

Dagmar Lennartz

Differenzierung des Ausbildungsangebots – Instrument zur Minderung des Ausbildungsplatzmangels?

Mit den Vorschlägen zur „Neuordnung der Metallberufe“ haben Vertreter der Wirtschaft und der Unternehmen ein Konzept zur „Differenzierung der Ausbildung“ vorgelegt, das an die Stelle der Einheitsausbildung von drei bzw. dreieinhalb Jahren treten soll. In ihrem Beitrag zeigt die Autorin den bildungspolitischen Hintergrund dieses Vorschlags auf und weist auf seine Konsequenzen für die künftige Struktur des Berufsbildungssystems hin. Es wird herausgearbeitet, daß dieses Konzept einen weiteren Schritt zur „Taylorisierung der Ausbildung“ darstellt und sich in eine Entwicklung einfügt, in der zunehmend bildungspolitische Maßnahmen ergriffen werden, mit denen in der Berufsausbildung der Dequalifizierung im Produktionsprozeß entsprochen wird.

Immer mehr Jugendliche müssen nicht nur auf eine Ausbildung ihrer Wahl, sondern überhaupt auf eine Ausbildung verzichten. Die Zahl der Jugendlichen steigt, die zwar noch die Chance zu einer Ausbildung erhalten haben, sie aber ohne Erfolg beenden. Schließlich sind immer mehr Jugendliche nach Abschluß ihrer Ausbildung von Arbeitslosigkeit, zumindest aber von Berufswechsel bedroht. Angesichts dieser Tatsachen hat sich die Auseinandersetzung über die konkreten Formen der Anpassung der beruflichen Bildung an die technische Entwicklung und damit auch die Kontroverse über die künftige Struktur und Organisation der beruflichen Erstausbildung zugespitzt. In diesem Zusammenhang sind auch die Vorschläge zu einer Differenzierung der Ausbildung zu sehen, wie sie im Bereich der Erstausbildung mit der Einführung der Stufenausbildung konzeptionell bereits eingeleitet und in den Überlegungen zur „Neuordnung der Metallberufe“ weiterentwickelt worden ist (vgl. Schlaffke 1976)

Dieses Konzept zielt darauf ab, die Einheitsausbildung von drei bzw. dreieinhalb Jahren aufzuheben und stattdessen eine Ausbildung einzuführen, die „nicht mehr aufeinander aufbauend, sondern parallel nebeneinander zweijährige und dreijährige Monoberufe mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau umfaßt“ (Geer 1976, S. 153). Die Einführung vertikal differenzierter Ausbildungsgänge wird seitens der Vertreter der Wirtschaft und der Unternehmen als ein Modell zur Lösung der aktuellen Probleme der beruflichen Bildung vorgestellt, da es die Möglichkeit eröffnet,

- den „differenzierten Anforderungen der betrieblichen Arbeitsplätze durch eine Ausbildung mit differenzierten Qualifikationen zu entsprechen“ (Bartscherer 1976, S. 167) und damit das Problem der Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem besser in den Griff zu bekommen,
- das Berufsbildungsangebot 'nach unten', d. h. auf die Ausbildung von Jugendlichen auszuweiten, die bisher entweder als Hilfsarbeiter oder Anlernkräfte eingestellt wurden“ (Geer 1976, S. 151), und überdies
- die Jugendarbeitslosigkeit zu vermindern, da einerseits zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen werden und andererseits aufgrund der verkürzten Ausbildungszeit das Angebot an Ausbildungsplätzen ohne weitere Investitionen erhöht werden kann (Bartscherer 1976, S. 170).

