Jugendpolitisches Programm der Gewerkschaft ÖTV

ötv Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Bibliothek
Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
A93-3836

Herausgegeben von der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
Theodor-Heuss-Str. 2, 7000 Stuttgart 1.

Presserechtlich verantwortlich:
Christine Meier, Bundessekretärin für Jugend

Redaktion: Frank Haindl, Rolf Behrens

Druck: Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH,
Frankfurt am Main

Erschienen im Oktober 1992

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	5
Verbesserung der Qualität von Ausbildung	10
Verwaltung	31
Pflegerische Ausbildungen	44
Anlage zur pflegerischen Ausbildung	52
Gewerblich-technische Ausbildung	72
Allgemeine Anlagen zu „Qualität von Ausbildung"	79
Weiterbildung	93
Jugendtarifpolitik	112
Betreuungskonzept für JAVen	128
Gewerkschaftliche Jugendarbeit in den fünf neuen Ländern	137
Jugendbildungsarbeit	159

Einleitung zum „Jugendpolitischen Programm"

1. Keine Angst vor soviel Papier!

Das „Jugendpolitische Programm" (JPP) ist vorläufiges Ergebnis einer langjährigen Diskussion über die gewerkschaftliche Jugendarbeit in der ÖTV, die sich auf eine sehr selbstkritische Bestandsaufnahme über den Zustand dieser Arbeit stützt. Es kann diese Diskussion nicht abschließen, sondern soll im wesentlichen auf Grundaussagen gestützte Wege für die nähere Zukunft aufzeigen.

2. Wie konnte es dazu kommen?

— Bundesjugendkonferenz 1988:

Es gab drei Anträge zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit mit teilweise konträren Anliegen. Die Delegierten haben sich dafür entschieden, eine Generaldebatte zur Jugend- und Jugendbildungsarbeit zu führen und die drei Anträge als Arbeitsmaterial zu beschließen.

— Arbeitstagung Gewerkschaftliche Jugendarbeit 1989 in Bonn:

Die offene Diskussion der Bundesjugendkonferenz wurde weitergeführt und machte den dringenden Handlungsbedarf zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit an sich deutlich.

Ergebnisse der Arbeitstagung:

Aus den vorliegenden Arbeitsgruppenberichten und den Ergebnissen der Arbeitskreise auf Bundesebene wurden eine Bestandsaufnahme und ein Thesenpapier zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit entwickelt. Dieses Thesenpapier hat einerseits eine Reihe von Sofortmaßnahmen vorgeschlagen, andererseits die Zentrierung der Jugendarbeit auf einige Schwerpunkte gerichtet. Dies war Grundlage zur Entwicklung des „Jugendpolitischen Programms".

3. Ziel des „Jugendpolitischen Programms" (JPP)

Ziel ist es nicht, die Beschlußlage zu dokumentieren, die dann nicht mehr verändert werden kann. Vielmehr soll das Papier zur Diskussion und zur inhaltlichen Auseinandersetzung anregen. Das JPP

versucht die bisherigen Inhalte zu den einzelnen Themenfeldern darzustellen. Selbstverständlich erheben wir hierbei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das Programm begibt sich bei einigen Themenfeldern allerdings auch in Bereiche, die bisher von der ÖTV-Jugend nicht bearbeitet wurden. Dies sind z.B. das Thema „Schlüsselqualifikation" oder das Thema „Weiterbildung".

Das JPP versucht an einigen Stellen ganz bewußt auf eine Kontroverse hinzuweisen, die bisher noch nicht abschließend beraten wurde. Wir haben zu einzelnen Bereichen Zielvorstellungen entwickelt, die Möglichkeiten der Arbeit aufzeigen sollen und einen Orientierungsrahmen bieten.

4. Kein Patentrezept!

Das JPP setzt Schwerpunkte, die zu einem Gesamtkonzept verbunden und erweitert werden müssen. Ein solches Gesamtkonzept gewerkschaftlicher Jugendarbeit in der ÖTV kann sich niemals auf jugendspezifische Themen allein beschränken, sondern muß weite Teile von Arbeit und Leben umfassen, versuchen neue Felder zu bearbeiten und Kontroversen auszulösen.

5. Wo fangen wir an?

Im Zentrum stehen bewußt die Probleme junger Beschäftigter in den Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern, weil dort die gewerkschaftlichen Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten am ausgeprägtesten sind und im Bewußtsein junger Menschen hier die Erwartungen an die Gewerkschaften ansetzen. Gleichzeitig stehen Arbeit und Ausbildung im Zentrum gesellschaftlicher Auseinandersetzungen. Hier wird darüber entschieden, wie und wozu menschliche Fähigkeiten entwickelt und eingesetzt werden und wie das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit aussieht. Zwangsläufig geht es also um Grundsatzfragen wie Demokratie, Mit- und Selbstbestimmung in allen gesellschaftlichen Bereichen, das Verhältnis der Geschlechter, um die Erhaltung der natürlichen Umwelt, um soziale Gerechtigkeit, humane Arbeitsbedingungen und Friedenssicherung.

Die Mitglieder der Gewerkschaft ÖTV stehen mitten in diesen Auseinandersetzungen. Beispielsweise um die Energieversorgung, die

Müllverwertung, die Verkehrspolitik, das Gesundheitswesen, die Reduzierung der Bundeswehr, die Kindererziehung, die Asyl- und Ausländerpolitik, die Verwaltung ... Die Beschäftigten in allen Bereichen befassen sich zunehmend mit den Fragen des Sinns und Inhalts ihrer Arbeit und Ausbildung. Die Ansprüche junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich in bezug darauf ganz besonders ausgeprägt und erhöht.

Wir dürfen nicht vor den Dimensionen dieser Auseinandersetzung zurückschrecken, ebensowenig vor denjenigen mächtigen Interessen und Strukturen, die das menschliche Leben und Überleben privaten Gewinninteressen unterordnen.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind besonderen Bedingungen ausgesetzt, die durch Beschlüsse von Regierungen und Parlamenten maßgeblich bestimmt werden. Das degradiert sie aber nicht zu willenlosen Befehlsempfängern, sondern macht ihre besondere Art der Abhängigkeit deutlich. Auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wollen die Chance nutzen, die sich trotz unterschiedlicher Interessenlagen ergibt. Dabei reicht das Spektrum von bürgernaher Verwaltung, vorsorgender Gesundheitsversorgung, ökologischer Konzepte der Abfallverwertung, sinnvoller Produkte und Dienstleistungen, regenerativen Energieerzeugungs- und dezentralen Energieversorgungskonzepten, menschenfreundlichen Arbeitszeiten, ökologisch sinnvollen Verkehrskonzepten, solidarischer Tarifpolitik, bis zu einer menschenwürdigen AusländerInnenpolitik und vielem mehr.

Für all dies haben wir nicht immer befriedigende Antworten parat. Wir brauchen aber auch nicht am Nullpunkt anzufangen. Bei der Bearbeitung unserer Schwerpunktthemen können wir auf viele Ergebnisse und Beschlüsse aus vergangenen Jahren positiv Bezug nehmen und sie einer Realisierung näher bringen.

Wesentlich ist, daß die einzelnen Themenbereiche des JPP nicht nebeneinander stehen, sondern einen Zusammenhang bilden. So können und müssen Tarifpolitik (Punkt 3) mit der JAV-Arbeit (Punkt 4) dazu beitragen, Ausbildungsbedingungen (Punkt 1), Fort- und Weiterbildung (Punkt 2) zu regeln und zu verbessern. All dies wiederum gilt natürlich auch für die Arbeit in den fünf neuen Län-

dem (Punkt 6). Die konkrete Verzahnung von Handlungsebenen und Inhalten muß Kern der zukünftigen Bearbeitung des JPP sein.

Nicht unerwähnt soll hier bleiben, daß neben den vorgenannten Schwerpunkten, die so im Bundesjugendausschuß festgelegt wurden, kein Ausschließlichkeitskatalog zementiert wird. Durch strukturelle Unterschiede ergeben sich andere Arbeitsfelder wie z.B. Übernahme nach der Ausbildung und Jugendarbeitslosigkeit in Berlin und besonders den neuen Bundesländern. Darüber hinaus verstehen sich die Auseinandersetzungen mit Fremdenhass und Asylpolitik mit dem Ziel der Gegenwehr zur Rechtsentwicklung als absolute Notwendigkeit gewerkschaftsübergreifend auf Grundlage unseres demokratischen Selbstverständnisses von allein.

Als defizitär ist anzumerken, daß die Problemlagen von jungen Frauen sowie das Geschlechterverhältnis in den vorliegenden Papieren nicht behandelt wurden. Es ist notwendig, daß diese Themenfelder in die einzelnen Komplexe integriert und nicht nur als moralische Beipacks funktionalisiert werden.

6. Wie weiter?

Ausgehend von der Arbeitstagung zum JPP im November 1992 müssen Kreis- und Bezirksjugendausschüsse sowie der Bundesjugendausschuß einen Fahrplan zur Umsetzung des JPP erarbeiten, der ihre eigene Verantwortlichkeit und den Rückfluß dieser Diskussion

a) in die Gesamtorganisation auf allen Ebenen und

b) auf die Bundesebene selbst verbindlich regelt.

Dazu ist es unseres Erachtens nach erforderlich, auf Bundesebene weiterhin entsprechende Arbeitskreise einzurichten, bestehende umzustrukturieren und mit entsprechenden Aufträgen zu versehen.

Koordiniert wird die Arbeit dieser Arbeitskreise durch den Bundesjugendausschuß.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen fließen in die vom Bundesjugendsekretariat zu erstellenden Arbeitshilfen und -materialien ein. Eine Verzahnung mit der Bildungsarbeit ist ebenso obligatorisch wie

die Durchführung von zentralen Arbeitstagungen nach Bedarf. Es ist davon auszugehen, daß jährlich Arbeitstagungen auf Bundesebene zu Schwerpunkten des JPP stattfinden.

Für die Kreis- und Bezirksjugendausschüsse ist ein zeitlicher Rahmen vorzusehen, der eine breite Diskussion bei den Aktiven in der ÖTV-Jugend ermöglicht. Anspruch kann es nicht sein, daß überall alles behandelt wird, sondern es sollen eigene Akzente gesetzt werden. Die Bezirke unterstützen und koordinieren die Aktivitäten in den Kreisverwaltungen und fassen die Ergebnisse für die bundesweite Diskussion zusammen.

Der Schwerpunkt unserer zukünftigen Jugendarbeit muß in der Verzahnung des Jugend- und sogenannten Erwachsenenbereiches sein. Die ÖTV-Jugend ist keine Spielwiese für junge Mitglieder sondern muß in der Gesamtorganisation ernst genommen werden. Ein Weg ist die verbesserte Beteiligung der Personengruppe „Jugend" in den Kreisvorständen, den Bezirksvorständen und auch im Hauptvorstand. Andererseits begreift sich die ÖTV-Jugend nicht als Funktionärsschmiede, die junge Mitglieder in den Durchlauferhitzer steckt, damit sie dann den Erfordernissen in den Strukturen der Gesamtorganisation gewachsen sind.

Verbesserung der Qualität von Ausbildung

Allgemeiner Teil

I. Warum beschäftigen wir uns mit Qualität von Ausbildung?

In den Diskussionen und der praktischen Arbeit der ÖTV-Jugend beschäftigen wir uns immer wieder mit dem Thema „Qualität von Berufsausbildung". Die Berufsausbildung ist für viele Jugendliche ein wichtiger Lebensabschnitt.

Die Berufsausbildung beeinflußt die persönliche Entwicklung (z.B. Fähigkeiten, Interessen usw.) und die materielle und soziale Stellung innerhalb der Arbeitswelt und der Gesellschaft.

Aus diesem Grunde haben die Auszubildenden konkrete Anforderungen an eine qualifizierte Ausbildung:

— Sicherung der materiellen Existenzgrundlage (während und nach der Ausbildungszeit)

— Vorbereitung auf die Arbeitsplatzanforderungen

— Vorbereitung auf langfristige Veränderungen im erlernten Beruf bzw. innerhalb des Berufsfeldes

— Förderung der persönlichen Fähigkeiten und Interessen (z.B. Kreativität, Interesse an technischen Vorgängen, Umgang mit Menschen).

Für viele Jugendliche ist eine qualifizierte Berufsausbildung auch eine wichtige Grundlage für eine spätere Weiterbildung (z.B. Studium).

Die Anforderungen in der Berufsausbildung sind bestimmt von der Veränderung und Entwicklung der Arbeitsplätze. Denn ausgebildet wird dafür, daß die Arbeitskraft an den bestimmten Arbeitsplätzen einsetzbar und den konkreten Anforderungen, die dort an sie gestellt werden, gewachsen ist.

Ausgehend von der Tatsache, daß der weitaus größte Teil unserer Gesellschaft nur über den Verkauf seiner Arbeitskraft seine Existenz sichern kann, ist die Vorbereitung darauf, die Ausbildung des

Arbeitsvermögens, von besonderer Bedeutung. Da die Berufsausbildung nicht nur die Voraussetzungen schaffen soll, ein paar Jahre die Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten zu können, sondern möglichst langfristig, müssen Inhalt und Umfang der Ausbildung an der Entwicklung und Veränderung der Arbeitsplätze ausgerichtet sein. Durch die Einschätzung der langfristigen Entwicklung kann man die Ausbildungsinhalte bestimmen, die für einen langfristigen Verkauf der Arbeitskraft notwendig sind. Dadurch ist es möglich, daß nicht für den kurzfristigen Bedarf der Arbeitgeber ausgebildet wird oder aber Forderungen entwickelt werden, die für längerfristigen Verkauf der Arbeitskraft nicht relevant sind.

Zur Verwirklichung unserer Anforderungen müssen in der betrieblichen Organisation der Berufsausbildung konkrete Voraussetzungen geschaffen werden (z.B. qualifizierte Ausbilder/Innen genügender Anzahl, die technische Ausstattung muß den neuesten Anforderungen entsprechen usw.).

Die Schaffung dieser Voraussetzungen verursachen dem Arbeitgeber zunächst erhebliche Kosten. Die Entscheidung über Investitionen wird durch mehrere Faktoren beeinflußt:

a) Größe/Zielsetzung des Betriebs bzw. Dienstleistungsaufgabe der Einrichtung

b) finanzielle Austattung

c) Orientierung an den kurzfristigen oder langfristigen Arbeitsplatzanforderungen

d) Möglichkeiten, qualifiziertes Personal über den Arbeitsmarkt oder durch innerbetriebliche (langfristige) Aus- und Weiterbildung zu bekommen.

Die Entscheidung der Arbeitgeber, ob und in welchen Berufen ausgebildet wird, hängt auch von der Analyse zukünftiger gesellschaftlich-technischer Entwicklungen ab. Diese Entwicklungen sind für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Innen nur schwer einzuschätzen.

Die Arbeitgeber sehen auf der einen Seite, daß gut ausgebildetes Personal wesentlich mit dazu beitragen kann, daß Umstellungsprozesse besser und schneller vorgenommen werden können. Es kann

auch viel mehr zur weiteren Optimierung des Arbeitsprozesses beitragen. Dennoch kalkuliert der Arbeitgeber auf sein kurzzeitiges Verwertungsinteresse. Deshalb will er jeden nach abgeschlossener Ausbildung als volle Kraft einsetzen (100% Leistung), zumal der Lohn bzw. das Gehalt Kosten sind, die sich kurzfristig rentieren sollen. Von daher ist jeder Arbeitgeber in der Berufsausbildung bestrebt, „seine" Auszubildenden möglichst konkret auf seinen Arbeitsablauf, auf seine Maschinen und seine Produkte zu qualifizieren.

Für die Arbeitgeber gibt es einen Widerspruch zwischen dem langfristig Nützlichen und dem kurzfristig Nötigen. Das kurzfristige Interesse setzt sich aber immer wieder durch, da dem Arbeitgeber nicht bekannt ist, wie sich technisch und geschäftlich alles weiterentwickelt. Erst wenn dem Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt die von ihm benötigten Arbeitskräfte mit entsprechenden Qualifikationen nicht mehr zur Verfügung stehen, ist er zum Handeln bereit.

Arbeitsprozesse und Produktionsprozesse sind jedoch einer ständigen Veränderung unterworfen. Dies hängt im wesentlichen damit zusammen, daß die Arbeitsproduktivität gesteigert werden soll. In der Wirtschaft ist die Triebfeder das Profitinteresse, im öffentlichen Dienst der Kostendruck und das vorhandene Bestreben des Staates, die ständig wachsenden Dienstleistungs- und Verwaltungsaufgaben mit möglichst gleichbleibendem Arbeitskräftepotential zu bewältigen. Die Arbeitgeber setzen Technologien ein, mit deren Hilfe sie sich eine effektivere Erledigung der Produktion bzw. Dienstleistungen versprechen. Der Einsatz der Technologien kann dazu führen, daß vormals arbeitsteilige Arbeitsprozesse wieder zusammengefaßt werden und/oder neue Arbeitsteilung entsteht. Mit diesem Prozeß einher kann die Entqualifizierung der Beschäftigten, der Verlust erworbener Qualifikationen, der Verlust des Arbeitsplatzes, geringeres Einkommen verbunden sein.

Die Weiterentwicklung der Arbeitswelt in Produktion, Verwaltung und Dienstleistungen erfordert neue Qualifikationsanforderungen und Vorstellungen über die Rolle der Beschäftigten. Wir befinden uns in einer Umbruchphase, in der aufgrund technischer und ökonomischer Wandlungsprozesse, die Aufgaben und Tätigkeiten der Arbeitnehmer/Innen neu beschrieben werden müssen. Die ausschließliche

Fixierung der Arbeitsteilung und Aufgabensplittung (Taylorismus, punktuelle Rationalisierung) wird zunehmend aufgegeben. Heute wird der Arbeitsprozeß als Gesamtes betrachtet und dementsprechend auch strukturiert und weiterentwickelt (Systemische Rationalisierung). Jenseits fixierter Aufgabenprofile und detaillierter Tätigkeitsvorgaben wächst der Umfang relativ autonomer oder nicht exakt vorherbestimmbarer Arbeitsaufgaben bzw. Entscheidungssituationen.

