

Unternehmensübergreifende Normierung des Ausbildungssystems Ursache für ungenügende Anpassung an die technisch-ökonomische Entwicklung?*)

Peter Meyer-Dohm, Wolfsburg

Einleitung

Die Beschäftigung mit Fragen der Ausbildung hat eine lange Tradition im Verein für Socialpolitik. Bereits 1875 befaßte man sich auf einer Tagung mit Problemen der Lehrlingsausbildung. Im Mittelpunkt der Kritik stand damals der Einsatz der Auszubildenden als billige Arbeitskraft: Der Lehrling ist „nur Lauf- und Arbeitsbursche, zuweilen Küchenmagd und Kindermädchen, nur in der Zwischenzeit, oft wenn bereits Feierabend sein sollte, werden ihm die ersten Handgriffe beigebracht“.¹⁾ Nicht zuletzt wegen des häufigen vorzeitigen Verlassens der Lehre erfolgte eine Ausbildung für „begrenzte Hantierung“, um möglichst bald aus dem Lehrling Gewinn zu ziehen.²⁾

Die Konsequenzen dieser unzureichenden Qualifizierung für die Wirtschaft wurden ebenfalls erkannt. So stellten viele Tagungsredner fest, daß die deutschen Waren auch wegen der schlechten Ausbildung eine mangelnde Qualität aufwiesen und damit nicht international konkurrenzfähig seien.³⁾ Zur Regelung bestimmter Mindestanforderungen wurden daher damals „Normativvorschriften“ gefordert.⁴⁾

Während man 1875 noch einen Regelungsbedarf im Bildungsbereich zu erkennen glaubte, stellt sich heute im Rahmen der allgemeinen Deregulierungsdiskussion die Frage nach einem Abbau staatlicher Regeln.⁵⁾ Die Einengung der betrieblichen Handlungsfreiheit durch Vorschriften und Normen

wird vor allem wegen der vermuteten wettbewerbsverzerrenden Wirkungen sowie der zu beobachtenden Senkung der Innovations- und Investitionstätigkeit in den regulierten Bereichen kritisiert.⁶⁾

Die Deregulierungsbewegung setzte Ende der 70er Jahre in den USA ein: Der Lockerung von Preisvorschriften und Zulassungsbeschränkungen im Flugverkehr folgte der Abbau staatlicher Vorschriften im Fernmeldewesen, im Bank- und Börsengewerbe, auf dem Energiesektor und im Transportwesen.⁷⁾

Ob eine solche Deregulierung auch für das Ausbildungssystem gefordert werden muß, soll im folgenden geprüft werden. Wir leben in einer dynamischen, durch ständigen Wandel gekennzeichneten Gesellschaft. Überall zeigen sich merkbare Veränderungen — in unseren Denk- und Verhaltensweisen, den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der technischen Ausrüstung, den Produktions- und Organisationsmethoden und anderen Bereichen mehr. Diese Veränderungen vollziehen sich in unterschiedlicher Geschwindigkeit, treten auch schubweise auf und fordern Neuorientierungen heraus. Die Unternehmung ist in einer sich vielfältig wandelnden Umwelt ebenfalls zu — teilweise tiefgreifenden — Wandlungen genötigt. Gleichzeitig erweist sie sich auch als innovativer Akteur im Prozeß der Veränderungen.

Die Aufgabe des betrieblichen Bildungswesens besteht dabei vor-

nehmlich in der qualitativen Anpassung der Humanressourcen an die Erfordernisse des Unternehmens.⁸⁾ Die betriebliche Ausbildung muß daher unter Berücksichtigung des ökonomisch-technischen Wandels erfolgen. Angesichts der Geschwindigkeit des sich in der Umwelt und der Unternehmung vollziehenden Wandels stellt sich die Frage, ob dieser Anspruch sich vereinbaren läßt mit den Rigiditäten, die zwangsläufig mit Normierungen verbunden sind.

Zur Klärung dieser Frage bedarf es in einem ersten Schritt der Darstellung des Ausbildungssystems und der wesentlichen staatlichen Regeln. In einem zweiten Schritt werden die Auswirkungen dieser Normierung beschrieben und aus Sicht der jeweiligen Interessengruppen beurteilt — insbesondere im Hinblick auf die Anpassungsfähigkeit der Ausbildung an den technisch-ökonomischen Wandel. Im letzten Teil des Beitrages soll auf die neuen Ausbildungsordnungen für Metall- und Elektroberufe eingegangen und ein Ausblick auf die geplante Umsetzung der Neuordnung gegeben werden.

Das duale System der Berufsausbildung

Die Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland wird in einem dualen System kooperativ von den i. d. R. privaten Betrieben und den öffentlichen Berufsschulen durchgeführt. Die Betriebe der Wirtschaft übernehmen in diesem System die stärker praxisorientierte Seite der Berufsausbildung, während in den staatlichen Berufsschulen die dazugehörigen theoretischen Kenntnisse vermittelt werden. Der Auszubildende hat somit eine Doppelrolle: Er ist Schüler und — auf der Grundlage des mit dem Unternehmen geschlossenen Ausbildungsvertrages — Auszubildender zugleich (vgl. Abb. 1).

Die Berufsausbildung erfolgt in einem föderativen System mit unterschiedlichen Kompetenzen von

*) Genehmigter Abdruck aus: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Neue Folge Band 178, Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften, Duncker + Humblot, Berlin 1989, S. 417—434.

Bund und Ländern. Während ein Bundesgesetz die betriebliche Ausbildung regelt, sind die Länder für die Gestaltung des Berufsschulunterrichts verantwortlich.

Diese verteilten Zuständigkeiten müssen nicht zwangsläufig zu unterschiedlichen, miteinander nicht zu vereinbarenden Lösungen für Bildungsaufgaben führen. Die Ständige Konferenz der Kultusminister nimmt die notwendige Abstimmungsaufgabe wahr und bemüht sich um die Verfolgung gemeinsamer Ziele.

Die unternehmensübergreifende Normierung des Ausbildungssystems

Die wichtigste Rechtsgrundlage für die Berufsausbildung ist das 1969 vom Bundestag beschlossene Berufsbildungsgesetz (BBiG), das die Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung fixiert. Es regelt im wesentlichen:

- das Berufsausbildungsverhältnis (Abschluß und Inhalt des

- Ausbildungsvertrages, Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses);
- die Zuständigkeiten der Berufsbildungsausschüsse und des Bundesinstituts für Berufsbildung;
- die Ordnung der Berufsbildung (Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden, Erlass von Ausbildungsordnungen, Prüfungswesen, Regelung und Überwachung der Berufsausbildung).⁹⁾

Eine unternehmensübergreifende Normierung der Berufsausbildung erfolgt vor allem durch

- den Erlass von Mindestanforderungen an die Eignung der Ausbildungsstätte sowie des Ausbildenden und
- die Festlegung von Mindestausbildungsinhalten mittels der Ausbildungsrahmenpläne der Ausbildungsordnungen.

