

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

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

Anmerkungen

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

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

Gunter Kohlheyser

Südkoreas System der Berufsausbildung (Vocational Training)

Ein Modell für Entwicklungsländer?

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

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

Zwei alternative Konzepte für die berufliche Bildung

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

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

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

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

Schüler der berufsbildenden Schule bilden eine Negativauswahl

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

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

Craftsman Class II (einem semi-skilled-worker entsprechend), *Craftsman Class I* (unserem Facharbeiter entsprechend) und *Mastercraftsman*. Solche Zertifikate können in ca. 30 Berufen (ihre Zahl nimmt stetig zu) erworben werden; die Qualifikationsanforderungen werden vom Ministerium für Wissenschaft und Technologie entwickelt, unter dessen Aufsicht auch die landesweiten Tests veranstaltet werden. Bezeichnenderweise sind die Absolventen der Technical High Schools erst nach einer Phase beruflicher Erfahrung in der Lage, einen der beiden unteren Tests zu durchlaufen.

Unfähig und unwillig zur Reform im Sinne einer intensiveren praxisorientierten Ausbildung spielt der berufsbildende Zweig des Erziehungssystems somit wirtschaftlich eine wenig nützliche Rolle, und die hier erworbenen Abschlüsse sind für die Absolventen von zweifelhaftem Wert.

Fachkräfte werden woanders ausgebildet

Die Lösung des Problems, geeignete Fachkräfte auszubilden, wurde in Südkorea deshalb im Bereich eines anderen Ressorts angestrebt. Die Alternative zu den berufsbildenden Schulen des MOE nennt sich *Vocational Training* und findet unter der Ägide der Arbeitsverwaltung („Administration Of Labour Affairs“) einer Unterorganisation des Gesundheits- und Sozialministeriums statt.

Die Bildungsangebote dieses Trägers (kurz: ALA) zeichnen sich durch größere zeitliche Intensität (achtstündiger Ausbildungstag) und größere Praxisnähe (1600 Stunden Werkstattausbildung in einem Jahr in den sog. Vocational Training Institutes) aus. Sie sind nicht vernetzt mit den übrigen Bildungsmaßnahmen des MOE in dem Sinn, daß ihr Besuch bestimmte formale Abschlüsse voraussetzt bzw. daß Abschlüsse im Rahmen des Vocational Training Berechtigungen zum Besuch anderer Schulen beinhalten. Die Alternative des Vocational Training umschließt ein Konzept mit Institutsausbildung (ähnlich unseren überbetrieblichen Lehrwerkstätten), und betrieblicher Ausbildung in Trainingszentren und an Arbeitsplätzen. Sie enthält insoweit auch eine *duale* Komponente, als die Institutsausbildungsgänge einige Wochen betrieblicher Praktika umschließen.

Das System des Vocational Training hat sich innerhalb von 10 Jahren zu einer Größenordnung entwickelt, die mit rund 100.000 *Ausgebildeten* pro Jahr die Leistungen des MOE überflügelt. Dies konnte allerdings nur gelingen, indem neben ein- und zweijähriger Institutsausbildung (in Ausnahmen 3 Jahre Dauer) in erheblichem Maße auch betriebliche Kurse von wenigen Monaten Dauer hierunter subsumiert wurden. Die Angebotspalette erstreckt sich auf den gesamten gewerblich-technischen Bereich mit Schwerpunkten in den Metall-, Elektro- und Spinnereiberufen; vom Niveau her werden üblicherweise „Assistant Craftsman“ und „Craftsman Class II“ erreicht. (Das *Korean-German-Busan-Vocational-Institute* führt als Musterprojekt darüber hinaus und verleiht seinen Absolventen einen Deutschen Facharbeiterbrief, der auf dem Arbeitsmarkt gut zu verwenden ist!) Rein betriebliche Ausbildungsgänge jedoch schließen häufig mit internen Zertifikaten ab, die nicht einmal dem Niveau des assistant craftsman gleichkommen.

Alternative zum berufsbildenden Schulsystem

Mit dem Vocational Training ist in Südkorea eine Alternative zu den berufsbildenden Schulen geschaffen worden, die bei anderen rechtlichen Grundlagen und Verschiedenheit der Träger zu einem beziehungslosen Nebeneinander geführt hat. Offenbar scheint dies in vielen Ländern ein probates Mittel zu sein, die wirkliche oder vermutete Praxisfeindlichkeit der Erziehungsministerien zu unterlaufen. So gibt es zum Beispiel in Thailand die Skill-Development-Institute unter dem Innenminister als Alternative zu den Programmen des Erziehungsministers. In Singapur bietet der Economic-Development-Board (unterhalb des Finanzministers) in Trainingszentren eine Gegenkonzeption zu den Instituten des Vocational-Training-Board (unter dem

Erziehungsministerium). In Ägypten konkurriert ein von Deutschen eingerichtetes Duales System beim Industrieminister mit den berufsbildenden Einrichtungen der beiden Erziehungsministerien, um die dem Autor persönlich bekannten Berufsbildungssysteme zu nennen.

