

Nr: 72

Erlassdatum: 4. Februar 1988

Fundstelle: BAnz 42/1988; BWP 2/1988

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Bundesinstitut für Berufsbildung

Berlin, 5. Februar 1988

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Weiterbildung für Klein- und Mittelbetriebe im Hinblick auf technische Veränderungen vom 5. Februar 1988

Bei der Einführung neuer Technologien in Klein- und Mittelbetrieben sind die Akzeptanz durch Führungskräfte und Mitarbeiter der Betriebe wie auch deren berufliche Qualifikation von besonderer Bedeutung. Dies gilt in besonderem Maße für die Einführung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Deshalb werden vielfach zusätzliche und spezifische Qualifikationsanforderungen gestellt.

Die häufig in Schüben stattfindende Innovation erfordert eine weitere Verstärkung der bisherigen Weiterbildungsbemühungen in allen Formen des Lernens, am Arbeitsplatz, im Betrieb und in der über- bzw. außerbetrieblichen Weiterbildung. Ziel ist es, die Fähigkeit zur Weiterbildung aus eigener Initiative zu erwerben und zu erhalten und grundlegende wie fachspezifische Qualifikationen im Umgang mit den neuen Technologien zu vermitteln.

Trotz der bisherigen anerkannten Erfolge der Klein- und Mittelbetriebe in der Weiterbildung bringen die spezifischen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Klein- und Mittelbetrieben für die Verstärkung von Weiterbildungsmaßnahmen besondere Probleme mit sich; sie liegen teilweise in der Finanzkraft begründet, in der Zahl ihrer Mitarbeiter (z.B. Freistellungsproblematik), wie auch in ihrer Organisationsform.

Klein- und Mittelbetriebe sind häufig mehr auf überbetriebliche Angebote angewiesen sowie auf eine

zusätzliche Beratung und Information.

Betroffen sind die einzelnen Qualifikations- bzw. Funktionsebenen in unterschiedlicher Weise:

– Von entscheidender Bedeutung ist es, diejenigen Unternehmensinhaber und -leiter, die den Stellenwert von Weiterbildung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Betriebes noch unterschätzen und daher den entstehenden Weiterbildungsbedarf nicht erkennen, für die Weiterbildung zu motivieren. Eine nachhaltige Verbesserung der Situation erfordert die entschiedene Bereitschaft der Unternehmensleitungen, die Weiterbildung der Mitarbeiter zu fördern.

– Auch die Führungskräfte der Unternehmen haben Verantwortung für die Organisation betrieblicher Weiterbildung und für eine ausreichende Inanspruchnahme über- und außerbetrieblicher Weiterbildung. Dabei müssen sie auch die Motivation der Mitarbeiter zur Weiterbildung stärken. Auf diese Aufgabe sind manche Führungskräfte vielfach nicht vorbereitet.

– Fachkräfte benötigen bei veränderten Aufgaben häufig zusätzliche berufliche Qualifikationen. Dieses setzt die Fähigkeit voraus, Weiterbildungsmöglichkeiten eigenständig wahrzunehmen und erworbene fachliche und soziale Qualifikationen für die betrieblichen Belange nutzbar zu machen.

– Un- und Angelernte sind besonders betroffen. Ihre Weiterbildung stellt in allen Unternehmen besondere Anforderungen an die Organisation und Gestaltung von Lernprozessen. Sie müssen durch Nachqualifizierung oder Umschulung in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungschancen zu verbessern.

– Bereits länger Berufstätige sind zum Teil lernungsgewohnt. Vielen von ihnen fehlen auch die heute erforderlichen Grundkenntnisse. Zudem ist ihre berufliche Bildung teilweise in der Vergangenheit unter anderen Bedingungen und Zielsetzungen erfolgt. Dies ist bei der Organisation und Gestaltung der Weiterbildung entsprechend zu berücksichtigen.

– Zukünftig wird in einer praxisnahen Qualifizierung häufig auch ein höherer Anteil an analytischer Denk- und systematisch vorplanender Arbeitsweise zu vermitteln sein. In der Weiterbildung

eingesetzte Fachkräfte sollen daher nicht nur über vertiefte fachliche, sondern stärker als in der Vergangenheit auch über erwachsenengerechte methodisch-didaktische Kompetenzen verfügen, um die oben genannten Qualifikationen vermitteln zu können. Entsprechende Weiterbildungsangebote sind auszuweiten.

– Auch Beratungsinstitutionen, Dienstleistungseinrichtungen und Wirtschaftsorganisationen, die zur Lösung von Weiterbildungsproblemen beitragen sollen, haben einen zunehmenden Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften für Organisation, Informations- und Kommunikationstechnik, Verfahrens- und Produktionstechnik, technischen Vertrieb etc..

