

- [13] Vgl.: PETERS, Sybille: Berufliche Selbstdeutungen nach längerfristiger Arbeitslosigkeit und Veränderungen in einer betrieblichen Umschulung" – Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs „Berufliche Qualifizierung von längerfristig Arbeitslosen in Metallberufen". Bundesinstitut für Berufsbildung – Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen. . . , Heft 4, Berlin 1987.
- [14] Vgl.: BUSCH, Carola, und KOCH, Christiane: „Raus aus der Familienphase" – Konzeption des Modellversuchs und der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch „Qualifizierung arbeitsloser Frauen nach der Familienphase", Bundesinstitut für Berufsbildung – Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen . . . , Heft 7, Berlin 1987.
- [15] Vgl.: dies.: „Keine Zwangsemanzipation bitte!" – Auswertung der Vorlaufphase und der Orientierungsphasen – Bundesinstitut für Berufsbildung – Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen . . . , Heft 13, Berlin 1988.
- [16] Vgl. hierzu auch die weiteren Beiträge in diesem Heft.

Werner Markert

## Berufliche Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen im betrieblichen Rahmen

### Konzeptionelle und didaktische Ansätze

#### Beteiligung von Betrieben an Qualifikationsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose

Die 1986 von der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit proklamierte „Qualifizierungsoffensive" hatte das erklärte Ziel, in verstärktem Maße Betriebe als Träger von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Trotz großen Engagements der Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft hat eine deutlich erkennbare Steigerung der Beteiligung von Betrieben an Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose nicht stattgefunden. Das haben auch Anfragen bei den Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände für 1987 bestätigt. Insgesamt kommt weiterhin der Einarbeitung – mit gut 70 Prozent aller betrieblich durchgeführten Maßnahmen – das stärkste Gewicht bei AFG-Maßnahmen zu (vgl. DOBISCHAT/NEUMANN 1987, MALCHER 1987 und MARKERT 1987).

In die Modellversuchsreihe zur „Nachqualifizierung" von Langzeitarbeitslosen (vgl. den Beitrag von Bent Paulsen in diesem Heft) sind zwei Großbetriebe und mehrere Klein- und Mittelbetriebe einbezogen. In diesen Modellversuchen hat sich die Chance geboten, exemplarisch Konzeptionen für die berufliche Weiterbildung verschiedener Zielgruppen von Langzeitarbeitslosen zu entwickeln. Die Maßnahmen bieten eine abschlussorientierte Umschulung unter betrieblichen Bedingungen an. Gleichzeitig wurden in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung Betriebe und Bildungswerke der Wirtschaft befragt, die AFG-Maßnahmen für Langzeitarbeitslose veranstaltet haben. Eine Auswertung dieser Befragungen und der ersten Modellversuchsergebnisse soll im folgenden aufzeigen, welche Schwierigkeiten Betriebe bei der Beteiligung an Maßnahmen für Langzeitarbeitslose haben, aber auch welche berufs- und erwachsenpädagogischen Konzeptionen in betrieblichen Modellversuchen realisiert wurden.

Es hat sich gezeigt, daß bei Betrieben und vor allem den Ausbildern noch häufig große Vorbehalte bestehen, (Langzeit-) Arbeitslose in die betriebliche Weiterbildung einzubeziehen. So wurde zuallererst darauf hingewiesen, daß die Ausbildungswerkstätten nach wie vor überbelegt seien und freie Ausbildungsplätze für andere Gruppen nicht zur Verfügung stünden. Zudem schaffe die noch immer hohe Ausbildungsquote ohnehin betriebliche Probleme, da nur mit großen Schwierigkeiten die jungen Ausbildungsabsolventen auch übernommen werden könnten. Erst wenn ein deutlicher Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sichtbar sei, könnten arbeitslose Erwachsene in betriebliche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen aufgenommen werden. Wenn aber Betriebe AFG-geförderte Maßnahmen für Arbeitslose anbieten, dann läßt sich als Tendenz eindeutig feststellen, daß in der Regel primär die gut vorqualifizierten Arbeitslosen mit Betriebserfahrung in die betriebliche Weiterbildung aufgenommen