1. Differenzierte Ausbildungsgänge als Instrument zur Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Bereits in den 60er Jahren wurde seitens der Vertreter der Wirtschaft und der Unternehmen eine Neuorientierung in der

Berufsausbildung gefordert und mit der Stufenausbildung ein konzeptioneller Ansatz entwickelt (vgl. DIHT 1965). Das Konzept der Differenzierung knüpft an diesen Ansatz an, nur wird in ihm aufgrund der inzwischen gewonnenen Erfahrungen das Prinzip der gestuften Ausbildung durch das Prinzip der differenzierten Ausbildungsgänge ersetzt. Bislang ist diese Konzeption für den Bereich der Facharbeiterausbildung systematisch nur in den Vorschlägen zur „Neuordnung der Metallberufe“ entwickelt und zur Diskussion gestellt worden. Gleichwohl hat sie über die Ordnung der Metallberufe hinaus eine weitreichende Bedeutung für die berufliche Erstausbildung. Sie basiert auf der Erkenntnis, daß „in Zukunft unterschiedliche Anforderungen an das Qualifikationsprofil zu stellen (sind).

- In der Produktion wird ein qualifizierter Arbeiter mit gut fundierten fachpraktischen Fertigkeiten benötigt.
- Bei schwierigen und komplexen Arbeiten der Einzelfertigung sowie in den planenden und vorbereitenden Funktionen wird ein qualifizierter Arbeiter mit erweiterten Fertigkeiten und höherem theoretischen Wissen benötigt“ (Geer 1976, S. 150).

Untersuchungen des Forschungsinstitutes für Rationalisierung an der RWTH Aachen, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie des Soziologischen Forschungsinstituts in Göttingen (SOFI) haben diese Diagnose bestätigt, und damit zugleich die These widerlegt, daß die Einführung neuer Technologien ein ständig steigendes Niveau der Qualifikationsanforderungen konstituiert: Nicht mehr nur traditionelle Facharbeitertätigkeiten werden von den Prozessen der Dequalifizierung erfaßt, sondern auch „im Laufe der Technisierung neu entstehende, qualifizierte Tätigkeiten“ (Gerstenberger et al. 1976, S. 36). Wie eine Untersuchung des IAB und SOFI ergab, deuten sich inzwischen auch in den Tätigkeitsbereichen, die „längere Zeit das Paradebeispiel für Höherqualifizierungen im Laufe des technischen Wandels“ waren, Entwicklungen zur Entwertung beruflicher Qualifikationen an (ebd.).

Vor diesem Hintergrund erweist sich die Forderung nach einer der „Differenzierung“ des Ausbildungsangebots vom Standpunkt der Betriebe als eine konsequente Reaktion auf die veränderten Bedingungen der betrieblichen Bildungsarbeit. Der „Fraktionierung bisher komplexer bzw. komplexerer Tätigkeiten durch Arbeitsteilung und -zerlegung“ (Gerstenberger et al. 1976, S. 37) im Beschäftigungssystem (Differenzierung des Angebots an Arbeitsplätzen) wird im Ausbildungssystem mit einer Zergliederung der Facharbeiterausbildung entsprochen (Differenzierung des Ausbildungsangebots). In größerem Ausmaß als es die bestehende Struktur der beruflichen Erstausbildung zulaßt [1], erlaubt die beabsichtigte Umstrukturierung der traditionellen Facharbeiterausbildung eine flexiblere Anpassung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen an den betrieblichen Qualifikationsbedarf wie auch an die einzelbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten.

Damit wird zugleich eine Entwicklung rückgängig gemacht, die sich in den 60er Jahren zunehmend durchgesetzt hat und der mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) normativ Rechnung getragen wurde: Zwar war mit der Aufnahme des Prinzips gestufter Ausbildungsgänge tendenziell eine Zergliederung der Erstausbildung in unterschiedliche Qualifikationsniveaus

angelegt, doch wurde mit dem BBIG bis auf wenige Ausnahmen die dreijährige bzw. dreienhalbjährige Ausbildung zur Regel erhoben sowie die Ausbildung Jugendlicher außerhalb der anerkannten Ausbildungsberufe verboten.