Öffentlich-normative Eignungsvoraussetzungen

Ein Unternehmen ist nur dann berechtigt — nicht verpflichtet — auszubilden, wenn

- Art und Umfang der produzierten und abgesetzten Güter und Dienstleistungen sowie die angewandten Produktions- und Arbeitsverfahren eine Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend der Ausbildungsordnung gewährleisten;
- die für die Vermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlichen Einrichtungen und Ausbildungsplätze vorhanden sind;
- das Ausbildungspersonal die notwendige persönliche und fachliche Eignung besitzt, die (gemäß der 1982 erlassenen Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft/ Ausbilder-Eignungsverordnung) durch eine Prüfung nachzuweisen ist;
- die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zu der Zahl der Ausbildungsplätze bzw. der beschäftigten Fachkräfte steht.

Diese öffentlich-normativen Eignungsvoraussetzungen, die eine gewisse Mindestqualität der betrieblichen Berufsausbildung gewährleisten sollen, bewirken keine entscheidende Einschränkung des betrieblichen Handlungsspielraums.

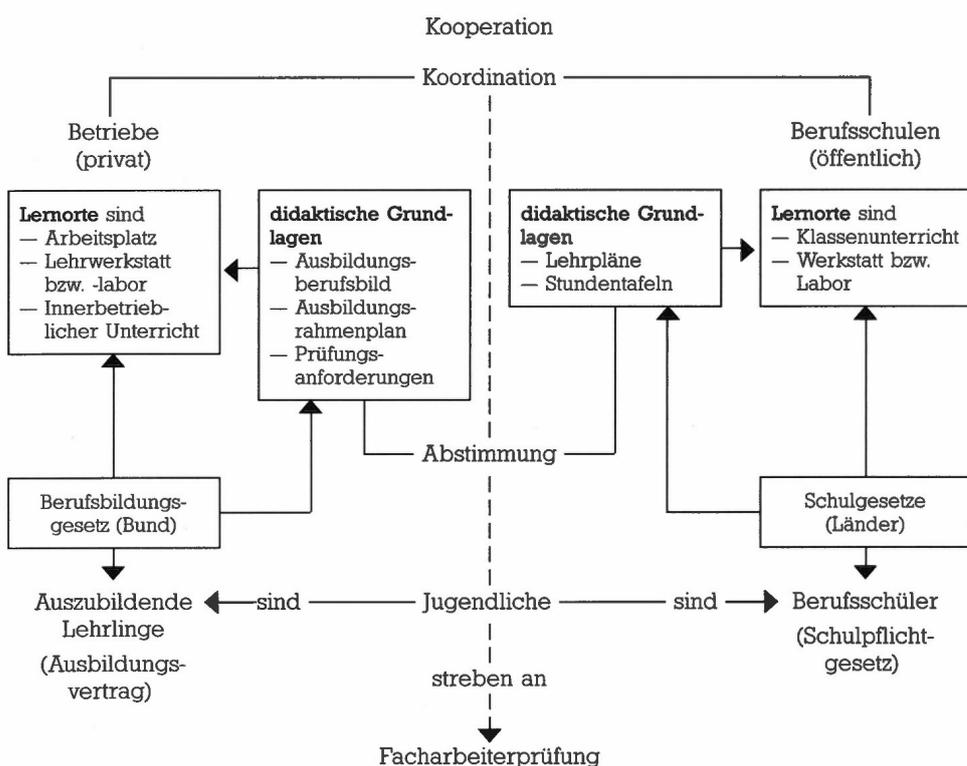
Unternehmensübergreifende Normierung der Ausbildung(sinhalte) durch Ausbildungsordnungen

Ein unmittelbar wirkender und gewichtiger Einfluß auf die Ausbildung wird durch die als Rechtsverordnung vom jeweils verantwortlichen Fachminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassene Ausbildungsordnung¹⁰⁾ ausgeübt. Die Zuständigkeit für Berufe in Industrie, Handel und Handwerk liegt beim Wirtschaftsminister.

Ausbildungsordnungen enthalten Angaben über

- das Ausbildungsberufsbild (Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind),

Die pädagogische Struktur des dualen Systems



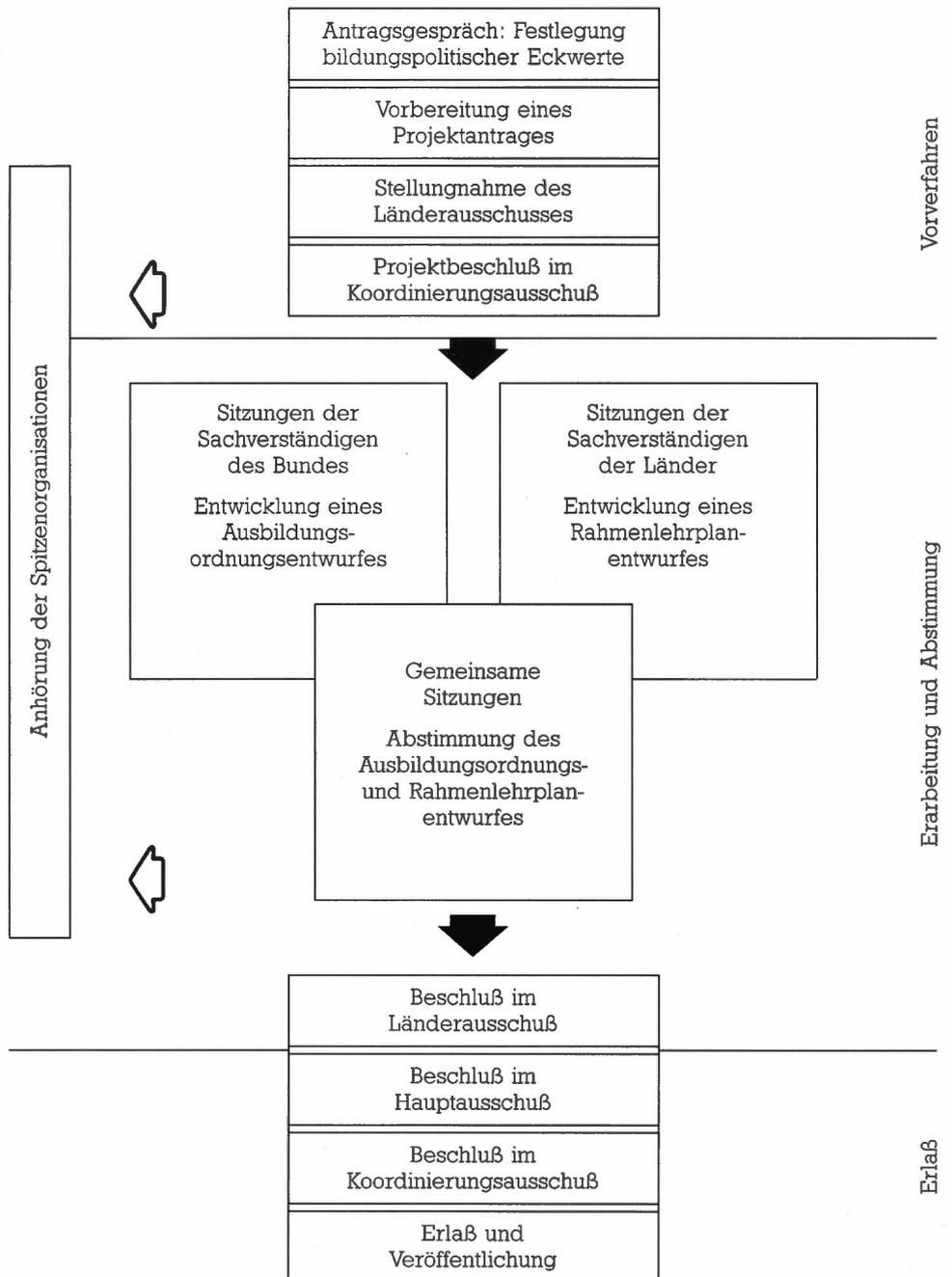
- den Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse),
- die Prüfungsanforderungen.¹¹⁾

Der Auszubildende besitzt einen einklagbaren Anspruch auf die Vermittlung der in der Ausbildungsordnung festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse.

