigkeiten vorgenommen werden kann. Der standardisierte Fragenkatalog wurde für die Anwendung bei Zeichnerberufen modifiziert. Im zweiten Teil des Fragebogens wurden konkrete technisch-zeichnerische Arbeitstätigkeiten abgefragt, die aus einem Fragebogen des Bundesinstituts zur „Analyse der beruflichen Tätigkeiten“ stammten.²⁾

Da die einzelnen Teile des Fragebogens bereits in anderen Zusammenhängen erprobt waren, konnte auf einen Probendurchlauf verzichtet werden. Die Befragung wurde durch Fachleute in Form von Interviews vorgenommen. Diese Vorgehensweise erwies sich als vorteilhaft, da in der Regel zusätzliche Fachgespräche und teilweise Betriebsbegehungungen durchgeführt werden konnten.

In Berlin (West) beteiligten sich je ein Betrieb mittlerer Größe des Maschinenbaus und der Elektrotechnik mit insgesamt fünf Konstrukteuren an der Befragung. Zusätzlich wurde ein Konstruktionsleiter eines Großbetriebes der Elektrotechnik befragt.

In der DDR wurden in 15 Betrieben des Maschinenbaus und 15 Betrieben der Elektrotechnik Interviews durchgeführt. Das Bundesinstitut war daran in fünf Betrieben beteiligt und erhielt so einen guten Einblick in die Tätigkeit und Ausbildung von Zeichnern in der ehemaligen DDR.

Die Auswertung der Erhebung erfolgte vorwiegend durch Mitglieder der beteiligten Berufsfachkommissionen. Die wichtigsten Ergebnisse sind im Rahmen einer „Ist-Standsanalyse im Bereich Technisches Zeichnen/Konstruktion im Bereich der ehemaligen DDR“ wiedergegeben.³⁾ Darin zieht Baum unter anderem folgende Schlussfolgerungen für die künftige Ausbildung von Zeichnern:

- Da die Ähnlichkeiten in der Ausbildung und in der praktischen Tätigkeit überwiegen, ist die Einführung einer einheitlichen Ausbildung zum Technischen Zeichner gegeben. . .
- In der theoretischen Ausbildung sollte sich stärker von den bisherigen fachlichen Anbindungen an die Branchenberufe gelöst und sich dafür auf das Zeichnertypische konzentriert werden. . .
- Neue Inhalte für die theoretische Berufsausbildung ergeben sich durch CAD.“

Die Berufsfachkommission Elektrozeichner entwickelte daraufhin eine „Berufs- und Qualifikationscharakteristik (BQC)“ für den Beruf Technische/r Zeichner/-in. Darin wurde eine auf drei Jahre verlängerte Ausbildung mit Spezialisierungen vorgeschlagen, die die bisherige Ausbildung zum Elektrozeichner, Maschinenbauzeichner, Metallbauzeichner und Bauzeichner ersetzen sollte. In einer Übergangszeit hätte auf diese Weise eine reibungslose Angleichung der Zeichnerberufe der ehemaligen DDR erfolgen können.

Mit dem „Gesetz über die Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik“ vom 19. Juli 1990 und der darin vorgesehenen Übernahme der Ausbildungsvorschriften der Bundesrepublik im Gebiet der ehemaligen DDR konnte die angestrebte allmähliche Angleichung nicht mehr vollzogen werden.

In Kenntnis der wichtigsten Bestimmungen dieser Gesetze fand im Juni 1990 in Halle eine Sitzung der Mitglieder der Berufsfachkommissionen Elektrozeichner, Maschinenbauzeichner, Metallbauzeichner und Bauzeichner unter Beteiligung des Bundesinstituts statt. Dabei erklärten die Mitglieder der Berufsfachkommission Bauzeichner nach einer ersten fachlichen Prüfung, daß die Übernahme der relativ neuen Ausbildungsordnung der Bundesrepublik möglich wäre und die bisherige Spezialisierung „Technische Gebäudeausrüstung“ künftig dem Beruf Technische/r Zeichner/-in zugeordnet werden sollte. Positiv wurde die Ausbil-

dungsdauer von drei Jahren und die umfassende baupraktische Ausbildung gesehen.

Die Mitglieder der Berufsfachkommission Metallbauzeichner stimmten grundsätzlich der Zuordnung dieses Berufes zum Metallbereich zu, sahen jedoch Probleme hinsichtlich des Fachgebietes Stahlbetonbau. Von den Mitgliedern der Berufsfachkommissionen Maschinenbauzeichner und Elektrozeichner wurden ebenfalls die verlängerte Ausbildungsdauer und die Werkstattausbildung beim/bei der Technischen Zeichner/-in begrüßt.

Soweit wie möglich wird derzeit von Seiten des Bundesinstituts der Kontakt mit den Ausbildern und Berufsschullehrern der ehemaligen Berufsfachkommissionen aufrechterhalten. An den laufenden Neuordnungsarbeiten für den Beruf Technische/r Zeichner/-in nehmen als Sachverständige der neuen Bundesländer drei ehemalige Mitglieder der Berufsfachkommissionen teil und können so ihre Erfahrungen in die gemeinsame Erarbeitung der Ausbildungsordnung einbringen. Aktuelle Informationen zum Stand des Neuordnungsverfahrens Technische/r Zeichner/-in sind beim Bundesinstitut erhältlich.

Anmerkungen:

¹⁾ Höntschi, V.: Methodik der komplexen Bestimmung von Anforderungen. Zentralstelle für Aus- und Weiterbildung des Industriebereichs Elektrotechnik/Elektronik (Hrsg.), Dresden 1989.

²⁾ Buschhaus, D.; Gerlach, J.-R.; Goldgräbe, A.: Problemanalyse zur Neuordnung der Berufsausbildung für Technische Zeichner, Teil 3. Analyse der beruflichen Tätigkeiten (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 28). Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1980.

³⁾ Ist-Stand im Bereich Technisches Zeichnen/Konstruieren im Bereich der ehemaligen DDR. Unveröffentlichter Bericht eines Forschungsauftrages für das Projekt 4.903 des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin 1990.

Lernerfolgskontrolle:

Lernerfolgskontrolle in der betrieblichen Ausbildung und Zwischenprüfung

Margarete Lippitz

Die Problematik „Lernerfolgskontrollen in der betrieblichen Ausbildung“ wurde aufgegriffen, da es künftig auch in den neuen Ländern der einzelbetrieblichen Entscheidung überlassen bleibt, ob, wie und wie oft der Lernfortschritt der Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung ermittelt wird. Entsprechende Verpflichtungen, wie sie in der DDR durch das Berücksichtigen der Vorleistungen (Vorzensur) bei Abschlußprüfungen und mit der Führung der Lehrlingsbegleitmappe erwuchsen, sind bei der Ausbildung nach BBiG/HwO und auf der Grundlage der Ausbildungsordnungen nicht mehr gegeben. Die sich daraus ergebende veränderte Problemlage des Ausbildungspersonals und Untersuchungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung, die die Problematik der Lernerfolgskontrollen tangieren, sind der Anlaß, um im folgenden einige Denkanstöße zu Lernerfolgskontrollen allgemein, zur Ermittlung von berufsübergreifenden Qualifikationen und zur Zwischenprüfung zu geben. Bei den Untersuchungsergebnissen handelt es sich vor allem um die in vielfältigen Modellversuchen erprobten neuen Lernmethoden, deren Anwendung insbesondere auch auf die Entwicklung berufsübergreifender Qualifikationen abzielt, und um Erkenntnisse zur Zwischenprüfung.

Lernerfolgskontrollen – ein wichtiges Mittel zur Befähigung der Auszubildenden zur adäquaten Selbstkontrolle und -bewertung

Daß nunmehr Lernerfolgskontrollen nicht mehr „reglementiert“ sind, mindert ihre Bedeutung in keiner Weise. Sie sind ein wichtiges Mittel, um die Auszubildenden zu einer adäquaten Selbstkontrolle und -bewertung zu befähigen. Aus der Handlungsregulationstheorie abgeleitete lerntheoretische Ansätze unterstreichen den hohen Stellenwert, den Kontrolle und Bewertung als immanenter Bestandteil und Abschlußphase einer vollständigen Handlung haben. Befähigung zum selbständigen Handeln im beruflichen Tätigkeitsfeld und darüber hinaus, das bedeutet: Befähigtsein zum selbständigen Planen, Ausführen und Kontrollieren und Bewerten.

Da die Auszubildenden sich in bezug auf Kontrolle und Bewertung, wie auch in bezug auf die Handlung insgesamt in einer anderen Lage befinden als die Facharbeiter, bei denen Handlungskompetenz vorausgesetzt werden kann, werden sich Kontrolle und Bewertung nicht nur auf das (materielle) Ergebnis der Handlung beziehen können, sondern es wird immer auch über den Weg, der zum Ergebnis geführt hat, über die Vorgehensweise befunden werden müs-

sen. Es sind vom Ausbildungspersonal und den Auszubildenden Fragen zu beantworten, die das Erreichen der Lernziele sichtbar machen. Es ist einzuschätzen, was besonders gelungen ist und wo noch geübt werden muß. Handlungsbegleitende und -abschließende Kontrollen und Bewertungen erfordern ein Instrumentarium, das gleichsam aus der Handlung erwächst. Ein Zuviel an Meßpunkten, zu detaillierte „Wertungsmechanismen“ stören den Handlungsvollzug und verhindern die Transparenz der Kontroll- und Bewertungsentscheidungen. Wenige „Meßpunkte“, an den entscheidenden Stellen angesetzt, wenige überschaubare Merkmale, die vor allem das Können sichtbar machen, die darüber hinaus im Handlungsvollzug leicht erfassbar sind, sollten die Regel sein.

In vielen Fällen reichen beispielsweise im Bereich der Metall- und Elektroindustrie als Merkmale die Qualität von Teil- und Endergebnis, die benötigte Zeit und die in Anspruch genommene Hilfe aus. Es sollten allerdings immer die Ursachen evtl. Qualitätsmängel hinterfragt werden. Lag es an Planungsfehlern, wurden Zwischenkontrollen vernachlässigt, darüber gilt es u. a. zu befinden.

Kontrollen und Bewertungen können normorientiert, kriterienorientiert angelegt sein. Der Maßstab kann

aber auch vom Individuum hergeleitet sein, von seinen Voraussetzungen und Entwicklungsbesonderheiten. Für Lernerfolgskontrollen in der betrieblichen Ausbildung entfällt im allgemeinen die Normorientiertheit. Eine Mischform zwischen kriterienorientierter und auf das Individuum bezogener Kontrolle und Bewertung scheint unter pädagogischem Aspekt die günstigste Variante. Eine Lernerfolgskontrolle also, die die Ausbildungsziele, den Ausbildungsablauf und die Entwicklungsbesonderheiten des einzelnen berücksichtigt, die das, was eigentlich zu dem entsprechenden Zeitpunkt beherrscht werden müßte, hervorhebt und gleichzeitig den individuellen Lernfortschritt entsprechend den Voraussetzungen positiv oder negativ wertet.

Lernerfolgskontrollen und berufsübergreifende Qualifikationen

Seit die berufsübergreifenden Qualifikationen eine wesentliche Zielkategorie für die berufliche Ausbildung sind, steht auch die Frage, wie sie unter Ausbildungsbedingungen erfaßt werden können, welches Instrumentarium genutzt werden kann. Obwohl unbestritten ist, daß bezüglich dieser Problematik noch Forschungsdefizite bestehen, kann auch hier als Prämisse gesetzt werden: Berufsübergreifende Qualifikationen sind in Einheit mit fachlichen Qualifikationen zu erfassen. Das Instrumentarium muß sich in die Ausbildung einordnen.

Nach Vollzug einer Handlung, nach dem Lösen einer Aufgabe wäre mithin auch darüber zu befinden, wie es beispielsweise mit der Kooperation und der Kommunikation klappte. Vorausgesetzt die Handlung ließ überhaupt dahingehende Aussagen zu. Es ist also notwendig, die Handlungen, die Aufgaben für die Auszubildenden unter dem Aspekt fachlicher und berufsübergreifender Qualifikationen zu konzipieren. So müssen die Aufgaben beispielsweise, sollen Aussagen zur Selbständigkeit und Kreativität gemacht werden, Freiräume für selbständige Entscheidungen las-

sen, Lösungsvarianten ermöglichen. Bei der Aufgabengestaltung ist auch auf die Wahl der Mittel zu achten. Es ist daran zu denken, daß Selbständigkeit nicht nur durch das unmittelbare Eingreifen des Ausbilders eingeengt werden kann, sondern auch mittelbar, etwa durch kleinschrittige Leittexte oder durch die Vorgabe von Fehlersuchalgorithmen u. ä.

Wenn also berufsübergreifende Qualifikationen erfaßt werden sollen, müssen sie Gegenstand der Ausbildung sein. Die Aufgaben für die Auszubildenden und damit die sie auslösenden Handlungen müssen entsprechend gestaltet sein.

Die Zwischenprüfung als Lernerfolgskontrolle

Die Zwischenprüfung ist ein Fakt, der für die Ausbilder und Prüfer in den neuen Ländern zumindest mit der ihr zukommenden Funktion neu ist. Um so wichtiger ist es, sich nicht von der Bezeichnung irritieren zu lassen, damit sich nicht Fehler wiederholen, die Prüfern in den alten Ländern bei ihrer Einführung zum Teil unterlaufen sind.

Die Bezeichnung „Zwischenprüfung“ läßt eine andere Funktion erwarten, als ihr tatsächlich zugeordnet ist. Die Zwischenprüfung hat ausschließlich Förderfunktion. Sie hat keine Auslese- oder Selektionsfunktion, die sich sonst mit der Bezeichnung Prüfung verbindet. Ihre Funktion entspricht der einer Lernerfolgskontrolle.

Im Unterschied zu betrieblichen Lernerfolgskontrollen wird bei der Zwischenprüfung allerdings mit Aufgabenstellungen gearbeitet, die ausschließlich unter Berücksichtigung der Ausbildungsordnung und der einschlägigen Inhalte des Rahmenlehrplanes entwickelt wurden. Die Aufgaben beziehen sich auf die einheitlichen Mindestanforderungen. Mit den Aufgabenstellungen werden in der Regel integrativ Inhalte der betrieblichen Ausbildung und des Berufsschulunterrichts erfaßt. Der konkrete Ausbildungsablauf, der in den einzelnen Betrieben und Berufsschulen sehr unterschiedlich sein kann, bleibt unberücksichtigt.

Daher ermöglicht die Zwischenprüfung zwar Lücken in den Kenntnissen und Fertigkeiten nachzuweisen, nur bedingt kann daraus aus externer Sicht (von Seiten der Prüfungsausschüsse und der zuständigen Stellen) auf Mängel in der Ausbildung oder auf Unzulänglichkeiten in den Leistungsvoraussetzungen der Auszubildenden geschlossen werden. Ein solcher Schluß ist nur vor Ort in Kenntnis des Ausbildungsablaufes möglich. Vor Ort erlaubt daher die Zwischenprüfung, Bilanz zu ziehen und über notwendige Korrekturen in der Ausbildung zu befinden.

Insofern kann die Zwischenprüfung theoretisch als Instrument zur Verbesserung der Ausbildung verstanden werden, hat sie eine pädagogische Funktion. Allerdings bekommt sie diesen Stellenwert als Lernerfolgskontrolle erst durch die Nachbereitung vor Ort — Betrieb und Berufsschule —.

Was die Auswertung vor Ort zum Teil erschwert und damit die Wirkung der Zwischenprüfung „verpuffen“ läßt, ist ausführlich dargestellt bei Lennartz/Klähn.¹⁾ Hier

sei nur ein Aspekt genannt. Die Auswertung vor Ort wird zum Teil durch die Ergebnisdarstellung behindert, die Ausbildern und Lehrern übergeben wird. Sie ist vielfach zu pauschal. Eine Auswertung vor Ort erfordert mehr, als das Übermitteln von Noten. Es müssen für die Ausbilder und Lehrer zumindest die Sachverhalte (Tätigkeiten) genauer markiert werden, mit denen der Auszubildende in der Zwischenprüfung nicht so richtig klar kam.

Das Problem einer möglichst differenzierten Ergebnisdarstellung, die gleichzeitig, ausgehend von der Vielzahl der Prüfungsteilnehmer, durch die Prüfungsausschüsse noch leistbar ist, wird daher in den neuen Ländern ebenfalls angegangen werden müssen, um die pädagogische Wirksamkeit der Zwischenprüfung nicht in Frage zu stellen.

Anmerkungen

¹⁾ Lennartz, D.; Klähn, M.: Die Zwischenprüfung in der Berufsausbildung — Anspruch und Wirklichkeit. — Bundesinstitut für Berufsbildung (Herausgeber): Sonderveröffentlichung. Berlin, 1987.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Armin R. Gemmrich, Klaus-Dieter Goebel

Umweltschutz im Weinbau

Eine Hilfe für umweltgerechte Ausbildung im Weinbau

1991, 80 Seiten, 15,— DM, ISBN 3-88555-435-6

Die vorliegende Broschüre ist als eine Hilfestellung für alle gedacht, die in der Berufsausbildung, Weiter- und Fortbildung sowie Beratung in der Weinwirtschaft tätig sind. Sie soll Hinweise und Ratschläge für eine Verbesserung der Ausbildung im Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes in der Weinwirtschaft geben. Umweltgerechtes Handeln kann aber auch nur erfolgen, wenn umweltgerechte Verhaltensweisen bekannt sind, die in der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung vermittelt werden können.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3 / Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — W-1000 Berlin 31 — Tel.: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Fax: (0 30) 86 83-4 55.

**bi
bb**

Arbeitsproben:

Arbeitsproben in den industriellen Metallberufen: Was soll geprüft werden?

Hans Kröninger

Seit 1987 gilt die neue Ausbildungsordnung für die industriellen Metallberufe. 37 alte Ausbildungsberufe wurden damals durch sechs neue, meist in Fachrichtungen gegliederte, ersetzt.

Zu den inhaltlichen Neuerungen in dieser Ausbildungsordnung zählt der sogenannte Qualifikationsbegriff. Fertigkeiten und Kenntnisse werden als Einheit gesehen und sollen so vermittelt werden, daß „... der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nachzuweisen.“¹⁾

In den neuen Bundesländern besteht einerseits die Notwendigkeit, Ausbildung und Prüfung innerhalb kurzer Zeit den neuen Vorgaben anzupassen. Andererseits eröffnet dies aber auch die Chance, neue Akzente zu setzen. Die Prüfungen können von vornherein auf die zentralen Inhalte zugeschnitten werden.

Der folgende Beitrag stellt eine neue Methode dar, die fachlichen Inhalte für Arbeitsproben aus Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan abzuleiten.

