

01. 06. 1995

Die Handlungskompetenz des Industriemeisters stärken!

"Das duale Ausbildungssystem, oft beschworene und hoch gelobte Grundlage der deutschen Facharbeiterqualifikation und wichtiger Faktor zum Erhalt unserer internationalen Wettbewerbsfähigkeit, muß jungen Menschen mehr berufliche Entwicklungschancen eröffnen! Der Erwerb des Meistertitels ist z.Z. einer der wenigen Wege, den junge Fachkräfte nach ihrer Ausbildung beschreiten können, um im Beruf weiterzukommen - ein Weg, der bereits jetzt und in Zukunft nicht immer zum erhofften Ziel führt, denn die Anzahl der Führungspositionen in Industriebetrieben ist stark rückläufig und die Konkurrenz wird von Jahr zu Jahr größer: Seit 1985 ist nicht nur die Anzahl von Meistern um das vierfache gestiegen - auch mit Fachschultechnikern und Ingenieuren stehen sie im Wettbewerb um einflußreiche Positionen im Betrieb. Umstrukturierungen wie z.B. Gruppenarbeit, lean-production oder just-in-time - Fertigung, die u.a. den Abbau von Hierarchien zur Folge haben, lassen die Chancen im betrieblichen Aufstieg ebenfalls kleiner werden". Mit diesen Aussagen faßte der **Stellvertretende Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Dr. Helmut Pütz**, seinen **Vortrag "Die künftige Rolle des Meisters"** zusammen, den er aus Anlaß der Ehrung der Industrie-Meister Chemie und Metall am 1. Juni 1995 in Düsseldorf hielt.

Die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit zwinge, so führte Dr. Pütz weiter aus, alle Unternehmen weiterhin zu umfassenden betriebsinternen Veränderungen, die vor den Aufgaben und Funktionen des Meisters nicht halt machen.

Dort, wo die Meisterposition erhalten bleibe - was nach seiner Einschätzung in den weitaus meisten Betrieben des gewerblich-technischen Bereichs der Fall sein werde - habe allein die Tatsache, daß die Facharbeiter inzwischen hochqualifizierte Fachexperten seien, den Funktionsbereich des Meisters erheblich verändert. Terminplanung, Personaleinsatz, Materialbeschaffung und Maschinenbelegung, Verantwortung für die Qualität, Transport und Kundenbetreuung seien z.B. Aufgabenfelder, die in umorganisierten Betrieben vom Meister auf Arbeitsgruppen übertragen worden seien; diese Entwicklung gehe weiter.

Von der Kompetenz der Meister hänge es entscheidend ab, ob notwendige organisatorische und technologische Innovationsprozesse im neuen Betrieb zufriedenstellend greifen. **Der Meister könne immer weniger anordnen, festlegen und kontrollieren, sondern müsse zunehmend beraten, koordinieren, überzeugen, motivieren und mobilisieren.** Dazu bedürfe es neben einer breiten technischen Kompetenz insbesondere methodischer und vor allem sozialer Kompetenz.

Dr. Pütz sagte: "Meines Erachtens wird der Meister im modernen Industriebetrieb - sowohl in den Klein- und Mittelbetrieben wie in den großen Unternehmen - auch in Zukunft die Position einer "technischen Führungskraft" oberhalb der Facharbeiterebene einnehmen. Seine Zuständigkeit liegt in den Bereichen Fertigungstechnik, Maschinenteknik und Betriebstechnik und er löst dort Probleme und Konflikte, die auf organisatorischem, sozialem und technischem Gebiet liegen. Auf diese neuen Aufgaben muß der Meister mit der gerade angelaufenen Neufassung zum Geprüften Industriemeister Metall vorbereitet werden."

Das Handwerk - Stütze der dualen Berufsausbildung

Das **Handwerk** konnte im Jahr 1994 als **einzigster Ausbildungsbereich** einen **bemerkenswerten Zuwachs an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen** verzeichnen - in Ostdeutschland und in Westdeutschland: Wie eine im September 1994 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) durchgeführte Erhebung ergab, entfallen **von den insgesamt rd. 467.000 neuen Ausbildungsverträgen 214.000 auf das Handwerk** (1993: 204.000). Läßt man die Verträge in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen außer acht, so liegt in Ostdeutschland rund die Hälfte der Neuabschlüsse im Bereich des Handwerks, in Westdeutschland liegt der Anteil bei 37 %.

Die strukturellen Unterschiede der handwerklichen Ausbildung zwischen Ost und West gleichen sich allerdings nur allmählich an: Nach wie vor sind **im ostdeutschen Handwerk die Bau- und Baunebenberufe die Spitzenreiter**, während **im Westen die KfZ-Berufe an erster Stelle** stehen (s. Grafik; in der Kategorie "Restliche gewerbliche Berufe ..." entfällt ca. 1/3 der Verträge auf den Beruf "Kraftfahrzeugelektriker/-in").

Berlin/Bonn, den 02.11.1995

Motivieren zu lebenslangem Lernen - vordringliche Aufgabe der Berufsausbildung

Berufstätigkeit und Weiterbildung gehören zusammen - heute mehr denn je. Reichte früher das in der Ausbildung Gelernte für ein ganzes Berufsleben aus, so sind heute frisch erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten schnell veraltet, wenn sie nicht ständig aktualisiert und erweitert werden. "Lebenslanges Lernen" lautet daher die Devise, die schon während der Ausbildung vermittelt werden muß. **Aufgabe des Ausbildungspersonals in Betrieb, Schule und überbetrieblicher Einrichtung ist es, bei jungen Menschen die Motivation zum lebenslangen Lernen zu wecken, zu fördern und sie zu unterstützen**, den eigenen Lernprozeß als Bestandteil ihrer Arbeit zu erkennen - auch nach Abschluß der Ausbildung.

Ausbilderinnen und Ausbilder müssen für diese wichtige Aufgabe qualifiziert werden. Zur gezielten Weiterbildung des Personals in der beruflichen Bildung hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** daher ein **Seminarkonzept entwickelt**, das Wege und Möglichkeiten zeigt, Jugendliche im täglichen Ausbildungsprozeß von der Notwendigkeit lebenslangen Lernens zu überzeugen und sie dazu zu motivieren.

Das **dreibändige Seminarkonzept "Motivation in der Ausbildung zu lebenslangem Lernen"** gliedert sich in die Teilnehmer-Unterlagen, den Referentenleitfaden und das Veranstalter-Info.

Die **Teilnehmer-Unterlagen** dienen während des Seminars als grundlegende Informationsquelle und Arbeitsmittel für Gruppenaktivitäten und Plenumsdiskussionen.

Sie thematisieren

- die Bedeutung der Lerntheorien für die berufliche Bildung: Dabei werden unterschiedliche Ansätze daraufhin untersucht, welche Aspekte des Lernens sie erklären und welchen Nutzen dies für die Berufsbildung hat,
- Fragen der Motivbildung, der Beeinflußbarkeit der Motivation sowie den Zusammenhang von Motiven und Motivation,
- die Bedeutung des Lernerfolgs als Motivierungshilfe.

Veranschaulicht werden diese drei Schwerpunkte durch Schaubilder und Grafiken. Vorgeschlagene Aufgaben und Fragen, die im Seminar in Einzel- oder Gruppenarbeit bearbeitet werden können, sollen helfen, den gelernten Sachverhalt zu vertiefen.

Der **Referentenleitfaden** wird durch einen auf die Teilnehmer-Unterlagen bezogenen Muster-Seminarplan strukturiert, der ohne Änderungen als Weiterbildungsveranstaltung umgesetzt werden kann. Für die einzelnen Seminarphasen werden auch alternative Vorgehensweisen vorgeschlagen. Kopiervorlagen für Overhead-Folien zu allen wichtigen Themenfeldern des Seminars sollen die unmittelbare Seminardurchführung unterstützen.

Das **Veranstalter-Info** informiert in Kurzform über die Inhalte und Zielsetzungen des Seminars. Es gibt u.a. Hinweise zum angesprochenen Adressatenkreis, stellt die behandelten

Themenfelder vor und beschreibt die für die Umsetzung wichtigsten Qualifikationen des Referenten.

Das von Margit Frackmann, Ulrich Schwichtenberg und Walter Schlottau entwickelte Seminarpaket "Motivation in der Ausbildung zu lebenslangem Lernen" kann zum Gesamtpreis von DM 69,30 bezogen werden beim W. Bertelsmann-Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100 633 in 33506 Bielefeld; Tel.: 0521/911 01-0;
Fax 0521/911 01 79. Preis der Einzelbände: Veranstalter-Info DM 12.--,
Teilnehmer-Unterlagen DM 29.30, Referentenleitfaden DM 28.--.

HINWEIS

Der Arbeitsbereich "Ausbilderförderung" im BIBB hat bisher zu folgenden Themen Seminarkonzepte entwickelt:

- Leittexte - ein Weg zu selbständigem Lernen*
- Kreative Aufgaben zur Förderung der Motivation und Selbständigkeit*
- Die neuen industriellen Metallberufe*
- CNC-Technik: Ausbilden - aber wie?
- Aus der Situation lernen
- Türkische Jugendliche ausbilden
- Lernbeeinträchtigte in den neugeordneten Metallberufen*
- Heterogene Gruppen
- Technikberufe in Zukunft mit Frauen*
- Motivation in der Ausbildung zu lebenslangem Lernen
- Lehrlinge lernen planen
- Ausbilden im Verbund
- Berufsausbildung und Allergie

Von den mit einem* gekennzeichneten Seminar-Konzepten sind die Teilnehmerbände auch in **englischer Sprache** lieferbar.

In **russischer Sprache** sind erschienen:

- Leittexte - ein Weg zu selbständigem Lernen
- Berufsbildung in Deutschland. Gründe und Hintergründe (Mit einem exemplarischen Überblick über Ordnungsstrukturen in der industriellen Metallausbildung)
- Einführung in die Regelungen zur Berufsausbildung in der deutschen Metallindustrie für die Berufe Industriemechaniker/-in und Zerspanungsmechaniker/-in

Preisanfragen und Bestellungen sind zu richten an den W. Bertelsmann-Verlag (Anschrift s.o.).

03.05.1995

Berufliche Bildung im "lernenden Unternehmen"

"Der Einsatz neuer Technologien, sich rasch verändernde Märkte, wachsende internationale Konkurrenz und gestiegene ökologische Probleme zwingen die Unternehmen zu innerbetrieblichen Veränderungen der Organisationsabläufe und zu Arbeitskonzepten, mit denen schnell und flexibel auf aktuelle und zukünftige Anforderungen reagiert werden kann. Ein entscheidender Faktor ist dabei ihre Lernfähigkeit: Die Geschwindigkeit, mit der sich ein Unternehmen auf die immer wieder neuen Gegebenheiten einzustellen vermag, wird seine Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig prägen. Berufliche Aus- und Weiterbildung und betriebliche Personalentwicklung nehmen in diesem Veränderungsprozeß eine Schlüsselfunktion ein. Ihre Aufgabe wird es sein, die Menschen zu befähigen, im 'lernenden Unternehmen' zu lernen." Mit dieser These leitete der **Stellvertretende Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Helmut Pütz, seinen Beitrag zum Thema "Moderne Personalentwicklung - das lernende Unternehmen"** ein, der die Podiumsdiskussion am Abend des ersten Tages der Berufsbildungsmesse der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main eröffnete. Die Messe, eine Gemeinschaftsaktion von Kammern, Verbänden und Firmen, findet vom 3. bis 5. Mai 1995 in Frankfurt am Main statt.

Modernisierungen und Innovationen von Technik, Organisation und Produktion erfordern, so führte Dr. Pütz weiter aus, in Betrieben vor allem die Qualifizierung der betrieblichen Akteure - sie sei der Ausgangspunkt für jeden Umstrukturierungsprozeß. Qualifizierungs- und Arbeitskonzepte seien in diesem Zusammenhang erforderlich, die die angestrebte Modernisierung und eine darauf abgestimmte Organisations- und Personalentwicklung ermöglichen und die Vermittlung und Aneignung der notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen zum Ziel hätten. Im Sinne des Konzepts eines **"lernenden Unternehmens"** **bedeute das, daß Unternehmen weitgehend selbständig aus sich heraus lernen und eine prozeßnahe und kooperative Qualifizierung ermöglichen müssen.** Die sich schon heute abzeichnenden Tendenzen, neue Formen der Arbeitsorganisation wie Teamkonzepte und Planungsinseln modellhaft zu erproben, seien bereits ein Schritt in diese Richtung. Dieser Schritt könne allerdings, so betonte Dr. Pütz, nicht ohne Folgen für die Aus- und Weiterbildung bleiben, denn er verlagere ganz deutlich Kompetenzen im Arbeits- und Produktionsprozeß vom Einzelnen auf die Gruppe.

Die Berufsbildungspraxis, gegenwärtig noch orientiert an der Qualifizierung des Einzelnen, müsse zukünftig jene Anforderungen in den Blick nehmen, die Gruppenarbeit und eine auf Selbststeuerung aufbauende Arbeitsorganisation stellen. Dr. Pütz sagte: "Extrafunktionale Fähigkeiten und 'Brückenqualifikationen' wie Selbstverantwortung, Initiative, Kompetenz und Kreativität werden künftig zunehmend gefragt werden. Die Vermittlung sozialer Kompetenzen, fachübergreifende Kommunikation und Kooperation, Konflikt- und Problemlösungsfähigkeit, Denken in Systemzusammenhängen gewinnen entsprechend an Bedeutung. Berufliche Aus- und Weiterbildung, die zu einem hohen Grade aufgaben- und funktionsbezogen sind, werden sich parallel dazu zur prozeßorientierten Ausbildung wandeln, auch wenn Spezialqualifikationen weiter ausgebildet werden müssen. Zentrale Aus- und Weiterbildungsziele werden zukünftig technik- und organisationsbezogene Analyse-, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeiten sein, die die Bedeutung prozeßnaher Qualifizierungsmethoden erhöhen".

Werbung um betriebliche Ausbildungsplätze auch in Zukunft erforderlich!

Die Probleme dieses Jahres auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben weitreichende Ursachen, die in den kommenden Jahren noch fortauern werden: Auch in den nächsten drei Jahren wollen aus heutiger Sicht mehr Betriebe ihre Ausbildung einschränken als ausbauen - und zwar große Industriebetriebe ebenso wie kleine Handwerksbetriebe. Wie eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Frühjahr diesen Jahres bei mehr als 1000 west- und ostdeutschen Ausbildungsbetrieben durchgeführte Befragung zeigt, ist sowohl bei den Kleinbetrieben wie auch bei den Mittel- und Großbetrieben **die Zahl der Unternehmen, die den Abbau von Ausbildungsplätzen planen, deutlich größer als die Anzahl derjenigen, die ihre Ausbildungsleistungen erhöhen wollen.**

Gewerblich-technische Berufe werden von diesem zu befürchtenden Rückgang allerdings **etwas weniger betroffen** sein als andere Berufe. Während sich in diesem Berufsbereich ein **Minus von 9 Prozentpunkten** zwischen denjenigen Betrieben ergibt, die eine Erhöhung (13 %) und denen, die eine Einschränkung (22 %) der Ausbildung planen, liegt die negative Entwicklung bei den **kaufmännischen Berufen bei minus 12 Prozentpunkten**: 8 % der Betriebe wollen mehr, aber 20 % weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Für **alle übrigen Berufe** ist mit einem **Minus von dreizehn Prozentpunkten** zu rechnen: 11 % planen den Ausbau der Ausbildung, 24 % dagegen beabsichtigen eine Reduzierung.

Gründe für den Rückzug aus der Ausbildung:

Der am häufigsten benannte Grund für einen Rückzug aus der Ausbildung ist *"kein Bedarf an neu ausgebildeten Fachkräften"* - er wird von **jedem dritten** der Betriebe, die ihre Ausbildungsleistungen verringern möchten, angegeben.

Das gestiegene Kostenbewußtsein spiegelt sich in der häufigen Feststellung, daß *"Ausbildung zu teuer"* sei. Von allen Betrieben, die die Ausbildung reduzieren wollen, geben **31 %** dies als Grund an. Sie wollen deshalb zukünftig weniger Auszubildende einstellen bzw planen, die Ausbildung in bestimmten Berufsgruppen völlig aufzugeben

Immerhin noch **jeder fünfte Betrieb** nennt aber auch *"keine geeigneten Bewerber"* als Ursache der Verringerung von Ausbildungsplätzen.

Nur für eine kleine Minderheit (**5 %**) der Betriebe mit Rückzugsabsichten ist die Möglichkeit, über den Arbeitsmarkt (**Fach-)** **Hochschulabsolventen für qualifizierte Arbeitsplätze** zu gewinnen, ein Grund, die Ausbildung einzuschränken oder aufzugeben.

Obwohl "kein Bedarf" das am häufigsten genannte Rückzugsargument ist, muß festgestellt werden, daß die wenigsten Betriebe eine Fachkräfteplanung haben, die 1 - 1 1/2 Jahre übersteigt und auch die Dauer einer Ausbildung (zwischen 2 und 3 1/2 Jahre) einkalkuliert. Der absehbare, durch zu kurzfristige Planung selbst erzeugte Fachkräftemangel gerät daher nicht ins betriebliche Blickfeld.

Auch finanzielle Argumente sind nur selten stichhaltig: Großbetriebe haben inzwischen nachgewiesen, daß sich Ausbildung sogar für Betriebe mit hohem Kostenaufwand rechnet. Sie haben keine Personalbeschaffungs- und Einarbeitskosten und gehen bei der Anstellung selbst ausgebildeter Fachkräfte kein Fehlbelegungsrisiko ein - Faktoren, die bei jedem Betrieb positiv zu Buche schlagen.

Was heißt "Koch" auf Italienisch?

- BIBB-Bibliographie zu 600 Fachwörterbüchern für Ausbildung und Beruf erschienen -

Voraussetzung für die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung und Berufsausübung ist die Kenntnis der jeweils fremden Fachsprache. Fachwörterbücher als Hilfe bei der Korrespondenz und im Gespräch sind in diesem Zusammenhang unverzichtbar - die richtigen zu finden jedoch nicht leicht: Der Buchmarkt hält zwar für fast alle Bereiche der Berufsbildung und Berufstätigkeit Fachwörterbücher bereit, doch die Informationen über die Titel, die Sprachen, die fachlichen Bereiche und die Bezugsquellen sind zumeist nicht unmittelbar zugänglich. Sogar die üblichen bibliographischen Buchhandels-Verzeichnisse geben oft nur unzureichend Auskunft.

Mit der vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** herausgegebenen **Bibliographie**, einem "Verzeichnis mehrsprachiger Wörterbücher", steht jetzt ein Buch zur Verfügung, das den Weg zu den Nachschlagewerken weist: Die Bibliographie **stellt 600 Wörterbücher vor, die mit insgesamt 16 Sprachen über die in den jeweiligen Ländern benutzte Fachterminologie informieren**. Erleichtert wird das Auffinden des gesuchten Wörterbuchs durch die Zuordnung der Titel zu **30 Sachgebieten**: Unter Stichworten wie z.B. "Banken, Versicherungen", "Textilindustrie, Leder", "Kraftfahrzeugtechnik", "Ökologie, Umwelttechnik" oder "Hotel, Gaststätten, Touristik" sind die in den Bereichen erschienenen Nachschlagewerke aufgelistet und mit allen Angaben versehen, die ihren Bezug über den Buchhandel möglich machen.

Eine weitere Möglichkeit, schnell das benötigte Buch zu finden, bietet **das Sachwort- und Berufsregister**: Ob zum Beruf "Altenpfleger", "Maurer" oder "Zweiradmechaniker" - die Bibliographie verschafft Zugriff zu den Wörterbüchern, die u.a. in Englisch, Französisch, Italienisch, aber auch Russisch, Polnisch, Ungarisch und sogar Chinesisch Auskunft über die in dem Berufsbereich benutzte Fachterminologie geben.

Für das Verzeichnis wurden überwiegend Wörterbücher aus Verlagen deutschsprachiger Länder gesichtet. Wörterbücher, die sich ausschließlich auf den Bereich akademischer Berufe beziehen, wurden nicht erfaßt.

