

Wer sich vergegenwärtigt, wieviele Faktoren *kooperationshemmend* wirken können und tatsächlich ja auch wirken – angefangen mit verfestigten Anschauungen und eingeschliffenen Gewohnheiten, über umstrittene Prioritäten bis hin zu rechtlichen Bindungen –, der wird endgültige Lösungen nicht erwarten, wohl aber begründete Aussagen darüber, unter welchen Bedingungen mit welchen Erfolgsaussichten das Vorhaben, kooperatives Handeln der Ausbilder und Lehrer zu fördern, weiter vorangetrieben werden kann.

bi bb MODELLVERSUCH
KOOPERATION IM BLOCKSYSTEM



Anmerkungen

- [1] Siehe Franke, G.: Die Ausbildung im Blocksystem aus betrieblicher Sicht. In: Franke, G./Kleinschmitt, M.: Das Blocksystem in der dualen

berufsausbildung; Berichte zur beruflichen Bildung Heft 19, Berlin (BIBB) 1979, S. 40 ff.

- [2] Vgl. Krümm, V.: Auswirkungen des Blockunterrichts auf Einstellungen von Berufsschülern und Berufsschullehrern; Hannover (Schroedel) 1978: „Die Zusammenarbeit mit Betrieben wird durch die Einführung des Blockunterrichts – sofern überhaupt – eher nachteilig beeinflusst. (...) Gerade auf jenen Gebieten, wo eine Zusammenarbeit erwartet wurde – bei Fragen der Stoffverteilung, der Stoffauswahl, der Stoffgewichtung, also in curricularen Fragen – arbeiten BU-Lehrer nicht signifikant häufiger mit Betrieben zusammen“ (S. 146).
- [3] Kleinschmitt, M. / Rath, B. / Zabeck, J.: Auswertung von Modellversuchen zur Weiterentwicklung beruflicher Schulen; Bericht der von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung berufenen Sachverständigen an die BLK (1979), S. 61 ff.
- [4] Vgl. Lammert, F.: Berufliche Bildung – Aufgaben und Chancen in den 80er Jahren. In: Wirtschaftliche Nachrichten 3/1980, S. 182: „Der Blockunterricht wird unumgänglich, wenn eine überbetriebliche Ausbildung durchgeführt werden muß“.
- [5] Schwiedrzik, B.: Blockunterricht oder Blocksystem? Ein Beitrag zur Begriffs- und Problemklärung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/1975, S. 12 ff.
- [6] Daraus erhellt, daß die Frage der „optimalen Blocklänge“ nicht zu den Untersuchungsgegenständen gehört, es sei denn – indirekt – als potentieller Streitpunkt und damit als kooperative Lösungsversuche herausfordernder Faktor.
- [7] Handwerkskammer Aachen und Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (Hrsg.): Schriften zum Modellversuch „Kooperation im Blocksystem. Stufenausbildung in der Bauwirtschaft“,

Heft 1: Kooperation – Herausforderung und Chance für die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Tagungsbericht zum Modellversuch). Heft 2: Überbetriebliche Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (dargestellt am Beispiel der überbetrieblichen Ausbildung im Berufsbildungs- und Gewerbeförderungscenter Simmerath). Bezugsquelle: IFA-Institut f. Ausbilder, Erlenweg 11, 5300 Bonn 3.

ZUR DISKUSSION

Reinhold Neuber/Brigitte Spree

Neuansätze in der kaufmännischen Weiterbildung

Zur Entwicklung eines Ordnungsrahmens

Stand der Überlegungen im Bundesinstitut für Berufsbildung

Wie vom Bundesinstitut für Berufsbildung bereits 1978 dargestellt [1], ist das derzeitige außerbetriebliche kaufmännische Weiterbildungsangebot in hohem Maße unübersichtlich und unstrukturiert. Weder erlaubt die Vielfalt der Maßnahmen eine Bewertung der vermittelten Qualifikationen, noch ist aufgrund der unabgestimmten konzeptionellen Ansätze eine Orientierung für die Weiterbildungsinteressenten möglich. Dies führte zu der Forderung nach einer Orientierungsgrundlage, durch die Fortbildungsregelungen in der kaufmännischen Weiterbildung in einen Zusammenhang gebracht werden, so daß erkennbar wird, welchen Bildungsniveaus und Fachrichtungen die Abschlußregelungen zuzuordnen sind. Eine solche Systematik sollte unter bildungspolitischen Gesichtspunkten sinnvolle Bildungsebenen und Fachrichtungen für eine Spezialisierung festlegen, für die Fortbildungsordnungen nach § 46 Abs. 2 BBiG zu erlassen sind.

