

Frank Strikker/Dieter Timmermann

Vom Jahrzehnt des Nachwuchsüberhangs zum Jahrzehnt der Nachwuchslücke. Einführende Bemerkungen

1. Rückschau und Vorausblick

"Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in den 90er Jahren": ein solcher Titel am Beginn eines Jahrzehnts ist für uns und die Autorinnen und Autoren Anlaß zu einem Blick nach vorne und einer Rückschau auf die 80er Jahre. Der Wechsel des Jahrzehnts verspricht in der Berufsbildungspolitik mehr als nur ein numerisches Datum zu werden. Demographische, technologische und politische Veränderungen signalisieren ganz neue Entwicklungen. Die Geschwindigkeit mancher Prozesse birgt die Gefahr in sich, daß die gesellschaftlichen Entwicklungen der wissenschaftlichen Forschung sowie den politischen und betrieblichen Handlungsoptionen vorauslaufen und die Schere zwischen Prognose, Wirklichkeit und Analyse immer größer wird. Auch ein gegenüber früheren Zeiten fundierteres Prognoseinstrumentarium ändert an dieser Einschätzung wenig. Die aktuelle Entwicklung in den osteuropäischen Staaten ist hierfür ein schlagendes Beispiel.

Berufsausbildung und Arbeitsmarkt – dieser Titel signalisiert eine Bestandsaufnahme für ein Jahrzehnt, das völlig zu Recht als das "Jahrzehnt der Ausbildung" gelten kann. Noch nie in der wechselhaften Geschichte des dualen Systems seit der Jahrhundertwende ist so viel, so umfangreich und so intensiv in der öffentlichen Diskussion über das Thema "Berufliche Ausbildung" diskutiert und gestritten worden. "Jugendarbeitslosigkeit" und "Berufsausbildung für alle" können als Pole der Diskussion gelten. Zugleich sind diese beiden Stichworte auch Hinweise auf die Divergenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit. "Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit von jungen Menschen" sind trotz gewaltiger Ausbildungsanstrengungen die konkreten Ergebnisse einer unzureichenden Berufsbildungspolitik, wie auch immer die Gründe analysiert und die Verantwortungsfrage gewichtet werden. "Berufsausbildung für alle" ist hingegen die gesellschaftliche Forderung, die einer unzulänglichen Bildungspolitik entgegengestellt wird.

Der Rückblick auf die 80er Jahre würde allerdings zu kurz greifen, wenn wir ihn auf die Wiedergabe von Quantitäten begrenzen würden. Das vergangene Jahrzehnt ist zugleich durch eine spannende, intensive und kollegiale Diskussion um die

Inhalte der Berufsausbildung gekennzeichnet. Ihren Ausdruck findet diese Einschätzung im Hinblick auf die Neuordnung von Ausbildungsberufen sowohl in dem langen Zeitraum der Entscheidungsvorbereitung und -findung als auch in der Breite der daran beteiligten gesellschaftlichen Gruppen. Wissenschaft, Politik und Tarifpartner waren, wenn auch mit differenzierter Gewichtung, an diesem mehrjährigen Prozeß beteiligt und haben sich letztendlich auf einheitliche und abgewogene Konzepte der Neuordnung geeinigt. Die Kritik, die gelegentlich formuliert wird, stellt diesen korporatistischen Entscheidungsprozeß nicht grundsätzlich in Frage. Dieses parteiübergreifende Innovationskartell hat zugleich eine Entwicklung vorbereitet und begleitet, die vor 10 Jahren kaum jemand für möglich gehalten hätte: Derzeit ist das duale System gefestigt wie kaum je zuvor. Ob dies auch am Ende der 90er Jahre der Fall sein wird, ist eine der Fragen, die in diesem Band diskutiert werden. Die Szenarien im Problembereich IV geben aus unterschiedlicher gesellschaftlicher Perspektive Aufschluß über sehr divergierende Einschätzungen und Prognosen.

Verlassen wir den globalen Blick und nähern wir uns einzelnen Teilfragen, so stechen drei Aspekte ins Auge:

1. Der Wandel des Ausbildungsmarktes vom Käufer- zum Verkäufermarkt
2. Die Wirkung von staatlichen Maßnahmen im Ausbildungsmarkt
3. Die Veränderungen im Hinblick auf Ausbildungsmethoden und -inhalte.

ad 1) Der Wandel des Ausbildungsmarktes vom Käufer- zum Verkäufermarkt

Die Wellenbewegung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt der 80er Jahre scheint auf absehbare Zeit eine Ausnahmesituation zu bleiben. Am Beginn und am Ende des achten Jahrzehnts ergibt sich eine auf den ersten Blick scheinbar ähnliche Konstellation, bei der das Angebot an Ausbildungsplätzen jeweils leicht über der Nachfrage liegt. Im Detail weisen die jeweiligen Bewegungen von Angebot und Nachfrage jedoch in sehr divergierende Richtungen. Während in den 80er Jahren die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen alle gewohnten Dimensionen sprengte und mit ca. 765.000 Bewerber/innen im Jahr 1984 das Maximum erreichte, blieb das Angebot an Ausbildungsplätzen trotz einer beachtlichen Steigerung deutlich hinter der Nachfrage zurück. Zugleich stieg die Zahl der unvermittelten Bewerber/innen auf nicht vorausgesehene Höhen (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1989). Für die 90er Jahre sagen die Prognosen eine völlig andere Entwicklung voraus. Es wird angenommen, daß das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage bundesweit und im wachsenden Maße übertreffen wird. Bereits in den vergangenen zwei Jahren hat in einigen prosperierenden Regionen ein derartiger Verkäufermarkt deutliche Konturen angenommen. In den

kommenden Jahren sind aufgrund des anhaltenden demographischen Rückgangs an Ausbildungsplatzbewerbern/innen ein verstärktes Bemühen und eine zunehmende Konkurrenz der Betriebe um Auszubildende zu erwarten. Daher erscheint es aus der Sicht der Betriebe verständlich, wenn neue Bürger/innen aus den östlichen Nachbarländern als notwendiges Qualifikationspotential zur Deckung der befürchteten und bereits partiell wahrgenommenen Facharbeiterlücke begrüßt werden. Ob sich ähnliche Erwartungen auch im Hinblick auf die Liberalisierung und Öffnung des EG-Binnenmarktes rechtfertigen lassen, scheint uns allerdings fraglich. Sicher dürfte sein, daß ein breiter Austausch von Auszubildenden, Arbeitskräften, Ausbildungsmethoden und -strukturen innerhalb der EG das duale System noch stärker als bisher schon in die Diskussion bringen wird. Ob das duale System selber innovative Impulse aufnehmen oder auf andere Berufsausbildungssysteme innovativ wirken wird, ist derzeit noch offen.

Im Feld der beruflichen Weiterbildung hat sich demgegenüber bereits EG-weit ein breiter Erfahrungsaustausch entwickelt. Die gesamten Weiterbildungsaktivitäten, sei es in den Betrieben oder außerhalb, werden weiter an Gewicht gewinnen und die berufliche Weiterbildung zu einem der größten Bildungsbereiche anwachsen lassen. Angesichts des Tempos technischer Veränderungen, der daraus resultierenden Veränderungspotentiale des Qualifizierungsbedarfs und des im Verhältnis dazu sinkenden Arbeitskräftenachwuchses erscheint es unabänderlich, daß in Zukunft alle Arbeitskräfte an der beruflichen Weiterbildung teilhaben werden, was zugleich eine neue Verzahnung von Aus- und Weiterbildung erfordern wird.

ad 2) Die Wirkung von staatlichen Maßnahmen im Ausbildungsmarkt

In der ersten Hälfte der 80er Jahre war die Ausbildungskrise das beherrschende Thema der Berufsbildung. Die demographische Entwicklung, eine im Verhältnis zur Nachfrage nicht ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen und ein neuartiges Bildungsinteresse der Jugendlichen, insbesondere derjenigen mit Hochschulzugangsberechtigung, an beruflicher Bildung konzentrierten die Berufsbildungspolitik auf eine einzige Frage: Wieviele Jugendliche müssen versorgt werden? Bei der Beantwortung dieser Frage wurden vielfach weniger die Berufs- und Arbeitsperspektiven der jungen Menschen in den Vordergrund gerückt als vielmehr ein statistisch operationales Interesse an einer hohen Vermittlungsquote: Hauptsache, eine Ausbildungsmöglichkeit wurde geschaffen, das Wo und Wie war eher Nebensache.