Für die Gewerkschaften ergeben sich aus den technisch-organisatorischen Veränderungen Einflußchancen und Handlungsnotwendigkeiten zugleich. Arbeitspolitisch entstehen vielfach (relativ) offene Situationen, die sowohl vom Management als auch von der Arbeitnehmerseite gestaltet werden können, wobei die Beschäftigten vielfach – wenigstens für eine nicht absehbare Übergangsphase – einen potentiellen Machtzuwachs erfahren. Gewerkschaften sollten diesen Gestaltungsspielraum im Arbeitnehmerinteresse nutzen. Die veränderten Arbeitsabläufe haben gerade im öffentlichen Dienst gesellschaftspolitische Ausflüsse, Gewerkschaften müssen auch in diesen Bereichen die Gestaltungsspielräumen nutzen (ZÖD). Die Aneignung der zu diesen Gestaltungsspielräumen notwendigen Kompetenzen muß auch in der Erstausbildung gewährleistet werden. Um diese Spielräume nutzen zu können, müssen zunächst die Möglichkeiten von Änderungen in Bildung und Ausbildung gesucht werden.

Für die Berufsausbildungen heißt das, daß sie sehr breit angelegt sind, allgemeine Inhalte und Grundlagenwissen für bestimmte Berufe/Berufsfelder vermitteln muß. Nicht mehr die Vermittlung von einzelnen Fertigkeiten für einen bestimmten Arbeitsplatz darf dabei im Vordergrund stehen, sondern die Vermittlung von Grundlagenwissen, von Fähigkeiten, die es ermöglichen, komplexe Arbeitsabläufe einzuschätzen und Einzelfunktionen in einem Gesamtzusammenhang zu begreifen.

Diese Berufsausbildung wird nicht von alleine erreicht. Sie wird nur durch gewerkschaftlichen Kampf durchgesetzt. Ebenso wie die Interessen der Arbeitgeber beeinflußt die Vertretung gewerkschaftlicher Interessen diesen Prozeß. Sofern nicht die Gewerkschaften heute ihre Aufgaben wahrnehmen, wird die oben genannte Berufsausbildung nicht erreicht werden. Heute müssen Gewerkschaften und

gesetzliche Interessenvertreter/Innen z. B. verhindern, daß durch Rationalisierung Kollegen und Kolleginnen entlassen werden. Sie müssen dafür eintreten, daß diese Kollegen gleichwertig beschäftigt werden und – insbesondere Jugendliche – eine Qualifikation erhalten, die einen langfristigen Verkauf der Arbeitskraft ermöglicht. Ebenso ist es Tagesaufgabe, auf die Lehrinhalte Einfluß zu nehmen, dafür zu sorgen, daß nur an entsprechend qualifizierten Arbeitsplätzen ausgebildet wird und ausbildungsfremde Tätigkeiten verhindert werden. Außerdem ist in Berufsbildungsausschüssen auf die Umsetzung von Ausbildungsordnungen und -rahmenplänen Einfluß zu nehmen.

II. Wie sieht die rechtliche Grundlage der beruflichen Bildung aus?

— Beschreibung
— Stellenwert
— Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes (BBIG)
— Zukunft des dualen Systems

Die Vielfalt der Möglichkeiten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik ist mittlerweile schwer überschaubar. Die klassische betriebliche Berufsausbildung im dualen System stellt die wichtigste Form der beruflichen Bildung dar.

Vom dualen System spricht man, weil die Ausbildung an zwei Lernorten stattfindet:

— Die fachpraktische Ausbildung vollzieht sich in der Regel im Betrieb (oder häufig ergänzt in überbetrieblichen Ausbildungsstätten) auf der Grundlage von Ausbildungsordnungen.

— Die fachtheoretische Unterweisung und Fortführung der Allgemeinbildung wird in der vom Staat getragenen oder kontrollierten berufsschulischen Einrichtung durchgeführt.

Das traditionelle System mit zwei Lernorten hat sich teilweise mit Neuordnungsverfahren aufgelöst, weil die Lernorte ineinander übergehen.

Seit 1969 stellt das BBIG die zentrale gesetzliche Grundlage für die berufliche Bildung dar. Es regelt u.a. die Rechte und Pflichten des/der Auszubildenden und des/der Ausbildenden. Es legt fest, wer ausbilden darf, welche Qualifikationen der/die Ausbilder/in haben muß und daß ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen ist. Im Berufsbildungsgesetz sind die Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildern beschrieben, z. B. daß Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung gestellt werden und der Ausbildende dem/der Auszubildenden eine „angemessene Vergütung" – meist per Tarifvertrag festgelegt – zahlen muß. Auch das Prüfungswesen ist im BBIG geregelt.

Das BBIG regelt die Berufsausbildung in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme des Handwerks. Die Handwerksordnung ist jedoch in den betroffenen Teilen der Regelungen des BBIG weitgehend angeglichen. Das BBIG gilt nicht für die Ausbildung in einem Beamtenverhältnis und für die Berufsausbildungen, die auf Grundlage spezieller gesetzlicher Regelungen erfolgen, wie in den pflegerischen Bereichen.

Nach dem BBIG sollen dem/der Auszubildenden in einem geordneten Bildungsgang eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die notwendigen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die für die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit notwendig werden. Für jeden Ausbildungsberuf wird von der Bundesregierung eine Ausbildungsordnung erlassen, in der der Ausbildungsberuf staatlich anerkannt und die wesentlichen zu vermittelnden Ausbildungsinhalte in einem Ausbildungsrahmenplan festgelegt werden. Die Ausbildung muß nach der Ausbildungsordnung durchgeführt werden. Wie eine Ausbildungsordnung entsteht, entnehmt bitte der Anlage. Für die Durchführung der Berufsausbildung gelten daneben das Jugendarbeitschutzgesetzes (JArbSchG) von 1976 und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972 sowie die jeweils geltenden Personalvertretungsgesetze. Auch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und das Berufsbildungsförderungsgesetz haben Auswirkungen auf die Berufsausbildung.

Nach der vom Grundgesetz (GG) vorgenommenen Kompetenzverteilung zwischen dem vom Bund und den 16 Bundesländern ist der

Bund dafür zuständig, die rechtlichen Grundlagen für die betriebliche Berufsausbildung zu schaffen, während die Länder, abgeleitet aus der Kulturhoheit, die rechtlichen Regelungen für die schulische Berufsausbildung zu erlassen haben.

Die Abstimmung der Ausbildungsrahmenpläne, die Bestandteil der Ausbildungsordnung für jeden Beruf sind und von der Bundesregierung erlassen werden, mit den Rahmenplänen, die von den Kultusministern der Länder für den Unterricht in den Berufsschulen erlassen werden, ist eine der wichtigsten Aufgaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung. Sachverständige von Arbeitgebern und Gewerkschaften erarbeiten gemeinsam mit Wissenschaftlern des bibb die Inhalte von Ausbildungsordnungen, während Sachverständige der Länderregierungen, zumeist der Kultusministerien, die schulischen Rahmenpläne erarbeiten. Die Inhalte der Ausbildungsordnungen und der Rahmenlehrpläne werden dann in gemeinsamen Sitzungen der Sachverständigen aufeinander abgestimmt, damit bundesweit eine einheitliche Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sichergestellt werden kann.

Es ist nicht zuletzt dem bes. Engagement der Gewerkschaften zu verdanken, daß sich die Bundesregierung, die die Ausbildungsordnungen als Rechtsverordnungen erlassen muß, verpflichtet hat, keine Ausbildungsordnung gegen den erklärten Willen der Gewerkschaften oder der Arbeitgeber zu erlassen. Dieses „Konsensprinzip" hat sich zur tragenden Säule des dualen Systems entwickelt und sichert den Gewerkschaften weitgehende Mitwirkungsrechte bei der Gestaltung der Ausbildungsordnungen.

Bei den Ausbildungen nach dem BBIG besteht die Möglichkeit für JAV'en und Gewerkschaften über die Instrumentarien des BBIG Einfluß auf die Gestaltung von Ausbildung zu nehmen. Unter anderem besteht die Möglichkeit auf

- betrieblicher Ebene: Mitbestimmung der Betriebsräte/Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei der Durchführung der Berufsausbildung nach Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetzen
- überbetrieblicher Ebene:

1) Mitbestimmung der ArbeitnehmervertreterInnen in den Berufsbildungsausschüssen, für die Vertreter der ArbeitnehmerInnen besteht die Möglichkeit, in den Berufsbildungsausschüssen folgende Aufgaben wahrzunehmen:

Der Berufsbildungsausschuß ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören.

Wichtige Angelegenheiten, über die der Ausschuß zu unterrichten ist, sind z.B.:

— Planung der zuständigen Stelle für die Gestaltung und den Ausbau der beruflichen Bildung,

— Zahl und Art der Berufsausbildungsverhältnisse,

— die Berufsausbildung tangierende Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt,

— neue Ausbildungsordnungen,

— Änderung von Ausbildungsordnungen,

— Ergebnisse der Abschlußprüfungen,

— neue Formen und Methoden der Ausbildung,

— Veränderungen im öffentlichen Bildungswesen mit möglichen Auswirkungen auf die Berufsausbildung.

Er hat ferner die aufgrund dieses Gesetzes von der zuständigen Stelle zu erlassenden Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsausbildung zu beschließen. Damit hat der Berufsbildungsausschuß nicht nur eine Empfehlungskompetenz, sondern auch eine Beschlußkompetenz.

2. Mitarbeit der ArbeitnehmervertreterInnen in den Prüfungsausschüssen, u.a. besteht die Möglichkeit, die konkreten Prüfungsaufgaben mit zu gestalten, selber zu prüfen und die über die Zensurenvergabe abzustimmen.

- regionale Ebene: Mitbestimmung von Arbeitnehmervertreter/Innen in den Landesausschüssen für Berufsbildung und in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter (nach AFG).

● Bundesebene: Mitbestimmung von ArbeitnehmervertreterInnen in den Gremien des bibb und der Bundesanstalt für Arbeit.

Als Anlage sind Materialien zur Erklärung des Begriffs „Zuständige Stelle" sowie eine Übersicht, die verdeutlicht, wie eine Ausbildungsordnung entsteht, beigefügt.

Durch das Berufsbildungsgesetz konnten zwar erstmals gesetzliche Grundlagen geschaffen werden, bisher fehlt jedoch nicht nur der formale Rechtsanspruch auf Ausbildung für den einzelnen, sondern darüber hinaus auch ein demokratisch kontrolliertes Berufsbildungssystem, welches

— ein ausgewogenes und qualifiziertes Angebot an Ausbildungsstellen sicherstellt;

— Fehlqualifizieren und Verzerrungen des Ausbildungsstellenmarktes wie in den vergangenen Jahren mitsamt der daraus resultierenden Diskussion über Facharbeitermangel verhindert;

— die soziale Auslese bei der Einstellung von Auszubildenden, bei der Durchführung der Ausbildung und im Prüfungswesen überwinden hilft; die regionale Chancengleichheit sichert;

— vergleichbare Qualitätsstandards für alle Ausbildungsbereiche ermöglicht;

— Umsetzungshilfen für geltende Vorschriften und Vereinbarungen in den zuständigen Stellen und in den Ausbildungsbetrieben unterbindet und so ganz allgemein eine auf Zukunftsinteressen der ArbeitnehmerInnen ausgerichtete Abstimmung unseres Bildungs- und Beschäftigungssystem gewährleistet.

Es gibt Überlegungen, das Berufsbildungsgesetz qualitativ zu ändern. Hierzu hat der DGB Eckpunkte zur Reform des Berufsbildungsgesetzes aufgestellt, diese sind als Anlage beigefügt. Die ÖTV-Jugend muß diese diskutieren und eigene Positionen entwickeln.

Es muß vielmehr darauf ankommen, daß der/die Auszubildende am Ende der Ausbildung Qualifikationen erworben hat, mit der er/sie den Arbeitsprozeß beginnen kann.

Weite Bereiche, in denen Berufsausbildung durchgeführt wird, sind bislang dem Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes entzogen. Dazu gehören Bereiche des öffentlich-rechtlichen Dienstes (Beamte), Kirchen sowie der gesamte Bereich der Fachschulen und Berufsfachschulen, der nichtärztlichen Heilberufe wie Krankengymnastin, Erzieherin etc. Die Ausbildung von Beamten und Beamtinnen, des Krankenpflegepersonals, der Beschäftigten in Kirchen fällt nicht unter den Regelungsbereich des Berufsbildungsgesetzes. Das geregelte Verfahren zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen unter Beteiligung der Gewerkschaften gilt für diese Berufe ebensowenig wie gewerkschaftliche Mitbestimmung und Mitwirkung in den zuständigen Stellen. Um die Rechtsgrundlagen der beruflichen Erstausbildung und damit die Ausbildungsqualität zu vereinheitlichen, muß der Geltungsbereich des Berufsausbildungsgesetzes auf die genannten Bereiche ausgedehnt werden.

Kritik von einigen Autoren am dualen System, Denkmodell

„Die Industrialisierung und das duale System der Berufsausbildung sind eng miteinander verbunden. Das duale System mit seinen herausgehenden Qualifikationen hat unsere Industriegesellschaft maßgeblich geprägt, es hat jedoch seine ehemals innovative Funktion verloren.

Das duale System ist auf bestimmte Arbeitsprozesse (teilweise sehr betriebsbezogen) abgestimmt, Anforderungen an zukünftige Berufsausbildungen dürfen nicht auf spezielle Facharbeiterabschlüsse ausgerichtet sein, sondern müssen Schlüsselqualifikationen vermitteln. Ferner ist zu überdenken, ob die Ausbildung die konkrete Ausrichtung auf eine bestimmte Tätigkeit im Arbeitsprozeß beinhalten muß. (Konkrete Einarbeitung auf ein spezielles Aufgabengebiet nach Beendigung der Ausbildung). Der Lehrabschluß muß vielmehr die Entlassung ins lebenslängliche Lernen sein. (Die berufliche Erstausbildung muß stärker mit der Weiterbildung verknüpft sein. ... die Verfasser)

Ist das duale System noch in der Lage, die neuen Anforderungen zu erfüllen?"

III. Qualität von Berufsausbildung

1. Qualifikationsentwicklung

Die Berufsausbildung qualifiziert für die Anforderungen an den Arbeitsplätzen. Sieht man sich die vorhandenen Ausbildungsberufe an, so kann auch festgestellt werden, daß sich diese Berufe häufig auf den vollzogenen arbeitsteiligen Produktionsprozeß beziehen. Insofern erfolgt eine Qualifizierung für einen Teil von Tätigkeiten, die in einem Produktionsprozeß insgesamt anfallen können. Daher sind einzelne Ausbildungsberufe mehr und andere weniger spezialisiert.

Der sich ändernde Arbeitsprozeß, die sich ändernden Arbeitsabläufe erfordern eine Qualifikation, die es ermöglicht, daß der/die betroffene ArbeitnehmerIn möglichst ohne größere Probleme in der Lage ist, auch mit den veränderten Anforderungen zurechtzukommen. Die zu vermittelnden Qualifikationen dürfen also nicht an den vorhandenen Anforderungen ansetzen, sondern müssen darüber hinaus Qualifikationen vermitteln, die auch langfristig verwertbar sind.

Es werden für die ArbeitnehmerInnen in der Produktion zunehmend arbeitsplanende, arbeitsvorbereitende und arbeitsüberwachende Tätigkeiten sowie Kontrollarbeiten und Qualitätsprüfungen übrigbleiben. Im Dienstleistungsbereich sind dies auch arbeitsvorbereitende und -überwachende Tätigkeiten, Einzelfallbearbeitung und Beratung.

Die künftigen Anforderungen erfordern ein zunehmendes Maß an abstrakten Qualifikationen, z.B. Abstraktions- und Konzentrationsfähigkeit sowie Logik usw. Die ArbeitnehmerInnen müssen in der Lage sein, den Arbeitsablauf vom Beginn bis zum Ende zu verstehen. Damit ergibt sich auch ein Zwang zur allgemeinen Qualifizierung.

Durch das dreigliedrige Schulsystem wird eine Auslese vorgenommen. Je kürzer der Schulbesuch, umso geringer ist die allgemeinbildende Qualifikation. Das gesamte Bildungssystem war „irgendwie aufeinander abgestimmt". Die HauptschülerInnen sollten nach der Schule in eine konkrete handwerkliche Berufsausbildung (Arbeiter); die RealschülerInnen in die etwas „bessere", meist kaufmännische

oder verwaltende Ausbildungsberufe (Angestellte); Die Gymnasiasten und Gymnasiastinnen sollten ein Studium im Hochschulbereich aufnehmen.

Die Berufsausbildung ist eine Spezialisierung auf bestimmte konkrete Arbeiten. Je kürzer die Schulausbildung und je früher die Berufsausbildung, umso geringer die allgemeinen Qualifikationen.

Aufgrund der Veränderungen im Arbeitsprozeß ist der Anteil von allgemeinem Wissen und der Fähigkeit, abstrakte Vorgänge nachzuvollziehen, gestiegen. Deutlich wird dies in der Ausbildung im Elektrobereich. Dies hat die Arbeitgeber veranlaßt, immer häufiger Jugendliche mit längerer Schulausbildung einzustellen, bis zur Konsequenz, daß kaum noch HauptschülerInnen in solchen Ausbildungsgängen zu finden sind. In der Diskussion wird häufig darauf verwiesen, daß die Ausbildung für HauptschülerInnen zu schwer sei. Allerdings kann die Berufsausbildung nicht alle Defizite, die aufgrund der Schulbildung entstanden sind, ausgleichen. Im Zuge einer Reformdebatte über die allgemeine Schulbildung, sind auch Forderungen wie das 10. Schuljahr für alle zu diskutieren. Ferner müssen auch im Zusammenhang mit dem europäischen Binnenmarkt neue Bildungsinhalte wie eine zweite Fremdsprache für alle eingebracht werden.

