

Informationsdienst  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
Januar 2001  
W. Bertelsmann Verlag  
ISSN 1615-4363

**Impressum**  
BIBBforschung  
2. Jahrgang, Heft 1/2001, Januar 2001

Herausgeber  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Generalsekretär  
53113 Bonn

Redaktion  
Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)  
Dr. Wolfgang Becker, Edith Bellaire,  
Margit Ebbinghaus,  
Anna-Ulrike Hermann (Redaktionsassistentin),  
Ursula Hecker,  
Dr. Ilona Zeuch-Wiese  
Telefon 0228 / 107-1721  
Telefax 0228 / 107-2967  
E-Mail: hermann@bibb.de  
Internet: <http://www.bibb.de>

Gestaltung  
Hoch Drei, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon 0521 / 9 11 01-11  
Telefax 0521 / 9 11 01-19  
E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Anregungen zu BIBBforschung nimmt  
die Redaktion gerne entgegen.

## ■ Berufliche Perspektiven bei unterschiedlichen Bildungsabschlüssen – Defizite bisheriger Untersuchungsansätze

Dass sich die Erkenntnis nicht nach den Gegenständen richtet, sondern die Gegenstände nach der Erkenntnis, wird gemeinhin als Kants „kopernikanische Wende“ der Metaphysik bezeichnet. Wer sich mit den Studien zu den Verwertungsmöglichkeiten einer dualen Ausbildung beschäftigt, fühlt sich bisweilen an den Lehrsatz des Königsberger Philosophen erinnert. Es wird in diesen Untersuchungen zwar immer wieder ein Ergebnis deutlich, nämlich dass der Nutzen einer Lehre im Vergleich zum Fachhochschul- und Universitätsstudium recht begrenzt ist. Doch zeigt sich, dass die meisten dieser Untersuchungen selbst unter gravierenden Begrenztheiten leiden: nämlich unter nur sehr eingeschränkten Informationen oder aber unter begrenzten Stichprobengrößen. Den Untersuchungsansätzen liegt deshalb fast immer ein grobes Analyseraster zugrunde. Typisch ist eine Fünfer-Einteilung: Miteinander verglichen werden die beruflichen Entwicklungen von Personen ohne beruflichen Abschluss, Personen mit Berufsausbildung, Personen mit Fachschulabschluss, Absolventen von Fachhochschulen sowie erfolgreiche Hochschulabgänger. Aus den gefundenen Gruppenunterschieden wird dann unmittelbar auf die Verwertbarkeit und den Nutzen des jeweiligen beruflichen Bildungsweges geschlossen.

Ein solcher Ansatz wird aber in keiner Weise der besonderen Funktion gerecht, durch die sich das duale System der Lehrlingsausbildung von der Hochschulausbildung unterscheidet. Gemeint ist die Aufgabe, neben leistungsstarken Schulabgängern insbesondere auch Personen mit schwachen allgemein bildenden Schulabschlüssen oder gar ohne Abschluss eine Qualifizierungsmöglichkeit zu bieten. Diese Funktion hat das Hochschulsystem nicht; im Gegenteil, es verhält sich stark selektiv: Absolventen allgemein bildender Schulen ist der Zugang zur Hochschule ohne Abitur oder Fachhochschulreife praktisch unmöglich; integrative

### ■ Berufliche Perspektiven

#### ■ Neue Erwerbsberufe

#### ■ Leitbild

#### Ausbildungskultur

#### ■ Prüfungen

#### ■ Literatur

#### ■ Termine

Aufgaben gegenüber schulisch Leistungsschwächeren hat die Hochschule überhaupt nicht. Die für breite Kreise von Jugendlichen offene duale Ausbildung geht demgegenüber zwangsläufig mit einer erheblich größeren Varianz der individuellen Leistungsvoraussetzungen einher. Dann aber ist es fragwürdig, die berufliche Entwicklung von Lehr- und Hochschulabsolventen pauschal zu vergleichen und daraus etwa Schlussfolgerungen zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung abzuleiten. Ungerechtfertigt pessimistische Schlussfolgerungen hinsichtlich der mit einer dualen Ausbildung verbundenen Entwicklungschancen sind damit zwangsläufig vorprogrammiert.

Vonnöten ist die konsequente Verwirklichung eines „interaktiven“ Analysemodells. Nur wenn genaue Daten zum eingeschlagenen Bildungsweg mit einem Mindestmaß an Informationen zu den individuellen Leistungsvoraussetzungen verbunden werden, können adäquate Erklärungsmodelle für die berufliche Entwicklung der Erwerbspersonen entwickelt werden, die dem tatsächlichen Beitrag des Bildungsabschlusses gerecht werden. Allein so kann verhindert werden, dass Varianzanteile der abhängigen Variablen (z. B. Einkommen, berufliche Position, Weiterbildungsaktivitäten), die eindeutig auf die Person zurückzuführen sind, fälschlicherweise dem Bildungsweg zugeordnet werden. Zu den erforderlichen Informationen hinsichtlich der individuellen Leistungsvoraussetzungen zählen neben fähigkeitsbezogenen Aspekten (z. B. Durchschnittsnote im Abitur oder sonstigem Schulabgangszeugnis) auch motivationale Komponenten wie z. B. das Ausmaß der individuellen Karriereorientierung. In den herkömmlichen Datensätzen (z. B. Sozio-ökonomi-

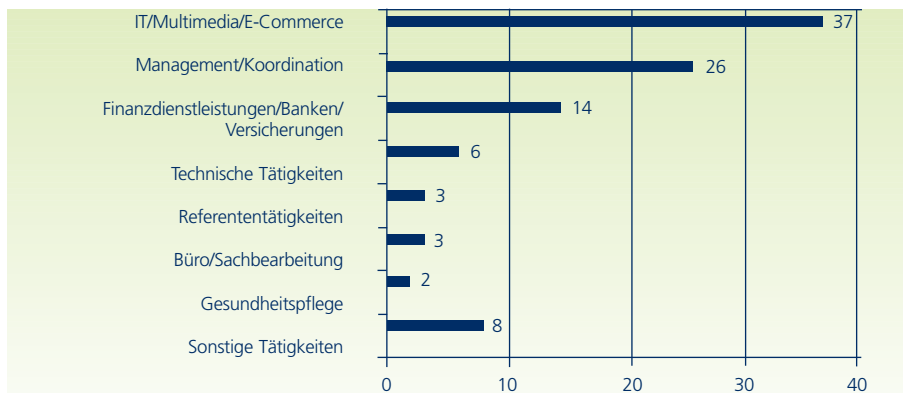
sches Panel, Mikrozensus) sind solche Informationen aber kaum zu finden. Auch die BIBB/AB-Erhebung 1998/1999, eine Befragung von rund 34.000 Erwerbstätigen, leidet in dieser Hinsicht unter einer eingeschränkten Datenlage. Gleichwohl sind mit diesem Datensatz wohl noch am ehesten differenzierte Untersuchungen durchführbar. Entsprechende Analysen liefern eindeutige Belege dafür, dass Personen, die mit ähnlichen Leistungsvoraussetzungen wie Hochschul­er in eine duale Ausbildung einmünden, bei entsprechender beruflicher Fortbildung (z. B. zum Fachwirt) bereits heute kaum geringere, wenn nicht sogar ebenbürtige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Dies bezieht sich auf das Einkommen und auf die innerbetriebliche Stellung ebenso wie auf das Anforderungsprofil und die Weiterbildungsmöglichkeiten. Verglichen wurden u.a. Fachkräfte aus abituriententypischen Lehrberufen (z. B. Bank-, Werbe-, Versicherungs-, Industriekaufmann/-frau) mit den Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studienfächer.

