



Es ist ein erklärtes Ziel der britischen Regierung, dieses training deficit weiter abzubauen, um die Wettbewerbsfähigkeit Großbritanniens zu steigern. Angesichts des immensen Nachholbedarfs an beruflicher Bildung dürften die bislang begonnenen Initiativen allerdings nicht ausreichen. In der Bundesrepublik wird es in den kommenden Jahren darum gehen, die Ausbildungsordnungen an die Anforderungen der sich ändernden Arbeitswelt anzupassen, die Attraktivität der Berufsausbildung zu erhalten und ihre Finanzierung zu sichern. Wenn Deutschland seinen Standortvorteil hinsichtlich der im internationalen Vergleich hohen Arbeitsproduktivität erhalten will, so wird es vor allem den gegenwärtigen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen beseitigen müssen. Für beide Gesellschaften stellen daher Ausbau und Erhalt der beruflichen Bildungssysteme große Herausforderungen dar.

Anmerkungen:

¹ Auf der Grundlage verschiedener Studien hat die Regierung einen eigenen Bericht verfaßt, der im Juni 1996 publiziert worden ist (DfEE and Cabinet Office: *The Skills Audit: A Report from an Interdepartmental Group*. London 1996).

² Vgl. u. a. Steedman, H.; Mason, G.; Wagner, K.: *Intermediate Skills in the Workplace: Development, Standards and Supply in Britain, France and Germany*. In: *National Institute Economic Review* No. 136, 1991, S. 60–73; S. J. Prais: *Productivity, Education and Training*. Cambridge 1995; Clarke, L.; Wall, C.: *Vocational Training, Quality and Productivity in Social Housebuilding*. Mimeo, University of Westminster 1995; Teil III in Layard, R.; Mayhew, K.; Owen, G. (Hrsg.): *Britain's Training Deficit. The Centre for Economic Performance Report. Aldershot 1994; National Economic Development Office/Manpower Services Commission: Competence and Competition. Training and Education in the Federal Republic of Germany, the United States and Japan*. London 1984.

³ An dieser Stelle soll keine Detailanalyse des britischen Bildungssystems erfolgen. Für eine deutschsprachige Einführung insbesondere in die berufliche Bildung vgl. *The Employment Department Group: Ausbildung in Großbritannien: Ein Leitfaden*. London 1994

⁴ Das SVQ-System ist dem NVQ-System analog. Da sich unser Vergleich und das unten angeführte Zahlenmaterial aber im wesentlichen auf England und Wales erstreckt, spreche ich im folgenden nur vom NVQ-System.

⁵ Angabe für Ende Mai 1995. Ich wähle hier den Ausdruck „Tätigkeitsbereich“, um das NVQ-System gegenüber dem deutschen Prinzip der „Beruflichkeit“ abzusetzen (vgl. dazu: Reuling, J.: *The German „Berufsprinzip“ as a Model for Regulating Training Content and Qualification Standards*. In: Nijhof, W. J.; Streumer, J. N. (Hrsg.): *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht 1996

⁶ Im Youth Training werden Betriebe, die Schulabgänger aufnehmen, finanziell von der Regierung kompensiert. Voraussetzung für diese Förderung ist, daß die Teilnehmer auf ein NVQ Level 2-Zertifikat hinarbeiten, nicht aber, daß sie ihn auch tatsächlich erreichen. Das Schema der modern apprenticeships und der accelerated modern apprenticeships ist auf den Erwerb von NVQ-Zertifikaten auf Level 3 und höher hin ausgerichtet.

⁷ Vgl. im Detail: Reuling, J.: *Modularisierung in der englischen Berufsbildung*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2/1996, S. 48–54

⁸ Die Problematik dieser Zuordnung kann im Rahmen dieses Aufsatzes nicht näher diskutiert werden.

⁹ NCVQ: *NVQ Monitor, Summer 1995*. London 1995, S. 20. Übersetzung A. R.

