

ter in Frage kommen, die nahezu ständig, wenn auch nebenberuflich mit Ausbildungsaufgaben befaßt sind. Hierfür muß allerdings auf die Angebote externer Träger zurückgegriffen werden.

Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Jeder Ausbildungsbetrieb muß unter Berücksichtigung seiner eigenen Ausbildungssituation, insbesondere der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter, entscheiden, ob und wie der festgestellte Weiterbildungs- und Informationsbedarf der Ausbilder zur Erhaltung und/oder zum Ausbau ihrer Ausbilderqualifikation in konkrete Weiterbildungsmaßnahmen vor Ort umgesetzt wird. Es mag im Einzelfall genügen, zumal dann, wenn die Verhältnisse überschaubar sind, die meisten der angesprochenen Punkte in persönlichen Gesprächen zwischen dem Ausbildungsleiter und den anderen an der Ausbildung beteiligten Mitarbeitern zu erörtern. Wird Ausbildung in größerem Umfang betrieben, dürfte es wirtschaftlicher und zweckmäßiger sein, den Weiterbildungs- und Informationsbedarf zu strukturieren und in Form von Aufgaben, orientierten Arbeitsbesprechungen, Diskussionsrunden oder Seminaren umzusetzen. Ein Patentrezept gibt es nicht. Unverzichtbar erscheint jedoch ein Mindestmaß an schriftlicher Festlegung innerbetrieblicher Abläufe und Rahmenbedingungen, um allen

Auszubildern größtmögliche Sicherheit bei ihrer Tätigkeit zu geben.

Aus den bisherigen Erfahrungen der Ausbildung der Ausbilder lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen:

1. Das Ziel einer qualitativ guten Berufsausbildung läßt sich erfahrungsgemäß nur mit hinreichend qualifizierten Ausbildern anstreben.
2. Gerade in Zeiten gesteigerter Ausbildungsanstrengungen bedarf es zusätzlicher Angebote zum Erhalt oder zum Erwerb der notwendigen Ausbilderqualifikation, um Ausbilder zu motivieren.
3. Es ist unverzichtbare Aufgabe jedes Ausbildungsbetriebes, den Weiterbildungs- und Informationsbedarf der Ausbilder festzustellen.
4. Bei der Ermittlung dieses Bedarfs sind neben allgemeingültigen Themen, die sich auch in anderen Ausbildungsbetrieben stellen, die besonderen innerbetrieblichen Bedürfnisse der jeweiligen Ausbildungssituation zu berücksichtigen.
5. Bei der Entscheidung über zweckmäßigste Form der Weiterbildungsmaßnahmen sind die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.
6. Bei entsprechender Planung lassen sich Weiterbildungsangebote zumeist besonders wirksam innerbetrieblich realisieren.

Willi Maslankowski

Überblick über die vom Bund geförderten Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals

Daß es sinnvoll und notwendig ist, zu diesem Thema Informationen zu veröffentlichen, zeigen bildungspolitische Äußerungen aller Bundesregierungen seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969, mit denen immer wieder auf die hohe Bedeutung des Personals in der beruflichen Bildung für deren Qualitätsgarantie hingewiesen wird. Aber auch Anfragen an das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft von privaten und öffentlichen Stellen, nicht zuletzt auch von Parlamentariern, machen deutlich, daß zu diesem Thema offensichtlich ein hohes Informationsbedürfnis besteht. Nachfolgend soll deshalb ein Überblick gegeben werden, um welches Personal es sich im wesentlichen handelt und welche Maßnahmen dafür der Bund bisher ergriffen oder geplant hat. Das schulische Personal, also vor allem die Lehrer der beruflichen Schulen, wird nicht berücksichtigt. Angaben darüber zu machen, wäre in erster Linie Sache der Länder. Die Berufsberatung ist dem Bereich der eigentlichen Berufsbildung vorgelagert, so daß auch über deren Personal, vor allem über Berufsberater, hier nicht berichtet wird. Der Überblick beschränkt sich somit auf die betrieblichen Ausbilder, Mitglieder in Ausschüssen der beruflichen Bildung sowie Ausbildungsberater und Lehrlingswarte. Diese Reihenfolge entspricht in etwa dem zeitlichen Ablauf, in dem mit Maßnahmen begonnen wurde. Sie entspricht auch der Anzahl und dem Umfang der Maßnahmen. Es wäre falsch, in der Reihenfolge eine Rangfolge der Bedeutung dieses Personals zu sehen. Die hohe fachliche und pädagogische Qualifikation ist bei den Meistern schon seit Jahrzehnten Tradition und bedarf keiner weiteren Erläuterung. Ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung entspricht im übrigen derjenigen der Ausbilder.

