Liebe Leserinnen und Leser,

in ,thema: berufsbildung', Ausgabe 3/4 1987 der Zeitschrift "Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis", wurde aufgrund eines Fehlers der Redaktion ein Kommentar des Herausgebers abgedruckt, der bereits in Heft 2/1987 erschienen war.

Außerdem entstanden durch ein Versehen zwei mißverständliche Überschriften auf den Seiten 74 und 75; statt "Vergabetermin" muß es "Vergabekriterium" heißen.

Die Redaktion bittet um Nachsicht für diese Fehler.

Henning Bau

Hermann Schmidt

Weiterbildungsbeteiligung und ihre Rahmenbedingungen*)

Vorschläge für qualitative Fortschritte in der beruflichen Weiterbildung

Die jüngsten Ergebnisse des "Berichtssystems Weiterbildungsverhalten" zeigen im Rahmen einer insgesamt stagnierenden Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung folgende zentrale Trends: Während zum einen die Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme zwischen Männern und Frauen immer geringer werden, verschärfen sich zum anderen die zwischen Personen unterschiedlicher Qualifikationsgruppen: Bei einfachen Arbeitern, Angestellten und Beamten, aber auch bei Facharbeitern und mittleren Beamten ist zwischen 1979 und 1985 eine rückläufige oder stagnierende Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung zu beobachten, steigende Teilnahmequoten sind dagegen für qualifizierte und leitende Angestellte festzustellen.

Angesichts dieser Entwicklung ist zu fragen, wie die Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung zu gestalten sind, damit sie dazu beitragen, diese Polarisierungstendenzen abzubauen und die Akzeptanz der Weiterbildung zu verbessern. Im folgenden werden einige Elemente dieser Rahmenbedingungen, wie z. B. Weiterbildungsformen, Motivationsanreize oder die Qualifikation des Weiterbildungspersonals, unter dem Aspekt thematisiert, die gering Qualifizierten für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung zu motivieren und zu fördern.

Motivationsfördernde Weiterbildungsformen entwickeln

Der Anteil der berufstätigen Teilnehmer, der ausschließlich eigeninitiativ an einer Weiterbildung teilnimmt, geht in den letzten Jahren zurück. Nach Ergebnissen des "Berichtssystems Weiterbildungsverhalten" nannte die Hälfte aller Befragten Eigeninitiative als Teilnahmemotiv, 1979 und 1982 lag dieser Anteil noch über 50 Prozent (1979: 53 %; 1982: 55 %). Insbesondere die Häufigkeit betrieblich veranlaßter Weiterbildungsteilnahme durch Anordnung oder Vorschlag der Vorgesetzten hat zugenommen. [1]

In der primär außerbetrieblichen Weiterbildung ist die Motivation zur Weiterbildung von unterschiedlichen Tendenzen geprägt:

- Für die Arbeitslosen (mit Anspruch auf Arbeitslosengeld) hat sich aufgrund der AFG-Förderungsbedingungen praktisch eine Weiterbildungspflicht bzw. ein Zwang zur Weiterbildung herausgebildet, denn Weiterbildungsvorschläge des Arbeitsamtes können nur "aus wichtigem Grund" abgelehnt werden. Die Weiterbildungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen ist aus unterschiedlichsten Gründen niedrig (z. B. geringe finanzielle Förderungsanreize, skeptische Einschätzung des Lernerfolges und der Vermittlungsaussichten nach Abschluß der Maßnahme).
- Hoch weiterbildungsmotiviert sind dagegen die Erwerbstätigen, die ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitszeit an Auf-

stiegsfortbildung (Meister, Techniker usw.) teilnehmen; hier geht die Teilnahme zu zwei Dritteln von den Teilnehmern selbst aus.

Die quantitativen Befunde verweisen darauf, daß sich heute immer mehr Menschen der Weiterbildung stellen müssen, für die die Anreize Aufstieg, höheres Einkommen und/oder Ansehen keine oder nur geringe Bedeutung als Weiterbildungsmotiv haben. In vielen Fällen werden solche klassischen Anreize insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung wegen des befürchteten Honorierungsdrucks heute nicht mehr gegeben. Unter dem Aspekt des Lernerfolgs und der Effizienz von Weiterbildungsmaßnahmen sollte auf die Freiwilligkeit der Bildungsteilnahme nicht verzichtet werden. Die betrieblichen Mitarbeiter stehen vor der Frage, "von oben" verordnete Weiterbildung als Chance zur Selbstentfaltung und/oder als Schutz gegen Arbeitslosigkeit zu nutzen.

