

Armin Hegelheimer

Staatliche Ausbildungsordnung und betriebliche Ausbildungspraxis

Die Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis

(Fortsetzung aus Heft 4/80)

Die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis können nicht nur für sämtliche Ausbildungsbetriebe aufgezeigt, sondern auch nach ihrer Betriebsgrößenstruktur differenziert werden. Dabei wird nach Klein-, Mittel- und Großbetrieben unterschieden.

Kleinbetriebe

Bei den Kleinbetrieben werden **besondere Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** vor allem daran sichtbar, daß sie die höchste Umstellungshäufigkeit, die geringste Bedarfseinschätzung, den höchsten Rückgang des Bedarfsdeckungsgrades über die eigene betriebliche Lehrlingsausbildung, den niedrigsten Auslastungsgrad ihrer Ausbildungskapazitäten gemessen am Ausbildungs-optimum, den geringsten betrieblichen Zusatzunterricht, gravierende Probleme hinsichtlich der kritischen Schwellenwerte in der Auszubildenden-Ausbilder-Relation als Folge der neuen Ordnungen sowie erhebliche Probleme bei der Ausbilderqualifizierung aufweisen. Letztere sind durch den parallelen Erlaß der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik und der Ausbilder-Eignungs-Verordnung für die gesamte gewerbliche Wirtschaft im Jahre 1972 noch zusätzlich verstärkt worden.

Demgegenüber ergaben sich jedoch im Vergleich mit den Mittel- und Großbetrieben die **geringsten Schwierigkeiten** bei der Vermittlung der Anforderungen und Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen; zudem führt auch die Vermittlung gleichgebliebener Inhalte in kürzerer Zeit zu den geringsten Umstellungs- und Umsetzungsproblemen. Bemerkenswert ist gleichermaßen, daß die Kleinbetriebe die geringsten Unterschiede zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen konstatieren sowie die in den neuen Ordnungen fixierten Ausbildungsinhalte als dem Stand des technischen Fortschritts im eigenen Betrieb völlig adäquat betrachten. Ferner wird von den Kleinbetrieben die betriebliche Einsatzfähigkeit der Auszubildenden nach Abschluß der 1. Stufe am höchsten eingeschätzt. Darüber hinaus sind die zusätzlichen Investitionskosten auch relativ am geringsten und ein negativer Einfluß der mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen Zusatzkosten auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitung nicht festzustellen. Schließlich ergeben sich auch hinsichtlich der Durchfallquoten und Durchschnittsnoten kaum Unterschiede vor und nach Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen; zugleich sind jedoch nach Einführung der neuen Ordnungen die Kontakte zur Berufsschule erheblich verstärkt worden.

Mittelbetriebe

Die Mittelbetriebe weisen dagegen sowohl eine differierende Struktur als auch eine unterschiedliche Intensität der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme auf. Bei den Mittelbetrieben werden dabei eine Reihe von Problemen mit erheblichem Gewicht sichtbar. Besonders **gravierende Schwierigkeiten** bei den Umstellungs- und Umsetzungsproblemen sind insbesondere hinsichtlich der Ausbildungszeiten, der Ausbildungsinhalte, der technologischen Entwicklung und der Systematisierung der Ordnungsvorgaben festzustellen. Das Grundproblem ist hierbei in erster Linie die Aufbereitung der Ausbildungsinhalte der neuen Ordnungen für die Ausbildung in der Lehrwerkstatt bzw. im Übungslabor, wobei sich relativ große Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Anforderungen und Inhalte der neuen Ordnun-

gen sowie auch hinsichtlich der Veränderung der Ausbildungszeiten für gleichgebliebene Inhalte ergeben haben. Neben einer relativ hohen Umstellungshäufigkeit verneinen die Mittelbetriebe auch am stärksten die Anforderungsentsprechung der Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen mit dem Stand des technischen Fortschritts im eigenen Betrieb, während zugleich die Veralterung der Ausbildungsinhalte der neuen Ordnungen am stärksten bejaht wird.

