

Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung

Edgar Sauter

Der Beitrag skizziert die zentralen Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung. An den empirischen Befunden zur Segmentierung hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich, daß bisher keine angemessenen Antworten auf diese Herausforderungen gegeben wurden. Rahmenbedingungen und Strukturen der beruflichen Weiterbildung begünstigen eine Qualifizierung nach dem Recycling-Modell, das Segmentierungsprozesse fördert. In den Ansätzen zu einer präventiven Weiterbildung werden dagegen die Chancen zu einer Neuorientierung gesehen.



Edgar Sauter, Dr. rer. pol.
Diplomsoziologe, Abteilungsleiter der Abteilung 5.3 „Fernunterricht“ des Bundesinstituts für Berufsbildung

Herausforderungen

Die wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung wird in der bildungspolitischen Diskussion bereits seit dem Ende der sechziger Jahre betont. Von ihrem „Durchbruch“ kann jedoch erst gesprochen werden, seit Wirtschaft und Gesellschaft von zwei Entwicklungen geprägt sind: dem wachsenden Einsatz programmgesteuerter Arbeitsmittel und der steigenden bzw. anhaltend hohen Arbeitslosigkeit. Aus diesen Trends, die im Rahmen der wirtschaftlich-technischen Entwicklung und des gesellschaftlichen Bedarfs an Qualifikationen zu sehen sind, ergeben sich die Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung; sie beziehen sich primär auf die drei sich zum Teil ineinander verschränkten Problemkreise

— einer anhaltend hohen und zugleich sich verhärtenden Arbeitslosigkeit,

- die Veränderungen des Arbeitskräfteangebots aufgrund demographischer Entwicklungen sowie
- die Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs im Zusammenhang mit dem technologischen Strukturwandel.

Arbeitslosigkeit

Das hervorstechendste Merkmal der anhaltend negativen Arbeitsmarktsituation ist die wachsende Anzahl der Langzeit- bzw. Dauerarbeitslosen: Von den rund 2,2 Millionen Arbeitslosen war 1987 nahezu ein Drittel (rd. 700 000 Personen) länger als ein Jahr arbeitslos. Der Anteil dieser Langzeitarbeitslosen hat sich zwischen 1980 und 1987 versiebenfacht. Ein ähnlich starker Anstieg ist bei den Dauerarbeitslosen (länger als 2 Jahre) zu verzeichnen, deren Anzahl 1987 rd. 340 000 Personen betrug.¹⁾ Da mehr als die Hälfte der Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung hat, liegt der Beitrag, der von der Weiterbildung erwartet werden kann, auf der Hand.

Verändertes Arbeitskräfteangebot

Auf der Seite des Arbeitskräfteangebots ist mit folgenden weiterbildungsrelevanten Entwicklungen zu rechnen, die zum Teil im Zusammenhang mit demographischen Bewegungen stehen:

- Der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist von 28 % (1979) auf 21 % der Erwerbstätigen im Jahre 1986 zurückgegangen.²⁾ Dieser Rückgang ist Teil einer seit Jahren zu beobachtenden kontinuierlichen Entwicklung der Ver-

besserung der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte. In dieser Perspektive werden längerfristig nur noch diejenigen keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, die — z. B. aufgrund von Behinderung — keinen Abschluß erreichen können. Der freiwillige Verzicht auf einen Berufsabschluß ist immer weniger wahrscheinlich. Für die Weiterbildung ergeben sich aus dieser Entwicklung folgende Herausforderungen:

- Zum einen erhöht sich der Druck auf die noch ungelerten Arbeitskräfte (insbesondere aus den älteren Jahrgängen), sich nachzuqualifizieren, zumal weiter abnehmende Beschäftigungschancen für ungelernete Arbeitskräfte prognostiziert sind.³⁾
- Zum anderen zeichnet sich ein steigender Bedarf an Umschulung, Nachqualifizierung und Weiterbildung für den Personenkreis ab, der in den Jahren des Ausbildungsplatzmangels über den Bedarf hinaus ausgebildet wurde und nach Abschluß keinen Arbeitsplatz erhalten hat. Dies gilt insbesondere für Berufe mit geringen Transfermöglichkeiten, wie z. B. Gärtner, Bäcker, Konditor, Arzthelferin, die in der Vergangenheit erhebliche Steigerungsraten aufwiesen.
- Schließlich ist auch in den vielfach geforderten Zusatzqualifikationen für arbeitslose Ausbildungsabsolventen an der Zweiten Schwelle ein erster Schritt zur Fortbildung zu sehen, der im Extremfall direkt an die Erstausbildung anschließt.

