

Die Entscheidung eines Mädchens für eine solche Tätigkeit stellt, wie die Untersuchung klar zeigt, kaum ein Risiko dar, weder für das Mädchen selbst noch für den Betrieb. Dies wird deutlich aus den Ergebnissen:

- Über 90% der Auszubildenden hatten ihre Ausbildung abgeschlossen,
- ganz aus dem Berufsleben ausgeschieden ist nur ein verschwindend geringer Anteil von etwa 4%, dagegen üben 80% eine Berufstätigkeit aus,
- über die Hälfte sind noch in ihrem erlernten Beruf tätig,
- ein sehr hoher Anteil von knapp 40% arbeitet im erlernten Beruf im Ausbildungsbetrieb,

- 90% der Frauen sind mit ihrer Wahl eines für Frauen nicht typischen Berufes zufrieden und ebenso viele würden diesen Beruf erneut wählen.

Anmerkungen

- [1] Hessischer Sozialminister (Hg), Hemmnisse bei der Ausbildung von Mädchen in „Männerberufen“? Ergebnisse einer Befragung, Wiesbaden, Juli 1979.
- [2] In einem Fall erfolgte hierzu keine Angabe.
- [3] Bei dieser Frage war eine Mehrfachnennung möglich.
- [4] In einem Anschlußprojekt an die hier vorgestellte Studie untersucht der Hessische Sozialminister in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Landesausschuß für Berufsbildung die Erfahrungen der Inhaber, Ausbilder und Betriebsräte hessischer Ausbildungsbetriebe, die weibliche Lehrlinge in einem sogenannten Männerberuf ausbilden oder ausgebildet haben. Die Ergebnisse dieser Studie sind voraussichtlich Mitte 1980 zu erwarten.

Edgar Sauter

Weiterbildungsarbeit für Klein- und Mittelbetriebe: Die Bildungswerke der Wirtschaft

Ergebnisse einer Befragung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen eines Forschungsprojekts die Bildungswerke der Wirtschaft untersucht und damit eine Informationslücke über einen bisher wenig bekannten Bereich außer- bzw. überbetrieblicher Weiterbildungsaktivitäten der Wirtschaft geschlossen.

Der inzwischen vorliegende Bericht [1] analysiert die Bildungsarbeit der Einrichtungen dieses Trägerbereichs der Weiterbildung unter der Zielsetzung, Probleme der Weiterbildungspraxis zu erkennen, um Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Weiterbildungsangebots zu gewinnen. Zentrale Kategorien der Analyse waren die Einflußgrößen, die Qualität, Effizienz und positive Resonanz des Angebots wesentlich bestimmen: Organisationsstruktur des Trägerbereichs, Verfahren der Programmentwicklung, Zielgruppen und inhaltliche Struktur des Angebots, Lehr- und Lernorganisation, Verfahren und Instrumente der Erfolgskontrolle sowie die finanzielle Ausstattung. Die quantitativen und qualitativen Informationen wurden im wesentlichen in einer direkten Befragung bei den Bildungswerken ermittelt. Im folgenden werden Ergebnisse der Analyse vorgestellt.

Konzeption und Organisation

Innerhalb des pluralistisch strukturierten Weiterbildungsbereichs sind die Bildungswerke der Wirtschaft eine relativ junge, aber bildungspolitisch bedeutsame Trägerorganisation. Die 11 auf Länderebene organisierten Bildungswerke [2] entwickelten sich am Ende der 60er und zu Beginn der 70er Jahre in einer Phase scharfer bildungs- und gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen aus den Bildungsaktivitäten der Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände bzw. einzelner Mitgliedsverbände. In der Konzeption der Bildungswerke wird der doppelte Anspruch erhoben, „Partner der Unternehmen und Forum für das Gespräch zwischen Wirtschaft und Gesellschaft“ [3] zu sein.

Durch Gründung eigenständiger Bildungseinrichtungen konnten der Beitrag der Wirtschaft zur Weiterbildung wirksamer vertreten und die Bildungswerke zugleich als ein zusätzliches Instrument in die bildungs- und gesellschaftspolitische Diskussion einbezogen werden. Trotz weitgehend übereinstimmender Satzungen, gleicher Organisationsprinzipien und gemeinsamer bildungspolitischer Grundintentionen unterscheiden sich die 11 Bildungswerke

aufgrund ihrer Geschichte, ihrer regionalen Situation und ihrer Organisationsgröße jedoch sehr deutlich voneinander. Die dezentral organisierten Träger und Bildungseinrichtungen arbeiten in überregionalen Arbeitsgemeinschaften und mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zusammen, wobei letztere für die Bildungswerke die Funktion des bildungspolitischen Ansprechpartners auf Bundesebene wahrnimmt.

