

Eine ausführlichere Darstellung der Papiere und des Diskussionsverlaufs ist einer gesonderten Veröffentlichung über den Workshop vorbehalten, die gemeinsam beim BBF und der BA im Frühjahr 1974 erscheint. Neben den dargestellten Diskussionsergebnissen sind weitere Resultate des Workshop festzuhalten. Es wurde vereinbart, einen nächsten Workshop im Laufe des Jahres 1974 zu veranstalten. Veranstaltungsort wird Nürnberg sein, wahrscheinlicher Termin: Ende September 1974. Als Themen, die sich aufgrund der Diskussion im Dezember-Workshop ergeben haben, sind vorgesehen „Probleme der Berufsanalysen“ sowie „Probleme der Klassifizierung von Berufen und Tätigkeiten“. Soweit es sich jetzt übersehen läßt, wird es sinnvoll sein, zu dieser Veranstaltung Experten hinzuzuziehen, die gegenwärtig an anderen Forschungseinrichtungen über Probleme in den genannten Themenbereichen arbeiten.

Zur Vorbereitung des Workshops in diesem Jahr und für die weitere Kooperation zwischen dem BBF und der BA wird ein Arbeitskreis tätig werden, der im Dezember im Grundsatz beschlossen und in der Zwischenzeit von den leitenden Organen beider Institute gutgeheißen wurde. Dieser gemeinsame Arbeitskreis des BBF und der BA (IAB und Bereich Berufskunde) hat die Themenstellung „Analysen für Ausbildungsgänge, Tätigkeiten und Berufe“. Er wird sich mit folgenden Aspekten befassen:

- Entwicklung von Grundlagen,
- methodische Abstimmung der empirisch einzusetzenden Analyseinstrumentarien auf den gemeinsamen Bedarf,
- Planung und Vorbereitung von Analysen in ausgewählten Bereichen zur kombinierten Verwendung,

- Entwicklung eines gemeinsamen Informationspools zur wechselseitigen Nutzung von Informationen,
- Klassifizierung und Systematisierung für Erhebungen, insbesondere auch im Hinblick auf Zensen (Volks- und Berufszählung 1980),
- prognostische Aspekte.

Gleichzeitig mit den Fragen der Analysen werden demnächst – so eine weitere Absprache – Mitarbeiter des BBF und des IAB klären, in welcher Weise die in den Instituten jeweils erarbeiteten Forschungsergebnisse für den anderen Teil nutzbar gemacht werden können. Dazu gehört auch das Problem, wie ein Austausch über Fragen sichergestellt werden kann, die zum Schwerpunktbereich des anderen Instituts gehören, die aber bei der Auswertung von Ergebnissen auftauchen und teilweise zugleich Grenzen der personellen Kapazität aufzeigen.

Fragen der Schlüsselssysteme wurden beim Workshop in einem eigenen Arbeitskreis bereits behandelt. Gerade dieses Problem wird nur durch laufende Kontakte zwischen den Beteiligten einer Klärung näher zu bringen sein. Die generellen Aspekte scheinen ähnlicher Natur wie bei den Analysen. Eine Systematik an und für sich, die anwendungsneutral allen Bedürfnissen gerecht wird, kann es ebenfalls nicht geben. Insoweit sind die anstehenden Grundprobleme, die bei weiteren Kontakten und beim nächsten Treffen in Nürnberg weiter zu erörtern sind, gleicher Natur wie bei den „Analysen“.