Die Alternative der praxisorientierten *Institutsausbildung* gegenüber der traditionellen schulischen Ausbildung eröffnet in diesen Ländern einen recht interessanten *Systemvergleich*, der nicht grundsätzlich zugunsten der ersten Form ausfällt. In aller Regel haben die mit Starthilfe, rechtlicher Ungebundenheit, Ideenreichtum und nicht zuletzt industrieller Unterstützung aufgebauten neuen Systeme einen beträchtlichen Qualitätsvorsprung, der sich nicht zuletzt in den besseren Arbeitsplatz- und Verdienstmöglichkeiten der Absolventen niederschlägt. In dem Maße jedoch, wie das neu hinzugesetzte System in die Phase der *Mengenpolitik* eintritt und der Glanz der Pionierprojekte verblaßt, ist eine gewisse Anpassung an die Standards des traditionellen Systems unverkennbar. Für Südkorea kann mit dem Ausbau der ALA-Institute unter deutscher Planungshilfe und mit Krediten der Asian-Development-Bank und der Weltbank konstatiert werden, daß die Qualität der Institutsausbildung noch nicht leiden wird – wenn auch Spitzenleistungen aus finanziellen Gründen nicht mehr zu realisieren sein werden. Die Vermehrung der betrieblichen Ausbildung dagegen, auf die unten noch eingegangen wird, führt zu erheblichen qualitativen Streuungen innerhalb des Gesamtsystems.

Die gesetzlichen Grundlagen des Vocational Training

Die Idee, mit dem Vocational Training eine alternative Berufsausbildung anzubieten, wurde in Südkorea zum ersten Mal mit dem Vocational Training Plan von 1967 konkret, der sich auf den zweiten Fünf-Jahres-Plan des Landes (eine Art wirtschaftlicher Indikativplanung) stützte. Gleichzeitig wurde das Vocational Training Law verabschiedet, welches nach mehreren Novellierungen heute als Basic Law of Vocational Training in Kraft ist. Während die ersten Jahre unter dem neuen Gesetz vorwiegend für den Aufbau einzelner Ausbildungsinstitute verschiedener Couleur genutzt wurden [1], steht das System seit 1976 unter dem Zeichen organisatorischer Konsolidierung, der Einbeziehung betrieblicher Ausbildungsleistungen und der *Multiplikation* des Institutsgedankens (bis 1978 wurden 13 weitere Institute mit ADB/IBRD/BRDeutschland-Hilfe erbaut bzw. in Angriff genommen).

Der Ausgangsbestand des ersten Vocational Training Plans von 1967 war eine gravierende Lücke an ausgebildeten und einsetzfähigen Fachkräften, die seit jener Zeit trotz der Anstrengungen des Vocational Training nicht wirklich geschlossen werden konnte. Sie beträgt ohne Einbeziehung von Technikern und Ingenieuren etwa 200000 gewerblich-technische Arbeitskräfte pro Jahr; zur Zeit werden angeblich zwei Drittel dieses jährlichen Nettobedarfs durch das Vocational Training gedeckt. Der Ausbau des Vocational Training zu einer solchen Größenordnung wäre ohne eine entsprechende Gesetzgebung nicht durchsetzbar gewesen.

Da in der jetzigen Form des Basic Law einige für uns in der Bundesrepublik recht interessante Elemente enthalten sind, werden seine wichtigsten Bestimmungen nun etwas eingehender vorgestellt.

Grundzüge des Basic Law for Vocational Training

Das Basic Law [2] vereint in seiner jetzt gültigen Form Zielvorstellungen, Definitionen, Qualitätsstandards und als Besonderheit ein mit Ausbildungsverpflichtungen gekoppeltes *Finanzierungssystem*. Nach unserem Sprachgebrauch handelt es sich damit um ein Berufsbildungs- und Ausbildungsplatzförderungsgesetz. Die wesentlichen Unterschiede bestehen in den im Vergleich zum Berufsbildungsgesetz weniger ausgeprägten Qualitätsvorgaben, in dem auf eine andauernde strukturelle Knappheit an Fachkräften zurückgehenden Versorgungsziel und in der konkreteren Behandlung der Trägerschafts- und Lernortfragen.

Die beiden *Formalziele* des Gesetzes sind (Art. 1):

- die Statusverbesserung der Arbeiter und
- die Versorgung der verarbeitenden und anderer Industrien mit ausgebildeten Arbeitskräften.