Ausbildungsordnungen können auf Initiative von Fachverbänden, Unternehmerorganisationen, Gewerkschaften, Spitzenverbänden der zuständigen Stellen, dem Bundesinstitut für Berufsbildung oder den zuständigen Bundesministern erstellt oder überarbeitet werden. Dazu bedarf es eines mehrstufigen Entwicklungs- und Abstimmungsprozesses, der sich wegen der zu lösenden Sachprobleme und vor allem auch wegen der Vielzahl der zu beteiligenden Stellen kompliziert¹²⁾ und sehr zeitaufwendig gestaltet (siehe Abb. 2). So wurden bereits 1978 Eckdaten für die Neuordnung der industriellen Metallberufe zwischen den zuständigen Sozialparteien verabschiedet; der Erlaß der Ausbildungsordnung erfolgte allerdings erst 1987, also nach 9 Jahren.

In Anbetracht solch langwieriger Verfahren und der Geschwindigkeit des Wandels der Umwelt wie auch der Unternehmung — ein Wandel, der sich nicht nur kontinuierlich und damit vorhersehbar, sondern auch in Sprüngen vollzieht — erweist sich eine ständige Modernisierung der Berufsbilder und Ausbildungsordnungen in Abhängigkeit vom technisch-ökonomischen Fortschritt als nicht in ausreichendem Umfang durchführbar. Die im Ausbildungsrahmenplan festgeschriebenen Inhalte müssen daher so allgemein formuliert werden, daß sie eine Anpassung an den jeweiligen Wissenstand erlauben. Diese Notwendigkeit wurde erkannt und bereits 1974 — vom ehemaligen Bundesausschuß für Berufsbildung — die Empfehlung ausgesprochen, Ausbildungsberufe nur dann anzuerkennen, wenn ein hinreichender Bedarf an ent-

Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen



sprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist, besteht.¹³⁾

Bei einer diesbezüglichen Untersuchung der Ausbildungsordnungen stellt man fest, daß die Berufsbilder nur sehr grob umrissen werden und die Ausbildungsrahmen-

pläne, die heute noch nicht für jeden Ausbildungsberuf existieren, ebenfalls keinen hohen Detaillierungsgrad aufweisen. Die Art der zu verwendenden Anlagen und Hilfsmittel wurde jedoch entsprechend dem zum Zeitpunkt des Erlasses üblichen Stand der Technik fixiert.

Die neuen Ausbildungsrahmenpläne für die Elektro- und Metallberufe enthalten für die ersten beiden Ausbildungsjahre einerseits sehr viel genauere Vorschriften, besitzen aber andererseits eine weitaus größere Flexibilität hinsichtlich der einzusetzenden Werkzeuge und Betriebsmittel.

Der Einfluß der (Abschluß-)Prüfungen auf die Gestaltung der Ausbildung

Eine deutlich stärkere Regulierung als durch Berufsbilder und Ausbildungsrahmenpläne erfährt das Ausbildungssystem durch die (Abschluß-)Prüfungen. Es handelt sich dabei um eine pragmatische Interpretation der Ausbildungsordnung¹⁴⁾ und ein „wichtiges Steuerungsinstrument der Berufsausbildung“¹⁵⁾. Durch die inhaltliche Vorgabe des in Prüfungen abgefragten Stoffes werden die Lehrenden – und dies gilt für jeden so normierten Ausbildungsgang – zur Vermittlung der für den erfolgreichen Abschluß der Prüfungen erforderlichen Qualifikationen gezwungen. Die Prüfungsfragen werden auf Basis der sog. Prüfungsparagrafen der Ausbildungsordnung zu jedem Prüfungstermin erstellt, so daß bei dieser die Autonomie privater Ausbildung am stärksten einengenden Regulierung also die Möglichkeit einer laufenden Anpassung an den technisch-ökonomischen Wandel besteht.

a) Das Verfahren zur Erstellung der Prüfungsaufgaben

Die Kompetenz für die Gestaltung der Abschlußprüfungen – dazu zählt auch die Erstellung der Prüfungsaufgaben und die Abnahme der Prüfung – liegt bei den „zuständigen Stellen“, den Kammern.¹⁶⁾

Das entscheidende Mitwirkungs- und Beschlußorgan der zuständigen Stelle ist der Berufsbildungsausschuß¹⁷⁾, dem je sechs Beauftragte der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sowie sechs Lehrer von berufsbildenden Schulen angehören, letztere nur mit beratender Stimme.¹⁸⁾ Damit besteht prinzipiell die Möglichkeit, durch die

als Rechtsvorschrift vom Berufsbildungsausschuß zu jedem Prüfungstermin beschlossene und damit dem jeweiligen Wissens- und Technikstand weitgehend anpaßbare Prüfungsordnung die Ausbildung zwar nicht entsprechend den Bedürfnissen des einzelnen Betriebes, so doch gemäß den Erfordernissen der Gesamtheit der in der Region ansässigen Betriebe zu beeinflussen.

Laut § 14 der vom Bundesausschuß für Berufsbildung einstimmig beschlossenen Musterprüfungsordnung ist der Prüfungsausschuß der zuständigen Stelle jedoch „gehalten, überregional erstellte Prüfungsaufgaben zu übernehmen“.

Da die Formulierung von Prüfungsaufgaben sehr zeitaufwendig und kostenintensiv ist, folgen die Prüfungsausschüsse der zuständigen Stelle in der Regel dieser Empfehlung und übernehmen die zentral von der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg (abgekürzt: PAL, angesiedelt bei der IHK Stuttgart)¹⁹⁾ angefertigten und regionale Besonderheiten nicht berücksichtigenden Aufgaben. Durch die Mitarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeauftragten in den PAL-Fachausschüssen besteht aber auch bei zentral erstellten Aufgaben die Möglichkeit, diese den sich im Zeitablauf wandelnden Belangen der Praxis anzupassen. Ein umfangreiches Set von Prüfungsaufgaben, aus denen in Abhängigkeit von den regionalen und betrieblichen Eigenheiten ausgewählt werden könnte, wäre ein wichtiger und auch in baldiger Zukunft zu realisierender Beitrag zu einer stärkeren Orientierung der gestellten Prüfungsaufgaben an den betrieblichen Erfordernissen.

b) Geringe Beschäftigungsbezogenheit der Prüfungen

In scheinbarem Widerspruch dazu stehen die häufig geäußerten Klagen über die geringe Beschäftigungsbezogenheit von Prüfungen.²⁰⁾ Diese Praxisferne hat – so

wird in der Literatur gefolgert – eine „Ausbildungsverstellung“ der Betriebe zur Folge. „Sie bilden, um die Durchfallquote geringzuhalten, prüfungsgerecht statt produktionsgerecht aus...“²¹⁾ bzw. „fahren ein Doppelprogramm: hier gezielte Prüfungsvorbereitung, dort arbeitsplatzverwertbare Qualifikationsvermittlung“²²⁾.