Darüber hinaus ist der Einfluß der mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen zusätzlichen Investitionskosten auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitungen bei den Mittelbetrieben besonders negativ. Zugleich ist lediglich bei den Mittelbetrieben ein erhebliches Gewicht der Kostendimension festzustellen, da der Anteil der mit den neuen Ordnungen verbundenen Zusatzkosten an den gesamten Sachaufwendungen überdurchschnittlich hoch ist. Schwerwiegende Probleme zeigen sich auch hinsichtlich der kritischen Schwellenwerte in der Auszubildende-Ausbilder-Relation als Folge der neuen Ausbildungsordnungen und in bezug auf die staatlichen Parallelverordnungen bei der Ausbilderqualifikation. Bei den Mittelbetrieben ist zudem die geringste Verstärkung der Kontakte zur Berufsschule nach Erlaß der neuen Ordnungen eingetreten; ferner ergeben sich hier auch größere Unterschiede in den Durchfallquoten und Durchschnittsnoten vor und nach Einführung der neuen Ausbildungsordnungen. Nach Erlaß der neuen Ordnungen sind die Mittelbetriebe einerseits zwar am stärksten auf den externen Arbeitsmarkt zur Deckung ihres Facharbeiterbedarfs ausgewichen, jedoch wird andererseits — bezogen auf sämtliche Ausbildungsbetriebe — die Zunahme der eigenen betrieblichen Lehrlingsausbildung vornehmlich von den Mittelbetrieben getragen.

Bei den Mittelbetrieben zeigen sich dagegen **geringe Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** hinsichtlich der Bedarfseinschätzung und der Einsatzfähigkeit, da sie die höchste Bedarfseinschätzung aufweisen und die betriebliche Einsatzfähigkeit der Auszubildenden nach Abschluß der Ausbildung der 1. Stufe, die bei den Mittelbetrieben dominiert, als relativ hoch eingeschätzt wird. Geringe Probleme ergeben sich auch bei den quantitativen Problemen im Ausbilderbereich. Hinsichtlich der Ausbilderqualifikation werden von den Mittelbetrieben kaum systematische Formen der Ausbilderqualifikation und überhaupt keine gesonderten betrieblichen Unterweisungen der Ausbilder für die neuen Ausbildungsordnungen durchgeführt; zugleich zeichnen sie sich durch die geringste Inanspruchnahme externer Hilfen und Anleitungen aus. Dagegen läßt sich jedoch eine deutliche Verstärkung des betrieblichen Zusatzunterrichts nach Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen feststellen. Bemerkenswert ist, daß die Mittelbetriebe hinsichtlich der Unterschiede zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen nicht unerhebliche Probleme durch die von den neuen Ordnungen erzwungene Verlagerung von der Betriebsausbildung in die Lehrwerkstättenausbildung konstatieren, gleichzeitig von sämtlichen Betriebsgrößen jedoch die Anforderungen der neuen Ordnungen am stärksten mit dem bereits früher im eigenen Betrieb realisierten Ausbildungsstand identifizieren.

Großbetriebe

Demgegenüber haben sich bei den Großbetrieben **besondere Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** gerade hinsichtlich der

Unterschiede zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen ergeben. Dies wird auch in der bei den Großbetrieben sehr hohen Zahl und Intensität der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme als Folge der Veränderung der Ausbildungszeiten bei gleichgebliebenen Inhalten sichtbar. In der Einschätzung der Betriebe fehlen zudem am stärksten Ausbildungsinhalte für neue technologische Entwicklungen, die zugleich aber in sämtlichen Großbetrieben zusätzlich vermittelt werden. Die Großbetriebe haben auch die größten Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Anforderungen und Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen. Dies dürfte es auch erklären, daß die Großbetriebe von sämtlichen Betriebsgrößen die Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen am stärksten für unverzichtbar und am geringsten für zu hoch bzw. zu umfangreich halten, auch wenn die Aufbereitung der Ausbildungsinhalte für die Ausbildung in der Ausbildungswerkstatt bzw. im Übungslabor sowie der praxisnahe Einsatz der Auszubildenden in der Betriebsausbildung Umstellungs- und Umsetzungsprobleme aufwirft. In den Großbetrieben haben sich die Ausbilder in besonderer Weise mit den fachlichen Inhalten, Kenntnissen und Techniken der neuen Ausbildungsordnungen auseinandersetzen müssen, wobei systematische Formen der Ausbilderqualifizierung und gesonderte betriebliche Unterweisungen für die neuen Ausbildungsordnungen sowie die Benutzung externer Hilfen und Anleitungen hier am stärksten ausgeprägt sind.