Es kann davon ausgegangen werden, daß die sehr erfolgreich verlaufene Kooperation zwischen dem BBF und der Bundesanstalt während des Workshop auch für die weitere Zeit zu wichtigen Ergebnissen führen wird, die in den Forschungsarbeiten und für die praxisbezogene Arbeit der beteiligten Stellen von großer Bedeutung sein werden. - pau -

Sabine Adler

## Einige Grundgedanken zu dem Forschungsprojekt des BBF „Begutachtung beruflicher Erwachsenenbildungsmaßnahmen.“

**Berufliche Erwachsenenbildung ist darauf ausgerichtet, Erwachsenen die Möglichkeit zu bieten, sich dem raschen wirtschaftlichen und technologischen Wandel anzupassen, auf arbeitsmarktpolitische Vorgänge mobil zu reagieren, frühere Ausbildungs- und Bildungsdefizite zu kompensieren, sich einen beruflichen Aufstieg zu verschaffen und die gesellschaftliche Entwicklung zu erfassen und mitzugestalten.**

**Die finanzielle Förderung durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) soll einem möglichst breiten Kreis Erwachsener die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen ermöglichen und so im gesamtgesellschaftlichen Rahmen dazu beitragen, einen hohen Beschäftigungsgrad zu erzielen und aufrechtzuerhalten, die Beschäftigungsstruktur zu verbessern und damit das wirtschaftliche Wachstum zu fördern.**

Es wird als eine der primären Aufgaben des BBF angesehen, aufgrund seines gesetzlichen Auftrags die Forschungstätigkeit darauf auszurichten, Entscheidungshilfen für die bildungspolitische Praxis zu erarbeiten. In das Forschungsprogramm des BBF wurde daher das Projekt „Begutachtung beruflicher Erwachsenenbildungsmaßnahmen“ aufgenommen, in dessen erster Bearbeitungsphase in einem pragmatischen Ansatz kurzfristig Begutachtungshilfen für die Arbeitsämter zur Ent-

scheidung über das Vorliegen von Förderungsvoraussetzungen für die Teilnahme an beruflichen Erwachsenenbildungsmaßnahmen nach dem AFG [1] erarbeitet werden sollen.

Die Projektarbeit wird damit zunächst von zwei Faktoren bestimmt, nämlich

- durch die Absicht, die Arbeit in Form eines pragmatischen, wissenschaftlich erst abzusichernden Ansatzes zu beginnen und dadurch,
- daß sie nur auf Maßnahmen, die nach dem AFG gefördert werden, ausgerichtet sein soll.

Allerdings ist in einer langfristigen Perspektive geplant, ein allgemeines Beurteilungsinstrumentarium für berufliche Erwachsenenbildungsmaßnahmen zu entwickeln.

In diesem Beitrag soll auf den Gegenstand des zu entwickelnden Beurteilungsinstrumentariums, insbesondere auf die Aufgabenstellung und den Standort der beruflichen Erwachsenenbildung (EB) eingegangen werden. Die curricularen Erfordernisse einschl. des Gesichtspunktes der spezifischen Besonderheiten erwachsenengerechter beruflicher Bildungsmaßnahmen, die vor allem in den Beurteilungsmaßstab eingehen müssen, werden gesondert und ausführlich an anderer Stelle zu behandeln sein.

### Generelle Ansprüche an berufliche EB-Maßnahmen

Bei der Erarbeitung eines Bewertungsinstrumentariums für berufliche EB-Maßnahmen müssen m. E. zwei Gesichtspunkte vorrangig beachtet werden.

Aufgrund unserer pluralistischen Gesellschaftskonzeption, die über kein von allen Interessengruppen gleichermaßen akzeptiertes Wertesystem verfügt, kann ein solches Instrumentarium nicht für alle Gruppen gleichermaßen akzeptabel sein. Ich gehe davon aus, daß berufliche EB nicht in erster Linie auf die Ansprüche einzelner gesellschaftlicher Interessengruppen – d. h. der Gruppen, die ihre Ansprüche am besten und stärksten artikulieren und durchsetzen können – abgestellt sein darf, sondern insbesondere neben wirtschaftspolitischen Ansprüchen die Ansprüche der zu bildenden Erwachsenen vorrangig zu berücksichtigen hat.