Prüfungsstück und Arbeitsprobe

Es liegt nahe, in den industriellen Metallberufen die Befähigung zu selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren vor allem im Rahmen von praktischen Prüfungen sowie im Verlauf der Ausbildung durch entsprechende ausbildungsbegleitende Lernerfolgskontrollen zu ermitteln. Prüfungsstücke sind als Element praktischer Prüfungen seit langem bekannt; Arbeitsproben sind für die industriellen Metallberufe — anders als für die industriellen Elektroberufe — neu.

Der wesentliche Unterschied zwischen Prüfungsstück und Arbeitsprobe ist folgender: Beim Prüfungsstück beurteilt der Prüfungsausschuss nur das Endergebnis, bei der Arbeitsprobe auch die Vorgehensweise und Zwischenergebnisse.

Überregional entwickelte Arbeitsproben stehen in vielen Fällen nicht zur Verfügung. Die Kammern und ihre Prüfungsausschüsse stehen daher vor der Notwendigkeit, Aufgabensätze für Arbeitsproben selbst zu entwickeln oder vorhandene Entwürfe zu überprüfen und anzupassen. In welchen Berufen für die industriellen Metallberufe Arbeitsproben in der Abschlußprüfung vorgesehen sind, ist aus Abbildung 1 ersichtlich.

Fachliche Anforderungen

Wer sich mit der Entwicklung von Arbeitsproben befaßt, stellt fest, daß es nicht leicht ist, die fachlichen Anforderungen aus den verschiedenen Quellen herzuleiten. Diese Quellen sind in erster Linie — die Prüfungsanforderungen, das Ausbildungsberufsbild und der Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsordnung für die betriebliche Ausbildung und — die entsprechenden Teile des Rahmenlehrplans für den Berufsschulunterricht.

Die Prüfungsvorschriften geben Tätigkeitsfelder vor, die für Arbeitsproben „insbesondere in Betracht“ kommen. Für den Ausbildungsberuf Automobilmechani-

Abbildung 1: Die neuen industriellen Metallberufe und ihre Fachrichtungen

Industrie-mechaniker/in	Produktionstechnik *Betriebstechnik *Maschinen- und Systemtechnik *Geräte- und Feinwerktechnik
Werkzeug-mechaniker/in	Stanz- und Umformtechnik Formentechnik Instrumententechnik
Zerspanungs-mechaniker/in	Drehtechnik Automaten-Drehtechnik *Frästechnik Schleiftechnik
Konstruktions-mechaniker/in	Metall- und Schiffbautechnik Ausrüstungstechnik Feinblechbautechnik
Anlagen-mechaniker/in	Apparate-technik Versorgungstechnik
Automobil-mechaniker/in	(ohne Fachrichtungen) *

* Die Prüfungsvorschriften sehen hier Arbeitsproben vor

ker/Automobilmechanikerin beispielsweise findet sich in den Prüfungsvorschriften u. a. folgende Beschreibung: „Instandsetzen von Baugruppen und Systemen an Kraftfahrzeugen, insbesondere Motorbaugruppen, Triebwerkteile, Fahrwerksteile, Systeme der Kraftstoffzumessung“. Wer eine Arbeitsprobe entwickeln möchte, muß u. a.

- ein geeignetes Objekt identifizieren, anhand dessen die Arbeitsprobe durchgeführt werden soll;
- eine konkrete Aufgabenstellung finden, die der Prüfungsteilnehmer bewältigen soll;
- sicherstellen, daß die Anforderungen an den Prüfungsteilnehmer sich mit den einschlägigen Lernzielen in Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan decken und
- darauf achten, daß die Bewertungsrichtlinien, die vom Prüfungsausschuß zugrunde gelegt werden, mit den Anforderungen der Ausbildungsordnung übereinstimmen.

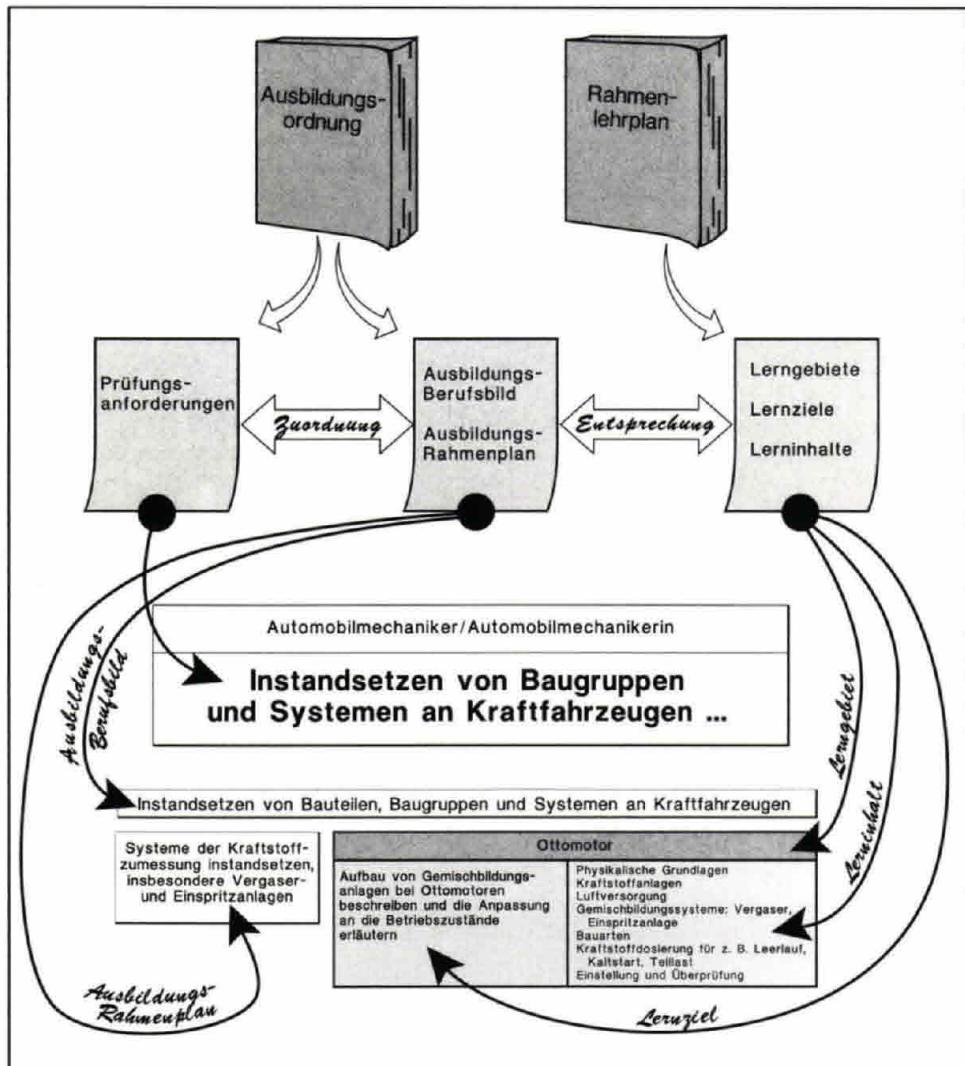
Lernzielkataloge

Im Rahmen des Projekts „Ansätze für die Weiterentwicklung praktischer Prüfungen in den neuen industriellen Metall- und Elektroberufen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde ein neuer Weg beschritten, die unterschiedlichen Quellen im Hinblick auf die Arbeitsproben in den industriellen Metallberufen möglichst lückenlos zu erschließen und miteinander zu verknüpfen. Abbildung 2 zeigt, wie dabei vorgegangen wurde.

Das Ergebnis sind umfangreiche Lernzielkataloge, die alle einschlägigen Positionen des Ausbildungsbilds und des Ausbildungsräumenplans sowie die entsprechenden Lerngebiete, Lernziele und Lerninhalte des Rahmenlehrplans zusammenführen. Ordnungsprinzip sind dabei die Tätigkeitsfelder, die in der Ausbildungsordnung unter den Prüfungsanforderungen für Arbeitsproben für die einzelnen Fachrichtungen jeweils genannt werden.

Zusätzlich wurden nach demselben Schema diejenigen Lernziele

Abbildung 2: Ableitung der Lernzielkataloge aus Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan



und Lerninhalte zusammengefaßt, die bei den Positionen „Lesen, Anwenden und Erstellen von technischen Unterlagen“ sowie „Planen und Steuern von Arbeits- und Bewegungsabläufen; Kontrollieren und Beurteilen der Ergebnisse“ unter dem Gesichtspunkt des selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens als fachrichtungsübergreifende Qualifikationen bedeutsam erschienen.

Einsatzmöglichkeiten

Die Lernzielkataloge bieten eine Fülle von systematisch aufbereiteten Lernzielen und Lerninhalten an. Für die Entwicklung von Arbeitsproben lassen sie sich u. a. wie folgt einsetzen:

- Sie geben Anregungen für Prüfungsobjekte, beispielsweise

eine Einspritzanlage am Ottomotor;

- sie bieten eine reichhaltige Auswahl an möglichen Aufgaben, die anhand des ausgewählten Objektes gestellt werden können, beispielsweise die Kraftstoffdosierung bei bestimmten Betriebszuständen einzustellen;
- sie geben die Möglichkeit, vorhandene Entwürfe von Arbeitsproben daraufhin zu untersuchen, ob die zu ihrer Bewältigung erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse den Anforderungen der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans entsprechen;
- sie erlauben eine Kontrolle, ob die Kriterien für die Bewertung der Prüfungsleistungen (z. B. in Form von Bewertungsbögen) in

Übereinstimmung mit den zugrunde liegenden Lernzielen stehen;

- schließlich können sie in ausgewählten Bereichen auch für die Abstimmung zwischen betrieblicher Ausbildung und Berufsschulunterricht herangezogen werden.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung will damit auch Ausbildern und Prüfungsfachleuten in den neuen Bundesländern eine Hilfe zur Verbesserung von Arbeitsproben für Lernerfolgskontrollen und Prüfungen in die Hand geben. Darüber hinaus sind die Lernzielkataloge ein Instrument, sich mit Aufbau und Verwendung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan vertraut zu machen.

Anmerkung

¹⁾ Industrielle Metall-Ausbildungsverordnung vom 15. Januar 1987, § 3 Abs. 4

Hans Kröninger, Manfred Kleinschmidt, Wilfried Reisse, Rolf Schröder

Arbeitsproben in den industriellen Metallberufen: Lernziele und Lerninhalte

Eine Hilfe für die Entwicklung von Arbeitsproben für Abschlußprüfung und Lernerfolgskontrollen

1991, 147 Seiten,
Schutzgebühr 15,— DM
ISBN 3-88555-429-1

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

Ausbildungsmittel:

Zum Einsatz moderner Ausbildungsmittel bei der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

Hermann Benner

Die Umgestaltung der Berufsausbildung in den neuen Ländern hat u. a. beim Einsatz neuer Ausbildungsmittel die Frage aufgeworfen, nach welchen Kriterien Medien anzuwenden seien. Die in diesem Zusammenhang vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Seminare boten Berufsbildungsexperten aus den neuen Ländern eine erste Möglichkeit, sich über die Medienanwendung sowie deren Rahmenbedingungen zu informieren. Der folgende Beitrag beschreibt diese Arbeit und die dabei gesammelten Erfahrungen.

„Welche Ausbildungsnormative sind denn nun in der Berufsausbildung anzuwenden?“ Diese Frage, die Berufsbildungsexperten aus den neuen Bundesländern immer wieder stellten, die im BIBB an Seminaren über den Einsatz moderner Ausbildungsmittel und -methoden in der beruflichen Bildung teilnahmen oder die Medienabteilung besucht haben, verdeutlicht das in der ehemaligen DDR „verordnete“ und internalisierte Verständnis beruflicher Bildung, wonach die Anwendung vorgegebener Ausbildungsnormative das Ausbildungssoll zu gewährleisten hatte.

An dieser Stelle kann auf eine Systembeschreibung oder gar auf einen Systemvergleich der beruflichen Bildung in der ehemaligen DDR und in der Bundesrepublik Deutschland verzichtet werden. Hervorzuheben ist aber in diesem Zusammenhang, daß der Einsatz moderner Medien in der beruflichen Bildung immer auch im Kontext der Rahmenbedingungen des Berufsbildungssystems und der darin eingeräumten Möglichkeiten gesehen werden muß.

Seminare zur Medienanwendung
Die Abteilung Medienentwicklung und Mediendidaktik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat für Berufsbildungsexperten der fünf neuen Bundesländer berufsfeldbezogene Seminare über den Einsatz moderner Medien in der betrieblichen Berufsausbildung durchgeführt. Dabei wurde die Medienanwendung in den Zusammenhang der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen

Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland gestellt, d. h., die inhaltliche Ausgestaltung der Veranstaltungen orientierte sich an diesen Fakten, wobei folgende Themen medial unterstützt dargestellt und eingehend erörtert wurden:

- Die duale Berufsausbildung sowie die Ordnung und Funktion der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe;
- das Bundesinstitut für Berufsbildung als gemeinsame Adresse der an der Berufsbildung Beteiligten und zentrale Einrichtung zur Verbesserung der betrieblichen Berufsbildung;
- neue Vermittlungskonzepte und Medien in der betrieblichen Berufsbildung als Beitrag zur Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung.

In der Bundesrepublik Deutschland legt das Berufsbildungsgesetz u. a. fest, daß Jugendliche unter 18 Jahren nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen nach den dafür erlassenen Ausbildungsordnungen ausgebildet werden dürfen. Diese Bestimmung verpflichtet zwar die Ausbildungspraxis zur Einhaltung verbindlicher Mindestnormen, sie eröffnet aber auch bei Beachtung dieser Ausbildungsstandards vielfältige inhaltliche und methodische Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Berufsausbildung.

Diese fachliche Variationsbreite und Methodenfreiheit war für die Ausbilder und Lehrer der neuen

Bundesländer zunächst verunsichernd. Gewohnt, staatliche Reglemente wortgetreu erfüllen zu müssen, sahen sie bei dem Tatbestand, nun in den für sie neuen Ausbildungsberufen ausbilden zu müssen und neben den Ausbildungsordnungen keine verbindliche Handlungsanweisungen für die Ausbildung zu erhalten, keine unmittelbare Verbesserung ihrer Situation. Sie erkannten jedoch daran auch die verfassungsrechtliche Konstellation der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland und die darin bestehenden Chancen.

Im Rahmen ordnungspolitischer Vorgaben ist die betriebliche Berufsausbildung der Wirtschaft zur Durchführung übertragen. Nach dem Subsidiaritätsprinzip greift der Staat fördernd in dieses Aufgabengebiet nur ein, wenn es beispielsweise darum geht, die Selbstverantwortung der Beteiligten zu stärken, Ungleichgewichte im System auszugleichen oder Innovationen in der Ausbildungspraxis anzuregen. Staatliche Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung, wie sie z. Z. in den neuen Bundesländern durchgeführt werden, belegen diese Aussage.

Die Medienentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung ist in diesem Sinne subsidiär. Der gesetzliche Auftrag des Bundesinstituts, die Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern, geht davon aus, daß durch Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsmitteln ein Beitrag dafür geleistet wird, Medien zu verbessern und eine hinreichende Versorgung mit Medien auch dort zu erreichen, wo die an der Berufsbildung Beteiligten nicht selbst innovativ tätig werden können. Die vom Bundesinstitut herausgegebenen Medien sind also ein Angebot an die Berufsbildungspraxis, dessen sie sich bedienen kann, aber nicht muß.

Zu den Erfahrungen der Veranstaltungen

Die ursprüngliche Assoziation der Seminarteilnehmer, daß für die von einer staatlichen Institution heraus-

gegebenen Medien eine Anwendungspflicht bestehe, war insofern zu korrigieren.

Die Berufsbildungsexperten der neuen Länder betrachteten die sich daraus ergebenden Konsequenzen als eine kaum lösbare Aufgabe, daß sie nämlich vor Kauf- bzw. Einsatzentscheidungen von Medien grundsätzlich das Angebot auf dem Medienmarkt z. B. im Hinblick auf die spezifischen Ausbildungssituationen, die didaktischen Intentionen und Ziele sowie auf die entsprechenden Qualitätsmerkmale der angebotenen Ausbildungsmittel kritisch zu prüfen hätten.

An Medienbeispielen des Bundesinstituts konnte der Bezug von Ausbildungsmitteln zu unterschiedlichen Vermittlungskonzepten aufgezeigt werden. So gibt es Medien, die ihrem Aufbau nach eher für eine vom Arbeitsplatz gesonderte, systematische Vermittlung von beruflichen Grundqualifikationen geeignet sind, solche, die den Erwerb beruflicher Fertigkeiten durch Simulation fördern oder solche, deren Einsatz die Ausbildung am Arbeitsplatz optimiert und zum selbständigen Planen, Durchführen und Bewerten der eigenen Arbeit anregt. Die Anleitung zu selbstständigem, eigenverantwortlichem Handeln, zu Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie zum Denken in Systemzusammenhängen schien für die Ausbildenden der ehemaligen DDR ein bisher noch unbestelltes Aufgabenfeld der Berufsausbildung zu sein. Auf diesem Gebiet ist ein Innovationstransfer besonders erwünscht.

Die Medien des BIBB sind im allgemeinen nicht nur auf einen einzelnen Beruf bezogen, sondern auf Qualifikationen, die zugleich für mehrere Berufe von Bedeutung sind. Sie lassen sich in der beruflichen Erstausbildung und auch in der beruflichen Weiterbildung oder Umschulung verwenden.

In der Diskussion wurde deutlich, daß die flexible Einsatzfähigkeit der Medien, gerade auch im Hin-

blick auf die Verwirklichung fachübergreifender Qualifikationen, bei den Ausbildern fachdidaktische Entscheidungskompetenz voraussetzt. Es geht also nicht darum, im Rahmen einer „Kommando-Pädagogik“, Lehrpläne in stringenter Weise mit Hilfe von lehrplanbegleitenden Materialien zu erfüllen, sondern um die bewußte Auswahlentscheidung für Medien bei der Verwirklichung eines persönlich zu verantwortenden berufspädagogischen Bildungsauftrages. In diesem Sinne ist Berufsausbildung nicht als ein Fit machen für aktuelle Berufsanforderungen zu verstehen, sondern als Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung und zur Befähigung, sich mit aktuellen und zukünftigen Berufs- und Lebenssituationen erfolgreich auseinanderzusetzen zu können.

Die praxisbezogene Präsentation des Berufsbildungssystems und des Verwendungszusammenhangs der Medien in der betrieblichen Berufsbildung fand bei den Teilnehmern großes Interesse. Eine Fortsetzung derartiger Aktivitäten entspräche insofern dem Informationsbedarf der für die Ausbildung Verantwortlichen. Sie käme der Ausbildungspraxis in den neuen Bundesländern zugute.