- Die Altersstruktur der deutschen Erwerbspersonen wird sich in den nächsten Jahrzehnten stark zugunsten der älteren Jahrgänge verschieben, d. h. der Anteil der unter 30jährigen wird bis zum Jahre 2000 von derzeit 30 % auf rund ein Fünftel absinken. Angesichts veränderter Arbeitsplatzanforderungen bedeutet dies, daß von immer

mehr Erwerbspersonen mittleren und höheren Alters Mobilität, Flexibilität, zusätzliche Qualifizierung und Training verlangt werden, um zum einen die Leistungs-, Innovations- und Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft und zum anderen die berufliche Identität und Persönlichkeit der Betroffenen zu erhalten. Ohne rechtzeitige Weiterbildungsmaßnahmen wird dies nicht zu gewährleisten sein.

- Auch der Trend zur wachsenden Erwerbstätigkeit der Frauen, der langfristig anhalten wird, stellt eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung dar. Nahezu die Hälfte aller Frauen (47%) unterbrechen mindestens einmal ihre Berufstätigkeit familienbedingt. Nach einer Repräsentativerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wollen jährlich zirka 320 000 Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung wieder in den Beruf zurückkehren; von den zur Zeit nicht erwerbstätigen Frauen wollen 2,3 Millionen sicher oder vielleicht in Zukunft eine Berufstätigkeit aufnehmen. Ohne eine Förderung des Wiedereintritts in die Berufstätigkeit werden viele dieser Rückkehrerinnen keinen ihrem Qualifikationsniveau vor der Unterbrechung entsprechenden Arbeitsplatz erhalten.
- Schließlich wird sich auch die Anzahl der ausländischen Erwerbspersonen — auch ohne weitere Zuwanderung — deutlich erhöhen. Da der Ungelerntenanteil dieser Personengruppe noch mehr als doppelt so hoch ist wie bei den deutschen Erwerbstätigen, stellen Nachqualifizierungen für diese Arbeitskräfte eine weitere Aufgabe der Weiterbildung dar.

Technologischer Strukturwandel

Der technische Innovationsprozeß und die Weiterbildung werden heute in einem unmittelbaren Zusammenhang gesehen. Der Einsatz

programmgesteuerter Arbeitsmittel ist zum zentralen Auslöser für Weiterbildung geworden. Die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen von 1985/86 und 1979 zeigen den Verbreitungsgrad der programmgesteuerten Arbeitsmittel: Gut ein Fünftel aller deutschen Erwerbstätigen (rund 4,7 Millionen) haben 1986 programmgesteuerte Arbeitsmittel bei der täglichen Arbeit verwendet; 1979 waren es erst 14 Prozent. Diese rund 50%ige Steigerung in sechs Jahren fand vor allem an Arbeitsplätzen statt, an denen sie neben anderen Arbeitsmitteln eingesetzt wurden; der Arbeitsmitteleinsatz wurde hier vielfältiger, konventionelle Arbeitsmittel wurden nicht verdrängt.⁴⁾ Unter unseren ökonomischen Verhältnissen ist der Zeitdruck bei der Einführung neuer Technik so groß, daß der Übergang von der alten zur neuen Technik nicht über den Generationswechsel, sondern nur mit Weiterbildung abgewickelt werden kann.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Anwender programmgesteuerter Arbeitsmittel lag im Zeitraum 1980 bis 1985 mit 44% mehr als doppelt so hoch als die von Nichtanwendern (18%).⁵⁾ Es ist davon auszugehen, daß die neuen Arbeitsplätze auf Dauer nur mit Weiterbildung behauptet werden können.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sind jedoch nicht ausschließlich oder überwiegend auf DV-spezifisches Wissen bezogen. Kennzeichen der Ausbreitung neuer Techniken ist vielmehr, daß sie neue Aufgabenfelder eröffnen und dabei die Weiterbildung in einem weiten Fachspektrum herausfordern. Dazu gehört auch, daß die Ausbreitung neuer Techniken nicht selten mit der Veränderung der Arbeitsorganisation einhergeht, die auf Aufgabenintegration gerichtet ist. Auf diese Weise ergeben sich Möglichkeiten zum Abbau tayloristischer Arbeitsteilung; zugleich wird eine Abflachung hierarchischer Strukturen in Aussicht gestellt. Die Weiterbildung wächst hier in eine Schlüsselrolle für die Organisationsentwicklung hinein.

