

Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt

Welche Chancen haben die bisher in der beruflichen Weiterbildung Benachteiligten?

Margitta Klähn / Brigitte Melms / Helena Podeszfa

In der BWP 6/88 wurde dargestellt, warum Betriebe Umschulungen durchführen, welche Anforderungen sie an betriebliche Umschüler/innen stellen und welche Probleme sie bei der Durchführung der Umschulung sehen.

Im folgenden Beitrag wird die Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt beschrieben. Hierbei wird deutlich, daß sich die Arbeitsberater/innen bei der Auswahl an den geschilderten betrieblichen Erwartungen orientieren. Es wird dabei insbesondere darauf eingegangen, welche Chancen arbeitsmarktpolitische Zielgruppen haben, in diese Maßnahmen zu gelangen.

Beide Beiträge basieren auf Ergebnissen eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Projektes zum Thema abschlusßbezogene Umschulung in Klein- und Mittelbetrieben. Es handelte sich um eine qualitative Untersuchung mit dem Ziel, Erkenntnisse über Strukturen und Probleme abschlusßbezogener Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Klein- und Mittelbetrieben zu gewinnen sowie praktizierte Lösungsansätze zu ermitteln.!

Margitta Klähn
Bildungsökonomin M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin

Brigitte Melms
Ausbildung im kaufmännischen Bereich, Mitarbeiterin

Helena Podeszfa
Diplom-Pädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin
Die Autorinnen sind in der Hauptabteilung 4 „Erwachsenenbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung beschäftigt.

Ausgangssituation

Die Benachteiligung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern/innen in der beruflichen Weiterbildung ist seit langem bekannt und durch eine im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft durchgeführte repräsentative Erhebung zum Weiterbildungsverhalten erneut bestätigt worden (INFRATEST, 1987). Ein wesentliches Ergebnis dieser Studie lautet: Es gibt nach wie vor erhebliche Unterschiede in der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung je nach beruflichem Status und je nach beruflicher Qualifikation. Die geringste Weiterbildungsbeteiligung hatten 1985 mit 3 % Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. ebda. S. 23). Die nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit, die nachgewiesenen höheren Arbeitsmarktrisiken für Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene

Berufsausbildung sowie die Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern/innen in der beruflichen Weiterbildung und auf der anderen Seite ein gewisser Fachkräftebedarf in bestimmten Berufsbereichen und Regionen haben zur Forderung nach einer „Qualifizierungsoffensive“ geführt. Die betrieblichen Bildungsmaßnahmen oder Maßnahmen mit Praxisanteilen im Betrieb werden wegen des Praxisbezugs für die berufliche Eingliederung Arbeitsloser als vorteilhaft eingeschätzt (vgl. RUNDERLASS 50/86 sowie 91/85).

Drei Jahre nach Beginn der „Qualifizierungsoffensive“ zeigen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, daß es bisher nicht gelungen ist, die in der beruflichen Weiterbildung Benachteiligten stärker in betriebliche Maßnahmen einzubeziehen (vgl. IAB-Kurzberichte 1986, S. 40 und 48, sowie 1987, S. 104).

Es sieht so aus, daß Kritiker/innen der Zielsetzungen der „Qualifizierungsoffensive“, die die Auswahlkriterien des Arbeitsamtes für Teilnehmer/innen an betrieblichen Maßnahmen bemängeln, Recht behielten. So stellt z. B. Adamy fest: „Allzu häufig werden den Betrieben nur jene Teilnehmer/innen zugewiesen, (die) den Arbeitsämtern keine Schande machen“ (ADAMY, 1986, S. 370).

Auch wir sind in unserer Untersuchung über abschlusßbezogene Fortbildungen und Umschulungen²⁾ in Klein- und Mittelbetrieben zu dem Ergebnis gekommen, daß die Arbeitsberater/innen bei der Auswahl der betrieblichen Teilnehmer/innen strengere Kriterien anlegen als bei der Auswahl von Teilnehmern/innen für außerbetriebliche Umschulungen.

Wir gehen im folgenden der Frage nach, ob unter den gegenwärtigen Bedingungen diese Auswahlpraxis von Teilnehmern/innen sinnvoll bzw. nicht geradezu notwendig ist.