Kontakt: Dr. Joachim Gerd Ulrich  
ulrich@bibb.de

### Neue Erwerbsberufe: Tätigkeitsschwerpunkte und Qualifikationsanforderungen

Neue Erwerbstätigkeiten entstehen hauptsächlich im IT-Bereich (37%), dem Bereich Management/Koordination (26%) und dem Bereich Finanzdienstleistung/Banken/Versicherungen (14%) (siehe Abbildung 1). Dies sind Ergebnisse der zweiten Welle der vom BIBB vorgenommenen Stellenanzeigenanalysen (23.808 Stellenanzeigen) im Rahmen des „Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“. Ziel des Früherkennungssystems ist es, Hinweise für die zeitgemäße Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. 466 Stellenanzeigen, in denen neue Erwerbsberufe inseriert sind, wurden qualitativ ausgewertet. Die qualitativen Analysen sollen u.a. Hinweise geben, ob neue Ausbildungsberufe zu schaffen oder Ausbildungsinhalte zu modifizieren sind. Als neu gelten Erwerbsberufe, die weder anhand der Tätigkeitsbezeichnung noch anhand der in der Anzeige beschriebenen Tätigkeit in die Klassifikation der Berufe der Bundesanstalt für Arbeit (BA) einzuordnen sind. Dabei

Abb. 1: Typische Tätigkeitsfelder neuer Erwerbsberufe (Angaben in %)



466 Stellenanzeigen, in denen neue Erwerbsberufe inseriert werden  
Quelle: Stellenanzeigenanalyse BIBB 2000

kann von der Tätigkeitsbezeichnung nicht immer auf das dahinter stehende Anforderungsprofil geschlossen werden, denn gleiche Bezeichnungen können unterschiedliche Tätigkeiten beschreiben, und ähnliche Tätigkeiten können mit unterschiedlichen Bezeichnungen versehen sein. Erwerbsberufe, die in der BA-Klassifikation enthalten sind, aber dennoch neu sind, z. B. infolge sich ändernder Tätigkeitsschwerpunkte oder neuer Qualifikationsanforderungen, werden hier nicht betrachtet.

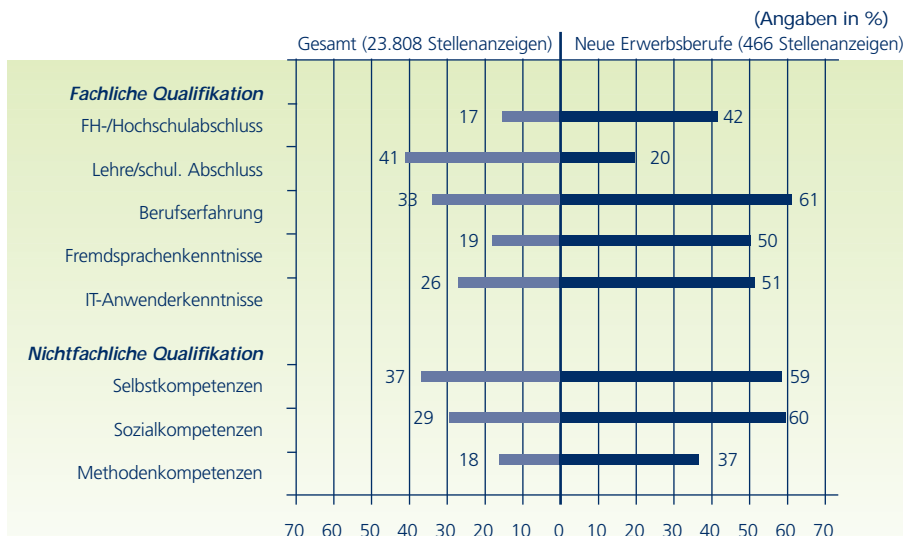
Welche Qualifikationsanforderungen in den neuen Erwerbsberufen gestellt werden, ist in Abbildung 2 dargestellt und zwar im Vergleich zum Durchschnittswert aller in den Stellenanzeigen vertretenen Erwerbsberufe.

Weil innerhalb der neuen Erwerbsberufe meist hoch qualifizierte Tätigkeiten auszuüben sind und weil es für diese Berufe noch keine verbindlichen Ausbildungsinhalte gibt,

richten sie sich verstärkt an Akademiker, wobei Anzeigen, in denen akademisch und dual ausgebildete Personen gleichermaßen angesprochen werden, innerhalb der neuen Berufe häufiger vorkommen (9%) als im Gesamtdurchschnitt (5%).

Beispielsweise in die neuen Berufe im Bereich Finanzdienstleistung/Banken/Versicherungen werden häufig verschiedene Zugangswege eröffnet: Jede fünfte Anzeige spricht sowohl akademisch als auch dual ausgebildete Personen an. Die neuen Erwerbsberufe gehen dabei nicht notwendigerweise mit neuen Qualifikationsanforderungen einher. Auch die Kombination von Qualifikationen, die in unterschiedlichen traditionellen Berufen gefordert werden, führt zu einem neuen Qualifikationsprofil. Das neue Berufsbild des „Investor Relations Managers“ verbindet z. B. Qualifikationen aus den Bereichen Finanzen, Journalismus und Management zu einem neuen Profil.

Abb. 2: Fachliche und nichtfachliche Qualifikationsanforderungen neuer Berufe



Quelle: Stellenanzeigenanalyse BIBB 2000



Die Aussagekraft traditioneller Prüfungen über spätere berufliche Bewährung wird häufig infrage gestellt, insbesondere wegen ihrer praxisfernen Fächergliederung sowie Trennung zwischen Kenntnissen und Fertigkeiten. Von neuen, praxis-, auftrags- oder handlungsorientierten Prüfungsformen erwartet man hingegen bessere prognostische Eigenschaften. Allerdings wurde bislang weder für traditionelle noch für neue Prüfungsmethoden der systematische empirische Nachweis erbracht, ob und in welchem Umfang sich mit ihnen eine längerfristige berufliche Bewährung vorhersagen lässt. Ebenso unzureichend ist der Erkenntnisstand über die Prognosequalität von betrieblichen Ausbildungszeugnissen und Zeugnissen der Berufsschulen.

Das neue Forschungsprojekt untersucht diese Thematik für vier ausgewählte Ausbildungsberufe (Bäcker/Bäckerin, Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte, IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin), bei denen traditionelle und innovative Prüfungsverfahren zum Einsatz kommen.

Eine solche Untersuchung wurde in Deutschland bislang noch nicht durchgeführt, so dass im Projekt zunächst ein geeignetes Methodeninventar entwickelt werden muss. Dieses umfasst u. a. ein Instrument zur Erfassung beruflicher Bewährung nach zweijähriger Ausübung des erlernten Berufes, ein Verfahren zur Analyse betrieblicher Ausbildungszeugnisse, eine Methode zur Transformation von Prüfungs- und Berufsschulnoten auf eine einheitliche Skala sowie die Ausarbeitung eines standardisier-

ten Fragebogens, mit dem der subjektiv wahrgenommene Aussage- und Verwendungswert der drei Ausbildungszertifikate ermittelt werden kann.

Die anhand dieser Instrumente erhobenen Daten bilden die Grundlage für umfassende inhaltliche und statistische Analysen. So sollen mittels verschiedener Validierungsverfahren die Gültigkeit von Abschlussprüfung sowie der betrieblichen und berufsschulischen Leistungsbeurteilungen überprüft und Modelle zur Optimierung der Vorhersage beruflicher Bewährung entwickelt werden. Ferner interessiert der Zusammenhang zwischen den Prüfungszeugnissen, betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungszeugnissen, der über korrelationsstatistische und strukturanalytische Methoden ermittelt werden wird. Ergänzend wird geprüft, inwiefern Alltagsannahmen zur Aussagekraft der drei Zertifikate mit den empirischen Befunden übereinstimmen.