Es verwundert nicht, wenn angesichts dieses berufsbildungspolitischen Prinzips vor allem berufsvorbereitende Maßnahmen vehement kritisiert wurden. Viele dieser Maßnahmen unterlagen dem vordergründigen Schein, daß eine kurzfristige Verbesserung der Statistik eine langfristige Perspektive für die Jugendlichen bedeuten

würde (vgl. HAAR v.d./ HAAR v.d. 1986; LENZ 1985; SCHOBER 1986). Gewöhnung an Arbeit (Arbeitstugenden) und Qualifizierung sollten gleichermaßen Ziele der Maßnahmen sein. Allerdings schlug das Pendel bei der Realisierung und Umsetzung gutgemeinter Absichten zum erstgenannten Zielbereich eindeutig weiter aus. Der Ausbildungsmarkt honorierte diese Entwicklung mit der ihm eigenen Rationalität: Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluß konnten ihre Bewerbungschancen teilweise durch den erfolgreichen Abschluß berufsvorbereitender Maßnahmen verbessern. Für schulisch besser qualifizierte Jugendliche galt jedoch eher das Gegenteil. Erst eine Zeit später, beispielsweise an der immer noch sehr großen Zahl arbeitsloser 20 – 25-jähriger, zeigt sich die fatale Fehleinschätzung, der diese Politik des "Weg von der Straße" – Denkens unterlag. (Im Jahresdurchschnitt 1989 sind noch 76.000 Jugendliche unter 20 Jahren, aber 250.000 Personen in der Gruppe der 20 – 25-jährigen arbeitslos (vgl. FRANKFURTER RUNDSCHAU v. 5.1.1990)).

Ein weiterer Schwerpunkt der staatlichen Politik umfaßte die Förderung der Ausbildung. Bund, Länder, Kommunen und die Europäische Gemeinschaft waren auf diesem Feld tätig. Jedes Ministerium, jede Institution initiierte eigene Maßnahmen, die allesamt das Ziel verfolgten, die Zahl der nichtversorgten ausbildungssuchenden Jugendlichen zu verringern. Im Zuge der breit gefächerten Förderungspolitik entwickelten sich ganz neue Strukturen und Träger in der Berufsausbildung. Das duale System, das bis dato auf Betrieb und Berufsschule begrenzt war, wurde um eine Facette erweitert: die außerbetriebliche Ausbildungsstätte. Derartige Einrichtungen waren bis zum Beginn der 80er Jahre nur vereinzelt existent. Durch die Förderungspolitik der öffentlichen Hand wurde in wenigen Jahren ein Boom von staatlich finanzierten über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten eingeleitet, der nach Schätzungen 75.000 Auszubildende erreichte (vgl. KLOAS/PEUKERT 1986: 155).

Die neuen Einrichtungen veränderten die Ausbildungslandschaft aus zwei Gründen: Erstens war ein neuer Lernort entstanden, der sich als Realisierung der Forderung 'Ausbildung für alle' verstand und daher schwerpunktmäßig als Umsetzung einer staatlichen Willensbekundung in der Berufsbildungspolitik interpretiert werden kann. Nicht die Tarifparteien wurden zur Lösung der Ausbildungsnot herangezogen, in ihrem Handeln gefordert oder durch Verordnungen reglementiert, vielmehr wurde die Berufsbildungspolitik selber (Bund und Länder) als finanzierender Gesamtträger aktiv. Dies ist insofern bemerkenswert, als in den 70er Jahren die berufsbildungspolitische Diskussion sich entlang der Frage eines Mehr oder Weniger und des Wie staatlicher Verantwortung in der außerschulischen Berufsausbildung entzündet hatte. Allerdings überrascht dieses Vorgehen nicht, da insbesondere die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz die Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Eingriffe in den Ausbildungsbe-

reich verdeutlicht hatte. Die Konzentration der Politik auf eigene Maßnahmen sowie auf eine marktkonforme Förderung privatwirtschaftlicher Ausbildungsaktivitäten erscheint folglich durchaus konsequent.

Der neue Lernort impliziert einen weiteren Aspekt: neue Träger traten in den Ausbildungsmarkt ein. Ein Teil der Träger, z.B. Institutionen der Wirtschaft oder Kommunen, waren auch früher schon als Anbieter von Ausbildungsplätzen aufgetreten, neu war indessen das Engagement von freien Trägern wie Verbänden der Wohlfahrtspflege und ausschließlich zum Zwecke der Ausbildung gegründeten Projektinitiativen. Sie tummelten sich, unbelastet von langen Traditionen, frisch und munter auf dem Feld der Ausbildung.

Die staatliche Politik ermöglichte damit neuen Ideen und Konzepten den Einstieg in die Berufsausbildung. Zu nennen sind Begriffe wie ganzheitliches Lernen, Verbindung von Arbeiten–Wohnen–Leben, sozialpädagogische Begleitung, Projektlernen (vgl. BMBW 1987; COLLINGRO u.a. (Hrsg.) 1988). Damit zielten die Projekte auf die Realisierung von Ideen, die – bis auf wenige Ausnahmen namhafter Großbetriebe – in der "herkömmlichen" Berufsbildung noch in den Kinderschuhen steckten. Pointiert gesagt: Was in einigen Projekten für benachteiligte Jugendliche bereits praktiziert wurde, war am grünen Tisch der Neuordnungsdiskussion noch Verhandlungsmasse. Um den Bemühungen und der innovativen Praxis der Projekte gerecht zu werden, sollten die Erfolge zweifach gemessen werden. Zum einen ist zu überprüfen, ob die Auszubildenden das Ausbildungsziel erreichen, und zum anderen ist der weitere Verbleib zu untersuchen. Betrachtet man den ersten Prüfstein und damit schwerpunktmäßig die Eigenarbeit der Projekte, so wird deutlich, daß neue Ideen angesichts des schwierigen Klientels notwendig und summa summarum auch erfolgreich sind. Dies gilt insbesondere, wenn man die schwierigen Begleitumstände vieler Projekte berücksichtigt (z.B. befristete Arbeitsverträge der Mitarbeiter/innen, simuliertes Arbeiten). Unterzieht man den weiteren Verbleib der Ausgebildeten einer Analyse, so wachsen Bedenken und Vorbehalte. Dies ist unseres Erachtens jedoch weniger in den Konzepten und Vorgehensweisen der Projekte begründet, als vielmehr im Marktmechanismus, in seinen Auswahlkriterien und – damit verbunden – der besonderen Klientel von Jugendlichen in den Projekten.

Ein letzter Punkt im Bereich der staatlichen Maßnahmen betrifft die Finanzierungsdiskussion. Während das Thema Umlagefinanzierung die 70er Jahre beherrschte, ebte es in den 80er Jahren bis auf wenige Ausnahmen (Vorstoß der SPD-regierten Bundesländer im Bundesrat) völlig ab. Der anhaltende, jedoch bescheidene Hinweis auf diese Forderung glich eher der Bestätigung einer nie ausdrücklich gefällten Absage an die Umlagefinanzierung. Unterhalb dieser Ebene entwickelten sich aber eigene Verhältnisse. Hierzu zählen die zwischen den jewei-

ligen Tarifpartnern vereinbarten, z.T. schon länger bestehenden Branchenfonds des Baugewerbes, des Garten- und Landschaftsbaus, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks sowie des Dachdeckerhandwerks (vgl. STREECK u.a. 1987), die ungeachtet der Diskussionen auf Bundesebene zu befriedigenden Ergebnissen kommen. Hierzu zählt weiter die Förderungspolitik der öffentlichen Hand, die mit ihren direkten und indirekten Subventionen jede Diskussion über eine Umlagefinanzierung zum Scheitern verurteilte (vgl. dazu HEGELHEIMER 1977: 183ff.). Zuschüsse für Jugendliche ohne Hauptschulabschluß, junge Frauen, ausländische Jugendliche, junge Aussiedler, Mädchen in Männerberufen, Konkursbetriebe, Ausbildungsplätze in Problemregionen usw. waren an der Tagesordnung. Die Höhe der Zuschüsse variierte von 100 DM bis 600 DM (vgl. STRIKKER 1990: 156). Die staatliche Politik bot den Betrieben ein breites Repertoire an Förderungskriterien. Die hohen Kosten, ein oft gebrauchtes Argument zur Begründung unzureichender Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen, konnten durch die Subventionsmöglichkeiten erheblich reduziert werden. Folglich verlor auch die Diskussion um eine und die Forderung nach einer Umlagefinanzierung ihre politische Basis, da die finanzielle Belastung der Betriebe kein überzeugendes Argument mehr gegen den Auf-/Ausbau von Ausbildungsplätzen war.

ad 3) Die Veränderungen im Hinblick auf Ausbildungsmethoden und -inhalte

Die Diskussion um die Neuordnung der Ausbildungsberufe, die gleichermaßen hinter dem Rücken des Ausbildungsmarktes geführt wurde, ist zu einem vorläufigen Ende gekommen. Fast alle Branchen haben sich der von Metall- und Elektroindustrie vorgelegten Richtung angeschlossen. Mit dem Beginn der Diskussion über die Neuordnung erfolgte zugleich eine entscheidende Weichenstellung. Beide Tarifpartner einigten sich auf die Modernisierung des dualen Systems. Jeder grundlegenden Kritik und jedem Umbauvorhaben in Richtung auf ein schulisches System wurde damit eine deutliche Absage erteilt.