Sie stehen zwar gleichberechtigt nebeneinander, doch favorisiert wird in Südkorea eindeutig die wirtschaftliche Entwicklung vor der gesellschaftlichen. Entsprechend zielen auch die meisten Einzelregelungen des Gesetzes auf den Manpoweraspekt ab. Die Statusanhebung der Bildungsnachfrager fällt quasi als Nebenprodukt ab, indem die Ausgebildeten ein viel geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko und eine bessere Gehaltssituation zu erwarten haben. Nach Umfragen des Autors vom September 1978 beträgt die Beschäftigungschance eines Ungelernten anfänglich rund 50%, während der Absolvent einer zweijährigen Institutsausbildung lediglich ein Drop-Out-Risiko von rund 2% trägt. Das Anfangsgehalt eines Ungelernten beträgt im Durchschnitt 360 DM/Monat, während der Absolvent rund 410 DM/Monat erwarten kann; auch die Steigerungschancen sind deutlich besser.

Definitionen

Vocational Training bedeutet nach dem Gesetz das Einüben von Fertigkeiten, die am Arbeitsplatz erforderlich sind, sowie allgemein die Verbesserung und Entwicklung der Fähigkeiten des Arbeiters (Art. 2.1). Diese recht bescheidene Definition für Qualifizierungen innerhalb eines Berufsbildungssystems öffnet der verantwortlichen Behörde (ALA) den Zugriff auf fast alle – auch die anspruchlosesten – Bildungsmaßnahmen. (Z. B. werden auch betriebliche Einarbeitungsprogramme von einigen Wochen durch diese Definition erfaßt.) Der Erfolg ist dadurch vor allem statistischer Natur, wenn es um die Jahresleistung an *Graduierten* geht.

Auf der anderen Seite wird dem Erziehungsministerium mit einer solchen Abgrenzung legal kein Territorium streitig gemacht. Für die Ausrichtung des Vocational Training sieht das Basic Law folgende Trägerschaften vor:

- Public Vocational Training in Schulen und Instituten der Zentralregierung, der Provinzregierungen oder kommunaler Verwaltungen
- Public Vocational Training in Instituten unter der Trägerschaft eigens zu diesem Zweck gegründeter öffentlich rechtlicher Körperschaften (Vocational Training Corporation)
- In-Plant Vocational Training, d. h. die Ausbildung an betrieblichen Arbeitsplätzen oder in innerbetrieblichen Trainingszentren, wobei als Träger einzelne Unternehmen oder ein Ausbildungsverbund in Frage kommen
- Akkreditiertes Vocational Training in Instituten, getragen von privaten nichtkommerziellen Einrichtungen, die hierzu einer besonderen Zulassung durch den Gesundheitsminister bedürfen.

Vocational Training umschließt folgende Ausbildungsgänge:

- die Ausbildung von gewerblich-technischen Arbeitskräften auf Niveaus zwischen dem flüchtig Angelernten und dem Facharbeiter durch Grundbildungskurse, Fachbildungskurse, Umschulungskurse und Auffrischkurse, und
- die Ausbildung der Ausbilder durch Hauptkurs, Lizenzkurs und Auffrischkurs.

Qualitätsstandards

Über die Kriterien, die die Ausbildungsstätten erfüllen müssen, über Ausbildungsdauer, Curriculum und schriftliches Lernmaterial wird durch das Ministerium bzw. die Arbeitsverwaltung entschieden. Außerdem sind die Ausbildungsverträge (obligatorisch) zur Genehmigung einzureichen (Art. 7 und 8). Im Klartext heißt dies, daß durch die ALA eine Operationalisierung der Qualitätskriterien zu leisten wäre, daß hier die Ausbildungs-

ordnungen zu entwickeln und schließlich auch die Unterrichts- und Unterweisungsmaterialien produziert werden müßten. Die Überwachung der Ausbildungsqualität fällt derselben Behörde zu. Mit all diesen Funktionen stellt sich aber eine völlige Überforderung der ALA ein. Für die Pionierprojekte war es ohnehin umgekehrt: Konzeption, Curriculum und Standards wurden in der Regel an Ort und Stelle von ausländischen Experten zusammen mit ihren Counterparts entwickelt, und vermittelten der ALA eine Vorstellung von den Möglichkeiten, gute Berufsausbildung zu realisieren. Es wäre jedoch verfrüht, anzunehmen, daß die ALA nun ihrerseits die Vielzahl betrieblicher Ausbildungsgänge wirkungsvoll steuern könne.

