

betrieblicher Sicht die nicht vorhandene Qualifikation der bestehenden Belegschaft ein Engpaß für die Realisierung von mikroelektronischen Systemen, andererseits bedeutet Nichtwissen über mikroelektronische Informationsverarbeitung und ihre Anwendungsmöglichkeiten einen beruflichen Engpaß für die Mitarbeiter.

Deshalb müssen die die mikroelektronischen Technologien betreffenden Lerninhalte Eingang finden in die bürowirtschaftlichen Berufe.

Dabei hat der Lernbereich „Technik“ einen relativ geringeren Stellenwert gegenüber den Lerninhalten „Logik des Problemlösens“ und „Entwickeln sozialer Qualifikationen“. Die Mikroelektronik wird als Werkzeug eingeführt und benutzt. Das muß didaktisch und methodisch in der bürowirtschaftlichen Ausbildung berücksichtigt werden. Das Entwickeln sozialer Qualifikationen bedeutet deshalb einen wichtigen Lerninhalt, weil er die Voraussetzungen dafür schafft, daß der Arbeitnehmer eigenverantwortlich, selbständig und mit einem ausreichenden innovatorischen Potential ausgerüstet konkrete Arbeitsplatzanforderungen erfüllt, Arbeitsergebnisse optimiert und Arbeitsbedingungen so beeinflußt, daß sie unter technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kriterien optimal sind.

Ein wesentliches Ziel gewerkschaftlicher Politik zur Humanisierung der Arbeit ist, solche Arbeitsplätze und -bedingungen einzurichten,

- die vielfältige planende und ausführende Tätigkeiten umfassen und ein breites Qualifikationsspektrum erfordern,
- mit ganzheitlichen Arbeitsinhalten,
- die Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und weitgehende Selbstbestimmung von Arbeitsablauf und -tempo (statt Reglementierung) ermöglichen,
- an denen die Möglichkeit zur Kooperation und Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen bestehen.

Deshalb gehören in neue Ausbildungsordnungen und damit auch in neue betriebliche Ausbildungspläne solche politischen, ökonomischen und sozialen Qualifikationen mit hinein, die die Fähigkeit zur ausreichenden Reproduktion der Arbeitskraft sichern und die Chance zur Selbstverwirklichung im Betrieb und Gesellschaft erhöhen.

Unter diesem Gesichtspunkt ist die Forderung nach einer bestimmten Qualität beruflicher Bildung kein Selbstzweck, sondern Teil einer umfassenden, auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen insgesamt gerichteten Politik.

Das von Jo Appel vorgeschlagene Konzept einer „flexiblen“ Ausbildung führt unter Berücksichtigung der obigen Ausführun-

gen mit Sicherheit nicht zum gewünschten Erfolg. Appel zitiert unter anderem die Batelle-Untersuchung, in der darauf verwiesen wird, daß 70 Prozent der Sekretärinnen-tätigkeiten automatisierbar sind; 30 bis 40 Prozent ihrer Arbeitszeit verbringt die Sekretärin mit Warten, mit dem Versuch, Telefonverbindungen herzustellen, mit der Korrektur von Texten. Das bedeutet, daß die traditionellen Qualifikationen einer Bürohilfin sie in die Sackgasse führen.

Appel schreibt weiter: „Personalcomputer werden die verschiedenen Dienste vernetzen, so daß Fähigkeiten und Techniken bei der Erledigung von Büroarbeiten gefordert werden, die vorhandene Ausbildungsordnungen nicht kennen.“

Deshalb gibt es für uns auch nur eine andere als die von Appel vorgeschlagene Lösungsmöglichkeit, nämlich die, eine neue Ausbildungsordnung, in der sämtliche bürowirtschaftlichen Berufe zusammengefaßt werden und die Tendenzen und Entwicklungen in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft konstruktiv verarbeitet werden, zu konzipieren und zu verabschieden.

Leider sind hoffnungsvolle Ansätze aus dem Jahre 1974 (1), die von den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes ausgingen, im weiteren Verlauf der Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht erfolgreich gewesen. Nachdem 1975 die Arbeitgeber und Gewerkschaften sich inhaltlich nahezu geeinigt hatten, herrscht aufgrund der plötzlichen Verweigerung der Arbeitgeber seitdem Funkstille. Einzig richtiger und sinnvoller Weg, die „Diskrepanz zwischen Berufsbild und Anforderungen der Praxis“ zu schließen, ist die unverzügliche Neuregelung der bürowirtschaftlichen Berufe. Eckdaten müssen verabredet, ein Kriterienkatalog erstellt werden, der dem Ziel einer zukunftsorientierten Ausbildung im bürowirtschaftlichen Bereich ebenso gerecht wird wie dem Anspruch, den Ausgebildeten ausreichende Handlungskompetenzen vor allem auch im Hinblick auf die neuen Kommunikationstechnologien zu verleihen.