Die Forschungsergebnisse sollen dazu beitragen, ein Inventar aussagefähiger Prüfungsmethoden und -formen zu definieren und damit eine fundierte Grundlage für die Weiterentwicklung des Prüfungswesens bereitzustellen. Ferner soll die entwickelte Methodik in ein generelles Verfahren zur Qualitätssicherung von Prüfungen überführt werden.

Erste Ergebnisse werden im Herbst 2001 vorliegen, abgeschlossen wird das Projekt Mitte 2003.

*Kontakt: Margit Ebbinghaus  
ebbinghaus@bibb.de*

## Literatur

Wilfried Brüggemann, Anja Hall, Hans-Joachim Schade: Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung. Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2000. WBV, Bestell-Nr. 114.002

Kathrin Hensge, Walter Schlottau: Lehren und Lernen im Internet. Organisation und Gestaltung virtueller Zentren. WBV, Bestell-Nr. 102.242

Bundesinstitut für Berufsbildung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS). Dokumentation der Fachtagung vom 3. und 4. November 1999 im Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster. WBV, Bestell-Nr. 110.812

Klaus Berger: Zusatzqualifikationen in der Berufsbildungspraxis. Aktuelle Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen und Fördervorhaben. WBV, Bestell-Nr. 102.241

Peter Schenkel: Lerntechnologien in der beruflichen Bildung. Zehn Thesen. BIBB, Bestell-Nr. 09.055

Gabriele Marchl: Ergebnisse der Begleitforschung zur Umsetzung der Artikel 7 und 9 des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit 1999 – Abschlussbericht. BIBB, Bestell-Nr. 110.813

Michael Härtel, Reinhard Stockmann, Hansjörg Gaus: Berufliche Umweltbildung und Umweltberatung. Grundlagen, Konzepte und Wirkungsmessung. WBV, Bestell-Nr. 106.071

Ekbert Hering, Waldemar Pförtzsch, Peter Wordelmann: Internationalisierung des Mittelstandes. Strategien zur internationalen Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen. WBV, Bestell-Nr. 102.244 (erscheint in Kürze)

## Termine

■ „Learntec“ vom 30. Januar bis 2. Februar 2001 in Karlsruhe

■ „Bildungsmesse 2001“ vom 19. bis 23. Februar 2001 in Hannover (**BIBB-Stand: Halle 3, H 06**)

■ „20<sup>th</sup> World Conference On Open Learning And Distance Education“ vom 1. bis 5. April 2001 in Düsseldorf

■ „Handwerksmesse Koblenz“ vom 27. April bis 3. Mai 2001 in Koblenz

1. Ist das Kurz-Info BIBBforschung für Ihre Arbeit interessant?

- ja
- nein

2. Wie nutzen Sie BIBBforschung (Bitte Reihenfolge 1–4 nennen)?

- als Erstinformation über Forschungsaktivitäten
- als Information über Forschungsergebnisse
- als Möglichkeit zur Aufnahme von Forschungskontakten
- Sonstiges

3. Welche Themen sollten stärker als bisher vertreten sein?

4. Würden Sie BIBBforschung auch nutzen, wenn der Text nur elektronisch verfügbar wäre?

- ja, vorzugsweise E-Mail
- ja, vorzugsweise Internet
- nein, Papierform sollte erhalten werden

5. Was sollte insgesamt verändert werden?

Informationsdienst  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
April 2001  
W. Bertelsmann Verlag  
ISSN 1615-4363

#### Impressum

BIBBforschung  
2. Jahrgang, Heft 2/2001, April 2001

Herausgeber  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Generalsekretär  
53113 Bonn

Redaktion  
Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)  
Dr. Wolfgang Becker, Edith Bellaire,  
Margit Ebbinghaus,  
Petra Spilles (Redaktionsassistentin),  
Ursula Hecker,  
Dr. Ilona Zeuch-Wiese  
Telefon 0228 / 107-1721  
Telefax 0228 / 107-2967  
E-Mail: bibbforschung@bibb.de  
Internet: <http://www.bibb.de>

Gestaltung  
Hoch Drei, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon 0521 / 9 11 01-11  
Telefax 0521 / 9 11 01-19  
E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Anregungen zu BIBBforschung nimmt  
die Redaktion gerne entgegen.

## Weniger Meisterprüfungen im Handwerk – Bedeutung geregelter Prüfungen nimmt ab

Auch im Jahre 1999 hat sich der Abwärtstrend bei den Meisterprüfungen fortgesetzt. Derzeit wird das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, „Meister-BAföG“) novelliert, um mehr finanzielle Anreize zu schaffen. Dieses Gesetz konnte in seiner bisherigen Fassung die frühere Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz nicht ersetzen.

Allein im Jahre 1999 gab es bei den Handwerksmeistern gegenüber dem Vorjahr über 3.000 erfolgreiche Prüfungsteilnehmer weniger (von 36.913 auf 33.618 Teilnehmer). Gegenüber dem Höchststand von 44.405 im Jahre 1992 sind dies über 10.000 (-24,3%) weniger. Betroffen sind insbesondere die Bereiche Metall und Bau. Teilweise konnten Berufe, die im Rahmen der Novellierung der Anlage A zur Handwerksordnung (1998) durch Zusammenlegung verschiedener Gewerbe entstanden sind, die früheren Zahlen noch nicht erreichen. So bestanden bei den Kraftfahrzeugtechnikern im Jahre 1999 4.321 die Prüfung, während in den Vorjahren bei den Kraftfahrzeugmechanikern und -elektrikern, die zu dem neuen Gewerbe zusammengefasst wurden, rund 4.900 den Meisterbrief erhielten. Auch bei den Tischlern und bei den Malern und Lackierern sowie in traditionellen Bereichen wie Bäcker und Fleischer sind Rückgänge zu verzeichnen.

Bei den Industriemeistern dagegen sind von 1998 auf 1999 Zunahmen zu verzeichnen. (von 8.662 auf 9.512 erfolgreiche Prüfungen). Allerdings ist diese Zahl noch weit entfernt von dem Höchststand von 15.534 im

■ **Weniger Meisterprüfungen im Handwerk – Bedeutung geregelter Prüfungen nimmt ab**

■ **Neue Perspektiven für die internationale Berufsbildungsberatung**

■ **Duales Lernen – Ein internationaler Vergleich**

■ **Umweltschutz in der Berufsbildung**

■ **E-Commerce Kompetenzen und unternehmerisches Handeln**

■ **Literatur**

Jahre 1992. Der Stand von 1999 bedeutet immer noch einen Rückgang um 6.022 Prüfungen (-38,8%).

Zu der Steigerung von 1998 auf 1999 haben vor allem die Industriemeister Metall beigetragen, deren Prüfung 1997 neu geregelt wurde. Nach einer Übergangsphase sind im Jahre 1999 mit 3.835 Teilnehmern wieder höhere Prüfungszahlen zu verzeichnen (gegenüber dem Vorjahr +500), jedoch konnte noch nicht an die früheren Prüfungszahlen angeschlossen werden. Gegenüber dem Höchststand von 1992 (8.081) bedeutet der Wert immer noch mehr als eine Halbierung. Ähnlich sieht es bei den Industriemeistern Elektrotechnik aus, wobei der Rückgang allerdings nicht so stark ist.