Durch die Bildungswerke können über- und außerbetriebliche Einzelaktivitäten von Unternehmerorganisationen überregional koordiniert, die finanziellen Mittel konzentriert eingesetzt sowie die Programme expandiert, differenziert und zugleich am Bedarf der kleineren und mittleren Unternehmen orientiert werden. Der von den Bildungswerken erhobene Anspruch der Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen wird fast nur für die Einrichtungen des eigenen Trägerbereichs realisiert, Kooperationsbeziehungen zu Einrichtungen außerhalb des eigenen Trägerbereichs sind nahezu ausschließlich formaler Art.

Angebot und Teilnehmerstruktur

Der Schwerpunkt des Bildungsangebots liegt bei der beruflichen Weiterbildung, die in der Regel nach funktionsbezogenen und fachbezogenen Inhalten unterschieden wird. Während in allen Bildungswerken gesellschaftspolitische Seminare angeboten werden, spielt die allgemeine Erwachsenenbildung eine untergeordnete Rolle. Von den Bildungswerken wird überwiegend die Auffassung vertreten, daß eine definierte Trennung von beruflicher und politischer Bildung nicht möglich ist. Insbesondere in der vorherrschenden funktionsbezogenen Weiterbildung wird deshalb der Ansatz für eine Integration von beruflicher und politischer Weiterbildung gesehen, da in ihr berufliche und gesellschaftspolitische Inhalte sich verbinden bzw. ineinander übergehen.

Bei den Zielgruppen dominieren die betrieblichen Führungskräfte der mittleren und unteren Ebene aus den mittleren und kleineren Unternehmen. Darüber hinaus orientiert sich das Bildungsangebot vor allem an den Zielgruppen, deren Funktionen für die Kooperation und die Meinungsbildung im Betrieb als besonders wichtig eingeschätzt werden (z. B. Betriebsräte, Jugendvertreter, Ausbilder, Mitglieder von Stäben) [4]. Arbeit-

nehmer unterhalb der Führungsebenen bzw. ohne gesellschafts- oder betriebspolitische Schlüsselfunktionen sind kaum vertreten.

Planung und Entwicklung des Angebots

Als zentrale Bezugs- und Orientierungsgröße für die Planung und Entwicklung des Bildungsangebotes wird der Bedarf der betrieblichen Praxis angegeben. Die Ermittlung des Bildungsbedarfes erfolgt jedoch unsystematisch (unregelmäßig und ohne formales Erhebungskonzept und -verfahren) durch informelle Kontakte zwischen den Bildungswerken und Vertretern der betrieblichen Praxis. Die Wünsche und Vorstellungen der Teilnehmer, die in der Regel von den Mitgliedsfirmen der Bildungswerke entsandt werden, finden nur über Teilnehmerbefragungen im Rahmen der Erfolgskontrolle eine indirekte Berücksichtigung.

Haupt- und nebenberufliche Lehrkräfte

In der ersten Auf- und Ausbauphase ist der Stab der hauptberuflichen Lehrkräfte stark aufgestockt worden. Die Bildungsarbeit wurde 1978 von knapp 60 hauptberuflichen und ca. 1.300 nebenberuflichen Lehrkräften geleistet. Der Professionalisierungsprozeß, d. h. die Beschäftigung von mehr hauptberuflichen Lehrkräften wird durch eine z. T. noch deutlichere Steigerung der nebenberuflichen Lehrkräfte begleitet. Eine auf Kosten der nebenberuflichen Lehrkräfte gehende weitere Expansion der hauptberuflich Tätigen wird vor allem aus finanziellen Gründen und mit dem Hinweis auf Erhaltung der notwendigen Praxisnähe, der Differenziertheit und der Flexibilität des Angebots skeptisch beurteilt bzw. abgelehnt. Bis auf Ausnahmen haben die hauptberuflichen Lehrkräfte ein Hochschulstudium absolviert und auch bei den Nebenberuflichen liegt der Anteil der akademisch Vorgebildeten noch über 50%. Haupt- und nebenberufliche Lehrkräfte haben ihre pädagogische Qualifikation primär durch Berufspraxis und Weiterbildung erworben; in Dreiviertel der Bildungswerke gibt es jedoch keine von den Bildungswerken organisierte regelmäßige und systematische Weiterbildung der Lehrkräfte.