Im Gesetz unmittelbar geäußerte Qualitätsmaßstäbe sind nur insoweit vorhanden, als Art. 3 von einer stufenweisen und systematischen Ausbildung spricht, die auch in der gesamten Erwerbsphase der Arbeitskräfte stattfinden solle. Hier wird außerdem die enge Beziehung der Ausbildung zur Arbeitswelt postuliert und auf eine deutliche Trennungslinie gegenüber der normalen schulischen Bildung hingewiesen (wie auch immer man dies unter qualitativen Aspekten interpretieren mag).

Zur Qualitätsfrage kann zusammenfassend festgestellt werden, daß das Gesetz selbst einen zufriedenstellenden Rahmen anbietet, dessen Ausfüllung durch weitere Erlasse und Ausbildungsordnungen aber nur auf mittlere Sicht und unter verstärkten Anstrengungen der Administration of Labour Affairs gelingen kann. Die Tatsache, daß die Festsetzung der Ausbildungsqualität *und* die Bereitstellung von Mitteln zu ihrer Erfüllung *und* die Kontrolle des Ausbildungsgeschehens (einschl. der Sanktionen) organisatorisch in eine Hand fallen, ist hierfür eine günstige Ausgangsposition, zumal die ALA über ein Netz regionaler und lokaler Zweigstellen verfügt.

Quantitative Versorgung

Bei der Planung des jährlich zu realisierenden Ausbildungsvolumens im Bereich des Vocational Training orientiert sich die ALA an den aktuellen und kurzfristig zu erwartenden Manpower-Erfordernissen der gewerblichen Wirtschaft. Diese werden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gesondert geschätzt, und bei der *Zuteilung* der neu auszubildenden Arbeitskräfte werden die jeweiligen Arbeitsbedingungen und die Wirtschaftlichkeit berücksichtigt. Es ist nicht eindeutig, was diese in Art. 4 genannten Kriterien bedeuten sollen, lassen sie doch beide Interpretationen offen: entweder werden die neuen Arbeitskräfte für Betriebe vorgesehen, in denen die Arbeitsbedingungen gut sind und eine wirtschaftliche Produktionsweise realisiert wird, oder gerade dort, wo es durch zusätzliches oder besser qualifiziertes Personal gelingen soll, aus einem Zustand der Unwirtschaftlichkeit herauszukommen.

Aufgrund einer Reihe von Betriebsbesichtigungen in den Südpervenzen konnte der Eindruck gewonnen werden, daß die Leistungen des Vocational Training eher der ersten Gruppe von Betrieben zufließen: Betrieben, die aufgrund ihrer Größe und Modernität bereits exportfähige Güter produzieren (Kraftfahrzeuge, Werkzeugmaschinen, elektrische und elektronische Konsumgüter), hochwertige Rohstoffe herstellen (Edelstähle) oder Südkoreas Waffenschmiede. Schmerzlich vermissen muß man die wenig intensive Unterstützung der ausgebeuteten und gering mechanisierten landwirtschaftlichen Produktion – des einzigen Wirtschaftszweiges, in dem Südkorea über nennenswerte eigene Ressourcen verfügt.

Die Umsetzung der Plangrößen in quantitative Berufsbildung bedeutet für die Jahre 1977 bis 1981 eine Ausbildung von rund 432000 Personen (einschließlich etwa 9000 Teilnehmer an Kursen zur Ausbildung der Ausbilder).

Die Realisierung dieser für das Land beachtlichen Größenordnung ist für die ALA – je nach der Trägerschaft der Maßnahmen – auf mehr oder weniger direktem Wege möglich.

- a) *Ausbildungsstätten der Zentralregierung*, der Provinzregierungen oder (seltener) der Kommunen tragen zur Gesamt-

leistung des Systems bezogen auf die Zahl der ausgebildeten Personen voraussichtlich 9% bei. Der Einfluß der ALA beschränkt sich aber nur auf eine Konsultation, die der Errichtung der Ausbildungsstätte vorauszugehen hat. Eine weitere Einflußnahme – zum Beispiel auf Ausbildungsprogramme und Ausbildungsumfang – ist im Gesetz nicht vorgesehen.