Traditionelle Weiterbildungsformen überwiegen noch

Untersuchungsergebnisse des Bundesinstituts zeigen, daß die betriebliche Weiterbildung noch stark von den traditionellen Organisationsformen des Seminars, der Schulung, des Lehrgangs und der Tagung geprägt ist. [2] Dieses Methodenrepertoire ist an den Zielgruppen orientiert, die heute noch in der betrieblichen Weiterbildung dominieren: Führungskräfte sowie technische und kaufmännische Angestellte. Dieses traditionelle Methodenspektrum reicht nicht aus, sogenannte bildungsferne und lernungewohnte Teilnehmer für die Weiterbildung zu mobilisieren. Bereits der vermutete schulische Charakter von Weiterbildungsmaßnahmen wirkt sich bei "bildungsfernen" Personen als Barriere für die Bildungsbereitschaft aus. [3]

Im Zusammenhang mit der Herausforderung durch die neuen Techniken haben die Betriebe inzwischen nicht nur den ganzen Menschen, sondern auch die bisher vernachlässigten Zielgruppen der Facharbeiter sowie der Ün- und Angelernten entdeckt. Denn: Als Engpaß für die Durchsetzung betrieblicher Innovation rücken immer stärker die betroffenen Arbeitnehmer und ihre Qualifikation anstelle der maschinellen Ausstattung in den Mittelpunkt des Interesses. Insgesamt gilt es, die arbeitsorganisations- und qualifikationspolitischen Konsequenzen aus den technologischen Neuerungen zu ziehen.

Neue Ansätze senken Kosten und fördern Motivation

Dies hat inzwischen dazu geführt, daß eine Fülle von betriebsorientierten Modellen in Ansätzen entwickelt und praktiziert wird, die unter den Stichworten Qualitätszirkel, Lernstatt, Werkstattformen und Organisationsentwicklung bisher wenig berücksichtigte Zielgruppen mit dem Ziel in Lern- und Kooperationsprozesse einbeziehen, Motivation, Arbeitszufriedenheit,

^{*)} Überarbeitete Fassung eines Beitrages zu einem Studiengespräch des Instituts der deutschen Wirtschaft in Wiesensteig (Mai 1987).

Kreativität, Identifikation mit der Arbeit und der Firma zu fördern.

Ohne im einzelnen hier auf die Unterschiede dieser Modelle einzugehen, ist auf deren Erfolgsbedingungen zu achten, damit die angestrebten Effekte, wie z.B. Kosteneinsparung, Qualitätsbewußtsein, verbesserte Arbeitsmoral und Arbeitszufriedenheit, sich nicht nur als kurzlebige Human-relations-Effekte (Hawthorne-Effekt) herausstellen:

- Qualifizierung im Rahmen von Qualitätszirkeln oder Lernstatt ersetzt nicht die systematische Fortbildung und den Erwerb arbeitsmarktgängiger Qualifikationen durch die Betroffenen (vorwiegend auf den unteren Ausführungsebenen). Die neuen Weiterbildungsmodelle sollten vielmehr den Einstieg in die Weiterbildung eröffnen und die bisher vorhandenen Qualifizierungsmöglichkeiten ergänzen.
- Die Auseinandersetzung der Mitarbeiter mit den Problemen ihres eigenen Arbeitsbereichs im Rahmen der neuen Weiterbildungsmodelle schließt ein, daß die betroffenen Gruppen auf die technisch-organisatorische Ausstattung ihres Bereichs mitgestaltend Einfluß nehmen; das bedeutet auch, daß entsprechende Folgen für Führungsstil und -philosophie zu ziehen sind.

Weiterbildungszeit, Arbeitszeit, Freizeit

Berufliche Weiterbildung erfordert von den Teilnehmern einen hohen Zeitaufwand. Mehr als drei Fünftel aller Lehrgänge dauern bis zu sechs Wochen, jede fünfte Maßnahme umfaßt sechs Monate und mehr. Trotz eines steigenden Weiterbildungsdrucks auf Betriebe und Arbeitnehmer hat sich die Zeitstruktur der Weiterbildung in den letzten Jahren kaum verändert.

Diese große zeitliche Beanspruchung kann von den an der Weiterbildung Beteiligten (Erwerbstätigen) bisher nur dadurch bewältigt werden, daß mehr als zwei Drittel der Lehrgänge ganz oder teilweise in der Arbeitszeit besucht werden. [4] Ohne Freistellung von der Arbeit wird auch künftig der noch steigende Qualifizierungsdruck nicht aufzufangen sein; dies gilt insbesondere dann, wenn lernungewohnte und weniger leistungsorientierte Personen in die Weiterbildung einbezogen werden sollen.

Soll Weiterbildung zu einer selbstverständlichen Anforderung im Betriebsalltag werden, so sind diese Ausgangsbedingungen bei einer Neuverteilung von Weiterbildungszeit, Arbeitszeit und Freizeit zu berücksichtigen.