Die Details sind vielfach bekannt: Reduzierung der Zahl der Ausbildungsberufe; ein mehrstufiger Aufbau der Ausbildung mit beruflicher Grund- und Fachbildung; die Fixierung von Fertigkeiten und Kenntnissen als Qualifikationen; die umfassende Begrifflichkeit von personalen Fähigkeiten und Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen und damit die starke Gewichtung von Selbständigkeit, Teamgeist, Verantwortungsbereitschaft, Entscheidungsfähigkeit, Orientierungswissen, eigenständigem Lernen usw.; die Empfehlung neuer Ausbildungsmethoden (vgl. hierzu die Beiträge im Problembereich II dieses Bandes). Derzeit noch nicht reformuliert sind allein die Prüfungsanforderungen.

An der inhaltlichen und methodischen Neuorientierung ist unseres Erachtens bemerkenswert, daß die betriebliche Berufsausbildung endgültig Abschied nimmt von überholten Lernmodellen, die schwerpunktmäßig auf den Schritten Vormachen – Nachmachen – (Korrigieren) – Üben basierten. Nun soll die ganze Person des Auszubildenden angesprochen werden. Zwar werden die Personen weiterhin auf ihre betrieblichen Rollen bzw. Mitgliedschaftsanforderungen reduziert, doch ist hervorzuheben, daß diese Mitgliedschaftsrollen insofern neu "gemischt" und definiert werden, als auf die ganze Person und das Gesamtspektrum ihrer Fähigkeiten zunehmend und vorrangig Wert gelegt wird.

2. Von der Quantitätsdiskussion zur Qualitätsfrage

Technologische Veränderungen

Der 'alte' Typ verfahrenstechnischer Innovationen war auf die Verringerung der Produktionskosten durch Rationalisierungen ausgerichtet, die zur Freisetzung von Arbeitskräften führten und/oder eine Dequalifizierung eines Teils der Arbeitskräfte bewirkten. Während die Verringerung der Beschäftigten in der Produktion auch weiterhin im Zentrum von technischen Veränderungen stehen wird, sind gegen die These der Dequalifizierung durch neue Techniken in jüngster Zeit erhebliche Zweifel aufgekommen. Insbesondere im Zuge der Diskussion um die Untersuchung von KERN und SCHUMANN (1984) wurden die Chancen einer Neuorganisation der betrieblichen Arbeit ausgelotet. Als ein vorläufiges Ergebnis läßt sich festhalten, daß der technische Determinismus im Hinblick auf Technikeinsatz, –nutzung, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen obsolet ist.

Die neuen Technologien bieten vielmehr eine breite Palette von Anwendungs- und Umsetzungsmöglichkeiten, die von der alten Vorstellung der Polarisierung der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte bis zur Idee und Vision eines Endes der Arbeitsteilung reichen. Hierin kommen Chancen und Risiken neuer Technologien zum Ausdruck. Folglich liegt es in der Hand der Betriebe – d.h. aber auch in den Händen von Betriebsräten und Belegschaften –, wie das neue technische Potential qualifikatorisch genutzt wird. Die Frage, ob der Produktionsprozeß weiter zergliedert, ein Teil der Beschäftigten dequalifiziert und damit ein moderner, technologisch ausgereifter Taylorismus entstehen wird, oder ob kleine, teilautonome Einheiten favorisiert werden, die den Beschäftigten höhere Qualifikationen, breitere Einsatzmöglichkeiten, höhere Flexibilität und mehr Verantwortungsbewußtsein abverlangen, oder ob beide Tendenzen in eine gesplante Gesellschaft münden, bei der die eine Gruppe anspruchsvolle, dispositive Aufgaben übernimmt, während die andere Gruppe als ausführendes Organ chancenlos im Hinblick auf

einen beruflichen Aufstieg bleibt, ist aus der Vogelperspektive nicht zu beantworten. Die Neuen Technologien bieten Ansatzpunkte für jede der drei Entwicklungslinien. Die Entscheidung wird daher im einzelnen Unternehmen gefällt werden müssen. Diese Überlegung verweist auf die situativen Bedingungen vor Ort, also den bisherigen Stand der Produktion, die Stellung im Markt, die neuen Zielsetzungen im Hinblick auf Unternehmenskultur und Personalentwicklung im Rahmen veränderter Unternehmensphilosophien, das potentielle Humankapital (Menge und Qualifikationshöhe) und nicht zuletzt auf das Verhältnis zwischen Betriebsrat, Belegschaft und Unternehmensführung sowie deren Verhandlungsinteressen und -geschick.

Der Abbau von hierarchischer und bürokratischer Kontrolle in Unternehmen sowie die Reduzierung der Arbeitsteilung zugunsten stärkerer Autonomie und Verantwortlichkeit qualifizierter Arbeitskräfte "würde wohl erstmals in der Geschichte zivilisierter Nationen einen realistischen Weg eröffnen, um den Widerspruch zwischen den grundlegenden Werten demokratisch verfaßter Gesellschaften und den Konstituenten ihres Beschäftigungssystems aufzulösen" (LUTZ 1988: 55). Die Breite der Handlungsspielräume für eine Neuorientierung in der betrieblichen Arbeitsorganisation läßt ein neues Profil des/r Facharbeiters/in erkennen: von der Fachkraft zur Allroundkraft. Die Breite der Grundausbildung und die Komplexität der Tätigkeiten sind erste Hinweise auf eine derartige Entwicklung. Wohlgemerkt, es geht keinesfalls darum, daß eine Fachkraft nun alles kann, das Ziel ist eher, daß eine Fachkraft in ihrem Gebiet breit qualifiziert ist und befähigt wird, in kurzer Zeit sich in die Gedanken- und Arbeitswelt anderer Fachkräfte hineinzuversetzen, um dann die anstehenden Aufgaben und Probleme gemeinsam lösen zu können.

Legen wir nun die verschiedenen Qualifikationsoptionen zugrunde, so bleibt die Frage nach den Auswirkungen auf die Berufsausbildung. Die Antwort allein aus der Perspektive der Neuen Technologien zu suchen, hieße, einen ökonomischen Determinismus zu unterstellen, bei dem die Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräfte allein aus der Sicht betrieblicher Anwendbarkeit und Rationalität entwickelt werden. Die implizierten Optionen der Neuen Technologien eröffnen die Chance, durch die qualifikatorischen Voraussetzungen der Arbeitskräfte Einfluß auf die Gestaltung und Organisation von Neuen Technologien auszuüben. Bei einem derartigen interdependenten Prozeß zur Bestimmung und Fixierung der Qualifikationsprofile zwischen technischen Anforderungen und Möglichkeiten sowie menschlichen Fähigkeiten und Interessen rückt die berufliche Bildung in den Mittelpunkt. Verbreiteten Beobachtungen zufolge erleben wir eine anhaltende Veränderung und ein Wachsen der Qualifikationsanforderungen und -interessen. Dies wird zum einen daran deutlich, daß immer mehr junge Menschen einen höherwertigen schulischen und beruflichen Abschluß anstreben und daß die Zahl

der Jugendlichen ohne jede berufliche Ausbildung erheblich sinkt, zum anderen vermerken wir einen Prozeß des Wandels von Qualifikationen, bei dem traditionelle Fertigkeiten und Kenntnisse als Inhalt der Ausbildung durch neue, technologisch orientierte Lernziele ergänzt oder ersetzt werden. Wir meinen, daß sich in den nächsten Jahren das Niveau der beruflichen Qualifikationsanforderungen gesamtgesellschaftlich weiter erhöhen wird. Da sich die Verwendung des Erlernten jedoch erst nach der Ausbildung im Arbeitsprozeß entscheidet, ist mit dem Qualifikationsniveau noch nichts über die spätere Position des einzelnen noch über die Entwicklung der Qualifikationsstrukturen ausgesagt. Während der Ausbildungszeit ist es folglich wichtig, den Arbeitskräften eine möglichst große Flexibilität und Operationsbreite, d.h. Schlüsselqualifikationen zu vermitteln.