Die Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Umschulungen

Die Ergebnisse unserer Befragung von Arbeitsberatern/innen zeigen einen wichtigen Unterschied bei der Auswahl von Teilnehmern/innen für eine *betriebliche* und *außerbetriebliche* Umschulung. Die Mehrzahl der befragten Arbeitsberater/innen gab an, an betriebliche Umschulungsteilnehmer/innen höhere Anforderungen zu stellen.

„Die betrieblichen Umschüler werden nach strengeren Kriterien ausgewählt, einen schwachen Umschüler stecke ich nicht in die betriebliche Umschulung.“

Die Aussagen der Arbeitsberater/innen, an die betrieblichen Umschulungsteilnehmer/innen bei der Auswahl höhere Anforderungen zu stellen, ließe erwarten, daß sich auch anhand statistischer Daten zum Personenkreis „betriebliche“ und „außerbetriebliche“ Umschüler/innen eine „Positivauswahl“ bei den betrieblichen Umschülern/innen belegen läßt. Wie die Daten in der Grafik über die Merkmale der Umschulungsabsolventen/innen des Jahres 1987 zeigen, ist dies nicht der Fall. Der Anteil der vor Beginn der Umschulung Arbeitslosen ist bei den be-

trieblichen Absolventen/innen des Jahres 1987 mit 70 % (gegenüber 57 % bei den außerbetrieblichen Absolventen/innen) sogar deutlich größer. Auch der Anteil von Absolventen/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist bei den betrieblichen Absolventen/innen des Jahres 1987 etwas höher. Allerdings führten die Betriebe in größerem Umfang Umschulungen mit jüngeren Teilnehmern/innen durch (siehe nebenstehendes Schaubild).

Die befragten Arbeitsberater/innen sprechen dennoch von höheren Anforderungen und strengeren Auswahlkriterien bei betrieblichen Umschülern/innen.

Um den Personenkreis der betrieblichen Umschüler/innen näher zu kennzeichnen, stellten wir den Arbeitsberatern/innen die Frage, was sie bei der Auswahl der betrieblichen Teilnehmer/innen im einzelnen besonders beachten.

Häufig wird angeführt, daß für die betriebliche Umschulung besonders *Durchhaltevermögen*, *Eigeninitiative* und *Motivation* notwendig sind:

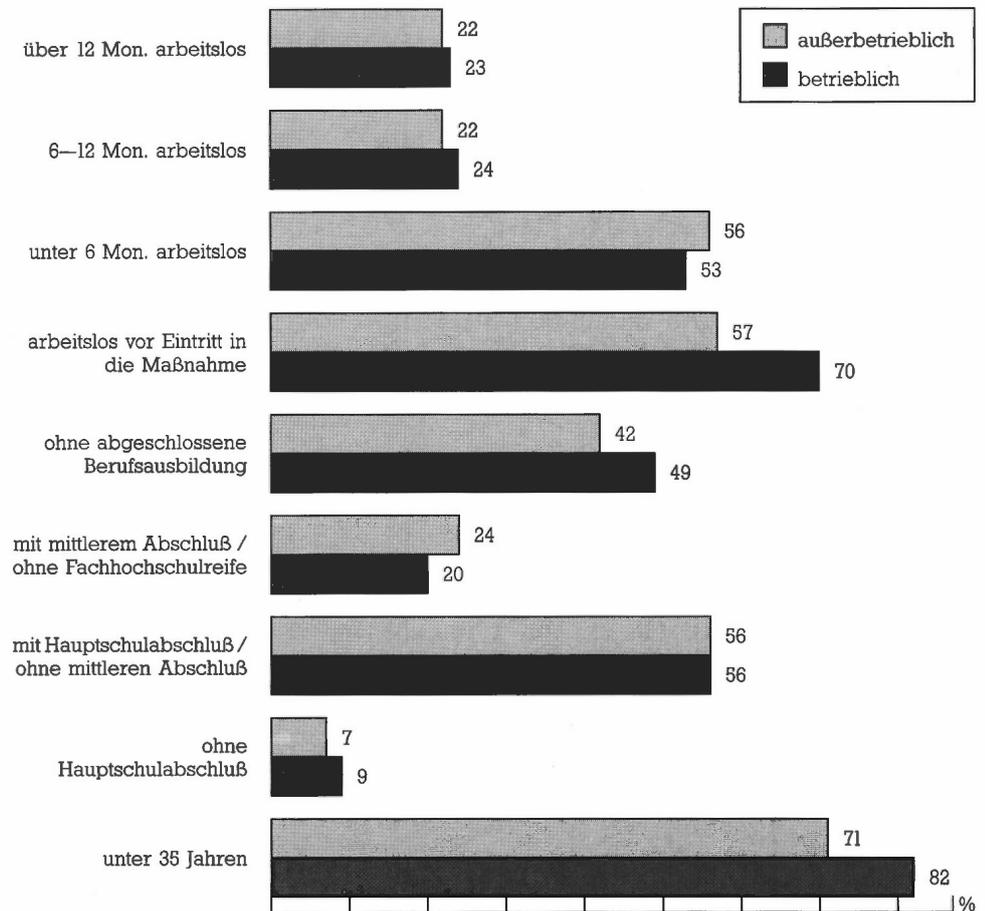
„Sie müssen motivierter sein, weil sicherlich mehr Durchhaltevermögen verlangt ist als in einer Lehrgangsguppe, wo ein bißchen Mitreißeffekt durch die Gruppe gegeben ist.“