Segmentierung in der beruflichen Weiterbildung

Auf die skizzierten Herausforderungen hat die berufliche Weiterbildung bisher nur unzureichend reagiert. Die empirischen Befunde zeigen, daß die Weiterbildungsbeteiligung von Kumulations- bzw. Segmentierungseffekten geprägt ist. Insgesamt, so zeigt der Vergleich der Ergebnisse aus den BIBB/IAB-Erhebungen von 1974/79 und 1980/85, hat sich die Weiterbildungsbeteiligung erhöht, die Segmentierung blieb jedoch bestehen, und zum Teil haben sich die Segmentierungsprozesse sogar verschärft:

- Die Personengruppen, die bereits 1974/79 deutlich überdurchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Teilnahmequoten aufwiesen, gehörten auch noch 1980/85 zu diesen Gruppen.
- Bei einer Reihe von Erwerbstätigengruppen vergrößerte sich der Abstand in der Weiterbildungsbeteiligung, wie z. B. zwischen
 - Erwerbstätigen in kleineren und solchen in großen Betrieben,
 - Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung und Erwerbstätigen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluß,
 - Arbeitern einerseits und Angestellten bzw. Beamten andererseits,
 - gewerblichen Berufen sowie Büro- und Verwaltungsberufen,
 - sachbezogenen Dienstleistungsberufen sowie personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Alle empirischen Befunde deuten darauf hin, daß sich diese Segmentierungsprozesse künftig verstärkt durchsetzen werden, denn die Anwender moderner Arbeitsmittel, die vor allem die Weiterbildungschancen nutzen, gehören ohnehin schon zu den bildungsaktiven

Gruppen. Inwieweit bei den in die Arbeitsprozesse integrierten Lernprozesse, die hier nicht ausreichend berücksichtigt wurden, ein gegenläufiger Trend auftritt, muß offenbleiben.

Strukturen der beruflichen Weiterbildung

Segmentierung und Segmentierungsprozesse verweisen auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsteilnahme: Organisatorische, rechtliche, arbeitsmarktpolitische, finanzielle und motivationale Faktoren bestimmen sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite. Diese Rahmenbedingungen sind in den Strukturen der beruflichen Weiterbildung verankert; deren wichtigste Elemente sind in drei Teilbereichen zu sehen. Es handelt sich um

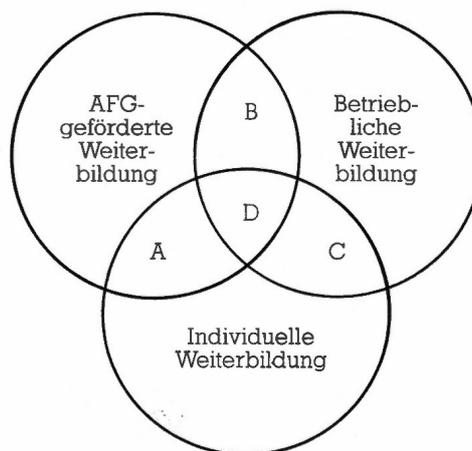
- die AFG-geförderte Weiterbildung, die wesentlich von der Nachfrage der Bundesanstalt bzw. der von ihr geförderten Teilnehmer nach Bildungsmaßnahmen bestimmt wird,
- die betriebliche Weiterbildung, bei der die Betriebe als Anbieter von Weiterbildung für ihre Mitarbeiter auftreten, zugleich aber auch, wenn sie über keine (ausreichende) Weiterbildungsinfrastruktur verfügen, Weiterbildung nachfragen,
- die individuelle Weiterbildung, bei der Einzelpersonen, unabhängig von institutionellen Abhängigkeiten, Bildungsangebote nachfragen.