Ausbilder

Ordnungsmaßnahmen

Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 ist u. a. beabsichtigt, daß nur der gut qualifizierte Ausbilder ausbilden soll. Ausgehend

von dem Vorbild der Meisterprüfung, ermächtigt das Berufsbildungsgesetz den Ordnungsgeber, sowohl eine erweiterte fachliche als auch eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung zu verlangen. Auch der Ausbilder soll also – wie der Lehrer – Fachmann und Pädagoge zugleich sein. Bis heute blieb es „nur“ bei den berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen. An eine Erweiterung der fachlichen Eignung ist – zumindest vorerst – nicht gedacht. Nur mit großer Mühe konnten die Rechtsgrundlagen durchgesetzt werden, mit denen die berufs- und arbeitspädagogische Eignung einheitlich hoch sichergestellt werden soll. Das sind in der Reihenfolge ihres Erlasses die Ausbildereignungsverordnungen für die gewerbliche Wirtschaft (AEVO-GW/1972), für die Landwirtschaft (AEVO-LW/1976), für den öffentlichen Dienst (AEVO-ÖD/1976) und die Hauswirtschaft (AEVO-Hw/1978). Zu erwähnen ist noch die fünfte auf Bundesebene erlassene Ausbilder-Eignungsverordnung für Bundesbeamte (BBAEV/1977), die jedoch nicht auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes, sondern des Bundesbeamtengesetzes erlassen wurde.

Die sogenannten freien Berufe sind bisher von keiner Ausbilder-Eignungsverordnung erfaßt worden. Diese sehr heterogene Gruppe setzt sich zumeist aus akademischen Berufen zusammen (Ärzte, Notare, Rechtsanwälte usw.) und würde nach Meinung der zuständigen Bundesressorts erheblichen Widerstand leisten, wenn auch für sie eine Ausbilder-Eignungsverordnung erlassen werden sollte. Ob das zu Recht oder Unrecht der Fall wäre, kann hier nicht ausdiskutiert werden.

Die 1972 erlassene AEVO-GW hat die Stellung der Ausbilder in der gewerblichen Wirtschaft gestärkt und die pädagogische Qualifikation gefördert. Etwa 350 000 Ausbilder haben den AEVO-Nachweis inzwischen erbracht. Drei Änderungsverordnungen waren erforderlich, um den Bedürfnissen der Wirtschaft gerecht werden zu können. Eine Notwendigkeit weiterer Korrekturen besteht nach der dritten Änderung (1982) nicht mehr. In diesem weitaus größten Ausbildungsbereich läuft die Frist, bis zu der

auch ohne Auszubildereignung ausgebildet werden darf, am 31. 12. 1984 ab. Zu diesem Zeitpunkt bestehende Auszubilderverhältnisse dürfen allerdings noch zu Ende geführt werden.

Die 1978 erlassene AEVO-Hauswirtschaft wurde in diesem Jahr analog der letzten Änderung der AEVO-GW geändert, weil sonst vor allem in Nordrhein-Westfalen viele Ausbildungsplätze in diesem Bereich in Gefahr geraten wären.

Die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassenen weiteren Ausbilder-Eignungsverordnungen für die Landwirtschaft (AEVO-LW) und den öffentlichen Dienst (AEVO-ÖD) bedurften keiner Änderungen. In diesen beiden Bereichen darf bereits seit 1979 bzw. 1981 nicht mehr ohne AEVO-Nachweis ausgebildet werden.