Weiterführende Informationen zu dem hier angesprochenen Thema sind im Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung 5.1, Medienentwicklung und Mediendidaktik, zu erhalten.

Berufliche Bildung Behindter:

Berufsbildung behinderter junger Menschen — Fördermöglichkeiten und gesetzliche Voraussetzungen

Saskia Keune

Die Fördermöglichkeiten und gesetzlichen Voraussetzungen zur beruflichen Bildung Behindter sind in den neuen Bundesländern noch unzureichend bekannt. So werden z. B. die Möglichkeiten der Ausbildung in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen z. Z. nicht voll ausgeschöpft.

Zur Verbesserung des Kenntnisstandes aller Betroffenen, d. h. der behinderten jungen Menschen, der Eltern, Lehrer u. a., hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in Abstimmung mit dem „Ausschuß für Fragen Behindter“¹⁾, der das Institut berät, mit Mitarbeitern des Instituts folgende Informationen zu den wichtigsten Fragekomplexen zusammengestellt.

1. Wer kann notwendige Hilfen in Anspruch nehmen?

Um als Behindter die wegen der Behinderung notwendigen Hilfen in Anspruch nehmen zu können, ist es grundsätzlich nicht erforderlich, daß ein bestimmter „Grad der Behinderung“ festgestellt und durch einen Ausweis bescheinigt wird. Lediglich zur Inanspruchnahme der Hilfen nach dem Schwerbehindertengesetz ist die Feststellung des Grades der Behinderung unerlässlich. Ob wegen der Art oder Schwere der Behinderung zur beruflichen Eingliederung besondere Hilfen erforderlich sind, wird im Rahmen der Berufsberatung beim Arbeitsamt festgestellt.

Die behinderten Jugendlichen und ihre Eltern werden von besonders beauftragten Berufsberatern für Behinderte beruflich beraten; diesen obliegt auch die Berufsorientierung, die Vermittlung in Ausbildungsstellen und die Förderung der beruflichen Rehabilitation. In jedem der 38 Arbeitsämter in den neuen Bundesländern sind mehrere Berufsberater für Behinderte tätig. Die Berufsberater werden bei ihrer Tätigkeit durch Ärzte, Psychologen und technische Berater unterstützt. Ist zum Beispiel eine Berufsausbildung noch nicht möglich, so kann eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme (Förderungslehrgang) empfohlen werden.

2. Ausbildung und Prüfung

Berufsausbildung, das heißt in erster Linie eine Lehre in einem der derzeit 378 anerkannten Ausbil-

dungsberufe. Die besonderen Belange der Behinderten sollen in Ausbildung und Prüfung berücksichtigt werden.²⁾

3. Ausbildungsgänge in Sonderform (§ 48 Berufsbildungsgesetz/§ 42b Handwerksordnung) Für Behinderte, bei denen Art oder Schwere der Behinderung trotz der genannten Hilfen keine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zulassen, gibt es besonders geregelte Ausbildungsgänge. Die Regelungsbefugnis dieser Ausbildungsgänge liegt bei den zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern). Zum Teil werden diese besonderen Ausbildungsgänge nach bundeseinheitlichen Empfehlungen³⁾ des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführt.

4. Finanzielle Unterstützung der Betriebe

Die Berufsausbildung Behindter wird in der Regel in einem Betrieb durchgeführt. Hierbei gibt es verschiedene finanzielle Fördermöglichkeiten. Aufgabe des Berufsberaters ist es, die dafür notwendigen Schritte einzuleiten. So kann Arbeitgebern ein monatlicher Zuschuß bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung gezahlt werden, wenn sie Behinderte ausbilden. Weitere Zuschüsse und Darlehen sind möglich, um die Kosten für die behinderungsgerechte Ausstattung des Ausbildungsortes und für einen überdurchschnittlich hohen Betreuungsaufwand abzudecken.

5. Berufsbildungswerke

Berufsbildungswerke bilden junge Behinderte, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht betrieblich ausgebildet werden können, in anerkannten Ausbildungsberufen oder in besonderen Ausbildungsgängen nach § 48 Berufsbildungsgesetz/§ 42b Handwerksordnung aus. Ausbildungsbegleitend werden die Jugendlichen durch Ärzte, Psychologen, Sonderpädagogen und andere Fachkräfte betreut. Dem Beginn der Ausbildung können berufsvorbereitende Maßnahmen vorschaltet sein. Meist ist die Ausbildung in einem Berufsbildungswerk mit einer Internatsunterbringung⁴⁾ verbunden.

In den neuen Bundesländern werden flächendeckend acht Berufsbildungswerke errichtet, die ihre Arbeit teilweise schon aufgenommen haben. Bei den Einrichtungen für Lernbehinderte und für Körperbehinderte sind jeweils zunächst bis zu 250 Ausbildungsplätze — zuzüglich eines entsprechenden Anteils von Plätzen für Berufsvorbereitung, für Berufsfindung und für Arbeitserprobung — vorgesehen; bei den Einrichtungen für Sinnesbehinderte ist eine geringere Platzkapazität geplant.

Anmerkungen

¹⁾ Der „Ausschuß für Fragen Behindter“ hat im Rahmen seines gesetzlichen Beratungsauftrages darauf hinzuwirken, „daß die besonderen Belange der Behinderten in der beruflichen Bildung berücksichtigt werden und die berufliche Bildung Behindter mit den übrigen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation koordiniert wird.“ (§ 12, Abs. 1 Berufsbildungsförderungsgesetz vom 23. 12. 1981)

²⁾ Eine Orientierungshilfe zur „Berücksichtigung besonderer Belange Behindter bei Zwischen-, Abschluß- und Gesellenprüfung“ kann im Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, angefordert werden.

³⁾ Empfehlungen für bundeseinheitliche Ausbildungsgänge zum/zur Metallbearbeiter/-in, Metallfeinbearbeiter/-in, Werkzeugmaschinenspaner/-in Drehen, Werkzeugmaschinenspaner/-in Fräsen, Bürokrat, Holzbearbeiter/-in und Bau- und Metallmaler/-in sind beim W. Berthmann Verlag KG, Postfach 10 20, 4800 Bielefeld 1, zu beziehen.

⁴⁾ Beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Postfach 14 02 80, 5300 Bonn 1, ist eine Broschüre unter dem Titel: „Berufsbildungswerke“ erhältlich, die umfassend über die Berufsbildungswerke in den alten Bundesländern informiert.

Ausbilderförderung:

Methodentransfer — aber wie?

Hans-Dieter Hoepfner, Reinhard Selka

Seit mehr als einem Jahr ergießt sich auf dem Feld der Berufsbildung ein wachsender Strom von Weiterbildungsangeboten auf die Bürger der neuen Bundesländer. Auch der Arbeitsbereich „Ausbilderförderung“ des BIBB hat seinen Teil dazu beigetragen und tut dies weiterhin. Nachdem anfangs grundlegende schriftliche Informationen zusammengestellt wurden, Informationsveranstaltungen¹⁾ stattfanden und schließlich die Herausgabe von Broschüren²⁾ begann, wird nun bei der Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für Ausbilder auf die besonderen Bedingungen in den neuen Bundesländern ggf. gesondert eingegangen. Am Beispiel eines Weiterbildungspaketes zum Thema Leittexte werden die Gründe für dieses Vorgehen und die dabei gewonnenen Erfahrungen dargestellt.

Mängel im Weiterbildungsangebot
Ausbilderinnen und Ausbilder in den neuen Ländern werden mit einem nahezu unübersehbaren Angebot an Kursen, Messen und Beratungsangeboten konfrontiert. Eine pauschale Bewertung der Institutionen und Trainer, die hier tätig werden, verbietet sich von selbst; allerdings wird immer wieder Klage geführt, daß zwischen seriösen und fairen Angeboten auch eine nicht geringe Zahl schwarzer Schafe auftaucht, die nur schwer als solche zu erkennen sind. Ein Manko ist nach unserer Kenntnis jedoch auch den positiven Beispielen bisher gemein: Sie bestehen im wesentlichen aus Übernahmen von Entwicklungen aus der alten Bundesrepublik, die zwar gewisse Konzessionen an die besonderen Belange der neuen Länder machen, jedoch nicht speziell auf deren Erfahrungshintergrund entstanden sind. Dies scheint uns jedoch dringend erforderlich, um die Wirksamkeit von Weiterbildung tatsächlich sicherzustellen.

Prospektive Weiterbildung erfordert hohen Aufwand

Die schnelle Einführung der Ausbildungsordnungen aus dem „Westen“ birgt in mehrfacher Hinsicht Probleme für Ausbilder im „Osten“: Sicherlich war es richtig, im Hinblick auf baldige Investitionen die Ausbildung am modernsten Stand der Technik und ihrer organisatorischen und qualifikatorischen Konsequenzen auszurichten. Dieser Ausbildung „im Vorgriff“ fehlt jedoch häufig die sachliche und personelle Grundlage.

Die Veränderung der Produktionsweise steht in vielen Betrieben erst am Anfang. Daher ist die Notwendigkeit der Vermittlung dessen, was in den neugeordneten Ausbildungsberufen als „Qualifikation“ bezeichnet wird, nicht unmittelbar einsichtig. Ohne dieses Verständnis kann jedoch die Notwendigkeit neuer Lehr-/Lernformen wie der Leittext-Ausbildung nicht nachvollzogen werden. Hier ist prospektive Arbeit notwendig, um das Wissen über moderne Formen der Arbeitsorganisation und die Folgen für die Ausbildung, insbesondere für die daraus resultierenden Formen des Leittexteinsatzes in der betrieblichen Ausbildung, zu entwickeln.

Selbst wenn Ausbilderinnen und Ausbilder inzwischen vielfach den Umgang mit modernen Technologien erlernt haben und diese zumindest teilweise auch für die Ausbildung zur Verfügung stehen, ist damit das im Westen gewachsene Verständnis der technisch-ökonomischen Anforderungen an Facharbeiter und damit die Fähigkeit zu deren Vermittlung nicht automatisch entstanden. Nach unserer Erfahrung ist hier eine praxisnähere anschaulichere Information als bei Ausbildern aus dem Westen erforderlich, da diese der täglichen Anschauung ausgesetzt sind und ihre Erfahrungen — häufig unbemerkt — über Jahre gesammelt haben.

Weiterhin ist zu bedenken, daß auch im Westen die Konsequenzen aus der Einführung der neugeordneten Berufe noch längst nicht überall vollzogen sind. Zwar wer-

den formal die neuen Ausbildungsinhalte inzwischen wohl fast durchweg vermittelt, die methodischen und organisatorischen Anforderungen, die von den neuen Qualifikationszielen ausgehen, bedürfen jedoch erheblich längerer Realisierungszeiträume.

An Erfahrungen anknüpfen

In den letzten Monaten haben wir Veränderungen bemerkt, die vermutlich verallgemeinerbar sind:

War noch vor einem Jahr das Interesse auf möglichst breite Information ausgerichtet, so sind Fragen und Informationsbedarf heute sehr zielgerichtet. Dies ist eine naheliegende Reaktion auf das zunächst mit der Informationsflut zusammenstehende Bedürfnis, möglichst viel Information nachzuholen. Für die augenblickliche Situation und für die Zukunft bedeutet dies aber, daß Ausbilder aus den neuen Ländern kritischer wählen und bewerten. Dies ist sicherlich eine erfreuliche Entwicklung, sie wird den Weiterbildungsmarkt hoffentlich positiv verändern.

Wurde zunächst alles Neue vielfach ohne nachzufragen aufgenommen und die eigene Vergangenheit und Erfahrung vielfach schlicht ausgeblendet, so wird nun zunehmend Selbstbewußtsein und Besinnung auf die eigenen Stärken sichtbar.

Zu den besonderen Bedingungen der Ausbilder in den neuen Bundesländern gehört eben auch, daß die meisten von ihnen eine solide pädagogische Ausbildung haben, in der entsprechende psychologische Grundlagen ebenfalls vermittelt wurden. Zwischen den theoretischen Grundlagen der Leittext-Ausbildung und theoretischen Arbeiten der Psychologie (z. B. Hacker, Skell) und der Berufspädagogik (z. B. Geuther) in der ehemaligen DDR gibt es eine Reihe von indirekten und auch direkten Bezügen, die den Ausbildern bekannt sind. Auch kamen verschiedene Ausbildungspraktiken, wie die Projektarbeit, das Lehrlingsobjekt und die Gestaltung von Lern-

und Arbeitsaufgaben nach dem Übungsmodell Prinzipien der Leittext-Ausbildung nahe.

Ergebnisse

Unsere ersten Erfahrungen mit dem Transfer des Leittext-Konzepts in die Berufsausbildung der neuen Bundesländer zeigen, daß die Ausbilder

- ein großes Bedürfnis nach Informationen zu neuen Lehr- und Lernformen haben,
- sich ihrer theoretischen Kenntnisse und reichen praktischen Erfahrungen bewußt sind,
- in vielen Fällen selbstbewußt auf bisherige Erfahrungen aufbauend neue Lehr- und Lernformen einsetzen wollen und
- auf entsprechende Hilfestellungen aus den alten Bundesländern bauen.

Das gewachsene Selbstbewußtsein und die Hinwendung zu eigenen Erfahrungen bedeuten jedoch auch, daß der Weiterbildner aus dem Westen schnell als Besserwissen und Bevormunder gesehen wird.

Als eine Möglichkeit, den Anforderungen der neuen Ausbildungsordnungen gerecht zu werden, wird von uns das Leittext-Konzept angesehen. Diese in verschiedenen Betrieben der alten Bundesländer sich bewährende Ausbildungsform wollen wir auch an die Ausbilder in den neuen Bundesländern herantragen, so daß sie auch hier zu einer sinnvollen Ergänzung bisheriger Vorgehensweisen werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen in Seminaren jedoch andere Schwerpunkte gesetzt werden und die Seminarmaterialien müssen z. T. anders aussehen:

Die aktive Einbeziehung der Ausbilder sehen wir nicht nur darin, daß in unserem Seminarkonzept die Ausbilder selbst das Arbeiten mit Leittexten erfahren und dies bei der Entwicklung von Leittexten für ihre Einrichtungen nutzen. Sie sollen durch die Art und Weise der Ausbildung zu Multiplikatoren werden, d. h., sie erarbeiten eigene Beispiele und Modelle, womit sie

weit besser zur Verbreitung des durch sie adaptierten Systems beitragen, als wir dies könnten.

Zur Unterstützung dieses Prozesses stehen demnächst ergänzende Leittextunterlagen zur Verfügung, die

- an den theoretischen Bezügen der Ausbilder-Ausbildung in der DDR ansetzen und von daher das Konzept der Leittexte verständlich machen,
- die technisch-ökonomischen und betriebsorganisatorischen Bezüge zur Vermittlung von Schlüsselqualifikation ausführlich darstellen und
- Übungen zur Verbesserung der in der DDR wenig entwickelten Kommunikationskultur enthalten, ohne die das Konzept der Leittexte scheitern muß.

Weiterführende Informationen wie z. B. das Seminarpaket Leittexte — Ein Weg zu selbständigem Lernen. Teilnehmerunterlagen, Referentenleitfaden, Veranstalter-Info. Seminar Konzept zur Ausbilderförderung, Berlin 1991, sowie die Broschüre zur Selbständigkeit ausbilden: Tips und praktische Hilfen; (Hrsg.): Bundesinstitut für Berufsbildung, Ausbilderförderung, Berlin 1990, sind beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat K 3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, zu erhalten.

Anmerkungen

¹⁾ Hoch, H.-D. u. a.: Im Osten viel Neues. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jg. (1991), H. 3, S. 17–22.

²⁾ „Zur Selbständigkeit ausbilden“, weitere Broschüren sind in Vorbereitung.

Qualifizierung des Bildungspersonals:

Verstärkte Fördermaßnahmen zur Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Renate Neubert

Die Sicherung und Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern wird durch unterschiedliche Förderprogramme des Bundes und der Länder unterstützt. Eine dieser Fördermaßnahmen ist auf die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder gerichtet, die für die Gewährleistung einer hohen Qualität der Ausbildung von entscheidender Bedeutung ist.

Mit der Einführung des dualen Systems der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern im August 1990 stand vor den Verantwortlichen für die Berufsausbildung, vor den Ausbildern und Lehrern die Aufgabe, in historisch kurzer Zeit alle notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, um die Durchführung der Berufsausbildung entsprechend den neuen Anforderungen zu sichern. Neben der grundsätzlichen Frage des Erhalts der vorhandenen und der Bereitstellung neuer Ausbildungsplätze, waren die Planung, Organisation und Gestaltung der Berufsausbildung neu zu überlegen.

Dieser Prozeß erforderte zunächst schnelle Entscheidungen, aber er

verlangt auch die Entwicklung neuer Ausbildungskonzepte auf lange Sicht. Der Bedarf an Qualifizierung ist in diesem Zusammenhang auf Seiten des Ausbildungspersonals sehr hoch. Die Ausbilder und Lehrer in den neuen Bundesländern sehen es als ihre Aufgabe, neue Formen und Methoden der Ausbildung in Verbindung mit ihren bisherigen Erfahrungen einzusetzen. Es ist eine große Herausforderung und zugleich eine einmalige Chance, eingefahrene Gleise zu verlassen und neue Wege zu suchen.

Aufgrund des Zeitdrucks wurden bisher häufig Ausbildungskonzeptionen von Betrieben oder Einrichtungen der alten Bundesländer

einfach übernommen. Jetzt beginnt, in Abhängigkeit von der Entwicklung im Unternehmen und in der gesamten Region, verstärkt die Entwicklung eigener betrieblicher und schulischer Ausbildungskonzepte.

Aufbau von Ausbilderqualifizierungszentren

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt den Prozeß der Umgestaltung der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern durch unterschiedliche Maßnahmen. Zu nennen sind hierbei vor allem Innovationstransfer, Seminare und Erfahrungsaustausche sowie die Bereitstellung schriftlicher Materialien und Empfehlungen.

Gegenwärtig wird der Aufbau von Ausbilderqualifizierungszentren in den Ländern Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern vom Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt. Ziel ist es, über die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der verantwortlichen Personalführungskräfte besonders in Klein- und Mittelbetrieben, langfristig weitere Ausbildungsplätze zu sichern und gleichzeitig eine hohe Qualität der Ausbildung zu erreichen. Die fachliche Kompetenz der Ausbilder/Ausbilderrinnen ist dafür ein zentraler Faktor.

Unter Verantwortung der Landesregierungen, von Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen sowie der Kammern werden in Güstrow (Mecklenburg-Vorpommern) und Magdeburg (Sachsen-Anhalt) Einrichtungen zur Qualifizierung von Ausbildern entstehen. Die Finanzierung erfolgt über Fördermittel des BMBW.