In der folgenden Übersicht werden diese Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung und ihre Überschneidungsfelder — modellhaft vereinfacht — dargestellt. Jeder der Teilbereiche weist, bezogen auf die Merkmale Anbieter, Zielgruppen, Maßnahmestruktur, Ziele/Inhalte, Finanzierung, ein eigenständiges Profil auf.

Die Überschneidungsfelder (A–D) zeigen aber zugleich, daß zwischen den Teilbereichen vielfältige Kooperationen und Arbeitstei-

lungen bestehen, auf die im folgenden näher eingegangen wird. Zum quantitativen Volumen der Teilbereiche (gemessen in finanziellen Aufwendungen) liegen bis auf den Bereich der AFG-geförderten Bereiche (1988: 5,6 Mrd. DM) keine bzw. keine zuverlässigen Angaben vor; während die Kosten der privaten Wirtschaft für die berufliche Weiterbildung von Seiten der Wirtschaft auf 10 bis 15 Mrd. DM geschätzt werden, sind die individuellen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung völlig unbekannt.

Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung — Überschneidungsfelder —



- A — Aufstiegsfortbildung, eigeninitiativ, AFG-teilfinanziert (freie Maßnahmen)
- B — AFG-finanzierte Bildungsmaßnahmen (insbesondere für Arbeitslose), die von Betrieben durchgeführt werden (Auftragsmaßnahmen)
- C — Individuelle Weiterbildung (eigeninitiativ, außerhalb der Arbeitszeit) im betrieblichen Interesse liegend
- D — Individuelle Weiterbildung, im betrieblichen Interesse, vom AFG finanziert bzw. teilfinanziert

Weiterbildung nach dem „Recycling-Modell“

Zwischen den skizzierten Bereichen haben sich spezifische Zusammenhänge herausgebildet, die

die Weiterbildung und ihre Entwicklung prägen. Entscheidend sind dabei die grundlegenden Funktionen der Bereiche: Die AFG-geförderte Weiterbildung erfüllt überwiegend kurative Funktionen. Die betriebliche Weiterbildung wie auch die individuelle Weiterbildung erfüllen dagegen eher präventive Funktionen; sie dienen der Umstellung, Modernisierung, Anpassung und Erweiterung der Qualifikationen **bevor** Arbeitslosigkeit eingetreten ist.

Auf dem Hintergrund der unterschiedlichen Funktionen hat sich zwischen der AFG-geförderten Weiterbildung (insbesondere den von der Bundesanstalt initiierten Auftragsmaßnahmen) und der betrieblichen Weiterbildung eine Arbeitsteilung entwickelt: Während sich die betriebliche Weiterbildung vor allem auf die Mitarbeiter der Stammbesetzung konzentriert, die eine zentrale Rolle für die Bewältigung des technischen Strukturwandels spielen, bemüht sich die AFG-geförderte Weiterbildung primär um die Reintegration der Arbeitslosen. Die Arbeitsteilung zwischen den Bereichen ist nur kurzfristig effektiv und vorteilhaft; wird sie zur Dauereinrichtung, so würde sie für die Gesamtentwicklung der Weiterbildung kontraproduktiv: Die Weiterbildung nach dem „Recycling-Modell“, bei der unzureichende Qualifikationen außerbetrieblich „wieder aufgearbeitet“ werden, ist längerfristig weder ökonomisch noch human. Im einzelnen zeigen dies die folgenden Fakten und Überlegungen:

- Der pädagogische Aufwand für die Weiterbildung der Arbeitslosen ist außerordentlich hoch. In vielen Fällen kann die Qualifizierung erst dann einsetzen, wenn die Betroffenen keine anderen Arbeitsmarktchancen mehr haben. Zu diesem Zeitpunkt sind die Betroffenen bereits häufig demotiviert und von Persönlichkeitszerfall bedroht. Es sind zusätzliche Motivierungsmaßnahmen und sozialpädagogische Betreuungsmaßnahmen erforderlich.