In vielen Berufen dürften daher in der nächsten Zeit erhebliche Nachwuchsprobleme zu erwarten sein, zumal in vielen Betrieben ein Generationenwechsel bevorsteht. Die Gründe für die Abnahmen sind vielfältig. Es spielen Übergangsprobleme durch Neuordnung/Zusammenfassung von Berufen/Gewerben eine Rolle. Maßgeblich ist auch die als zu gering eingeschätzte Förderung durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz von 1996. Im Rahmen der Novellierung soll der

Zuschussanteil erhöht und die Förderungsdauer verlängert werden.

Schließlich spielen auch demografische Entwicklungen eine Rolle. Um 1990 erreichte die Zahl der erfolgreichen Gesellenprüfungen mit 140.000 (alte Bundesländer) einen Tiefpunkt; diese Generation ist jetzt im entsprechenden Alter, um die Meisterprüfung abzulegen. In den Jahren vor 1990 hatten dagegen bis zu 240.000 Lehrlinge die Abschlussprüfung bestanden (demografische Welle), also rund 100.000 mehr. Die Zahl der erfolgreichen Prüflinge steigt nach 1990 nur langsam an, – bis auf 150.000 im Jahre 2000, so dass von der demografischen Seite her nur eine geringe Entlastung zu erwarten ist. Es kommt daher darauf an, durch inhaltlich attraktive, auch finanziell besser unterstützte Maßnahmen die Abschlusszahlen im Meisterbereich wieder zu erhöhen.

Auch außerhalb des Meisterbereichs gingen die Zahlen der Prüfungsteilnehmer in den letzten sieben Jahren zurück. In Industrie und Handel wurde der Trend im Jahre 1999 jedoch gestoppt. Besonders starke Rückgänge sind im längerfristigen Vergleich in den traditionellen Bereichen Schreibtechnik, Fremdsprachen und Sekretariat festzustellen. Die Sekretärinnenprüfung wurde 1998 aufgehoben; die neue Prüfung Sekretariatsfachkaufmann/-kauffrau hat mit 639 bestandenen Prüfungen aber nicht an die früheren hohen Zahlen der Sekretärinnenprüfung anknüpfen können. Allerdings werden für die Tätigkeiten im Büro auch zunehmend die Ausbildungen Bürokaufmann/Bürokauffrau und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation herangezogen. Bei den Fachkräften für Schreibtechnik haben rd. 3.800 die Prüfung bestanden, fast ausschließlich Frauen; 1985 waren es noch über 12.000 in den alten Bundesländern. Die fremdsprachlichen Fachkräfte konnten nach Rückgängen in früheren Jahren ihre Zahlen halten.

Bei den Prüfungsordnungen für Fachkräfte EDV ist es schwierig, ständig die neuen Anforderungen und Inhalte aufzunehmen. Die Prüfungszahlen sind auf einem niedrigen Niveau. Hier ist es erforderlich, ganz neue flexible Gestaltungen und Qualifikationsmodelle zu entwickeln.

Dagegen haben die Fachwirte Steigerungen von 29,8% aufzuweisen. So sind die Zahlen bei den Bankfachwirten von 2.928 (1992) auf 5.374 (1999) gestiegen. Für diesen Beruf wird zum 1. Januar 2001 eine neue Prüfungsordnung in Kraft treten. Ähnliche Zu-

nahmen sind für die Technischen Betriebswirte, die Fachwirte für Versicherungen und für die Bilanzbuchhalter festzustellen.

Bei den Freien Berufen haben sich – als einzigem Bereich – die Prüfungszahlen deutlich erhöht (von 1.135 auf 3.921). Insbesondere die Steuerfachwirte und die Fachhelfer/-innen im Gesundheitswesen haben hohe Zuwächse zu verzeichnen. So sind die Zahlen bei den Steuerfachwirten von 210 (1992) auf 1.684 (1999) gestiegen.

Insgesamt ging in den letzten 7 Jahren die Zahl der bestandenen Prüfungen im Weiterbildungsbereich der Kammern (geregelter Bereich) um 13,4% auf 114.722 Personen zurück, bei den Männern (-16,1%) stärker als bei den Frauen (-7,5%). Letzteres beruht auf der Entwicklung bei den Meisterprüfungen, die überwiegend von Männern absolviert werden. Frauen konnten die Rückgänge in den traditionellen Bereichen etwas kompensieren durch Zunahmen im Bereich der Fachkaufleute/Fachwirte und durch Prüfungen im Gesundheitswesen. Insgesamt jedoch liegt der Frauenanteil mit 34% deutlich unter dem der Männer.

Die Abnahmen betreffen ausschließlich die alten Bundesländer. In den neuen Ländern konnte die Zahl von 26.000 Teilnehmern im gesamten Zeitraum ungefähr gehalten wer-

den. Offensichtlich ist es gelungen, die Finanzierungsmöglichkeiten der Weiterbildung kontinuierlich einzusetzen. Allerdings ist in den neuen Ländern auch für den Bereich Industrie und Handel für 1999 keine Steigerung festzustellen.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung insgesamt ist in den letzten Jahren angestiegen. Den größten Raum nimmt dabei der Bereich ein, der nicht durch die Kammern geregelt ist (Lehrgänge und Kurse der verschiedensten Träger). Ursache ist der Trend zu kurzfristig konzipierten, flexibel angelegten Kurssystemen, die genau auf aktuell entstehende Bedürfnisse, insbesondere im IT-Bereich ausgerichtet sind. Eine durch die Kammer zertifizierte Abschlussprüfung ist nicht vorgesehen. Offensichtlich wird der expandierende Weiterbildungsmarkt durch diese Formen besser abgedeckt als durch formalisierte Prüfungen. Auch die Weiterbildungsarbeit der Kammern selber ist immer stärker auf diesen Zweig ausgerichtet. Die Abschlüsse nach Kammer-/Bundesregelungen, die hier untersucht wurden, verlieren dadurch quantitativ immer mehr an Gewicht.

Kontakt: Dr. Rudolf Werner  
WernerRdf@bibb.de

#### Bestandene Weiterbildungsprüfungen 1992 und 1999 nach ausgewählten Bereichen und Geschlecht

	Bestandene Prüfungen			Entwicklung 1999 zu 1992 in Prozent
	1992	1998	1999	
Industrie und Handel	58.802	46.812	50.218	-14,6
darunter:				
Fachwirte	9.833	12.200	12.765	+29,8
Fachkräfte für Schreibtechnik	7.594	3.530	3.739	-50,8
Fremdsprachliche Fachkräfte	4.505	3.174	3.200	-29,0
Fachkräfte für EDV	1.973	1.793	1.917	-2,8
Sekretär/in 1) –Sekretariats- fachkaufmann/-kauffrau 2)	1.899	369	634	-66,6
Industriemeister	15.534	8.662	9.512	-38,8
Handwerk	65.805	56.350	54.852	-16,6
darunter				
Handwerksmeister/-innen	44.405	36.913	33.618	-24,3
Alle Bereiche	132.424	113.544	114.722	-13,4
darunter: männlich	90.027	75.716	75.514	-16,1
weiblich	42.397	37.828	39.208	-7,5

1) aufgehoben 1998

2) in Kraft getreten 1996

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung; eigene Berechnungen

### Ergebnisse der Leser-Befragung

Obwohl leider nicht so viele Leserinnen und Leser auf unsere Umfrage in Heft 1/2001 geantwortet haben, wie wir es erhofft hatten, gaben uns die eingegangenen Antworten wertvolle Anregungen für die Gestaltung der künftigen Ausgaben von BIBB-forschung. Gefreut hat uns, dass alle, die antworteten, den Dienst als „interessant“ einordneten. Der ganz überwiegende Teil der Leser nutzt ihn zur Information über Forschungsergebnisse. An zweiter Stelle wurde die Nutzung als Erstinformation genannt, an dritter die zur Anknüpfung von Forschungskontakten. Auf die Frage nach

„Themen, die noch stärker vertreten sein sollten“, gingen äußerst heterogene Vorschläge ein. Wir werden versuchen, zu den genannten Themen Beiträge für die nächsten Ausgaben zu akquirieren. Ein Teil der Absender wünschte eine künftige Belieferung per E-Mail, ein Weg der Belieferung, der für das BIBB kostensparend ist und zu dem wir an dieser Stelle gerne ermuntern. Für die eingegangenen Antworten herzlichen Dank. Für weitere Anregungen und Wünsche sind wir jederzeit dankbar.