werden. Arbeitslose, die besonderer (sozial-)pädagogischer Hilfen bedürfen, werden den freien Trägern „überlassen". Vor allem die Ausbilder in Betrieben weisen darauf hin, daß die bei Langzeitarbeitslosen zumindest zu Anfang einer Maßnahme häufigen Fehlzeiten den Prüfungserfolg der Teilnehmer bei einer nur einhalbjährigen Regel-Umschulung stark gefährden. Auch seien in der kurzen Umschulungszeit weder eine breite Grundausbildung noch die notwendigen betrieblichen Übungsphasen für Teilnehmer zu leisten, die längere Zeit aus dem Arbeitsprozeß ausgeschieden sind. Vor allem die Erfahrung, daß insbesondere Langzeitarbeitslose zu Beginn einer Fortbildungsmaßnahme gezielter Hilfen durch Sozialpädagogen und Stützkurse bedürfen, erscheint den Betrieben als nicht zumutbare Belastung für das Ausbildungspersonal (vgl. auch LAURITZEN 1987).

Es entstehen aber zunehmend Initiativen, um im Rahmen von Lernort-Verbund-Modellen auch Betriebe in die berufliche Weiterbildung Arbeitsloser zu integrieren.

Besondere Aktivitäten entwickeln die Bildungswerke der Wirtschaft vor allem in Bayern, Berlin und Hessen. Aus der Arbeit der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes ist bekanntgeworden, daß es bereits über 40 Lernortverbünde zwischen Betrieben und Volkshochschulen bundesweit gibt. Industrie- und Handelskammern fordern koordinierte Weiterbildungsprogramme unterschiedlicher Träger als Instrument einer effektiven Regionalpolitik.

Im folgenden sollen zwei Gruppen von Maßnahmen dargestellt werden, die von Betrieben und Bildungswerken der Wirtschaft angeboten werden.

Wie bereits betont, beteiligen sich Betriebe überproportional an Einarbeitungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit. Sie sind bereit, Arbeitslose einzubeziehen, wenn sie das Vorhandensein betrieblicher „Arbeitstugenden" erwarten können. Um die Arbeits- und Berufsfähigkeit von Arbeitslosen wieder aufzubauen, finanzieren die Arbeitsverwaltungen Übungswerkstätten von halbjähriger Dauer, in denen Teil-Berufsfeld-Qualifikationen erworben werden sollen. Das Berufsbildungszentrum eines Bildungswerkes der Wirtschaft führt solche Maßnahmen für Langzeitarbeitslose durch. Die Konzeption dieses Bildungswerkes besitzt exemplarischen Charakter für die berufliche Fortbildung der Zielgruppe und wird im nächsten Abschnitt dargestellt.

Unter dem Gesichtspunkt des Trends zur „Höherqualifizierung" fördert die Modellversuchsreihe zur „Nachqualifizierung" von Langzeitarbeitslosen nur abschlussorientierte Umschulungen. Die Ergebnisse sollen in Regelmaßnahmen der Bundesanstalt umgesetzt werden. Die ersten Erkenntnisse aus den Modellversuchen werden im letzten Abschnitt beschrieben.

### Konzeption einer Übungswerkstatt für Langzeitarbeitslose

Ein Bildungswerk der Wirtschaft führt in enger Abstimmung mit dem Arbeitsamt eine Übungswerkstatt für Langzeitarbeitslose durch. Das Arbeitsamt und das Berufsförderungszentrum sind eine Kooperationsvereinbarung eingegangen, die die Ausstattung des Trägers für die Fortbildung der Zielgruppen sichert. So werden Ausbilder, Lehrer, Sozialpädagogen und Psychologen beschäftigt. Die Teilnehmer können Teil-Berufsfeld-Qualifikationen in den Bereichen Bau, Metall und Dienstleistungen (Floristin, Hotel- und Gaststätten) erwerben. Die Übungswerkstatt (ÜW) wird im Ganztagsunterricht durchgeführt zu Gruppen von je 15 Teilnehmern und dauert sechs Monate. Teilnehmer, die nach Abschluß keine Arbeit finden, können drei Monate länger bleiben. Die gemeinsamen Überlegungen von Arbeitsamt und Träger zur Einrichtung der ÜW beruhen auf der Information, daß seitens der Betriebe ein Interesse an angelernten Arbeitskräften angemeldet wird, die im Betrieb „zuverlässig eingearbeitet“ werden können, wie Betriebsleiter äußern. Diesem Bedarf korrespondiert das Interesse der potentiellen Teilnehmer, möglichst schnell wieder Arbeit zu finden und nicht zu lange „auf der Schulbank zu sitzen“, wie Interessenten an der Maßnahme betonen. Teilnehmer, die aus eigener Motivation die ÜW besuchen wollen, erhoffen sich ein „Wiederauffrischen“ früher erworbener Qualifikationen und die Chance für eine berufliche Karriere zum Facharbeiter. Von vielen Langzeitarbeitslosen wird auch die Hoffnung geäußert, im Beruf und überhaupt im Leben „wieder Tritt zu fassen“, nachdem die lange Arbeitslosigkeit zu wachsenden persönlichen Schwierigkeiten geführt hat. Die Mehrheit der Teilnehmer, die vom Arbeitsamt in die Maßnahme vermittelt werden, kommt allerdings mit pessimistischen und resignativen Einstellungen in die ÜW. Bei älteren Teilnehmern fällt oft der Satz: „Ich alter Mann soll noch lernen“.