Die z.T. fehlende Praxisrelevanz der Prüfungen wird vor allem auf drei Faktoren zurückgeführt:

- die Dominanz programmierter Prüfungsverfahren;
- die zur Verabschiedung von Prüfungen notwendige Zustimmung jeder Interessengruppe;
- die Verschulung an betrieblichen Lernorten und Loslösung der Ausbildung vom Betrieb.²³⁾

Programmierte Prüfungen, die wegen ihrer Bearbeitungs- und Auswertungseinfachheit allgemein Anwendung finden, eignen sich z. Z. bestenfalls für die Beurteilung des Faktenkenntnisstandes; Schlüsselqualifikationen allerdings können auf diese Weise kaum bewertet werden. Im Bemühen um eine gerechte Bewertung werden zudem nur solche Inhalte für prüfungsfähig erklärt, die exakt zu messen sind; dies begünstigt die Beibehaltung programmierter Prüfungen.

Gegenstand der Prüfung wird zudem nur, was die Zustimmung aller Beteiligten findet. „Worüber sich die Interessenträger nicht einig werden (Strukturqualifikationen, soziale Qualifikationen), dies kann auch nicht in Prüfungen eingehen“²⁴⁾. Die Folge dieser „Vermeidungsstrategie“ sei – so die Behauptung in der Fachliteratur – eine ausschnittshafte, Mängel aufweisende Berufsausbildung. Untersuchungen, die diese These belegen, existieren jedoch nicht, und zumindest für die Berufsausbildung in Großunternehmen – und dies kann ich aus meiner Kenntnis vieler Unternehmen mit Gewißheit sagen – trifft sie nicht zu. Die für das Berufsleben erforderlichen und in der Ausbildung zu vermittelnden Qualifikationen können auch aus Gründen der Prüfungs-

ökonomie und der Prüfungstechnik — manches entzieht sich der Überprüfung — weder quantitativ noch qualitativ umfassend in der Prüfung abgefragt werden. Die Tendenz, die Prüfungsinhalte an konsensfähigen, allgemeinverbindlichen und betriebsunabhängigen Standards auszurichten, kann allerdings zu einer Festlegung von Qualifikationszielen in Form von Minimalstandards und damit zu einer Abwertung des Abschlußzeugnisses als Qualifikationsnachweis führen.²⁵⁾

Fast alle Großunternehmen und viele Mittelbetriebe praktizieren bislang noch ein schulisch organisiertes betriebliches Ausbildungssystem, das gekennzeichnet ist durch

- die zeitweise Ausbildung in von der Produktion (räumlich) getrennten Lehrwerkstätten,
- die Zunahme des innerbetrieblichen Unterrichts und
- theoriesystematische Organisation der Kenntnisvermittlung.²⁶⁾

Die Ausbildung in der Produktion²⁷⁾ fördert zwar den Erwerb einer „Arbeitsplatzqualifikation“, kann allerdings, da vom Arbeitsanfall und den jeweiligen Aufträgen abhängig, weniger planmäßig und systematisch sowie — aufgrund der hohen Spezialisierung in Industriebetrieben — nicht in jedem Fall umfassend genug erfolgen. Die Pädagogisierung der Ausbildung, die eher dem Ziel einer „theoriegerechten Qualifikation und Verrichtungspraxis“ dient, ermöglicht zudem die Vermittlung einer größeren Stofffülle. Es sprechen also durchaus gewichtige Gründe für die Einrichtung von betrieblichen Lehrwerkstätten — die im übrigen bereits auf der erwähnten Tagung des Vereins für Socialpolitik im Jahre 1875 gefordert wurde²⁸⁾ — und der Berücksichtigung pädagogischer Erkenntnisse bei der Ausbildung. Erfolgt die Ausbildung jedoch überwiegend in Lehrwerkstätten durch bereits seit Jahren im Bildungswesen tätige Ausbilder, die kaum noch Kontakt zum Betrieb haben, so besteht die Gefahr einer nicht in ausreichendem Maße an

den Erfordernissen der Praxis orientierten Ausbildung. Diese Tendenz wird gefördert durch die Dominanz des berufsschulischen Stoffes bei den Prüfungen²⁹⁾ und die Vorgabe umfassender theorieüberlasteter Kenntniskataloge³⁰⁾.

Auswirkungen der unternehmensübergreifenden Normierung auf das Ausbildungssystem

Welche Auswirkungen haben die dargestellten unternehmensübergreifenden Normierungen auf das Ausbildungssystem?³¹⁾ Behindern diese Regulierungen, die — wie gezeigt wurde — weniger durch den Staat selbst fixiert als vielmehr von den Interessengruppen — allerdings auf staatliche Veranlassung — vereinbart wurden, die erforderliche Anpassung an die durch den technisch-ökonomischen Wandel geprägten Strukturen im Unternehmen?

Die unternehmensübergreifende Festlegung der Ausbildungsinhalte zwingt die Unternehmen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die in der Regel, d. h. in der Mehrzahl der Unternehmen, benötigt werden. Diese prüfungsrelevanten Anforderungen können in zweifacher Hinsicht von den betriebsnotwendigen Erfordernissen abweichen. Zum einen muß der Ausbildungsbetrieb im Unternehmen nicht einsetzbare Qualifikationen vermitteln — es handelt sich damit aus Unternehmenssicht um eine (verordnete) Fehlinvestition. Zum anderen kann die Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb Kenntnisse erfordern, deren Vermittlung zwar nicht vorgeschrieben ist, aber dennoch — in der Ausbildungszeit, falls die prüfungsrelevante Stoffmenge dieses erlaubt, oder nach der Ausbildung — erfolgen muß.³²⁾

Bei den prüfungsrelevanten, nicht betriebsnotwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen lassen sich verschiedene Typen unterscheiden:

- veraltete, generell nicht mehr verwertbare Fähigkeiten und Kenntnisse,
- in der Zukunft im Unternehmen erforderliche Fähigkeiten und
- Qualifikationen, die in anderen Unternehmen benötigt werden.

Die Festschreibung von Ausbildungsinhalten, die nur in einzelnen Betrieben — z. B. aufgrund der noch verwandten rückständigen Produktionsverfahren — verwertbar sind, ist sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer eindeutig negativ zu beurteilen und volkswirtschaftlich als Fehlinvestition abzulehnen.

Bei den in Zukunft einsetzbaren, nicht betriebsspezifischen Qualifikationen kann es sich einerseits um Fähigkeiten und Kenntnisse handeln, die in dem Unternehmen zwar bereits an einzelnen Arbeitsplätzen, nicht aber an dem für den Auszubildenden vorgesehenen Arbeitsplatz/-bereich erforderlich sind; andererseits zählen dazu auch Qualifikationen, die z. B. erst bei Einführung neuer Produktionsmethoden nutzbar sind. Werden die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb eines vertretbaren Zeitraums, solange sie noch nicht in Vergessenheit geraten sind, abgerufen, so ist diese Qualifikationsvermittlung aus betrieblicher Sicht durchaus als eine — wenngleich erst langfristig wirksam werdende — Investition anzusehen. Eine breite Ausbildung der Mitarbeiter erhöht wesentlich ihre Einsatzfähigkeit und erleichtert daher die Personaleinsatzplanung, während ein im Unternehmen bislang nicht ausgeschöpftes Qualifikationspotential der beschriebenen Art die Einführung neuer Techniken zumindest stark erleichtert (keine weiteren Humankapitalinvestitionen mehr erforderlich, kein Widerstand der Betroffenen abzubauen), u. U. sogar initiiert, wenn — wie zunehmend gefordert wird — bei der Planung und Beschaffung von Anlagen³³⁾ die vorhandenen Qualifikationen Berücksichtigung finden. Die Fixierung der Ausbildungsordnungen sowie die Erarbeitung von Prüfungs-

aufgaben erfolgt zudem durch Fachleute, die möglicherweise genauere Kenntnisse als ein Mitarbeiter eines Klein- oder Mittelbetriebes über Techniken der Zukunft und die sich daraus ergebenden Ausbildungsnotwendigkeiten besitzen. Auch die Lern- und Partizipationsfähigkeit und -bereitschaft sowie die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen³⁴⁾ wird durch die umfassende Ausbildung gefördert.