Lehr- und Lernorganisation

Die durchschnittliche Teilnehmerzahl pro Veranstaltung liegt bei 20 Personen; die durchschnittliche Veranstaltungsdauer beträgt 3 bis 4 Tage. Beim Einsatz von Lehr- und Lernmethoden wird den teilnehmeraktivierenden Trainingsmethoden, insbesondere der Gruppenarbeit, den Fallstudien und dem Rollenspiel der Vorzug gegeben. Aufgrund zunehmender Wünsche der Teilnehmer nach Informationsvermittlung wird aber auch stärker als bisher wieder auf Vortragelemente zurückgegriffen.

Lern- und Erfolgskontrolle

Alle Bildungswerke führen eine auf das Lernfeld bezogene Erfolgskontrolle ihrer Bildungsarbeit in Form von Teilnehmerbefragungen am Ende der Veranstaltung durch. Die dazu eingesetzten Instrumente weisen neben der Beurteilung der Referenten und der Rückmeldung über das Lehrkonzept die Zufriedenheit der Teilnehmer als wichtigsten Maßstab für die Beurteilung der geleisteten Bildungsarbeit aus. Mit Hilfe der Zufriedenheitskontrolle kann zum einen ein gleichbleibend positives Lern- und Arbeitsklima gesichert werden, das zu den wichtigsten Bedingungen für eine erfolgreiche Teilnahme an Lernprozessen gehört, andererseits können aus ihr aber kaum Kriterien für sachlich erforderliche Revisionen der Bildungsarbeit gewonnen werden.

Eine auf das Tätigkeitsfeld bezogene Erfolgskontrolle wird von den Bildungswerken für wünschenswert gehalten, sie wird aber bis auf Ausnahmen wegen des hohen personellen und finanziellen Aufwands nicht praktiziert. Um die Rückmeldung aus der Praxis zu verbessern, ist ein Teil der Bildungswerke bestrebt, die Zusammenarbeit mit den Betrieben erheblich zu systematisieren und zu intensivieren. Die Bildungswerke stoßen hier jedoch auf das Problem, daß auch in den Betrieben häufig keine systematische Auswertung der Weiterbildungserfahrungen und -auswirkungen durchgeführt wird.

Finanzierung

Das Gesamtvolumen der Bildungswerke hat sich in den letzten fünf Jahren mehr als verdoppelt und betrug im Jahre 1978 ca. 18 Mio. DM. Teilnehmergebühren und Beiträge der Mitglieder der Trägervereine stellen die Hauptfinanzierungsquellen der Bildungswerke dar. Öffentliche Mittel sind für die Mehrheit der Bildungswerke von untergeordneter Bedeutung. Es wirkt sich hier aus, daß die Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung/Weiterbildung aufgrund landesgesetzlicher Regelungen uneinheitlich und zum Teil stark eingeschränkt ist. Auch die Förderung der Weiterbildungsteilnehmer durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ist gering, da nur relativ wenige Veranstaltungen die Kriterien für eine AFG-Förderung erfüllen. Die Bildungswerke befürworten eine Aufstockung ihrer finanziellen Mittel über die Anhebung von Teilnehmergebühren und Mitgliedsbeiträgen. Unter Hinweis auf eine dringend erforderliche Korrektur der zuungunsten der Bildungswerke verzerrten Markt- und Wettbewerbssituation, die durch ungleiche öffentliche Subventionierung von Weiterbildungsträgern entstanden sei, plädieren sie darüber hinaus auch für eine Erhöhung des Anteils an öffentlichen Mitteln; ein Teil der Bildungswerke möchte diese zusätzlichen öffentlichen Mittel insbesondere zur Förderung von Maßnahmen für jene Zielgruppen einsetzen, die von den Betrieben nicht für Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Knapp die Hälfte der Bildungswerke sieht jedoch keinen Anlaß, das bisherige Finanzierungssystem wesentlich zu verändern.

Quantitative Entwicklung

Die Bildungsarbeit der Bildungswerke umfaßte im Jahre 1978 2.300 Veranstaltungen mit 48.000 Teilnehmern und insgesamt 165.000 Teilnehmertagen. Der Verlauf der quantitativen Entwicklung der Bildungsarbeit seit 1972 ist – bis auf das Krisenjahr 1975 – expansiv mit durchschnittlichen Steigerungsraten von ca. 10% pro Jahr. Rezessionsbedingt hatten die Veranstaltungen im Jahre 1975 gegenüber dem Vorjahr nur noch leicht zugenommen [5], während Teilnehmer- und Teilnehmertagezahlen gleichzeitig bereits rückläufig waren. Insgesamt hat sich jedoch der Umfang der Bildungsarbeit – gemessen an den Zahlen für Veranstaltungen, Teilnehmer und Teilnehmertage – zwischen 1973 und 1978 verdoppelt.