In Abhängigkeit vom konkreten Bedarf in der Region sollen zu unterschiedlichen Themen Weiterbildungsveranstaltungen für die Qualifizierung von Multiplikatoren, insbesondere Personalführungskräfte, Ausbildungsleiter sowie Ausbilder, angeboten werden. Aus gegenwärtiger Sicht sind vor allem folgende Themengruppen von Interesse:

- Spezielle Fragen des Berufsbildungsrechts
Berufsbildungsgesetz; Arbeitsrecht, Jugendschutzrechte; Ausbildungsvertrag;
- Zukunftsorientierte didaktisch-methodische Gestaltung der Ausbildung
Umsetzung des Bildungsziels Handlungsfähigkeit; die neue Rolle der Ausbilder; Vermittlung von Schlüsselqualifikationen; Leittextmethode; Lernarrangements, Planspiele und Übungsbüros in der kaufmännischen Berufsausbildung; Umweltschutz in der beruflichen Bildung;
- Integrativer Einsatz moderner Technologien in der Berufsausbildung
Einsatz von Standard- und Anwendersoftware; Neue Techniken in der gewerblich-technischen Berufsausbildung

Im Mittelpunkt der Weiterbildung steht vor allem die Entwicklung von Handlungsfähigkeit in Verbindung mit der Vermittlung neuester Erkenntnisse aus der Berufsbildungsforschung, aus Forschungsprojekten und Modellversuchen. Das Ziel ist, den Ausbildern und Lehrern die Kompetenzen zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, in ihren Unternehmen und Schulen die Ausbildungskonzepte weiterzuentwickeln und darüber hinaus in der Region als Multiplikatoren zu wirken.

Weitere Informationen sind zu erfragen beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 2, Abteilung Personal in der beruflichen Bildung, Dr. Renate Neubert, Telefon: (0 30) 86 83-4 91.

Fortbildung des Weiterbildungspersonals:

Teilnehmerorientierte Aufbauhilfe zur Neuorientierung in Didaktik, Elektrotechnik/Elektronik und Methodik

Christiane Briegleb

Fortbildung des Weiterbildungspersonals ist auch ein Bereich der Zusammenarbeit zwischen der „Stiftung Berufliche Bildung“ und dem Bundesinstitut für Berufsbildung: Der Aufbau interner Fortbildungmaßnahmen wurde unterstützt durch einen vom BIBB wissenschaftlich begleiteten Modellversuch. Ein Fortbildungslehrgang der Stiftung zum Weiterbildungslehrer wurde im Auftrag des BIBB evaluiert, in Kürze beginnt in der Stiftung ein weiterer vom BIBB begleiteter Modellversuch zur gemeinsamen Qualifizierung von Ausbildern, Lehrkräften und Sozialpädagogen. Erkenntnisse aus diesen Projekten sind auch in die hier beschriebenen Seminare für Personal in den neuen Bundesländern eingegangen.

„Einblicke“ (Herbst 1990) und „TANDEM“ (1991) sind zwei Seminarreihen, die die „Stiftung Berufliche Bildung“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) für Fachpersonal aus der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern durchführt.

Die „Stiftung Berufliche Bildung“ ist eine gemeinnützige öffentliche Einrichtung der beruflichen Weiterbildung, die 1982 von Senat und Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, durch Beratung und geeignete Qualifizierungsangebote benachteiligten Ar-

beitslosen den beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Aus dem Bemühen um eine systematische Fortbildung der inzwischen 300 Mitarbeiter/-innen ist die Abteilung Betriebliche Weiterbildung entstanden, die über die Personalfortbildung für die Beschäftigten des eigenen Hauses hinaus im Verbund mit anderen Weiterbildungsträgern, Betrieben und Behörden deren Personal weiterqualifiziert.

Aufbauend auf diesen Erfahrungen, steht im Mittelpunkt des Projekts TANDEM (Teilnehmerorientierte Aufbauhilfe zur Neuorientierung in Didaktik, Elektrotechnik/Elektronik und Methodik in den neuen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland) der Fortbildungsbaukasten „Teilnehmerorientierte Pädagogik in der Beruflichen Bildung“ mit 32 einwöchigen Seminaren für je 15 Teilnehmer/-innen bei Kooperationspartnern in Mecklenburg-Vorpommern und Dresden. Die Neugier weckenden, aber für die dortigen Teilnehmer/-innen auch noch ungewohnten Themen sind z.B. „Handlungs- und teilnehmerorientierte Didaktik“, „Schlüsselqualifikationen“, „Grundlagen der Beratung“, „Leitung von Gruppen“, „Jugendspezifische Ausbildungsfragen“ oder „Praxisbegleitung/Supervision“. Unser Ziel ist es, lehrende und mit planerischen Aufgaben betraute Mitarbeiter/-innen beruflicher Aus- und Weiterbildung durch den Besuch von mehreren Kursen innerhalb der eigenen Institution oder des Betriebes weiterzuqualifizieren. Sie können bei dieser über mehrere Monate reichenden Fortbildung ein Zertifikat „Teilnehmerorientierte Pädagogik in der beruflichen Bildung“ erwerben, sich auf die Ausbildungseignungsprüfung vorbereiten oder sich mit einzelnen Kursen gezielt in einem zentralen pädagogischen Handlungsfeld weiterbilden.

Drei langjährige Mitarbeiter/-innen der Stiftung und ein Fortbildner aus Schwerin führen diese und die anderen Seminare durch – es ist eine lebendige, anregende und häufig abenteuerliche Arbeit unter

immer neuen Voraussetzungen und Bedingungen. Praxis- und Teilnehmerorientierung setzen ja eine genaue Kenntnis der Situation und der Bedürfnisse, auch des in vierzig Jahren gewachsenen Denkens und Erlebens unserer ostdeutschen Kollegen/-innen voraus – diese Erfahrungen können wir nur in der Praxis sammeln, und die Erfahrungen sind keineswegs einheitlich.

So arbeiten z.B. viele Menschen in der Weiterbildung, die sich das geforderte Fachwissen erst einige Monate vorher erworben haben und die noch nie unterrichtet oder beraten haben. Vor dem Hintergrund der eigenen Lernerfahrung mit einer strengen, autoritären Pädagogik greifen sie begierig und unbefangen unseren ganzheitlichen, teilnehmer- und prozeßorientierten Lehrstil, die vielfältigen, die Lerner/-innen aktivierenden Methoden und die offenen, partnerschaftlichen Kommunikationsformen auf und versuchen sie umzusetzen. Ehemalige Lehrer/-innen dagegen fühlen sich davon eher verunsichert, bangen um ihre Kompetenz und ihre Autorität und mißtrauen der Effektivität dieses der bisherigen Praxis entgegengesetzten Lehrverhaltens. Unsere Seminare fordern natürlich solche Auseinandersetzungen zwischen allen daran Beteiligten heraus und das erscheint uns lohnend und produktiv.

Neben diesen berufspädagogischen Seminaren werden auch 1991 noch 14 Orientierungsseminare angeboten, die Aus- und Weiterbildner/-innen die rechtlichen, berufskundlichen und berufspädagogischen Grundlagen vermitteln und Führungskräften und Multiplikator/-innen in der beruflichen Bildung bei der Planung und dem Aufbau ihrer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Diese Seminare finden teilweise in Hamburg statt, Besuche von Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen sollen die vermittelte Theorie veranschaulichen. Zwölf technische Seminare mit didaktischem Schwerpunkt vervollständigen das Programm.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation der etwa 57 Kurse im Jahr 1991 liegen natürlich noch nicht vor. Durch die direkte Rückmeldung der Seminarteilnehmer/-innen und eine vorläufige Zusammenstellung ihrer freien Äußerungen auf den Evaluationsbögen wissen wir jedoch, daß die Seminare inhaltlich und methodisch genau die Lücken füllen, für die es sonst wenig Hilfestellung gibt, weil die Weiterbildungsangebote westlicher Träger den pädagogischen Bereich kaum berühren. Hervorgehoben wird immer wieder der demokratische Stil, das Eingehen auf die Bedingungen und Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen vor Ort und die anregende Fülle von Methoden und Informationen aller Art sowie die Brauchbarkeit der schriftlichen Arbeitsmaterialien für die eigene Praxis.

Die jetzt einjährige Seminararbeit in den neuen Bundesländern unter dem Schatten der augenblicklichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation ist für uns eine große Herausforderung. Geht es den Ausbilder/-innen, die noch Arbeit haben, vor allem um Fort- und Weiterbildung, so tragen die ABM-Beschäftigten in den Qualifizierungsgesellschaften, die Arbeitslose beraten, in Kursen auf den neuen Beruf vorbereiten und/oder umschulen, eine unvorstellbar große Last, für deren Bewältigung sie nicht ausgebildet sind und die wir zu erleichtern suchen. Eine im Verhältnis zur Menge der erwerbslosen Menschen sehr kleine Gruppe ist erster Ansprechpartner vor oder nach der Entlassung und, vor allem in den großen Betrieben, Berater und Begleiter auf dem Weg in eine unsichere Zukunft. Wir Seminarleiter/-innen können unseren Auftrag nur erfüllen, wenn wir uns auf die sich ständig ändernde konkrete Situation, vor allem aber auch auf die inneren, emotionsgeladenen Prozesse, auf die Auseinandersetzung der östlichen Kollegen/-innen mit sich selbst, mit ihrer Geschichte und ihrer eigenen ungesicherten Existenz einlassen. Dieses Miterleben macht die Arbeit über die Fortbildungstätigkeit hinaus sinnvoll, intensiv und befriedigend.

Meister:

Meisterabschlüsse in Ost und West im Vergleich

Elke Ramlow, Dietrich Scholz

Meister aus der ehemaligen DDR haben ein Qualifikationsniveau, das dem der Industriemeister in den alten Bundesländern entspricht.¹⁾ Die Qualifizierung zum Industriemeister erfolgte dennoch teilweise über andere Inhalte. Trotz formaler Anerkennung der in der ehemaligen DDR erworbenen Meisterabschlüsse nach dem Einigungsvertrag²⁾ ist es angemessen, vorhandene Defizite auszugleichen und in Qualifizierungsmaßnahmen die Kenntnisse zu vermitteln, die der Arbeitsmarkt jetzt auch den Meistern der ehemaligen DDR abverlangt.

Um die Abweichungen zwischen der Meisterqualifizierung in der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik zu identifizieren und die Voraussetzungen für die Ermittlung von Qualifizierungsbedarf für VE-Meister zu liefern, werden am Bundesinstitut die Inhalte der Meisterqualifizierung miteinander verglichen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, laufende und geplante Qualifizierungsmaßnahmen für Meister in den neuen Bundesländern zu strukturieren, zu vereinheitlichen und qualitativ zu bestimmen.

Zur Struktur der Industriemeisterfortbildung

Aufgrund ähnlicher Systematik bei der Einteilung des Lehrplans und vielfach gleicher oder ähnlicher Fachrichtungsbezeichnungen lassen sich die Abschlüsse in Ost und West in der Regel problemlos einander zuordnen. Zwar ist die Anzahl der Meisterfachrichtungen mit ca. 135 unterschiedlichen Abschlüssen (ca. 100 im gewerblich-technischen Bereich) in der ehemaligen DDR ungefähr doppelt so groß wie im Westen. Die größere Anzahl von möglichen Meisterabschlüssen ist darauf zurückzuführen, daß in der Bundesrepublik einzelne Meisterfachrichtungen zu großen Meisterbereichen mit Unterfachrichtungen zusammengefaßt werden. Der Bildungsumfang — gemessen in Unterrichtsstunden — weist ebenfalls keine erheblichen Unterschiede auf. Dabei bleibt zu berücksichtigen, daß — im Gegensatz zu den Industriemeistern in der alten Bundesrepublik — die Meister der volkseigenen Betriebe keine berufs- und arbeitspädagogische Qualifizierung als Ausbilder erhielten, die mindestens 120 Unterrichtsstunden umfaßt.

Zur Gegenüberstellung der Bildungsinhalte

Abweichungen inhaltlicher Art treten dort auf, wo sich die Inhalte auf die ehemals verschiedenen Gesellschaftssysteme beziehen. So hatte der Meister in der ehemali-

gen DDR auch die Funktion, die Arbeiter/-innen in seinem Kollektiv zu sozialistischen Persönlichkeiten zu erziehen. Daran hatte sich ein nicht unwesentlicher Teil der allgemeinen Lehrinhalte für die Meisterausbildung in der ehemaligen DDR auszurichten. Derart vordergründig politische Lehrinhalte fehlen in der westlichen Meisterqualifizierung. Sie werden zum Teil in der Befähigung zur Mitarbeiterführung impliziert, nehmen aber bei weitem nicht den Umfang der in der ehemaligen DDR vermittelten Stunden ein.

Ihre fachrichtungsübergreifenden Inhalte orientieren sich im wesentlichen an volkswirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Anforderungen in einem Industriebetrieb. Bei der inhaltlichen Gegenüberstellung wird besonders im zuletzt genannten Bereich deutlich, wie notwendig es ist, Maßnahmen zur Zusatzqualifizierung anzubieten. Bisherige Erfahrungen bei bereits laufenden Lehrgängen zeigen, daß westliche Schulungskonzepte jedoch nicht einfach übertragen werden können. Sie müssen in größerem Umfang als bisher die Lerngewohnheiten sowie den gesellschaftlichen und beruflichen Erfahrungshintergrund der Teilnehmer berücksichtigen, um den beabsichtigten Erfolg zu erzielen.

Die Defizite im technischen Qualifizierungsbereich sind dagegen

nicht so erheblich, wie zu Beginn der Untersuchung vermutet wurde. Ein grundsätzlicher Unterschied für diesen Bereich zeichnet sich in der Vermittlung des technischen Fachwissens ab: In der ehemaligen DDR wurde den angehenden Meistern überwiegend technisches Faktenwissen vermittelt, während die Industriemeister-Weiterbildung in den alten Bundesländern das technische Wissen als einen Teil der Führungsqualifikationen ansieht.³⁾ Die Qualität des Unterrichts mißt sich deshalb daran, wie weit es gelingt, die technischen Bildungsinhalte handlungs- und problemorientiert zu unterrichten.

Ein Defizitausgleich hinsichtlich dieser Problematik ist jedoch bei praxiserfahrenen Meistern nicht erforderlich.

Anders verhält es sich im fachspezifischen Bereich bei Abweichungen, die sich aus anderer Normengabe und unterschiedlichen Gesetzen sowie rechtlichen Vorgaben ergeben. Dies trifft zum Beispiel für die Gebiete Arbeits- und Unfallschutz sowie Umweltschutz zu. Für beide Stoffgebiete sind Qualifizierungsangebote erforderlich. Das gleiche gilt für fachspezifische Kenntnisse, die sich aus dem höheren technischen Produktionsniveau ableiten. Beispielsweise sind Meister ohne CNC-Erfahrung durch Schulung möglichst schnell in diese Technologie einzuweisen, was bei geeigneten Vorgaben unseres Erachtens relativ problemlos sein sollte. Eine Vertiefung im Bereich der neuen Technologien ist ohnehin nur durch permanente Qualifizierung zu erreichen, die außerhalb der Weiterbildung zum Industriemeister liegt.

In Übereinstimmung mit allen Verbänden und Organisationen, die verantwortlich zeichnen für die Lehrinhalte der Meister in den alten Bundesländern, haben die Meister ihre berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nach der Ausbildungsergebnisverordnung nachzuweisen. Dieser Prüfungsteil wird als notwendiger Bestandteil der Meisterqualifikation angesehen

und beinhaltet einen wesentlichen Teil im Bereich der sog. „Menschenführung“. In der Ausbildung zum Meister für die volkseigenen Betriebe fehlt dieser Teil. Aus inhaltlicher Sicht sollte — unter Berücksichtigung angemessener Übergangszeiten und Anerkennung bereits erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis — ebenfalls adressatenspezifisch nachqualifiziert werden.

Konsequenzen für die Qualifizierung von VE-Meistern

Alle Qualifizierungsprogramme müssen sich — auch aus bildungspolitischen Gründen — qualitativ und quantitativ an einem Mindestniveau orientieren. Sie sind unbedingt den Anforderungen in der ehemaligen DDR anzupassen. Eine unreflektierte Übertragung bundesrepublikanischer Qualifizierungsmodelle bleibt nahezu wirkungslos. Nach gegenwärtigen Abschätzungen sollten 250 bis 300 Unterrichtsstunden insgesamt ausreichen, um die fehlenden Inhalte auszugleichen. Die Erfahrungen aus bisherigen Lehrgängen zeigen, daß die Verteilung der Gesamtstundenzahl wie folgt sinnvoll ist:

- fachrichtungsübergreifender Teil: ca. 150 Stunden
- fachrichtungsspezifischer Teil: ca. 50 Stunden
- berufs- und arbeitspädagogischer Teil: ca. 100 Stunden.

Alle Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Bereich sollen mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer enden und zum Abschluß Gepfunder Industriemeister mit Zertifikat nach dem Berufsbildungsgesetz § 46.2 führen.

Die formale Anerkennung der Meisterabschlüsse in der ehemaligen DDR nach § 37 des Einigungsvertrages ist auf Antrag bei den Industrie- und Handelskammern zwar möglich, sie ist nach unserer Einschätzung jedoch mit der Gefahr verbunden, daß ohne jegliche Zusatzqualifizierung „Meister zweiter Klasse“ mit geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt entstehen werden.⁴⁾

Ende des Jahres erscheint im Bundesinstitut für Berufsbildung eine Veröffentlichung, die konkrete Bildungsinhalte für Qualifizierungsmaßnahmen von VE-Meistern identifiziert — vorläufig am Beispiel des Geprüften Industriemeisters in der Fachrichtung Elektrotechnik.

Weitere Hinweise zur Meisterqualifikation erhalten sie im Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 4, Elke Ramlow und Dietrich Scholz, Tel. 86 83-5 22/342.

Anmerkungen

¹⁾ Verordnung über die Aus- und Weiterbildung der Meister. Gesetzblatt der DDR, Teil I, Nr. 33 vom 20. Juli 1973.

²⁾ Einigungsvertrag, Bulletin Nr. 104, S. 878, Bonn Sept. 1990.

³⁾ Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Industriemeister — Fachrichtung Metall vom 12. Dezember 1977, Bundesgesetzblatt Jahrgang 1977, Teil I.

⁴⁾ Ramlow, E.; Scholz, D.: Zur Anpassungsqualifizierung von Personal der mittleren/unteren Führungsebene im Produktionsbereich von Industriebetrieben der ehemaligen DDR am Beispiel des Industriemeisters. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 20, (1991), H. 4.

Kaufmännische Fachkräfte:

Qualifizierung kaufmännischer Fachkräfte in den neuen Bundesländern

Konzept für ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben

Ulrich Blötz

Die Qualifizierung kaufmännischer Fachkräfte in den neuen Bundesländern erweist sich als quantitativ umfangreiche und qualitativ problembehaftete Aufgabe. Das BIBB beschäftigt sich in diesem Zusammenhang auch mit der Schaffung geeigneter Voraussetzungen für den Transfer kaufmännischer Fortbildungsordnungen in die fünf neuen Bundesländer.

