

## Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Georg-Schulhoff-Preis ausgezeichnet

Für seine Verdienste um die Förderung der beruflichen Bildung und insbesondere der Integration benachteiligter und lernbeeinträchtigter junger Menschen in den Berufsausbildungs- und Arbeitsprozeß wurde der **Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Helmut Pütz, am 18. November 1998 in Düsseldorf mit dem "Georg-Schulhoff-Preis 1998" ausgezeichnet**. Der mit DM 10.000,-- dotierte Preis des "Vereins zur Förderung der beruflichen Bildung e.V. - Stiftung Georg-Schulhoff-Preis" wurde vom Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf, Herrn Gerd Wieneke, im Rahmen eines Festaktes überreicht.

Gerd Wieneke, der in seiner Laudatio das große Interesse des Handwerks an einer Fortentwicklung der theoretischen und praktischen Ansätze zur Integration von Problemgruppen in Ausbildung und Beschäftigung betonte, stellte die beiden Buchveröffentlichungen von Dr. Pütz zu diesem Thema in den Mittelpunkt seiner Ansprache. **Die beiden Bände "Weichenstellung für das Leben" und "Integration der Schwachen = Stärke des Dualen Systems" seien wegweisend**, weil mit ihnen der erfolgreiche Versuch unternommen worden wäre, die häufig sehr kontrovers geführte Diskussion zu versachlichen und Wege aufzuzeigen, wie auf der Grundlage des Dualen Systems der Berufsausbildung zusammenhängende Konzeptionen zu entwickeln seien, die den dringend notwendigen Integrationsprozeß benachteiligter Jugendlicher vorantreiben könnten. Die Veröffentlichungen seien ein überzeugendes Plädoyer für eine differenzierte und flexible Gestaltung der Berufsbildung.

Der bisher achtmal vergebene *Georg-Schulhoff-Preis* wird jährlich an Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Publizistik verliehen, die dazu beigetragen haben, die Situation und die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zu fördern. Namensgeber des Preises ist der von 1949-1985 amtierende Präsident der Handwerkskammer Düsseldorf, Herr Georg Schulhoff. Preisträger sind u.a. die ehemaligen Bundesbildungsminister Herr Dr. Jürgen Rüttgers und Herr Jürgen W. Möllemann, der ehemalige Wirtschaftsminister und jetzige Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, Herr Wolfgang Clement, sowie der vormalige Generalsekretär des BIBB, Herr Dr. Hermann Schmidt.

[zur Übersicht](#) ▲

[Seitenanfang](#) ▲

Berlin/Bonn, den 02.04.1998

## Berufe mit Ausbildungschancen 1998

Lehrstellensuche muß nicht ins Leere laufen - jedes Jahr bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt! Jungen wie Mädchen konzentrieren sich, bei ihrer Berufswahl nach wie vor auf einige wenige Trendberufe, die entsprechend überlaufen sind, ziehen andere Berufsmöglichkeiten nicht in Erwägung und übersehen damit vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten.

Ein Wegweiser zu **29 Berufen "mit Tradition"**, in denen auch in Zeiten knapper Ausbildungsplätze das Angebot bisher größer war als die Nachfrage, sowie zu **24 neuen Berufen** ist die soeben in aktualisierter Fassung zum dritten Mal erschienene **Veröffentlichung „Berufe mit Ausbildungschancen“**, die **gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** erarbeitet wurde.

### Vorgestellt werden darin

**29 Ausbildungsberufe mit jeweils mindestens 1000 Ausbildungsplätzen**, bei denen Ende 1997 überwiegend das Lehrstellenangebot größer war als die Nachfrage, d.h. hier blieben Lehrstellen unbesetzt. Die Erfahrungen der letzten Jahre lassen darauf schließen, daß auch 1998 eine Bewerbung in den genannten Berufen Aussicht auf Erfolg haben wird.

Keiner der vorgestellten Berufe ist „exotisch“ - im Gegenteil: Berufe wie „Bäcker/-in“, „Werkzeugmechaniker/-in“, „Versicherungskaufmann/-frau“ oder „Gärtner/-in“ haben eine lange (Ausbildungs-)Tradition, die für eine spätere Berufstätigkeit, eine berufliche Karriere und auch für eine unternehmerische Selbständigkeit eine gute Grundlage liefern.

Die 29 Ausbildungsberufe werden u.a. mit ihren jeweiligen typischen beruflichen Tätigkeiten, ihren besonderen beruflichen Anforderungen (z.B. Geschicklichkeit, Organisationstalent o.ä.) und ihren Fortbildungsmöglichkeiten beschrieben. Außerdem werden die Ausbildungsvergütungen pro Ausbildungsjahr benannt.

**13 neue Berufe**, in denen **seit 1996 bzw. 1997** ausgebildet wird:

Beschrieben werden die wesentlichen Tätigkeiten der Berufe

- *Film- und Videoeditor/-in*
- *Mediengestalter/-in in Bild und Ton*
- *Fachinformatiker/-in*
- *Informatikkaufmann/-frau*
- *Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker*
- *Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau*
- *Elektroanlagenmonteur/-in*
- 
- *Fertigungsmechaniker/-in*
- *Fluggeräteelektroniker/-in*
- *Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice*
- *Naturwerksteinmechaniker/-in Fachrichtung-Maschinenbearbeitungstechnik*
- *Spielzeughersteller/-in*
- *Verfahrensmechaniker/-in in der Steine- und Erdenindustrie - Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse*

**11 neue Berufe**, in denen **ab August 1998** das erste Mal mit der Ausbildung begonnen werden wird:

Kurz vorgestellt werden die Berufe

- *Automobilkaufmann/-frau*
- *Fachangestellter/-in für Medien- und Informationsdienste*
- *Fachkraft für Veranstaltungstechnik*
- *Fachmann/-frau für Systemgastronomie*
- *Fotomedienlaborant/-in*
- *Glasbläser/-in*
- *Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien*
- *Mechatroniker/-in*
- *Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien*
- *Mikrotechnologe/-in*
- *Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr*

Die in den Anhang der Broschüre aufgenommene Anschriftenliste aller Berufsberatungsstellen und Berufsinformationszentren sowie die komplette Benennung der z.Z. gültigen, ca. 370 anerkannten Ausbildungsberufe runden die Informationen über die „Berufe mit Ausbildungschancen“ ab.

Die von Rolf Raddatz und Manfred Bergmann herausgegebene Veröffentlichung „Berufe mit Ausbildungschancen“ (3. überarbeitete Auflage 1998) ist zum Preis von DM 24,50 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

## Mit Lern- und Arbeitsaufgaben Berufsausbildung praxisnäher gestalten!

Betriebliche Berufsausbildung verläuft für Auszubildende wie Betriebe praxisnäher, befriedigender und effektiver, wenn die Ausbildungsinhalte sich an konkreten betrieblichen Arbeitsaufträgen orientieren: Auszubildende erhalten durch berufspraktische Aufgabenstellungen unmittelbaren Einblick in betriebliche Zusammenhänge und können so Sinn und Zweck ihres Lernstoffs nachvollziehen. Betriebe erkennen den Nutzen der Ausbildung als Qualifizierungsprozeß ihrer zukünftigen Mitarbeiter/innen, weil die Verknüpfung von Lern- und Arbeitsprozessen eine praxisorientierte und bedarfsgerechte Ausbildung ermöglicht. Lern- und Arbeitsaufgaben sind deshalb ein bewährtes Instrument, um berufliche Aus- und Weiterbildung arbeitsplatznäher zu gestalten. Sie wandeln Ausbildungsinhalte ebenso wie betriebliche Arbeitsaufträge so in exemplarische, systematisch aufbereitete Lerngegenstände um, daß die Lernenden zu einem selbständigen und kreativen Umgang mit der gestellten Aufgabe und zur Zusammenarbeit angeregt werden.

Die Konzeption der Lern- und Arbeitsaufgaben, die in einer Vielzahl von Modellversuchen und Forschungsprojekten des **Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** zum Thema "Lernen in der Arbeit" entwickelt und erprobt wurde, sowie die bei ihrer Umsetzung in die Praxis gewonnenen Erfahrungen waren Gegenstand der vom BIBB durchgeführten **Tagung "Lernaufgaben in Theorie und Praxis"**. Zur Diskussion gestellt wurden u.a.

- **Erfahrungen** mit der Anwendung von Lernaufträgen in der Ausbildung der neuen Berufe im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Berufe)
- der **Einsatz** von Lern- und Arbeitsaufgaben für die Ausbildung im Instandhaltungsbereich
- ein aufgabenorientiertes **Qualifizierungskonzept** für Klein- und Mittelbetriebe
- ein **modulares Lernaufgabensystem** für die Qualifizierung in der rechnergestützten Fertigung
- ein **Anleitungssystem** zur Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben.

Ergebnis der Diskussion der theoretischen Konzeptionen wie praktischen Erfahrungen war, daß die Anwendung der Lern- und Arbeitsaufgaben als didaktisches Konzept in der beruflichen Aus- und Weiterbildung die Lernenden auf ein fachlich qualifiziertes, selbständiges und verantwortliches berufliches Handeln vorbereitet. Lern- und Arbeitsaufgaben haben sich als geeignetes Instrument erwiesen, mit dem eine praxisnahe, handlungsorientierte, theoretisch fundierte und persönlichkeitsbezogene Aus- und Weiterbildung gewährleistet werden kann.

**Mit der jetzt veröffentlichten Dokumentation der Tagung "Lernaufgaben in Theorie und Praxis" eröffnet das BIBB eine Reihe von Publikationen zum Thema "Lern- und Arbeitsaufgaben", in der weitere Ergebnisse aus einzelnen Modellversuchen präsentiert werden.**

Die vorliegende Tagungsdokumentation "Lern- und Arbeitsaufgabenkonzepte in Theorie und Praxis", hrsg. von Heinz Holz, Johannes Koch, Dorothea Schemme und Elmar Witzgall, kann zum Preis von DM 24,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel. (0521) 911 01-0, Fax (0521) 911 01-79.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## **Erfolgreich auf verschiedenen Wegen zum Ziel? - Europäische Modelle zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung -**

Berufliche Weiterbildung wird in allen Ländern Europas übereinstimmend als wichtiges Instrument aktiver Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik angesehen. Deutliche Unterschiede zwischen den europäischen Ländern gibt es jedoch sowohl in der jeweiligen Grundkonzeption beruflicher Weiterbildung wie auch in ihrer praktischen Durchführung. Nicht nur, daß allgemeine und berufliche Weiterbildung von Land zu Land anders voneinander abgegrenzt werden: Verschieden sind auch die Modelle der Verantwortlichkeit von Personen, Betrieben, Sozialparteien und öffentlichen Instanzen für die Qualifizierung Beschäftigter und Arbeitsloser und ebenso verschieden sind die Formen der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Von grundlegender Bedeutung ist dabei die jeweilige Finanzierungslösung: Sie entscheidet über die konkreten Möglichkeiten des Einzelnen, eine Weiterbildung für den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit, für die Anpassung der Berufsqualifikation an neue Anforderungen oder für den beruflichen Aufstieg zu nutzen.

Das vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** initiierte und koordinierte *Projekt "Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser"* im Rahmen des europäischen Aktionsprogramms *LEONARDO* bot Deutschland erstmals die Möglichkeit, mit den Partnerländern Dänemark, den Niederlanden und Norwegen über die unterschiedlichen Modelle der Finanzierung beruflicher Weiterbildung zu diskutieren. **Ziel war, aus den verschiedenen Regelungen Anregungen für die eigene nationale Diskussion zur Verbesserung und Weiterentwicklung beruflicher Weiterbildung zu erhalten.**

Grundlage der gemeinsamen Arbeit war die Darstellung der nationalen Strukturen der Weiterbildung sowie die Präsentation von insgesamt zehn Finanzierungsmodellen aus den vier am Projekt beteiligten Ländern. Die Spannweite dieser Finanzierungswege reichte von

- Arbeitgeberfonds einzelner Branchen (Niederlande) über
- mit den Sozialparteien und der lokalen Arbeitsverwaltung getragenen Lösungen (Norwegen),
- berufsspezifischen Fonds für Einzelberufe (Deutschland / Gerüstbauer) bis hin zu
- Modellen der Jobrotation, d.h. einer Kombination der Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten, wie sie in Dänemark, Norwegen und - als EU-Modellversuch - auch in Deutschland durchgeführt werden.

Drei Transferseminare mit Beteiligten aus Wissenschaft, Praxis, Politik und öffentlicher Verwaltung haben u.a. deutlich werden lassen:

1. Eine einfache Übertragung von Modellen von einem Land in ein anderes ist nicht möglich. Geschichte, Tradition, Kultur und die wirtschaftliche Situation prägen die

jeweiligen spezifischen Lösungen.

2. Jobrotation-Modelle, die auf europäischer Ebene als "good-practice"-Beispiele zur Nachahmung empfohlen werden, basierten auf einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik, die Beschäftigte wie Arbeitslose in gleicher Weise einbezieht. In Ländern wie Deutschland, das die Verantwortlichkeit für die Arbeitsmarktpolitik weitgehend von der Berufsbildungspolitik getrennt hat (Segregationsmodell), müßte die breite Praktizierung dieses Lösungskonzepts zu grundlegenden strukturellen Veränderungen und neuen Politikkonzeptionen führen.
3. Auch wenn die Modelle in ihrer Gesamtheit nicht übertragbar sind, so geben doch einzelne Aspekte wertvolle Anregungen zur Weiterentwicklung eigener Ansätze einer aktiven integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik.

Die **Abschlußdokumentation des LEONARDO-Projektes** wurde jetzt **in deutscher und englischer Sprache** veröffentlicht. Sie enthält die vergleichenden Beschreibungen der Finanzierungsmodalitäten der beruflichen Weiterbildung in den vier Ländern, stellt pro Land zwei (in Deutschland vier) konkrete Finanzierungsmodelle vor und faßt die wichtigsten Ergebnisse der drei Transferseminare zusammen, in denen die Weiterbildungs- und Finanzierungspolitik der vier Partnerländer auf ihre Transferfähigkeit untersucht wurden.

Die von Uwe Grünewald und Dick Moraal in zwei Bänden in deutsch und englisch herausgegebene Veröffentlichung "Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser - Dokumentation eines LEONARDO-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen"/ "Models of Financing the Continuing Vocational Training of Employees and Unemployed - Documentation of a LEONARDO-project in cooperation with Denmark, Germany, the Netherlands and Norway" ist zum Einzelpreis von je DM 35,- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

[zur Übersicht](#) ▲

[Seitenanfang](#) ▲

## "Nichts kann bleiben, wie es ist" - Neue Ansätze zur beruflichen Bildung im Gesundheits- und Sozialbereich

Der wachsende Anteil älterer Menschen in unserer Gesellschaft erhöht den Bedarf an Pflege-, Versorgungs- und Betreuungspersonal - ein entsprechender Anstieg an qualifizierten, dauerhaften Arbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialwesen ist damit jedoch nicht in jedem Fall verbunden. Das Gesundheitsstruktur- und das Pflegeversicherungsgesetz ebenso wie umfangreiche Kostensenkungsmaßnahmen haben vielmehr neue Rahmenbedingungen geschaffen, die weitreichende Umstrukturierungsprozesse im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens zur Folge hatten. Dazu gehören u.a. der massive Ausbau dezentraler ambulanter Versorgung und das Entstehen neuer Beschäftigungsfelder. Diese Veränderungen sind nicht ohne Auswirkungen auch auf die berufliche Aus- und Weiterbildung in den gesundheits- und sozialpflegerischen Arbeitsfeldern geblieben: Diskutiert werden hier neue Formen beruflichen Lernens, die von modularen Qualifizierungsmodellen über Ansätze zum Lernen im Arbeitsprozeß bis hin zu Modellen für eine duale Aus- und Weiterbildung gehen.

Welche Überlegungen und Modelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialbereich gegenwärtig vorliegen und in welche Richtung die dabei geführten Diskussionen gehen, dokumentiert ein jetzt vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** veröffentlichter **Sammelband** zum Thema **"Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck. Alternativen zur traditionellen Berufsbildung in gesundheits- und sozialberuflichen Arbeitsfeldern"**.

Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft und Praxis, die sich mit den Konsequenzen des Strukturwandels für die berufliche Bildung im Sozial- und Pflegebereich auseinandersetzen, beschäftigen sich in dem vorliegenden Band u.a. mit

- der gesellschaftlichen Bewertung personenbezogener Pflege und Betreuung,
- der Frage neuer Berufsmöglichkeiten für Frauen im Bereich gesundheits- und sozialbezogener Dienstleistungen,
- den Anforderungen an die berufliche Weiterbildung im Bereich des Gesundheits- und Sozialmanagements,
- modularen Qualifizierungskonzepten in gesundheits- und sozialpflegerischen Berufen,
- beruflichen Karrierewegen im Gesundheits- und Sozialwesen.

Die von Barbara Meifort herausgegebene Veröffentlichung "Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck" kann zum Preis von DM 19,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.:(0521)911 01-0, Fax (0521)911 01-79.

## Bitte beachten

Zu den Konsequenzen des Strukturwandels im Gesundheits- und Sozialwesen veranstaltet das Bundesinstitut für Berufsbildung **am 23./24. September 1998** im Rahmen der Hochschultage Berufliche Bildung in Dresden eine

### **Fachtagung**

zum Thema

### **Berufsbildung und Beschäftigung im gesundheitsbezogenen und sozialen Dienstleistungssektor - zwischen Veränderungschancen und Reformstau?**

Das *Tagungsprogramm* ist erhältlich bei der Geschäftsstelle der Hochschultage Berufliche Bildung, c/o Technische Universität Dresden, Weberplatz 5, 01217 Dresden, Tel.: 0351/463-3562, Fax: 0351/463 7728.

*Inhaltliche Auskünfte* zur Fachtagung erteilt das Bundesinstitut für Berufsbildung telefonisch unter 030/8643-2467.

[zur Übersicht](#) 

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) 

## Sozialkompetenz steht für Betriebe ganz oben!

Betriebe, die freie Stellen zu besetzen haben, verlangen von ihren neuen Mitarbeitern/-innen weit mehr als nur fachliche Kenntnisse: **In 72 % der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ausgewerteten 4 000 Stellenanzeigen werden besonderer Wert auf soziale Kompetenzen gelegt und spezielle Erwartungen an die Persönlichkeit der zukünftigen Kollegen/-innen formuliert.** Teamfähigkeit (31 %), Belastbarkeit (31 %) sowie selbständige Arbeitsweise und Zielstrebigkeit stehen dabei an oberster Stelle, gefolgt von Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit (je 13 %), Verantwortungsbewußtsein und Lernbereitschaft (je 12%), Durchsetzungsvermögen und Kreativität/Innovationsfähigkeit (je 10 %), Organisationstalent und sicheres Auftreten (je 6 %) und Mobilitätsbereitschaft (4,5 %).

Die Stellenanzeigenanalyse wurde vom BIBB im Rahmen seiner soeben begonnenen Arbeit zur frühzeitigen Ermittlung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs durchgeführt (s. *Pressemitteilung des BIBB vom 15.05.1998*). Die 4000 ausgewerteten Stellenanzeigen umfassen alle Berufs- und Tätigkeitsfelder.

Weitere erste Auswertungsergebnisse:

- **Berufspraxis** einschließlich entsprechender Tätigkeitsnachweise wird in 47 % aller Stellenanzeigen verlangt, d.h. bei nahezu jeder zweiten Stelle. Praktische Relevanz hat diese Forderung besonders für Berufsanfänger: Je häufiger solche Nachweise verlangt werden, umso geringer sind ihre Erfolgchancen bei Bewerbungen. Auch formal anerkannte Berufsabschlüsse (Lehre, Fachschule etc.) machen diesen Beleg nicht überflüssig. Im Gegenteil: Je höher das geforderte berufliche Abschlußniveau ist, um so häufiger wird der Nachweis von Berufspraxis gefordert.
- Ein **formal anerkannter Berufsabschluß** wird in jeder zweiten Anzeige verlangt (51 %).
- **Fremdsprachenkenntnisse** werden in 19 % der ausgewerteten Anzeigen erwähnt - ein Wert, der sich deutlich von dem der letzten BIBB/IAB-Erwerbstätigenerhebung von 1991/92 unterscheidet. Zum damaligen Zeitpunkt waren bei nur 12 % der Erwerbstätigen Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. *Englischkenntnisse* stehen mit 92 % an der Spitze der Fremdsprachenanforderungen. In 28 % der Anzeigen, die von den Bewerbern Fremdsprachenkenntnisse erwarten, werden (auch) andere Sprachkenntnisse gewünscht und zwar 11% *Französisch*, 4% *EU-Sprachkenntnisse* (unspezifisch), 3% *Spanisch*, 2 % *Italienisch* und 2% *osteuropäische/slawische Sprachen*.

**Über weitere Ergebnisse der Arbeit des "Früherkennungssystems" wird das BIBB zukünftig regelmäßig berichten.**



## Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sichern betriebliche Ausbildungsplätze!

**Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) sind ein wichtiges Instrument zur Sicherung betrieblicher Ausbildungsplätze: Sie 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 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 offenstehen.**

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) gehören, hat **seit Beginn der Förderung von ÜBS in den neuen Ländern im Jahre 1991 bis Ende 1997 insgesamt rund 556 Mio DM für Bau- und Ausstattungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt.** Damit konnte die Einrichtung von 7.872 Werkstattplätzen in Provisorien, 8.751 Plätzen in Neubauten, 5.125 Theorie- und 1.229 Internatsplätzen finanziert werden.

Seit der letzten „Bilanz“ vom **September 1995 sind bis Ende 1997** neben Ausstattungsprojekten und Umbauten bestehender Einrichtungen die folgenden größeren Neubauprojekte mit einem Finanzvolumen von insgesamt **ca. 135 Mio DM bewilligt** worden:

- **Ausbildungszentrum der Sächsischen Bauindustrie in Leipzig**  
Bis Ende 1998 werden hier 160 Werkstatt- und 60 Theorieplätze für die Durchführung der überbetrieblichen Lehrgänge in allen Berufen der Stufenausbildung in der *Bauwirtschaft* und von Fortbildungsmaßnahmen entstehen.
- **Bildungs- und Technologiezentrum (BTZ) Schwerin**  
Bis Ende 1999 wird auch der 2. und 3. Bauabschnitt des BTZ Schwerin fertiggestellt sein. Dann stehen insgesamt (einschl. des 1994 bewilligten 1. Bauabschnitts) 408 Werkstatt- und 440 Theorieplätze für handwerkliche ÜBS-Lehrgänge in den Berufsfeldern *Metall, Holz-, Farbtechnik und Körperpflege* und für Fortbildungsmaßnahmen zur Verfügung.
- **Ausbildungszentrum des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg in Brandenburg**  
Bis Ende 1999 werden hier 200 Werkstatt- und 80 Theorieplätze entstanden

seiner, die zur Durchführung überbetrieblicher Lehrgänge in allen Berufen der Stufenausbildung in der *Bauwirtschaft* und von Fortbildungsmaßnahmen dienen.

- **Milchwirtschaftliche Lehr- und Versuchsanstalt Oranienburg e.V.**  
In einem 1. Bauabschnitt werden hier bis Ende 1998 15 Ausbildungsplätze in der Lehrmolkerei errichtet werden. Diese ÜBS wird der überbetrieblichen Unterweisung und der Fortbildung von *Molkereifachleuten* und *milchwirtschaftlichen Laboranten* dienen.
- **Lehrbauhof Oranienburg**  
Bis Ende 1999 wird es hier 100 Werkstatt- und 48 Theorieplätze für die Durchführung überbetrieblicher Lehrgänge in allen Berufen der Stufenausbildung in der *Bauwirtschaft* und von Fortbildungsmaßnahmen geben.
- **Berufsbildungszentrum in Wittenberg**  
Bis Ende 1999 entstehen 172 Werkstatt- und 72 Theorieplätze für die Durchführung von handwerklichen überbetrieblichen Lehrgängen in den Berufsfeldern *Wirtschaft, Metall-, Bau- und Farbtechnik* sowie von Fortbildungsmaßnahmen.
- **Landesbildungszentrum des Sächsischen Dachdeckerhandwerks**  
Bis Ende 1999 werden hier 144 Werkstatt- und 76 Theorieplätze für überbetriebliche Lehrgänge und für Fortbildungsmaßnahmen im *Dachdeckerhandwerk* entstehen.
- **Ausbildungszentrum der Sächsischen Bauindustrie in Glauchau**  
Bis spätestens Ende 1999 sollen in einem 1. Bauabschnitt 160 Werkstattplätze geschaffen werden, um überbetriebliche Lehrgänge in allen Berufen der Stufenausbildung in der *Bauwirtschaft* und Fortbildungsmaßnahmen durchführen zu können.
- **Bildungsstätte für den Gartenbau in Pillnitz**  
Bis Ende 1999 entstehen in einem 1. Bauabschnitt an der Lehr- und Versuchsanstalt für den Gartenbau 36 Werkstattplätze zur Durchführung überbetrieblicher Lehrgänge und der Fortbildungsmaßnahmen für *alle Fachrichtungen der Ausbildung im Gartenbau*.
- **Bildungsstätte des Dachdeckerhandwerks Berlin**  
Bis Ende 1999 sollen hier 96 Werkstatt- und 72 Theorieplätze für überbetriebliche Lehrgänge und für Fortbildungsmaßnahmen im *Dachdeckerhandwerk* entstehen.
- **Internat des überbetrieblichen Ausbildungszentrums Frankfurt/Oder**  
Als Ergänzung zu dem bereits 1992 geförderten Neubau eines überbetrieblichen Ausbildungszentrums für die *Bauwirtschaft* mit 312 Ausbildungsplätzen entsteht bis Ende 2000 ein Internat mit 88 Plätzen.
- **Landwirtschaftliche Lehr- und Versuchsanstalt in Iden (Sachsen-Anhalt)**  
Im 1. Bauabschnitt der ÜBS in Iden werden bis zum Jahr 2000 in der Lehrwerkstatt „*Schweinehaltung*“ 6 Werkstattplätze errichtet.
- **Internat des Aus- und Fortbildungszentrums in Walldorf**  
Im Jahre 1994 wurde dieser Standort mit 128 Ausbildungsplätzen für die Stufenausbildung *Bau* und 48 Plätzen für die überbetriebliche Ausbildung zum *Baugeräteführer* sowie für Fortbildungsmaßnahmen gefördert. Nun sollen hier bis zum Ende 2000 in einem 2. Bauabschnitt 88 Theorie- und 85 Internatsplätze

entstehen.

- **Sächsisches Umschulungs- und Fortbildungswerk Dresden**

Voraussichtlich bis Ende 1998 werden in Dresden 128 Werkstattplätze für überbetriebliche Lehrgänge im Rahmen der Stufenausbildung *Bau* entstehen.

- **Bildungs- und Technologiezentrum Borsdorf/Leipzig**

Mit der Bewilligung auch des 2. Bauabschnittes können hier bis Ende 2000 insgesamt 732 Werkstatt-, 630 Theorie- und 100 Internatsplätze errichtet werden. Sie dienen der überbetrieblichen Unterweisung und den Fortbildungsmaßnahmen im Handwerk in den Berufsfeldern *Wirtschaft, Metall-, Elektro-, Bau-, Holz- und Farbtechnik, Körperpflege und Ernährung*.

## **Ausbilden - warum, worin und wie? Begründungen, Tips und Hilfen für deutsche und ausländische Betriebe**

Fachkräftemangel ist nicht etwa ein Problem der Zukunft - schon heute beklagen Betriebe das Fehlen geeigneter Bewerber/-innen auf qualifizierte Arbeitsplätze. Klagen werden allerdings auch vom Nachwuchs laut - über fehlende Ausbildungsplätze auch in den Branchen, die dringend Fachkräfte suchen.

Um Betriebe anzuregen, Ausbildung als wichtige Investition in ihre eigene Zukunft zu erkennen und damit zugleich für Jugendliche zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, hat das **Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF)** gemeinsam mit dem **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** eine Reihe von **Materialien entwickelt, die Betriebe zur Ausbildung motivieren und über Ausbildung informieren.**

Folgende **Broschüren und Faltblätter** sind erschienen:

### **"Ausbilden sichert Zukunft"**

- In der Broschüre werden
  - die wichtigsten neuen und modernisierten Ausbildungsberufe der letzten zwei Jahre beschrieben
  - der wirtschaftliche Nutzen eigener Ausbildung ganz besonders für kleinere Unternehmen begründet
  - Möglichkeiten der Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben erläutert
  - beispielhaft Betriebe, Branchen und Regionen vorgestellt, in denen die Ausbildungsbereitschaft nachhaltig verbessert werden konnte.

### **"Jetzt selbst ausbilden - Chancen für kleine und mittlere Unternehmen"**

- Speziell den Verantwortlichen kleinerer und mittlerer Betriebe werden die Vorteile von Berufsausbildung nahegebracht und mit anschaulichen Beispielen aus der Praxis verschiedener Betriebe belegt.

### **"Jetzt selbst ausbilden - Büro und Servicedienste"**

- Auch kleine Betriebe sind auf Fachkräfte angewiesen, wenn die internen Organisationsabläufe reibungslos funktionieren sollen. Gebraucht werden dafür z.B. Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation oder Informatikkaufleute. Kleinbetriebe können in diesen Berufen allein oder im Verbund ausbilden.

### **"Jetzt selbst ausbilden - die neuen IT-Berufe"**

- Vorgestellt werden u.a. die Inhalte der vier neuen IT-Berufe und an verschiedenen Beispielen aus der Praxis erläutert, in welchen Tätigkeitsfeldern die IT-Fachleute eingesetzt werden können.

### **"Jetzt selbst ausbilden - die neuen Medienberufe"**

- Es werden ein inhaltlicher Überblick über alle neuen und modernisierten Berufe

im Medienbereich gegeben und an Beispielen aus der Ausbildungspraxis gezeigt, mit welchem Nutzen Betriebe bereits in diesen Berufen ausbilden.

### **"Türkische / Griechische / Italienische / Spanische / Portugiesische Unternehmer in Deutschland bilden aus"** (jeweils ein zweisprachiges Faltblatt)

- In Deutschland gibt es mehr als 120 000 Unternehmen, deren Inhaber aus der Türkei, Griechenland, Italien, Spanien oder Portugal kommen. In zweisprachigen Faltblättern werden diese ausländischen Unternehmer in ihrer jeweiligen Sprache
  - auf die Möglichkeit hingewiesen, in ihrem eigenen Betrieb auszubilden,
  - auf die Chancen aufmerksam gemacht, die eine Berufsausbildung für ihren Betrieb bedeutet,
  - auf Stellen hingewiesen, die den Betrieben beim Start in die Ausbildung helfen.

Alle Broschüren und Faltblätter können **kostenlos** auf *schriftliche Anfrage* bezogen werden beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Referat 221, 53170 Bonn, Fax 0228/57 23 59.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## Die 2. Chance - Schritt für Schritt den Berufsabschluß nachholen

Ungelernten jungen Erwachsenen zwischen 20 und 30 Jahren bieten traditionelle Weiterbildungsmaßnahmen kaum Möglichkeiten zum Nachholen eines Berufsabschlusses. Der zumeist starre organisatorische, zeitliche und inhaltliche Rahmen der angebotenen Veranstaltungen ist mit den individuellen Bildungsvoraussetzungen und Lebensbedingungen benachteiligter junger Menschen selten in Übereinstimmung zu bringen. Der nun erprobte Weg einer **berufsbegleitenden Nachqualifizierung in Form von Modulen** trägt den besonderen Bedürfnissen dieser speziellen Personengruppe Rechnung: Nach diesem neuen Konzept können in einem betrieblichen Arbeitsverhältnis ebenso wie in Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen Schritt für Schritt zertifizierte Teilqualifikationen (Module) erworben werden, die in der Summe einem vollständigen Berufsbild entsprechen. Der Nachweis einer kompletten Berufsqualifikation wird vor der Kammer in der Facharbeiter- bzw. Gesellenprüfung geführt - sie beendet den Prozeß der modularen Nachqualifizierung.

Daß modulare Qualifizierungskonzepte Ungelernte erfolgreich zum Berufsabschluß führen können, wird z.Z. in der vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** initiierten und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten **Modellversuchsreihe "Berufs-begleitende Nachqualifizierung"** nachgewiesen. Die bereits vorliegenden Modellversuchsergebnisse zeigen schon jetzt ihre angestrebte Wirkung: Einzelne Module, aber auch komplett modularisierte Berufsbilder wurden von verschiedenen Trägern in ihr Regelangebot zur abschlußbezogenen Nachqualifizierung übernommen. Mit der soeben vom BIBB herausgegebenen **Veröffentlichung "Modul für Modul zum Berufsabschluß"** wird das Konzept modularer Bildungsangebote zur weiteren Nachahmung empfohlen.

### Die Veröffentlichung

- führt grundlegend in das Konzept berufsbegleitender modularer Qualifizierung ein, stellt die Ergebnisse der insgesamt fünf Modellversuche vor und erläutert die Systematik, die der Entwicklung der Modulsysteme zugrunde liegt,
- beschreibt die notwendige Steuerung modular organisierter Lernprozesse und erläutert, wie eine modulare Ausbildung zu gestalten ist, damit der Qualifizierungsprozeß sowohl dem Lernenden als auch dem Betrieb und den Bildungsträgern durchschaubar bleibt,
- diskutiert das Spannungsverhältnis von deutschem Berufskonzept versus Modularisierung und thematisiert in diesem Zusammenhang die in England und den Niederlanden praktizierten Formen der Modularisierung. Der Exkurs in die europäischen Nachbarländer beschreibt das dort eingesetzte flexible Instrumentarium modularer Qualifizierung und verbindet es mit den Vorzügen des deutschen Berufskonzepts, seinem klaren Qualifikationsprofil und seinen Prüfungsregelungen.