F ö r d e r m a ß n a h m e n

Für die vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft direkt finanzierten Vorhaben zur Aus- und Weiterbildung der Ausbilder wurden seit 1972 bisher insgesamt knapp 14 Mio. DM Bundesmittel bewilligt. Nicht berücksichtigt sind dabei die Vorhaben des Bundesinstituts für Berufsbildung, die zwar ebenfalls aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, aber nicht direkt aus diesem gefördert werden.

Von den Vorhaben, die auf die Vorbereitung zur AEVO-Prüfung gerichtet waren, ist als ein Beispiel vor allem das Projekt „Ausbildung der Ausbilder“ (AdA) zu nennen, das in seinem Kern aus 52 halbstündigen Fernsehsendungen besteht, die zwischen 1973 und 1975 zweimal ausgestrahlt wurden. Die Sendungen, die von schriftlichem Material und Seminarveranstaltungen begleitet wurden, sind zu den Themenblöcken: Jugendkunde, Didaktik und Methodik, Grundlagen der Berufsbildung sowie Recht und Soziales zusammengefaßt und bereiten die Teilnehmer lückenlos auf die AEVO-Prüfung vor. Noch heute kommt der Kursus, zu dem der Bund die Mitschnittrechte erworben hat, zum Einsatz. Eine Überarbeitung einzelner Teile ist vom Bundesinstitut für Berufsbildung eingeleitet worden.

Für die Zukunft der Ausbilderqualifizierung ist das Forschungsprojekt „Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituationen und Berufsbewußtsein von Ausbildungspersonal im Metallbereich“ der Ruhr-Universität Bochum von großer Bedeutung. Mit diesem Projekt, bei dem neben der Ruhr-Universität auch das Soziologische Forschungsinstitut, Göttingen, und die Industrie-Gewerkschaft Metall aktiv beteiligt sind, soll herausgefunden werden, ob die Ausbilderqualifizierung wie bisher weiterzuführen ist, oder ob das Selbstverständnis dieses für die angestrebte Qualitätssteigerung der beruflichen Bildung wichtigen Personenkreises gestärkt werden kann und soll. Der Bundesverband Deutscher Berufsausbilder, der sich seit Jahren um ein Berufsbild für Ausbilder und die staatliche Anerkennung der Berufsbezeichnung bemüht, kann seine Erfahrungen in das Projekt einfließen lassen. Nicht zuletzt deshalb ist mit Ergebnissen zu rechnen (1985), die über den Metallbereich hinausreichen dürften. Schon jetzt ist zu erkennen, daß den nebenamtlich tätigen Ausbildern künftig mehr Beachtung geschenkt werden muß.

Der weitaus größte Teil der Fördermaßnahmen für Ausbilder betrifft die Weiterbildung der Ausbilder. Von der bisher bewilligten Gesamtsumme (14 Mio. DM) entfallen gut 10 Mio. DM auf den Bereich der Ausbilder-Weiterbildung. Das zeigt, daß die in den Ausbilder-Eignungsverordnungen einheitlich vorgeschriebene berufs- und arbeitspädagogische Eignung von den Betroffenen lediglich als Mindestanforderung angesehen wird. Um die Ausbilder in der Berufsausbildung mit ihren Sorgen nicht allein zu lassen, geht es gegenwärtig und auch künftig darum, die relativ bescheidenen Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft so einzusetzen, daß die Schlüsselposition dieses Personenkreises durch Weiterbildung weiter gefestigt werden kann.

Aus der großen Zahl der Fördervorhaben, die auf die Ausbilder-Weiterbildung, also über die AEVO-Anforderungen hinaus, gerichtet sind, ist an erster Stelle das Ausbilder-Förderzentrum (AFZ) in Essen zu nennen. Das nach einem mehrjährigen

aus Bundesmitteln geförderten Modellversuch 1979 als eingetragener Verein in Essen gegründete AFZ soll durch die Entwicklung von Lehrgängen, methodischen Hilfen und Medien sowie die Wahrnehmung von Informations- und Dokumentationsaufgaben zur Verbesserung der Ausbilderqualifizierung beitragen. Es wird gemeinsam vom Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und den Gewerkschaften getragen. Die Finanzierung erfolgt jedoch überwiegend aus Bundesmitteln (1983: 0,5 Mio. DM). Die restlichen Mittel werden vor allem aus Teilnehmergebühren an den Lehrgängen und Zuschüssen des Landes Nordrhein-Westfalen aufgebracht.