Mit freundlichem Gruß  
Ihr BIBBforschung-Redaktionsgremium

sind und ungeachtet der für Transformationsländer typischen Besonderheiten gleiche oder sehr ähnliche Ergebnisse zu verzeichnen sind, kann mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass die Wirkungen der Beratungen des BIBB in Osteuropa auf Ursachen zurückzuführen sind, welche in den Projektmaßnahmen begründet liegen. Dies erlaubt es, zu Empfehlungen für die künftige Berufsbildungsberatung zu kommen. Falls bei ähnlichen Beratungsmaßnahmen deutlich unterschiedliche Ergebnisse entstanden sind, sind analog zu gestaltende Evaluationen weiterer TRANSFORM-Projekte in Betracht zu ziehen, um die Zusammenhänge zu klären.

Kontakt: Gabriela Höhns  
hoehns@bibb.de

### Neue Perspektiven für die internationale Berufsbildungsberatung

Im Rahmen des Beratungsprogramms der Bundesregierung für die Länder Mittel- und Osteuropas „TRANSFORM“ (1992–2000/2001) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung vielfältige Erfahrungen bei der internationalen Berufsbildungsberatung gesammelt. Ziel des Programms war unter anderem die Unterstützung dieser Staaten bei der Reform ihrer beruflichen Bildung entsprechend den Erfordernissen der Einführung demokratischer Strukturen und der sozialen Marktwirtschaft. Die dabei gemachten Erfahrungen einer systematischen Betrachtung zugänglich zu machen, um die zukünftige Beratung zu verbessern, hat sich ein neues BIBB-Forschungsprojekt zur Aufgabe gemacht.

Das Projekt, das erste dieser Art im BIBB, ist ein Pilotprojekt. Es gliedert sich in zwei Teile. Im ersten werden die nachhaltigen Wirkungen ausgewählter Beratungsprojekte möglichst vollständig erfasst. Dies erfolgt mit Hilfe eines von Professor R. Stockmann, Universität Saarbrücken, entwickelten Analyse-Leitfadens, der für die speziellen Bedingungen von TRANSFORM-Projekten modifiziert wird. Entscheidend ist, dass in der Untersuchung nicht nur die vom Projektträger intendierten, sondern möglichst sämtliche Veränderungen erfasst werden, die seit Beginn eines Beratungsprojekts beim Projektträger und im Umfeld des Projekts eingetreten sind. Um die Bedeutung der Veränderungen besser einschätzen zu können,

sind u. a. auch die Länderdemographie, also statistische Angaben zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Landes, und das Design des Beratungsprojekts in die Analyse mit einzubeziehen. Der Schwerpunkt der in diesem ersten Teil zu leistenden Forschungsarbeit liegt auf der Erfassung der Veränderungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem als den wichtigsten Faktoren im weiteren Umfeld der TRANSFORM-Projekte. Hierzu werden Befragungen bei Auszubildenden und Absolventen, Lehrern und Ausbildern, Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern durchgeführt. Detailliert werden die Wirkungen von zwei Beratungsprojekten analysiert werden, einem gewerblich-technischen, vom Projektdesign her prototypischen Projekt, und einem kaufmännischen, das aufgrund des Umfangs der erarbeiteten und eingeführten Neuerungen als idealtypisch gelten kann.

Im zweiten Teil des Forschungsprojekts wird das umfangreiche Material der Untersuchungsergebnisse zu Zahlenwerten in einer zehnstufigen Bewertungsskala verdichtet. Werden die zu den verschiedenen zu untersuchenden Aspekten erarbeiteten Skalen gebündelt untereinander aufgelistet, entsteht ein sogenanntes Projektprofil, welches die gesamten Veränderungen im Umfeld des Projekts auf einen Blick darstellt.

Der Analyse-Leitfaden wurde bereits an zahlreichen Beratungsprojekten der Entwicklungshilfe und auch der Berufsbildungsberatung in den Entwicklungsländern erprobt. Die dort erstellten Projektprofile bilden einen Vergleichsmaßstab für die Profile der TRANSFORM-Projekte. Wenn die durchgeführten Beratungsmaßnahmen ähnlich

### Duales Lernen – Ein internationaler Vergleich

Im Rahmen eines transnationalen Leonardo-Projektes „Dual Training Systems: Institutional Set-up and Performance. The Building Sector. A comparison of six countries“ wurden die institutionellen Rahmenbedingungen und die Leistungsfähigkeit des deutschen Dualen Systems mit den dualen Ausbildungsgängen der beteiligten fünf Partnerländer (Finnland, Großbritannien, Italien, Niederlande und Spanien) verglichen.

Deutschland unterscheidet sich deutlich von der Situation der beruflichen Erstausbildung in den anderen Ländern. Nur in Deutschland ist die berufliche Erstausbildung im System des dualen Lernens organisiert, welches den Einstieg der Mehrheit eines Altersjahrganges (60–70 %) ermöglicht.

Ziel des Projektes war es zu prüfen, inwieweit die dualen Ausbildungsgänge in den sechs Ländern den aktuellen ökonomischen und strukturellen Anforderungen Rechnung tragen. Im Mittelpunkt des Projektes stand die berufliche Erstausbildung in der Bauwirtschaft, insbesondere die Situation bei den Zimmerern und Maurern. Eine der wichtigsten Strukturbedingungen der beruflichen Erstausbildung im Baubereich ist die Kooperation zwischen dem Lernen im Baubetrieb, in der Berufsschule und darüber hinaus in einer überbetrieblichen Bildungsstätte („Lehrbauhof“). Die Verschiedenheit der Lernorte macht deutlich, dass im Baubereich die Ausbildung längst nicht mehr als dual gekennzeichnet werden kann. Die Bauwirtschaft ist ohne die überbetriebliche Aus-



**Informationsdienst  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
Juli 2001  
W. Bertelsmann Verlag  
ISSN 1615-4363**

#### Impressum

BIBBforschung  
2. Jahrgang, Heft 3/2001, Juli 2001

Herausgeber  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Generalsekretär  
53113 Bonn

Redaktion  
Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)  
Petra Spilles (Redaktionsassistentin),  
Dr. Wolfgang Becker, Edith Bellaire,  
Margit Ebbinghaus, Ursula Hecker,  
Dr. Ilona Zeuch-Wiese  
Telefon 0228 / 107-1721  
Telefax 0228 / 107-2967  
E-Mail: bibbforschung@bibb.de  
Internet: <http://www.bibb.de>

Gestaltung  
Hoch Drei, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon 0521 / 91101-11  
Telefax 0521 / 91101-19  
E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Anregungen zu BIBBforschung nimmt  
die Redaktion gerne entgegen.