Die Einführung qualitativ reduzierter Ausbildungsgänge beschränkt nicht nur die Entwicklungsmöglichkeiten eines großen Teils der Jugendlichen in der Phase der Ausbildung, sondern wirkt sich auch nachhaltig auf ihr späteres Leben aus. Angesichts dieser tiefgreifenden Veränderungen, die eine Realisierung dieses Konzepts mit sich bringt, ist zu fragen:

- Verhilft die Einrichtung neuer anerkannter Ausbildungsgänge unterhalb des derzeitigen Facharbeiterniveaus zu einer Ausweitung des Ausbildungsvolumens und trägt sie dazu bei, die Jugendlichen, die unter den gegenwärtigen Bedingungen keine Berufsausbildung erhalten, in das Ausbildungssystem einzugliedern?
- Gibt es Alternativen für die Lösung der o. g. Probleme? Oder bleibt „vielen Jugendlichen nur die Alternative ..., Hilfsarbeiter zu werden, wenn ihnen solche Ausbildungsgänge nicht angeboten werden“? (Geer 1976, S. 154.)

2. Differenzierung der Ausbildung als Ausbildungschance für „Lernschwache“?

Die Differenzierung der Ausbildung soll nicht nur eine „bedarfsgerechte“ sondern zugleich auch eine „begabungsgechte“ Strukturierung der Ausbildung ermöglichen (Geer 1976, S. 149). Dabei wird von der Prämisse ausgegangen, daß „gegen Ende der sechziger Jahre ... zugleich immer deutlicher (wurde), daß eine differenzierte Berufsausbildung in den Metallberufen auch der Begabungsstruktur der Jugendlichen, die hier eine Ausbildung nachfragten, entgegenkam“ (Geer 1976, S. 150). Die Annahme, daß dem veränderten Qualifikationsbedarf, den die Betriebe registriert haben — und aus dem Konsequenzen für eine bedarfsgerechte Strukturierung der Ausbildung gefordert werden — zugleich auch eine veränderte Begabungsstruktur der Jugendlichen korrespondiert, muß jedoch in Frage gestellt werden. Dagegen spricht allein schon die Tatsache, daß sich in den 60er Jahren, d. h. zu Zeiten eines Ausbildungsüberangebots und der „Lehrlingsverknappung“, das „Problem der leistungsschwachen Jugendlichen“, die nicht ausgebildet werden können, nicht gestellt hat [2]. Es gab weder Jugendarbeitslosigkeit, noch besonders hohe Jungarbeiter- und Versagerquoten. Erst in den 70er Jahren — d. h. in der Zeit zunehmender Ausbildungsplatzverknappung — stieg die Zahl der Jungarbeiter rapide an, erhöhten sich die Durchfallquoten in der beruflichen Abschlußprüfung, wurde die Jugendarbeitslosigkeit zu einem Problem.

Die Vorstellung, daß es der Einführung reduzierter Ausbildungsgänge bedarf, um denjenigen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, die heute keinen Ausbildungsplatz bekommen, berücksichtigt nicht, daß die Ausbildungschance des Jugendlichen primär durch das vorhandene Ausbildungangebot und in zweiter Linie durch seine formale schulische Vorbildung sowie die Qualität seiner Zertifikate bestimmt wird. Erwiesenermaßen wächst die Zahl der Jugendlichen, die als „Leistungsschwache“ bzw. „Lernbehinderte“ in berufsvorbereitenden und berufsbefähigenden Lehrgängen erfaßt werden, mit zunehmendem Ausbildungsplatzmangel (vgl. Braun/Weidacher 1976, S. 42). Mit dieser Entwicklung tritt deutlich zutage, daß

- die Verminderung der Ausbildungschancen für Sonder- und Hauptschüler das Ergebnis einer verstärkten Konkurrenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt und den dadurch ausgelösten Verdrangungsprozessen ist und
- die Jugendlichen in erster Linie „Lernbehinderte“ sind oder zu „Lernbehinderten“ werden, weil sie keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden haben.

Es ist kaum anzunehmen, daß sich durch die Reduzierung

der Ausbildungsinhalte und -anforderungen in der Facharbeiterausbildung die Chancen der „Schwächsten im Konkurrenzkampf um Ausbildung“ erhöhen (vgl. Bartscherer 1976, S. 168). Den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge dürfte sich die Knappheit an betrieblichen Ausbildungsstellen in den nächsten Jahren noch verschärfen (Kuhlewind et al. 1975), so daß die Jugendlichen, die aufgrund ihrer schulischen Vorbildung das „untere Ende der Abdrängungskette“ bilden (Braun/Weidacher 1976, S. 19), weiterhin vom Verdrängungseffekt betroffen sein werden, d. h. auf eine volle Ausbildung verzichten müssen.