Gegenwärtig geht es beim AFZ darum, seine Finanzierung auf Dauer zu sichern, damit vor allem eine langfristige Planung seiner Aufgabendurchführung möglich wird. Wenn die Schwierigkeiten überwunden sind, sollte das AFZ noch stärker zu einer zentralen Einrichtung der Ausbilderweiterbildung weiter entwickelt werden.

Seit 1976 ist auch das Deutsche Museum, München, in die Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder einbezogen. Das didaktische Potential des Deutschen Museums wird für die Weiterbildung der Ausbilder genutzt. In einem laufenden Projekt wird in einer Buchreihe *) an fachlich orientierten Beispielen der Zusammenhang von Technik-Geschichte und Kultur dargestellt.

Bis Ende 1981 lief ein Vorhaben, das die fachliche Weiterbildung von Ausbildern durch Lehrgänge im Kerschensteiner-Kolleg am Deutschen Museum ankurbeln sollte. Die Kurse laufen dort heute ohne Bundeszuschüsse weiter. Ein drittes Projekt ist 1983 angelaufen. Mit ihm sollen Ausbildungsmittel in erster Linie für Ausbilder – aus den Exponaten des Museums abgeleitet – erstellt werden. Die Ausbildungsmedien können später im Wege des Nachbaues – anhand von Zeichnungen – breiten Ausbildungskreisen auch über die betriebliche Berufsausbildung hinaus zugänglich gemacht werden.

Das Auflösen der früheren Werk-Kunstschulen hat eine Lücke hinterlassen, die vor allem das Handwerk zu schließen versucht. Seit 1982 fördert das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft ein Projekt mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks, das sich auf die Weiterbildung von Ausbildern im Handwerk (Meister und Gesellen) im Bereich der Gestaltung richtet. Es sollen gestalterische, kreative und ästhetische Fähigkeiten über die Ausbilder bei den Lehrlingen freigesetzt werden. Weitere Anträge auf Bundesmittel zu ähnlichen Gestaltungsprojekten, die sich an unterschiedliche Berufe richten, liegen vor. Eine andere Gruppe von Weiterbildungsvorhaben, die hier als Beispiele genannt werden, richtet sich an Ausbilder für Problemgruppen.

Mit dem Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands, Vaihingen, werden zwei Vorhaben durchgeführt. In einem sollen die Ausbilder für lernbeeinträchtigte Jugendliche über eine angemessene fachdidaktische Weiterbildung auch mit sozialpädagogischen und sonderpädagogischen Problemen konfrontiert werden. In dem anderen soll Ausbildern für ausländische Jugendliche bei der Bewältigung typischer Schwierigkeiten geholfen werden. Das Christliche Jugenddorfwerk arbeitet hierbei mit den Firmen Siemens, Bosch und SEL zusammen. Die Ausbilder für körperbehinderte Jugendliche werden in einem Projekt der Stiftung Rehabilitation, Heidelberg, gefördert. Ziel ist dort, die Ausbilder mit den verschiedensten Behinderungsarten und den sozialen Schwierigkeiten der Jugendlichen vertraut zu machen. Ferner sollen den Ausbildern Möglichkeiten der individuellen Lern-, Arbeits- und Problemlösung eröffnet werden.

Bei der Weiterentwicklung des Förderbereiches zur Ausbilder-Weiterbildung ist, wie bereits gesagt, auch den nebenamtlich tätigen Ausbildern künftig mehr Beachtung zu schenken. Bei arbeitsplatzbezogenen Unterweisungen sind sehr häufig nebenamtliche Ausbilder tätig. Diese Fachkräfte tragen zeitweise die

*) „Kulturgeschichte der Naturwissenschaften und der Technik“ (Rowohlt-Taschenbücher Nrn. 7701 ff.)