Mehr Weiterbildung für einen größeren Adressatenkreis ist nicht nur erforderlich, um Qualifikationsengpässe für dringend notwendige Innovationen zu beseitigen; auch arbeitsmarktpolitische Überlegungen sprechen für eine stärkere Weiterbildung. Hinzuweisen ist insbesondere auf deren Beschäftigungsauswirkungen: Durch die Qualifizierung von Erwerbstätigen können Beschäftigungseffekte erzielt werden, denn die in Bildungsmaßnahmen befindlichen Arbeitnehmer müssen im Betrieb ersetzt werden; zugleich wird zusätzliches Aus- und Weiterbildungspersonal benötigt, wenn sich mehr Mitarbeiter qualifizieren. Der quantitative Umfang dieser kurzfristig schwer meßbaren Beschäftigungseffekte ist — neben der Anzahl der zu qualifizierenden Mitarbeiter und dem Ausbau der betrieblichen Weiterbildungskapazitäten — vor allem von der für die Weiterbildung der Mitarbeiter aufgewendeten Zeit abhängig. [5]

Tarifvertragliche Regelungen mit Beschäftigungseffekten

Tarifvertraglich vereinbarte Regelungen könnten zu einer beschäftigungswirksamen Neuverteilung einen entscheidenden Beitrag leisten; und zwar könnten sich solche Regelungen sowohl positiv auf die Einbeziehung bisher bildungsungewohnter Beschäftigter auswirken als auch insgesamt gesehen beschäftigungswirksame Folgen haben. Freistellung von der Arbeit für die Weiterbildung dürfte auf nicht weiterbildungsgewohnte Beschäftigte eine kaum zu überschätzende Motivierungswirkung haben. [6]

Um bemerkenswerte Weiterbildungs- und Beschäftigungseffekte zu erzielen, müßte der zeitliche Anspruch auf Weiterbildung jedoch pro Jahr entsprechend hoch sein oder kumuliert werden können (siehe auch Diskussion der Tarifpartner in der Chemieindustrie). [7] Durch Kombination von tarifvertraglichen Regelungen mit Regelungen für unbezahlte Freistellung könnten weitere Weiterbildungs- und Beschäftigungseffekte erzielt werden

Allgemein- und Persönlichkeitsbildung im Rahmen der Weiterbildung

Die Herausforderungen der neuen Technologien haben auch in der beruflichen Weiterbildung ein Umdenken eingeleitet. "Ganzheitliche Konzepte der Arbeitsgestaltung", "Nutzung der menschlichen Qualifikationen nicht nur als Restgröße" sind die Stichworte, die diesen Wandel markieren. Dabei wird das Anforderungs- und Qualifikationsspektrum vor allem in Richtung der Sozialkompetenzen erweitert. Erfolgreiche Anwendung und kreative Gestaltung der Arbeit mit Hilfe neuer Technologien erfordern eine hohe Fachkompetenz, die durch die altbekannten Schlüsselqualifikationen, wie Eigeninitiative, verantwortliches Handeln, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, erst richtig "fruchtbar" gemacht wird. Immer wichtiger wird, daß jeder Mitarbeiter die Rückwirkung seines Handelns und Unterlassens auf das Betriebsganze, aber auch auf die Umwelt, erkennt und berücksichtigt.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erfaßt in einer neueren Untersuchung diese Sozialqualifikationen in den Kategorien Motivation, Einstellung zu Arbeit und Beruf sowie Fähigkeit im Umgang mit anderen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen deutliche und charakteristische Zusammenhänge zwischen den Sozialqualifikationen und den Merkmalen Allgemeinbildung, berufliche Qualifikation, Stellung im Beruf. Je qualifizierter die allgemeine Bildung und berufliche Qualifikation, desto häufiger sind Personen mit starker Ausprägung der Merkmale Gewissenhaftigkeit, Leistungsbereitschaft, soziales Selbstvertrauen usw. [8]

Die traditionelle Trennung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung läßt sich in vielen Fällen nicht mehr aufrechterhalten

Diese Zusammenhänge sprechen dafür, daß allgemeinbildende Inhalte mit großer Berufsbedeutsamkeit, wie Sprache und Mathematik, aber auch Persönlichkeitsbildung, die im Berufsbildungsgesetz als charakterliche Förderung gefordert wird, zunehmende Bedeutung in der beruflichen Bildung bekommen müssen, weil sie offenbar eine wichtige Voraussetzung für eine eigenverantwortliche berufliche Weiterbildung sind.

