

- In den Ausbildungsinhalten der Fachrichtungen kommen die spezifischen Anforderungen der Zweige der Sozialversicherung zum Ausdruck. Sie umfassen im wesentlichen solche Positionen wie Versicherungsverhältnisse (zum Teil auch Beiträge, Mitgliedschaft), Finanzierung und Leistungen. In den Fachrichtungen allgemeine Krankenversicherung und knappschaftliche Sozialversicherung ist erstmals eine Berufsbildposition zum Marketing aufgenommen worden.

- Mit der Spezialisierung kann ab 2. Ausbildungsjahr begonnen werden. Die gemeinsamen Ausbildungsinhalte werden für alle Fachrichtungen einheitlich im 1. Ausbildungsjahr und dann weiter im 2. und 3. Ausbildungsjahr zusammen mit den fachrichtungsspezifischen Inhalten vermittelt.

- Besonders in der Abschlußprüfung müssen die Ausgebildeten die erworbenen Qualifikationen in den schriftlichen Prüfungsfächern „Versicherung und Finanzierung“, „Leistungen“ und „Wirtschafts- und Sozialkunde“ (insgesamt 540 Minuten) sowie in der mündlichen Prüfung unter Beweis stellen. Hier sind in 30 Minuten auf der Grundlage einer gestellten praxisgerechten Aufgabe mit 15 Minuten Vorbereitungszeit fachliche und kommunikative Leistungen zu zeigen. In der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung hat sie bei der Ermittlung des Gesamtergebnisses das doppelte Gewicht.

- Das äußere Bild der Ausbildungsordnung hat sich gewandelt. Sachliche und zeitliche Gliederung sind im Ausbildungsrahmenplan getrennt. Die sachliche Gliederung ist fachsystematisch aufgebaut. Für die zeitliche Gliederung wurde die Zeitraumenmethode gewählt, um Ausbildungsinhalte in der Vermittlung zu verknüpfen und im nächsten Jahr fortsetzen zu können.

Die Ausbildung soll auf der Grundlage eines praxisnahen Ausbildungskonzeptes erfolgen,

das zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit führt, welche selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von beruflichen Aufgaben einschließt. Das ist ausdrücklich in § 4 Absatz 2 der Ausbildungsordnung festgelegt. Dabei sind fachliche und fachübergreifende Kompetenzen zu entwickeln. Das anspruchsvolle Ausbildungskonzept bedeutet für die Ausbilder/-innen, als Organisator der Lernprozesse, als Berater und Bewerter aktiv zu werden. Es gilt, die Auszubildenden zu ermutigen und zu befähigen, eigenständige Überlegungen anzustellen, Lösungswege zu planen, Aufgaben selbständig zu bearbeiten und die Ergebnisse auch einer kritischen Selbstprüfung zu unterziehen. In diesem Sinne stellt die Neuordnung die Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten nicht nur vor neue inhaltliche, sondern auch vor neue didaktisch-methodische Anforderungen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung will durch die Herausgabe von Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten, die in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen des Bundes erarbeitet wird, den Umsetzungsprozeß unterstützen.⁵

Abschließend soll hervorgehoben werden, daß das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren für die Sozialversicherungsfachangestellten erneut den Beweis erbracht hat, daß das Konsensprinzip zwischen den Sozialpartnern und allen Beteiligten bei der Erarbeitung und Abstimmung des Entwurfs der Ausbildungsordnung funktioniert. Trotz erheblicher Meinungsunterschiede zu Beginn der Neuordnung und deshalb vieler Diskussionen während des Verfahrens ist es gelungen, zu einem Ergebnis zu gelangen, das von allen Beteiligten getragen und positiv bewertet wird.

Es ist den Betrieben, den Ausbildern und Auszubildenden zu wünschen, daß die neue Verordnung zu einer weiteren Vervollkommnung der Ausbildung und zu einer neuen Qualität in der künftigen Tätigkeit der Sozialversicherungsfachangestellten führt.