Um diesen Ängsten und diffusen Orientierungen von Anfang an zu begegnen, informiert der Träger zunächst in einem Beratungstag über das Programm und die Ziele der ÜW. Dafür wurde in der Vorbereitungsphase vom gesamten Ausbildungsteam eine Konzeption entwickelt. Dieses Konzept beginnt mit der Fortsetzung der Beratung in der ersten Woche der Maßnahme. Es werden Eingangstests durchgeführt; sie sind die Basis der Verständigung zwischen Ausbilder, Lehrer und Sozialpädagogen/Psychologen für die Aufteilung der Teilnehmer in Stützcourse, Deutsch für Ausländer, notwendige Einzelberatungen und Gruppenbildung im Fachunterricht. In allen Phasen wird versucht, Team-Teaching zu praktizieren und den Unterricht möglichst in Kleingruppenarbeit zu differenzieren, um eine teilnehmerorientierte Einführungsphase zu realisieren. Tests, die wiederholt durchgeführt werden, sind dabei keine Selektions-Instrumente, sondern Informationsbasis für die Kommunikation im Team und für die Einbeziehung des Psychologen, wenn Einzelberatung notwendig erscheint.

Bei der Aufnahme der Teilnehmer ist mit dem Arbeitsamt abgesprochen, daß in erster Linie ungelernete Langzeitarbeitslose ausgesucht werden. Auf deren spezifische „Defizite“ oder besser: Selbst-Konzepte ist die Arbeit der ÜW orientiert. Dadurch kann von dem Vorhandensein der Lernprobleme ausgegangen werden, die aus der Bildungsarbeit mit der Zielgruppe bekannt sind. Zur Vorbereitung der Maßnahme hatte das Team eine sechswöchige Vorlaufphase. Es wurden Informationen zur Lernsituation der Zielgruppe bei anderen Trägern gesammelt, das ÜW-Programm entwickelt und regelmäßige Teamsitzungen durchgeführt, um die Interaktion und Kommunikation zwischen den Team-Mitgliedern zu verbessern. Um die Prinzipien Team-Teaching und Kleingruppenarbeit zu realisieren, versuchen Ausbilder und Sozialpädagogen, soweit möglich, in der Einführungsphase gemeinsam Fachunterricht durchzuführen. Die Abbrüche von Teilnehmern kamen durch finanzielle Situation (geringes Unterhaltsgeld, hohe Verschuldung) und gesundheitliche Beeinträchtigungen zustande. Die bestehenden „Bildungsdefizite“ oder anfänglichen resignativen Orientierungen der Teilnehmer seien kaum als Abbruchgründe aufgefallen, insofern habe das pädagogische Konzept positiv