Die von Sabine Davids herausgegebene Veröffentlichung "Modul für Modul zum

Berufsabschluß. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung" ist zum Preis von DM 35,- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/91101-0, Fax: 0521/91101-79.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1997: Kein Anstieg in West und Ost

**1.055 DM im Monat** verdienten 1997 im Durchschnitt die Auszubildenden in **Westdeutschland**. Der Durchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen blieb damit gegenüber dem Vorjahr unverändert, obwohl in den meisten Berufen ein leichter Anstieg der Vergütungen zu verzeichnen war. Ausgeglichen wurde dieses Plus durch das Minus in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes - hier wurden die tariflichen Ausbildungsvergütungen um knapp 10% gesenkt.

In **Ostdeutschland** betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1997 monatlich durchschnittlich **936 DM**, was gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um 1,7% bedeutet. Wie im Westen stiegen zwar auch hier die Ausbildungsvergütungen in den meisten Berufen leicht an; die gleichzeitig erfolgte Reduzierung des Monatsverdienstes in der Berufsausbildung im Bauhauptgewerbe um rund 11% führte allerdings zu einem Minus in der durchschnittlichen Vergütungsbilanz. Zurückzuführen ist das auf den im Osten sehr hohen Anteil an Auszubildenden in den Bauberufen. Die Angleichung der im Osten gezahlten Ausbildungsvergütungen an das Westniveau stagnierte: 1997 wurden im Durchschnitt 89 % der westlichen Vergütungshöhe erreicht (1996: 90 %).

Für das **gesamte Bundesgebiet** lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt in 1997 bei monatlich 1.029 DM und damit um 0,5 % unter dem Vorjahresergebnis.

Zu diesen Ergebnissen kommt das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** in seiner **Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1997**. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 207 Berufe in West- und 162 Berufe in Ostdeutschland. In diesen Berufen werden rund 90 % der Auszubildenden in West und Ost ausgebildet. Berechnungsbasis waren die in den aktuellen Tarifverträgen festgelegten Ausbildungsvergütungen in den quantitativ bedeutendsten Tarifbereichen Deutschlands. Die in rund 5 % der Tarifverträge vereinbarten erhöhten Vergütungen für Auszubildende ab 18 Jahren wurden jeweils eingerechnet.

**Zwischen den Ausbildungsberufen** gab es sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland **erhebliche Unterschiede** in der Vergütungshöhe. Die **Spitzenvergütung** erzielten 1997, wie in den Vorjahren, die Auszubildenden (ab 18 Jahren) im Beruf **Gerüst-bauer/Gerüstbauerin** mit durchschnittlich 1.871 DM pro Monat im Westen und 1.684 DM im Osten. In den Berufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) waren trotz der erfolgten Vergütungsabsenkung nach wie vor vergleichsweise hohe Beträge tariflich vereinbart: Sie betragen in Westdeutschland durchschnittlich 1.425 DM und in Ostdeutschland 1.325 DM. **Beispiele für eher niedrige Ausbildungsvergütungen** sind die Berufe Friseur/Friseurin (West: 693 DM, Ost: 477 DM) und Florist/Floristin (West: 765 DM, Ost: 575 DM). Bei den ermittelten berufsspezifischen Durchschnitten ist zu beachten, daß häufig auch im gleichen Beruf die tariflichen

Ausbildungsvergütungen je nach Region und Wirtschaftszweig erheblich voneinander abweichen.

**Insgesamt verteilen sich die Ausbildungsvergütungen** in den untersuchten Berufen 1997 wie folgt: In Westdeutschland lagen sie für 78 % der Auszubildenden zwischen 900 DM und 1.250 DM; 14 % erhielten Vergütungen unter 900 DM und 8 % über 1.250 DM. In Ostdeutschland bewegten sich die Vergütungen für 72 % der Auszubildenden zwischen 700 DM und 1.200 DM, 11 % bekamen niedrigere und 17 % höhere Beträge; die hohen Vergütungen über 1.200 DM entfielen schwerpunktmäßig auf die Auszubildenden in den Berufen des Bauhauptgewerbes.

**Zwischen den Ausbildungsbereichen** bestanden in West und Ost auch 1997 **deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau**: Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden im Öffentlichen Dienst (West: 1.174 DM, Ost: 1.012 DM) und in Industrie und Handel (West: 1.157 DM, Ost: 1.012 DM) erreicht. Unter dem jeweiligen Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, daß insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen der einzelnen Berufe sehr stark differieren.

Bei den **genannten Beträgen** handelt es sich jeweils um die **durchschnittlichen Vergütungen während der gesamten Ausbildungszeit**. Für die **einzelnen Ausbildungsjahre** ergaben sich 1997 folgende Beträge: In Westdeutschland betragen die Vergütungen im 1. Lehrjahr durchschnittlich 918 DM, im 2. Jahr 1.052 DM und im 3. Jahr 1.195 DM. In Ostdeutschland beliefen sie sich im 1. Ausbildungsjahr auf durchschnittlich 774 DM, im 2. Jahr auf 954 DM und im 3. Jahr auf 1.111 DM.

Die **langfristige Beobachtung der tariflichen Ausbildungsvergütungen** zeigt, daß es 1997 **erstmalig in den letzten zwanzig Jahren keinen Vergütungsanstieg** gab. Vielmehr wechselten seit 1977 Phasen mit relativ hohen Vergütungssteigerungen (1977-1982, 1989-1993) und Phasen mit sehr moderaten Anhebungen (1983-1988, 1994-1996) einander ab. Dies geht aus einer jetzt veröffentlichten BIBB-Studie hervor, in der die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 1996 in den alten Ländern und von 1992 bis 1996 in den neuen Ländern untersucht wird. Neben einer Darstellung der Ergebnisse und des methodischen Vorgehens bei der im BIBB seit 1976 durchgeführten Auswertung der Ausbildungsvergütungen liefert die Studie grundlegende Informationen zur aktuellen Diskussion um Funktion und Bedeutung der Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Sie beschreibt die historische Entwicklung und die derzeitige rechtliche Grundlage der Ausbildungsvergütungen und geht auf ihre Funktion aus der Sicht der Auszubildenden ein. Außerdem setzt sie sich mit der Position der Betriebe auseinander, die in der aktuellen Diskussion um die Ausbildungsplatzsituation die Höhe der Vergütungen als einen wichtigen Grund für den Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft angeben.

Die Veröffentlichung von Ursula Beicht: "Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Entwicklung der tariflichen Vergütungen von 1976 bis 1996" 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.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 / 86 43 -0 - Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

Berlin/Bonn, den 08.04.1998

## Integrierte Prüfungen - praxisnaher Abschluß für eine praxisnahe Berufsausbildung

Eine praxisnahe Berufsausbildung muß auch in der Abschlußprüfung ihre Praxisnähe unter Beweis stellen. Auszubildende müssen zeigen können, was sie an ihrem späteren Arbeitsplatz zu leisten in der Lage sind. Mit dem **Modell der „integrierten Prüfung“** wird jetzt ein **neuer Weg** vorgestellt, **Prüfungen praxisnäher zu gestalten**: „Integrierte Prüfungen“ heben die bislang noch übliche Trennung zwischen theoretischer und praktischer Prüfung ebenso auf wie die Trennung zwischen den einzelnen Prüfungsfächern. Stattdessen orientiert sich die Prüfung in Form und Inhalt an realen Arbeitsaufträgen und Arbeitsabläufen des Berufsalltags. Berufspraxis, auftragsorientiertes berufliches Lernen und Prüfungen rücken damit näher zusammen und können voneinander profitieren.

Die Form der integrierten Prüfung wurde erstmals im Ausbildungsberuf „*Technischer Zeichner / Technische Zeichnerin*“ und zum Fortbildungsberuf „*Geprüfter Konstrukteur / Geprüfte Konstrukteurin*“ befristet eingeführt. **Die Entwicklung und Erprobung des neuen Prüfungsansatzes ist Gegenstand des vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten Forschungsprojekts „Integrierte Prüfung - Wissenschaftliche Unterstützung bei der Entwicklung und Erprobung einer neuen Prüfungsform**. In diesem Projekt wird u.a. folgenden Fragen nachgegangen:

- Wie werden integrierte Prüfungen durchgeführt?
- Welche Möglichkeiten gibt es, integriertes Prüfen innerhalb des gesetzlichen Rahmens zu realisieren?
- Wie können Prüfungsinhalte aussehen?
- Wie sind die ersten Erfahrungen mit dieser Prüfungsform?
- Lassen sich die bei der Prüfung des technischen Zeichners angewandten Prinzipien auch auf andere Berufsbereiche übertragen?

In dem jetzt vom BIBB veröffentlichten Sammelband „Integrierte Prüfungen - Grundlagen für eine neue Prüfungsform am Beispiel ‘Technisches Zeichnen / Konstruieren’“ werden die darauf gefundenen Antworten vorgestellt.

Der Band enthält:

- eine umfassende Darstellung des Konzepts der integrierten Prüfung und dessen Umsetzung in Aus- und Weiterbildungsregelungen
- Anwendungsbeispiele aus der Aus- und Weiterbildung
- die Diskussion über die zu prüfenden Inhalte, die Prüfungsmethodik und die Infrastruktur
- sowie

- Einschätzungen und erste Erfahrungsberichte aus Wissenschaft und Praxis.

---

Die von Wilfried Reisse, Margarete Lippitz und Natalia Geb herausgegebene Veröffentlichung „Integrierte Prüfungen - Grundlagen für eine neue Prüfungsform am Beispiel 'Technisches Zeichnen / Konstruieren' " ist zum Preis von DM 35,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang 

## **Verbundausbildung - mehr als eine Notlösung!**

"Verbundausbildung ist viel mehr als nur eine 'Notlösung' zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze! Verbundausbildung ist eine Form der Berufsausbildung im Dualen System, die eine Qualifizierung auf hohem Niveau erlaubt. Kleinen und mittleren, oftmals spezialisierten Betrieben wird hierüber ein Weg eröffnet, ihr eigenes Fachpersonal auszubilden. Den Jugendlichen bietet die Verbundausbildung vielfältige Erfahrungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Betrieben. Gefördert werden damit die Entwicklung der Flexibilität und besonders die sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Auszubildenden. Verbundausbildung ist kein Provisorium - sie ist eine der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung adäquate Form der betrieblichen Berufsausbildung!" Die in der öffentlichen Diskussion um fehlende Ausbildungsplätze bisher kaum benannten *qualitativen Aspekte der Berufsausbildung im Verbund mehrerer Betriebe* standen im Mittelpunkt des **Vortrags des Generalsekretärs des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Helmut Pütz, zum Thema "Verbundausbildung - Möglichkeiten und Wege"**. Anlaß des Vortrags war die Veranstaltung "Zukunftsinitiative Ausbildung - ein Weg zum Erfolg: die Verbundausbildung", die am 3. Juli 1998 in Magdeburg vom Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/ Magdeburg e.V. durchgeführt wurde.

Zur Veranschaulichung des Nutzens der Verbundausbildung für Betriebe und Auszubildende beschrieb Dr. Pütz ihre zentralen qualitativen Aspekte wie folgt:

### **Schaffung neuer Ausbildungsplätze durch Nutzung von brachliegenden (Teil)-Kapazitäten**

*Nicht alle Betriebe können die in den Ausbildungsordnungen geforderte Ausbildungsleistung komplett erbringen. Sie sind zu klein, zu spezialisiert oder haben kein Ausbildungspersonal. Im Verbund können sie jedoch ihre spezifischen Ausbildungsleistungen sinnvoll einbringen. Alle zur Verfügung stehenden Ausbildungskapazitäten werden so genutzt, Unter- und Überkapazitäten werden ausgeglichen.*

### **Ausgleich von Spezialisierung und technischer Ausstattung**

*Viele Betriebe können aufgrund fachlicher Spezialisierung, besonderer technischer Ausstattung oder auch aufgrund eines Modernisierungsrückstandes nicht alle Kenntnisse und Fertigkeiten einer Ausbildungsordnung vermitteln. Durch Beteiligung an einem Verbund kann hier ein Ausgleich geschaffen und ein fachlich optimales Ausbildungsniveau gesichert werden.*

### **Ausbildungsmöglichkeiten auch in "untypischen" Berufen**

*Betriebe bilden oftmals nur in den Berufen aus, die eindeutig für die fachliche Orientierung "ihres" Unternehmens stehen (z.B. Metallbauer oder Industriemechaniker). Dabei bleiben wesentliche Bereiche des Betriebes von der Ausbildung ausgeschlossen (z.B. die Bürotätigkeiten). Durch die Einbeziehung auch dieser Bereiche in Verbundausbildung kann die Ausbildung insgesamt ausgeweitet und verbessert werden.*

## "Sanfter" Einstieg in die Ausbildung

*Neu gegründete Betriebe, Kleinbetriebe und besonders ausländische Betriebsinhaber bilden nicht aus, weil sie sich der Verantwortung nicht gewachsen fühlen, sie den Aufwand überschätzen oder ihnen die Ausbildung in den neuen Berufen noch "zu neu" erscheint. Mit dem Einstieg in einen Verbund tragen diese Betriebe die Verantwortung für die Ausbildung nicht allein, sie werden von den üblichen Verwaltungsarbeiten entlastet, können eigene Fachkräfte ausbilden und leisten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung.*

## Bessere (gerechtere) Verteilung der Aufwendungen; Senkung der Ausbildungskosten

*Die vielfältigen Kooperationsformen lassen eine Verteilung der für die Ausbildung erforderlichen Aufwendungen unter Berücksichtigung der tatsächlichen Leistungen bzw. des individuellen Bedarfs der Betriebe zu.*

## Anpassung an die örtlichen oder regionalen Erfordernisse

*Durch bedarfsgerechte Beteiligungen ggf. auch der Berufsschulen von außerbetrieblicher Ausbildungsstätten kann mit Verbundausbildung den örtlichen oder regionalen Erfordernissen besonders gut entsprochen werden.*

## Erhöhung von Ausbildungszufriedenheit, Motivation und Erfolg

*Für Auszubildende und Auszubildende ergeben sich durch die Verbundausbildung gegenüber der einzelbetrieblichen Ausbildung einige zusätzliche Vorteile:*

- **Förderung der Flexibilität sowie der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten**

*Das Kennenlernen verschiedener Betriebe und unterschiedlicher Arbeitsstile fördert die Fähigkeit, sich auf wechselnde inhaltliche Anforderungen und neue soziale Situationen etc. einzustellen. Die Sammlung von breiteren Berufserfahrungen ermöglicht zudem eine gründlichere Vorbereitung auf die Prüfung.*

- **Bessere Übernahmechancen nach der Ausbildung**

*Der während der Ausbildung bereits erfolgte Kontakt zu mehreren Betrieben erhöht nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung die Chancen der Übernahme in einen der Ausbildungsbetriebe.*

- **Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen**

*Ausbildungsstationen in mehreren Betrieben fördern die Lernmotivation und verhindern den Abbruch der Ausbildung.*

Zum Abschluß seiner Ausführungen stellte Dr. Pütz zusammenfassend fest:

**"Mitmachen im Ausbildungsverbund ist für beinahe alle Betriebe möglich und auch vorteilhaft. Auch ausbildungsunerfahrene Betriebe können so schnell in die Ausbildung einsteigen. Verbundausbildung bietet gute Chancen für mehr Ausbildungsplätze und gleichzeitig für mehr Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung".**

## Hinweis:

Eine Informationsbroschüre zum Thema: **"Ausbildung im Verbund. Tips und Anregungen für kleine und mittlere Betriebe"**, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und dem Bundesministerium für

Wirtschaft, kann kostenlos bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung,  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Tel.  
030/8643-2280, Fax: 030/8643-2606.

[zur Übersicht](#) 

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) 

## Beachtliches Ausbildungengagement neu gegründeter Betriebe!

Ausbildung des eigenen Fachkräftebedarfs und produktive Leistungen der Auszubildenden sind die beiden wichtigsten Argumente für das Ausbildungengagement neu gegründeter Betriebe. Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat ergeben, daß knapp 40 % der vom Institut befragten "jungen" Unternehmen aus diesen Gründen bereits ausbilden, 60% davon wollen in diesem Jahr weitere Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. 15 % der befragten Betriebe haben die Absicht, neu in die Ausbildung einzusteigen.

Die **bundesweite Untersuchung des BIBB** wurde im Mai/Juni 1998 **bei Betrieben durchgeführt, die von 1992 bis 1994 mit ihrer Arbeit begonnen haben**. Insgesamt beteiligten sich an der Befragung rund 2 100 Betriebe ( davon 47% aus den alten und 53% aus den neuen Ländern).

Als **zentrale Gründe, sich nicht an der betrieblichen Berufsausbildung zu beteiligen**, wurden genannt

- zu kleine Betriebsgröße,
- fehlende betriebliche Ausbildungseignung,
- Spezialisierung  
und - vor allem in den neuen Ländern -
- unsichere wirtschaftliche Lage des Betriebs.

Um **Betriebe zu motivieren**, neu in die Berufsausbildung einzusteigen und Ausbildungsplätze anzubieten, ist es *nach Ansicht nichtausbildender Betriebe in den **alten Ländern** vordringlich erforderlich*,

- den Betrieben die Zuerkennung der Ausbildungseignung zu erleichtern. Darüber hinaus müßten die Betriebe
- besser über die Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb informiert werden,
- bei Problemen (z.B. bei der Organisation der Ausbildung) mehr Hilfe durch die Kammern erhalten,
- intensiver bei der Organisation von Ausbildungsverbänden unterstützt werden.

Für *nichtausbildende Betriebe in den **neuen Ländern*** sind die beiden *wichtigsten Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft*

- das Einfrieren bzw. Senken der Ausbildungsvergütung und, wie schon in den alten Ländern,
- Erleichterungen bei der Ausbildereignungsprüfung.

Ausbildende wie nichtausbildende "junge" Betriebe in Ost- und Westdeutschland sehen über die genannten Maßnahmen hinaus in finanziellen Hilfen (z.B. in Form von Steuererleichterungen, Zuschüssen oder Fördermitteln) einen weiteren wichtigen Anreiz zur Steigerung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft.

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

## **Guter Rat für Weiterbildung - "Ratgeber für Fernunterricht '98" erschienen**

Fernunterricht ist eine erfolgreiche und praxisnahe Weiterbildungsform. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer belegt, daß viele Menschen das flexible Angebot nutzen, um sich unabhängig vom Veranstaltungsort und den Veranstaltungsterminen weiter zu qualifizieren. Seine Vorteile sowie der wachsende Qualifizierungsbedarf der Betriebe machen den Fernunterricht zu einer zukunftsorientierten Form der Weiterbildung.

**Der aktuelle "Ratgeber für Fernunterricht '98" beschreibt die 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) in Köln zusammengestellt und herausgegeben.

Die Broschüre gibt Einblicke 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 über Fernunterricht informieren möchten - seien es potentielle Teilnehmer/-innen oder Bildungs-, Berufs- oder Arbeitsberater.

### Die Broschüre

- gibt einen Überblick über alle derzeit zugelassenen Fernlehreangebote und -anbieter,
- informiert über Teilnahmevoraussetzungen und die Möglichkeiten finanzieller Förderung,
- erleichtert durch praktische Hinweise und Empfehlungen die Entscheidung zur Teilnahme am Fernunterricht,
- stellt Ziele, gesetzliche Grundlagen und didaktische Besonderheiten des Fernunterrichts vor,
- verweist auf Stellen, die für weitere Auskünfte und Beratungen zur Verfügung stehen.

Der "Ratgeber für Fernunterricht '98" ist erhältlich beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 4.4, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Tel.: 030/86 43 - 2424 oder -2321, Fax 030/86 43 - 2322, sowie bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, Peter-Welter-Platz 2, 50676 Köln, Tel.: 0221/921207-0.

Für Weiterbildungsinteressierte, die überprüfen möchten, ob der berufliche Fernunterricht für sie ein geeigneter Qualifizierungsweg ist, versendet das BIBB auf Anfrage einen "Selbstbeurteilungsbogen". Anforderungen sind an die o.g. Anschrift zu richten.



## Deutsch lernen - mit dem Computer und im Fernunterricht!

Für Ausländer, die in Deutschland leben, sind ausreichende Deutschkenntnisse die Voraussetzung, um eine Ausbildung zu absolvieren oder zu arbeiten und damit entscheidend für ihre soziale und berufliche Integration. Die deutsche Sprache neben Arbeit, Lehre oder Studium systematisch zu erlernen, ist jedoch nicht immer möglich. Es fehlt oft an der erforderlichen Zeit oder auch einem Angebot, das den persönlichen Wünschen und Voraussetzungen entspricht. Auch multimediale Lernprogramme und Fernunterricht, die den Lernenden einen flexiblen und individuellen Zugang zum Erwerb der deutschen Sprache ermöglichen, werden noch zu wenig genutzt. Häufig versperrt die Unübersichtlichkeit des Angebots an Sprachprogrammen, Fernunterrichtsmöglichkeiten sowie an geeigneten Lehr- und Lernmaterialien besonders für den berufsbezogenen Deutschunterricht vielen Interessenten/-innen die selbständige Nutzung dieser modernen, zeit- wie lernortunabhängigen Vermittlungsformen.

Mit der jetzt vom **Bundesinstitut für Berufsbildung ( BIBB )** vorgelegten **Materialsammlung "Computergestütztes Deutschlernen von Ausländern für die Berufs- und Arbeitswelt"** soll mehr Transparenz hergestellt und Lehrenden wie Lernenden der Zugang zu computergestütztem Deutschunterricht erleichtert werden.

### Die Materialsammlung enthält

- **einleitende Beiträge** zum Thema "Computergestütztes Deutschlernen von Ausländern";
- **Projekt- und Programmbeispiele** für computergestützte Deutschprogramme Vorgelegt werden
  - - Berufsbezogene Projekte / Programme
  - - Fach- und Studienbezogene Projekte / Programme
  - - Projekte / Programme für die Ausbildung von Deutschlehrern, Übersetzern und Dolmetschern und
  - - Projekte / Programme für den allgemeinen Deutschunterricht an Schule und Hochschule;
- eine **Dokumentation** von im Handel erhältlichen multimedialen Lehr- und Lernprogrammen;
- eine **Bibliographie** von Deutschlehrgängen für Ausländer im Fernunterricht.

Die Veröffentlichung ergänzt die bereits 1996 veröffentlichte *Bibliographie "Deutsch für Ausländer. Eine Bibliographie berufsbezogener Lehrmaterialien mit Kommentierung"*.

Die beiden von Günter Kühn herausgegebenen Veröffentlichungen "Computergestütztes Deutschlernen von Ausländern für die Berufs- und Arbeitswelt" (DM 29,-) und "Deutsch für Ausländer. Eine Bibliographie berufsbezogener Lehrmaterialien mit Kommentierung" (DM 38,-) können bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.:

0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

Vor der Notwendigkeit, sich mit einer fremden Sprache und Kultur vertraut zu machen, stehen nicht nur Ausländer in Deutschland: Mit zunehmender Internationalisierung der Märkte wird die **Beherrschung einer oder mehrerer Fremdsprachen auch für deutsche Fachkräfte immer wichtiger.**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich in mehreren Forschungsprojekten mit **Fragen des Bedarfs, der Nutzung und des Erwerbs von Fremdsprachen im Beruf** beschäftigt und die Ergebnisse dazu in mehreren Publikationen veröffentlicht.

#### **Bisher wurden vom BIBB herausgegeben:**

- *Gerd Busse, Angela Paul-Kohlhoff, Peter Wordelmann*  
Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten, 1997, (DM 29,--)
- *Ernst Ross (Hrsg.)*  
Berufsbezogenes Fremdsprachenlernen. Neue Konzeptionen, Inhalte, Methoden und Medien, 1997, (DM 29,--)
- *Ernst Ross, Verena Petersen, Günter Breitsprecher*  
Fremdsprachen für den Beruf. Eine kommentierte Bibliographie berufsbezogener Lehr- und Lernmaterialien für den Fremdsprachenunterricht und Fremdsprachenerwerb, 1997, (DM 29,--)
- *Bernd Rüschoff, Dieter Wolff*  
Fremdsprachenlernen mit dem Computer. Neue Möglichkeiten zur Förderung von Fremdsprachenkenntnissen für den Beruf, 1997, (DM 19,--)
- *Jens U. Schmidt, Wilfried Reisse (Hrsg.)*  
Zertifizierung von berufsbezogenen Fremdsprachenqualifikationen in einem zusammenwachsenden Europa, 1996, (DM 24,--)
- *Ernst Ross, Friederike Kern, Romuald Skiba*  
Facharbeiter und Fremdsprachen. Fremdsprachenbedarf und Fremdsprachennutzung in technischen Arbeitsfeldern, 1996, (DM 19,--)
- *Burghard Kleu, Anke Werner, Wilfried Reisse*  
Fachwörterbücher für Ausbildung und Beruf. Verzeichnis mehrsprachiger Wörterbücher, 1995, (DM 59,--)
- *Peter Wordelmann, Claudia-Yvette Matthes*  
Fachkräfte, Fremdsprachen und Mobilität, 1995, (DM 15,--).

Alle Veröffentlichungen sind zum angegebenen Preis zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

[zur Übersicht](#) 

[Seitenanfang](#) 

## Mittelstand steht zur Dualen Berufsausbildung

Mittelständische Unternehmen beurteilen auch für die Zukunft das Duale Ausbildungssystem in Betrieb und Berufsschule positiv. Wie eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bei 800 mittelständischen Unternehmen (100 bis 1000 Beschäftigte) durchgeführte Erhebung zu ihrem Ausbildungsverhalten ergibt,

- gehen mehr als vier Fünftel der befragten mittelständischen Ausbildungsunternehmen davon aus, daß ihre Ausbildungsanstrengungen auch zukünftig konstant bleiben (60%) oder sogar steigen werden (24%);
- halten 75% der befragten Betriebe das Duale System der Berufsausbildung für das wichtigste Instrument zur beruflichen Qualifizierung und Gewinnung von Fachkräften;
- ist für 91%, d.h. fast alle der in die Untersuchung einbezogenen Mittelstandsbetriebe die mögliche betriebsgerechte Qualifizierung des eigenen Fachkräftenachwuchses der wichtigste Grund für die eigene Ausbildung;
- sieht zwar mehr als die Hälfte der mittelständischen Unternehmen im Einfrieren oder Senken der Ausbildungsvergütungen keine wesentlichen Faktoren für ihre Ausbildungsbereitschaft - 55% bezeichnen diesen Grund als weniger bzw. gar nicht wichtig. Der übrige Teil (45%) hält allerdings die Höhe der Ausbildungsvergütungen für einen wichtigen oder sehr wichtigen Einflußfaktor auf das betriebliche Ausbildungsverhalten;
- ist knapp zwei Dritteln (63%) der befragten Unternehmen die Ausbildung des eigenen Nachwuchses nicht zu teuer. Dennoch hält mehr als die Hälfte (55%) der mittelständischen Unternehmen einen finanziellen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen für wichtig bzw. sehr wichtig.

Die gesamten Ergebnisse der vom BIBB durchgeführten Erhebung wurden jetzt veröffentlicht. Vorgestellt werden in dem Untersuchungsbericht die Einschätzungen der mittelständischen Unternehmen u.a. zu folgenden Fragestellungen:

- Wie entwickelt sich die Ausbildungstätigkeit mittlerer Unternehmen und welche Faktoren und Begründungen prägen Ausbildungsverhalten und -entscheidungen?
- Welchen künftigen Bedarf für qualifizierte Fachkräfte erwarten mittelständische Unternehmen und wie sehen ihre Strategien zur Qualifizierung und Bedarfsdeckung aus?
- Wie schätzen Ausbildungsverantwortliche die Duale Ausbildung und die Leistungsfähigkeit des Systems der betrieblichen Berufsausbildung ein?

Die große Zahl der differenzierten Antworten belegt, daß es keine Abwendung der mittelständischen Wirtschaft von der Dualen Berufsausbildung in Deutschland zugunsten alternativer Formen der beruflichen Qualifizierung gibt. Auch lassen die Angaben zum künftigen Personalbedarf bzw. zur Personalgewinnung keine Rekrutierungsmuster erkennen, die die Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule auf den zweiten Platz verwiesen oder sie gar als entbehrlich erscheinen lassen

würden.

Die Veröffentlichung von Winand Kau, Laszló Alex, Richard von Bardeleben, Hermann Herget, Folkmar Kath und Hermann Schmidt: "Berufsausbildung hat Zukunft" ist zum Preis von DM 24,- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/91101-0, Fax: 0521/91101-79.

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang



## **IuK-Technologien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung stark im Kommen!**

Betriebe sind nicht nur in nahezu allen Bereichen mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) ausgestattet und stehen ihrer Nutzung in der beruflichen Bildung sehr positiv gegenüber - sie setzen sie im betrieblichen Bildungsprozeß bereits auch in großem Umfang ein: Nahezu Dreiviertel aller Ausbildungsbetriebe nutzen die modernen IuK-Technologien in ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Dies sind Ergebnisse einer repräsentativen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bei mehr als 1500 Ausbildungsbetrieben, die Ende 1997 im Rahmen der zwei BIBB-Forschungsprojekte „Lernen in Netzen - Nutzung von Computernetzen als Lehr-/Lernmittel in der Berufsbildung“ und „Europäisches Observatorium für innovative Praktiken im Bereich der Bildungstechnologie“ durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Ausstattung der Betriebe mit Computern und Netzen, deren Nutzung für die Arbeit und in der Aus- und Weiterbildung sowie die Einstellung der Befragten zu den Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung der IuK-Technologien in der beruflichen Bildung.

Weitere Ergebnisse der Befragung:

- IuK-Technologien werden besonders in Klein- und Mittelbetrieben beim Lernen am Arbeitsplatz genutzt: Knapp 50 % der Kleinbetriebe und nahezu 60 % der Mittelbetriebe setzen sie bei dieser Form betrieblicher Aus- und Weiterbildung ein. Auch 60% der Großbetriebe nutzen die IuK-Technologien beim Lernen im Prozeß der Arbeit, doch der Anteil der Betriebe, die sie in organisierten Lehrveranstaltungen verwenden, liegt mit 71% noch deutlich darüber.
- Die Verwendung von IuK-Technologien beim Lernen am Arbeitsplatz wird auch unter Kostenaspekten für sinnvoll gehalten: 32 % der Betriebe - bei Großbetrieben sogar 57 % - sehen Sparpotentiale für den betrieblichen Bildungsbereich, wenn in der Fortbildung am Arbeitsplatz IuK-Technologien eingesetzt werden.
- Speziell für die berufliche Bildung entwickelte Lernsoftware findet allerdings noch zu wenig Anwendung: Nur 20% der Ausbildungsbetriebe verwenden entsprechende Lernsoftware in der Ausbildung und nur 10% in der Weiterbildung.
- Die Möglichkeiten, mit Hilfe der IuK-Technologien die lernortübergreifende Aus- und Weiterbildung zu verbessern, werden ebenfalls nur in geringem Umfang wahrgenommen: Lediglich 6 % aller befragten Betriebe nutzen IuK-Technologie für eine Abstimmung zwischen den Lernorten Betrieb, überbetriebliche Berufsbildungsstätte und Schule.
- Daß IuK-Technologien nicht noch häufiger in der betrieblichen Bildung Verwendung finden, liegt nach Auffassung der befragten Betriebe weniger in der

mangelnden Bereitschaft des Ausbildungspersonals. Für entscheidender werden eher dessen fehlende Kenntnisse zum richtigen Gebrauch der modernen Techniken bei der Gestaltung betrieblicher Lehr- und Lernkonzepte gehalten.

## Alle Berufe auf einen Blick - im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 1997

*Welchen Beruf soll ich lernen?* Jugendliche, die sich in Deutschland für eine qualifizierte Berufsausbildung in der Industrie, im Handwerk, im öffentlichen Dienst, in der Landwirtschaft oder bei sog. "freien Berufen" wie Apotheker, Arzt, Steuerberater oder Rechtsanwalt interessieren, stehen am Ende ihrer Schulzeit vor der Frage, für welchen der z.Z. gültigen 356 "staatlich anerkannten Ausbildungsberufe" sie sich entscheiden sollen. Wie diese Berufe heißen, in welchen Bereichen sie ausgebildet werden und wie lange die Ausbildung dauert, kann im gerade erschienenen "**Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 1997**" nachgeschlagen werden. Es enthält u.a. eine Übersicht über alle anerkannten Ausbildungsberufe, die bis zum 30. September 1997 erlassen wurden.\*

Das vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** herausgegebene Verzeichnis erscheint jährlich in aktualisierter Fassung. Über die o.g. Informationen hinaus gibt es weiter Auskunft u.a. über:

- die Adressen und Telefonnummern der für die Berufsausbildung "zuständigen Stellen" (Kammern) aller Ausbildungsbereiche (Industrie, Handwerk etc.)
- Berufe mit besonderen Regelungen für die Ausbildung Behinderter
- Berufe, deren Abschlußzeugnisse mit entsprechenden Zeugnissen in Frankreich und Österreich gleichgestellt sind
- die Daten des ersten Erlasses der Berufe und ihrer späteren Modernisierung
- die Fundstellen (Bundesgesetzblatt, Bundesanzeiger) der Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne der Berufe
- Berufe, die im Rahmen einer beruflichen Fortbildung als "Fortbildungsberufe" erlernt werden können
- Berufe, in denen eine Meisterprüfung abgelegt werden kann.

