

- Eine wirksame Qualifizierung des Personals kann nicht allein durch sporadische, kurzzeitige Trainings bewirkt werden, sondern bedarf einer längerfristigen Fortbildungskonzeption und -strategie. Diese sind unter Berücksichtigung von Gesichtspunkten der Organisations- und Personalentwicklung aufzubauen. Es sollten keine kurzfristigen Erfolge erwartet werden, sondern längerfristige Vorlauf- und Entwicklungszeiten eingeplant werden.
- Fortbildung des Personals – und damit die Qualitätsorientierung beruflicher Weiterbildung – ist nicht kostenneutral oder zu einem „Spartarif“ zu haben. Deshalb sollten auch in der öffentlich geförderten Weiterbildung die Leistungsträger nachgewiesene Aufwendungen der Bildungseinrichtungen für pädagogische Fortbildung als Qualitätskriterien und notwendige Kostenbestandteile von Bildungsmaßnahmen akzeptieren. Damit würden nicht nur Fortbildungsansätze gestärkt, sondern es könnte so auch ein Beitrag zur Verbesserung der Bildungsarbeit mit Arbeitslosen geleistet werden.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl.: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, FORSCHUNGSPROJEKT 4/6.048: Planung, Gestaltung und Betreuung von Auftragsmaßnahmen. Auswertung einer Befragung in 15 Arbeitsamtsbezirken. Vervielfältigtes Arbeitspapier, Berlin 1987.
- [2] Vgl.: HARKE, D.: Lernprobleme und Gesichtspunkte der Lernförderung in der nicht-aufstiegsbezogenen Weiterbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Forschungsergebnisse und Empfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Bildung benachteiligter Personengruppen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1985, S. 77–96.
- [3] Vgl.: SAUTER, E., u. HARKE, D.: Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung. Bericht über ein Projekt zur Festlegung und Sicherung der Qualität von Bildungsmaßnahmen der Arbeitsämter. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1988.
- [4] Vgl. z. B.: BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG: Berufliche Weiterbildung. Bericht, April 1988.
- [5] Vgl. vor allem: KÜHN, G.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil I. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1976.  
PREUSS, V.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil II – Curriculare Aspekte von Konzeptionen zur Qualifizierung des Lehrpersonals in der beruflichen Erwachsenenbildung. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1977.  
WOLF, B.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil III – Gesetzliche Anforderungen an Lehrkräfte und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung – Vergleich der gesetzlichen Bestimmungen in der Bundesrepublik Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1977.  
KÜHN, G., PREUSS, V., u. WOLF, B.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil IV – Ergebnisse von Inter-

views mit Fortbildungsbeauftragten und Lehrkräften über Stand und Entwicklung der andragogischen Qualifizierung von Lehrkräften in der Berufsbildung Erwachsener. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1978.

- [6] Vgl. z. B.: HARKE, D., u. FREIBICHLER, H.: Fragebogen zu Lernproblemen Erwachsener, – FLE – Arbeitshilfe für Lehrende und Lernende. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1982.  
FISCHER, T.: Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1987.  
BRAUN, H. P., FREIBICHLER, H., u. HARKE, D.: Fallorientierte Fortbildungsmaterialien zu Lernproblemen Erwachsener, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, in Vorbereitung.  
PAULSEN, B., u. WOLF, B.: Prüfungen in der beruflichen Erwachsenenbildung – Analysen und Anregungen zur Organisation erwachsenengemäßer Prüfungen. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 64. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1984.
- [7] PÄDAGOGISCHE ARBEITSSTELLE DES DEUTSCHEN VOLKSHOCHSCHULVERBANDES (PAS) (Hrsg.): Selbststudienmaterial für Mitarbeiter der Erwachsenenbildung. PAS, Bonn/Frankfurt/M. 1975/76.
- [8] ARBEITSKREIS UNIVERSITÄRE ERWACHSENENBILDUNG (AUE) in Zusammenarbeit mit der UNIVERSITÄT OLDENBURG (Hrsg.): NQ-Nebenberufliche Qualifikation. Acht Lerneinheiten und Dozentenleitfaden. Beltz, Weinheim und Basel 1982.
- [9] CLEMENS-LODDE, B., JAUS-MAGER, J., u. KÖHL, K.: Situativer Lehrtraining in der Erwachsenenbildung. Westermann, Braunschweig 1978.
- [10] CZYCHOLL, R., u. GEISLER, Kh. A.: Dozentenqualifizierung. Konzepte und Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung. In: Schriftenreihe der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Johannes Kepler Universität Linz. Band 1, Linz 1985.
- [11] GOLAS, H. G., u. a.: Lehrgang für Ausbilder. Fachbezogene pädagogische Weiterbildung von Ausbildern in Übungsfirmen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1984.
- [12] DÜRR, W., u. a.: Die praxisbezogene Qualifizierung von Fachkräften in der beruflichen und sozialen Rehabilitation Behinderter. Ein Lehrgangsprogramm mit Lerngruppen „vor Ort“ – ein Beitrag zur Lösung des Transferproblems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 6, S. 206–210.
- [13] HARKE, D., u. VOLK-VON BIALY, H. (Hrsg.): Modellversuch „Lernberatung“ – Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, in Vorbereitung.
- [14] Von der PÄDAGOGISCHEN ARBEITSSTELLE DES DEUTSCHEN VOLKSHOCHSCHULVERBANDES liegen z. B. Handreichungen zu den Themen „Teilnehmergewinnung“, „Vorförderung“ und „sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung“ vor.
- [15] Vgl. z. B.: BIRMELIN, R., u. a. (Hrsg.): Erfahrungen lebendigen Lernens. Grundlagen und Arbeitsfelder der TZI. Grünewald, Mainz 1985.