Auch das (vermutete) *Verhalten* und die *Gesamterscheinung* des Umschulenden spielen bei der Auswahl von betrieblichen Teilnehmern/innen eine große Rolle.

„Die Betriebe haben ein bestimmtes Menschenbild. Deswegen ist eine gute berufliche Vergangenheit des Umschulenden wichtig, ebenso wie seriöses, überzeugendes Auftreten.“

Es sind die objektiv schwer faßbaren Kriterien, wie z. B. Motivation, Verhalten, Gesamterscheinung, die bei der Auswahl von betrieblichen Umschülern/innen offensichtlich eine gewichtige Rolle spielen.

Absolventen/innen von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf — 1987 — nach Teilnehmer/innen-Merkmalen und Trägern in Prozent



Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (unveröffentlichtes Material).

Auch von den befragten Betriebsleitern/innen und Ausbildern/innen wurde die schwerer formalisierbare Anforderung an betriebliche Umschüler/innen, nämlich die starke Motivation für den angestrebten Umschulungsberuf, an hervorragender Stelle genannt.

Für eine „Positivauswahl“ sprechen weiterhin folgende häufig geäußerte Einschätzungen der befragten Arbeitsberater/innen:

- Während der Umschulung mit betrieblichen Umschülern/innen gibt es kaum Probleme (z. B. wegen Fehlzeiten im Betrieb).
- Betriebliche Umschüler/innen brechen im Vergleich zu außerbetrieblichen Umschülern/innen seltener eine Umschulung vorzeitig ab.

Überlegungen und Begründungen der befragten Arbeitsberater/innen für die Auswahlpraxis

Die befragten Arbeitsberater/innen geben für die strengere Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Einzelumschulungen mit Abschluß verschiedene Begründungen und Überlegungen an. Diese Aussagen lassen sich zu drei Komplexen zusammenfassen:

- a) Strukturmerkmale abschlußbezogener Einzelumschulung im Betrieb,
- b) Bestreben der Arbeitsverwaltung, gute Betriebskontakte herzustellen,
- c) Arbeitsbelastung der Arbeitsberater/innen.

Zu a) *Strukturmerkmale abschlussbezogener Einzelumschulung im Betrieb*

Die strukturellen Merkmale betrieblicher Einzelumschulungen stellen höhere Anforderungen an die Teilnehmer/innen und bewirken eine Auswahl nach strengeren Kriterien.

Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe unterscheiden sich von Erstausbildungen in anerkannte Ausbildungsberufe hinsichtlich ihrer *Dauer*, d. h., Umschulungen finden im Vergleich zur Erstausbildung in verkürzter Zeit statt. Die Umschuldauer beträgt in der Regel eineinhalb bis zwei Jahre. Die betrieblichen Umschulungen mit Abschluß finden meist in *Klein- und Mittelbetrieben* des Handwerks und der Industrie als *Einzelmaßnahmen* statt (PODESZFA/MELMS, 1987). Die reduzierte Umschuldauer sowie die „Vereinzelung“ der Umschüler/innen im Betrieb und in der Berufsschule zeitigen Probleme bei der Durchführung der Umschulungsmaßnahmen.