Im folgenden werden kurz das Problemfeld, der Gegenstand und die Konzeption eines Forschungs- und Entwicklungsvorhabens zur Fortbildung von Industriefachleuten dargestellt.

Zu untersuchendes Problem

Der Übergang zur Marktwirtschaft und die Privatisierung der Unternehmen in den neuen Bundesländern ist mit erheblichen Veränderungen im kaufmännischen Bereich verbunden. Legt man für die Entwicklung in den neuen Bundesländern die Beschäftigtenproportionen in den alten Bundesländern zugrunde, dürfte die Zahl der Beschäftigten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich von derzeit 1,1 Mio. auf 1,4 Mio. anwachsen, die im Handel von 1,2 Mio. auf 1,5 Mio. Dabei ist ein Abwandern aus den in Schrumpfung befindlichen Verwaltungsbereichen der Industrie in die aufnehmenden Dienstleistungsbereiche Handel, Versicherungen, Banken und Öffentlicher Dienst zu erwarten. Die gesamte kaufmännische Qualifikationsstruktur muß an die geltenden Berufe, einschließlich der Fortbildungsbe-

rufe, angepaßt werden, d. h., es besteht neben Umschulungsbedarf zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs Fortbildungsbedarf für alle kaufmännisch Tätigen, angefangen bei den Gewerbetreibenden in Industrie und Handwerk bis zu den kaufmännischen Mitarbeitern. Unter anderem muß dabei die Struktur der kaufmännischen Fortbildungsberufe, die es in der DDR nicht gab, neu entwickelt werden.

Der Nachqualifizierungsbedarf ist vor allem für Industriekaufleute erheblich und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich groß. Etwa drei Viertel der kaufmännischen Tätigkeiten müssen neu erlernt und zwei Drittel der schulischen Ausbildung mit neuen Inhalten nachgeholt werden (s. Übersichten). Besonders die Vermittlung kaufmännischer Fortbildungsberufe stößt auf eine Rei-

he grundlegender Probleme, mit denen sich die Träger kaufmännischer Weiterbildung bisher nicht tiefgründig befassen konnten:

- Die Funktion der Fachwirtfortbildung — Systematisierung und Erweiterung der bisherigen Arbeitserfahrung — wie sie für die alten Bundesländer konzipiert wurde¹⁾), ist aufgrund fehlender Qualifikationsvoraussetzungen der Teilnehmer in den neuen Bundesländern aktuell in Frage gestellt. Die Fortbildungsteilnehmer verfügen weder über die für die Fortbildung notwendig vorauszusetzenden Fach- und Sozialkenntnisse noch über entsprechende Arbeitserfahrung in der Marktwirtschaft. Die Konsequenzen daraus für die Gestaltung der Prüfungsanforderungen und der Fortbildungsinhalte sind zu untersuchen.
- Die Möglichkeiten der berufspraktischen Nachqualifizierung von Industriekaufleuten müssen gesichert werden. Eine berufspraktische Fortbildung ist in der Industriefachwirtfortbildung bislang weder konzeptionell noch praktisch verankert. Insofern müssen die Voraussetzungen für die berufspraktische Nachqualifizierung, d. h., das Lehrkonzept, die Lehrkräfte und die Lernplätze neu entwickelt werden. Zu bedenken ist, daß dieser Qualifizierungsbestandteil in den Prüfungsanforderungen Berücksichtigung finden sollte, damit Bildungsanbieter ihn nicht vernachlässigen.
- Es müssen kaufmännisch kompetente Lehrkräfte für die Fortbildung in den neuen Bundesländern gewonnen werden. Da der Bedarf an Lehrpersonal für die kaufmännische Fortbildung nicht ausschließlich mit Personal aus den alten Bundesländern abgedeckt werden kann, muß Personal aus den neuen Bundesländern inhaltlich auf die Lehrertätigkeit vorbereitet werden. Hier muß jedoch ein ähnlich großes Defizit an kaufmännischer Qualifikation ausgeglichen werden, wie bei den potentiellen Fortbildungsteilnehmern. Es ist zu prüfen, inwieweit vorhandene Teil-

Übersicht 1: *Erlernte Tätigkeiten von Industriekaufleuten — Vergleich Bundesrepublik Deutschland — ehemalige DDR*

Industriekaufmann/-frau Bundesrepublik	Tätigkeitsbereiche		
	Spezialisierungsrichtung Industrie	Wirtschaftskaufmann DDR	Finanzkaufmann DDR
		Spezialisierungsrichtung Rechnungsführung und Statistik	Spezialisierungsrichtung Volkseigene Wirtschaft
Materialwirtschaft			
Einkauf	x		
Lager / Wareneingang	x		
Rechnungsprüfung	x	x	x
Produktionswirtschaft			
Arbeitsvorbereitung	x		
Fertigungssteuerung			
Fertigungsdurchführung			
Personalwirtschaft			
Personalorganisation			
Personaleinsatz/-verwaltung			
Personalentwicklung			
Personalbetreuung			
Lohn-/ Gehaltsabrechnung	x	x	x
Absatzwirtschaft			
Marktforschung / Werbung			
Verkauf	x	x	x
Versand	x	x	x
Verkaufsabrechnung	x	x	x
Rechnungswesen / Finanzierung			
Buchhaltung	x		x
Kostenrechnung	x	x	x
Finanzierung	x	x	x

qualifikationen der Lehrkräfte genutzt werden können und eine Schulung der Lehrkräfte bei laufenden Fortbildungsmaßnahmen erfolgen kann.

Untersuchungsziel

Im Rahmen eines Forschungs- und Entwicklungsvorhabens werden die o. g. Probleme untersucht. Ziel dieses Vorhabens ist, eine Lehrgangsempfehlung mit erprobten Problemlösungsansätzen für die Fortbildung zum/zur Industriefachwirt/-in in den neuen Bundesländern zu entwickeln und zugleich einen Beitrag zur Qualifizierung von kaufmännischem Führungspersonal zu leisten.

Die Untersuchung erstreckt sich dabei auf für die Entwicklung des quartären Bildungsbereichs grundlegende Fragen:

- Wie kann der duale Charakter des Fortbildungsbereichs weiter ausgestaltet werden? Das beträchtliche Defizit an berufspraktischer Befähigung in den neuen Bundesländern vor allem im kaufmännischen Bereich erfordert eine viel weitergehende Integration berufspraktischer Fortbildung in die Fortbildungskonzepte bzw. -maßnahmen als dies bislang üblich ist. Die Untersuchung soll Grundlagen für eine duale bzw. plurale Organisation der Lernprozesse liefern.

Übersicht 2: Inhalte der berufsschulischen Ausbildung von Industriekaufleuten — Vergleich Bundesrepublik Deutschland — ehemalige DDR

Ausbildungsinhalt beim			
Industriekaufmann	Wirtschaftskaufmann		
	Industrie	Rechnungswesen und Statistik	Finanzkaufmann
Industriebetriebslehre			
— Industriebetrieb	P	P	P
— Einkauf	P	P	P
— Lagerung	X	—	—
— Produktionswirtschaft	P	—	P
— Personalwirtschaft	nur Lohn/Gehalt ohne Werbung/ Marktforschung		
— Absatzwirtschaft	—		
— Investitionen/Finanzen	P	P	P
Allgemeine Wirtschaftslehre			
— Grundlagen des Wirtschafts	P	P	P
— Rechtliche Rahmenbedingungen	P	P	P
— Organisation des Leistungsprozesses	P	P	P
— Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen der Arbeit	nach DDR-Verfassung		
— Der Zahlungsverkehr	P	P	P
— Markt und Preis	P	P	P
— Wirtschaftsordnung	nur Typ Planwirtschaft		
— Wirtschaftspolitik	P	P	P
Industrielles Rechnungswesen mit Datenverarbeitung			
— Doppelte Buchführung	X	X	X
— Organisation des industriellen Rechnungswesens	P	P	P
— Umsatzsteuer	—	—	—
— Funktionen des Rechnungswesens im Betrieb	P	P	P
— Jahresabschluß	—	—	—
— Kosten- und Leistungsrechnung	P	P	P
— Statistik	—	X	X
— Datenverarbeitung	X	X	X

Legende: X im wesentlichen gleich
P planwirtschaftlich orientiert
— nicht/kaum

- Wie kann eine systematische Lehrkräftequalifizierung im Fortbildungsbereich erreicht werden? Der bestehende Mangel an Lehrkräften im Fortbildungsbereich fordert Überlegungen bzw. Maßnahmen für eine systematische Lehrkräftegewinnung. Aus der Untersuchung sollen dazu Erfahrungen gewonnen werden.
- Wie kann die Gleichwertigkeit der Fortbildungsqualifikationen gesichert werden? Es müssen Wege der Qualitätssicherung gefunden und von den Bildungsträgern akzeptiert werden, die die Gleichwertigkeit der in den neuen Bundesländern erworbenen Fortbildungsqualifikation gegenüber den in den alten Bundesländern vermittelten

Qualifikationen herstellen.²⁾ Die Untersuchung soll dafür exemplarisch eine Lösung liefern.

Untersuchungskonzept

Die Untersuchung gliedert sich in zwei Phasen:

- Auf der Grundlage des in den alten Bundesländern evaluierten BIBB-Modells der Fortbildung zum Industriefachwirt wird ein auf die Bedingungen in den neuen Bundesländern zugeschnittenes Lehrgangskonzept entwickelt.
- Anschließend wird das Konzept anhand einer entsprechenden Fortbildungsmaßnahme evaluiert, und es werden auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse eine Lehrgangsempfehlung entwickelt sowie Schlussfolgerungen für die Gestaltung der Fortbildungsbedingungen in den neuen Bundesländern abgeleitet. Die Evaluation wird ca. zwei Jahre in Anspruch nehmen.

Nähere Informationen zum Vorhaben können erfragt werden bei Reinholt Neuber (Tel. 86 83-3 96) oder Ulrich Blötz (Tel. 86 83-4 47), Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 4.

Anmerkungen

- 1) Vgl. Blätter zur Berufskunde, Bundesanstalt für Arbeit 1982.
- 2) Vgl. Sauter, E.: Zweites Kolloquium zu Fragen der Weiterbildung der Konzertierten Aktion Weiterbildung am 15./16. April 1991 in Potsdam — Qualitätsaspekte in der Weiterbildung. Zusammenfassender Bericht. BIBB 1991.

Soziale Dienstleistungen:

Sozialmanagementausbildung für die neuen Bundesländer

Gabriele Csongár

Die Übernahme der Sozialgesetze der Bundesrepublik in den neuen Bundesländern ist die Grundlage für die Realisierung der Sozialunion, wie sie durch den Einigungsvertrag vom Oktober 1990 vorgegeben wurde. Diese hängt aber nicht allein von der Angleichung der sozialen Sicherungssysteme, sondern gleichermaßen von der Angleichung des Niveaus der sozialen Dienstleistungen ab. Vor dem Hintergrund der expansiven Entwicklung der sozialen Dienste in den alten Bundesländern – und den damit verbundenen Anforderungen an Organisation und Verwaltung sozialer Einrichtungen – wird für die neuen Bundesländer eine entsprechende Qualifizierung von Leitungs- und Fachkräften dringend notwendig. Während in den neuen Ländern die alten Strukturen zerfallen, arbeitet man parallel daran, neue Strukturen sozialer Dienstleistungen nach dem Muster der alten Länder aufzubauen.

Gegenwärtig werden im Zuge dieser Angleichung Sozial- und Jugendämter unter starkem Fachpersonalmangel aufgebaut.

Zur Situation der sozialen Berufe

In der ehemaligen DDR lagen die Sozialen Dienste fast vollständig in staatlicher Hand. Ende der 70er Jahre wurde mit einer spezifischen Ausbildung auf dem Gebiet der Sozialen Dienste begonnen. Der Fachschulgang „Sozialfürsorger/Gesundheitsfürsorger“ wurde erst 1980 regulär.¹⁾ Wenige konfessionelle Dienstleistungsträger im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens verdankten ihre Existenz dem gewachsenen Bedarf, vor allem an Altenpflege. Soziale Dienste wirkten für ²⁾:

- ältere Menschen (über die Volkssolidarität);
- physisch und psychisch Behinderte, die rehabilitativ zu betreuen waren;
- dispensaire Betreuungsgruppen;
- Problemgruppen in ersten Ansätzen (Alkoholiker, „Asoziale“ etc.)
- Familien und einzelne Bürger in Form von Sozialfürsorge, Beihilfen u. a.;
- Kinder- und Jugendhilfe (dieser Dienst verstand sich erstrangig als Gefährdungshilfe, nicht als zuständig im Sinne der Kinder- und Jugendpflege und Jugendsozialarbeit, ansonsten waren hier Pionier- und FDJ-Organisationen zuständig).

Die folgende Zusammenstellung von Aus- und Weiterbildungswegen zu Berufen im Gesundheits-, Sozial-

und pädagogischen Bereich der ehemaligen DDR gibt einen Überblick über das z. Z. vorhandene Qualifikationsniveau für den beschriebenen Tätigkeitsbereich (siehe Abbildung S. 59).

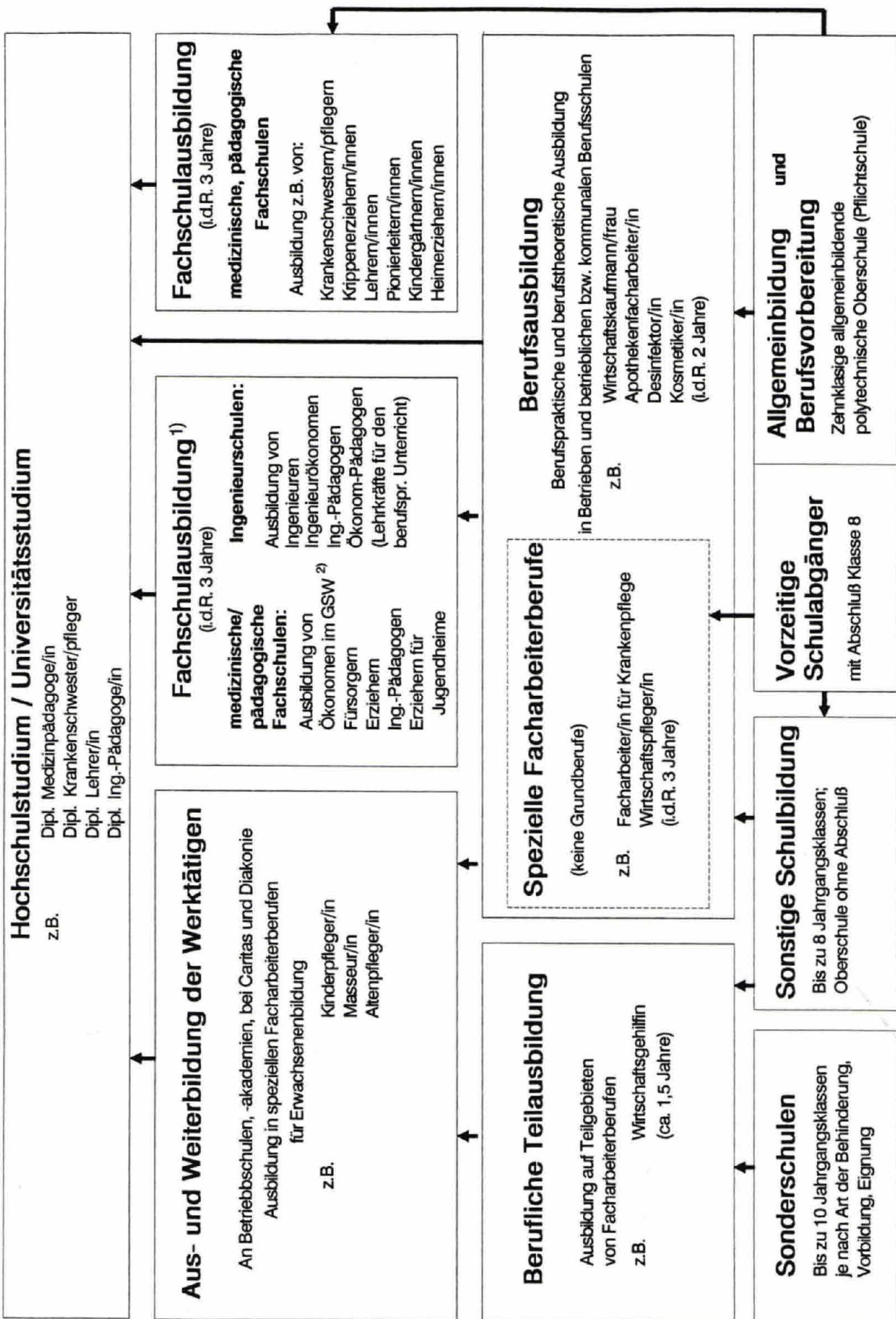
Die soziale Verpflichtung der Betriebe mit ihren Kindergärten, Ferienheimen, Lehrlingswohnheimen, Ambulanzen, Verschickungen von Kindern und Betriebsangehörigen, Kindertagesstätten u. a. stellte eine tragfähige soziale Struktur dar. Mit der Umstellung der Betriebe auf die Marktwirtschaft ist auch diese Struktur stark gefährdet. Generell fehlen leistungsfähige öffentliche und freie Träger, geeignete Finanzierungswege, kommunale Strukturen mit gesicherter Finanzierung und qualifiziertem Verwaltungsdienst. Zwingend notwendig wird eine den künftigen Aufgaben entsprechende Sozialarbeiterausbildung. Mit der veränderten rechtlichen und sozialen Situation werden kompetente Fachkräfte mit anerkanntem Befähigungsnachweis für die Arbeit in Problemfeldern wie Arbeitslosigkeit, Obdachlosigkeit, Jugendkriminalität, Gewalt in der Familie, Drogenkriminalität, Armut und Behinderungen gebraucht. Es fehlen Sozialarbeiter und Sozialpädagogen. Für sie stehen in den neuen Bundesländern vor allem die Fürsorger/innen, deren Aufgabengebiet in erster Linie in der pflegerischen Betreuung und

Nachsorge bestand. Sie werden über eine Nachqualifizierung dem Staatlich anerkannten Sozialarbeiter gleichgestellt. Ihnen fehlen vor allem Kenntnisse über Rechtsformen, Finanzierungsmöglichkeiten, Organisationsformen, Verhandlungsstrategien, die auch nicht mit der Nachqualifizierung in der Breite vermittelt werden, um Aufbau- und Leitungsfunktionen von sozialen Einrichtungen optimal erfüllen zu können. Diese Kenntnisse beziehen sich nicht nur auf die eigenen Arbeitsbereiche (trägerintern), sondern auch auf die der Möglichkeiten anderer verwaltungsförmig organisierter Einrichtungen, mit denen kooperiert werden muß.