Die Veröffentlichung von Burghard Kleu, Anke Werner und Wilfried Reisse, "Fachwörterbücher für Ausbildung und Beruf - Verzeichnis mehrsprachiger Wörterbücher" ist zum Preis von DM 59,- zu beziehen bei W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521-91101-0, Fax: 0521-91101-79.

Berlin/Bonn, den 05.01.1995

Berufsabschluß nachholen - mühevoll, aber sehr lohnend!

Das Nachholen eines Berufsabschlusses im Dualen System der Berufsausbildung lohnt sich: Die meisten Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Externenprüfung haben ca. ein Jahr nach ihrem Abschluß eine bessere Position im Betrieb, einen sichereren Arbeitsplatz und breitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

25 - 30 000 Personen (ca. 4 % aller Ausbildungsabsolventen) **nutzen jährlich** die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung geregelte **Möglichkeit, ihren Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf über eine Externenprüfung nachzuholen** - ein Weg der besonders von den Erwerbstätigen beschritten wird, die sich als Un- oder Angelernte in einem Beruf bewährt haben und dies über eine Abschlußprüfung zertifiziert bekommen möchten. Zur systematischen Vorbereitung auf die externe Abschlußprüfung vor der Kammer können die von unterschiedlichen Trägern bundesweit angebotenen Kurse und Lehrgänge genutzt werden. Die Teilnahme ist freiwillig und keine Bedingung für die Prüfungszulassung.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** ist in einer **repräsentativen Untersuchung** dem **beruflichen Werdegang der Absolventinnen und Absolventen von Externenprüfungen** nachgegangen und konnte feststellen, daß sich für die überwiegende Zahl der Befragten die Mühe ausgezahlt hat:

- Bei knapp **40 %** hat sich ein **halbes bis ein Jahr nach der Prüfung** der nachgeholt Berufsabschluß bereits **positiv auf die konkrete Arbeitssituation ausgewirkt**. Häufig war dies mit einem Betriebswechsel bzw. innerbetrieblichen Stellenwechsel verbunden.
- Besonders gute Chancen boten sich Beschäftigten in **kleineren Betrieben**: Hier hatte bereits **jeder Zweite eine bessere Berufsposition** erreicht.

40 % der Befragten ergaben sich zwar zum Zeitpunkt der Befragung noch keine unmittelbaren Vorteile für ihre konkrete Arbeit. Dennoch haben sich die Anstrengungen auch für diesen Personenkreis offensichtlich gelohnt: Der Berufsabschluß bedeutet für den größten Teil der Befragten nicht nur **gestiegene Arbeitsplatzsicherheit**, sondern wurde auch als Kapital gewertet, das sich im Hinblick auf **bessere Chancen am Arbeitsmarkt**, und als **Grundlage für weitere berufliche Qualifizierung** verzinst.

- Für eine erhebliche Anzahl der Befragten bedeutet der Berufsabschluß darüber hinaus eine **Perspektive, sich neue Arbeitsgebiete zu erschließen** bzw. besser für die kommenden beruflichen Anforderungen gewappnet zu sein. Nicht zuletzt sind durch den Berufsabschluß die Chancen gestiegen, sich im Umgang mit Vorgesetzten, mit Kollegen/-innen und auch im privaten Bereich mehr Ansehen und Geltung zu verschaffen.

Weiteres positives Ergebnis der Befragung: **Betriebe fördern die Vorbereitung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Externenprüfung**. 80 % der Teilnehmer/-innen an Prüfungs-Vorbereitungskursen gaben an, daß sie mit Wissen ihres Arbeitgebers für die Externenprüfung gelernt haben. Beinahe jede(r) Zweite wurde im Berufsalltag vom Betrieb während der Prüfungsvorbereitung zumindest indirekt durch Freistellung von der Arbeit bzw. vom Schichtdienst oder durch großzügigere Urlaubsregelungen unterstützt. Einige konnten sich sogar durch Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen oder an der Ausbildung

gezielt auf die fachpraktische Prüfung vorbereiten.

Weitere Informationen über das vom BIBB durchgeführte Forschungsprojekt "Wege zur Externenprüfung" enthält der Bericht von Ursula Hecker, "Ein nachgeholtter Berufsabschluß lohnt sich allemal - Externenprüfung in der Praxis" in der Zeitschrift des BIBB, "Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)", Heft 6/1994 (DM15,--). Bestellanschrift: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/91101-0: Fax: 0521/91101-79.

Berlin/Bonn, den 05.09.1995

25 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung - 25 Jahre Partner von Praxis und Politik: - BIBB feiert sein Jubiläum -

"Forschung im Dienst von Praxis und Politik" lautet das Thema der Festveranstaltung, mit dem das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) am 7./8. September 1995 in Berlin sein 25-jähriges Bestehen** begeht. Wissenschaftler und Politiker aus dem In- und Ausland wurden eingeladen, vor dem Hintergrund der aktuellen und zukünftigen Berufsbildungssituation in Deutschland und Europa das Zusammenspiel von Berufsbildungsforschung, Berufsbildungspraxis und Berufsbildungspolitik kritisch zu reflektieren.

Das Veranstaltungsthema kann zugleich als Motto für die 25-jährige Geschichte des Instituts verstanden werden. Seine Gründung im Jahr 1970 ist nicht zu trennen von der Reformdiskussion in den 60er Jahren, die den Aufbau von Forschungsinstitutionen zur besseren Entscheidungsfindung in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen gefordert hatte. Auch Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik erhofften sich in diesem Zusammenhang wichtige Impulse und Entscheidungshilfen für Reformvorstellungen.

Die Errichtung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (BBF), festgelegt in dem 1969 verabschiedeten Berufsbildungsgesetz, war hierbei ein entscheidender Schritt. Seine Aufgaben legte der Gesetzgeber wie folgt fest: Das Institut habe "die Grundlagen der Berufsbildung zu klären, die Inhalte und Ziele der Berufsbildung zu ermitteln und die Anpassung der Berufsbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung vorzubereiten."

Mit dem "**Hauptausschuß**" des Bundesinstituts, der neben dem Präsidenten in Institutsangelegenheiten zu beschließen hat, wurde vom Gesetzgeber zugleich eine **einmalige institutionelle Basis für die Kooperation zwischen dem Staat**, vertreten durch die Bundesregierung und die Länderregierungen, **und den Sozialparteien**, repräsentiert durch Vertreter der Arbeitgeberorganisationen und der Gewerkschaften, geschaffen.

In den ersten Jahren seiner Existenz blieb auch das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung von den heftigen berufsbildungspolitischen Auseinandersetzungen, die die Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes begleiteten, nicht verschont. Konsequenz war, daß mit dem **Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 die Aufgaben des Instituts um eng mit der Forschung verbundene Dienstleistungsaufgaben erweitert** wurden und das "Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung"(BBF) die neue Bezeichnung "**Bundesinstitut für Berufsbildung**" (BIBB) erhielt. Das heute noch geltende Errichtungsgesetz, das Berufsbildungsförderungsgesetz von 1981, bestätigte diese erweiterte Aufgabenstellung und schrieb sie fort.

In das Aufgabenspektrum des BIBB wurden Programme der Bundesregierung zur Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung übernommen wie z.B.

das Schwerpunktprogramm zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten für kleine und mittlere Betriebe,

das Modellversuchsprogramm zur Entwicklung innovativer Ansätze in der beruflichen Bildung, die Neuordnung von Ausbildungsberufen sowie die Aktualisierung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen und

nach Vollzug der deutschen Einheit das Programm zur Förderung der Qualifizierung von Personal in der beruflichen Bildung in den neuen Ländern und das Innovations-transferprogramm.

Hinzu traten Auftragsarbeiten im Rahmen des jährlichen **Berufsbildungsberichts** der Bundesregierung, die Entwicklung von **Fortbildungsordnungen** (z.B. für Meister in der Industrie und für Fachwirte) sowie eine Vielzahl von unterschiedlichen Forschungsaktivitäten, die sich von der **sozialwissenschaftlichen Bildungs- und Qualifikationsforschung** über die **berufspädagogische Lehr- und Lernforschung** bis hin zu **bildungsökonomischen Analysen** über Kosten und Nutzen der Berufsbildung erstrecken.

Mit der Übernahme der **nationalen Koordinierung von Berufsbildungsprogrammen der Europäischen Union** und seit 1993 mit der Durchführung des **Programms zur Förderung der beruflichen Bildung in Mittel- und Osteuropa** hat das Institut in den letzten Jahren seine langjährigen Kooperationserfahrungen mit ausländischen Forschungsinstituten in den Dienst der von der Bundesregierung vereinbarten internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung gestellt.

Der vor gut 25 Jahren mit dem Berufsbildungsgesetz und der Gründung des BIBB eingeleitete Berufsbildungs-Reformprozeß hat Früchte getragen: Die im internationalen Vergleich oft als vorbildlich bezeichnete deutsche Berufsbildung ist gefestigt, weiterentwickelt und modernisiert worden.

Heute stehen die **Berufsbildungsforschung** und damit das **Bundesinstitut für Berufsbildung** vor einer neuen, wichtigen **Bewährungsprobe**: Die ökonomischen Strukturveränderungen seit Beginn der 90er Jahre haben erhebliche Konsequenzen für die betriebliche Organisationsentwicklung und Personalplanung sowie für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsprozesse und beruflichen Karrieren. Hinzu kommt die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder mit wachsender Beschäftigung in den Bereichen Freizeit, Medien, Tourismus, Gesundheit, Pflege und Sicherheit, die die Forschung zur Überprüfung bisheriger Dienstleistungen und Berufsschneidungen und zur Entwicklung neuer Kombinationen von Qualifikationen bis hin zu neuen Berufen herausfordern.

Mit den im Jubiläumsjahr beschlossenen **drei neuen Forschungsprioritäten**: *"Mobilitätspfade und berufliche Karrierewege für beruflich Qualifizierte"*, *"Neue Berufe - neue Beschäftigungsfelder"* und *"Individualisierung und Differenzierung beruflicher Bildungsgänge durch curriculare, organisatorische und didaktische Maßnahmen"* hat das

Institut diese Herausforderungen aufgegriffen und **neue Akzente für seine künftige Forschungsarbeit gesetzt**.

PR / Zeuch-Wiese 23.08.1995

An

SGS

GS

im Hause

Pressemitteilung zum 25-jährigen Jubiläum des BIBB

Beiliegend der Entwurf einer Pressemitteilung, mit der sowohl auf das BIBB-Jubiläum wie auf den Termin der Festveranstaltung hingewiesen werden soll. Der Text der Meldung ist diesmal bewußt etwas ausführlicher, weil ich den Medien, die nicht unsere Festveranstaltung besuchen, aber dennoch auf die Tatsache des 25. Jubiläums des BIBB hinweisen möchten, etwas "Stoff zum Abschreiben" anbieten wollte.

Die Pressemitteilung sollte so verschickt werden, daß sie zwei Tage vor der Veranstaltung, d.h. am Dienstag, den 5.9.95, in den Redaktionen liegt und die Journalistinnen und Journalisten, die bereits am 17. Juli von mir eingeladen wurden, ein weiteres Mal auf den Termin hingewiesen und zum Besuch der Veranstaltung animiert werden.

Bitte seien Sie so freundlich und schicken mir den von Ihnen korrigierten Text bis zum Mittwoch, den 30.08.95, zurück.

Meine Presseeinladung zu unserer Jubiläumsveranstaltung hatte bisher einen guten Rücklauf: Angemeldet haben sich bis heute 22 Pressevertreterinnen und -vertreter, u.a. vom NDR, WDR/Fernsehen, WDR/Hörfunk, ORB, von Capital, vom Handelsblatt, der Süddeutschen Zeitung, der FAZ, dem Tagesspiegel, der Sächsischen Zeitung sowie von diversen Fachzeitschriften.

Mit freundlichen Grüßen

Zeuch-Wiese

Berlin/Bonn, den 05.12.1995

Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung

- Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung verabschiedet EntschlieÙung -

Der HauptausschuÙ des Bundesinstituts für Berufsbildung hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder besetzte Gremium hat sich in seiner Sitzung am 28./29. November 1995 mit dem Thema "**Herstellung von Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung durch Schaffung eines eigenständigen und gleichwertigen Berufsbildungssystems / Berufliche Weiterbildung und Hochschulzugang**" befaÙt und dazu - ohne Beteiligung der Vertreter des Bundes - folgende **EntschlieÙung** verabschiedet:

"Zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung haben Bund, Länder und Sozialparteien im Februar 1994 einvernehmlich vorgeschlagen, bis Ende 1995 **länderübergreifend einheitliche Zugangswege in die Hochschulen für qualifizierte Berufstätige zu schaffen und nicht gerechtfertigte Zugangsbarrieren abzubauen.**

Dieses Ziel kann durch eine Vereinbarung der Länder oder durch eine rahmengesetzliche Regelung des Bundes erreicht werden.

Der HauptausschuÙ fordert die Länder auf, baldmöglichst eine solche Vereinbarung abzuschließen oder den Bund, eine entsprechende rahmengesetzliche Regelung in die Wege zu leiten."

Auf neuestem Stand: Berufsausbildung zum Vermessungstechniker / zur Vermessungstechnikerin aktualisiert

Bauen geht nicht ohne Messen: Ob z.B. ein Gelände für zukünftige Bebauungen erschlossen werden soll, ein neues Bauvorhaben geplant ist oder eine Straßenführung verändert werden muß - Vermessungen sind stets die Grundlage solcher Vorhaben. Vermessungstechniker/-innen leisten in diesem Zusammenhang wichtige Arbeit: Sie nehmen u.a. vor Ort Geländevermessungen vor und übertragen die ermittelten Daten in die für das Bauvorhaben notwendigen Karten und Pläne. **Technische Entwicklungen in der Vermessungstechnik waren die Voraussetzung, um die Inhalte der Ausbildung zum Beruf "Vermessungstechniker / Vermessungstechnikerin" zu überarbeiten und zu modernisieren.**

In der neuen, ab 1. **August 1995 gültigen Ausbildungsordnung** wurden die traditionellen Ausbildungsinhalte "örtliche Vermessung", "vermessungstechnisches Rechnen", "Kartierung" und "Rechts- und Verwaltungskunde" um Inhalte aus dem Bereich der **elektronischen Datenverarbeitung**- erweitert. Darüber hinaus lernen die zukünftigen "Vermessungstechniker/-innen", **Zeichnungen, Pläne und Karten rechnergestützt zu bearbeiten.**

Einsatzgebiete der Vermessungstechniker/-innen sind z.B. die Kataster- und Vermessungsverwaltung, kommunale Vermessungsstellen, Landesvermessungsämter, aber auch gewerbliche Vermessungs- bzw. Ingenieurbüros.

Die Ausbildungsordnung "Vermessungstechniker/ Vermessungstechnikerin" wurde unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Sachverständigen des behördlichen und privaten Vermessungswesens erarbeitet und mit dem Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht abgestimmt.

Sie wurde am 17.12.1994 vom Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erlassen und im Bundesgesetzblatt, Teil 1, Nr. 92, Seite 3889 veröffentlicht

Die Ausbildungsordnung tritt am 1. August 1995 in Kraft.

Berufsausbildung in Ostdeutschland: Gute Noten - aber noch viele ungelöste Probleme

In Ostdeutschland geben die meisten Auszubildenden ihrer betrieblichen Berufsausbildung gute Noten: Obwohl die positiven Bewertungen nach einem Jahr Ausbildung etwas zurückgegangen sind, waren 1994 **85 % der Jugendlichen nach wie vor mit ihrer Ausbildung im Betrieb zufrieden** (1993: 91 %). "Richtig Spaß" machte es 41 % der Auszubildenden in den Freien Berufen, 35 % im öffentlichen Dienst, 26 % im Handwerk, 23 % im Handel und 14 % in der Industrie.

Zu diesem Ergebnis kommt das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** nach einer aktuellen Auswertung von **Daten, die bei Auszubildenden in Ostdeutschland im Verlauf des Ausbildungsjahrs 1992/93 und ein Jahr darauf 1993/94 bei den gleichen Jugendlichen erhoben wurden.**

Weitere Ergebnisse der Untersuchung:

Über die Hälfte (56 %) der Befragten würden die gleiche Berufsausbildung nochmals wählen; weitere 17 % halten an der Berufswahl fest, würden ihre Ausbildung aber lieber in einem anderen Betrieb absolvieren; 14 % würden im selben Betrieb lieber einen anderen Beruf lernen und 10 % würden lieber wieder eine allgemeinbildende Schule besuchen.

Die Zufriedenheit mit Berufswahl und Betrieb ist auch abhängig von der Größe des Ausbildungsbetriebs: In Ausbildungsbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten geben ca. 60 % der Auszubildenden an, mit Beruf und Betrieb eine gute Wahl getroffen zu haben, bei Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten sind die positiven Stimmen um 10 Prozentpunkte geringer und liegen bei 50 %.

Den Wunsch, noch in zehn Jahren im erlernten Beruf zu arbeiten, haben besonders die Auszubildenden des Handwerks, des öffentlichen Dienstes und der Freien Berufe. Auszubildende in Industrie und Handel dagegen können sich deutlich häufiger vorstellen, noch einmal in einem anderen Beruf eine Ausbildung zu beginnen bzw. wieder zur Schule zu gehen.

57 % der Auszubildenden in der Industrie kritisieren die schlechten Übernahmechancen nach der Ausbildung, 31 % empfinden dies als "störend". Beim **Handwerk** wird die **körperlich anstrengende Arbeit** überwiegend als belastend empfunden (67 %), richtig "gestört" fühlen sich dadurch aber nur wenige Jugendliche (11 %). Im **Handel** fühlen sich viele (47 %) als **"billige Arbeitskraft"**, bei den **Freien Berufen** steht die Anzahl der **Überstunden** im Mittelpunkt der Kritik (39 %).

Weitere Details über die Erwartungen, Probleme und Perspektiven der Auszubildenden in den ostdeutschen Ländern sind zu entnehmen dem **Bericht** von Dagmar Beer, Mona Granato und Klaus Schweikert, **"In der Mitte der Ausbildung - Auszubildende in den neuen Bundesländern"**, der jetzt vom BIBB veröffentlicht wurde.

Der überwiegend positive Blick der Auszubildenden auf ihre betriebliche Berufsausbildung darf

jedoch die Sicht nicht von den grundlegenden **Schwierigkeiten** ablenken, die die Berufsausbildung in Ostdeutschland erschweren. Die **Phase des Übergangs**, eingeleitet im August 1990 mit der in Kraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes für die ostdeutschen Länder, wird **von Problemen begleitet**, die für die weitere Entwicklung des Berufsbildungssystems von weitreichender Bedeutung sind.

Zu diesen Problemen gehören

die **Entflechtung und Auflösung der Kombinate** (die häufigsten Träger der Berufsausbildung in der ehemaligen DDR);

der **drastische Rückgang der Ausbildung** in Industrie und Landwirtschaft;

der **Wegfall zentraler Organisations- und Lenkungsinstitutionen** für das System der Berufsausbildung sowie die rechtlich-organisatorische **Umgestaltung des Berufsschulwesens**;

die **Strukturveränderungen des Umfelds der betrieblichen Berufsausbildung** (wie beispielsweise die Internatsunterbringung von einem Drittel der Auszubildenden);

der Umstrukturierungsprozeß in den Betrieben insbesondere durch die **Anwendung des Kosten-Nutzen-Prinzips**.

Die Anpassungsleistungen und -aufgaben sind dort besonders groß, wo sich die Berufsbildungssysteme beider Teile Deutschlands insbesondere hinsichtlich der Verantwortlichkeiten und Grundlagenstrukturen unterschieden haben. Zwischen Ost- und Westdeutschland war dies z.B. bei der Verteilung der Auszubildenden auf Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe, der Beteiligungsstärke einzelner Bereiche an der Ausbildung (Sonderrolle der Ausbildung beispielsweise in der Landwirtschaft und geringe Bedeutung kaufmännischer Berufe in der DDR) sowie der weitgehenden Delegation der kleinbetrieblichen Ausbildung an Großbetriebe und Kombinate der Fall.

