

Informationen aller betroffenen Gruppen für die Reform bewerten zu können.

Im Herbst dieses Jahres werden wir dann Markierungspunkte für die Neufassung des Berufsbildungsgesetzes verabschieden. Die Vorbereitung hierzu wird bis dahin auch im Bundesausschuß für Berufsbildung abgeschlossen sein. Dann werden sich auch die Konturen des Finanzierungssystems für die Berufsbildung abzeichnen. Mit einem Referentenentwurf für die Neufassung des Berufsbildungsgesetzes ist im Frühjahr des

kommenden Jahres zu rechnen. Den Gesetzesentwurf wollen wir im Verlauf des Jahres 1974 dem Parlament vorlegen.

Zum Schluß eine Bitte: Die Offenheit, die wir für das Zusammenwirken bei allen Fragen der Bildungsreform gezeigt haben, möchten wir auch bei der Neugestaltung der Berufsbildung beibehalten. Meine Bitte geht auch an alle Organisationen, die diesen Kongreß tragen, uns mit gleicher Offenheit und Unvoreingenommenheit bei dieser Aufgabe zu unterstützen.

Willi Karow und Ursula Westphal-Georgi

Chancengleichheit im gleichen Ausbildungsberuf?

In diesem Beitrag werden die Mittel zur Ordnung der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland mit schwedischen Ausbildungsordnungsmitteln verglichen. Dabei wird von einer kurzen Bewertung des Berufsbildungsgesetzes ausgegangen; Erwartungen an das BBiG und seine bisherigen Konsequenzen sind Anlaß, gesetzliche Voraussetzungen und Instrumente der beruflichen Bildung in Schweden darzustellen und zu bewerten. Am Beispiel der Ordnungsmittel für einen metallgewerblichen Ausbildungsberuf soll aufgezeigt werden, wie Chancengleichheit im gleichen Ausbildungsberuf in Schweden verwirklicht wird.

Vorbemerkung

Dieser Beitrag befaßt sich – dreieinhalb Jahre nach der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes – mit bestimmten Erwartungen, die an dieses Gesetz von verschiedenen Gruppen – besonders von gewerkschaftlicher Seite – gerichtet waren. Den Erwartungen werden die bisherigen – unzureichenden – Folgen gegenüber gestellt, vor allem das Problem, daß ein Gesetz, welches eine bundeseinheitliche Regelung und Verbesserung der beruflichen Bildung zum Ziele hatte, bisher diese Einheitlichkeit nicht durchsetzen konnte. Selbst in gleichen Ausbildungsberufen ist weder eine Startchancengleichheit, die sich in gleichen Eingangsvoraussetzungen für alle zeigen müßte, erreicht und noch viel weniger eine Gleichheit der Erfolgchancen, die eine individuelle Förderung notwendig machte.

Wie Chancengleichheit im gleichen Ausbildungsberuf verwirklicht werden kann, soll durch eine Darstellung der Ordnung der Berufsbildung in Schweden gezeigt werden. In der Gegenüberstellung deutscher und schwedischer Verhältnisse werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Berufsbildungssysteme herausgearbeitet, wobei auch die Mikrostruktur schwedischer Berufsausbildung am Beispiel eines metallgewerblichen Ausbildungsberufs beschrieben wird.

Aspekte der Ordnung der beruflichen Bildung in der BRD

Berufsbildungsplanung

Die Unzulänglichkeit des westdeutschen Bildungssystems, insbesondere im Sektor berufliche Ausbildung, ist heute ein beliebtes bildungspolitisches und publizistisches Thema [1]. Charakteristisches Merkmal der gewerblichen beruflichen Erstausbildung in der Bundesrepublik ist ihre Organisation im dualen System, wobei der betriebliche und der schulische Anteil gewöhnlich unverbunden nebeneinander stehen. Hinsichtlich der zeitlichen Beanspruchung der Auszubildenden und der Entscheidung über Ausbildungsanforderungen sowie der Bewertung von Prüfungsleistungen hat die betriebliche Ausbildung überproportionales Gewicht. Diese Einseitigkeit ist wohl auch darauf zurückzuführen, daß es bis Ende der sechziger Jahre keine direkte staatliche Bildungsplanung gab: „Die Organisation, Steuerung und Kontrolle lagen vielmehr bei den Kammern, die diese Funktionen als Selbstverwaltungsaufgabe der Wirtschaft wahrnahmen“ [2].

Aufgrund dieses Mangels an staatlicher Berufsbildungsplanung wies der Sektor der beruflichen Erstausbildung gravierende Mängel auf, von denen jedoch einige in den letzten drei Jahren behoben wurden [3]. So waren z. B. die Ausbildungsordnungsmittel für viele Berufe veraltet. Inzwischen sind zwar u. a. im Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung eine Reihe neuer Ausbildungsordnungen entwickelt und vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung genehmigt worden [4], an einer wirksamen öffentlichen Kontrolle der Einhaltung der Ordnungsmittel fehlt es jedoch noch immer. Die Folge sind wesentliche Unterschiede in den Ausbildungsbedingungen selbst im gleichen Ausbildungsberuf. So ist noch immer die Heranziehung zu ausbildungsfremden Arbeiten unterschiedlich intensiv, aber weit verbreitet [5]. Weitere Folgen der fehlenden staatlichen Bildungsplanung sind der Mangel an Instrumenten, mit denen die Ausbildung in nicht zukunftssträchtigen Berufen verhindert werden kann [6].

Die Zusammenarbeit zwischen Schule und Ausbildungsbetrieben ist meist mangelhaft, weil hierfür die institutionellen Regelungen fehlen; das gilt auch dort, wo solche Zusammenarbeit stattfindet, z. B. bei der Erprobung des Blockunterrichts.

Aufgrund der skizzierten Situation waren die Lehrlinge gegenüber anderen in der Ausbildung befindlichen Gruppen, z. B. den Gymnasiasten, bisher benachteiligt. Außerdem wurden dadurch innerhalb der Gruppen, die das berufliche Ausbildungswesen durchlaufen, soziale Unterschiede nicht abgebaut, sondern eher verfestigt.

Reformbestrebungen

Seit Mitte der sechziger Jahre sind nun vielfache Reformbestrebungen zur Veränderung der beruflichen Ausbildung zu verzeichnen. Sie zielen überwiegend darauf hin, die Ausbildung an die veränderten Anforderungen des sozio-ökonomischen Systems anzupassen und das Demokratiepостulat auch im Bildungssektor durch die Realisierung der Chancengleichheit bei der Erlangung beruflicher, sozialer und politischer Kompetenz einzulösen [7]. Diese beiden Zielsetzungen, die sich darauf beziehen, den Modernitätsrückstand im Ausbildungswesen in der BRD auszugleichen, werden nicht immer gemeinsam vertreten. Besonders die Arbeitgeberverbände vertreten die Auffassung, daß eine Modernisierung des Ausbildungssektors ohne Eingriffe in die Kompetenz der Selbstverwaltung der Wirtschaft geschehen muß, da die Interessen der Ausbildungsbetriebe, das gesamtgesellschaftliche Interesse und das der Auszubildenden gleichartig seien [8].

Dem stehen jedoch verschiedene Untersuchungsergebnisse gegenüber – z. B. auch die des Zwischenberichtes der „Kommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ – nach denen diese Auffassung weitgehend nicht zutrifft und ihre Vertretung andere Motive hat [9].

Die wissenschaftlich begründete Erkenntnis über die Interessenunterschiede zwischen den Beteiligten an der Berufsausbildung läßt die Forderung berechtigt erscheinen, daß berufliche, soziale und politische Kompetenz im Ausbildungssektor nur in einem integrierten Curriculum erworben werden sollte. Der jeweilige Lernort und die Bestimmung der Inhalte muß sich dabei primär am gesamtgesellschaftlichen Interesse, an einer dauerhaften Qualifizierung der Arbeitnehmer und am Interesse der Auszubildenden an optimaler Förderung orientieren.

Berufsbildungsgesetz – Erwartungen

Im folgenden sollen Reformmaßnahmen des Gesetzgebers, insbesondere das Berufsbildungsgesetz, daraufhin untersucht werden, inwieweit sie organisatorische und curriculare Bedingungen schaffen bzw. vorschlagen, um eine zeitgemäße und demokratische Ausbildung zu ermöglichen. Zur Behebung der Mängel in der beruflichen Bildung kann ein Gesetz insoweit beitragen als es z. B. Zuständigkeiten eindeutig regelt, Kontrollinstanzen bestimmt, Qualitätsanforderungen stellt und Sanktionsmaßnahmen definiert. In der Beurteilung des Berufsbildungsgesetzes wird ein „mittelfristiger Ansatz“ versucht, d. h. das Gesetz wird unter der Fragestellung analysiert, „was in einem Gesetz auch bei äußerstem Reformwillen hier und heute möglich gewesen wäre“ [10].

Hinsichtlich des Machbaren besteht durchgehend Konsens, daß das duale System der Berufsausbildung aus den unterschiedlichsten Gründen in absehbarer Zeit nicht abzuschaffen ist, sondern auch in Zukunft eine wichtige, wenn auch veränderte Funktion im Bildungswesen haben wird. Trifft diese Annahme als Grundvoraussetzung für ein in der BRD realisierbares Berufsbildungsgesetz zu, so ist um so genauer nachzufragen, wie der Gesetzgeber die Zuständigkeiten für das duale System zu regeln gedenkt und wie er sich die Förderung und Entwicklung anderer Formen der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung vorstellt.

Ohne eine Neuregelung der Finanzierung, ist eine durchgreifende Reform der beruflichen Ausbildung nicht möglich. Denn die Quantität der Mittel und die Verfügungsgewalt über sie bestimmen wesentlich die Qualität der Ausbildung. In der Bundesrepublik ist die Finanzierung der beruflichen Ausbildung bis auf die Ausgaben im öffentlichen Schulwesen nach den Prinzipien der freien Marktwirtschaft geregelt. „Jeder Betrieb entscheidet nach Gutdünken, ob er überhaupt ausbildet, und wenn ja, mit welcher Qualität und damit Kostenbelastung er ausbildet“ [11].