Aus Sicht des Unternehmens ist somit eine durch die betriebsübergreifende Normierung erzwungene breite Ausbildung eine langfristig sinnvolle, die Anpassung an den technisch-ökonomischen Wandel nicht hemmende Investition, selbst wenn bestimmte, während der Ausbildung erworbene Fähigkeiten der Auszubildenden im späteren Arbeitsleben nicht zum Einsatz gelangen sollten. In einer nur an kurzfristigen Zielen orientierten und nicht an überbetrieblichen Normen gebundenen Ausbildung würden diese positiven, erst in Zukunft — und damit auch nicht sicher — auftretenden Effekte unterbewertet und vernachlässigt — mit der Konsequenz, daß gerade in Zeiten hoher Kapazitätsauslastung u. U. lediglich eine mehr oder minder intensive arbeitsplatz(-bereich)bezogene Anlernung erfolgen würde.

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, daß die Vermittlung nicht unmittelbar im Betrieb umsetzbarer Kenntnisse nicht in jedem Fall als Ressourcenverschwendung abgelehnt werden sollte.

Die Vermittlung von Kenntnissen, die in vielen Unternehmen einsetzbar sind, bedeutet für ein Unternehmen, in dem diese Qualifikation nicht zum Einsatz gelangen kann, einen nicht sinnvollen Einsatz von Ressourcen, der noch weitere Folgekosten nach sich zieht. Der Erwerb dieser Qualifikation erhöht nämlich die Mobilität des Arbeitnehmers (Fluktuationskosten: Kosten der Suche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter) und vermindert

seine Abhängigkeit vom ausbildenden Betrieb. Die damit verbundene Stärkung seiner Position ermöglicht zudem unter bestimmten Bedingungen die Durchsetzung höherer Lohnforderungen. Eine betriebsspezifische Ausbildung ist daher in mehrfacher Hinsicht ertragswirksam: Die Ausbildungserträge besonders in der Anfangszeit der Erwerbstätigkeit werden erhöht und gleichzeitig die zu erwartende Dauer des Ertragsstromes durch die Senkung der Fluktuationswahrscheinlichkeit verlängert.³⁵⁾

Den einzelbetrieblichen Kosten des Aufbaus von Qualifikationen, die weder zum Zeitpunkt der Ausbildung noch innerhalb eines angemessenen Zeitraumes direkt eingesetzt werden können, stehen positive volkswirtschaftliche Effekte sowie Vorteile für den einzelnen Arbeitnehmer gegenüber.³⁶⁾

So garantieren betriebsübergreifend fixierte Ausbildungsinhalte eine (relativ) einheitliche Berufsausbildung. Damit erhält jeder Auszubildende die gleichen Ausbildungschancen, und es entstehen keine z. B. von der Vorbildung abhängige Klassen mehr oder weniger intensiv ausgebildeter Jugendlicher. Eine solide Ausbildung besitzt einen hohen Wert für jeden Mitarbeiter, denn die Qualifikation entscheidet mit über hierarchische Position, Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Aufstiegschancen.³⁷⁾

Die aufgrund des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung vergebenen Zeugnisse stellen einen Nachweis über bestimmte Mindestqualifikationen dar und beinhalten so wichtige Informationen, die umfangreiche Tests von Bewerbern unnötig machen und daher die Einstellung erleichtern. Es handelt sich hierbei um positive externe Effekte³⁸⁾, von denen die Gesamtheit der Unternehmen, nicht jedoch der ausbildende Betrieb profitiert.³⁹⁾

Mit der zunehmenden Mobilität der Arbeitnehmer steigt auch die in einer dynamischen Gesellschaft

so wichtige Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft. Von einer breiten Ausbildung erhofft man sich auch positive Auswirkungen auf die Partizipationsfähigkeit und -bereitschaft der Bürger an politischen und gesellschaftlichen Prozessen.⁴⁰⁾

Diese positiven Effekte einer betriebsübergreifenden Ausbildung sind es, die die Vertreter der Arbeitnehmer für eine (noch stärkere) Einbeziehung der betrieblichen Ausbildung in das öffentliche Bildungssystem und in die öffentliche Verantwortung plädieren lassen, während die Arbeitgeber eine Minimierung der gesetzlichen Regelungen präferieren.⁴¹⁾

Maßnahmen zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems

Will man die Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems erhöhen, die wesentlichen betriebsübergreifenden Regulierungen jedoch beibehalten, so gibt es dafür verschiedene Ansatzpunkte:

a) Die Aktualisierung und Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen

Es bedarf nicht nur der Streichung nicht mehr notwendiger Ausbildungsinhalte, sondern auch eines weniger an den jeweiligen Stand der Technik gebundenen Qualifikationskataloges, der überdies mehr Spielraum für die Vermittlung betriebspezifischer Inhalte beläßt.

b) Die Ausrichtung der Prüfungsaufgaben an den jeweils vorherrschenden neuen Technologien

Die Besetzung der PAL-Fachausschüsse mit Mitarbeitern aus (technisch) fortschrittlichen Unternehmen könnte einen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels leisten.

c) Die Einbeziehung von sozialen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen

Die Förderung von sozialen und Schlüsselqualifikationen sollte Be-

standteil der Ausbildungsrahmenpläne werden und auch Berücksichtigung finden bei der inhaltlichen und der formalen Gestaltung der Prüfungen.

d) Förderung der Arbeitsplatzqualifikation

Die Förderung der Arbeitsplatzqualifikation erfordert zum einen die Verminderung des Anteils verschulter theoretischer Ausbildungsinhalte in den Ausbildungsordnungen und den Prüfungsanforderungen, zum anderen eine stärkere Bindung der Ausbildung an den Betrieb. Diese könnte z. B. erzielt werden durch

- enge Zusammenarbeit der in der Lehrwerkstatt auszubildenden Mitarbeiter mit den betrieblichen Ausbildern;
- Information der Ausbilder über den technischen Fortschritt (im Unternehmen);
- gemeinsame Workshops von Ausbildern und Mitarbeitern aus Produktions- sowie Planungsabteilungen;
- temporäre Mitarbeiter der Ausbilder im Betrieb.