Belege dafür, daß dies bereits von vielen Beschäftigten so gesehen wird, finden sich im Berichtssystem Weiterbildungsverhalten des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für 1985: Von den berufstätigen Teilnehmern an allgemeiner und politischer Weiterbildung hat jeder dritte angegeben, aus beruflichen Gründen an der Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Bei einem weiteren guten Fünftel waren berufliche Überlegungen zumindest mitentscheidend. Jeder zehnte hatte sogar auf betriebliche Anordnung teilgenommen. [9]

Die Angaben zeigen, daß die traditionelle Trennung von beruflicher und nichtberuflicher Weiterbildung in weiten Bereichen mit sachlichen Argumenten nicht mehr aufrechtzuerhalten ist. In zahlreichen praktischen Ansätzen haben betriebliche Weiterbildungsmodelle diese Trennung auch schon überwunden. Fernunterrichtsangebote haben z. B. bereits erfolgreich nichtberufliche Weiterbildung in das Spektrum des traditionellen betrieblichen Weiterbildungsangebots integriert.

Zur Stärkung der Motivation weiterbildungsungewohnter Beschäftigter kommt deshalb Modellen zur Persönlichkeitsentwicklung eine nicht geringe Bedeutung zu.

Duales System als Modell für die berufliche Weiterbildung

Zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren eine kontraproduktive Arbeitsteilung herausgebildet:

- Die außerbetriebliche Weiterbildung hat sich in weiten Bereichen zu einem von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Instrument für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem entwickelt. Facharbeiter, Un- und Angelernte sind unter ihren Teilnehmern stark vertreten. Bei der Maßnahmendauer liegt der Akzent (fast 60 %) auf Maßnahmen von 4 bis 12 Monaten.
- Die betriebliche Weiterbildung hingegen ist ein primär einzelbetrieblich finanziertes System zur Anpassung und zum Aufstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oberhalb der Facharbeiterebene mit Hilfe vorwiegend kurzfristiger Maßnahmen (drei Viertel haben eine Dauer von bis zu einer Woche).

Berührungspunkte dieser beiden Bereiche, auf die jeweils ca. 50 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer entfallen, ergeben sich einmal dort, wo Betriebe für außerbetriebliche Lehrgangsteilnehmer Praktika durchführen oder als Träger von Auftragsmaßnahmen für das Arbeitsamt tätig werden. Zum anderen gibt es eine — wenn auch erst in Ansätzen vorhandene — Zusammenarbeit zwischen außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen und Klein- und Mittelbetrieben, die selbst keine oder nur in begrenzten Bereichen Weiterbildung durchführen.

Im Rahmen einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreuten Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen, bei der vornehmlich arbeitslose Erwachsene zum Erwerb eines anerkannten Abschlusses gebracht werden, hat diese Zusammenarbeit zwischen Betrieben und außerbetrieblichen Trägern einen besonderen Schwerpunkt erhalten. Hier werden zur Zeit unterschiedliche Modelle zur Einbeziehung von Betrieben und außerbetrieblichen Trägern erprobt. Die bisherigen Erfahrungen zeigen deutlich, daß sich die bei einer gemeinsam durchgeführten Maßnahme zwangsläufig notwendige Kooperation für beide Seiten ausgesprochen positiv auswirkt.

In der Weiterbildung Arbeitsloser sind Betriebe unterrepräsentiert

Insgesamt ist die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und außerbetrieblichen Trägern der Weiterbildung jedoch stark unterentwickelt. In die Fortbildung und Umschulung von Arbeitslosen sind die Betriebe nur in geringem Umfang einbezogen; der Anteil der Bildungsmaßnahmen in betrieblicher Trägerschaft hat sich in den letzten Jahren nur geringfügig erhöht (1984: 11,5 %, 1985: 11,8 %, 1986: 12,6 %), obwohl erhebliche Anstrengungen von seiten der Bundesanstalt und der Arbeitgeberverbände unternommen wurden, mehr Betriebe als Träger zu gewinnen. [10]

Wenn man davon ausgeht, daß den meisten Klein- und Mittelbetrieben sowohl die Kapazität als auch das Know-how fehlen, um Weiterbildungsangebote in dem in den kommenden Jahren erforderlichen Umfange durchzuführen, bietet sich die Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung nach dem Modell des dualen Ausbildungssystems geradezu an. Ein solches Konzept für ein dualisiertes System der Weiterbildung, das einen Neubeginn einer produktiven Arbeitsteilung zwischen Betrieben und außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung setzen könnte, wird zur Zeit von verschiedenen Seiten diskutiert. [11]

Die Berufsschule in das Weiterbildungskonzept einbeziehen

Es spricht vieles dafür, daß die Berufsschule auch in einem dualen Weiterbildungssystem der Hauptpartner der Betriebe sein sollte. Es erscheint deshalb äußerst unklug, wenn zur Zeit von staatlichen Stellen oder von der Unternehmerseite die Berufsschule vor einer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gewarnt wird (Wettbewerbsverzerrung!). [12] Auf diese Weise werden die überwiegend hervorragend ausgestatteten Berufsschulen auf vollzeit-

schulische Bildungsangebote abgedrängt (Berufsfachschulen, Fachschulen), die als Wettbewerber des dualen Systems und der beruflichen Weiterbildung in den Betrieben nicht unbedingt erwünscht wären. Eine sinnvolle, auf lokalen Absprachen beruhende Zusammenarbeit zwischen Klein- und Mittelbetrieben, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Berufsschulen wird der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zweckdienlicher sein als die Ausgrenzung eines Partners, den die Betriebe im Wettbewerb mit anderen schulischen und hochschulischen Bildungsgängen noch dringend benötigen werden.