Last eines hauptamtlichen Ausbilders, sind aber auf die Aufgabe oft nicht genügend vorbereitet und von keiner Ausbilder-Eignungsverordnung erfaßt. Auch hier Weiterbildungshilfen anzubieten erscheint sehr sinnvoll.

Internationaler Austausch

Seit 1977 fördert das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft den internationalen Austausch von Ausbildern und sonstigen Fachkräften der beruflichen Bildung. Alle geförderten Programme betreffen die Zusammenarbeit mit dem Ausland, die gerade im Bereich der beruflichen Bildung auch nach Aussagen der neuen Bundesregierung zunehmend wichtiger wird (vgl. Bulletin vom 04. 11. 1982). Die berufliche Bildung ist auf diesem Gebiet gegenüber anderen Bildungsbereichen lange Zeit unberücksichtigt geblieben und hat insofern auch starken Nachholbedarf.

Im einzelnen werden folgende drei Programmvarianten finanziert:

- Aufenthalt von Ausbildern und sonstigen Fachkräften der beruflichen Bildung aus der Bundesrepublik Deutschland in anderen Staaten sowie Aufenthalt von Fachkräften der beruflichen Bildung aus anderen Staaten in der Bundesrepublik Deutschland nach im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen erlassenen Richtlinien. Das Austauschprogramm, das von der Carl-Duisberg-Gesellschaft, Köln, abgewickelt wird, hat sich bisher außerordentlich bewährt und erfreut sich im In- und Ausland ständig steigender Nachfrage. Die Anzahl der Bewerbungen, die nicht berücksichtigt werden konnten, hat mehr und mehr zugenommen.

Es ist zentrales Ziel des Programms, den Fachkräften Kenntnisse über die Wirtschaft und über das Berufsbildungssystem anderer Staaten zu vermitteln. Mögliche Zusammenhänge von wirtschaftlichem Fortschritt und beruflicher Aus- und Weiterbildung sollen verdeutlicht werden. Im Vordergrund sollen Besuche von Betrieben und Berufsbildungseinrichtungen stehen. Insgesamt soll zur Förderung internationaler Beziehungen ein Beitrag geleistet werden.

Die Auswertung der bisherigen Maßnahmen zeigt, daß eingefahrene „betriebsblinde“ Arbeits- und Verhaltensweisen, Methoden und Einstellungen durch den Vergleich mit anderen Systemen kritischer und distanzierter betrachtet und verändert werden. Hierdurch werden Multiplikatoren gefördert, die ihre neu gewonnenen Erfahrungen einem größeren Umfeld zugute kommen lassen. Das Programm richtet sich nicht ausschließlich an betriebliche Ausbilder, sondern auch an andere Fachkräfte der betrieblichen Berufsbildung. Die sich bei der Carl-Duisberg-Gesellschaft in Vorbereitung befindenden Veröffentlichungen der Teilnehmerberichte dürften nicht nur bei diesen Fachleuten auf Interesse stoßen.

- Pilot-Programm zur Erreichung hoher Fortbildungsqualifikationen nach besonderen Richtlinien. Mit diesem Programm soll israelischen Fachkräften in der Bundesrepublik Deutschland und Fachkräften der Bundesrepublik Deutschland in Israel ein fachlicher Aufenthalt ermöglicht werden. Dabei sollen die Teilnehmer in Industrieunternehmen und Berufsbildungseinrichtungen fortgebildet werden. Auch in diesem Programm handelt es sich bei dem einbezogenen Personenkreis um Multiplikatoren, die später ihre neu gewonnenen Erkenntnisse einem größeren Kreis unmittelbar zugänglich machen. Das Programm ist Teil einer umfangreicheren Zusammenarbeit mit Israel auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, die nur mit Frankreich noch intensiver ausgebaut ist.
- Teilnahme von Handwerkern in der Denkmalpflege an Fortbildungsmaßnahmen der Europäischen Stiftung „Pro Venetia Viva“ des Europarates in Venedig. Im Europäischen Ausbildungszentrum in Venedig werden alljährlich Handwerker einschlägiger Gewerbe in der Denkmalpflege theoretisch und praktisch fortgebildet. In erster Linie sollen dort europäische Handwerker Konservierungs- und Restaurierungsverfahren einüben, früher angewendete Handwerkstechniken wieder