Neue Lernformen in der betrieblichen Ausbildung

Im Zuge der Diskussion um die Inhalte und Lernziele der Berufsausbildung sind neue Lernformen in die Ausbildungsphase integriert worden. Hierzu zählen z.B. CBT (Computer Based Training), Videofilm, Selbstlernkonzepte, Projektlernen, ganzheitliches Lernen, teamorientiertes Lernen und Leittextmethode (vgl. WEBER 1989: 422f.). Die meisten dieser Lehr- und Lernmethoden haben sich zunächst im Rahmen der Weiterbildung für Führungskräfte bewährt und werden nun zunehmend in der Erstausbildung eingesetzt. Besonders bemerkenswert daran ist allerdings, daß die ersten Diskussionen über z.B. Projektlernen, Gruppenlernen, Erlernen von Selbständigkeit und Flexibilität im Bereich des schulischen Lernens und Unterrichtens stattfanden, und zwar im Zuge der Bemühungen in den 60er und frühen 70er Jahren, das bundesdeutsche Schul- und Hochschulwesen von Grund auf zu reformieren. Abgesehen davon, daß Methoden wie Selbstlernen, ganzheitliches Lernen und Projektlernen spätestens um die Jahrhundertwende postuliert wurden (vgl. DEWEY 1964), sind die meisten dieser scheinbar neuen Methoden in der Phase der Bildungsreform aus dem Blickwinkel der Curriculumrevision ausführlich diskutiert worden. Selbst ein intensiver Medien- und Maschineneinsatz wurde in Form von Sprachlabors sowie programmiertem Lernen erörtert und stellenweise praktiziert. Konfrontiert man das heutige Interesse von Betrieben an diesen Lernmethoden mit der damaligen Kritik, die u.a. ja gerade auch aus der Perspektive privatwirtschaftlicher Unternehmen formuliert wurde und die den systemkritischen Gehalt dieser Methoden brandmarkte, so ist man von diesem Perspektivenwechsel doch überrascht. Begriffe wie Verantwortungsbewußtsein, Eigenmotivation, Selbständigkeit, Flexibilität, Teamfähigkeit, Lern- und Kritikfähigkeit werden heute mit Überzeugung als Lernziele jeder Ausbildung genannt. Es muß jedoch noch abgewartet werden, ob diese Postulate bloße Rhetorik bleiben oder Realität werden. Die Ansätze einzelner Großunternehmen sind vielversprechend (vgl. BONGARD in diesem Band), Projektlernen und Lernstatt-

konzept sind zwei Beispiele dafür. Wenn der Geist der Neuordnung der Ausbildungsberufe allerdings umfassend wirksam werden soll, dann muß er sich daran messen lassen, wie weit er auch auf mittlere und kleinere Unternehmen ausstrahlt. Hier dürfte noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten sein, zumal dann, wenn man bedenkt, daß gerade Kleinbetriebe Auszubildende auch zu anderen als nur zu Ausbildungszwecken einsetzen. Es bleibt folglich noch abzuwarten, ob sich neben der Neuordnung der Berufe und Inhalte, die letztlich über die Prüfungsanforderungen reguliert werden, auch eine neue Lernkultur in den Ausbildungsbetrieben und -werkstätten durchsetzen wird (vgl. dazu auch den Beitrag von FELDHOFF/JACKE).

Der EG--Binnenmarkt

Über die Zukunft der Berufsausbildung, insbesondere des dualen Systems in der Bundesrepublik läßt sich angesichts ungewisser Implikationen der geplanten europäischen Vollintegration ab dem 1.1.1993 für die Berufsausbildung nur spekulieren (vgl. TIMMERMANN in diesem Band; vgl. auch TIMMERMANN 1990). Diese in der Natur der Sache liegende Ungewißheit kommt nicht nur in dem zumindest teilweise spekulativen Charakter von Zukunftsszenarien zum Ausdruck (vgl. auch HEIMANN, SCHLAPFKE und SPELBERG in diesem Band), sondern ferner in den recht allgemein bzw. vage gehaltenen Formulierungen von Gremien der Europäischen Gemeinschaft zu einer europäischen Berufsbildungspolitik. Daß eine europäische Integrationspolitik den Bereich der Berufsausbildung nicht aussparen konnte (und kann), war natürlich auch den Autoren des EWG-Vertrages von 1957 bewußt. So postulierten sie im Artikel 118 des Vertrages die Zusammenarbeit der Vertragspartner u.a. in der beruflichen Aus- und Fortbildung und in Artikel 128 die "Aufstellung allgemeiner Grundsätze zur Durchführung einer gemeinsamen Politik in der Berufsausbildung" (BERUFSBILDUNGSBERICHT 1989: 166). Zu diesen Vorgaben der römischen Verträge wurden in den Folgejahren 1963, 1974, 1976, 1979, 1980, 1982, 1983, 1985 und 1987 seitens des E(W)G-Rates und der Bildungsminister der Partnerländer eine Reihe von Entschlüssen verabschiedet, die schwerpunktmäßig folgende Aktivitäten der Mitgliedsländer im Bereich der Berufsbildung vorsahen (vgl. EBENDA: 166 u. 167): den Informations- und Erfahrungsaustausch, kooperative Berufsbildungsforschungen, gegenseitige innovative Anregungen und Modellversuche, Studienaufenthalte und Austauschprogramme für Fachleute der Berufsbildung, für Ausbilder und Auszubildende, Austauschpraktika und die Förderung von Berufsbildungsinitiativen und -kooperationen. Besonders hervorzuheben sind folgende Aktivitäten der Berufsbildungspolitik der EG:

1. Die Errichtung des Zentrums für die Förderung der Berufsbildung in Berlin (das nach dem Errichtungsbeschluß im Jahre 1974 Anfang 1976 seine Arbeit aufnahm). Seine vorrangige Aufgabe war und ist es, die Forschung in den Bereichen "Technischer Wandel und Berufsbildung", "Berufsbildung und Beschäftigung" sowie "benachteiligte Gruppen" weiterzuentwickeln, zu koordinieren und zu disseminieren (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1986: 119).
2. Seit 1978 führt die Carl-Duisburg-Gesellschaft im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft regelmäßig Studienreisen und Austauschprogramme für Fachkräfte aus der Berufsbildung durch.
3. Die EG-Kommission fördert kooperative Forschungs- und Demonstrationsvorhaben im Bereich der Berufsbildung (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1987: 155).
4. die Carl-Duisburg-Gesellschaft unterhält zudem eine Informations- und Beratungsstelle zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland. Darüber hinaus führt sie seit 1985 das Fachkräfteaustauschprogramm der EG durch, das den Aufbau eines Netzwerks von Kontakten zum Ziel hat, innerhalb dessen ein ständiger Informations-, Meinungs- und Gedankenaustausch gepflegt werden soll.
5. Das EG-Aktionsprogramm von 1987 PETRA soll allen ausbildungswilligen Jugendlichen eine Berufsausbildung ermöglichen.
6. Das EG-Aktionsprogramm EUROTNET ist Bestandteil des EG-Aktionsprogramms "Neue Informationstechniken und Berufliche Bildung" (Beschluß vom 2.6.1983 und vom 19.9.1983). Es besteht aus einem Informationsnetz zwischen den Mitgliedsländern, das über 135 ausgewählte Demonstrationsprojekte informiert. Ziel des Programms besteht in der Förderung von Aktivitäten, "die der Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an die veränderten Qualifikationsanforderungen der Neuen Informationstechniken und damit der Erhaltung und Schaffung neuer Arbeitsplätze dienen sowie die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt fördern" (BERUFSBILDUNGSBERICHT 1989: 169). Inhaltlich geht es um "die Förderung formalisierter und informeller Prozesse des offenen Lernens sowie Formen des selbstgesteuerten Lernens" (EBENDA). In kooperativer Perspektive geht es um den Austausch und die gemeinsame Entwicklung von Lern- und Arbeitsmaterialien, die den Transfer von Erfahrungen, Methoden und Konzepten erleichtern sollen.
7. Mit dem 16.7.1985 hat der EG-Rat über die Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedsländern entschieden (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1986: 119 und 1989: 168). Diese Entscheidung bedeutet indessen keine gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Prüfungsanforderungen, sondern sie soll verbesserte Informationen über die mit heterogenen beruflichen Prüfungszeugnissen verbundenen gemeinsamen Qualifikationen in den Mitgliedsländern ermöglichen. Die