Voraussetzung für die Arbeitsteilung im Rahmen eines dualen Systems der Weiterbildung ist jedoch eine einheitliche Konzeption, die die Partner im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung erarbeiten könnten.

Weiterbildungsabschlüsse und Zertifikate dienen der Motivation

Von der abschlußbezogenen Weiterbildung in der klassischen Aufstiegsfortbildung gehen besonders starke Motivationsanreize aus. Bei der Fortbildung zur Anpassung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung entfallen diese Anreize häufig. Nur knapp die Hälfte aller Teilnehmer hat für ihre Weiterbildungsleistungen überhaupt ein Zertifikat bekommen; dabei überwogen die "weichen" Formen der Teilnahmebescheinigungen und der von den Trägern ausgestellten Zeugnisse, insbesondere bei den Bildungsmaßnahmen mit geringer zeitlicher Dauer. Nur knapp 30 Prozent der Teilnehmer, die überhaupt einen Nachweis über ihre Weiterbildungsbeteiligung erhielten, erwarben einen staatlich anerkannten Abschluß, insbesondere bei Aufstiegslehrgängen und Umschulungskursen. [13]

In Zeiten negativer Arbeitsmarktsituationen wird die Erhaltung des Arbeitsplatzes zwar zu einem wichtigen Weiterbildungsmotiv, das jedoch bei lernungewohnten und traditionell bildungsfernen Un- und Angelernten für eine aktive Weiterbildungsteilnahme oft nicht ausreichend ist. Ein Instrument der betrieblichen Personalpolitik zur Entwicklung von Anreizen für diese Gruppe könnte es sein, die schrittweise zu erwerbenden Qualifikationen zu betrieblichen oder allgemein anerkannten Weiterbildungsabschlüssen zu bündeln. Ein duales Weiterbildungssystem ist für den schrittweisen Erwerb von Qualifikationen unter dem Aspekt der Bündelung zu Weiterbildungsabschlüssen eine wichtige Voraussetzung. Es ermöglicht nämlich auch den Erwerb solcher Qualifikationen, die vom Betrieb bisher nicht vermittelt werden konnten, für den Abschluß jedoch von Bedeutung sind.

Die erwachsenenpädagogische Qualifikation des Weiterbildungspersonals ist zu verbessern

Lehrkräfte für die berufliche Weiterbildung werden noch häufig vor allem unter dem Aspekt ihrer fachlichen Kompetenz ausgewählt. Die erwachsenenpädagogischen Anforderungen sind bisher zu wenig berücksichtigt worden, obwohl die Lehrkräfte auf diesem Gebiet mit ständig wachsenden Anforderungen konfrontiert werden (z. B. Motivation von und Umgang mit Lernungewohnten). Anders als bei den Ausbildern gibt es keine Ausbildungsgänge für Weiterbildner, durch die erwachsenenpädagogische Kompetenzen erworben werden können. Es sind jedoch einige Angebote vorhanden, die diese Defizite zum Teil auffangen können, wie z. B. das berufsbegleitende Studium "Betriebspädagogik für Betriebspraktiker" der Hochschule in Landau, das Weiterbildungsangebot "Berufliche Aus- und Weiterbildung" der Universität Hannover. Einen Überblick über das innerbetriebliche Angebot zur Weiterbildung der in der Erwachsenenbildung tätigen Lehrkräfte gibt es leider nicht.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat zur Unterstützung der Weiterbildungspraxis folgende Forschungs- und Entwicklungsprojekte durchgeführt:

 Entwicklung eines Instrumentariums zur Diagnose von Lernproblemen Erwachsener in Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung;

- Entwicklung eines Konzepts zur berufsbegleitenden Fortbildung von Lehrkräften mit dem Schwerpunkt "Lernberatung" im Rahmen eines Modellversuchs;
- Entwicklung eines Konzepts für die p\u00e4dagogische Qualifizierung der Dozenten im begleitenden Direktunterricht im Rahmen des Fernunterrichts;
- Entwicklung von Handreichungen für die Fort- und Weiterbildung von Fachkräften in der beruflichen und sozialen Rehabilitation Behinderter.

Bei der Auswahl des Nachwuchses für hauptberufliches Weiterbildungspersonal sollte die Gruppe der arbeitslosen Lehrer stärker berücksichtigt werden. Dort, wo bereits in den vergangenen Jahren Lehrer für diese Tätigkeiten weitergebildet wurden, sind die Ergebnisse überdurchschnittlich gut.