¹⁰ *Her Majesty's Inspectorate (HMI): Aspects of Vocational Education and Training in the Federal Republic of Germany*. London: HMSO 1991; vgl. insbes. S. 25–29

¹¹ Intern stellt die deutsche Industrie- und Handelskammer in London die Ausbildung zum Industriekaufmann mit dem NVQ Level 4 gleich.

¹² Übersetzung A. R.

¹³ Dearing, R.: *Review of Qualifications for 16–19 Year Olds, Summary Report*. Hayes: SCAA März 1996 (Übersetzung A. R.). „Allgemeinbildende Schlüsselqualifikationen“ (key skills) bezieht sich hierbei explizit auf Fähigkeiten in den Bereichen communication, application of number und information technology.

¹⁴ Grund- und Strukturdaten 1995/96, S. 122.

¹⁵ Vgl. Robinson, P. (*Rhetoric and Reality: The Evolution of the New Vocational Qualifications*. CEP: Mimeo, 1996), Table 27.

¹⁶ Dabei ist zu berücksichtigen, daß insbesondere das NVQ-Angebot von Jugendlichen und Erwachsenen aller Altersgruppen wahrgenommen wird (vgl. Robinson, P., a. a. O., Table 19–22)

¹⁷ Vgl. Layard, R.; Mayhew, K.; Owen, G.: *Britain's Training Deficit*, a. a. O.

Steigende Arbeitslosigkeit nach dualer Berufsausbildung in den neuen Ländern

Joachim Gerd Ulrich

In den neuen Ländern sind seit 1992 zunehmend mehr junge Erwachsene nach erfolgreichem Abschluß ihrer Ausbildung ohne Beschäftigung. Meldeten sich nach vorsichtigen Schätzungen 1992 16 Prozent, 1993 24 Prozent und 1994 27 Prozent aller neu ausgebildeten Fachkräfte unmittelbar nach Lehrende arbeitslos, so stieg diese Quote im Jahr 1995 auf über ein Drittel. Im Westen lag sie 1995 bei ca. 19 Prozent. Auch für 1996 ist kaum mit einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ostdeutscher Ausbildungsabsolventen zu rechnen.

Neben demographischen und zuletzt konjunkturellen Gründen sind für die Integrationsprobleme die längerfristigen Nachwirkungen des mit der Wende eingeleiteten wirtschaftlichen Umbruchs verantwortlich:

- Die Fachkräfte, die bis etwa 1993 ihre duale Ausbildung abgeschlossen hatten, waren oft noch nach den Planungsvorgaben der

Tabelle 1: **Ausmaß der Arbeitslosigkeit unmittelbar nach Abschluß der Berufsausbildung bei Fachkräften aus den neuen Bundesländern, die ihre Ausbildung 1991 begannen und zwischen 1994 und 1995 erfolgreich beendeten** (Angaben in Prozent)

	Personen insgesamt	Geschlecht		Ausbildungs- form	
		Frauen	Männer	betrieblich	außerbetrieblich
Befragte, die ihre duale Ausbildung erfolgreich abschlossen (= 100 %)					
Anteil der Fachkräfte, die unmittelbar nach Ausbildungsende arbeiteten	67	54	74	77	27
Anteil der Fachkräfte, die unmittelbar nach Ausbildungsende arbeitslos waren	28	43	19	19	69
Fachkräfte, die unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos waren (= 100 %)					
Dauer der Arbeitslosigkeit:					
• bis zu 3 Monaten	49	38	64	54	43
• 4 bis 6 Monate	15	15	16	13	17
• 7 bis 9 Monate	15	18	10	14	16
• 10 bis 12 Monate	12	16	7	8	17
• länger als ein Jahr	9	14	4	11	7
• im Durchschnitt	5,4 Mon.	6,8 Mon.	3,6 Mon.	5,2 Mon.	5,7 Mon.
Anteil derjenigen, die vom Ende der Ausbildung bis zum Befragungszeitpunkt durchgehend arbeitslos waren	15	21	7	12	18
Erste Tätigkeit derer, die ihre Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung beenden konnten (= 100 %)					
Arbeit im erlernten Beruf	43	43	44	44	41
andere Facharbeit	17	17	16	14	20
Anlern-/Ungelerntentätigkeit	13	11	16	13	14
Aus- und Weiterbildung	15	21	8	14	18
Wehr-/Zivildienst	7	0	14	9	3
Hausmann/-frau und sonstiges	5	8	2	6	4
Fachkräfte, die ihre Arbeitslosigkeit nach Ausbildungsende beendeten und erwerbstätig wurden (= 100 %)					
Anteil derjenigen, die bis zum Befragungszeitpunkt erneut arbeitslos wurden	25	36	13	21	31