Häufig kommt auch das Argument vor, daß die handwerklichen Fertigkeiten für die HauptschülerInnen vorbehalten werden sein sollten. Dies ist insofern unzureichend, da es allgemeine Veränderungen im Arbeitsprozeß gibt und es immer weniger auf handwerkliches Geschick als auf abstrakte Fähigkeiten ankommt. Es ist also auch der/die HauptschülerIn gezwungen, sich solche Fähigkeiten anzueignen, um überhaupt auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein.

Damit die langfristige Verwertbarkeit der Qualifikationen erreicht werden kann, müssen in den gewerblich-technischen Berufen viel mehr allgemeine Inhalte aus den Naturwissenschaften und der Werkstoffkunde vermittelt werden. Für die Berufe im Gesundheitswesen sind ebenfalls mehr Kenntnisse zum Bereich Naturwissenschaften nötig. Für den Dienstleistungsbereich sind allgemeine Kenntnisse der Rechtsanwendung, der Wirtschaftswissenschaften und der Beratung

erforderlich. Also möglichst wenig Vermittlung von Inhalten hinsichtlich der heute vorfindbaren Arbeitsanforderungen und Arbeitsmittel. Die konkrete Einarbeitung in den Arbeitsprozeß kann nach der Ausbildung erfolgen. Es ist viel wichtiger, den „allgemeinbildenden" Anteil an der Berufsausbildung zu erhöhen.

Diese Erkenntnisse zur Qualifikationsanforderung der Ausbildungsberufe werden heute „Schlüsselqualifikationen" genannt. Sie sollen folgende Grundlagen vermitteln:
Die zu vermittelnden Grundlagen gehen aus der Übersicht in Anlage 4 hervor. Bei der Diskussion um Schlüsselqualifikationen bekommt die gesellschaftliche Kompetenz eine große Rolle, gemeint sind hier gesamtgesellschaftliche Einschätzungen, Ökologie, gesellschaftliche Folgewirkungen etc.
Erste Ansätze wurden bei Neuordnung der Metall- und Elektroberufe gemacht. Bei den Arbeiten an der Neuordnung hat der Begriff der Kompetenz eine entscheidende Rolle gespielt. Mit Kompetenz ist die umfassende Fähigkeit gemeint, eine Aufgabe selbständig erledigen zu können. Der Deutlichkeit halber soll deshalb im folgenden von Handlungskompetenz die Rede sein. Eigentlich handelt es sich bei dieser Handlungskompetenz um etwas ganz Selbstverständliches, nämlich, daß in der beruflichen Bildung Kenntnisse und Fertigkeiten dazu vermittelt werden, um fachgerecht arbeiten zu können. Um die Handlungskompetenz von den isolierten Einzelfertigkeiten und Kenntnissen abzugrenzen, hat es sich durchgesetzt, von vollständiger Handlung zu sprechen. Damit soll deutlich gemacht werden, daß nicht nur die Ausführung der Arbeit gemeint ist, sondern die selbständige Vor- und Nachbereitung also Planung und Kontrolle. Nun fordern aber gerade die neuen Techniken von dem/der FacharbeiterIn immer mehr theoretisches Verständnis. Das Ziel der Handlungskompetenz stellt besonders an die Fachtheorie die Anforderung, Kenntnisse so aufzubereiten und zu vermitteln, wie der/die FacharbeiterIn sie für ein selbständiges Arbeiten braucht. Unter dem Gesichtspunkt der vollständigen Handlung bedeutet dies, Theorie muß die notwendigen Voraussetzungen schaffen, damit der/die FacharbeiterIn kompetent planen und entscheiden kann.

Die veränderten Anforderungen machen es also notwendig, in Zusammenhängen zu denken und zu arbeiten oder mit anderen

gemeinsam Probleme zu lösen. Um dies zu erlernen, sind andere Methoden der Vermittlung erforderlich. Die klassischen Metallgrundlehrgänge genügen diesen Anforderungen nicht. Die Methode bringt es allein aber nicht. Wichtig ist vor allen Dingen die inhaltliche Qualifikation, und dazu sind viel mehr allgemeine Inhalte zu vermitteln.

Mit dem Einsatz neuer Techniken wird immer häufiger gefordert, daß die Bedienung der Anlagen in der Ausbildung verstärkt erlernt werden sollte. Wie bereits aufgeführt, kommt es doch auf die allgemeine Qualifikation in Zukunft an. Die konkrete Ausrichtung auf einen bestimmten technischen Stand bedeutet eine Einschränkung der Qualifikationen. Dies bedeutet, daß in der Ausbildung alle inhaltlichen Qualifikationen zur Beherrschung eines Arbeits- und Produktionsprozesses vermittelt werden müssen, die eine kritische Anwendung der neuen Techniken ermöglichen. Dies bedeutet, daß in der Ausbildung alle inhaltlichen Qualifikationen zu Beherrschung eines Arbeits- und Produktionsprozesses vermittelt werden müssen.

Es gibt eine Diskussion über Weiterbildung. Diese wird häufig mit der Einführung neuer Technologien und veränderter Arbeitsorganisation begründet. Die Weiterbildung, die aufgrund neuer Techniken notwendig wird, läßt sich aber auch auf Mängel in der Erstausbildung zurückführen. Denn je konkreter auf einen vorfindbaren Arbeitsprozeß qualifiziert wird, umso schneller sind die Qualifikationen entwertet, wenn der Arbeitsprozeß verändert wird. Je allgemeiner die Erstausbildung gestaltet ist, umso leichter sind Umstellungen vom Arbeitnehmer nachzuvollziehen. Denn alle Neuerungen der technischen und geschäftlichen Entwicklungen haben ihre Grundlagen in den Naturwissenschaften.

Für den/die ArbeitnehmerIn mit einer breiten allgemeinen Ausbildung sind auch spezielle Gebiete leichter zu verstehen und nachzuvollziehen, während bei einer speziellen Ausbildung jede Änderung wieder die Vermittlung von bestimmten Grundlagen und der speziellen Kenntnisse des neuen Arbeitsprozesses nötig macht.

Es ist nicht umsonst so, daß Experten auf bestimmten Gebieten über eine solide breite Grundausbildung verfügen.

An diesem Punkt muß diskutiert werden, ob eine Grundlagenausbildung zu theoretisch angelegt ist und die Praxisteile nicht zu kurz kommen.

Hier kann deutlich gemacht werden, daß Grundlagenausbildung auch praktisches Arbeiten beinhaltet.

2. Ausbildungsmethoden

Die Vermittlung bzw. der Erwerb von Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Bildung ist die große Aufgabe der modernen Berufsbildung. Dazu müssen in Berufsschule und Betrieb neue Formen und Wege der Vermittlung von Berufsbildungsinhalten gesucht und beschritten werden. Es zeigt sich, daß die Methode der Vermittlung ebenso bedeutend wird, wie die Vermittlung der Inhalte selbst. Die Methode bedarf besonderer Beachtung.

Formale, kooperative und soziale Fähigkeiten können sich nur entwickeln, wenn schulisches und betriebliches Lernen auch offene, komplexe Lernsituationen vorsehen. Das Lernen beruflicher Fachbezüge sollte unter Einbeziehung gesellschaftlicher Problemlagen erfolgen.

Zum traditionellen schulischen Lernen zählt das vortragend darstellende Lehren, zum traditionellen betrieblichen Lernen, das Vormachen-Nachmachen. Um Schlüsselqualifikationen erwerben zu lassen, ist dieses Lernen mit Situationen anzureichern, in denen die Lernenden an komplexen Aufgaben selbständig den Lernprozeß gestalten. Der Lehrer, Ausbilder oder Trainer wird dabei zum Berater des Lernprozesses.

Auf die beiden Übersichten in der Anlage 2 wird verwiesen.

3. Förderung statt Auslese

Begabtenförderung ist falsche Priorität. Statt das Ziel qualitative Ausbildung für alle konsequent zu verfolgen, setzt die Bundesregierung zum Teil andere, zum Teil falsche Prioritäten und Akzente in der beruflichen Bildung. Die Begabtenförderung in der beruflichen Bildung, im Berufsbildungsbericht 1989 bereits als Eckpunkte angekündigt, läßt befürchten, daß das Berufbildungssystem zu einem Dreiklassensystem degradiert wird.

Die Bundesregierung wird vielmehr aufgefordert, die ursprünglich begonnen Durchlässigkeit im Bildungswesen zu verwirklichen und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung endlich durchzusetzen.

Die schulische Bildung muß für alle die gleichen Ausgangsvoraussetzungen schaffen. Das heißt, daß alle Bildungszweige mehr die allgemein abstrakten naturwissenschaftlichen Inhalte als Grundlage für die Ausbildung vermittelt bekommen.

Eine auch in sozialer Hinsicht qualitativ gute Ausbildung hat das Prinzip „Förderung statt Auslese" zur unbedingten Voraussetzung. Förderung heißt Ausbildung unter ausdrücklicher Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen, Lernprobleme und auch berufliche Interessen. Auslese bedeutet Anpassung der Inhalte, Methoden und der Vermittlungsgeschwindigkeit nur an die lernstärksten Auszubildenden und die Abwälzung der Folgen an die lernschwächeren in Form schlechter Noten, geringere Übernahmechancen usw.

Das Prinzip Förderung erhält aus zwei Gründen eine immer höhere Bedeutung für die Gestaltung der Berufsausbildung. In vielen Ausbildungsgängen gibt es die Tendenz, daß die Bildungs- und Lernvoraussetzungen der Ausbildungs-Gruppen immer hervorragender werden. Wegen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt drängen einerseits immer mehr Abiturienten und Abiturientinnen in die betriebliche Berufsausbildung und wegen des Weiterlebens des dreigegliederten Schulsystems gibt es natürlich immer noch Absolventen und Absolventinnen der Hauptschule, oft sogar mit unterschiedlichen Abschlüssen, die ein berechtigtes Interesse daran haben, eine gute Ausbildung zu erhalten. Den differenzierten Lernvoraussetzungen der Auszubildenden muß durch eine Differenzierung der Ausbildung, d.h. durch Anpassung der Vermittlung an die unterschiedlichen Lernstile und Lernprobleme, Rechnung getragen werden. Diese Forderung ist zweifelsohne sehr anspruchsvoll und verlangt einen hohen personellen und materiellen Einsatz. Eine elementare Voraussetzung für eine differenzierte Ausbildungsgestaltung besteht darin, daß überhaupt die Unterschiede der Lernvoraussetzungen als generelles Problem und nicht mehr bloß als individuelle

Schwierigkeit von (immer mehr) Auszubildenden wahrgenommen werden. Die Wahrnehmung der Problematik sollte natürlich verbunden werden mit Diskussionen, die zu Schlußfolgerungen für die Veränderung der Ausbildung führen, und nicht etwa zur einseitigen Schuldzuweisung auf die Auszubildenden, die Schule, das Elternhaus oder welche Instanz auch immer.

Die Frage „Förderung statt Auslese?" steht häufig und berechtigterweise im Mittelpunkt von Diskussionen über Beurteilungsverfahren, Tests und andere Formen der Lernergebniskontrolle. Es geht dabei aus gewerkschaftlicher Sicht um das Problem, ob Tests und Beurteilungsverfahren dazu dienen, Schwächen der Ausbildung und der Auszubildenden so aufzudecken, daß Abhilfe und Weiterentwicklung möglich ist, oder ob sie in erster Linie Disziplinierungs- und Selektionsfunktionen haben. Die Verwendung von Beurteilungsverfahren und Zwischentests im letztgenannten Sinne verbessert nicht die Ausbildungsqualität, sondern verstärkt nur Konkurrenzdenken und Verschulung der Ausbildung und trifft besonders diejenigen Auszubildenden hart, die mit Leistungsproblemen kämpfen.

Beurteilungen

Häufig wird die Notwendigkeit und der Sinn ausbildungsbegleitender Beurteilungen mit allerlei Argumenten vorgetragen, in denen sie als nützlich und hilfreich für den in der Ausbildung befindlichen Arbeitnehmer dargestellt werden. Beurteilungen wird eine fördernde Wirkung auf die Motivation des/der Auszubildenden zugesprochen. Das Interesse an der Ausbildung soll durch sie steigen und so zu einer besseren Qualität der Ausbildung führen. Eine weitere positive Funktion sollen Beurteilungen dadurch haben, daß sie eine Rückmeldung über den Ausbildungsstand leisten sollen, wodurch die Auszubildenden Informationen über ihre Lernfortschritte und noch vorhandene Schwächen erhalten wurden. Schon bei der ersten Betrachtung von Beurteilungsbögen fällt auf, daß dies unmöglich der mit ihnen verfolgte Zweck sein kann. Beurteilt werden vor allem subjektive Eigenschaften. Kein Beurteilungsbogen hält einfach fest, über welche Kenntnisse und Fertigkeiten jemand verfügt. Es wäre auch unsinnig, neben der Vermittlung solcher Kenntnisse periodische Beurteilungen einzusetzen. Wenn es in der beruflichen Ausbildung tatsächlich um nichts anderes als um die Erweiterung des Wissensschatzes gehen würde, dann wäre die tägliche Ausbildung die einzig sinnvollle Gelegenheit, bei der Unklarheiten, Fehler und Schwächen sofort zu erkennen und zu beheben sind. Wo sollen Fehler denn anders korrigiert werden als da, wo sie gerade gemacht werden bzw. wie sollen sie dadurch behoben werden können, wenn sie ein halbes Jahr später in einem Beurteilungsbogen fixiert werden? Beurteilungen sollen vor allem die Auszubildenden in ihren Leistungen vergleichbar machen und sind während der Ausbildungszeit ständige Sanktionskontrolle, sie dienen dann dem Arbeitgeber bei seiner Entscheidung, welche/n Auszubildenden er weiterbeschäftigen will.

Das meist gängige Beurteilungsverfahren sagt den Auszubildenden jedoch nichts über ihren Wissenstand in der Ausbildung aus. Hier bedarf es unserer Ansicht einer **Ausbildungsstandkontrolle** als Möglichkeit für den/die Auszubildenden für sich zu überprüfen, in wie weit die Ausbildungsinhalte vermittelt wurden und wo gegebenenfalls zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen (vom Ausbilder zum Ausgleich der Lücken vorgeschlagen) nötig sind. Ausbildungsstandkontrollen haben den Vorteil, ohne Druck für die Auszubildenden den Ausbildungsstand aufzuzeigen.

In diesem Zusammenhang ist auch eine Diskussion über Sinn und Zweck der jetzt geltenden Zwischen- und Abschlußprüfungen zu führen. Es kann als nicht sinnvoll angesehen werden, innerhalb kürzester Zeit (1--2 Tage) das komprimierte Wissen unter Leistungsdruck abzufragen. Eine solche Prüfung hat keinerlei Aussagekraft über Ausbildungsinhalte. Vielmehr müßte es Ziel sein, am Ende der Ausbildungszeit zu überprüfen, ob auch tatsächlich als vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte und -qualifikationen vermittelt wurden. Sind alle Ausbildungsinhalte vermittelt, ist die Ausbildung abgeschlossen.

4. Wie soll die Ausbildung ausgestattet sein?

4.1. Sachliche Austattung

— Ausstattung mit Technik in Form von Maschinen, Geräten, Anlagen, Werkzeugen, Labortechnik etc.

— Räumliche Ausstattung, d.h. der Platz für die Auszubildenden und Ausbilder in Ausbildungseinrichtungen und die Ausstattung der Räume selbst;

— Ausstattung mit Büro- und Organisationstechnik;

— Ausstattung mit Unterrichtsmitteln, die zur Unterstützung und Effektivierung des beruflichen Lernens dienen;

— Ausstattung mit sonstigem Ausbildungs- und Verbrauchermaterial.

Im übrigen sind wir der Auffassung, daß die Einweisung in den Arbeitsprozeß an speziellen Maschinen nicht in die Ausbildungszeit gehört, dies muß die Einarbeitungszeit nach der Ausbildung gewährleisten.

4.2. Personelle Ausstattung und Ausbilderqualifikation

Insbesondere den betrieblichen Ausbildern/Ausbilderinnen kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Ausbildungsregelungen zu. Die Rolle der haupt- und nebenberuflichen AusbilderInnen unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb und ist rechtlich nicht klar genug definiert.

Diese Situation wird angesichts der veränderten Bedingungen durch die Aufgabe der Umsetzung der neugeordneten Berufe in die Praxis besonders deutlich: Die rechtlichen Regelungen der Ausbildertätigkeit sind nicht nur lückenhaft, sondern auch die Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen sind völlig unzulänglich.

Die Situation der haupt- und nebenamtlichen AusbilderInnen und ihre Probleme lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

— Die unzureichende personelle Ausstattung erschwert die Entwicklung systematischer Ausbildungskonzeptionen sowie deren Umsetzung.

— Die sachliche Ausstattung hinsichtlich technischer Geräte und Unterrichtsmittel, Räume etc. läßt eine pädagogische vielfältige Ausbildung oftmals nicht zu.

— Die Abstimmung zwischen den einzelnen Lernorten ist unzureichend, zumal die sachlichen und zeitlichen Voraussetzungen hierzu fehlen.

— Die derzeitigen Weiterbildungsangebote für die AusbilderInnen bleiben hinter den fachlichen, methodischen und sozialen Anforderungen, insbesondere der neuen Berufe noch weit zurück.

— Die bisher angewandten Ausbildungsmethoden sind vielfach nicht geeignet, die selbständige berufliche Handlungs-kooperations- und Problemlösungsfähigkeit zu vermitteln.