Die soeben im BIBB erschienene **Veröffentlichung "Berufsausbildung in den neuen Ländern - Daten, Analysen, Perspektiven"**, herausgegeben von Ulrich Degen, Günter Walden und Klaus Berger setzt sich detailliert mit diesen Rahmenbedingungen und der gegenwärtigen Situation der Berufsausbildung in Ostdeutschland auseinander, stellt die Fördermaßnahmen des Bundes und der Länder - auch aus der Sicht der Betriebe - vor und weist Perspektiven für die Entwicklung der Aus- und Weiterbildung in den ostdeutschen Ländern auf.

Bestellanschriften:

Ulrich Degen, Günter Walden, Klaus Berger (Hrsg.), "Berufsausbildung in den neuen Ländern - Daten, Analysen, Perspektiven", zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG; Postfach 100 633; 33506 Bielefeld; Tel.: 0521/911 01-0; Fax: 0521/911 01 79, DM 24,--.

Dagmar Beer, Mona Granato, Klaus Schweikert, "In der Mitte der Ausbildung - Auszubildende in den neuen Bundesländern". Der Bericht kann auf schriftliche Bestellung bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PR), Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin.

Beim Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB kann außerdem eine Materialsammlung zum Thema "Berufliche Bildung in den ostdeutschen Ländern" angefordert werden. Sie gibt einen Überblick über die laufenden Arbeiten des BIBB zum Thema, dokumentiert in kurzen Beiträgen den derzeitigen inhaltlichen Forschungsstand der Projekte

und Vorhaben im BIBB und gibt Hinweise auf weitere Literatur.

Individualisierung und Differenzierung erhöhen Umschulungserfolg

Der Erfolg von Umschulungsmaßnahmen kann erhöht werden, wenn in der Umschulung inhaltlich und organisatorisch einem Lernkonzept gefolgt wird, das die individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse und sozialen Bedingungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigt: Das Zerlegen des Ausbildungsprozesses in Teilabschnitte gibt den Umschüler/-innen die Möglichkeit, entsprechend ihren Stärken und Schwächen oder auch ihrer jeweiligen Lebenssituation Ausbildungsabschnitte zu überspringen oder zu wiederholen, selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu lernen und sich nach eigenem Rhythmus auf die Prüfung vorzubereiten.

Die Entwicklung und Erprobung eines solchen Weges, bei dem die Umschulung nicht mehr nach einem für alle Teilnehmer/-innen gleichen inhaltlichen und zeitlichen Konzept organisiert wird, sondern einem Lehrplan folgt, der Bildungsvoraussetzungen, Fähigkeiten und Belastbarkeiten der Umschüler/-innen Raum läßt, war Ziel des **Modellversuchs "Modulsystem Metallberufe (MOMB)"** in Hamburg. Der Modellversuch wurde jetzt nach fünfjähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen. Er wurde von der Stiftung Berufliche Bildung Hamburg in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt, vom Arbeitsamt Hamburg unterstützt und aus Mitteln des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert. Seine **Zielgruppe waren lernungewohnte, langzeitarbeitslose Frauen und Männer**, die in den Berufen "Zerspanungsmechaniker/-in / Fachrichtung Frästechnik" und "Industriemechaniker/-in / Fachrichtung Betriebstechnik" ausgebildet wurden.

Der in einzelne **Lerneinheiten (Module)** gegliederte Lehrplan bot den Umschülern und Umschülerinnen die **Möglichkeit**,

- durch **Quereinstieg in einen laufenden Kurs** oder durch einen Sprung in einen schon fortgeschritteneren Kurs die individuelle Ausbildungsdauer gezielt zu verkürzen, - **einzelne Module zu wiederholen**, um einen erfolgreichen Prüfungsverlauf vor der Industrie- und Handelskammer sicherzustellen und

- durch **Unterbrechung der Umschulung** und späteren Wiedereinstieg an der inhaltlich gleichen Stelle zwischenzeitliche persönliche Problemphasen zu bewältigen.

Die hohe Flexibilität während der gesamten Umschulungsdauer setzte ein System voraus, das über eine bestimmte Größe und Struktur verfügen mußte: Regelmäßige und zeitlich versetzt beginnende Kurse waren für die Teilnehmer/-innen die Voraussetzungen, um von einem Kurs in den anderen "springen" zu können, ohne "im Leeren" zu landen.

Innerhalb der einzelnen Kurse wurde inhaltlich und didaktisch-methodisch einem Konzept gefolgt, das teilnehmerorientierte sowie handlungs- und lernpsychologisch fundierte Ansätze zusammenführte: - Der teilnehmerorientierte Ansatz knüpfte an den vorhandenen Defiziten, Kenntnissen und Fähigkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an und versuchte, die individuellen Folgeprobleme langer Arbeitslosigkeit, negativer Lernerfahrungen sowie soziale Probleme und Sprachprobleme zu reduzieren. - Neue handlungs-

und lernpsychologische Erkenntnisse dienten dazu, die komplexen Ausbildungsinhalte beider Berufe sowohl im Bereich der CNC- und Steuerungstechnik als auch im Bereich überfachlicher Qualifikationen zu bewältigen. Dazu wurden die Lehr- und Lerninhalte der Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen lernlogisch geordnet; Theorie und Praxis wurden über den Einsatz vielfältiger Methoden eng miteinander verzahnt. Um einen großen Kreis von Interessenten mit diesem erfolgreich erprobten Ausbildungskonzept bekannt zu machen, wurde seit 1991 in einer Reihe von insgesamt **sechs themengebundenen Schwerpunktberichten über das Konzept, die Leistungen, die Ergebnisse und Erfahrungen des Modellversuchs "Modulsystem Metallberufe"** berichtet. Die letzten beiden Bände sind jetzt erschienen und schließen die umfassende Berichterstattung u.a. mit einer Darstellung der Curricula der zugrundeliegenden didaktisch-methodischen Ansätze ab:

Dieter Klaaß, Wolfgang Kunkel (Hrsg.): Didaktik modularer Umschulungen in Metallberufe, (1994), DM 16,--

Dieter Klaaß, Wolfgang Kunkel: Flexible Bildungswege in modularen Umschulungen, (1995), DM 12,--

Zuvor sind bereits erschienen: · *Rolf Brüning, Dieter Klaaß, Wolfgang Kunkel: Ein modulares Konzept für Umschulungen in Metallberufe, (1991), DM 8,--* · *Rolf Brüning, Wolfgang Kunkel: Handlungsleitende Prinzipien für die technisch-gewerbliche Umschulung Arbeitsloser, (1991), DM 12,--* · *Dieter Klaaß, Wolfgang Kunkel, Klaus Noßeleit: Die Grundbildung in modularen Umschulungen für Metallberufe, (1993), DM 10,--* · *Rolf Brüning, Dieter Klaaß, Wolfgang Kunkel: Die Weiterbildung des Umschulungspersonals, (1994), DM 12,--* **Bestellanschrift:** W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG; Postfach 100 633; 33506 Bielefeld; Tel.: 0521/911 01-0; Fax: 911 01 79

Für Nachfragen bei den Autoren: Stiftung Berufliche Bildung, MODEM-M; Eiffestr. 664, 20537 Hamburg; Tel.: 040/21 106 366.

Umweltbildung im Betrieb: Notwendig - und machbar!

Umweltbildung ist notwendig und machbar - auch und gerade in der betrieblichen Berufsausbildung! So lautet die erste Zwischenbilanz des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu der **Modellversuchs-Reihe "Umweltschutz in der beruflichen Bildung"**, die vom BIBB und vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) gefördert wird. In dieser Reihe werden insgesamt 15 Modellversuche zur Aus- und Weiterbildung in verschiedenen Berufs- und Wirtschaftsbereichen durchgeführt; beteiligt sind Großbetriebe ebenso wie Klein- und Mittelbetriebe, Industrie, Handwerk, Handel, die Berufsbereiche Chemie, Bau, Metall, Elektro, Einzelhandel, kaufmännische Berufe, Hauswirtschaft, Sanitär, Heizung und Klimatechnik.

Ziele der Modellversuche sind u.a. die Qualifizierung des Ausbildungspersonals für den Umweltschutz sowie die Entwicklung von Medien, Ausbildungshilfen, Projekten und Materialien. Im Mittelpunkt stehen dabei neue Lehr- und Lernmethoden, die Selbständigkeit, Erleben der Wirklichkeit, Betroffenheit und berufsübergreifendes, soziales Lernen ermöglichen.

Um die Ausbildungspraxis möglichst frühzeitig auf die Erfahrungen aufmerksam zu machen, die in den Modellversuchen gewonnen werden konnten, veröffentlicht das BIBB in der **modellversuchsbegleitenden Schriftenreihe "Informationen und Materialien aus Modellversuchen zum Umweltschutz in der beruflichen Bildung" laufend aktuelle Ergebnisse, die auch außerhalb der Modellversuche genutzt werden können.** Mit dem Abschluß des Modellversuchs "Qualifizierung des Ausbildungspersonals für den Umweltschutz" sind jetzt folgende themenorientierten Materialien zum betrieblichen Umweltschutz herausgegeben worden:

- Heft 16: Kühlschmierstoffe
- Heft 17: Regenerative Energien: Schwerpunkt Sonnenenergie
- Heft 18: Regenerative Energien: Schwerpunkt Windenergie
- Heft 19: Ökologische Haushaltsanalyse
- Heft 20: Lösemittel (erscheint im Febr. 1995)

Der Modellversuch wurde von der Arbeitsgruppe Umweltschutz und Berufsbildung am Institut für Berufspädagogik der Universität Hannover in Kooperation mit sechs Betrieben durchgeführt.

Nicht nur Auszubildende, auch **Ausbilder und Lehrer müssen für die Umwelt-Thematik häufig erst "aufgeschlossen" werden**, um zusätzliches Fachwissen und (umwelt-)methodische Kenntnisse zu erwerben. Sie sind zudem doppelt betroffen: In ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit sollen sie sich umweltgerecht verhalten und Vorbild sein; darüber hinaus haben sie die Aufgabe, den Auszubildenden entsprechende Fähigkeiten und Einstellungen handlungsorientiert zu vermitteln.

In zwei Materialbänden wird daher ein **erprobtes, zweistufiges Weiterbildungskonzept** für

Ausbilderinnen und Ausbilder vorgestellt, das bereits über die Modellversuchsgrenzen hinaus Verbreitung gefunden hat:

- Heft 6: Ein berufsübergreifendes Einführungsseminar zur Sensibilisierung und Qualifizierung betrieblicher Ausbilder für den Umweltschutz
- Heft 21: Arbeitskreise für die berufliche Umweltbildung.

Weitere Materialien, Ausbildungshilfen und Videos mit vielen Beispielen für die Integration von Umweltzielen in die Berufsausbildung, so z.B. zum ökologischen Bauen, für naturwissenschaftlich-chemische Berufe, den ökologischen Möbelbau, für kaufmännische Berufe und den Einzelhandel etc. liegen vor. Ein Verzeichnis sämtlicher Materialien sowie die o.g. Hefte können angefordert werden im Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 2.3, Fehrbelliner Platz 3, 10702 Berlin, Tel.: 030/8643-2568.

Wie in der Berufsausbildung Umweltschutz praktisch gehandhabt wird, welche Probleme dabei zu überwinden, welche Perspektiven zu entwickeln sind, war Gegenstand einer **Arbeits- und Informationstagung "Berufliche Umweltbildung"**, die im März 1994 stattfand. Veranstalter war das Institut für Umweltschutz in der Berufsbildung e.V. in Hannover. Die Deutsche Bundesstiftung Umwelt förderte die Tagung.

Die jetzt veröffentlichte umfangreiche **Dokumentation der Tagung** gibt auch den Interessierten, die nicht als Teilnehmer/-innen mitdiskutieren konnten, die Möglichkeit, nachträglich von der Veranstaltung zu profitieren. Dokumentiert werden ca. 40 Umweltprojekte und die Ergebnisse der Workshops und Foren, die neue Wege der Zusammenarbeit vorstellen, und zwar

- in der Berufsausbildung im Handwerk,
- bei der Kooperation von Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen,
- bei der Qualifizierung von Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen und in der Anwendung
- handlungsorientierter Methoden.

Der Tagungsband "Berufliche Umweltbildung. Erfahrungen und Perspektiven" (DM 32,--) ist in der vom BIBB herausgegebenen Reihe "Berufsbildungsserie NEU" beim BW-Verlag erschienen und kann bezogen werden beim BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Postfach 12106, 90108 Nürnberg, Tel.: 0911/365 09-22/40, Fax 0911/35 63 28.

Berlin/Bonn, den 09.03.1995

Ausbildung verstärken! ZVEI fordert Betriebe zur Korrektur ihres Ausbildungsverhaltens auf

Seit 1990 ist die Anzahl neu abgeschlossener Verträge für eine Ausbildung im dualen System in den westlichen Bundesländern um knapp 100 000 zurückgegangen. Bis 1991 entsprach dieser Rückgang der demographisch bedingten Abnahme der Schulabgängerzahlen aus der Sekundarstufe I - seit 1992 greift diese Erklärung nicht mehr: **Die Zahl der Schulabgänger steigt - die Zahl der Auszubildenden sinkt.**

Wie eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vorgenommene Auswertung statistischer Daten ergibt, hatte **1994 jeder vierte Arbeitsamtsbezirk in Westdeutschland eine defizitäre Ausbildungsstellenbilanz**, d.h. die Nachfrage nach einem Ausbildungsplatz war größer als das Angebot. In Ostdeutschland war 1994 durch den hohen Anteil staatlich geförderter außerbetrieblicher Ausbildungsplätze und die Bereitschaft der Jugendlichen, zu "Pendeln", die Lage ausgeglichen.

Eine **Besserung** der Gesamtsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist laut Berufsberatungsstatistik **nicht in Sicht**: Im Bundesgebiet West ist von Oktober 1994 bis Januar 1995 die Zahl der gemeldeten Berufsbildungsstellen wieder um 14 % zurückgegangen, die Zahl der Ausbildungsstellenbewerber dagegen um 6% angestiegen.

In den neuen Bundesländern ging die Zahl der (gemeldeten) besetzbaren Ausbildungsstellen um 3,7% zurück, die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden nahm um 20% zu.

Der **Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI)** nahm den besorgniserregenden Rückgang an Ausbildungsplätzen besonders in der Metall- und Elektroindustrie jetzt zum Anlaß, in einem Brief an seine Mitglieder auf die katastrophalen Folgen eines weiter anhaltenden Rückzugs aus der Ausbildung hinzuweisen und forderte **die Betriebe zu einer Korrektur ihres Ausbildungsverhaltens auf.**

Die Tatsache, daß die Anzahl der in der Elektroindustrie abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge in den letzten sechs Jahren von den ausbildenden Unternehmen um mehr als die Hälfte zurückgenommen worden sei, lasse, so der ZVEI, die Gefahr einer Qualifikationslücke entstehen. Die Entwicklung der Ausbildungsgesamtzahlen zeige schon jetzt, daß mittelfristig der Bedarf an Facharbeitern in den industriellen Metall- und Elektroberufen nicht gedeckt werden kann. Hierfür müßte bereits 1995 eine Einstellungsquote (Verhältnis neu abgeschlossener Berufsausbildungsverträge zur Anzahl der Facharbeiter) von 5% angestrebt werden.

Um dieses Ziel erreichen zu können, schlägt der ZVEI den **Zusammenschluß der Betriebe zu regionalen Ausbildungsverbänden** vor. Die Bündelung und Nutzung derzeit freier betrieblicher Ausbildungskapazitäten sei, so der Verband, in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation ein geeigneter Weg, Ausbildungsplätze zu schaffen und den zukünftig benötigten Fachkräftebedarf zu sichern.

Der Generalsekretär des BIBB, Dr. Hermann Schmidt, unterstützt ausdrücklich die vom ZVEI ergriffene Initiative und fordert zur Nachahmung auf: Eine nachhaltige Besserung der Ausbildungsplatzsituation könne nur, so Schmidt, durch die Einsicht der Betriebe erreicht werden, daß Engagement für die Ausbildung zugleich Engagement für die Sicherung der eigenen betrieblichen Zukunft bedeutet.

09.05.1995

Jetzt handeln - für die Zukunft des Dualen Systems!

"Unsere hohe Facharbeiterqualifikation ist ein wichtiger Standortfaktor für Deutschland: Qualifizierte Fachkräfte sind Garanten für Wachstum, internationale Wettbewerbsfähigkeit, soziale Sicherheit und individuellen wie gesellschaftlichen Wohlstand. Wenn es uns nicht gelingt, die quantitativen und qualitativen Probleme zu lösen, vor denen die berufliche Bildung gegenwärtig steht, werden die Folgen über die Gegenwart hinaus in der Zukunft zu spüren sein. Aufgabe der Berufsbildungspraxis, -planung und -forschung ist es daher, gemeinsam Strategien und Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, die die Attraktivität des Dualen Systems stärken, ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot sichern und besonders in den ostdeutschen Ländern Betriebe und Berufsschulen in die Lage versetzen, mehr junge Menschen beruflich zu qualifizieren." So umriß der **Stellvertretende Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Dr. Helmut Pütz**, in seinem Vortrag "**Die Zukunft des Dualen Systems**" am 9. Mai 1995 auf dem Forum Güstrow die gegenwärtig im Bereich der beruflichen Bildung anstehenden Aufgaben.

Im Mittelpunkt der vom 8. - 10. Mai 1995 vom AusbilderQualifizierungszentrum Güstrow durchgeführten Veranstaltung steht der Erfahrungsaustausch aller Träger von Vorhaben im Programm "Personalqualifizierung in Ostdeutschland" (PQO). Die Vorhaben zur fachlichen und berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung in allen ostdeutschen Bundesländern werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert.

Dr. Pütz betonte, daß der "**Maßnahmenkatalog**" zur **Stärkung der beruflichen Bildung**, der von der Arbeitsgruppe "Berufliche Bildung", zusammengesetzt aus Bund, Ländern und Sozialparteien, 1994 vorgelegt worden sei, die Richtung für das gemeinsame Handeln aller an der Berufsbildung Beteiligten vorgegeben habe. Der mit Kostenargumenten begründete **Rückzug besonders der Großindustrie aus der Ausbildung**, so Dr. Pütz, sei kurzsichtig, weil er den betrieblichen Nutzen der Ausbildung nicht im Blick habe: Alle Prognosen würden eindeutig einen steigenden Bedarf an Fachkräften vorhersagen. **Kein Unternehmen könne es sich zukünftig leisten, auf die innovative Kraft gut ausgebildeter junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzichten, wenn es am Markt konkurrenzfähig bleiben wolle.** Das gelte für West- und Ostdeutschland gleichermaßen. In den ostdeutschen Ländern habe sich die Bereitschaft zur Ausbildung speziell im Handwerk zwar deutlich verbessert, dennoch reichten die betrieblichen Ausbildungsplätze nach wie vor nicht aus, um das Interesse junger Menschen an einer Berufsausbildung im Dualen System zu befriedigen. Staatlich finanzierte, außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote wären langfristig nicht die richtige Lösung dieses Problems,

denn sie verhinderten den Aufbau einer betrieblichen Ausbildungsstruktur. Dagegen seien Konzepte wie z.B. die **Ausbildung im Verbund** mit anderen Betrieben Modelle, über die viele kleinere und mittlere Betriebe für den Einstieg in Ausbildung gewonnen werden könnten.

Gleichzeitig mit Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots in West und Ost müßten neue Wege beschritten werden, um die Attraktivität der dualen Ausbildung zu erhöhen. Vordringliches Ziel müsse hierbei die Verwirklichung der **Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung** sein. Mit der **Anerkennung der beruflichen Fortbildung als einer**

"Oberstufe des Dualen Systems", nach deren Abschluß beruflich Qualifizierten der Weg in Fachhochschulen und ggf. auch Universitäten offenstehe, könnte ein deutlicher Schritt nach vorne getan werden. Die Möglichkeit, die berufliche Karriereleiter auch über "Berufsqualifikation plus Fortbildungsqualifikation" erklimmen zu können, würde vielen Eltern und Schülern die Entscheidung zwischen Abitur und Berufsausbildung erleichtern.