Die Institutionalisierung unterschiedlich qualifizierender und gegeneinander abgeschotteter Ausbildungsgänge in der beruflichen Erstausbildung ist bildungs- wie beschäftigungs-politisch von außerordentlicher Tragweite. Sie hat zur Folge, daß künftig ein großer Teil der Jugendlichen unter dem Niveau der derzeitigen Facharbeiterausbildung — und das heißt insgesamt weniger — qualifiziert und entsprechend geringer entlohnt wird. Unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit, zu dem das Modell der differenzierten Ausbildung einen Beitrag leisten will (Bartscherer 1976, S. 168), muß für die Jugendlichen, die aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktverhältnisse von der regulären Ausbildung ausgeschlossen sind, gerade nicht die einheitliche Facharbeiterausbildung zergliedert werden, sondern mußten vollwertige Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Für die Jugendlichen aber, die durch physische Behinderung, Krankheit oder besonders ungünstige Sozialisationsbedingungen in ihrer Lernfähigkeit beeinträchtigt sind bzw. Qualifikationslücken aufweisen, bedarf es spezifischer Maßnahmen, die sie zur Aufnahme einer Berufsausbildung befähigen. Die Tatsache, daß Jugendliche das schulische Bildungswesen aus den obengenannten Gründen mit einem Defizit verlassen und ohne zusätzliche Maßnahmen eine volle Berufsausbildung nicht durchlaufen können, kann jedoch nicht eine Umstrukturierung der Berufsausbildung begründen, die für einen großen Teil der Jugendlichen den Ausschluß von einer vollwertigen Ausbildung mit sich bringt.

Eine Alternative zum Modell einer reduzierten Facharbeiterausbildung ist die Bereitstellung spezifischer Qualifizierungsmaßnahmen für die o. g. Gruppe von Jugendlichen, die in der Gesamtheit der Jugendlichen nur eine marginale Größe bildet (vgl. z. B. Lutz 1976). Daß der Ausgleich von Qualifikationsdefiziten durch zusätzliche Bildungsmaßnahmen prinzipiell möglich ist, hat die betriebliche und überbetriebliche Praxis schon erwiesen, und es gibt eine Reihe von Lösungsvorschlägen für die Qualifizierung dieser Jugendlichen zu einer normalen Berufsausbildung (vgl. u. a. Dannenmann 1976, Uthmann/Hulsmann 1976). Es muß jedoch gewährleistet sein, daß diese Maßnahmen keine „berufliche Sackgasse“ bilden und damit die vertikale Differenzierung der Berufsausbildung unterhalb der Ebene der Facharbeiterausbildung perpetuiieren. Andernfalls würde das Prinzip der vollen Ausbildung als Regelqualifikation wenn nicht aufgehoben, so aber doch ausgehöhlt.

3. Differenzierung der Ausbildungsgänge — ein Mittel zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots?

Unter dem Aspekt der Vermehrung von Ausbildungsplätzen und der Minderung der Jugendarbeitslosigkeit bietet die vorgeschlagene Neuordnung der Metallberufe aus der Sicht der Vertreter der Wirtschaft und der Unternehmen folgende Vorteile:

- „Neue, am Bedarf orientierte Berufe eröffnen die Möglichkeit der Ausbildung von Fachkräften für die Produktion bei niedrigeren Ausbildungskosten pro Auszubildenden“ (Bartscherer 1976, S. 169).
- Das Angebot an Ausbildungsplätzen kann ohne weitere Investitionen erhöht werden, da sich die Zahl der dreijährig Ausgebildeten verringert.

Mit der Reduzierung der Anforderungen sowie einer engeren Orientierung an den betrieblichen Qualifizierungszielen und -möglichkeiten können sicherlich neue Ausbildungskapazitäten erschlossen werden, da

- monostrukturierten Betrieben, die nach den derzeitigen Standards die Ausbildungsvoraussetzungen nicht erfüllen, und
 - Betrieben, die einen spezifischen Bedarf an den neuen Berufen haben,
- ein Anreiz zur Ausbildung von Jugendlichen gegeben wird.