Anmerkungen:

¹ Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten vom 18. 12. 1996, Bundesgesetzblatt Jg. 1997 Teil I Nr. 67, ausgegeben zu Bonn am 23. 12. 1996

² Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Fachserie 11, Reihe 3, 1995, und Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 3.3, DaBa AZUBI, 1994 und 1995

³ Umfrage 1992 des Bundesinstituts für Berufsbildung bei den Spitzenverbänden und zuständigen Stellen. In: Siemon, G.: Ausbildung von Sozialversicherungsfachangestellten heute und morgen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 1994 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 175)

⁴ Vgl. Siemon, G.: Ausbildung . . . , a. a. O.; vgl. Siemon, G.: Der Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellte(r)“ auf dem Wege zur Neuordnung. In: BWP 23 (1994) 4, S. 9-15

⁵ Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten (Veröffentlichung in Vorbereitung)

Innovative Strategien zur Senkung des Ungelerntenanteils – Zwischenbilanz des BIBB-Vorhabens zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung“

Sabine Davids

1995 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung das Vorhaben „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ gestartet. Ziel ist die Umsetzung von berufsbegleitenden Qualifizierungsangeboten für junge Erwachsene ohne Berufsausbildung. Das Vorhaben unterstützt die Initiativen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung durch die Beratung von Trägern, Kostenträgern und zuständigen Stellen bei der inhaltlichen Konzeption und der Gestaltung des Finanzierungsrahmens sowie durch die fachliche Betreuung von Modellversuchen, der Koordination und

Förderung des Erfahrungsaustausches und der Dokumentation wichtiger Ergebnisse.¹

Die Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen des Modellversuchsprogramms des BMBF in den vergangenen zwei Jahren mehrere Modellversuche und ein Leonardo-Projekt zur Nachqualifizierung von (jungen) Erwachsenen im Rahmen von Beschäftigung initiiert. Die Modellversuche sollen innovative Förderstrategien zur Differenzierung und Flexibilisierung der traditionellen Wege zum Nachholen von Ausbildungsabschlüssen entwickeln und stärker an die Bedürfnisse der Teilnehmer und Teilnehmerinnen anpassen. Außerdem wurden in Zusammenarbeit mit dem Vorhaben eine Reihe weiterer Landes-Modellprojekte in enger Kooperation mit der Modellversuchsreihe und dem BMBF initiiert, die über Beiräte begleitet werden.

Zielgruppe der Modellversuche sind junge Arbeitslose ohne Berufsausbildung, die in öffentlich geförderte oder betriebliche Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden. Zwei Modellversuche werden über einen Verbund von Bildungs- und Beschäftigungsträgern in Hamburg und Thüringen realisiert. Träger sind der Verbund Bildungswerkstatt e. V. in Altona sowie der Internationale Bund für Sozialarbeit e. V. in Jena und die Starthilfe Sondershausen e. V. Die beiden anderen Modellversuche werden in Zusammenarbeit mit Klein- und Mittelbetrieben durchgeführt. Träger sind hier die BBJ-Servis gGmbH in Berlin und das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. in Frankfurt a. M. Das Leonardo-Projekt ist bei dem Berliner Jugendberufshilfebetrieb Zukunftsbau GmbH angesiedelt. Bei jedem Träger werden ca. 25 Personen zum Berufsabschluß in kaufmännischen, gewerblich-technischen und Bauberufen nachqualifiziert.

Hauptaufgabe der Modellversuchsreihe ist es, neue und differenzierte Wege zum Berufsabschluß für einen Personenkreis zu eröffnen, der von herkömmlichen Nachqualifizierungsangeboten nur ungenügend erreicht wird. Hierfür muß die Qualifizierung im Bereich der Beschäftigungsförderung, die bisher außerhalb des Berufsbildungsgesetzes liegt, auf die Vermittlung anerkannter Berufsabschlüsse ausgerichtet werden.

Die innovativen Zielsetzungen der Modellversuchsreihe bestehen in sechs Aufgabenbereichen:

- Orientierung der berufsbegleitenden Qualifizierung an den Ausbildungsordnungen und auf den anerkannten Berufsabschluß über Externenprüfung nach BBiG § 40 (2, 3) oder Umschulungsprüfung (nach BBiG § 47),
- Verknüpfung unterschiedlicher Finanzierungsinstrumente zu einer durchgängigen Maßnahme, die ein tarifliches Einkommen sichert,
- Modulare Gestaltung der Qualifizierung, die in ihrer sachlichen, zeitlichen und thematischen Gliederung zielgruppenspezifischen und betrieblichen Anforderungen folgt, aber inhaltlich auf die jeweiligen Ausbildungsordnungen Bezug nimmt,
- Entwicklung einer engen Lernortkooperation, damit die Qualifizierung weitgehend in Arbeitsprozessen erfolgt. Das Lernen am Arbeitsplatz im Betrieb oder beim Träger einer beschäftigungsfördernden Maßnahme hat zentrale Bedeutung,
- Bereitstellung einer prozeßbegleitenden Beratung der Teilnehmer/-innen und
- Dokumentation der erworbenen beruflichen Fertigkeiten in einem Qualifizierungsnachweis und Zertifizierung der Qualifizierungsmodule nach verbindlicher und weitgehend einheitlicher Systematik. Fehlende Module für die Abschlußprüfung nach § 25 BBiG analog HwO können dann bei einem anderen Maßnahmeträger des Kooperationsverbundes ergänzt werden.