- Trotz der erheblichen pädagogischen und finanziellen Anstrengungen ist der Erfolg dieser kurativen Weiterbildung begrenzt. Es ist bisher nicht gelungen, die Problemgruppen des Arbeitsmarktes, insbesondere die Langzeitarbeitslosen, zu erreichen und für eine Wiedereingliederung zu qualifizieren, die Sockelarbeitslosigkeit wächst vielmehr rapide.
- Die ausgewiesenen Wiedereingliederungsquoten für arbeitslose Weiterbildungsabsolventen sind relativ hoch. Die Erfolge werden jedoch mit hohen psychosozialen Kosten und finanziellen Einbußen bei den Teilnehmern bezahlt; der Anteil der Abbrecher ist erheblich. Angesichts der Unterrepräsentanz der Langzeitarbeitslosen bleibt außerdem die Vermutung, daß ein großer Teil der Weiterbildungsteilnehmer die Wiedereingliederung auch ohne Weiterbildung geschafft hätte.
- Die Rahmenbedingungen für die Planung und Gestaltung von Bildungsmaßnahmen durch die Bundesanstalt sind in vielen Fällen (noch) nicht vorhanden. Es gibt Engpässe bei dem für die Weiterbildung zuständigen Fachpersonal. Aufgrund unzureichender Planungsinformationen über den regionalen Qualifikationsbedarf kommt es nicht selten zu Fehlplanungen. Die Stop-and-go-Finanzierung führt zu Planungsunsicherheit und Demotivation bei allen Beteiligten.
- Der entscheidende Mangel einer Weiterbildung nach dem „Recycling-Modell“ ist jedoch der, daß die betriebliche Weiterbildung nicht stimuliert wird. Es tritt im Gegenteil der Effekt ein, daß viele Betriebe sich durch die AFG-geförderte Weiterbildung entlastet sehen und — um im Bilde zu bleiben — versucht sind, Mitarbeiter mit nicht ausreichender Qualifikation über den Arbeitsmarkt zu „entsorgen“ und dafür qualifizierte

Mitarbeiter wieder zu gewinnen. Für dieses Verhalten der Betriebe gibt es keine eindeutigen empirischen Belege, aber Hinweise:

- In einer Untersuchung des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) wurde ermittelt, daß nur bei rd. einem Fünftel aller Betriebe in Berlin die Bereitschaft besteht, aktuell vorhandenem Personalbedarf mit eigenen Weiterbildungsmaßnahmen zu begegnen.⁶⁾
- Der Anteil der AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen in ausschließlich betrieblicher Trägerschaft hat sich in den letzten Jahren nur geringfügig erhöht (1984: 12,3%; 1986: 13,3%; 1987: 13,6%), obwohl im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive“ erhebliche Anstrengungen unternommen wurden, mehr Betriebe für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen zu gewinnen, da die betrieblich weitergebildeten Teilnehmer eine deutlich höhere Wiedereingliederungsquote aufweisen als außerbetrieblich Weitergebildete.

Die Arbeitsteilung in der Weiterbildung nach dem „Recycling-Modell“ scheint sich so verfestigt zu haben, daß die finanzielle Förderung für die Betriebe bzw. die Weiterbildungsteilnehmer allein keinen Anreiz darstellt, sich an der Weiterbildung von Arbeitslosen zu beteiligen. In diesem Sinne plädiert auch der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) dafür, längerfristig Arbeitslose erst durch Motivationskurse und propädeutische Veranstaltungen außerbetrieblicher Träger auf eine spätere fachliche Weiterbildung durch die Betriebe vorbereiten zu lassen.⁷⁾

Folgerungen für eine präventive Weiterbildung

Im Zusammenhang mit der aktuellen Diskussion um die Konsolidierung der Qualifizierungsoffensive

ist inzwischen deutlich geworden, daß die Weiterbildung nach dem „Recycling-Modell“ auf die Dauer nicht finanzierbar ist. Von den leeren Kassen ausgehend verstärkt sich ein längst überfälliges Umdenken zugunsten einer präventiven Weiterbildung, in der die betriebliche und die individuelle Weiterbildung der Erwerbstätigen eine größere Bedeutung erhalten. Unter mittelfristigem Aspekt spricht vieles dafür, die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung zugunsten der Expansion präventiver Weiterbildung zu verändern. Es gibt bereits heute eine Reihe von Entwicklungen, die auf einen sich verstärkenden Trend zur präventiven Weiterbildung hinweisen. Dazu gehören folgende Ansätze:

- Die tarifvertraglichen Regelungen, die die Weiterbildung als Teil der Arbeit behandeln. Es handelt sich hier um eine neue Generation von Tarifverträgen, die über eng begrenzte Freistellungs- und Finanzierungsregelungen im Sinne eines Bildungsurlaubs hinausgehen. Als Teil einer human zu gestaltenden Arbeit und Technik ist die Weiterbildung in diesen „Qualifizierungsverträgen“ präventiv angelegt.