Zur Bedeutung und Gestaltung der Ausbildung in einer sich wandelnden Gesellschaft

Die dargestellten Maßnahmen können zwar helfen, die Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems zu erhöhen, der Grundwiderspruch zwischen dem sich beschleunigenden Wandel und der Notwendigkeit, die Ausbildungsinhalte langfristig zu planen, kann jedoch dadurch nicht gelöst werden. Für die Planung der Ausbildungsinhalte, die Beschaffung der erforderlichen technischen Ausrüstung sowie die Ausbildung sind z. Z. etwa 5 Jahre anzusetzen, d. h. man muß heute schon den innerhalb von 5 Jahren erreichten Technikstand erkennen bzw. abschätzen. Angesichts der Geschwindigkeit und Sprunghaftigkeit, mit der sich die Änderungen vielfach vollziehen, kann eine befriedigende Lö-

sung dieses Prognoseproblems nicht erwartet werden.⁴²⁾ Der technisch-ökonomische Wandel führt überdies im Zeitablauf stets zu einer Veralterung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse.

Verliert die Ausbildung aus diesem Grund an Bedeutung zugunsten der Fortbildung? Diese Frage kann verneint werden. Angesichts der Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung empfiehlt sich — statt einer auf eine bestimmte Technik zugeschnittenen Ausbildung — die Vermittlung flexibel einsetzbarer, berufsfeldbreiter Qualifikationen und die Förderung der Fundamental- oder Schlüsselqualifikationen, die so allgemeiner Natur sind, daß sie einerseits praktisch nicht durch den technisch-ökonomischen Wandel entwertet werden und andererseits die Bewältigung der notwendigen Anpassungsvorgänge erleichtern.

Einmal erworben, bleiben sie „wie feste Inseln in den unruhigen Wissen- und Könnenszeiten erhalten“.⁴³⁾

Durch die Ausbildung wird die entscheidende Lernbereitschaft und -fähigkeit erzeugt und damit das Fundament gelegt für ein lebenslanges Lernen.⁴⁴⁾

Anforderungen an eine zukunftsorientierte Ausbildung(sordnung)

Das Fazit der bisherigen Ausführungen läßt sich in vier Thesen festhalten:

a) Das bisher übliche, sehr langwierige Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen erlaubt nicht die ständige Anpassung der in den Ausbildungsrahmenplänen festgeschriebenen Ausbildungsinhalte an den technisch-ökonomischen Wandel. Die Formulierung der zu vermittelnden Qualifikationen muß daher so allgemein gehalten sein, daß die Betriebe flexibel auf Veränderun-

gen reagieren können. Die neuen Ausbildungsordnungen für die Metall- und Elektroberufe erfüllen diese Anforderung. Eine deutliche Kürzung des Verfahrens dergestalt, daß eine ständige Überarbeitung durch eine begrenzte Zahl von Experten möglich wird, sollte ebenfalls in Erwägung gezogen werden.

b) Die Prüfungsaufgaben, die im gegebenen System faktisch die Ausbildung am stärksten beeinflussen, werden zu jedem Prüfungstermin neu erstellt, so daß aktuellen Entwicklungen Rechnung getragen werden kann. Damit diese Möglichkeit genutzt wird, muß eine sorgfältige Auswahl der Prüfungsausschußmitglieder erfolgen. Nachdrücklich plädiert werden soll auch für die Erarbeitung eines umfangreichen, unterschiedliche Technikstände berücksichtigenden Aufgabenkataloges, aus dem die jeweils gestellten Prüfungsaufgaben in Abhängigkeit von den regionalen Erfordernissen ausgewählt werden können.

c) Einer (weitgehenden) Anpassung der Qualifizierungsinhalte an die Bedürfnisse des einzelnen Unternehmens — und damit einer betriebsspezifischen Ausbildung — werden durch die unternehmensübergreifende Normierung des Ausbildungssystems jedoch stets Grenzen gesetzt. Eine breite, allgemein — und nicht nur im Ausbildungsbetrieb — verwertbare Ausbildung liegt allerdings im Interesse der Auszubildenden. Die Ausbildungsordnungen stellen somit einen Kompromiß dar zwischen betrieblichen, individuellen und auch gesellschaftlichen Zielen.

d) Die Ausbildung als Abschluß des individuellen Qualifizierungsprozesses zu betrachten, wäre, selbst wenn sie sich an dem jeweils neuesten Stand der Technik orientiert, angesichts des sich ständig vollziehenden Wandels der Umwelt und der Unternehmung fatal. Der berufliche Bildungsprozeß wird nicht mit der Berufsausbildung abgeschlossen, sondern vielmehr dadurch erst eingeleitet.⁴⁵⁾

Viele dieser Erkenntnisse und Forderungen wurden z. B. bei der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe berücksichtigt. Die Streichung überalteter und die Hinzunahme zukunftsorientierter Ausbildungsinhalte, eine neue Strukturierung der Berufe und eine berufsfeldbreite Grundqualifizierung sind wesentliche Kennzeichen der neuen Ausbildungsordnungen.

Bei Volkswagen haben wir den Erlass dieser neuen Ausbildungsordnungen zum Anlaß genommen, eine neues Qualifizierungskonzept zu erarbeiten und auch umzusetzen — Stichtag war der 1. September 1987 —, das unsere Berufsausbildung deutlich verändern wird.⁴⁶⁾ Unserem neuen Ausbildungskonzept liegt ein ganzheitliches Kompetenzmodell zugrunde, das der Personal- und Sozialkompetenz neben der bislang dominierenden Fachkompetenz gleichrangige Bedeutung einräumt. Durch die Verknüpfung von methodischen, didaktischen und inhaltlichen Konzeptionen wird eine selbständige, kreative Handlungsfähigkeit der Facharbeiter zu erreichen versucht. Unser Ziel ist ein neuer Typ von Mitarbeiter, der nicht Spezialist für eine bestimmte Technik ist, sondern der vielmehr die Fähigkeit hat, sich immer wieder neu zu spezialisieren. Neben der Lernfähigkeit wird besonderer Wert gelegt auf die Entwicklung der für die Lösung der komplexen Probleme immer wichtiger werdenden Teamfähigkeit. Mit diesem neuartigen, die Erfahrungen aus vielen Modellversuchen berücksichtigenden Qualifizierungskonzept hoffen wir, mündige Mitarbeiter auszubilden, die sich nicht nur flexibel an den technisch-ökonomischen Wandel anpassen, sondern an dessen Gestaltung mitzuwirken in der Lage sind.