Alle Modellversuche verfügen für die berufsbegleitende Nachqualifizierung über ein Mindest-Zeitbudget von 20 Prozent für das Lernen, das dem Bildungsträger im Rahmen der Maßnahme zur Beschäftigungsförderung zur Verfügung steht und von ihm strukturiert, didaktisch gestaltet und gesteuert werden kann. Diese Zeit muß intensiv genutzt werden, um vorhandene Bildungsdefizite auszugleichen und die fachtheoretischen Anteile des Berufes zu vermitteln. Gegebenenfalls muß der Bildungsträger fehlende betriebliche Aufgabenbereiche durch Aufbau eines Lernbüros, einer Übungsfirma oder durch Simulationen, wie z. B. ein Planspiel, ergänzen.

Die Modellversuche, die ihre Nachqualifizierung in der Kooperation mit Betrieben erproben, sind eher klassisch dual organisiert. Der Bildungsträger vermittelt die fachtheoretischen Kenntnisse, während die Fachpraxis dem Betrieb vorbehalten bleibt. Hier stellt sich das Problem, wie der fachtheoretisch orientierte Lernprozeß unmittelbar auf den Arbeitsprozeß bezogen werden kann, wobei die Teilnehmer/-innen in verschiedenen Betrieben und an unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingesetzt sind. Ein Modellversuch verknüpft Theorie und Praxis sowie die Kooperation zwischen Bildungsträger und Betrieb durch den Einsatz von betrieblichen Paten, ein anderer nutzt die Entwicklung in den Informationstechnologien zur Vernetzung der Lernorte sowie der fachlichen Inhalte durch den Einsatz von e-mail. Die Modellversuche, in denen der Bildungsträger auch Beschäftigungsträger ist, können den Arbeitsprozeß stärker in die Qualifizierung einbeziehen. Als Beschäftigungsträger haben sie zwar aufgrund der gesetzlichen Auflagen für die Auftragsvergabe an subventionierte Träger (Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit und Wettbewerbsgebot) häufig Schwierigkeiten, anspruchsvolle Aufträge zu akquirieren und durchzuführen. Wenn aber der „passende Auftrag“ eingeholt ist, können die Qualifizierungsprozesse durchgängig im Arbeitsprozeß stattfinden und leichter gesteuert werden.²

Vernetzung der Modellversuche im Arbeitskreis zur Verstärkung des Transfers

Im Zentrum der Modellversuche steht die Aufgabe des Transfers. Das öffentliche Interesse richtet sich auf die Nutzung der in den Maßnahmen erprobten Innovationen für die berufliche Bildung. Zur Unterstützung dieser Transferaufgaben, die zum einen in der kontinuierlichen Veröffentlichung von Modellversuchsergebnissen sowie in der Herstellung von Modellversuchsprodukten liegt, wurde im September 1996 ein Arbeitskreis „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ gegründet. Der Arbeitskreis hat seine Aufgaben aus den konstitutiven Aufgabenschwerpunkten der Modellversuchsreihe abgeleitet. Im Mittelpunkt der Arbeiten steht das wechselseitige Kennenlernen und Verstehen der unterschiedlichen Modellversuchskonzeptionen, um die verallgemeinerbaren und übertragbaren Ergebnisse/Prozesse zu reflektieren und dadurch eine Hilfestellung für die Rationalisierung und Effektivierung der eigenen Arbeit zu finden. Offen und konstruktiv werden insbesondere die kritischen Punkte der Umsetzung in den einzelnen Modellversuchen diskutiert, denn die „Schwachstellen-Analyse“ leistet einen wesentlichen Beitrag für eine realistische Einschätzung eines regionalen und bundesweiten Transfers. Das Ziel des Arbeitskreises besteht in der Klärung der Prioritäten für Transfermöglichkeiten des jeweiligen Modellversuchs sowie der Modellversuchsreihe.