Fernunterricht wird für betriebliche Weiterbildung zu wenig genutzt

Fernunterricht in der betrieblichen Weiterbildung ist bisher eher noch die Ausnahme, obwohl bereits auf zahlreiche positive Nutzungsmöglichkeiten verwiesen werden kann. Untersuchungsergebnisse zeigen, daß vor allem Klein- und Mittelbetriebe nicht ausreichend über das Angebot informiert sind.

Von fernunterrichtserfahrenen Betrieben wird diese Form der beruflichen Weiterbildung überwiegend positiv beurteilt; Erfahrungsbeispiele zeigen, daß sich der Fernunterricht auf so unterschiedlichen Einsatzfeldern der betrieblichen Weiterbildung wie

- Führungskräfteschulung (Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft, Bad Harzburg),
- Persönlichkeitsentwicklung (99-Tage-Training der Reemtsma-Gruppe),
- Grundqualifizierung in Rechnen und Schreiben (Berufsförderungszentrum Essen)

einsetzen läßt. Diese Einsatzgebiete zeigen, daß Fernunterricht nicht nur für Personen geeignet ist, die weiterbildungsgewohnt sind

Für eine differenzierte Nutzung des Fernunterrichts durch den Betrieb lassen sich folgende Grundmodelle nennen:

- Der Betrieb finanziert anteilig oder ganz die von seinen Mitarbeitern selbst ausgewählten Fernlehrgänge und stellt die Teilnehmer für den begleitenden Direktunterricht von der Arbeit frei:
- der Betrieb kauft Fernlehrgänge, die er seinen Mitarbeitern anbietet, und organisiert den begleitenden Direktunterricht selbst:
- der Betrieb läßt nach seinen Vorgaben für eigene Weiterbildungszwecke von einem Fernunterrichtsanbieter Fernlehrgänge entwickeln und führt den begleitenden Direktunterricht selbst durch:
- der Betrieb entwickelt eigene Fernlehrgänge zur beruflichen Weiterbildung der Mitarbeiter.

Gegenüber den ausschließlich auf Direktunterricht beruhenden Weiterbildungsformen kann der Fernunterricht je nach Organisationsform erhebliche Kostenvorteile bringen. Insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe, die mit einer längeren Freistellung von Mitarbeitern Probleme haben, kann der Fernunterricht einen wirksamen Einstieg in die betriebliche Weiterbildung darstellen.

Finanzielle Förderung - Kostenübernahme nach Interessenlage?

Jeder zehnte, der in den letzten fünf Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat, wurde — nach eigenen Angaben — vom Arbeitsamt finanziell unterstützt. Neben den Arbeitgebern, die mit 12 Prozent der Nennungen etwas häufiger als Kostenträger genannt wurden, war damit die Bundesanstalt für Arbeit die wichtigste Förderungsinstanz. Drei Viertel der Befrag-

ten gaben an, keinerlei finanzielle Unterstützung für ihre Weiterbildung erhalten zu haben. Da den Befragten bei betrieblichen Maßnahmen nicht bekannt ist, ob überhaupt Kosten entstanden sind, ist der von den Teilnehmern zu tragende Kostenanteil nicht genau anzugeben. [14] Es spricht jedoch vieles dafür, daß die Teilnehmer in erheblichem Umfang die Aufwendungen für ihre Weiterbildung selbst tragen.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat im Rahmen der Qualifizierungsoffensive ihre Ausgaben für Weiterbildung im Jahre 1986 um nahezu ein Drittel gesteigert; für 1987 ist ein weiterer Zuwachs auf 5,6 Mrd. DM geplant. Die Ausgaben der Bundesanstalt haben damit - entsprechend der immer noch sehr hohen Arbeitslosigkeit - einen bisher nicht gekannten Höchststand erreicht, der mit Rücksicht auf die Haushaltsprobleme des Bundes nicht weiter angehoben werden dürfte. [15] Die Relation zwischen Aufwendungen, die von der Bundesanstalt und der Privatwirtschaft für berufliche Weiterbildung gemacht werden, hat sich damit erheblich zu Lasten der Privatwirtschaft verschoben. Die Ausgaben der Bundesanstalt, die sich primär auf die Weiterbildung von Arbeitslosen beziehen, belaufen sich bereits auf mehr als die Hälfte der 10 Mrd. DM, die als Ausgaben der privaten Wirtschaft für die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter im Jahre 1986 geschätzt wurden.