Bei den Großbetrieben zeigen sich dagegen **geringe Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** hinsichtlich der Anforderungsentsprechung der Inhalte der neuen Ordnungen mit dem Stand des technischen Fortschritts im Betrieb. Auch werden von den Großbetrieben diese Inhalte lediglich in unterdurchschnittlichem Maße als veraltet angesehen. Darüber hinaus ist die Umstellungshäufigkeit bei den Großbetrieben am niedrigsten. Die mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen zusätzlichen Investitionskosten sind zwar bei den Großbetrieben am größten, doch tritt hier gleichwohl das Gewicht der Kostendimension bei den Umstellungs- und Umsetzungsproblemen wegen der Struktur der Ausbildungskosten, bei denen die Personalkosten für Ausbildungsvergütung und Ausbildergehalt überwiegen, zurück. Darauf dürfte es auch zurückzuführen sein, daß sich durch die zusätzlichen Kosten der neuen Ordnungen kein negativer Einfluß auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitungen ergeben hat. Zudem ist der Auslastungsgrad der Ausbildungseinrichtungen und -kapazitäten bei den Großbetrieben insgesamt am höchsten sowie am geringsten vom Auslastungsoptimum entfernt.

Auch hinsichtlich der kritischen Schwellenwerte der Auszubildende-Ausbilder-Relation als Folge der neuen Ausbildungsordnungen ergibt sich bei den Großbetrieben eine ausgeglichene Situation. Desgleichen sind keine besonderen Probleme in bezug auf die Parallelverordnungen über die Ausbilderqualifikation eingetreten, da trotz niedriger Ausbilderquoten (Anteil der Ausbilder an der Gesamtbelegschaft) bei den Großbetrieben die hauptamtlichen Ausbilder überwiegen und die durchschnittliche Zahl der Ausbilder pro Betrieb auch erheblich höher als bei den anderen Betriebsgrößen ist. Hinsichtlich der Durchfallquoten und Durchschnittsnoten ergeben sich bei den Großbetrieben keine Unterschiede zwischen den alten und neuen Ordnungen, doch ist die Intensivierung der Kontakte zur Berufsschule nach Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen sowie des betrieblichen Zusatzunterrichts von den Großbetrieben am stärksten betrieben worden. Ein Teil der Umstellungs- und Umsetzungsproblematik, der in der Berufsschule auftritt und auf die Betriebe zurückwirkt, wird damit insbesondere bei den Großbetrieben in die Betriebe verlagert und dokumentiert sich in einem verstärkten lehrgangsmäßigen Zusatzunterricht auf Betriebsebene.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Klein-, Mittel- und Großbetrieben

Der Vergleich der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme nach der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungsbetriebe läßt eine Reihe von Gemeinsamkeiten bei Klein- und Großbetrieben sicht-

bar werden. So bilden sie grundsätzlich in der 1. und 2. Stufe aus, während die Mittelbetriebe im Gegensatz dazu eine Ausbildung in starkem Maße nur in der 1. Stufe anbieten. Bei den Klein- und Großbetrieben dominieren damit die qualifizierteren Ausbildungsgänge. Ferner betrachten Klein- und Großbetriebe im Gegensatz zu den Mittelbetrieben die neuen Ausbildungsordnungen überwiegend nicht als Festschreibung eines bereits früher erreichten Ausbildungsstandes und bejahen im wesentlichen die Entsprechung der Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen mit dem Stand des technischen Fortschritts im eigenen Betrieb. Darüber hinaus schätzen sie in unterdurchschnittlichem Maße die Inhalte der neuen Ordnungen bereits wieder als veraltet ein. Trotz der mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen Zusatzkosten ist bei den Klein- und Großbetrieben im Gegensatz zu den Mittelbetrieben kein damit verbundener negativer Einfluß auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitungen festzustellen. Zudem haben sich in beiden Betriebsgrößen die Ausbilder mit den Anforderungen der neuen Ausbildungsordnungen am intensivsten mit Hilfe systematischer Formen der Ausbilderqualifizierung, gesonderter betrieblicher Unterweisungen sowie unter Benutzung externer Hilfen und Anleitungen auseinandergesetzt. Schließlich ergeben sich vor und nach der Einführung der neuen Ausbildungsordnungen bei den Klein- und Großbetrieben im Gegensatz zu den Mittelbetrieben die geringsten Unterschiede in den Durchfallquoten und Durchschnittsnoten sowie nach Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen die stärkste Intensivierung der Kontakte zur Berufsschule.