Der Aufbau lokaler Sozialstationen als Organisationsmittelpunkt sozialer Arbeit hat über die Landesämter begonnen. Beklagt wird schon jetzt, daß sie in einem Ghetto kaum zu erreichender ambulanter Pflege und Versorgung alter Menschen stecken zu bleiben drohen, wobei komplementäre Aufgaben wie die der Rehabilitation, der Gesundheitsförderung, psychosoziale Projekte, sozialkulturelle Aktivitäten gegenwärtig stark vernachlässigt werden.³⁾

– Sozialmanagement in den alten Bundesländern

Der Markt der sozialen Dienstleistungen stellt einen bedeutenden wirtschaftlichen Faktor in der Bundesrepublik dar. Die vielschichtigen Anforderungen im Bereich der Organisation und Verwaltung sozialer Einrichtungen machen arbeitsfeldübergreifende und vernetzende Tätigkeiten notwendig. Das Angebot von Zusatzqualifikationen für Fachkräfte der sozialen Arbeit wird seit einigen Jahren in den alten Bundesländern verstärkt. Für Mitarbeiter/innen von Einrichtungen der Jugendhilfe, des Gesundheitswesens, der Altenhilfe, der psychosozialen Versorgung, der Behindertenhilfe u. a., die in Funktionen wie Projektleitung, Abteilungsleitung tätig sind, oder sich auf die Übernahme entsprechender Funktionen vorbereiten wollen, laufen bereits Weiterbildungsmaßnahmen für diese Funktionen. Kur-



1) Aus Platzgründen hier nur männliche Berufsbezeichnungen

2) GSW: Gesundheits- und Sozialwesen

se, in denen kommunikative, fachliche, sozialadministrative und organisatorische Inhalte, d. h. Managementinhalte mit besonderen Trägeraufgaben der sozialen Arbeit vermittelt werden, sind immer häufiger im Angebot von Weiterbildungsträgern. Diskussionen um die Inhalte einer neuen Fachlichkeit in sozialen Berufen, der Streit um Kompetenzprofile von Mitarbeiter/innen in der Sozialen Arbeit begleiten die Entwicklung der entsprechenden Berufe.⁴⁾ Leitende Mitarbeiter/innen sind für die durchgehende Gestaltung des Zusammenwirkens in Einrichtungen und Diensten verantwortlich, setzen persönlichkeitspsychologische, gruppenpsychologische, gruppenpädagogische und soziologische Kenntnisse und Fertigkeiten unter Berücksichtigung von Personalführung und demokratischer Mitbestimmung ein. Damit bedeutet Management auch Kultivierung der sozialen Arbeit.⁵⁾

Modellmaßnahmen für Sozialmanagement in den neuen Bundesländern

Mit der Erarbeitung und Erprobung einer Weiterbildungskonzeption „Sozialmanagement“ wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit den Experten der Trägereinrichtungen anlaufender Modellmaßnahmen ein Fortbildungsangebot für Leitungs- und Fachkräfte in ausgewählten Bereichen der sozialen Arbeit entwickelt.

Dazu folgende Modellmaßnahmen:

1. Für die Fürsorger aus dem Ostteil Berlins ist ein Nachqualifizierungsprogramm von den Senatsverwaltungen Soziales und Jugend und Familie (Berlin) entworfen worden, das die Gleichstellung mit dem Staatlich anerkannten Sozialarbeiter vorbereitet. Mit dem Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik Berlin plant das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Modellmaßnahme zur Weiterbildung von nachqualifizierten Fürsorgern (Ost) zu Staatlich anerkannten Sozialarbeiter mit künftiger Leitungsfunktion evtl. in zwei Varianten:

Variante 1: Integrieren von Sozialmanagementinhalten in das vom Senat anerkannte Curriculum, Beginn Herbst 1991.

Variante 2: Vermittlung von Sozialmanagementinhalten im Anschluß an die Nachqualifizierung, Beginn im Frühjahr 1992.

2. Für die Weiterbildung arbeitsloser bzw. für von Arbeitslosigkeit bedrohter Erzieher, Diplom-Lehrer, Lehrer für die Unterstufe, Klub- und Pionierleiter sieht das BIBB in Zusammenarbeit mit der Deutschen Angestellten Akademie Bonn/Berlin eine Weiterbildung vor allem für

- den Aufbau von Jugendhilfeeinrichtungen und
- die Leitung von Einrichtungen der Jugendhilfe vor. Der Beginn dieser Modellmaßnahme ist für den Herbst 1991 avisiert.

3. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Angestellten Akademie hält das BIBB eine Weiterbildung arbeitsloser Mediziner, Diplom- und Fachschul-Medizinpädagogen, Diplom-Lehrer, Lehrer für die Unterstufe, vor allem für

- den Aufbau von Sozialstationen und
- eine begleitende Qualifizierung für Leitungsfunktionen möglich. Der Beginn dieser Modellmaßnahme ist auch für den Herbst 1991 vorgesehen.

Diese Modellmaßnahmen bieten die Erprobungsgrundlage für die Erarbeitung der o. g. Konzeption, die einen Baustein bei der konzeptionellen Absicherung des sozialen Leistungsangebots in den neuen Bundesländern darstellt. Einer drohenden Zersplitterung dieses Angebots entgegenzuwirken, „ist gemeinsame Aufgabe des Bundes, der Länder, der Kommunen, der Verbände der freien Wohlfahrtspflege sowie der bundeszentralen Einrichtungen der Fort- und Weiterbildung im sozialen Bereich sowie der Fachbereiche des Sozialwesens an Fachhochschulen und Universitäten/Gesamthochschulen.“⁶⁾

Weitere Informationen zu den Modellmaßnahmen erhalten sie beim

Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 4, Gabriele Csongár, Tel.: 86 83-3 45.

Anmerkungen

1) Perspektiven professioneller Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Memorandum zur Weiterentwicklung der Fachhochschulausbildung in Berlin im Zusammenhang mit der deutschen Einigung. Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin, 9. Oktober 1990, S. 4 ff.

2) Vgl. Kohnert, M.: Das System sozialer Sicherung in der ehemaligen DDR. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Ausgabe Oktober/November 1990, S. 231–233.

3) Vgl. Zinner, G.; Brauns, H.-J.: Aufgaben, Profil und Entwicklungsdimensionen der Berliner Sozialstationen im Paritätischen Wohlfahrtsverband. In: Soziale Arbeit, Heft 6/1991, S. 200–204.

4) Vgl. Bloeser, S.; Kreft, D.; Strack, G.: Projekt- und Sozialmanagement in der Sozialen Arbeit. Sozialpädagogisches Institut Berlin, 1989, S. 2 ff.

5) Vgl. Wendt, R.: Management in der Sozialarbeit. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Heft 1/1991, S. 34–35.

6) Erklärung des Deutschen Vereins zur Situation der sozialen Berufe in den neuen Bundesländern. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Heft 2/1991, S. 576–578.

Ursula Hecker

Arzthelferinnen – Fünf Jahre nach der Ausbildung

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 134, Berlin 1991

68 Seiten, 12.— DM
ISBN 3-88555-454-2

Sie erhalten diese Broschüre im Bundesinstitut für Berufsbildung — K3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Telefon: (0 30) 86 83-5 20/5 16.

CAD/Konstruktion:

Fortbildung im Bereich Technisches Zeichnen/Konstruktion

Rahmenbedingungen in den neuen Bundesländern

Oskar Hecker

Das Verfahren zur Entwicklung einer Aufstiegsfortbildung im Bereich Konstruktion stützte sich in den vergangenen Jahren ausschließlich auf die Situation in den alten Bundesländern. Der folgende Beitrag stellt die Situation in den neuen Bundesländern im Bereich CAD/Konstruktion dar und zieht Schlußfolgerungen für die laufenden Arbeiten an der Rechtsverordnung.

1. Ausgangssituation

In den alten Bundesländern wurde in den letzten Jahren die Neuordnung der technisch-zeichnerischen Ausbildungsberufe vorangetrieben.¹⁾ Parallel dazu wurden die Voraussetzungen für die Entwicklung einer Aufstiegsfortbildung im genannten Bereich untersucht.²⁾ Der Stand der Arbeiten ist in beiden Bildungsbereichen weit fortgeschritten: Im Bereich der Ausbildung sind der Ausbildungsrahmenplan und der Rahmenlehrplan kurz vor der Vollendung, und im Bereich der Fortbildung liegt der Entwurf einer Aufstiegsfortbildung zum/zur staatlich geprüften Konstrukteur/Konstrukteurin vor. Durch den Beitritt der neuen Bundesländer besteht die Notwendigkeit zu untersuchen, ob die bisherigen Ergebnisse unverändert übernommen werden können bzw. in welcher Weise die Anforderungen durch die neue Situation verändert werden müssen.

Für den Ausbildungsbereich kommt D. Buschhaus zu dem Ergebnis, daß trotz unterschiedlicher Voraussetzungen das neue Berufsbild auch für die neuen Bundesländer Gültigkeit hat (vgl. *Buschhaus, in diesem Heft, S. 41 f.*).

Für den Bereich der Fortbildung wurden im Rahmen eines Forschungsauftrages die Voraussetzungen in den neuen Bundesländern untersucht.³⁾ Die Ergebnisse des Forschungsauftrages wurden mit Vertretern aus Betrieben der neuen Bundesländer im Rahmen einer Expertentagung diskutiert. Die folgende Darstellung der Situa-

tion und die daraus zu ziehenden Konsequenzen sind ein Ergebnis dieses Expertengesprächs.

2. Situation im Bereich der Fortbildung

Die Voraussetzungen für eine künftige Fortbildung im Bereich Technisches Zeichnen/Konstruktion sind z. Z. noch stark durch die frühere Bildungspolitik und Arbeitsmarktsituation in der ehemaligen DDR bestimmt:

- Bedingt durch die Bilanzvorgaben der staatlichen Stellen wurden im wesentlichen nur Frauen zu dem Beruf des/der Technischen Zeichners/Zeichnerin zugelassen. (Im Gegensatz dazu gibt es in den alten Bundesländern im Ausbildungsverhältnis einen Anteil von ca. 58 Prozent Frauen.)
- Das Überangebot an Arbeitskräften führte auch im Konstruktionsbereich zu Formen der Arbeitsorganisation, die zur Nichtauslastung vorhandener Kapazitäten führte. Im Konstruktionsbereich wurden mehr Technische Zeichner/Zeichnerinnen ausgebildet und beschäftigt als notwendig waren, was zu inhaltlicher Unterbeschäftigung führte.
- Die Gründe zur Höherqualifizierung (z. B. zum Teilkonstrukteur) wurden in den Betrieben nicht durch die objektiven Anforderungen an den konkreten Arbeitsplatz bestimmt, sondern lagen bei den betroffenen Zeichnerinnen im Wunsch nach einem leicht höheren Gehalt und bei den Vorgesetzten in der Planerfüllung der geforderten Höherqualifizierung.
- Durch das Überangebot an qualifizierten Ingenieuren sowie die technische Ausstattung der Konstruktionsbüros wurden sowohl Technische Zeichner/Zeichnerinnen als auch Teilkonstrukteure meist nur für wenig qualifizierte Tätigkeiten herangezogen.
- Durch die festgeschriebenen Bildungswege war als Zugangsberuf zum Teilkonstrukteur nur der/die Technische Zeichner/Zeichnerin prädestiniert. Andere metallverarbeitende oder elektrotechnische Berufe fanden keinen Zugang. (Ihr typischer Qualifizierungsweg lief vom Facharbeiter zum Techniker oder Ingenieur.)

Diese Gründe führten dazu, daß der Beruf des/der Technischen Zeichners/ Zeichnerin in der ehemaligen DDR ein sehr schlechtes Image hatte und praktisch keine realen Aufstiegsmöglichkeiten bot.

Die Fortbildung für Technische Zeichner/Zeichnerinnen in der ehemaligen DDR wurde im wesentlichen durch Lehrgänge zum Teilkonstrukteur durchgeführt:

- Für den Teilkonstrukteur gab es jedoch keine einheitlichen Bildungsinhalte bzw. keinen staatlich abgesicherten Abschluß.
- Die Lehrgänge waren sehr stark durch die Anforderungen der jeweiligen Kombinate und territorialinternen Bedingungen geprägt.
- Die Lehrgänge berücksichtigten nicht genügend die technische und technologische Entwicklung, insbesondere fehlten Inhalte über neuere Fertigungstechnologien, Möglichkeiten der Datenverarbeitung und des Einsatzes von CAD-Systemen.
- Neuere Technologieinhalte in den Lehrplänen zum Teilkonstrukteur konnten nicht umgesetzt werden, da die Ausstattung der Bildungseinrichtungen und der Betriebe dies nicht ermöglichte.

Zur Zeit geht die Weiterbildung zum Teilkonstrukteur in den neuen Bundesländern sehr stark zurück, da einerseits die Bildungseinrich-

tungen der Betriebe in der Umstrukturierung sind, aber andererseits auch von Seiten der früheren potentiellen Adressaten kein Interesse mehr an einem derart unsicheren Bildungsangebot besteht.

Diese Darstellung zeigt, daß die Situation im Bereich der Fortbildung in den neuen Bundesländern in bezug auf die geplante Aufstiegsfortbildung im Bereich Konstruktion doch sehr unterschiedlich zu der in den alten Bundesländern ist.

3. Konsequenzen für den Bereich der neuen Bundesländer

Die notwendigen Konsequenzen für die Fortbildung im Bereich Technisches Zeichnen/Konstruktion in den neuen Bundesländern werden im folgenden für die Anpassungsfortbildung und die Aufstiegsfortbildung getrennt dargestellt.

Für den Bereich der Anpassungsfortbildung gilt:

- Technische Zeichner/Zeichnerinnen haben aufgrund ihrer Ausbildung und bisherigen Beschäftigung eine Reihe von Defiziten, die zunächst durch eine Anpassungsfortbildung behoben werden müssen.
- Folgende Inhalte sollten in einer Anpassungsfortbildung auf jeden Fall berücksichtigt werden:
 - Arbeitsplatzcomputer (Text/Graphik)
 - Fertigungstechnische Grundlagen (CNC/CAM/CIM)
 - CAD-Arbeitsmittel und -Arbeitstechnik
 - DIN-Normung
 - Arbeitsorganisation.
- Die fehlenden praktischen Ausbildungsanteile wurden bisher auch im Arbeitszusammenhang nicht nachgeholt. Die Vermittlung fertigungstechnischer Grundlagen in Zusammenhang mit praktischen Grundfertigkeiten in der Fertigungstechnik wären ein wünschenswertes Modul einer Anpassungsfortbildung.

Form und Inhalt dieser Anpassungsfortbildung könnte sich an den bisherigen Maßnahmen der Anpassungsfortbildung in den al-

ten Bundesländern orientieren. Der Teil der Fachpraxis müßte entsprechend den oben genannten Defiziten neu konzipiert und hinzugefügt werden.

Für den Bereich der Aufstiegsfortbildung gilt:

- Auf dem Arbeitsmarkt gibt es derzeit ein Überangebot an Hoch- und Fachschulingenieurinnen, die mit einer entsprechenden Anpassungsfortbildung (insbesondere C-Techniken) auf die Arbeitsplätze von Konstrukteuren (auch Teilkonstrukteuren) drängen werden.
- Die in den alten Bundesländern potentiellen Adressaten für die Aufstiegsfortbildung (Technische Zeichner/Zeichnerinnen und Berufe aus dem Metall- und dem Elektrobereich) haben in den neuen Bundesländern noch erhebliche Bildungsdefizite, die erst im Rahmen einer Anpassungsfortbildung behoben werden müßten (siehe den vorherigen Punkt), bevor sie eine derart anspruchsvolle Aufstiegsfortbildung, wie sie geplant ist, beginnen können.
- Zur Zeit sind in den neuen Bundesländern Bildungsträger erst im Entstehen. Die geplante Aufstiegsfortbildung zum/zur staatlich geprüften Konstrukteur/Konstrukteurin setzt jedoch einen qualitativ hohen Standard für einen Bildungsträger voraus (sowohl in bezug auf die Dozenten als auch für die Ausstattung).

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß für Technische Zeichner/Zeichnerinnen in den neuen Bundesländern zwar ein hoher Bedarf für Anpassungsfortbildung vorhanden ist, daß aber aus den genannten Gründen die geplante Aufstiegsfortbildung zumindest für die nächsten fünf Jahre weder von den Bildungsvoraussetzungen noch von den Arbeitsmarktbedingungen besonders attraktiv sein wird. Eine veränderte Anforderung an die geplante Aufstiegsfortbildung im Bereich Konstruktion läßt sich aus den bisherigen Erfahrungen allerdings nicht ableiten. Sollte jedoch eine solche Maßnahme in nächster Zeit in den neuen Bundesländern angeboten werden, so sollte vom Lehrgangsträger, aber auch von der Förderstelle, daran gedacht werden, einen Lehrgangsteil vorzuschalten, der den Anforderungen der oben genannten Anpassungsfortbildung entspricht.

Anmerkungen

¹⁾ Vgl. Buschhaus, D.; Gerlach, J. R.; Goldgräbe, A.: Problemalyse zur Neuordnung der Berufsausbildung für Technische Zeichner, Teil 3. Analyse der beruflichen Tätigkeiten. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 28. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin 1980.

²⁾ Vgl. Hecker, O.: Fortbildung im Bereich Konstruktion — Eine Antwort auf den integrierten Rechnereinsatz. In: Forschungsbericht zum Forschungsvorhaben „Mikroelektronik und berufliche Bildung Phase 2“, Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO). Stuttgart 1991.

³⁾ Vgl. INGAN (Hrsg.): Ist-Stand im Bereich Technisches Zeichnen/Konstruktion im Bereich der ehemaligen DDR. Unveröff. Bericht. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin 1990.

Ulrich Degen, Brigitte Seyfried, Peter Wordelmann
unter Mitarbeit von Hannelore Liermann

Qualitätsverbesserungen in der betrieblichen Ausbildungsgestaltung

Fragen und Antworten. Ein Reader mit Beiträgen aus Wirtschaft und Wissenschaft. Bericht vom Workshop am 22. und 23. November 1990 des Projekts des BIBB zu „Sicherung und Steigerung der Qualität der betrieblichen Ausbildungsgestaltung“.

Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 9, Berlin 1991

248 Seiten, 25.— DM, ISBN 3-88555-448-8

Sie erhalten diese Broschüre im Bundesinstitut für Berufsbildung — K3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Tel. (0 30) 86 83-5 20/5 16.