Selbst angesichts dieser erheblichen Ausgaben der Bundesanstalt darf gleichwohl nicht übersehen werden, daß von der Höhe der Unterhaltsgeldzahlungen für Arbeitslose im Rahmen der individuellen Förderung zu geringe Teilnahmeanreize ausgehen, da der Unterhaltsgeldsatz von 65 Prozent (73 % bei Teilnehmern mit Familie) des letzten Nettoentgelts nur 2 Prozent über dem Arbeitslosengeld liegt. Untersuchungen der Lehrgangspraxis zeigen, daß der Unterhaltsgeldsatz insbesondere dann zu gering ist und Ursache für den Abbruch des Lehrgangs sein kann, wenn die Teilnehmer vorher bereits ein geringes Einkommen hatten (z. B. Frauen, Un- und Angelernte) und/oder an langfristigen Maßnahmen, z. B. Umschulungen, teilnahmen. Ein Mindestunterhaltsgeld könnte die finanziellen Schwierigkeiten bei diesem Personenkreis überwinden helfen.

Qualität der AFG-geförderten Weiterbildung durch Kriterien sichern

Die Frage nach der Qualität beruflicher Weiterbildung wird derzeit vor allem angesichts der starken Expansion der AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen und der für sie aufgewendeten finanziellen Mittel gestellt.

Seit die sogenannten Auftragsmaßnahmen für Arbeitslose Anfang der achtziger Jahre zu einem wesentlichen Schwerpunkt der AFG-geförderten Weiterbildung geworden sind, stellt sich für die Arbeitsämter die Aufgabe, wie die Qualität der Bildungsmaßnahmen zu gewährleisten ist, neu: Es geht in erster Linie nicht mehr darum, die Qualität eines bereits vorliegenden Bildungsangebots eines Trägers zu prüfen, sondern die Qualität ist im Zusammenhang mit der Entwicklung einer Maßnahme von den Arbeitsämtern selbst erst festzulegen und im Laufe der Durchführung auch zu sichern. Denn bei Auftragsmaßnahmen haben sich, im Unterschied zu den freien Maßnahmen der Bildungsträger, zahlreiche Aufgaben von den Bildungsträgern und Bildungsinteressenten/Teilnehmern auf die Arbeitsämter verlagert; indem sie z. B. den Bedarf ermitteln, die Maßnahmen planen, die Teilnehmer auswählen, beraten und motivieren sowie die Bildungsträger auswählen und kontrollieren müssen, bestimmen die Ämter im wesentlichen die Qualität von Auftragsmaßnahmen.

In enger Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt wurde deshalb vom Bundesinstitut ein Qualitätskonzept entwickelt, das den Mitarbeitern der Arbeitsämter helfen soll, die Qualität von Auftragsmaßnahmen festzulegen und zu sichern. [16] Zu den wichtigsten Merkmalen dieses Konzepts gehört z. B., daß

 die Arbeitsämter ihre Maßnahmekonzepte zusammen mit den Betrieben, Bildungsträgern und Kammern ihrer Region ent-

- wickeln, diese kooperative Maßnahmeentwicklung aber strikt von der späteren Vergabe trennen,
- die Bildungsmaßnahmen nach definierten "maßnahmebezogenen" Kriterien entwickelt und festgelegt werden,
- die Bildungsträger, die Auftragsmaßnahmen durchführen, sich vertraglich verpflichten, 'trägerbezogene' Qualitätsstandards einzuhalten.
- Anforderungen an die Mindestqualität (bezogen auf Maßnahme und Bildungsträger) erfüllt sein müssen, bevor der Preis als Entscheidungskriterium berücksichtigt werden kann,
- die Qualität auch während der Durchführung einer Maßnahme durch begleitende Kontroll- und Betreuungsaktivitäten zu sichern ist.

Die praktische Umsetzung dieses Qualitätskonzepts wird durch gemeinsam mit der Bundesanstalt entwickelte Arbeitshilfen für die Mitarbeiter der Arbeitsämter gefördert. Eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts ist außerdem an Rahmenbedingungen gebunden, zu denen insbesondere die systematische Fortbildung der Arbeitsamtsmitarbeiter gehört, die Auftragsmaßnahmen planen und gestalten. Eine zentrale Erfolgsbedingung besteht außerdem in der derzeit durch drohende Sparmaßnahmen wieder gefährdeten Kontinuität der Förderung der beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage des AFG.

Resümee

Die Polarisierungstendenzen in der Weiterbildungsbeteiligung zeigen, daß für viele gering qualifizierte und lernunerfahrene Arbeitnehmer die Barrièren für eine Bildungsbeteiligung noch zu hoch sind. Eine Verbesserung der Akzeptanz der Bildungsangebote muß deshalb bei den Rahmenbedingungen ansetzen: Weiterbildungsformen, bessere Zusammenarbeit der Träger, finanzielle Förderung, zeitliche Organisation und die anderen hier thematisierten Rahmenbedingungen sind auf ihren motivationsfördernden Charakter zu prüfen und so zu gestalten, daß auch Lernungewohnte berufliche Weiterbildung als eine für ihr berufliches und soziales Leben positive und praktizierbare Chance wahrnehmen können.