Dies deutet insgesamt darauf hin, daß die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme der neuen Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis von den Groß- und Kleinbetrieben besser als von den Mittelbetrieben bewältigt werden konnten. Dieses bemerkenswerte Resultat dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, daß die Kleinbetriebe nur in den qualifizierteren Ausbildungsgängen ausbilden. Dies läßt zugleich auf differenzierte Produktions- und Fertigungsprogramme mit entsprechend spezialisiertem Fachkräftebedarf schließen. Ein Indikator hierfür sind auch die überproportionalen Facharbeiterquoten (Anteil der Facharbeiter an der Gesamtbelegschaft sowie der Facharbeiter in Elektroberufen an den Arbeitskräften im Elektrobereich) sowie die überproportionalen Nachwuchsquoten (Anteil der Auszubildenden an den Facharbeitern sowie der Auszubildenden in Elektroberufen an den Facharbeitern in Elektroberufen) bei den Kleinbetrieben. Der Bedarf an hohen Qualifikationen dürfte damit durch die Produktion komplexer oder verschiedenartiger Erzeugnisse bedingt sein, die zudem häufigen Veränderungen ausgesetzt sind. Diese Art der Produktionsprozesse verlangt flexibel einsetzbare, qualifizierte Arbeitskräfte, die sich schnell auf betriebliche Veränderungen der Auftragslage oder des Fertigungsprogramms einstellen können. Aufgrund der spezifischen, im Vergleich mit den Mittelbetrieben günstigeren Ausbilderstruktur zwischen haupt- und nebenamtlichen Ausbildern in den Kleinbetrieben dürften damit auch die Ausbilder, die sich je zur Hälfte aus haupt- und nebenamtlichen Kräften zusammensetzen, gegenüber Veränderungen der Ausbildungsinhalte durch den Erlaß neuer Ausbildungsordnungen entsprechend disponibel sein, so daß die Kleinbetriebe den Umstellungs- und Umsetzungsproblemen offensichtlich durch eine Intensivierung der Faktoren Unterweisung und Personal zu begegnen suchen. Demgegenüber dürften die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme der neuen Ausbildungsordnungen in den Großbetrieben, insbesondere durch Faktoren, zu lösen versucht worden sein, die auf dem hier gegebenen hohen Grad der Systematisierung und Organisation der Ausbildung beruhen.

Aus dem Vergleich der unterschiedlichen Bewältigung der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme nach der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungsbetriebe wird deutlich, daß es für die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen nicht ausreicht, lediglich mit Hilfe von Arbeitsplatz-, Tätigkeits- und Berufsanalysen eine Anpassung der Inhalte und Anforderungen der Berufsausbildung an die technologische und ökonomische Entwicklung

vorzunehmen. Vor dem Erlaß einer neuen Ausbildungsordnung sollte vielmehr das gesamte Umfeld der Ausbildungsbetriebe erforscht werden, sofern nicht unerwünschte Nebenwirkungen als Folge der Einführung einer neuen Ausbildungsordnung auftreten sollen. Dies gilt zunächst für diejenigen Betriebe, die die Ausbildung auch nach Einführung einer neuen Ordnung fortzuführen gewillt sind. Dies betrifft gleichermaßen aber auch diejenigen Betriebe, die nach Erlaß einer neuen Ordnung die Ausbildung einzustellen beabsichtigen.

Die Nicht-Ausbildungsbetriebe

Bei den Nicht-Ausbildungsbetrieben hat sich generell gezeigt, daß das Gewicht einer neuen Ausbildungsordnung für die Entscheidung zur Ausbildungseinstellung relativ gering ist. Dem Erlaß einer neuen Ausbildungsordnung kommt hierfür aber gleichwohl ein bedeutsamer Signaleffekt und eine erhebliche Initialfunktion zu, die zudem komplementär mit anderen betrieblichen Einflußfaktoren der Ausbildungseinstellung verknüpft ist. Die Ausbildungsordnungen weisen damit bei der Ausbildungseinstellung zugleich ein begrenztes Gewicht sowie eine auslösende Funktion auf. Diese ambivalente Funktion der Ausbildungsordnungen wird – wenn auch in eingeschränkterem Maße – gleichermaßen daran sichtbar, daß im Rahmen der Bedingungen für eine erneute Ausbildungsaufnahme zwar insgesamt staatlichen Maßnahmen von den Nicht-Ausbildungsbetrieben ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Hinsichtlich der kompensatorischen Voraussetzungen für eine erneute Ausbildungsaufnahme wird hierbei aber – mit Ausnahme der Mittelbetriebe – den Ausbildungsordnungen lediglich ein geringeres Gewicht als anderen staatlichen Maßnahmen zuerkannt.