Die Zusammenarbeit wird in gemeinsam veranstalteten Fachtagungen und Veröffentlichungen dokumentiert.³

Transfer des Konzepts der Berufsbegleitenden Nachqualifizierung in andere Politikbereiche durch das BIBB

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat 1996 zwei Empfehlungen

verabschiedet, mit denen der gesellschaftliche Konsens für eine nachhaltige Förderung der beruflichen Nachqualifizierung des Personenkreises der „Ungelernten“ unterstrichen wird.⁴ Die „Empfehlung zur Qualifizierung von Personen ohne formalen Berufsabschluß durch Nachholen von anerkannten Ausbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung“ vom Februar 1996 spricht sich für eine Ausweitung von berufsbegleitenden Nachqualifizierungsmaßnahmen aus und fordert eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Qualifizierung im Verbund mit Beschäftigung sowie eine Verstärkung der Hilfestellung bei der Organisation und Gestaltung der Maßnahmen. In einem 10-Punkte-Programm werden hervorgehoben:

- die Notwendigkeit, praktikable Finanzierungsstrategien für eine Verknüpfung von Qualifizierung mit Beschäftigung insbesondere in öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen zu erarbeiten
- die Anforderung, Qualifizierungsangebote in einer organisatorischen und inhaltlichen Weise so zu gestalten, daß sie den im Ausbildungsrahmenplan beschriebenen Positionen des Berufsbildes zugeordnet und entsprechend zertifiziert werden können
- die Aufforderung, die Information von Bildungs- und Maßnahmeträgern, Betrieben sowie den Zielpersonen selbst über die Möglichkeiten abschlußbezogener Nachqualifizierungsmaßnahmen zu verstärken
- sowie den bundesweiten Transfer der Ergebnisse aus der Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ voranzutreiben.

Eine zweite Empfehlung des Hauptausschusses vom Juli 1996 zielt auf die „Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch Teilnahme an der Externenprüfung“. Es wird festgestellt, daß sowohl Teilnehmer und Teilnehmerinnen als auch Betriebe und öffentliche Verwaltungen verstärkt auf diese Möglichkeit des Nachholens von Ausbildungsabschlüssen hingewie-

sen und über den Weg sowie über Finanzierungshilfen besser informiert werden sollen. Darüber hinaus werden Betriebe und Bildungsträger aufgefordert, die Vorbereitungsmaßnahmen didaktisch und organisatorisch besser an die Bedürfnisse von Teilnehmern anzupassen und Personen, die sich auf die Externenprüfung vorbereiten wollen, aktiv zu unterstützen.⁵

Das Konzept der berufsbegleitenden Nachqualifizierung wird durch das BIBB-Vorhaben auch mit anderen Politikbereichen koordiniert:

- **in die Wirtschaft als Aufgabe betrieblicher Personalentwicklung von Ungelernten** – hier wurde vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) in Zusammenarbeit mit Thyssen-Magnettechnik GmbH im Juni 1996 ein Landesmodellversuch gestartet
- **mit der Jugendberufshilfe** – hier besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk sowie dem Deutschen Jugendinstitut, München, das vom Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms „arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ beauftragt ist
- **mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit als Dachverband der Arbeitsförderungsbetriebe und Beschäftigungsgesellschaften** – hier wird eine Fortbildungsregelung für anleitende Fachkräfte erarbeitet
- **mit einem adapt-Projekt** – hier wird die Maßnahme zur Job-Rotation mit abschlußorientierter Nachqualifizierung verknüpft und durch den Berliner Senat als Beitrag zur aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert.

Ziel dieser Aktivitäten ist, das Konzept der berufsbegleitenden Nachqualifizierung in den unterschiedlichen Förderprogrammen zu verankern und dadurch den finanziellen Rahmen für das Nachholen von formal anerkannten Berufsabschlüssen abzusichern.

Ausblick

Die Ergebnisse verdeutlichen, daß ein Transfer des Nachqualifizierungskonzeptes zu einer qualitativen Aufwertung von Maßnahmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung führt. Der Innovationstransfer der Modellversuche besteht vor allem in Anstößen zur Personalentwicklung in kleineren und mittelständischen Unternehmen. Die Umsetzung von abschlussorientierten berufsbegleitenden Nachqualifizierungsmaßnahmen über regionale Ansätze hinaus auf Bundesebene bedarf aber einer Unterstützung durch alle gesellschaftlichen Gruppierungen.

Anmerkungen:

¹ Eine kurze Information über die Zielsetzungen des Vorhabens sowie der wichtigsten Veröffentlichungen kann in Form eines Faltblattes kostenlos über das BIBB bezogen werden.

² Alle vier Modellversuche präsentieren ihr Arbeitskonzept jeweils in eine Modellversuchsinfo, das kostenlos über das BIBB zu beziehen ist.