## ■ Betriebliche Einschätzungen zum Nutzen von Zusatzqualifikationen

Ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikationen haben vielfach temporären Charakter. Sie gelten daher als ein äußerst flexibles Instrument, um die betriebliche Ausbildung schneller als dies teilweise auf der Ebene der Ordnungsmittel möglich ist, praxisnah an Veränderungen des Qualifikationsbedarfs anzupassen. Ein weiterer Nutzen von Zusatzqualifikationen wird darin gesehen, dass Ausbildungsbereiche mit Nachwuchsproblemen ihr Ausbildungsangebot für Jugendliche mit höherem Bildungsabschluss durch anspruchsvolle Zusatzangebote aufwerten können. Zusatzqualifikationen gelten dabei als Instrument der betrieblichen Personalentwicklung, um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Auch aus der Perspektive der Auszubildenden werden mit dem Erwerb von Zusatzqualifikationen hohe Nutzenerwartungen verbunden. Danach bieten sie den Auszubildenden die Gelegenheit, individuell und interessengetrieben ihre beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen zu erweitern. Hierzu zählen im Einzelnen eine attraktivere Gestaltung der Berufsbildungsangebote im dualen Ausbildungssystem sowie günstigere Übernahmechancen nach Ausbildungsabschluss. Insgesamt werden mit dem Erwerb von Zusatzqualifikationen bessere Einmündungsperspektiven in das Beschäftigungssystem verknüpft.

Wie beurteilen die Betriebe nun den Nutzen ausbildungsbegleitender Zusatzqualifikationen? In einer schriftlichen Befragung nannten 232 Ausbildungsbetriebe die Gründe für die von ihnen bereitgestellten Zusatzangebote und schätzten außerdem den individuellen Nutzen für ihre Auszubildenden ein. Von den insgesamt 413 aufgeführten Zusatzqualifikationen diente jede fünfte der Vermittlung von allgemeinen und berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnissen. Wichtige Themenblöcke bilden ebenso EDV-Anwender-Programme, Bürokommunikation sowie IuK-Technik. Für kaufmännische Auszubildende werden Zusatzangebote z. B. auf

- **Betriebliche Einschätzungen zum Nutzen von Zusatzqualifikationen**
- **Delphi-Erhebung zur Identifikation von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben**
- **Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen**
- **Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien**

dem Gebiet der Finanzdienstleistungen oder im Personal- und Rechnungswesen bereit gehalten. Die Angebotsschwerpunkte für die gewerblich-technischen Auszubildenden liegen auf dem Gebiet der computergesteuerten Produktions-, Bearbeitungs- und Steuerungstechniken sowie bei Schweiß- und Verbundtechniken.

Ungefähr jede zweite angebotene Zusatzqualifikation zielt vorrangig darauf, die Ausbildung passgenauer auf den betrieblichen Bedarf auszurichten bzw. leistungsstarke Auszubildende zu gewinnen. Bei mehr als jedem vierten Zusatzangebot ist es auch von zentraler Bedeutung, dass eine ausbildungsbegleitende Zusatzqualifizierung für kostengünstiger als eine spätere Weiterbildung eingeschätzt wird. Bei mehr als jeder fünften steht die Absicht im Vordergrund, die Betriebsbindung leistungsstarker junger Fachkräfte auch für die Zeit nach dem Ausbildungsabschluss zu stärken. Ein geringerer Teil der angebotenen Zusatzqualifikationen wird hingegen mit veralteten Ausbildungsordnungen bzw. mit fehlenden Berufsbildern begründet.

Den individuellen Nutzen von Zusatzqualifikationen für die Auszubildenden sehen die Betriebe bei einem überwiegenden Teil der Zusatzangebote darin, dass die künftigen Nachwuchskräfte hiermit ihre Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt verbessern können. So halten es die Betriebe bei fast der Hälfte der von Ihnen angebotenen Zusatzqualifikationen für voll zutreffend, dass ihre Auszubildenden damit ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen.

Im eigenen Betrieb verbessern sich allerdings die beruflichen Entwicklungschancen der



## Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben

Das laufende Forschungsprojekt „Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen“ befasst sich mit der Nutzbarmachung von Berufserfahrung für den institutionellen Qualifizierungsprozess. Im Mittelpunkt steht die systematische Verknüpfung von informeller und formeller Qualifizierung. Gestützt auf Forschungsergebnisse soll eine Lehr-/Lernkonzeption für die Weiterbildung zum Industriemeister entwickelt, erprobt und umgesetzt werden, die auf die verbesserte Handlungsfähigkeit der Absolventen im betrieblichen Arbeitsprozess ausgerichtet ist. Das Anknüpfen an die inner- und außerbetrieblichen Erfahrungen der Teilnehmer spielt dabei eine ganz wesentliche Rolle. Darüber hinaus sind aus den Forschungsergebnissen erste Ansätze für die Anerkennung von Berufserfahrung in Hinblick auf die Besetzung mittlerer Führungsfunktionen abzuleiten.

Hintergrund für ein derartiges Projekt ist folgender: 1997 wurde die Qualifizierung zum Industriemeister vollkommen auf das übergeordnete Lehr-/Lernziel „Handlungskompetenz“ umgestellt (Verordnung zum „Geprüften Industriemeister Metall“ (BGBl. I S. 2923 vom 12.12.97). Die institutionelle Weiterbildung zum Industriemeister Metall findet überwiegend anhand betrieblicher Situationsaufgaben statt. Damit soll die betriebliche Verwertbarkeit der Qualifikationen gewährleistet werden, eine Forderung, die die rekrutierenden Betriebe an die Weiterbildung zum Industriemeister stellen.

Der sog. handlungsorientierte Qualifizierungsprozess baut auf Kenntnissen, insbesondere aber auch auf Erfahrungen auf. Die Lehrgangsteilnehmer benötigen bei einem handlungsorientierten Lehr-/Lernkonzept zusätzlich zu ihrem Facharbeiterwissen berufsbezogene Erfahrungen, um sich in einen derartigen Qualifizierungsprozess kompetenzerweiternd einbringen und ihn mitsteuern zu können.

Bei den laufenden Befragungen und Fallstudien gehen wir davon aus, dass berufsverwertbare Erfahrungen nicht nur im Betrieb erworben werden, sondern auch auf informellen Wegen außerhalb des Betriebes wie z. B. in der Familie bzw. dem gesamten sozialen Umfeld.

Da sich nach unserer Definition komplexe betriebliche Situationsaufgaben immer aus technischen, organisatorischen und sozialen Aspekten zusammensetzen, unterscheiden wir bei unseren Befragungen deshalb nach diesen drei Handlungsbereichen. Konkret lassen wir uns von den befragten Meistern ein oder zwei typische betriebliche Arbeitsaufgaben beschreiben und erfragen dann anhand eines Gesprächsleitfadens, wo und wie sie die Qualifikationen erworben haben, um diese Arbeitsaufgabe lösen zu können. Bei den außerbetrieblich informell erworbenen Qualifikationen überschneidet sich unser Forschungsanliegen z. B. mit dem Anliegen einer „Kompetenzbilanz“ des Deutschen Jugendinstituts (DJI) und der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) Süddeutschlands. Wir unterscheiden uns jedoch in Hinblick auf Zielgruppe und deren gesellschaftliche Stellung sowie auf Erfassung der außerbetrieblichen Erfahrungen. Richten sich unsere Befragungen an Erwerbstätige in der Produktion, so suchen DJI und KAB nach Erfahrungspotenzialen in Familien und dort vorwiegend bei Frauen in der Familienphase, die den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit suchen.

Insbesondere im Handlungsbereich „Führung/Personal“ haben die außerbetrieblich gemachten Erfahrungen bei den Industriemeistern großen Einfluss auf die anforderungsgerechte Erledigung der betrieblichen Arbeitsaufgaben. Es sind in unterschiedlicher Ausprägung die Bereiche Familie, Freundeskreis, Kollegen-/Gruppen-/Clubtreffs, Vereine, Hobbies, Freizeitgestaltung und ehrenamtliche Tätigkeiten, in denen sich – nach Aussage der befragten Industriemeister – große bis sehr große Qualifikationspotenziale für die betriebliche Aufgabenerledigung bei den mittleren Führungspositionen (Industriemeister) entwickeln.