In der Regel steht für Umschüler/innen *kein* — entsprechend der verkürzten Umschuldauer — *abgestimmtes Unterrichtsangebot* der zuständigen Berufsschule zur Verfügung. Das hat erstens zur Folge, daß die Umschüler/innen ein Berufsschuljahr „überspringen“ und in das zweite Berufsschuljahr einsteigen. Hier müssen sie sich in eine Klasse für jugendliche Auszubildende integrieren. Zusätzlich kann noch folgendes Problem auftreten: Der Einschulungszeitpunkt der Umschüler/innen fällt oft nicht mit dem offiziellen Schuljahresbeginn zusammen, weil Umschüler/innen über das ganze Jahr hinweg in eine betriebliche Einzelmaßnahme einsteigen können. Dann werden Umschüler/innen zu „Quereinsteigern/innen“. Der fehlende Unterrichtsstoff des ersten Berufsschuljahres und/oder der beim „Quereinstieg“ versäumte Unterrichtsstoff muß von den Umschülern/innen im Selbststudium nachgeholt werden. Das gilt auch, wenn Umschüler/innen die Klas-

sen wechseln, um teilweise am Unterricht des zweiten und dritten Ausbildungsjahres teilzunehmen.

Die Auswirkungen der Tatsache, daß es kein auf die Umschuldauer abgestimmtes Unterrichtsangebot gibt, wird von den befragten Arbeitsberatern/innen häufig als problematisch eingeschätzt:

„Der Einstieg in das zweite Berufsschuljahr ist schlimm, da sie (die Umschüler/innen) einfach nicht wissen, wie es weitergeht, weil einfach die Grundlage fehlt; sie kommen in eine Klasse, die schon Vorarbeit geleistet hat, und die fangen einfach beim Punkt 0 an.“

Die Lernsituation in der Berufsschule wird für Umschüler/innen noch zusätzlich erschwert, da sie sich meistens allein in einer Berufsschulklasse mit Jugendlichen oder jungen Erwachsenen befinden. Der Altersunterschied zwischen Auszubildenden und Umschülern/innen kann zu gruppendynamischen Problemen führen bzw. den Umschülern/innen zum Problem werden.

„Der Erwachsene ist praktisch verpflichtet, neben Auszubildenden, 16-, 17-, 18jährigen, den Berufsschulunterricht mitzumachen . . . es könnte manchmal sein, daß der Vater neben dem Sohn auf der Schulbank sitzt . . . und da gibt's sicherlich eine Hemmschwelle . . . das sehe ich als Problem an!“

Die aufgrund des verkürzten Berufsschulbesuchs möglicherweise auftretenden theoretischen Defizite von Umschülern/innen können in den meisten Fällen auch nicht in den Betrieben, in denen diese Maßnahmen durchgeführt werden, ausgeglichen werden, da Ausbildungs- und/oder Weiterbildungsinfrastrukturen (Sachausstattung, Personal) in Betrieben dieser Größenordnung eher die Ausnahme darstellen. Da ein entsprechendes außerbetriebliches Stütz- oder Förderangebot für die Theorievermittlung in der Regel nicht existiert, sind Umschüler/innen bei der

Theorieaneignung fast immer auf sich selbst verwiesen.

Die Vermittlung der praktischen Teile der Ausbildung erfolgt in der Regel durch Integration der Umschüler/innen in den betrieblichen Arbeitsablauf, d. h. Umschüler/innen sollen durch „Vormachen — Erklären — Nachmachen — Üben“ lernen. Die Aneignung der Fertigkeiten geschieht daher nicht in einem systematischen Lernprozeß, so daß auch hier Eigeninitiative notwendig ist, um in der verkürzten Umschuldauer die im jeweiligen Berufsbild vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben.