4.3. Berufsschule

Die Berufsausbildung im dualen System ist durch zwei rechtlich voneinander unabhängige unkoordinierte Lernorte gekennzeichnet. Während die betriebliche Ausbildung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes stattfindet, gelten für die Berufsschule die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer. Die unterschiedliche Rechtskompetenz für die Lernorte ist für das Scheitern der Reform der Berufsbildung mitverantwortlich. Die fehlende konkrete Abstimmung zwischen den Inhalten der betrieblichen Ausbildung mit den Lehrplänen der Berufsschulen, ausfallender Unterricht wegen Lehrermangels sowie eine ungenügende technische Austattung kennzeichnen die Situation der Berufsschulen in fast allen Bundesländern. Betroffen sind vor allem die Auszubildenden aus kleinen Industriebetrieben und Betrieben des Handwerks. Für diese Auszubildenden stellt der Berufsschulunterricht oft die einzige Ausbildungsmaßnahme dar, die diesen Namen verdient. Öffentliche Verantwortung in der Berufsbildung heißt auch, die Berufsschule als gleichberechtigten Lernort in der beruflichen Bildung zu stärken. Enstprechend muß eine Gesetzesnovellierung eine verbindliche Verpflichtung zur Zusammenarbeit und Abstimmung der einzelnen Lernorte vornehmen.

Die Berufsschule muß wieder ihrer Rolle als Institution, die den theoretischen Teil der Berufsausbildung übernimmt, gerecht werden. Die Forderung nach zusätzlicher Theorie im Betrieb, bedeutet für viele Auszubildende einen Nachteil, weil zum Beispiel Auszubildende aus Klein- und Mittelbetrieben von dieser Möglichkeit ausgeschlossen werden. Durch die neuen Qualifikationsanforderungen muß die Berufsschule einen kontrollierbaren Mindeststand an Theorie

vermitteln, in diesem Zusammenhang ist die Forderung nach dem zweiten Berufsschultag wieder verstärkt in die Diskussion einzubringen.

Schwerpunktbereiche

I. Verwaltung

Die Verwaltung im öffentlichen Dienst hat sich durch die technische Entwicklung in den letzten Jahren grundlegend verändert. Immer mehr Aufgaben können heute bereits durch Computer erledigt werden. Die Ziele, durch den massiven Technikeinsatz die Verwaltungskosten bzw. die Personalkosten zu senken, haben in vielen Bereichen der Verwaltung bereits zu einer grundlegenden Änderung in der Arbeitsorganisation geführt. Durch eine zunehmende Standardisierung der Arbeitsvorgänge wird versucht, eine maschinelle Bearbeitung selbst komplizierter Rechtsabläufe zu erarbeiten.

Es wäre falsch, aus dieser Entwicklung nun einfach die Konsequenz zu ziehen, daß auch im öffentlichen Dienst in immer stärkerem Maße Berufsausbildungen benötigt werden, deren Qualifikationsschwerpunkt in der Daten- und Textverarbeitung liegt. Vielmehr ist es notwendig, den Arbeitsprozeß in der öffentlichen Verwaltung daraufhin zu untersuchen, welche Tätigkeiten durch Maschinen übernommen werden und damit wegfallen.

Maschinen können Tätigkeiten übernehmen, die im Rahmen einer bestimmten Gesetzmäßigkeit standardisierbar sind (Rechnen, Schreiben, Ziehen logisch-exakter Schlußfolgerungen). Auch wenn diese Tätigkeiten in großer Zahl vorkommen, so zum Beispiel ein Rechenvorgang, auf den die Anwendung eines gesetzlich eindeutig bestimmten Steuersatzes und der anschließende Ausdruck des Steuerbescheides folgt, handelt es sich im Grunde doch nur um viele einfache, standardisierbare auf logische Folgen von „Wenn-Dann-Beziehungen" reduzierte Einzeltätigkeiten.

Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung bestehen nun im wesentlichen darin, den Einzelfall darauf zu überprüfen, ob er den gesetzlichen Tatbestand erfüllt und – in den Fällen des Ermessens – die Rechtsfolge zu bestimmen. Dabei ist zu beachten, daß die Ermessensausübung in zunehmenden Maße von der Sachbearbeitung abgekoppelt wird. Dies geschieht insbesondere durch allgemeine Verwaltungsvorschriften oder durch innerbehördliche Geschäftsanweisungen, in denen der allgemein gehaltene gesetzliche Tat-

bestand weiter konkretisiert und dann mit der gesetzlichen Rechtsfolge zwingend wird oder bestimmt wird, daß das behördliche Ermessen nur in einer bestimmten Art und Weise auszuüben ist.

Auch da wo solche Einschränkungen nicht bestehen, ist der/die SachbearbeiterIn in der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe nicht frei. Denn unbestimmte Rechtsbegriffe und Ermessen werden nicht normiert, um dem/der SachbearbeiterIn Freiräume zu verschaffen, sondern um einer bestimmten Zielsetzung staatlicher Politik zur Durchsetzung im Einzelfall zu verhelfen. Deshalb haben sich sowohl die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe als auch die Ausübung von Ermessen an dieser Zielsetzung zu orientieren.

Gelegentlich werden auch Rechtsnormen selbst so verändert, daß die maschinelle Bearbeitung ermöglicht oder erleichtert wird. So wurde zum Beispiel die früher im gerichtlichen Mahnverfahren vorgeschriebene Schlüssigkeitsprüfung beseitigt, um das gesamte Mahnverfahren maschineller Bearbeitung zugänglich zu machen.

Wenn Verwaltungstätigkeit im wesentlichen Rechtsanwendung ist, so ist damit noch nicht gesagt, daß heute bereits alle Beschäftigten in der Rechtsanwendung im engeren Sinne tätig sind. Vielmehr hat sich in der öffentlichen Verwaltung eine Arbeitsteilung herausgebildet, die uns grob gekennzeichnet drei Ebenen erkennen läßt:

1. Die untere Ebene:

Die hier zusammengefaßten Tätigkeiten lassen sich als Hilfs- oder Zuarbeit zu Sachbearbeitung kennzeichnen. Hierzu gehört die Annahme von Anträgen mit einfacher, Vollständigkeitsprüfung und einfacher d.h. ohne besondere Rechtskenntnisse, durchführbarer Nachprüfung der Antragsangabe. Weiter gehört die Tätigkeit in Akteien, Kanzleien und Schreibbüros zu dieser Ebene. Heute werden diese Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung überwiegend von Angestellten unterer Vergütungsgruppen und von Beamten des einfachen und mittleren Dienstes wahrgenommen.

2. Die mittlere Ebene:

Die auf dieser Ebene ausgeübten Tätigkeiten lassen sich als die eigentliche Sachbearbeitung kennzeichnen: Unter Anwendung von

Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden Einzelfälle entschieden. Auf dieser Ebene sind überwiegend Beamte in den Eingangsstufen des gehobenen Dienstes tätig, oft aber auch Angestellte mit der entsprechenden Qaulifikation.

3. Die gehobene Ebene:

Die auf dieser Ebene anfallenden Tätigkeiten lassen sich am besten als Planung und Organisation des Verwaltungshandels darstellen. Dabei geht es aber nicht nur um Arbeitsorganisation im engeren Sinne (wie zum Beispiel die Planung der Abläufe des Verwaltungshandelns, Arbeits- und Personalbemessung, Einsatz von Arbeitsmitteln, usw.) sondern auch um die Erarbeitung von allgemeinen Verwaltungsvorschriften, die dann – wie oben beschrieben – verwaltungsintern für die Rechtsanwendung verbindlich sind. Arbeiten dieser Ebene werden heute von Beamten in den Endgruppen des gehobenen Dienstes und nur noch vereinzelt von Angestellten wahrgenommen.

In der derzeitigen Qualifizierungspolitik der öffentlichen Arbeitgeber spiegeln sich aber nicht nur die oben beschriebenen Funktionsebenen, sondern auch die horizontale Arbeitsteilung in der öffentlichen Verwaltung nach Verwaltungszweigen wieder.

Diesen Bestrebungen der Arbeitgeber steht das Interesse der Auszubildenden und Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung an einer langfristig verwertbaren, umfassenden Qualifikation gegenüber: Da wie oben dargelegt, Tätigkeiten auf der Ebene der Zuarbeit zur Sachbearbeitung im hohen Maß vom Wegfall durch Rationalisierungsmaßnahmen der Arbeitgeber bedroht sind, muß eine Ausbildung gefordert werden, die umfassend zur Sachbearbeitung – das heißt zur Rechtsanwendung – qualifiziert. Ausbildungen, die zur Zuarbeit befähigen oder nur das Anwenden spezifischer Regelungen antrainieren, werden diesem Interesse nicht gerecht.

In der bisherigen Ausbildung wurde vor allem Wert auf das Eintrainieren spezifischer Fertigkeiten (Schreiben, Fertigkeiten der Aktenbearbeitung) und das Erlernen spezifischer Regelungen des ausbildenden Verwaltungszweiges gelegt. Ausbildungsinhalte sind das Fertigen von spezifischen Schreiben, eine spezifische Art der Akten-

bearbeitung und eine speziell auf den Arbeitsbereich ausgelegte Vermittlung von Gesetztesgrundlagen. Im Interesse der langfristigen Verwertbarkeit der Ausbildung ist vielmehr die Vermittlung der allgemeinen Grundlagen staatlicher Tätigkeit erforderlich, sowie Zielsetzung und Entwicklung wichtiger Rechtsbereiche und Kenntnisse der Rechtsanwendung. (Nähere Ausführung siehe Ziele „Qualifikation Sachbearbeiter")

Neue Entwicklungen im Bürobereich

Die Abspaltung, Formalisierung und (Teil-) Automatisierung von einfach strukturierten Tätigkeiten, die Grundlage der Taylorismusthese bildete, entwickelte sich nicht zum dominanten Muster der Bürorationalisierung, sondern bleiben zumeist auf Einzelfunktionen beschränkt. Diese „punktuelle Rationalisierung" wird seit Ende der 70er Jahre zunehmend überlagert und abgelöst von einem Rationalisierungstyp, der in einem einheitlichen, „systemischen" Zugriff den Gesamtprozeß betrieblicher Organisation, die internen und externen Kommunikationssysteme und -strukturen sowie Mittel und Möglichkeiten der Geschäftspolitiken von Unternehmen neu strukturiert und weiterentwickelt.

Die neue Stufe der „systemischen Rationalisierung" muß die bisherigen punktuellen technisch-organisatorischen Maßnahmen überschreiten – im Sinne einer bereichsübergreifenden Steuerung der Arbeitsprozesse zwischen den marktnahen und der Produktion vor- und nachgelagerten Funktionsbereichen der Industrieverwaltung. Dem Markthandeln von Management, Einkäufern und Verkäufern sollen in erster Linie differenzierte und aktuelle Informationen über die Arbeitsabläufe in der Produktion sowie die Bestandsdaten von Material- und Warenlagern verfügbar werden.

Die gekennzeichneten ökonomischen Rahmenbedingungen verweisen auf den personellen Ansatzpunkt der Bürorationalisierung von heute:
Die eigentliche neue Stufe der Rationalisierung seit Anfang der siebziger Jahre ist auf die traditionellen qualifizierten Sachbearbeitertätigkeiten gerichtet, die sich bisher einer Rationalisierung weitgehend entzogen haben. Für sie galt, daß in ihnen in der Regel Routineaufgaben mit fachlich qualifizierten Arbeitsaufgaben, die

Kontroll-, Entscheidungs- und Beurteilungsbefugnisse umfassen können, unmittelbar verbunden waren. Die neuen Rationalisierungsstrategien richten sich darauf, gerade diese Art von Tätigkeiten effizienter zu gestalten. Hierbei heißt Effizienz nicht allein Verringerung von Personalkosten, sondern in der Regel zugleich Erhöhung der Transparenz der Arbeitsprozesse und Verbesserung der Dienstleistungsqualität durch Beschleunigung der zu erledigenden Arbeitsaufgaben und Geschäftsvorfälle. Diese Rationalisierung wird wesentlich begünstigt durch die Weiterentwicklung der elektronischen Datenverarbeitung in Richtung auf integrierte bzw. teilintegrierte Datenverarbeitungssysteme, die Konzeptionen einer dezentralisierten arbeitsplatzorientierten Datenverarbeitung mit Hilfe von Bildschirmtechnik und Datenverarbeitung ermöglichen.

In der öffentlichen Verwaltung besteht eine strukturell ähnliche Problemlage, allerdings mit anderen Konsequenzen für die Rationalisierungsvorhaben. Nach einer Phase politisch dekretierter Aufgabenerweiterung – insbesondere in der Leistungsverwaltung der Kommunen – nimmt mit der Krise der Öffentlichen Haushalte der Rationalisierungsdruck ständig zu. Der Ausweg wird von den Kommunen im Ausbau zentraler Computersysteme als Technik der Datenverarbeitung und verwaltungsinternen Kommunikation gesucht. Das Schwergewicht technischer Rationalisierungsansätze liegt immer noch eindeutig im Bereich der Automatisierung von Massenvorgängen und von routinehaften Abwicklungsaufgaben.

Wie sich allerdings in diversen Untersuchungen zeigt, haben sich bestehende Arbeitsteilungsstrukturen im Bewußtsein auch der ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretungen oft derart verfestigt, daß vorhandene arbeitsorganisatorische Spielräume unerkannt und ungenutzt bleiben. Als eine wichtige Aufgabe der Berufsorientierung ergibt sich damit die Auseinandersetzung mit den Gestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Arbeitsteilungsstrukturen.

Durch die neue Form der Veränderung der Arbeitsprozesse werden nicht nur höhere Anforderungen an die Beschäftigten gestellt, sondern verändert sich auch die Qualität der Dienstleistungen. Am Beispiel des flexiblen Datenzugriffs wird deutlich, daß eine schnelle und umfassende Bürgerberatung möglich ist.

1. Beamtenausbildung

a) Ausbildungsdefizit/-Mängel

Das Beamtenrecht sieht für alle Laufbahnen einen Vorbereitungsdienst vor. In diesem Vorbereitungsdienst erfolgt die Beamtenausbildung, die in den Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes mit einer Laufbahnprüfung bzw. einem Staatsexamen abgeschlossen wird.

Die Beamtenausbildung erfolgt also im Gegensatz zur Ausbildung in der Privatwirtschaft nicht im „dualen System", sondern allein beim Arbeitgeber. Er hat hierfür sogar einige Hochschulen (Verwaltungsfachhochschulen) eingerichtet, in dem er eine Übergangsvorschrift des Hochschulrahmengesetzes ausnutzte. Beamte und Beamtinnen erwerben eine speziell auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers zugeschnittene Qualifikation, die nicht so breit angelegt ist, daß der Beamte auch auf dem Arbeitsmarkt Chancen hat. Er ist eng an seinen Arbeitgeber gebunden, obwohl dieser sich umgekehrt nicht an den Beamten im Vorbereitungsdienst binden will. Gerade im gehobenen und höheren Dienst gibt es erhebliche Durchfallquoten und keine Übernahmegarantie.

Wir fordern daher eine Ausbildung die zum Erwerb einer Grundqualifizierung führt, mit der man sich zu einer anspruchsvollen Berufstätigkeit qualifiziert, die ein breiteres Einsatzfeld und nicht nur einen bestimmten Zweig des öffentlichen Dienstes eröffnet.

Es wird in der theoretischen Ausbildung zu wenig Zusammenhangwissen gelehrt, stattdessen aber zu viel Zeit an Detailfragen verschwendet.
Leider gibt es immer noch zu viele unqualifizierte Dozenten.
Theoretische und praktische Ausbildung sind nicht genug aufeinander abgestimmt, oft müssen bereits praktische Aufgaben erfüllt werden, für die noch kein theoretisches Wissen vorhanden ist.

In sehr vielen Dienststellen ist die praktische Ausbildung eine Katastrophe. Regelungen gibt es kaum: die praktische Ausbildung, sofern man überhaupt davon sprechen kann, beschränkt sich in vielen Fällen auf ausbildungsfremde Tätigkeiten bzw. monotone

Routinearbeiten. Die inhaltliche Verzahnung von Theorie und Praxis läßt oft zu wünschen übrig. Die AusbilderInnen im Beamtenbereich sind selber Beamte und Beamtinnen, die lediglich aufgrund des Status in der Lage sein sollen auszubilden. Es gibt keine Ausbilderlehrgänge, daher fehlen oft didaktische und pädagogische Qualifikationen. Durch die zunehmende Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst, gibt es immer weniger Beamte und Beamtinnen, die freiwillig ausbilden, demzufolge werden AusbilderInnen von oben bestimmt.
Im Beamtenbereich sind durch die Laufbahnverordnung Beurteilungen vorgeschrieben. Beurteilungen sind immer subjektiv, werden als Druckmittel auch im Ausbildungsbereich verwandt und geben den tatsächlichen Ausbildungsstand nicht wieder.

b) Ziele

langfristige Ziele

Wir fordern einen einheitlichen Verwaltungsberuf zum Sachbearbeiter, der durch das BBIG geordnet ist. Darunter verstehen wir eine ganzheitliche Sachbearbeitung, die Schmalspurausbildung und Ausbildungslehrgänge für den Schreibdienst abschafft.

Die Schwerpunkte der Ausbildung sollen sein:

- ökonomische, politische, soziale, ökologische und technologische Kenntnisse, die auf eine qualifizierte und übergreifende Sachbearbeitertätigkeit vorbereiten
- Büroorganisation
- Fremdsprachenangebote (Europäischer Binnenmarkt)
- Beratung
- Umgang mit Gesetzen, Verordnungen
- allgemeine und grundlegende Kenntnisse des Verwaltungshandelns
- Volks- und Betriebswirtschaftslehre
- allgemeines und besonderes Verwaltungsrecht
- Staatsrecht
- Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen

Denkbar wäre eine Weiterqualifikation an den Fachhochschulen.

Die Alternative zur Ausbildung nach dem BBIG wäre eine Modifizierung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, wie sie aus den Thesen und Forderungen, die als Anlage 3 beigefügt sind, hervorgehen.