Mit dieser Finanzierungsform, die Ausbildungskosten mit einem Investitionsgut der üblichen Art gleichsetzt, tendiert das System der betrieblichen Ausbildung dazu, wesentlich weniger Mittel für die Berufsausbildung des Nachwuchses aufzuwenden als ökonomisch erforderlich wären [12]. Es entstehen also gesamtgesellschaftlich nicht zu vertretende Qualifikationslücken [13]. Es wäre Aufgabe des Gesetzgebers, diese unzureichende Finanzierungsform neu zu regeln. Weiter hätte gesetzlich geregelt werden müssen, daß unabhängig von der geographischen Lage des Betriebes, unabhängig von der Betriebsgröße und dem Spezialisierungsgrad, die Lernmöglichkeiten für jeden Auszubildenden von gleich guter Qualität wären.

Nur so ist eine optimale Qualifizierung und Chancengleichheit im gleichen Ausbildungsberuf zu gewährleisten. Dies bedingt eine detaillierte Fixierung der Ordnungsmittel (nicht nur eine wenig operationale Festlegung von Mindeststandards), die so weit gehen müßte, daß z. B. der Ausbildungsplan und die Ausstattung des Arbeitsplatzes für den Auszubildenden und die Qualifikation der Ausbilder, aber auch der Betreuungsschlüssel bundesweit detailliert festgelegt und von unabhängigen Stellen kontrolliert und revidiert werden.

Um den zu geringen Lernmöglichkeiten in kleinen und stark spezialisierten Betrieben wirkungsvoll begegnen zu können, wäre die Möglichkeit und Notwendigkeit überbetrieblicher Ausbildung und eines Betriebswechsels innerhalb der Lehre straffer als in den §§ 22 (2) und 27 BBiG zu regeln.

Chancengleichheit verlangt aber auch gesetzliche Regelungen zur individuellen Förderung von retardierenden und hochbegabten Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung. Weiter wäre eine Regelung für die etwa 15 % jedes Geburtenjahrganges gesetzlich zu fixieren, die heute noch ohne irgendeine berufliche Ausbildung in das Erwerbsleben eintreten. Dieses Problem wird auch im Strukturplan für das Bildungswesen aufgegriffen, der eine zehnjährige Schulpflicht und eine elfjährige Lernpflicht nennt.

Damit die Auszubildenden eine den Grundrechten adäquate soziale und politische Kompetenz erwerben, wäre auch die Demokratisierung des Ausbildungssektors gesetzlich zu fixieren. Sie müßte darauf abzielen, dem jugendlichen Mitspracherecht in Ausbildungsfragen und sanktionsfreie Beschwerdemöglichkeiten einzuräumen.

Berufsbildungsgesetz – Wirklichkeit

Wenn man das Berufsbildungsgesetz im Hinblick auf die aufgestellten Kriterien betrachtet, ist festzustellen, daß das Gesetz kaum eine der grundlegenden Forderungen erfüllt [14].

So ist darin nicht die institutionelle Integration der an der beruflichen Bildung beteiligten Gruppen und Lernorte (Schule und Betrieb) geregelt, denn dieses Gesetz gilt nur für die Berufsbildung, „soweit sie nicht in den berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen“ (§ 2).

Wichtige Umstände, die die Qualität der Ausbildung wesentlich bestimmen, werden nicht in hinreichend detaillierter Form

behandelt. Zwar wird dem Auszubildenden in § 6 auferlegt, für eine planmäßige und zweckorientierte Ausbildung zu sorgen und dem Auszubildenden nur Einrichtungen zu übertragen, „die dem Ausbildungszweck dienen“. In den §§ 20 und 21 wird die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder behandelt und in § 22 die Eignung der Ausbildungsstätte. Diese Regelungen sind jedoch ungenau, mangelhaft operationalisierbar und enthalten keine zeitliche Fixierung für die Einführung von Rechtsverordnungen. Dabei ist die Eignungsfeststellung in § 23 so geregelt, daß die Kontrolle den zuständigen Stellen, also den Kammern übertragen ist. Die Industrie- und Handelskammern werden aber eher der freien Wirtschaft zugerechnet, denn als unabhängige Aufsichtsinstanzen für diese betrachtet, so daß die hier ausgeübte Kontrolle durchaus ineffektiv bleiben kann.

Vorschriften über die notwendige und hinreichende Ausstattung der Ausbildungsbetriebe und die Anzahl der Ausbilder sind im Gesetz nicht enthalten. Die Ausbildungsordnung selbst als Grundlage der Berufsausbildung ist vom Gesetz nicht zwingend vorgeschrieben (§ 25), sondern sie kann vom Gesetzgeber erlassen werden.

Eine besondere Förderung retardierender oder hochbegabter Jugendlicher in der Berufsausbildung ist an keiner Stelle vorgesehen. Vorzeitige Abschlußprüfungsmöglichkeiten können nicht ernsthaft als Maßnahmen der Individualisierung gewertet werden. Genauso wenig wird eine verstärkte Mitsprache und Mitbestimmung der Lehrlinge an ihrer Ausbildung institutionalisiert.

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 13. 1. 72 hat diese Problematik jetzt allerdings aufgegriffen und im § 70 das Mitspracherecht in Ausbildungsfragen institutionalisiert. Inwiefern kontroverse Fragen mit den Ausbildungsstätten bzw. den Betrieben allerdings sanktionsfrei ausgetragen werden können, erscheint angesichts jüngster Erfahrungen noch recht problematisch.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß das BBiG zwar „eine wesentliche Zusammenfassung der bisherigen vertrauten Vorschriften“ darstellt, „bedeutsame Änderungen der bisherigen rechtlichen Situation sind jedoch kaum vorgenommen worden. Selbst der Versuch des Gesetzgebers, „ein wirklich umfassendes Gesetz zu schaffen“ (so das Vorwort der Textausgabe des Gesetzes) ist allenfalls formal gelungen“ [15]. Die Chancengleichheit im gleichen Ausbildungsberuf wird durch das Berufsbildungsgesetz nicht verbessert. Denn zum einen ist die Finanzierung und die Kompetenzverteilung in der beruflichen Bildung nicht neu geregelt, zum anderen sind die reformbedürftigen Sachverhalte zwar angesprochen, aber so allgemein geregelt, daß daraus keine operationalisierbaren Handlungsanweisungen für die Praxis abgeleitet werden können.

Berufsbildungsgesetz – Durchführung

Es soll nun untersucht werden, was seit 1969 in der Berufsbildungspolitik geschehen ist. In einer Vielzahl offizieller Äußerungen haben Bundesregierung und Parlament immer wieder ihre Absicht bekräftigt, allgemeinbildende und berufliche Bildungsgänge in der Sekundarstufe II zu integrieren, um eine chancengerechtere und qualitativ verbesserte Erstausbildung zu gewährleisten. Diese Bemühungen haben in der Praxis bereits einige Konsequenzen gehabt. So ist 1972 die Auszubildereignungsverordnung [16] erlassen worden, nach der alle Ausbilder in der gewerblichen Wirtschaft ihre pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten durch eine Prüfung nachweisen müssen. Hierzu hat der Bundesausschuß für Berufsbildung einen Rahmenstoffplan [17] als Empfehlung ver-

öffentlicht, durch den eine relative Einheitlichkeit der Ausbildung gewährleistet ist. In verschiedenen Stellungnahmen wird aber angedeutet, daß aufgrund dieser Verordnung kleinere Betriebe keine Möglichkeiten mehr zur Ausbildung haben werden [18], weil sie eine Freistellung von Ausbildern nicht tragen können. Auch seitens der Kammern stößt die Verordnung z. T. auf Widerstand, denn die zuständigen Stellen haben die dafür notwendigen Prüfungsordnungen zu erlassen und die Prüfungen abzunehmen, wodurch sich ihr finanzieller Aufwand und die Arbeitsbelastung erhöhen. So ist denn auch vorgeschlagen worden, das Gesetz auf die Weise zu umgehen, daß die Ausnahmeregelungen großzügig ausgelegt werden. Allerdings gewinnt die Verordnung dadurch Verbindlichkeit, daß bei Zuwiderhandeln, Sanktionen nach § 99 Abs. 1, Ziff. 6 und Betriebsverfassungsgesetz Abs. 2 drohen. Hinsichtlich der Organisation und Ausstattung der Ausbildungsstätten hat der Bundesausschuß für Berufsbildung 1972 eine „Empfehlung für die Eignung von Ausbildungsstätten“ herausgegeben [19]. Die Übernahme dieser Kriterien zur Beurteilung der Eignung von Ausbildungsstätten durch die Kammern ist nicht zwingend vorgesehen; auch die Kontrolle der Einhaltung dieser Vorschriften liegt bei den „zuständigen Stellen“, also den Kammern. Der effektive Nutzen dieser Empfehlung für eine chancengerechtere und qualifiziertere Ausbildung ist demnach wegen des nicht verbindlichen Charakters dieser Eignungsempfehlung begrenzt.

Positiv ist aber zu bemerken, daß im Punkt 2.5 dieser Empfehlung das Zahlenverhältnis zwischen Fachkräften und Auszubildenden festgelegt wird. Wenn man die Forderungen an eine effiziente und demokratische Berufsbildungspolitik mit dem tatsächlich Erreichten vergleicht, so sind zwar Fortschritte zu konstatieren; aber mit Hilfe der eingeleiteten Maßnahmen können allenfalls Symptome kuriert werden. Diese zurückhaltenden Reformaktivitäten haben ihren Grund zum Teil darin, daß oftmals eine fundierte empirisch abgesicherte Abstützung der Argumente der Reformer fehlte, da die Berufsbildungsforschung noch wenig entwickelt ist.

Um diesem Mangel abzuwehren, hat die Bundesregierung im April 1972 eine Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Ausbildung“ berufen, die im Januar 1973 ihren Zwischenbericht vorgelegt hat. Die Voruntersuchungen der Kommission haben bestätigt, daß das gegenwärtige Finanzierungssystem zu einer Unterinvestition der beruflichen Bildung tendiert und daß die Qualität der Ausbildung beträchtlich streut. Um Chancengleichheit und eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu garantieren, schlägt die Kommission eine Modifizierung der Mittelaufbringung vor. Nicht mehr das jeweils ausbildende Unternehmen hat die Mittel aufzubringen, sondern es wird eine kollektive Finanzierung vorgeschlagen in Form einer Fondfinanzierung außerhalb der öffentlichen Haushalte, wobei die federführende Zuständigkeit für den Fond im Bereich des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft liegen sollte.