Bezeichnung "Entsprechung" soll deutlich machen, daß keine formelle Anerkennung der Gleichwertigkeit der jeweiligen nationalen Befähigungsnachweise vollzogen wird. Demnach begründet die Feststellung der Entsprechung auch keine weitergehenden Bildungs- oder Ausbildungsansprüche. Das Konstrukt der Entsprechung wurde gewählt, weil eine volle gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit der beruflichen Befähigungsnachweise aufgrund unterschiedlicher Inhalte und Dauer der Ausbildungen, unterschiedlicher Prüfungsanforderungen und divergierender Zuschnitte der Ausbildungsberufe als nicht realisierbar angesehen wurde. Angestrebt wird indessen, "die bei 'gemeinsamen' Berufstätigkeiten oder Berufen gestellten praktischen beruflichen Anforderungen aufzulisten und ihnen in 'Vergleichenden Übersichten' diejenigen Befähigungsnachweise der Mitgliedsstaaten zuzuordnen, über die üblicherweise Personen verfügen, die diese Berufe ausüben" (BERUFSBILDUNGSBERICHT 1989: 168). Ziel dieses Verfahrens ist es, den Arbeitgebern verbesserte Informationen über die mit den Befähigungsnachweisen bescheinigten Qualifikationen von potentiellen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bereitzustellen und letztlich dadurch die Mobilität der Arbeitskräfte über die Ländergrenzen hinweg zu erleichtern wie zu fördern.

8. Langfristig wird an die Einführung eines Europäischen Berufsbildungspasses für Handwerker und Arbeiter mit besonderen Fachkenntnissen gedacht (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1986: 119).
9. Neben diesen multilateralen EG-weiten Aktivitäten werden innerhalb der EG auch bilaterale Kooperationen auf dem Gebiet der Berufsausbildung gepflegt. So besteht zwischen der Bundesrepublik und Frankreich seit 1980 ein Gruppenaustauschprogramm für Jugendliche und junge Erwachsene im Bereich der beruflichen Erstaus- und Fortbildung und darüber hinaus ein deutsch-französisches Abkommen von 1977 über die Gleichwertigkeit von Prüfungszeugnissen in der beruflichen Bildung (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1986: 117 und 118 sowie 1989: 172). Ein ähnliches bilaterales Austauschprogramm für Auszubildende besteht seit 1985 mit Großbritannien und seit 1988 mit den Niederlanden (EBENDA).

Zieht man ein Resümee dieser Berufsbildungsaktivitäten der EG, so stehen zwei komplementäre Ziele im Vordergrund: erstens die Anhebung der Berufsbildungsqualität in den Mitgliedsländern und zweitens die Förderung der Mobilität der ausgebildeten Fachkräfte vor allem zwischen den Mitgliedsländern. Verfolgt wird dieses Doppelziel durch zwei nicht-interventionistische, allerdings auf vielfältige Weise verwirklichte, marktkonforme politische Handlungsformen: erstens durch die Bereitstellung von mannigfach gewonnenen und systematisierten Informationen über die Berufsbildung in den Mitgliedsländern (durch Berufsbildungsforschung, durch Dokumentationen, durch Anschauung Beteiligter vor Ort) und zweitens über die Anregung und Förderung von kooperativen Initiativen wie Innovationen in der

Berufsausbildung. Trotz mancher Sorgen in den Mitgliedsländern vor einer "schleichenden" bzw. "unscharfen" Kompetenzausweitung der EG-Behörden in das Feld der Berufsausbildung, vor Tendenzen der Zentralisierung berufsbildungspolitischer Kompetenzen auf EG-Ebene und damit verbunden vor zunehmender Regulierung und Bürokratisierung der Berufsausbildung in Europa kommt in der bislang beobachtbaren Berufsbildungspolitik eher ein Politikverständnis zum Ausdruck, das sich der Wahrung der berufsbildungssystemischen Vielfalt sowie dem Subsidiaritätsprinzip berufsbildungspolitischen Handelns verpflichtet weiß. Damit aber bleibt die Verantwortung für die Berufsbildungspolitik in Europa dezentralisiert, d.h. in den Händen der Mitgliedsländer. Vielfalt und Wettbewerb der Berufsbildungssysteme scheint somit die europäische Perspektive der 90er Jahre zu sein. Offen muß zunächst bleiben, welche Formen und Intensitäten dieser Wettbewerb annehmen wird und wie – nachdem die Markt-, Wettbewerbs- und Konkurrenzkräfte gewirkt haben werden – die berufsbildungssystemische Landschaft der EG und insbesondere der Bundesrepublik im Jahr 2000 aussehen wird. Letzteres ist auch deshalb von besonderem Interesse, da das Berufsbildungssystem der Bundesrepublik durch die Öffnung der DDR und die näherkommende Vereinigung beider deutscher Staaten vor spezifischen Herausforderungen stehen wird.

Die 90er Jahre – das Jahrzehnt der Weiterbildung?

Der durch den Einsatz Neuer Technologien und den steigenden Wettbewerb um Jugendliche entstandene Sog in die berufliche Bildung wird im Feld der Weiterbildung am deutlichsten. Lebenslanges Lernen, in manchen Vorstellungen auch zum lebenslänglichen Lernen mutiert, wird die Arbeitskräfte in Zukunft begleiten. Durch das Konzept der Neuordnung und der damit verknüpften sukzessiven Spezialisierung, die es ermöglicht, jeweils neueste technische Standards in die letzte Phase der Ausbildung zu integrieren, werden sich die inhaltlichen Ziele von Ausbildung und Weiterbildung vermutlich weiter annähern. Schon heute kann derselbe Inhalt der beruflichen Bildung für eine Person Ausbildung, für eine andere Weiterbildung und für eine dritte Umschulung bedeuten. Derzeit sind diese Bereiche noch organisatorisch getrennt, allerdings ist es vorstellbar, daß diese Trennung mehr und mehr aufgehoben wird. Ausbildung und Weiterbildung wären inhaltlich kaum noch zu unterscheiden und würden in den großen Bereich der beruflichen Bildung aufgehen. Auf Dauer würden sich wahrscheinlich neue Konturen und Differenzierungen herausbilden. Berufliche Bildung als permanenter Prozeß von Innovation bzw. Adoption neuer technischer Entwicklungen bzw. als "recurrent vocational education" ist dann ein konstitutives Merkmal qualifizierter Arbeitskraft. Letztendlich machen diese zukunftsorientierten Vorstellungen nicht bei der Verbesserung des fachlichen Know-hows halt, sie werden sich auch – wie es bei Führungskräften bereits in vielen Unternehmen praktiziert wird – zunehmend auf den

Bereich des Verhaltens der Fachkräfte ausweiten. Verhaltenstraining auch für Techniker, Meister und Facharbeiter/innen ist insoweit eine logische Konsequenz, die sich aus den Verhaltenskategorien der Schlüsselqualifikationen ergibt. Während früher Arbeitstugenden wie Disziplin, Pünktlichkeit, Unterordnungsbereitschaft, Gehorsam etc. im Sinne der betrieblichen Rationalität für die Arbeitskräfte unabdingbar waren, so wird sich in Zukunft eine neue Skala von Verhaltensmodalitäten herausbilden, die individuelle Interessen und technische Notwendigkeiten verzahnen werden und im Hinblick auf das Betriebsziel optimieren sollen.