Rosemarie Klein / Wolfgang Nieke / Reinhold Jende

## Berufliche Qualifizierung von längerfristig arbeitslosen Erwachsenen – Empfehlungen zu einem Rahmenmodell für Regellaßnahmen [1]

### Einleitung

Im Rahmen der Modellversuchsreihe des BMBW „zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“, führt die Thyssen Edelstahlwerke AG, Magnetfabrik Dortmund, seit April 1986 einen Einzelversuch durch. Dieser wird zu 75 Prozent aus Mitteln des BMBW und mit 25 Prozent

Eigenanteil des Durchführungsträgers gefördert. Gegenstand der Förderung sind die Maßnahmen, die zusätzlich zu den nach dem AFG geförderten Regellaßnahmen erforderlich sind. Der Modellversuch wird in enger Kooperation mit dem Dortmunder Arbeitsamt durchgeführt, vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich und von der Universität – Gesamtschule – Essen wissenschaftlich begleitet.

Ausgehend von Beobachtungen, daß die Regelförderung der Umschulungsmaßnahmen nach dem AFG, so wie sie bisher angeboten wird, zu wenig auf die Bedingungen und Bedürfnisse dieser Personengruppen ausgerichtet wird, verfolgt dieses Modellvorhaben zwei Hauptfragestellungen:

- Gelingt es, mit einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme, die in ihrer Gesamtheit versucht, den besonderen Lebens- und Lernbedingungen längerfristig arbeitsloser lernungsgewohnter Erwachsener Rechnung zu tragen, diese erfolgreich zu Facharbeitern in anerkannten Metallberufen auszubilden?
- Gelingt es, mit einer erfolgreichen Qualifizierung in Metallberufen die Vermittlungschancen dieser Zielgruppe in ein Beschäftigungsverhältnis zu verbessern?

Der erste Durchlauf des Modellvorhabens ist mittlerweile abgeschlossen und weist positive Ergebnisse auf, von denen hier kurz drei wesentliche Aspekte skizziert werden:

1. Teilnehmer, die sich im Anschluß an die sechsmonatige Vorbereitungsphase für die Aufnahme der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme entscheiden, treffen damit eine stabile Entscheidung: von den 19 Teilnehmern/Teilnehmerinnen, die nach der Vorbereitungsphase die Umschulung begonnen haben, brachen 5 (26 %) die Maßnahme frühzeitig ab, während in Regelumschulungsmaßnahmen üblicherweise bis zu 50 Prozent der Teilnehmer/Teilnehmerinnen vorzeitig ausscheiden.
2. Der Prüfungserfolg der Teilnehmer/Teilnehmerinnen war hoch: von 16 Teilnehmern/Teilnehmerinnen bestanden 13 (81 %) die Abschlußprüfung.
3. Von den 13 in insgesamt 6 verschiedenen Metallberufen ausgebildeten Facharbeitern/Facharbeiterinnen konnten in den ersten vier Wochen seit der Abschlußprüfung bereits 11 (85 %) in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Der Modellversuch ist noch nicht zu Ende; der zweite Durchlauf wird weitere Erkenntnisse bringen. Die bisher vorliegenden Erfahrungen und Ergebnisse ermutigen jedoch dazu, die Erkenntnisse über die berufliche Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen zu einem Grund- bzw. Rahmenmodell für Regelmaßnahmen zu verdichten.