An die Mittelvergabe wird eine Akkreditierungspflicht geknüpft, d. h. die Unternehmen, die ausbilden wollen, müssen bestimmte Voraussetzungen nachweisen, die als Bedingung gelten für die Befugnis zur Ausbildung und zugleich Grundlage für eine darauf aufbauende Finanzierung sind, für die zusätzliche Regelungen gelten. Von Seiten des Fonds stellten dabei die Akkreditierung gewissermaßen die „Grobsteuerung“, die Finanzierungsrichtlinien die „Feinststeuerung“ dar [20]. Es erscheint der Kommission nicht sinnvoll, daß die Überprüfung, die der Akkreditierung vorausgeht und die laufende Kontrolle der Ausbildungsbetriebe von den „zuständigen Stellen“ wahrgenommen wird.

Mit diesem Vorschlag der Fondfinanzierung verbindet die Kommission die Auffassung, daß die berufliche Erstausbildung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die unter der Aufsichtspflicht des Staates durchgeführt werden muß [21]. Es scheint der Kommission von daher angemessen, daß Ausbildungseinrichtungen der privaten Wirtschaft den Status von Ersatzschulen bekommen, was eine wesentliche Einschränkung des Autonomierechtes der „zuständigen Stellen“ impliziert. Die Verteilung der Aufgaben zwischen Staat und freier Wirtschaft ist demnach nicht traditionell zu bestimmen, sondern hat sich danach zu richten, an welchem Lernort bestimmte Lernprozesse am besten gelingen können. Eine solche stets modifizierbare Aufgabenverteilung nach didaktischen und bildungsökonomischen Erwägungen verlangt eine Institutionalisierung der Zusammenarbeit, soll die Kooperation zwischen den Schulen und den Ausbildungsbetrieben fruchtbar sein.

Aspekte der Ordnung der beruflichen Bildung in Schweden

Berufsbildungsorganisation

Das berufliche Bildungswesen in Schweden erscheint zunächst sehr heterogen und zersplittert. Gesetzlich fixierte Ordnungsmittel fehlen, die Voraussetzungen für eine größere Chancengerechtigkeit für die Auszubildenden sind auf den ersten Blick nicht günstiger als in der BRD. Trotz einer umfassenden Reform für alle Ausbildungswege, die an die neunjährige obligatorische Gesamtschule anschließen und die Schweden seit Juli 1971 eine integrierte Sekundarstufe II in Form der sog. „Gymnasieskolan“ beschert hat, kommt berufliche Bildung selbst für gleiche Ausbildungsberufe in folgenden Formen vor [22]:

- Übergang aus der obligatorischen Gesamtschule in das Erwerbsleben mit völlig unorganisierter Einarbeitung in einen Beruf; Berufsschulpflicht besteht nicht.
 - Lehrlingsausbildung; diese beruht auf einem Privatvertrag zwischen einem Betrieb und dem Lehrling. Die Ausbildung folgt nur mitunter Ausbildungsplänen, die von den Handwerksverbänden mit den Gewerkschaften vereinbart wurden. Nur wenn der Ausbilder für Ausbildungskosten öffentliche Mittel in Anspruch nehmen will, liegt ein Zwang zur Einhaltung eines Ausbildungsplanes vor. Außerdem muß dem Lehrling Gelegenheit zum Besuch einer Berufsschule gegeben werden.
 - Wechsellausbildung; darunter wird eine teilweise organisierte Ausbildung in einem Beruf verstanden, während der längere Abschnitte ohne ausbildungsbegleitenden Unterricht in der Wirtschaft durchgeführt werden. Obwohl die öffentliche Berufsschule insgesamt Träger dieser Ausbildungsform ist, verlaufen die Praxisperioden überwiegend ungeordnet, d. h. nicht in Ausbildungswerkstätten und ohne Betreuung durch qualifiziertes Personal.
 - Betriebsberufsschulen; hier wird die gesamte Ausbildung vom Betrieb getragen, folgt jedoch dem Lehrplan der Obersten Schulbehörde. Zur Zeit gibt es etwa 100 Betriebsberufsschulen in Schweden.
 - „Eingebaute Ausbildung“ (inbyggda skola); diese Ausbildungsform ist der Form der dualen Ausbildung in der BRD sehr ähnlich, da die theoretische Ausbildung in der öffentlichen Berufsschule erfolgt, während die praktische Ausbildung in Betrieben durchgeführt wird. Hervorzuheben ist jedoch, daß den beteiligten Betrieben vertraglich Auflagen für die Eignung und Ausstattung der Ausbildungswerkstätten und der Ausbilder gemacht werden. Die Ausbildung muß einem Lehrplan folgen, der von der Obersten Schulbehörde festgelegt ist.
 - Schulische berufliche Bildung; die gesamte Ausbildung, praktisch wie theoretisch, erfolgt in öffentlichen Berufsschulen, die Bestandteil der schwedischen Sekundarstufe II und in diese voll integriert sind.
- Diese letztgenannte Form der beruflichen Bildung herrscht in Schweden vor. „Die Gymnasieskola hat bereits jetzt die Möglichkeit, etwas über 90 % aller Jugendlichen eine weiterführende schulische Ausbildung anzubieten und sie erweitert ihre Kapazität noch während der siebziger Jahre“ [23]. Dieser Hinweis zeigt, daß die übrigen Formen beruflicher Bildung in Schweden an Bedeutung verloren haben. Ein wichtiges Steuerungsinstrument ist in diesem Zusammenhang die unmittelbare Finanzierung der beruflichen Bildung in Form von Zuschüssen an die Ausbildungsträger. Öffentlich finanzierte berufliche Bildung muß, da sie den Ordnungsmitteln der Obersten Schulbehörde zu folgen hat, ein hohes Maß an Wahlfreiheit, ein vorgeschriebenes Minimum an allgemeinen Fächern und Möglichkeiten einer freien Auswahl von Fächern bieten, die zum Gesamtcurriculum der Gymnasieskola gehören. Es liegt auf der Hand, daß die Möglichkeiten der Betriebe und anderer ausbildender Einrichtungen der Wirtschaft, eine dem öffentlichen Bildungswesen entsprechende Lehr- und Lernorganisation zu unterhalten, begrenzt sind.

Kein Berufsbildungsgesetz

Diese strukturellen Voraussetzungen für die berufliche Bildung in Schweden haben nunmehr eine Diskussion über ihre gesetzliche Regelung ad absurdum geführt. Zwar hat es auch in Schweden zahlreiche Versuche gegeben, ein Berufsbildungsgesetz zu erlassen, jedoch sind diese Versuche stets am Widerstand der Sozialpartner gescheitert. Während den Arbeitgebern vorgeworfen wurde, daß sie einem Gesetz deshalb ablehnend gegenüberstanden, weil sie als dessen Folge einen Eingriff in ihre Ausbildungsinteressen befürchteten, wie z. B. die Anpassung der Ausbildung an die Bedürfnisse des einzelnen Betriebes, wünschten die Gewerkschaften deshalb kein Berufsbildungsgesetz, weil sie aufgrund ihrer sehr starken Stellung gegenüber den Arbeitgebern bessere und flexiblere Ausbildungsbedingungen im Rahmen gegenseitiger Abkommen durchsetzen zu können glaubten. Gesetzliche Regelungen wurden a priori als ungeeignet betrachtet, eine flexible Anpassung der beruflichen Bildung an die Veränderungen des sozioökonomischen Systems zu gewährleisten.

Statt dessen einigten sich die Sozialpartner schon 1944 auf Grund eines früheren Abkommens (Saltsjöbadavtalet, 1938) [24], einen ständigen paritätischen Ausschuß einzurichten, der sich mit einem ständigen Büro und hauptamtlichen Mitarbeitern folgenden Aufgaben widmete:

- Feststellung des Ausbildungsbedarfs im gemeinsamen Zuständigkeitsfeld,
- Einleitung und Durchführung von Maßnahmen zur Ausweitung und Intensivierung der Berufsausbildung in diesem Feld,
- Überwachung und Koordinierung regionaler Ausschüsse für Berufsbildung,

- Beschäftigung mit Fragen von allgemeiner und prinzipieller Bedeutung für die berufliche Bildung,
- Kontakthaltung zu den öffentlichen Stellen und anderen Organisationen.

Die im Januar dieses Jahres erfolgte Auflösung dieses wichtigsten nicht-staatlichen Organs für die Berufsbildung in Schweden hat ihre Ursache nicht nur in einer rapiden Abkühlung des Klimas zwischen den Sozialpartnern, sondern eben auch in der veränderten Rolle der Wirtschaft innerhalb der Berufsbildung und der zunehmenden Bedeutung der Obersten Schulbehörde. Konsequenterweise richteten die Abnehmer und sozusagen Konsumenten der öffentlich getragenen schulischen Berufsausbildung ihre Aufmerksamkeit jetzt verstärkt den Gremien zu, durch die sie eine Mitwirkungsmöglichkeit haben, nämlich auf die Vorstände der Obersten Schulbehörden und ähnlicher öffentlicher Institutionen, in denen sie repräsentiert sind.

Ein Gesetz zur Regelung der beruflichen Erstausbildung erscheint mehr als vorher unnötig, da die Ordnungsmittel der Obersten Schulbehörde auch für die aus öffentlichen Mitteln teilfinanzierte Ausbildung in der Wirtschaft befolgt werden müssen.

Durchsetzung der Ordnungsmittel

Zur Durchsetzung der Ordnungsmittel für die berufliche Bildung hat die Oberste Schulbehörde in Schweden grundsätzlich drei Instrumente zur Verfügung.

- Erstes Instrument ist das des konkurrierenden Angebots von Ausbildungsmöglichkeiten im freiwilligen öffentlichen Schulwesen.