Anmerkungen

- 1) Franz Bujarski: Gutachten, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. X, Die Reform des Lehrlingswesens, Leipzig 1875, S. 148.
- 2) Vgl. Rolf Schöfer: Berufsausbildung und Gewerbepolitik: Geschichte der Ausbildung in Deutschland, Frankfurt, New York 1981, S. 103 und S. 106.
- 3) Vgl. ebenda, S. 107. Siehe auch Franz Reuteaux: Briefe aus Philadelphia, Braunschweig 1877. Auf den Zusammenhang von Ausbildung und Wirtschaftsentwicklung geht auch Karl Bücher ein. Vgl. Karl Bücher: Die gewerbliche Bildungsfrage und der industrielle Rückgang, Eisenach 1877.
- 4) Vgl. Rolf Schöfer, a. a. O., S. 107.
- 5) Vgl. Carl Christian von Weizsäcker: Staatliche Regulierung — positive und normative Theorie, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Heft 3/1982, S. 325, und Egon Tuchtfeldt: Soziale Marktwirtschaft als wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aufgabe, in: Politische Studien, Jg. 37 (1986), S. 639 f.
- 6) Vgl. zur Kritik an der öffentlichen Regulierung Gerhard Aschinger: Regulierung und Deregulierung, in: WiSt, Heft 11, November 1985, S. 549.
- 7) Vgl. ebenda.
- 8) Vgl. Peter Meyer-Dohm: Betriebliche Bildungsarbeit im technischen und strukturellen Wandel, in: Franz Coester (Hrsg.): Bildung, Beruf, Beschäftigung — Zukunftsperspektiven der jungen Generation, Bad Honnef 1987, S. 115 ff.
- 9) Vgl. Wolfgang Stratenwerth: Betriebliche Berufsausbildung, in: Udo Müllges (Hrsg.): Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 2, Düsseldorf 1979, S. 384 ff.
- 10) Die erste staatliche, d. h. nicht durch die Zünfte bestimmte Ausbildungsordnung wurde 1802 für das Manufakturwesen erlassen. Vgl. Rolf Schöfer, a. a. O., S. 33.
- 11) Vgl. Joachim Münch: Das berufliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg 1982, S. 112, und Hermann Benner: Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Heft 48 der Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin 1982, S. 37 ff.
- 12) Zu den wissenschaftlichen Verfahren zur Er-/Überarbeitung von Berufsinhalten siehe Armin Hegelheimer: Berufsanalyse und Ausbildungsordnung — Eine Problemstudie über die Bedeutung von Arbeits- und Berufsanalysen für die Entwicklung von Ausbildungsberufen, Bd. 49 der Schriften zur Berufsbildungsforschung, Berlin 1977, S. 20 ff.
- 13) Vgl. Hermann Benner, a. a. O., S. 54, und Joachim Münch: Politik und Reform der beruflichen Bildung, in: Udo Müllges, a. a. O., S. 456.
- 14) Vgl. Erich Dauenhauer: Berufsbildungspolitik, Berlin, Heidelberg, New York 1981, S. 331.
- 15) Wolfgang D. Winterhager: Reform der Berufsbildung, Berlin, New York 1974, S. 189.
- 16) Für die Berufsausbildung in Gewerbebetrieben (ohne Handwerksbetriebe) ist die Industrie- und Handelskammer zuständig. Zu den Zuständigkeiten der einzelnen Kammern siehe Joachim Münch, a. a. O., S. 63 f.
- 17) Zu den Kompetenzen des Berufsbildungsausschusses siehe ebenda, S. 66.
- 18) Zu dem Verfahren der Benennung der Ausschußmitglieder vgl. Wolfgang Stratenwerth, a. a. O., S. 389 f.
- 19) Für die Entwicklung und Verabschiedung der Prüfungsaufgaben bestehen Fachausschüsse, in denen in der Regel 9—12 von den Industrie- und Handelskammern der einzelnen Bundesländer benannte Fachleute tätig sind. Zur Zusammensetzung dieser Ausschüsse siehe „Die Fachausschüsse der PAL“, in: PAL aktuell, Heft 1/1979, S. 6 ff.
- 20) Vgl. Erich Dauenhauer, a. a. O., S. 332.
- 21) Ebenda, S. 72.
- 22) Ebenda, S. 335.
- 23) Vgl. ebenda, S. 170 ff.
- 24) Ebenda, S. 332.
- 25) Vgl. Wolfgang Stratenwerth, a. a. O., S. 417. Eine einheitliche Qualität der Berufsausbildung auf einem hohen Niveau kann dadurch nicht sichergestellt werden. So Heinrich Mäding: Effizienz und Effektivität — Kriterien zur Beurteilung des beruflichen Ausbildungssystems und der Ausbildungspolitik, in: Bernhard Külpe, Heinz-Dieter Haas (Hrsg.): Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 92/II, Berlin 1977, S. 744.
- 26) Vgl. Wolfgang Stratenwerth, a. a. O., S. 172.
- 27) Zu dem Vergleich von produktionsgebundenem und schulischem Lernen siehe ebenda, S. 170.
- 28) Vgl. Rolf Schöfer, a. a. O., S. 110.
- 29) „Die ‚betrieblichen‘ Prüfungen der zuständigen Stellen (Kammern) haben nachweislich bis zu 90 % berufsschulischen Stoff zum alleinigen Gegenstand.“ Erich Dauenhauer, a. a. O., S. 330.
- 30) Vgl. ebenda, S. 331.
- 31) Binkelmann/Schneller untersuchen vier mögliche Reaktionsformen der Unternehmen auf öffentlich-normative Regelungen der Berufsausbildung:
 1. Verzicht auf eigene Berufsausbildung und Einstellung ausreichend qualifizierter Mitarbeiter.
 2. Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsleistungen.
 3. Konzentration auf weniger stark geregelte Bildungsaktivitäten (Ausbau der Fort- und Weiterbildung zu Lasten der Ausbildung).
 4. Auslegung und Einsatz der normativen Regelungen zur Absicherung der betrieblichen Interessen.
 Vgl. Peter Binkelmann, Irmtraut Schneller: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis — Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen, Frankfurt, München 1975.
- 32) Bei kurzfristiger Orientierung der Auszubildenden an den Prüfungsanforderungen fehlt u. U. ein gewisser Lernerreiz.
- 33) Zur Notwendigkeit eines dualen Entwurfs von Mensch-Maschine-Systemen siehe Klaus Henning/Burkhard Ochterbeck: Dualer Entwurf von Mensch-Maschine-Systemen, in: Der Mensch im Unternehmen, hrsg. von Peter Meyer-Dohm, Egon Tuchtfeldt, Ekkehardt Wesner, Bern, Stuttgart 1988, S. 225 ff.
- 34) Vgl. Dieter Sadowski: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget, Stuttgart 1980, S. 24 ff. und S. 31 ff.
- 35) Vgl. Heinrich Mäding, a. a. O., S. 777.
- 36) Zu den möglichen Zielkonflikten vgl. Horst Albach: Zielkonflikte zwischen einzelwirtschaftlichen Entscheidungen und gesamtwirtschaftlichen (-gesellschaftlichen) Erfordernissen im Bildungssystem, in: Bernhard Külpe, Heinz-Dieter Haas, a. a. O., S. 731 ff.
- 37) Zu den Funktionen von formalisierten Ausbildungsgängen, Prüfungen und Zertifikaten siehe Klaus Schweikert, Dorothea Grieger: Die Steuerungsfunktion von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem, Göttingen 1975, S. 27 ff.
- 38) Zu den positiven externen Effekten als Grund für staatliche Eingriffe siehe Rüdiger Soltwedel et al.: Deregulierungspotentiale in der Bundesrepublik, Tübingen 1986, S. 13 ff.