Ein zusätzlicher statistischer Teil informiert darüber hinaus über den Bestand an Ausbildungsberufen in sämtlichen Berufsbereichen in den Jahren 1990-1997, die quantitative Entwicklung der Ausbildungsberufe 1986-1997 sowie über die Anzahl der Auszubildenden von 1970-1995.

Das "**Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 1997**" kann als Buchausgabe zum Preis von DM 49,- bezogen werden beim Verlag W. Bertelsmann GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33 in 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/911 01-0, Fax 0521/911 01 79. Es ist darüber hinaus am 09.07.98 als Beilage Nr. 124a zum Bundesanzeiger 124 erschienen und kann als Sonderdruck bei der Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34 in 50445 Köln für DM 44,20 bestellt werden.

\* **Kurzbeschreibungen der nach dem 30. September 1997 neu entwickelten und modernisierten Ausbildungsberufe**, in denen erstmals ab August 1998 ausgebildet

werden kann, können angefordert werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Tel.: 030/8643-2280, Fax: 030/8643-2606.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## 30 neue Berufsbilder für 1998

Mit 11 völlig **neuen** und 19 **aktualisierten Ausbildungsberufen** wird auch 1998 die Modernisierung des Dualen Systems der Berufsausbildung weiter fortgesetzt. Die 30 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit den Sachverständigen der Bundesregierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften neu entwickelten bzw. modernisierten Ausbildungsberufe werden am **1. August 1998 in Kraft** treten.

### Die 11 neuen Ausbildungsberufe

#### Automobilkaufmann / Automobilkauffrau

Der dreijährige Ausbildungsberuf "Automobilkaufmann/Automobilkauffrau" ermöglicht es der Automobilbranche, die Ausbildung ihres kaufmännischen Nachwuchses gezielt an ihren Bedürfnissen zu orientieren. Automobilkaufleute sind in Autohäusern, bei Automobilherstellern und -importeuren tätig. Sie arbeiten in den Bereichen Disposition, Beschaffung, Vertrieb, Verkauf und Kundendienst, beobachten den Markt und bereiten die gewonnenen Informationen für Marketingentscheidungen vor. Darüber hinaus bieten Automobilkaufleute alle KFZ-bezogenen Dienstleistungen an und befassen sich mit der Vorbereitung, dem Angebot und der Vermittlung u. a. von Finanzierungs-, Leasing-, Versicherungs- und Garantieverträgen.

#### Fachangestellter / Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

Der dreijährige Ausbildungsberuf "Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Arbeitstitel)" mit den **Fachrichtungen "Archiv", "Bibliothek", "Information und Dokumentation" und "Bildagentur"** ist im Bereich der Industrie und des Öffentlichen Dienstes angesiedelt. Die ausgebildeten Fachkräfte können, unabhängig von der gewählten Fachrichtung, sowohl in Bibliotheken als auch in privaten und öffentlichen Archiven, Informations- und Dokumentationsstellen sowie in Bildagenturen arbeiten. Sie erteilen Auskünfte, beraten und betreuen Benutzer und Kunden und setzen elektronische und konventionelle Informations- und Kommunikationssysteme sowie nationale und internationale Datennetze ein, um Medien und Informationen zu beschaffen, zu erschließen und zu vermitteln. Darüber hinaus bauen sie neue kunden- und aufgabenorientierte Medienbestände und Datenbanken auf und pflegen sie.

Die soeben im BIBB erschienene Veröffentlichung von Carola Sand und Karl-Heinz Neumann: "Berufsausbildung in Archiven, Bibliotheken, Informations- und Dokumentationsstellen und Bildagenturen" informiert ausführlich über die grundlegenden Überlegungen des Sachverständigenremiums, das den neuen

Beruf erarbeitet hat. Die Veröffentlichung 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.

### **Fachkraft für Veranstaltungstechnik**

Der neue dreijährige Ausbildungsberuf "Fachkraft für Veranstaltungstechnik (Arbeitstitel)" wurde für die Arbeit in der boomenden Messe-, Kongreß- und Ausstellungsbranche entwickelt. Hier werden Fachkräfte benötigt, die Veranstaltungen konzipieren, kalkulieren, planen und organisieren können. Sie sind in Veranstaltungs- und Messehallen, Theatern, Konzerthäusern und Freilichtbühnen ebenso wie bei Firmen für Bild-, Ton-, Licht- und Veranstaltungstechnik beschäftigt. Ihr Einsatz erfordert neben der Planung, Organisation und Durchführung der Veranstaltungen auch besonders gestalterische Qualifikation und kundenorientierte Beratung.

### **Fachmann / Fachfrau für Systemgastronomie**

Im Gastgewerbe wurde mit dem dreijährigen Ausbildungsberuf "Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie" ein neuer bundeseinheitlich geregelter dualer Ausbildungsberuf im Gastronomiebereich geschaffen. Die Systemgastronomen arbeiten vorrangig in Gaststätten von Restaurantketten und setzen dort ein standardisiertes, zentral gesteuertes Gastronomiekonzept um. Sie präsentieren und verkaufen Produkte, stellen die Einhaltung von Qualitätsstandards sicher, organisieren Arbeitsabläufe, planen den Personaleinsatz und bearbeiten Personalvorgänge. Außerdem befassen sich die Systemgastronomen mit Kostenkontrollen, betrieblichen Kennzahlen, Marketingmaßnahmen und betreuen und beraten Gäste.

### **Fotomedienlaborant / Fotomedienlaborantin**

Neben der auch weiterhin bestehenden Ausbildung zum Beruf "Fotolaborant/Fotolaborantin" wird es künftig für die Tätigkeiten in Fotofachlaboren auch den neuen dreijährigen Ausbildungsberuf "Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin" geben. Arbeiten im Fotofachlabor sind geprägt durch eine große Vielfalt unterschiedlicher Kundenwünsche, insbesondere aus dem Bereich der professionellen Fotografie. Fotomedienlaboranten sind beschäftigt mit der Be- und Verarbeitung von Film und Bild. Sie müssen u. a. die Film- und Fotovorlagen korrigieren, bearbeiten, retuschieren und verfremden können und den Umgang mit Geräten und Anlagen wie Reprokamera, Vergrößerungsgerät, Hängeentwicklungsmaschine, Fachprinter und elektronische Bildverarbeitungsgeräte beherrschen.

### **Glasbläser / Glasbläserin**

Die Tätigkeit des Glasbläfers geht auf eine jahrhundertealte Tradition zurück. Mit der dreijährigen Ausbildung zum "Glasbläser/Glasbläserin (Arbeitstitel)" in den **Fachrichtungen "Glasgestaltung", "Christbaumschmuck", "Tieraugen" und "Menschenaugen (Arbeitstitel)"** wurde daher zwar kein völlig neuer Beruf entwickelt; es wurden jedoch die verschiedenen Ausbildungsgänge und Vorläuferberufe aus der früheren DDR und aus der Bundesrepublik erstmals zu einer neuen, bundeseinheitlichen Ausbildungsordnung weiterentwickelt und zusammengefaßt. Glasbläser formen, nachdem sie die in der Glashütte

gefertigten Rohmaterialien (Röhren, Stangen) in der Flamme erwärmt haben, das elastische Glasmaterial durch Blasen und Modellieren zu unterschiedlichen Erzeugnissen. Die Tätigkeit erfordert sowohl Geschicklichkeit als auch gestalterische Fähigkeiten.

### **Kaufmann / Kauffrau für audiovisuelle Medien**

Einen weiteren neuen, zukunftsweisenden Ausbildungsberuf gibt es in der Medienbranche. Mit der dreijährigen Ausbildung zum Beruf "Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien (Arbeitstitel)" können künftig Medienunternehmen aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Film- und Videoproduktion, Musik, Multimedia und Filmtheater ihre Nachwuchskräfte ausbilden. Medienkaufleute übernehmen kaufmännische Tätigkeiten in den Arbeitsgebieten Produktorganisation, Marketing und Vertrieb sowie in der betrieblichen Steuerung und Kontrolle. Sie müssen die Produkte und Dienstleistungen der Branche ebenso kennen wie die Produktionsformen und Abläufe im eigenen Unternehmen. Im Rahmen von Planung, Herstellung und Vermarktung audiovisueller Medien führen sie unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit ihres Handelns kaufmännische, organisatorische und logistische Aufgaben durch.

### **Mechatroniker / Mechatronikerin**

In dem dreieinhalbjährigen Beruf "Mechatroniker/Mechatronikerin (Arbeitstitel)" werden Qualifikationen aus dem Bereich der Mechanik, Steuerungstechnik und Elektrotechnik verlangt. Mechatroniker arbeiten in der Montage und Instandhaltung von komplexen Maschinen, Anlagen und Systemen im Anlagen- und Maschinenbau bzw. bei den Abnehmern und Betreibern solcher Systeme. Sie bauen elektrische, mechanische, pneumatische und/oder hydraulische Komponenten zusammen, installieren Anlagen, prüfen Geräte, Maschinen und Anlagen, nehmen sie in Betrieb, halten sie instand und warten sie. Im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften sind Mechatroniker Elektrofachkräfte, die nicht nur selbständig sondern häufig auch im Team an unterschiedlichen Einsatzorten arbeiten, vor allem auf Montagebaustellen, in Werkstätten oder im Servicebereich.

### **Mediengestalter / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien**

Für die Medienwirtschaft und Druckindustrie ist mit der dreijährigen Ausbildung zum/zur "Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien" ein weiterer neuer Beruf erarbeitet worden. Mediengestalter können sich auf eine der **Fachrichtungen "Medienberatung"** (*kaufmännisch-organisierend*), **"Mediendesign"** (*gestaltungsorientiert*), **"Medienoperating"** (*technisch-realisierend*) oder **"Medientechnik"** (*technisch-ausgabeorientiert*) spezialisieren. Die Qualifikationsinhalte der bestehenden Ausbildungsberufe Schriftsetzer/-in, Reprohersteller/-in, Reprograf/-in und Werbe- und Mediovorlagenhersteller/-in wurden auf die Fachrichtungen aufgeteilt.

Zur *Medienberatung* gehören u.a. Kundenaquisition, Kalkulation von Produkten sowie gestaltungsorientierte Beratung in Druckereien, bei Medienherstellern o.ä. unter technischen, produktbezogenen und wirtschaftlichen Aspekten.

Im *Mediendesign* werden Vorlagen und Daten für Print- oder multimediale

Produkte bzw. zur Verwendung in digitalen Medien, also z.B. für das Internet, für CD ROM's u.ä. gestaltungsorientiert aufbereitet. Dazu zählt eine intensive Kundenberatung für die Umsetzung der Medienprodukte unter technischen, produktorientierten und wirtschaftlichen Aspekten.

Beim *Medienoperating* werden unter Nutzung moderner Kommunikationstechnik Texte, statische und bewegte Bilder, Grafiken und Tondokumente für multimediale Produkte technikorientiert kombiniert, Daten für unterschiedliche Ausgabemedien (z.B. Disketten, Bildsendungen etc.) aufbereitet sowie in analoge und digitale Medienprodukte ausgegeben.

In der *Medientechnik* werden unterschiedliche Daten eingegeben und kommunikationstechnisch übernommen, für unterschiedliche Ausgabemedien aufbereitet und kombiniert sowie Medien in verschiedene Medienprodukte, insbesondere in der Reprografie, der Mikrografie oder Digitaltechnik ausgegeben.

### **Mikrotechnologe / Mikrotechnologin**

Der Beruf "Mikrotechnologe/Mikrotechnologin" ist der erste duale Ausbildungsberuf für die Chip-Industrie. Die dreijährige Ausbildung erfolgt in den *Schwerpunkten "Halbleitertechnik" und "Mikrosystemtechnik"*. Mikrotechnologen haben ihren Arbeitsplatz in der Produktion und in deren Infrastrukturbereichen sowie in den Forschungs- und Entwicklungslabors von Betrieben, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Unter Beachtung von logistischen, verfahrenstechnischen und qualitätssichernden Aspekten stellen sie dort Halbleiter und Mikrosysteme (z.B. Airbag-Sensoren) nach Fertigungsvorschriften als Prototyp, in Kleinserie oder in Großserien her. Sie planen und organisieren Versuchsreihen, führen sie durch und dokumentieren die Ergebnisse. Außerdem installieren sie Anlagen, Geräte und Apparaturen, stellen die Prozeßparameter ein und überwachen die Prozesse. Zur Tätigkeit gehören darüber hinaus die Überprüfung der Funktionsfähigkeit von Fertigungsanlagen einschließlich der Meß-, Steuer- und Regelungseinrichtungen sowie die Durchführung von vorbeugenden Instandhaltungsmaßnahmen und die Fehlersuche.

### **Servicekaufmann / Servicekauffrau im Luftverkehr**

Für den Beschäftigungsbedarf in Flughäfen, Abfertigungs- und Luftverkehrsgesellschaften wurde mit dem/der "Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr" ein neuer, bundeseinheitlich geregelter dreijähriger Ausbildungsberuf entwickelt. Bisher wurden in dem Tätigkeitsbereich "Luftverkehr" die meisten Beschäftigten nur in kurzen Einarbeitungslehrgängen auf ihre Aufgaben vorbereitet. Die erweiterten Dienstleistungen im expandierenden Luftverkehr erfordern jedoch einen umsichtigen, allround qualifizierten Mitarbeiter mit Kenntnissen der organisatorischen Zusammenhänge auch über das eigene Unternehmen hinaus. Servicekauffleute im Luftverkehr arbeiten im kundennahen Bereich von Luftverkehrs-, Flughafen- und Abfertigungsgesellschaften. Sie werden in allen operativen Bereichen eingesetzt und beraten und betreuen Kunden und Fluggäste am Boden sowie in der Luft.

## Die 19 modernisierten Ausbildungsberufe

Kurzbeschreibungen der im folgenden aufgelisteten Berufe können angefordert werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Fehrbelliner Platz 3, 53113 Bonn, Tel. 030/8643-2280, Fax 030/8643- 2606, E-Mail [pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de).

**Bankkaufmann / Bankkauffrau**  
**Buchhändler / Buchhändlerin**  
**Büroinformationselektroniker / Büroinformationselektronikerin**  
**Dachdecker / Dachdeckerin**  
**Fachkraft im Gastgewerbe**  
**Forstwirt / Forstwirtin**  
**Graveur / Graveurin**  
**Hotelfachmann / Hotelfachfrau**  
**Hotelkaufmann / Hotelkauffrau**  
**Justizfachangestellter / Justizfachangestellte**  
**Koch / Köchin**  
**Metallgestalter / Metallgestalterin (Arbeitstitel)**  
**Metallgußgestalter / Metallgußgestalterin (Arbeitstitel)**  
**Produktgestalter-Textil / Produktgestalterin-Textil**  
**Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau**  
**Restaurantfachmann / Restaurantfachfrau**  
**Schuhfertiger / Schuhfertigerin**  
**Verlagskaufmann / Verlagskauffrau**  
**Zahntechniker / Zahntechnikerin.**

---

Übersicht Pressemitteilungen 1998 [Up](#)

## Qualifikationsbedarf der Zukunft - BIBB erprobt Früherkennungsverfahren

Welche Qualifikationen werden in Zukunft benötigt? Berufliche Bildung braucht Antworten auf diese Frage - realistische Voraussagen über den zukünftigen Qualifikationsbedarf sind entscheidend für die Modernisierung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsregelungen. Bis heute mangelt es jedoch an empirischen Untersuchungsinstrumenten, die eine detaillierte und systematische Beobachtung der Qualifikationsentwicklung in der Praxis erlauben und der Berufsbildung aussagefähige Informationsgrundlagen liefern. Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erprobt daher z.Z. die Tauglichkeit verschiedener Verfahren zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs in allen Tätigkeitsfeldern und baut eine Datenbank für einen regelmäßigen Informationsservice auf.**

Erprobt werden folgende Untersuchungsverfahren:

- Bundesweite repräsentative Analysen von Stellenanzeigen in Tages-, Wochen- und Fachzeitschriften sowie in Online-Börsen des Internet;
- Befragungen von Experten in Betrieben, die sich durch besondere Produkt-, Dienstleistungs- und Prozeßinnovationen auszeichnen;
- Analyse der nachgefragten Weiterbildungsangebote von Bildungsträgern;
- Systematische Sichtung der nachgefragten Qualifikationsangebote in beruflichen Vollzeitschulen und Berufsakademien.

Für das Tätigkeitsfeld Gesundheit und Soziales wird darüber hinaus exemplarisch der Frage nachgegangen, wie diese und weitere Analyseinstrumente bei der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs zusammen wirksam werden können.

Die zentralen Ergebnisse der Untersuchungen sollen in dem BIBB-Online-Informationssystem zur Qualifikationsentwicklung aufgenommen und, nach Abschluß der Erprobungsphase, im Internet öffentlich zur Verfügung gestellt werden. Vorgesehen ist darüber hinaus, in das datenbankgestützte Informationssystem des BIBB die Ergebnisse externer Untersuchungen zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs zu integrieren. Damit wird es allen mit der Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung befaßten Personen schnell und unkompliziert möglich sein, sich einen umfassenden und detaillierten Überblick über die Entwicklung der Qualifikationsprofile in den unterschiedlichsten Tätigkeits- und Berufsfeldern zu verschaffen.

Die Methoden und ersten Ergebnisse von Untersuchungen zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs diskutierte das BIBB am 13. Mai 1998 im Rahmen eines Workshops in Berlin mit Experten anderer Institute, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Bundes- und Landesministerien. **Ziel des BIBB ist die Einrichtung eines dauerhaften Früherkennungssystems zur Qualifikationsentwicklung, weil einmalige Untersuchungen nur beschränkten prognostischen Wert haben; erst über regelmäßige Wiederholungen können aussagekräftige Informationen ermittelt werden.** Als besonders günstiges

Untersuchungsinstrument zeichnet sich dabei schon jetzt das Instrument der Stellenanzeigenanalyse ab.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## **Starke Leistungen - auch in der betrieblichen Ausbildung! - BIBB veröffentlicht Empfehlungen zur Förderung leistungsstarker Jugendlicher in der Berufsausbildung -**

Leistungsstarke Jugendliche im Dualen System, die im Verlauf ihrer betrieblichen Berufsausbildung als besonders befähigt oder begabt erkannt werden, sollten bereits während ihrer Ausbildung eine gezielte Förderung erhalten. Mit zusätzlichen anspruchsvollen und verantwortlichen Aufgaben, der Freistellung zum Besuch inner- und außerbetrieblicher Kurse, speziellen Förderangeboten z.B. in Sprachen, Kundenorientierung und Service oder auch mit der Vorbereitung auf berufliche Leistungswettbewerbe können Betriebe leistungsstarke Auszubildende bei der Entfaltung ihrer Fähigkeiten unterstützen. Ausbildungsbegleitende Förderung, ergänzt durch betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten nach der Berufsausbildung bis hin zum Hochschulstudium eröffnen beruflich Begabten neue Karrierewege und erhöhen die Attraktivität des Dualen Systems der beruflichen Bildung in Betrieben und Berufsschulen.

Die schulische Vorbildung der Auszubildenden hat sich in den letzten 20 Jahren deutlich verändert: Während 1980 Hauptschüler die dominierende Gruppe unter den Auszubildenden waren, sind es heute die Realschüler. Merklich erhöht hat sich auch der Anteil an Abiturienten in der betrieblichen Ausbildung: Er stieg von 1980 bis 1996 von insgesamt 5,5% auf 15,6% an - in Industrie und Handel sogar von 6,4% auf 23%.

*Was tun Betriebe, um angesichts dieser veränderten Vorbildung die berufliche Begabung und besondere Befähigung von Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung zu erkennen und welche Strategien zu ihrer berufsqualifizierenden Förderung nutzen sie?* Dies waren die Ausgangsfragen des vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** durchgeführten **Forschungsprojekts "Ansätze zur Erkennung und zur Förderung besonders befähigter Jugendlicher in der betrieblichen Ausbildung"**. Die in Interviews mit Personalverantwortlichen, Ausbildungsleitern, Ausbildern, Experten und Verbandsverantwortlichen gewonnenen Erkenntnisse ebenso wie die Ergebnisse einer bundesweiten repräsentativen Befragung zur "Förderung leistungsstarker/begabter Jugendlicher", an der sich 820 Betriebe beteiligten, haben u.a. folgende Befunde ergeben:

- Betriebe bezeichnen Auszubildende dann als leistungsstark, wenn sie überdurchschnittliche Kreativität sowie zuverlässige Aufgabenerfüllung und Anstrengungsbereitschaft zeigen.
- Fast die Hälfte der befragten Betriebe hat gegenwärtig mindestens einen besonders leistungsstarken Jugendlichen unter seinen Auszubildenden.
- Fast alle Betriebe, die nach eigenen Angaben leistungsstarke Jugendliche ausbilden, fördern diese auch mit besonderen Maßnahmen. Die Palette reicht dabei von speziellen und /oder zusätzlichen Aufgaben und dem Einsatz an verschiedenen betrieblichen Lernorten über die Freistellung zum Besuch von

Kursen, der Vorbereitung zur Teilnahme an beruflichen Leistungswettbewerben bis hin zur vorgezogenen Abschlußprüfung.

Als **Fazit der Untersuchung** hat das BIBB **15 Empfehlungen für die Berufsbildungspraxis und -politik zur Erkennung und Förderung leistungsstarker Jugendlicher in der betrieblichen Berufsausbildung** formuliert, die jetzt zusammen mit einer Darstellung der wesentlichen Untersuchungsergebnisse veröffentlicht wurden.

Die Veröffentlichung von Helmut Pütz: "Selten sind die 'Überflieger'. Erkennung und Förderung leistungsstarker Jugendlicher in der betrieblichen Berufsausbildung" ist zum Preis von DM 19,- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel. 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

Berlin/Bonn, 16.04.98  
12/98

### **Kundenaufträge zu ökologischem Lernen nutzen - Neue Wege in der Berufsbildung im Sanitär-, Heizungs- und Klima-Handwerk**

Die Anforderungen an die Fachkräfte im Handwerk werden immer vielfältiger - eine Entwicklung, die ganz besonders das Sanitär-, Heizungs- und Klima-Handwerk (SHK-Handwerk) betrifft: Heute können zur Ausführung von Kundenaufträgen im SHK-Bereich technische Möglichkeiten in der Wärmeerzeugung und der Ver- und Entsorgung genutzt sowie Geräte eingesetzt werden, die das traditionelle Aufgabenspektrum der Sanitär- und Heizungsinstallateure erheblich erweitern. Im Mittelpunkt stehen nicht mehr nur das Planen, Installieren und Warten von Geräten und Systemen zur Erzeugung von Wärme und warmem Wasser. Verlangt werden vielmehr gewerkeübergreifende Lösungen, die neben dem Fachwissen Elektro- und EDV-technisches Know-how, vor allem aber ökologische, kaufmännische und soziale Kompetenzen erfordern. **Als Fachkräfte einer Branche, in der die ökologischen Ressourcen unserer Gesellschaft zum Wohl des Einzelnen verbraucht werden, kommt SHK-Handwerkern zukünftig verstärkt die Aufgabe zu, unter Berücksichtigung aller technischen Möglichkeiten energiesparend zu handeln und Kunden ein sachkundiger Umweltberater zu sein.**

Welche Gestaltungs- und Lernchancen Kundenaufträge eröffnen, um die **berufliche Aus- und Weiterbildung im SHK-Handwerk unter ökologischen Gesichtspunkten zu gestalten**, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einem Forschungsprojekt gemeinsam mit dem Institut für Technik und Bildung (ITB) untersucht. Ziel war es, detaillierte Informationen über die Arbeit in der SHK-Branche, die Merkmale und Strukturen der dort vorliegenden Kundenaufträge sowie die Möglichkeiten umweltverträglichen Handelns zu erhalten und auf dieser Grundlage **mediengestützte Qualifizierungskonzepte für die berufliche Aus- und Weiterbildung im SHK-Handwerk** zu entwickeln.

Die jetzt vom BIBB veröffentlichten Ergebnisse der Untersuchung

- beschreiben die u.a. aus technischen Innovationen, gesetzlichen Umweltverordnungen, neuen Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation und veränderten Kundenwünschen sich ergebenden Entwicklungen und Trends im SHK-Handwerk;
- analysieren den Kundenauftrag als zentrales Merkmal von Handwerksarbeit und Grundlage neuen beruflichen Lernens;
- dokumentieren die aus Gesprächen mit Betriebsinhabern, Kundendienstmonteuren und Auszubildenden gewonnenen Erkenntnisse über die Gestaltungs- und Lernchancen von Kundenaufträgen in der beruflichen Bildung;
- stellen kurz vier Beispiele aus der beruflichen Bildung im SHK-Bereich vor, die an Kundenaufträgen orientiert sind:

- Leitfäden zum Umweltschutz;
- Ausbildung im Kundenauftrag;
- Medien und Materialien zur Brennwerttechnik;
- EDV-Unterstützung im SHK-Handwerk.

Die Studie von Hans-Dieter Eheim, Manfred Hoppe, Michael Sander und Heinz-Dieter Schulz, "Gestaltungs- und Lernchancen in Kundenaufträgen. Untersuchungen aus dem Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk" kann zum Preis von DM 29,- bezogen werden beim W. Bertelsmann-Verlag GmbH & Co KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel. 0521/91101-0, Fax 0521/91101-79.

In unmittelbarem Zusammenhang mit der o.g. Studie wurden im BIBB folgende **Medien für die Berufsbildung im SHK-Handwerk** entwickelt, die beim Beuth-Verlag bezogen werden können:

- **Kundenauftrag "Umstellung auf Brennwerttechnik" - Leitfaden zur umweltgerechten Gestaltung des Kundenauftrags**  
(DM 15,--)
- **Umweltgerechtes Handeln im SHK-Handwerk - Leitfaden zur umweltgerechten Gestaltung des Betriebes und des Kundendienstes**  
(DM 25,-)
- **Umweltgerechtes Handeln im SHK-Handwerk - Checklisten und Übungsfragen**  
(DM 16,--).

Bestellanschrift: Beuth Verlag GmbH, Burggrafenstr. 6, 10787 Berlin, Tel.:030/2601-2260, Fax 030/2601-1260. Informationen zu weiteren vom BIBB entwickelten Medien für die Berufsbildung im SHK-Handwerk können ebenfalls beim Beuth-Verlag angefordert werden.

## Ausbildungsabbruch: BIBB fragt nach möglichen Gründen für vorzeitige Vertragslösung

Die Zahl der Ausbildungsabbrüche ist trotz Lehrstellenknappheit nach wie vor relativ hoch - in den letzten Jahren allerdings mit leicht abnehmender Tendenz: 1994 lösten 24,7 % der Jugendlichen eines Ausbildungsjahrgangs vorzeitig ihren Ausbildungsvertrag, 1997 lag die Quote bei 21,8 %. Den Abbruch einer Ausbildung will ein großer Teil der Jugendlichen jedoch nicht als Ausstieg, sondern vielmehr als Umorientierung ihrer beruflichen Qualifizierung verstanden wissen. Wie eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ergibt, möchte knapp ein Drittel derjenigen, die über eine vorzeitige Vertragslösung nachdenken, in einem anderen Beruf neu mit der Ausbildung beginnen. Weitere 12 % sehen in einer schulischen bzw. hochschulischen Ausbildung ihre neue Ausbildungsperspektive.

In einer **repräsentativen Untersuchung** bei 6000 Auszubildenden unterschiedlicher Berufe\* und verschiedener Ausbildungsjahrgänge ist das **BIBB der Frage nachgegangen, was junge Menschen am Beginn ihrer Berufslaufbahn zu der Überlegung veranlaßt, ihr Ausbildungsverhältnis zu kündigen und nochmal an den Start zu gehen.**

Folgende **Gründe** wurden als Motive für Abbruchüberlegungen genannt:

- *Schwierigkeiten mit Ausbildern und Vorgesetzten - sie sind für Auszubildende, die einen Abbruch erwägen, mit 44 % der wichtigste Grund. Überdurchschnittlich häufig wird er von Auszubildenden angegeben, die in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ihren Ausbildungsplatz haben - ein Ergebnis, das bei der realen Auflösung von Ausbildungsverträgen seine Bestätigung findet: In Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten werden dreimal so viele Ausbildungsverträge gelöst wie in Betrieben mit über 500 Beschäftigten.*
- *Der Beruf entspricht nicht den eigenen Vorstellungen (42 %).* Dieser Grund wiegt mit jeweils zwei Drittel besonders schwer bei Industriemechanikern/-innen und Steuerfachgehilfen/-innen. Aber auch zukünftige Bank- und Industriekaufleute, die einen Abbruch erwägen, haben mit ihrer Ausbildung häufig andere Vorstellungen verbunden (jeweils 57%).
- *Überfordert* von der Ausbildung fühlen sich 16 % der potentiellen Ausbildungsabbrecher - im dritten und vierten Ausbildungsjahr fühlen sich sogar 22% den Anforderungen nicht gewachsen.
- *Gesundheitliche Gründe* veranlassen 15 % zu Abbruchüberlegungen.
- *Private Gründe* (15 %) spielen ebenfalls eine Rolle. Hier liegen die Ursachen für die Abbruchüberlegungen zumeist außerhalb der Ausbildungssituation.
- *Auch finanzielle Aspekte* sind entscheidend - überdurchschnittlich häufig für

Auszubildende in Berufen mit niedriger Ausbildungsvergütung: Friseur/-in (51%), Elektroinstallateur/-in (46%), Kraftfahrzeugmechaniker/-in sowie Maler/-in und Lackierer/-in (jeweils 44%).

- Lediglich jeder zehnte potentielle Ausbildungsabbrecher erwägt den völligen Ausstieg aus der beruflichen Qualifizierung und den Einstieg in (ungelernte) Arbeit. Dieses Motiv liegt vor allem bei männlichen Auszubildenden in größeren Betrieben vor und basiert möglicherweise auf der Annahme, daß der Betrieb vielfältige Möglichkeiten bietet, einen passenden Arbeitsplatz zu finden.

\* Arzthelfer/-in, Bankkaufmann/-frau, Bürokaufmann/-frau, Elektroinstallateur/-in, Energieelektroniker/-in, Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk, Friseur/-in, Gas- und Wasserinstallateur/-in, Hotelkaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau, Industriemechaniker/-in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Steuerfachangestellte/-r.

**Die Gründe, warum Auszubildende eine eventuelle Auflösung ihres Ausbildungsvertrages in Erwägung ziehen, bestätigen die Ergebnisse früherer BIBB-Erhebungen, bei denen die Motive realer Ausbildungsabbrüche ermittelt wurden. Sowohl die aktuelle Befragung im Vorfeld des Abbruchs wie auch die Untersuchungen bei tatsächlichen Ausbildungsabbrechern machen deutlich, daß für einen erwogenen oder tatsächlichen Ausbildungsabbruch nicht allein ein Motiv ausschlaggebend ist. Es ist vielmehr ein ganzes Bündel einander bedingender Schwierigkeiten, die in letzter Konsequenz zum Abbruch führen.**

Wie die jüngste BIBB-Untersuchung allerdings auch zeigt, setzen Jugendliche ihren Ausbildungsplatz keinesfalls leichtfertig aufs Spiel: Von den befragten Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung überwiegend unzufrieden sind, ziehen drei Viertel trotz der Schwierigkeiten einen Ausbildungsabbruch nicht in Betracht - sie wollen die in ihrem Betrieb begonnene Ausbildung dort auch zum Abschluß führen.

Die PR-Abteilung des BIBB  
wünscht allen Bezieherinnen und Beziehern der  
BIBB-Pressemitteilungen  
**ein geruhames Weihnachtsfest**  
und ein  
**gesundes und erfolgreiches Neues Jahr**

## Qualifizierung für den Umweltschutz

### - BIBB veröffentlicht Auswahlbibliographie für die arbeitsplatznahe Weiterbildung -

---

Das Umweltbewußtsein deutscher Unternehmen wächst: Immer mehr kleine und mittlere Unternehmen sowie Großbetriebe führen im Rahmen des EU-weit gültigen "Öko-Audits" Umweltmanagementsysteme ein und lassen sich ihr Engagement nach erfolgreicher Umweltbetriebsprüfung zertifizieren. Für die Beschäftigten der Betriebe beginnt mit Einführung der Umweltmanagementsysteme zumeist ein umfassender Lernprozeß. Alle Mitarbeiter/-innen - von den angelernten Arbeitskräften über die Fachkräfte bis hin zum Führungspersonal - müssen qualifiziert werden, um die umweltbezogenen Ziele des Unternehmens in ihrer täglichen Arbeit umsetzen zu können. Entscheidend für den Erfolg dieser Qualifizierung ist ihre Nähe zum jeweiligen Arbeitsplatz: **Je konkreter sich die Weiterbildung und die dabei verwendeten Lernmaterialien an dem unmittelbaren beruflichen Handeln orientieren, umso leichter fällt ihre Anwendung in der Praxis.**

Das Angebot an Handreichungen, Merkblättern, Lernprogrammen und Leitfäden für eine solche arbeitsplatznahe Umweltqualifizierung ist inzwischen groß - aber mit dem gestiegenen Interesse der Unternehmen auch immer unübersichtlicher geworden. Licht in den Markt-dschungel bringt jetzt eine vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** im Rahmen des Forschungsprojekts "Anforderungen der EG-Öko-Audit-Verordnung. Konzepte zur umweltbezogenen Aus- und Weiterbildung" erarbeitete und als **Buch mit CD-ROM herausgegebene Auswahlbibliographie. 145 Einzelmateriale**n, und zwar

- **Printmedien**
- **interaktive Medien**
- **Unterlagen für In-House-Schulungen (z.B. Foliensätze)**
- **Handreichungen sowie ein**
- **Fernlehrgang,**

die unter dem Aspekt ihrer Arbeitsplatznähe und ihrer Eignung für Beschäftigte auf allen Ebenen ausgewählt wurden, werden in Kurzbeschreibungen vorgestellt. Eine Reihe von Materialien sind für Klein- und Mittelbetriebe auch des Handwerks gedacht.