Unabhängig von Standortbedingungen, wie dem Vorhandensein spezifischer Wirtschaftszweige, bietet der schwedische Staat den Absolventen der obligatorischen Gesamtschule innerhalb der integrierten Sekundarstufe II insgesamt 21 zwei- bis vierjährige Linien mit 67 differenzierenden Verzweigungen an [25]:

1. zweijährige Linie für Bekleidungstechnik	– 2 Zweige
2. zweijährige Linie für Bau- und Anlagentechnik	– 9 Zweige
3. zweijährige Linie für Handel und Büro	– 2 Zweige
4. zweijährige Linie für Wirtschaft	– 4 Zweige
5. zweijährige Linie für Elektrotechnik	– 5 Zweige
6. zweijährige Linie für Fahrzeugbau	– 4 Zweige
7. zweijährige Linie für Landwirtschaft	– 1 Zweig
8. zweijährige Linie für Konsum	– 4 Zweige
9. zweijährige Linie für Lebensmitteltechnik	– 5 Zweige
10. zweijährige Linie für Prozeßtechnik	– 5 Zweige
11. zweijährige Linie für Forstwirtschaft	– 1 Zweig
12. zweijährige Linie für Sozialwesen	– 4 Zweige
13. zweijährige Linie für Technik	– 4 Zweige
14. zweijährige Linie für Holzbau	– 3 Zweige
15. zweijährige Linie für Werkstatttechnik	– 3 Zweige
16. zweijährige Linie für Pflegeberufe	– 3 Zweige
17. dreijährige Linie für Wirtschaftswissenschaften	– 4 Zweige
18. dreijährige Linie für Geisteswissenschaften	– 1 Zweig
19. dreijährige Linie für Naturwissenschaften	– 1 Zweig
20. dreijährige Linie für Gesellschaftswissenschaften	– 1 Zweig
21. vierjährige Linie für Technikwissenschaften	– 6 Zweige

Seit der Integration aller freiwilligen Ausbildungsformen zur Gymnasieskolan, die eine begrenzte Durchlässigkeit zwischen allen Linien, Wahlmöglichkeiten aus dem Gesamtcurriculum für die im engeren Sinne berufsbildenden Linien im Umfang von maximal 12 Wochenstunden zu Lasten der praktischen

Ausbildung und einen hohen Stundenanteil an allgemeinen Fächern aufweist, hat sich eine signifikante Verschiebung der Studienplatzbewerber zugunsten der berufsbildenden Linien ergeben. Mußten vor der Reform noch bis zu 30 % der Bewerber für die traditionelle gymnasiale Ausbildung zurückgewiesen werden, während berufliche Vollzeitschulen in ihrer Kapazität nicht ausgelastet waren, so haben die unmittelbar studienvorbereitenden Linien der integrierten Gymnasieskolan jetzt weniger Bewerber als Plätze; dagegen mußten jetzt 18 % der Bewerber um Ausbildungsplätze in den beruflichen Linien abgewiesen werden [26]. Damit haben die schwedischen Schulreformer zum ersten Mal einen wesentlichen Erfolg ihrer Bemühungen zu verzeichnen, durch Reformen des Bildungswesens auch zu indirekten Sozialreformen zu kommen und praktisch-berufliche Bildung in der sozialen Bewertung theoretisch-studienvorbereitender Bildung anzunähern.

- Zweites Instrument zur Durchsetzung der Ordnungsmittel ist die verantwortliche Einbeziehung aller an der beruflichen Bildung beteiligten Gruppen an ihrer Planung.

Die Einbeziehung der Betroffenen an der Planung der beruflichen Bildung vollzieht sich auf mehreren Ebenen. Die politisch wichtigste Form ist die verfassungsgemäße Beteiligung der verschiedenen Gruppen der Sozialpartner an der Leitung der Obersten Schulbehörde. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Beamtenorganisationen sind Mitglieder eines Leitungsorgans (lekmannastyrelse) dieser Behörde und entscheiden u. a. mit

- in wichtigen Fragen der Schulgesetzgebung,
- in Fragen der Planung und Organisation des Ausbildungswesens,
- in Fragen der Dienstvorschriften,
- in Fragen von ökonomischer Bedeutung, wie Haushaltsentwürfen.

Gruppen, die in so umfassender Form am Zustandekommen von Entscheidungen beteiligt sind, können sich nur schlecht den daraus resultierenden Konsequenzen entziehen.

Auf der Ebene praktischer Umsetzung liegt die Tätigkeit der Konsultanten der Obersten Schulbehörde. Sie stellen den unmittelbaren Kontakt zwischen Schulbehörden und Betroffenen her und stehen allen Arten von Ausbildungsträgern zur Verfügung. Häufig vertreten Konsultanten auch den Standpunkt der Betroffenen gegenüber der Schulbehörde, wenn sie nämlich etwa von den Arbeitgeberverbänden benannt werden und jeweils teilzeitlich in den mit Ausbildungsfragen beschäftigten Gremien der Verbände und bei der Schulbehörde Dienst tun. Den Konsultanten kommt ebenfalls Bedeutung bei der Entwicklung beruflicher Curricula zu. Sie können z. B. an der Durchführung von Berufsanalysen beteiligt sein, die Grundlagen dieser Entwicklungsarbeit sind.

Eine weitere Form praktischer Beteiligung der Abnehmer der Absolventen der Gymnasieskolan manifestiert sich in der gemeinsamen Entwicklung von Ausbildungsmitteln. Audiovisuelle Medien, Lehrbücher, Kompendien, Arbeitsblätter, Lehrwerkstücke, Simulationsgeräte u. a. werden in gemeinsamen Arbeitsgruppen von Schulbehörden und Branchenorganisationen entwickelt. Die Konstruktion umfassender Lehrsysteme soll auch dazu beitragen, Ausbildungsformen, die nicht vollschulisch verlaufen, wie in Betriebsberufsschulen, in der Lehrlingsausbildung und auch in der „eingebauten Ausbildung“, weitgehend zu standardisieren und organisatorisch wie inhalt-

lich zu vereinheitlichen. Dabei kommt Lehrsystemen eine besondere Bedeutung zu, die eine „integrierte berufstechnische Ausbildung“ in weitgehend individualisierter Form intendieren, d. h. durch die Berufspraxis und -theorie als Einheit vermittelt werden, wobei die Lehrfunktionen überwiegend nichtpersonalen Medien übertragen sind.

- Drittes Instrument zur Durchsetzung der Ordnungsmittel ist die Finanzierung der beruflichen Bildung.

Betriebsberufsschulen, Kleinbetrieben mit Lehrlingsausbildung und anderen nichtöffentlichen Ausbildungsträgern werden erhebliche Zuschüsse zu den Ausbildungskosten gezahlt, sofern sie die Ausbildungsorganisation so einrichten, daß die Ausbildung der im öffentlichen Bildungswesen voll vergleichbar ist. Die Zuschüsse gelten in erster Linie den Kosten für die Ausbilder und Lehrer, die unter bestimmten Bedingungen bis zur vollen Höhe von der öffentlichen Hand übernommen werden können. Außerdem können feste Beträge für besondere Kosten gewährt werden. Berechnungsgrundlage ist aber im allgemeinen die Anzahl der Auszubildenden [27]. Der teilweisen Finanzierung der nicht öffentlich getragenen Ausbildung durch die öffentliche Hand steht im Bereich des öffentlichen Schulwesens eine staatliche Ausbildungsunterstützung für Vollzeitschüler gegenüber. Die Ausbildungsunterstützung für die Erstausbildung setzt sich aus einem Grundbetrag, zwei einkommensabhängigen Zulagen, Wohngeld und einem Reisekostenzuschuß zusammen. Darüber hinaus kann zu günstigen Bedingungen ein Ausbildungsdarlehen in Anspruch genommen werden. Diese Ausbildungsunterstützung stellt ein wichtiges Gegengewicht gegen die Entlohnung dar, die private Ausbildungsträger bei ihnen angestellten Auszubildenden während der Erstausbildung zahlen.

Arten der Ordnungsmittel [28]

Die berufliche Bildung wird in Schweden als zweijährige Stufenausbildung durchgeführt, mit einer einjährigen breiten Grundausbildung und geringer Spezialisierung im zweiten Ausbildungsjahr. Eine weitergehende Spezialisierung erfolgt danach entweder in Speziallehrgängen im öffentlichen Schulwesen oder im Betrieb und kann noch einmal bis zu drei Semestern dauern.

Es sollen nun die Ordnungsmittel einer näheren Betrachtung unterzogen werden, die die Einheitlichkeit der Berufsausbildung in Schweden nicht nur auf einer abstrakten Ebene, sondern bis hinein in den Einzelberuf unabhängig von soziographischen und sozioökonomischen Bedingungen ermöglichen. Zur Konkretisierung der Darstellung dienen die Ordnungsmittel für die zweijährige Grundausbildung in schlosserischen Berufen, die unter der Berufsbezeichnung „Werkstattmechaniker“ zusammengefaßt sind. Diese Berufsgruppe entspricht inhaltlich weitgehend den im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung [29] unter den Berufsordnungen 19 und 22 bis 29 genannten Berufen.

Die Grundausbildung für eine Reihe schlosserischer Berufe ist nach folgendem Schema aufgebaut [30] (vgl. Graphik):

Ausbildungsrahmenplan [31]

Dem Ausbildungsberufsbild und dem Ausbildungsrahmenplan für Ausbildungsberufe in der BRD entspricht der „Läroplan för gymnasiskolan – 2årig verkstadsteknisk linje“. Er ist Bestandteil des umfassenden Curriculumwerkes für die inte-

Semester

4	Zweig für Werkstattmechaniker	Zweig für Blech- und Schweißmechaniker	Variante für Grobblechner	Zweig für Hüttenberufe
3				
2	gemeinsame Ausbildung			
1				

grierte Sekundarstufe II und enthält, wie alle beruflichen Teilcurricula, folgende Angaben:

- Studentafel mit differenzierter Angabe der Wochenstundenzahl für
 - allgemeine Pflichtfächer,
 - Wahlfächer,
 - fachtheoretische Unterweisung,
 - fachpraktische Unterweisung.
- Differenzierung (Spezialisierung) der Ausbildung im 2. Ausbildungsjahr.
- Ausbildungsziel und Ausbildungsinhalte.
- Anweisungen und Kommentare.