Und zweitens muß berufliche EB wie die jugendliche Erstausbildung im Spannungsfeld zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem gesehen werden. „Berufliche Curricula in ihrer Gesamtheit haben die Verbindung zwischen der Arbeitsplatzstruktur bzw. den an den Arbeitsplätzen entstehenden Qualifikationsanforderungen einerseits und der gesellschaftlichen Qualifikationsstruktur andererseits herzustellen“ [2]. Nach folgenden Gesichtspunkten sind deshalb berufliche EB-Maßnahmen ebenso wie Curricula für die Erstausbildung zu bewerten:

„Jedes einzelne berufliche Curriculum hat den Erwerbstätigen in die Lage zu versetzen,

- die gegenwärtigen konkreten Anforderungen an seinem Arbeitsplatz zu erfüllen
- sich an zukünftige Arbeitsplatzanforderungen anzupassen
- in solidarischem Handeln zur Veränderung der Arbeitsplatzstruktur mit der Perspektive der Humanisierung der Arbeit beizutragen, wobei der Begriff Humanisierung in der konkreten Arbeitssituation auf der jeweiligen ökonomisch-technischen Entwicklungsstufe zu konkretisieren ist, wenn er nicht zum bloßen Schlagwort werden soll ...“ [3].

### Funktionen beruflicher Erwachsenenbildung

Außer nach der Erfüllung der obengenannten generellen Ansprüche werden berufliche EB-Maßnahmen m. E. danach zu beurteilen sein, ob sie folgenden im Strukturplan genannten Funktionen gerecht werden:

**Der anpassenden Funktion**, durch die dem Teilnehmer an einer beruflichen EB-Maßnahme die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden, die ihn zur Anpassung an den technisch-wirtschaftlichen Fortschritt und den damit verbundenen neuen steigenden Anforderungen befähigen. Darüber hinaus soll er in die Lage versetzt werden, das gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Geschehen zu überblicken, die in ihm wirksam werdenden Faktoren und Interdependenzen zu erkennen und in ihrer Bedeutung einzuordnen und selbst in ihm handlungsfähig zu werden [4].

**Der ausgleichenden (kompensatorischen) Funktion**, durch die individuell gesehen, die Möglichkeit eröffnet werden soll, frühere Ausbildungs- und Bildungsdefizite, die bislang einen nicht bzw. kaum korrigierbaren Charakter hatten, auszugleichen, und durch die allgemein gesehen, Benachteiligungen, die aus sozialen, geschlechtsspezifischen, regionalen und individuellen Bedingtheiten resultieren, gemindert werden sollen [5].

Das Postulat der Eröffnung von Chancengleichheit durch die EB wird hier bewußt nicht mitaufgenommen, da nach dem derzeitigen Standort und der Situation der EB auch nicht annähernd davon gesprochen werden kann, dieser Forderung durch die EB in absehbarer Zeit näherzukommen. Immer noch wird EB durch die Vorstellung gekennzeichnet, sie könne aufgrund ihrer heutigen Konzeption die durch die Struktur des Schulsystems bedingten, meist schichtspezifi-

schen Selektionsmechanismen überwinden. Ihre Konzeption unterliegt jedoch genau den gleichen Selektionsprinzipien wie die weiterführende Schulbildung. Das heißt, zur Anerkennung und Verwertung der in ihr erbrachten Leistungen ist eine weitgehende Angleichung an die formalisierten Abschlüsse und Inhalte der Institutionen des weiterführenden Schulsystems notwendig. So kennzeichnen zum Beispiel die im Schulsystem erforderliche hohe Leistungsmotivation und die frühzeitig zu treffende Entscheidung über den Bildungsgang auch die EB; nur die wenigsten beruflichen EB-Maßnahmen bieten Korrektur- oder Ausweichmöglichkeiten bei falsch getroffener Bildungswahl an [6]. Die Folge ist, wie eine Untersuchung von LABONTÉ zeigt: „Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung ermöglichen dem Arbeiter, der sich über sie weiterbildet, bestenfalls einen Aufstieg innerhalb seines Berufes“ [7].