Es wurden daher Überlegungen für einen Ordnungsrahmen der kaufmännischen Weiterbildung angestellt. Naturgemäß berührt

die Setzung eines derartigen Rahmens sehr unterschiedliche bildungspolitische Interessen und wirft wichtige Probleme auf. Um wesentliche Probleme und Fragestellungen sichtbar zu machen und die daraus abzuleitenden Aufgaben für einen Fachausschuß gemäß § 14 APiFG zu definieren, veranstaltete das Bundesinstitut im Juni 1979 ein Kolloquium „Neuordnung der kaufmännischen Weiterbildung“, bei dem u. a. erste Vorstellungen des Bundesinstituts für einen Ordnungsrahmen vorgestellt wurden.

Der vom Bundesinstitut vorgelegte Vorschlag für einen Ordnungsrahmen wurde von den Teilnehmern lebhaft und kontrovers diskutiert. Im Anschluß daran wurden die dort vorgetragenen Überlegungen durch das Bundesinstitut weiterentwickelt und anhand der im Kolloquium vorgetragenen fachlichen Stellungnahmen modifiziert. Ferner wurden die offengebliebenen Fragestellungen für die Beratung durch einen Fachausschuß formuliert. Inzwischen wurde vom Generalsekretär des Bundesinstituts das Konstituierungsverfahren zur Einsetzung eines Fachausschusses „Berufliche Fortbildung im kaufmännischen Bereich“ eingeleitet.

Bildungspolitische Anforderungen an den Ordnungsrahmen

Zur Orientierung innerhalb des kaufmännischen Weiterbildungsangebots ist ein System aufeinander abgestimmter Regelungen erforderlich. Diese sollten bundeseinheitlich auf der Grundlage von § 46 Abs. 2 BBiG erfolgen.

Qualifikationsebenen

Durch Fortbildungsordnungen sollen voneinander unterscheidbare Qualifikationsebenen, entsprechend den im Beschäftigungssystem unterschiedlichen Ebenen zugeordneten Aufgabenbereichen definiert werden. Der Ordnungsrahmen sieht hierfür drei Ebenen vor, die auch im betrieblichen Organisationssystem repräsentiert sind. Um diese drei Ebenen gruppiert sich auch die Mehrzahl der kaufmännischen Weiterbildungsangebote.

Die erste Ebene entspricht den Qualifikationsanforderungen an einen in einem bestimmten Fachgebiet spezialisierten Sachbearbeiter. Sie ist mit der Bildungsebene vergleichbar, die etwa durch Abschlüsse wie Fachkaufmann/Fachwirt im derzeitigen Weiterbildungsangebot markiert ist.

Die zweite Ebene entspricht den Qualifikationsanforderungen an eine in 1 oder 2 Fachgebieten spezialisierte mittlere Führungskraft. Sie ist mit der Ebene vergleichbar, die im derzeitigen Weiterbildungsangebot etwa durch den Abschluß staatl. gepr. Betriebswirt repräsentiert wird.

Die dritte Ebene entspricht den Qualifikationsanforderungen an eine in 1, 2 oder 3 Fachgebieten spezialisierte gehobene oder höhere Führungskraft. Vergleichbar ist sie etwa mit dem Abschluß Geprüfter Wirtschaftsassistent/Industrie im derzeitigen Weiterbildungsangebot.