Dr. Pütz sagte: "Unsere duale Berufsausbildung wird als Bildungsweg nur attraktiv bleiben, wenn sie den jungen Menschen Grundlagen für Bildungs-, Berufs- und Lebenschancen vermittelt, die denen der allgemeinen Bildungswege gleichwertig sind. **Die Attraktivität der Fachkräfteberufe kann nur erhalten werden, wenn Weiterbildung im Beruf leistungsfähigen Fachkräften grundsätzlich auch ähnliche Entwicklungschancen vermittelt wie andere Bildungswege.**"

Unternehmerfrau - keine Berufung sondern ein Beruf !

"Unternehmerfrauen sind vor allem in Klein- und Mittelbetrieben die Stütze des Geschäfts doch eine berufliche Anerkennung ihrer verantwortlichen betrieblichen Position und ihrer Tätigkeiten steht noch aus. Weiterbildungsmodelle, die auf die spezifischen Tätigkeiten, Voraussetzungen und Bedingungen der Unternehmerfrauen zugeschnitten sind und ihnen die Möglichkeit zum Erwerb eines (Fortbildungs-) Berufsabschlusses eröffnen, müssen deshalb weiterentwickelt und verstetigt werden. Unternehmerfrauen nehmen Aufgaben und Verantwortung vor allem in kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Bereich und in der Personalführung des Betriebes wahr und sind wesentlich an einer langfristigen und strategischen Ausrichtung beteiligt. Erst ein anerkannter Berufsabschluß dokumentiert öffentlich, daß eine Unternehmerfrau nicht (nur) die 'Frau an seiner Seite' ist sondern vielmehr seine 'Co-Pilotin', betraut mit einer Schlüsselrolle für die Funktions- und Innovationsfähigkeit des Betriebes". Mit dieser Feststellung eröffnete der **Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Hermann Schmidt**, seinen **Vortrag zum Thema "Innovative Weiterbildung für Unternehmerfrauen"** auf dem 2. Forum der Frau am 16. März 1996 auf der Internationalen Handwerksmesse in München.

Unternehmerfrauen haben, so führte Dr. Schmidt weiter aus, von jeher eine wichtige Stellung im Betrieb innegehabt. Im Zuge des sozialen, technologischen und wirtschaftlichen Wandels habe sich jedoch ihre Rolle und Aufgabe grundlegend verändert: **Gefordert ist sie heute als aktive, entscheidungsfreudige Partnerin, die selbständig Unternehmen, Haushalt und Familie koordiniert und sich in den Betriebsbereichen engagiert, die in Zukunft immer wichtiger werden: Umweltschutzberatung, Qualitätsmanagement, Kundenberatung, Information und Export.** Es sei daher nur folgerichtig, daß Weiterbildungsmodelle angeboten würden, die sich inhaltlich speziell an den Bedürfnissen der Unternehmerfrauen ausrichteten. Dazu gehörten u.a.:

- Die **Fortbildung zur Fachkauffrau Handwerkswirtschaft**, die mit einer Prüfung vor der Handwerkskammer gern. §42 HWO / §46 BBIG abschließen. Inhalte des Konzepts seien Betriebswirtschaftslehre, Personalkosten, Steuern, Marketing, Finanzierung und Investition (Gesamtstundenzahl 480 Stunden; Durchführung in berufsbegleitender Form in einem Zeitraum von 19 bis 20 Monaten).
- Die **Weiterbildung zur Betriebsassistentin im Handwerk**, die von der Akademie des Handwerks in Hamburg erprobt worden sei. Inhaltliche Schwerpunkte des berufsbegleitenden drei-semesterigen Lehrgangs seien Personalwesen, Betriebsorganisation, Fremdsprachen, Marketing und Umweltschutz. Der Lehrgang eröffne außerdem Gesellinnen den Zugang zum Studium des Betriebswirts / der Betriebswirtin im Handwerk.
- Eine Kombination von Teilmaßnahmen, die jeweils mit einer anerkannten Fortbildungsprüfung abschließen, bietet die Handwerkskammer zu Köln an. Diese Fortbildung für mitarbeitende Ehefrauen im Handwerksbetrieb beinhalte - aufeinander aufbauend - die **Ausbildereignungsprüfung**, die **Fortbildung zur Fachkauffrau Handwerkswirtschaft** und die **Fortbildung zur Betriebswirtin des Handwerks**. Die Fortbildungsmaßnahme umfasse 920 Stunden und werde als Blockveranstaltung an Wochenenden durchgeführt.

Trotz großen Weiterbildungsinteresses sei jedoch das "Lernen in der Arbeit" die am stärksten praktizierte Weiterbildungsform bei Unternehmerfrauen. Die Doppelbelastung durch Betrieb und Familie mache den Besuch von Vollzeitlehrgängen oft nicht möglich. Schmidt betonte daher abschließend: "Die **Lernorganisation von Weiterbildungsangeboten** muß zum einen die hohe zeitliche Belastung von Unternehmerfrauen im Handwerk, zum anderen die individuell sehr unterschiedliche Arbeitszeit der Frauen unbedingt berücksichtigen. Verschiedene Optionen der zeitlichen Organisation von Weiterbildungsangeboten sind daher erforderlich. Ebenso muß sich die Frage der **Lernorte** an der speziellen Arbeitssituation von Unternehmerfrauen ausrichten. **Mit dezentralen Angeboten, der Kombination von Fernunterricht und begleitendem Unterricht sowie Möglichkeiten einer Kinderbetreuung könnten Unternehmerfrauen die Hürden auf dem Weg zu einem Berufsabschluß besser überwinden und den Status auch gesellschaftlich anerkannt bekommen, der ihnen vom Betrieb - und von der Familie - bereits jeden Tag zugestanden wird."**

BIBB unterstützt Ausbildungsplatzinitiative

"Die Ausbildungsplatzsituation spitzt sich zu. Wie Sie alle wissen, entwickelt sie sich in Ostdeutschland besonders dramatisch. Das belegen die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg vom vergangenen Freitag. Bis Ende Mai standen in den ostdeutschen Bundesländern für 170.000 gemeldete Bewerber nur 72.000 freie Plätze zur Verfügung. Die Zahlen sind ein Alarmsignal. Weiterer Handlungsbedarf von Politik und Wirtschaft ist notwendig." Mit diesen Worten eröffnete der **Stellvertretende Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Helmut Pütz**, ein Werkstattgespräch in Gera. Die Veranstaltung wurde vom BIBB gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera zum **Thema "Verbesserung des Angebotes betrieblicher Ausbildungsplätze und die Möglichkeiten der Ausbildung im Verbund"** durchgeführt.

Das Werkstattgespräch im Freistaat Thüringen ist eine Aktivität des Programms zur Förderung der Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern (PQO). Dieses Programm wird vom BIBB aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert. Eingebunden in die Förderung der Umstrukturierung der Wirtschaft sind die Ziele des Gemeinschaftswerks "Aufschwung Ost". Die Schwerpunkte des Programms PQO sind darauf gerichtet, in allen ostdeutschen Bundesländern den Prozeß der wirtschaftlichen Umstrukturierung zu unterstützen.

Unter dem Motto "**Der Jugend eine Perspektive geben, den Wirtschaftsstandort sichern, das deutsche Berufsbildungssystem modernisieren, zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen!**", erläuterte Dr. Pütz die daraus resultierenden Aufgaben: "Wir müssen heute konstatieren", so Dr. Pütz, "daß es in einigen Bereichen und Regionen fast hoffnungslos ist, nach der Schule einen Ausbildungsplatz (1. Schwelle) und nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz (2. Schwelle) zu finden." Der mit Kostenargumenten begründete Rückzug aus der Ausbildung sei kurzsichtig. Hier gäbe es vor allem aus der Großindustrie zahlreiche negative Beispiele. Es sei noch viel zu tun, damit die von den Spitzenverbänden der Wirtschaft dem Bundeskanzler zugesagten 600.000 Ausbildungsplätze auch Realität würden. Bisher sei Optimismus nur im Handwerk und im Bauwesen angesagt.

In Ostdeutschland sei gegenüber dem Vorjahr das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen um weitere 3,7 % gesunken, das Interesse der Jugendlichen an einem Ausbildungsplatz jedoch um 20 % gestiegen. Diese wachsende Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen sei erfreulich, denn alle Prognosen würden eindeutig einen steigenden Bedarf an Fachkräften vorhersagen.

Dr. Pütz hob besonders hervor: "Die Facharbeiterqualifikation ist und bleibt ein wichtiger Standortfaktor für Deutschland. Innovationen und Qualitätsarbeit aus Deutschland waren und sind in der hohen Qualifikation der Fachkräfte begründet. Die Ausbildung im Dualen System war und ist ein internationales Gütesiegel für die deutsche Wirtschaft." Staatlich finanzierte, außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote seien allerdings längerfristig für Ostdeutschland nicht die richtige Lösung. Dagegen seien Konzepte, wie z.B. die **Ausbildung im Verbund** mit anderen Betrieben, Modelle, über die viele kleinere und mittlere Betriebe für den **Einstieg in die Ausbildung** gewonnen werden könnten. "**Die Ausbildung im Verbund**", so Dr. Pütz, "**ist nicht der Problemlöser. Sie ist aber eine Möglichkeit zur Schaffung neuer Ausbildungskapazitäten, die bisher nicht genügend ausgeschöpft wurde**".

Zum Einstieg in die Verbundausbildung wurden im Rahmen des Werkstattgespräches vom BIBB erarbeitete Handlungsanleitungen mit Checklisten und Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt. Außerdem wurde ein Themenheft zum Ausbildungsverbund aus dem durch das BIBB geförderten Informationsdienst "KOMPETENZ" übergeben. Darin wird auch die engagierte und erfolgreiche Arbeit der IHK Ostthüringen zu Gera als positives Beispiel hervorgehoben.

Abschließend nannte Dr. Pütz es eine gemeinsame Aufgabe von Berufsbildungspraxis, -planung und -forschung, noch zielgerichteter Strategien, Konzepte und Beispiele zu entwickeln und umzusetzen, die die Attraktivität des Dualen Systems stärken und ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot sichern. Besonders in den ostdeutschen Ländern seien die Betriebe und Berufsschulen in die Lage zu versetzen, noch mehr junge Menschen gut beruflich zu qualifizieren.

Berlin/Bonn, den 09.11.1995

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland: Erste Ergebnisse einer europäischen Untersuchung

85 % aller deutschen Unternehmen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berufliche Weiterbildung an. **1993 haben knapp ein Viertel der Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen Produzierendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe, Banken und Versicherungen diese Angebote ihrer Betriebe genutzt** und an mindestens einem Weiterbildungslehrgang, -kurs und/oder -seminar teilgenommen.

Andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie Informationsveranstaltungen, arbeitsplatznahe Formen der Weiterbildung und selbstgesteuertes Lernen wurden durchschnittlich **sogar von 28 % der Beschäftigten besucht**. Dabei beteiligten sich (Mehrfachnennungen waren möglich)

- 15 % an Informationsveranstaltungen,
- 19 % an arbeitsplatznahen Formen der Weiterbildung und
- 4 % an selbstgesteuertem Lernen.

Die Teilnahmequoten an betrieblichen Weiterbildungslehrgängen, -kursen und/oder -seminaren sind allerdings je nach beruflicher Stellung, Alter und Geschlecht der Beschäftigten unterschiedlich und differieren zwischen den alten und den neuen Bundesländern:

Teilnahme * an betrieblichen Weiterbildungslehrgängen, -kursen und/oder -seminaren 1993

<i>Bundesländer und Berlin-Ost</i>	<i>Deutschland</i>	<i>Alte</i>	<i>Neue</i>
		Angaben in Prozent	
Insgesamt	24	24	25
Berufliche Stellung			
un- oder angelernte Kräfte	7	7	8
Fachkräfte	26	27	22
Führungskräfte	42	42	44
Alter			
bis unter 25 Jahre	16	17	10
25 bis unter 35 Jahre	30	30	26
35 bis unter 45 Jahre	24	24	26
45 Jahre und älter	16	16	15
Geschlecht			
männlich	25	25	23
weiblich	22	21	29

* Die Angaben beziehen sich nur auf die Wirtschaftsbereiche Produzierendes Gewerbe, Handel (nur im früheren Bundesgebiet), Gastgewerbe, Banken und Versicherungen.

Dies sind einige Ergebnisse einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Statistischen Bundesamt durchgeführten Erhebung im Rahmen einer europaweiten Untersuchung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission.

Die nun vorliegenden Daten basieren auf den Angaben von ca. 4.100 Unternehmen in Deutschland mit mindestens 10 Beschäftigten und sind für den Erhebungsbereich repräsentativ. Die Beteiligung der Unternehmen an der Erhebung lag mit 51 Prozent erfreulich hoch.

Weitere Auskünfte über die ersten Ergebnisse der Haupterhebung in Deutschland gibt die **Broschüre "Berufliche Weiterbildung in Deutschland - Haupterhebung"**, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Statistischen Bundesamt gemeinsam herausgeben wird. Der Bericht über die Gesamtauswertung der Erhebung einschließlich der Ergebnisse einer Zusatzbefragung bei ca. 500 Unternehmen wird Ende des Jahres vom Bundesinstitut für Berufsbildung publiziert.

Bestellt werden kann die kostenlose Broschüre beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Dr. Grünewald, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin (Fax-Nr.: 030/8643-2606) oder beim Statistischen Bundesamt, Gruppe IE, 65180 Wiesbaden (Fax-Nr.: 0611-724000).

Erforderlich: Reform des Berufs "Datenverarbeitungskaufmann/-frau"!

Datenverarbeitungskaufleute werden gebraucht - vorausgesetzt, ihre Berufsausbildung vermittelt die qualifizierte Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien für aktuelle und zukünftige Aufgaben in Industrie und Handel, bei Banken und Versicherungen sowie bei Hard- und Softwareherstellern. Die 1969 festgelegten und seitdem unverändert fortbestehenden Ausbildungsinhalte zum Beruf "Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau" werden jedoch diesen Anforderungen nur ungenügend gerecht. Seine bisher **hohe Attraktivität** kann daher dieser Beruf, der über 20 Jahre ständig steigende Ausbildungszahlen zu verzeichnen hatte (1994: 3588 Auszubildende), **nur behalten, wenn sein Berufsbild grundlegend reformiert wird.**

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat den Beruf "Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau" untersucht und jetzt eine **Studie zum Thema "Datenverarbeitungskaufleute - ein Beruf und seine Perspektiven"** vorgelegt. Mit diesem Beruf ist seit Beginn der 60er Jahre für den zunehmenden Einsatz zentraler Großrechenanlagen zur Massendatenverarbeitung in Industrie und Verwaltung ausgebildet worden. Zugleich hat das BIBB **eine Neubestimmung der Ausbildungsinhalte** vorgeschlagen.

Die rasante Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien

- hat die ehemals zentralrechnergestützte Datenverarbeitung aufgelöst oder eine Kooperation mit dezentralen, vernetzten DV-Systemen herbeigeführt,
- hat mit der Einführung des Personal Computers die Standardisierung von Hard- und Software weiter vorangetrieben,
- ermöglicht umfangreiche kaufmännische Anwendungsprogramme, die früher individuell entwickelt und mit beträchtlichem Aufwand gewartet werden mußten. Sie können heute als Standardsoftware erworben und vom PC-Arbeitsplatz der Sachbearbeiter in den Fachabteilungen bedient werden,
- hat dazu geführt, daß DV-Anwenderkenntnisse heute zum Qualifikationsensemble kaufmännischer Sachbearbeitung gehören.

Daher sieht das BIBB für den Beruf dann eine gute Perspektive, wenn seine Mittler- und Brückenfunktion an der Nahtstelle zwischen dem DV-System und der Anwender- und Kundenseite weiter ausgebaut wird.

Erforderlich sind dazu u.a.

- fundierte und an die aktuellen Entwicklungen angepaßte DV-Kenntnisse,
- Kenntnisse betriebswirtschaftlicher Grundlagen, insbesondere betrieblicher Ablauf- und Organisationsstrukturen, der Projektplanung und des Projektmanagements,
- systematische Personalentwicklungen von DV-Kaufleuten. Sie beginnen mit der Ausbildung. Im Anschluß daran ist Fortbildung erforderlich, die sowohl Spezialisierung als auch Vermittlung der abteilungsübergreifenden Zusammenhänge berücksichtigt.

Die **Ausbildung** muß zugleich, so stellt die Studie fest, **Basis sein für eine anschließende berufliche Weiterentwicklung**. Die **Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten** z.B. in Richtung Systementwicklung, Netzwerkmanagement oder in leitende Funktionen in der DV-Koordination sind wichtige **Voraussetzungen für die Sicherung der Attraktivität des Berufs "Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau" auch in der Zukunft**.

Die Studie von Hubertus Häbler und Henrik Schwarz, "Datenverarbeitungskaufleute - Ein Beruf und seine Perspektiven" kann zum Preis von DM 19,-- bezogen werden, beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG,
33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: (0521)911 01-0; Fax (0521) 911 01-79.

Berlin/Bonn, den 10.08.1995

Ein neuer Medienberuf: Werbevorlagenhersteller/Werbevorlagenherstellerin

Werbung ist aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken: Ob in der Zeitung, im Rundfunk, im Fernsehen, auf Werbewänden oder im Briefkasten - Anzeigen, Werbespots, Plakate und Prospekte machen auf neue Produkte aufmerksam und regen zum Kauf an. Werbeagenturen treten dabei als Mittler zwischen den Produzenten neuer Erzeugnisse und ihren potentiellen Käufern auf. Ihre Aufgabe ist es, Konzepte und Strategien zur optimalen Vermarktung des neuen Produkts zu entwickeln und damit seinen Absatz zu fördern.

Der neue, ab 1. August 1995 gültige Ausbildungsberuf

"Werbevorlagenhersteller/Werbe-vorlagenherstellerin" hat in diesem vielfältigen Bereich der Werbung sein Aufgabenfeld: Werbevorlagenhersteller/-innen sollen durch fachliche Kompetenz die Kommunikation zwischen dem Auftraggeber, der sein neues Produkt auf den Markt bringen will, dem Grafiker in der Werbeagentur, der das Konzept dafür umsetzt, und denjenigen fördern, die für die technische Realisierung zuständig sind, d.h. den Druckereien bzw. den Produzenten von Hörfunk-, TV- und Kinospots. **Als technische Berater/-innen begleiten sie die Werbeaktion von der Idee bis zur Druckvorlage oder zum audiovisuellen Medium.**

Im Rahmen einer **dreijährigen Ausbildung** wird den Werbevorlagenhersteller/-innen für diese komplexe Aufgabe das notwendige Rüstzeug vermittelt: Dazu gehören **grundlegende repro- und drucktechnische Fertigkeiten und Kenntnisse** sowie die Fähigkeit, Gestaltungsmittel richtig einzusetzen und **Texte und Bilder aussagekräftig zu einer Werbevorlage zusammenzufassen** und zu präsentieren.

Die Ausbildungsordnung "Werbevorlagenhersteller/Werbevorlagenherstellerin" wurde unter der Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Sachverständigen der Gewerkschaft IG Medien und dem Bund Deutscher Graphik-Designer erarbeitet und mit dem Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht abgestimmt. Das erste Ausbildungsjahr entspricht dem neu strukturierten Berufsgrundbildungsjahr Drucktechnik.

Sie wurde am 13.6.1995 vom Bundesministerium für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erlassen und im Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 30 auf Seite 802 veröffentlicht.

Die Ausbildungsordnung tritt am 1. August 1995 in Kraft.

Berlin/Bonn, den 11.07.1995

Berufsausbildung im Dualen System steht in Ostdeutschland nach wie vor hoch im Kurs

Die Berufsausbildung im Dualen System steht bei den Jugendlichen in Ostdeutschland hoch im Kurs: Von den Schulabgängern aus der 9. bzw. 10. Klasse der Haupt-, Real- und Gesamtschule wollen rund **zwei Drittel nach ihrem Schulabgang eine Lehre** beginnen.