3. Problembereiche der beruflichen Bildung

Das Schulsystem/Das Berufsschulsystem

Die Ausbildungsnot der Jugendlichen zwischen der Mitte der 70er und dem Ende der 80er Jahre wurde nicht allein durch die vermehrten – und staatlicherseits unterstützten – Ausbildungsanstrengungen der Betriebe gemildert, sondern die beruflichen Schulen trugen maßgeblich zur Linderung des Ausbildungsmangels bei: So wurde nicht nur der wachsenden Zahl von Auszubildenden die entsprechende Anzahl von Berufsschulplätzen bereitgestellt, sondern darüber hinaus erweiterten insbesondere die beruflichen Vollzeitschulen ihr Ausbildungsangebot. So erhöhten z.B. die Berufsfachschulen ihr Ausbildungsangebot von 183.000 Plätzen (in 1970) auf 319.000 Plätze (in 1986). Das Berufsvorbereitungsjahr begann 1975 mit 7.000 Schülerplätzen, die in den 80er Jahren auf über 40.000 Plätze erweitert wurden. Während 1975 durch das Berufsgrundbildungsjahr etwa 28.000 Jugendliche versorgt wurden, waren es 1986 fast 100.000 (davon 18.000 in Teilzeitform). Die Fachoberschulen absorbierten ab 1970 kontinuierlich über 50.000 Jugendliche, und die Fachgymnasien erweiterten ihr Ausbildungsangebot von 8.000 Plätzen im Jahr 1970 auf über 60.000 in den 80er Jahren. Die Kollegschulen des Landes Nordrhein-Westfalen erweiterten ihre Kapazität von 26.000 Plätzen (1980) auf knapp 60.000 Plätze (1986) und schließlich stellten die Schulen des Gesundheitswesens 1986 111.000 Ausbildungsplätze zur Verfügung (gegenüber 61.000 im Jahr 1970) (vgl. dazu GRUND – UND STRUKTURDATEN 1988/89: 36 und 37).

Während sich aus den vorstehenden Angaben zwar auf erhebliche Anpassungsleistungen des Systems der beruflichen Schulen schließen läßt, bleiben jedoch in dieser Globalbetrachtung die Funktionsschwächen der Berufsschulen verdeckt. Schon in den 70er Jahren galt die Berufsschule als das Stiefkind der Bildungsreform. Als Indikatoren der Vernachlässigung wurden herangezogen der nachhaltige Lehrermangel an den Berufsschulen, das beachtliche Maß an Unterrichtsausfall und die hohe Schüler-Lehrer-Relation von über 50:1. Diese Indikatoren lagen der

These der Unterfinanzierung der Berufsschulen und entsprechenden Neuordnungsmodellen der Berufsschulfinanzierung zugrunde (vgl. HEGELHEIMER 1977: 51–75 und 205–216 sowie HEGELHEIMER 1984: insbesondere 16ff.). Auch Ende der 80er Jahre liegt die Schüler–Lehrer–Relation im Durchschnitt bei 42:1 gegenüber einer Durchschnittsrelation an den allgemeinbildenden Schulen von 15:1 (vgl. GRUND– UND STRUKTURDATEN 1988/89: 83 und BILDUNG IM ZAHLENSPIEGEL 1988: 70). Dem Schülerwachstum an allgemeinbildenden Schulen zwischen 1960 und 1986 von 4,3 % für den gesamten Zeitraum und der Zunahme des Lehrerbstandes um 136 % stehen die Steigerung der Schülerzahlen an den Berufsschulen um 12 % und des Lehrerbstandes um "nur" 94 % gegenüber (GRUND– UND STRUKTURDATEN 1988/89: 34, 36, 82 und BILDUNG IM ZAHLENSPIEGEL 1988: 68). Ein Blick auf die Ausgaben je Schüler/in zeigt, daß zwar zwischen 1965 und 1986 die Ausgaben je Berufsschüler/in geringfügig stärker gestiegen sind (+452 %) als für Schüler/innen allgemeinbildender Schulen, doch ist die Relation der Ausgaben je Berufsschüler/in zu den Ausgaben je Schüler/in an allgemeinbildenden Schulen mit 0,48 (1965) bzw. 0,49 (1986) nahezu konstant geblieben. Allerdings verbirgt sich hinter diesen Angaben eine zeitlich unterschiedliche Dynamik: während nämlich bis Mitte der 70er Jahre (zwischen 1965 und 1979) die Ausgaben je Schüler/in für die Berufsschulen stärker gewachsen sind (um 228 % gegenüber 131 %), so daß sich die Ausgabenrelation zugunsten der Berufsschüler/innen von 0,48 auf 0,68 verbesserte, zeigt sich zwischen 1977 und 1986 ein entgegengesetztes Bild: die Ausgaben je Berufsschüler/in stiegen nur um 68 %, die Ausgaben je Schüler/in an den allgemeinbildenden Schulen jedoch um 132 %, so daß die Ausgabenrelation von 0,68 auf 0,49 sank. Besonders problematisch erscheint die Finanzierungs– (und damit Ausstattungs–)lage der Berufsschulen im Verhältnis zur Finanzierungs– und Ausstattungs–bereitschaft der Betriebe für die betriebliche Bildung zu sein. Im Hinblick auf dieses Finanzierungsgefälle innerhalb des dualen Systems muß in besonderem Maße von der Unterfinanzierung der Berufsschulen ausgegangen werden. So weist HEGELHEIMER (1984: 17) darauf hin, daß allein zwischen 1973 und 1980 (weitere Vergleichszahlen liegen zur Zeit nicht vor) die für die duale Berufsausbildung bereitgestellten Mittel pro Auszubildende(n) bzw. Berufsschüler/in über die Ausbildungsdauer von durchschnittlich 3 Jahren im Bereich der betrieblichen Ausbildung um 136 % gestiegen sind (Personalkosten plus Sachkosten, aber ohne Ausbildungsvergütung), im Bereich der Berufsschulen dagegen gesunken sind (um 2 %). Im Ergebnis ist die Relation der Ausgaben pro Berufsschüler/in zu den Kosten pro Auszubildende(n) von 94 % (in 1973) auf 39 % (in 1980) gesunken.

Die Aussichten auf eine den Bedingungen der betrieblichen Ausbildung entsprechende Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Berufsschulen in den 90er Jahren stimmen keineswegs optimistisch. So weist z.B. die Kultusministerkonferenz (1990: 5 und 6) selbst auf das Problem hin, ob und wie der jährliche Einstel-

lungsbedarf an Berufsschullehrern und -lehrerinnen ab 1995 gedeckt werden kann. Eine schiefe Altersstruktur (d.h. ein stark wachsender Ersatzbedarf) einerseits und ein aufgrund niedriger (und abgeschreckter) Anfängerkohorten in den 80er Jahren unzureichendes Niveau an erwartbaren Absolventen von Lehramtstudiengängen für Berufsschulen andererseits nähren die Erwartung, daß zwischen 1995 und dem Jahr 2000 nur zwischen 60 und 70 % des Einstellungsbedarfs gedeckt werden kann. Fortschreibung, wenn nicht sogar Verstärkung des Unterrichtsausfalls, wieder steigende Schüler-Lehrer-Relationen, größere Klassen und Zunahme fachfremden Unterrichts sind voraussehbare Folgen dieser Konstellationen. Darüber hinaus lassen sich Zweifel im Hinblick auf die Frage formulieren, ob die Berufsschulen – insbesondere in den ausstattungs- und innovationsträchtigen Fachrichtungen – auf Dauer in der Lage sein werden, das im Rahmen der betrieblichen Ausbildung übliche Innovations- und Reinvestitionstempo im Ausstattungs- und Maschinenbereich mitzugehen, oder ob sie nicht Gefahr laufen, aufgrund unzureichender Finanzmittel ihre Schüler und Schülerinnen an veraltenden und veralteten Maschinen zu unterrichten. Ebenso wird in Zweifel gezogen, ob die Berufsschulen die erforderlichen konzeptionellen, methodischen und curricularen Innovationen leisten können, damit die durch die neuen Technologien und neuen Produktionskonzepte inspirierten neuen Ausbildungsordnungen in Abstimmung zwischen den Konzepten, Methoden und Organisationsformen der Betriebe und den Lehrplänen sowie Lehr- und Lernformen der Berufsschulen umgesetzt werden können (vgl. dazu die bei SPELBERG in diesem Band geäußerten Bedenken sowie BECKHEUER/MENDE 1990). Schließlich gilt die als dringend erforderlich erkannte Anpassung der Berufsschullehrerqualifikationen an die neuen Unterrichtsanforderungen nicht nur wegen des befürchteten Lehrerdefizits als gefährdet, sondern auch aufgrund der wahrscheinlich unzureichenden Anstrengungen im Bereich der Lehrerfortbildung: zum ersten ist fraglich, ob sich genügend – vor allem ältere – Kollegen und Kolleginnen die Fortbildungsanstrengungen zumuten wollen; zum zweiten muß berücksichtigt werden, daß Fortbildung gegen Deputatsentlastung das Problem des Unterrichtsausfalls verschärft, und zum dritten darf bezweifelt werden, daß die Kultusminister bzw. die hinter ihnen stehenden Finanzminister willens sind, die erforderlichen, nicht unbeträchtlichen Mittel für diesen Fortbildungsbedarf bereitzustellen. Auch die vielversprechende Idee eines Betriebspraktikums für Berufsschullehrer/innen zu Fortbildungszwecken dürfte aus ähnlich oder gleich gelagerten Gründen scheitern. Vor dem Hintergrund der vorstehend geäußerten Überlegungen und Bedenken scheint es äußerst fraglich zu sein, ob das Berufsschulsystem der Bundesrepublik auf die Herausforderungen der 90er Jahre in genügender Weise vorbereitet und ausgerüstet sein wird, auch wenn – wie der Beitrag von HAHLHEGE in diesem Band nahelegt – durchaus Anstrengungen vor allem curricularer – didaktischer Art unternommen werden.