gegriffen, war übereinstimmend die Einschätzung der Lehrkräfte zum „Erfolg“ der ÜW aus erwachsenenpädagogischer Sicht. Bei den Teilnehmern, die die Maßnahme beendeten und auch ein Zertifikat über die erworbenen Qualifikationen erhalten haben, führte dieser „Lern-Erfolg“ zu einer erkennbaren sozialen Lebensstabilisierung. Das Qualifikationsniveau der Absolventen wird von den Ausbildern als das eines „qualifizierten Fachwerkers“ gekennzeichnet. Zur Verbesserung der Vermittelbarkeit in einen Beruf werden nicht nur Betriebserkundungen durchgeführt, sondern auch Betriebsleiter und betriebliche Fachkräfte in die ÜW eingeladen. Dabei kommt der ÜW der Status einer Maßnahme des Bildungswerkes der Wirtschaft offenbar zugute. Im Durchschnitt konnten bislang ca. 50 Prozent der Absolventen sofort vermittelt werden, für etwa 20 Prozent werden Zusatzqualifikationen in Schweißen, Maschinenausbildung im Holzbereich, CNC-Kenntnisse, in gastronomischen Sonderbereichen u. a. in einer dreimonatigen Fortbildung angeboten. Diese Zusatzqualifizierungen werden im Prinzip aber nur dann durchgeführt, wenn eine betriebliche Übernahmegarantie nach dem Erwerb dieser Qualifikationen vorliegt. Nur etwa 10 Prozent der Absolventen bewerben sich beim Arbeitsamt für eine abschlussorientierte Umschulung und ca. 20 Prozent finden nach Abschluß keine Beschäftigung.

Der Träger dieser ÜW verfolgt den Anspruch, in einer Verzahnung von Teil-Berufsfeld-Qualifikation und identitätsstabilisierenden pädagogischen Elementen wie Kleingruppenarbeit, Stützcourse, beratende und integrierende sozialpädagogische Arbeit sowie Arbeits- und Qualifizierungsberatung durch Betriebsvertreter die Vermittelbarkeit der Teilnehmer auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Insbesondere durch gezielte Information der Betriebe, die einer Einarbeitung von ehemals Langzeitarbeitslosen skeptisch gegenüberstehen, erwartet man eine Steigerung der Vermittlungsquote sowie eine personenbezogene Fortbildungsberatung. Künftig ist auch geplant, die Beratung für die Aufnahme einer abschlussorientierten Umschulung zu vertiefen, insbesondere bei Teilnehmern, die im Verlaufe der ÜW den Wunsch nach einer Aufstiegsfortbildung artikulieren.

Eine ÜW für Langzeitarbeitslose in dieser Form und der praktizierten umfassenden didaktischen Konzeption ist sicher im Rahmen betrieblicher Weiterbildung kaum durchzuführen. Sie ist sinnvoll für ältere und ausländische Langzeitarbeitslose, die oft eindeutig artikulieren, eine längere Umschulung nicht mehr absolvieren zu wollen.

Jedoch sollte das Angebot an Zusatzqualifikationen verbessert werden, da angelernte Tätigkeiten und Teil-Qualifikationen immer weniger Bedeutung für künftige Berufsanforderungen besitzen. In diesem Sinne sollte auch die Beratung der Teilnehmer, nach Abschluß der ÜW eine abschlussorientierte Umschulung aufzunehmen, verstärkt und in der Umschulung dann der Lernort Betrieb einbezogen werden.

Didaktische Konzepte zur Umschulung von Langzeitarbeitslosen unter Einbeziehung von Betrieben sind in der Modellversuchsreihe entwickelt worden.

### Betriebliche Modellversuche zur abschlussorientierten Umschulung von Langzeitarbeitslosen

Aus den Erfahrungen der Modellversuche zur „Nachqualifizierung“ von Langzeitarbeitslosen werden hier erste Ergebnisse einer konzeptionellen Gestaltung von Umschulungen für Langzeitarbeitslose am Beispiel von Betrieben dargestellt.

Der berufs- und erwachsenenpädagogische Ansatz der Versuche war das Interesse, nicht an lernpsychologisch getesteten „Defiziten“ der Teilnehmer/Teilnehmerinnen anzusetzen, sondern die in der Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmer/Teilnehmerinnen angelegten Orientierungen und Eigenschaften zum Ansatzpunkt für die Gestaltung von beruflichen Lernprozessen zu machen.

Die im Modellversuch der Thyssen-Edelstahlwerke (TEW/Dortmund) entwickelte didaktische Konzeption wurde bereits dargestellt (vgl. MARKERT u. a., 1986). Hier sollen nur die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse zusammengefaßt werden.

Das Ziel dieses Modellversuchs ist eine berufliche Qualifizierung dieser Zielgruppen in Metallberufen, die in der Region auf absehbare Zeit gute Beschäftigungschancen bieten. Arbeitsmarkt-Analysen sowie die bisherigen Erfahrungen des zuständigen Arbeitsamtes bei der Vermittlung entsprechend qualifizierter Metallfacharbeiter bildeten die Grundlagen für ein Qualifizierungsangebot in den typischen Metallberufen vom Betriebschlosser bis zum Werkzeugmacher.