Dies sind Ergebnisse einer **Befragung ostdeutscher Schulabgänger zu ihren Bildungswünschen, die im Mai 1995 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) durchgeführt wurde.

Daß die vorhandenen Ausbildungsplatzprobleme nichts an der hohen Wertschätzung der Jugendlichen für eine duale Ausbildung verändert haben, zeigen **Vergleichsdaten vom Oktober 1994**: Zum damaligen Zeitpunkt waren die in etwa gleichen Schülerinnen und Schüler am Beginn ihres Schuljahres nach ihren Bildungswünschen befragt worden. **Knapp 70 %, also fast die gleiche Anzahl wie im Mai 1995, äußerten damals den Wunsch, eine Ausbildung im Dualen System zu beginnen.**

Bemerkenswert ist darüber hinaus, daß in **Ostdeutschland** mit 66 % der Anteil derjenigen Schulabgänger aus der Sekundarstufe I, die Interesse an einer Ausbildung im Dualen System zeigen, deutlich höher ist als in **Westdeutschland**: Wie vorjährige Befragungen zeigen, lag hier der Anteil der Interessenten an einer Lehrstelle konstant bei 55 %.

Auch bei den **ostdeutschen Abiturienten** ist die Neigung, eine Lehre anzufangen, höher (27 %) als unter den **westdeutschen** (20 %). Zurückzuführen ist diese Differenz vor allem auf die unterschiedliche Haltung der Mädchen: Während sich im Osten 37 % der Abiturientinnen eine Lehrstelle wünschen, sind es im Westen nur 26 %.

Die **Mobilitätsbereitschaft** der ostdeutschen Jugendlichen ist, wie schon Befragungen früherer Jahre zeigten, sehr hoch. Rund die Hälfte erklärte sich bereit, auch eine Lehrstelle im Westen anzunehmen, 90 % davon wären sogar zu einem Wohnortwechsel bereit.

Weitere Auskünfte zur Untersuchung erteilt Dr. Laszlo Alex, Bundesinstitut für Berufsbildung, Friesdorfer Str. 151-153, 53175 Bonn, Tel.: 0228/388-291 oder: Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, Tel.: 030/8643-2217. Eine ausführliche Darstellung der Befragung wird im Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1996 erfolgen.

Berlin/Bonn, den 12.01.1995

Für Ungelernte eine zweite Chance - Modelle zum Nachholen von Berufsabschlüssen

Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung haben schlechte Karten für die Zukunft: Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und meist sogar Langzeitarbeitslosigkeit sind vorprogrammiert, wenn der Berufsabschluß als "Führerschein für das Erwerbsleben" fehlt. Traditionelle Weiterbildungsmaßnahmen bieten Ungelernten nur selten passende Möglichkeiten, ihren Berufsabschluß nachzuholen: Ihre Lernformen und -methoden sind nicht auf diesen eher lernungewohnten Personenkreis ausgerichtet, die Vermittlung der Inhalte erfolgt oft zu abstrakt, Lernen im Verbund mit konkreter Arbeit ist nicht vorgesehen. **Neue Modelle**, die den nachträglichen Erwerb von Ausbildungsabschlüssen begleitend zu einer beruflichen Tätigkeit organisieren, setzen an diesem Defizit hergebrachter Weiterbildungsveranstaltungen an. Sie **nutzen den Arbeitsplatz als wichtiges Lernfeld, indem sie die abschlußbezogene Nachqualifizierung in eine angemessen bezahlte Erwerbstätigkeit integrieren.**

Aus zwei Erhebungen unter jüngeren Erwachsenen ohne Berufsausbildung, die Anfang der 90er Jahre vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) in Auftrag gegeben wurden, geht hervor, daß **von den etwa 1.6 Millionen Ungelernten allein in der Altersgruppe der 20- bis 29jährigen rund 320.000 bereit wären, über die Kombination von Lernen am Arbeitsplatz und begleitender Qualifizierung eine Berufsausbildung nachträglich zu absolvieren.** Auch für Arbeitslose ohne Berufsabschluß könnte dieser Weg genutzt werden, um wieder Anschluß an den Arbeitsmarkt zu finden. Voraussetzung ist, daß das Arbeitsförderungsgesetz und die arbeitsmarktpolitischen Programme der Länder die vorhandenen Ansätze der Kombination von Arbeit und Qualifizierung stärker auf den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse ausrichten.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** unterstützt seit langem u.a. durch fachliche Beratung von Modellversuchen, wissenschaftlichen Untersuchungen sowie durch die Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen Praxis und Wissenschaft bei Expertengesprächen und Fachtagungen die Weiterentwicklung und Verbreitung von berufsbegleitenden Nachqualifizierungsmaßnahmen. Mit seinem **1995 beginnenden Vorhaben "Berufsbegleitende Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen"** will es darauf hinwirken, daß

- im Arbeitsförderungsgesetz und in ergänzenden arbeitsmarktpolitischen Länderprogrammen die abschlußbezogene, berufsbegleitende Nachqualifizierung fest verankert wird,
- Betriebe mit hohem Ungelerntenanteil die Qualifizierung dieser Mitarbeitergruppe z.B. durch die Übertragung lernhaltiger Arbeitsaufgaben und die Freistellung für ergänzende Qualifizierung besonders fördern,
- bei Tarif- und Betriebsvereinbarungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen Regelungen zur abschlußbezogenen Qualifizierung von Ungelernten aufgenommen werden,
- bei allen öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen der Arbeitseinsatz der Teilnehmer stärker als bisher unter Lerngesichtspunkten geschieht und die ergänzende Qualifizierung zielgerichteter erfolgt,

- berufsbegleitende Nachqualifizierungsmaßnahmen eindeutig auf anerkannte Berufsabschlüsse ausgerichtet werden,
- Betriebe, Beschäftigungsgesellschaften und die Träger ergänzender Qualifizierungsmaßnahmen durch regionale Beratungsinstitutionen beim Aufbau berufsbegleitender Nachqualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden.

Zur Information einer breiten Öffentlichkeit über bestehende und im konkreten Planungsstadium befindliche Kombinationsmodelle von Arbeit und Berufsausbildung stellt das BIBB in einer jetzt erschienenen Dokumentation 52 Nachqualifizierungsprojekte vor, die rund 3.100 Teilnehmern das Nachholen von anerkannten Abschlüssen berufsbegleitend ermöglichen. Von den Teilnehmern werden 17 % im Berufsfeld Metalltechnik, 15 % im Berufsfeld Bauwirtschaft, 14 % im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung und 13 % im Berufsfeld Gesundheit und Sozialpflege beschäftigt und qualifiziert. Drei Viertel der Projekte öffnen den Weg zum bundesweit anerkannten Berufsabschluß. Die übrigen vermitteln Abschlüsse, die die Ausübung bestimmter spezialisierter Tätigkeiten ermöglichen (wie beispielsweise der Schweißerpaß, Elektronikpaß, EDV-Anwenderpaß).

Die Dokumentation von Peter-Werner Kloas und Bernd Selle "Vom Ungelernten zur Fachkraft - Modelle zur Kombination von Arbeit und Berufsausbildung im Überblick" ist als Heft 181 der "Berichte zur beruflichen Bildung" erschienen und kann gegen eine Schutzgebühr von DM 19,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/911 01-0: Fax: 0521/ 9 11 01-79.

Berlin/Bonn, den 12.12.1995

Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

- Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk -

In den letzten Jahren hat die Bereitschaft vieler Betriebe, den eigenen Nachwuchs selbst auszubilden, deutlich nachgelassen. Zu hohe Ausbildungskosten werden als wichtigste Ursache des reduzierten Ausbildungsengagements genannt. Außer Betracht bleibt bei dieser Begründung, daß die betriebliche Ausbildung auch Erträge erwirtschaftet, die seit Anfang der 70er Jahre eindeutig stärker gestiegen sind als die Kosten. **Aus betriebswirtschaftlicher Sicht gibt es keine Alternative zur eigenen Fachkräfteausbildung.**

Zu dieser eindeutigen Aussage kommt das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** nach Abschluß einer **repräsentativen Untersuchung in 1.370 Ausbildungsbetrieben der Industrie, des Handels und des Handwerks**. Die vom BIBB bereits im letzten Jahr veröffentlichten Zwischenergebnisse der Untersuchung werden durch die Gesamtergebnisse der jetzt erschienenen **Studie "Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung"** komplettiert und erweitert.

In der Studie werden u.a.

- die **Ausbildungskosten** der verschiedenen Wirtschaftsbereiche, Betriebsgrößen und Branchen sowie einiger Ausbildungsberufe dargestellt,
- die betrieblichen **Ausbildungskosten in ihrer Entwicklung von 1971 bis 1991** und die Gesamtkosten der Privatwirtschaft für Berufsausbildung 1991 präsentiert,
- der **Ausbildungsnutzen** der Betriebe benannt, der sich im wesentlichen aus folgenden **Faktoren** zusammensetzt:

den **Erträgen**, die die Auszubildenden während der Ausbildungszeit erwirtschaften, der Einsparung der **Kosten**, die ein Betrieb aufzubringen hat, wenn er seine Fachkräfte nicht selbst ausbildet sondern über den Arbeitsmarkt rekrutiert,

der **langfristigen Sicherung eines qualifizierten Fachpersonals**, das auf die spezifischen Anforderungen des Betriebes vorbereitet ist.

Mit der differenzierten Analyse dieser drei Nutzenfaktoren bietet die vorgelegte Veröffentlichung sowohl konkrete Kosten- und Nutzendaten als auch Erklärungs- und Interpretationsmuster für solche Nutzenkomponenten, deren Größe nicht berechenbar ist.

Die Veröffentlichung von Richard von Bardeleben, Ursula Beicht, Kálmán Féhér "Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung - Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk" kann zum Preis von DM 24,-- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel. (0521) 911 01-0; Fax (0521) 911 01-79.

Berlin/Bonn, den 17.08.1995

Von "Abfallwirtschaft" bis "Zinstheorie" - Katalog aller Fernlehrrangebote erschienen

Fernunterricht und Fernstudium sind ein Weg, unabhängig von Zeit und Ort z.B. eine Berufsausbildung zu absolvieren, einen Hochschulabschluß zu erwerben oder auch dem eigenen Hobby intensiv nachzugehen. Über die Breite des Angebots und die vielfältigen Möglichkeiten, mit Hilfe dieser Lehrmethode den Lernprozeß individuell zu organisieren, informiert aktuell der jetzt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) herausgegebene "Katalog der Fernlehrrangebote in der Bundesrepublik Deutschland - Ausgabe 1995 -".

Neben allgemeinen Hinweisen u.a. zum Ablauf von Fernlehrgängen bzw. -studien, die Zulassungsvoraussetzungen, Prüfungen und finanziellen Fördermöglichkeiten stellt **der Katalog das gesamte Angebot im Fernunterricht und Fernstudium vor, das gegenwärtig in der Bundesrepublik Deutschland auf dem Markt ist.**

Für jeden der ca. **1250 Fernlehrgänge** - davon ca. **800 im Bereich der Berufsbildung** - werden vorgestellt

- das Lehrgangsziel
- die Lehrinhalte
- der zu erreichende Abschluß
- Art und Umfang des Lehrmaterials
- die Lehrgangsdauer sowie Länge und Ort des begleitenden Unterrichts (falls vorgesehen)
- die Teilnahmevoraussetzungen
- die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung
- die Teilnahmekosten sowie
- die Möglichkeiten einer finanziellen Förderung über AFG, Darlehen zu besonderen

Konditionen, BAföG o.ä.

In der Bundesrepublik Deutschland dürfen Fernlehrgänge nur dann angeboten werden, wenn sie von der **ZFU geprüft** und mit einer Zulassungsnummer versehen worden sind. Die Prüfung der ZFU bezieht sich u.a. auf die **fachliche und didaktische Qualität des Lehrmaterials** und auf **Form und Inhalt des Fernunterrichtsvertrages**, der zwischen Lehrgangsteilnehmer/-in und Fernlehrinstitut abgeschlossen wird.

Der von BIBB und ZFU herausgegebene Katalog "Fernstudium, Fernunterricht. Katalog der Fernlehrrangebote in der Bundesrepublik Deutschland - Ausgabe 1995 - " kann zum Preis von DM 29,50 bezogen werden beim
W. Bertelsmann-Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100 633 in 33506 Bielefeld; Tel. 0521/911 01-0;
Fax 0521/911 01 79.

Verbesserung der Berufsausbildung durch Verbesserung der Lernortkooperation

Die Frage nach der Qualität der Berufsausbildung ist immer auch eine Frage nach der Qualität der Lernorte, in denen sie vermittelt wird: Im dualen System der Berufsausbildung in Deutschland muß sie sich an die Berufsschule, den Betrieb und - als Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung - an überbetriebliche Berufsbildungsstätten richten. Jeder einzelne dieser Lernorte leistet im Ausbildungsprozeß seinen besonderen, von den anderen unterschiedenen Beitrag. Überlegungen zur Verbesserung des Dualen Systems müssen deshalb die Entwicklungsmöglichkeiten, allerdings auch die Grenzen jedes Lernorts einbeziehen. **Eine Intensivierung der Zusammenarbeit des Lehr- und Ausbildungspersonals aller Lernorte ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig:** Permanenter Informations- und Erfahrungsaustausch kann dazu beitragen, spezifische, schwer lösbare Probleme des einen Lernorts, z.B. der Berufsschule, durch einen anderen Lernort, z. B. den Betrieb, auszugleichen, wenn dort die Bedingungen günstiger sind.

Obwohl die Lernortkooperation von allen an der Berufsbildung Beteiligten übereinstimmend als ein Schlüssel zur Qualitätssteigerung der Berufsausbildung gesehen wird, **fehlen Konzepte und Forschungen, die grundlegend über Voraussetzungen, Bedingungen und Möglichkeiten kooperativen Handelns informieren. Mit der Veröffentlichung "Lernorte im dualen System der beruflichen Bildung" versucht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), diese Lücke zu schließen.** In 31 Beiträgen von Experten aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Verbänden wird der Frage nach der didaktischen Effizienz der an der Berufsausbildung beteiligten Lernorte im einzelnen und in Zusammenarbeit mit anderen Lernorten nachgegangen.

Dabei setzen sich die Autorinnen und Autoren auseinander mit

- den strukturellen Grundlagen des Dualen Systems und seiner Lernorte,
- der Entwicklung von Lehr- und Lernprozessen an einzelnen Lernorten sowie
- Ergebnissen aus Modellversuchen und Forschungsprojekten zur Lernortkooperation.

Der Sammelband ist zugleich die Dokumentation einer Tagung zum Thema "Lernortkooperation im dualen System der Berufsbildung - Begründungen, Einstellungen, Perspektiven", die Ende 1993 vom Lehrstuhl für Berufspädagogik der Universität Dortmund in Zusammenarbeit mit dem BIBB veranstaltet wurde.

Der von Günter Pätzold und Günter Walden herausgegebene Sammelband "Lernorte im dualen System der Berufsbildung" wurde vom BIBB als Band 177 der "Berichte zur beruflichen Bildung" herausgegeben. Die Veröffentlichung kann zum Preis von DM 42,50 bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/911 01-0; Fax: 0521/911 01-79.

Berlin/Bonn, den 19.01.1995

Duale Berufsausbildung bei ostdeutschen Schülerinnen und Schülern stark gefragt!

Das Interesse ostdeutscher Schülerinnen und Schüler an einer Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule steigt an: Am Ende des Schuljahrs 1994/95 beabsichtigten in fast allen Schulbereichen mehr Schulabgänger/-innen als im Vorjahr, eine Ausbildung im Dualen System zu beginnen. **Knapp 75 % der männlichen und fast 60 % der weiblichen Schüler/-innen aus den Abgangsklassen der Sekundarstufe I möchten eine Lehre beginnen** - das ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg von 4 Prozentpunkten bei den Jungen und 3 Prozentpunkten bei den Mädchen. Weitere 17 % der männlichen und 26 % der weiblichen Schüler/-innen planen eine duale Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt.

Damit steht die **Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule bei den ostdeutschen Schulabgängern/-innen deutlich höher im Kurs als bei den westdeutschen**: Hier haben sich 66 % der Jungen (1993: 64 %) und 45 % der Mädchen (1993: 46 %) nach dem Verlassen der Sekundarstufe I für eine Lehre entschieden. Von denjenigen, die zunächst eine berufliche oder eine weiterführende allgemeinbildende Schule besuchen wollen, streben weitere 18 % der männlichen und 17 % der weiblichen Schüler/-innen später eine betriebliche Berufsausbildung an.

Dies sind Ergebnisse einer im November 1994 (Beginn des Schuljahres 1994/95) in den ostdeutschen und im April/Mai 1994 in den westdeutschen Ländern durchgeführten **repräsentativen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF). Insgesamt wurden in den Abgangsklassen der ostdeutschen Länder 11.000, in den westdeutschen 15.900 Schüler/-innen befragt.

Wie die Befragungen weiterhin ergaben, ist **bei künftigen Abiturientinnen und Abiturienten in Ostdeutschland das Interesse an einer dualen Ausbildung anhaltend hoch**. Es liegt bei den Abiturientinnen bei 37 % (im Vorjahr 40 %), bei den Abiturienten ist es gegenüber dem Vorjahr sogar von 15 % auf 18 % gestiegen.

In Westdeutschland ist dieses Interesse bei den Abiturienten leicht rückläufig (1994: 13 %, 1993: 15 %) bei den Abiturientinnen konstant (26 % 1994 und 1993).

Auch die **Mobilitätsbereitschaft der ostdeutschen Schulabgänger/-innen ist gegenüber dem Vorjahr unverändert hoch**: 59 % waren 1993, 60 % 1994 (62 % der Mädchen, 57 % der Jungen) bereit, sich um einen Ausbildungsplatz in den westdeutschen Ländern zu bemühen, wenn in ihrer Umgebung keine Stelle angeboten wird. 10 % würden das tägliche Pendeln in Kauf nehmen, weitere 50 % würden auch den Wohnort wechseln.

Eine ausführliche Darstellung der Befragungsergebnisse wird im Berufsbildungsbericht 1995 des BMBF erscheinen.

Beruf: Berufskraftfahrer/-in: BIBB stellt Reformüberlegungen zur Diskussion

Jährlich erlernen ca. 4000 Personen den Beruf "Berufskraftfahrer / Berufskraftfahrerin" - und konkurrieren nach ihrer Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt mit Angelernten. Trotz steigender Verkehrsdichte, zunehmendem Transport gefährlicher Güter und der Internationalisierung des Warenverkehrs ist der einschlägige Berufsabschluß selten erforderlich, um die Tätigkeit des Berufskraftfahrers auszuüben. **Von den knapp 600 000 Fernfahrern, Busfahrern etc.**, die täglich auf überfüllten Straßen Waren und Menschen befördern, **haben lediglich 2 % eine Ausbildung oder Umschulung zum / zur "Berufskraftfahrer / Berufskraftfahrerin" absolviert.** Alle übrigen Fahrer /-innen verfügen zwar über den erforderlichen Führerschein, haben aber einen anderen Beruf erlernt (64 %) oder sind ohne Ausbildungsabschluß (34 %).

Unzufrieden mit ihrer Berufstätigkeit sind sie alle. Beklagt werden hohe zeitliche Belastungen, ungenügende Weiterbildungsmöglichkeiten und geringe Aufstiegs- und Entwicklungschancen. Obwohl der Dienstleistungssektor "Transport und Verkehr" auch in der Bundesrepublik expandiert, ist der dazugehörige Beruf "Berufskraftfahrer / Berufskraftfahrerin" für junge Menschen daher wenig attraktiv. **Erforderlich ist eine Reform seiner Ausbildung, die die Ausbildungsinhalte aktualisiert und erweitert und die Berufsprofile und Einsatzfelder neu definiert.**

Unter dem Titel "Berufskraftfahrer / Berufskraftfahrerin - Reform der Ausbildung, Fortbildung und Umschulung" hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** jetzt eine **Studie mit konkreten Reformvorschlägen vorgelegt.**

Die Studie

- analysiert den Ausbildungsstand der Berufskraftfahrer /-innen, ihre beruflichen Einsatzgebiete sowie die Ausgestaltung des Fahrerlaubnisrechtes,
- beschreibt die aktuellen Initiativen für eine Neuordnung,
- referiert die Positionen der beteiligten Fachverbände und
- stellt ein neues Ausbildungskonzept zur Diskussion, das eine grundlegende Neuorientierung bei der Gestaltung von Fahrtätigkeiten beinhaltet.