Doch muß andererseits auch in Betracht gezogen werden, daß neben der allgemeinen Senkung des Qualifikationsniveaus sowie des Lohnanspruchs, die diese Lösung mit sich bringt, vermutlich auch die regionale Ungleichheit in der Ausbildungsangebotsstruktur verschärft wird

Beschränkungen, die sich aus der Größe sowie der Produktions- und Arbeitsplatzstruktur der Betriebe für eine qualifizierte Ausbildung ergeben, erzwingen nicht notwendig eine Reduzierung der gegenwärtigen Ausbildungsstandards. Durch eine enge Kooperation zwischen einzelnen Betrieben oder durch die Bildung von Ausbildungsgemeinschaften kann beispielsweise das Ausbildungsvolumen erweitert werden, ohne das Qualifikationsniveau der derzeitigen Facharbeiterausbildung zu senken. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat selbst Vorschläge entwickelt, wie „die Kapazitäten auch solcher Unternehmen genutzt werden (können), die für eine volle Ausbildung aufgrund ihres Produktionsprogramms bzw. ihrer Struktur nicht geeignet sind“ (BDA 1976, S. 32). Es werden folgende mögliche Kooperationsformen vorgeschlagen.

- Zusammenschluß von Ausbildungsfirmen, die jeweils Teil der Ausbildung durchführen
- Mitbenutzung der Kapazitäten von Großbetrieben durch Klein- und Mittelbetriebe
- Bereitstellung betrieblicher Kapazitäten für eine Ausbildung in überbetrieblicher Trägerschaft in Form von Ausbildungsgemeinschaften
- Kooperation zwischen Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- Verbundsysteme zum Austausch von Ausbildern, von Lehrmaterial und Lehrprogrammen
- Zusammenarbeit bei der Organisation betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzzunterrichts (ebd.).

Eine weitere Möglichkeit, Reserven zu erschließen, die die Ausbildungskapazität erhöhen und gleichzeitig eine volle Ausbildung sichern, eröffnet die vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung und/oder die Verkürzung der Ausbildungsdauer bei geeigneten Auszubildenden. Erste Kalkulationen haben ergeben, daß im Bereich der IHK's jährlich ca. 17% mehr Ausbildungsplätze angeboten werden können (vgl. Althoff 1976, S. 18).

Aus den zuvor skizzierten Lösungsvorschlägen zur Ausweitung des Ausbildungsplatzvolumens unter Beibehaltung der derzeitigen Standards in der Facharbeiterausbildung wird deutlich: Die Durchführung einer qualifizierten Ausbildung wird zwar im Zuge der technischen Neuerungen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen auf einzelbetrieblicher Ebene schwieriger, doch sind diese Schwierigkeiten von der organisatorischen Seite her nicht unüberwindbar.

4. Die Differenzierung des Ausbildungsangebots — eine politische Entscheidung

Die Diskussion über die Auswirkungen, die eine Einführung differenzierter Qualifizierungsgänge für die gegenwärtige Facharbeiterausbildung mit sich bringt, darf allerdings nicht übersehen, daß sich bereits in den letzten Jahren im Bereich der beruflichen Bildung in erheblichem Maße Differenzie-

lungstendenzen durchgesetzt haben. Und zwar sowohl durch Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen des geltenden Berufsbildungsrechts als auch durch Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG. Im Bereich der beruflichen Erstausbildung wurde diese Differenzierung durch die Einführung von Stufenausbildungsordnungen sowie durch die Schaffung sog. „Behinderten-Ausbildungsberufe“ eingeleitet (BMBW 1975, S. 127). — So haben die zuständigen Stellen, vor allem die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, zunehmend von der nach § 48 BBiG und § 42 HwO gegebenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, Regelungen zu erlassen, nach denen Jugendliche

- zwar in anerkannten Ausbildungsberufen, jedoch abweichend von der Ausbildungsordnung
- in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen, den sog. Werker- und Helferberufen

ausgebildet werden können. Der Intention nach sollen diese Regelungen dazu dienen, „Behinderte soweit wie möglich der vollen oder gleichwertigen beruflichen Qualifikation zuzuführen“ (Grupp 1976, S. 90). In der Praxis allerdings haben sich die Vorstellungen zur beruflichen Bildung Behindeter weitgehend darin erschöpft, „einem oft nur vage definierten Personenkreis von Behinderten in einer verkürzten Ausbildungszeit, meist unter Weglassen der fachtheoretischen Teile einer Ausbildungsordnung, eine Teilqualifikation zu vermitteln“ (ebd.).