Hinsichtlich der fachlichen Qualifizierung erprobt der Modellversuch die Auswirkungen zweier Bedingungen, von denen eine Verbesserung der Chancen für eine Wiedereingliederung der Teilnehmer in das Erwerbsleben erwartet werden kann:

Die Qualifizierung der Teilnehmer erfolgt in einem Betrieb; dies ermöglicht eine enge Verbindung zwischen der Ausbildung im Berufsbildungszentrum und einer Erprobung des Gelernten an Arbeitsplätzen in der Produktion der Magnetfabrik. Diese Nähe zwischen Lern- und Ernstsituation begünstigt erfahrungsgemäß die Lernmotivation und verbessert als Ausbildungsprädikat die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt.

Das Ausbildungsangebot umfaßt das Spektrum der regional ausichtsreichen Metallberufe; dadurch erhöhen sich für den einzelnen Teilnehmer nach erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung die Beschäftigungschancen.

Wie auch in der ÜW ist im Verlauf dieses Modellversuchs eine hohe Abbruchquote zu verzeichnen, die Haupt-Abbruch-Gründe waren ebenfalls finanzielle Belastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen. So sind gegen Ende der Umschulungsphase jene Teilnehmer/Teilnehmerinnen übriggeblieben, die trotz eines Lebens an der Armutsgrenze die Energie aufbrachten, die Herausforderung des Lernprozesses auf sich zu nehmen (vgl. MARKERT 1988 und PETERS 1988).

Das wesentliche erwachsenenpädagogische Kriterium der Modellversuche war eine identitätsstützende Gestaltung der Lernprozesse. Im Modellversuch bei TEW sind folgende „Grobriichtlinien“ für die Vorbereitungsphase entwickelt worden:

- Vermittlung des Unterrichtsstoffes orientiert sich an den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmer;
- Theorie- und Praxis-Phasen sollen ineinandergreifen im Rahmen einer kontinuierlichen und engen Kooperation zwischen Ausbilder, Lehrer und Sozialpädagogen;
- die integrierte Aufgabenwahrnehmung des Lehrkräfte-Teams wird durch eine praxisorientierte Fortbildung in Form eines „In-Service-Trainings“ praktiziert, d. h., die Lehrkräfte vermitteln sich ihre jeweiligen Erfahrungen und Kompetenzen – unter Einbezug der wissenschaftlichen Begleitung – gegenseitig;
- mit dem Prinzip der „kleinschrittigen“ didaktischen Vorgehensweise soll erreicht werden, daß das negative Selbstbildnis der Teilnehmer ihren Lernfähigkeiten gegenüber durch den Aufbau kontinuierlicher Erfolgserlebnisse verändert wird.

Die Mitarbeiter des TEW-Modellversuchs (MV) sprachen daher von einem „Selbstkonzept“-Ansatz.

Diese aufwendige didaktische Konzeption wurde in der sechsmonatigen Berufsvorbereitungsphase und der sechsmonatigen Grundausbildung Metall entwickelt und praktiziert (vgl. KLEIN/NIEKE/PETERS 1987). In diesem Jahr stand MV-Team und Teilnehmern eine eigene Werkstatt zur Verfügung. Die einjährige Fachausbildung wurde in der betrieblichen Ausbildungswerkstatt im Rahmen der Regel-Umschulungen durchgeführt. Vor diesem Übergang fand ein zweitägiges Fortbildungsseminar mit dem MV-Team und allen betrieblichen Ausbildern statt. Diese Form des MV-Verlaufs basierte auf der Überlegung, daß die MV-

Teilnehmer (längerfristig arbeitslose deutsche und ausländische Männer sowie Frauen, die aber eine Minderheit darstellten) nach einem Jahr so weit persönlich und beruflich stabilisiert sind, daß sie in der betrieblichen (Regel-)Umschulung bestehen können.

Der erste Durchgang des MV ist erst kurz vor dem Schreiben dieses Beitrags abgeschlossen worden, so daß eine systematische Auswertung noch nicht vorlag.