Das Konzept sieht vor

- die **Schaffung eines neuen Ausbildungsberufs "Fachkraft für Transport und Logistik"** mit einer Ausbildungsdauer von drei Jahren, bei dem das Fahren ein Teil der Gesamtqualifikation ist,
- die **Entwicklung von Fortbildungsregelungen** in Berufen, für die sich aus der Kombination mit der Fahrerqualifikation berufliche Entwicklungschancen eröffnen (z.B. beim Personenverkehr im Touristikbereich, beim Transport spezieller Güter etc.),
- die **Erweiterung der Ausbildung** um den Inhalt "Führen von Kraftfahrzeugen" in Berufen, für die dies sinnvoll und notwendig erscheint (Bauberufe, Dienstleistungsberufe)

etc.).

Die Veröffentlichung "Berufskraftfahrer/ Berufskraftfahrerin - Reform der Ausbildung, Fortbildung und Umschulung" von Hans Borch, Thomas Clauß und Hans Weißmann ist zum Preis von DM 24,00 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel. (0521) 91101.

Guter Rat für Weiterbildung - "Ratgeber für Fernunterricht 95" erschienen

Fernunterricht ist eine erfolgreiche und praxisnahe Weiterbildungsform. Die steigende Anzahl seiner Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den letzten Jahren belegt, daß viele Menschen die Möglichkeit nutzen, sich unabhängig vom Veranstaltungsort und den Veranstaltungsterminen weiterzuqualifizieren.

Der **soeben erschienene "Ratgeber für Fernunterricht'95"** beschreibt die **speziellen Vorteile des Fernunterrichts und informiert über sein gesamtes Veranstaltungsangebot**. Er wird jährlich neu vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zusammengestellt und herausgegeben.

Die Broschüre gibt Einblick in den Fernunterricht als eine besondere Form der Weiterbildung und hilft, ihren Interessenten- und Teilnehmerkreis zu erweitern. Die zusammengestellten Informationen, Hinweise und Empfehlungen sind ein nützlicher Leitfaden und eine praktische Arbeitshilfe für alle, die sich als Bildungs-, Berufs- oder Arbeitsberater mit dem Fernunterricht befassen.

Die Broschüre gibt u.a.

- einen **Überblick** über alle derzeit zugelassenen Fernlehrangebote und -anbieter,
- **Informationen** über Teilnehmervoraussetzungen und Möglichkeiten der finanziellen Förderung,
- **Entscheidungshilfen** durch praktische Hinweise und Empfehlungen sowie
- **Auskunft** über Ziele, gesetzliche Grundlagen und didaktische Besonderheiten des Fernunterrichts.

Der "Ratgeber für Fernunterricht'95" ist kostenlos erhältlich beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 4.4, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, Tel.: 030/86 43-2424 oder 2321, 2322 sowie bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, Peter-Welter-Platz 2, 50676 Köln, Tel.: 0221/921207-0.

"Sozialkompetenz" - leicht gesagt, schwer getan!

"Sozialkompetenz" ist neben Fach- und Methodenkompetenz heute erklärtes Ziel einer modernen, zukunftsorientierten Berufsausbildung. Verstanden wird darunter vor allem die Fähigkeit, sich so in teamorientierte Arbeitsprozesse integrieren zu können, daß die Arbeit jeden einzelnen im Team befriedigt und das Arbeitsergebnis erfolgreich ist.

Soziale Qualifikationen wie

- Kontakt-, Kommunikations- und Teamfähigkeit,
- Kritik- und Konfliktfähigkeit,
- Kompromiß- und Durchsetzungsfähigkeit,
- Einfühlungsvermögen sowie die
- Fähigkeit zur Selbstreflexion

werden aufgelistet, wenn der Begriff "Sozialkompetenz" für die Ausbildung genauer bestimmt werden soll. Unbenannt bleibt bei der Aufzählung, daß die **Vermittlung sozialer Lernziele anderen Bedingungen unterliegt als die kognitiver Lernziele**: Sie sind abhängig von der Persönlichkeit des einzelnen Auszubildenden sowie der jeweiligen (Ausbildungs-) Situation und nur im Umgang mit anderen erkennbar und veränderbar. **"Sozialkompetenz"** als ein Bündel zahlreicher Fähigkeiten, Motivationen, Bereitschaften und Einstellungen ist daher auch **nicht mit Hilfe eines Lehrbuchs zu erlernen, ist theoretisch kaum zu vermitteln und auch nur bedingt zu verordnen**.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** greift in einer soeben erschienenen **Veröffentlichung** die Frage auf, **welche Probleme und Faktoren mit der Vermittlung, Förderung, Entwicklung und Beurteilung sozialer Qualifikationen in der Berufsausbildung verbunden sind**. Eingegangen wird dabei u.a. auf

die Möglichkeiten und Grenzen der Veränderbarkeit sozialer Verhaltensweisen, die durch Elternhaus und Schule ihre individuelle Ausprägung erfahren haben;

die Vorbildfunktion von Ausbildern und Lehrern;

die Forderung nach Teamarbeit und Teamfähigkeit auch in Arbeitssituationen, die keine Handlungs- und Entscheidungsspielräume für ein Team eröffnen;

die Schwierigkeiten, sozial kompetentes Verhalten zu überprüfen und zu beurteilen.

Auszubildende machen sich ihre eigenen Gedanken zur "Sozialkompetenz": Sie haben sowohl im sozialen Kontakt mit Ausbildern, Kollegen und Lehrern wie auch durch den geordneten Ausbildungsgang selbst erfahren, welche Möglichkeiten die Berufsausbildung der Entwicklung und Entfaltung sozialer Qualifikationen bietet. In einem Exkurs werden die **subjektiven Stellungnahmen der Jugendlichen** zum Thema vorgestellt.

Die von Brigitte Seyfried herausgegebene Veröffentlichung: "'Stolperstein' Sozialkompetenz - Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen" kann zum Preis von

DM 24,-- angefordert werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG; Postfach 100
633; 33506 Bielefeld; Tel.: 0521/911 01-0;
Fax: 0521/911 01 79

Vordringliche Aufgabe: Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen

Die Ausbildungsplatzsituation in den ostdeutschen Bundesländern ist weiter problematisch - in Westdeutschland droht eine zunehmende Verschlechterung. Um die berufliche Zukunft junger Menschen zu sichern, dem sich abzeichnenden Facharbeitermangel zu begegnen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken, ist die **Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen eine vordringliche Aufgabe, die von allen Beteiligten angenommen werden muß.**

Betriebe begründen ihre Zurückhaltung bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen immer wieder mit fehlender Erfahrung in der praktischen Ausbildung, Unsicherheiten in rechtlichen und organisatorischen Fragen sowie weiteren Hemmnissen und Schwierigkeiten, die ihrem Einstieg in die Ausbildung im Wege stehen.

Mit der "**Ausbildungsfibel - Tips und Hilfen für Betriebe**" wird hier Abhilfe geschaffen. Die Broschüre versucht, oft gestellte Fragen zu klären und Probleme im Vorfeld zu lösen: Sie **gibt u.a. vielfältige Anregungen und Hinweise aus der Bewerbungs- und Einstellungspraxis, benennt die Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb und informiert über die Organisation der Ausbildung.** Die "Ausbildungsfibel" wurde in aktualisierter Fassung jetzt zum dritten Mal von der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und der Kammerorganisationen herausgegeben.

Interessenten erhalten die "Ausbildungsfibel - Tips und Hilfen für Betriebe" auf schriftliche Bestellung bei ihrem örtlichen Arbeitsamt, der Bundesanstalt für Arbeit, Referat II/BID, Postfach, 90327 Nürnberg, Fax: 0911/179-3555 oder dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung 1.2, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, Fax: 030/8643-2601. Bis zu drei Exemplare werden kostenlos abgegeben.

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1994 in West und Ost

1.002 DM im Monat verdienten 1994 im Durchschnitt die Auszubildenden in **Westdeutschland**. Gegenüber dem Vorjahr erhöhten sich damit die Ausbildungsvergütungen um 3,0 %; 1993 waren sie noch um 5,3 % angestiegen (s. *Schaubild 1*).

In **Ostdeutschland** betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1994 durchschnittlich **853 DM** - eine Steigerung von 7,7 % gegenüber 1993. Dieser Anstieg blieb deutlich hinter dem des Vorjahres zurück: Zwischen 1992 und 1993 lag die Steigerungsquote bei 26,1 %. Damit hat sich der Prozeß der Anpassung an das westliche Tarifniveau deutlich verlangsamt, was der Entwicklung der tariflichen Löhne und Gehälter entspricht (1994 nur noch um 6,4 % erhöht, 1993 um 12,5 %).

Zu diesen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in seiner **Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen** 1994. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 211 Berufe in Westdeutschland und 168 Berufe in Ostdeutschland; in diesen Berufen werden etwa 90 % der Auszubildenden in West und Ost ausgebildet. Berechnungsbasis waren die in den quantitativ bedeutendsten Tarifbereichen festgesetzten Ausbildungsvergütungen. Die in ca. 7 % der Tarifverträge vereinbarten erhöhten Beträge für Auszubildende ab 18 Jahren wurden in die Berechnung einbezogen.

Die **Gesamtverteilung der Ausbildungsvergütungen** stellte sich 1994 wie folgt dar: In Westdeutschland erhielten 86 % der Auszubildenden Beträge zwischen 800 DM und 1.200 DM; jeweils 7 % der Auszubildenden bekamen weniger als 800 DM bzw. mehr als 1.200 DM. In Ostdeutschland bewegten sich die Vergütungen für 75 % der Auszubildenden zwischen 550 DM und 950 DM; für 5 % lagen sie unter 550 DM und für 20 % über 950 DM. Der größte Teil der Auszubildenden mit relativ hohen Vergütungen entfiel im Osten auf die dort sehr stark besetzten Berufe des Bauhauptgewerbes.

Bei den genannten Beträgen handelte es sich jeweils um die **durchschnittliche Vergütung während der gesamten Ausbildungszeit**. Für die einzelnen Ausbildungsjahre ergaben sich 1994 folgende durchschnittliche Beträge: In Westdeutschland wurden im ersten Jahr 871 DM, im zweiten Jahr 997 DM und im dritten Jahr 1.119 DM gezahlt; in Ostdeutschland erhielten die Auszubildenden 704 DM im ersten, 852 DM im zweiten und 996 DM im dritten Jahr .

Nach wie vor die "**Spitzenverdiener**" in **West und Ost** waren 1994, wie bereits die Jahre zuvor, die zukünftigen **Gerüstbauer/Gerüstbauerinnen**: Auszubildende über 18 Jahre erhielten in Westdeutschland durchschnittlich 1.803 DM pro Monat, in Ostdeutschland 1.533 DM

(s. *Schaubild 2*). Hohe Ausbildungsvergütungen werden seit langem auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes gezahlt: 1994 bekamen z.B. die angehenden Maurer/Maurerinnen, Zimmerer/Zimmerinnen, Stukkateure/Stukkateurinnen im Westen durchschnittlich 1.487 DM und im Osten 1.264 DM. Die mit Abstand **niedrigsten tariflichen Ausbildungsvergütungen** wurden 1994, wie ebenfalls seit vielen Jahren, bei den künftigen **Herrenschneidern/Herren-schneiderinnen** ermittelt: In dem Tarifvertrag für das

Herrenschneiderhandwerk im Land Berlin waren Vergütungssätze von durchschnittlich 270 DM pro Monat festgesetzt (für andere Regionen bestanden keine tariflichen Regelungen).

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestehen **in West- und Ostdeutschland erhebliche Unterschiede im Tarifniveau:** Im Durchschnitt wurden 1994 die höchsten Ausbildungsvergütungen im Öffentlichen Dienst erreicht mit 1.125 DM im Westen und 947 DM im Osten (*s. Schaubild 3*). Die niedrigsten durchschnittlichen Vergütungen waren im Handwerk zu verzeichnen mit 891 DM in Westdeutschland und 765 DM in Ostdeutschland.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur für Auszubildende in betrieblicher Ausbildung. In Ostdeutschland befand sich 1994 rund ein Fünftel der Auszubildenden in einer außerbetrieblichen Ausbildung, die nach § 40 c Arbeitsförderungsgesetz bzw. dem Sonderprogramm Gemeinschaftsinitiative-Ost gefördert wurde. In diesen außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen betrug die Vergütung höchstens 440 DM im ersten Ausbildungsjahr, 462 DM im zweiten und 485 DM im dritten Jahr, und lag damit fast nur halb so hoch wie die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung.

Ausbildungsstellenmarkt 1995/96

- Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung verabschiedet EntschlieÙung zur aktuellen Situation -

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder besetzte Gremium hat sich in seiner Sitzung am 20./21. Juni 1995 mit der **derzeitigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1995/96** befaßt und dazu eine **EntschlieÙung verabschiedet**.

Die **Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen** hat zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Juni 1995 ein **Minderheitsvotum** eingebracht.

Der Text der EntschlieÙung des Hauptausschusses sowie der Text des Minderheitsvotums der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen lauten wie folgt:

EntschlieÙung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1995/96

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat sich in seiner Sitzung am 20./21.06.1995 mit der derzeitigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1995/1996 befaßt.

Nach dem Ergebnis der Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter von Ende Mai 1995 bot die Wirtschaft im Westen im Vergleich zum Vorjahr 57.000 Ausbildungsplätze weniger an, während es zu diesem Zeitpunkt 20.000 Bewerber mehr gab. Im Osten stieg das Ausbildungsangebot zwar um 1.200 Plätze, zugleich wurden jedoch 21.500 Bewerber und Bewerberinnen mehr registriert. Um die dort derzeit noch freien 72.600 Ausbildungsplätze bewerben sich 170.000 Jugendliche.

Der Hauptausschuß begrüßt das Engagement der Bundesregierung und des Bundeskanzlers, mehr Ausbildungsplätze in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Bereich bereitzustellen.

Der Hauptausschuß bezweifelt jedoch, daß aufgrund der Erfahrungen aus der Vergangenheit Appelle und Zusagen der Wirtschaft zu einem ausreichenden und auswahlfähigen Angebot von Ausbildungsplätzen führen.

Vielmehr müßten angesichts der komplexen Problematik von strukturellen und konjunkturellen, von demographischen und kostenmäßigen Einflüssen, die Aktivitäten zur Lösung der Ausbildungsplatzprobleme grundlegender ansetzen.

Der Hauptausschuß hatte deshalb im März 1995 in seiner Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung gefordert, für die betriebliche Berufsausbildung eine **Finanzierungsregelung** zu schaffen,

- die sie unabhängiger von konjunkturellen Schwankungen sowie sektoralen und

regionalen Ungleichgewichten macht,

- die zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in ausreichender und auswahlfähiger Anzahl schafft,
- die die Ausbildungsqualität, die zur Sicherung des Standortvorteils Deutschland beiträgt, verbessert und die Umsetzung weiterentwickelter Ordnungsmittel garantiert und
- die zur gleichmäßigen Kostenbelastung aller Betriebe beiträgt und somit Wettbewerbsverzerrungen zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben aufhebt.

Der Hauptausschuß empfiehlt, bis zur mittel- bzw. längerfristigen Lösung der Finanzierungsprobleme in der Berufsausbildung im dualen System, die besonders schwierige Vermittlungssituation der ostdeutschen Länder auch 1995 durch gemeinschaftliche Initiativen des Bundes und der ostdeutschen Länder einschließlich ganz Berlins zu entlasten. Vorrang muß dabei die Schaffung von betrieblichen Ausbildungsplätzen haben.

Nach Meinung des Hauptausschusses sollte von der Bundesregierung ein Konzept vorgelegt werden, das die Forderung des Hauptausschusses aufgreift und die nächsten Schritte zur Problemlösung darlegt.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen im Hauptausschuß des BIBB zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Juni 1995

Nach den von den Kammern durchgeführten Umfragen zur Lehrstellensituation in Ost- und Westdeutschland ergibt sich eine positive Tendenz beim Abschluß neuer Lehrverträge. Im Bereich der IHK'n wird ein Plus von 1,8 % für Westdeutschland und für Ostdeutschland von 15,8 % registriert. Für den Bereich des Handwerks ist eine Steigerung von rund 5 % bei den westdeutschen und von ca. 10 % bei den ostdeutschen Kammern festgestellt worden.

Die von der Wirtschaft ergriffenen Maßnahmen zeigen somit erste positive Auswirkungen. Die Aktionen werden in den kommenden Monaten fortgesetzt, wobei insbesondere in Ostdeutschland davon ausgegangen wird, daß noch zahlreiche neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden können. Insbesondere der intensive Einsatz von Ausbildungsplatzentwicklern wird sich dabei positiv auswirken.

Angesichts der sehr hohen Bewerbernachfrage in Ostdeutschland fordert der Hauptausschuß Bund und Länder auf, ein Mobilitätsprogramm für Lehrstellenbewerber aufzulegen, das sich an dem entsprechenden Programm des Landes Sachsen orientieren sollte. Darüber hinaus sollten die Möglichkeiten der Verbundausbildung noch stärker ausgeschöpft werden. Ob darüber hinaus noch ein Programm zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildung (GIO) erforderlich ist, kann zur Zeit noch nicht entschieden werden.

Berufsausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen - Reform darf nicht auf halbem Wege steckenbleiben

Der Bedarf an Pflege, Betreuung, Beratung und gesundheitlicher Förderung kranker, alter oder behinderter Menschen nimmt rapide zu - der quantitative, vor allem aber qualitative Mangel an geeignetem Personal zur Deckung dieses Bedarfs ist inzwischen unübersehbar. **Die Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen haben mit den veränderten Anforderungen und gestiegenen Belastungen nicht Schritt gehalten - die Qualifikationen der in diesem Bereich Beschäftigten reichen nicht mehr aus**, um die gesellschaftliche Nachfrage zu befriedigen. Die dringend notwendige Reform der Ausbildung der Pflege- und Erziehungsberufe und die Professionalisierung der Qualifikationen kommt jedoch trotz großer öffentlicher Klage über den "Pflegenotstand" und zunehmender Offenheit für Veränderungen bei den im Gesundheits- und Sozialwesen Tätigen nur mühsam voran: Berufsständische Orientierungen und die strikte Abgrenzung der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen voneinander sowie die Verteidigung der Sonderposition einer ausschließlich schulischen Berufsausbildung gegenüber dualen Formen machen Ausmaß und Ziel einer Reform fraglich. **Es droht die Gefahr, daß erste Reformansätze der Berufsbildung im Gesundheits- und Sozialwesen durch diese Kontroversen blockiert werden und auf halbem Wege steckenbleiben.**

Die gegenseitige Abschottung der Berufe erweist sich insbesondere aufgrund der neuen, durch das Pflegeversicherungsgesetz gesetzten Rahmenbedingungen **als zunehmend anachronistisch**: Die Praxis pflegerischer und sozialpädagogischer **Berufsarbeit verlangt heute die enge Zusammenarbeit** einer Vielzahl von Berufen, setzt auf eine **funktionsgerechte Arbeitsteilung**, auf **professionelle Kompetenz** und auf **Eigenverantwortung** für berufliche Handlungsentscheidungen.