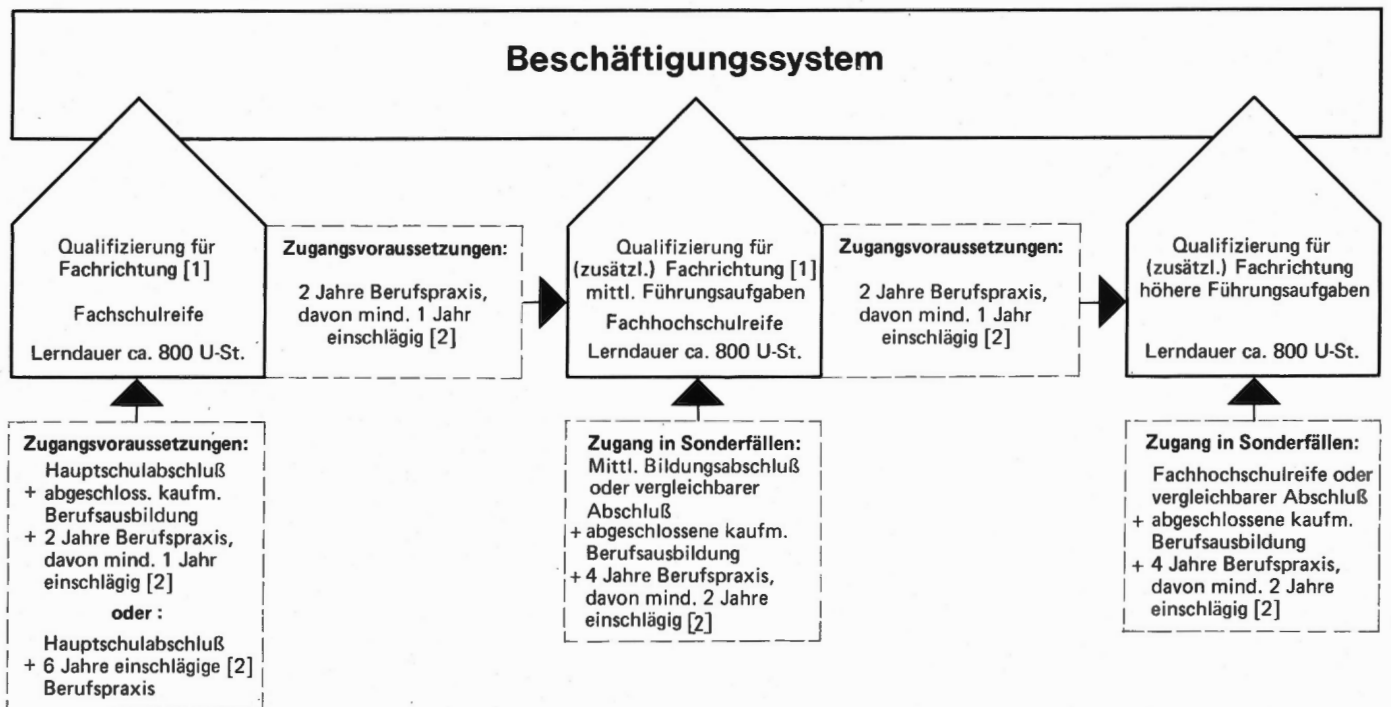
Die mit jeder Ebene verbundenen Qualifikationen müssen innerhalb eines aus der Sicht der Teilnehmer zumutbaren Zeitraums vermittelt werden können. Dieser sollte bei Teilzeitmaßnahmen nicht mehr als 1 1/2 Jahre betragen. Dabei ist pro Jahr von etwa 40 Wochen zu je 10 bis 12 Unterrichtsstunden auszugehen. Der Ordnungsrahmen sieht deshalb für die Erreichung jeder Ebene eine Lerndauer von etwa 800 Unterrichtsstunden vor. Voraussetzung ist jeweils der Abschluß der darunter liegenden Ebene oder eine sonstige entsprechende Vorbildung.

Die Möglichkeit, im Laufe des Berufslebens zusätzliche Qualifikationen durch Weiterbildung zu erreichen, muß allen Personen geöffnet sein, die eine kaufmännische Ausbildung sowie eine zusätzliche längere Berufspraxis (oder ersatzweise für die fehlende Berufsausbildung eine entsprechend längere Berufspraxis) nachweisen. Der Berufspraxis ist besondere Bedeutung beizumessen.