Klein- und Mittelunternehmen nehmen die externe Beratung noch nicht ausreichend in Anspruch. Mittlere Unternehmen werden in steigendem Maße entsprechende Fachkräfte auch als eigene Mitarbeiter benötigen.

Bei den genannten Personengruppen besteht nicht nur die Notwendigkeit, Weiterbildung stärker in das Bewußtsein zu rücken, sondern auch die dafür erforderlichen Qualifikationsgrundlagen zu schaffen und die Rahmenbedingungen für die Realisierung entsprechender Weiterbildung zu verbessern und zu sichern.

Empfehlungen:

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung sieht die Notwendigkeit, daß die Einführung neuer Technologien durch eine Ausweitung der Weiterbildungsbemühungen in Klein- und Mittelbetrieben unterstützt wird.

Hierzu gibt er folgende Empfehlungen:

– Eine breite Akzeptanz der neuen Technologien bei den Klein- und Mittelbetrieben setzt voraus, daß Leitungs- und Führungskräfte noch besser in der Lage sind, den Nutzen und die Risiken von Innovationsentscheidungen zu erkennen und zu vertreten. Für eine entsprechende Qualifizierung auch dieser Personengruppen muß das Angebot an praxisnaher Weiterbildung und Weiterbildungsberatung stärker ausgebaut werden. Hier sind insbesondere die Verbände, Kammern,

Gewerkschaften, andere Institutionen der Wirtschaft sowie deren Bildungseinrichtungen gefordert.

– Die bei vielen bestehende Unsicherheit über Art und Umfang von Qualifikationsanforderungen muß abgebaut werden. Hier kann Technologie- und Weiterbildungsberatung Hilfe leisten. Auch muß den Betrieben und Arbeitnehmern erleichtert werden, die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen besser beurteilen und die Verwertbarkeit der zu vermittelnden Qualifikationen besser einschätzen zu können. Die bisher bereits erarbeiteten Mindestanforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen, u.a. ausreichende Ziel- und Inhaltsbeschreibung, zeitliche Gliederung, geeignete qualitätssichernde Unterrichtsmethoden, Anforderungen an Ausbildung und Berufserfahrung der Lehrkräfte, müssen im Interesse einer größeren Transparenz des Angebots weiterentwickelt werden. Damit werden auch ein gezielter Leistungsausbau von Weiterbildungseinrichtungen und die Innovationsakzeptanz wie die Weiterbildungsmotivation ermöglicht.

– Um die Leistungsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben bei der Organisation und Durchführung betriebsbezogener Weiterbildung zu steigern, sollte die Kooperation zwischen Betrieben und betriebsexternen Weiterbildungseinrichtungen, sowie von Betrieben untereinander als Weiterbildungsverbände systematisch gefördert und die Verbreitung derartiger Modelle gezielt vorangetrieben werden.

Auch Fernunterricht und andere geeignete Weiterbildungsmedien sollten verstärkt genutzt werden.

– Die überbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen müssen mit den fachlichen und organisatorischen Problemen der Klein- und Mittelbetriebe gut vertraut sein, wenn sie mit ihnen zusammenarbeiten wollen. Auf dieser Grundlage sollten sie durch geeignete Weiterbildung ihre Mitarbeiter qualifizieren. Hierfür sollten die Trägerorganisationen entsprechende Weiterbildungsangebote fortführen und weiterentwickeln.

– Bund und Länder sollten ihre Technologieentwicklungsprogramme daraufhin prüfen, wieweit sie durch flankierende Qualifizierungsprogramme für Klein- und Mittelbetriebe ergänzt werden können, um ihre Umsetzbarkeit in den Betrieben und ihre Beschäftigungswirksamkeit zu fördern.

– Die Modellversuchsprogramme von Bund und Ländern sollten verstärkt auf die Situation von Klein-

und Mittelbetrieben eingehen und ein größeres Gewicht auf die Verbreitung erfolgreicher Modelle legen.

– Es sollte geprüft werden, wieweit die bisherige Weiterbildungsförderung durch innovationsorientierte Zusatzförderung der unterschiedlichsten Träger gezielt ergänzt und koordiniert werden kann, um u.a. auch potentieller Arbeitslosigkeit der in Klein- und Mittelbetrieben Beschäftigten vorzubeugen. Durch geeignete Anschubfinanzierung von Qualifizierungsprogrammen ließen sich ggf. neue Aktions- und damit Beschäftigungsfelder für Klein- und Mittelbetriebe eröffnen.

– Es ist eine generell verbesserte Information und Beratung über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten und ihre Nutzung anzustreben. Die derzeit auf diesem Gebiet arbeitenden Institutionen sollten diese Aufgabe verstärkt wahrnehmen und dafür angemessen ausgerüstet werden.