In ähnlicher Weise wirkt sich das „Selbstwirksamkeits“-Konzept des Modellversuchs bei HOESCH aus (vgl. PFIRRMANN 1988). Ausgehend von der Theorie der „erlernten Hilflosigkeit“ wird konstatiert, daß Langzeitarbeitslose sich durch mangelnde Erfolgserlebnisse im Laufe ihrer Lerngeschichte und Berufserfahrung subjektiv als ohnmächtig erfahren. Der Aufbau eines Selbstwertgefühls wird möglich sein über Lernprozesse, in denen Erfolgserlebnisse gemacht werden können. Zur Erfahrung von Selbständigkeit im Lernprozeß wird bereits in der Anfangsphase mit „Leittexten“ gearbeitet. Das Modellversuchs-Team entwickelte „Erkundungsleittexte“ zum Kennenlernen der betrieblichen Arbeitsplätze, die ein selbständiges Agieren und Kommunizieren mit den Kollegen im Betrieb ermöglichten. Die selbständigkeitsfördernden Elemente der „Leittextmethode“, die bei HOESCH in einem Modellversuch für Auszubildende entwickelt wurde (vgl. KOCH 1986), wird vom Modellversuchs-Team in drei Formen des Lernens gesehen:

- „1. Es kann allein und selbständig mit schriftlichen Unterlagen gelernt werden.
2. Bei Bedarf und zur Kontrolle wird mit dem Ausbilder gearbeitet.
3. Die Teilnehmer arbeiten in Gruppen zusammen, können fachliche Fragen gemeinsam diskutieren und sich bei Schwierigkeiten gegenseitig helfen“ (PFIRRMANN 1988, S. 125).

Die Leittextmethode soll durchgängiges Prinzip in der Vorbereitungsphase sowie in der 21monatigen Umschulung zum „Verfahrensmechaniker“ sein.

Das „selbständige Handeln“ im Lernprozeß ist auch ein durchgängiges Prinzip der didaktischen Gestaltung fast aller Modellversuche. Am ausgeprägtesten ist das Prinzip „Handlungsorientierung“ sicher im Münchener Modellversuch angelegt, wo die Teilnehmerinnen neue persönliche und berufliche Handlungsperspektiven dadurch gewinnen sollten, daß sie bereits in der Vorbereitungsphase den sie interessierenden Umschulungsberuf selbst ausgesucht haben. Aus der fremdbestimmten Erwerbsbiographie entstand damit die Chance einer individualisierten und interessenorientierten Berufsfindung. Die schrittweise Stabilisierung der zunächst „gebrochenen“ oder „resignativen“ Selbstkonzepte oder Identitäts-Orientierungen der Teilnehmer/Teilnehmerinnen wirkte sich durchgängig auf die gesamte Lebenssituation aus. Wenn es in diesem Sinne verstanden wird, erhält auch das Konzept der „Schlüsselqualifikationen“ einen bildungs- und lebenspraktischen Sinn. Die im Lebensprozeß erworbenen Fähigkeiten können zunächst einmal als „Qualifikationen“, die auch „transferfähig“ sind, (wieder) produktiv in das Bewußtsein der Teilnehmer/Teilnehmerinnen gebracht werden. „Transferfähigkeit“ heißt dann nämlich, „die Fähigkeit, Dinge aus vertrauten Zusammenhängen herauszulösen und in neue zu integrieren“ (DE SULLY/SCHRÖDER-JÄNECKE 1987, S. 66). Das spezifische „Selbstkonzept“ der Teilnehmer/Teilnehmerinnen, die Erfahrung der prinzipiellen Austauschbarkeit im Arbeitsprozeß, eine lebensgeschichtliche Berufserfahrung als marginalisierende „Individualisierung“, kann in solchen positiven Lernerfahrungen abgebaut werden. Insofern sehe ich die hier skizzierten didaktischen Ansätze, zum eigenen Können wieder Zutrauen zu finden und diese Erfahrung auf berufliche Lernprozesse zu transferieren, als grundlegende Ansatzpunkte einer zielgruppenspezifischen „Schlüsselqualifikation“ an (vgl. hierzu besonders die Ausführungen bei DE SULLY/SCHRÖDER-JÄNECKE 1987). Dieser Modellversuch fand in Kooperation zwischen einer großstädti-

schen Volkshochschule als Träger, einer Berufsschule und Betrieben statt.