**In den Kurzbeschreibungen wird u.a. informiert über**

- **Adressaten/-innen,**
- **Ziel,**
- **Inhalt,**
- **Umfang,**

- **Bezugsanschrift und**
- **Preis (häufig kostenlos)**

### **jedes einzelnen Weiterbildungsmaterials.**

Die Bibliographie wird ergänzt durch eine Typologie und die Bewertung des Angebots von Materialien zur arbeitsplatznahen umweltorientierten Qualifizierung sowie zusätzlichen Hintergrundinformationen über die Rolle verschiedener Institutionen bei der Entwicklung des Weiterbildungsmaterials. Die beigelegte CD-ROM erleichtert über Stichworte das gezielte Auffinden gewünschter Inhalte und Qualifizierungsziele.

Die Veröffentlichung von Christel Balli und Stefan Gessenich: "Arbeitsplatznahe Umweltqualifizierung. Eine Auswahlbibliographie zu Weiterbildungsmaterialien" ist zum Preis von DM 34,-- (einschl. CD-ROM) erhältlich beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Georg-Schulhoff-Preis ausgezeichnet

Für seine Verdienste um die Förderung der beruflichen Bildung und insbesondere der Integration benachteiligter und lernbeeinträchtigter junger Menschen in den Berufsausbildungs- und Arbeitsprozeß wurde der **Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Helmut Pütz, am 18. November 1998 in Düsseldorf mit dem "Georg-Schulhoff-Preis 1998" ausgezeichnet**. Der mit DM 10.000,-- dotierte Preis des "Vereins zur Förderung der beruflichen Bildung e.V. - Stiftung Georg-Schulhoff-Preis" wurde vom Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf, Herrn Gerd Wieneke, im Rahmen eines Festaktes überreicht.

Gerd Wieneke, der in seiner Laudatio das große Interesse des Handwerks an einer Fortentwicklung der theoretischen und praktischen Ansätze zur Integration von Problemgruppen in Ausbildung und Beschäftigung betonte, stellte die beiden Buchveröffentlichungen von Dr. Pütz zu diesem Thema in den Mittelpunkt seiner Ansprache. **Die beiden Bände "Weichenstellung für das Leben" und "Integration der Schwachen = Stärke des Dualen Systems" seien wegweisend**, weil mit ihnen der erfolgreiche Versuch unternommen worden wäre, die häufig sehr kontrovers geführte Diskussion zu versachlichen und Wege aufzuzeigen, wie auf der Grundlage des Dualen Systems der Berufsausbildung zusammenhängende Konzeptionen zu entwickeln seien, die den dringend notwendigen Integrationsprozeß benachteiligter Jugendlicher vorantreiben könnten. Die Veröffentlichungen seien ein überzeugendes Plädoyer für eine differenzierte und flexible Gestaltung der Berufsbildung.

Der bisher achtmal vergebene *Georg-Schulhoff-Preis* wird jährlich an Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Publizistik verliehen, die dazu beigetragen haben, die Situation und die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zu fördern. Namensgeber des Preises ist der von 1949-1985 amtierende Präsident der Handwerkskammer Düsseldorf, Herr Georg Schulhoff. Preisträger sind u.a. die ehemaligen Bundesbildungsminister Herr Dr. Jürgen Rüttgers und Herr Jürgen W. Möllemann, der ehemalige Wirtschaftsminister und jetzige Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, Herr Wolfgang Clement, sowie der vormalige Generalsekretär des BIBB, Herr Dr. Hermann Schmidt.

[zur Übersicht](#) ▲

[Seitenanfang](#) ▲

Berlin/Bonn, 12.03.1998

## **Berufsbildungsbericht 1998**

### **Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung nimmt Stellung zum Entwurf**

---

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 Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 11./12. März 1998 den vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998 beraten und - ohne Beteiligung der Vertreter des Bundes - seine Stellungnahme dazu mehrheitlich beschlossen.

Die Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer brachten zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998 jeweils ein eigenes Votum ein.

**Die Stellungnahme des Hauptausschusses sowie die Minderheitsvoten der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer lauten wie folgt:**

### **Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1998 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie**

---

#### **1. Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt**

Mit rd. 587 500 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen registrierten die zuständigen Stellen zum Ende des Berufsberatungsjahres 1996/97 am 30.09.1997 für das neue Ausbildungsjahr erstmals seit mehreren Jahren wieder eine Zunahme. Gegenüber 1996 erhöhte sich die Zahl um 2,3 %.

Damit, so heißt es dazu im Berichtsentwurf (Teil I, S.3), sei 1997 am Lehrstellenmarkt eine Trendwende erreicht worden.

Allerdings standen im Berichtsjahr 1997 im Bundesgebiet 100 Nachfragern rein rechnerisch nur 96,6 Ausbildungsstellen gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr war das eine Verschlechterung um 2,8 %.

Außerdem registrierten die Arbeitsämter am 30.09.1997 noch 47 421 Jugendliche als Ausbildungsplatzsuchende. Dem standen nur noch 25 864 bei den Arbeitsämtern gemeldete freie Plätze gegenüber. Während die Zahl der noch unvermittelten Bewerber gegenüber dem Vorjahr um 8 963 anstieg, ging die Zahl der noch offenen Stellen um 9 083 zurück.

#### **2. Zur Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft**

Von 1994 bis 1997 stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwar um rund 22 000 auf 587 500. Darin sind jedoch die staatlich subventionierten Ausbildungsplätze enthalten.

Ein wesentlicher Grund, weshalb die betriebliche Ausbildungskapazität nicht bedarfsgerecht erhöht wurde, ist nach den Feststellungen des Bundesinstituts für Berufsbildung nicht nur in der Krise des Beschäftigungssystems zu suchen, sondern auch in dem Rückgang der Zahl der ausbildenden Unternehmen. So ist im Zeitraum 1985 bis 1995 der Anteil der Ausbildungsbetriebe an der Gesamtzahl aller Betriebe von einem Drittel auf knapp ein Viertel gesunken. Zwar hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Betriebe insgesamt erhöht; die neuen Betriebe bilden aber häufig (zunächst) nicht aus, so daß der Anteil der ausbildenden Betriebe gleichwohl zurückging.

Es hat vor allem die Ausbildungsbereitschaft der Klein- und Mittelbetriebe nachgelassen. So hat sich z.B. im Handwerk vor allem die Krise in der Bauwirtschaft nachteilig ausgewirkt. Gerade diese Bereiche hatten in den 70er und 80er Jahren für eine stabilisierende Wirkung gesorgt, als die geburtenstarken Jahrgänge Ausbildungsplätze im dualen System nachfragten.

Auch im Dienstleistungsbereich, u.a. bei Banken und Versicherungen, ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe zurückgegangen. Dies ist deswegen besonders bemerkenswert, weil hier vermehrt Ausbildungsangebote erwartet wurden, um den durch den Strukturwandel bedingten Ausbildungsplatzverlust auszugleichen.

Damit werden die Feststellungen des BIBB in seinem Forschungsprojekt *„Wandel im Ausbildungsverhalten und Qualifikationsbedarf von größeren Unternehmen - Fakten, Ursachen, Schlußfolgerungen“* bestätigt, daß sich der Betrieb mit dem Abbau von Ausbildungsplätzen an seinen geringeren Personalbedarf anpaßt. „Wenn der Personalbedarf sinkt, dann sinkt zwangsläufig auch der Bedarf an Ausbildungsabsolventen“, heißt es dazu im Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998.

Grund für die Reduzierung der Zahl der Beschäftigten ist bei den mittelständischen Betrieben der allgemeine Rückgang in der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen, bei den Großbetrieben auch die Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing und die Verlagerung der Fertigung in das Ausland.

### **3. Kosten der Berufsausbildung**

Die Ausbildungskosten sollen - so wird seitens mancher Betriebe argumentiert - „ausbildungshemmend“ sein.

Dies ist jedoch nicht erwiesen. So erwirtschaftet nach Berechnungen des BIBB ein Auszubildender durch seine produktiven Leistungen in Industrie, Handel und Handwerk im Durchschnitt für das Unternehmen je Jahr 13 530 DM. Dem stehen an jährlichen Kosten für die Ausbildungsvergütung 12 700 DM gegenüber. Auch die Zahl der produktiven Arbeitstage des Auszubildenden im Betrieb hat laut BIBB nicht abgenommen. Sie betrug je Jahr in den

70er Jahren 125,5 Tage und lag in den 90er Jahren bei 126 Tagen.

Nach den Feststellungen des BIBB sind für das Ausbildungsverhalten der Betriebe

Einflußfaktoren, wie die allgemeine Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, die Wettbewerbsfähigkeit und allgemeine Kostensituation von weit größerer Bedeutung. Alle an der Berufsausbildung Beteiligten werden daher aufgefordert, mehr Transparenz in das Thema „Ausbildungskosten“ und „Nutzen der Ausbildung“ zu bringen und so die Ausbildungsbereitschaft zu fördern.

Allerdings hat sich die tarifvertragliche Begrenzung der Ausbildungsvergütung als ausbildungsfördernd erwiesen, wenn damit die Zusage der Arbeitgeberverbände verbunden wurde, zusätzliche Ausbildungsplätze einzurichten.

#### **4. Zur Frage der sogenannten „Ausbildungsreife“**

Umfragen bei Betrieben haben ergeben, daß sich die Kenntnisse der Schulabgänger/-innen in der Rechtschreibung und im Rechnen verschlechtert haben.

Der Hauptausschuß begrüßt, daß sich die Kultusministerkonferenz jetzt dieses Themas mit dem Ziel angenommen hat, den Unterricht in den Grundfertigkeiten zu intensivieren. Er weist jedoch darauf hin, daß angesichts der in den nächsten Jahren anstehenden grundlegenden Veränderungen der beruflichen Anforderungen die Entfaltung von Schlüsselqualifikationen, wie Motivation, Leistung, Einstellung zur Arbeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit, immer wichtiger werden und hierauf in den Schulen ebenfalls verstärkt vorbereitet werden muß.

#### **5. Zur Modernisierung der Berufsausbildung**

In Anbetracht der weiter zunehmenden Globalisierung des Marktgeschehens begrüßt es der Hauptausschuß, daß sich die Bundesregierung für die Modernisierung der Berufsausbildung in den Betrieben intensiv einsetzt.

Der Hauptausschuß muß jedoch auch feststellen, daß dies bislang offenbar nicht zu der dringend erwünschten Vermehrung von Ausbildungsplätzen geführt hat. Das Anforderungsniveau dieser Ausbildung ist teilweise derart angehoben worden, daß dem nur noch gute Realschulabsolventen und Abiturienten gewachsen sind.

Der Hauptausschuß bittet die Bundesregierung, hierauf ihr besonders Augenmerk zu legen und die Antragsgespräche zur Neuordnung bestimmter Berufe mit dem Ziel zu führen, daß das duale Qualifizierungsangebot grundsätzlich allen Schulabgängern/-innen geöffnet bleibt.

Der Hauptausschuß bekräftigt die Vereinbarung von Bund und Ländern, den Zeitraum für die Vorbereitung neuer Ausbildungsordnungen auf ein Jahr zu begrenzen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß sehr komplexe Sachverhalte zu klären sind und dies ohne die Praktiker vor Ort in den Betrieben nicht möglich ist. Da es im Interesse der Auszubildenden und der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule liegt, anforderungsgerechte und umsetzbare Lösungen zu erreichen, müssen vielfältige Abstimmungsprozesse der Sozialpartner untereinander, mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und seitens des Bundes mit den Ländern über die Ausgestaltung des Berufsschulunterrichts vorausgehen. Vor diesem Hintergrund sollte die Ein-Jahres-Frist als Grundsatz gelten, von dem in begründeten Ausnahmefällen

abgewichen werden kann.

Das duale System hat bisher den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft nicht ausreichend vollzogen. Es besteht noch immer ein Mangel an klaren Berufsprofilen im expandierenden Dienstleistungssektor. Die Bundesregierung hat im Bereich der Neuordnung von Ausbildungsberufen eine Steuerungsfunktion. Der Hauptausschuß fordert die Bundesregierung auf, dieser Aufgabe eine zentrale Bedeutung beizumessen.

## **6. Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule**

Das BIBB hat festgestellt, daß die Unternehmen in einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule ein beachtliches Potential zur Steigerung der Leistungsfähigkeit des Ausbildungssystems sehen. Dadurch könnte mehr Ausbildungszeit gewonnen und für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen oder für die Durchführung von Förderunterricht genutzt werden.

Der Hauptausschuß verweist dazu auf seine Empfehlung zur Lernortkooperation vom 27.11.1997 und ersucht die einschlägigen Gremien - Landesauschuß für Berufsbildung, Berufsbildungsausschuß der zuständigen Stelle und Prüfungsausschuß - diesen Aspekt verstärkt in ihre Überlegungen einzubeziehen.

Im Entwurf des Berufsbildungsberichts ist darüber hinaus die Forderung enthalten, die Kooperation sei von Ausbildern und Lehrern gemeinsam zu entwickeln und durch Bildung von Arbeitskreisen zu institutionalisieren (Teil I, Abschnitt 2). Der Hauptausschuß unterstützt dieses Anliegen uneingeschränkt und fordert Bund und Länder auf, über weitere Modellversuche neue Wege zu einer besseren Kooperation zu erschließen.

## **7. Weitere die Ausbildungssituation stabilisierende Bemühungen von Bund und Ländern**

Der Hauptausschuß begrüßt die Bemühungen von Bund und Ländern, den Ausbildungsstellenmarkt durch flankierende Maßnahmen zu stützen, so z.B. durch:

- Aufstockung ihres Ausbildungsplatzangebotes in nach Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung geordneten Berufen,
- gemeinsame Ausbildungsplatzprogramme in den ostdeutschen Ländern (im laufenden Ausbildungsjahr 1997/98 wurden erneut 400 Mio DM für die Schaffung von 15 000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bereitgestellt),
- moderne Berufsbilder zum Zweck der Erschließung neuer betrieblicher Ausbildungskapazitäten - bis zum Beginn dieses Ausbildungsjahres wurden 14 Berufsbilder neu geschaffen, 35 Berufsbilder wurden modernisiert - ,
- Finanzierung von Lehrstellenentwicklern bei den zuständigen Stellen (Kammern),
- Förderung der Einrichtung von Ausbildungsverbänden durch Hilfestellung und Zuschuss der Regiekosten,
- Lockerung der Vorschriften über die Ausbildereignung,

- Flexibilisierung der Berufsschulorganisation mit dem Ziel der Erhöhung der Anwesenheitszeit des Auszubildenden im Betrieb,
- Länderinitiativen im Rahmen von Ausbildungspakten und -konsensen zwischen den Beteiligten.

## 8. Perspektiven und Maßnahmen

Im Berichtsentwurf (Teil I) werden in diesem Jahr zu einer weiteren Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots positive Einschätzungen der Verbände für das Handwerk und für Handel und Industrie wiedergegeben. Der Hauptausschuß appelliert an die Verantwortlichen in der Wirtschaft, alle Kräfte zu mobilisieren, damit sich dieser positive Trend verstärkt und den Jugendlichen eine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen angeboten wird.

Der Prozeß der Umwandlung von der Produktions- in die Dienstleistungsgesellschaft ist noch lange nicht abgeschlossen. Auf die damit verbundenen Strukturveränderungen müssen die für die betriebliche Berufsausbildung geltenden Ordnungsmittel rasch angepaßt werden.

Bund, Länder und Sozialpartner sind aufgefordert, sich diesem Modernisierungsschub mit unverminderter Kraft zu stellen, indem sie Berufskonzepte fortlaufend modernisieren und die Berufsprofile aktualisieren sowie weitere neue Berufsbilder schaffen.

Zur Verbesserung der Ausbildungssituation gehören im übrigen aber auch:

- die Förderung der beruflichen Qualifizierung leistungsschwächerer Jugendlicher im Rahmen des Benachteiligtenprogramms,
- die Förderung von Überbetrieblichen Ausbildungsstätten zur Sicherung der Berufsausbildung in kleineren und mittleren Betrieben,
- die staatliche Unterstützung von Ausbildungsverbänden, um auch diejenigen Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen, die nur Teile der Ausbildungsinhalte vermitteln können,
- im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die Ausweitung der öffentlichen Investitionen beim Bund und bei den Ländern, um über eine Belebung des Arbeitsmarktes auch die betriebliche Berufsausbildung anzuregen,
- die enge Zusammenarbeit zwischen dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb, dem Arbeitsamt und der zuständigen Stelle (Kammer) mit dem Ziel der umgehenden Wiederbesetzung eines Ausbildungsplatzes nach Auflösen des Ausbildungsvertrages in der Probezeit.

Darüber hinaus fordert der Hauptausschuß die Tarifpartner auf, verstärkt ihre Möglichkeiten zu nutzen, Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen vermehrt mit der Frage einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes der Betriebe zu verknüpfen.

Gleichwohl müssen Bund und Länder vor allem in den ostdeutschen Ländern ihre Bemühungen fortsetzen, den Ausbildungsmarkt zu stützen und schulische, außerbetriebliche sowie die Betriebe unterstützende Maßnahmen durchzuführen.

# **Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1998**

---

## **Vorbemerkung**

Im Berufsbildungsbericht 1998 werden die berufsbildungspolitischen Erfolge, die noch bestehenden Herausforderungen und die entsprechenden Lösungsansätze sowie die noch zu bewältigenden Probleme kommentiert, die die Berufsbildungspolitik des Jahres 1997 bestimmten und die auch 1998 noch aktuell sein werden.

Die Wirtschaft hat trotz eines nunmehr im sechsten Jahr fortgesetzten Beschäftigungsrückgangs die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen und Ausbildungsverträge im Jahr 1997 deutlich gesteigert. Damit wurde die bereits 1995 eingeleitete Trendumkehr zum Positiven weiter fortgesetzt. Der Hauptausschuß begrüßt diese großartige Leistung, die die Wirtschaft damit auch unter schwierigen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsmarkt erbracht hat.

## **I. Zum Berufsbildungsbericht 1998**

Der politische Teil des Berufsbildungsberichtes beschreibt und bewertet Struktur und Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes in Deutschland. Dies ist die entscheidende politische Aufgabe des Berufsbildungsberichtes und der zu erwartenden Entwicklung der nächsten Jahre angemessen.

Der Hauptausschuß stimmt den wesentlichen Einschätzungen und Darstellungen der Bundesregierung sowie der Gesamtausrichtung ihrer Politik für mehr Ausbildungsplätze zu. Die im Berufsbildungsbericht gezeigte konsequente 'Politik der kleinen Schritte', die bei wesentlichen Details der sehr differenzierten Probleme ansetzt, ist der einzig vernünftige und erfolgversprechende Weg, um die verschiedentlich erkennbaren Divergenzen bei Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu beseitigen. Die Erfolge der bereits erfolgten Änderungen belegen dies anschaulich. Der Hauptausschuß begrüßt daher diese konsequente Politik für mehr Ausbildungsstellen und einen besseren Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt. Der Hauptausschuß sieht es als wünschenswert an, wenn diese Einschätzung und die im Berufsbildungsbericht 1998 dargestellten Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in Deutschland eine noch breitere Resonanz bei den an der beruflichen Bildung Beteiligten fänden. Darüber hinaus setzt sich der Hauptausschuß für die zügige Umsetzung des Reformprojekts Berufliche Bildung ein.

Daß im Berufsbildungsbericht 1998 auch die Weiterbildung einen besonderen Stellenwert in der Berichterstattung einnimmt, ist ebenfalls positiv zu vermerken. Der Bericht belegt, daß dieser weitgehend unregulierte Bereich der Weiterbildung - insbesondere der beruflichen Weiterbildung - durch sein hohes Maß an Freiheit bedarfsgerecht funktioniert. Der Hauptausschuß empfiehlt, diesen Bereich auch weiterhin ohne regulierende Eingriffe Dritter zu belassen und damit die optimale Entwicklung der für Betriebe wie Arbeitnehmer gleichermaßen wichtigen Weiterbildung zu gewährleisten.

## II. Ausbildung

In Deutschland konnten auch 1997 ohne besondere Probleme bereits bis Ende September 1997 weit über 90 Prozent aller Bewerber direkt eine Ausbildung aufnehmen. Etwa die Hälfte der Ende September nach der wenig aussagekräftigen Statistik der Arbeitsämter noch als unvermittelt geltenden Bewerber konnte zudem durch Nachbesetzungen bis Ende Dezember noch eine Ausbildung aufnehmen.

Insgesamt standen in Westdeutschland für die 494.000 Bewerber 497.000 Stellen zur Verfügung; in Ostdeutschland traf auf die angebotenen 137.800 Stellen eine Nachfrage von 140.900 Bewerbern. Damit konnten - trotz schwierigster Arbeitsmarktbedingungen - in der Gesamtsicht in Deutschland für die 634.900 Bewerber insgesamt 634.800 Ausbildungsplätze angeboten werden. Wie in den Vorjahren konnte damit der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage hergestellt werden. Insgesamt waren Ende September 1997 bei den Arbeitsämtern noch fast 26.000 Ausbildungsstellen nicht besetzt. Ein Rückblick in das Jahr 1991 zeigt, daß damals trotz 126.000 nicht besetzter Stellen dennoch 11.000 Bewerber nicht vermittelt werden konnten. Das zeigt, daß etwa zwei Prozent der Ausbildungsnachfrage auch in besten Zeiten (10 unbesetzte Stellen pro unvermittelten Bewerber!) nicht unterzubringen ist. Das liegt u.a. auch daran, daß die Intensität des Ausbildungswunsches nicht objektiv meßbar und erfassbar ist. Dadurch wird auch erklärbar, daß z.B. in einzelnen Städten Nordrhein-Westfalens bei 'Nachfaß-aktionen' regelmäßig zwei Drittel der angeblich noch unvermittelten Bewerber gar nicht erst zu Treffen kamen, bei denen ihnen konkrete Ausbildungsangebote unterbreitet werden sollten.

Wie in den Vorjahren, so standen auch 1997 Ausbildungsfirmen vor dem Phänomen, daß Ausbildungsverträge kurzfristig zurückgegeben werden oder Ausbildungsverhältnisse ohne Benachrichtigung nicht angetreten werden. Nach wie vor gibt es Bewerber, die mehrere Ausbildungsverträge 'horten' und damit Chancen für Mitbewerber vernichten. Nach wie vor müssen Betriebe auch die Erfahrung machen, daß für verschiedene Berufe Bewerber fehlen oder geeignete Bewerber nur schwer zu finden sind. Nach wie vor müssen Firmen feststellen, daß die schulischen aber auch die sozialen Ausgangsbedingungen der Bewerber um Ausbildungsplätze den Erwartungen nicht gerecht werden. Mehrere tausend Ausbildungsplätze können damit Jahr für Jahr nicht zeitgerecht besetzt werden. Der Hauptausschuß appelliert an die Länder, im allgemeinbildenden Schulsystem sicherzustellen, daß die Schulabgänger auch die erforderliche Ausbildungsreife besitzen.

Die Bilanz des Jahres 1997 zeigt - wie in den Vorjahren - daß die schon früh im Jahr verbreitete These einer vermeintlichen 'Ausbildungskatastrophe', einer angeblichen Lehrstellenlücke in Hunderttausender-Größe nicht eingetreten ist. Die Entwicklung auf der Stellenseite des Ausbildungsmarktes ist, das belegen die aktuellen Zahlen, nicht erst seit 1997 erfolversprechend. Allerdings muß festgestellt werden, daß durch die alljährlich ohne Substanz wiederholten Katastrophenvoraussagen gerade junge Menschen vor der Berufswahlentscheidung und ihre Eltern und Lehrer erheblich verunsichert werden. Die Verärgerung der Unternehmen, insbesondere solcher, die keine Auszubildenden finden, ist zugleich groß. Konstruktive Mitarbeit aller an der

beruflichen Bildung Beteiligten ist gefragt. Der Hauptausschuß fordert daher alle Verantwortlichen dazu auf, eine sachliche Analyse und Interpretation der realen Ausbildungszahlen, ihrer Struktur und Entwicklungen im Zeitablauf vorzunehmen, statt ideologisch bestimmte, bewußte Falschmeldungen zu verbreiten. Nur eine sachliche Information über den Ausbildungsmarkt kann die sachliche Entscheidung zur Bereitsstellung von Ausbildungsplätzen und zur chancengerechten Berufswahl ermöglichen und sichern.

Der Hauptausschuß weist in diesem Zusammenhang auf die im Berufsbildungsbericht 1998 aufgezeigte Aussagekraft der Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter hin. Die Analyse der Arbeitsamtszahlen im Vergleich zum tatsächlichen Endergebnis auf dem Ausbildungsmarkt zeigt, daß sich aus der Entwicklung der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen keine Vorhersage zur Entwicklung des Gesamtangebotes möglich ist. Der Hauptausschuß fordert daher diejenigen, die nach wie vor einzig und allein die Zahlen der Arbeitsämter zur Beurteilung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt nutzen auf, die mangelhafte Aussagefähigkeit dieser Datenbasis zu beachten.

Der Hauptausschuß begrüßt, daß die Wirtschaft die qualitativen und quantitativen Herausforderungen, denen das duale System der Berufsausbildung gegenwärtig ausgesetzt ist erfolgreich angenommen hat. Der Hauptausschuß begrüßt zugleich die Mitverantwortung der Wirtschaft für die Ausbildungschancen und damit für die beruflichen Perspektiven der jungen Generation. Zugleich weist der Hauptausschuß entschieden die Kritik am Ausbildungsverhalten der Betriebe und die Unterstellung, die Betriebe würden sich aus der dualen Ausbildung zurückziehen, als völlig verfehlt zurück. Der Hauptausschuß weist darauf hin, daß nahezu alle europäischen Länder die Betriebe weit stärker an der Ausbildung der jungen Generation beteiligen wollen, wobei sie sich bestimmte Aspekte des dualen Ausbildungssystems Deutschland und die hohen Ausbildungsleistungen der deutschen Unternehmen als Vorbild nehmen und daher Systeme wie in Dänemark und Frankreich wegen der dort vorherrschenden Umlagefinanzierung wenig Erfolg haben.

Die Spitzenorganisationen der Wirtschaft haben immer wieder eine wirksame Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung gefordert. Die politischen Entscheidungsträger, insbesondere in der Bundesregierung, haben verschiedene Vorschläge der Wirtschaft aufgegriffen und umgesetzt. Die Wirtschaftsorganisationen halten insbesondere folgende Ansätze für vordringlich, die zu einem höheren Angebot an Ausbildungsplätzen führen können. Der Hauptausschuß schließt sich diesen Forderungen an:

1. Die Ausschöpfung des Ausbildungsstellenangebotes muß verbessert werden. So sollten z.B. durch verstärkte Beratungsangebote die jungen Menschen auf Ausbildungsplatzsuche auch mit Angeboten von solchen Ausbildungsbetrieben bekannt gemacht werden, die bisher erhebliche Probleme bei der Ausbildungsstellenbesetzung hatten. Zugleich sollte die regionale und berufliche Mobilität dahingehend verbessert werden, daß verstärkt auch außerhalb der Heimatgemeinde liegende Ausbildungsmöglichkeiten und zugleich andere Berufe statt des primären Wunschberufes in den Auswahlprozeß einbezogen werden.
2. Die Entwicklung neuer und die zügigere Modernisierung vorhandener Ausbildungsberufe erhält und fördert nicht nur die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems, sondern führt auch zu neuen Ausbildungschancen in bislang

wenig ausbildungsintensiven Bereichen der Wirtschaft.

3. Die Modernisierung vorhandener und die Neuentwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe für junge Menschen mit stärker praxisorientierten Fähigkeiten böte ein jährliches zusätzliches Ausbildungspotential in erheblicher Größenordnung, die bisher nur ansatzweise genutzt wird.

4. Die verstärkte Nutzung von Verbundausbildung auch in den alten Bundesländern trägt dazu bei, daß Betriebe mit eingeschränkten Ausbildungsmöglichkeiten oder wenig Ausbildungserfahrung im Verbund von erfahrenen Ausbildungsbetrieben an die Ausbildung herangeführt werden können.

5. Die Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung müssen weiter verbessert werden. Insbesondere gilt es, die Kosten der Ausbildung zu senken und den betrieblichen Nutzen zu erhöhen. Dies gelingt beispielsweise

- durch die bessere, betriebsfreundlichere Organisation des Berufsschulunterrichtes die damit wesentlich zur Erhöhung der Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb beiträgt.
- durch das Zurückführen der Urlaubsansprüche der Auszubildenden auf die gesetzliche Mindesthöhe und
- durch die Senkung bzw. das Einfrieren der Ausbildungsvergütungen bei besonders hohen Vergütungsregelungen. Insbesondere sollen durch betriebliche Öffnungsklauseln betriebsindividuelle Lösungen ermöglicht werden, Veränderungen bei den Ausbildungsvergütungen in Verbindung mit der Beibehaltung oder ggf. den Ausbau von Ausbildungskapazitäten zu vereinbaren.

Strikt abzulehnen sind dagegen solche Lösungswege, die auf eine fundamentale Änderung der Funktionsweise des dualen Systems abzielen. Insbesondere der Ansatz einer Ausbildungsumlage würde nach Überzeugung des Hauptausschusses zu einem erheblich abgesenkten Ausbildungsplatzangebot führen. Die zusätzliche Kostenbelastung der Betriebe durch eine solche Zwangsumlage führt letztlich zum Verlust weiterer Arbeits- und damit auch Ausbildungsplätze. Allein die erforderliche Umlagebürokratie würde mehrere Milliarden DM an Kosten verursachen. Der Hauptausschuß schließt sich der Meinung der Wirtschaft an, die auch angesichts der Tatsache, daß über 96 Prozent der gesamten Nachfrage direkt und ohne Probleme versorgt werden können, eine solche Politik der vermeintlichen Radikalkur als untauglich und unangemessen ansieht. Stattdessen fordert der Hauptausschuß eine Politik der sachgerechten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung des dualen Systems, wie sie im Reformprojekt 'Berufliche Bildung' dargestellt ist.

### **III. Weiterbildung**

Aufgrund der berufsbildungspolitischen Dominanz des Ausbildungsthemas blieb der wichtige Bereich der beruflichen Weiterbildung am Rande der offiziellen Berufsbildungspolitik. Dennoch ist die Weiterbildung als lebenslange Ergänzung zur qualifizierten Berufsausbildung angesichts des schnellen Wandels in Technik und Wirtschaft unabdingbarer Bestandteil der Berufsbildungsaktivitäten der unternehmerischen Wirtschaft.

Die schnellen Reaktionsmöglichkeiten, die paßgenaue Ausrichtung der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme kann nur dadurch gesichert werden, daß die betriebliche Weiterbildung, die seit langem ohne regulierende Eingriffe auskommt, sich auch weiterhin frei entwickeln kann.

Demgemäß sind die Anstrengungen derjenigen kontraproduktiv, die ein Bundesweiterbildungsgesetz fordern. Ein gut funktionierender Bereich der beruflichen Bildung droht in seiner Entfaltungs- und Reaktionsmöglichkeit, in seiner Kreativität und Vielfalt durch sachfremde Auflagen eingeengt zu werden. Dies würde den Chancen für eine Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Deutschland nicht gut bekommen. Daher warnt der Hauptausschuß eindringlich vor derartigen Regulierungsansätzen. Der Hauptausschuß unterstützt hierin die Bundesregierung.

## **Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998**

---

### **1. Transparenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1997/1998**

Ein tiefschwarzes Bild von der Lage am Ausbildungsstellenmarkt wurde mit den Daten der Bundesanstalt für Arbeit über das Berichtsjahr 1996/97 sichtbar. 47.421 (23,3% mehr als im Vorjahr) unversorgte Jugendliche zum Ende des Berichtsjahres - das ist ein neuer Negativrekord. Dem stehen 25.864 unbesetzte Ausbildungsstellen, das sind 26,0% weniger als im Vorjahr, gegenüber. Es ist unumstritten, daß seitens der Betriebe, über- und außerbetrieblichen Einrichtungen und Verwaltungen mit 607.415 - 0,3% (1.717) weniger Ausbildungsstellen als ein Jahr zuvor über die Arbeitsämter angeboten wurden. In diesem Ausbildungsplatzangebot sind bereits 32.874 Berufsausbildungsstellen in außer- bzw. überbetrieblichen Einrichtungen enthalten. Gleichzeitig suchten 772.418 - 7,8% (55.626) mehr - Jugendliche einen Ausbildungsplatz.

Stellt man allerdings das Angebot der 574.514 betrieblichen Ausbildungsplätze den bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten 772.418 Ausbildungsplatzbewerbern gegenüber, so ist eine Differenz von 197.904 Ausbildungsplätzen festzustellen. Da die Zahl der offiziell erfaßten unversorgten Jugendlichen erheblich niedriger ist als die Zahl der fehlenden Ausbildungsplätze, wird deutlich, daß ein Großteil der Jugendlichen andere Alternativen gesucht haben. Diese Daten machen aber auch deutlich, daß die Anzahl von jungen Menschen, die in Warteschleifen verbleiben, immer größer wird.

In den alten Bundesländern wurden 461.800 (+2,8%), in den neuen Bundesländern 125.689 (+0,5%), in Deutschland insgesamt 587.489 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen.