- b) die *Ausbildungsstätten der regionalen Korporationen* werden voraussichtlich 14% zur Gesamtleistung des Vocational Training beitragen. Diese Träger haben gegenüber der ALA eine Ausbildungspflicht, die nach Umfang und Ausbildungsberuf vorgegeben werden und nur mit triftigen Argumenten abgewehrt werden kann. Darüber hinaus wird jede Korporation von der ALA besonders kontrolliert (Genehmigung der Satzung, Bestätigung des Geschäftsführers, Genehmigung des Haushalts, Prüfung des Jahresabschluß, Genehmigungen für Produktivarbeiten).
- c) *Akkreditierte Ausbildungsstätten* nicht kommerzieller Träger (Anteil an der Leistung des Systems voraussichtlich 9%) werden auf Antrag von der ALA genehmigt. Die ALA paßt ihre Planungen dann an solche neu hinzutretenden Kapazitäten an. Akkreditierungen können zurückgezogen werden, wenn die Träger die Standards der Ausbildung (Ausbildungsdauer, technische Ausrüstung, Curriculum) nicht realisieren, aber eine Feinsteuerung in Richtung auf den Ausbildungsumfang besteht nicht.
- d) *Ausbildung an betrieblichen Arbeitsplätzen* oder in betrieblichen Trainingszentren macht den Löwenanteil an der Leistung des Vocational Training aus: bis 1981 sollen private Firmen mehr als zwei Drittel (68%) aller Absolventen erbringen.

Den Beitrag dieses Sektors bestimmt die ALA schlicht und einfach aus dem nach Abzug der Leistungen von (a) bis (c) verbleibenden Versorgungsdefizit.

Unternehmen erbringen Ausbildung nicht freiwillig

Trotz der oben erwähnten großzügigen Definition dessen, was sich Vocational Training nennen darf (z. B. systematische Einarbeitung an Arbeitsplätzen, Kurzurse von wenigen Wochen Dauer usw.) wird eine derartige Leistung von Südkoreas Unternehmen nicht freiwillig erbracht. Kurzfristige Gewinnperspektiven und besonders das verbreitete *job-hopping* der etwas besser Ausgebildeten lassen Investitionen in *Humankapital* nicht in diesem Umfang lohnend erscheinen.

Das Basic Law sieht deshalb eine *Ausbildungspflicht* der gewerblichen Wirtschaft vor (Art. 19). Die ALA quantifiziert diese Verpflichtung zu Beginn eines jeden Jahres als Prozent-Sätze der Beschäftigten. Für 1978 wurden aufgrund eines Erlasses für 40 verschiedene Berufe Ausbildungsquoten vorgegeben und bestimmt, in welchem zeitlichen Rahmen die Ausbildung der

entsprechenden Personen zu liegen hätte. Die Quoten reichen von drei bis sechs Prozent der in den jeweiligen Berufen beschäftigten Arbeiter; die vorgeschriebene Ausbildungsdauer bewegt sich zwischen sechs Monaten und zwei Jahren, das Minimum ist dabei der weitaus häufigste Fall. Die so präzierte Ausbildungspflicht trifft nach mehrfacher Ausweitung des Kreises der Betroffenen derzeit alle Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Ausbildungspflicht kann ausschließlich durch Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung erfüllt werden. Dem Unternehmer wird auferlegt, im vorgegebenen Umfang nach einem vorher einzureichenden genehmigungspflichtigen Plan das Vocational Training auszurichten. Falls die Qualität des Ausbildungsplans unzureichend ist, gibt es Auflagen der ALA verbunden mit einer Fristsetzung. Theoretisch überwacht die ALA auch die Ausbildungsqualität während der Laufzeit der Maßnahme und kann hier durch Auflagen oder Aberkennung einwirken (Art. 21), faktisch ist dies jedoch angesichts des Ausbildungsumfangs der Betriebe nicht zu leisten.

Unternehmen, die nicht selbst ausbilden können, haben die Möglichkeit, nach Zustimmung der ALA ihr Ausbildungs-Soll gegen Entgelt bei einer der Korporationen decken zu lassen (Art. 9), die von der ALA im Zweifel hierzu verpflichtet werden.

Es muß angemerkt werden, daß diese Verschiebe-Möglichkeit – würde sie in größerem Umfang angewendet – die gesamte Quantitätsplanung des Vocational Training zum Einsturz bringen würde.

Das Beispiel Südkoreas zeigt, daß eine ehrgeizige mengenorientierte Berufsbildungspolitik nur durch kräftige Einbußen auf der Qualitätsseite erkauf werden kann. Vordergründig sieht es so aus, als wäre die Qualitätslücke im wesentlichen eine Eigentümlichkeit der betrieblichen Berufsausbildung. Tatsächlich jedoch hat man durch das Basic Law für die Industrie weitaus niedrigere Ausbildungsqualitäten zugelassen und geradezu angeregt, als sie in den staatlichen oder halbstaatlichen Instituten akzeptiert würden.

Oder anders ausgedrückt: Während die Institute planvoll und sukzessive entstehen, werden von den Betrieben sofortige Ausbildungsleistungen in großer Zahl erwartet, ohne daß diese über entsprechende Erfahrungen und Einrichtungen verfügen.