Individuelle betriebliche Strategien à la „Büroassistentin“ stellen eine unwillkommene, unpassende und genau in die falsche Richtung zielende Lösung dar.

Was anstelle einer lediglich 2jährigen Ausbildung Jugendliche heute brauchen, sind über technisches Detailwissen hinausgehende umfassende und übergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten, damit neue Technologien nicht nur benutzt und bedient werden können, sondern auch ihre „Logik“ verstanden und im arbeitsorganisatorischen Zusammenhang eingeordnet werden kann.

Nur so kann die Voraussetzung dafür geschaffen werden, daß die Jugendlichen auch zukünftig ihre Existenz materiell absichern und sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten verwirklichen können.

UMSCHAU

Hermann Schmidt

Berufliche Weiterbildung als Instrument zur Lösung von Problemen aufgrund wirtschaftlicher Strukturveränderungen *)

Strukturveränderungen in der Wirtschaft aufgrund technischer Entwicklungen, die veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten stellen, hat es immer gegeben. Nie jedoch wurde Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung in solch hohem Maße als Problemlöser Nr. 1 angesehen, wie dies in den letzten Jahren in fast allen Industrienationen geschieht. Die Gründe hierfür sind vielfältiger Natur, die Strukturveränderun-

gen tiefgreifender. Sie finden in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, stark schwankender demographischer Entwicklungen und umfassender technologischer Veränderungen statt.

*) Rede des Generalsekretärs am 10. April 1984 vor der NATIONAL CONFERENCE ON ECONOMIC DISLOCATION AND JOB LOSS der CORNELL UNIVERSITY, Washington, D C (USA)

Aus- und Weiterbildung als Antwort auf Strukturveränderungen

Untersucht man die Gründe, die uns zur Behebung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Schwierigkeiten in zunehmendem Maße nach Aus- und Weiterbildung rufen lassen, so stehen im Vordergrund zweifellos

- die sich verhärtende Arbeitslosigkeit, von der insbesondere Jugendliche und ungelernte Erwachsene betroffen sind und
- tiefgreifende, vorwiegend von der Mikroprozessortechnologie ausgelöste Veränderungen in der Arbeitsorganisation von Betrieben und Verwaltungen [1].

Als Herausforderungen an Aus- und Weiterbildung der arbeitenden und arbeitslosen Bevölkerung müssen jedoch auch folgende Problembereiche genannt werden:

- Die Altersstruktur der Erwerbspersonen, die sich aufgrund der abnehmenden Geburtenrate ändert. Der Anteil der Erwerbspersonen mittleren und höheren Alters steigt an, wobei der Qualifikationsgrad in diesen Altersgruppen in der Regel geringer ist als bei jüngeren Jahrgängen.
- Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen.
- Zunahme ethnischer Minoritäten an den Erwerbspersonen (Zuwanderer).
- Die hohen Ausbildungsleistungen zugunsten der starken Schülerjahrgänge der Vergangenheit führt über Strukturverschiebungen in den verschiedenen Ausbildungsbereichen zu einem steigenden Bedarf an Fortbildung und Umschulung.

Es steht außer Zweifel, daß berufliche Weiterbildung als ein effektives Instrument zum Abbau bzw. zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit eingesetzt werden kann, sofern diese aufgrund von Strukturveränderungen in der Wirtschaft droht bzw. eingetreten ist. Die Beschäftigungswirkung von Weiterbildungsmaßnahmen bei konjunktureller Arbeitslosigkeit sind dagegen naturgemäß gering. Qualifikationsdefizite können durch Bildungsmaßnahmen, wirtschaftliche Wachstumsdefizite nur durch wirtschaftspolitische Maßnahmen behoben werden. Insofern ist sehr deutlich darauf hinzuweisen, daß man bei der Beurteilung der Wirkungsweise von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Behebung der Arbeitslosigkeit sehr differenziert vorgehen muß.

Die Weiterbildung ist kein Allheilmittel, ihre Wirksamkeit ist vor allem davon abhängig, welcher Typ von Arbeitslosigkeit vorherrschend ist. Ihr Beschäftigungseffekt ist sicher bei struktureller Arbeitslosigkeit am größten, bei konjunktureller bzw. wachstumsdefizitärer Arbeitslosigkeit dagegen gering. In der Regel jedoch überlagern sich mehrere Arbeitslosigkeitsursachen.