Die dramatische Verschlechterung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen zu Beginn des Ausbildungsjahres am 1. September 1997 haben nahezu alle Bundesländer erfahren müssen. Bezogen auf Arbeitsamtsbezirke zeigte sich: In den alten Ländern gab es in 120 Arbeitsamtsbezirken (von 144) mehr Bewerber als gemeldete Berufsausbildungsstellen. Nach Beginn des Ausbildungsjahres gab es in einer deutlich gestiegenen Anzahl von Arbeitsamtsbezirken mehr nicht-vermittelte Bewerber als Berufsausbildungsstellen:

- 1997 Ende September in 78 Arbeitsämtern
- 1996 Ende September in 41 Arbeitsämtern
- 1995 Ende September in 25 Arbeitsämtern

In den neuen Ländern gab es in allen Arbeitsamtsbezirken mehr Bewerber als Berufsausbildungsstellen.

Die Datenlage macht deutlich, daß die Ausbildungsplatzlücke in diesem Jahr nochmals größer und es dadurch schwieriger geworden ist, für jeden Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bereitzustellen.

Deutlicher als je zuvor hat sich gezeigt, daß die Wirtschaft und der öffentliche Dienst nicht in der Lage sind, eine ausreichende Zahl auswahlfähiger und qualifizierter Ausbildungsplätze anzubieten. Alle Appelle, Bemühungen und Anstrengungen der vergangenen Jahre, die vielfältigen Aktionen und das unermüdliche Werben, das Locken mit freiwilligen Lösungen, um allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, schlugen fehl. Selbst das öffentliche Anprangern ausbildungsunwilliger Unternehmen seitens der Gewerkschaften und der Bundesregierung führte nicht dazu, die Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe, weiterhin auszubilden oder sogar neue Ausbildungsplätze bereitzustellen, zu erhöhen. Das von der Politik und von den Unternehmerverbänden immer wieder erwartete freiwillige und selbstverantwortliche Engagement der einzelnen Betriebe erreichte nicht den erforderlichen Umfang.

Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber haben ihre gegenüber den Jugendlichen gemachten Zusagen, jeder bekomme einen Ausbildungsplatz, gebrochen. Appelle an Arbeitgeber und unverbindliche Absichtserklärungen der Arbeitgeber und der Politik reichen in dieser angespannten Situation nicht mehr aus. Noch nie sind in den letzten Jahren so viele junge Menschen am gesetzlichen Stichtag, dem 30. September, unvermittelt geblieben.

Die in der Verfassung garantierte Berufswahlfreiheit der jungen Menschen wurde durch den Mangel an Ausbildungsplätzen erheblich eingeschränkt.

In den nächsten zehn Jahren werden die Schulabgängerzahlen um weitere 30% ansteigen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus den 80er Jahren auf den Ausbildungstellenmarkt stoßen. Dafür werden mindestens 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze benötigt.

**Der Hauptausschuß sieht mit großer Sorge, daß zunehmende Teile der Wirtschaft ihrer Ausbildungsverpflichtung vor dem Hintergrund angespannter finanzieller und konjunktureller Bedingungen nicht nachkommen und ihrer Verantwortung nicht mehr gerecht werden. Trotz aller widriger Umstände darf die Wirtschaft aber nicht aus ihrer Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen entlassen werden, zumal sie von einer guten und hochwertigen Ausbildung in erster Linie profitiert.**

## **2. Zukunft des dualen Systems**

In Fachkreisen wird mit Sorge das im Ausland so hoch gelobte duale System der Berufsausbildung diskutiert, ob es noch in der Lage ist, die quantitativen und

qualitativen Anforderungen in Zukunft zu erfüllen.

Wenn das duale Berufsausbildungssystem nicht zusammenbrechen soll, muß es dringend stabilisiert werden. Notwendig ist deshalb eine grundlegende Neuorientierung.

Es geht kein Weg an einem neuen Finanzierungssystem der beruflichen Ausbildung vorbei. Es muß ein Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben geschaffen werden, weil sich immer mehr Unternehmen unter dem Vorwand des Kostendrucks durch den internationalen Wettbewerb aus der Ausbildung zurückziehen. Es ist nun wichtiger denn je, die zu entlasten, die Ausbildungsplätze schaffen und die, die es nicht tun, an den Kosten zu beteiligen. Nur so kann die duale Berufsausbildung langfristig ausgebaut und gesichert werden.

In Landesparlamenten und im Bundestag nimmt die Zahl derer zu, die einen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben für erforderlich hält, um die ausbildenden Betriebe zu einer Überbedarf-Ausbildung zu motivieren und ausbildungswilligen Unternehmen die Ausbildung ohne die Inkaufnahme von Wettbewerbsnachteilen zu ermöglichen.

Inzwischen liegen dem Deutschen Bundestag drei Gesetzentwürfe von SPD (Gesetz zur Sicherung und Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung - Berufsausbildungsfinanzierungsgesetz - BAFinG), bündnis 90 / DIE GRÜNEN (Bundesgesetz zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft (Umlagefinanzierungsgesetz)) und PDS (Gesetz zur solidarischen Ausbildungsfinanzierung (Ausbildungsfinanzierungsgesetz)) vor. **Der Hauptausschuß fordert die Fraktionen auf, sich umgehend auf einen gemeinsamen Gesetzentwurf zu verständigen und sich für dessen Verabschiedung noch in dieser Legislaturperiode im Deutschen Bundestag einzusetzen.**

**Der Hauptausschuß sieht mit Sorge die schleichende Verstaatlichung der Berufsausbildung.** Der Staat übernimmt einen immer größer werdenden Anteil der Ausbildungskosten der Unternehmen. Im Osten werden inzwischen 79% aller Ausbildungsstellen aus Steuergeldern subventioniert. Drei Milliarden Mark gaben der Bund und die Bundesanstalt für Arbeit allein im letzten Jahr für Sonderprogramme aus. Dazu kommt eine Fülle von Länderprogrammen und Mehrausgaben für vollzeitschulische Ersatzangebote in Berufsschulen, die aber nicht immer zu qualifizierten Ausbildungsschlüssen führen, so daß deren spätere Verwertbarkeit fraglich ist.

### **3. Beitrag der Kommunen zur Problemlösung im Bereich der beruflichen Bildung**

Die Städte sind in mehrfacher Hinsicht von der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt betroffen: Als Träger von Schulen und der Jugend- und Sozialhilfe sowie als Wirtschaftsstandort, aber auch als Arbeitgeber und Ausbilder.

**Der Hauptausschuß begrüßt es, daß auch die Städte Ausbildungsverbände unter Beteiligung der Stadtverwaltungen und städtischer Gesellschaften sowie der lokalen Wirtschaft, von Handel, Handwerk und Industrie einrichten. Er begrüßt es ebenso, daß vielen Kommunen Maßnahmen durchführen, um junge**

**Sozialhilfeempfänger in Ausbildung zu bringen. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist mehr denn je Voraussetzung für eine positive Erwerbstätigkeit der Bürgerinnen und Bürger.**

**Der Hauptausschuß unterstützt die Forderung des Deutschen Städtetages, möglichst allen Jugendlichen eine qualifizierte Berufsausbildung einschl. eines Berufsabschlusses zu ermöglichen, wobei benachteiligte lernschwächere Jugendliche mit differenzierten Maßnahmen und Förderangeboten zum Abbau von Lerndefiziten - bei ausländischen Jugendlichen auch von Sprachdefiziten - besonders zu fördern sind.**

#### **4. Öffentliche Aufträge nur an Ausbildungsbetriebe**

**Der Hauptausschuß begrüßt den Beschluß des Bundeskabinetts vom 3. September 1997, ausbildende Unternehmen ab sofort - befristet bis zum Ende des Jahres 2000 - bei der Vergabe von Staatsaufträgen zu bevorzugen. Er appelliert an Länder und Kommunen, ähnlich zu verfahren.**

#### **5. Ausländische Unternehmen für Ausbildung gewinnen**

Angesichts der wachsenden Zahl von Schulabgängern aus den geburtenstarken Jahrgängen müssen alle Reserven genutzt werden, um jungen Menschen Zukunftschancen zu eröffnen. Dazu gehört auch, ausländische Unternehmen in Deutschland stärker zur Durchführung der Berufsausbildung zu befähigen und sie als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen.

In Deutschland gibt es nach Informationen des BMBF rund 92.200 Betriebe mit einem ausländischen Inhaber. 11.500 dieser Betriebe bilden tatsächlich aus. Sie beschäftigen fast 80.000 ausländische und deutsche Auszubildende. Damit leisten diese Betriebe bereits heute schon einen aner kennenswerten Beitrag zur Integration junger Menschen in die Arbeitswelt.

1.650 ausländische Ausbildungsbetriebe könnten nach einer dem BMBF vorliegenden Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft und des Zentrums für Türkeistudien zusätzliche Ausbildungsstellen anbieten. 3.000 ausländische Betriebsinhaber, die derzeit noch gar nicht ausbilden, würden Auszubildende einstellen, wenn ihnen beim Einstieg in die Ausbildung geholfen würde. Insgesamt gibt es nach Aussagen des BMBF hier ein Potential von fast 11.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen, davon 4.000 in Industrie und Handel und 7.000 beim Handwerk.

**Der Hauptausschuß fordert die Beteiligten auf, durch entsprechende Aktionen gezielte Informationen und Beratung für ausländische Arbeitgeber bereitzustellen und organisatorische Hilfestellung zu geben.**

#### **6. Qualität der Berufsausbildung - Ausbildungsberufe modernisieren und nicht demontieren**

Der Modernisierungsprozeß der Berufsausbildung im dualen System, der bereits 1996

mit der Neuentwicklung bzw. Neuordnung von 22 Berufen ein großes Stück vorangekommen ist, wurde auch im Jahre 1997 im großen Umfang zügig fortgesetzt und sogar noch übertroffen.

Die Sozialparteien haben unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) ihre gemeinsamen Anstrengungen fortgesetzt, neue Berufsbilder zu entwickeln und die Modernisierung bereits bestehender voranzutreiben. Ab dem 1. August 1997 kann in 14 neuen Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Für 35 modernisierte, neu geordnete Ausbildungsberufe wurden neue Ausbildungsordnungen erlassen.

**Der Hauptausschuß unterstreicht die Notwendigkeit der kontinuierlichen Modernisierung der Berufsausbildung. Die in ihm vertretenen Gruppen werden ihre Bemühungen fortsetzen.**

Trotz dieser positiven Entwicklung verlangten Bund und Länder in einer Erklärung am 3.7.97, daß das Verfahren zum Erlaß und zur Modernisierung von Ausbildungsordnungen erheblich beschleunigt werden soll. Andernfalls werde die Bundesregierung ohne Rücksicht auf das Konsensprinzip Erprobungsverordnungen erlassen.

Schon heute gibt es erhebliche Probleme bei der Freistellung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Berufsbildung. Die beabsichtigte Verkürzung der Modernisierungsverfahren wird in den Betrieben wegen der erforderlichen Freistellung und Lohnfortzahlung zu wachsenden Konflikten führen. Diese Vorgehensweise schadet der Qualität und birgt die Gefahr in sich, daß die Akzeptanz der Neuordnungsergebnisse in der Ausbildungspraxis schwindet. Die beabsichtigte Verdichtung ist aber auch für die Sachverständigen vom Arbeitsvolumen her nicht verkraftbar.

**Der Hauptausschuß warnt deshalb davor, die Sachverständigen bei der Neuordnung der Berufe unter unnötigen Zeitdruck zu setzen.**

**Mit Sorge beobachtet der Hauptausschuß die Abkehr einzelner Länder und Kammern von bundeseinheitlichen Ordnungsverfahren sowie die Diskussion um Modelle zweijähriger Berufsausbildung.** Landesregierungen haben erklärt, sie wollten künftig in eiligen Fällen Landes-Ausbildungsordnungen erlassen, und die Kammern legen den Berufsausbildungsausschüssen Entwürfe für kammereigene Ausbildungsberufe vor.

In großer Beharrlichkeit vertreten seit Jahren weite Teile der Arbeitgeber und die Bundesregierung die Auffassung, daß die Schaffung von zweijährigen Ausbildungsberufen für sogenannte praktisch Begabte oder Benachteiligte erforderlich sei.

**Der Hauptausschuß hält dies für eine bedrohliche Entwicklung, die die Einheitlichkeit und Transparenz des deutschen Ausbildungssystems infrage stellt.**

**Der Hauptausschuß vertritt - wie der Bundesbildungsminister in einem Schriftwechsel im Jahre 1997 mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Augsburg - die Auffassung, daß nur die bundesweit einheitliche Regelung von Ausbildungsberufen die notwendige Transparenz der Qualifikationen und die**

**Voraussetzungen für Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt schafft. Gerade für leistungsschwächere Jugendliche ist mit Blick auf die Arbeitsmarktverwertbarkeit die bundesweite Regelung und Anerkennung von Abschlüssen von besonderer Bedeutung.**

Ein vom Bundesbildungsminister in Auftrag gegebenes Gutachten der Gesamthochschule Wuppertal über die Bedeutung unterschiedlich langer Ausbildungen im Arbeits- und Sozialrecht belegt, daß Absolventen von zweijährigen Ausbildungsgängen sozial- und tarifrechtliche, bildungs- und beschäftigungspolitische Nachteile hinnehmen müssen. Dieser Personenkreis ist im Tarifgefüge niedriger eingestuft und hat minderwertige Rechte beim Krankengeld, Verletztengeld, der Verletztenrente; und bei der Aufstiegsfortbildung, die ja in der Regel auf dreijährigen Ausbildungen aufsetzt. **Versuche, wie bei der Kammer Augsburg, einen Abschluß nach zweijähriger Ausbildung zu schaffen, sind daher abzulehnen.**

### **Ausbilder weiterbilden**

Arbeitsorganisatorische und technologische Veränderungen im Betrieb, veränderte Bewerberstrukturen und neue Ausbildungsanforderungen müssen in ihren Konsequenzen für die arbeitsplatzbezogene Ausbildung bedacht und angemessen umgesetzt werden. Dies macht insbesondere eine regelmäßige Weiterbildung der Ausbilder durch das Unternehmen erforderlich.

### **Strukturveränderungen im System der Prüfungsaufgabenerstellung**

Das Berufsbildungsgesetz sieht die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Lehrer an berufsbildenden Schulen im Prüfungswesen vor. Es fehlen jedoch vergleichbare Regelungen für die Erstellung überregionaler Prüfungsaufgaben. Statt dessen befassen sich damit immer mehr private Institutionen im rechtsfreien Raum, deren Prüfungsaufgaben von den "zuständigen Stellen" übernommen werden, ohne die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Lehrer an berufsbildenden Schulen sicherzustellen.

**Nach Auffassung des Hauptausschusses muß die Bundesregierung für die Erstellung überregionaler Prüfungsaufgaben die gesetzlichen Voraussetzungen schaffen. Dies gilt auch hinsichtlich der Festlegung der damit zu beauftragenden Institution. Aus der Sicht des Hauptausschusses kann dies nur das BiBB sein. Dabei wäre dann auch, entsprechend dem Paritätsgebot des Berufsbildungsgesetzes, die Mitwirkung aller an der Berufsbildung Beteiligten sichergestellt.**

## **7. Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit**

Immer mehr junge Menschen werden unmittelbar nach der Berufsausbildung arbeitslos. So ist der Anteil der jungen Fachkräfte, die sich unmittelbar nach erfolgreichem Ausbildungsabschluß arbeitslos meldeten, von 13% im Jahre 1991 auf 21% im Jahre 1994 (auf insgesamt ca. 110.000) angestiegen. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei ca. 3 Monaten bei Facharbeitern und bei ca. 5

Monaten bei Facharbeiterinnen.

Diese Situation darf aber nicht dazu führen, daß nur noch für den Eigenbedarf der Ausbildungsbetriebe qualifiziert wird. Unternehmen haben die soziale Pflicht, über ihren eigenen Bedarf hinaus auszubilden. Eine qualifizierte Ausbildung ist für alle Jugendlichen der entscheidende Einstieg in die Arbeitswelt.

Zur Überwindung der "2. Schwelle" stehen bereits Instrumentarien zur Verfügung, die intensiver genutzt werden sollten:

- Befristete Arbeitsverträge.
- Teilzeitarbeit mit betriebsinternen oder extern geförderten Weiterbildungsmöglichkeiten mit Annäherung an die volle Arbeitszeit.
- Bei fachfremdem nicht ausbildungsadäquatem Einsatz im Ausbildungsbetrieb: Förderung berufsübergreifender Kenntnisse mit der Option, nach einer bestimmten Zeit ausbildungsgemäß eingesetzt zu werden.
- Vermittlung in andere Betriebe.
- Intensivierte Vermittlungs- und Beratungsarbeit und gezielter Einsatz geeigneter arbeitsmarktpolitischer Hilfen und Instrumente, um die Betroffenen zeitnah auf Dauer einzugliedern.
- Berufliche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

## **8. Unqualifizierte qualifizieren - Lernen und Arbeiten miteinander verbinden**

Aufgrund des anhaltenden Lehrstellenmangels und trotz vielfältiger Maßnahmen bleiben weiterhin Jahr für Jahr ca. 10 - 14% eines Jahrganges ohne anerkannten Berufsabschluß. Ca. 1,6 Mio junger Menschen im Alter von 20 - 30 Jahren können keinen qualifizierten Berufsabschluß vorweisen. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte kontinuierlich ab; im Jahre 2010 werden für diese Gruppe schätzungsweise nur noch 10% der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Angebote zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen müssen daher dringend ausgebaut und qualitativ weiterentwickelt werden. Herkömmliche Wege zur Nachqualifizierung sind oftmals nicht geeignet, um den besonderen Bedürfnissen dieser Zielgruppe gerecht zu werden. Sowohl die jugendtypische Form der Erstausbildung als auch der traditionelle Weg der Umschulung scheiden als Muster zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses aus.

Ziel aller Maßnahmen muß sein, inhaltliche und organisatorische Lösungsansätze zu entwickeln, die unter Nutzung vorhandener Förderwege eine Nachqualifizierung nicht außerhalb, sondern im Verbund mit Beschäftigung ermöglichen und dabei den Arbeitsplatz als Lernort nutzen. Dementsprechende Modellversuche sind fortzusetzen.  
**Der Hauptausschuß begrüßt die betreffenden Initiativen des BiBB und deren Förderung durch den BMBF.**

Aufgabenschwerpunkte sind nach Auffassung des Hauptausschusses dabei:

- die Orientierung der berufsbegleitenden Qualifizierung an den Ausbildungsordnungen und auf den anerkannten Berufsabschluß

- einer Externenprüfung oder Umschulungsprüfung;
- die Qualifizierung in Arbeitsprozessen durch Lernen am Arbeitsplatz im Betrieb, beim Träger einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme oder beim Bildungsträger. Hierzu ist die Entwicklung einer erwachsenengerechten Didaktik erforderlich;
- die Absicherung der Finanzierung berufsbegleitender Nachqualifizierungsmaßnahmen durch die Verknüpfung unterschiedlicher Finanzierungsinstrumente.

Die bisher vorliegenden Ergebnisse aus Modellversuchen zeigen, daß für junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung Modelle einer Nachqualifizierung im Verbund mit Beschäftigung ein erfolgversprechender Weg aus dem Abseits sind.

## **9. Qualitative Rahmenbedingungen wurden verschlechtert**

Die immer wieder von Arbeitgeberverbänden geforderte Beseitigung sogenannter "ausbildungshemmender Vorschriften" wurde durch Entscheidung des Bundestages zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Ausbilder-Eignungsverordnung realisiert. Dadurch wurden die Qualitätsstandards der Berufsausbildung verschlechtert. Dennoch wurde das Ziel, mehr Betriebe zur Ausbildung zu motivieren, nicht erreicht.

Im Berichtsjahr wurde von den Arbeitgeberverbänden und vom Bundesbildungsminister eine Diskussion über die **Berufsschule** eröffnet. Nachdem anfänglich nur von organisatorischer Umstellung der wöchentlichen Berufsschulzeiten die Rede war, forderten Arbeitgeber und der Bundesbildungsminister die Abschaffung des 2. Berufsschultages, um die Verweildauer der Jugendlichen im Betrieb zu verlängern. Von Arbeitgeberseite wurde der Berufsschulbesuch sogar als ausbildungshemmend bezeichnet.

In vielen Bundesländern wurde der Berufsschulunterricht dementsprechend umorganisiert. Dadurch sind häufig pädagogisch unzumutbare Regelungen eingeführt worden (z.B. 9 Stunden Unterricht pro Tag). Die Behauptung der Arbeitgeber, dadurch könnten vorhandene Ausbildungsplätze gesichert und zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, traf jedoch nicht zu.

### **Der Hauptausschuß stellt hierzu fest:**

**Eine Minderung des Berufsschulangebots widerspricht den wachsenden beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Sie berücksichtigt auch nicht die starke Wandlung der Anforderungsprofile und die zusätzlich geforderten Qualifikationen in vielen Beschäftigungsbereichen. Die Forderung nach der Abschaffung des zweiten Berufsschultages und die Darstellung der Berufsschule als Ausbildungshemmnis schadet darüber hinaus der zwingend notwendigen Zusammenarbeit von Betrieb und Schule im dualen System der Berufsausbildung.**

**Tatsächlich ist jedoch die Intensivierung des Berufsschulunterrichts auf der Grundlage der KMK-Rahmen-Vereinbarung vom 14./15.03.91 erforderlich. Dafür**

**sind die Berufsschulen besser personell und sachlich so auszustatten, damit sie ihren umfassenden Bildungsauftrag erfüllen können.**

Die Bundesregierung ist gut beraten, wenn sie von ihrem angekündigten Vorhaben, die Reduzierung der Anrechnungspflicht des schulischen **Berufsgrundbildungsjahres** (BGJ) durch Änderung der Rechtsverordnungen zu regeln, endgültig Abstand nimmt. Durch den Verzicht auf die volle Anrechnung würde sich die Verweildauer der Auszubildenden auf betriebliche Ausbildungsplätze verlängern, die betrieblichen Ausbildungskapazitäten verringern und damit die Zahl der möglichen Ausbildungsplätze noch weiter reduzieren.

Dagegen ist das Berufsgrundbildungsjahr und die volle Anrechnung des erfolgreichen Besuchs auf die betriebliche Ausbildung, welches derzeit für viele Schüler einen sinnvollen Einstieg in die Berufsausbildung darstellt, gerade jetzt unverzichtbar.

Auch die Verschlechterung des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** hat nicht zu zusätzlichen Ausbildungsplätzen geführt. Statt dessen müssen Auszubildende nun verlängerte Ausbildungs- und Arbeitszeiten im Betrieb verbringen, teilweise länger als die nicht in Ausbildung befindlichen Beschäftigten. Auch die "Flexibilisierung" der **Ausbildereignungsverordnung**, hat nach vorliegenden Erkenntnissen nicht dazu beigetragen, neue Ausbildungsbetriebe oder zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen.

Die von Arbeitgebern und der Bundesregierung geforderte Senkung der Ausbildungsvergütung ist gleichfalls kein Mittel zur Lösung der Lehrstellenkrise. Es ist Aufgabe der Tarifparteien die Ausbildungsvergütungen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrer jeweiligen Branche festzulegen. Die Ausbildungsvergütungen sind in vielen Bereichen noch immer nicht ausreichend, um eine eigenständige Lebensführung zu ermöglichen, zumal derzeit 3 von 4 Auszubildenden älter als 18 Jahre sind. Absenkungen der Ausbildungsvergütungen würden daher zu erheblichen Belastungen der Familien bzw. des Sozialhilfeeinsatzes führen.

Berlin/Bonn, 12.03.1998

## **Berufsbildungsbericht 1998 Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung nimmt Stellung zum Entwurf**

---

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

Das vierteljährlich mit Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 11./12. März 1998 den vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998 beraten und - ohne Beteiligung der Vertreter des Bundes - seine Stellungnahme dazu mehrheitlich beschlossen.

Die Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer brachten zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998 jeweils ein eigenes Votum ein.

**Die Stellungnahme des Hauptausschusses sowie die Minderheitsvoten der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer lauten wie folgt:**

### **Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1998 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie**

---

#### **1. Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt**

Mit rd. 587 500 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen registrierten die zuständigen Stellen zum Ende des Berufsberatungsjahres 1996/97 am 30.09.1997 für das neue Ausbildungsjahr erstmals seit mehreren Jahren wieder eine Zunahme. Gegenüber 1996 erhöhte sich die Zahl um 2,3 %.

Damit, so heißt es dazu im Berichtsentwurf (Teil I, S.3), sei 1997 am Lehrstellenmarkt eine Trendwende erreicht worden.

Allerdings standen im Berichtsjahr 1997 im Bundesgebiet 100 Nachfragern rein rechnerisch nur 96,6 Ausbildungsstellen gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr war das eine Verschlechterung um 2,8 %.

Außerdem registrierten die Arbeitsämter am 30.09.1997 noch 47 421 Jugendliche als Ausbildungsplatzsuchende. Dem standen nur noch 25 864 bei den Arbeitsämtern gemeldete freie Plätze gegenüber. Während die Zahl der noch unvermittelten Bewerber gegenüber dem Vorjahr um 8 963 anstieg, ging die Zahl der noch offenen Stellen um 9 083 zurück.

## 2. Zur Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft

Von 1994 bis 1997 stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwar um rund 22 000 auf 587 500. Darin sind jedoch die staatlich subventionierten Ausbildungsplätze enthalten.

Ein wesentlicher Grund, weshalb die betriebliche Ausbildungskapazität nicht bedarfsgerecht erhöht wurde, ist nach den Feststellungen des Bundesinstituts für Berufsbildung nicht nur in der Krise des Beschäftigungssystems zu suchen, sondern auch in dem Rückgang der Zahl der ausbildenden Unternehmen. So ist im Zeitraum 1985 bis 1995 der Anteil der Ausbildungsbetriebe an der Gesamtzahl aller Betriebe von einem Drittel auf knapp ein Viertel gesunken. Zwar hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Betriebe insgesamt erhöht; die neuen Betriebe bilden aber häufig (zunächst) nicht aus, so daß der Anteil der ausbildenden Betriebe gleichwohl zurückging.

Es hat vor allem die Ausbildungsbereitschaft der Klein- und Mittelbetriebe nachgelassen. So hat sich z.B. im Handwerk vor allem die Krise in der Bauwirtschaft nachteilig ausgewirkt. Gerade diese Bereiche hatten in den 70er und 80er Jahren für eine stabilisierende Wirkung gesorgt, als die geburtenstarken Jahrgänge Ausbildungsplätze im dualen System nachfragten.

Auch im Dienstleistungsbereich, u.a. bei Banken und Versicherungen, ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe zurückgegangen. Dies ist deswegen besonders bemerkenswert, weil hier vermehrt Ausbildungsangebote erwartet wurden, um den durch den Strukturwandel bedingten Ausbildungsplatzverlust auszugleichen.

Damit werden die Feststellungen des BIBB in seinem Forschungsprojekt „*Wandel im Ausbildungsverhalten und Qualifikationsbedarf von größeren Unternehmen - Fakten, Ursachen, Schlußfolgerungen*“ bestätigt, daß sich der Betrieb mit dem Abbau von Ausbildungsplätzen an seinen geringeren Personalbedarf anpaßt. „Wenn der Personalbedarf sinkt, dann sinkt zwangsläufig auch der Bedarf an Ausbildungsabsolventen“, heißt es dazu im Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998.

Grund für die Reduzierung der Zahl der Beschäftigten ist bei den mittelständischen Betrieben der allgemeine Rückgang in der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen, bei den Großbetrieben auch die Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing und die Verlagerung der Fertigung in das Ausland.

## 3. Kosten der Berufsausbildung

Die Ausbildungskosten sollen - so wird seitens mancher Betriebe argumentiert - „ausbildungshemmend“ sein.

Dies ist jedoch nicht erwiesen. So erwirtschaftet nach Berechnungen des BIBB ein Auszubildender durch seine produktiven Leistungen in Industrie, Handel und Handwerk im Durchschnitt für das Unternehmen je Jahr 13 530 DM. Dem stehen an jährlichen Kosten für die Ausbildungsvergütung 12 700 DM gegenüber. Auch die Zahl der produktiven Arbeitstage des Auszubildenden im Betrieb hat laut BIBB nicht abgenommen. Sie betrug je Jahr in den

70er Jahren 125,5 Tage und lag in den 90er Jahren bei 126 Tagen.

Nach den Feststellungen des BIBB sind für das Ausbildungsverhalten der Betriebe Einflußfaktoren, wie die allgemeine Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung, die Wettbewerbsfähigkeit und allgemeine Kostensituation von weit größerer Bedeutung. Alle an der Berufsausbildung Beteiligten werden daher aufgefordert, mehr Transparenz in das Thema „Ausbildungskosten“ und „Nutzen der Ausbildung“ zu bringen und so die Ausbildungsbereitschaft zu fördern.

Allerdings hat sich die tarifvertragliche Begrenzung der Ausbildungsvergütung als ausbildungsfördernd erwiesen, wenn damit die Zusage der Arbeitgeberverbände verbunden wurde, zusätzliche Ausbildungsplätze einzurichten.

#### **4. Zur Frage der sogenannten „Ausbildungsreife“**

Umfragen bei Betrieben haben ergeben, daß sich die Kenntnisse der Schulabgänger/-innen in der Rechtschreibung und im Rechnen verschlechtert haben.

Der Hauptausschuß begrüßt, daß sich die Kultusministerkonferenz jetzt dieses Themas mit dem Ziel angenommen hat, den Unterricht in den Grundfertigkeiten zu intensivieren. Er weist jedoch darauf hin, daß angesichts der in den nächsten Jahren anstehenden grundlegenden Veränderungen der beruflichen Anforderungen die Entfaltung von Schlüsselqualifikationen, wie Motivation, Leistung, Einstellung zur Arbeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit, immer wichtiger werden und hierauf in den Schulen ebenfalls verstärkt vorbereitet werden muß.

#### **5. Zur Modernisierung der Berufsausbildung**

In Anbetracht der weiter zunehmenden Globalisierung des Marktgeschehens begrüßt es der Hauptausschuß, daß sich die Bundesregierung für die Modernisierung der Berufsausbildung in den Betrieben intensiv einsetzt.

Der Hauptausschuß muß jedoch auch feststellen, daß dies bislang offenbar nicht zu der dringend erwünschten Vermehrung von Ausbildungsplätzen geführt hat. Das Anforderungsniveau dieser Ausbildung ist teilweise derart angehoben worden, daß dem nur noch gute Realschulabsolventen und Abiturienten gewachsen sind.

Der Hauptausschuß bittet die Bundesregierung, hierauf ihr besonders Augenmerk zu legen und die Antragsgespräche zur Neuordnung bestimmter Berufe mit dem Ziel zu führen, daß das duale Qualifizierungsangebot grundsätzlich allen Schulabgängern/-innen geöffnet bleibt.

Der Hauptausschuß bekräftigt die Vereinbarung von Bund und Ländern, den Zeitraum für die Vorbereitung neuer Ausbildungsordnungen auf ein Jahr zu begrenzen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß sehr komplexe Sachverhalte zu klären sind und dies ohne die Praktiker vor Ort in den Betrieben nicht möglich ist. Da es im Interesse der Auszubildenden und der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule liegt, anforderungsgerechte und umsetzbare Lösungen zu erreichen, müssen vielfältige Abstimmungsprozesse der Sozialpartner untereinander, mit dem Bundesinstitut für

Berufsbildung und seitens des Bundes mit den Ländern über die Ausgestaltung des Berufsschulunterrichts vorausgehen. Vor diesem Hintergrund sollte die Ein-Jahres-Frist als Grundsatz gelten, von dem in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann.

Das duale System hat bisher den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft nicht ausreichend vollzogen. Es besteht noch immer ein Mangel an klaren Berufsprofilen im expandierenden Dienstleistungssektor. Die Bundesregierung hat im Bereich der Neuordnung von Ausbildungsberufen eine Steuerungsfunktion. Der Hauptausschuß fordert die Bundesregierung auf, dieser Aufgabe eine zentrale Bedeutung beizumessen.

## **6. Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule**

Das BIBB hat festgestellt, daß die Unternehmen in einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule ein beachtliches Potential zur Steigerung der Leistungsfähigkeit des Ausbildungssystems sehen. Dadurch könnte mehr Ausbildungszeit gewonnen und für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen oder für die Durchführung von Förderunterricht genutzt werden.

Der Hauptausschuß verweist dazu auf seine Empfehlung zur Lernortkooperation vom 27.11.1997 und ersucht die einschlägigen Gremien - Landesausschuß für Berufsbildung, Berufsbildungsausschuß der zuständigen Stelle und Prüfungsausschuß - diesen Aspekt verstärkt in ihre Überlegungen einzubeziehen.

Im Entwurf des Berufsbildungsberichts ist darüber hinaus die Forderung enthalten, die Kooperation sei von Ausbildern und Lehrern gemeinsam zu entwickeln und durch Bildung von Arbeitskreisen zu institutionalisieren (Teil I, Abschnitt 2). Der Hauptausschuß unterstützt dieses Anliegen uneingeschränkt und fordert Bund und Länder auf, über weitere Modellversuche neue Wege zu einer besseren Kooperation zu erschließen.