Aus dem Status „Lernende“ im Erwachsenenalter können für Umschüler/innen im Betrieb Probleme entstehen, mit denen sie meistens erst einmal alleingelassen sind. Sie müssen aufgrund eigener Initiative aktiv werden, um eine Änderung herbeizuführen. Sie können nicht — wie in Gruppenumschulungen — mit der Unterstützung durch die Gruppe rechnen. Der Betrieb kann häufig nicht auf die Probleme der Umschüler/innen eingehen, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

„Im Betrieb selbst . . . wenn der einzelne Umschüler menschlich Schwierigkeiten hat, da fehlt ihm wahrscheinlich häufig im Betrieb eine Stütze.“

Zu b) *Bestreben der Arbeitsverwaltung, gute Betriebskontakte herzustellen*

Durch die Teilnehmer/innen-Auswahl soll sichergestellt werden, daß gute Betriebskontakte des Arbeitsamtes hergestellt oder gewahrt werden.

Negative Erfahrungen der Betriebe mit Umschulungsteilnehmern/innen würden das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitsamt und Betrieben beeinträchtigen. Betriebe, die bereits Umschulungsmaßnahmen durchgeführt haben, sollen als Umschulungsbetriebe erhalten bleiben. Außerdem sind Betriebe, die sich entschließen, Um-

schulungsmaßnahmen durchzuführen, meistens auch Ausbildungsbetriebe. Hier geht es der Arbeitsverwaltung darum, zu verhindern, daß durch negative Erfahrungen der Betriebe mit Umschülern/innen potentielle Ausbildungsplätze gefährdet sind.

Teilnehmer/innen mit Disziplinschwierigkeiten wollen die Arbeitsberater/innen den Betrieben nicht zumuten, weil sie eine mögliche Störung des Betriebsfriedens mitbedenken und sehen, daß es für diese Teilnehmer/innen zum vorzeitigen Abbruch der Umschulung kommen könnte.

„Das wirkt sich auch auf die Mitarbeiter im Betrieb aus ... der Umschüler ist ja nicht isoliert im Betrieb ... der steht ja neben dem Gesellen oder den Angelehrten ... und wenn jetzt der Umschüler morgens kommt und abends geht, wann er will und zwischendurch auch noch Pausen einlegt und jeden dritten Tag fehlt ... Ich glaube, im Betrieb herrschen andere Gesetze und man kommt schneller zu der Entscheidung: Für Sie hat es keinen Wert.“

Daß in die eigenen Auswahlkriterien der Arbeitsverwaltung auch betriebliche Erwartungen an die individuellen Voraussetzungen der Umschüler/innen fließen, kennzeichnet das Bestreben der Arbeitsverwaltung nach guten Betriebskontakten und einer erfolgreichen Zusammenarbeit.

Zu c) *Arbeitsbelastung der Arbeitsberater/innen*

Die meisten der befragten Arbeitsberater/innen geben an, daß für sie die betrieblichen Einzelmaßnahmen mit einem höheren Arbeitsaufwand im Vergleich zu außerbetrieblichen Maßnahmen verbunden sind. Begründet wird die höhere Belastung vor allem mit der Suche, der Initiierung und organisatorischen Abwicklung der betrieblichen Einzelumschulung:

„Die Suche nach einem betrieblichen Umschulungsplatz ist häufig zeitaufwendiger ... nicht sel-

ten ist ein Gespräch beim Arbeitgeber erforderlich; ein Abenddienst wird gemacht, um den Betrieb kennenzulernen ... dann muß dem Arbeitgeber etwas ausführlicher der ganze Ablauf erläutert werden ... Umschulungsverträge sind zu machen, ob z. B. neben dem Unterhaltsgeld noch Umschulungsvergütung gezahlt wird, wie das verrechnet wird.“

Außerdem wird von seiten der Arbeitsverwaltung das Fehlen einer Anlaufstelle für Probleme, die während der Maßnahme auftreten, beklagt. Eine maßnahmebegleitende Beratung und Betreuung der Umschüler/innen bei persönlichen und/oder fachlichen Schwierigkeiten ist bei Einzelmaßnahmen in der Regel nicht vorhanden. Diese Funktion muß notgedrungen das Arbeitsamt übernehmen. Den Arbeitsberatern/innen fehlt es jedoch hierfür an Zeit. Weil u. a. eine begleitende Betreuung und Beratung nicht stattfinden kann, sind die Arbeitsberater/innen darum bemüht, einen Personenkreis auszuwählen, bei dem die Umschulung ohne Probleme „läuft“. Ein Betreuungsbedarf ist dann in der Regel nicht gegeben bzw. nur in Ausnahmen. Die Kontakte der Arbeitsberater/innen zu den Betrieben, die Umschulungen als Einzelmaßnahmen durchführen, beschränken sich auf das Eingreifen in Krisenfällen.