Berufliche Aus- und Weiterbildung im Wirtschaftssystem der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind die Betriebe traditionell die Hauptträger beruflicher Aus- und Weiterbildung. Rund 60 Prozent aller Jugendlichen durchlaufen eine in der Regel zwei- bis dreijährige Berufsausbildung, die von einer Ausbildung in der (Teilzeit)Berufsschule begleitet wird. Diese Ausbildung, die mit einer Facharbeiter- bzw. Kaufmannsgehilfenqualifikation abschließt, wird als eine wichtige Grundlage für die Wiederaufnahme beruflicher Weiterbildung angesehen.

1979 und 1982 wurde die Weiterbildungsbeteiligung der deutschen Bevölkerung im Alter von 19 bis 65 Jahren ermittelt [2]. Die Teilnehmerquote an beruflicher Weiterbildung stieg von 1979 mit 10 Prozent auf 1982 mit 12 Prozent. Der enge Zusammenhang zwischen der beruflichen Qualifikation der Erwerbspersonen und ihrer Weiterbildungsbeteiligung ist unübersehbar. Von den Personen ohne Berufsausbildung nahmen lediglich 11 Prozent an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil; von denen mit abgeschlossener Lehre 27 Prozent, von den Meistern und Fachschulabsolventen 36 Prozent und Hochschulabsolventen sogar zu 58 Prozent an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Unter den Trägern der beruflichen Weiterbildung liegen die Betriebe und andere private Einrichtungen eindeutig an der Spitze. Zusammen mit den Berufsverbänden und den Kammern (z. B. Industrie- und Handelskammern) versorgen sie rund zwei Drittel der Teilnehmer mit beruflicher Weiterbildung:

Betriebe	47 Prozent,
Berufsverbände	11 Prozent,
Akademien, wissenschaftliche Gesellschaften	8 Prozent,
private Institute und Schulen	7 Prozent,
Kammern	5 Prozent,
sonstige Träger (Volkshochschulen, Kirchen, Gewerkschaften, Hochschulen usw.)	22 Prozent.

Die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben richten sich insbesondere auf Anpassungsfortbildung, d. h. zum Beispiel die Einarbeitung der Beschäftigten in neue Produktionstechniken und Arbeitsorganisationen. Diese Maßnahmen sind in der Regel kürzer als die Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe (Dauer etwa 1,5 bis 2 Jahre) und die berufliche Weiterbildung, die dem Aufstieg dient. Diese Maßnahmen werden meist von außerbetrieblichen Trägern, z. B. von Berufsverbänden und Kammern, durchgeführt.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist häufig mit erheblichen zeitlichen Beanspruchungen verbunden. Bei mehr als die Hälfte der Weiterbildungsmaßnahmen betrug die zeitliche Beanspruchung über einen Monat und etwa jede zehnte Maßnahme nahm ein ganzes Jahr in Anspruch. Bei rund 75 Prozent der berufstätigen Personen erfolgt die berufliche Weiterbildung ganz oder teilweise während der Arbeitszeit.

Ein beachtlicher Teil der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb von Betrieben wird von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert, die drittelparitätisch (Arbeitgeber, Gewerkschaften, öffentliche Körperschaften: Bund, Länder, Gemeinden) getragen werden. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose werden überwiegend von der Arbeitsverwaltung finanziert. Eine positive beschäftigungspolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung läßt sich in folgenden Bereichen feststellen:

- Ausgleich von Qualifikationsdefiziten: Auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gibt es Branchen, Betriebe und Regionen, in denen Qualifikationsengpässe bestehen. Durch berufliche Weiterbildung können hier neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden.
- Antizyklische Qualifizierung: Durch Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose können Arbeitskräfte für die nächste Aufschwungphase qualifiziert werden. Eine solche „Aus- und Weiterbildung auf Vorrat“ dient der Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer.
- Entlastung des Arbeitsmarktes: Bei arbeitslosen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung wird vorübergehend Arbeitslosigkeit beseitigt und zugleich werden deren negative psychisch-soziale Folgen abgeschwächt.