Das „Finanzierungssystem“

Das *Damoklesschwert*, welches der gesetzlichen Ausbildungspflicht Nachdruck verleiht, ist eine in Art. 40 vorgesehene Ausbildungsabgabe (*Allotted Share*). Durch Erlass wird alljährlich festgesetzt, welcher Betrag bei Nichterfüllung der Ausbildungsverpflichtung zu zahlen ist. Ursprünglich betrug die Abgabe 0,2% der Lohnsumme, mittlerweile jedoch werden die *shares* als eine Art Abstandszahlung gehandhabt, die nach den einzelnen Ausbildungsberufen differenziert für jedes nicht realisierte Ausbildungsverhältnis abgeführt werden muß. Für 1978 schwanken die *shares* zwischen 260 DM und 420 DM. (Vgl. folgende Zusammenstellung)

Tabelle: Ausbildungsverpflichtungen und Abstandsbeträge für 1978

Nr.	Berufsfeld	Ausbildungsdauer in Monaten	Ausb.-Pflicht in % der im Berufsfeld Beschäftigten	Abstand für jeden Nicht-Ausgebildeten
1	Bergleute und ähnliche	6 – 12	3	84.605 W
2	Gießer, Former, Schmelzer	6 – 12	6	84.605 W
3	Stahlwerksarbeiter	6 – 12	6	84.605 W
4	Walzwerksarbeiter	6 – 12	5	78.963 W
5	Lackierer	6 – 12	3	76.801 W
6	Metallverarbeitung u. ä.	6 – 12	6	81.061 W
7	Holzverarbeitung und Papiererzeugung	6 – 12	6	72.072 W

Fortsetzung der Tabelle

Nr.	Berufsfeld	Ausbildungsdauer in Monaten	Ausb.-Pflicht in % der im Berufsfeld Beschäftigten	Abstand für jeden Nicht- Ausgebildeten
8	Chemiearbeiter u. ä.	6 – 12	6	71.429 ₩
9	Spinnereiarbeiter, Webmaschineneinsteller, Musterkartenhersteller	6 – 12	3	72.230 ₩
10	Textilmaschinenbediener, Webmaschinen- bediener u. ä.	6 – 12	3	63.202 ₩
11	Stoffaufbereitung, Bleicher, Färber, Fertigsteller	12 – 24	6	67.989 ₩
12	Lederverarbeitung	6 – 12	4	74.793 ₩
13	Zigarettenhersteller	6 – 24	3	93.581 ₩
14	Nahrungsmittelverarbeiter	6 – 12	3	76.745 ₩
15	Schneider	6 – 12	5	68.344 ₩
16	Näher, Sticker	6 – 12	3	67.957 ₩
17	Raumausstatter	6 – 24	3	93.581 ₩
18	Schuster, Ledernäher	6 – 12	3	76.745 ₩
19	Möbeltischler	6 – 12	3	68.244 ₩
20	Tischlereimaschinenbediener	6 – 12	6	72.290 ₩
21	Steinmetz	6 – 24	6	78.157 ₩
22	Werkzeugmaschineneinsteller und -Bediener	6 – 24	6	78.157 ₩
23	Gesenkschmied und verwandte Maschinen- bediener	6 – 12	3	99.653 ₩
24	Maschinenzusammensetzer	6 – 24	3	82.249 ₩
25	KFZ-Schlosser (Wartung)	12 – 24	3	82.949 ₩
26	Uhrmacher, Feinmechaniker	6 – 24	6	79.992 ₩
27	Flugzeugmechaniker	6 – 24	6	82.949 ₩
28	Elektroinstallateur	6	6	78.995 ₩
29	Elektronik-Installateur	6 – 12	3	63.080 ₩
30	Elektro-Monteur	6 – 12	6	76.745 ₩
31	Radio- und Fernsehtechniker	6 – 12	3	77.180 ₩
32	Fernmeldetechniker	6 – 12	3	77.180 ₩
33	sonstige Arbeiter im Elektrobereich	6 – 12	3	76.310 ₩
34	Gas- und Wasserinstallateur	6 – 12	3	76.745 ₩
35	Schweißer, Trennschweißer	6 – 12	0	---
36	Blechner	6 – 12	3	76.745 ₩
37	Stahlgerüstebauer	6 – 12	3	76.745 ₩
38	Glas, Plastik, Keramik	6 – 12	3	76.745 ₩
39	Schleifer, Metallschleifer, Werkzeugschärfer	6 – 12	6	99.653 ₩
40	Werkzeugmacher, Oberflächenbearbeiter	12 – 24	6	82.949 ₩
41	Kautschuk- und Plastik- hersteller	keine Ausbildungspflicht für 1978		1977: (62.040 ₩)
42	Papierhersteller und Weiterverarbeiter			(62.452 ₩)
43	Setzer, Drucker			(68.208 ₩)
44	Setzer, Lichtsatz			(67.980 ₩)
45	Buchbinder u. ä.			(66.996 ₩)
46	Maler			(69.126 ₩)
47	NE-Metallverarbeitung			(60.858 ₩)
48	Sonstige Produktionsarbeiter			(53.349 ₩)
49	Bauarbeiter			(56.850 ₩)
50	Zimmerer, Holzschnitzer			(62.664 ₩)
51	Antriebsmaschinenbediener			(70.163 ₩)
52	Speditonsarbeiter			(69.768 ₩)
53	Decksmann, Schiffsmaschinenbediener			(60.823 ₩)
54	Lokomotivführer, Heizer			(69.747 ₩)
55	Sonstige Transportmaschinenarbeiter			(70.164 ₩)
56	Telephon- und Telegraphenbediener			(69.372 ₩)