Diese übergreifenden Kompetenzen sind allerdings innerhalb der engen Grenzen spezialisierter "Einzelberufe" kaum vermittelbar. **Erforderlich ist daher eine Reform der beruflichen Bildung im Gesundheits- und Sozialwesen**, die u.a. eine breite, gemeinsame berufliche Grundbildung der gesundheits- und sozialpflegerischen Fachberufe (mindestens: Kinder-Krankenpflege, Altenpflege, Haus- und Familienpflege, Heilerziehungspflege, Erzieher) und eine Veränderung in der Organisation des Lernens beinhaltet. **Ziel der Reform muß die Professionalisierung der beruflichen Qualifikationen sowie eine engere Verzahnung der Handlungsansätze einzelner Berufe sein.**

Dieses Ziel stimmt nicht nur mit der bildungspolitischen Forderung nach einer Modernisierung der bestehenden Ausbildungsberufe und einer Steigerung der Attraktivität des deutschen Berufsbildungssystems überein. Eine Reform der Berufsausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen liefert darüber hinaus eine wichtige Grundlage für die vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie im August diesen Jahres geforderte Verwirklichung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung auch im Bereich der Heilberufe und Gesundheitsfachberufe.

Einen umfassenden Einblick in die aktuelle Diskussion um Probleme und Lösungen der

beruflichen Situation von (sozial)pflegerischen und sozialpädagogischen Berufen gibt die jetzt vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** herausgegebene **Veröffentlichung "Berufliche Bildung für Pflege- und Erziehungsberufe"**. Der Band

- erörtert die zunehmende "Vermarktwirtschaftlichung" personenbezogener Dienstleistungen und deren mögliche Folgen für die Reform beruflicher Bildungsgänge,
- stellt beispielhaft neuartige Qualifikationskonzepte und Bildungsmodelle im Pflegebereich aus Deutschland, der Schweiz und den Niederlande vor und
- diskutiert zukunftsweisende Professionalisierungsansätze für Pflege- und Erziehungsberufe.

Die von Barbara Meifort und Wolfgang Becker herausgegebene Veröffentlichung "Berufliche Bildung für Pflege- und Erziehungsberufe. Reform durch neue Bildungskonzepte" kann zum Preis von DM 35,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel. (0521) 91101-0; Fax (0521) 911 01-79.

Die in der aktuellen Berufspraxis des Pflege- und Erziehungspersonals erforderliche fachliche Kooperation und interdisziplinäre Zusammenarbeit von Beschäftigten unterschiedlicher gesundheitlicher und sozialer Dienste setzt voraus, daß die Qualifikationsinhalte der verschiedenen Berufe während der Ausbildung integriert vermittelt werden. Mit einem **Curriculummodell für die integrierte Ausbildung von Altenpflegerinnen und Erzieherinnen präsentiert das BIBB** jetzt ein Ausbildungskonzept, in dem die in der täglichen Berufspraxis eingeforderten übergreifenden Qualifikationen zum Ausgangspunkt der Überlegungen gemacht werden. Das Curriculummodell wurde von einer vom BIBB beratenen Arbeitsgruppe aus Fachlehrerinnen entwickelt und wird seit September 1995 praktisch erprobt.

Die **Veröffentlichung "Integrierte Ausbildung von Altenpflegerinnen und Erzieherinnen"** stellt die Überlegungen und das Ausbildungskonzept der Arbeitsgruppe vor. Dabei stehen der Entwurf moderner Berufsbilder für die Altenpflegerinnen und Erzieherinnen sowie der Ausbildungsrahmenplan für die integrierte Ausbildung beider Berufe im Mittelpunkt..

Die Veröffentlichung von Wolfgang Becker, Gerta Barth, Frauke Brüggemann-Ebner, Olivia Dibelius und Gert Straßer, "Integrierte Ausbildung von Altenpflegerinnen und Erzieherinnen. Qualifikationskonzept und Ausbildungsrahmenplan eines Modells", kann **ab Januar 1996** zum Preis von DM 19,- ebenfalls beim W. Bertelsmann Verlag bezogen werden (Anschrift s. oben).

Alle Berufe auf einen Blick

- Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe / Ausgabe 1994 erschienen -

Jugendliche dürfen in der Bundesrepublik Deutschland nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Einen aktuellen und vollständigen Überblick über alle Ausbildungsberufe bietet die soeben erschienene **Ausgabe 1994 des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe**, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jährlich aktualisiert und veröffentlicht wird.

Einige Informationen aus dem Inhalt der diesjährigen Ausgabe (Berichtszeitraum: 1. Oktober 1993 - 30. September 1994) :

Die **Zahl der anerkannten, bundesweit gültigen Ausbildungsberufe** beträgt gegenwärtig **370**.

Im Berichtszeitraum wurden **vier Ausbildungsordnungen erlassen** und damit die Ausbildungsgrundlagen von ehemals sieben Ausbildungsberufen neu geregelt.

Die vier neuen Ausbildungsordnungen betreffen folgende Berufe in der Industrie:

Chemikant/Chemikantin

Pharmakant/Pharmakantin

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin

Reprohersteller/Reproherstellerin

Neu geregelt wurde auch die Ausbildung zum/zur **Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin**.

Im Berichtszeitraum wurden außerdem

die Regelungen für die **Berufsausbildung Behinderter** von 724 auf 780 erhöht;

die **Fortbildungsregelungen** auf Kammerebene von 1895 auf 2250 erweitert;

183 Regelungen des Bundes (Vorjahr: 180) für die **berufliche Fortbildung und Umschulung** einschließlich der Meisterregelungen des Handwerks ausgewiesen.

Ende 1993 betrug die **Gesamtzahl der Auszubildenden im Dualen System** der Berufsausbildung in Betrieben und Berufsschulen in Deutschland 1 629 312 (West: 1 341 745; Ost: 287 567). Davon waren 658 753 Frauen (West: 551 493; Ost: 107 260) und 970 559 Männer (West: 790 252; Ost: 180 307).

Am 6. Juni 1994 wurde das Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts erlassen. Seitdem stehen **die Berufe im Bauhauptgewerbe auch Frauen offen**.

Beschäftigungsverbot für Frauen besteht lediglich noch für die Berufe "Bergmechaniker" und "Berg- und Maschinenmann".

Weitere 65 deutsche Ausbildungsberufe wurden österreichischen Ausbildungsberufen gleichgestellt, so daß nunmehr 217 Ausbildungsberufe gleichgestellt sind.

Über die Darstellung quantitativer Entwicklungen hinaus ist das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe ein wichtiges Nachschlagewerk: Es informiert über die Dauer der einzelnen Ausbildungsgänge, über die Rechtsgrundlagen der jeweiligen Ausbildung und über die Rahmenlehrpläne der Berufsschulen. Es benennt die Fundstellen sowohl von Ausbildungsordnungen als auch von anderen Regelungen der beruflichen Bildung, enthält Angaben über Ausbildungsregelungen für Berufe im Gesundheitswesen sowie sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe, stellt die Regelungen für die berufliche Fortbildung und Umschulung einschließlich der Meisterregelungen vor und listet die für die Berufsbildung zuständigen Stellen in allen Bundesländern auf. Der statistische Teil gibt u.a. Auskunft über den Bestand an Ausbildungsberufen in sämtlichen Berufsbereichen in den Jahren von 1987-1994, die quantitative Entwicklung der Ausbildungsberufe 1985-1994 sowie über die Anzahl der Auszubildenden von 1970-1993.

Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe ist am 18. Juli 1995 als Beilage Nr. 132a zum Bundesanzeiger Nr. 132 erschienen. Bestellt werden kann es als Sonderdruck bei der Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34 in 50 445 Köln für DM 38,50 oder als Buchausgabe zum Preis von DM 45,80 beim Verlag W. Bertelsmann GmbH & Co.KG, Postfach 10 06 33 in 33 506 Bielefeld, Tel. 0521/911 01-0, Fax 0521/911 01 79.

26.07.1995

Mit LEONARDO in die Zukunft der europäischen Berufsbildung

"Mit dem neuen europäischen Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI - kurz LEONARDO genannt - werden die bisher bestehenden Einzelaktionen der EU-Kommission im Bereich der beruflichen Bildung wie PETRA, FORCE, COMETT, EUROTECNET und LINGUA nicht nur unter einem gemeinsamen Dach zusammengefaßt, sondern um einen wesentlichen Bereich weiterentwickelt: LEONARDO ist nicht allein ein Austausch- und Mobilitätsprogramm wie die bisherigen Programme, sondern wird darüber hinaus transnationale Pilotprojekte fördern, deren Ziel die Entstehung gemeinsamer Ausbildungsinhalte ist - ein wichtiger Schritt in die Praxis einer europäischen Berufsbildung der Zukunft!"

Mit dieser Einschätzung des seit 1. Januar 1995 gültigen EU-Programms LEONARDO eröffnete der **Stellvertretende Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Dr. Helmut Pütz**, seinen **Vortrag zum Thema "Das LEONARDO-Programm der Europäischen Union (EU) - Programm für Austausch und Kooperation auf dem Gebiet der beruflichen Bildung in Europa"** im Rahmen der 67th International SIEC/ISBE Conference "Business Education in a Transforming Economy" vom 23. - 29. Juli 1995 in Prag.

Die der Programmreform zugrunde liegende **zentrale Idee** sei gewesen, so führte Dr. Pütz weiter aus, **Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung miteinander zu verknüpfen**. Mit LEONARDO solle außerdem eine größere inhaltliche Transparenz als bisher erreicht werden, Programmüberschneidungen sollten verhindert und der Zugang zur Förderung vereinfacht werden. **Ziel des Programms** sei die **Unterstützung solcher Projekte, die die Qualität und Innovationsfähigkeit der Berufsbildungssysteme erhöhten und dabei möglichst allen gesellschaftlichen Gruppen die Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen eröffneten**. Dazu gehörten u.a. neue Ideen und deren Erprobung im Bereich der Berufsbildung ebenso wie die Entwicklung neuer Wege des Lernens, neuer Inhalte, Methoden, Angebote und Materialien für die berufliche Bildung. Um die Mobilität der einzubeziehenden Gruppen anzuheben, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und den Zugang zur Berufsbildung zu erleichtern, strebe LEONARDO darüber hinaus eine stärkere Kooperation zwischen den handelnden Akteuren im Bereich der Berufsbildung an.

Konkret beziehe sich die **finanzielle Unterstützung** im Rahmen von LEONARDO auf **Maßnahmen in folgenden Bereichen:**

Förderung der Berufsbildungssysteme und -maßnahmen in den Mitgliedstaaten;

Unterstützung bei der Verbesserung der Berufsbildungsmaßnahmen für Unternehmen und Arbeitnehmer, einschließlich der Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Unternehmen;

Ausbau der Fremdsprachenkenntnisse sowie der Berufsbildungsforschung und der Verbreitung von Innovationen im Berufsbildungsbereich;

Vernetzung der Projekte durch flankierende Maßnahmen wie etwa Informationsaustausch.

Beteiligen könnten sich an dem Programm neben den 15 EU-Mitgliedstaaten alle Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums. Dr. Pütz wies allerdings ausdrücklich darauf hin, daß die **Einbeziehung mittel- und osteuropäischer Staaten für Ende des nächsten Jahres bzw. für 1997 erwartet** werde. Das Interesse der sechs Länder, mit denen sogenannte Europaabkommen bestünden (Polen, Ungarn, Tschechische Republik, Slowakei, Bulgarien und Rumänien) sei

sehr groß, die binationalen Verhandlungen mit der EU hätten bereits begonnen.

Abschließend sagte Dr. Pütz: "Mit ihren Bildungs- und insbesondere den Berufsbildungs-programmen reagiert die Europäische Union auf die **Herausforderungen am Ende des 20. Jahrhunderts**: Auf die schwierige Arbeitsmarktsituation, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie, den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft, die Ansprüche der Individuen und Staatsbürger. Die Leitidee, die auf diese Herausforderungen antwortet, ist das Konzept '**Lebenslanges Lernen**'. Der Wandel der Arbeitswelt beschleunigt sich, Prognosen werden immer schwieriger, die fortlaufende Anpassung der Qualifikationen wird zur Notwendigkeit. Soll die Attraktivität der Berufsbildung erhalten bzw. gesteigert werden, müssen Durchlässigkeit, ständige Weiterbildung und Aufstieg möglich sein. **Schon vor 25 Jahren wurde das Konzept des 'lifelong learning' von der OECD propagiert - die Zeit seiner praktischen Umsetzung scheint jetzt gekommen zu sein.**"

Zwei in einem: "Porzellangestalter/in" (Ost) und "Figurenkeramformer/in" (West) vereint im Beruf "Figurenkeramformer/in"

Sie schmecken Wohn- und Kinderzimmer, stehen auf Regalen oder dekorieren festliche Tafeln: Löwen, Tiger, Hunde, Katzen, Rehe, aber auch berühmte Persönlichkeiten bis hin zu preußischen Königen sind als Keramikfiguren in exklusiven Möbelgeschäften und Andenkenläden zu kaufen. Die Berufsbezeichnung für diejenigen, die diese Kleinkunst herstellen, lautete in der **ehemaligen DDR "Porzellangestalter/-in"**, in der **alten Bundesrepublik "Figurenkeramformer/-in"**. **Beide Ausbildungsberufe wurden jetzt zu einem Beruf mit der Bezeichnung "Figurenkeramformer/Figurenkeramformerin" zusammengefaßt, die Ausbildungsinhalte und Prüfungsvorschriften wurden neu bestimmt.**

Auch wenn das Ziel der beiden Ausbildungsgänge in Ost und West vergleichbar war - die Ausbildungsinhalte unterschieden sich: "Porzellangestalter/-innen" lernten im Rahmen einer 4jährigen Ausbildung, mit wenig ausgeprägten Gipsformen keramische Figuren in geringer Stückzahl zu gießen und sie anschließend, vergleichbar einem Bildhauer, detailliert zu bearbeiten. In einem betrieblichen "Gestaltungsunterricht" wurden ihnen die dafür notwendigen anatomischen Kenntnisse und gestalterischen Qualifikationen vermittelt. "Figurenkeramformer/-innen" stellten dagegen mit perfekt ausgearbeiteten Gipsformen keramische Figuren ohne viel Nacharbeit in großen Stückzahlen her - ein betrieblicher Gestaltungsunterricht war dafür nicht erforderlich.

Nach der neuen Ausbildungsordnung kann, entsprechend der Struktur des ausbildenden Betriebes, bei dem insgesamt 12 Monate umfassenden Ausbildungsteil **"Produktionsablauf der Feinkeramik"** (13 Wochen jeweils im 1. und 2. Ausbildungsjahr) **der Schwerpunkt entweder auf "Vorstudien und Modellgestaltung" oder auf den "technischen Ablauf der keramischen Produktion"** gelegt werden. Den **Hauptteil der Ausbildung** bestimmt das **Formen und Gießen** von keramischen Figurenteilen, das Zusammensetzen und Retuschieren der Figuren sowie das Belegen mit handgeformten Stücken. Ihren Abschluß findet die Ausbildung in der Vermittlung des Gießens der Porzellanstücke sowie der Fähigkeit, auf der Drehscheibe flache Porzellananteile (Überdrehen) und hohle Formen (Eindreihen) herstellen zu können. **Die Ausbildungsinhalte zum Beruf "Figurenkeramformer/-in" qualifizieren für eine Beschäftigung in der gesamten Feinkeramik. Die Ausbildungsdauer für den ab 1. August 1995 gültigen Beruf beträgt drei Jahre.**

Die Ausbildungsordnung "Figurenkeramformer/Figurenkeramformerin" wurde unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Sachverständigen des Verbandes der Keramischen Industrie und der IG Chemie-Papier-Keramik erarbeitet und mit dem Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht abgestimmt.

Sie wurde am 24.1.1995 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erlassen und im Bundesgesetzblatt Teil 1, Nr.5, Seite 98 veröffentlicht.

Die Ausbildungsordnung tritt am 1. August 1995 in Kraft.

"Manufakturporzellanmaler/-in" - Ein neuer Beruf für junge Leute mit künstlerischen und handwerklichen Interessen

Feines Porzellan, hergestellt in Manufakturen, braucht Künstler, die den kostbaren Gebrauchsgegenständen Farbe und Dekor verleihen. Der neue Beruf "Manufakturporzellanmaler/-in" spricht daher junge Leute an, die künstlerische Fähigkeiten haben und zugleich handwerklich interessiert sind.

Die insgesamt **dreieinhalbjährige Ausbildung** zu diesem kunsthandwerklichen Beruf beginnt im betrieblichen **Zeichenunterricht** mit dem Zeichnen und Malen auf Papier nach der Natur und nach Vorlagen. Angewendet werden dabei unterschiedliche Techniken wie die Bleistift-, Pinsel- und Federtechnik sowie das grafische Zeichnen. Die so erworbenen Fertigkeiten werden in einem zweiten Schritt auf das **Bemalen von Porzellan** angewendet. Der Kunst des Bemalens folgt die des **Dekorierens**: Dazu gehören die Fähigkeiten, Farb- oder Goldlinien verschiedener Stärke auf das Porzellan bzw. am Porzellanrand aufzutragen (Linieren, Rändern und Bändern), das Verzieren der Porzellanstücke mit Linien (Staffieren) und mit durchscheinenden Farben (Lasieren). Der größte Teil der Ausbildung ist dem **Malen hochwertiger Porzellandekore** gewidmet, z.B. Blumen, Ornamente, Landschaften, etc. Das selbständige **Gestalten von Dekoren** wird am Ende der Ausbildung vermittelt. Die breite Ausbildung in traditioneller Porzellanmalerei begründet sich in der **Haupttätigkeit der späteren Manufakturporzellanmaler/-innen, dem Kopieren von Vorlagen und Dekoren auf Porzellan.**

Eine Spezialisierung während der Berufsausbildung ist nicht vorgesehen. Um den jeweiligen Besonderheiten verschiedener Manufakturen in der Gestaltung ihrer Porzellane jedoch Rechnung zu tragen, können die Auszubildenden in der Abschlußprüfung das Dekor ihres Prüfstückes selbst wählen.

Der Anstoß für den neuen Beruf "Manufakturporzellanmaler/-in" kam von der staatlichen Porzellanmanufaktur Meissen und der Sächsischen Porzellanmanufaktur Dresden. Sie hatten in den 4-jährigen DDR-Facharbeiterberufen "Porzellanmaler" und "Porzellangestalter" ausgebildet. Beide Berufe waren im Zuge der deutschen Einigung aufgehoben worden.

Mit dem ab 1. August 1995 gültigen Beruf wird den Bedürfnissen überwiegend kunsthandwerklich orientierter Porzellanmanufakturen in den ost- und westdeutschen Bundesländern Rechnung getragen.

Die Ausbildungsordnung "Manufakturporzellanmaler/Manufakturporzellanmalerin" wurde unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Sachverständigen des Verbands der Keramischen Industrie und der IG Chemie-Papier-Keramik erarbeitet und mit dem Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht abgestimmt.

Sie wurde am 24.01.1995 vom Bundesministerium für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erlassen und im Bundesgesetzblatt Teil 1, Nr. 5, Seite 103 veröffentlicht.

Die Ausbildungsordnung tritt am 1. August 1995 in Kraft.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten - wichtige Stützen der betrieblichen Berufsausbildung in den neuen Ländern

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) in den neuen Ländern sind ein wichtiger Faktor beim Aufbau eines von Klein- und Mittelbetrieben getragenen dualen Systems der Berufsbildung. **ÜBS ergänzen** mit ihrem Ausbildungsangebot **den betrieblichen Teil der Berufsausbildung im Dualen System** um die Inhalte, die aufgrund fehlender oder unzureichender technischer oder personeller Ausstattung von Klein- und Mittelbetrieben nicht im erforderlichen Umfang vermittelt werden können. In der Ausbildung der Bauberufe sind ÜBS-Plätze sogar unabdingbare Voraussetzung für die Durchführung der Berufsausbildung: Hier sind längere überbetriebliche Ausbildungsabschnitte in der Ausbildungsordnung verbindlich vorgeschrieben. Außerdem nehmen ÜBS Aufgaben im Bereich der beruflichen Weiterbildung wahr: Ihr breitgefächertes Kursangebot dient u.a. der Fortbildung von Gesellen und den Vorbereitungslehrgängen für die Meisterprüfung. So entstehen **Berufsbildungszentren, die einer multifunktionalen Nutzung offen stehen.**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), zu dessen gesetzlichen Aufgaben u.a. die Unterstützung von Trägern bei der Planung, Errichtung und Weiterentwicklung der ÜBS und ihre Förderung mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) gehört, hat seit Beginn der Förderung von ÜBS in den neuen Ländern im Jahre 1991 bis Ende 1994 insgesamt rund 278 Mio DM für Bau- und Ausstattungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Damit konnte die Errichtung von 7.448 Werkstattplätzen in Provisorien, 4.195 Plätzen in Neubauten, ca. 2.500 Theorie- und 470 Internatsplätzen finanziert werden.