Die Elastizität eines zu reaktivierenden Ausbildungsplatzangebotes in den Nicht-Ausbildungsbetrieben wird damit neben Selbsthilfe-Maßnahmen der auszubildenden Betriebe durch Ausbildungsverbandssysteme stärker von staatlichen Hilfen im Bereich der Finanzierung und der Ausbildungsmittel sowie von Maßnahmen der Arbeitsverwaltung und Aktivitäten der Berufsschule bestimmt, während entsprechende Hilfen für eine erneute Ausbildungsaufnahme durch Organisationen der Wirtschaft, der Gewerkschaften, im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung sowie der Forschung von den Nicht-Ausbildungsbetrieben nur eine erheblich eingeschränktere Bedeutung beigemessen wird.

Konsequenzen für die Ausbildungsordnungsforschung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Ausbildungsordnungsforschung ihr Aktionsfeld nicht nur auf die Erarbeitung, Überarbeitung oder Neuerarbeitung von Ausbildungsordnungen selbst eingrenzen und beschränken kann. Vielmehr muß sie ihre Forschungsaktivitäten bereits im Vorstadium des Erlasses einer neuen Ausbildungsordnung gleichermaßen auch auf die betrieblichen Binnenstrukturen hinsichtlich der Ausbildungssituation und des Arbeits- und Fachkräfteeinsatzes in den Ausbildungsbetrieben sowie ihrer Außenverflechtung mit dem allgemeinbildenden und beruflichen Schulwesen konzentrieren. Hierbei sollten diejenigen Strukturen und Faktoren zu ermitteln gesucht werden, die von den neuen Ausbildungsordnungen in erheblicher Weise betroffen bzw. die für die Umsetzung der neuen Ordnungen in die betriebliche Praxis besonders relevant sind. Darüber hinaus sollte der parallelen Entwicklung von neuen Ausbildungsordnungen sowie von Ausbildungs- und Umsetzungshilfen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Schließlich sollten auch generelle bildungs- und berufsbildungspolitische Entwicklungstendenzen und Zielorientierungen in die konkrete Ordnungsarbeit der Ausbildungsordnungsforschung mit einbezogen werden.

Wie die Strukturparallelitäten und insbesondere die Strukturunterschiede der Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe vor allem hinsichtlich der Facharbeiter- und Nachwuchsquoten, der Struktur der Ausbildungsberufe, der Ausbilderqualifikation, der Bedarfsorientierung, der Deckung des Facharbeiterbedarfs sowie der Verbleibquoten belegen, kann eine neben der Ordnungsarbeit im engeren Sinne zugleich auch betriebsstrukturell an-

gelegte Ausbildungsordnungsforschung zur Ermittlung von Umstellungs- und Umsetzungsproblemen bereits im Vorfeld des Erlasses einer neuen Ausbildungsordnung mögliche unerwünschte Neben- und Folgewirkungen des staatlichen Handelns im Bereich der Ordnungsarbeit auf die betrieblichen Ausbildungsprozesse zu identifizieren suchen. Da diese Probleme jedoch je nach der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe differieren, müssen die jeweiligen Strukturen und Entwicklungsverläufe stets auch in den Klein-, Mittel- und Großbetrieben gesondert erfaßt und zureichend berücksichtigt werden.