Beispiele für tarifvertragliche Regelungen dieses Typs sind:

- der Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen (VW AG/IG Metall) vom März 1987;
- der Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung im Wirtschaftsbereich Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik (Innung für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Berlin, Industrieverband Heizung-Klima-Sanitär, Berlin e.V./IG Metall) vom April 1987;
- der Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifvertrag I für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (nordwürttembergische, nordbadische Arbeitgeber/IG Metall) vom Februar 1988.

Auch die Tarifvereinbarung über ein „Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter der Deutschen Shell AG“ (IG Chemie-Papier-Keramik/Shell AG) vom Februar 1988 gehört in diesen Zusammenhang. Im Unterschied zu den oben genannten Tarifverträgen wird hier die Weiterbildungszeit mit der Freizeit verrechnet, die aufgrund der anstehenden Arbeitszeitverkürzung anfallen wird.

Als Vorläufer dieser Qualifizierungsverträge sind vor allem die Tarifverträge der Bauwirtschaft Anfang der 80er Jahre anzusehen. Aufgrund eines Tarifvertrags über die Berufsbildung im Gerüstbaugewerbe wurde seinerzeit eine Sozialkasse eingerichtet, in die alle Arbeitgeber des Gerüstbaugewerbes 1% der Bruttolohnsumme einbezahlen. Aus diesem Fonds werden die Lehrgangskosten und die Lohnersatzleistungen für die Weiterbildungsteilnehmer bezahlt (z. B. Fortbildung zum Kolonnenführer).

- Die Entwicklung von betrieblichen Lernformen, die den bildungsungewohnten Un- und Angelernten neue Weiterbildungschancen eröffnen.

Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung, insbesondere in Großbetrieben, werden neue Weiterbildungsformen, wie z. B. die Lernstatt und die Qualitätszirkel entwickelt, die darauf zugeschnitten sind, auch lernungewohnte Mitarbeitergruppen in die Weiterbildung einzubeziehen. Mit diesen für die Organisationsentwicklung typischen Lernformen wird das klassische, auf die Mitarbeiter höherer Qualifikationsstufen ausgerichtete Methodenrepertoire erweitert. Von einer präventiven Weiterbildung für die bisher vernachlässigten Personengruppen der betrieblichen Weiterbildung ist zu erwarten, daß sie dazu beiträgt, die Anzahl der unzureichend qualifizierten Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt nach und nach zu verringern.

- Die Aktivitäten unter dem Motto „Qualifizieren statt entlassen“. Es handelt sich hier um Bestrebungen, Qualifizierungsangebote an die Stelle der herkömmlichen Sozialpläne zu setzen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, im Hinblick auf neu zu entwickelnde Produkte im Unternehmen zu qualifizieren oder auf Ersatzarbeitsplätze für den regionalen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Da es sich in der Regel um unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer handelt, werden die Betroffenen ganz oder zum Teil durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit gefördert. Obwohl diese Ansätze erst bei den bereits zur Entlassung anstehenden Mitarbeitern angewendet werden, sind sie der Weiterbildung nach dem „Recycling-Modell“ noch immer überlegen.

Beispiele für diesen Typ von Regelungen sind die Betriebsvereinbarungen bei der Grundig AG (Nürnberg) und bei der Werft Blohm & Voss (Hamburg). Die zuletzt genannte Vereinbarung ist in das Hamburger Aktionsprogramm Wirtschaft, Aktionsfeld „Qualifizierungsinitiative für Hamburger Arbeitnehmer“ eingebettet.

- Die Aktivitäten, die die betriebliche Weiterbildung durch Kooperationen zwischen Betrieben und außer- bzw. überbetrieblichen Trägern fördern.