Die Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Betrieben werden von diesen selbst getragen [3]. Die Kosten der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung werden vorwiegend von der örtlichen Arbeitsverwaltung getragen. Die Mittel der Bundesanstalt für Arbeitslosenunterstützung, aber auch für berufliche Weiterbildung, werden durch Beiträge der Unternehmer und Beschäftigten sowie durch Zuschüsse der Bundesregierung aufgebracht. 1982 betrug den Aufwendungen der Bundesanstalt für berufliche Weiterbildung rund 3 Milliarden DM und damit die Hälfte der Aufwendungen der Betriebe. In diesem Betrag sind sowohl die Lehrgangskosten als auch die Mittel für den Lebensunterhalt der Teilnehmer an außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen enthalten, das zur Zeit für Teilnehmer mit Kindern 70 Prozent des letzten Nettoeinkommens (63% ohne Kinder) beträgt. Da das Arbeitslosengeld und das Unterhaltsgeld für die Teilnehmer etwa gleich hoch sind, liegen die Ausgaben für die Weiterbildung von Arbeitslosen nur gering-

fällig höher (Lehrgangskosten) als die Ausgaben für (Untätige) Arbeitslose. Angesichts von jährlichen rund 25 Milliarden DM Kosten für Lohn-Ersatz-Leistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Kurzarbeitergeld) sind hier noch weitere Reserven für die Weiterbildung zu erschließen.

Welche Beschäftigungsbereiche sind am stärksten betroffen?

Im Hinblick auf den zukünftigen Einsatz beruflicher Weiterbildung zur Behebung struktureller Probleme am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft erscheinen zwei Aussagen von Bedeutung, in denen vorliegende Analysen weitgehend übereinstimmen:

- Selbst ein stetiges Wirtschaftswachstum wird in den kommenden Jahren den hohen Sockel der Arbeitslosigkeit nicht beseitigen können, weil die Nachfrage am Arbeitsmarkt stärker wächst (starke Nachwuchsjahrgänge, Zuwanderer, Eintritt von Frauen ins Erwerbsleben), als Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Dadurch wird sich der Ausleseprozeß am Arbeitsmarkt zu Lasten ungelerner Arbeitskräfte verschärfen.

- Die Auswirkungen des Einsatzes der neuen Technologien (Mikroelektronik, Bürotechnik, Datentechnik, Telekommunikation usw.) werden im Laufe der nächsten 20 Jahre alle Wirtschaftsbereiche, aber auch die Privatsphäre und den Freizeitbereich erfassen. Die veränderten Qualifikationsanforderungen werden von der Mehrzahl der Beschäftigten nicht in wenigen Jahren beantwortet werden müssen. Die Zeit reicht jedoch nicht aus, die Strukturveränderungen durch Technologiewandel über den Generationenwechsel abzuwickeln.

Hieraus folgt, daß berufliche Weiterbildung in den nächsten 10 bis 15 Jahren sehr viel stärker als Instrument der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Technologiepolitik eingesetzt werden muß, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Hierfür gibt es noch einen wichtigen weiteren Grund: **Die Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe** für die Arbeitsmarktpolitik und den Technologiewandel.

Klein- und Mittelbetriebe sind es, auf die die hochindustrialisierten Volkswirtschaften bei der Lösung ihres Arbeitsmarktproblems zunehmend ihre Hoffnung richten. David L. Birch [4] hat 1981 in seiner Studie „Who Creates Jobs?“ dargelegt, daß in der Zeit von 1969 bis 1976 60 Prozent des Nettozuwachses an Arbeitsplätzen von Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten und 80 Prozent von Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten geschaffen wurde. Eine Studie, die den Zeitraum von 1975 bis 1979 in der Bundesrepublik Deutschland überschaut, weist eine ähnliche Wirkung der Klein- und Mittelbetriebe nach. Weitere Studien belegen, daß Klein- und Mittelbetriebe die neuen Technologien weniger häufig zur Rationalisierung und zur Arbeitsplatzvernichtung nutzen als Großbetriebe. Stärker als in der Rationalisierungsinnovation betätigen sie sich in der Produktinnovation, wodurch neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Rund 70 Prozent der Klein- und Mittelbetriebe in der Bundesrepublik Deutschland geben jedoch an, daß ihr größtes Problem die Rekrutierung geeigneten Personals bzw. die Aus- und Weiterbildung eigenen Personals ist. Diesen Betrieben fehlen eigene Einrichtungen zur Aus- und Weiterbildung.