Benachteiligte Jugendliche

Die große Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den 80er Jahren hatte zur Folge, daß alle Jugendlichen direkt, z.B. durch eine substitutive Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme, oder indirekt, z.B. durch stärkeren schulischen Konkurrenzdruck, von der Ausbildungsplatznot betroffen waren. Diese Konstellation des Ausbildungsplatzmangels ist nun vorbei und wird in den kommenden Jahren einer sich verschärfenden Suche nach Auszubildenden weichen. Zum einen ist bei Jugendlichen der Trend zum Abitur ungebrochen und eine Renaissance des Studierinteresses absehbar, zum anderen wirkt sich die demographische Entwicklung auf die Ausbildungsplatznachfrage dämpfend aus. Der Rückgang der absoluten Zahl an Jugendlichen im Alter zwischen 16 bis 21 Jahre und die relative Verschiebung der Bildungsaspirationen zeitigen deutliche Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt, die eine Nachwuchslücke wahrscheinlich werden lassen. Eine derartige Perspektive ließe erwarten, daß alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen, d.h. die den sog. Problemgruppen angehörenden Mädchen, ausländischen und lernschwachen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz erhalten könnten. Unserer Einschätzung nach ist dieser Erwartung gegenüber allerdings Vorsicht angesagt. Angesichts veränderter und im großen und ganzen steigender Qualifikationsanforderungen in fast allen Ausbildungsberufen erscheint es uns fraglich, ob Jugendliche mit schlechten Zeugnissen bzw. ohne Schulabschlüsse von den Betrieben als Auszubildende akzeptiert werden. Die Schere zwischen Qualifikationsprofilen der Jugendlichen und den Erwartungen der Unternehmen klappt bei bestimmten Gruppen von Jugendlichen sehr weit auseinander. Hinzu kommt, daß diese Jugendlichen neben unbefriedigenden schulischen Leistungen oft weitere – aus der Sicht der Betriebe – vermittlungshemmende Merkmale wie Drogen- und Alkoholprobleme, Sprachdefizite, unangemessene Verhaltensweisen (Ausbildungsabsentismus, geringe Belastbarkeit, Leistungsverweigerung, Arbeitsdistanz usw.), familiäre Sozialisationsdefizite und eine negative Erwartungshaltung vorweisen. Viele Betriebe wollen und können das dabei geforderte sozialpädagogische Engagement für diese Jugendlichen nicht aufbringen. Selbst bei ausreichender finanzieller Unterstützung einer sozialpädagogisch ausgerichteten Berufsausbildung im Betrieb bleiben Zweifel an ihrem Erfolg und demzufolge der betrieblichen Bereitschaft bestehen, einen derartigen Ausbildungsweg zu beschreiten. Es ist durchaus vorstellbar, daß die Wirtschaft es vorzieht, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften übernational, durch Weiterbildung schon beschäftigter Mitarbeiter/innen oder durch die Reaktivierung von Frauen/Müttern zu sichern. Benachteiligten Jugendlichen, die sich in den 90er Jahren auf eine 'harte' Kerngruppe konzentrieren werden, bliebe nur die höchst unsichere Perspektive ungelernter Arbeitskräfte mit immer wiederkehrenden Phasen von Arbeitslosigkeit, geringer Entlohnung, schlechten Arbeitsbedingungen sowie einer begrenzten und restriktiven sozialen Absicherung. Auf die Verkoppelung sozialer Mechanismen und individueller Verhaltensweisen,

die zu permanenten Rückkoppelungen und damit einem zunehmenden Beharrungsvermögen im sekundären Arbeitsmarkt führen, hat die Segmentationstheorie deutlich hingewiesen (vgl. SENGENBERGER 1987).

Als derzeitige Lösungswege bieten sich zum einen neue Qualifizierungsmodalitäten an, die die besonderen Belange dieses Personenkreises berücksichtigen (vgl. STRIKKER in diesem Band) sowie zum anderen öffentliche Beschäftigungsmöglichkeiten und -programme, die sich an sozialstaatlichen Prinzipien orientieren. Der neoklassisch favorisierte Weg der Lohnvariation hat unserer Meinung nach nur eine sehr begrenzte und letztlich unzureichende Wirkung.

Für den Ausbildungsmarkt enthält diese Perspektive eine neue Form der Differenzierung. Technologisch orientierte und hochqualifizierte Ausbildungsgänge, die auf einer guten schulischen Vorbildung aufbauen, stehen minder qualifizierten Ausbildungsgängen, die geringe schulische Vorleistungen erfordern, gegenüber. Eine derartige Spaltung des Ausbildungsmarktes würde jedoch nicht nur die Arbeitsplatzchancen und die Mobilität der Auszubildenden und Ausgebildeten in unterschiedlicher Weise tangieren, sie würde darüber hinaus auch für eine Reihe von Betrieben nachteilige Auswirkungen zeigen: vor allem Betriebe, deren Position am Markt bereits unter Druck geraten ist, die eine geringe Entlohnung bieten, deren interne Aufstiegsperspektiven nur wenig ausgebaut sind und deren Arbeitsbedingungen unter dem gesellschaftlichen bzw. regionalen Standard liegen, hätten Schwierigkeiten, ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken und sich im Markt dauerhaft zu behaupten.

Mädchen – die neue Reserve?

Mädchen und junge Frauen werden schon heute (wieder) als wichtiges Arbeitskräftereservoir diskutiert. Überlegungen in diese Richtung sind immer wieder in Zeiten des Arbeitskräftemangels angestellt worden. Daher ist auf den ersten Blick an dieser Diskussion nichts Neues zu entdecken. Sieht man jedoch genauer hin, so werden einige Veränderungen erkennbar, die nicht auf das altbekannte Motto 'Frauen als Lückenbüsserinnen des Arbeitsmarktes' reduziert werden können.