kennenlernen und Erfahrungen mit den Handwerkern westeuropäischer Nationen austauschen. Durch das Einüben praktischer Fertigkeiten an venezianischen Bauwerken soll gleichzeitig ein Beitrag zur Restaurierung Venedigs geleistet werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft wird sich dabei auch weiterhin um einen Austausch mit der DDR bemühen. Neben diesen vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanzierten Austauschprogrammen ist noch das vom Europarat, Straßburg, seit 1964 veranstaltete Einzel-Stipendienprogramm für Ausbilder zu erwähnen. Ausbilder, die sich fachlich und pädagogisch weiterbilden wollen, können Einrichtungen der Berufsbildung nach eigener Wahl für die Dauer von 2 Wochen bis 2 Monaten in den Mitgliedstaaten des Europarates besuchen. Die Bewerber der Bundesrepublik Deutschland werden dem Europarat vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft nach Vorauswahl durch die Carl-Duisberg-Gesellschaft, Köln, benannt. Die endgültige Entscheidung über die Teilnahme trifft der Europarat. Bei ausländischen Stipendiaten, die die Bundesrepublik Deutschland als Gastland gewählt haben, ist die Carl-Duisberg-Gesellschaft bei der Abwicklung der Stipendien behilflich.

Ein weiteres, ebenfalls vom Europarat veranstaltetes Gruppen-Stipendienprogramm richtet sich an künftige Ausbilder aus den am wenigsten entwickelten Mitgliedstaaten des Europarates (z. B. Griechenland, Portugal, Türkei, Zypern). Personen dieser Staaten, die sich auf eine Tätigkeit als Ausbilder vorbereiten, besuchen vor allem Einrichtungen der Ausbilder-Ausbildung in hoch entwickelten Mitgliedstaaten des Europarates. Die Bundesrepublik Deutschland war bisher zweimal Gastland für diese Programme.

Mitglieder in Ausschüssen der beruflichen Bildung

Das duale System der beruflichen Bildung und seine Weiterentwicklung haben als wesentliche Grundlage die Mitverantwortung der gesellschaftlichen Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese sind eingebunden in die Beratungs- und Entscheidungsgremien auf Bundes-, Landes-, Kammer- und einzelbetrieblicher Ebene. Sie bringen sowohl ihren Sachverstand als auch ihre berechtigten Interessen in die Entscheidungsfindung ein. Das gilt in besonderem Maße für die Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse bei den zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz. Die Mitwirkung in diesen beiden Gremien ist ehrenamtlich. Sie bedeutet einerseits die Wahrnehmung einer öffentlichen Aufgabe und andererseits die Einbringung der eigenen Mitverantwortung. Die Wahrnehmbarkeit der öffentlichen Aufgabe setzt öffentliche Unterstützung durch die Landesverwaltung voraus; so stellt sie u. a. die notwendigen Arbeitsmaterialien (Gesetzestexte, Rechtsverordnungen, Prüfungsordnungen, Handbücher, Leitfäden usw.) zur Verfügung.

Die Einbringung der eigenen Mitverantwortung setzt aber darüber hinaus auch die Vorbereitung der Ausschußmitglieder auf ihre verantwortungsvollen Aufgaben voraus, die es ihnen erst ermöglicht, im Rahmen der rechtlichen und organisatorischen Gegebenheiten die zum Teil interessegebundene Mitverantwortung sachkundig und tatsächlich auszuüben.