Anders als bei früheren technischen Veränderungen, die vorwiegend von großen Produktions- und Dienstleistungseinheiten nutzbar gemacht wurden, ermöglicht es die Miniaturisierung der neuen Technologien auch Klein- und Mittelbetriebe, sich ihrer zu bedienen [5]. Mit dem Vordringen der neuen Technologien steigen die Qualifikationsanforderungen deshalb auch an die Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben. Die Dezentralisierung der Datenverarbeitung und die spürbare Tendenz, zerteilte und zerlegte Arbeitsschritte (Fließband) wieder zu komplexeren Tätigkeiten (Arbeitsvorbereitung, Roboterfertigung, Wartung, Qualitätskontrolle) zusammenzufügen, die Ablösung monotoner und schwerer körperlicher Arbeit durch Handhabungsautomaten und ähnliche Entwicklungen bieten immer weniger Einsatzmöglichkeiten für ungelernete Arbeiter.

Im sekundären Sektor, im Bereich der Produktion, werden zunächst monotone, repetitive und schwere körperliche Arbeiten automatisiert. Am stärksten verändert sich die Arbeitsorganisation zunächst im Maschinen- und Werkzeugmaschinenbau („Instrument Business“). Die vorhandenen Facharbeiter werden höherqualifiziert. Sie brauchen häufig Kenntnisse und Fertigkeiten, die früher von mehreren Facharbeitern verschiedener Fachrichtungen benötigt wurden. Aus diesem Grunde wird häufig von Hybridfacharbeitern, Mechatronik gesprochen. Die Automobilbranche ist wohl der Bereich, in der zur Zeit die umfassendste Umorganisation stattfindet: Von der Fließband- zur Roboterfertigung. Während jedoch am Fließband vorwiegend ungelernete Kräfte nach kurzer Anlernung eingesetzt werden konnten, sind für die Arbeit an Robotern oder CNC-Maschinen sowie für die Arbeitsvorbereitung und Qualitätskontrolle hochqualifizierte Facharbeiter erforderlich. Hierfür werden in der Regel in diesen Betrieben vorwiegend die bisher dort tätigen Facharbeiter höherqualifiziert, zumal auch weniger Arbeiter insgesamt gebraucht werden, während die un- oder angelernten Arbeitskräfte das Heer der Arbeitslosen vergrößern.

Im tertiären Sektor rechnet man für die Text-, Nachrichten- und Informationsspeicherung sowie für die Verarbeitung, Zusammenstellung, Wiederverwendung und Weitergabe von Texten zunächst mit einem nicht unbedeutenden Personalabbau bzw. mit einer Umsetzung in die Bereiche Arbeitsvorbereitung, -planung, -analyse und -kontrolle. Stark in den Vordergrund tritt im Dienstleistungssektor wieder die Beratung von Kunden (Einzelhandel, Banken, Versicherungen usw.) Im Groß- und Einzelhandel wirken sich Registrierkassen mit Computerterminals, die auch die Lagerhaltung kontrollieren, negativ auf die Beschäftigung ungelerner Arbeitskräfte aus.

Was ist zu tun?

Berufsbildungspolitik muß in den kommenden Jahren – wie bereits gesagt – die sich aus der zunehmenden Dauerarbeitslosigkeit von Ungelernten ergebenden Probleme, aber auch die vom Technologiewandel ausgelösten steigenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten berücksichtigen. Die Tendenz zur Aufgabenintegration führt zu steigenden Qualifikationsanforderungen, die wiederum zunehmend die Aussonderung von Ungelernten aus dem Arbeitsprozeß zur Folge hat. Für die berufliche Weiterbildung ergeben sich damit zwei Aufgabenstellungen:

- Die Weiterbildung der **beschäftigten** Arbeitnehmer zur Anpassung an die steigenden Anforderungen und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg;
- Die Weiterbildung von **Arbeitslosen** zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß bzw. zur Bewältigung der psychisch-sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit.

Die berufliche Weiterbildung dieser beiden Gruppen unterscheidet sich in mancherlei Hinsicht, z. B. in den Zielen, Inhalten, in der Finanzierung und durch die Träger.

Typische Merkmale der beschäftigten Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland sind unter anderem:

- Überwiegend Stammbeschaft,
- qualifizierter Berufsabschluß,
- überwiegend private Finanzierung (Betrieb/Arbeitnehmer),
- Ziele und Inhalte werden in der Regel durch den Betrieb oder den Arbeitnehmer festgelegt und stehen im Zusammenhang mit Produktinnovationen und/oder technischen Veränderungen,
- überwiegend freiwillige Teilnahme bzw. Teilnahme im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses,
- Anpassungsfortbildung oder Höherqualifizierung usw.,
- Lernort vorwiegend Betrieb/Arbeitsplatz.