## **7. Weitere die Ausbildungssituation stabilisierende Bemühungen von Bund und Ländern**

Der Hauptausschuß begrüßt die Bemühungen von Bund und Ländern, den Ausbildungsstellenmarkt durch flankierende Maßnahmen zu stützen, so z.B. durch:

- Aufstockung ihres Ausbildungsplatzangebotes in nach Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung geordneten Berufen,
- gemeinsame Ausbildungsplatzprogramme in den ostdeutschen Ländern (im laufenden Ausbildungsjahr 1997/98 wurden erneut 400 Mio DM für die Schaffung von 15 000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bereitgestellt),
- moderne Berufsbilder zum Zweck der Erschließung neuer betrieblicher Ausbildungskapazitäten - bis zum Beginn dieses Ausbildungsjahres wurden 14 Berufsbilder neu geschaffen, 35 Berufsbilder wurden modernisiert - ,
- Finanzierung von Lehrstellenentwicklern bei den zuständigen Stellen (Kammern),
- Förderung der Einrichtung von Ausbildungsverbänden durch Hilfestellung und

Bezuschussung der Regiekosten,

- Lockerung der Vorschriften über die Ausbildereignung,
- Flexibilisierung der Berufsschulorganisation mit dem Ziel der Erhöhung der Anwesenheitszeit des Auszubildenden im Betrieb,
- Länderinitiativen im Rahmen von Ausbildungspakten und -konsensen zwischen den Beteiligten.

## 8. Perspektiven und Maßnahmen

Im Berichtsentwurf (Teil I) werden in diesem Jahr zu einer weiteren Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots positive Einschätzungen der Verbände für das Handwerk und für Handel und Industrie wiedergegeben. Der Hauptausschuß appelliert an die Verantwortlichen in der Wirtschaft, alle Kräfte zu mobilisieren, damit sich dieser positive Trend verstärkt und den Jugendlichen eine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen angeboten wird.

Der Prozeß der Umwandlung von der Produktions- in die Dienstleistungsgesellschaft ist noch lange nicht abgeschlossen. Auf die damit verbundenen Strukturveränderungen müssen die für die betriebliche Berufsausbildung geltenden Ordnungsmittel rasch angepaßt werden.

Bund, Länder und Sozialpartner sind aufgefordert, sich diesem Modernisierungsschub mit unverminderter Kraft zu stellen, indem sie Berufskonzepte fortlaufend modernisieren und die Berufsprofile aktualisieren sowie weitere neue Berufsbilder schaffen.

Zur Verbesserung der Ausbildungssituation gehören im übrigen aber auch:

- die Förderung der beruflichen Qualifizierung leistungsschwächerer Jugendlicher im Rahmen des Benachteiligtenprogramms,
- die Förderung von Überbetrieblichen Ausbildungsstätten zur Sicherung der Berufsausbildung in kleineren und mittleren Betrieben,
- die staatliche Unterstützung von Ausbildungsverbänden, um auch diejenigen Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen, die nur Teile der Ausbildungsinhalte vermitteln können,
- im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die Ausweitung der öffentlichen Investitionen beim Bund und bei den Ländern, um über eine Belebung des Arbeitsmarktes auch die betriebliche Berufsausbildung anzuregen,
- die enge Zusammenarbeit zwischen dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb, dem Arbeitsamt und der zuständigen Stelle (Kammer) mit dem Ziel der umgehenden Wiederbesetzung eines Ausbildungsplatzes nach Auflösen des Ausbildungsvertrages in der Probezeit.

Darüber hinaus fordert der Hauptausschuß die Tarifpartner auf, verstärkt ihre Möglichkeiten zu nutzen, Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen vermehrt mit der Frage einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes der Betriebe zu verknüpfen.

Gleichwohl müssen Bund und Länder vor allem in den ostdeutschen Ländern ihre Bemühungen fortsetzen, den Ausbildungsmarkt zu stützen und schulische,

außerbetriebliche sowie die Betriebe unterstützende Maßnahmen durchzuführen.

## **Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1998**

---

### **Vorbemerkung**

Im Berufsbildungsbericht 1998 werden die berufsbildungspolitischen Erfolge, die noch bestehenden Herausforderungen und die entsprechenden Lösungsansätze sowie die noch zu bewältigenden Probleme kommentiert, die die Berufsbildungspolitik des Jahres 1997 bestimmten und die auch 1998 noch aktuell sein werden.

Die Wirtschaft hat trotz eines nunmehr im sechsten Jahr fortgesetzten Beschäftigungsrückgangs die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen und Ausbildungsverträge im Jahr 1997 deutlich gesteigert. Damit wurde die bereits 1995 eingeleitete Trendumkehr zum Positiven weiter fortgesetzt. Der Hauptausschuß begrüßt diese großartige Leistung, die die Wirtschaft damit auch unter schwierigen Rahmenbedingungen für den Ausbildungsmarkt erbracht hat.

### **I. Zum Berufsbildungsbericht 1998**

Der politische Teil des Berufsbildungsberichtes beschreibt und bewertet Struktur und Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes in Deutschland. Dies ist die entscheidende politische Aufgabe des Berufsbildungsberichtes und der zu erwartenden Entwicklung der nächsten Jahre angemessen.

Der Hauptausschuß stimmt den wesentlichen Einschätzungen und Darstellungen der Bundesregierung sowie der Gesamtausrichtung ihrer Politik für mehr Ausbildungsplätze zu. Die im Berufsbildungsbericht gezeigte konsequente 'Politik der kleinen Schritte', die bei wesentlichen Details der sehr differenzierten Probleme ansetzt, ist der einzig vernünftige und erfolgversprechende Weg, um die verschiedentlich erkennbaren Divergenzen bei Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu beseitigen. Die Erfolge der bereits erfolgten Änderungen belegen dies anschaulich. Der Hauptausschuß begrüßt daher diese konsequente Politik für mehr Ausbildungsstellen und einen besseren Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt. Der Hauptausschuß sieht es als wünschenswert an, wenn diese Einschätzung und die im Berufsbildungsbericht 1998 dargestellten Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in Deutschland eine noch breitere Resonanz bei den an der beruflichen Bildung Beteiligten fänden. Darüber hinaus setzt sich der Hauptausschuß für die zügige Umsetzung des Reformprojekts Berufliche Bildung ein.

Daß im Berufsbildungsbericht 1998 auch die Weiterbildung einen besonderen Stellenwert in der Berichterstattung einnimmt, ist ebenfalls positiv zu vermerken. Der Bericht belegt, daß dieser weitgehend unregulierte Bereich der Weiterbildung - insbesondere der beruflichen Weiterbildung - durch sein hohes Maß an Freiheit bedarfsgerecht funktioniert. Der Hauptausschuß empfiehlt, diesen Bereich auch

weiterhin ohne regulierende Eingriffe Dritter zu belassen und damit die optimale Entwicklung der für Betriebe wie Arbeitnehmer gleichermaßen wichtigen Weiterbildung zu gewährleisten.

## II. Ausbildung

In Deutschland konnten auch 1997 ohne besondere Probleme bereits bis Ende September 1997 weit über 90 Prozent aller Bewerber direkt eine Ausbildung aufnehmen. Etwa die Hälfte der Ende September nach der wenig aussagekräftigen Statistik der Arbeitsämter noch als unvermittelt geltenden Bewerber konnte zudem durch Nachbesetzungen bis Ende Dezember noch eine Ausbildung aufnehmen.

Insgesamt standen in Westdeutschland für die 494.000 Bewerber 497.000 Stellen zur Verfügung; in Ostdeutschland traf auf die angebotenen 137.800 Stellen eine Nachfrage von 140.900 Bewerbern. Damit konnten - trotz schwierigster Arbeitsmarktbedingungen - in der Gesamtsicht in Deutschland für die 634.900 Bewerber insgesamt 634.800 Ausbildungsplätze angeboten werden. Wie in den Vorjahren konnte damit der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage hergestellt werden. Insgesamt waren Ende September 1997 bei den Arbeitsämtern noch fast 26.000 Ausbildungsstellen nicht besetzt. Ein Rückblick in das Jahr 1991 zeigt, daß damals trotz 126.000 nicht besetzter Stellen dennoch 11.000 Bewerber nicht vermittelt werden konnten. Das zeigt, daß etwa zwei Prozent der Ausbildungsnachfrage auch in besten Zeiten (10 unbesetzte Stellen pro unvermittelter Bewerber!) nicht unterzubringen ist. Das liegt u.a. auch daran, daß die Intensität des Ausbildungswunsches nicht objektiv meßbar und erfaßbar ist. Dadurch wird auch erklärbar, daß z.B. in einzelnen Städten Nordrhein-Westfalens bei 'Nachfaß-aktionen' regelmäßig zwei Drittel der angeblich noch unvermittelten Bewerber gar nicht erst zu Treffen kamen, bei denen ihnen konkrete Ausbildungsangebote unterbreitet werden sollten.

Wie in den Vorjahren, so standen auch 1997 Ausbildungsfirmen vor dem Phänomen, daß Ausbildungsverträge kurzfristig zurückgegeben werden oder Ausbildungsverhältnisse ohne Benachrichtigung nicht angetreten werden. Nach wie vor gibt es Bewerber, die mehrere Ausbildungsverträge 'horten' und damit Chancen für Mitbewerber vernichten. Nach wie vor müssen Betriebe auch die Erfahrung machen, daß für verschiedene Berufe Bewerber fehlen oder geeignete Bewerber nur schwer zu finden sind. Nach wie vor müssen Firmen feststellen, daß die schulischen aber auch die sozialen Ausgangsbedingungen der Bewerber um Ausbildungsplätze den Erwartungen nicht gerecht werden. Mehrere tausend Ausbildungsplätze können damit Jahr für Jahr nicht zeitgerecht besetzt werden. Der Hauptausschuß appelliert an die Länder, im allgemeinbildenden Schulsystem sicherzustellen, daß die Schulabgänger auch die erforderliche Ausbildungsreife besitzen.

Die Bilanz des Jahres 1997 zeigt - wie in den Vorjahren - daß die schon früh im Jahr verbreitete These einer vermeintlichen 'Ausbildungskatastrophe', einer angeblichen Lehrstellenlücke in Hunderttausender-Größe nicht eingetreten ist. Die Entwicklung auf der Stellenseite des Ausbildungsmarktes ist, das belegen die aktuellen Zahlen, nicht erst seit 1997 erfolgversprechend. Allerdings muß festgestellt werden, daß durch die alljährlich ohne Substanz wiederholten Katastrophenvoraussagen gerade junge

Menschen vor der Berufswahlentscheidung und ihre Eltern und Lehrer erheblich verunsichert werden. Die Verärgerung der Unternehmen, insbesondere solcher, die keine Auszubildenden finden, ist zugleich groß. Konstruktive Mitarbeit aller an der beruflichen Bildung Beteiligten ist gefragt. Der Hauptausschuß fordert daher alle Verantwortlichen dazu auf, eine sachliche Analyse und Interpretation der realen Ausbildungszahlen, ihrer Struktur und Entwicklungen im Zeitablauf vorzunehmen, statt ideologisch bestimmte, bewußte Falschmeldungen zu verbreiten. Nur eine sachliche Information über den Ausbildungsmarkt kann die sachliche Entscheidung zur Bereitsstellung von Ausbildungsplätzen und zur chancengerechten Berufswahl ermöglichen und sichern.

Der Hauptausschuß weist in diesem Zusammenhang auf die im Berufsbildungsbericht 1998 aufgezeigte Aussagekraft der Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter hin. Die Analyse der Arbeitsamtszahlen im Vergleich zum tatsächlichen Endergebnis auf dem Ausbildungsmarkt zeigt, daß sich aus der Entwicklung der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen keine Vorhersage zur Entwicklung des Gesamtangebotes möglich ist. Der Hauptausschuß fordert daher diejenigen, die nach wie vor einzig und allein die Zahlen der Arbeitsämter zur Beurteilung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt nutzen auf, die mangelhafte Aussagefähigkeit dieser Datenbasis zu beachten.

Der Hauptausschuß begrüßt, daß die Wirtschaft die qualitativen und quantitativen Herausforderungen, denen das duale System der Berufsausbildung gegenwärtig ausgesetzt ist erfolgreich angenommen hat. Der Hauptausschuß begrüßt zugleich die Mitverantwortung der Wirtschaft für die Ausbildungschancen und damit für die beruflichen Perspektiven der jungen Generation. Zugleich weist der Hauptausschuß entschieden die Kritik am Ausbildungsverhalten der Betriebe und die Unterstellung, die Betriebe würden sich aus der dualen Ausbildung zurückziehen, als völlig verfehlt zurück. Der Hauptausschuß weist darauf hin, daß nahezu alle europäischen Länder die Betriebe weit stärker an der Ausbildung der jungen Generation beteiligen wollen, wobei sie sich bestimmte Aspekte des dualen Ausbildungssystems Deutschland und die hohen Ausbildungsleistungen der deutschen Unternehmen als Vorbild nehmen und daher Systeme wie in Dänemark und Frankreich wegen der dort vorherrschenden Umlagefinanzierung wenig Erfolg haben.

Die Spitzenorganisationen der Wirtschaft haben immer wieder eine wirksame Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung gefordert. Die politischen Entscheidungsträger, insbesondere in der Bundesregierung, haben verschiedene Vorschläge der Wirtschaft aufgegriffen und umgesetzt. Die Wirtschaftsorganisationen halten insbesondere folgende Ansätze für vordringlich, die zu einem höheren Angebot an Ausbildungsplätzen führen können. Der Hauptausschuß schließt sich diesen Forderungen an:

1. Die Ausschöpfung des Ausbildungsstellenangebotes muß verbessert werden. So sollten z.B. durch verstärkte Beratungsangebote die jungen Menschen auf Ausbildungsplatzsuche auch mit Angeboten von solchen Ausbildungsbetrieben bekannt gemacht werden, die bisher erhebliche Probleme bei der Ausbildungsstellenbesetzung hatten. Zugleich sollte die regionale und berufliche Mobilität dahingehend verbessert werden, daß verstärkt auch außerhalb der Heimatgemeinde liegende Ausbildungsmöglichkeiten und zugleich andere Berufe statt des primären Wunschberufes in den Auswahlprozeß einbezogen werden.

2. Die Entwicklung neuer und die zügigere Modernisierung vorhandener Ausbildungsberufe erhält und fördert nicht nur die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems, sondern führt auch zu neuen Ausbildungschancen in bislang wenig ausbildungsintensiven Bereichen der Wirtschaft.

3. Die Modernisierung vorhandener und die Neuentwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe für junge Menschen mit stärker praxisorientierten Fähigkeiten böte ein jährliches zusätzliches Ausbildungspotential in erheblicher Größenordnung, die bisher nur ansatzweise genutzt wird.

4. Die verstärkte Nutzung von Verbundausbildung auch in den alten Bundesländern trägt dazu bei, daß Betriebe mit eingeschränkten Ausbildungsmöglichkeiten oder wenig Ausbildungserfahrung im Verbund von erfahrenen Ausbildungsbetrieben an die Ausbildung herangeführt werden können.

5. Die Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung müssen weiter verbessert werden. Insbesondere gilt es, die Kosten der Ausbildung zu senken und den betrieblichen Nutzen zu erhöhen. Dies gelingt beispielsweise

- durch die bessere, betriebsfreundlichere Organisation des Berufsschulunterrichtes die damit wesentlich zur Erhöhung der Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb beiträgt.
- durch das Zurückführen der Urlaubsansprüche der Auszubildenden auf die gesetzliche Mindesthöhe und
- durch die Senkung bzw. das Einfrieren der Ausbildungsvergütungen bei besonders hohen Vergütungsregelungen. Insbesondere sollen durch betriebliche Öffnungsklauseln betriebsindividuelle Lösungen ermöglicht werden, Veränderungen bei den Ausbildungsvergütungen in Verbindung mit der Beibehaltung oder ggf. den Ausbau von Ausbildungskapazitäten zu vereinbaren.

Strikt abzulehnen sind dagegen solche Lösungswege, die auf eine fundamentale Änderung der Funktionsweise des dualen Systems abzielen. Insbesondere der Ansatz einer Ausbildungsumlage würde nach Überzeugung des Hauptausschusses zu einem erheblich abgesenkten Ausbildungsplatzangebot führen. Die zusätzliche Kostenbelastung der Betriebe durch eine solche Zwangsumlage führt letztlich zum Verlust weiterer Arbeits- und damit auch Ausbildungsplätze. Allein die erforderliche Umlagebürokratie würde mehrere Milliarden DM an Kosten verursachen. Der Hauptausschuß schließt sich der Meinung der Wirtschaft an, die auch angesichts der Tatsache, daß über 96 Prozent der gesamten Nachfrage direkt und ohne Probleme versorgt werden können, eine solche Politik der vermeintlichen Radikalkur als untauglich und unangemessen ansieht. Stattdessen fordert der Hauptausschuß eine Politik der sachgerechten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung des dualen Systems, wie sie im Reformprojekt 'Berufliche Bildung' dargestellt ist.

### III. Weiterbildung

Aufgrund der berufsbildungspolitischen Dominanz des Ausbildungsthemas blieb der wichtige Bereich der beruflichen Weiterbildung am Rande der offiziellen Berufsbildungspolitik. Dennoch ist die Weiterbildung als lebenslange Ergänzung zur

qualifizierten Berufsausbildung angesichts des schnellen Wandels in Technik und Wirtschaft unabdingbarer Bestandteil der Berufsbildungsaktivitäten der unternehmerischen Wirtschaft.

Die schnellen Reaktionsmöglichkeiten, die paßgenaue Ausrichtung der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme kann nur dadurch gesichert werden, daß die betriebliche Weiterbildung, die seit langem ohne regulierende Eingriffe auskommt, sich auch weiterhin frei entwickeln kann.

Demgemäß sind die Anstrengungen derjenigen kontraproduktiv, die ein Bundesweiterbildungsgesetz fordern. Ein gut funktionierender Bereich der beruflichen Bildung droht in seiner Entfaltungs- und Reaktionsmöglichkeit, in seiner Kreativität und Vielfalt durch sachfremde Auflagen eingeengt zu werden. Dies würde den Chancen für eine Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Deutschland nicht gut bekommen. Daher warnt der Hauptausschuß eindringlich vor derartigen Regulierungsansätzen. Der Hauptausschuß unterstützt hierin die Bundesregierung.

## **Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1998**

---

### **1. Transparenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1997/1998**

Ein tiefschwarzes Bild von der Lage am Ausbildungsstellenmarkt wurde mit den Daten der Bundesanstalt für Arbeit über das Berichtsjahr 1996/97 sichtbar. 47.421 (23,3% mehr als im Vorjahr) unversorgte Jugendliche zum Ende des Berichtsjahres - das ist ein neuer Negativrekord. Dem stehen 25.864 unbesetzte Ausbildungsstellen, das sind 26,0% weniger als im Vorjahr, gegenüber. Es ist unumstritten, daß seitens der Betriebe, über- und außerbetrieblichen Einrichtungen und Verwaltungen mit 607.415 - 0,3% (1.717) weniger Ausbildungsstellen als ein Jahr zuvor über die Arbeitsämter angeboten wurden. In diesem Ausbildungsplatzangebot sind bereits 32.874 Berufsausbildungsstellen in außer- bzw. überbetrieblichen Einrichtungen enthalten. Gleichzeitig suchten 772.418 - 7,8% (55.626) mehr - Jugendliche einen Ausbildungsplatz.

Stellt man allerdings das Angebot der 574.514 betrieblichen Ausbildungsplätze den bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten 772.418 Ausbildungsplatzbewerbern gegenüber, so ist eine Differenz von 197.904 Ausbildungsplätzen festzustellen. Da die Zahl der offiziell erfaßten unversorgten Jugendlichen erheblich niedriger ist als die Zahl der fehlenden Ausbildungsplätze, wird deutlich, daß ein Großteil der Jugendlichen andere Alternativen gesucht haben. Diese Daten machen aber auch deutlich, daß die Anzahl von jungen Menschen, die in Warteschleifen verbleiben, immer größer wird.

In den alten Bundesländern wurden 461.800 (+2,8%), in den neuen Bundesländern 125.689 (+0,5%), in Deutschland insgesamt 587.489 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen.

Die dramatische Verschlechterung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen zu Beginn des Ausbildungsjahres am 1. September 1997 haben nahezu alle Bundesländer erfahren müssen. Bezogen auf Arbeitsamtsbezirke

zeigte sich: In den alten Ländern gab es in 120 Arbeitsamtsbezirken (von 144) mehr Bewerber als gemeldete Berufsausbildungsstellen. Nach Beginn des Ausbildungsjahres gab es in einer deutlich gestiegenen Anzahl von Arbeitsamtsbezirken mehr nicht-vermittelte Bewerber als Berufsausbildungsstellen:

- 1997 Ende September in 78 Arbeitsämtern
- 1996 Ende September in 41 Arbeitsämtern
- 1995 Ende September in 25 Arbeitsämtern

In den neuen Ländern gab es in allen Arbeitsamtsbezirken mehr Bewerber als Berufsausbildungsstellen.

Die Datenlage macht deutlich, daß die Ausbildungsplatzlücke in diesem Jahr nochmals größer und es dadurch schwieriger geworden ist, für jeden Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bereitzustellen.

Deutlicher als je zuvor hat sich gezeigt, daß die Wirtschaft und der öffentliche Dienst nicht in der Lage sind, eine ausreichende Zahl auswahlfähiger und qualifizierter Ausbildungsplätze anzubieten. Alle Appelle, Bemühungen und Anstrengungen der vergangenen Jahre, die vielfältigen Aktionen und das unermüdliche Werben, das Locken mit freiwilligen Lösungen, um allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, schlugen fehl. Selbst das öffentliche Anprangern ausbildungsunwilliger Unternehmen seitens der Gewerkschaften und der Bundesregierung führte nicht dazu, die Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe, weiterhin auszubilden oder sogar neue Ausbildungsplätze bereitzustellen, zu erhöhen. Das von der Politik und von den Unternehmerverbänden immer wieder erwartete freiwillige und selbstverantwortliche Engagement der einzelnen Betriebe erreichte nicht den erforderlichen Umfang.

Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber haben ihre gegenüber den Jugendlichen gemachten Zusagen, jeder bekomme einen Ausbildungsplatz, gebrochen. Appelle an Arbeitgeber und unverbindliche Absichtserklärungen der Arbeitgeber und der Politik reichen in dieser angespannten Situation nicht mehr aus. Noch nie sind in den letzten Jahren so viele junge Menschen am gesetzlichen Stichtag, dem 30. September, unvermittelt geblieben.

Die in der Verfassung garantierte Berufswahlfreiheit der jungen Menschen wurde durch den Mangel an Ausbildungsplätzen erheblich eingeschränkt.

In den nächsten zehn Jahren werden die Schulabgängerzahlen um weitere 30% ansteigen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus den 80er Jahren auf den Ausbildungstellenmarkt stoßen. Dafür werden mindestens 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze benötigt.

**Der Hauptausschuß sieht mit großer Sorge, daß zunehmende Teile der Wirtschaft ihrer Ausbildungsverpflichtung vor dem Hintergrund angespannter finanzieller und konjunktureller Bedingungen nicht nachkommen und ihrer Verantwortung nicht mehr gerecht werden. Trotz aller widriger Umstände darf die Wirtschaft aber nicht aus ihrer Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen entlassen werden, zumal sie von einer guten und hochwertigen Ausbildung in erster Linie profitiert.**

## 2. Zukunft des dualen Systems

In Fachkreisen wird mit Sorge das im Ausland so hoch gelobte duale System der Berufsausbildung diskutiert, ob es noch in der Lage ist, die quantitativen und qualitativen Anforderungen in Zukunft zu erfüllen.

Wenn das duale Berufsausbildungssystem nicht zusammenbrechen soll, muß es dringend stabilisiert werden. Notwendig ist deshalb eine grundlegende Neuorientierung.

Es geht kein Weg an einem neuen Finanzierungssystem der beruflichen Ausbildung vorbei. Es muß ein Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben geschaffen werden, weil sich immer mehr Unternehmen unter dem Vorwand des Kostendrucks durch den internationalen Wettbewerb aus der Ausbildung zurückziehen. Es ist nun wichtiger denn je, die zu entlasten, die Ausbildungsplätze schaffen und die, die es nicht tun, an den Kosten zu beteiligen. Nur so kann die duale Berufsausbildung langfristig ausgebaut und gesichert werden.

In Landesparlamenten und im Bundestag nimmt die Zahl derer zu, die einen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben für erforderlich hält, um die ausbildenden Betriebe zu einer Überbedarf-Ausbildung zu motivieren und ausbildungswilligen Unternehmen die Ausbildung ohne die Inkaufnahme von Wettbewerbsnachteilen zu ermöglichen.

Inzwischen liegen dem Deutschen Bundestag drei Gesetzentwürfe von SPD (Gesetz zur Sicherung und Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung - Berufsausbildungsfinanzierungsgesetz - BAFinG), bündnis 90 / DIE GRÜNEN (Bundesgesetz zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft (Umlagefinanzierungsgesetz)) und PDS (Gesetz zur solidarischen Ausbildungsfinanzierung (Ausbildungsfinanzierungsgesetz)) vor. **Der Hauptausschuß fordert die Fraktionen auf, sich umgehend auf einen gemeinsamen Gesetzentwurf zu verständigen und sich für dessen Verabschiedung noch in dieser Legislaturperiode im Deutschen Bundestag einzusetzen.**

**Der Hauptausschuß sieht mit Sorge die schleichende Verstaatlichung der Berufsausbildung.** Der Staat übernimmt einen immer größer werdenden Anteil der Ausbildungskosten der Unternehmen. Im Osten werden inzwischen 79% aller Ausbildungsstellen aus Steuergeldern subventioniert. Drei Milliarden Mark gaben der Bund und die Bundesanstalt für Arbeit allein im letzten Jahr für Sonderprogramme aus. Dazu kommt eine Fülle von Länderprogrammen und Mehrausgaben für vollzeitschulische Ersatzangebote in Berufsschulen, die aber nicht immer zu qualifizierten Ausbildungsschlüssen führen, so daß deren spätere Verwertbarkeit fraglich ist.

## 3. Beitrag der Kommunen zur Problemlösung im Bereich der beruflichen Bildung

Die Städte sind in mehrfacher Hinsicht von der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt betroffen: Als Träger von Schulen und der Jugend- und Sozialhilfe sowie als Wirtschaftsstandort, aber auch als Arbeitgeber und Ausbilder.

Der Hauptausschuß begrüßt es, daß auch die Städte Ausbildungsverbünde unter Beteiligung der Stadtverwaltungen und städtischer Gesellschaften sowie der lokalen Wirtschaft, von Handel, Handwerk und Industrie einrichten. Er begrüßt es ebenso, daß vielen Kommunen Maßnahmen durchführen, um junge Sozialhilfeempfänger in Ausbildung zu bringen. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist mehr denn je Voraussetzung für eine positive Erwerbstätigkeit der Bürgerinnen und Bürger.

Der Hauptausschuß unterstützt die Forderung des Deutschen Städtetages, möglichst allen Jugendlichen eine qualifizierte Berufsausbildung einschl. eines Berufsabschlusses zu ermöglichen, wobei benachteiligte lernschwächere Jugendliche mit differenzierten Maßnahmen und Förderangeboten zum Abbau von Lerndefiziten - bei ausländischen Jugendlichen auch von Sprachdefiziten - besonders zu fördern sind.

#### **4. Öffentliche Aufträge nur an Ausbildungsbetriebe**

Der Hauptausschuß begrüßt den Beschluß des Bundeskabinetts vom 3. September 1997, ausbildende Unternehmen ab sofort - befristet bis zum Ende des Jahres 2000 - bei der Vergabe von Staatsaufträgen zu bevorzugen. Er appelliert an Länder und Kommunen, ähnlich zu verfahren.

#### **5. Ausländische Unternehmen für Ausbildung gewinnen**

Angesichts der wachsenden Zahl von Schulabgängern aus den geburtenstarken Jahrgängen müssen alle Reserven genutzt werden, um jungen Menschen Zukunftschancen zu eröffnen. Dazu gehört auch, ausländische Unternehmen in Deutschland stärker zur Durchführung der Berufsausbildung zu befähigen und sie als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen.

In Deutschland gibt es nach Informationen des BMBF rund 92.200 Betriebe mit einem ausländischen Inhaber. 11.500 dieser Betriebe bilden tatsächlich aus. Sie beschäftigen fast 80.000 ausländische und deutsche Auszubildende. Damit leisten diese Betriebe bereits heute schon einen aner kennenswerten Beitrag zur Integration junger Menschen in die Arbeitswelt.

1.650 ausländische Ausbildungsbetriebe könnten nach einer dem BMBF vorliegenden Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft und des Zentrums für Türkeistudien zusätzliche Ausbildungsstellen anbieten. 3.000 ausländische Betriebsinhaber, die derzeit noch gar nicht ausbilden, würden Auszubildende einstellen, wenn ihnen beim Einstieg in die Ausbildung geholfen würde. Insgesamt gibt es nach Aussagen des BMBF hier ein Potential von fast 11.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen, davon 4.000 in Industrie und Handel und 7.000 beim Handwerk.

**Der Hauptausschuß fordert die Beteiligten auf, durch entsprechende Aktionen gezielte Informationen und Beratung für ausländische Arbeitgeber bereitzustellen und organisatorische Hilfestellung zu geben.**

## **6. Qualität der Berufsausbildung - Ausbildungsberufe modernisieren und nicht demontieren**

Der Modernisierungsprozeß der Berufsausbildung im dualen System, der bereits 1996 mit der Neuentwicklung bzw. Neuordnung von 22 Berufen ein großes Stück vorangekommen ist, wurde auch im Jahre 1997 im großen Umfang zügig fortgesetzt und sogar noch übertroffen.

Die Sozialparteien haben unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) ihre gemeinsamen Anstrengungen fortgesetzt, neue Berufsbilder zu entwickeln und die Modernisierung bereits bestehender voranzutreiben. Ab dem 1. August 1997 kann in 14 neuen Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Für 35 modernisierte, neu geordnete Ausbildungsberufe wurden neue Ausbildungsordnungen erlassen.

**Der Hauptausschuß unterstreicht die Notwendigkeit der kontinuierlichen Modernisierung der Berufsausbildung. Die in ihm vertretenen Gruppen werden ihre Bemühungen fortsetzen.**

Trotz dieser positiven Entwicklung verlangten Bund und Länder in einer Erklärung am 3.7.97, daß das Verfahren zum Erlaß und zur Modernisierung von Ausbildungsordnungen erheblich beschleunigt werden soll. Andernfalls werde die Bundesregierung ohne Rücksicht auf das Konsensprinzip Erprobungsverordnungen erlassen.

Schon heute gibt es erhebliche Probleme bei der Freistellung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Berufsbildung. Die beabsichtigte Verkürzung der Modernisierungsverfahren wird in den Betrieben wegen der erforderlichen Freistellung und Lohnfortzahlung zu wachsenden Konflikten führen. Diese Vorgehensweise schadet der Qualität und birgt die Gefahr in sich, daß die Akzeptanz der Neuordnungsergebnisse in der Ausbildungspraxis schwindet. Die beabsichtigte Verdichtung ist aber auch für die Sachverständigen vom Arbeitsvolumen her nicht verkraftbar.

**Der Hauptausschuß warnt deshalb davor, die Sachverständigen bei der Neuordnung der Berufe unter unnötigen Zeitdruck zu setzen.**

**Mit Sorge beobachtet der Hauptausschuß die Abkehr einzelner Länder und Kammern von bundeseinheitlichen Ordnungsverfahren sowie die Diskussion um Modelle zweijähriger Berufsausbildung.** Landesregierungen haben erklärt, sie wollten künftig in eiligen Fällen Landes-Ausbildungsordnungen erlassen, und die Kammern legen den Berufsausbildungsausschüssen Entwürfe für kammereigene Ausbildungsberufe vor.

In großer Beharrlichkeit vertreten seit Jahren weite Teile der Arbeitgeber und die Bundesregierung die Auffassung, daß die Schaffung von zweijährigen Ausbildungsberufen für sogenannte praktisch Begabte oder Benachteiligte erforderlich sei.

**Der Hauptausschuß hält dies für eine bedrohliche Entwicklung, die die Einheitlichkeit und Transparenz des deutschen Ausbildungssystems infrage stellt.**

**Der Hauptausschuß vertritt - wie der Bundesbildungsminister in einem Schriftwechsel im Jahre 1997 mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Augsburg - die Auffassung, daß nur die bundesweit einheitliche Regelung von Ausbildungsberufen die notwendige Transparenz der Qualifikationen und die Voraussetzungen für Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt schafft. Gerade für leistungsschwächere Jugendliche ist mit Blick auf die Arbeitsmarktverwertbarkeit die bundesweite Regelung und Anerkennung von Abschlüssen von besonderer Bedeutung.**

Ein vom Bundesbildungsminister in Auftrag gegebenes Gutachten der Gesamthochschule Wuppertal über die Bedeutung unterschiedlich langer Ausbildungen im Arbeits- und Sozialrecht belegt, daß Absolventen von zweijährigen Ausbildungsgängen sozial- und tarifrechtliche, bildungs- und beschäftigungspolitische Nachteile hinnehmen müssen. Dieser Personenkreis ist im Tarifgefüge niedriger eingestuft und hat minderwertige Rechte beim Krankengeld, Verletztengeld, der Verletztenrente; und bei der Aufstiegsfortbildung, die ja in der Regel auf dreijährigen Ausbildungen aufsetzt. **Versuche, wie bei der Kammer Augsburg, einen Abschluß nach zweijähriger Ausbildung zu schaffen, sind daher abzulehnen.**

### **Ausbilder weiterbilden**

Arbeitsorganisatorische und technologische Veränderungen im Betrieb, veränderte Bewerberstrukturen und neue Ausbildungsanforderungen müssen in ihren Konsequenzen für die arbeitsplatzbezogene Ausbildung bedacht und angemessen umgesetzt werden. Dies macht insbesondere eine regelmäßige Weiterbildung der Ausbilder durch das Unternehmen erforderlich.