Umrechnungskurs 1978: 1000 ₩ = ca. 4,20 DM

Die Differenzierung der Abgabe, wie sie in der obigen Übersicht deutlich wird, ergibt sich nach Aussage der ALA aus jährlichen Vergleichsrechnungen, die auf die Kostenrechnungen der der ALA rechenschaftspflichtigen Institute zurückgehen. Die Abgaben werden jährlich neu festgesetzt.

Da eine gute Institutsausbildung aber, wenn sie zum Beispiel zu einem unserem Facharbeiter vergleichbaren Niveau führt, rund 280 DM *im Monat* kostet [1], ist es ziemlich unklar, wie die ALA zu Abgabebeträgen von 260 bis 420 DM *für das Jahr* gelangt. Hier steht unausgesprochen ein erheblicher Abstrich an Ausbildungsqualität im Hintergrund.

Das Basic Law enthält eine Reihe von Vorschriften darüber, wie und wann die Abgabe bezahlt werden muß und welche Beitreibungsverfahren gegeben sind. Demgegenüber bleibt die Frage, wie das Aufkommen aus der Abgabe verwendet wird, im dunkeln. Unter dem Stichwort „*management of the allotted share*“ sagt Art. 51, daß es zur Förderung des Vocational Training verwendet werden solle. Näheres ergibt sich erst aus dem „Vocational Promotion Fund Law“ (vom 31. 12. 1976): Der bei der ALA zu errichtende Fonds wird aus den *allotted shares*, Zuschüssen der Regierung und den Fondserträgen gespeist. Die Mittel werden nach Abzug von Verwaltungskosten

- den Korporationen für *Training im Auftrag* bezahlt,
- zur Subvention verschiedener Träger verwendet
- und für die Förderung des Vocational Training durch Entwicklung und Produktion von Unterrichts- und Unterweisungsmaterial eingesetzt.

Aus dem Jahr 1977 hat der Fonds von 386 Firmen Abstands-zahlungen für 13.350 nicht realisierte Ausbildungsverhältnisse erhalten. Das Aufkommen betrug umgerechnet 3,5 Mio. DM; säumig waren 36 Firmen mit 1350 Fällen und einer Abgabesumme in Höhe von ca. 250.000 DM.

Damit ergibt sich für dieses Jahr (1977), daß etwas über ein Drittel der betrieblichen Ausbildungsverpflichtungen durch Zahlung von Abgaben erledigt wurden. Das quantitative Gesamtziel des Vocational Training (73000 Ausgebildete für 1977) konnte dadurch nur zu ca. 80% erreicht werden.

Den Forderungen an die Industrie, entweder auszubilden oder die Abgabe zu bezahlen, steht die Leistung des gesamten Vocational Training gegenüber. Dabei ist zu betonen, daß die bessere Ausbildungsqualität der staatlichen und halbstaatlichen Institute weitgehend aus dem allgemeinen Steueraufkommen Koreas finanziert wird, und die Absolventen nach Abschluß der Ausbildung nahezu ausschließlich an einen betrieblichen Arbeitsplatz überwechseln. Oft bestehen regelrechte Zulieferabkommen zwischen den regionalen Instituten und *befreundeten* Großbetrieben. Diese stützen sich auf eine Regelung des Gesetzes (Art. 14), die Arbeitsverpflichtungen für die Absolventen vorsieht. Demnach muß der Ausgebildete seinem Arbeitgeber – wenn dieser die Ausbildung finanziert hat – für die zweifache Dauer der Ausbildungszeit als Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Bei einer staatlich finanzierten Ausbildung können die Institute eine solche Verpflichtung aussprechen, wobei der nutznießende Arbeitgeber oft derjenige ist, welcher Praktikantenplätze zur Ergänzung der institutsbezogenen Ausbildung bereitgestellt hat.