Über Vor- und Nachteile der beiden Varianten ist zu diskutieren und eine politsche Entscheidung innerhalb der ÖTV herbeizuführen.

kurzfristige Ziele

Kurzfristig umsetzbare Schritte:

— Erarbeitung von Regelungen zu Ausbildungsinhalten für die Praxis, Abstimmung Theorie

▶ zeitlich und sachlich gegliederter Ausbildungsplan und Rahmenstoffplan

Ausbildungskontrolle notwendig?

— Motivation zur Ausbildung, dies können finanzielle Anreize aber auch Arbeitsentlastung sein. AusbilderInnen müssen eine spezielle Weiterqualifikation erhalten, es müssen Ansprüche an AusbilderInnen festgelegt werden.

— Einrichtung von Ausbildungsgruppen von zwei bis drei Auszubildenden.

Die kurzfristig formulierten Ziele können durch eine bessere Koordination und Zusammenarbeit von JAV'en und Jugendgruppen, Personalräten und Betriebsgruppen umgesetzt werden.

2. Angestelltenausbildung

Die durch gesellschaftlichen und technologischen Wandel bedingten Veränderungen der Arbeitsprozesse in der öffentlichen Verwaltung machen eine umfassende Verbesserung der Ausbildung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung erforderlich. Die Beschäftigten können ihre Existenz nur dann langfristig sichern, wenn die Qualifikation ihres Arbeitsvermögens sie befähigt, sich auf diese Veränderungen einzustellen.

Die Entwicklung der Arbeitsprozesse in der öffentlichen Verwaltung ist dadurch gekennzeichnet, daß häufig wiederkehrende und schematisierbare Tätigkeiten rationalisierbar und damit maschinisierbar sind, während die Rechtsanwendungs- und Beratungstätigkeiten in der Sachbearbeitung verbleiben.

Um langfristig die sich verändernden Anforderungen erfüllen zu können, sind in der Ausbildung allgemeine und grundlegende Kenntnisse des Verwaltungshandelns zu vermitteln. So werden allgemeine Voraussetzungen erworben, die in der gesamten öffentlichen Verwaltung erforderlich und in jedem speziellen Arbeitsprozeß unterstellt sind.

Spezielle Kenntnisse, die sich aus den jeweiligen Anforderungen und organisatorischen Ausgestaltungen einzelner Arbeitsprozesse ergeben, können bei Vorhandensein allgemeiner und grundlegender Kenntnisse in der notwendigen Einarbeitungszeit angeeignet werden.

Die Angestelltenausbildung im öffentlichen Dienst ist deshalb inhaltlich und organisatorisch nach folgenden Gesichtspunkten grundlegend neu zu ordnen:

— In der beruflichen Grundbildung müssen allgemeine ökonomische, politische und soziale Kenntnisse vermittelt werden. Diese Kenntnisse sind Voraussetzung, um die gesellschaftlichen Bezugspunkte des Verwaltungshandelns zu erkennen. In der Diskussion um Schlüsselqualifikationen bekommen kommunikative und soziale Kompetenzen einen besonderen Stellenwert.

— In der beruflichen Fachbildung müssen die für das gesamte Verwaltungshandeln im öffentlichen Dienst relevanten Kenntnisse vermittelt werden. Dies sind insbesondere Kenntnisse in Volks- und Betriebswirtschaftslehre, im Staatsrecht, allgemeinen Verwaltungsrecht und in wichtigen Gebieten des besonderen Verwaltungsrechts, im Privatrecht und im Haushalts-; Kassen- und Rechnungswesen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es bisher zwei qualifizierte Ausbildungsberufe für den Angestelltenbereich:

— Sozialversicherungsfachangestellte (SOFA)
— Verwaltungsfachangestellte (VFA).

Die Neuordnung der Büroberufe soll die minderqualifizierten Ausbildungsgänge zur Bürogehilfin, Stenosekretärin etc. ablösen und einen weiteren qualifizierten Ausbildungsberuf für den öffentlichen Dienst – Angestellte(r) für Bürokommunikation – schaffen.

a) Verwaltungsfachangestellte (VFA)

Die Ausbildung zum/zur VFA ist seit ... Jahren in Kraft. Bei der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten gibt es drei verschiedene Fachrichtungen:

— VfA für die allgemeine Kommunalverwaltung, in diesem Bereich werden spezifisch Kenntnisse der kommunalen Selbstverwaltung als Schwerpunkt vermittelt
— VfA für die Landesverwaltung mit den Schwerpunkten der landesrechtlichen und hoheitlichen Aufgaben
— VfA für den Bund, Bundeskompetenzen und Bundesgesetzgebung bilden bei dieser Fachrichtung den Schwerpunkt.

Die Erfahrungen in den letzten Jahren zeigen, daß zwar eine Grundlage nach dem BBIG geschaffen wurde, daß aber noch erhebliche Mängel bestehen:

— fehlende Verzahnung der Ausbildungsinhalte zwischen Verwaltungsschule und Berufsschule.
— die Berufsschule erfüllt nicht ihren Auftrag, den sie nach dem dualen System leisten muß, daher fehlen oft Grundlagen für die Erreichung des Ausbildungszieles
— der durch das BBIG vorgeschriebene Ausbildungsrahmenplan wird in der Praxis oft nicht umgesetzt.
— die praktische Ausbildung baut nicht auf den theoretischen Grundlagen auf, daher ist auch hier eine sinnvolle Verzahnung zwischen Theorie und Praxis nicht möglich.
— Aufgrund der Arbeitssituation im öffentlichen Dienst ist die praktische Ausbildung oft geprägt durch ausbildungsfremde Tätigkeiten und Routinearbeiten.
— Grundlagen und Ansprüche an die AusbilderInnen sind in §§ 20 und 21 BBIG und in der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im öffentlichen Dienst formuliert. Problematisch hierbei ist, daß die Verordnung nicht den neuen Gegebenheiten angepaßt ist (DatVO), es eine Vielzahl von Ausnahmegenehmigungen gibt und des weiteren die Verordnung oft umgangen wird.
— Die Situation der AusbilderInnen ist mit dem Beamtenbereich vergleichbar.

b) Neuordnung der Büroberufe

Ausbildungsordnungen werden im hohem Maße von den Anforderungen an den vorhandenen Arbeitsplätzen und ihren erkennbaren Veränderungen bestimmt. Dies kann bei sauberer Analyse der sich daraus ergebenden Vorgaben für die Ausbildung eine sachliche Übereinstimmung in wesentlichen fachlichen Bereichen zwischen den Beteiligten schaffen. Sowohl bei der Neuordnung der Metall- wie auch der Weiterentwicklung der Elektroberufe war diese zwischen den Sachverständigen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände recht groß. Dies hat geholfen, den Neuordnungsprozeß gegen mancherlei Widerstände voranzubringen.

Die Übereinstimmung im fachlichen Bereich, die zu den neuen Verordnungen als Grundlage für eine zukunftsorientierte Berufsausbildung geführt hat, darf jedoch nicht als Wegfall von Interessengegensätzen mißverstanden werden.

Die Unternehmen brauchen Qualifikationen zur Herstellung von Produkten, um z.B. auf dem Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Arbeitgeber dagegen brauchen die Qualifikationen zur Sicherung ihrer Existenz und zur Mitwirkung bei der Gestaltung und Mitbestimmung von Arbeit und Technik. Beiden nützt also Qualität in der Ausbildung, wenn auch jeweils aus einer anderen Zielsetzung. Der Kompromißcharakter der Ausbildungsordnungen macht gewerkschaftliches Handeln vor Ort – in den Betrieben – notwendig.

Sonst wird die Neuordnung auf die Formel „Neue Berufsbezeichnung + Neue Technologien = Neuordnung" verkürzt. Auf der Strecke bleiben dann die weitergehenden Ansprüche an die Vermittlung von Gestaltungskompetenz, von Kreativität und die Berücksichtigung von individuellen Neigungen und Fähigkeiten der Auszubildenden.

Die Neuordnung der Büroberufe muß daher als zentrale Aufgabe von JAV'en und Jugendgruppen verstanden werden, um

1) zu überprüfen, ob die Grundvoraussetzungen des neugestalteten Berufes in Theorie und Praxis gegeben sind und
2) um mit den Instrumenten des Berufsbildungsgesetzes eine möglichst große Einflußnahme auf die inhaltliche Gestaltung des Berufsbildes zu nehmen.

Kritisch muß weiterhin angemerkt werden, daß es bei dem Neuordnungsverfahren gerade bei der sofortigen Umsetzung des Ausbildungsberufes in der Verwaltung und der Abschaffung des Ausbildungsberufes der Bürogehilfin Unstimmigkeiten zwischen dem Jugend- und Erwachsenenbereich innerhalb der ÖTV gab.

c) Sozialversicherungsfachangestellte (SoFa) / Fachangestellte BA

Zusätzlich zu den bei den Verwaltungsfachangestellten beschriebenen Mängeln findet bei den SoFa eine sehr viel weitergehende Spezialisierung auf die verschiedenen Fachbereiche statt.

d) Ziele

langfristige Ziele

Schaffung des einheitlichen Verwaltungsberufes nach den BBIG

Schwerpunkte der Ausbildung: siehe Kapitel Beamte

Bei dem Verwaltungsaufbau in den fünf neuen Ländern ist zu prüfen, welche von den formulierten Ausbildungsinhalten bereits in die konkrete Umsetzung der Verwaltungsstruktur eingebaut werden können. Die Arbeitgeberseite versucht schon jetzt in den fünf neuen Ländern neue Ausbildungsinhalte (Schlüsselqualifikationen) mit einzubringen. Hier ist es jetzt notwendig, daß auch von unserer Seite Anforderungen und Ziele beschrieben werden.

mittelfristige Ziele

Als Zwischenschritt würde sich anbieten, bestehende Verwaltungsberufe nach dem BBIG – VfA, SoFa, Angestellte Arbeitsämter – durch Neuordnungsverfahren qualitativ aufzuwerten. Ein erster

Schritt zur Verbesserung dieser Berufe wäre die alten Ausbildungsinhalte mit neuen Methoden zu vermitteln, so wäre auch in der Verwaltungsausbildung die Leittextmethode als sinnvoll einzusehen.

kurzfristig umsetzbare Schritte

- Einhaltung und Weiterentwicklung der Ausbildungsrahmenpläne nach dem BBIG.
- Möglichkeiten der Mitgestaltung bei Neuordnungsverfahren und Umsetzung wahrnehmen.
- Abschaffung ausbildungsfremder Tätigkeiten
- Weiterentwicklung der Ausbildereignungsordnug und zusätzliche Qualität und Motivation der Ausbilder, Freistellung von hauptamtlichen Ausbildern, jedoch Praxisbezug und Fälle.
- Einrichtung von Ausbildungsgruppen in der praktischen Ausbildung von zwei bis drei Auszubildenden.
- Ausbildungsstandkontrolle
- Möglichkeit von Dienst- und Betriebsvereinbarungen
- Kontrolle der betrieblichen Ausbildungspläne

II. Pflegerische Ausbildungen

Einleitung

Heute läßt es sich schwer über die Pflegeberufe reden, ohne die Krise dieses Berufes und den unter anderem auch dadurch bedingten Pflegenotstand mit zu thematisieren. Vieles hat sich im Umfeld des Berufes geändert, ohne daß die gestiegenen Anforderungen in das Berufsbild eingearbeitet worden sind.

So hat die Arbeitsdichte in den Krankenhäusern in den letzten 20 Jahren zugenommen:

- kürzere Verweildauer des einzelnen Patienten und eine dadurch bedingt stetig steigende Zahl der Zugänge
- eine sich sprunghaft entwickelnde Medizintechnik, die einen erhöhten Arbeitsaufwand in der Vor- und Nachbereitung der Diagnostik bedeutet
- eine Zunahme der sehr arbeitsintensiven Intensivpflege
- eine erhöhte Zahl alter, pflegebedürftiger Menschen in den Akutkrankenhäusern, da die Strukturen er außerstationären Betreuung mangelhaft sind
- ein gestiegener Verwaltungsaufwand im Krankenhaus, nicht nur für Therapie und Diagnostik, sondern auch für die Bearbeitung der Zu- und Abgänge sowie der wirtschaftlichen Versorgung
- eine völlig veralterte Personalbemessung nach Anhaltszahlen von 1969.

Diese Fakten bedingen eine enorme Arbeitsintensität im Krankenhaus. Zwar ist auch die Zahl des Pflegepersonals seit 1970 kontinuierlich gestiegen, dennoch ist es nicht gelungen, den Arbeitsaufwand auch nur annähernd auszugleichen. Hinzu kommt eine völlig unzureichende Vergütung für das Krankenpflegepersonal. All das hat den großen Attraktivitätsverlust dieses Berufes für junge Menschen zur Folge, denn die Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Vergütung, physische und psychische Belastung und der Widerspruch zwischen Anspruch und Wirklichkeit in dem Beruf sind für sie nicht mehr akzeptabel.

Um dem Pflegenotstand zu begegnen, ist neben der sofortigen Änderung der Arbeitsbedingungen eine vermehrte Qualifizierung des Personals erste Priorität. Ein Konzept, das nur das Stopfen der Löcher mit unter- oder nichtqualifizierten Kräften (z.B. auch Zivildienstleistende) vorsieht, wird die Spirale des Notstandes langfristig nur weiter nach unten drehen und ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein unhaltbarer Zustand.

Nicht nur die Erstausbildung, sondern auch die Fort- und Weiterbildung muß gestiegenen Anforderungen an die Gesundheitsversorgung gerecht werden.

Bisher bedeutet die Weiterbildung in der Krankenpflege noch immer einen erheblichen finanziellen Eigenaufwand für die Betroffenen. Da eine Qualifizierung notwendig ist, um die Verwertung der eigenen Arbeitskraft zu sichern, ist die Weiterbildung und Weiterqualifizierung vom Arbeitgeber zu tragen. Aus- und Weiterbildung darf auch nicht in die Wirtschaftlichkeitsüberlegungen einzelner Krankenhäuser einfließen. (siehe auch Papier zur Weiterbildung)

Um dem Pflegenotstand zu begegnen und eine Gesundheitsversorgung, keine Krankenbewahrung, zu gewährleisten, ist eine Neuordnung der Pflegeberufe unerläßlich.

II. Definition des Berufsbildes

§ 4 des Krankenpflegegesetzes von 1985 wird dieser Berufsausbildungsgang wie folgt definiert:

(1) Die Ausbildung für Krankenschwestern und Krankenpfleger und für Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur verantwortlichen Mitwirkung bei der Verhütung, Erkennung und Heilung von Krankheiten vermitteln (Ausbildungsziel). Die Ausbildung soll insbesondere gerichtet sein auf

1. die sach- und fachkundige, umfassende, geplante Pflege des Patienten,
2. die gewissenhafte Vorbereitung, Assistenz und Nachbereitung bei Maßnahmen der Diagnostik und Therapie,

3. die Anregung und Anleitung zu gesundheitsförderndem Verhalten,

4. die Beobachtung des körperlichen und seelischen Zustandes des Patienten und der Umstände, die seine Gesundheit beeinflussen, sowie die Weitergabe dieser Beobachtungen an die an der Diagnostik, Therapie und Pflege Beteiligten,

5. die Einleitung lebensnotwendiger Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes,

6. die Erledigung von Verwaltungsaufgaben, soweit sie in unmittelbarem Zusammenhang mit den Pflegemaßnahmen stehen.

(2) Die Ausbildung für Krankenpflegerhelferinnen und Krankenpflegehelfer soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Versorgung der Kranken, sowie die damit verbundenen hauswirtschaftlichen und sonstigen Assistenzaufgaben in Stations-, Funktions- und sonstigen Bereichen des Gesundheitswesens vermitteln (Ausbildungsziel).

Sieht man sich diese Definition genauer an, so weist sie erhebliche Mängel auf. Eine solche Definition bewegt sich lediglich im eng gesteckten Rahmen der Institution Krankenhaus und orientiert sich nicht an einem umfassenden Gesundheitsbegriff.

So fehlt in dieser Berufsbeschreibung die Kompetenz der sozialen Betreuung gänzlich, die aber im zunehmenden außerstationären Bereich (Sozialstationen, Hauspflege) immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Um heute eine regionale Gesundheitsversorgung zu sichern, gehört mehr in das Konzept als nur das Krankenhaus. Sowohl Maßnahmen der Prävention als auch der häuslichen und sozialen Betreuung gehören dazu. Eine Erweiterung der Berufsausbildung in diese Richtung ist dringend nötig.

Jedoch muß der Beruf auch für den stationären Bereich präzisiert werden. Der klassische Heilhilfsberuf wird den tatsächlichen Anforderungen an die ausgeübten Tätigkeiten nicht gerecht. So begeht das Krankenpflegepersonal in der Praxis immer wieder Kompetenz-

überschreitungen, da die Definition ihres Berufsbildes hinter den Anforderungen der tatsächlichen Arbeit im Krankenhaus zurücksteht.

Die Pflege als eigenständiger Bereich erfordert vermehrte Entscheidungskompetenzen, nicht nur im Bereich der Grund- und Behandlungspflege, sondern darüber hinaus in der psychischen und sozialen Betreuung. Entscheidungen, die in diesem Bereich getroffen werden, obliegen noch immer der Kompetenz des Arztes.

So kann das Krankenpflegepersonal nur Beobachtungen weitergeben, wie das Gesetz definiert, aber nicht allein initiativ werden, wenn es z.B. um die Einschaltung von Sozialarbeitern für eine Nachbetreuung oder Sozialstationen als Versorgungsangebot geht. Eigenständige Initiativen in diesem Bereich gehören jedoch der Sache nach zu einer sinnvollen Pflegeplanung, z. B. gleichberechtigte Beteiligung an der Aufklärung und Prognostizierung.