### **Strukturveränderungen im System der Prüfungsaufgabenerstellung**

Das Berufsbildungsgesetz sieht die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Lehrer an berufsbildenden Schulen im Prüfungswesen vor. Es fehlen jedoch vergleichbare Regelungen für die Erstellung überregionaler Prüfungsaufgaben. Statt dessen befassen sich damit immer mehr private Institutionen im rechtsfreien Raum, deren Prüfungsaufgaben von den "zuständigen Stellen" übernommen werden, ohne die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Lehrer an berufsbildenden Schulen sicherzustellen.

**Nach Auffassung des Hauptausschusses muß die Bundesregierung für die Erstellung überregionaler Prüfungsaufgaben die gesetzlichen Voraussetzungen schaffen. Dies gilt auch hinsichtlich der Festlegung der damit zu beauftragenden Institution. Aus der Sicht des Hauptausschusses kann dies nur das BiBB sein. Dabei wäre dann auch, entsprechend dem Paritätsgebot des Berufsbildungsgesetzes, die Mitwirkung aller an der Berufsbildung Beteiligten sichergestellt.**

## **7. Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit**

Immer mehr junge Menschen werden unmittelbar nach der Berufsausbildung

arbeitslos. So ist der Anteil der jungen Fachkräfte, die sich unmittelbar nach erfolgreichem Ausbildungsabschluß arbeitslos meldeten, von 13% im Jahre 1991 auf 21% im Jahre 1994 (auf insgesamt ca. 110.000) angestiegen. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit lag bei ca. 3 Monaten bei Facharbeitern und bei ca. 5 Monaten bei Facharbeiterinnen.

Diese Situation darf aber nicht dazu führen, daß nur noch für den Eigenbedarf der Ausbildungsbetriebe qualifiziert wird. Unternehmen haben die soziale Pflicht, über ihren eigenen Bedarf hinaus auszubilden. Eine qualifizierte Ausbildung ist für alle Jugendlichen der entscheidende Einstieg in die Arbeitswelt.

Zur Überwindung der "2. Schwelle" stehen bereits Instrumentarien zur Verfügung, die intensiver genutzt werden sollten:

- Befristete Arbeitsverträge.
- Teilzeitarbeit mit betriebsinternen oder extern geförderten Weiterbildungsmöglichkeiten mit Annäherung an die volle Arbeitszeit.
- Bei fachfremdem nicht ausbildungsadäquatem Einsatz im Ausbildungsbetrieb: Förderung berufsübergreifender Kenntnisse mit der Option, nach einer bestimmten Zeit ausbildungsgemäß eingesetzt zu werden.
- Vermittlung in andere Betriebe.
- Intensivierte Vermittlungs- und Beratungsarbeit und gezielter Einsatz geeigneter arbeitsmarktpolitischer Hilfen und Instrumente, um die Betroffenen zeitnah auf Dauer einzugliedern.
- Berufliche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

## **8. Unqualifizierte qualifizieren - Lernen und Arbeiten miteinander verbinden**

Aufgrund des anhaltenden Lehrstellenmangels und trotz vielfältiger Maßnahmen bleiben weiterhin Jahr für Jahr ca. 10 - 14% eines Jahrganges ohne anerkannten Berufsabschluß. Ca. 1,6 Mio junger Menschen im Alter von 20 - 30 Jahren können keinen qualifizierten Berufsabschluß vorweisen. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte kontinuierlich ab; im Jahre 2010 werden für diese Gruppe schätzungsweise nur noch 10% der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Angebote zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen müssen daher dringend ausgebaut und qualitativ weiterentwickelt werden. Herkömmliche Wege zur Nachqualifizierung sind oftmals nicht geeignet, um den besonderen Bedürfnissen dieser Zielgruppe gerecht zu werden. Sowohl die jugendtypische Form der Erstausbildung als auch der traditionelle Weg der Umschulung scheiden als Muster zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses aus.

Ziel aller Maßnahmen muß sein, inhaltliche und organisatorische Lösungsansätze zu entwickeln, die unter Nutzung vorhandener Förderwege eine Nachqualifizierung nicht außerhalb, sondern im Verbund mit Beschäftigung ermöglichen und dabei den Arbeitsplatz als Lernort nutzen. Dementsprechende Modellversuche sind fortzusetzen.

**Der Hauptausschuß begrüßt die betreffenden Initiativen des BiBB und deren**

## Förderung durch den BMBF.

Aufgabenschwerpunkte sind nach Auffassung des Hauptausschusses dabei:

- die Orientierung der berufsbegleitenden Qualifizierung an den Ausbildungsordnungen und auf den anerkannten Berufsabschluß einer Externenprüfung oder Umschulungsprüfung;
- die Qualifizierung in Arbeitsprozessen durch Lernen am Arbeitsplatz im Betrieb, beim Träger einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme oder beim Bildungsträger. Hierzu ist die Entwicklung einer erwachsenengerechten Didaktik erforderlich;
- die Absicherung der Finanzierung berufsbegleitender Nachqualifizierungsmaßnahmen durch die Verknüpfung unterschiedlicher Finanzierungsinstrumente.

Die bisher vorliegenden Ergebnisse aus Modellversuchen zeigen, daß für junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung Modelle einer Nachqualifizierung im Verbund mit Beschäftigung ein erfolversprechender Weg aus dem Abseits sind.

## 9. Qualitative Rahmenbedingungen wurden verschlechtert

Die immer wieder von Arbeitgeberverbänden geforderte Beseitigung sogenannter "ausbildungshemmender Vorschriften" wurde durch Entscheidung des Bundestages zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Ausbilder-Eignungsverordnung realisiert. Dadurch wurden die Qualitätsstandards der Berufsausbildung verschlechtert. Dennoch wurde das Ziel, mehr Betriebe zur Ausbildung zu motivieren, nicht erreicht.

Im Berichtsjahr wurde von den Arbeitgeberverbänden und vom Bundesbildungsminister eine Diskussion über die **Berufsschule** eröffnet. Nachdem anfänglich nur von organisatorischer Umstellung der wöchentlichen Berufsschulzeiten die Rede war, forderten Arbeitgeber und der Bundesbildungsminister die Abschaffung des 2. Berufsschultages, um die Verweildauer der Jugendlichen im Betrieb zu verlängern. Von Arbeitgeberseite wurde der Berufsschulbesuch sogar als ausbildungshemmend bezeichnet.

In vielen Bundesländern wurde der Berufsschulunterricht dementsprechend umorganisiert. Dadurch sind häufig pädagogisch unzumutbare Regelungen eingeführt worden (z.B. 9 Stunden Unterricht pro Tag). Die Behauptung der Arbeitgeber, dadurch könnten vorhandene Ausbildungsplätze gesichert und zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, traf jedoch nicht zu.

### Der Hauptausschuß stellt hierzu fest:

**Eine Minderung des Berufsschulangebots widerspricht den wachsenden beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Sie berücksichtigt auch nicht die starke Wandlung der Anforderungsprofile und die zusätzlich geforderten Qualifikationen in vielen Beschäftigungsbereichen. Die Forderung nach der Abschaffung des zweiten Berufsschultages und die Darstellung der Berufsschule als Ausbildungshemmnis schadet darüber hinaus der zwingend**

notwendigen Zusammenarbeit von Betrieb und Schule im dualen System der Berufsausbildung.

Tatsächlich ist jedoch die Intensivierung des Berufsschulunterrichts auf der Grundlage der KMK-Rahmen-Vereinbarung vom 14./15.03.91 erforderlich. Dafür sind die Berufsschulen besser personell und sachlich so auszustatten, damit sie ihren umfassenden Bildungsauftrag erfüllen können.

Die Bundesregierung ist gut beraten, wenn sie von ihrem angekündigten Vorhaben, die Reduzierung der Anrechnungspflicht des schulischen **Berufsgrundbildungsjahres** (BGJ) durch Änderung der Rechtsverordnungen zu regeln, endgültig Abstand nimmt. Durch den Verzicht auf die volle Anrechnung würde sich die Verweildauer der Auszubildenden auf betriebliche Ausbildungsplätze verlängern, die betrieblichen Ausbildungskapazitäten verringern und damit die Zahl der möglichen Ausbildungsplätze noch weiter reduzieren.

Dagegen ist das Berufsgrundbildungsjahr und die volle Anrechnung des erfolgreichen Besuchs auf die betriebliche Ausbildung, welches derzeit für viele Schüler einen sinnvollen Einstieg in die Berufsausbildung darstellt, gerade jetzt unverzichtbar.

Auch die Verschlechterung des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** hat nicht zu zusätzlichen Ausbildungsplätzen geführt. Statt dessen müssen Auszubildende nun verlängerte Ausbildungs- und Arbeitszeiten im Betrieb verbringen, teilweise länger als die nicht in Ausbildung befindlichen Beschäftigten. Auch die "Flexibilisierung" der **Ausbildereignungsverordnung**, hat nach vorliegenden Erkenntnissen nicht dazu beigetragen, neue Ausbildungsbetriebe oder zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen.

Die von Arbeitgebern und der Bundesregierung geforderte Senkung der Ausbildungsvergütung ist gleichfalls kein Mittel zur Lösung der Lehrstellenkrise. Es ist Aufgabe der Tarifparteien die Ausbildungsvergütungen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrer jeweiligen Branche festzulegen. Die Ausbildungsvergütungen sind in vielen Bereichen noch immer nicht ausreichend, um eine eigenständige Lebensführung zu ermöglichen, zumal derzeit 3 von 4 Auszubildenden älter als 18 Jahre sind. Absenkungen der Ausbildungsvergütungen würden daher zu erheblichen Belastungen der Familien bzw. des Sozialhilfeeats führen.

## Modernisierung der Berufsausbildung - eine Daueraufgabe!

Der vor zwei Jahren eingeleitete größte Modernisierungsschub in der Entwicklung von Ausbildungsberufen hält weiter an: Ab August 1998 wird mit 11 neuen und 18 aktualisierten Ausbildungsberufen die Anzahl der seit 1996 neu erlassenen Ausbildungsordnungen auf insgesamt knapp 100 angewachsen sein.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** wollte Ende letzten Jahres von Betrieben aller Größen und Branchen **wissen**, *ob auch zukünftig eine regelmäßige Überarbeitung bestehender Ausbildungsordnungen für notwendig erachtet wird, in welchen Berufen inhaltliche Veränderungen für erforderlich gehalten werden und für welche Arbeitsplätze neue Ausbildungsberufe entwickelt werden sollten*. An der Befragung beteiligten sich 784 von insgesamt 1586 angeschriebenen Betrieben.

Die Antworten bestätigen die Notwendigkeit einer ständigen Modernisierung und Weiterentwicklung der Berufe im Dualen System:

- *52% halten eine regelmäßige Überarbeitung von Ausbildungsordnungen für sehr wichtig*. Betriebe im Bereich Handel, Banken und Versicherungen äußerten diesen Wunsch häufiger (57%) als Handwerksbetriebe (45%).
- Die *Veränderungswünsche konzentrieren sich auf insgesamt 77 der z.Z. gültigen 356 anerkannten Ausbildungsberufe*. Dabei sind unter den ersten 10 der von den Betrieben genannten Berufe drei, deren Neuordnung im Februar diesen Jahres bereits abgeschlossen wurde und die ab 1. August Gültigkeit haben werden (Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau) und ein Beruf, an dessen neuem Ausbildungsprofil derzeit im BIBB gemeinsam mit Vertretern der Sozialparteien gearbeitet wird (Industriekaufmann/-frau). Weiterhin wurden genannt die Berufe Industriemechaniker/-in, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Energieelektroniker/-in, Kfz-Mechaniker/-in, Bürokaufmann/-frau, Elektroinstallateur/-in.
- *Für neue Ausbildungsprofile votieren 16% der an der Befragung beteiligten Betriebe*. Deutlich wird an den Antworten, daß es den Betrieben weniger um "zukünftige" Inhalte geht, sondern vielmehr um die Lösung gegenwärtiger Probleme. Die inhaltliche Beschreibung neuer Profile besteht besonders häufig aus Kombinationen bestehender Berufe wie z.B. der Tätigkeit des "Baukaufmanns", die sich aus Qualifikationen des Berufs "Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin" und "Kaufmann/-frau" zusammensetzt.

[zur Übersicht](#) 

[Seitenanfang](#) 

Berlin/ Bonn, 20.03.1998

## Neue IT-Berufe gut von den Betrieben angenommen

Die vier neuen Berufe aus dem Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT), „IT-System-Elektroniker/-in“, „Fachinformatiker/-in“, „IT-System-Kaufmann/-frau“ und „Informatikkaufmann/-frau“, in denen seit 1. August 1997 ausgebildet werden kann, sind von den deutschen Unternehmen sehr gut angenommen worden. **Auf Antrieb wurden darin 1997 4 200 Ausbildungsverträge abgeschlossen** (s. *Übersicht*) und die Prognosen sind positiv: Die Initiatoren der Neuordnung, das sind Arbeitgeber und Gewerkschaften der IT-Branche, gehen davon aus, daß 1998 die Ausbildungsplätze auf 8 000 anwachsen werden und schätzen, daß innerhalb von drei bis vier Jahren rund 25 000 Ausbildungsplätze entstehen werden. Daß nicht nur Großunternehmen Interesse an den neuen Berufen haben, sondern auch mittelständische Unternehmen, Software- und Systemhäuser sowie Betreiber von Netzen und Anbieter von Kommunikationsdiensten, zeigt auch die gestiegene Ausbildungsbereitschaft in dieser Wachstums- und Schlüsselbranche: **1 000 Betriebe, die bisher noch nicht ausgebildet hatten, konnten durch die vier neuen IT-Berufe für die Duale Berufsausbildung gewonnen werden.**

Zahl der Ausbildungsplätze in den neuen IT-Berufen Stand: September 1997	IT-System-Elektroniker/-in	Fachinformatiker/-in	IT-System-Kaufmann/-frau	Informatikkaufmann/-frau	IT-Berufe, gesamt
Baden-Württemberg	181	143	87	75	<b>486</b>
Bayern	261	184	80	110	<b>635</b>
Berlin	33	38	28	25	<b>124</b>
Brandenburg	30	7	13	14	<b>64</b>
Bremen	36	17	11	5	<b>69</b>
Hamburg	24	22	3	11	<b>60</b>
Hessen	120	316	74	94	<b>604</b>
Mecklenburg-Vorpommern	40	15	19	14	<b>88</b>
Niedersachsen	109	116	47	36	<b>308</b>
Nordrhein-Westfalen	277	419	154	147	<b>997</b>
Rheinland-Pfalz	58	75	51	41	<b>225</b>
Saarland	24	26	2	17	<b>69</b>
Sachsen	70	25	46	25	<b>166</b>
Sachsen-Anhalt	33	20	9	18	<b>80</b>
Schleswig-Holstein	56	16	19	15	<b>106</b>
Thüringen	31	29	30	24	<b>114</b>
	1383	1468	673	671	<b>4195</b>

Diese **Erfolgsbilanz zog der Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Helmut Pütz**, auf einer gemeinsam mit dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI) und der IG Metall durchgeführten Pressekonferenz am 20. März 1998 im Rahmen der CeBIT in Hannover.

Bis zum Zeitpunkt des Erlasses der neuen Ausbildungsberufe im IT-Bereich erfolgte die Ausbildung auf dem Feld der Informatik überwiegend an Schulen und Universitäten. Mit den vier

neuen, staatlich anerkannten IT-Ausbildungsberufen ist nunmehr auch eine unmittelbare betriebliche Ausbildung möglich. Für potentielle Ausbildungsbetriebe hat das BIBB in Zusammenarbeit mit den am Neuordnungsverfahren beteiligten Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften eine Sammlung betrieblicher Umsetzungsbeispiele herausgebracht, die Anregungen geben und Mut zum Einstieg in die IT-Berufsausbildung machen sollen.

Die „best-practice-Beispiele“ sind abrufbar im Internet unter [www.bibb.de/projekte/itberufe.htm](http://www.bibb.de/projekte/itberufe.htm) oder können als Broschüre unter dem Titel „Gestaltung der betrieblichen Ausbildung in den neuen IT-Berufen - ‘best-practice’, -Umsetzungsbeispiele aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben“ voraussichtlich ab Mai 1998 für 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.

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang 

## **BIBB unterstützt Türkei bei der Entwicklung von Berufsstandards**

---

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berät seit 1995 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) die Türkei bei der Entwicklung ihrer Berufsbildung. Im Rahmen eines von der Weltbank finanzierten Projekts unterstützt das BIBB zusammen mit dem Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) die türkische Arbeitsverwaltung und eine unabhängige Kommission für Berufsstandards, Prüfungs- und Zertifizierungswesen, die sich aus Vertretern des Staates, der Arbeitgeber, Kammern und Gewerkschaften zusammensetzt. Ziel ist der Aufbau eines modernen, praxis- und arbeitsmarktnahen Systems von etwa 250 standardisierten Qualifikationsbeschreibungen auf verschiedenen Anforderungsniveaus sowie von Verfahren zur theoretischen und praktischen Prüfung und zur Zertifizierung der Arbeitskräfte in der Türkei.

Das Projekt ist Teil des von der Weltbank durchgeführten Programms zur „Beschäftigung und Ausbildung“, das u.a. auf eine Verbesserung der Qualität und Kapazität der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsmarktstatistik abzielt. Mit dem auf die Entwicklung von Berufsstandards konzentrierten Vorhaben wird der Versuch unternommen, die Anforderungen des türkischen Beschäftigungssystems einerseits und die vorhandenen Qualifikationen der türkischen Bevölkerung andererseits transparenter zu machen, um damit langfristig eine bessere Abstimmung von Arbeitskräftebedarf und Berufsqualifizierung zu ermöglichen.

Die Maßnahmen richten sich in der Türkei an eine breite Zielgruppe:

- Bereits beschäftigte Arbeitskräfte, die keine anerkannten Zertifikate besitzen, sollen die Chance bekommen, ihre über Berufserfahrung oder informelle Qualifizierung erworbenen Kompetenzen durch Teilnahme an einer Prüfung nachzertifizieren zu lassen.
- Jugendliche, die aus dem allgemeinen Bildungssystem ohne Perspektive auf eine berufsqualifizierende Bildung ausscheiden und eine minderqualifizierte Beschäftigung aufnehmen, können durch Teilnahme an (modularen) Kursen und Kompetenzprüfungen ihre Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung erhöhen.
- Die Arbeitgeber erhalten ein Instrument für eine begründetere Einstellungs- und Personalpolitik.
- Die Arbeitsverwaltung erhält Informationen und Instrumente, mit denen Berufsberatung und Arbeitsvermittlung wirkungsvoller gestaltet werden kann.
- Die Gewerkschaften erhalten eine Grundlage für Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern, die sich an Qualifikationen orientiert.
- Die Verantwortlichen für die Ausbildung erhalten am Arbeitsmarkt orientierte Informationen, an denen die Ausbildungskonzepte und -pläne gemessen und revidiert werden können.

Das vor drei Jahren begonnene Projekt ist jetzt, eineinhalb Jahre vor seinem Abschluß im Dezember 1999, in eine entscheidende Phase getreten. Nachdem die Verfahren zur Entwicklung beruflicher Standards, die Inhalte der Standards und die dazugehörigen Prüfungs- und Testaufgaben große Zustimmung bei den türkischen Partnern gefunden haben, konzentriert sich die Beratung des BIBB jetzt auf den Aufbau eines „Nationalen Instituts für Berufsstandards, Prüfung und Zertifizierung“ in der Türkei, das die begonnene Arbeit nach Ende der Projektförderung weiterführen soll. Seine Einrichtung, die der Zustimmung parlamentarischer Gremien in der Türkei bedarf, ist für die nachhaltige Wirksamkeit der im Rahmen des Projekts gewonnenen Erkenntnisse von entscheidender Bedeutung.

Über dieses Projekt informiert die deutsch-englische BIBB-Broschüre „Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierungen in der Türkei“. Sie kann kostenlos bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Tel.: 030/8643-2280, Fax 030/8643/2606.

## Lernen mit Arbeiten verbinden - ein erfolgreicher Weg zur Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen

Weiterbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose, die Qualifizierung mit marktorientierter Arbeit in Betrieben verbinden, sind ein erfolgreicher Weg, die schwierigen Ausgangsbedingungen dieser Problemgruppe zu überwinden und ihr zu helfen, wieder Anschluß an den Arbeitsmarkt zu finden: Mit der **Qualifizierung** in speziellen Kursen werden die Persönlichkeit stabilisiert und die sozialen und fachlichen Fähigkeiten weiterentwickelt. Die konkrete **Arbeit** ermöglicht die unmittelbare Anwendung des Gelernten und macht ihren persönlichen Nutzen deutlich - eine Erfahrung, die gerade für überwiegend lernungsgewohnte und oftmals sozial ausgegrenzte Menschen entscheidend ist. Die Arbeit in Verbindung mit sozialpädagogischer Unterstützung fördert eine positive Lernhaltung, stärkt Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen und motiviert auch einen anerkannten Berufsabschluß am Ende der Weiterbildung zu erreichen.

Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland hält unvermindert an: Im November 1997 war mehr als ein Drittel (über 1,5 Mio.) der Arbeitslosen "langzeitarbeitslos", d.h. länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Die Folge längerer Arbeitslosigkeit sind u.a. psychische Probleme, Verlust des Selbstwertgefühls, Lernunlust und nicht zuletzt der Verlust einmal erworbener Qualifikationen. In Maßnahmen, die Qualifizierung mit Beschäftigung kombinieren, wird versucht, diesen speziellen Problemen mit entsprechenden Lösungskonzepten zu begegnen.

In dem **Forschungsprojekt "Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen"** ist das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** u.a. den Fragen nachgegangen, wie kombinierte Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden, welche Kombinationsmodelle erprobt werden und ob innerhalb der Modelle bestimmte Faktoren sich als entscheidend erwiesen haben, Langzeitarbeitslosen den Weg aus ihrer Situation zu erleichtern.

Festgestellt wurde:

Alle untersuchten Kombinationsmodelle verknüpfen zur Finanzierung ihrer Maßnahmen verschiedene Fördermöglichkeiten miteinander. Genutzt wurden Mittel

- des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) und des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG),
- der EU-Förderprogramme und
- der Förderprogramme des Bundes, der Länder und Kommunen.

In der Weiterbildungspraxis werden drei Typen kombinierter Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen angeboten:

### **Typ A: Qualifizierung und Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt**

Die Teilnehmer/innen arbeiten während des Beschäftigungsteils der Maßnahme bei Trägern des zweiten Arbeitsmarktes (Beschäftigungsgesellschaften oder kombinierte

Be- schäftigungs- und Bildungsträger). Die beim Maßnahmeträger durchgeführte Qualifizie- rung hat einen Umfang von ca. 10-20% und dient der Verbesserung der Qualität der Arbeit im Beschäftigungsteil. Berufsabschlüsse werden nicht angeboten. Ziel ist allge- mein die Verbesserung der Vermittlungschancen der ungelerten Teilnehmer/innen in Arbeitsbereiche, die denen der Beschäftigung während der Weiterbildung vergleichbar sind.

### **Typ B: Qualifizierung im Verbund mit Betrieben**

Die Teilnehmer/innen arbeiten im Beschäftigungsteil entweder in Betrieben oder sind in spezielle Projekte einer Region (z.B. Bau eines Hauses für sozial Schwache) integriert. Der Qualifizierungsanteil beträgt 50%, ist überwiegend abschlussbezogen und findet so- wohl während der Beschäftigung als auch beim Bildungsträger statt. Beim Träger werden die in der Praxis vermittelten fachpraktischen und fachtheoretischen Kenntnisse vertieft. Besonderes Gewicht wird allerdings auf die Vermittlung der sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen gelegt. Hierzu gehören die Stabilisierung der Persönlichkeit, die Auseinandersetzung mit Arbeitshaltungen, die Aufarbeitung von Erfahrungen im Beschäftigungsteil und gezieltes Bewerbertraining.

### **Typ C: Qualifizierung und Beschäftigung als Vorbereitung auf reale Arbeitsplätze**

Die Teilnehmer/innen arbeiten im Beschäftigungsteil als Praktikanten oder "Leiharbeiter" in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. Ziel des Qualifizierungsteils (bis zu 50%) ist die Vorbereitung auf die Anforderung eines konkreten betrieblichen Arbeitsplatzes bzw. die Vorbereitung auf eine selbständige Arbeit nach Abschluß der Maßnahme.

Kombinierte Maßnahmen, bei denen die Träger im Beschäftigungsteil in Kooperation mit Betrieben marktorientierte Angebote machen und im Qualifizierungsteil gezielte fachliche und methodische Weiterbildung und sozialpädagogische Begleitung anbieten (Typ B), wirken sich nach Aussagen aller Beteiligten sehr positiv auf die Motivation der Teilnehmer/-innen aus und erzielen gute Abschlußergebnisse.

Im Rahmen eines **Sachverständigengesprächs** diskutierten BIBB-Wissenschaftler/-innen gemeinsam mit Vertretern/-innen von Landesarbeitsämtern und der Arbeitsverwaltung sowie aus Beratungs- und Bildungseinrichtungen im Mai diesen Jahres, ob und in welchem Umfang die seit Januar 1998 geänderte Rechtslage in der Arbeitsförderung (Überführung der Arbeitsförderung ins Sozialgesetzbuch, Teil III) kombinierte Weiterbildungsmaßnahmen fördert und unterstützt. Die jetzt veröffentlichte **BIBB-Materialsammlung "Weiterbildung für Langzeitarbeitslose"** dokumentiert die Beiträge des Sachverständigengesprächs zu dieser Frage und enthält einen kurzgefaßten Abschlußbericht von Margitta Klähn zu den Ergebnissen des Forschungsprojekts "Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen".

Die Materialsammlung "Weiterbildung für Langzeitarbeitslose" kann in Einzelexemplaren kostenlos bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Hermann-Ehlers-Str. 10, 10707 Berlin, Tel. (030) 8643-2280, Fax (030) 8643-2606, E-Mail: [bibb@pr.de](mailto:bibb@pr.de)



## **Voneinander wissen, um voneinander zu lernen - Transatlantische Begegnung zur Berufsbildung -**

Die Forderungen nach neuen Berufen für neue Beschäftigungsfelder und nach neuen Konzeptionen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben nicht allein in Deutschland zu vorzeigbaren Resultaten geführt. Auch in den USA, wo dem expandierenden Arbeitsmarkt zunehmend qualifizierte Arbeitskräfte fehlen, hat das Thema "Berufsbildung" Konjunktur. Besonderes Interesse finden dabei duale Formen der Berufsausbildung: Im Auftrag der Clinton-Regierung beschäftigen sich seit längerem mehrere amerikanische Institute mit der Entwicklung von beruflichen Standards, Ausbildungskonzeptionen und Modellen einer verschränkten betrieblichen und schulischen Berufsausbildung.

Unter dem Motto "**Mehr voneinander wissen - mehr voneinander lernen**" wurde daher vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** eine **deutsch-amerikanische Partnerschaftsbörse zur Berufsbildung** veranstaltet, auf der die in Deutschland und den USA entwickelten Ideen und gesammelten Erfahrungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ausgetauscht werden konnten. Die im Rahmen des Deutschen Programms für Transatlantische Begegnung gestartete Initiative ging vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie in Abstimmung mit dem Auswärtigen Amt, dem Bundesministerium für Wirtschaft sowie der USA-Botschaft aus.

Amerikanische und deutsche Berufsbildungsexperten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft diskutierten auf der dreitägigen Veranstaltung die gegenwärtige Situation der beruflichen Qualifizierung in ihren Ländern.

Im Mittelpunkt standen

- die **aktuellen Tendenzen in der Berufsbildung** in Deutschland und in den USA
- die **Qualität der Berufsausbildung** im Zusammenhang mit der globalen Wettbewerbsfähigkeit
- **neue Berufe für neue Arbeitsfelder** in Deutschland und in den USA
- Konzeptionen zur **Verbindung von Lernen und Arbeiten** in der Aus- und Weiterbildung
- **Austausch- und Kooperationsprojekte** der Berufsbildung im Rahmen von deutsch-amerikanischen Partnerschaften.

Die Vorträge und Diskussionen der Tagung wurden jetzt vom BIBB in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Die zweisprachige Dokumentation versteht sich als Beleg für die gute Zusammenarbeit zwischen Deutschland und den USA in der beruflichen Bildung und als Anregung, die nationalen und transatlantischen Aktivitäten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung weiter auszubauen.

Die Dokumentation "Mehr voneinander wissen - mehr voneinander lernen / Knowing each other to learn from each other" ist kostenlos zu beziehen beim Bundesinstitut für

Berufsbildung (BIBB), Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Tel.: 030/ 8643-2311 oder -2520 (K3/Vertrieb), Fax 030/ 8643-2605.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

Berlin/Bonn, den 26.03.1998

## **Moderne Ausbilderqualifizierung für eine moderne Berufsausbildung**

Neues Konzept zur „Ausbildung der Ausbilder“ vom BIBB-Hauptausschuß beschlossen

Die Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder muß Schritt halten mit der Modernisierung der betrieblichen Berufsausbildung: Junge Menschen, die zu fachlich kompetenten sowie verantwortungsbewußt und selbständig handelnden und mitdenkenden zukünftigen Facharbeitern ausgebildet werden sollen, brauchen Ausbilder, die inhaltlich wie methodisch auf die Vermittlung der Ziele einer Berufsausbildung für das 21. Jahrhundert vorbereitet worden sind. Mit dem vom **Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) am 11. März 1998 verabschiedeten und zur Anwendung empfohlenen Rahmenstoffplan zur „Ausbildung der Ausbilder“ (AdA)** wird diesen Anforderungen jetzt entsprochen: Die vom BIBB gemeinsam mit den Sozialparteien erarbeitete Modernisierung des seit über 25 Jahren gültigen AdA-Konzepts setzt neue Standards in der Ausbilderqualifizierung und stellt damit Weichen für die Durchführung einer zukunftsorientierten betrieblichen Berufsausbildung.

Das neue AdA-Konzept verzichtet auf starre, theorielastige, nach Stoffgebieten gegliederte Lernangebote und bereitet Ausbilder in praxisnahen Lehrgängen, die berufstypische Aufgaben- und Problemstellungen bearbeiten, auf ihre zukünftige Tätigkeit vor. Statt Vermittlung isolierten Faktenwissens werden Bildungsinhalte fachübergreifend und aufgabenintegriert angeboten. Durchgängiges Lehr- und Lernprinzip ist dabei die Bearbeitung berufsrelevanter Aufgabenstellungen, die Ausbildern die Möglichkeit bieten, im Handeln zu lernen.

Grundlegend für das Reformkonzept ist die Neuordnung der Ausbildereignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft (AEVO-GW) und der Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Prüfungen zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse (MPO-GW). Beide Neuordnungen werden voraussichtlich am 1. November 1998 in Kraft treten. Um den Kammern ausreichend Zeit für die Umstellung auf die neuen Lehrgangs- und Prüfungsbedingungen zu geben, ist eine sechsmonatige Übergangsfrist nach Verkündung der Verordnung vorgesehen.

Der vom BIBB herausgegebene neue Rahmenstoffplan mit Hinweisen für die Lehrgangsdurchführung wird voraussichtlich ab Ende Mai 1998 gegen eine Schutzgebühr von DM 15,- zu beziehen sein beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang 

## Lernen leicht gemacht - mit einer Multimedia CD-ROM für Azubis in der Elektroausbildung

Elektrofachleute tragen in ihrem Berufsalltag große Verantwortung: Ihr sicherheitsbewußtes Denken und Handeln schützt die Verbraucher vor den Gefahren des Stroms und ermöglicht ihnen die ungefährliche und bequeme Nutzung elektrischer Anlagen und Geräte. Einschlägige **Sicherheitsbestimmungen im Umgang mit Strom** und ihre Anwendung in der Berufspraxis haben daher für die Ausbildung von Elektrofachkräften große Bedeutung - die **Auszubildenden empfinden jedoch diesen Lernstoff als eher langweilig und lästig**. Um ihnen den Zugang zu diesem zentralen, auch für die Abschlußprüfung wichtigen Fachwissen zu erleichtern und seine praktische Bedeutung anschaulich zu machen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zusammen mit Sachverständigen des Elektrohandwerks ein **interaktives Lernprogramm zum Thema "Elektrische Schutzmaßnahmen"** entwickelt, das das Lernen "trockner" Regeln und Normen lebendig macht. Über eine Kombination von Bild, Ton, Text, Grafik und Video-Clips ermöglicht die Multimedia CD-ROM den Auszubildenden die virtuelle Auseinandersetzung mit den Gefahren des Umgangs mit Strom. Praxisnah und anwendungsorientiert werden ihnen sowohl das erforderliche Fachwissen als auch die wichtigsten Inhalte der DIN-VDE-Bestimmungen vermittelt und dabei wird zugleich ihre Einsicht in die Notwendigkeit sicherheitsbewußten Denkens und Handelns gefördert.

"Elektrische Schutzmaßnahmen" sind in erster Linie ein Thema für **Auszubildende in den Berufen "Elektroinstallateur/-in" und "Energieelektroniker/-in, Fachrichtung Anlagen- und Betriebstechnik"**. Für sie sind sichere Kenntnisse der DIN-VDE-Bestimmungen beim Installieren, Prüfen, Inbetriebnehmen und Instandhalten von Energieverteilungsanlagen unabdingbar. Die speziell für das Lernprogramm entwickelte **Comic-Figur "Stromula"** stellt den Lernenden die Fachinhalte dieser DIN-VDE-Bestimmungen vor. "Stromula" bietet Orientierung und schafft Lernmotivation: Er hilft, Probleme zu bewältigen, rügt Fehler, bestraft Nachlässigkeiten und verteilt Lob bei guten Ideen.