Hierzu gehört auch, daß die Ergebnisse der Sozialisationsforschung für die EB wenig Berücksichtigung finden. Wenn man aber weiß, daß die für eine erfolgreiche Teilnahme an einem Bildungsgang entscheidenden Voraussetzungen wie z. B. Sprachverhalten und -verständnis, Lernmotivation und -interesse und das Zurechtfinden in Bildungsinstitutionen Leistungen sind, die bereits in Elternhaus und Schule erworben werden, ist der geringe Erfolg von beruflichen EB-Maßnahmen, die dies bei allen Teilnehmern voraussetzen, abzusehen. Die Folgen sind um so gravierender, da es sich bei den vom AFG geförderten potentiellen Teilnehmern an beruflichen EB-Maßnahmen häufig um schichtspezifisch Benachteiligte handelt. Berufliche EB-Maßnahmen werden deshalb auch daran zu messen sein, ob sie die Möglichkeit bieten, bestehende Sozialisationsleistungen der Teilnehmer zu nutzen sowie fehlende zu kompensieren.

Die finanzielle Förderung der Teilnahme an beruflichen EB-Maßnahmen nach dem AFG bietet sicher gewisse Korrekturmöglichkeiten für schichtspezifische Bildungsdefizite. Es ist jedoch zu fragen, ob durch die finanzielle Förderung nach dem AFG eine angemessene berufliche Bildung für alle Gruppen der abhängig Erwerbstätigen eröffnet wird. So besteht für „nicht oder kaum Qualifizierte nur in Ausnahmefällen ein arbeitsmarktpolitisches Bedürfnis nach Höherqualifizierung, da für diese Beschäftigungsgruppen in der Regel keine Aufstiegschancen vorhanden sind“ [8]. Hinzu kommt, daß das Unterhaltsgeld nach dem AFG, das in Relation zu dem zuletzt bezogenen Arbeitseinkommen gezahlt wird, bei den Beziehern niedriger Einkommen, und das sind vor allem die nicht oder wenig Qualifizierten, kaum oder nicht mehr zur Existenzsicherung ausreicht. Eine weitere Selektion nach der bisherigen beruflichen und wirtschaftlichen Situation erfolgt durch die Notwendigkeit einer finanziellen Eigenbeteiligung bei verschiedenen Maßnahmen, die durch die pauschalierte Erstattung nach dem AFG kostenmäßig nicht abgedeckt sind [9].

**Der emanzipatorischen Funktion** [10]; dabei ist anzumerken, daß der Emanzipationsbegriff, solange er nicht konkret inhaltlich gefüllt wird, als Schlagwort vermieden werden sollte. Hier soll unter emanzipatorischer Funktion zunächst verstanden werden, daß durch das Lernen der Prozeß individueller Selbstbestimmung und rationaler Urteilsfähigkeit gefördert werden soll, was allerdings ohne eine breite, reale Partizipationsmöglichkeit (z. B. in den betrieblichen und politischen Entscheidungsstrukturen) kaum zu verwirklichen sein dürfte.

**Der verlagernden Funktion**, durch die frühere vorgelagerte Ausbildung entlastet und ergänzt und über eine curriculare Abstimmung Lerninhalte weitergeführt werden [11]. Zu diesem Problem hat z. B. von WEIZÄCKER die Vorstellung entwickelt, nach der – bei der Voraussetzung eines kontinuierlichen technischen Fortschritts – der bisherige Anteil der Ausbildungszeit in den ersten 25 Lebensjahren zurückgehen muß, da das in dieser Zeit erlernte Detailwissen aufgrund des technischen Fortschritts zu schnell veraltet und nicht mehr verwendungsfähig ist. Ausbildung ist nach seiner Vorstellung

ökonomisch dann am effizientesten, wenn nach Abschluß der Grundausbildung etwa im Durchschnitt 15 v. H. der Zeit der Weiterbildung gewidmet wird [12].