- ³⁹⁾ Das langfristige Rekrutierungsinteresse steht damit in Konflikt mit dem kurzfristigen Verwertungsinteresse der Unternehmung. Vgl. Reinhard Franzke: Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, Funktionen und Probleme des „dualen Systems“, Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Bd. 39, Berlin 1978, S. 17.
- ⁴⁰⁾ Zu dem Beitrag der Bildung für die Stärkung der politischen, sozialen und kulturellen Kompetenz siehe Wolfgang Stratenwerth, a. a. O., S. 380.
- ⁴¹⁾ Vgl. Joachim Münch, a. a. O., S. 36.
- ⁴²⁾ So wurden in einem Großunternehmen der Chemie (BASF) aus personalplanerischer Sicht „Prognosezeiträume, die über 8 Jahre hinausgehen, ... als unseriös verworfen“. Jürgen Maasch: Neue Technologien — Folgerungen für die quantitative und qualitative Personalplanung, in: Klaus Lompe (Hrsg.): Techniktheorie — Technikforschung — Technikgestaltung, Opladen 1987, S. 312.
- ⁴³⁾ Vgl. Erich Dauenhauer, a. a. O., S. 341.
- ⁴⁴⁾ Vgl. Peter Meyer-Dohm: Gestaltung berufsbezogener Ausbildung, in: Gerd Bösen (Hrsg.): Menschliche Arbeit unter veränderten Bedingungen, Bad Honnef 1985, S. 118 ff. sowie ders.: Konzepte industrieller Aus- und Weiterbildung am Beispiel der Volkswagen AG, in: Hellmut Lamszus, Horst Sanmann: Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation, Bern, Stuttgart 1987, S. 241 ff.
- ⁴⁵⁾ Vgl. Peter Meyer-Dohm: Betriebliche Bildungsarbeit im technischen und strukturellen Wandel, in: Franz Coester (Hrsg.): Bildung, Beruf, Beschäftigung — Zukunftsperspektiven der jungen Generation, Bad Honnef 1987, S. 142 ff.
- ⁴⁶⁾ Vgl. Harald W. Bongard, Günther Litzenberg, Peter Schneider: Lebenslanges Lernen als Schlüssel für die Zukunft, in: Lernfeld Betrieb, Heft 6, August 1987, S. 12 ff.

Franzke, Reinhard: Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, Funktionen und Probleme des „dualen Systems“, Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Bd. 39, Berlin 1978.

Hegelheimer, Armin: Berufsanalyse und Ausbildungsordnung — Eine Problemstudie über die Bedeutung von Arbeits- und Berufsanalysen für die Entwicklung von Ausbildungsberufen, Bd. 4 der Schriften zur Berufsbildungsforschung, Berlin 1977.

Henning, Klaus/Ochterbeck, Burkhard: Dualer Entwurf von Mensch-Maschine-Systemen, in: Der Mensch im Unternehmen, hrsg. von Peter Meyer-Dohm, Egon Tuchtfeldt, Ekkehardt Wesner, Bern, Stuttgart 1988, S. 225 ff.

Maasch, Jürgen: Neue Technologien — Folgerungen für die quantitative und qualitative Personalplanung, in: Klaus Lompe (Hrsg.): Techniktheorie — Technikforschung — Technikgestaltung, Opladen 1987, S. 308 ff.

Mädig, Heinrich: Effizienz und Effektivität — Kriterien zur Beurteilung des beruflichen Ausbildungssystems und der Ausbildungspolitik, in: Bernhard Külp, Heinz-Dieter Haas, a. a. O., S. 759 ff.

Meyer-Dohm, Peter: Betriebliche Bildungsarbeit im technischen und strukturellen Wandel, in: Franz Coester (Hrsg.): Bildung, Beruf, Beschäftigung — Zukunftsperspektiven der jungen Generation, Bad Honnef 1987, S. 115 ff.

— Gestaltung berufsbezogener Ausbildung, in: Gerd Bösen (Hrsg.): Menschliche Arbeit unter veränderten Bedingungen, Bad Honnef 1985, S. 118 ff.

— Konzepte industrieller Aus- und Weiterbildung am Beispiel der Volkswagen AG, in: Hellmut Lams-

zus/Horst Sanmann: Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation, Bern, Stuttgart 1987, S. 241 ff.

Münch, Joachim: Das berufliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg 1982.

o. V.: Die Fachausschüsse, in: PAL aktuell, Heft 1/1979.

Reuteaux, Franz: Briefe aus Philadelphia, Braunschweig 1877.

Sadowski, Dieter: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget, Stuttgart 1980.

Schöfer, Rolf: Berufsausbildung und Gewerbepolitik: Geschichte der Ausbildung in Deutschland, Frankfurt, New York 1981.

Schweikert, Klaus/Grieger, Dorothea: Die Steuerungsfunktion von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem, Göttingen 1975.

Soltwedel, Rüdiger et al.: Deregulierungspotentiale in der Bundesrepublik, Tübingen 1986.

Stratenwerth, Wolfgang: Betriebliche Berufsausbildung, in: Udo Müllges (Hrsg.): Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 2, Düsseldorf 1979, S. 377 ff.

Tuchtfeldt, Egon: Soziale Marktwirtschaft als wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aufgabe, in: Politische Studien, Jg. 37 (1986), S. 635 ff.

von Weizsäcker, Carl Christian: Staatliche Regulierung — positive und normative Theorie, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Heft 3/1982, S. 325 ff.

Winterhager, Wolfgang D.: Reform der Berufsbildung, Berlin, New York 1974.

Literaturverzeichnis

Albach, Horst: Zielkonflikte zwischen einzelwirtschaftlichen Entscheidungen und gesamtwirtschaftlichen (-gesellschaftlichen) Erfordernissen im Bildungssystem, in: Bernhard Külp, Heinz-Dieter Haas (Hrsg.): Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 92/II, Berlin 1977, S. 731 ff.

Aschinger, Gerhard: Regulierung und Deregulierung, in: WiSt, Heft 11, November 1985, S. 545 ff.

Benner, Hermann: Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Heft 48 der Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin 1982.

Binkelmann, Peter/Schneller, Irmtraud: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis — Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen, Frankfurt, München 1975.

Bongard, Harald W./Litzenberg, Günther/Schneider, Peter: Lebenslanges Lernen als Schlüssel für die Zukunft, in: Lernfeld Betrieb, Heft 6, August 1987, S. 12 ff.

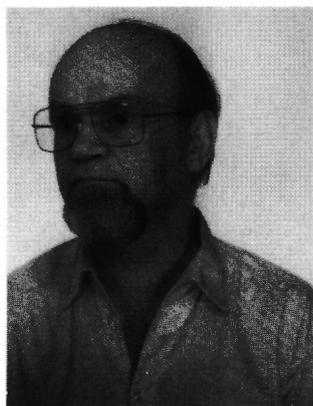
Bücher, Karl: Die gewerbliche Bildungsfrage und der industrielle Rückgang, Eisenach 1877.

Bujarski, Franz: Gutachten, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. X, Die Reform des Lehrlingswesens, Leipzig 1875.

Dauenhauer, Erich: Berufsbildungspolitik, Berlin, Heidelberg, New York 1981.

Möglichkeiten und Probleme einer Kooperation in der Berufsbildungsforschung zwischen BIBB und Universitäten*)

Antonius Lipsmeier



Antonius Lipsmeier, Dr. phil.
Ordentlicher Professor der Berufspädagogik und Leiter der Abteilung „Berufspädagogik“ im Institut für Berufspädagogik und allgemeine Pädagogik an der Universität Karlsruhe (TH)

Vorbemerkungen

Die unbefriedigende Lage der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung an Hochschulen¹⁾ einerseits und der spätestens seit Mitte der 60er Jahre auszumachende Forschungsbedarf andererseits, der ja dann auch über das Blankertz / Claessens / Edding-Gutachten²⁾ im Gefolge des BBiG zur Errichtung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung geführt hatte, sind oft genug beklagt bzw.

*) Ich danke meinen Mitarbeitern Dr. R. Dobischat und A. Voigt für kritische Anmerkungen und Einbringung von Ideen.