Die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen ist dagegen folgendermaßen gekennzeichnet:

- Arbeitslose, Problemgruppen,
- mehrheitlich Ungelernte, unterhalb Facharbeiterebene,

- überwiegend öffentliche Finanzierung,
- Ziel: Wiedereingliederung in das Beschäftigungssystem bzw. Bewältigung der psychisch-sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit,
- Ziele und Inhalte werden vom Förderer (Bundesrepublik Deutschland: Arbeitsverwaltung, Staat) festgelegt,
- zum Teil unfreiwillige Teilnahme; negative Sanktion: Leistungsentzug,
- berufliche Weiterbildung mit zum Teil sozialpädagogischem Charakter usw.,
- Lernort: vorwiegend außerbetriebliche Einrichtungen.

Es wird erwartet, daß auch in Zukunft die berufliche Weiterbildung der beschäftigten Arbeitnehmer aus den verschiedensten Gründen **durch die Betriebe** erfolgen sollte. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß im Gegensatz zu den Großbetrieben, die ihre berufliche Weiterbildung vorwiegend in eigenen Bildungseinrichtungen durchführen, der Bedarf von Klein- und Mittelbetrieben an beruflicher Weiterbildung stärker in überbetrieblichen Einrichtungen gedeckt werden muß. Hierfür sind in den letzten 10 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland durch ein Schwerpunktprogramm der Bundesregierung zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildung in über 600 Berufsbildungsstätten mehr als 50 000 Aus- und Weiterbildungsplätze geschaffen worden. Zusammen mit den bereits vorhandenen stehen deshalb zur Zeit für Aus- und Weiterbildungszwecke von Kleinbetrieben rund 75 000 überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsplätze zur Verfügung. Die Investitionskosten wurden mit rund 1,6 Milliarden DM von der Bundesregierung, 600 Millionen DM von den Trägern und rund 300 Millionen DM von den Ländern getragen. Die Träger sind in der Regel Handwerkskammern oder Industrie- und Handelskammern. Für die Zukunft wird erwartet, daß die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben in zunehmendem Maße in diesen Berufsbildungs- und Technologiezentren durchgeführt wird.

Die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ist gekennzeichnet durch die **Vielfalt der Träger**. Neben den Kammern, den Berufsverbänden sind auch soziale Einrichtungen und Kirchen, aber auch sehr stark die Arbeitgeber und die Gewerkschaften in beruflicher Weiterbildung engagiert. Dieser Pluralismus der Träger ist historisch gewachsen und garantiert Flexibilität und Vielseitigkeit des Angebots, was für die Versorgung unterschiedlicher lokaler Weiterbildungsbedürfnisse von Bedeutung ist. Die damit verbundene Unübersichtlichkeit des gesamten Angebots soll durch eine Kooperation der einzelnen Einrichtungen in regionaler und inhaltlicher Hinsicht erreicht werden. Ein in den letzten Jahren ständig wachsender Anteil des Bildungsangebots der Träger werden im Auftrag und auf Kosten der Arbeitsverwaltung durchgeführt; auch Gewinnung und Auswahl der Teilnehmer werden durch die Arbeitsverwaltung vorgenommen.

Bereits in den 60er Jahren war die Erkenntnis, daß eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen von **präventivem Charakter** wirksamer und wirtschaftlicher sein würden als nachträgliche Maßnahmen zur Korrektur bereits eingetretener Strukturveränderungen (Weiterbildung von Arbeitslosen). Diese Einsicht führte zum „Arbeitsförderungs-gesetz“ von 1969 als Bundesgesetz. Dieses Gesetz führte die Förderung beruflicher Weiterbildung als ein Instrument vorausschauender Arbeitsmarktpolitik ein. Die ersten Jahre nach Erlaß dieses Gesetzes waren noch gekennzeichnet durch eine weitgehende Vollbeschäftigung. Die auf der Grundlage des Gesetzes geförderte Weiterbildung diente überwiegend dem Aufstieg der Arbeitnehmer. Nach der ersten Beschäftigungskrise in der Mitte der 70er Jahre wurde das Förderungsinstrumentarium aus Haushaltsgründen schrittweise auf die Förderung von Arbeitslosen konzentriert. Jedoch litten eine Reihe von Regionen auch nach verbesserter Konjunktur- und Beschäftigungslage unter struktureller Arbeitslosigkeit. Die Bundesregierung beschloß deshalb 1979 ein „Arbeitsmarktpolitisches Programm für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen“ und stellte dafür

500 Millionen DM zur Verfügung. Die Mittel wurden konzentriert eingesetzt [6]

- für Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit,
- zur Förderung der **innerbetrieblichen** Qualifizierung der von Strukturveränderungen betroffenen Arbeitnehmer (präventive Maßnahme), um die Betriebe zu ermutigen, ihr eigenes Personal zu qualifizieren, statt sie durch Qualifizierte von außerhalb zu ersetzen,
- für gezielte Hilfen für Ungelernte und längerfristig Arbeitslose.