### **Berufliche EB im Spannungsfeld zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem**

Wie bereits oben angedeutet, darf berufliche EB nicht nur einseitig auf eine arbeitsmarktpolitische Zielrichtung abgestellt sein, sondern ist wie die Erstausbildung in einem Spannungsfeld zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem zu sehen. Es ist zu bedenken, daß Bildungssystem und Beschäftigungssystem nicht zwei beziehungslose Größenordnungen repräsentieren. „Zustand und Veränderungen des Bildungssystems sind grundlegend für andere Lebensbereiche:

- die Art und Weise, wie das Bildungssystem entwickelt wird, hat Auswirkungen auf die ökonomische Leistungsfähigkeit eines Gemeinwesens,
- die Art und Weise, wie das Bildungswesen strukturiert wird, entscheidet in einem beträchtlichen Umfang darüber mit, welches Maß an demokratischer Selbstbestimmung in einer Gesellschaft möglich ist“ [13].

HEGELHEIMER kennzeichnet die Situation wie folgt: Aus den Anforderungen der modernen Gesellschaft ist unter dem Einfluß der bildungsökonomischen Forschung „dem Faktor Ausbildung (und damit auch der beruflichen EB, d. Verf.) eine zentrale Stellung für die Analyse der Beziehungen zwischen Wirtschaftswachstum, Produktivität, technischem Fortschritt und funktionalen Tätigkeitsanforderungen der Arbeitskräfte“ zugewiesen worden [14].

In neueren Ansätzen wird die vom klassischen Manpower Approach angenommene Proportionalität zwischen wirtschaftlich-technischem Fortschritt, Qualifikationserhöhung und Ausbau und Umstrukturierung des Bildungssystems allerdings in Frage gestellt; eine Erhöhung des Niveaus der Produktionstechnik ist danach nicht unbedingt mit einer Erhöhung des Qualifikationsbedarfs verbunden. „Demgegenüber sind die Beziehungen zwischen Produktion, Qualifikation und Ausbildung elastisch zu verstehen, was den Entwicklungen in diesen Bereichen den Charakter zwangsläufiger Gleichgerichtetheit nimmt und im einzelnen durchaus unterschiedliche Veränderungen ermöglicht“ [15].

Insbesondere angesichts dieser ungeklärten Fragen dürfen m. E. berufliche EB-Maßnahmen und die für ihre Beurteilung zu entwickelnden Kriterien nicht verkürzt nur an den wirtschaftlichen Konsequenzen des technischen Wandels orientiert sein, zumal neuere Ansätze einer „Theorie des technischen Wandels“ in diesem nicht mehr ausschließlich ein technologisches Phänomen sehen, sondern ihn „vielmehr als Resultante der Durchsetzung konkret-historischer gesellschaftlicher Zielsetzungen begreifen“ [16]. Dazu schreiben ALTMANN und KAMMERER: „Die technisch-organisatorische Entwicklung ist also kein zwingender, ‚organisch‘, notwendig so und nicht anders ablaufender Prozeß, kein exogener Faktor, der in das Leben und Tun der Menschen einbricht. Er ist vielmehr prinzipiell ein unter gesellschaftlichen Zielen erfolgreiches, geplantes oder ungeplantes Aufgreifen, Anwenden und Fortentwickeln von technologischen und organisatorischen Möglichkeiten“ [17].

Unterstellt man, daß diese „Theorie des technischen Wandels“ richtig ist, so wird relativ klar, warum eine einseitig am wirtschaftlichen Bedarf sich orientierende Forschung über das künftig notwendige Qualifikationsniveau des Arbeitskräftebedarfs und damit auch für die Zwecke der EB wenig Verbindliches sagen kann.

Zur Veränderung der Berufsstruktur läßt sich allerdings die Aussage machen, daß als Folge technischer Umstellungsprozesse eine Polarisierung der Beschäftigungsstruktur festzustellen sein wird. Dazu heißt es in der Untersuchung von BAETHGE u. a.