Ohne eine teilnehmerfreundliche Gestaltung der Rahmenbedingungen wird die sich abzeichnende Kluft zwischen der bereits gut qualifizierten Minderheit, die ihre Weiterbildungsmöglichkeiten intensiv nutzt, und der gering qualifizierten Mehrheit der Arbeitnehmer sich weiter vertiefen.

Anmerkungen

- Vgl.: Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Abschlußbericht, München, Mai 1987, S. 49.
- [2] Vgl.: BARDELEBEN, R. VON, u.a.: Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Ergebnisse einer empirischen Kostenuntersuchung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1986 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 83).
- [3] Vgl.: Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Abschlußbericht, München, Mai 1987, S. 78.
- [4] Vgl.: Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Abschlußbericht, München, Mai 1987, S. 46.
- [5] Vgl.: EHMANN, CH. / SAUTER, E.: Beschäftigungswirksame Weiterbildung. Entlastung des Arbeitsmarktes durch eine öffentlich geförderte Qualifizierungsoffensive. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 2, S. 61 ff.
- [6] Vgl.: SCHLEEF, A.: Bildung statt Freizeit. In: "Die Zeit" vom 07.11.1986 sowie Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen zwischen der Volkswagen AG und der Industriegewerkschaft Metall vom 2. März 1987.
- [7] Die IG Chemie fordert ein "bestimmtes Zeitkontingent", das jeder Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitabschnitt in Anspruch nehmen kann. Vgl.: IG Chemie: Vorschläge für tarifvertragliche Regelungen. In: DIHT (Hrsg.): Aktuelle Informationen zur Weiterbildung, Nr. 6/1987, S. 5/6.
- [8] Vgl.: BLASCHKE, D.: Soziale Qualifikationen von Erwerbspersonen im Berufsleben. In: MatAB, 7/1986, S. 5 f.
- [9] Vgl.: Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Abschlußbericht, München, Mai 1987, S. 63.
- [10] Vgl.: Bundesanstalt f
 ür Arbeit (Hrsg.): F
 örderung der beruflichen Bildung. Ergebnisse der Teilnehmerstatistik
 über berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1986, N
 ürnberg 1987, S. 17.
- [11] Vgl.: MÜLLER, H.-R.: Ein duales System beruflicher Weiterbildung. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Heft 6/87, S. 167 ff.
- [12] Vgl. z. B. KRAUSNICK-HORST, R., Direktorin des Landesverbandes der Volkshochschulen Baden-Württemberg, die sich gegen eine Ausweitung der beruflichen Weiterbildung an Berufsschulen ausspricht. In: DIHT (Hrsg.): Aktuelle Informationen zur Weiterbildung, Nr. 3-4/1987, S. 7/8.
- [13] Vgl.: Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsver halten 1985. Abschlußbericht, München, Mai 1987, S. 51.
- [14] Vgl.: Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Abschlußbericht, München, Mai 1987, S. 53.
- [15] Vgl.: Dienstblatt-Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 70/87 vom 15.7.1987.
- [16] Vgl.: SAUTER, E.: Anforderungen an die Qualität beruflicher Weiterbildung: Ein Ansatz zur Festlegung und Sicherung der Qualität der Auftragsmaßnahmen der Arbeitsämter. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 16. Jg. (1987), Heft 3/4, S. 106 ff.

Wilfried Malcher

Qualifizierungsoffensive: Zwischenbilanz und Perspektiven einer arbeitsmarktpolitischen Strategie

Im Zeichen anhaltender globaler und zunehmender struktureller Arbeitsmarktprobleme wurde im Spätsommer 1985 in mehreren Gesprächen zwischen Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern die Qualifizierungsoffensive ins Leben gerufen. Sie zielt primär darauf ab, durch eine Ausweitung der über das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) geförderten beruflichen Bildungsmaßnahmen die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen zu verbessern. Seit Inkrafttreten der 7. AFG-Novelle am 1. Januar 1986, die die Qualifizierungsoffensive von gesetzgeberischer Seite her gestützt hat, sind nun mehr als 18 Monate vergangen, die ebenso wie einige kritische, zum Teil auch mehr polemische Stellungnahmen — wie der in Heft 1/87 dieser Zeitschrift ver-

öffentlichte Aufsatz von Dobischat und Neumann — Anlaß für eine Zwischenbilanz sein sollen. Die finanzielle Entwicklung bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) soll ferner Grund für einige Bemerkungen über die Perspektiven der Qualifizierungsoffensive sein.

Ursachen und Ziele der Qualifizierungsoffensive

Im Gefolge des Konjunkturaufschwungs hat sich 1984 und 1985 gezeigt, daß zahlreiche Arbeitsplätze nicht oder nicht schnell genug besetzt werden konnten, weil viele Arbeitslose nicht oder nicht mehr die erforderlichen Qualifikationen hatten. Zu einem