Ausgewählte Literatur zur Ausbildungsordnungsforschung und zu den elektrotechnischen Ausbildungsberufen in der Industrie

- Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung: Berufsbildungsplan für den Lehrberuf Starkstromelektriker. Bielefeld 1956
- Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung: Berufsbildungsplan, Prüfungsanforderungen: Elektromechaniker. Bielefeld 1963
- Benner, H.: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 44)
- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Stichwort: Ausbildungsordnungen. Bonn 1973
- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Ausbildungsordnungen nach § 25 Berufsbildungsgesetz (bzw. § 25 Handwerksordnung). Erläuterungen und Hinweise. Bonn 1976 (Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 3)
- Deutscher Ausschuß für das Technische Schulwesen: Liste der anerkannten Lehrberufe in der Industrie. In: Technische Erziehung, Jg. 12 (1937), Heft 12, S. 143
- Faber, G.: Die Neukonzeption der elektrotechnisch-elektronischen Berufsausbildung. In: Die berufsbildende Schule, Jg. 25 (1973), Heft 3, S. 105-114
- Hegelheimer, A. unter Mitarbeit von Schaeffer, L.: Berufsanalyse und Ausbildungsordnung. Eine Problemstudie über die Bedeutung von Arbeits- und Berufsanalysen für die Entwicklung von Ausbildungsberufen. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 49)
- Heilandt, A.: Berufsabgrenzung in Metallindustrie, Schiffbau und Chemischer Industrie. In: Technische Erziehung, Jg. 1 (1926), Heft 1, S. 5ff., wiederabgedruckt in Benner, H.: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 44, S. 163-164)
- Krause, E.: Neukonstruierung der beruflichen Bildung. Wege in die Zukunft. Hrsg. von der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung. Berlin, Köln und Frankfurt/Main 1969
- Pfeuffer, H.: Die Neuordnung der elektrotechnischen Ausbildungsberufe. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 66. Band (1970), Heft 4, S. 257-266
- Pfeuffer, H.: Untersuchungen über den Wandel von Berufsinhalten und die Notwendigkeit neuer Ausbildungsformen, dargestellt am Beispiel der elektrotechnischen Ausbildungsberufe. Dissertation an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen. Aachen 1972
- Pfeuffer, H.: Qualifikationsermittlung mit Hilfe von Arbeitsplatzuntersuchungen am Beispiel der Elektroindustrie. In: Curriculum-Handbuch. München 1975, S. 272-276
- Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Hrsg.): Anerkannte Lehr- und Anlernberufe in der Industrie (Stand vom 5. April 1939). In: Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Technische Erziehung), Jg. 14 (1939), Heft 4
- Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Hrsg.): Berufskundliche Abteilung der Industrie und Energiewirtschaft. In: Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Technische Erziehung), Jg. 15 (1940), Heft 4, S. 89-90
- Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Hrsg.): Anerkannte Lehr- und Anlernberufe in Handel und Gewerbe (Stand vom 15. Juli 1943). In: Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Technische Erziehung), Jg. 18 (1943), wiederabgedruckt in Benner, H.: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 44, S. 170-175)
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Abschlußbericht des Rahmenlehrplanausschusses zum Rahmenlehrplan-Entwurf. Rahmenlehrplanausschuß der Kultusministerkonferenz für das Berufsfeld III, Elektrotechnik. Stand: 24./25. 6. 1976. Bonn 1976
- Uthmann, K. J.: Aktuelle Probleme der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Jg. 29 (1976), Heft 7, S. 196-202
- Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik. Vom 12. Dezember 1972. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 2385-2440

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik. Vom 15. Mai 1973. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 464

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Entwürfe für die neuen Ordnungsmittel der elektrotechnischen Berufe. Frankfurt/Main 1970

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Elektrotechnische Ausbildungsberufe (Entwurf für die neuen Ausbildungsordnungen Juli 1971). Frankfurt/Main 1971 (ZVEI-Schriftenreihe)

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Berufsgrundbildungsjahr Berufsfeld Elektrotechnik. Empfehlungen zu einem Modell für die Durchführung im dualen System in kooperativer Form zwischen Betrieb und Berufsschule. Frankfurt/Main und Bonn 1972

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Ausbildungs-Handbuch für die Stufenausbildung elektrotechnischer Berufe. Erarbeitet für die betriebliche und schulische Ausbildung nach der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik vom 12. Dezember 1972. 1. Auflage Frankfurt/Main 1973 (ZVEI-Schriftenreihe. Band 7)

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Berufsausbildung.