„Die Veränderung der technischen Ausstattung der Arbeitsprozesse ist mit einer Qualifikationspolarisierung verbunden. In der unmittelbaren Produktion ‚primäre Arbeit‘ (d. h. im Bereich der Gewinnung, Be- und Verarbeitung von Gütern und Diensten, d. Verf.) entstehen hochspezialisierte Tätigkeiten; in den der Produktion vor- und nachgelagerten Bereichen ‚sekundäre und tertiäre Arbeit‘ (d. h. im Bereich der Erzeugung technischen Wissens und im Bereich der Koordination, Steuerung, Planung und Kontrolle, d. Verf.) treten dagegen Tätigkeiten auf, die umfassende technische und kommunikative Qualifikationen verlangen. Beide Entwicklungen begründen eine Tendenz zur Entspezialisierung der Ausbildungen – im Fall der ‚primären Arbeit‘, weil die vom Arbeitsprozeß losgelöste Ausbildung nicht vollständig in die konkreten, fragmentierten Bedingungen der Arbeit eingepaßt werden kann; im Fall der ‚sekundären und tertiären Arbeit‘, weil hochqualifizierte Bildung notwendig die Form der Vermittlung allgemeiner Handlungsfähigkeiten annimmt. Diese Veränderungen finden ihren Ausdruck in der Produktion ‚qualitativ‘ überschüssiger Qualifikationen.“ [18]

Analog zu diesen Arbeitsbereichen kann eine Unterscheidung des Arbeitsprozesses nach dem Umgang mit Dingen, Symbolen und Menschen als bestimmenden Inhalt der Arbeitsfunktion angenommen werden. Aufgrund der bisherigen ökonomisch-technischen Entwicklung kann vermutet werden, „daß unmittelbarer Bearbeitung von Dingen und Naturgegenständen gegenüber abstrakten und kommunikativen Formen des Arbeitsvollzugs im Umgang mit Symbolen und Menschen abnehmende Bedeutung zukommt. Damit läge eine Zunahme von Anforderungen an Sozialfertigkeiten der Arbeitskräfte, insbesondere an kommunikativen Fertigkeiten in einzelnen Arbeitsfunktionen sowie in den wachsenden Funktionsbereichen sekundärer und tertiärer Arbeit, in der Konsequenz der technisch-ökonomischen Entwicklung“ [19].

### **Einige Folgerungen für berufliche EB-Maßnahmen**

Die daraus für berufliche EB zu ziehende Folge ist m. E., daß neben den funktionalen, unmittelbar an den derzeitigen Arbeitsprozeß gebundenen Qualifikationen vor allem bei zeitaufwendigen beruflichen EB-Maßnahmen wie zum Beispiel der Umschulung auch Qualifikationen vermittelt werden müssen, die den Erwerbstätigen zu langfristiger Mobilität und Flexibilität befähigen. Diese sog. extra-funktionalen, prozeßunabhängigen Grund- oder Schlüsselqualifikationen umschließen Fähigkeiten, die zwar an einem bestimmten Produktionsverfahren erlernt oder trainiert sein können, jedoch nicht ausschließlich an dieses gebunden und ohne größere Schwierigkeiten auf neue Arbeitsbereiche zu übertragen sind. Unter diesen Qualifikationen werden zum Beispiel verstanden: Fähigkeit der Anpassung an neue Arbeitsbedingungen, technische und soziale Intelligenz, Fähigkeit zum Einfühlen in komplexe technische Zusammenhänge, Planungsfähigkeit, Fähigkeit hinzuzulernen, Kooperationsfähigkeit.

Wie dringend erforderlich die Vermittlung dieser mobilitätssteigernden extra-funktionalen Qualifikationen ist, läßt sich besonders deutlich an der Entwicklung des Arbeitsmarktes der letzten Jahre ablesen. Jeder dritte männliche Erwerbstätige in der Bundesrepublik hat statistisch gesehen zwischen 1955 und 1970 wenigstens einmal den Beruf gewechselt [20], seine bis dahin angeeigneten funktionalen Qualifikationen konnte er im allgemeinen nur im geringen Maße weiterverwenden. Diese Entwicklung wird sich in der Zukunft in verstärktem Maße fortsetzen. So prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Zeit zwischen 1967 und 1980 Freisetzen im Umfang von 11,4 Mio. Beschäftigten [21]. Um die Last der Anpassung und der beruflichen Neuorientierung für den einzelnen Erwerbstätigen erträglich zu gestalten und gesamtwirtschaftlich gesehen, die Verschwendung von Ausbildungsinvestitionen zu vermeiden, ist es notwendig, den heutigen Teilnehmern an beruflichen Erwachsenenbildungsmaßnahmen auch diejenigen Qualifikationen zu vermitteln, die sie über eine Anpassung an die derzeitigen Erfordernisse am Arbeitsplatz hinaus auch zu einer langfristigen Anpassung an die technisch-wirtschaftliche Entwicklung befähigen.