Umweltschutz:

Qualifizierung für den Umweltschutz

Voraussetzung für eine aktive Umweltpolitik in den neuen Bundesländern

Tibor Adler, Hilde Biehler-Baudisch

Analysen der Umweltsituation in den neuen Bundesländern lassen zunehmend das Ausmaß der Betroffenheit der Menschen in den Problemregionen deutlich werden. Ihre Lebenssituation durch umfassende Sanierungsmaßnahmen rasch zu verbessern, ist dringend erforderlich, wobei aber vermieden werden muß, das Know-how und Bewußtsein der Beteiligten einseitig auf nachsorgenden oder kompensatorischen Umweltschutz auszurichten. Langfristig ist eine aktive Umweltpolitik erforderlich, die zum Ziel hat, „End-of-the-pipe-Maßnahmen“ durch Präventionsstrategien zu ersetzen. Das würde bedeuten, in der Wirtschaftsplanung Umweltbelange nicht unter „ferner liegen“ zu behandeln, sondern sie konsequent als wichtigen Faktor einzubeziehen. Voraussetzung dafür ist die Entwicklung von Umweltbewußtsein und umweltbezogener Handlungskompetenz bei allen Beteiligten. Die Gestaltung und Umsetzung dieser bildungspolitischen Aufgabe müßte in den neuen Bundesländern unter Berücksichtigung der regionalen Verhältnisse, der Bedürfnisse und des Bewußtseins der Bevölkerung geleistet werden.

Sanierung ist erforderlich . . .

Ein hoher ökologischer Problemdruck ist in den neuen Bundesländern unstrittig und der Bedarf an vielfältigen Umweltschutzmaßnahmen entsprechend groß, z. B. im Gewässerschutz, bei der Trinkwasserversorgung, im Immissionschutz, auf dem Entsorgungssektor und bei der Sanierung von Industrie- und Militärstandorten einschließlich ihrer Deponien. Die Energiewirtschaft führte aufgrund der vorwiegenden Stromerzeugung aus Rohbraunkohle zu erheblichen Umweltbelastungen. Berechnungen für das Jahr 1988 zufolge lag die ehemalige DDR hinsichtlich der Gesamtemissionen an Schwefeldioxid und Kohlendioxid pro Einwohner an der Weltspitze.¹⁾ Für diesen Bereich liegen Untersuchungen vor, die ausgehend von dem im internationalen Vergleich einmaligen Strukturwandel, für den Kraftwerkspark Modernisierungskonzepte vorstellen, die die Emissionen von Schwefeldioxid und Staub um über 90 Prozent und die von Kohlendioxid um rund ein Viertel bis knapp die Hälfte reduzieren würden.²⁾ Angesichts dieser Situation stellt sich die Frage nach einer Umweltpolitik, die über nachgeschaltete Entsorgungstechnik und Entsorgungsbürokratie hinausgeht und bei Technologie und Produktionsweisen systematisch auf ökologische Umrüstung mit forciertener Innovationstätigkeit abzielt.

Damit ist weniger die Förderung von Einzelprojekten gemeint — so sinnvoll und notwendig sie auch sein mögen — sondern eine aktive Umweltpolitik, die unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen in den neuen Bundesländern und in Verbindung mit Struktur-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik gestaltet wird. Internationale Vergleiche belegen, daß Erfolge in der Umwelt- und Arbeitsmarktpolitik sich durchaus nicht ausschließen.³⁾ Positive Beispiele für das Gegenteil sind Japan und Schweden, die den starken Strukturwandel der 70er Jahre mit hoher (Japan) und steigender (Schweden) Beschäftigung bei gleichzeitigen Erfolgen im Umweltschutz bewältigt haben. Für andere Länder sah die Bilanz des Strukturwandels in der Umwelt- und Arbeitsmarktpolitik weniger günstig aus. Das Zusammentreffen von Erfolgen in beiden Bereichen wird weniger auf unmittelbare Zusammenhänge zurückgeführt, sondern mehr auf Rahmenbedingungen, die beides — Umweltschutz und hohe Beschäftigung — begünstigen und durch eine erfolgreiche Strukturpolitik weg von den Schornsteinindustrien hin zu wissensintensiven Produktionsweisen geschaffen werden. Eine derartige Strukturpolitik schließt eine weitblickende Wirtschaftsplanung ein, während sich kurzfristige Zeitperspektiven und das Übergewicht industrieller Son-

derinteressen kontraproduktiv auswirken.

Zur Zeit steht das Problem der Sanierung im Vordergrund. Die Bundesregierung sieht in der Umweltsanierung eine entscheidende Voraussetzung für den wirtschaftlichen Aufschwung in den neuen Bundesländern. Neben einem Umweltschutz-Sofortprogramm, vor allem zur kurzfristigen Schaffung neuer Arbeitsplätze, geht es dabei um ein langfristiges Aktionsprogramm „ökologischer Aufbau“ mit langfristig angelegten Maßnahmen und entsprechenden positiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.⁴⁾ Dies ist mit Sicherheit ein Schritt in die richtige Richtung.

... aber nicht ausreichend

Um den Weg zum ökologischen Umbau der Wirtschaft fortzusetzen, ist eine aktive, kooperative Industriepolitik erforderlich, die Umweltinteressen als wichtigen Faktor einbezieht und auf breiter Ebene den Übergang zu ökologisch angepaßten Produktionsweisen und Produkten zum Ziel hat. Dies beinhaltet eine konsequente Förderung und Realisierung von Produkt- und Verfahrensinnovationen, die Belastungen von vornherein reduzieren oder ausschalten. Die ökologische Umgestaltung erfordert eine Abkehr von Sichtweisen, die sich auf einzelne Erscheinungen in der Umwelt beschränken bzw. die Wechselseitigkeit von Ursachen und Wirkungen nicht „zu Ende denken“. „Die Fähigkeit, „vernetzt“ zu denken und die komplizierte Ganzheitlichkeit des Ökosystems abstrakt zu erfassen, muß gelernt werden. Dabei geht es nicht darum, die mit dem schnellen technischen und sozialen Wandel verbundene Informationsflut aufzuhäufen, sondern um die Entwicklung einer neuen Denkfähigkeit“.⁵⁾ Hierfür und zugleich für die Umsetzung einer aktiven Umweltpolitik kann die Umweltbildung einen wesentlichen Beitrag leisten.

Qualifizierung für eine aktive Umweltpolitik

Die Entwicklung einer tragfähigen Konzeption für Umweltbildung muß

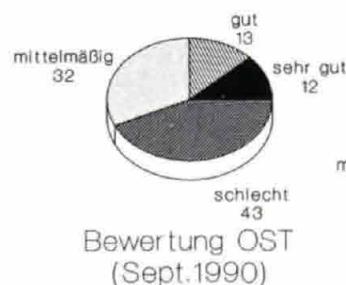
allerdings die gegenwärtige Haltung zu Umweltfragen in den neuen Bundesländern als Ausgangspunkt berücksichtigen. In der ehemaligen DDR fanden Diskussionen von Umweltfragen in den Medien, offene Berichterstattung über Mißstände und Probleme, Umweltbewegungen, Bürgerinitiativen und Politisierung von Umweltfragen praktisch nicht statt. Diese für die Sensibilisierung für die Umweltproblematik wesentlichen Faktoren haben gefehlt. So nimmt es nicht wunder, daß in einer vom Bundesumweltamt und Bundesumweltministerium in Auftrag gegebenen Befragung Bür-

ger der damaligen DDR die Situation der Umwelt in ihrem Land zwar deutlich schlechter als Bewohner der alten Bundesländer einschätzten, Konsumbedürfnisse jedoch das Problembeußtsein zunächst überlagerten; subjektiv wurde die Umweltsituation verdrängt.⁹⁾ Mangelnde Erfahrungen in der Selbstorganisation von Bürgern bezüglich des Umweltschutzes (z. B. Forderung nach Bürgerbeteiligung an Entscheidungsprozessen) aber auch die Probleme der Existenzsicherung beeinträchtigen zudem die Bereitschaft, selbst etwas für den Umweltschutz zu tun.⁷⁾

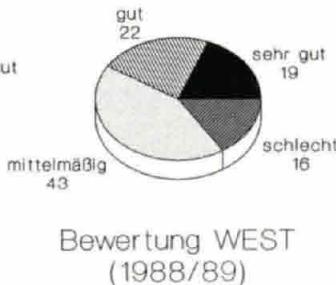
sprüchlichkeiten als Faktoren beruflicher Tätigkeit zu begreifen und zu bewältigen.⁹⁾

Zur inhaltlichen Ausfüllung und für die praktische Umsetzung hierfür besteht in den neuen Bundesländern ein besonderer Bedarf an Konzepten, die sich an den regionalen Verhältnissen und an den Bedürfnissen der dort lebenden Menschen orientieren. Es ist zweifelhaft, ob Erkenntnisse aus Umweltbildungsprojekten in den alten Bundesländern ohne weiteres auf die neuen Bundesländer übertragen werden können; außerdem ist zu fragen, wie viele der Angebote der zahlreichen Träger und Einrichtungen für Fort- und Weiterbildung in den neuen Bundesländern letztlich einen qualitativen Beitrag für den „ökologischen Umbau“ leisten.

Umweltbewertung Vergleich alte und neue Bundesländer



Ost 872 Personen/West 4.956 Personen



Bewertung WEST
(1988/89)

Trotz einer verhältnismäßig strengen Umweltgesetzgebung in der DDR hat der Umweltschutz in der Praxis nur eine sehr untergeordnete Rolle gespielt. Hier müssen Bildungs- und Informationsprozesse ansetzen. Auch in der beruflichen Umweltbildung kann auf praktische Erfahrungen nur bedingt aufgebaut werden: In einer Untersuchung des vormaligen Zentralinstituts für Berufsbildung wird hierzu u. a. festgestellt, daß seit 1982 in den neuen Lehrplänen der Berufsausbildung Ansätze zur Integration umweltrelevanter Inhalte durchaus vorhanden sind, Inhalte der Ressourcennutzung jedoch überwiegend in ihren ökonomischen Wirkungen gesehen wurden. Ökologische Probleme wur-

den daher nur zaghaft angedeutet und hatten sich in der Regel der Ökonomie unterzuordnen.⁸⁾

Die Richtung einer Qualifizierungs- politik für möglichst viele berufliche Tätigkeiten für die Entwicklung einer „umweltbezogenen Handlungskompetenz“ wurde oft beschrieben: Sie schließt neben den technisch-fachlichen Qualifikationen Umweltbeußtsein als zukunftsgerichtete, moralisch-ethische Orientierung ebenso ein wie arbeitsinhaltliche Motivation und die Bereitschaft, umweltbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten auch in der beruflichen Tätigkeit umzusetzen. Die Handlungskompetenz äußert sich auch in der Fähigkeit, Konflikte zu ertragen und Wider-

Die Qualifizierung zum umweltbeußt Wirtschaften und Arbeiten kann nach Ansicht der Verfasser nicht durch punktuelle Bildungsmaßnahmen aufgebaut werden. Ein Aktionsprogramm „Berufliche Umweltbildung“¹⁰⁾ müßte initiiert werden und bei der Realisierung konsequent die Beteiligung der Betroffenen und Aufbau und Erweiterung ihrer Handlungsfähigkeit zum Ziel haben. Die wichtigsten Programmpunkte sind hier angedeutet. Ihre konkrete Ausformulierung müßte von den Beteiligten in den neuen Bundesländern geleistet werden:

- Aufbau eines Informationssystems „Berufliche Umweltbildung“ in den neuen Bundesländern (berufsübergreifende Grundinformationen, Informationen zur Umweltsituation, Institutionen für Umweltbildung, Möglichkeiten zur berufsbezogenen Qualifizierung für den Umweltschutz)
- Förderung von Maßnahmen der beruflichen Umweltbildung für den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen im Bereich umweltfreundlicher Technologien, Abfallentsorgung, Recycling, Natur- und Landschaftsschutz, Maßnahmen zur Energieeinsparung etc.

- Verankerung der Umweltthematik in allen Bildungsbereichen (Schulen, berufliche Bildung, Weiterbildung, Hochschulen)
- Förderung eines Innovationsprogramms für berufliche Umweltbildungsmaßnahmen (vornehmlich Förderung von Ausbildungsmödellen in Klein- und Mittelbetrieben etwa durch Arrangements für situationsbezogenes Lernen am Arbeitsplatz, Förderung von Qualifizierungsmodellen zur präventiven und innovativen Gestaltung von Arbeit und Technik)
- Gründung eines Zentrums „Beruf und Umwelt“ in einem der neuen Bundesländer oder im Ostteil von Berlin (Aufgaben: Entwicklung von Materialien für berufliche Umweltbildung einschließlich zielgruppenspezifischer Aufbereitung, Multiplikatorenschulung; Seminare für Bildungspersonal für berufliche Umweltbildung, Durchführung von beruflichen Umweltbildungsmaßnahmen zur Aktivierung von Lernenden zur Entwicklung von Sozialkompetenz)

Anmerkungen

¹⁾ Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit BMU: Umwelt 1988, Nr. 9, S. 394, 396

²⁾ Vgl. Mez, L.; Jänicke, M.; Pöschk, J.: Die Energiesituation in der vormaligen DDR. Darstellung, Kritik und Perspektiven der Elektrizitätsversorgung; erweitertes und aktualisiertes Gutachten im Auftrag der Partei Die GRÜNEN, Fraktion Die GRÜNEN im Bundestag und Fraktion der Alternativen Liste Berlin. Berlin 1991.

³⁾ Vgl. Jänicke, M.: Erfolgsbedingungen von Umweltpolitik im internationalen Vergleich. In: Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht 3/90. Neben dem Zusammenhang zwischen Umweltpolitik und Beschäftigung werden Beiträge zur Sozialpolitik sowie als Erfolgsbedingungen Problemdruck, Modernisierungskapazität, Wirtschaftsleistung, Konsensfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Strategiefähigkeit untersucht. Hier wird nicht verkannt, daß die Dimensionen des Strukturwandels in den neuen Bundesländern Vergleiche erheblich erschweren oder sogar verbieten. Trotzdem können die Ergebnisse Orientierungshilfen bei der Entwicklung von Konzepten sein.

⁴⁾ Vgl. z. B. Pressemitteilungen des Bundesministers für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit 7/91 vom 19. 2. 1991, 35/91 vom 17. 5. 1991 und 42/91 vom 18. 6. 1991.

⁵⁾ Roth, K.: Ökologische Verantwortung der Gewerkschaften — Strategien für die Umgestaltung der Produktion — In: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes 12/1989, Sonderdruck der IG Metall, S. 5.

⁶⁾ Hier ist auch der gelegentlich beobachtete Effekt zu bedenken, daß langfristige Gewöhnung an Umweltbelastungen eine Verringerung des Gefährdungsbewußtseins bewirken kann. Vgl. dazu Bogun, R.; Osterland, M.; Warsewa, G.: Was ist überhaupt noch sicher auf der Welt. Arbeit und Umwelt im Risikobewußtsein von Industriearbeitern, Berlin 1990, S. 16.

⁷⁾ Vgl. IST-Gesellschaft für angewandte Sozialwissenschaft und Statistik: Die Umweltsituation Ostdeutschlands in den Augen seiner Bürger, F + E-Vorhaben im Auftrag des Umweltbundesamtes. Vervielf. Manuskript. Berlin/Heidelberg 1990.

⁸⁾ Vgl. Mettin, G.: Analysebericht zum Stand der Umwelterziehung in der Berufsbildung mit

Schlußfolgerungen für die weitere Arbeit. Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR, unveröff. Manuskript, Berlin 1990.

⁹⁾ Vgl. z. B. Adler, T.; Biehler-Baudisch, H. u. a.: Empfehlungen zur Beruflichen Bildung. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Schutz der Erdatmosphäre — eine Herausforderung an die Bildung; zur Umsetzung der Empfehlungen der Bundestags-Enquete-Kommission „Vorsorge zum Schutz der Erdatmosphäre“ in das Bildungssystem, Bonn 1990.

¹⁰⁾ Der Vorschlag wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung erstellt und über den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft der Deutschen Bundesstiftung Umwelt zugeleitet.

Berufsbildungsforschung:

Berufsbildungsforscher analysieren Umstrukturierungsprozeß der Berufsbildung in den neuen Bundesländern

Brigitte Seyfried

Für die neuen Bundesländer bedeutet die Übernahme der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen der Berufsbildung der alten Bundesländer eine radikale Umstellung der bisher gewohnten beruflichen Ausbildungsinhalte und -organisation. In unmittelbarem Zusammenhang damit müssen drängende und aktuelle Probleme der Berufsausbildung gelöst werden. In der ersten Phase eines 4/91 beginnenden Forschungsprojektes zum „Übergang der Berufsausbildung“ sollen durch Prozeß- und Strukturanalysen „Frühwarnindikatoren“ herausgearbeitet werden, die auf bestehende und während des Umstellungsprozesses neu entstandene Problemlagen aufmerksam machen. Die Ergebnisse dieser ersten Projektphase sollen gleichzeitig der Vorbereitung von zwei repräsentativen Erhebungen zu quantitativen und qualitativen Fragen der Gestaltung der Berufsausbildung in den Ausbildungsstätten der neuen Bundesländer dienen.

Hier knüpft dieses Forschungsprojekt an inzwischen abgeschlossene Untersuchungen zur Qualität der betrieblichen Ausbildungsgestaltung in den alten Bundesländern an.¹⁾ Nachfolgend werden in groben Zügen die Untersuchungsziele, das methodische Vorgehen sowie die grundlegenden Annahmen des Forschungsprojektes beschrieben.

Die Übernahme des Berufsbildungs- und Berufsbildungsförderungsgesetzes sowie deren Folge- regelungen fordert von allen für die Berufsausbildung verantwortlichen Institutionen, Organisationen, Personen sowie Betrieben, Unternehmen und Ausbildungsstätten in den neuen Bundesländern Anpassungsleistungen unterschiedlichsten Umfangs und Niveaus. Dieses um so mehr, als der Umwandlungsprozeß einer zentral geplanten und gelenkten Wirtschaft in eine kapitalistische Marktwirtschaft ein Konversionsprozeß ohne historisches Vorbild ist. Die Dimensionen der Problemlagen — ihre Tiefe und Breite — machen die Folgenabschätzung für strukturbeschäftigungs- und arbeitsmarkt-

politische Interventionen schwierig. Die Grundlagen und Gewohnheiten der sozialistisch ausgerichteten Berufsbildung sind weggefalten und die marktwirtschaftliche Umorientierung auch in diesem zentralen gesellschaftlichen Bereich erfordert von allen an der Berufsausbildung Beteiligten Änderungen der Verhaltens- und Handlungsmuster. Anpassungsdruck und -aufgaben dürften dort in besonderem Maße anfallen, wo sich die Berufsbildungssysteme beider Teile Deutschlands trotz Ähnlichkeiten in der Zielsetzung und der Lernortdualität von Betrieb und Berufsschule, insbesondere hinsichtlich der Verantwortlichkeiten und Grundlagenstrukturen unterscheiden haben²⁾ (z. B. bei der Vertei-

lung der Auszubildenden auf Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe; bei der Stärke der Beteiligung an den einzelnen Ausbildungsbereichen — siehe hierbei Sonderrolle der Ausbildung beispielsweise in der Landwirtschaft — und durch einen auffallend hohen Anteil sog. externer Auszubildenden in den Ausbildungsstätten).