Unter dem Druck des aktuellen und mittelfristig zu erwartenden Mangels an Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Jugendliche wurden zudem innerbetriebliche und überbetriebliche Qualifikationsmodelle für Jungarbeiter ausgeweitet und gefördert sowie Sonderformen des Berufsgrundbildungsjahres und Grundausbildungslehrgänge entwickelt. Das Spektrum dieser Differenzierung drückt sich inzwischen in einer Vielfalt von Maßnahmen aus, die von der Vorbereitung auf den unmittelbaren Einsatz im Arbeitsprozeß bis zur Qualifizierung für reduzierte Facharbeitertätigkeiten reichen (vgl. Braun/Weidacher 1976, Drexel et al. 1976, Hindenburg/Schulz 1976).

Insgesamt ist gegenwärtig die Entwicklung zu einer verbreiteten Wiedereinführung von Formen der Kurzausbildung zu verzeichnen (Braun/Weidacher 1976, S. 45), in deren Kontext auch die Frage der Differenzierung der Facharbeiterausbildung ihren besonderen Stellenwert erhält. Festzustellen ist, daß eine Differenzierung des Ausbildungsangebots in der beruflichen Erstausbildung, die sich fast ausschließlich an den „realen Beschäftigungsmöglichkeiten“ orientiert (Bartscherer 1976, S. 167), angesichts des von der Industrie diagnostizierten Rückgangs des Qualifikationsbedarfs auf eine „Taylorisierung der Ausbildung“ hinausläuft und zwangsläufig in einen Gegensatz zu dem Interesse der Jugendlichen gerät. Die Reduzierung der Ausbildungsstandards, die in den derzeit anerkannten Ausbildungsordnungen festgelegt sind, ist die bildungspolitische Konsequenz, die die Industrie aus der Analyse und Prognose ihres Bedarfs gezogen hat (vgl. Geer 1976, S. 155/156). Eine qualifizierte Ausbildung für jeden Jugendlichen ist demgegenüber eine gesellschaftspolitische Forderung, die sich nicht primär an dem unmittelbaren (und schwankenden) Qualifikationsbedarf orientiert, sondern das Interesse der Jugendlichen an der Sicherung ihrer physischen, psychischen und geistigen Entwicklungsmöglichkeiten im Auge hat. Für die Entscheidung über die Formen der Anpassung der Berufsausbildung an den technischen Wandel ist deshalb eine Auseinandersetzung über den zukünftigen Qualifikationsbedarf der Industrie nicht ausreichend. Da „Erwägungen über die künftige Anforderungsstruktur der Arbeitsplätze stets ein gehöriges Maß gesellschaftspolitischer Tendenz- und Normvorstellungen“ enthalten (Mertens 1976, S. 91), hängt die weitere Entwicklung des Ausbildungssystems nicht zuletzt davon ab, ob eine politische Entscheidung zugunsten der einen oder anderen Alternative getroffen wird.