Zu diesem Ergebnis gelangten wir jedoch nur aufgrund intensiver, reflektierender Gesprächsführung. Dies bedeutet, dass sich die Betroffenen ihren Kompetenzerwerb erst erinnernd bewusst machen, wenn man sie zielgerichtet danach befragt und sie die Bedeutung des informellen Lernens ausserhalb des Betriebes für ihr eigenes Kompetenzniveau erkennen. Wie wichtig die Reflexion von betrieblichen Problemen und Erfahrungen im eigenen Familien- oder Freundeskreis für ihre Kompetenzerweiterung ist, ist den wenigsten „von vornherein“ deutlich. Ebenso wenig ist ihnen bewusst, dass sie einen großen Teil ihrer Kompetenzen informell durch z. B. „familiäres Tun und Handeln“ sowie „Lösen/Bewältigen von außerbetrieb-

lichen Problemen und Aufgaben“ erworben haben.

Die außerbetrieblichen Qualifikationsfelder (Familie, Freundeskreis, usw.) haben dagegen nur mittelmäßigen Einfluss auf den Handlungsbereich „Organisation“ und nur geringen Einfluss auf den Handlungsbereich „Technik“. In diesen Handlungsbereichen spielen die betrieblich informell erworbenen Qualifikationen eine große Rolle, z. B. Montagetätigkeit, Kollegen/Vorgesetzte, Abteilungswechsel usw. Um unsere Instrumente und ersten Ergebnisse zu untermauern, werden weitere Fallstudien folgen.

Kontakt: Dietrich Scholz  
scholz@bibb.de  
Heinrich Krüger  
krueger@bibb.de

## Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Der im Jahr 1998 neu geschaffene Ausbildungsberuf Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien stößt in der Praxis auf positive Resonanz. So konnte die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Vergleich zu den Vorgängerberufen (Schriftsetzer/-in, Reprohersteller/-in, Reprograf/-in, Werbe- und Mediovorlagenhersteller/-in sowie Fotograurzeichner/-in) erheblich gesteigert werden: 1997 bestanden 4 861 Gesamt-Ausbildungsverhältnisse in diesen Berufen. Mit In-Kraft-Treten des neuen Berufsbildes 1998 wurden bereits 2 434 Neuabschlüsse getätigt, 1999 waren es 4 015 und im Dezember 2000 konnten 5 024 neue Ausbildungsverträge registriert werden.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung evaluiert seit Sommer 2000 dieses Berufsbild. Im Rahmen einer schriftlichen Befragung von Ausbildungsbetrieben wurden Ende 2000 erste Daten und Einschätzungen zur Ausbildungssituation erhoben. An dieser Befragung beteiligten sich 159 Unternehmen sowie 293 Auszubildende, die in diesen Unternehmen tätig sind.

Zunächst wurden die Unternehmen nach Angaben zu ihrer Struktur, Ausbildungserfahrung und einer ersten Einschätzung der Ausbildungsordnung befragt. Den größten Anteil der Ausbildungsplätze stellt die Druckindustrie mit 43 % zur Verfügung,



Informationsdienst  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
Oktober 2001  
W. Bertelsmann Verlag  
ISSN 1615-4363

### Impressum

BIBBforschung  
2. Jahrgang, Heft 4/2001, Oktober 2001

Herausgeber  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Generalsekretär  
53113 Bonn

Redaktion  
Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)  
Petra Spilles (Redaktionsassistentin),  
Dr. Wolfgang Becker, Edith Bellaire,  
Katrin Gutschow, Ursula Hecker,  
Dr. Ilona Zeuch-Wiese  
Telefon 0228 / 107-1721  
Telefax 0228 / 107-2967  
E-Mail: [bibbforschung@bibb.de](mailto:bibbforschung@bibb.de)  
Internet: <http://www.bibb.de>

Gestaltung  
Hoch Drei, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon 0521 / 91101-11  
Telefax 0521 / 91101-19  
E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Anregungen zu BIBBforschung nimmt  
die Redaktion gerne entgegen.

■ **Büroberufe in Wirtschaft und Verwaltung akzeptiert**

■ **Gesamtzahl aller „betrieblichen“ und „außerbetrieblichen“ Auszubildenden – differenzierte Informationen**

■ **Prototyp eines virtuellen Ausbilderforums**

■ **Personalqualifizierung in Dienstleistungsunternehmen**

## ■ Büroberufe in Wirtschaft und Verwaltung akzeptiert

Vor zehn Jahren wurden die Büroberufe am Leitbild computergestützter Sachbearbeitung neu geordnet. Mit dem Einzug moderner Informations- und Kommunikationstechniken in den Büros von Wirtschaft und Verwaltung hatten sich die bisher rein schreibtechnisch, abwicklungsorientierten Aufgaben in den Büros stark verändert. Das BIBB hat die Erfahrungen mit den neuen Berufen in dem Forschungsprojekt 'Evaluation der Büroberufe' untersucht und stellt nun dessen Ergebnisse vor (siehe Literaturempfehlungen). Zu den Büroberufen gehören die Bürokaufleute (I/H/Hw), die Kaufleute für Bürokommunikation (I/H) und die Fachangestellten für Bürokommunikation (ÖD). Es handelt sich um Querschnittsberufe. Bezogen auf die Berufe der gewerblichen Wirtschaft kann seit 1. August 1991, bezogen auf den Beruf des Öffentlichen Dienstes seit 1. August 1992 auf neu geordneter Grundlage ausgebildet werden.

Die Evaluation der Büroberufe war ausgerichtet auf die Gestaltung, Anwendung, den Erfolg und die Verwertung der in den Ausbildungsordnungen enthaltenen Mindestanforderungen an die Berufsausbildung. Es wurden schriftliche Befragungen und Fallstudien durchgeführt. Über alle Ausbildungsberufe wurden von versandten 5 230 Fragebögen 1 599 beantwortet (Rücklaufquote 30,5%).

Die Büroberufe sind als Querschnittsberufe in allen Wirtschaftszweigen und in der öffentlichen Verwaltung unabhängig von der Betriebsgröße akzeptiert. Die Zahl der Auszubildenden erhöhte sich insgesamt von ca. 82 000 im Jahr 1990 auf knapp 110 000 im Jahr 1999, davon rund 23 400 in Ostdeutschland. Die Büroberufe gehören damit zu den quantitativ stärksten kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen.

Die beiden Ausbildungsberufe Kaufleute und Fachangestellte für Bürokommunikation, die aus zweijährigen, eher schreibtechnischen Ausbildungsberufen hervorgingen, sind nun auch für Männer attraktiver. Innerhalb von fast zehn Jahren ist ihr Anteil in diesen Ausbildungsberufen auf rund 15 Prozent gestiegen.

Das Leitbild der computergestützten Sachbearbeitung und die Ausrichtung auch der Kaufleute und Fachangestellten für Bürokommunikation auf die dreijährige Regelausbildung ist offensichtlich für Betriebe mit und ohne Ausbildungstradition und unter Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten bedarfsgerecht.

### **Einige Ergebnisse im Überblick:**

Die mit dem neuen Strukturkonzept verbundenen Begriffe Sockelqualifikationen, Sacharbeitsgebiete und Fachbereiche sind den einzelnen Betrieben und Fachkräften meist nicht bekannt. Gleichwohl werden eine gemeinsame Grundbildung und fachspezifische Differenzierungsmöglichkeiten für praxisgerecht angesehen, um die notwendige Flexibilität für Betrieb und individuelle berufliche Entwicklung zu sichern. Die Umsetzung der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes in einen betrieblichen Ausbildungsplan erfolgt unproblematisch. Informationsbedarf besteht im Hinblick auf den Einsatz aktivierender Lehr- und Lernformen und die Verbesserung der Lernortkooperation.