Der höhere Aufwand bei betrieblichen Umschulungen wird von den befragten Arbeitsberatern/innen in der Regel nur in Kauf genommen, wenn die Umschulung erfolgreich abzulaufen verspricht. Durch eine „Positivauswahl“ von Teilnehmern/innen für eine betriebliche Umschulung wird dies sicherzustellen versucht.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß die befragten Arbeitsberater/innen ihre Gründe haben, für die abschlussbezogenen Umschulungen im Betrieb eine „Positivauswahl“ an Teilnehmern/innen zu treffen. Die abschlussbezogenen betrieblichen Umschulungen stel-

len hohe Anforderungen an ihre Teilnehmer/innen. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist derzeit mit Problemen verbunden, denen nur ein bestimmter Personenkreis unter den Arbeitslosen gewachsen ist. Will man die betrieblichen Umschulungsplätze auch für die in der beruflichen Weiterbildung Benachteiligten erschließen, ist aus der Sicht der befragten Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung ein Bündel an pädagogischen und anderen Maßnahmen notwendig.³⁾ In diesem Zusammenhang wurde vorgeschlagen, *Vorförderungen* für die Teilnehmer/innen einzurichten, vor allem in der Anfangsphase *Stütz- und Förderunterricht* anzubieten, Formen des *Lernortverbunds* verstärkt zu initiieren (z. B. zwischen überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, der zuständigen Stelle sowie Betrieben aus der Region), den *Berufsschulunterricht* in *Blockform* durchzuführen und die *Beratung und Betreuung* von Umschülern/innen zu intensivieren. Und schließlich wären die *Förderungsbedingungen* zu verbessern, wenn die Probleme der (betrieblichen) Umschulung vermindert werden sollen. Durch Änderungen im Förderungsrecht könnte ein breiterer Personenkreis für Umschulung gewonnen werden und die aktuellen finanziellen Probleme der Umschüler/innen gemindert werden.⁴⁾

Fazit

Die Arbeitsberater/innen vor Ort stehen bei der Auswahl von Teilnehmern/innen für betriebliche Einzelumschulungen mit Abschluß vor einem Dilemma:

Einerseits haben Absolventen/innen abschlussbezogener betrieblicher Umschulungen günstigere Arbeitsmarktchancen als die außerbetrieblichen Absolventen/innen; eine Ausweitung betrieblicher Umschulungen erscheint sinnvoll. Andererseits sind die Durchführungsbedingungen für betriebliche Einzelumschulungen so beschaffen, daß sie nur für einen en-

gen Teilnehmer/innenkreis erfolgversprechend sind. Die willkürliche Ausweitung dieses Maßnahmetyps zum jetzigen Zeitpunkt wäre nicht zu verantworten. Die Arbeitsberater/innen können also die Forderung, verstärkt Betriebe für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen sowie mehr Arbeitslose insbesondere für Maßnahmen in Betrieben einzubeziehen (vgl. RUNDERLASS der Bundesanstalt für Arbeit 50/86) — bezogen auf die Umschulungen mit Abschluß, — erst dann in die Praxis umsetzen, wenn entsprechende Begleit- und Stützmaßnahmen sowie bestimmte organisatorische Veränderungen (z. B. Lernortverbund) die erfolgreiche Teilnahme auch für die Arbeitslosen ermöglichen, die die höheren Anforderungen der betrieblichen Umschulungen nicht ohne weiteres erfüllen können. Gerade für Angehörige der in der beruflichen Weiterbildung benachteiligten Gruppen ist eine Weiterentwicklung der betrieblichen Umschulung wichtig. Sie ist die Voraussetzung dafür, daß die betrieblichen Umschulungen mit Abschluß für einen breiteren Teilnehmer/innenkreis zu einer realistischen Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt werden.