III. Anforderungen an die Ausbildung

Die dreijährige Ausbildung zur/m staatliche geprüften Krankenschwester/pfleger soll den Erwerb der unter § 4 genannten Ausbildungsziele ermöglichen.

Laut § 14 des KrPflG und § 3 (1) des Manteltarifvertrages für Auszubildenden in der Krankenpflege (MTV-A KR) soll sie in Anlehnung an das Berufsbildungsgesetz (BBiG) planmäßig zeitlich und sachlich gegliedert sein, so daß das Ausbildungsziel in vorgesehener Ausbildungszeit erreicht werden kann. Die Ausbildungsinhalte sollen so zusammengefaßt und gegliedert werden, daß Ausbildungseinheiten entstehen, die bestimmten Stationen, Funktionen oder Disziplinen zugeordnet werden können.

Obwohl das Gesetz bereits 1985 in Kraft getreten ist, ist eine planmäßige Gliederung der Ausbildung in den einzelnen Krankenhäusern nicht umgesetzt worden.

Die Diskrepanzen zwischen der realen Ausbildungssituation in den Krankenhäusern und den definierten Ausbildungswegen und -zielen hat sich in den letzten Jahren eher vergrößert.

Sowohl die praktische als auch die theoretische Ausbildung läßt sich vielerorts als mangelhaft bezeichnen.

a) Mängel in der praktischen Ausbildung:

— die Auszubildenden werden auf die Stellenpläne der Krankenhäuser angerechnet und gehen somit nicht nur ihrer Ausbildung nach, sondern dienen auch dem Personalausgleich

— in der Praxis gibt es kaum ausgebildete Praxisanleiter/innen. Ausbildung findet nur dann statt, wenn Zeit „über" ist. Oftmals lernen die Auszubildenden sich gegenseitig an.

— Der Ausbildungseinsatz vollzieht sich neben den Pflichteinsätzen vermehrt nach dem Personalbedarf des Krankenhauses denn nach der Anforderung der Ausbildung. Ebenso wird der Schichteinsatz nach dem Personalbedarf und nicht nach dem Ausbildungsbedarf geregelt. Personalengpässe werden immer wieder mit Auszubildenden ausgeglichen.

— Auszubildende werden mit Arbeiten betraut, mit denen sie nach ihrem Ausbildungsstand überfordert sind. Der Ausbildungsstand des einzelnen ist den Beschäftigten in der Praxis vielfach unbekannt.

— Die Pflegeplanung, die Gegenstand der Ausbildung sein sollte und Prüfungsgegenstand ist, kommt in der Praxis nicht vor. Während sich die Pflegedokumentation langsam durchsetzt, so steckt die dazugehörige Planung noch völlig in den „Kinderschuhen".

— Die Praxis der Ausbildung orientiert sich in keiner Weise an der theoretischen Unterweisung. Theoretischer Unterricht und praktische Einsätze laufen unkoordiniert nebeneinander her.

b) Mängel in der theoretischen Ausbildung:

— Es gibt häufig nicht genügend ausgebildete Unterrichtskräfte, so daß immer wieder von Assistenten unterrichtet wird, denen die Qualifikationen fehlen.

— Die Dozenten sind in der Regel Ärzte, manchmal Studenten, die ihre Dozententätigkeit nebenamtlich ausüben. Ein häufiger Wechsel der Dozenten und eine große Unzuverlässigkeit in der Wahrnehmung des Unterrichtes, bedingt durch die Nebenamtlichkeit, führen zu einem großen Unterrichtsausfall in den medizinischen Fächen.

— Sowohl den Assistenten als auch den Ärzten und Studenten mangelt es an der pädagogischen Qualifikation.

— Die medizinischen Fächer erfahren vielfach, im Gegensatz zur Pflege, eine Überbewertung, Krankenpflegeunterricht ist häufig der „Lückenbüßer" für ausgefallene Dozentenstunden.

— Die Abstimmung und Koordination der Fächer durch die Dozenten untereinander ist vielfach mangelhaft – die Integration der Unterrichtsinhalte ist oft von den Auszubildenden zu erbringen.

Um die o.g. Mängel zu beseitigen, bedarf es einer Reihe von Änderungen in der Organisation der Ausbildung:

— Die Auszubildenden dürfen nicht länger auf die Stellenpläne angerechnet werden. Es bedarf einer eindeutigen Regelung, daß sie nur zu Ausbildungszwecken im Krankenhaus beschäftigt sind.

— Auch für die Ausbildung der Krankenpflege muß das BBiG Anwendung finden. Dadurch würden abzulehnende Sonderregelungen des Krankenpflegegesetzes, wie die Fehlzeitenregelung, entfallen. Zudem würde es die zweimalige Wiederholung der Abschlußprüfung ermöglichen. Bisher ist nur eine einmalige Wiederholung vorgesehen.

  Durch die Anwendung des BBiG wäre es gewährleistet, Prüfungsausschüsse und Berufsbildungsausschüsse einzurichten und Ausbildungsberater/innen zu stellen, die über den Ablauf der Berufsausbildung wachen.

— In der praktischen Ausbildung müssen nach dem BBiG geeignete Ausbilder für die Auszubildenden an den Ausbildungseinheiten vorhanden sein. Zudem sieht das BBiG eine Probezeit von nur 3 Monaten vor. Weiterhin gilt, daß Ausbil-

dungsmittel kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Durch die Regelung nach dem BBiG wird der Gewerkschaft eine Mitwirkungsmöglichkeit in Neuordnungsverfahren eingeräumt.

— Die Betreuung und Anleitung der Auszubildenden in der Praxis muß eindeutig geregelt werden. Auf jeder Station, auf der ausgebildet wird, muß je Schicht ein/e Praxisanleiter/in zur Verfügung stehen.

— Die Ausbildung muß sachlich und zeitlich gegliedert sein. Den Auszubildenden ist vor der Ausbildung ein Plan ihrer Einsätze vorzulegen, die der o.g. Gliederung entsprechen. Der Plan muß Bestandteil des Ausbildungsvertrages sein. Eine Änderung des Planes sollte nur mit Zustimmung der JAV und des Personalrates bzw. der Betriebsräte möglich sein.

— Die Arbeitszeiten müssen eindeutig geregelt werden. So sind Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaften generell zu untersagen. Auch Nachtarbeit muß untersagt werden, es sei denn, es wird nachgewiesen, daß in dieser Zeit tatsächlich ausgebildet wird und die Ausbildung nicht zu anderen Zeiten erfolgen kann. Das gleiche gilt für den Wochenenddienst.

— Der theoretische Unterricht muß von qualifizierten Fachkräften geleistet werden. Hier ist der im Europäischen Übereinkommen über die theoretische Ausbildung von Krankenpflegern und -schwestern empfohlene Schlüssel 1:15 als Mindeststandard anzuwenden.
Eine Koordination der theoretischen und der praktischen Ausbildung erfolgt über den Ausbildungsplan und ist auch für die Dozenten bindend.

Aber nicht nur die Organisation der Ausbildung bedarf der Änderung, sondern auch die inhaltliche Schwerpunktsetzung. Eine Erweiterung der Gesundheitsversorgung in dem ambulanten Bereich ist dringend nötig. Nicht jedes Krankheitsbild ist im Akutkrankenhaus zu behandeln. Vielfach ist es gerade bei chronischen Erkrankungen sinnvoller, die Patienten in ihrer gewohnten Umgebung zu lassen und ihnen eine häusliche Betreuung und Pflege anzubieten. Dieser

ganze Bereich der ambulanten Pflege wird heute zum größten Teil von angelernten Hilfskräften mit ungeschützten Arbeitsverhältnissen wahrgenommen. Die Ausweitung der ambulanten Pflege darf nicht zu einer Ausweitung der ungeschützten Arbeitsverhältnisse führen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht muß auch der ambulante Versorgungsbereich professionalisiert werden, d.h., die häusliche Pflege muß von qualifiziertem, dreijährig-ausgebildetem Personal geleistet werden. Es ist dafür zu sorgen, daß die pflegerische und soziale Betreuung vor Ort mehr in die Ausbildung einfließt. Das hieße für die Praxis eine Ausweitung des sozialpflegerischen Praktikums und eine anschließende theoretische Aufarbeitung und weiterführende Qualifikation in die Bereiche der Sozialarbeit hinein. Dem enormen Bedeutungszuwachs der ambulanten Pflege wird in der Ausbildung bisher viel zu wenig Rechnung getragen.

IV. Perspektiven im Beruf

Damit der Beruf in Zukunft noch attraktiv für junge Menschen ist und gestiegenen Anforderungen an die Pflege gerecht wird, muß es neben einer qualifizierten Erstausbildung, die nach dem BBiG geregelt ist, Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung geben, die nicht von dem einzelnen zu tragen sind.

Die Erstausbildung muß mehr Durchlässigkeit zu den verwandten Berufen (Altenpflege, Kinderkrankenpflege) zulassen. Eine gemeinsame Grundausbildung für die Pflegeberufe mit jeweils aufbauender Spezialisierung wäre ein sinnvolles und den Anforderungen entsprechendes Ausbildungskonzept. Auf jeden Fall muß jedem, der im Pflegebereich arbeiten möchte, der Zugang zu einer dreijährigen Ausbildung gewährt werden. Kranken- und Altenpflegehelferberufe sind ganz abzuschaffen, da sie nur unzureichend qualifizieren und eine niedrige Eingruppierung nach der Ausbildung nach sich ziehen, die kaum ein eigenständiges Leben erlauben. Somit bleiben sie die typischen „Zuverdienerberufe", in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind.

Solang es diese Pflegeberufe noch gibt, sind verbindliche Möglichkeiten zu schaffen, um einen qualifizierten Berufsabschluß in einem dreijährigen pflegerischen Ausbildungsberuf zu erwerben.

Anlage

Zusammenfassende Ergebnisse

1. Aufgabenstellung

Die vergleichend interpretierende Analyse beruflicher Bildungsinhalte ausgewählter nichtärztlicher Gesundheitsberufe ist Teil des Projekts 4.033 „Auswirkungen der Entwicklung in der Medizin auf nicht ärztliche Medizinalberufe" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Vorausgegangen waren der vorliegenden Untersuchung Dokumentationen über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie über Stand der Rechtsversorgungen im Berufsfeld Gesundheit, eine kritische Analyse der Ordnungssituation im Berufsfeld und eine Literaturanalyse zu Stand und Entwicklungstendenzen im Gesundheitswesen.

Die vorliegende Untersuchung stellt den ersten Versuch dar, auf der Ebene der Ausbildungsinhalte Gemeinsamkeiten dieser Berufe zu identifizieren und einen Vorschlag für ein vereinheitlichtes, aufeinander bezogenes Aus- und Weiterbildungssystem zu entwickeln. Realistischerweise sind dementsprechende Veränderungen allerdings eher im Weiterbildungsbereich zu erwarten. Wir stellen daher hier zunächst die Ergebnisse dar, die sich auf die vorfindbare Ausbildungssituation beziehen, um die inhaltlichen Voraussetzungen für entsprechende berufsübergreifende Weiterbildungsmaßnahmen und berufliche Durchlässigkeiten zu ermitteln.

Die Situation im Gesundheitswesen ist dadurch charakterisiert, daß es eine Vielzahl von Ausbildungsgängen für verwandte bzw. sich überschneidende Tätigkeitsbereich gibt, die keinerlei horizontale oder vertikale Mobilität zulassen.

Aus der Situationsanalyse im Berufsfeld Gesundheit ergibt sich die Ausgangshypothese für die vorliegende vergleichende Curriculumanalyse: die Annahme nämlich, daß mindestens innerhalb bestimmter Gruppen von Gesundheitsberufen – wie es etwa die Krankenpflegeberufe oder die Berufe der medizinisch-technischen Assistenten augenfällig zeigen – inhaltliche Gemeinsamkeiten in den Ausbildungsgängen **und** in den Tätigkeiten vorhanden sind, die

Grundlage für Übergangsmöglichkeiten und damit für berufsübergreifende Weiterbildungsmöglichkeiten sein können.

Dieser Hypothese liegen folgende Annahmen zugrunde:

1. Eine Spezialisierung in der Ausbildung bedeutet für die Beschäftigten eine starke Abhängigkeit von diesem einmal gewählten Beruf; Möglichkeiten zur beruflichen Flexibilität sind dadurch stark eingeschränkt. Demgegenüber wird von uns eine breite Grundbildung als wichtige Voraussetzung für langfristige bessere Arbeitsmarktchancen angesehen.

2. Eine breite Grundbildung ist Voraussetzung für eine Durchlässigkeit zwischen verwandten Berufen. Bei der Bewertung von Ausbildungsgängen wurden von uns diese Ansatzpunkte zur Durchlässigkeit als wichtigstes Beurteilungskriterium eingesetzt, weil gerade auf seiten der Berufsbildungspolitik mit langfristig nicht vorhersehbaren Entwicklungen am Arbeitsmarkt gerechnet werden muß, die spezialisiert Ausgebildete besonders gefährden können.

3. Angesichts ihrer Spezialisierung bereits in der Ausbildung besteht eine Chance zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der hier untersuchten Berufe vor allem in berufsübergreifender Weiterbildung. Dies kann bedeuten, daß unterschiedliche Berufe gemeinsam für zukünftig gemeinsame Aufgaben in einheitlichen Weiterbildungskursen geschult werden. Es kann aber ebenso bedeuten, daß gleiche Inhalte in unterschiedlichen Weiterbildungslehrgängen gleich vermittelt werden.

4. Weiterbildungsmaßnahmen haben deshalb berufsbildungspolitische Priorität, weil die bereits ausgebildeten Beschäftigten von Verbesserungen der Ausbildungsregelungen nicht profitieren können. Berufsbildungspolitik darf sich deshalb nicht ausschließlich mit der Neuregelung von Ausbildungsberufen befassen, sondern muß gleichzeitig Möglichkeiten zur Verbesserung der Berufschancen bereits Ausgebildeter ins Auge fassen. Für einen stärkeren Einsatz von Weiterbildungsmaßnahmen spricht in diesem Zusammenhang auch, daß sich aufgrund flexiblerer Strukturen und Verfahren (gemessen an der Ausbildung) Veränderungen in diesem Bereich relativ leicht durchsetzen lassen könnten.

2. Methodische Überlegungen zur Darstellungen und Interpretationen der Curricula

Für eine Bewertung gemeinsamer Ausbildungsinhalte verschiedener nichtärztlicher Gesundheitsberufe als Basis für eine gemeinsame, berufsübergreifende Fort- und Weiterbildung waren Synopsen der entsprechenden Rahmenpläne, Stoff- und Lernzielkataloge erforderlich. Dazu wurden zunächst – ausgehend von der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Krankenschwestern und -pfleger – Fächer definiert, denen die Inhalte der hier einbezogenen nichtärztlichen Gesundheitsberufe zugeordnet werden konnten. Die Krankenpflegeausbildung wurde deshalb als Ausgangspunkt gewählt, weil es sich bei ihr um die allgemeinste und fast alle Tätigkeitsanforderungen in den o. g. Berufen berücksichtigende Ausbildung handelt. Die Fächer wurden so geordnet, daß eine Reihenfolge von allgemeinen Grundlagenfächern zu grundlegenden berufsspezifischen Fächern und von dort zu speziellen Zusatzfächern herstellbar war. Darüber hinaus sollten innerhalb der von 1 bis 32 durchnumerierten Fächerfolge inhaltlich verwandte Gruppen identifiziert werden können (vgl. Übersicht 1).

Übersicht 1:

Einteilung von Berufen zu Berufsgruppen

(A) **Berufe in der Primärversorgung**:- Arzt- und Zahnarzthelferin*, Rettungssanitäter

(B) **Diagnostisch-technische Berufe:** Medizinisch-technische Assistentin, (Röntgen, Labor), Pharmazeutisch-technische Assistentin, Zytologieassistentin

(C) **Pflegeberufe**: Kranken- und Kinderkrankenschwester bzw. -pfleger, Altenpfleger/-in, Hebamme/Entbindungspfleger, Diätassistentin**

(D) **Therapeutische Rehabilitative Berufe:** Masseur/-in, und medizinische/r Bademeister/-in, Krankengymnast/-in, Logopäde/-in, Orthoptist/-in***, Heilerziehungspfleger/-in.

Übersicht 2

Fächeraufteilung

1. Allgemeinbildender Unterricht
2. Politischer Unterricht
   - 2.1 Staatsbürgerkunde
   - 2.2 Gesetzeskunde
   - 2.3 Berufskunde
3. Psychologie, Psychohygiene, klinische Psychologie
4. Soziologie
5. Pädagogik, Sonderpädagogik
6. Krankenhausbetriebslehre
7. Arbeitsmedizin
8. Anatomie
9. Allgemeine Krankheitslehre, Pathologie
10. Spezielle Krankheitslehre
    - 10.1 Innere Medizin
    - 10.2 Haut- und Geschlechtskrankheiten
    - 10.3 Pädiatrie
    - 10.4 Infektionskrankheiten
    - 10.5 Geriatrie
    - 10.6 Hämatologie
    - 10.7 Chirurgie
    - 10.8 Orthopädie
    - 10.9 Urologie
    - 10.10 Gynäkologie, Geburtshilfe
    - 10.11 Intensivmedizin, Anästhesie
    - 10.12 Neurologie, Psychiatrie
    - 10.13 HNO-Krankheiten
    - 10.14 Augenkrankheiten
    - 10.15 Mund-, Zahn- und Kiefernkrankheiten
11. Erste Hilfe, Unfallverhütung
12. Krankenpflege
13. Rehabilitation und Prophylaxe
14. Logopädie, Phoniatrie, Audiologie
15. Arbeits- und Beschäftigungstherapie
16. Physiotherapie
17. Heilerziehungslehre

18. Rettungsdienst
19. Geschäftskunde
20. Mikrobiologie, Hygiene
21. Radiologie
22. Physik, Mathematik
23. Chemie,Laborkunde
24. Arzneimittellehre,Pharmakologie
25. Ernährungs-, Diätlehre
26. Lebensmittelkunde
27. Diätberatung
28. Pharmazeutische Technologie
29. Medizinische Dokumentation und Statistik
30. Medizinische Gerätekunde, Instrumentenlehre
31. Wirtschaft, Küchentechnik
32. Verfügungsstunden

* Strittig ist in der Fachdiskussion, ob die sog. „Facharztpraxen" der Primärversorgung zuzuordnen sind.
** In einem ersten Entwurf wurde dieser Beruf den Präventionsberufen zugeordnet.
*** Dieser Beruf wurde zunächst in die diagnostisch-technischen Berufe eingeteilt.