Die im Ordnungsrahmen festgelegten Zugangsvoraussetzungen für die Abschlußprüfung der ersten Bildungsebene fordern daher mindestens den Abschluß der Hauptschule, eine kaufmännische Berufsausbildung und eine zweijährige kaufmännische Berufspraxis oder ersatzweise eine sechsjährige kaufmännische Berufspraxis.

Das kaufmännische Weiterbildungssystem muß sowohl eine Spezialisierung als auch einen Aufstieg ermöglichen. Die Wiederholung bereits durchlaufener Bildungsphasen sollte ausgeschlossen werden. Der Einstieg in diese Bildungswege muß auf jeder Ebene auch dann möglich sein, wenn statt des Abschlusses der davorliegenden Ebene andere Qualifikationen nachgewiesen werden, die die gleichen Voraussetzungen erfüllen.

Schematische Darstellung des Ordnungsrahmens für den kaufmännischen Weiterbildungsbereich



[1] Vorgesehene Fachrichtungen:

- | | | |
|--------------------------|--|---|
| 1 Absatz | 5 Informationsverarbeitung | 9 Dienstleistungen in der Versicherungswirtschaft |
| 2 Beschaffungswesen | 6 Rechnungswesen | 10 Dienstleistungen in der Verkehrswirtschaft |
| 3 Personalwesen | 7 Finanz- und Anlagewirtschaft | |
| 4 Organisation / Planung | 8 Dienstleistungen in der Bankwirtschaft | |

[2] = Berufspraxis in dem Funktionsbereich, für den der weiterführende Abschluß qualifiziert

Abkürzung: U-St. = Unterrichtsstunden

Im Ordnungsrahmen wird davon ausgegangen, daß die Qualifizierungsziele der einzelnen Ebenen so aufeinander abgestimmt sind, daß der Erwerb eines Abschlusses einer Ebene gleichzeitig eine der Zugangsvoraussetzungen für die Abschlußprüfung der nächst höheren Ebene bildet und daß eine Wiederholung bereits durchlaufener Bildungsphasen vermieden wird. Die drei Ebenen können also nacheinander ohne Entwertung vorangegangener Bildungsabschnitte erreicht werden. Damit auch der Zugang direkt zur zweiten und dritten Ebene möglich wird, ohne zuvor die Abschlußprüfungen für andere Ebenen abzulegen, sind im Ordnungsrahmen besondere Zugangsvoraussetzungen festgelegt.

Danach ist für Teilnehmer, die die Abschlußprüfung für die zweite Ebene ablegen wollen und die Prüfung für den Abschluß auf der ersten Ebene nicht nachweisen können, ein mittlerer Bildungsabschluß oder ein vergleichbarer Abschluß sowie eine kaufmännische Berufsausbildung zuzüglich einer beruflichen Praxis von vier Jahren vorgesehen. Für Bewerber um die Abschlußprüfung für die dritte Ebene, die die Prüfung für den Abschluß der zweiten Ebene nicht nachweisen können, wird die Fachhochschulreife oder ein vergleichbarer Abschluß, ferner kaufmännische Berufsausbildung zuzüglich einer vierjährigen Berufspraxis gefordert.

Jeder bundeseinheitlich geregelte Abschluß muß im Beschäftigungssystem für sich reale Einsatzmöglichkeiten und Aufstiegschancen bieten.

Innerhalb des Ordnungsrahmens sind daher die Qualifizierungsinhalte von Funktionsbildern abzuleiten, die auf jeder Ebene die für die entsprechende Aufgabenwahrnehmung im Beschäftigungssystem erforderlichen Anteile an fachlichen Grund- und Spezialqualifikationen, fachübergreifenden und Führungsqualifikationen vollständig beschreiben.

Die bundeseinheitlich geregelten Abschlüsse müssen auch im staatlichen Bildungssystem verwertbar sein, indem sie den Zugang zu weiterführenden Bildungsgängen ermöglichen und deren Teilabschlüsse verwertbar machen.

Im Ordnungsrahmen werden daher die Bildungsinhalte der ersten Ebene so weit gefaßt, daß der Abschluß der ersten Bildungsebene zum Eintritt in die staatlichen Wirtschaftsschulen berechtigt, und daß mit dem Abschluß der zweiten Ebene die Fachhochschulreife erworben wird. Dabei wird davon ausgegangen, daß nach Schaffung dieser Voraussetzungen die Möglichkeit einer Anrechnung durch die Länder gegeben ist.