Gegenüber der starken Expansion in der gesamten Bildungsarbeit ist die quantitative Entwicklung im Teilbereich der Betriebsräteseminare seit 1974 eher durch Stagnation und Rückgang gekennzeichnet. Der relative Anteil der Betriebsräteseminare an der gesamten Bildungsarbeit hat sich seit 1973 erheblich vermindert und beträgt derzeit knapp 10%. Zur Erklärung dieser Entwicklung ist neben den allgemeinen Rezessionsauswirkungen vor allem auf die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geführte Kontroverse um die Betriebsräteseminare zu verweisen [6].

Dem seit Jahren anhaltenden Trend zur innerbetrieblichen Weiterbildung folgend, führen immer mehr Bildungswerke auch innerbetriebliche Maßnahmen durch. Seit 1974/75 hat sich dieser Teilbereich nahezu verdoppelt, wobei allerdings zu berücksichtigen ist, daß dieser Maßnahmentyp erst von sechs Bildungswerken angeboten wird.

Resümee und Folgerungen

Neben dem deutlichen Trend zur Durchführung betriebsinterner Veranstaltungen deuten weitere Anhaltspunkte, wie z. B.

- die vorherrschende Teilnehmerrekrutierung über die Mitgliedsfirmen,
- die relativ begrenzte, auf die Betriebe konzentrierte Öffentlichkeitsarbeit,
- die Finanzierung über Mitgliederbeiträge und über die von den Unternehmen entrichteten Teilnehmerbeiträge,
- die auf den eigenen Trägerbereich konzentrierten Kooperationsbeziehungen sowie
- das an den betrieblichen Führungskräften orientierte funktionsbezogene Bildungsangebot

darauf hin, daß sich die Bildungswerke vor allem als „Partner der Unternehmen“ verstehen und primär die Funktion überbetrieblicher bzw. betrieblicher Weiterbildungseinrichtungen für die kleinen und mittleren Unternehmen erfüllen.

Ihren weiteren Anspruch, „Forum für das Gespräch zwischen Wirtschaft und Gesellschaft“ zu sein, haben sie bisher nicht in dem angestrebten Maße einlösen können; in jüngster Zeit wird jedoch verstärkt das Gespräch mit anderen gesellschaftlichen Gruppen wie Bundeswehr, Kirchen, Studenten und Beamten gesucht [7].

Anmerkungen

[1] Sauter, E., Fink, E.: Planung, Organisation und Durchführung von Weiterbildung in Bildungswerken der Wirtschaft. Ergebnisse einer Befragung in 11 Bildungswerken der Wirtschaft, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 23, Berlin 1979.

- [2] Bis auf Baden-Württemberg, wo aufgrund der besonderen historischen Verhältnisse zwei Bildungswerke entstanden und mit Ausnahme des Saarlandes, wo es bisher kein Bildungswerk gibt, kann jedem Bundesland ein Bildungswerk der Wirtschaft zugeordnet werden.
- [3] Vgl. Werner, J.: Bildungswerke der Wirtschaft. Auf Kooperation angelegt. In: Der Arbeitgeber, 29 (1977) 13/14, S. 581 ff.
- [4] Vgl. dazu die Analyse der Struktur der Weiterbildungsteilnehmer für ein Bildungswerk der Wirtschaft bei Schmitz, E.: Leistung und Loyalität. Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen, Stuttgart 1978, S. 207 ff.
- [5] Von den rezessionsbedingten Rückgängen des Umfangs der Weiterbildung waren vor allem die externen Veranstalter betroffen (vgl. Faßbender, S. / Vassen, P. J. / Wippermann, R.: Innerbetriebliche und überbetriebliche Weiterbildung, Köln 1977, S. 56).
- [6] Vgl. dazu Johannson, K.: Die Offensive der unternehmerischen Bildungsarbeit. Umfang und politische Ziele. In: Demokratische Erziehung, 2(1977)2, S. 171-177.
- [7] Vgl. dazu u. a. die Initiative des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft zu einem Wirtschaftsvolontariat für Beamte. In: Süddeutsche Zeitung vom 15. 4. 1980.

Gunter Kohlheyer

Südkoreas System der Berufsausbildung (Vocational Training)

Ein Modell für Entwicklungsländer?