Anmerkungen

- [1] Nach dem „Krupp-Rahmenplan zur Stufenausbildung“ (1965) sollte „eine breitere Grundausbildung und eine schrittweise höhere Qualifizierung nach padagogisch-didaktischen Gesichtspunkten“ mit der „Struktur des Qualifizierungsbedarfs moderner Industriebetriebe“ in Einklang gebracht werden (DIHT 1965, S 27), wobei mit der vertikalen und horizontalen Gliederung (in Qualifikationsebenen oder Ausbildungsschritte) noch prinzipielle Durchlässigkeit verbunden ist. Mit der Ablosung des Konzepts der gestuften Ausbildung durch das Modell der differenzierten Ausbildung ist das Prinzip der Durchlässigkeit faktisch aufgehoben worden.
- [2] Gegen Ende der 60er Jahre war der weitaus überwiegende Teil der Lehrlinge in einer 3jährigen bzw. 3½-jährigen Ausbildung: Im Jahre 1968 entfielen auf die 1.345.685 Lehrverhältnisse 5 % auf eine Ausbildungszeit von 2 bis 2½ Jahren, 68 % auf eine 3jährige und 27 % auf eine 3½-jährige Ausbildungszeit. Von den insgesamt 1.392.235 Lehr- und Anlernverhältnissen waren 46.550 Anlernverhältnisse, d.h. 3 Prozent, wobei die Anlernlinge überwiegend Mädchen waren (BMAS, 1968, S 5)

Literatur

- Althoff, H.: Erschließung von Ausbildungsplatzreserven durch Kürzung individueller Ausbildungszeiten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 5/1976
- (BDA) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Arbeitsmarktentwicklung und Situation der Jugend, Köln, 1976
- Bartscherer, G.: Neuordnung der Metallberufe als Beitrag zur Milderung der Jugendarbeitslosigkeit — aus der Sicht eines Großunternehmens der Automobilindustrie. In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit, Köln, 1976
- Braun, F. / Weidacher, A.: Materialien zur Arbeitslosigkeit und Berufsnot Jugendlicher, München, 1976
- Bundesminister für Arbeit- und Sozialordnung (BMAS): Lehrlinge und Anlernlinge in der Bundesrepublik Deutschland 1968, Beilage zum Heft 11/1969 der „Arbeits- und sozialstatistischen Mitteilungen“
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW): Die anerkannten Ausbildungsberufe Ausgabe 1975 Bonn, o. J.
- Dannenmann, A.: Sozialpadagogische Maßnahmen freier Träger des Christlichen Jugenddorfwerkes Deutschland e.V. In: Sozialpadagogische Aspekte der Jugendarbeitslosigkeit, Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (Hrsg.) Köln, 1976
- DIHT: Berufsausbildung 1964 Schriftenreihe Heft 96 Bonn, 1965.
- Drexel, I. / Nuber, Ch. / v. Behr, M.: Zwischen Anlernung und Ausbildung Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen Frankfurt/München, 1976
- Geer, R.: Neuordnung der Metallberufe als Beitrag zur Milderung der Jugendarbeitslosigkeit — aus der Sicht des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit, Köln, 1976
- Gerstenberger, F. / Chaberry, A. / Gottwald, K.: Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem Stuttgart, 1976 Gutachten und Studien der Bildungskommission Bd 5
- Grupp, R.: Berufliche Bildung Behindter In: Bundesarbeitsblatt 3/1976
- Hindenburg, K.-L. / Schulz, H.: Berufliche Starthilfen für Schulabbrecher und Ungelernte, Köln, 1976.
- Kuhlewind, G. / Mertens, D. / Tessaring, M.: Zur drohenden Ausbildungskrise im nächsten Jahrzehnt Eine Modellrechnung zur Aufnahmefähigkeit des berufsbildenden Bildungssystems für Überganger aus dem allgemeinbildenden Schulsystem bis 1990. Verv. Ms. (IAB), Nürnberg, 1975
- Lutz, B.: Überlegungen zu kapazitätsweiternden Maßnahmen außerhalb der Hochschulen. In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.): Die geburtenstarken Jahrgänge und die Aufnahmefähigkeit des Bildungssystems Verv. Ms Mai 1976
- Mertens, D.: Beziehungen zwischen Qualifikation und Arbeitsmarkt In: Schlaffke, W. (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit, Köln, 1976
- Schlaffke, W. (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit Unlösbarer Aufgabe für das Bildungs- und Beschäftigungssystem? Köln, 1976.
- Uthmann, K.J. / Hulsmann, S.: Sind für „Lernbehinderte“ neue Ausbildungsberufe notwendig? Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung lernbehinderter Jugendlicher. In: Wirtschafts- und Berufserziehung 8/1976