"Elektrische Schutzmaßnahmen" sind Bestandteil der DIN-VDE 0100. Die dort beschriebenen Schutzmaßnahmen werden in dem Lernprogramm in jeweils eigenständigen Modulen bearbeitet. Jedes Modul folgt in Struktur und Inhalt den verbindlichen Fachinhalten der DIN-VDE.

### Das Lernprogramm enthält folgende Inhalte:

#### **Einführung**

- *Wirkung des elektrischen Stroms auf Menschen und Erstmaßnahmen*
- *Fachbegriffe*

#### **Schutz bei indirektem Berühren mit und ohne Abschaltung**

- *Überstromschatzeinrichtungen*
- *Fehlerstromschatzeinrichtungen*

## Schutz gegen direktes Berühren

- Schutz durch Isolierung (Basisisolierung)
- Schutz durch Abdeckung / Umhüllung

## Schutz vor indirektem Berühren ohne Abschaltung

- Schutzisolierung
- Schutzkleinspannung
- Schutztrennung

Am Ende jeden Kapitels hilft ein abschließender **Prüfungsteil**, das Erlernete selbständig zu überprüfen, Schwächen zu erkennen und sich ggf. nochmals gezielt mit einzelnen Themen zu beschäftigen. Mit einem "**Erfolgszertifikat**", das nach fehlerfreier Bearbeitung aller Teile des Lernprogramms ausgedruckt werden kann, stellen sich die Auszubildenden am Ende ihrer Arbeit selbst ein Zeugnis über ihre Leistungen aus.

Die CD-ROM kostet für Auszubildende und Schüler (mit Nachweis) DM 49,50, für Einzelnutzer DM 249,-. Mengenrabatt, Klassenraum- und Unternehmenslizenzen etc. können beim Verlag angefragt werden.

Die CD-ROM kann bezogen werden beim Beuth-Verlag GmbH, Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin, Tel.: 030/2601-2260, Fax 030/2601-1260.

### Technische Daten zur CD-ROM

Das Programm ist in **zwei verschiedenen Versionen** erhältlich:

#### 1. QuickTime - Version

PC 486/ DX2/66 Mhz  
7MB freier RAM,  
Auflösung von 640 x 480,  
256 Farben (empfohlen 32.000)  
Zweifach CD-ROM Laufwerk  
16 bit Soundkarte  
MS Windows ab Version 3.1

#### 2. MPEG - Version

Für PC siehe oben jedoch mit  
MPEG-Karte oder -Software  
bzw. MPEG-Lösung

oder

Macintosh 68040/33 Mhz  
7 MB freier RAM  
Auflösung 640 x 480  
256 Farben (empfohlen 32.000)  
Zweifach CD-ROM Laufwerk

MacOS ab Version 7.1

Macintosh PPC 604/120 Mhz  
sonstige Werte siehe oben,  
jedoch MacOS 7.5

zur Übersicht 

Seitenanfang 

## **Erforderliche: Modernisierung der Ausbildung für die Kaufleute im Einzelhandel**

Das Dienstleistungsbewußtsein in unserer Gesellschaft wächst - und mit ihm die inhaltlichen Anforderungen an einen Ausbildungsberuf, der quantitativ und qualitativ zur Stütze des Einzelhandels geworden ist: Der Kaufmann / die Kauffrau im Einzelhandel. Doch auch wenn sich der Beruf in der Praxis bewährt hat - 1997 wurden hier knapp 70 000 junge Menschen ausgebildet - seine Ausbildungsinhalte sind nicht mehr zeitgemäß. Neue Waren, moderne Techniken, veränderte Organisationsformen, vor allem aber gestiegene Kundenbedürfnisse erfordern die Modernisierung der über zehn Jahre alten Ausbildungsordnung.

In zwei Erhebungen haben das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** und das **Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung (ISB)** in München die gegenwärtige Praxis der dualen Ausbildung zum Beruf "Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel" untersucht, die Trends und zukünftigen Herausforderungen ermittelt und daraus Konsequenzen für die Modernisierung der Berufsausbildung formuliert. Befragt wurden Einzelhandelsunternehmen und Industrie- und Handelskammern sowie kaufmännische und kaufmännisch-gewerbliche Berufsschulen.

Die Untersuchungen bestätigen, daß die dreijährige Berufsausbildung mit ihren vielfältigen inhaltlichen Anforderungen Fachkräfte qualifiziert, die breit einsetzbar sind. Ihre in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen werden von den Unternehmen als gute Basis zur Nachwuchsgewinnung ihrer Fach- und Führungskräfte geschätzt. Damit dies auch künftig so bleibt, müssen die Veränderungen im Bereich des Einzelhandels sowie seine absehbaren Entwicklungen in einer neuen Ausbildungsordnung ihren Niederschlag finden.

Als **Ergebnis der Untersuchung** ergeben sich für die Überarbeitung der Ausbildungsordnung zum "Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel" folgende Anforderungen:

- **Verstärkung fächerübergreifender Inhalte:** Anspruchsvolles Kundenverhalten erfordert Beratungs- und Verhandlungskompetenz, Geschicklichkeit beim Verkaufsgespräch, kundenfreundliches Verhalten und kostenbewußtes Denken und Handeln.
- **Größere Flexibilität bei der Warenkunde und die Fähigkeit, "das Lernen zu lernen":** Die selbständige Erarbeitung sortimentsübergreifender Kenntnisse ist ebenso erforderlich wie die Vertiefung bestimmter Warenkenntnisse.
- **Auffächerung der Umweltkompetenz nach Branchen:** Kunden wünschen besondere Aufklärung über umweltschonende Herstellungs- und Behandlungsmethoden und fordern umweltfreundliche Materialien und Verpackung.
- **Anwendungsbezogene Vermittlung des Bereichs "Warenwirtschaft/Logistik"** unter Einsatz computergestützter Systeme.

- **Schwerpunktverlagerung beim Rechnungswesen:** Weniger Buchführung, mehr Kosten- und Leistungsrechnung.

Von beiden Partnern des Dualen Systems, dem Betrieb und der Berufsschule, wird die mangelhafte Kooperation der Lernorte beklagt: Zu gemeinsamen Gesprächen über Inhalte und Organisation der Berufsausbildung komme es selten oder nie. Lediglich "Problemfälle" würden angesprochen.

Diese und weitere **Ergebnisse der Untersuchungen** des betrieblichen und des schulischen Teils der Berufsausbildung zum / zur "Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel " wurden jetzt **vom BIBB in den folgenden zwei Bänden veröffentlicht:**

- *Hannelore Paulini: "Kaufleute im Einzelhandel. Stand und Perspektive eines Berufes"*  
(DM 19,--)
- *Leo Heimerer, Heidi Hermanns-Klotz: "Evaluation der schulischen Ausbildung 'Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel'"* (DM 15,--)

Beide Bände sind einzeln zum angegebenen Preis zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: (0521) 911 01-0, Fax (0521) 911 01-79.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## **Qualifizierte Facharbeit: Gebrauch und geschätzt, aber zu wenig gefördert! - BIBB untersucht Aufstiegspositionen von Facharbeiterinnen und Facharbeitern**

Qualifizierte Facharbeiter/-innen und Führungskräfte mit Facharbeiterabschluß, die nach ihrer Dualen Berufsausbildung über Weiterbildung den Aufstieg in verantwortliche Positionen geschafft haben, sind nach wie vor das Rückgrat der deutschen Industrie und Garant für ihre Wettbewerbsfähigkeit. Eine vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** bei ca. 550 Betrieben durchgeführte repräsentative Befragung hat u.a. ergeben:

- Fast 80% der Betriebsexperten sind ganz oder teilweise der Auffassung, daß *Facharbeiter/-innen* in der Produktion trotz gestiegener betrieblich-technischer Anforderungen *nicht durch Techniker oder Ingenieure ersetzt werden können*.
- Mehr als 80% der Experten sind der Meinung, daß *untere und mittlere Führungspositionen auch künftig durch Facharbeiter/-innen mit Industriemeisterabschluß besetzt werden sollten*. Voraussetzung ist, daß die Inhalte des Meisterabschlusses an die veränderten Anforderungen des modernen Produktionsprozesses angepaßt werden bzw. bereits ausgebildete Industriemeister sich für diese neuen Anforderungen weiterqualifizieren.
- Über 90% der Befragten sehen in Funktionen zur Erledigung *technischer Spezialaufgaben zukünftig neue Aufstiegschancen* für Facharbeiter/-innen.

Wie die BIBB-Untersuchung weiter ergibt, **hält jedoch die gegenwärtige Praxis der Industriebetriebe mit dieser deutlichen Wertschätzung qualifizierter Facharbeiter/-innen nicht Schritt**: Betriebe haben bisher noch kaum die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiter/-innen mit zusätzlich erworbenen Spezialkenntnissen erkannt und entsprechende Positionen geschaffen. 75% der befragten Betriebsexperten gehen derzeit davon aus, daß zukünftig weniger Industriemeister gebraucht werden.

**Fazit** der BIBB-Untersuchung: **Facharbeiterinnen und Facharbeitern müssen neue erweiterte Funktionen zuwachsen, damit Weiterbildungswege auch in angemessene betriebliche Positionen münden**. Die 1997 erlassene Neuordnung der Weiterbildung zum Industriemeister für die Fachrichtung Metall weist in die richtige Richtung: Ihre auf die betrieblichen Anforderungen bezogenen Inhalte sind handlungsorientiert, weisen einen hohen Praxisbezug auf und umfassen neben dem technischen Bereich auch die Bereiche Organisation und Personalführung. Mit dieser Neuordnung wird aus dem "alten" Industriemeister, der anordnete, festlegte und kontrollierte der "neue" Meister in der Produktion, der berät, koordiniert, überzeugt, motiviert und mobilisiert.

Die soeben vom BIBB veröffentlichten Ergebnisse sind Resultate zweier BIBB-Studien, die sowohl die aktuellen Berufschancen von Facharbeitern/-innen als auch die Bedeutung mittlerer Positionen für die Produktion untersuchen. Dazu wurde der Verbleib von Industriemeistern, Technikern und Fachspezialisten ermittelt,

Stellenanzeigen zur Besetzung mittlerer Positionen analysiert und inserierende Betriebe nach ihrer Personalpolitik in diesem Bereich befragt.

Die von Rolf Jansen, Oskar Hecker und Dietrich Scholz herausgegebene Veröffentlichung: "Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? - Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene" ist zum Preis von DM 42,50 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Tel. 0521/91101-0, Fax: 0521/91101-79.

[zur Übersicht](#) 

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) 

Berlin/Bonn, den 27.02.1998

## Hilfen für die Ausbildungspraxis: Erläuterungen zu Ausbildungsordnungen

Die Umsetzung moderner Ausbildungsordnungen stellt an die Ausbildungspraxis - Betriebe, Berufsschulen, Kammern und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst - hohe Anforderungen. Ihnen zu helfen, diesen Umsetzungsprozeß von Anfang bis (Prüfungs-) Ende erfolgreich zu durchlaufen, ist Ziel der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegebenen Veröffentlichungsreihe „**Erläuterungen und Praxishilfen zu Ausbildungsordnungen**“, deren Einzelhefte in gemeinsamer Arbeit von Sachverständigen der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und des BIBB entwickelt werden.

Jede der bisher für über **40 Berufe** vorliegenden **Erläuterungen** enthält in der Regel

- **Erläuterungen zum *Verordnungsteil der Ausbildungsordnung***
- **Erläuterungen zum *Ausbildungsrahmenplan***
- **beispielhafte *Handlungshilfen***
- **den *Rahmenlehrplan* der Kultusministerkonferenz (KMK)**
- **einen Anhang mit *weiterführenden Informationen* sowie**
- **das *Ausbildungsprofil in deutscher, englischer und französischer Sprache* (bei den ab 1997 erschienenen Erläuterungen).**

In den **Erläuterungen zum *Verordnungsteil*** werden die einzelnen Paragraphen der Ausbildungsverordnung inhaltlich kommentiert. Die Kommentare veranschaulichen die Fachbegriffe und gehen auf Fragestellungen ein, die sich aus dem Zusammenhang mit dem Ausbildungsvertrag sowie der organisatorischen Gestaltung und dem Ablauf der Ausbildung ergeben.

Die **Erläuterungen zum *Ausbildungsrahmenplan*** illustrieren die Ausbildungsinhalte so, wie es für die praktische Ausbildung vor Ort erforderlich ist. Sie machen die Inhalte der einzelnen Ausbildungsjahre für die Praxis greifbarer, weisen Lösungswege bei auftretenden Fragen und geben damit dem Ausbilder wichtige Hinweise für die Durchführung der Ausbildung.

Die **beispielhaften *Handlungshilfen*** geben u.a. Hinweise zur Durchführung der Zwischen- und Abschlußprüfungen, die auf den in der neuen Ausbildungsordnung festgelegten Anforderungen basieren, zeigen auf, wie ein betrieblicher Ausbildungsplan zu erstellen ist und gehen ein auf Lernformen und Lernmethoden in der Berufsausbildung.

Der **Rahmenlehrplan** entspricht einschließlich der allgemeinen und berufsbezogenen Vorbemerkungen dem Originaltext der Fassung, die von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland beschlossen wurde.

Der **Anhang** informiert u.a. über Möglichkeiten der Weiterbildung und -qualifizierung und stellt weiterführende Literatur vor.

Mit den in deutscher, englischer und französischer Sprache vorliegenden **Ausbildungsprofilen** wird ein praktischer Beitrag zur Förderung der Transparenz beruflicher Qualifikationen und der Mobilität junger Fachkräfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt geleistet. Als Beilage zum Abschlußzeugnis soll es diejenigen, die sich für einen Arbeitsplatz im Ausland interessieren, bei der Bewerbung unterstützen.

## Zu folgenden Berufen sind bisher Erläuterungen erschienen:

Arzthelfer/Arzthelferin  
(2. Aufl. in Vorbereitung)

Gastgewerbe

Fachhilfe/-in im Gastgewerbe  
Restaurantfachmann/-frau  
Hotelfachmann/-frau (DM 14,80)

Aufbereitungsmechaniker/Aufbereitungs-mechanikerin (DM 29,80)

Gerüstbauer/Gerüstbauerin  
(DM 17, 80)

Bergmechaniker (DM 17,80)

Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin  
(DM 17,80))

Bergvermessungstechniker/Bergvermessungs-technikerin (DM 17,80)

Industrielle Metallberufe (DM 24,80))

Buchbinder/Buchbinderin\* (DM 29,80)

Justizfachangestellter/Justizfachangestellte\*  
(DM 29,80)

Bürokaufmann/Bürokauffrau (DM 27,80)

Kaufmann für Bürokommunikation/Kauffrau für Bürokommunikation  
(DM 27,80)

Drechsler (Elfenbeinschnitzer)/ Drechslerin (Elfenbeinschnitzerin) (DM 19,80)

Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice\* (DM 34,80)

Fachangestellter für Bürokommunikation/  
Fachangestellte für Bürokommunikation  
(DM 29,80)

Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft (DM 34,80)

Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr  
Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau  
(DM 34,80)

Friseur/Friseurin\* (DM 24,80)

Koch/Köchin (DM 14,80)

Modellbauer/Modellbauerin (DM 19,80)

\* mit dreisprachigen Ausbildungsprofilen

Orthopädiemechaniker und Bandagist/Orthopädiemechanikerin  
und Bandagistin\* (DM 32,80)

Pharmazeutisch-kaufmännischer  
Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (DM  
36,80))

Polsterer/Polsterin\* (DM 29,80)

Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrs-kauffrau (DM 17,80)

Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin\*  
(DM 32,80)

Gestalten im Schilder- und Lichtreklame-  
hersteller-Handwerk (DM 32,80)

Sozialversicherungsfachangestellter/  
Sozialversicherungsfachangestellte\*  
(DM 36,80)

Speditionskaufmann/Speditionskauffrau\*  
(DM 32,80)

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin Fachrichtung  
Elektrotechnik (DM 29,80)

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin Fachrichtung  
Heizungs-, Klima- und Sanitär-technik (DM 29,80)

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin Fachrichtung  
Holztechnik (DM 29,80)

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin Fachrichtung  
Maschinen- und Anlagentechnik (DM 29,80)

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin Fachrichtung Stahl-  
und Metallbautechnik  
(DM 29,80)

Tierärzthelfer/Tierärzthelferin (DM 17,80)

Tischler/Tischlerin\* (DM 29,80)

Verfahrensmechaniker in der Steine- und  
Erdenindustrie/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und  
Erdenindustrie\* (DM 34,80)

Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin  
(2. Aufl. in Vorbereitung)

Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Fachrichtung  
Formentechnik (DM 19,80)

Zahnärzthelfer/Zahnärzthelferin  
(2. Aufl. in Vorbereitung)

### In Vorbereitung sind\*

zum 2. Quartal 1998:

Augenoptiker/Augenoptikerin

Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin

Buchhändler/Buchhändlerin

Fachinformatiker/Fachinformatikerin

Fotograf/Fotografin

Holzbildhauer/Holzbildhauerin

Informatikkaufmann/Informatikkauffrau

IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin

IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau

Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr

Verlagskaufmann/Verlagskauffrau

zum 3. Quartal 1998:

Baugeräteführer/Baugeräteführerin

Fachangestellter/Fachangestellte für Medien und  
Informationsdienste

Fachkraft im Gastgewerbe

Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie

Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin

Hotelfachmann/Hotelfachfrau

Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien

Koch/Köchin

Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin

Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrs-kauffrau

Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau

Zahntechniker/Zahntechnikerin

Hotelkaufmann/Hotelkauffrau

\* *mit dreisprachigen Ausbildungsprofilen*

Die „Erläuterungen und Praxishilfen zu Ausbildungsordnungen“ sind zu beziehen beim BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Vertrieb Postfach 82 01 50, 90252 Nürnberg, Telefon (0911) 9676-175, Fax: (0911)9676-189

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang ▲

## **Handlungsfähig statt handgreiflich - BIBB veröffentlicht Materialien zur Gewaltprävention während der Berufsausbildung -**

Gewaltbereitschaft nimmt in unserer Gesellschaft offenbar zu - speziell in der Altersgruppe der 15-22jährigen. Auch Berufsausbildung ist hier in der Verantwortung: Sie bietet oft die letzte Gelegenheit, um unmittelbar Einfluß auf die persönliche Entwicklung junger Menschen zu nehmen. Bisher fehlten der Ausbildungspraxis jedoch brauchbare Konzeptionen und erprobte Methoden für eine gezielte Gewaltprävention während der Berufsausbildung. Jetzt hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit einem Handbuch und einem Videofilm Materialien für das Ausbildungs- und Lehrpersonal in Betrieben, Berufsschulen und Bildungsinstitutionen erarbeitet, mit denen Gewalttätigkeit und Fremdenhaß bei Jugendlichen gezielt entgegengewirkt werden kann. Praxis- und umsetzungsorientierte Tips und Hinweise eröffnen Möglichkeiten, wie Ausbilder/-innen, Lehrkräfte, Sozialarbeiter/-innen etc. junge Menschen während der fachlichen Qualifizierung beim komplizierten Prozeß des Erwachsenwerdens pädagogisch begleiten und damit Berufsausbildung zur Gewaltprävention nutzen können.

### **Das Handbuch: "Handlungsfähig statt handgreiflich"**

Das Handbuch beschreibt im **ersten Teil** *Hintergründe und Ursachen von Gewalterscheinungen* und stellt typische Situationen vor, in denen Gewalt eskaliert und die Bereitschaft der Jugendlichen wächst, Gewalt zu akzeptieren und selbst gewalttätig zu handeln.

Im **zweiten** *auf unmittelbare Anwendung konzentrierten Praxisteil* werden u.a. anhand der Fallbeispiele Strategien und Wege entwickelt, wie problematische Situationen bearbeitet und konstruktiv für die Gewaltprävention genutzt werden können. Unter dem Motto "Nicht erst handeln, wenn es knallt" werden Hilfen gegeben

- zur Gestaltung von Ausbildungsaufgaben
- zur Gestaltung von Ausbildungsprozessen
- zur Bearbeitung von Konflikten mit Hilfe neuer methodischer Ansätze (z.B. Konfliktregulierung durch Mediation, kollegiale Fallberatung etc.)
- zum Umgang mit schwierigen Situationen
- zur Entwicklung einer pädagogischen Gesamtkonzeption für die Gewaltprävention in der Berufsausbildung.

### **Der Videofilm: "Nicht erst wenn's knallt - Gewaltprävention in der Berufsausbildung"**

Hier werden im **ersten Teil** *Aussagen und Analysen zum Gewaltprozeß vorgestellt*. Ausbilder/-innen, Jugendliche und Wissenschaftsexperten beschreiben ihre

Erfahrungen im Umgang mit gewalttätigen Situationen und benennen die unterschiedlichen Formen von Gewalt.

Im **zweiten Teil** werden *unmittelbare Anregungen für das Ausbildungspersonal* in der Berufsausbildung gegeben: An verschiedenen Gewaltsituationen wird anschaulich demonstriert, wie die Instrumente der Prävention und der Intervention im Ausbildungsalltag eingesetzt werden können.

Das Handbuch und der Videofilm sind in deutscher und englischer Sprache erschienen.

- Handbuch: Ute Büchele, Claudia Munz, Roswitha Malarski, Angelika Schmidtmann-Ehnert: *"Handlungsfähig statt handgreiflich. Konflikte lösen - Gewalt vermeiden. Strategien für die Berufsausbildung"* (DM 29,-)
- Videofilm: Maria Böhm (Buch und Regie): *"Nicht erst wenn's knallt - Gewaltprävention in der Berufsausbildung"* (VHS, Laufzeit 33 min, DM 80,-)

---

Bestellanschrift:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 100633  
33506 Bielefeld

Tel.: 0521/91101-0  
Fax: 0521/91101-79.

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## Vordringliche Aufgabe auch 1998: Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen

Trotz gestiegener Ausbildungsplatzzahlen im Ausbildungsjahr 1997 muß auch 1998 für die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze geworben werden: Steigende Schulabgängerzahlen werden auch in Zukunft die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen wachsen lassen. **Die Erschließung, Ausweitung und Ausschöpfung des Angebots an Ausbildungsmöglichkeiten im Dualen System bleibt damit weiterhin eine vordringliche Aufgabe.**

Betriebe, die für die Ausbildung gewonnen werden sollen, weisen vielfach auf Hemmnisse und Schwierigkeiten hin, die einer Bereitstellung von Ausbildungsplätzen entgegenstehen oder sie erschweren. Als Gründe für eine zurückhaltende Ausbildungsbereitschaft werden in erster Linie fehlende Erfahrungen in der praktischen Ausbildung, aber auch Unsicherheiten in rechtlichen und organisatorischen Fragen genannt. Gebraucht werden nach Aussagen der Praxis daher umfassende Informationen über alles, was mit dem Ablauf und der Organisation der Berufsausbildung im Dualen System verbunden ist.

Mit der „**Ausbildungsfibel - Tips und Hilfen für Betriebe**“ wird diesem Bedürfnis entsprochen: Die bereits zum sechsten Mal von der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und den Kammerorganisationen herausgegebene, aktualisierte Fassung der „Ausbildungsfibel“ beantwortet zentrale, immer wieder gestellte Fragen: Sie **informiert u.a. über die Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule im Dualen System, benennt die Rechte und Pflichten der Auszubildenden, gibt Hinweise zur Organisation der Ausbildung und zum betrieblichen Ausbildungsplan, stellt mögliche finanzielle Hilfen vor und enthält vielfältige Anregungen und Hinweise aus der Bewerbungs- und Einstellungspraxis.**

Interessenten erhalten die „Ausbildungsfibel 1998 - Tips und Hilfen für Betriebe“ auf schriftliche Bestellung bei der Bundesanstalt für Arbeit, Referat 1c1, Postfach, 90327 Nürnberg, Fax: 0911/179-3555 oder dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung 1.2, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Fax: 030/8643-2601. Ab vier Exemplaren wird je Exemplar eine Schutzgebühr von DM 2,50 erhoben.

In Kürze wird die Ausbildungsfibel gemeinsam mit dem Berufsbildungsbericht 1998 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie auf einer CD-ROM erhältlich sein. Über die Bezugsquelle informieren wir sie zum gegebenen Zeitpunkt..

[zur Übersicht](#) 

[Seitenanfang](#) 

## Betriebe brauchen Informationen zur beruflichen Bildung!

Betriebe brauchen Informationen zur beruflichen Bildung, damit sie die aktuellen Entwicklungen und Modernisierungen in der Berufsausbildung vollziehen, Veränderungen am Arbeitsmarkt vorhersehen und von neuen Weiterbildungsangeboten profitieren können.

Um zu ermitteln, wie das vorhandene Angebot eingeschätzt, die Informationsquellen genutzt und ihre Inhalte von den Adressaten bewertet werden, hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 1 500 Betriebe u.a. befragt**

- ob die regionale Informationsversorgung ausreicht,
- welche Quellen zur Informationsversorgung genutzt werden,
- für welche Bereiche externe Informationen besonders wichtig sind,
- ob das Informationsangebot Mängel aufweist und
- was Betriebe verbessert sehen möchten.

Die im folgenden wiedergegebenen **Antworten zeigen, daß noch nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, um die Informationswünsche der Betriebe zu befriedigen und um mehr Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarkttransparenz herzustellen:**

- *Nicht zufrieden* mit dem regionalen Informationsangebot ist ein gutes Drittel (35,3%) der befragten Betriebe.
- *Traditionelle Medien* wie Fachzeitschriften (74%) und Tageszeitungen (64%) sind immer noch die am häufigsten genutzten Informationsquellen. Moderne Medien wie Datenbanken und Internet werden bisher kaum um Rat gefragt. Datenbanken wie die der Bundesanstalt für Arbeit (Kurs Direkt) und der Wirtschaft (WIS) werden nur von 3% aufgerufen, das Internet sogar nur von 2%.
- *Externe Informationsangebote* werden von den befragten Betrieben u.a. zur Suche neuer qualifizierter Mitarbeiter/-innen (73%), geeigneter Auszubildender (69%) und geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen (58%) als hilfreich angesehen.
- Daß die angebotenen *Informationen vergangenheitsbezogen* seien und zu wenig Aussagen über die Zukunft enthalten, kritisieren 42% der befragten Betriebe. Ein Viertel bezeichnet die Nutzerfreundlichkeit der Informationen als unzulänglich und 10% finden das Angebot unverständlich.
- Eine *Verbesserung der Informationsinfrastruktur* der regionalen Weiterbildungsangebote finden 72% der befragten Betriebe besonders wichtig. 59% meinen, daß die Informationslage derjenigen Ausbildungsabsolventen verbessert werden müßte, die nach erfolgreicher Abschlußprüfung nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden und berufliche Orientierungen benötigen.

Die Auswertung der gesamten Befragung ist dokumentiert im "RBS-Info Nr. 10". Das Informationsblatt kann kostenlos angefordert werden beim Bundesinstitut für

[zur Übersicht](#) ▲

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

[Seitenanfang](#) ▲

## Neue Institutsleitung im BIBB

---

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat eine neue Institutsleitung: Auf Beschluß des Bundeskabinetts wurde Herr **Dr. Helmut Pütz** zum neuen **Präsidenten und Generalsekretär** des Bundesinstituts für Berufsbildung berufen. Herr **Walter Brosi** wird **Stellvertretender Generalsekretär und Leiter des Forschungsbereichs** des Instituts.



Mit **Herrn Dr. Helmut Pütz**, Jg. 1940, übernimmt ein Berufsbildungsexperte die Institutsleitung, dem das BIBB und seine Aufgaben bestens vertraut sind. Als Stellvertretender Generalsekretär und Leiter des Forschungsbereichs stand er seit 1987 gemeinsam mit Dr. Hermann Schmidt, dem Ende vergangenen Jahres aus dem Amt geschiedenen Generalsekretär, an der Spitze des Instituts. Fragen und Probleme der Berufsbildung gehörten für Dr. Pütz auch vor seinem Eintritt in das Bundesinstitut zum beruflichen Aufgabenbereich. Nach dem Studium der Politikwissenschaft, Neueren Geschichte und Publizistik in München und Berlin und seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut der Konrad-Adenauer-Stiftung war er ab 1969 Geschäftsführer für Bildungs-, Berufsbildungs-, Wissenschafts- und Forschungspolitik der CDU/CSU-Fraktion des Deutschen Bundestages. 1983 übernahm er die Leitung des Grundsatzreferats Berufsbildung im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und wechselte von dort 1987 in die Position des Stellvertretenden Generalsekretärs und Leiter des Forschungsbereichs in das Bundesinstitut für Berufsbildung. An der Fakultät für Pädagogik der Universität der Bundeswehr München hat Dr. Pütz seit 1997 einen Lehrauftrag zum Thema „Strategien der Bildungsplanung im Betrieb“.

---



Auch für **Herrn Walter Brosi**, Jg. 1947, Nachfolger von Dr. Pütz in dessen bisheriger Funktion im BIBB, sind Berufsbildung und Berufsbildungsforschung seit Jahren bestimmender Inhalt seiner beruflichen Tätigkeit - und auch ihm ist das BIBB aus eigener Arbeit gut bekannt. Nach dem Studium der Volkswirtschaft in Mannheim und anschließender wissenschaftlicher Arbeit an der Universität Trier war er ab 1981 neun Jahre im BIBB als Wissenschaftler in der Abteilung „Berufsbildungsplanung, Bildungsstatistik, Strukturforschung“ tätig. 1990 wechselte er ins Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft in das Referat „Übergreifende Fragen der beruflichen Bildung“; ab 1996 leitete er das Referat „Finanzierungsfragen der beruflichen Bildung, Aufstiegsfortbildung, Berufliche Bildungsstätten“.

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang 

## Vortragsprogramm des BIBB auf der Interschul

<b>Dienstag, den 17.2.1998</b>		<b>"Berufsbildung in Deutschland - Stand und Perspektiven"</b>
10.00	Dr. Agnes Dietzen	Überlegungen zur Entwicklung neuer Qualifikationsstrukturen
11.30	Reinhard Selka	Arbeit und Bildung - alles im Fluß: Sind Ausbildungsverbände die Lösung?
14.00	Richard von Bardeleben	Wer zahlt die berufliche Weiterbildung?
<b>Mittwoch, den 18.2.1998</b>		<b>"Fremdsprachen in der beruflichen Bildung"</b>
10.00	Dr. Jens U. Schmidt	Zertifizierung von Fremdsprachenkenntnissen
11.30	Dr. Ernst Ross	Fremdsprachenlernen für den Beruf: Bedarf und Situation
14.00	Prof. Dr. Bernd Rüschoff	Fremdsprachenlernen mit dem Computer
<b>Donnerstag, den 19.2.1998</b>		<b>"Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung"</b>
10.00	Brigitte Melms Dr. Elke Ramlow	Von Qualitätsstandards zu umfassenden Qualitäts-management-Strategien in der Weiterbildung Folgende Aspekte werden thematisiert: <ul style="list-style-type: none"><li>● Qualitätsanforderungen institutioneller Auftraggeber</li><li>● (Anforderungen der Bundesanstalt für Arbeit, Ländergesetze, Förderkriterien der Länder)</li><li>● Qualitätsmanagement-Systeme: DIN EN ISO 9000ff.;</li><li>● Quality Awards; Benchmarking; TQM</li><li>● Aspekte des Verbraucherschutzes: Fernunterrichts-</li><li>● Gesetz und Checklisten</li><li>● Modellversuch: Kundenorientierung und Anwendungs-</li><li>● orientierung als Qualitätsmaßstab</li></ul>
14.00	Dr. Elisabeth Krekel	Effizienzsteigerung betrieblicher Weiterbildung durch Bildungscontrolling

# Arbeitskreis 'Lernortkooperation'

Fragen zur Lernortkooperation haben in den letzten Jahren in der beruflichen Bildung an Bedeutung zugenommen. Das Thema ist auch zum Untersuchungsgegenstand einer Reihe von Modellversuchen geworden, dabei werden unterschiedliche Kooperationsansätze entwickelt und erprobt. Anlässlich einer Tagung des Modellversuchs KONSIL, die am 1. und 2. Oktober 1997 in Bremen stattfand, wurde ein Arbeitskreis 'Lernortkooperation' gegründet. Diesem Arbeitskreis gehören einschlägige BLK- und Wirtschaftsmodellversuche an; Ziel ist die Intensivierung des Informationsaustausches und der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen einzelnen Modellversuchen.

Auskunft im Bundesinstitut für Berufsbildung geben

Ingrid Höpke (Tel. 030 / 8643 2525) und Dr. Günter Walden (Tel. 0228 / 388 273, E-Mail: [Walden@bibb.de](mailto:Walden@bibb.de)).

**Im folgenden finden Sie Kurzdarstellungen der einzelnen Modellversuche und Hinweise zu Ansprechpartnern.**

[ARBI](#) Arbeitsorientierte Berufsausbildung

[RABBIT](#) Rechnungswesen in der Auftragsbearbeitung unter besonderer Berücksichtigung neuere Informationstechniken

[kobas](#) Verbesserung der Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen im dualen System der Berufsausbildung

[INA](#) Kooperationsfördernde Lern- und Arbeitsaufgaben zur handlungsorientierten Instandhaltungsausbildung für kleine und mittelständische Unternehmen

[Chemnitz](#) Berufsausbildung von Maurern, Zimmerern und Beton- und Stahlbetonbauern mit gleichzeitigem Erwerb der Fachhochschulreife

[Duisburg](#) Kooperation zwischen Schule und Betrieben in den neugeordneten handwerklichen und industriellen Elektroberufen

[LOK](#) Lernortkooperation zur Umsetzung ganzheitlichen Lernens im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung

[Konsil](#) Kontinuierliche Selbstorganisation von Innovationen im Lernortverbund Berufsschule - Betrieb am Beispiel des neuen Berufs Prozeßleitelektroniker/in