Basis der Berechnungen: N = 850 ostdeutsche Ausbildungsabsolventen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluß (gewichtete, korrigierte Auszählung). Befragungszeitpunkt: November 1995 bis Januar 1996.
 Aus- und Weiterbildung: Fortbildung, neue Lehre, Berufsfachschule, allgemeinbildende Schule, Studium

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschungsprojekt 1.5010

DDR-Verwaltung in die Lehre eingemündet. Berufliche Anpassungen, die der zwischenzeitliche Umbruch notwendig machte, konnten sie oft erst nach Ausbildungsende vornehmen. Zudem mußte ein Teil seine Ausbildung als sogenannte „Konkurslehrlinge“ außerbetrieblich zu Ende führen. Nach den Er-

gebnissen einer vom BIBB zum Jahreswechsel 1995/96 durchgeführten Befragung von ca. 350 Fachkräften, die ihre Lehre 1989 begonnen und sie zwischen 1992 und 1993 abgeschlossen hatten, wurde weit mehr als ein Drittel zunächst arbeitslos. Zwei Jahre nach Ausbildungsende arbeiteten nur 30 Prozent

im erlernten Beruf, während weitere 30 Prozent bereits einer anderen Arbeit nachgingen. 19 Prozent befanden sich in Aus- und Weiterbildung. Die übrigen waren entweder ohne Beschäftigung (acht) oder machten sonstiges (13 Prozent), wie z. B. Wehr- oder Zivildienst. Die Planungsvorgaben des DDR-

Facharbeiterbedarfs, die die Lehrstellenbesetzung dieses Jahrgangs bestimmten, waren in den meisten Fällen beruflich nicht mehr verwertbar, dies gilt insbesondere für die Männer, von denen zwei Jahre nach Lehrende nur noch ein Viertel im Ausbildungsberuf arbeitete, denn die wirtschaftliche Umstrukturierung betraf vor allem die männlich dominierten Produktionsberufe des Industriesektors.

- Folgen des Umbruchs sind auch für die Fachkräfte spürbar, die in den neuen Ländern erst nach der Wiedervereinigung in die Berufsausbildung einmündeten. Da Anfang der neunziger Jahre angesichts der gerade erst einsetzenden Umstrukturierung besonders viele betriebliche Lehrstellen fehlten, mußte bis zu einem Drittel der Ausbildungsbeginner in außerbetriebliche Bildungseinrichtungen einmünden. Diese Jugendlichen wurden über Bedarf ausgebildet; damit wurden die notwendigen Anpassungsleistungen an den aktuellen Arbeitsmarkt auf die Zeit nach der Erstausbildung verschoben. Ende 1995 untersuchte das BIBB den Werdegang von 850 erfolgreichen Ausbildungsabsolventen, die ihre Lehre 1991 begonnen und zwischen 1994 und 1995 beendet hatten. Die Tabelle zeigt, daß die meisten (69 Prozent) der außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräfte unmittelbar nach Ende der Lehre arbeitslos wurden. Dagegen mündeten drei von betrieblich Ausgebildeten (77 Prozent) von der Lehre direkt in ein Arbeitsverhältnis.