Die Studentafel für die Grundausbildung in den schlosserischen Berufen (Linie für Werkstatttechnik) gibt folgende Übersicht [32]:

Fach	Anzahl der Wochenstunden pro Ausbildungsjahr		
	1.	2.	
		Zweig V und P-S	Zweig J
Muttersprache	4		
Orientierung über die Wirtschafts- und Arbeitswelt	1	1	1
Berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten ¹⁾	30-27	35-32	35-32
Sport	2	2	2
Verfügungsstunde	1		
Englisch andere Fremdsprache Religionskunde Psychologie Gesellschaftskunde Konsumkunde Mathematik Musik und Zeichnen	3	3	3
Summe	38	38	38

1) Berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten umfassen Arbeitstechnik und Fachtheorie (die Zeitangaben für Fachtheorie sind Richtwerte je nachdem, ob Fachtheorie gemäß den Anweisungen des Reichsamtes vollständig oder teilweise in die Arbeitstechnik integriert ist).

2) Im Rahmen der drei Wochenstunden pro Ausbildungsjahr sollen die Schüler mindestens eines dieser Fächer gemäß der Studentafel und den Lehrplänen für das Fach derselben Jahrgangsstufe der Wirtschafts-, Sozial- oder Technischen Linie wählen.

V = Werkstattmechaniker

J = Eisenhüttenberufe

P-S = Blech- und Schweißmechaniker

Die Lehr- und Lernprozesse für die Vermittlung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden so weitgehend wie möglich als „integrierte berufstechnische Ausbildung“ organisiert. Einzelne ausgewiesene zeigen sie eine Wochenstunden-Verteilung von:

	1.	2.
Arbeitstechnik (Praxis)	25–22	31–28
Fachtheorie	5	4

die sich auf die Ausbildungsinhalte mit folgenden Gesamtstundenzahlen verteilen:

1. Ausbildungsjahr (gemeinsame Grundausbildung)		2. Ausbildungsjahr (Zweig für Werkstattmechaniker)		
Ausbildungsteil-inhalte	Richtzeiten		Richtzeiten	
	praktische Unter- weisung	theoret. Unter- weisung	praktische Unter- weisung	theoret. Unter- weisung
gemeinsame Einführung		40		80
Werkbankarbeiten	80	20	240	20
Messen	40	15	80	15
Schleifen	80	20	160	15
Drehen	160	30	360	15
Fräsen	120	15	280	15
Löten, Brenn- schneiden, Warm- biegen, Wärme- behandlung	120	15	—	—
Lichtbogenschweißen	90	15	—	—
Blechbearbeitung	190	25	—	—

Ausbildungsberufsbild

Die Ausbildungsziele und -inhalte sowie die Anweisungen und Kommentare beschreiben die Fertigkeiten und Kenntnisse detailliert unter Angabe der jeweiligen Richtzeiten. Jedem Abschnitt geht eine Beschreibung der Groblernziele voraus.

Beispiel:

„Arbeiten an der Werkbank:

- Der Auszubildende soll durch seine Lern-tätigkeit
- Kenntnisse über Werkzeuge, Schnitt-daten und Qualitätsanforderungen erwerben,
 - grundlegende Fertigkeiten für Werkbankarbeiten und zugehörige Maschinenarbeiten entwickeln sowie
 - Kenntnisse über Unfallverhütungsvorschriften und ihre Anwendung erwerben.“

Unter den Tätigkeiten (Arbeitsoperationen) werden genannt:

„Feilen von Flächen, von Winkeln, entgraten.“

Der zugehörige Kommentar präzisiert:

„Die Feilübungen sollen nicht zu umfangreich sein, sondern sich auf grundlegende Fertigkeiten wie Feilen einer Fläche, eines Winkels, eines Radius' nach Anriß sowie auf das Entgraten scharfer Kanten beschränken. Die Auszubildenden sollen das selbständige Auswählen von Feilen im Hinblick auf die dem Werkstück/Werkstoff entsprechende Eigenschaften üben.“ [33]

Zur Beschreibung der Grob- und Feinziele werden bereits im Ausbildungsrahmenplan alle notwendigen Arbeitsmittel, Werkzeuge und Maschinen genannt, die zur Realisierung der Feinziele erforderlich sind. In ergänzenden Ordnungsmitteln

wird auch die Anzahl dieser Arbeitsmittel bezogen auf bestimmte Gruppengrößen vorgeschrieben.

Entwicklung eines beruflichen Curriculums

Die Ausbildungsinhalte sind das Ergebnis von systematischen Tätigkeitsanalysen und unterliegen periodischen Revisionen. Für die Entwicklung der beruflichen Curricula hat die Oberste Schulbehörde ein Verfahren festgelegt, das gleichzeitig die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Schulbehörde und Wirtschaft regelt [34]:

„1. Welche Aufgaben (Tätigkeiten) und Beurteilungen muß ein Facharbeiter in einem bestimmten Beruf durchführen und leisten können?

Verantwortlich:

Betroffene Branchen. Befragungen in repräsentativen Betrieben. Initiierung:

In der Regel die Oberste Schulbehörde. Die Ergebnisse werden bei der Obersten Schulbehörde zusammengefaßt, aufgelistet und mit folgenden Zusatzfragen für jede einzelne Tätigkeit bzw. Beurteilung an die Betriebe zurückgegeben.

a) Wie oft kommen diese Tätigkeiten vor

- kommt nicht vor (0)
- mehrmals im Jahr (1)
- mehrmals im Monat (2)
- wöchentlich oder täglich (3)

b) Ist dafür eine Ausbildung erforderlich

- keine Ausbildung erforderlich (0)
 - nur Information erforderlich (1)
- (die Oberste Schulbehörde braucht keine Ausbildungsmittel zu beschaffen, allenfalls Literatur oder Bildmaterial)

c) falls Ausbildung erforderlich ist, wird geklärt, welche Ausbildungsmittel notwendig sind; Ausbildungsbedarf und erforderliche Ausbildungszeit werden im Hinblick auf die Investitionskosten untersucht.

Alle Antworten werden in Zusammenarbeit mit den betroffenen Branchen behandelt, danach wird ein Rahmenplanentwurf erarbeitet, zur Diskussion gestellt und für verbindlich erklärt.

2. Wie sind die einzelnen Aufgaben und Beurteilungen durchzuführen (Fachmethodik)?

Verantwortlich:

Betroffene Branchen.

Initiierung:

Oberste Schulbehörde oder Branche.

3. Wie sollen die Auszubildenden die dazu notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben? (Lehr- und Lernmethodik).

Verantwortlich:

Oberste Schulbehörde.

Initiierung:

Oberste Schulbehörde oder Branche.

Die Punkte 2–3 führen zur Erarbeitung von Ausbildungsmitteln, Arbeitsanweisungen, Experimentiermaterial, Literatur, audiovisuellen Medien usw., die ein mehrmediales Lehrsystem darstellen.

4. Erprobung des Lehrsystems. Es wird angestrebt, daß die Lehrfunktionen so weitgehend wie möglich objektiviert, d. h. die Ausbildung durch selbstlehrende Materialien individualisiert wird.

Verantwortlich:

Oberste Schulbehörde. Mitwirkung beruflicher Schulen.

5. Umsetzung des Curriculums in die praktische Ausbildung, Produktion der Lehrsystemelemente, Einführung der Lehrer und Ausbilder in die Arbeit mit dem Lehrsystem, Information der Schulleiter und Schulbehörden.

6. Beobachtung der Ausbildung (setzt breite Feldanwendung des Lehrsystems voraus)

a) Die Beobachtung der Ausbildung durch die Wirtschaft soll zur Eliminierung veralteter Tätigkeiten und Methoden sowie zur Einführung notwendiger neuer Kenntnisse und Fertigkeiten beitragen. Dabei gelten im Prinzip die Fragestellungen 1–4.

b) Die Beobachtung der Ausbildung durch die Oberste Schulbehörde hat zum Ziel, die Effektivität des Lehrsystems zu beurteilen und Kosten-Nutzen-Analysen durchzuführen.“

Ausbildungsmittel

Da die Ausbildungsziele differenziert dargestellt und in der Art von Lernzielbeschreibungen präzisiert werden, ist eine weitgehende Programmierung des Ausbildungsablaufes möglich.

Für die metallgewerbliche Ausbildung gibt es ein Ausbildungsprogramm (Lehrsystem), das die einzelnen Ausbildungsschritte (Feinlernziele) objektiviert. Dieses Ausbildungsprogramm hat drei wesentliche Komponenten:

- Beschreibung der notwendigen Werkzeuge, Maschinen und Geräte.
- Individualisierende Ausbildungsmittel.
- Audio-visuelle Medien.

Anzahl der Werkzeuge, Maschinen und Geräte

Der Bedarf an Geräten und Maschinen wird auf der Grundlage der im Ausbildungsrahmenplan definierten Einzelaktivitäten und durch Festlegung einer bestimmten Gruppengröße von Auszubildenden errechnet.

Die Oberste Schulbehörde hat Ausstattungsverzeichnisse aufgestellt, in denen die Grundausrüstung von Ausbildungswerkstätten bezogen auf 1 Ausbildungsjahr und 16 Auszubildende pro Gruppe aufgeführt werden. Sie enthalten alle Werkzeuge, Geräte und Maschinen, die für die Realisierung der Ausbildungsinhalte notwendig sind.

Individualisierende Ausbildungsmittel und audio-visuelle Medien

Die individualisierenden Ausbildungsmittel sowie die audio-visuellen Medien beziehen sich auf die Vermittlung von Fertigkeiten und fertigungsbezogenen Kenntnissen. Sie sind nicht für die Hand des Ausbilders, sondern für den Auszubildenden – also selbstinstruierend – konzipiert. Dadurch haben sie einen entscheidenden Einfluß auf die Ausbildungsorganisation und auf die Ausbildungsplätze. Sie verwirklichen das Prinzip der ausbildungsintegrierten fachtheoretischen Unterweisung, d. h. der synchronen Behandlung von Fertigkeiten und fertigungsbezogenen Kenntnissen in individueller, gruppenunabhängiger Form. Die verschiedenen Informationsträger (Medien) werden von dem Auszubildenden im Zusammenhang mit dem Kennenlernen oder Üben bestimmter Fertigkeiten benutzt. Dazu müssen die Ausbildungsmittel in der Werkstatt oder in einem der Werkstatt zugeordneten Raum frei zugänglich sein.