Ausgangspunkt für diesen Ansatz ist in der Regel die Situation von Klein- und Mittelbetrieben, die bei ihrer Weiterbildung vor den Engpaßproblemen Finanzierung, Personal, Freistellung und Know-how stehen und deshalb auf die Hilfe von externen Partnern angewiesen sind. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung⁹⁾ hat deshalb in seinen Empfehlungen zur „Beruflichen Weiterbildung für Klein- und Mittelbetriebe im Hinblick auf technische Veränderungen“ den Weiterbildungsverbänden zwischen Betrieben und betriebsexternen Trägern sowie von Betrieben

untereinander einen besonderen Stellenwert eingeräumt. Ansätze für die Förderung von solchen Kooperationen sind z. B. in Projekten zu sehen, die bei der Qualifizierungsberatung von Klein- und Mittelbetrieben durch entsprechend geschulte Berater ansetzen. Im Rahmen eines Modellversuchs des Bundesinstituts wird die Wirksamkeit von „Qualifizierungsberatern“ untersucht, Klein- und Mittelbetrieben zu einer „maßgeschneiderten“ Weiterbildung zu verhelfen.⁹⁾ Ein ähnliches Ziel wird mit dem Einsatz von Weiterbildungsberatern im Rahmen eines Projektes der Qualifizierungsoffensive in Berlin verfolgt. Einen anderen Ansatz hat ein vom BMBW gefördertes Forschungsvorhaben gewählt: Durch Schulung der Mitarbeiter von Weiterbildungsträgern sollen regionale Qualifizierungsverbände initiiert werden; zugleich soll im Rahmen eines an der Handlungsforschung orientierten Vorhabens herausgefunden werden, „wie die Organisationsstruktur einer wirkungsvollen Weiterbildung zur Vermittlung neuer Technologien für die Beschäftigten von Klein- und Mittelbetrieben aussehen könnte“.¹⁰⁾

Ein weiterer Ansatz zu mehr Kooperation ist in einem neuen Weiterbildungskonzept des Handwerks zu sehen, das durch ein Kontaktstellenkonzept geprägt ist. Als Kontaktstellen fungieren ausgewählte Bildungsträger im Handwerk, die in einem Sachgebiet die Federführung für die Lehrgangsentwicklung übernehmen. Die Lehrgangskonzepte können dann anderen Weiterbildungsträgern zur Verfügung gestellt werden.¹¹⁾

Die genannten Punkte zeigen, daß wichtige Weichen in Richtung einer präventiven Weiterbildung gestellt sind. Zugleich wird aber auch deutlich, daß das „Recycling-Modell“ nur überwunden werden kann, wenn es gelingt, die bildungsfernen und bildungsungewohnten Arbeitnehmer, die das höchste Ar-

beitsmarktrisiko tragen, bereits als Erwerbstätige in die Weiterbildung einzubeziehen. Nach wie vor ist dies als das entscheidende Kriterium anzusehen, an dem Erfolg oder Mißerfolg aller Konzepte (z. B. der „Offenen Weiterbildung“ — „Recurrent Education“) zur Realisierung des lebenslangen Lernens gemessen werden müssen.¹²⁾

Literatur:

- 1) Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik über berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1987 und im 1. Halbjahr 1988. Nürnberg, September 1988.
- 2) BMBW (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1987 (Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, 17). Bad Honnef 1987.
- 3) Gottleben, V.: Randgruppe in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? Zur abnehmenden Bedeutung der nicht formal Qualifizierten (NFQ) am Arbeitsmarkt. In: MittAB 1/1987, S. 1—14.
- 4) Stooß, F.: Qualifikationsprofil der Anwender programmgesteuerter Arbeitsmittel. In: BIBB/IAB (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86. BeitrAB 118, Nürnberg 1987, S. 91—148.
- 5) Koch, R.: Weiterbildung im Zusammenhang mit der technischen Modernisierung der Arbeitswelt. In: BIBB/IAB (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86. BeitrAB 118, Nürnberg 1987, S. 149—248.
- 6) Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftepotentials und Qualifikationsbedarf in Berlin (West). Zusammenfassung. Berlin 1987.
- 7) Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT) (Hrsg.): Berufs- und Weiterbildung 1985/86. Bonn 1986.
- 8) Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung: Berufliche Weiterbildung für Klein- und Mittelbetriebe im Hinblick auf technische Veränderungen. In: Grundlagen der Weiterbildung (GdW), Loseblattsammlung, 26. 7. 1988, S. 301—304.
- 9) Döring, O./Schwellach, G.: Modellversuch „Qualifizierungsberatung“. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 4/88, S. 131—136.
- 10) Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung: Regionaler Qualifizierungsverbund. Qualifizierungsmaßnahmen im regionalen Weiterbildungsverband zur Einführung von Informationstechniken unter Berücksichtigung von AFG-Maßnahmen für Arbeitslose. 1. Zwischenbericht. Salzgitter 1988.
- 11) Kramer, B.: ZWH-Konzeption als Antwort auf die Bildungsherausforderungen. In: Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. (Hrsg.): Neue Form der Kooperation in der Weiterbildung im Handwerk. Düsseldorf, 1987, S. 24—35.
- 12) Recum von, H.: Internationale Tendenzen der Weiterbildung. „Recurrent Education“ — „Offene Weiterbildung“. Frankfurt/M. 1979.

Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun*)

Klaus Schweikert

Die Probleme, die in den vergangenen Jahren an Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt für Jugendliche aufgetreten sind, haben die Einstellung der Auszubildenden zu Berufsausbildung und Arbeit nicht beeinträchtigt. Nach der Repräsentativstudie des BIBB von 1985 bei rund 1 000 Auszubildenden und einer Vergleichsgruppe von rund 300 fertigen Fachkräften äußern sich 90 % der befragten Jugendlichen zufrieden über ihre Ausbildung. Die Zufriedenheit ist im Laufe der letzten Dekade sogar noch gestiegen. Die Jugendlichen üben aber auch Kritik: Zu wenig Wert wird in den Augen der Jugendlichen gelegt auf Umgang mit neuen Technologien, Kreativität, Eigeninitiative und Kritikfähigkeit. Zuviel Wert liege auf den sogenannten Arbeitstugenden: Pünktlichkeit, Bereitschaft zur Unterordnung, Ordnungssinn und Disziplin.

Für die Zeit nach der Ausbildung sieht ein Drittel der Jugendlichen kaum Chancen, Arbeit im erlernten Beruf zu finden. Mittelfristig befürchten Auszubildende jedoch kaum Arbeitslosigkeit oder beruflichen Abstieg: nur 2 % rechnen damit, 5 Jahre nach der Ausbildung arbeitslos oder als ungelernter Arbeiter beschäftigt zu sein.

Ein Leben ohne Arbeit ist für das Gros der Jugendlichen nicht vorstellbar.



Klaus Schweikert, Dr. rer. pol. und Diplom-Volkswirt; Leiter der Abteilung 1.1 „Sozioökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung

Studien zum sogenannten Wertewandel bei Jugendlichen haben nicht gerade Seltenheitswert. In dieser Dekade ist sicherlich ein gutes Dutzend von Arbeiten vorgelegt worden, so die beiden Shell-Studien von 1981 und 1985¹⁾, die INFAS-Studie für Nordrhein-Westfalen von 1982²⁾, die SINUS-Studie von 1983³⁾ für den Bundesminister für Familie, Jugend und Gesundheit, die EMNID-Studie von 1985 für

den Bundesbildungsminister⁴⁾, die Studie von Allerbeck und Hoag „Jugend ohne Zukunft?“ 1985⁵⁾, die Arbeit des SOFI, Göttingen, „Jugend und Krise“, 1987⁶⁾. Beim Deutschen Jugendinstitut läuft gegenwärtig ein Projekt „Jugend und Arbeit“.

Woher kommt dieses Interesse an der Erforschung der „Jugend“?

Die Forschung ist zum einen Reflex auf die gesellschaftliche Hochschätzung der Jugend, oft eines regelrechten Jugendlichkeitskultes. Sodann ist sie Konsequenz der erheblichen Marktmacht, die Jugendliche ausüben. Politiker interessieren sich für die Haltungen und Wertungen der Jugendlichen im Hinblick auf ihr Wählerpotential. Trau keinem unter dreißig: Die Älteren wollen wissen, was da nachwächst, vor allem, ob der Nachwuchs wohl ihre Rente erwirtschaften wird.

Warum hat das BIBB eine eigene Jugendstudie durchgeführt? Aus der Sicht des Bundesinstituts werden berufliche Bildung und Arbeit

*) Der Beitrag stellt eine Auswahl von Untersuchungsergebnissen aus einer bundesweiten Repräsentativerhebung im Rahmen des BIBB-Projekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“ dar. Die ausführliche Darstellung findet sich in Klaus Schweikert: Ganz die alten? Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun; Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 104, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1989.