Der Prozeß der Anpassung an die veränderten Anforderungen dürfte auch dadurch erschwert werden, daß die Organisationsformen des Berufsbildungssystems der ehemaligen DDR sich als sehr verfestigt erweisen und die Akteure häufig die gleichen sind. Nicht zu unterschätzen ist dabei, daß sich das Bildungssystem der ehemaligen DDR als organischer Bestandteil eines ökonomisch und sozial autoritär-formierten Gesellschaftssystems entwickelt hatte.³⁾

Damit die gesetzlichen Anforderungen auch erfüllt werden können, müssen in der Ausbildungspraxis die erforderlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Das heißt, daß Betriebe, Berufsschulen, Ausbilder und Berufsschullehrer in die Lage versetzt werden müssen, die neuen Ausbildungsordnungen inhaltlich und organisatorisch umzusetzen und die neuen Ausbildungsinhalte zu vermitteln.

Untersuchungsmethode

Um diesen in der Historie der deutschen Berufsbildung einmaligen Entwicklungs- und Übergangsprozeß systematisch zu erfassen und zu dokumentieren, werden in Abständen von einem Jahr 200—250 Fallstudien in Betrieben, Berufsschulen, außer- und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (Ausbildungsstättenfallstudien) durchgeführt. Die Erhebungen erfolgen in Form hypothesengeleiteter und leitfadengeführter Interviews. Ergänzt werden diese Befragungen durch Expertengespräche aus Ausbildungsbetrieben, Kammern, Innungen und anderen an der Berufsausbildung beteiligten Institutionen und Organisationen. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen mit Experten aus den Ausbildungsstätten der neuen Bundesländer

diskutiert und der Fachöffentlichkeit präsentiert werden.

Für Anfang Oktober 1991 ist ein Expertengespräch mit Vertretern aus Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen, über- und außerbetrieblichen Einrichtungen aus den neuen Bundesländern geplant. Diese Veranstaltung soll dazu dienen, einen praxisnahen und problemorientierten Leitfragebogen für die geplanten Fallstudien auszuarbeiten.

Untersuchungsziele

Die als Längs- bzw. Verlaufsuntersuchung angelegte Studie des Übergangsprozesses kann zu verschiedenen Zeitpunkten Informationen und Hinweise auf Übergangsprobleme und -fragen bei der Anpassung der Berufsbildung in den neuen Bundesländern liefern. Die aufbereiteten Informationen werden dem Berichtssystem „Berufsbildungsbericht der Bundesregierung“ zur Verfügung gestellt. Die für 1992 und 1993 geplanten Erhebungen sollen zentrale Daten zum Prozeß der Entwicklung und Anpassung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern liefern und sind Teil der Prozeßanalyse.

Annahmen

Es wird davon ausgegangen, daß nach der wirtschaftlichen Konsolidierung eine systematische Erhebung von Strukturdaten zur Ausbildungsgestaltung in den neuen Bundesländern möglich ist. Auch diese Daten werden Eingang finden in die regelmäßige Berichterstattung des Berufsbildungsberichtes. Bei der für 1994 geplanten letzten repräsentativen Erhebung sollen dann auch regionale und auf einzelne Ausbildungsberufe bezogene Besonderheiten Berücksichtigung finden. Diese repräsentativ angelegte Erhebung wird schriftlich-postalisch ggf. durch Telefoninterviews ergänzt erfolgen.

Das Design des Forschungsprojektes geht davon aus, daß die Phase des Übergangs insbesondere von folgenden Problemen begleitet sein wird, die es in der ersten Projektphase zu untersuchen gilt:

- die Entflechtung der Kombinate läßt kleinere und mittlere Betriebe entstehen, die aus ökonomischen Effizienzgesichtspunkten ihre Ausbildungsleistungen einstellen und nach Wegen zu einer weiteren aktiven Beteiligung an der Ausbildung suchen müssen;
- in Industrie und Landwirtschaft haben sich die Ausbildungsmöglichkeiten verschlechtert, Handwerk und Mittelstand sind sehr stark mit Fragen der Existenzprüfung bzw. -erhaltung, der Zahlungs- und Ausbildungsfähigkeit befaßt; hier stellt sich die Frage, ob und welche Möglichkeiten zum Kapazitätsersatz für die Ausbildung nach der Zersplitterung und teilweisen Auflösung von Ausbildungs Kapazitäten bestehen;
- von allen Betrieben wird zusätzliches Engagement bei Fragen der Organisation und Durchführung der Ausbildung verlangt, da diese Aufgaben nicht mehr von einer zentralen Leitungsinstantz erledigt werden;
- alle Ausbildungsstätten müssen in für sie neuen Ausbildungsbereufen und nach bislang nicht bekannten inhaltlichen Anforderungen ausbilden;
- das Ausbildungspersonal (auch die Berufsschullehrer) muß zusätzlich qualifiziert werden und insbesondere das nebenamtlich eingesetzte Personal für die Ausbildung muß sich mit seiner künftigen Doppelrolle, der verantwortlichen Ausbildung einerseits und der fachlichen Arbeit andererseits, noch stärker auseinandersetzen;
- die Ausbildungsstätten haben insgesamt für die personalen, technischen, qualifikatorischen, medialen und auch pädagogischen Voraussetzungen zu sorgen, um den neuen Anforderungen der nun geltenden Ausbildungsordnungen entsprechend zu können;
- der Umstrukturierungsprozeß wird die Relationen der Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaftssektoren verschieben und beispielsweise einen höheren Bedarf an Ausbildungsberufen im Banken- und Versiche-

prungswesen, im kaufmännischen und Handelsbereich, im Hotel- und Gaststättenwesen sowie im Dienstleistungsgewerbe induzieren;

- von den Ausbildungsstätten muß insbesondere auf die enge Verbindung von Berufsausbildung und Betrieb bzw. Unternehmen geachtet werden, wenn eine praxisnahe Ausbildung an und mit modernen Techniken und Methoden erfolgen soll; die Vollständigkeit der Ausbildung wird häufig nur durch intensive Kooperation mit den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten gewährleistet werden können;
- insgesamt müssen hohe Ausbildungsleistungen von außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten erbracht werden.

Die Ausbildung in Ausbildungsstätten und -berufen der Wirtschaftsweige des Handwerks, der Industrie, der freien Berufe und — wegen ihrer besonderen Bedeutung — der Landwirtschaft in den neuen Bundesländern ist zentraler Untersuchungsgegenstand; in diesem Zusammenhang müssen besonders auch die außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen mit Vollausbildung untersucht werden.

Zum Abschluß des Forschungsprojektes sollen die Projektergebnisse dokumentiert und in Experten- und Werkstattgesprächen Vertretern der Wirtschaft (Unternehmen und Gewerkschaften), Wissenschaft und Politik sowie Vertretern der untersuchten Ausbildungsstätten in den neuen Bundesländern vorgestellt werden.

Bei Fragen können sich Interessenten an den Sprecher dieses Forschungsprojektes, Ulrich Degen, Tel.: (0 30) 86 83-2 88, wenden.

Anmerkungen

- 1) Zum Abschluß dieser Untersuchungen wird in 4/1991 eine kommentierte Materialsammlung als Materialdiskette erhältlich sein; zum Forschungsprojekt insgesamt vgl. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 101 und 110 sowie eine — inzwischen vergriffene — Materialkurfassung für die Betriebe und die Ergebnisse eines abschließenden Workshops (vgl. Tagungen und Expertengespräche, Heft 9); alle greifbaren Veröffentlichungen sind über Bundesinstitut für Ber

rufsbildung, K3/Veröffentlichungswesen, erhältlich.

- 2) Vgl. Degen, U.; Neubert, R.; Wordelmann, P.: Betriebliche Ausbildungsgestaltung in der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland — ausgewählte Aspekte zum Vergleich der Ausbildungsqualität, Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 2,

Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin — Bonn 1990.

- 3) Autsch, B.; Brandes, H.; Walden, G.: Bedingungen und Aufgaben der Umgestaltung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern. Sonderveröffentlichung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär, Berlin und Bonn 1991.

Berufliche Weiterbildung:

Qualität — Voraussetzung für erfolgreiche berufliche Weiterbildung

Barbara Meifort

Die gegenwärtige Weiterbildungsoffensive in den neuen Bundesländern wird für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nur dann befriedigende Ergebnisse haben, wenn die Qualität der Weiterbildungsveranstaltungen gesichert ist: Angesichts der immensen quantitativen Dimensionen des Weiterbildungsbedarfs — jeder zweite Erwachsene in den neuen Bundesländern will sich noch in diesem Jahr an Weiterbildung beteiligen — droht die Gefahr, daß die Qualität der Lehrgänge und Kurse in den Hintergrund gedrängt wird. In dieser Situation erhalten die vom Bundesinstitut für Berufsbildung und von der Bundesanstalt für Arbeit entwickelten Qualitätsstandards eine hohe Aktualität und eine neue Dimension.

Die Diskussion um neue Kriterien und Instrumente zur Qualitätssicherung und die Möglichkeiten, ihre praktische Anwendbarkeit und Wirksamkeit zu überprüfen, stand im Mittelpunkt eines 1990 vom BIBB durchgeführten Workshops zum Thema „Qualität in der beruflichen Weiterbildung“, an dem sich Experten aus den verschiedensten Bereichen (z. B. der Bundesanstalt für Arbeit, Maßnahmeträger, Hochschulen, Fernunterricht) beteiligten.

Die jetzt vorliegende Dokumentation des Workshops gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Qualitätsdiskussion und ihrer zentralen Fragestellungen. Aus den Blickwinkeln der verschiedenen Experten wird eingegangen auf

- die Ergebnisse der Entwicklung und Anwendung von Qualitätskriterien im Rahmen der AFG geförderten Weiterbildung,
- die Qualitätsvorstellungen von Bildungsträgern (Konzepte für unterschiedliche Zielgruppen und Inhaltsbereiche) sowie
- die bisher vorliegenden Ansätze und Instrumente zur Sicherung

ung der Qualität von Weiterbildungsangeboten auf gesetzlicher Grundlage (BBiG, AFG, FernUSG).

Vorgestellt werden darüber hinaus neue Ansätze und Möglichkeiten der Qualitätssicherung. Dazu gehören u. a.

- Fragen einer Qualitätselfbstkontrolle durch die Maßnahmeträger,
- die Entwicklung von Material- und Maßnahmekonzepten nach Qualitätsstandards,
- die Anwendung von Verbraucherschutzregeln sowie
- die Verbesserung des Qualitätsbewußtseins bei den bildungsinteressierten Nachfragern der Weiterbildung.

Die von Barbara Meifort und Edgar Sauter herausgegebene Dokumentation „Qualität in der beruflichen Weiterbildung“ (19,— DM) ist als Heft 11 der Reihe Tagungen und Expertengespräche erschienen und kann beim Bundesinstitut für Berufsbildung, K 3/Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Telefon (0 30) 86 83-5 20/5 16, bezogen werden.

Fernunterricht:

Vollständige Übersicht über alle Fernlehrangebote neu erschienen

Gerhard Zimmer

Wer sich durch Fernunterricht oder im Fernstudium weiterbilden will, braucht Hilfe, um sich in dem vielfältigen Angebot von Lehrgängen und Kursen zurechtzufinden: Die neue Ausgabe des Katalogs der Fernlehrangebote macht die Vielzahl der vorhandenen Möglichkeiten überschaubar. Mit dem Fernlehrkatalog können sich Interessenten auf einen Blick über das aktuelle Angebot aller Fernlehrgänge und Fernstudienkurse in der Bundesrepublik Deutschland und im deutschsprachigen Ausland informieren.

Der alle zwei Jahre vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) herausgegebene Katalog enthält nur solche Lehrgänge, die allgemein zugänglich sind und bei denen die begleitende Betreuung durch den Veranstalter gewährleistet ist.

Der Katalog ist in zwei Teile gegliedert: Im ersten Teil sind alle berufsbildenden, allgemeinbildenden und sonstigen Fernlehrgänge erfaßt; im zweiten Teil werden die Fernstudienangebote der Hochschulen und des Deutschen Instituts für Fernstudien (DIFF) vorgestellt.

Jedes Fernlehrangebot enthält detaillierte Angaben über

- das Lehrgangziel,
- die Abschlußprüfung,
- die Teilnahmevoraussetzungen,
- die Lehrgangsinhalte,
- die Lehrgangsdauer und -kosten,
- die Möglichkeiten der finanziellen Förderung,
- den Umfang des Lehrmaterials und
- den begleitenden Unterricht.

Erstmals enthält der Katalog auch Informationen über die Fernstudien-

angebote der Hochschulen in den neuen Bundesländern. Angaben werden gemacht zu den Studiengängen/Studienrichtungen, Teilnahmevoraussetzungen, zur Studiendauer sowie zum Studienbeginn.

Die Veröffentlichung „Fernunterricht, Fernstudium. Katalog der Fernlehrangebote in der Bundesrepublik Deutschland“ ist im Umfang von 1276 Seiten im BIBB als Heft 17 der Reihe „Informationen zum beruflichen Fernunterricht“ erschienen und kann gegen eine Schutzgebühr von DM 19,— beim Bundesinstitut für Berufsbildung, K3/Veröffentlichungswesen, Tel.: (0 30) 86 83-5 20/5 16, bezogen werden.

Autoren

Tibor Adler
Dr. Hermann Benner
Hilde Biehler-Baudisch
Dr. Ulrich Blötz
Hans Borch
Dr. Dieter Buschhaus
Dr. Gabriele Csongár
Oskar Hecker
Saskia Keune
Hans Kröninger
Dr. Margarete Lippitz
Barbara Meifort
Dr. Renate Neubert
Dr. Elke Ramlow
Dietrich Scholz
Reinhard Selka
Brigitte Seyfried
Hans Weißmann
Dr. Rudolf Werner
Dr. Gerhard Zimmer
Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31

Dr. Bernhard Autsch
Ursula Beicht
Klaus Berger

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friesdorfer Straße 152
W-5300 Bonn 2

Dietmar Zielke, Ilse Lemke
unter Mitarbeit von Josefine Popp

Die betriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Befunde zur Ausbildungspraxis in Handwerks- und Industriebetrieben

Berichte zur beruflichen Bildung,
Heft 130, Berlin 1991

340 Seiten, 25,— DM
ISBN 3-88555-439-9

Sie erhalten diese Broschüre im Bundesinstitut für Berufsbildung — K3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Telefon: (0 30) 86 83-5 20/5 16.

Christoph Nitschke unter Mitarbeit
von Kirsten Huckenbeck und Knut Kohr

Neu !

Berufliche Umweltbildung - Umweltgerechte Berufspraxis Grundlagen für eine theoretische Konzeption

1991, 171 Seiten, 19,00 DM, ISBN 3-88555-428-3

Die Studie enthält wichtige Elemente eines Theoriekonzeptes für die berufliche Umweltbildung. Ein solches Theoriekonzept gewinnt eine besondere Bedeutung für die wirksame Gestaltung beruflicher Umweltqualifizierungsprozesse und eine ökologische Berufsbildungspraxis. Vorhandene Konzepte sind für die Zwecke der beruflichen Bildung nur bedingt geeignet.

Folgende Fragestellungen standen bei der der Studie zugrundeliegenden Untersuchung im Vordergrund:

- Was beinhaltet Umweltbildung, d.h., welche Komponenten machen die Qualifikation für ökologische Bildung und Berufspraxis aus?
- In welcher Beziehung stehen technisch-fachliche Qualifikation, Umweltbewußtsein, Motivation und Handlungskompetenz zueinander?
- Wie ist Umweltbildung im Kontext von "Arbeit", "Subjekt", "Natur", "Beruf" und "Umwelt" anzusiedeln?
- Wie ist der Qualifizierungsprozeß zu gestalten, d.h., welche Gestaltungsparameter sind für eine Umweltbildung im weiteren Sinne heranzuziehen?

Die Veröffentlichung ist das Ergebnis eines im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts "Umweltschutz in der beruflichen Bildung" vergebenen Auftrages. Sie stellt das erste Ergebnis seiner Art dar und trägt wesentlich dazu bei, das vorhandene Theoriedefizit aufzuarbeiten.

Diese Publikation erschien in der Reihe "Berichte zur beruflichen Bildung" als Heft 126.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Reinhold Neuber, Oskar Hecker

Neu!

Kaufmännische Weiterbildung

Stand 1990/91

Übersicht über kaufmännische Weiterbildungsmöglichkeiten mit Abschlußprüfung

1991, 288 Seiten, Schutzgebühr 19,00 DM, ISBN 3-88555-443-7

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen einer Umfrage bei allen im Bereich der früheren Bundesrepublik ermittelten Trägern das Angebot an kaufmännischen Weiterbildungslehrgängen erfaßt.

Wer sich als kaufmännische Mitarbeiterin/kaufmännischer Mitarbeiter weiter spezialisieren will, sei es für einen Wirtschaftszweig oder für einen bestimmten betrieblichen Funktionsbereich, sei es allgemein auf dem Gebiet der Betriebswirtschaftslehre, findet hierfür 1.736 Lehrgangsangebote von 588 Veranstaltern.

Alle Lehrgänge bereiten auf einen Prüfungsabschluß vor. Insgesamt können 428 verschiedene Weiterbildungsabschlüsse erreicht werden, fast 200 mehr als in der letzten Ausgabe 1984/85.

Zugenommen hat vor allem das fremdsprachliche Lehrgangsangebot, verursacht durch den steigenden Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen aufgrund der Anforderungen des ab Ende 1992 wirksam werdenen Europäischen Binnenmarktes. Dieses Angebot umfaßt 288 Lehrgänge mit 129 verschiedenen Bildungsabschlüssen.

Obwohl die erfaßten Lehrgänge noch nicht für den Bedarf in den neuen Bundesländern konzipiert sind, eignen sich viele von ihnen auch für die Qualifizierung dortiger Zielgruppen, wenn sie entsprechend adaptiert werden.

Die Publikation gibt Auskunft über Veranstalteradressen, Prüfungszeitigkeit, Zulassungsvoraussetzungen, Lehrgangsdauer und Durchführungsform der Lehrgänge, die berufsbegleitend, in Vollzeit oder als Fernunterricht veranstaltet werden.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung
- K3/Veröffentlichungswesen - Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31,
Telefon : (030) 8683-520/516, Telefax: (030) 8683-455.

bibb