Fachrichtungen

Durch Fortbildungsordnungen sind Qualifikationen zu regeln, die im Beschäftigungssystem möglichst langfristig verwertbar und insbesondere von technisch-organisatorischen Veränderungen weitgehend unabhängig sind und die die Mitarbeiter in die Lage versetzen, innerhalb eines größeren betrieblichen Schwerpunktbereichs ein breiteres Aufgabenfeld wahrzunehmen, bzw. zwischen mehreren Aufgabenfeldern in diesem Bereich zu wechseln, so daß sie bei technisch-organisatorischen Veränderungen bezüglich ihrer Einsatzfähigkeit flexibel sind.

Durch die geregelten Qualifikationen muß die Mobilität der Absolventen im Beschäftigungssystem gefördert werden, so daß ihnen Arbeitsplätze in allen Branchen offenstehen. Die Qualifizierung muß daher so weit wie möglich branchenunabhängig erfolgen, ihr Schwerpunkt muß auf betriebswirtschaftlichen Funktionen liegen. Eine branchenorientierte Qualifizierung ist nur dort erforderlich, wo es sich um Funktionen handelt, die nur in einer bestimmten Branche vorkommen.

Die fachliche Orientierung an betriebswirtschaftlichen Funktionen entspricht dem Prinzip der funktionalen Organisation, das dem Organisationsschema der Mehrzahl der Großbetriebe zugrunde liegt und sich auch bei Mittel- und Kleinbetrieben zu-

nehmend durchsetzt; sie wird seit längerer Zeit auch für die Curricula im Bereich der Erstausbildung gefordert [2].

Der Ordnungsrahmen wird dem dadurch gerecht, daß er für die Abschlüsse auf allen drei Ebenen eine Spezialisierung nach betriebswirtschaftlichen Funktionen vorsieht. Diese Funktionen entsprechen den betriebswirtschaftlichen Grundfunktionen, die den Ablauf des betrieblichen Umsatzprozesses bestimmen. Der im Ordnungsrahmen enthaltene Katalog deckt alle branchenspezifischen Funktionen ab. Die einzelnen Funktionsbereiche sind so weit gefaßt, daß die Gesamtqualifizierung für einen solchen Bereich zur Wahrnehmung unterschiedlicher Aufgabenfelder befähigt. Es ist durchaus möglich und im Interesse der Mobilitätsförderung sinnvoll, Funktionen, die mehrere Branchen betreffen, branchenübergreifend zu vermitteln.

Im einzelnen sieht der Ordnungsrahmen folgende Funktionsbereiche für die Spezialisierung der Abschlüsse vor:

1. Absatz (einschl. Marketing, Werbung, Auftragsbearbeitung)
2. Beschaffungswesen (einschl. Materialwirtschaft (Einkauf/Lagerhaltung), Fertigungswirtschaft)
3. Personalwesen (einschl. betriebliches Sozialwesen, Qualifizierung von Aus- u. Weiterbildungspersonal)
4. Organisation/Planung (einschl. Statistik)
5. Informationsverarbeitung (einschl. Sekretariatswesen, Datenverarbeitung in den Fachabteilungen)
6. Rechnungswesen (Geschäfts- u. Betriebsbuchhaltung, Kostenrechnung, Betriebsabrechnung, Lohn-, Gehalts- u. Lagerbuchhaltung)
7. Finanz- u. Anlagewirtschaft (Finanzplanung, Finanzierung, Investition, Kapitalverwaltung)
8. Dienstleistungen in der Bankwirtschaft
9. Dienstleistungen in der Versicherungswirtschaft
10. Dienstleistungen in der Verkehrswirtschaft

Die Funktionen 8 bis 10 betreffen jeweils den gesamten Leistungsbereich der drei betreffenden Branchen im Gegensatz zu den allgemeinen, nicht branchentypischen Funktionsbereichen, d. h. also den gesamten Bereich der Geschäftsabwicklung mit dem Kunden.