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung in den gewerblichen Büroberufen beziehen sich insbesondere auf EDV, Kunden Umgang, Fremdsprachen, Methoden-, Sozialkompetenz sowie Branchen- bzw. Betriebsspezifika. Im Öffentlichen Dienst wird an erster Stelle Kosten- und Leistungsrechnung genannt.

Institutionalisierte Prüfungsvorbereitung wird entgegen der mit der Neuordnung verbundenen Erwartung, sie entbehrlich zu machen, in den meisten Fällen weiter durchgeführt. Allerdings wird bis auf die Zwischenprüfung kaum Kritik an der Prüfung geübt. Die Prüfungserfolgsquoten liegen jetzt bei allen Büroberufen auf dem hohen Durchschnittsniveau aller kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe.

Die Ausbildung entspricht grundsätzlich den Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen in den ersten Berufsjahren. Die Einarbeitungszeit dauert in der Regel ein bis drei Monate. Während Kaufleute für Bürokommunikation grundsätzlich an Mischarbeitsplätzen eingesetzt werden, sind Fachangestellte weiter überwiegend im Schreibdienst im Einsatz.

Generell wird die Teilnahme an Weiterbildung in den ersten Berufsjahren von den Betrieben mehr erwartet und von den Einzelnen mehr geplant, denn realisiert. Die Teilnahme bezieht sich vordringlich auf Anpassungsmaßnahmen (EDV, Kommunikation, Fremdsprachen, Rechnungswesen usw.). Die Ausgebildeten in den Büroberufen sind direkt nach der bestandenen Prüfung im Vergleich zu anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Büroberufe bieten allerdings bisher mit Ausnahme der Fachangestellten breite Verwertungsmöglichkeiten im Beschäftigungssystem.

Um die hohe Akzeptanz der Büroberufe zu erhalten und noch weitere neue Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche zu erschließen, ist über die Qualifizierungs- und Verwertungsmöglichkeiten der Büroberufe besser und breiter zu informieren. Ein weiterer wichtiger Schritt besteht darin, die Büroberufe den veränderten aktuellen Anforderungen strukturell und inhaltlich anzupassen. Aus heutiger Sicht sind eine Reihe von Modellen für die Neuordnung der Büroberufe denkbar, um die Veränderungswünsche der Praxis umzusetzen (siehe Literatur).

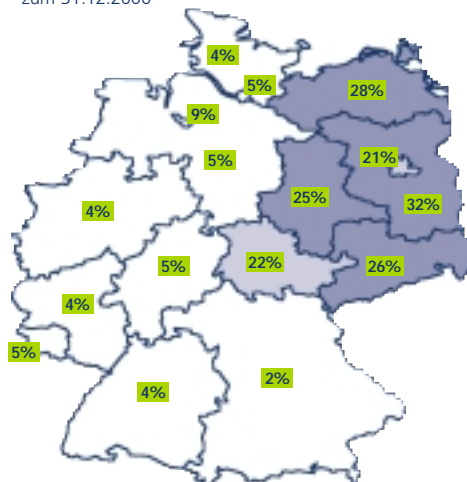
Kontakt:  
Martin Elsner - elsner@bibb.de

## Gesamtzahl aller „betrieblichen“ und „außerbetrieblichen“ Auszubildenden – erste differenzierte Informationen

Im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojektes ist es erstmals gelungen, differenzierte Daten zur Gesamtzahl der betrieblich und außerbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge in Deutschland vorzulegen. Demnach wurden zum 31.12.2000 von den insgesamt 1 702 000 Auszubildenden rund 1 547 100 (91 %) betrieblich ausgebildet, 154 900 (9 %) ersatzweise außerbetrieblich. Das BIBB-Forschungsprojekt „Übergang von der Schule in die Berufsausbildung“ hat zum Ziel, die Informationslage zu den Übergangsprozessen von der Schule in die Berufsausbildung zu verbessern.

Dabei gibt es allerdings große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: In Bayern lernen gerade mal 6 100 bzw. 2 % aller 268 600 bayerischen Auszubildenden außerbetrieblich. In Brandenburg sind es dagegen 18 500 bzw. 32 % der insgesamt 57 500 Lehrlinge. Dies hängt mit der unterschiedlichen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in West und Ost zusammen. In den neuen Ländern und Berlin reichen die betrieblichen Ausbildungsstellen bei weitem nicht aus, um die große Zahl der Jugendlichen zu versorgen, die dort zur Zeit eine Lehre beginnen möchten. Dagegen gibt es in den alten Ländern zum Teil schon wieder zu wenig Bewerber. Dies gilt vor allem auch für die südlichen Länder Bayern und Baden-Württemberg.

Anteil der außerbetrieblichen Auszubildenden an der Gesamtzahl aller Auszubildenden zum 31.12.2000



Es gibt unterschiedliche Programme der außerbetrieblichen Ausbildung, die sich auf verschiedene Zielgruppen konzentrieren. Der Schwerpunkt der Bund-Länder-Programme Ost, der ergänzenden Maßnahmen der ostdeutschen Länder und außerbetrieblichen Ausbildung nach Artikel 4 des Jugend-Sofort-Programmes (JuSoPro) liegt bei den sogenannten marktbenachteiligten Jugendlichen aus Regionen mit fehlenden betrieblichen Lehrstellen. Die von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierte außerbetriebliche Ausbildung nach § 242 des Sozialgesetzbuches III (SGB III) ist für sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche bestimmt, die einer besonderen pädagogischen Betreuung bedürfen. Die ebenfalls von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierte außerbetriebliche Ausbildung nach § 102 SGB III soll die berufliche Eingliederung von Behinderten fördern.

In der Praxis sind allerdings die Grenzen zwischen „Markt-“ und sonstiger „Benachteiligung“ ziemlich fließend. Dies zeigt z.B. der besonders hohe Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung nach § 242 SGB III in den neuen Ländern und Berlin. Er beträgt dort 10 %, in den alten Ländern liegt er dagegen nur bei 2 %. Korrelationsstatistische Analysen belegen: Außerbetriebliche Ausbildung kommt überall dort besonders häufig vor,

- wo die wirtschaftliche Situation schwierig ist (gemessen an einer hohen Arbeitslosenquote und geringen Betriebsdichte)
- und wo die Zahl der betrieblichen Ausbildungsstellenangebote niedrig ist.

Und diese Zusammenhänge gelten auch für die klassische Variante der außerbetrieblichen Ausbildung von sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen. Aber auch die geographische Lage ist von Bedeutung. So gibt es in den neuen Ländern insbesondere in den Grenzregionen zu Polen und Tschechien viel außerbetriebliche Ausbildung, während sie entlang der ehemals innerdeutschen Grenze seltener vorkommt. Offenbar eröffnen sich für die dortigen Jugendlichen durch die Pendelmöglichkeiten in die alten Länder weitere Ausbildungschancen in den Betrieben.

Gegenüber dem Vorjahr 1999 hat die Gesamtzahl der außerbetrieblichen Auszubildenden um rund 4 900 bzw. + 3 % zugenommen. Diese Zunahme des Gesamtbestandes vermag zunächst verwundern. Denn die Zahl der Neueinsteiger in eine außerbetriebliche Ausbildung ging im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurück. Dass es im Jahr 2000 dennoch zu einem Anstieg des Ge-