Anmerkungen

- 1) Im Rahmen des Projekts „Umschulung und sonstige Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene in diesem Bereich in Klein- und Mittelbetrieben“ wurden in fünf ausgewählten Landesarbeitsamtsbezirken 1985 und 1986 Betriebsleiter/innen, Ausbilder/innen, Arbeitsberater/innen, Theoriefachkräfte, Berufsbildungsreferenten/innen der zuständigen Stellen sowie Umschüler/innen befragt. Insgesamt sind 65 leitfadensorientierte Interviews durchgeführt worden.
- 2) Im folgenden wird die in der Statistik übliche Differenzierung in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in einem anerkannten Ausbildungsberuf zugunsten einer besseren Lesbarkeit zurückgenommen. Es wird nur noch von Umschulungen mit Abschluß gesprochen, obwohl die Fortbildungen mit Abschluß subsumiert sind (vgl.: PODESZFA/MELMS, 1987).
- 3) Hierbei ist darauf hinzuweisen, daß diese Vorschläge der Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit Umschulungen als Regelmaßnahmen formuliert wurden. Zur Zeit werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung auch Modellversuche betreut, die eine abschlußbezogene Umschulung von Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zum Ziel haben, um deren Arbeitsmarktrisiko zu mindern. In diesen Modellversuchen werden Begleitmaßnahmen entwickelt und erprobt, die eine Umschulung für die in der beruflichen Weiterbildung Benachteiligten erleichtern bzw. ermöglichen sollen. Diese Begleitmaßnahmen gehen zum Teil über die Vorschläge der von uns befragten Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung hinaus. Sie werden hier nicht weiter dargestellt, können jedoch den einzelnen Berichten aus der Modellversuchsreihe entnommen werden. [Vgl. hierzu:
 - a) Bundesinstitut für Berufsbildung: „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. Zur Zeit liegen aus den einzelnen Modellversuchen insgesamt 22 Berichte vor.

b) Pädagogische Arbeitsstelle: „Praxishilfen für die Umschulung“, insbesondere Heft 1 zur Teilnehmergeinnung.]

- 4) Über die genannten Vorschläge wird zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen des abschließenden Projektberichts berichtet.

Literaturverzeichnis

ADAMY, W.: Berufliche Weiterbildung auf dem Prüfstand — Handlungsspielräume und Perspektiven in der Krise — In: WSI-Mitteilungen, 39 (1986), Heft 5, S. 366—376.

IAB-Kurzbericht vom 5. 6. 1986: Informationen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Nürnberg 1987 (BeitrAB 42.8), S. 36—48.

IAB-Kurzbericht vom 9. 12. 1987: Zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose bis Mitte 1987. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Nürnberg 1988 (BeitrAB 42.9), S. 97—104.

INFRATEST: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985, Abschlußbericht. München 1987.

PODESZFA, H., MELMS, B.: Entwicklung und Struktur abschlußbezogener Fortbildung und Umschulung in Betrieben. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1987 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 67).

RUNDERLASS 91/85 vom 2. Juli 1985 der Bundesanstalt für Arbeit. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit.

RUNDERLASS 50/86 vom 21. Februar 1986 der Bundesanstalt für Arbeit. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit.

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Dagmar Beer, Ruth Tober

Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher: Ausbildungsbegleitende Stütz- und Förderangebote

58 Seiten, broschiert, 12,— DM (ISBN 3-88555-364-3)
(Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 25)

Grundlage dieser Studie sind 25 Modellversuche zur Erstausbildung ausländischer Jugendlicher, die im Rahmen des Modellversuchsprogramms „zur Förderung der Ausbildung ausländischer Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen“ des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft durchgeführt wurden. Durch modellversuchsübergreifende Auswertungen wurden Erfahrungen und Ergebnisse der Modellversuche zur Beschreibung der Ausbildungsprobleme in unterschiedlichen Lernorten, insbesondere in Betrieb und Berufsschule, genutzt (Kap. 2). Des weiteren werden die von den Betrieben angebotenen, ausbildungsbegleitenden Stütz- und Förderprogramme und ihre Wirkung beim Abbau der Ausbildungsdefizite beschrieben (Kap. 3). Abschließend werden die Modellversuchsergebnisse daraufhin untersucht, ob und welchen Einfluß der Förderunterricht direkt auf die Abschlußergebnisse hat (Kap. 4).

Sie erhalten diese Studie beim Bundesinstitut für Berufsbildung — Referat Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — 1000 Berlin 31 — Tel.: (0 30) 86 83-5 20 oder 86 83-1

bi
bb