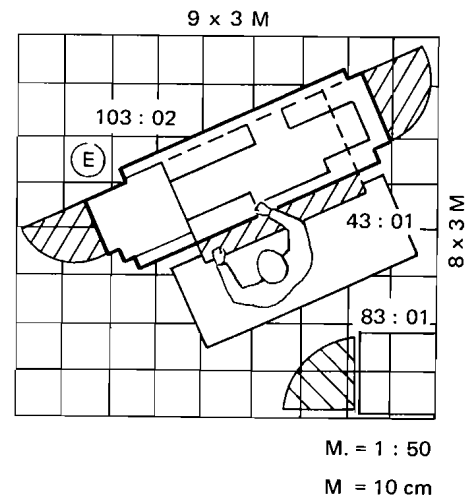
Frei zugängliche selbstinstruierende Ausbildungsmittel in schwedischen Ausbildungswerkstätten (Photo: Dörken/Karow)

In der Werkstatt muß an den Arbeitsplätzen selbst oder in der Nähe der Arbeitsplätze oder in besonderen Räumen nahe den Arbeitsplätzen die Möglichkeit zu individueller Arbeit oder zur Arbeit in kleinen Gruppen geschaffen werden.

Ausbildungsplätze

Die genaue Festlegung aller Ausbildungsmittel einschließlich der notwendigen Werkzeuge und Maschinen läßt eine Planung der Ausbildungsplätze zu. Da im Ausstattungsverzeichnis ganz bestimmte Maschinen bzw. Geräte oder Werkbänke genannt werden, deren Abmessungen bekannt sind, kann der jeweilige Flächenbedarf unter Berücksichtigung von Bewegungsvorgängen an den Maschinen, notwendigen Nebenflächen für Zusatzausstattungen und Ablageflächen sowie dem Bewegungsraum des Auszubildenden explizit angegeben werden.

Beispiel für einen Ausbildungsplatz zum Ausbildungsinhalt „Drehen“



Einrichtung und Ausstattung

- 43 : 01 Fußbodenrost
- 83 : 01 einfacher Werkzeugschrank
- 84 : 01* Arbeitspult mit Ablagefläche für Arbeitsinstruktionsmaterial.
Das Pult soll leicht beweglich sein, siehe Skizze.
- 103 : 01*) Platz für einen AV-Tisch
- 103 : 02 Drehen:
nach Ausstattungsliste
technische Daten
Nettogewicht ca. 975 kg
Anschlußwert 3,3/3 kW

*) Der Bedarf an diesen Ausstattungseinheiten wird z. Z. untersucht.

Installation

EL

Verstellbare Arbeitsplatzbeleuchtung, 1 Ausgang, 3 Phasen, 380 V für die Drehmaschine.

Kommentar

Spritzer von Öl oder Spänen während der Arbeit können teilweise durch Verschieben der Drehmaschine oder Schrägstellen in bezug auf andere Ausbildungsplätze vermieden werden. Alle Ausbildungsplätze für das Drehen in einem bestimmten Ausbildungsjahr sollten gesammelt aufgestellt werden, damit die Benutzung gemeinsamen Ausbildungsmaterials erleichtert wird. Der Werkzeugschrank kann ganz oder teilweise durch eine Werkzeugaufbewahrung ersetzt werden. Die Maschinen sind in den Ausstattungslisten enthalten, ein besonderes Fundament ist nicht erforderlich. Normalerweise werden alle Maschinen ohne Befestigung am Fußboden aufgestellt.

Anzahl der Ausbildungsplätze

Die Anzahl der Ausbildungsplätze wird in gleicher Weise bestimmt wie die Anzahl der Ausbildungsmittel und grundsätzlich auf 16 Auszubildende bezogen. Wächst die Gruppengröße, so hängt die Steigerung der Ausbildungsplätze vom Nutzungsgrad ab. Nur bei 100prozentiger Auslastung wächst die Zahl der Ausbildungsplätze kontinuierlich.

Schließlich schlägt die Oberste Schulbehörde als Ergebnis der zusammenfassenden Bewertung aller Mikro-Planungsdaten als weiteres Ausbildungsordnungsmittel eine Standardausbildungswerkstatt vor.

Organisation der Ausbildung

Die hier in den schwedischen Ausbildungsordnungen nachgewiesenen Standards, die im wesentlichen aus

- dem Ausbildungsrahmenplan
 - Stundentafel
 - Richtzeiten
 - Ausbildungsinhalte
- dem Ausstattungsverzeichnis
 - Ausbildungsmittel
 - Ausbildungsplätze und
- der Festlegung der Gruppengrößen

bestehen, erfordern eine bestimmte Organisation der Ausbildung. Die errechneten Ausbildungsplätze stellen ein Minimum dar und erlauben beispielsweise nicht, daß alle Auszubildenden gleichzeitig einen bestimmten Grundlehrgang an der Werkbank bearbeiten.

Die Minimierung der Ausbildungsplätze macht eine genaue Durchlaufplanung erforderlich, aus der hervorgeht, wann und wie lange welcher Auszubildende an welchem Ausbildungsplatz sein muß. Eine entsprechende Durchlaufplanung, die eine zeitliche Zuordnung von Auszubildenden an Ausbildungsplätzen und Ausbildungsinhalte – die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung also – zeigt, liegt in einem weiteren Ordnungsmittel vor, das von der Ausbildungsabteilung des Schwedischen Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie in Zusammenarbeit mit der Obersten Schulbehörde entwickelt wurde [35].

Ausbilderausbildung

Den Fragen der Ausbilderausbildung hat eine „Kommission für die Reform der beruflichen Bildung“ (Yrkesutbildningsberedningen) ein besonderes Gutachten gewidmet [36]. Darin wird die bisher praktizierte Ausbilderausbildung als unzureichend bezeichnet, insbesondere vor dem Hintergrund der Integration der beruflichen Bildung in die Gymnasieskolan. Die praktische Unterweisung der Auszubildenden wurde in der vollzeitlichen Berufsschule in Schweden bisher von einer Lehrergruppe (Werkstattlehrer) getragen, deren Ausbildung bzw. Qualifikation folgende Merkmale hatte:

- Volks- oder Gesamtschulabschluß,
- siebenjährige Praxis in dem Beruf, in dem unterwiesen werden soll,
- 33wöchige Ausbildung an einem Berufspädagogischen Institut mit
 - 315 Std. Pädagogik und allgemeine Methodik,
 - 75 Std. Fachdidaktik,
 - 625 Std. Praktische Lehrtätigkeit unter Anleitung.

Der theoretische Unterricht wurde dagegen von Studienräten durchgeführt.

Die Reform hat für die Werkstattlehrer neue Anforderungen gebracht. So sind sie in der integrierten Gymnasieskolan in stärkerem Maße als früher mit den wissenschaftlich ausgebildeten Studienräten in Kontakt. In ihrem Fachbereich sind die Anforderungen durch die integrierte berufstechnische Ausbildung gestiegen. War beispielsweise vorher allein die fachpraktische Unterweisung Aufgabe dieser Lehrergruppe, so gehört zum Unterrichtsbereich für die schlosserischen Berufe jetzt auch Werkzeug- und Werkzeugmaschinenlehre, Technisches Zeichnen, Maschinenelemente, Arbeitsvorbereitung, Meßtechnik, Werkstoffkunde und Produktionstechnik [37].

Die Reform der Ausbilderausbildung zielt nun darauf hin, die Werkstattlehrer zu gleichen Kompetenzen zu führen wie die übrigen Lehrer in der Gymnasieskolan. Die Organisation der Lehrerausbildung soll verlaufen nach einer

- Vorausbildung, die allen zukünftigen Lehrern für Berufstechnik einen gemeinsamen Rahmen an gymnasialer Allgemeinbildung vermitteln soll;
- Fachausbildung, die eine vertiefte Ausbildung in dem Berufsfeld umfaßt, in dem der zukünftige Lehrer unterrichten will;
- Grundlegenden Lehrerausbildung, die in vier Ausbildungsperioden von insgesamt 40 Wochen folgendem Plan folgt:

Fach	Stunden
Administration	80
Allg. Didaktik*)	
Arbeits- und Wirtschaftsorientierung	43
Arbeitsplanung	39
Bibliothekskunde	22
Betriebsgesundheitspflege	9
Verfassungskunde	16
Medienkunde*)	
Lehrmethodik	37
Pädagogik	202
Sprachschulung	12
Fachspezifische Arbeit	68
Fachdidaktik	179
Unterrichtsplanung	45
Unterrichtstraining	40
Unterrichtsübungen	433

*) Stundenzahl der Pädagogik zugeordnet

- Fortbildung (Anpassung, die parallel zur Lehrtätigkeit verläuft und Studientage, besondere Lehrgänge, Vorstellung neuer Medien und Praktikperioden umfassen kann);
- Fortbildung (Aufstieg, z. B. zum Studienrat).

Die Umstellung der Ausbilderausbildung zur Lehrerausbildung ist noch nicht abgeschlossen. Es ist beabsichtigt, auch die Ausbilder in der Wirtschaft in diese Ausbildung aufzunehmen. Dadurch sollen die Lehrer der berufsbezogenen Linie der Gymnasieskolan und die Ausbilder in der Wirtschaft austauschbar werden.

Schlußfolgerung

Das schwedische Beispiel zeigt, daß eine Vereinheitlichung der beruflichen Bildung durch die Schaffung einheitlicher Vor-

aussetzungen möglich ist. Die weite Streuung von Ausbildungsvoraussetzungen im gleichen Beruf und die damit verbundene Benachteiligung vieler Auszubildender in Kleinbetrieben, wie sie in der Bundesrepublik noch immer zu verzeichnen ist, ist in Schweden mindestens für die Dauer der geordneten zweijährigen Grundausbildung nicht mehr möglich.

Für die Vereinheitlichung waren allerdings die Analyse und eine Entscheidung über die engeren Voraussetzungen der beruflichen Bildung notwendig.

Vergleich und Bewertung

Im abschließenden Teil dieses Beitrages sollen die Berufsbildungssysteme in Schweden und der BRD nach folgenden Gesichtspunkten verglichen werden:

Makrostruktur, Frage der gesetzlichen Regelung, Finanzierung, Ausbildungsmittel und Ausbildung der Ausbilder. Außerdem erfolgt eine vorsichtige Bewertung hinsichtlich der Ausgangsfrage: Chancengleichheit im gleichen Ausbildungsberuf?