Zur Klärung der Position der Verfasserin hinsichtlich der Vermittlung von extra-funktionalen Qualifikationen neben funktionalen Qualifikationen auch in beruflichen EB-Maßnahmen soll hier abschließend festgestellt werden, daß die oben erfolgte betonte Anforderung nach der Vermittlung von extra-funktionalen Qualifikationen im Zusammenhang mit der Gesamtsituation des Bildungssystems zu sehen ist, das heißt diese pointierte Anforderung wird hier gestellt, weil berufliche EB eine Kompensation darstellen muß für die in vorgelagerten Bildungsgängen zum derzeitigen Zeitpunkt im allgemeinen nicht vermittelten extra-funktionalen Qualifikationen. Berufliche EB kann sich deshalb im allgemeinen zur Zeit nicht auf die Vermittlung von funktionalen Qualifikationen beschränken, da die fortgebildeten Erwerbstätigen mangels überhaupt vermittelter extra-funktionaler Qualifikationen sonst im Verlauf der oben aufgezeigten häufigen Umsetzungen und der weiteren ökonomisch-technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung immer wieder langwierige und kostspielige Anpassungsmaßnahmen zu durchlaufen haben. Zu dem Zeitpunkt, in dem in der schulischen und jugendlichen Erstausbildung die oben geforderten extra-funktionalen Qualifikationen in ausreichendem Maße vermittelt werden, wie das evtl. durch das Berufsgrundbildungsjahr ermöglicht werden könnte, wird sich berufliche EB weitgehend auf die Vermittlung von funktionalen, für den derzeitigen Arbeitsplatz notwendige Qualifikationen und die Vermittlung von – durch den gesellschaftlichen und ökonomisch-technologischen Fortschritt bedingten – einigen neuen extra-funktionalen Qualifikationen zum Beispiel im Rahmen eines Intervalllernens beschränken können. Solange die Vermittlung von extra-funktionalen Qualifikationen im ausreichenden Umfang durch die vorgelagerten Ausbildungsgänge nicht vorausgesetzt werden kann, werden berufliche EB-Maßnahmen auch daran zu messen sein, inwieweit sie hier ihre kompensatorische Funktion erfüllen und langfristig zur Mobilität befähigen.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. Arbeitsförderungsgesetz, vierter Unterabschnitt, Förderung der beruflichen Bildung.