Ein System von Fortbildungsordnungen muß Durchlässigkeit bieten und sicherstellen, daß ein Übergang von einer Fachrichtung auf die andere ermöglicht wird, so daß durch Fortbildung in mehreren Fachrichtungen eine Bündelung unterschiedlicher Qualifikationen möglich ist.

Im Ordnungsrahmen wird deshalb vorgesehen, daß auf allen Ebenen vor allem eine breite betriebswirtschaftliche Grundbildung vermittelt wird, in die die fachliche Spezialisierung in den jeweiligen Funktionsbereich einzubetten ist. Außerdem verlangen die Zugangsvoraussetzungen für die Abschlußprüfung, daß die Hälfte der als berufliche Praxis geforderten Zeit in dem Funktionsbereich erworben werden muß, für den der betreffende Abschluß qualifiziert. Damit ergibt sich die Möglichkeit, falls alle drei Ebenen durchlaufen werden, auf jeder Ebene einen Abschluß mit anderer Fachrichtungsspezialisierung zu machen. Auf diese Weise ist eine entsprechend den individuellen Bildungszielen unterschiedliche Bündelung von Qualifikationen durch Auswahl geeigneter Fachrichtungen möglich, u. a. auch eine auf unterschiedliche Branchen zugeschnittene Fachrichtungskombination. So ergibt z. B. die Kombination der Fachrichtungen Absatz, Beschaffungswesen und Organisation/Planung eine spezielle Qualifikation für den Bereich Industriegewirtschaft, eine Kombination der Fachrichtungen Rechnungswesen, Finanz- und Anlagewirtschaft und Dienstleistungen in der Bankwirtschaft eine spezielle Qualifikation für den Bereich Bankwirtschaft.

Bei Bedarf läßt sich der Katalog dieser Funktionsfachrichtungen erweitern, insbesondere durch Ausdehnung einzelner Bereiche. So wäre z. B. denkbar, den kaufmännischen Teil des Dienstlei-

stungsbereichs Reiseverkehr und Touristik noch unter den Bereich Dienstleistung in der Verkehrswirtschaft zu subsumieren.

In bezug auf die dritte Ebene ist zu überlegen, ob hier eine Aufrechterhaltung der Differenzierung nach 10 verschiedenen Funktionsfachrichtungen notwendig ist. Ausgehend von der Tatsache, daß mit Erweiterung der Leitungsfunktionen der Bedarf an intensiver fachlicher Spezialisierung ab- und der Bedarf an fachübergreifenden und Führungsqualifikationen zunimmt, wäre eine Zusammenfassung verschiedener Funktionsfachrichtungen zu besonderen Schwerpunkten vorstellbar, z. B. die Fachrichtungen Absatz, Beschaffungswesen, Organisation/Planung oder Organisation/Planung, Rechnungswesen, Finanz- und Anlagewirtschaft.

Ausblick

Eine Reihe bildungspolitischer und fachlicher Fragen ist noch nicht endgültig ausdiskutiert und sollte, soweit politisch, mit den Fachverbänden, soweit fachlich, im Fachausschuß beraten werden. Dies betrifft u. a. die Fragen der endgültigen Anzahl der Bildungsebenen, der Bezeichnungen der Abschlüsse auf den einzelnen Ebenen, das Problem der Anrechenbarkeit zwischen ver-

schiedenen Regelungsinstanzen und deren fachliche Vorbereitung, die Frage, inwieweit übergreifende Grundstufen gemeinsam für mehrere Fachrichtungen entwickelt werden können. Die Entwicklung von Kriterien für Funktionsbilder sowie die Frage der Regelungsprioritäten entsprechend dem derzeitigen Regelungsbedarf sind weitere Beratungsaufgaben für den Fachausschuß.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Neuber, R., Kalusche, B.: „Problemanalyse zur Strukturierung des kaufmännischen Weiterbildungsbereichs“, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 7, BIBB 1978 und Kalusche, B., Neuber, R.: Das kaufmännische Weiterbildungsangebot 1976/77. Sonderveröffentlichung, BIBB 1979.
- [2] Vgl. Nierhaus, H.: Fachwirt – Beruf oder Illusion? In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 4/75. Deppe, H.: Gliederung des Berufsschulunterrichts nach kaufmännischen Grundfunktionen. In: Wirtschaft und Erziehung, 9 und 10/1971. Stiehl, H.: Zur Funktion von Unterrichtsforschung im Rahmen der Curriculumforschung unter besonderer Berücksichtigung der Revision kaufmännischer Curricula in Zabeck, H. u. a.: Ziele, Fragestellungen und methodische Ansätze der Curriculumforschung für den Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung, Hannover 1973, Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 6.