Makrostruktur

Während in der BRD die berufliche Erstausbildung vorwiegend im dualen System stattfindet, wird in Schweden hauptsächlich in Vollzeitschulen ausgebildet, die Bestandteil einer integrierten Sekundarstufe II sind. Eine vergleichende Bewertung dieser beiden Systeme ist schwierig, da die Unterschiede in der Struktur des beruflichen Bildungswesen grundsätzlicher Natur sind. Die Forderung nach Vollzeitberufsschulen wird in der BRD von den Gewerkschaften vertreten. Aber in den aktuellen Bildungsvorstellungen der Regierung und der Regierungspartei SPD [38] wird ein „sowohl als auch“ anvisiert, wobei dem dualen System Priorität eingeräumt wird. Diese Präferenz beruht zum einen auf bildungsökonomischen Gründen, wie sie die Kommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ darlegt, zum anderen auf politisch-praktischen, die dem politischen Einfluß der Wirtschaft Rechnung tragen. Zum dritten beruht sie auf didaktischen Überlegungen, die darauf hinweisen, daß die didaktische Qualität des Lernortes Betrieb noch zu wenig erforscht sei, um die betriebliche Ausbildung mit guten Gründen abzulehnen [39]. Die beschriebenen Reformabsichten zielen darauf, die betriebliche Ausbildung der öffentlichen Kontrolle zu unterstellen und die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule zu institutionalisieren. Die Ausbildungsform, die durch diese Maßnahmen geschaffen werden soll, entspricht in etwa der oben beschriebenen Ausbildungsform in Schweden, bei der eine zweijährige Grundausbildung als öffentliche Aufgabe durchgeführt wird, während die spezialisierende Fachausbildung sowie weite Bereiche der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung als Aufgabe der Wirtschaft betrachtet werden.

Das besondere Problem, der auch in der BRD geforderten Integration allgemeiner und beruflicher Bildung, wird in Schweden als gelöst betrachtet, obwohl eine echte räumliche Integration in gleichen Schulgebäuden noch nicht überall vollzogen ist und ihre Durchführung noch hohe Kosten verursacht wird. Die ebenfalls angestrebte soziale Integration von Schülern unterschiedlichster Ausbildungsrichtungen erfährt ebenfalls noch große Einschränkungen. Das liegt erstens an der ziemlich rigiden Trennung der verschiedenen Linien der Gymnasieskolan und an der nur begrenzten Durchlässigkeit. Der hohe Anteil an praktischer Unterweisung in den beruflichen Linien isoliert deren Schüler weitgehend in den

Ausbildungswerkstätten. Die große Chance, im zweiten Ausbildungsjahr bis zu 12 Wochenstunden praktische Unterweisung abwählen zu können und statt dessen Fächer aus dem Gesamtcurriculum der Gymnasieskolan zu wählen, wird von den Schülern der beruflichen Linien nur zögernd wahrgenommen. Allerdings steht die Gymnasieskolan noch am Beginn ihre Arbeit, eine endgültige Beurteilung käme zu früh. Gemessen an den Zielvorstellungen, die vielen Reformüberlegungen in der BRD zugrunde liegen, ist das schwedische Modell der integrierten Sekundarstufe allerdings eher als konservativ zu bezeichnen, gemessen am Machbaren und Erreichten läßt es die Entwicklung in der BRD jedoch weit hinter sich!

Frage der gesetzlichen Regelung

Die Frage der gesetzlichen Regelung der beruflichen Bildung stellt sich in beiden Ländern ganz unterschiedlich.

In einem beruflichen Bildungswesen wie dem schwedischen, das die berufliche Bildung weitgehend in die Sekundarstufe II integriert hat, ist nur die Mitbestimmung der Abnehmer (Wirtschaft) und der Konsumenten (Arbeitnehmer) an der Entwicklung berufsbildender Curricula zu regeln. Die Probleme des Bildungsrechts, die hier auftreten, unterscheiden sich nicht wesentlich von Problemen des allgemeinen Schulsystems.

In der Bundesrepublik lag und liegt die Entscheidungskompetenz über die berufliche Bildung dagegen sowohl beim Staat wie in der Hand der Wirtschaft. An einer freiwilligen institutionalisierten Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Berufsbildung hat es bis zur Einrichtung der Ausschüsse für berufliche Bildung durch den Gesetzgeber gefehlt. Unter diesen Umständen, die veränderungsbedürftig waren, und Effektivität und Demokratie in der Berufsausbildung eher eingeschränkt haben, bedurfte es in der BRD einer Regelung durch den Gesetzgeber. Das BBiG brachte die gesetzliche Regelung; wenn es zur zweiten Novellierung des BBiG kommt, sollten folgende wichtige Forderungen berücksichtigt werden:

- Das Ausbildungsverhältnis darf nicht länger als Arbeitsverhältnis gewertet werden. Diese Änderung würde u. a. bedingen, daß die Auszubildenden nicht eine „Vergütung“ (§§ 10–12 BBiG), sondern eine Ausbildungsbeihilfe erhalten wie die Schüler in Vollzeitschulen auch.
- Eine effektive und gleichberechtigte Zusammenarbeit von Schule und Betrieb muß institutionalisiert werden; erst dadurch wird ein integriertes Curriculum ermöglicht. Dabei sollten auch die Prüfungskompetenzen für die Berufsausbildung neu geordnet werden.
- Die Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung (z. B. über die Eignung der Betriebe) müßten verbindlichen Charakter erhalten.

Finanzierung

Die Frage der Finanzierung der beruflichen Bildung stellt sich in beiden Ländern insoweit unterschiedlich dar, als in Schweden die Normalform die Vollzeitschule ist und diese wie alle anderen Einrichtungen des Bildungswesens aus dem regulären Steueraufkommen finanziert wird. Diese Finanzierungsform gilt auch für die Zuschüsse, die der schwedische Staat für die betriebliche Erstausbildung zahlt. Die Kommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ schlägt vor, die Mittelaufbringung durch die jeweils ausbildenden Betriebe zugunsten einer staatlich gesteuerten Fondsfinanzierung

rung nach festgelegten Gütekriterien für die Ausbildungsbetriebe abzulösen.

Mit der Pädagogisierung der beruflichen Ausbildung sind finanzielle Aufwendungen für die Auszubildenden verbunden wie auch für die Ausbilder, wenn mit der angestrebten Professionalisierung dieser Gruppe ernstgemacht wird. Die Diskussion, nach welchen Grundsätzen diese Gruppen finanziert werden, ist in der BRD noch offen, während Schweden hier auf langjährige Erfahrungen zurückblicken kann, die möglicherweise die Diskussion in der BRD beeinflussen können.

Ausbildungsordnungsmittel

Hier liegen neben den strukturellen Bedingungen wohl die wichtigsten Voraussetzungen für eine chancengleiche berufliche Bildung im gleichen Ausbildungsberuf in Schweden. Der konsequenten Programmierung der zweijährigen Grundausbildung in den Ausbildungsberufen, zu deren Merkmalen in Schweden

- ein didaktischen Ansprüchen genügender Ausbildungsrahmenplan mit Grob- und Feinzielbeschreibungen, minutiösen zeitlichen Vorschriften, Vorschriften für Ausbildungsmittel, Geräte und Maschinen, Kommentaren und Anweisungen für die Durchführung der Lehr- und Lernaktivitäten;
- detaillierte Ausstattungslisten für Werkstätten mit Nutzungsgradangaben für die einzelnen Elemente bezogen auf unterschiedliche Gruppengrößen (Standardgruppe = 16 Auszubildende);
- standardisierte Lehrsysteme für eine individualisierende integrierte berufstechnische Ausbildung und
- Flächenstandards

gehören, stehen in der BRD die Ausbildungsordnungen des Bundesministers für Wirtschaft gegenüber. Die konsequente Anwendung der Ordnungsmittel in Schweden kann nur mit einer unterschiedlichen und kaum kontrollierten Befolgung der Ausbildungsordnungen in der BRD verglichen werden. Das Prinzip der Startchancengleichheit (gleiche Rahmenbedingungen) und der Erfolgchancengleichheit (Individualisierung der Ausbildung) ist in Schweden verwirklicht, in der BRD noch in weiter Ferne – sogar im gleichen Ausbildungsberuf.

Ausbilderausbildung

Ein Vergleich der Ausbilderausbildung in Schweden und in der BRD verläuft noch am ehesten zugunsten der BRD, wenn man nur den Bereich der betrieblichen Ausbildung beachtet. Hierfür gibt es in Schweden keine Verordnungen, die die Qualifizierung der Ausbilder (Instruktoren) ähnlich regeln wie die „Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft“, die ihre Ergebnisse in der BRD allerdings auch erst noch zeitigen muß. Zwar werden auch in Schweden Qualifizierungslehrgänge für betriebliche Ausbilder durchgeführt, die sowohl von der Obersten Schulbehörde, vom Paritätischen Berufsausschuß oder Branchenorganisationen getragen sein können. Eine Teilnahme ist jedoch nur dann notwendig, wenn der ausbildende Betrieb öffentliche Zuschüsse für seine Ausbildungsmaßnahmen beansprucht. Ist dies der Fall, dann beschränkt sich die Notwendigkeit der Qualifizierung in den Bereichen Pädagogik, Fachdidaktik und Methodik allerdings nicht nur auf den Bereich der gewerblichen Berufsbildung, sondern auf alle Ausbildungsträger.

Da berufliche Erstausbildung außerhalb der Schule in Schweden jedoch eine untergeordnete Rolle spielt, muß die Aus-

bildung der Lehrergruppen zum Maßstab gemacht werden, die die fachpraktische und fachtheoretische Unterweisung in der vollschulischen Ausbildung leistet. Wie der Reformentwurf zeigt (s. oben) wird der schwedische Werkstattlehrer zum Fachlehrer, der in einer gestuften Ausbildung bis zur Kompetenz (und natürlich auch Besoldung) eines Studienrats aufsteigen kann.