Diejenigen, die unmittelbar nach Ausbildungsende arbeitslos wurden (28 Prozent aller erfolgreichen Ausbildungsabsolventen), blieben dies durchschnittlich etwas mehr als fünf Monate. Die Arbeitslosigkeit der Frauen dauerte mit knapp sieben Monaten deutlich länger als die der Männer, nur 38 Prozent der Frauen waren nicht länger als drei Monate ohne Arbeit. Etwas länger (knapp sechs Monate) hielt auch die mittlere Arbeitslosigkeit der außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräfte an. Dafür dürften zwei Ursachen relevant

sein: zum einen die größeren Integrationsprobleme von Frauen bereits bei der Lehrstellensuche und ihr besonders hoher Anteil in der außerbetrieblichen Marktnachteiligenausbildung sowie zum anderen der Aspekt, daß außerbetriebliche Ausbildung verstärkt in jenen Regionen stattfindet, in denen die allgemeinen Arbeitsmarktchancen unterdurchschnittlich ausfallen.¹ Bei der Bewertung der Daten zur Arbeitslosigkeitsdauer muß berücksichtigt werden, daß für 15 Prozent aller Befragten, die unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos wurden, die Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht beendet war.

Von denen, die ihre Arbeitslosigkeit bis zum Erhebungszeitpunkt beenden konnten, mündeten 43 Prozent in eine Arbeit im erlernten Beruf ein, während 17 Prozent in einem anderen Fachberuf unterkamen und 13 Prozent eine An- oder Ungelerntentätigkeit übernahmen. Jeder siebte (15 Prozent) entschied sich für eine Aus- und Weiterbildung, und sieben Prozent begannen ihren Wehr- oder Zivildienst. Eine Aus- und Weiterbildung spielt besonders für Frauen eine bedeutende Rolle. Die Beschäftigungen, in die die arbeitslosen jungen Fachkräfte einmündeten, waren zum Teil labil: So wurden 25 Prozent der jungen Fachkräfte (Frauen: 36 Prozent), die nachträglich eine Arbeit fanden, bis zum Zeitpunkt der Erhebung erneut arbeitslos (vgl. Tab.).

Anmerkung:

¹ Vgl. Ulrich, J. G.: *Außerbetriebliche Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche*. In: *BWP 24 (1995) 4*, S. 24–28

Betriebliche Ausbildung – Anregung von Pädagogen

B. Schmidt-Hackenberg

Fördern durch Fordern. Große Pädagogen und die betriebliche Ausbildung.

Karl-Wolfgang Barthel.

Köln: Kölner Universitätsverlag, 1995, 168 Seiten, ISBN 3-87427-057-2

Das Buch enthält Beiträge des Autors für die Zeitschrift „AUSBILDER in der chemischen Industrie“. Barthel war, wie aus dem Einbandtext hervorgeht, selbst Ausbildungsleiter – und vieles andere mehr. Er stellt in knapper, angenehm zu lesender Form die großen Pädagogen vor und fragt, welche Anregungen sie der betrieblichen Ausbildung geben können.

Behandelt werden Comenius, Rousseau, Pestalozzi, Goethe – dessen pädagogische Betrachtungen in Wilhelm Meisters Lehr- und Wanderjahren –, Herbarth, Fröbel, Diesterweg, Kerschensteiner, Berthold Otto, Rudolf Steiner, Eduard Spranger, Alexander S. Neill, Makarenko und Jean Piaget. Aus der Beschreibung ihrer Lehren, Wirkungsgeschichte und Lebensdaten entsteht ein pädagogisches Panorama von der Zeit des Dreißigjährigen Krieges, als Comenius, dessen Name die latinisierte Form des tschechischen Kominsky ist, lebte (1592–1670), bis zur Ge-