Die Berufe, zu denen verwertbares Material aller angeschriebenen Berufsbildungsstätten vorlag, wurden zu **Berufsgruppen** zusammengefaßt (Berufe der Primärversorgung, diagnostisch-technische Berufe, Pflegeberufe, Rehabilitationsberufe) und kurz beschrieben (u.a. Berufsbild, Ausbildungsdauer und -voraussetzungen, rechtliche Grundlagen) (vgl. Übersicht 2).

Die Ausbildungsinhalte wurden innerhalb der einzelnen Berufsgruppen synoptisch gegenübergestellt. – Die Synopse der Ausbildungsinhalte ist auf Anfrage als vervielfältigtes Manuskript beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 4.1, Projekt 4.033 erhältlich.
Innerhalb der Berufsgruppen, aber auch darüber hinausgehend, wurden gemeinsame bzw. spezifische Ausbildungsinhalte und Defizite der Ausbildungen ermittelt. Darüber hinaus wurde versucht, die Ausbildungsinhalte genauer zu bewerten, indem – soweit dies nach

der Materiallage möglich war – nach vermittelten Kompetenzbereich (beispielsweise biologisch-medizinische Kenntnisse, sozialpflegerische Fähigkeiten) und angesprochenen Lernebene (I: Kenntnisse, Wissen, II. Psychosoziale Fähigkeiten, III. Praktische Fertigkeiten, IV. Orientierungen, Einstellungen), dem Lernenden möglichst alle Kompetenzbereiche erschließen sollte (vgl. Übersicht 3). Die so aufbereiteten Ergebnisse wurden mit Sachverständigen aus der Berufspraxis, welche die in die Analyse miteinbezogenen Berufe vertraten, berufsgruppenweise diskutiert. Sie sollten vor dem Hintergrund der Berufsanforderungen, wie sie von den Sachverständigen täglich erlebt werden, Ausbildungsdefizite benennen Vergleichbarkeit und ihren berufsübergreifenden Bezug hin überprüfen. Eine solche Diskussion war unabweisbar notwendig, um die Realisationsmöglichkeiten der dieser Arbeit zugrundeliegenden Vorstellung überprüfen zu können.

Übersicht 3:

Lernebenen und Kompetenzbereiche

Lernebenen	Kompetenzbereiche
I. Kenntnisse, Wissen	1. Allgemeinbildung und allgemeine Berufskenntnisse
	2. Biologisch-medizinische Kenntnisse (Kenntnisse z.B. aus den Fächern Anatomie, Allgemeine und Spezielle Krankheitslehre, Arzneimittellehre)
	3. Allgemeine psychosoziale Fähigkeiten (z.B. soziolog., pädagog. Wissen, Beobachtung, Gesprächsführung, Didaktik, Selbstreflexion)
II. Psychosoziale Fähigkeiten*	4. Sozial-pflegerische Fähigkeiten (z.B. Patientengespräch und -beratung)
	5. Sozial-therapeutische bzw. -rehabilitative Fähigkeiten (z.B. Werken, Singen, Sprachführung)

6. Sozial-präventive Fähigkeiten (z.B. Gesundheitserziehung, Hygiene, Ernährungslehre)

7. Praktisch-pflegerische Fertigkeiten (z.B. Grundpflege, Bettenmachen etc.)

8. Technisch-medizinische Fertigkeiten (z.B. Labor, Arztassistenz)

Praktische Fertigkeiten

9. Technisch-therapeutische bzw. rehabilitative Fertigkeiten (z.B. Physiotherapie, Massage, Krankengymnastik)

10. Gerätetechnische Fertigkeiten (z.B. Bedienung des EKG)

11. Kaufmännisch-organisatorische Fertigkeiten (z.B. Krankenhausbetriebslehre, Geschäftskunde, Küchentechnik)

IV. Orientierungen, Einstellungen

* Wir haben hier den Begriff der Fähigkeiten für die Kompetenzbereiche gewählt, in denen gleichermaßen kognitive und psychosoziale bzw. praktischen Kompetenzen liegen.

** Die affektiven Ebene der Orientierungen und Einstellungen ist für alle Kompetenzbereiche relevant, wenn auch schwerpunktmäßig ihre Vermittlung in den ersten sechs Bereichen stattfinden wird.

Zusammenfassend kann an dieser Stelle gesagt werden, daß Qualität der Curricula bzw. der Lernzielbeschreibungen in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen enorm schwanken und einen systematischen Vergleich nur unter erschwerten Bedingungen zulassen. Das Fehlen von Analysen über die jeweiligen Berufsstrukturen und Entwicklungszusammenhänge ebenso wie das Fehlen von Begründungen für die Abteilung von Lernzielen erweisen sich für die Entwicklung wirklichkeitsgerechter Ausbildungsgänge in diesem Bereich als die größten Defizite.

Daneben fällt auf, daß vornehmlich auf der Ebene der affektiven Lernziele, die Orientierungen und Einstellungen zum Gegenstand haben, die vorliegenden Curricula kaum ausformuliert sind.

3. Allgemeine Ergebnisse aus der vergleichenden Fächeranalyse

3.1 Es gibt einen relativ großen Anteil von Ausbildungsinhalten, der in allen oder fast allen untersuchten Ausbildungsgängen in inhaltlich ähnlicher oder vergleichbarer Weise vermittelt wird. Dort, wo diese Fächer nicht auftauchen, läßt sich sehr schnell nachweisen – unter Einbeziehung der Tätigkeitsbereiche bzw. von Entwicklungstendenzen in den Tätigkeitsbereichen – daß es sich um Defizite handelt, die es aufzufangen gilt. Auf keinen Fall kann das Fehlen dieser Fächer als Indiz dafür genommen werden, daß sie bei gemeinsamen Ausbildungs- bzw. Weiterbildungskonzepten vernachlässigt werden könne.

Fächer, die derartige gemeinsame Inhalte aufweisen, sind im nachfolgenden aufgeführt. Es handelt sich dabei in erster Linie um die unter „Allgemeine Grundkenntnisse" subsumierbaren Inhalte:

- Fach 2:
  Staatsbürger-, Gesetzes-, Berufskunde
- Fach 3, 4 und 5:
  Psychologie, Soziologie und Pädagogik
- Fach 8 und 9:
  Anatomie, Physiologie, Biologie, allgemeine Krankheitslehre, Pathologie
- Fach 11:
  Erste Hilfe, Unfallverhütung
- Fach 20:
  Mikrobiologie, Hygiene
- Fach 24:
  Arzneimittellehre, Pharmakologie

Die Inhalte dieser Fächer sind berufs- und berufsübergreifende Inhalte. Dazu kann festgestellt werden, daß er Berufsfeldbezug, der klassischerweise im Fach Gesetzes- und Berufskunde zu vermitteln wäre, in fast allen Ausbildungsgängen der hier vertretenen Berufe

nicht ausreichend gegeben ist. D. h. Informationen über das Gesundheitswesen, eine Einordnung des spezifischen Ausbildungsberufes in das Berufsfeld Gesundheit bzw. eine Darstellung der Bezüge der verschiedenen Gesundheitsberufe zueinander fehlen weitgehend.

Auch hinsichtlich der sozialwissenschaftlichen Orientierung der verschiedenen Ausbildungsgänge, die als theoretische Grundlegung für zu vermittelnden Fähigkeiten zu intensivem Patientenkontakt dieser Berufe als erforderlich angesehen wird, bestehen erhebliche Defizite.

Zur Frage nach einem möglichen gemeinsamen inhaltlichen Sockel in den Ausbildungsgängen für den medizinisch-naturwissenschaftlichen Bereich ergaben Curriculumanalyse und Sachverständigengespräche, daß sich die Ausbildungsinhalte in den Fächern Anatomie/Physiologie nicht unterscheiden, da sich die Inhalte in diesen Fächern am gesunden Menschen orientieren. Das bedeutet daß die Inhalte dieser Fächer in allen Berufen des Gesundheitswesens in der Ausbildung gleich vermittelt werden können.

Übersicht 4: Synopse zur Verteilung der Fächer in den Medizinalfachberufen

Fächer/Berufe	Arzt, Z., T.-Helfer	Rett. san.	MTA-R MTA-L	Zyt-ass.	PTA	Krank.-, Kr.KR.-pflege	Alten-pflege	Diät-ass.	Heb-amme	KG/ Mass./ mBd.	ET/ AT	Logo-päde	Orth-optist	Heil-erz.-pflege
1. Allgemeinbildender Unterricht	X				X	X	X			X				X
2. Staatsbürger-, Berufs-, Gesetzeskunde	X	X	X	X	(X)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Psychologie	(X)	(X)				X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Soziologie						X	X	(X)	X		X	X		
5. Pädagogik						X	X	(X)			X	X		(X)
6. Krankenhausbetriebslehre						X		X	X			X		
7. Arbeitsmedizin						X	X				X			
8. Anatomie, Physiologie	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
9. Allgemeine Krankenhauslehre	X	(X)	X	X		X		X	X	X	X	X		X
10. Spezielle Krankheitslehre	(X)	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X
11. Erste Hilfe	(X)	(X)		(X)	X	X	X	X	X	X				
12. Krankenpflege		X	X	(X)		X	X	(X)	X					X
13. Rehabilitation und Prophylaxe										(X)	(X)			-
14. Logopädie												X		
15. Arbeits- und Beschäftigungstherapie						(X)	X			X	X			X
16. Physiotherapie						X	X		X	X		X		
17. Heilerziehungslehre														X
18. Rettungsdienst		X												
19. Geschäftskunde	X													
20. Mikrobiologie, Hygiene	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21. Radiologie	(X)		X			X			(X)					
22. Physik, Mathematik			X	X	X	X			X			X	X	
23. Chemie, Laborkunde	X		X	X	X	X		X	X					
24. Arzneimittellehre	X	X			X	X	X		X		X			
25. Ernährungs-, Diätlehre					X	X	X	X	X					
26. Lebensmittelkunde								X						
27. Diätberatung								X						
28. Pharmazeutische Technologie					X									
29. Med. Dokumentation und Statistik			X	X				X	X			X		
30. Med. Gerätekunde	X	X												
31. Wirtschaft, Küchentechnik								X						
32. Verfügungsbd.	X	X				X								

Ebenso können die für die Fächer Anatomie und Physiologie notwendigen Grundlagen in Chemie, Physik und Mathematik gleich vermittelt werden. Dasselbe gilt für die allgemeine Krankheitslehre. Die besonderen berufsspezifischen Ausprägungen in Anatomie und Physiologie sowie in der speziellen Krankheitslehre müßten für die jeweiligen Berufe zusätzlich berücksichtigt werden.

Ähnlich sind die Ergebnisse aus der Curriculumanalyse und aus den Sachverständigengesprächen hinsichtlich der Fächer „Erste Hilfe/Unfallverhütung, Mikrobiologie/Hygiene, Pharmakologie/Arzneimittellehre" zu werten.

3.2 Es lassen sich in den untersuchten Curricula eine Reihe von Ausbildungsinhalten ausmachen, die entweder nur in bestimmten Berufsgruppen auftauchen und/oder berufsspezifisch sind. Das gilt speziell für Inhalte des Faches 25 „Ernährungs- und Diätlehre" in bezug auf die Pflegeberufe, und die therapeutisch-rehabilitativen Berufe und für das Fach 12 „Krankenpflege" bei den Pflegeberufen. Es gilt ferner für die Fächer 15 „Arbeits und Beschäftigungstherapie" und 16 „Physiotherapie" hinsichtlich der therapeutisch-rehabilitativen Berufe – wenngleich für das Fach 16 auch Überschneidungen zur Gruppe der Pflegeberufe bestehen. Die Fächer 29 „Medizinische Dokumentation und Statistik" und 6 „Krankenhausbetriebslehre" tauchen vor allem bei den Pflegeberufen auf. Das Fach 19 „Geschäftskunde" schließlich findet sich nur in der Gruppe der Berufe in der Primärversorgung (vgl. hierzu Übersicht 4).

Die hiermit fachbezogen benannten berufsgruppenspezifischen Ausbildungsinhalte deuten – vor allem, was die Fächer 12 bis 19 angeht – gleichzeitig die Ausbildungsschwerpunkte der jeweiligen Berufsgruppen an. Zumindest was den Status Quo angeht, bestätigen diese Schwerpunkte die vorgenommene Berufsgruppenschneidung.

3.3 Bezogen auf die Repräsentanz jeweils aller Kompetenzen in der Ausbildung der jeweiligen Berufe ergeben sich eine Reihe deutlicher Defizite. Das größte Defizit besteht im Bereich der Vermittlung psychosozialer Fähigkeiten. Hier fällt vor allem für die Berufsgruppen

„Berufe in der Primärversorgung" und „Diagnostisch-technische Berufe" das vollständige oder fast vollständige Fehlen solcher Inhalte auf.

In der Berufsgruppe „Pflegeberufe" sind diese Inhalte am weitesten entwickelt – wenngleich dies bisher auch erst für einige wenige Ausbildungsintitutionen der Fall ist. Gerade im Hinblick auf sozialpflegerische und sozial-präventive Kompetenzen bedarf es hier noch weitergehender Anstrengungen in Aus- und Weiterbildung.

Auch in der Berufsgruppe der therapeutisch-rehabilitativen Berufe gibt es inzwischen erste Bemühungen um eine stärkere Berücksichtigung der Vermittlung von psychosozialen Kompetenzen in der Ausbildung.

Als ein weiteres Defizit kann die geringe Verbreitung von pflegerischen Fähigkeiten und Fertigkeiten innerhalb der Medizinalfachberufe benannt werden. Sie sollten ebenfalls eine unverzichtbare Grundqualifikation aller Medizinalfachberufe sein.

4. Ausbildungsdefizite in den einzelnen Berufsgruppen und Vorschläge zur Vereinheitlichung der Ausbildung als Voraussetzung für Durchlässigkeit

Für die jeweiligen Berufsgruppen kann in bezug auf Defizite oder Disproportionen in der Ausbildung sowie auf Vorschäge von Maßnahmen, die sich vor allem auf die Berufsstruktur sowie auf das Verhältnis von Aus- zu Weiterbildung der verschiedenen Berufe beziehen, folgendes gesagt werden:

4.1 Berufsgruppe: Primärversorgung

In der allgemeinen Diskussion werden die drei „Helferinnen"-Berufe immer in einem Atemzug genannt. Das Gemeinsame der Berufe liegt nach der Inhaltsanalyse jedoch weniger im inhaltlichen Aufgabenberich der Berufe als vielmehr im gemeinsamen Funktionsverständnis: „Helferin des/der Arztes/Ärztin". Inhaltliche Gemeinsamkeiten bestehen nach dem augenblicklichen Ausbildungsstand und nach den Tätigkeitsdarstellungen im Fach Geschäftskunde, Abrechnung, Organisation. Allerdings deuten sich gerade hier erhebliche Veränderungen an, die es ratsam erscheinen lassen, diesen bei

allen drei Berufen großen Ausbildungsteil zu verändern und zu reduzieren. Der große Anteil dieser Inhalte an der Ausbildung wurde bisher schon als nicht gerechtfertigt betrachtet. Aufgrund der zunehmenden Schematisierung, Rationalisierung und Einführung von EDV im Bereich der ambulanten Praxen müßte deshalb der bisherige, große Anteil kaufmännisch-verwaltender Ausbildungsinhalte eingeschränkt werden und auf relevante, insbesondere qualifizierte Inhalte eingegrenzt werden.

Hinsichtlich der Defizite in der Ausbildung geht es gar nicht so sehr um das Aufspüren neuer Tätigkeitsfelder, sondern um die Qualifizierung zu Tätigkeiten, die von Arzt- und Zahnarzthelferin seht eh und je ausgeführt werden: Es ist dies z. B. der gesamte psychosoziale Bereich, der in den Berufsausbildungsplänen mit „Umgang mit dem Patienten" bezeichnet ist. Außerdem sind im Hinblick auf die unterschiedlichen Praxisanforderungen verbesserte Grundlagenkenntnisse in Laborkunde, im medizinisch-naturwissenschaftlichen und im pflegerischen Bereich notwendig. Vor allem auch die Zahnarzthelferin benötigt mehr Kenntnisse im psychosozialen Berich sowie im medizinischen und pflegerischen Bereich hinsichtlich der Behandlung von Patienten in Notfällen.

Die Tätigkeit der Rettungssanitäter erlangt angesichts vermehrter Unfallhäufigkeit zunehmende Bedeutung. Es besteht allerdings zwischen den technischen Möglichkeiten bei lebensrettenden Maßnahmen und der bestehenden Qualifikation des Rettungssanitäters eine erschreckende Diskrepanz. Ein grundsätzliches Defizit liegt darin, daß hier noch kein anerkannter Beruf mit einem entsprechenden Ausbildungsgang existiert. Ein weiteres spezielles Defizit leigt im Ausbildungsumfang. Unter Einbeziehung der Tätigkeitsanforderungen eines Rettungssanitäters in fast ausnahmslos akuten Notfallsituationen sowohl bezüglich medizinischer als auch pflegerischer Qualifikationen wäre hier eine Grundausbildung ähnlich der in der Krankenpflege notwendig.