In zwei weiteren Modellversuchen mit arbeitslosen Frauen werden ebenfalls Kooperationsformen zwischen einem Bildungswerk der Wirtschaft bzw. einem überbetrieblichen Träger und (Klein-)Betrieben durchgeführt. Der MV des Bildungswerks der Wirtschaft beginnt mit einer Vorbereitungsphase, in der über Arbeitsmarktanalysen, Qualifikationsberatung bis zu Motivationsproblemen und Thematisierung des sozialen Umfeldes der Teilnehmerinnen die Berufswahlentscheidung vorbereitet wird (vgl. C. BUSCH und CHR. KOCH 1987). Die Umschulung ist dann in (Klein-)Betrieben vorgesehen, und zwar als Wechsel der Lernorte zwischen Lernen im zwischenbetrieblichen Verbund, Tätigkeit am betrieblichen Arbeitsplatz und außerbetriebliches Lernen beim Bildungswerk.

Im anderen Modellversuch für Frauen beginnt der überbetriebliche Träger mit einer eigenständig konzipierten und durchgeführten Vorbereitungsphase, in deren Zentrum Betriebspraktika standen, die den anfangs geäußerten Berufsmotiven der Teilnehmerinnen entsprachen. Erst nach den Erfahrungen am Arbeitsplatz im Praktikum sollte eine Berufswahlentscheidung getroffen und der entsprechende Umschulungsbetrieb gefunden werden (vgl. WEINDEL 1988).

Beide Modellversuche sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt (Mai 1988) noch nicht abgeschlossen, so daß noch keine systematischen Auswertungen vorliegen.

Diese umfassenden didaktischen Konzeptionen der Modellversuche, basierend auf einer gelungenen Integration von teilnehmergerechten didaktischen Ansätzen und „versuchsstützender“ wissenschaftlicher Begleitung, sollen allerdings nicht vergessen lassen, daß viele dem „gebrochenen“ Typus (vgl. PETERS 1987) zugerechnete Teilnehmer/Teilnehmerinnen ausgeschieden sind, weil ihre materiellen und persönlichen Lebensbedingungen eine weitere Teilnahme offenbar unmöglich machten.

Die Abbruchquoten betragen zum Teil mehr als 50 Prozent, die Haupt-Abbruch-Ursachen waren die materielle Situation, gesundheitliche Beeinträchtigungen und persönliche Probleme im sozialen Umfeld, aber auch die Aufnahme einer angelernten Arbeitstätigkeit. Bei vielen Teilnehmern ist die Schuldenlast im Verlauf des Modellversuchs erheblich angewachsen.

### Zusammenfassung

Die verschiedenen differenzierten Ansätze der einzelnen Modellversuche können hier nicht weiter entfaltet werden (die einzelnen Berichte können beim Bundesinstitut für Berufsbildung bezogen werden). Zusammenfassend möchte ich festhalten:

- Berufliche Weiterbildung für Langzeitarbeitslose kann nur erfolgreich sein, wenn die materielle Lebenssituation der Teilnehmer ausreichend gesichert ist. Wenn das AFG nicht kurzfristig geändert werden kann, müßte den Teilnehmern eine Art „Bildungsbeihilfe“ gezahlt werden.
- Das Bildungsziel der Weiterbildungsmaßnahmen wäre an der Vermittlung von „Schlüsselqualifikationen“ zu orientieren, um eine Transferfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese können im Prinzip nur in abschlussorientierten Umschulungen erworben werden. Weiterbildungskurse, die nicht an der Vermittlung arbeitsmarktgängiger Qualifikationen orientiert sind, laufen Gefahr, die soziale „Marginalisierung“ der Teilnehmer nicht aufzuheben.
- Die didaktische Gestaltung der Modellversuche hat die Verbindung von Berufsorientierung, Zielgruppenbezug (ältere Langzeitarbeitslose, Frauen nach der Familienphase, arbeitslose ungelernete Ausländer u. a.) und Identitäts- bzw. Selbstkonzept-Entwicklung differenziert ausgeführt.
- Dieser didaktische Ansatz kann seinen Integrationsanspruch nur realisieren, wenn eine kontinuierliche Kooperation im

Weiterbildungsteam (Ausbilder, Pädagoge und Lehrer) möglich ist. Die Umsetzung kann konzipiert werden in „kombinierten Bildungsmaßnahmen, die vom Einstieg in eine bestimmte Grundqualifikation bis hin zu Weiterqualifikationen“ (THIEL 1987, S. 140) im Rahmen einer kommunalen oder regionalen Weiterbildungsplanung auch von der Bundesanstalt für Arbeit zu fördern wären. In der Kooperation verschiedener Lernorte erhält der Betrieb für die Praktika in der Berufsvorbereitungsphase sowie als Ausbildungsplatz ein besonderes Gewicht für die berufliche Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen.