1995 wurden weitere Fördermittel zur Errichtung bzw. zum Ausbau von ÜBS in den neuen Bundesländern bereitgestellt. Neben Projekten mit einem geringen Finanzvolumen wurden im **Juli/August diesen Jahres 83,5 Mio DM bewilligt**, um folgende Großprojekte zu fördern:

Berufsbildungszentrum in Hennickendorf / Brandenburg

Bis 1997 werden hier 160 Werkstatt- und 240 Unterrichtsplätze in den Bereichen Metall, Schweißen, Gas-, Wasser-, Sanitär- und Heizungstechnik, Hydraulik/Pneumatik sowie für Maler/Lackierer zur Verfügung stehen.

Berufsbildungs- und Technologiezentrum in Gallinchen (Cottbus) / Brandenburg

Bis 1997 sollen hier 228 Werkstatt- und 170 Unterrichtsplätze in den Bereichen Metall/Elektro, Holztechnik und Körperpflege sowie Küche, Kantine und dem Verwaltungsbereich der ÜBS geschaffen werden.

Berufsbildungszentrum in Schwerin / Mecklenburg-Vorpommern

In einem bis 1996 geplanten ersten Bauabschnitt werden hier 192 Werkstatt- und 120 Unterrichtsplätze für Berufe des Baubereichs entstehen. Im zweiten, Anfang 1997 beendeten, Bauabschnitt wird ein Internat mit 110 Plätzen sowie ein Verwaltungsbereich des überbetrieblichen Ausbildungszentrums hinzukommen.

Berufsbildungs- und Technologiezentrum in Erfurt / Thüringen

Bis 1998 sind hier 168 Werkstatt- und 240 Unterrichtsplätze für Karosserie- und Fahrzeugbauer, KFZ-Mechaniker, KFZ-Elektriker, Elektromechaniker, Radio- und Fernstechniker, Friseur und Zahntechniker geplant.

Berufsbildungs- und Technologiezentrum in Gera / Thüringen

Bis 1998 sollen hier 192 Werkstatt-, 60 Unterrichts- und 56 Internatsplätze für Karosserie- und Fahrzeugbauer, KFZ-Mechaniker, KFZ-Elektriker, Landmaschinenmechaniker, Gas- und Wasser-Installateure, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer und für Bauhauptberufe entstehen.

Aus- und Fortbildungszentrum Erfurt / Thüringen

Bis 1998 werden hier 160 Werkstatt-, 80 Unterrichts- und 48 Internatsplätze für die überbetrieblichen Lehrgänge in allen industriellen Bauhauptberufen zur Verfügung stehen.

Internat des Ausbildungszentrums Halle-Holleben / Sachsen-Anhalt

Bis 1996 sind hier 150 Internatsplätze geplant. Der erste Bauabschnitt des zum Internat gehörenden Ausbildungszentrums wurde im September 1993 bewilligt und ist bereits fertiggestellt. Z.Zt. stehen hier 320 Werkstatt- und 155 Unterrichtsplätze für die Ausbildung in den Bau- und Baunebenberufen zur Verfügung.

Berlin/Bonn, den 29.03.1995

Ausbildungsplätze durch Verbundausbildung - Arbeitsplätze durch Übernahmemodelle - BIBB macht Vorschläge -

"Die Aussage der deutschen Wirtschaft, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die 1995 in West- und Ostdeutschland insgesamt benötigten 600 000 Ausbildungsplätze bereitzustellen, erfordern konkrete Umsetzungsmodelle, die Betriebe bei der Einlösung dieses Versprechens unterstützen. Das Konzept der **Ausbildung im Verbund** ist ein Weg, der nahezu jedem Betrieb eine Beteiligung an Ausbildung möglich macht. Beim Nachdenken über Wege zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots darf jedoch nicht vergessen werden, daß Ausbildung in Arbeit münden muß, wenn sie Früchte tragen soll. Hier gibt es zunehmend Probleme: 1993 meldeten sich im Westen 75 200 junge Fachkräfte (= 17 % aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer) nach ihrem Ausbildungsabschluß arbeitslos - ein Drittel mehr als im Jahr zuvor. In Ostdeutschland fanden 25 % (= 20 000) aller erfolgreichen Prüfungsabsolventen keinen Arbeitsplatz: Diese Entwicklung hat sich auch 1994 weiter fortgesetzt. **Die Diskussion um Ausbildungsplätze darf die um nachfolgende Arbeitsplätze nicht ausklammern. Bereits praktizierte Übernahmemodelle** wie z.B. Teilzeitarbeit gekoppelt mit Qualifizierung, Teilzeitverträge, befristete Arbeitsverträge u.ä. **verhindern Arbeitslosigkeit als erste 'Berufserfahrung' junger Menschen und sichern Unternehmen die innovative Kraft ausgebildeter junger Fachkräfte.**" Mit diesem kurzen Problemaufriß eröffnete der **Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Hermann Schmidt, die Pressekonferenz zum Thema "Probleme an der 1. und 2. Schwelle - was ist zu tun?"**, die vom BIBB am 28. März in Bonn und am 29. März 1995 in Berlin veranstaltet wurde.

Anlaß der Pressekonferenz war die Präsentation von **vier Broschüren zum Thema "Ausbildungsverbund"** sowie ein **aktueller Bericht über die gegenwärtige Situation**, über Probleme und erprobte Modelle zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit **nach der Ausbildung.**

"**Ausbilden im Verbund**" zielt auf die Einbeziehung von Betrieben in Ausbildung, die sich bisher, wie in Ostdeutschland, aus inhaltlichen, organisatorischen, personellen oder finanziellen Gründen daran nicht beteiligt haben. Dabei sind **verschiedene Modelle möglich:**

- Mehrere Betriebe stellen ein und tauschen phasenweise ihre Auszubildenden aus.
- Ein Betrieb stellt ein und "verbündet" sich mit einem Großbetrieb oder einem Bildungsträger, der bestimmte Phasen der Ausbildung übernimmt.
- Ein Betrieb "verbündet" sich mit einem Großbetrieb oder Bildungsträger, der ihm phasenweise seine Auszubildenden überstellt.
- Ein Betrieb gründet mit anderen einen Ausbildungsverein, der die Organisations- und Verwaltungsaufgaben der "verbündeten" Betriebe übernimmt.

Die vier vom BIBB erarbeiteten Broschüren werben bei **unterschiedlichen Zielgruppen** für die Zusammenarbeit in Ausbildungsverbänden:

- **Kleine und mittlere Unternehmen** in den ostdeutschen Bundesländern werden gezielt zu den Themen Nachwuchspflege, Kosten/Nutzen einer eigenen Berufsausbildung und Regionalentwicklung angesprochen.
- **Großunternehmen** erhalten Anregungen zur Optimierung ihrer Ausbildung unter Einbeziehung von Ausbildungsverbänden.

- **Bildungsträgern** wird geraten, sich mit Hilfe von Ausbildungsverbänden zu privat finanzierten Serviceeinrichtungen zu entwickeln.
- Die Gesamtdarstellung richtet sich an Personen, die institutionell oder aus persönlichem Engagement als "**Motoren**" von **Verbundaktivitäten** tätig werden. Sie enthält neben einer ausführlichen Darstellung der Verbundmöglichkeiten auch Arbeitsmaterialien in Form von Checklisten, Vertragsmustern und Arbeitstransparenzen für Vorträge.

Die Broschüren

- Verbund-Ausbildung: Informationen für Klein- und Mittelbetriebe
- Verbund-Ausbildung: Effektive Lösungen für Großbetriebe
- Verbund-Ausbildung: Neue Perspektiven für Bildungsträger
- Ausbilden im Verbund: Argumente, Modelle, Checklisten, Vertragsmuster für Berufsberater, Ausbildungsberater, Lehrlingswarte und Ausbildungsleiter in den ostdeutschen Bundesländern

sind kostenlos zu beziehen bei allen Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie den Arbeitsämtern der ostdeutschen Bundesländer.

In der **Veröffentlichung "Übergänge von der Ausbildung in den Beruf"** wird ausführlich die Situation junger Menschen an der "2. Schwelle" beim Start in ihr berufliches Leben thematisiert. Sie konfrontiert alle Beteiligten nicht allein mit den Fakten und den individuellen und gesellschaftlichen Konsequenzen der Arbeitslosigkeit gerade ausgebildeter junger Fachkräfte. Die Darstellung von **Übernahmemodellen** wie z.B. das der **Teilzeitverträge** (Daimler-Benz AG, Opel AG, Volkswagen AG, u.a.), der **Koppelung von Teilzeitarbeit mit Qualifizierung** (Westfalia Separator AG, Mannesmann AG, u.a.), **kombinierte Modelle**, die der jeweiligen Bedarfssituation angepaßt sind (Bayer AG), das bei der Volkswagen AG praktizierte **Stafetten - Modell**, bei dem die Arbeitszeit junger Fachkräfte von 20 Stunden im ersten Jahr auf 24 im zweiten und 28,8 im dritten Jahr angehoben wird oder auch das Angebot **befristeter Arbeitsverträge** (AEG) u.a. **sollen weitere Betriebe anregen, sich den Nutzen der in Berufsausbildung eingesetzten Kosten zu sichern und die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.**

Die Veröffentlichung "Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre", hrsg. von Gisela Westhoff, ist zum Preis von DM 35,- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/911 01-0; Fax: 0521/911 01-79.

Zur Nutzung und Nachahmung empfohlen: Modellversuche zur beruflichen Umweltbildung in den neuen Ländern

Wirksamer Umweltschutz im Betrieb muß in der Ausbildung beginnen - in jedem Beruf, in jedem Betrieb. Zur praktischen Umsetzung dieser Forderung sind Modelle, Konzepte und Materialien erforderlich, die Betriebsleitern, Ausbildern, Lehrern und Auszubildenden gleichermaßen helfen, umweltbezogen zu denken und zu handeln. Betriebe in den neuen Ländern, für die oftmals noch Fragen der Existenzsicherung im Vordergrund stehen, bedürfen hierbei ebensolcher Unterstützung wie außer- und überbetriebliche Bildungsstätten, die die betriebliche Berufsausbildung ergänzen bzw. sie teilweise sogar ersetzen.

In Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurden daher **in diesem Jahr zwei Modellversuche gestartet, deren Inhalt und Ziel die Umweltbildung speziell in den ostdeutschen Ländern ist.** Beide Modellversuche sind Bestandteil der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie geförderten BIBB-Modellversuchsreihe "Umweltschutz in der beruflichen Bildung" und profitieren von den vielfältigen Materialien, Medien und Erfahrungen der insgesamt 14 vorausgegangenen Modellversuche dieses Förderschwerpunkts.

Der **Modellversuch "Ökologisch orientiertes Bauen in den neuen Bundesländern. Ökologische Orientierung im Beruf"** bietet Ausbildern, Betriebsinhabern, Berufsschullehrern, Planern, Architekten u.a. verschiedenartige Fortbildungsmöglichkeiten zur ökologischen Orientierung vor allem in Bauberufen. Ziele der von der Bremer Planungswerkstatt für Stadtentwicklung e.V. konzipierten und durchgeführten Seminare, Workshops, Tagungen, aber auch betriebs- und organisationsbezogener Beratung und Entwicklung sind u.a.

die Vermittlung naturwissenschaftlicher Grundlagen des Bauens (Bauphysik und Bauchemie), um Baufehler z.B. bei der Wärmedämmung oder dem Feuchtigkeitsschutz zu vermeiden;

die Vermittlung der Grundlagen zur Auswahl und zum richtigen Einsatz der Baustoffe;

die Sensibilisierung für einen verantwortungsvollen Umgang mit unvermeidbaren Bauabfällen.

Interessenten/-innen an dem Modellversuch bzw. an dem Fortbildungsangebot können sich wenden an die Planungswerkstatt für Stadtentwicklung e.V., Projekt: Ökologisches Bauen, Peter Müller, Hermann Wierichs, Schweidnitzer Str. 13-19, 28 237 Bremen, Tel. und Fax 0421 / 6169 052.

Der **Modellversuch "Handlungsorientiertes Lernen in der Umweltbildung und Verbesserung der Lernortkooperation (MODUM)"**, dessen Träger das Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V. ist, konzentriert sich auf die Qualifizierung von Ausbildern und Berufsschullehrern für eine verbesserte berufliche Umweltbildung in Betrieben und Schulen.

Ziel des Modellversuchs ist,

die Kompetenzen der Ausbilder und Lehrer zu stärken, Ziele des Umwelt- und Gesundheitsschutzes handlungsorientiert zu vermitteln,

institutionalisierte ebenso wie informelle Foren (Arbeitskreise) für den Austausch von Erfahrungen, Problemen und Problemlösungen zu schaffen,

vorhandene Handreichungen (Materialien) einzusetzen, zu verändern oder neue zu entwickeln, sowie neu erarbeitete Konzepte zur Integration der Umweltbildung zu erproben,

Formen der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule im Interesse einer verbesserten Abstimmung zwischen Ausbildern und Lehrern zu entwickeln und zu erproben.

Kern des Modellversuchs sind insgesamt sechs regionalisierte "Arbeitskreise Umweltschutz", in denen Fallbeispiele erarbeitet und in der Praxis erprobt werden. In der **Zeitschrift "Ausbildungsentwicklung & Umwelt"**, die im Rahmen des Modellversuchs erscheint, werden diese Fälle einer breiten Öffentlichkeit zur Nachahmung empfohlen. Vorgestellt werden außerdem Praxisbeispiele zur beruflichen Umweltbildung, die in anderen Modellversuchen und Projekten erarbeitet wurden. Die Fallsammlung wird ergänzt durch aktuelle Informationen, Tips und Hinweise auf Veranstaltungen, Neuerscheinungen etc.

Die erste Ausgabe der Zeitschrift "Ausbildungsentwicklung & Umwelt" ist als Nr. 13 erschienen und kann kostenlos bezogen werden beim IFA-Verlag GmbH, Erlenweg 11, 53 227 Bonn, Tel. 0228/400 95-11, Fax 0228/400 95-96.

Allgemeine Informationen zur Modellversuchsreihe des BIBB erteilt Konrad Kutt im Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 107 07 Berlin, Tel. 030/8643-2398.

HINWEIS

Im Rahmen der Messe "**Qualifikation 95**" vom **19. - 22. September 1995 in Hannover** veranstaltet das **BIBB** auf seinem Ausstellungsstand (Halle 2, Stand Nr. E 20) eine **Sonderpräsentation zum Thema "Umweltschutz in der beruflichen Bildung"**.

Die Messebesucher erhalten Gelegenheit, sich eingehend über die in diesem Bereich laufenden Modellversuche zu informieren. Darüber hinaus bietet ein stündlich wechselndes Vortrags- und Videoprogramm mit anschließender Diskussion zu besonderen Aspekten des Umweltschutzes im Ausbildungsalltag die Möglichkeit, eigene Fragen und Probleme im Gespräch mit den Experten zu klären. Das Veranstaltungsprogramm liegt dieser Pressemitteilung bei.

Zum Erfolg führen: Arbeitslose Sozialhilfeempfängerinnen in Umschulungsmaßnahmen

Für alleinerziehende Sozialhilfeempfängerinnen scheinen die Hürden auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit fast unüberwindbar: Als **Frauen, die alleinerziehend sind und Sozialhilfe empfangen**, sind sie gleich durch **drei Merkmale** gekennzeichnet, **die einer qualifizierten Reintegration auf dem Arbeitsmarkt entgegenstehen**. Umschulungsmaßnahmen, die die mehrfache "Benachteiligung" mit speziellen finanziellen, didaktischen und organisatorischen Konzepten auffangen, geben jedoch auch dieser Personengruppe, die zumeist wegen ihrer vielen "Handicaps" in normalen beruflichen Weiterqualifizierungen scheitert, Chancen auf einen erfolgreichen Berufsabschluß.

Von den ca. 6 Mio. **Sozialhilfeempfängerinnen**, die in der Bundesrepublik leben, sind mehr als **350.000 alleinerziehende Frauen** (1993), die Unterstützung brauchen, um sich aus einer ausweglos erscheinenden Situation zu befreien. (Neue Länder: ca. 59.000; alte Länder: ca. 295.000. Die Tendenz ist steigend: 1978 betrug in den alten Ländern die Zahl alleinerziehender Sozialhilfeempfängerinnen ca. 130.000; 1985: 190.000, 1992: 270.000).

"Umschulungsvor-bereitung und Umschulung alleinerziehender Sozialhilfeempfängerinnen" war daher **Thema und Ziel eines Modellversuchs**, der unter fachlicher Anleitung des **Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und des Bremer Senators für Arbeit und Soziales vom Arbeiter-Bildungs-Centrum Bremen durchgeführt wurde. Angeboten wurden Umschulungen für die sechs Berufe Bürokauffrau, Industriemechanikerin, Werkzeugmecha-nikerin, Damenschneiderin, Köchin und Druckvorlagenherstellerin.

Die jetzt vom BIBB veröffentlichten Ergebnisse stellen Schritte vor, die gemacht werden müssen, um alleinerziehenden Sozialhilfeempfängerinnen das "Durchhalten" einer Umschulungsmaßnahme zu erleichtern und sie zum erfolgreichen Abschluß zu führen.

Erforderlich sind

- **genaue Informationen über die Lage und Biografie der Frauen:** Die Kenntnis der persönlichen Voraussetzungen und individuellen Verarbeitungsformen einer gesellschaftlichen "Stigmatisierung" als Sozialhilfeempfängerin sind eine wichtige Grundlage für individuelle Hilfe und Unterstützung der Teilnehmerinnen.
- **Sicherung der materiellen Versorgung der Frauen:** Dabei müssen neue Konzepte, wie z.B. der im Modellversuch entwickelte Ansatz einer kommunalen Finanzierung von Umschulungsteilnehmerinnen speziell entwickelt und durchgesetzt werden.
- **Organisation der Kinderbetreuung:** Ein Baukastensystem, das alle Möglichkeiten der Kinderbetreuung vom Betriebskindergarten bis zum "Oma-Hilfsdienst" einschließt, entlastet Umschulungsteilnehmerinnen von der sonst üblichen, individuell zu organisierenden Unterbringung ihrer Kinder.
- **eine auf die Zielgruppe bezogene Didaktik und Ausbildungsorganisation:** Dazu gehört u.a. eine schrittweise, aufeinander aufbauende Lehrmethode, die die individuellen

Lerngeschwindigkeiten berücksichtigt und flexibel spezielle Fördermaßnahmen anbietet, die den Lernungewohnten Lernerfolge ermöglichen.

- **konstante sozialpädagogische Betreuung:** Die subjektiv empfundene gesellschaftliche Degradierung als Sozialhilfeempfängerin zum "Bürger zweiter Klasse", die Zwickmühle zwischen Mutterrolle und Berufstätigkeit, die Verletzung, als Frau verlassen worden zu sein und das Schuldgefühl, den Kindern den Vater vorzuenthalten, sind Elemente, aus denen sich das Selbstbewußtsein und die Identität alleinerziehender Sozialhilfeempfängerinnen zusammensetzen. Mit sozialpädagogischer Hilfe diesen Selbstbeziehungs-Kreislauf immer wieder zu durchbrechen ist entscheidend für das Durchhalten und den erfolgreichen Abschluß der Umschulung.

Die **Veröffentlichung** von Silke Axhausen und Charlotte Dorn, "Armut von Frauen und berufliche Qualifizierung", ist zum Preis von DM 24,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel. (0521) 911 01-0; Fax (0521) 91101-79.

Für **Nachfragen** zum Modellversuch: Prof. Silke Axhausen; Poststr. 14; 24239 Achterwehr; Tel. (04340) 9951 oder e-mail: silke.axhausen(fh-kiel.de