Berufsfeld Elektrotechnik. Empfehlung zur Einrichtung von Ausbildungsstätten. Frankfurt/Main 1974

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Berufsbildung. Elektrotechnik/Elektronik. Empfehlung eines Stoffverzeichnisses mit Lernzielkatalog. Frankfurt/Main 1974

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Richtlinien zur Weiterbildung auf dem Gebiet Elektrotechnik/Elektronik. Stoffverzeichnis und Lernziele. 2. überarbeitete Auflage, Frankfurt/Main 1976 (ZVEI-Schriftenreihe)

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Leitfaden zur Ermittlung von Berufsausbildungskosten für Klein-, Mittel- und Großbetriebe. Frankfurt/Main 1977

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Ausbildungs-Handbuch für die Stufenausbildung elektrotechnischer Berufe. Erarbeitet für die betriebliche und schulische Ausbildung nach der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik vom 12. Dezember 1972 und dem KMK-Rahmenlehrplan vom 5. Mai 1976. 3. Aufl. Frankfurt/Main 1978 (ZVEI-Schriftenreihe Berufsbildung)

HAUPTAUSSCHUSS

Weiterentwicklung der beruflichen Bildung durch Kooperation aller Beteiligten möglich – Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beendet erste Amtsperiode

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Bildung sei möglich, wenn alle Beteiligten trotz vielfach unterschiedlicher Auffassungen zusammenarbeiten, um zu konkreten Verbesserungen zu kommen. Den Nutzen einer guten Ausbildung hätten alle, sowohl die Jugendlichen wie die Wirtschaft, der Staat und die Gesellschaft. Einigungen über notwendige Schritte sind deshalb immer wieder erreicht worden.

Bilanz der ersten Amtsperiode des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zogen die 4 Vorsitzenden des Hauptausschusses, Albrecht Bendziula für die Beauftragten der Arbeitgeber, Maria Weber für die Beauftragten der Arbeitnehmer, Dr. Reinhold Mayerle für die Beauftragten der Länder und Horst Lemke für die Beauftragten des Bundes auf der abschließenden Sitzung am 17. September 1980 in Berlin.

Die Mitglieder des Hauptausschusses werden vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft berufen. Eine wesentliche Aufgabe des Hauptausschusses ist die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Die Vorsitzenden verwiesen auf die Empfehlungen, die der Hauptausschuß zur Klärung wichtiger Fragen der beruflichen Bildung in den letzten Jahren beschlossen hatte, z. B.

- die gemeinsame Stellungnahme zur Fortschreibung des Bildungsgesamtplans,
- die Empfehlung für Ausbildungsregelungen für behinderte Jugendliche,
- die Empfehlungen zur Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten lernbeeinträchtigter Jugendlicher,

- die Richtlinien des Bundesinstituts für Berufsbildung für die Überprüfung und Anerkennung berufsbildender Fernlehrgänge,
- die Empfehlung für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen und
- Empfehlungen für Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen.

Eine wichtige Aufgabe sei die jährliche Beratung des Berufsbildungsberichts des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gewesen. Die unterschiedliche Beurteilung der Situation in der beruflichen Bildung und die manchmal harten Auseinandersetzungen zwischen den Gruppen des Hauptausschusses über diese Fragen hätten zu einer intensiven Diskussion über die berufliche Bildung in der Öffentlichkeit beigetragen. Manche Probleme, die der Hauptausschuß erkannt und aufgegriffen habe, bedürften allerdings noch der Lösung, neue würden in den 80er Jahren hinzutreten.

Der Hauptausschuß und das Institut hätten sich in den vergangenen Jahren neben den Bemühungen um die Lösung der quantitativen Probleme zunehmend auch immer mit Fragen der Qualität der Ausbildung befaßt. Hier werde mit Sicherheit auch ein Schwerpunkt der Arbeit des künftigen Hauptausschusses liegen. Dazu gehöre auch, das Ausbildungsplatzangebot auf hohem Niveau zu halten und die Zahl der Jugendlichen, die nach der Schule als Ungelernte in das Arbeitsleben eintreten, weiter zu verringern. Der Hauptausschuß werde auch in Zukunft darauf hinwirken, daß die Ausbildungsinhalte und -anforderungen beschleunigt an die berufliche und technologische Entwicklung angepaßt und die Ausbildungsordnungen mit den Rahmenlehrplänen abgestimmt erlassen werden. Er gibt der Hoffnung Ausdruck, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Zukunft an den Entscheidungen beteiligt werden. Es müsse weiterhin das gemeinsame Anliegen sein, den Stellenwert der Berufsausbildung in unserem Bildungssystem zu sichern und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung zu erreichen.

Die zweite Sitzungsperiode des Hauptausschusses beginnt im Dezember dieses Jahres.