Im schwedischen Modell berücksichtigt die Vorausbildung die enge Zusammenarbeit von Fachlehrern und anderen Lehrergruppen mit unterschiedlicher Ausbildung in der integrierten Sekundarstufe II. Sie schafft den gemeinsamen Kommunikationsrahmen. Fachausbildung und grundlegende Lehrerausbildung sind inhaltlich sehr stark an den unmittelbaren fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten orientiert. Im ersten Vergleich erscheint zumindest der Bereich Jugendkunde nicht gleichartig zielgerichtet behandelt wie etwa nach dem Rahmenstoffplan des Bundesausschusses für Berufsbildung oder im entsprechenden Teil des Fernsehkurses im Medienverbund für die Ausbildung der Ausbilder in der BRD.

Den genannten Ausbildungsstufen folgen zwei systematisierte Fortbildungsstufen, von denen eine in Form periodischer Veranstaltungen der Anpassung an die Entwicklung im Ausbildungsbereich dient, während die andere als Aufstiegsfortbildung die Gleichstellung des Fachlehrers mit den Studienräten ermöglicht. Zwei Vorteile zeigt dieses Modell gegenüber der Praxis in der BRD

- erstens eine Durchlässigkeit für den Ausbilderberuf, die eine Gleichstellung der Ausbilder mit den anderen Lehrergruppen ermöglicht, und
- zweitens die intendierte Anwendung dieser Ausbildungsordnung auch für betriebliche Ausbilder, wodurch die Austauschbarkeit von Ausbildern in Schule und Wirtschaft erreicht wird.

Die Stellung des schwedischen Fachlehrers kann also zwischen dem im Sinne der Ausbildereignungsverordnung ausgebildeten Ausbilder und den Studienräten auf technisch-wissenschaftlichem Fach (Gewerbelehrer) in der BRD bestimmt werden. Ein aussagefähiger Vergleich müßte sehr viel umfassender angelegt werden. Hier können nur Ansätze dafür aufgezeigt werden.

Schlußbemerkung

Unter dem Aspekt der Chancengleichheit ist das schwedische Modell zu bevorzugen, da es sowohl Startchancengleichheit durch verbindliche Eignungs- und Ausstattungsverordnungen gewährleistet als auch Erfolgchancengleichheit durch Anwendung weitgehend individualisierter Curricula versucht. Die Gleichwertigkeit von beruflichen und allgemeinen Bildungsgängen ist durch die Integration der beruflichen Bildung in Vollzeitschulen in hohem Maße gewährleistet, wie der ansteigende Besuch der praktisch orientierten Bildungswege in der schwedischen Sekundarstufe II zeigt.

Aus dieser positiven Kritik am schwedischen Bildungssystem ist eine negative Bewertung der beruflichen Bildung in der BRD nicht unbedingt abzuleiten, da die Reformen in der BRD mit einer zeitlichen Verschiebung gegenüber Schweden behaftet sind und die vorgeschlagenen Maßnahmen erst in den nächsten Jahren wirksam und damit auch beurteilungsfähig werden. Die Tendenz der Reformen geht dahin – soviel kann heute schon gesagt werden –, mehr Chancengleichheit in der beruflichen Bildung zu gewährleisten.

Anmerkungen:

- [1] dazu: „Stern-Lehrlingsreport“, Stern Nr. 3 vom 9. Januar 1972.
Winterhager, W. D.: Lehrlinge — die vergessene Majorität. Beltz Verlag, Weinheim-Berlin-Basel 1972.
Haug, H.-J. und Maessen, H.: Was wollen die Lehrlinge, Fischerbücherei, Frankfurt a. M. und Hamburg 1971.
Bericht zur Bildungspolitik der Bundesregierung 1970, Bundestagsdrucksache VI/1925, S. 25 ff., Regierungserklärung, Januar 1973.
Forderungen des DGB zur Beruflichen Bildung, hrsg. von der Abt. berufliche Bildung im Bundesvorstand, Düsseldorf 1972.
Zukunftsorientierte Berufsbildung, Hrsg.: Kuratorium der deutschen Wirtschaft, Bonn 1972.
- [2] Hegelheimer, A.: Reformtendenzen des beruflichen Bildungswesens in der Bundesrepublik und der DDR, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1971), S. 60–80.
- [3] Vgl.: Zwei Jahre Aktionsprogramm berufliche Bildung, in: Sozialpolitische Informationen vom 13. Oktober 1972, Hrsg.: BM für Arbeit und Sozialordnung.
- [4] ebda. S. 122.
- [5] Vgl. Crusius, R.: Der Lehrling in der Berufsschule — Deutsches Jugendinstitut, München 1973.
Heinen, J. u. a. Lehrlingsausbildung, Erwartung und Wirklichkeit, v. Hase und Koehler Verlag, Mainz 1972.
- [6] Vgl. Zwei Jahre Aktionsprogramm, a. a. O.
Der BM für Arbeit und Sozialordnung hat inzwischen etwa 100 Ausbildungsberufe aufgehoben.
Als Kriterium für Streichung geht das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung dabei ausschließlich von der niedrigen Besetzung einzelner Ausbildungsberufe auf regionaler (Kammern- und Länder-) Ebene aus. Vgl. Adler, T. u. a.: Zur Reduzierung der Anzahl von industriellen Ausbildungsberufen“, Schriften zur Berufsbildungsforschung, Gebr. Jänecke Verlag Hannover 1972, S. 3.
- [7] Vgl.: Bericht zur Bildungspolitik der Bundesregierung, a. a. O.
- [8] Wild, J.: Handwerkliche Berufsausbildung und sozialer Aufstieg, S. 50–57, in: Berufsbildung auf dem Weg in die Zukunft, Kongreßbericht, Hrsg.: Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Bonn 1972.
- [9] Zwischenbericht der Sachverständigenkommission, Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Bonn, Januar 1973.
- [10] Crusius, R.: Kritik des Berufsbildungsgesetzes, DGB, Düsseldorf 1970, S. 24.
- [11] ebda. S. 17.
- [12] Winterhager a. a. O., S. 51.
- [13] Winterhager a. a. O., S. 53.
- [14] Vgl. hierzu an grundlegender Kritik
Crusius a. a. O., 1970.
Bundesverband der Lehrer an beruflichen Schulen e. V.: Berufsbildungsgesetz muß geändert werden (Flugblatt Mai 1970).
Lipsmeier, A. und Greinert, W.-D.: Berufspädagogik und Ausbildungsrecht. Kritische Anmerkungen zum BBiG, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens 18 (70) 2, S. 42 ff.
- [15] Winterhager a. a. O., S. 32.
- [16] Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbildereignungsverordnung) vom 28. April 1972, BGBl., Jahrgang 72, Teil I, Nr. 37.
- [17] Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern, Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung, veröffentlicht in: Berufliche Bildung, Heft 8, 1972, S. 168–175.
- [18] Vgl. Ausbilderprüfung auf dem Prüfstand, in: Mitteilungen der Handwerkskammer Hamburg, Juni 1972.
- [19] Empfehlung über die Eignung von Ausbildungsstätten, Bundesausschuß für Berufsbildung, Bonn, 1972.
- [20] Zwischenbericht der Kommission a. a. O., S. 55.
- [21] ebda, S. 28.
- [22] Für ausführlichere Darstellungen des beruflichen Bildungssystems in Schweden vgl.: Karow, W.: Die Reform des höheren Sekundarschulwesens in Schweden, in: Evers, C.-H. und Rau (Hrsg.). Oberstufenreform und Gesamthochschule, Verlag Moritz Diesterweg, Frankfurt am Main 1970, S. 146–175.
Karow, W. und Westphal-Georgi, U.: Berufliche Bildung in Schweden, in: Berufliche Bildung, Heft 9, 1971, S. 217–229.
- [23] Yrkesutbildning och arbetsliv, Statens offentliga utredningar, 1970:58, YB III, Stockholm 1970, S. 89.
- [24] Yrke och utbildning, Meddelanden från arbetsmarknadens yrkesråd, Nr. 4, Stockholm 1972, S. 4 ff. und S. 7 ff.
- [25] aktuellt från skolöverstyrelsen, årg. 23, Nr. 36, Stockholm 1969/70, S. 1.
- [26] Ohman, B.: Kanske en vändning, in: Yrke och utbildning, Nr. 2, Stockholm 1972, S. 2.
- [27] siehe 23, S. 83 ff — hier werden genaue Angaben über Zuschußhöhen und -bedingungen gemacht.
- [28] Die folgende Darstellung lehnt sich an die Ergebnisse einer Analyse von Bestimmungsgrößen für Flächenstandards von Ausbildungswerkstätten an, die von der Architektengruppe AAT, Berlin, im Auftrag des BBF durchgeführt wurde. An der Auswertung der Bestandsaufnahme von Ausbildungswerkstätten in Schweden war der Mitverfasser dieses Beitrags in seiner Eigenschaft als pädagogischer Berater der Architektengruppe beteiligt. Die Ergebnisse der Auftragsforschung erscheinen demnächst unter dem Titel: Zur Planung beruflicher Bildungsstätten — Flächen und Ausstattung von Ausbildungswerkstätten am Beispiel der Metallberufe, in der Reihe: Schriften zur Berufsbildungsforschung, Gebrüder Jänecke Verlag, Hannover.
- [29] Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Hrsg.: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Abt. Berufl. Bildung, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1971, S. 67–71.
- [30] Laroplan för Gymnasieskolan, Lgy 70.
2-årig verkstadsteknisk linje.
Skolöverstyrelsen, Utbildningsförlaget, Lund 1971.
- [31] ebda, S. 5.
- [32] ebda, S. 4.
- [33] ebda, S. 15.
- [34] Lundeborg, Ch.: Mall för konstruktion och uppföljning av yrkesutbildning, Skolöverstyrelsen, Stockholm 1969.
- [35] Undervisningsplanering, förslag.
Verkstadsteknisk linje åk 1.
Gymnasieskolan Verkstädernas förlag, Stockholm 1971.
Die vollständige Übersetzung dieses Ausbildungsplanungsentwurfs erscheint als Anhang zu 28).
- [36] Reformerad lararutbildning, YB V, Statens offentliga utredningar 1970:4, Stockholm 1970.
- [37] ebda, S. 83.
- [38] Vgl.: Berufsbildung, Ziele und Maßnahmen, neuestes Konzept der SPD vom 2. 4. 73.
- [39] Münch, J. und Kath, M.: Zur Phänomenologie und Theorie des Arbeitsplatzes als Lernort, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 1/73, S. 19 ff.