Bei den alljährlich stattfindenden „Skill Olympics“, jenem internationalen Wettstreit junger Facharbeiter und Handwerksgelelten, befindet sich die Mannschaft Südkoreas mit schöner Regelmäßigkeit an der Spitze des Medaillenspiegels. Die besten europäischen Teilnahmeländer, manchmal die Bundesrepublik, manchmal die Schweiz, haben Glück, wenn sie eine oder zwei der rund 30 Goldmedaillen erringen können – für Südkorea dagegen mißt man sie nach dem Dutzend. Und wer die preisgekrönten Arbeiten aus diesem fernöstlichen Land bewundern konnte, war erstaunt über die Perfektion der handwerklichen Ausführung: getriebene Blecharbeit – so glatt und eben wie aus der Presse, Schweißnähte ohne jegliche Riffelung, Kunstwerke in Kupfer und Eisen aus der Hand eines Installateurs und vieles mehr. Alles war entstanden unter dem enormen Streß und Zeitdruck des Reglements, das manch übrigen Teilnehmer nicht fertig werden ließ oder ihn gar zur Aufgabe brachte.

Was ist das für ein Land, welches so hervorragende Fachkräfte hervorbringt? Welches bildungspolitische Rezept steht hinter so glanzvollen Siegen?

Zwei alternative Konzepte für die berufliche Bildung

Wie in den meisten anderen asiatischen Staaten, mit denen uns Projekte der Entwicklungshilfe verbinden, ist die Berufsausbildung traditionell schulisch organisiert und als solche Teil des staatlichen Schulsystems. Aus historischen Gründen bedeutet dies für Südkorea in vielerlei Hinsicht ein Abbild U.S.-amerikanischer Gegebenheiten, während in den meisten anderen Ländern dieses Erdteils der englische Einfluß überwiegt. Die schulische Berufsausbildung untersteht zusammen mit den Schulen für die allgemeine Bildung in Südkorea dem Ministry of Education.

Das Schulsystem ist so organisiert, daß nach der 5jährigen Pflichtschule (Primarstufe) und der weiterführenden 3jährigen Mittelschule eine grundlegende Aufspaltung in einen akademischen Strom (general education) und einen berufsbildenden Strom (vocational, technical, science education) erfolgt. Die Schulen des letzteren sind im wesentlichen die Technical High Schools, daneben gibt es Civic High Schools und Trade High Schools.

Die gewerblich-technische Berufsausbildung an den Technical High Schools stellt im Vergleich mit dem Besuch einer allgemeinbildenden High School für die meisten Schüler, Eltern und Politiker nur eine zweitklassige Qualifizierungsform dar. Dem Vorwurf der Unwissenschaftlichkeit versucht die berufsbildende Schule durch eine vermehrte Theoretisierung ihres Stoffs gerecht zu werden. Dadurch können im Rahmen einer dreijährigen Berufsausbildung lediglich 1250 Stunden Werkstattausbildung gegeben werden, und die unmittelbaren Einsatzmöglichkeiten nach Abschluß der Schule sind mehr als schlecht.

Hiervon zeugt der hohe Anteil derer, die arbeitslos bleiben (ca. 40% der Absolventen). Ähnlich schlecht bestellt sind für die Absolventen der Technical High Schools die Übergangsmöglichkeiten in den Tertiärbereich (Junior Colleges und Colleges). Auch hier gilt die Bevorzugung des allgemeinbildenden Stroms, während für Schüler aus berufsbildenden Schulen nur wenige gering bewertete Junior Technical Colleges (mit zweijähriger Ausbildungsdauer) offenstehen. Etwa 15% der Absolventen nehmen diesen Weg, der mit einer Art Techniker ohne Praxisbezug und -Erfahrung abschließt. Typisch für die Unterbewertung der berufsbildenden Schulen ist die Tatsache, daß eine Ingenieurausbildung (Class I Engineer) nur auf dem Weg über die allgemeinbildenden Schulen erreicht werden kann.

Schüler der berufsbildenden Schule bilden eine Negativauswahl

Entsprechend dieser Einstufung der berufsbildenden Schule stellen auch die Schüler das Ergebnis einer ständigen Negativauswahl dar: es sind diejenigen, die zwar über die Pflichtschule hinaus die Schule besuchen konnten, und deren Eltern das Schulgeld aufbringen konnten, bei den verschiedenen Aufnahmetests jedoch immer in die schlechtere Gruppe eingewiesen wurden. Rund 70.000 verlassen Jahr für Jahr die Technical High Schools, ohne daß sie in dem mit gewerblich-technischen Fachkräften (auf semi-skilled-Niveau) unterversorgten Land fest mit einem industriellen Arbeitsplatz rechnen könnten.

Eine große Hilfe auf dem Arbeitsmarkt sind für die Bewerber um gewerblich-technische Arbeitsplätze die sog. Skill-Test-Zertifikate. Diese gibt es auf den Ebenen Assistant Craftsman,