UMSCHAU

Ulrich Degen/Dietmar Zielke

Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell)

Zwischenbilanz zum Modellversuch der Handwerkskammer
für Mittelfranken in Nürnberg

Auf der Basis des im November 1975 vom Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) vorgelegten Modells zur „Berufseingliederung und Berufsausbildung ‚Lernbehinderter‘“ wird seit dem Schuljahresbeginn 1977/78 von der Handwerkskammer für Mittelfranken ein Modellversuch durchgeführt [1]. In ihm sollen Absolventen der Schule für Lernbehinderte in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

Im Modellversuchsverlauf hat es sich gezeigt, daß es weder fachlich haltbar noch umgangssprachlich geboten ist, die Modellversuchsgruppe pauschal als „lernbehindert“ bzw. „lerngestört“ zu bezeichnen: Die Jugendlichen haben zwar vor Eintritt in den Modellversuch eine Schule für Lernbehinderte besucht – die von der wissenschaftlichen Begleitung erhobenen Daten haben aber Anhaltspunkte dafür geliefert, daß der weitaus größte Teil der Modellversuchsgruppe leistungsmäßig im Normalbereich liegt. Sind dann besondere Förderungsmaßnahmen für ehemalige „Sonderschüler“ überflüssig? Keineswegs, wie sich im Modellversuch gezeigt hat.

Das erste Ausbildungsjahr, das als Förderungslehrgang im Ausbildungszentrum der Handwerkskammer durchgeführt wurde, hat für den Berufsweg der meisten Jugendlichen eine tragfähige Brücke zwischen Schule und Arbeitswelt geschlagen. Wenn auch für viele Jugendliche zwischen Berufswunsch und der tatsächlichen Berufseinmündung große Diskrepanzen bestanden, so erscheint doch die Gesamtbilanz nach zwei Modellversuchsjahren durchaus respektabel: 32 Teilnehmer (68%) befanden sich in

einer dualen Berufsausbildung, neun (18%) waren als Jungarbeiter beschäftigt, vier (9%) waren arbeitslos und zwei (4%) befanden sich in einem Berufsbildungswerk.

Im einjährigen Förderungslehrgang wurde versucht, die zukünftigen Anforderungen in der Berufsausbildung möglichst vorwegzunehmen. Auf der inhaltlichen Ebene geschah dies dadurch, daß in den Lehrplänen des Förderungslehrganges insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten solcher Ausbildungsberufe vertreten waren, in die Teilnehmer von Förderungslehrgängen erfahrungsgemäß häufig einmünden (z. B. Maler und Lackierer, Schlosser, Maurer). Durch die Organisation des Ausbildungsgeschehens (Achtstundentag, Pausenanordnung) und durch die Schulung von Arbeitstugenden wurde eine allgemeine Berufsvorbereitung geleistet, die unabhängig vom jeweiligen Beruf in einer handwerklichen Berufsausbildung erwartet wird.

Zur „Kompensation vorhandener Lerndefizite“ wurde vom Durchführungsträger Ergänzungsunterricht durchgeführt. Im Förderungslehrgang wurde der „Ergänzungsunterricht“ von Sonderschullehrern in den Fächern Deutsch, Mathematik, Sozial- und Arbeitslehre durchgeführt (wöchentlich ca. 4 1/2 Zeitstunden). Freiwillig ist der Besuch des „Stützunterrichts“ in der Berufsausbildung, der nach den Berufsbereichen Metall, Bau, Holz, Farbe und Nahrung differenziert wird. Im 1. Ausbildungsjahr (2. Versuchsjahr) hat sich eine durchschnittliche Auslastungsquote von 41% ergeben, d. h., über die Hälfte der Teilnehmer