³ Folgende Ergebnisse liegen vor: Davids, S.; Djafari, N.; Grote, B. (Hrsg.): *Junge Erwachsene qualifizieren – Nachholen von Berufsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung. Dokumentation der Fachtagung vom 13. und 14. 12. 1995 in Weimar. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), (Tagungen und Expertengespräche, H. 29). Bielefeld 1997. Davids, S.: *Berufsbegleitende Nachqualifizierung – Eine Modellversuchsreihe zur Erprobung innovativer Kooperationsformen von Lernen und Arbeiten im Verbund, Beitrag zum 3. BIBB-Fachkongreß**

Präsentation des Vorhabens 1.0005 sowie sämtlicher Modellversuche durch Modellversuchsinfo auf dem BIBB-Fachkongreß vom 16.–18. 10. 1996. Fachtagung „Modulare Nachqualifizierung und Erwerbstätigkeit“ am 20./21. Nov. 1996 des BIBB und der Modellversuchsträger BBJ-Servis gGmbH und Verbund Bildungswerkstatt e. V. in Hamburg

⁴ Vgl. Beilage in BWP 25 (1996) 3 „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualifizierung von Personen ohne formalen Berufsabschluß durch Nachholen von anerkannten Ausbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung“ sowie Beilage in BWP 25 (1996) 6 „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externprüfung“

⁵ Beide Empfehlungen des Hauptausschusses sind kostenlos über das BIBB zu beziehen.

Bauberufe, kein Tabu für ostdeutsche Frauen – Ergebnisse des Modellversuchs „Umschulung von Frauen in Berufe der Bauwirtschaft“¹

Edith Biebler, Renate Hoffmann

Im Rahmen des BIBB-Modellversuchs wurden Frauen erfolgreich zu Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerinnen umgeschult. Für sie war der Umschulungsberuf kein Traumberuf, sondern resultierte aus dem Wunsch, eine Chance für eine Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Nach den in der Umschulung gemachten Erfahrungen hat sich das angewendete Konzept bewährt.

Das Konzept der Umschulung orientiert sich an der in den alten Bundesländern durchgeführten „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. Der Beitrag stellt die wichtigsten Ergebnisse des Modellversuchs dar.

Ausgangslage

Die Neustrukturierung der Wirtschaft Ostdeutschlands traf besonders die frauenintensiven Wirtschaftsbereiche wie Gesundheits- und Sozialwesen, Bildung, Handel, Textil- und Bekleidungsindustrie, Leichtindustrie (Glas- und Feinkeramik, Zellstoff- und Papierindustrie, Polygraphische Industrie u. a.), chemische Industrie, Landwirtschaft. Bis November 1994 war in den meisten dieser Bereiche ein Rückgang des Anteils der weiblichen Beschäftigten auf über die Hälfte zu verzeichnen. Seitdem hat sich die Situation

nicht verbessert. So betrug die Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern im September 1996 (mit 1 099 934 Arbeitslosen) 15,7 Prozent. Dabei war der Anteil der Frauen mit 59,6 Prozent höher als bei den Männern. Auch wenn von den Konjunkturforschern für 1997 ein verstärktes Wirtschaftswachstum vorhergesagt wird, ist mit einer Besserung der Arbeitsmarktlage nicht zu rechnen.

Untersuchungen in Ostdeutschland zeigen, daß der Wunsch berufstätig zu sein, bei Frauen unvermindert besteht (1989 waren ca. 90 Prozent der Frauen in Ostdeutschland berufstätig).² Die Erwerbstätigkeit gab den Frauen die Chance einer eigenständigen Lebensplanung und -gestaltung, d. h. ein Leben mit Kindern mit oder ohne Partner, und nicht zuletzt die Möglichkeit einer materiellen Unabhängigkeit. Es gibt viele Frauen, die nicht die Form der Ehe wählten und ihre Kinder vorwiegend allein erziehen. Für sie ist eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß von existentieller Bedeutung.

Ziele des Modellversuchs

Vor diesem Hintergrund strebte der Modellversuch „Umschulung von Frauen in Berufe der Bauwirtschaft“ an, Frauen neue Berufsfelder im gewerblichen Bereich zu erschließen und somit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu vergrößern.

Die Bauwirtschaft wurde 1993 noch als der Wirtschaftszweig mit gesichertem Wachstum und damit guten Beschäftigungschancen eingeschätzt. Aus diesem Grunde wurde für den Modellversuch eine Umschulung von Frauen in den Beruf der Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin gewählt, der zu den Ausbauberufen der Bauwirtschaft zählt. Auch wenn gegenwärtig in der Bauwirtschaft durch eine Vielzahl von Konkursen mit einem Anstieg an arbeitslosen Bauarbeitern gerechnet werden muß, ist die Bauwirtschaft langfristig noch immer der Wirtschaftszweig, dessen Leistung