Dieser notwendigen Vorbereitung dienen die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft geförderten Lehrgänge für Mitglieder der Berufsbildungsausschüsse und Prüfungsausschüsse bei den zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz. Sie dienen also nicht den Zwecken der in unmittelbarer Landesverwaltung stehenden zuständigen Stellen, sondern der Befähigung der Mitglieder beider Gremien, ihre im öffentlichen Interesse liegende Mitverantwortung optimal wahrnehmen zu können. Da die betriebliche Seite des dualen Systems beruflicher Ausbildung bundeseinheitlich geregelt ist (Art. 74 Nr. 11 und 12 GG) und diese Einheitlichkeit auch in der interessegebundenen Mitverantwortung überwiegt, dient die Förderung Maßnahmen im Sinne der Ziffer 5 des Bund-Länder-Entwurfes einer „Verwaltungsvereinbarung über die Finanzierung

öffentlicher Aufgaben von Bund und Ländern“ (sog. Flurbereinigungsabkommen). Das öffentliche, nur durch den Bund wahrzunehmende Interesse ist in der Erhaltung der Einheitlichkeit des Berufsausbildungssystems begründet. Es kann am zweckmäßigsten durch die zentralen Organisationen der Wirtschaft einschließlich der Gewerkschaften gewahrt werden, die deshalb in der Regel als Durchführungsträger Bundeszuwendungen erhalten. Für diese Fördermaßnahmen sind bisher insgesamt rund 6 Mio. DM Bundesmittel bewilligt worden.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft fördert in diesem Bereich seit 1975 in zunehmendem Maße Lehrgänge und die Erstellung von Unterlagen im wesentlichen über folgende Stellen: Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutsche Angestellten-gewerkschaft, Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel, Deutscher Hausfrauenbund, Deutsche Kolpingfamilie, Zentralverband des Deutschen Handwerks.

Ausbildungsberater und Lehrlingswarte

Ausbildungsberater werden von den zuständigen Stellen gemäß § 45 des Berufsbildungsgesetzes bzw. § 41 a der Handwerksordnung bestellt, um die Durchführung der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung zu überwachen und sie durch Beratung der Auszubildenden und Ausbilder sowie der Auszubildenden zu fördern. Insgesamt waren 1981 1201 hauptberufliche, 397 nebenberufliche und 6533 ehrenamtliche Ausbildungsberater tätig.

Angesichts des Umfangs, der Vielfalt und auch neuer Aufgaben sollten in Zukunft einerseits mehr hauptberufliche Ausbildungsberater beschäftigt werden, andererseits muß die Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsberater intensiver werden.

Mit Hilfe von drei vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft mit insgesamt rund 4,5 Mio. DM geförderten Modellvorhaben wird eine qualitative und quantitative Verbesserung der Ausbildungsberatung angestrebt. Im Rahmen eines vom Zentralverband des Deutschen Handwerks durchgeführten Projektes wird die Einstellung von 15 zusätzlichen Ausbildungsberatern in unterschiedlichen Kammerbezirken für einen Zeitraum von 4 Jahren gefördert. Die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsberater soll dazu beitragen, daß die Ausbildungskapazitäten besser genutzt werden.

Ein zweites — flankierendes — Vorhaben sorgt für eine angemessene Weiterbildung der Ausbildungsberater und Lehrlingswarte im Handwerk. Im Hinblick auf die relativ hohe Zahl von jugendlichen Arbeitslosen wird das Ziel verfolgt, durch zentrale Weiterbildungsseminare den Erfolg der Ausbildungsberatung vor Ort zu erhöhen.

Ein drittes, inzwischen beendetes, Vorhaben wurde vom Land Hamburg durchgeführt. Auch hierbei stand die Intensivierung der Beratung vor allem von Problemgruppen im Vordergrund. Darüber hinaus wurde eine enge Kooperation von Ausbildungsberatern, Berufsberatern und Bildungsberatern (Beratungslehrer) hergestellt, um die spezifischen Informationen und Möglichkeiten (z. B. in gemeinsamen Beratungsveranstaltungen) besser zu nutzen.

Dagmar Beer / Martina Lutze

Meier kam nach Riad . . .