Die Modellversuchsreihe ist noch nicht abgeschlossen, so daß systematische Auswertungen zu den Bedingungen und Erfahrungen bei der Umsetzung der differenzierten didaktischen Konzeptionen und Kooperations-Modelle noch nicht vorliegen. Insbesondere die Erfahrungen mit den an der Modellversuchsreihe beteiligten Betrieben wird ein Schwerpunkt der Auswertung der Modellversuchsergebnisse bleiben.

### Literatur

- BUSCH, C./KOCH, CH.: „Raus aus der Familienphase“, Konzeption des Modellversuchs und der wissenschaftlichen Begleitung, BIBB, Modellversuchsreihe, Bericht 7, Berlin 1987.
- DOBISCHAT, R./NEUMANN, G.: Qualifikationsoffensive in wessen Interesse? Anmerkungen zu einer berufsbildungspolitischen Strategie. In: BWP, 16. Jg. (1987), Heft 1, S. 6–13.
- LAURITZEN, G.: Beteiligung von arbeitspolitischen Zielgruppen an betrieblichen Bildungsmaßnahmen mit Abschluß, Gutachten für das BIBB, Salzgitter 1987.
- KLEIN, R./NIEKE, W./PETERS, S.: Teilnehnergewinnung. Ergebnisse aus dem Modellversuch „Berufliche Qualifizierung von längerfristig Arbeitslosen in Metallberufen“, BIBB, Modellversuchsreihe, Bericht 3, Berlin 1987.
- KOCH, J.: Ausbilden nach der Leittextmethode. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 6/1986.
- MALCHER, W.: Qualifizierungsoffensive: Zwischenbilanz und Perspektiven einer arbeitsmarktpolitischen Strategie. In: BWP, 16. Jg. (1987), Heft 5, S. 125–132.
- MARKERT, W., u. a.: Berufliche Qualifizierung von längerfristig arbeitslosen Erwachsenen in Metallberufen. In: BWP, 15. Jg. (1986), Heft 6, S. 177–181.
- MARKERT, W.: Qualifizierungsoffensive – bildungspolitische Konzeption und Programm zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen. In: GÖRS, D./MARKERT, W./VOIGT, W. (Hrsg.): Wandel der Arbeitsanforderungen als Herausforderung an die berufliche Weiterbildung. Beiträge zu den Hochschultagen Berufliche Bildung '86, Bremen (Universität) 1987.
- MARKERT, W.: Lebens- und berufsbiographische Krise bei Langzeitarbeitslosen. In: MARKERT, W./ZIMMER, G. (Hrsg.): Lernen in Umschulungsmaßnahmen, BIBB, Modellversuchsreihe, Bericht 10, Berlin 1988.
- PETERS, S.: Berufliche Selbstdeutungen nach längerfristiger Arbeitslosigkeit und Veränderungen in einer betrieblichen Umschulung, BIBB, Modellversuchsreihe, Bericht 4, Berlin 1987.
- PETERS, S.: Lebensgeschichtlich erworbene Selbstdeutungen und Lerninteressen von längerfristig Arbeitslosen in einer Umschulung für Metallberufe. In: MARKERT, W./ZIMMER, G. (Hrsg.): a. a. O., BIBB Berlin 1988.
- PFIRRMANN, I.: Förderung der Selbstwirksamkeit als Lernkonzept. In: MARKERT, W./ZIMMER, G. (Hrsg.): a. a. O., Berlin 1988.
- DE SULLY, G./SCHRÖDER-JÄNECKE, V.: Frauen und Schlüsselqualifikationen. Chancen eines beruflichen Neuanfangs. München 1987.
- THIEL, G.: Aktivitäten für Arbeitslose in der Volkshochschule. In: TIETGENS, H. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung – Wissenschaft und Berufserfahrung. Bad Heilbrunn 1987.
- WEINDEL, K.: Modellversuchsbedingungen, theoretischer Rahmen und Anfangsphase einer Umschulungsmaßnahme für Frauen, BIBB, Modellversuchsreihe, Bericht 11, Berlin 1988.