Mädchen sind in den letzten Jahren erfolgreich und gemessen an den Partizipationsraten, schulischen Leistungen sowie Abschlüssen erfolgreicher als Jungen an den weiterführenden allgemeinbildenden Schulen vertreten. Dennoch mündet diese Entwicklung keinesfalls in eine adäquate Verteilung der Chancen beim Zugang in berufliche Ausbildungsgänge und Positionen. In den 80er Jahren artikulierten Mädchen und junge Frauen ihre Forderungen und Interessen an einer beruflichen Bildung immer deutlicher. Dabei wurde erkennbar, daß Arbeit, Familie und Frei-

zeit für sie in Zukunft immer weniger alternative Lebensmöglichkeiten darstellen, sondern zu komplementär aufeinander abgestimmten Lebenstätigkeiten integriert werden sollen. Eine entscheidende Basis dieser Lebensperspektive bildet eine qualifizierte berufliche Ausbildung. Daher erscheint es verständlich, wenn junge Frauen zwar auf der einen Seite an ihrem Wunsch nach einer Berufsausbildung festhalten, auf der anderen Seite aber gegenüber bestimmten Ausbildungsberufen große Skepsis anmelden. Dies gilt insbesondere für Berufe, die von männlichen Bewerbern aufgrund relativ geringer Bezahlung, geringer Aufstiegsmöglichkeiten, minderqualifizierender Ausbildung, unangenehmer Arbeitszeiten und –bedingungen abgelehnt werden, sobald ihnen attraktivere Ausbildungschancen offeriert werden. Wenn jungen Frauen, die diese Berufe ähnlich ihren männlichen Kollegen als unattraktiv werten, aufgrund eines drohenden Facharbeitermangels (z.B. im Handwerk) trotzdem die Aufnahme einer Ausbildung in diesen Berufen nahegelegt wird, so wird wiederum – wenn auch auf einer qualifizierteren Ebene – das Bild von der Frau als Lückenbüsserin aktiviert.

Im Zeichen der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt kann es nicht darum gehen, allen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, ohne die unterschiedliche Wertigkeit der beruflichen und gesellschaftlichen Positionen zu berücksichtigen. Eine ausschließlich auf die formale Gleichstellung reduzierte Berufsbildungspolitik würde die realen Differenzen in der Wertigkeit (soziales Ansehen, Bezahlung, Machtstruktur, Selbstentfaltungsmöglichkeit etc.) der Berufe negieren. Daher erscheint es uns gesellschaftspolitisch notwendig, Frauen auch und gerade in naturwissenschaftlich und technisch anspruchsvolle Berufe zu lenken und dort besonders zu fördern. Auch auf die Gefahr einer starken Konkurrenz in diesen Berufen hin erscheint uns dieser Weg (gegenüber einer Konzentration auf "weibliche" Ausbildungsberufe) unabdingbar. Bekanntermaßen arbeiten einige Großbetriebe bereits in diese Richtung, indem sie neue berufliche Wege in der Form von Assistenzberufen für Frauen in technischen Arbeitsfeldern entwickelt haben.

In diese interne Diskussion der beruflichen Ausbildung wird langfristig ein weiterer Aspekt hineingetragen werden und an Bedeutung gewinnen. Die herkömmliche gesellschaftliche Teilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern wird zunehmend in Frage gestellt werden. Die zunehmende Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit macht deutlich, daß die derzeitige Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit, die Frage der Erziehungszeit und damit die Arbeitszeitstrukturen generell neu zur Disposition stehen. Trotz oder gerade wegen sich verhärtender Weltmarktkonkurrenz und wachsender Fachkräfteknappheit wird das Thema "Arbeitszeit" in den 90er Jahren brisant bleiben. Wenn dabei nicht nur die Arbeits-, Weiterbildungs- und Freizeit, sondern ebenso die Familien- und Erziehungszeit (auch der männlichen Arbeitskräfte) reflektiert werden sollte, so könnten sich sogar Schritte in

Richtung auf eine andere gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern andeuten. Diese Perspektive würde an die allgemeine und berufliche Bildung jenseits des Jahres 2000 neue und gewiß interessante Anforderungen stellen.

Eine Reihe der vorstehend angesprochenen Fragen werden in diesem Band erörtert. In einem ersten Problembereich gehen F. STRIKKER und D. LEMMERMÖHLE-THÜSING der Frage nach, welche Chancen sich in den 90er Jahren besonderen Gruppen von Jugendlichen in einem veränderten Ausbildungsmarkt bieten werden, die bislang als "Problemgruppen" gelten: Mädchen und Jugendliche mit besonderen Merkmalen wie Nationalität, Lernbehinderungen, kein Schulabschluß u.ä. In einem zweiten Problembereich werden neue Trends in der Berufsausbildung im Kontext systemischer Rationalisierungen analysiert. L. ALEX beschreibt und analysiert diese Trends aus der Perspektive der makrosozialen Berufsbildungsforschung, J. FELDHOFF und N. JACKE analysieren die neuen Qualifikationsprofile in den neu geordneten Metallberufen auf ihren berufspädagogischen Gehalt hin, H.W. BONGARD liefert das Komplement aus der einzelbetrieblichen Mikrosicht und H.-P. HAHLEHEGE zeigt diese Trends aus berufsschulischer Perspektive auf. S. GENSIOR schließlich geht dem Zusammenhang zwischen den neuen Produktionskonzepten und der Umstrukturierung frauenspezifischer Arbeitsplätze nach. Im vierten Problembereich greifen H. HILBERT und H. VOELZKOW mit der korporatistischen Steuerungsproblematik in der Berufsausbildung und Weiterbildung neuere theoretische Analysen des Berufsbildungssystems auf. Der vierte Problembereich schließlich ist unterschiedlichen Szenarien des Berufsbildungssystems aus gewerkschaftlicher (K. HEIMANN), Arbeitgeber- (W. SCHLAFFKE und K. SPELBERG) und wissenschaftlicher Sicht (D. TIMMERMANN) vorbehalten.

4. Literatur

- Beckheuer/Mende 1990: Curriculumentwicklung in der beruflichen Bildung – ein Trauerspiel, in: Neue Deutsche Schule, Heft 3, 42. Jahrgang 1990, S. 24/25.
- Berufsbildungsberichte 1986 bis 1989, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- Bildung im Zahlenspiegel 1988, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft 1987: Sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung. Handreichungen für die Ausbildungspraxis im Benachteiligtenprogramm des BMBW. Bonn.

- Collingro, P./Schruth, P./Sellin, B./Wirsich, W. (Hrsg.) 1988: Randgruppe oder Avantgarde. Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen von Jugendlichen. Wetzlar.
- Dewey, J. 1964: *Demokratie und Erziehung*, Braunschweig 1964, 3. Auflage.
- Grund- und Strukturdaten, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn, div. Jahrgänge.
- Haar, E. von der/Haar, H. von der 1986: *Ausbildungskrise. Eine Bilanz von zehn Jahren Berufsausbildung*. Berlin.
- * Hegelheimer, A. 1977: *Finanzierungsprobleme der Berufsausbildung*, Stuttgart.
- Hegelheimer, A. 1984: *Kosten und Finanzierung der Schul-, Berufs- und Hochschulausbildung in der Bundesrepublik Deutschland*, Bielefeld.
- Kern, H./Schumann, M. 1984: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, München.
- Kloas, P.-W./Peukert, R. 1986: *Nach der Lehre im Abseits? Die zweite Übergangswelle als besonderes Problem der außerbetrieblichen Ausbildung*, in: "Jugend Beruf Gesellschaft", Heft 3, S. 155ff.
- Kultusministerkonferenz 1990: *Pressemitteilung vom 19.2.1990*, Bonn.
- Lenz, C. 1985: *Jugendarbeitslosigkeit - Ausmaß, Verlauf, Ursachen, Gegenmaßnahmen und Analyse ihrer psychischen Auswirkungen*, Diss. Köln.
- Lutz, B. 1988: *Welche Qualifikationen brauchen wir? Welche Qualifikationen können wir erzeugen?* In: Hesse, J.J./Rolff, H.-G./Zöpel, Ch. (Hrsg.): *Zukunftswissen und Bildungsperspektiven*, Baden-Baden, S. 55-66.
- Schober, K. 1986: *Die Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit im Spannungsfeld zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt*, in: *Das Recht der Jugend und des Bildungswesens* 2/1986, S. 2-24.
- Sengenberger, W. 1987: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/New York.
- Streeck, W./Hilbert, J./Kevelaer, K.-H. van/Maier, F./Weber H. 1987: *Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin.
- * Strikker, F. 1990: *Staatliche Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit. Eine Analyse arbeitsmarkttheoretischer Konzepte und staatlicher Maßnahmen ausgewählter Bundesländer*, Frankfurt a.M./Bern/New York/Paris.
- Timmermann, D. 1990: *Zukunftsprobleme des Dualen Systems unter Bedingungen verschärften Wettbewerbs*, in: Sadowski, D. (Hrsg.): *Unternehmerische Qualifikationsstrategien und Europäischer Binnenmarkt*, erscheint: Berlin 1990.
- Weber, W. 1989: *Modelle der betrieblichen Weiterbildung*, in: *MittAB* 3/1989, S. 419-426.