Bezüglich einer gemeinsamen Aus- bzw. Weiterbildung der Berufe in der Primärversorgung ergeben sich folgende Schlußfolderungen: Die Gemeinsamkeiten der Rettungssanitäter mit den Arzthelfer-Berufen beziehen sich ausschließlich auf das psychosoziale Moment des

Erstkontakts mit Patienten; diesbezügliche Anforderungen sind angesichts der Notfallsituationen jedoch bei Rettungssanitätern weitaus höher als bei Arzthelferinnen.

Das Qualifikationsniveau der Berufe in der Primärversorgung, als inhaltliche Grundlagenkenntnisse, Fertigkeiten und Ausbildungsdauer, muß sich in die Qualifikationsstrukturen der übrigen Berufsgruppen des Berufsfeldes Gesundheit einpassen, um die Grundvoraussetzung für Vergleichbarkeit und damit Durchlässigkeit zu erfüllen. Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob langfristig als Grundqualifikation für den Berich der ambulanten Primärversorgung überhaupt die Krankenpflegeausbildung zu nehmen und entsprechende Weiterbildungsmöglichketien für die Tätigkeiten im ambulanten Bereich zu schaffen wären. Dies entspräche noch am ehesten sowohl der Bedeutung der Aufgabenwahrnehmung als auch der Aufgabenstellung in der Primärversorgung.

4.2 Berufsgruppe: Diagnostisch-technische Berufe

Auch die Ausbildung in dieser Berufsgruppe erfolgt zu stark spezialisiert wie am Beispiel der Trennung der einheitlichen MTA-Ausbildung in zwei selbständige Ausbildungsgänge für die MTA-Labor- und MTA-Radiologie und der Entstehung des Berufs der Zytologie-Assistentin deutlich wird. Die Beschränkung auf technsiche und Labortätigkeiten geht teilweise soweit, daß in Teilen des Berufsfeldes, insbesondere bei hochspezialisierten Labortätigkeiten, ein Kontakt mit Patienten kaum noch zustande kommt, so daß es fließender Übergang zu Berufen des chemisch-technischen Bereichs besteht. Über die Konsequenzen dieser Entwicklung, bspw. ob die Zugehörigkeit dieser Berufe zu den Gesundheitsberufen damit noch aufrechterhalten werden kann, muß u. E. noch genauer nachgedacht werden.

Nach dem vorliegenden Material könnten die Fächer Psychologie, Soziologie und Pädagogik, Allgemeine Krankheitslehre, Erste Hilfe/Unfallverhütung und Arzneimittellehre Teil einer gemeinsamen Grundausbildung für alle drei bzw. vier Berufe darstellen. Hervorzuheben ist, daß bestimmte Ausbildungsinhalte, die hier erforderlich wären, bisher fehlen. Das gilt vor allem für die sozialwissenschaftlichen Fächer, die nicht nur im Hinblick auf den unmittelbaren

Patientenkontakt, der je in einigen Bereichen des diagnostisch-technischen Bereichs abnimmt, sondern für eine verbesserte Kooperationsfähigkeit als theoretische Grundlage unverzichtbar sind.

Die Ausbildung der pharmazeutisch-technischen Assistentin (PTA) deckt die Aufgaben beider hauptsächlichen Einsatzbereiche (öffentliche und Krankenhausapotheke) ab, doch liegt der Schwerpunkt immer noch im Erlernen von chemischen und physikalischen Verfahren zur Herstellung von Arzneimitteln, der in der Berufspraxis zunehmend an Stellenwert verliert. In den Ausbildungsinhalten bestehen Defizite im Umgang mit Patienten, im naturwissenschaftlich-medizinischen Bereich (Anatomie, Physiologie) und im pharmakologischen Bereich (der Wirkungsweise von Pharmazeutika). Die Aufgabe der PTA kann auch generell im Bereich der Gesundheitsberatung gesehen werden, da die überwiegende Anzahl von ihnen in der öffentlichen Apotheke arbeitet. Insofern könnte dieser Beruf ebenso in der Berufsgruppe „Primärversorgung" angesiedelt sein, allerdings gilt dies nur aus der Sicht des überwiegenden beruflichen Einsatzbereiches. Die Ausbildung ist dagegen am Einsatz in der Krankenhausapotheke orientiert.

4.3 Berufsgruppe: Pflegeberufe

Diese Berufsgruppe bildet was Breite und Inhalte der Ausbildung angeht, den qualifikatorischen Kern der Medizinalberufe. Hier kommen alle Kompetenzbereiche zusammen, die man von allen Berufsausübenden im Medizinalfachbereich als Grundlagenqualifikation erwarten sollte: Vor allem die Kompetenzbereiche allgemeine Berufskenntnisse, biologisch-medizinische Kenntnisse, psychosoziale Fähigkeiten, sozialpflegerische, sozialpräventive Fähigkeiten und praktisch-pflegerische Fertigkeiten. Gleichzeitig können mit diesen Kompetenzbereichen alle Lernebenen angesprochen werden.

Dennoch gibt es auch in der Ausbildung der Krankenschwestern noch Defizite, die vor allem im psychosozialen Bereich liegen.

Innerhalb der Pflegeberufe wurde eine breite Palette von Fachinhalten festgestellt, die berufsübergreifend gleich oder vergleichbar sind. Besonders in den Fächern Gesetzeskunde, Berufskunde, Psychologie, Soziologie, Pädagogik, Krankenhausbetriebslehre, Erste Hilfe/

Unfallverhütung, Krankenpflege, Hygiene, Arzneimittelkunde und Ernährungs-/Diätlehre wurden curriculare Gemeinsamkeiten festgestellt, die sich für eine berufsübergreifende Vermittlung anbieten.

Von den Ausbildungsinhalten und auch der Art der beruflichen Tätigkeiten her differieren Kranken- und Kinderkrankenpflege nur in den Fächern Krankheitslehre, in der Krankenpflegetheorie und in der praktischen Ausbildung. Bezogen auf die gemeinsamen inhaltlichen Grundlagen erscheint insofern eine Trennung in zwei Berufe nicht gerechtfertigt. Diese Trennung in zwei Berufe wird zusätzlich dadurch problematisch, daß die Spezialisierung in der Ausbildung langfristig die Beschäftigungschancen der so speziell ausgebildeten Arbeitnehmer verschlechtern kann.

Bei den Hebammen gibt es in den Ausbildungsinhalten starke Überschneidungen mit der Krankenpflege, gerade wo es um allgemeine medizinisch-biologische Grundlagen und pflegerische Aspekte der Geburtshilfe geht. Die für ihre Tätigkeit speziellen Kenntnisse werden im Fach Gynäkologie (10.10) angeboten. Auf der anderen Seite grenzt das spezielle Aufgabenfeld der Hebammen an ärztliche Tätigkeiten. Im Gegensatz zu den übrigen nichtärztlichen Gesundheitsberufen hat die Hebamme einen eigenständigen, nicht weisungsgebundenen Bereich mit einer hohen Verantwortung.

Der Altenpflegeberuf ist ein neuer Beruf, der nicht nur kranke, alte Menschen betreut, sondern auch gesunde. Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt bei diesem Beruf ebenso sehr im sozialpädagogischen wie im krankenpflegerischen Bereich. In der Ausbildung sind als Defizite neben der mangelnden Berücksichtigung der offenen Altenpflege vor allem die zu enge Ausrichtung auf ein bestimmtes Alter und auf den kranken Menschen (etwa in der Krankheitslehre) festzustellen.

Der Beruf **Diätassistentin** hat vom Tätigkeitsschwerpunkt her sowohl Gemeinsamkeiten mit den Pflege- als auch mit den therapeutisch-rehabilitativen Berufen. Die Ausbildungsinhalte überschneiden sich jedoch mehr mit der Krankenpflege, aus der sich der Beruf historisch auch entwickelt hat (Diätschwester). Hier ist allerdings das stundenmäßig große Gefälle zur Krankenpflege als Defizit

festzustellen, das durch die kurze Ausbildungszeit von 2 Jahren bestimmt ist. (Früher dauerte die Ausbildung 4 Jahre.)

4.4 Berufsgruppe: Therapeutisch-rehabilitative Berufe

Die Ausbildungen zu Berufen dieser Berufsgruppe sind – mit wenigen Ausnahmen – sehr qualifiziert. Sie weisen – mit Ausnahme der Orthoptistinnen, die allein wegen ihrer Tätigkeitsschwerpunkte im rehabilitativen Bereich in diese Gruppe gehören – starke Überschneidungen und Gemeinsamkeiten auf, die zumindest hinsichtlich der „Allgemeinen Kenntnisse und Fähigkeiten" Formen einer gemeinsamen Berufsgrundbildung in folgenden Fächern vorstellbar machen: Gesetzeskunde, Berufskunde, Psychologie, Soziologie, Pädagogik, Arbeitsmedizin, allgemeine Krankheitslehre, Erste Hilfe/Unfallverhütung, Krankenpflege, Rehabilitation und Prophylaxe, Hygiene, Arzneimittellehre. Insgesamt fällt aber auf, daß fast durchgängig die Lerninhalte eng nur auf die Belange der jeweilgen Berufe ausgerichtet sind. Das gilt vor allem für die Berufskunde, aber auch für Anatomie und Physiologie.

Zwischen den einzelnen Berufen dieser Berufsgruppe gibt es auch, was die beruflichen Tätigkeitsanforderungen angeht, eine ganze Reihe von Überschneidungen. Von den beruflichen Aufgabenbereichen her konkurrieren Masseure mit Krankengymnasten und diese vor allem mit den Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten. Ferner sind Überschneidungen in der Arbeit der Heilerziehungspfleger, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, Krankengymnasten und Logopäden zu finden; andererseits treten bei den Heilerziehungspflegern, den Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten sowie den Krankengymnastinnen starke Überschneidungen mit Pflegeberufen, insbesondere mit Altenpflegern auf.

Die Problematik, die sich bei der starken berufsspezifischen Interessenausrichtung dieser sich vielfach überlappenden Berufe herausbildet, ist die zunehmende Betonung, ja Einschränkung der Arbeit auf (differenzierte) „Techniken", ein Grundproblem übrigens der berufsstrukturellen Entwicklung und Professionalisierung im Berufsfeld Gesundheit. Zusätzlich zu den Überschneidungen innerhalb der Berufsgruppe und mit der Gruppe der Pflegeberufe wird eine grundsätzliche Entwicklung deutlich: Die zunehmende Überschneidung zwischen Gesundheits- und Sozialberufen, insbesondere Berufen wie Erzieher, Heilpädagoge, Sozialpädagoge. Verstärkt wird diese Problematik dadurch, daß die konkurrierenden Sozialberufe z. T. akademische Berufe sind.

Berufsstrukturell ist die Zusammenfassung von Masseuren, Masseuren/medizinischen Bademeistern und Krankengymnasten zu den Berufen des Physio- und des Hydrotherapeuten überfällig. Da schon heute die Krankengymnasten in freier Praxis einen Großteil der relevanten Berufsaufgaben aus der Massage mitbeanspruchen, sollten auch die fachlichen Grundlagen der Arbeit vereinheitlicht werden. Berufsstrukturell bietet sich ferner aufgrund der Erfahrung, daß eng spezialisierte, auf die traditionell kurativ betriebene Gesundheitsarbeit ausgerichtete Berufe keine Zukunftschancen haben und die Vorbeitung auf neue Aufgaben im Gesundheitswesen erschweren, die Schaffung von Weiterbildungsberufen an. Beispielsweise könnten weitergehende spezielle Kenntnisse und Methoden der Krankengymnastik als Weiterbildung auf einer einheitlichen Physiotherapie aufbauen, andererseits müßten die Arbeisgebiete des neuro-otologischen Assistenten und der Orthoptistin ebenfalls über Weiterbildung für Gesundheitsberufe, bspw. für Arzthelferinnen in der HNO- und in der Augenarztpraxis, erreichbar sein.

5. Konsequenzen aus der Analyse

Die vorliegenden Ergebnisse sind auf das Gesamtvorhaben des Projekts 4.033 zur Entwicklung von Vorschlägen für ein einheitliches und durchlässiges Aus- und Weiterbildungssystem der nichtärztlichen Gesundheitsberufe und die in diesem Zusammenhang geführten Diskussionen zu beziehen und können der Verdeutlichung von Fragestellungen und als Grundlage für weitergehende curriculare Vorschläge dienen.

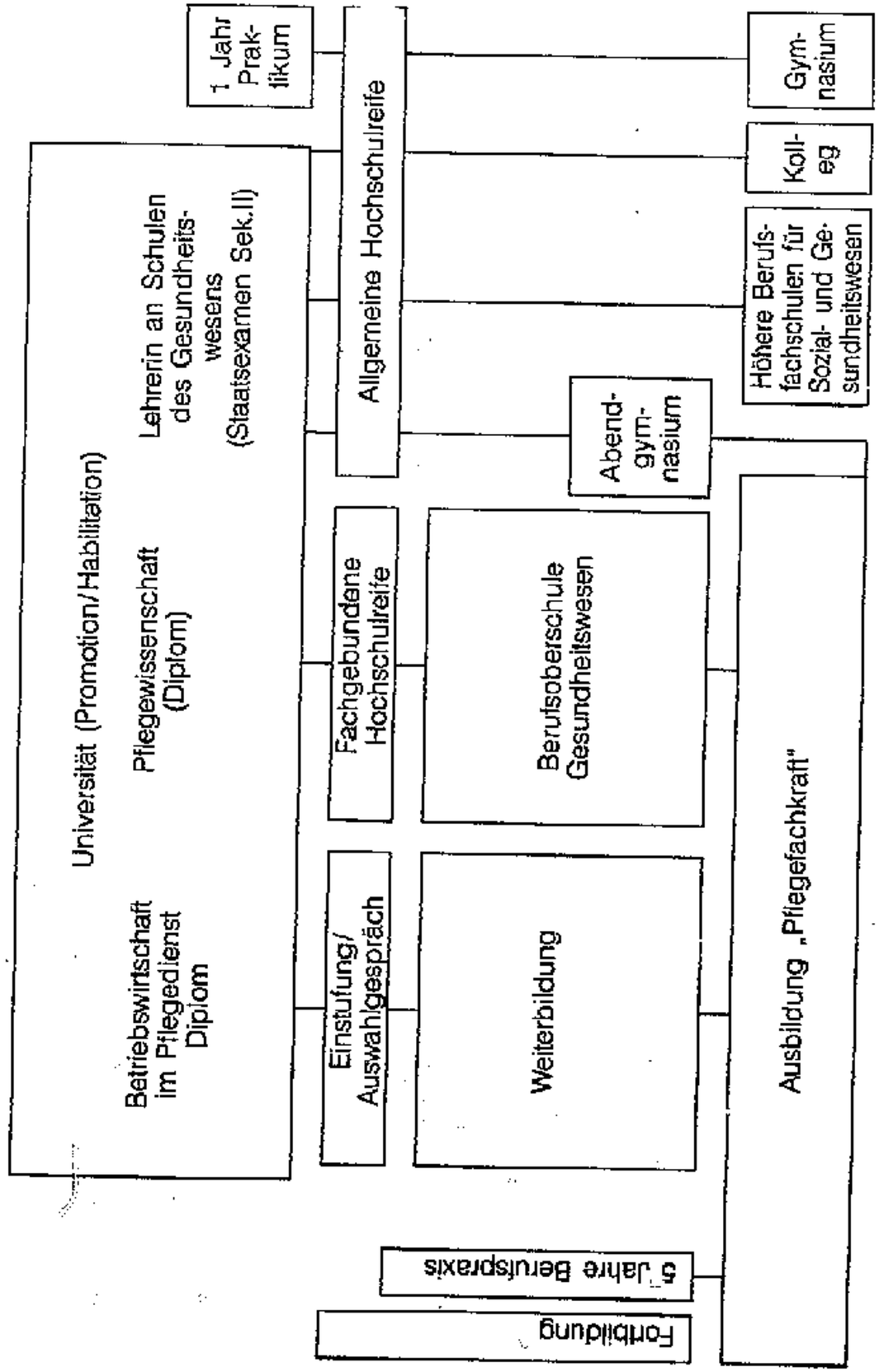
Das angesprochene Gesamtvorhaben läßt sich vor allem durch drei Fragenkomplexe und einige dazu diskutierte Vorschläge charakterisieren:

A. Welche Veränderungen der Berufsstruktur im Gesundheitswesen sind langfristig erforderlich!

— Reduktion der Anzahl der Berufe

— Entwicklung geschlossener breiter Berufsbilder und Tätigkeitsfelder
— Verlagerung der Schwerpunkte (Spezialisierung) in die Weiterbildung

B. Welche Veränderungen in der Ausbildung sind mittel- bis langfristig anzustreben?
— Gemeinsame(s) Berufsgrundbildungs(jahr) für einige Berufe bzw. Berufsgruppen
— Partiell gemeinsame Fachausbildung

C. Welche Veränderungen in der Fort- und Weiterbildung sind vorzuschlagen und kurz- bzw. mittelfristig zu realisieren?
— Kompensation/bzw. Auffangen von Defiziten der Ausbildung (z.B. psychosozialer Fähigkeiten)
— Erwerb erweiterter und vertiefter Fachqualifikationen
— Erwerb neuer/bzw. von Zusatzqualifikationen (z. B. Weiterbildung von Arzthelferinnen zu Krankenschwestern)
— Berufsübergreifende Weiterbildung für neue Tätigkeitsbereiche (z.B. arbeits-/sozialmedizinische/r Assistent/-in).

Die Konkretisierung dieser Vorschläge für die einzelnen Berufe und die detaillierte Darstellung der Konsequenzen für die Weiterbildung – basierend auf Tätigkeitsanalysen und Prioritätsvorschlägen zur Fort- bzw. Weiterbildung der befragten Sachverständigen – werden in einem weiteren Bericht zum Forschungsvorhaben 4.033 des Bundesinstituts für Berufsbildung „Entwicklung der Auswirkungen in der Medizin auf die nichtärztlichen Gesundheitsberufe" vorgenommen.