Barbara Meifort

Das Ausbildungsangebot für Mädchen

Wie die statistischen Aufgaben über arbeitslose junge Frauen zeigen, schützt Berufsausbildung nicht generell vor Arbeitslosigkeit, vor allem nicht bei einer Konzentration weiblicher Auszubildender auf relativ wenig Ausbildungsberufe, Wirtschaftszweige und auf die untersten Stufen im beruflichen Qualifizierungssystem. Das vorliegende Material über die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots für Mädchen zeigt keinen Abbau der Benachteiligung der Mädchen im Berufsbildungssystem und den daran anknüpfenden Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen. Es ist eher noch zu vermuten, daß sich mit steigenden Zahlen von Schulabsolventen bei gleichbleibendem oder sogar schrumpfendem Angebot an Ausbildungsplätzen die Benachteiligungen weiter verstärken werden. Eine Forderung nach globaler Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots — ohne Struktur- und Qualitätsanforderungen — würde die Benachteiligungen in der Frauenerwerbstätigkeit, sowie deren Auswirkungen auf die soziale Sicherung der Frau festschreiben.

1. Geschlechtsspezifische Arbeitslosigkeit

Jugendarbeitslosigkeit entwickelt sich offensichtlich zu einer Mädchenarbeitslosigkeit. Nach den Auswertungsergebnissen der Bundesanstalt für Arbeit von Ende Mai 1976 (ANBA Nr. 11, 1976, S. 1151 ff.) steht einem kräftigen Rückgang der arbeitslosen jungen Männer unter 20 Jahren gegenüber dem Vorjahr (— 16,1 v. H. auf 38.900) eine entsprechende Erhöhung der Zahl der arbeitslosen Frauen (+ 16,0 v. H. auf 46.100) gegenüber. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß gerade bei den jungen Mädchen zusätzlich mit einer beträchtlichen „stillen Reserve“ gerechnet werden muß. Die Arbeitslosigkeit junger Frauen hat in allen Altersgruppen der erfaßten arbeitslosen Jugendlichen zugenommen (besonders

stark bei den unter 18jährigen: + 24,0 v. H.) und ist sowohl bei den Frauen, die noch nicht erwerbstätig waren (+ 10,7 v. H.) als auch bei denjenigen, die bereits erwerbstätig waren (+ 16,9 v. H.) im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit junger Männer angestiegen.

Da die arbeitslosen jungen Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung immer noch überwiegen und nur ein geringfügiger Anteil von ihnen an einer Ausbildung interessiert ist, muß bezweifelt werden, ob sich — gerade unter dem Eindruck der Bildungseuphorie der letzten Jahre — überhaupt etwas im Bereich der beruflichen Bildung für Mädchen getan hat. Weder Schule noch Berufsberatung waren in der Lage, diese Ausbildungsverzichter zu motivieren. Aber selbst jene jungen Frauen, die — noch nicht vom Ausbildungsplatzmangel abgeschreckt — eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, sind zum großen Teil völlig unzureichend beraten worden. Immerhin konnten nämlich von 46.100 arbeitslosen jungen Frauen beinahe ein Drittel eine abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre) vorweisen, und gerade in dieser Gruppe stieg die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr um 41 v. H.

Beinahe die Hälfte der arbeitslosen jungen Frauen mit Berufsausbildung gehört zur Gruppe der Warenkaufleute (40 v. H.), davon haben 30 v. H. den Beruf der Verkäuferin gelernt (99,6 v. H. im dualen System), ein Fünftel der arbeitslosen jungen Frauen hat einen Organisations-, Verwaltungs- bzw. Büroberuf erlernt, 19 v. H. von ihnen sind Bürofach- oder Bürolhilfskräfte (zu 94 v. H. mit betrieblicher Berufsausbildung). Mit Abstand, aber dann in dichter Folge, erscheinen in der Arbeitslosenstatistik der jungen Frauen mit Berufsausbildung die Berufe der Sprechstundenhelferin, der Friseuse, der technischen Zeichnerin (ANBA, Nr. 11, 1976, S. 1157, Tabelle 6).