Die Wirkung des Programms wird übereinstimmend positiv bewertet:

- Mehr als 47 000 Arbeitnehmer wurden beruflich weitergebildet.
- Der „Programmeffekt“ wurde mit rund 10 000 Arbeitslosen ermittelt, d. h. die Arbeitslosenquote wäre zwei Jahre nach Programmbeginn in den Regionen rund 0,3 Prozent = 10 000 höher gewesen, wenn das Programm nicht durchgeführt worden wäre.

Wichtiger als die kurzfristigen Effekte waren jedoch die langfristig wirksamen Anstöße, die von dem Programm ausgingen:

- Viele Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, haben im Rahmen des Programms erstmalig Weiterbildung betrieben und dürften dies fortsetzen.
- Un- und angelernte Arbeitnehmer, die sonst **nicht** zu den bevorzugten Gruppen innerbetrieblicher Weiterbildung zählen, wurden bei dem Programm verstärkt berücksichtigt.
- Durch die Qualifizierungsmaßnahmen wurde ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktstruktur geleistet. (Durch eine stärkere Verknüpfung von außer- und innerbetrieblichen Lernorten hätte der Anteil von arbeitsmarkt-gängigen Qualifikationen allerdings noch gesteigert werden können.)
- Es wurden Anstöße gegeben, die Arbeitsteilung im Betrieb so zu verändern, daß auch breite und umfassende Qualifikationen genutzt werden konnten.

Schließlich ist noch darauf zu verweisen, daß es zwischen Erwachsenen- und Jugendbildung kaum zu Konkurrenzbeziehungen kam, d. h. Erstausbildung wurde nur in wenigen Fällen durch die geförderte Erwachsenenbildung ersetzt.

Dieses Programm hat eindeutig gezeigt, daß eine stärkere Einbeziehung der Betriebe in öffentlich geförderte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen positive Wirkungen zeigt, wenn

- die Mittel schnell und unbürokratisch entsprechend den lokalen Bedürfnissen bereitgestellt werden können und
- die Betriebe stärker aktiviert werden können. Bei Kleinbetrieben ist der Effekt um so höher, je stärker sie in eine Kooperation beruflicher Weiterbildung mit anderen Trägern von Bildungsmaßnahmen (Verbände, Schulen usw.) einbezogen werden können. Auf diesem Gebiet ist zweifellos noch viel organisatorische Phantasie vonnöten, damit Weiterbildung in einer Kombination mehrere Lernorte, vor allen Dingen die vielfältigen Kapazitäten von Kleinbetrieben, einbezieht.

Alle Erfahrungen der Vergangenheit lassen sich jedoch wegen der veränderten demographischen, technologischen und Arbeitsmarktbedingungen in Form einer Trendverlängerung für eine Einschätzung der nächsten 10 Jahre nicht uneingeschränkt verwenden. Die aufgezeigten Rahmenbedingungen erfordern neue Überlegungen, insbesondere im Hinblick auf den erhöhten **Bedarf** beruflicher Weiterbildung, ihre **Vermittlungsformen** (Kooperation betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung) und die **Verwertbarkeit** ihrer Abschlüsse (Arbeitsmarkt-gängigkeit). Dies bedeutet, daß in der beruflichen Weiterbildung folgende, allerdings zum Teil schon begonnene Arbeiten vordringlich sind:

- Entwicklung betriebsunabhängiger Lehrgänge für Weiterbildungsinhalte aus den verschiedensten Anwendungsbereichen der Mikroelektronik.

- Die Entwicklung von Bausteinen aus solchen Curricula, die in unterschiedlichen Lernorten (Betrieb, Schulen, freie Träger usw.) durchführbar sind und eine kooperative berufliche Weiterbildung ermöglichen.
- Die Entwicklung alternativer Methoden für die Vermittlung dieser Weiterbildungsinhalte, z. B. für die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Verbindung mit Fernsehen, Video, Bildschirmtexten und – von stark zunehmender Bedeutung – die verschiedensten Formen des **Fernunterrichts**.