Im Gegensatz zu den berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe kostet eine Ausbildung im Rahmen des Vocational Training kein Schulgeld. Art. 10 sieht zwar auch eine solche Möglichkeit vor, es wird aber kein Gebrauch davon gemacht. Im Gegenteil werden an die Auszubildenden Bezüge gezahlt (Art. 17).

Zusammenfassende Wertung

Geboren aus den qualifikatorischen Unzulänglichkeiten der berufsbildenden Schulen in Südkorea und aus dem wachsenden industriellen Bedarf an einsatzfähiger Arbeitskraft, kann das System des Vocational Training eine gewisse Zerrissenheit nicht

leugnen. Das Basisgesetz hat das Problem, welches sich aus Qualitätspolitik auf der einen Seite und Quantitätsverpflichtung auf der anderen Seite ergibt, nicht gelöst, sondern geradezu rechtlich verankert, indem es die Skala seiner berufsbildenden Maßnahmen so breit abgesteckt hat, an organisatorischen Lösungen so viele anbietet, daß ein äußerst heterogenes Angebot die Folge ist.

So konnten zum einen öffentliche oder körperschaftliche Institute mit zum Teil beispielhafter Ausbildungsqualität gegründet werden, während auf der anderen Seite betriebliche Ausbildungsmaßnahmen von fragwürdiger Qualität angeregt und legalisiert wurden. Es wird nicht bestritten, daß größere Betriebe in zum Teil eigenen Trainingszentren ebenfalls gute Ausbildung anbieten. (Als Beispiele seien Goldstar in Busan, DaeWoo in Masan und Hyundai in Ulsan genannt.) Kleine und mittlere Betriebe sind aber nicht hierzu in der Lage.

Nachdem die Administration of Labour Affairs diese Angebote in großem Umfang angeregt hat, müßte sie nun auf eine qualitative Konsolidierung Wert legen. Hierzu wäre ein System von Ausbildungsberatern erforderlich, die vermehrte Ausbildung von betrieblichen Ausbildern und die verbesserte und erweiterte Produktion von Ausbildungsmitteln.

Alle Verbesserungsmaßnahmen zusammen dürften auf eine Qualitätsanhebung auf breiter Front hinauslaufen. Renommierprojekte sollten – auch wenn dies den ausländischen Geberländern nicht zusagen mag – demgegenüber zurückstehen. Mit der Angleichung der Ausbildungsstandards in *Betrieben und Instituten* wäre es dann in einem folgenden Schritt möglich, das bisherige unverbundene Nebeneinander dieser beiden Träger mehr als bisher in eine *duale* Konzeption einzubringen.

Eine solche Strategie widerspricht allerdings dem koreanischen Bestreben nach herausragenden Leistungen und deren Dokumentation. Das eingangs erwähnte Abschneiden des Landes bei den Berufsbildungsolympiaden bestätigt dies, denn es geht keineswegs auf ein breit angelegtes und konsequent zum Facharbeiter hinführendes Berufsbildungswesen zurück. Vielmehr werden einige Spitzenbegabungen in jahrelangen harten *Trainingslagern* zu Hochleistungen gebracht und auf die Erfüllung dieser nationalen Aufgabe vorbereitet. Als Lohn winkt diesen Jugendlichen eine Karriere, die durchaus nichts mit dem Werdegang eines normalen Facharbeiters zu tun hat.

Anmerkungen

- [1] 1968: Central Vocational Training Institute mit UNDP-ILO-IBRD-Hilfe in Sosa; heute nur noch als Ausbilder-Ausbildungsstätte
 1971: Korean-German-Busan-Vocational-Training-Institute
 1973: Jeong-Su Vocational Training Institute (mit USAID)
 1974: Vocational Institutes in Chuncheon und Taegu (ADB)
 1975: Vocational Training Institutes in Incheon und Kwang Ju mit Asian-Development-Bank-Hilfe (ADB)
 1976: Kora-Belgium-Vocational Training Institute in Chang Won
- [2] Basic Law for Vocational Training, Law No 2973 promulgated on Dec. 31, 1976

Berichtigung zu BWP 1/80, Seite 31

Der Teufel steckt im Detail. Aus diesem Grunde müssen wir heute eine „Berichtigung der Ergänzung“ bringen. Kurz: Die in BWP Sonderheft Dezember 1979 abgedruckte „Empfehlung zur beruflichen Bildung behinderter Jugendlicher“ stammt vom Landesausschuß Nordrhein-Westfalen und nicht, wie in BWP 1/80 ergänzt, vom Landesausschuß für Berufsbildung Bayern.

Die Redaktion bittet, dies zu entschuldigen.