Einige Überlegungen zur Weiterbildung von Ausbildern ausländischer Jugendlicher

Stellen Sie sich vor:

Es herrscht große Arbeitslosigkeit in Deutschland. Auch Sie haben Ihren Arbeitsplatz verloren, weil Ihre Firma das Werk ins Ausland verlegt hat. Trotz nachhaltiger Bemühungen haben Sie keine neue Arbeitsstelle gefunden. Ihre Arbeitslosenhilfe ist abgelaufen, Sozialhilfe wurde reduziert, sie wird zum Teil nur in Naturalien auf Lebensmittelkarten ausgegeben. Ihre Familie lebt vom Existenzminimum. Ihre Wohnung wurde gekündigt, weil Sie die Miete nicht mehr zahlen können. Wegen der zahlreichen anderen Wohnungssuchenden finden Sie trotz aller Bemühungen keine neue billige Wohnung. Die Einweisung in ein Obdachlosenasyll steht bevor.

Im Rundfunk und im Fernsehen wird für zahlreiche Arbeitsplätze in Saudi-Arabien geworben. Gerade Sie, mit Ihren Fachkenntnissen und Fähigkeiten, hätten gute Aussichten, eine relativ gut bezahlte Arbeitsstätte in diesem Land zu finden. Sie entschließen sich — schweren Herzens — für ein bis zwei Jahre ins Ausland zu gehen, um Ihre Familie über Wasser zu halten, in der Hoffnung, die Situation in Deutschland würde sich wieder bessern.

Sie gehen zum Anwerb Büro und werden dort getestet. . . . Hoffentlich finden die keine körperlichen Leiden . . . Viele vor Ihnen wurden bereits abgewiesen, weil sie zu alt, nicht kerngesund und ihre Fachkenntnisse nicht ausreichend waren. — Sie haben Glück: Nach einigen Wochen erhalten Sie eine Nachricht, daß Sie im nächsten Monat abreisen können. Die Loslösung von Ihrer Familie ist schmerzlich, aber Sie haben die Hoffnung, nach einem Jahr wieder mit ausreichend Geld für den Unterhalt zurückkommen zu können.

Zwei Koffer sind Ihr ganzes Hab und Gut, als Sie auf dem Flughafen in Riad ankommen. Es ist drückend heiß. Sie werden mit einer Anzahl deutscher Kollegen in Baracken untergebracht, sechs Leute in einem Zimmer. Die Tage vergehen. Sie sprechen kein Arabisch. Sie bleiben mit den deutschen Kollegen unter sich. Sie haben Heimweh nach Ihrer Frau, nach Ihren Kindern, Ihren Freunden in Deutschland. Sie finden keinen Kontakt. Sie arbeiten schwer, es ist eine schmutzige, anstrengende Arbeit, aber Sie verdienen ausreichend Geld, um Ihre Familie ernähren zu können. Nach einem langen Jahr gehen Sie auf Urlaub nach Hause, aber Sie wissen, daß Sie wieder zurückkehren müssen, da sich in Deutschland nichts geändert hat.

Mehrere Jahre sind vergangen. Sie haben das Alleinleben satt. Ihre Ehe droht zu zerbrechen. Sie schreiben einen Brief an Ihre Frau: Sie soll kommen, damit die Familie nicht länger getrennt bleibt. . . . Wie mag Ihre Zukunft aussehen? . . . Und die Zukunft Ihrer Frau, Ihrer Kinder? . . .

Ihre Frau versteht die Sprache nicht. Sie wird abgelehnt, weil sie sich viel zu europäisch verhält. Sie ist sehr isoliert und wird immer bedrückter. Ihre Kinder gehen zur Schule, aber auch sie verstehen die Sprache nicht. Von den arabischen Lehrern und Eltern werden sie nur als Belastung empfunden und bekommen dies deutlich zu spüren. Von arabischen Kindern werden sie ausgelacht und verspottet. . . . Wie werden sich Ihre Kinder entwickeln? . . . Ihren ältesten Sohn haben Sie in Deutschland gelassen, damit er dort die Schule beenden kann. Er lebt bei den Großeltern. Kurz bevor er den Realschulabschluß erreicht hat, erläßt die arabische Regierung ein Gesetz, daß Kinder über 14 Jahre nicht mehr nachgeholt werden dürfen. . . . Soll Ihr Sohn die Schule abbrechen oder soll er die Schule beenden,