Für die Realisierung und die praktische, breitenwirksame Umsetzung dieser mehr inhaltlichen und methodischen Modelle sind institutionelle, organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen erforderlich. Eine nicht unerhebliche Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der **Finanzierung der beruflichen Weiterbildung** zu. Empfehlenswert ist eine Kombination von privater und öffentlicher Finanzierung, wobei die öffentliche Finanzierung am effektivsten durch lokale Einrichtungen erfolgt.

Anmerkungen

- [1] Siehe Sauter, E.; Frankfurt/Main 1984; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –**.
- [2] Siehe **BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –**; Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982 . . .
- [3] Siehe Noll, I., u. a.; Berlin 1983; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –**.
- [4] Birch, David L.: Who Creates Jobs? In: The Public Interest, Number 65, 1981.
- [5] Schmidt, H.: Technological change, employment and occupational qualifications. In: Vocational Training Bulletin. CEDEFOP, Berlin 1983.
- [6] Bundesministerium für Arbeit: Ergebnisse der Begleitforschung zum Arbeitsmarktpolitischen Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen vom 16. Mai 1979. Unveröffentlichtes Manuskript, 1983.

BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –

SAUTER, E.: Fortbildung und Umschulung – Allheilmittel zur Korrektur von Fehlqualifikationen? Herausforderungen, Chancen und Restriktionen beruflicher Weiterbildung. In: Apel, H., u. a.: Keine Arbeit – keine Zukunft? Frankfurt/Main 1984

Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982. Repräsentative Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Deutschen im Alter von 19 bis unter 65 Jahren. Zusammenfassung. Durchgeführt von Infratest Sozialforschung, München 1983. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Bonn 1984 (Bildung Wissenschaft Aktuell. 1/84)

NOLL, I., u. a.: Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin: Beuth Verlag GmbH 1983 (Schriften zur Berufsbildungsforschung. Band 63)

Studienreise für deutsche Ausbilder und Ausbilderinnen in die USA

Sind Sie Mitarbeiter des betrieblichen Bildungswesens?

Möchten Sie Ihren Mitarbeitern aus dem Aus- und Fortbildungsbereich eine fachliche Weiterbildung ermöglichen? Die Carl Duisberg Gesellschaft bietet Ausbildern und Ausbilderinnen in der Zeit vom 27.04. bis 25.05.1985 eine Studienreise in die USA an. Im Rahmen dieser Studienreise haben 15 betriebliche Ausbilder und Ausbildungsberater (nicht Berufsschullehrer) die Möglichkeit, den Aufbau des US-amerikanischen Bildungssystems mit dem deutschen System zu vergleichen und ihre beruflichen Erfahrungen durch einen Auslandsaufenthalt zu erweitern. Sie erhalten Einblick in US-amerikanische Berufsbildungsinstitutionen und Firmen sowie in die Arbeitsbedingungen ihrer ausländischen Kollegen. Hierbei handelt es sich nicht um eine branchenspezifische Fortbildung!

Es ist erforderlich, daß die Teilnehmer den Anforderungen eines anstrengenden Studienaufenthaltes gewachsen sind. Wir erwarten Ihre intensive Mitarbeit bei Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Studienreise. Außerdem sollen Sie Ihre in den USA gemachten Erfahrungen wirksam weitergeben.

Die vierwöchige Reise wird vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanziert. Die entsendende Firma muß die Gehaltsfortzahlung gewährleisten.

Für die Teilnahme sind folgende Voraussetzungen erforderlich:

- mehrjährige Erfahrung als Ausbilder
- Beschäftigung als Ausbilder zur Zeit der Bewerbung
- die Bewerber sollen nach Möglichkeit nicht älter als 55 Jahre sein
- Erfüllung der Eignungsanforderungen des Berufsbildungsgesetzes (Prüfung abgelegt oder von ihr befreit)
- Beteiligung an überbetrieblichen Gemeinschaftsaufgaben (z. B. Prüfungsausschuß etc.)

Nach Abschluß des Studienaufenthaltes ist von jedem Teilnehmer ein Bericht über seine Erfahrungen zu erstellen.

Bewerbungsunterlagen erhalten Sie bis zum
17. Oktober 1984

bei der Carl Duisberg Gesellschaft e.V. – Referat 205 –
Postfach 19 03 25, 5000 Köln 1,
Telefon: 0221 / 20 98 237 oder 20 98 235.

Ende der Bewerbungsfrist: 22. Oktober 1984 (Eingang CDG)
Später eingehende Bewerbungen können nicht mehr berücksichtigt werden.

Diese Ausschreibung erfolgt vorbehaltlich der Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel in 1985.