- [2] Boehm, U.; Mende, M.; Riecker, P.; Schuchardt, W.: Qualifikationsstruktur und berufliche Curricula, Vorstudie im Auftrag des BBF, Berlin, Juli 1973, S. 3.
- [3] Ebd.
- [4] Vgl. Strukturplan für das Bildungswesen, 4. Aufl., Stuttgart 1972, S. 52 f.
- [5] Vgl. ebd. S. 30 f und S. 202.
- [6] Vgl. Weltz, F.; Schmidt, G.; Krings, I.: Facharbeiter und berufliche Weiterbildung, Überlegungen zu einer explorativen Studie, Schriften zur Berufsbildungsforschung Bd. 10, Hannover 1973, S. 81.
- [7] Labonté, Chr.: Industriearbeiter und Weiterbildung, Stuttgart 1973, S. 128.
- [8] Boehm, U.; Dybowski, G.; Rudolph, H.: Finanzierungsmodelle der Aus- und Weiterbildung, Gutachten im Auftrag der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Berlin, Juni 1973, S. 46.
- [9] Vgl. ebd.
- [10] Vgl. Strukturplan, S. 52.
- [11] Vgl. Strukturplan, S. 202.
- [12] Vgl. Weizsäcker, C. Chr. von: Zur Theorie des technischen Fortschritts, zit nach Becker, H.: Weltweite Erwachsenenbildung – Bildung und Erziehung in neuen Dimensionen, in: Ritters, C (Hg.): Theorien der Erwachsenenbildung, Berlin/Basel 1968, S. 17.
- [13] Tietgens, H.; Mertineit, W.; Sperling, D.: Zukunftsperspektiven der Erwachsenenbildung, Braunschweig 1970, S. 11.
- [14] Hegelheimer, A.: Bildungs- und Arbeitskräfteplanung, Ffm. 1970, S. 9.
- [15] Baethge, M.; Gerstenberger, F.; Kern, H.; Schumann, M.; Stein, H. W.; Wienemann, E.: Produktion und Qualifikation, Vorstudie im Auftrag des BBF zur Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung, Göttingen 1937, S. 4.
- [16] Boehm, U.; Mende, M. et al.: a. a. O., S. 37.
- [17] Altmann, N.; Kammerer, G.: Wandel der Berufsstruktur, München 1970, S. 41.
- [18] Baethge, M. et al.: a. a. O. S. 15.
- [19] Armbruster, W.; Bodenhöfer, H.-J.; Hartung, D.; Nuthmann, R.; Winterhager, W. D.: Expansion und Innovation, Bedingungen und Konsequenzen der Aufnahme und Verwendung expandierender Bildungsangebote, Berlin 1971, S. 53 f, zit. nach Baethge, M. et al. a. a. O.
- [20] Vgl. Hofbauer, H.; König, P.: Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6 Jg., H. 1, 1973, S. 43.
- [21] Vgl. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 19, 1970, S. 3.

Brigitte Schröder

## Kritische Darstellung einer amerikanischen Untersuchung zum Problem beruflicher Grundqualifikationen

**In dem hier dargestellten Forschungsobjekt werden aus detaillierten Tätigkeitsbeschreibungen verschiedener Berufe über mehrere Schritte der Systematisierung und Parzellierung berufsbezogene Tests entwickelt, die 10 000 Schülern (High School und Junior College) vorgelegt werden. Die Größe des Leistungsunterschiedes zwischen Mädchen und Jungen dient als Kriterium, nach dem die getesteten Einzelfertigkeiten und -kenntnisse zu umfassenderen Qualifikationsbereichen zusammengefaßt werden. Die Qualifikationsbereiche selbst sind ebenfalls nach der Größe der geschlechtsspezifischen Leistungsunterschiede angeordnet. Ihre Reihenfolge wird als ein Kontinuum beruflicher Grundqualifikationen interpretiert, das vom Umgang mit Metall über Umgang mit Symbolen bis zum Umgang mit Menschen verläuft (hardware-symbolic-people-continuum).**

Nach den Vorstellungen der Bundesregierung, die im November 1973 als „Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung“ (Markierungspunkte) beschlossen wurden, soll für alle Ausbildungsberufe die Ausbildung in eine berufliche Grundbildung und eine darauf aufbauende berufliche Fachbildung gegliedert werden. Berufliche Grundbildung ist eine Ausbildung auf Berufsfeldbreite. Ein Berufsfeld umfaßt, in der Formulierung der „Markierungspunkte“: „inhaltlich oder funktional verwandte Berufe und Berufsgruppen mit gemeinsamen Grundkenntnissen und Grundfertigkeiten, die als Basis für die weiterführende Ausbildung unerlässlich sind und für die Ausbildung mehrerer Berufe in Frage kommen.“

Mit der Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungs-Verordnung vom 4. Juli 1972 wurden 11 Berufsfelder mit den ihnen zugeordneten Ausbildungsberufen festgelegt. Die Neuartigkeit und