#### Zum Anspruch des Rahmenmodells

Die nachfolgenden Ausführungen verstehen sich als Empfehlungen für die abschlußbezogene berufliche Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen in Regelmaßnahmen. Formuliert werden solche Aspekte, die

- a) auf der Grundlage der vorliegenden Erfahrungen und Erkenntnisse des Modellversuchs bereits zum jetzigen Zeitpunkt als übertragbar erachtet werden,
- b) im Sinne eines Grundmodells als Mindestforderung an die Ausstattung von Regelmaßnahmen zu richten sind.

Die Empfehlungen bewegen sich in folgenden Bereichen:

#### maßnahmenbezogene Empfehlungen

Aufbau und Dauer der beruflichen Weiterbildung  
personelle Ausstattung

#### teilnehmerbezogene Empfehlungen

finanzielle Absicherung der Teilnehmer

#### maßnahmeflankierende Empfehlungen

Fortbildung der Ausbildungs- und Lehrkräfte

Eine Abstimmung mit dem jeweiligen örtlichen Arbeitsamt oder mit dem Landesarbeitsamt wird verbindlich klären müssen, was davon mit den Förderungsinstrumentarien der BA zu finanzieren ist und was von anderer Seite einstweilen zusätzlich gefördert werden muß.

#### Die Empfehlungen

- Die abschlußbezogene berufliche Weiterbildung von längerfristig arbeitslosen Erwachsenen sollte in drei Abschnitten erfolgen: Vorbereitungs- und Entscheidungsfindungsphase, berufliche Qualifizierungsphase und Nachbetreuungsphase.

Es hat sich als günstig erwiesen, alle drei Abschnitte bei einem Träger durchzuführen.

- Die Vorbereitungs- und Entscheidungsfindungsphase sollte 6 Monate umfassen.

Dieser Zeitraum ist erforderlich, um verschüttete Lernpotentiale zu aktivieren, erste Qualifikationen zu vermitteln und eine stabilere Entscheidung für eine Umschulung zu erzielen.

- Die berufliche Qualifizierungsphase sollte 24 Monate umfassen.

Dies ist im Hinblick auf die Neuordnung vieler Berufe, den damit einhergehenden hohen Qualifikationsprofilen und aufgrund der besonderen Lernschwierigkeiten der Zielgruppe erforderlich. Die Möglichkeit einer vorgezogenen Prüfung bleibt davon unbenommen.

- Durch eine 6monatige Nachbetreuungsphase sollten die Erfolgchancen der Teilnehmer bei der Integration in das Berufsleben verbessert und damit der eigentliche Maßnahmeerfolg sichergestellt werden.

Die Nachbetreuung ist einmal für die gezielte Förderung auf die Wiederholungsprüfung hin erforderlich. Sie hat sich zudem zur Förderung extrafunktionaler Qualifikationen und individuellen Unterstützung bei der Integration in das Arbeitsleben als notwendig erwiesen.

- Die berufliche Weiterbildung längerfristig arbeitsloser lernungsgewohnter Erwachsener erfordert eine Sozialpädagogische Begleitung in allen drei Abschnitten.

Die Weiterbildung dieser Zielgruppe ist von psychosozialen Einflüssen in besonderem Maße abhängig und bedarf deshalb einer (sozial-)pädagogischen Perspektive, in der teilnehmerbezogene und lernprozeßbezogene Funktionen zu erfüllen sind. Dies erfordert spezifische Qualifikationen im Einsatz von Sozialpädagogen.

- Die berufliche Weiterbildung von längerfristig arbeitslosen lernungsgewohnten Erwachsenen erfordert den Einsatz von (erwachsenen-)pädagogisch und didaktisch-methodisch qualifizierten Lehrkräften.

Den Schwierigkeiten der Zielgruppe ist durch eine besondere didaktisch-methodische Konzeption zu begegnen, die sich durch ein hohes Maß an Differenzierung und Individualisierung auszeichnet. Dies erfordert die Funktion und Qualifikation von Lehrkräften.

- Die berufliche Weiterbildung dieser Zielgruppe muß in einem engen Theorie-Praxis-Verbund erfolgen. Dies erfordert den Einsatz von Lehrkräften beim Träger der Weiterbildungsmaßnahme.

Das erwachsenendidaktische Prinzip des „Lernens in Zusammenhängen“ hat sich bei dieser Zielgruppe durch eine enge Theorie-Praxis-Abstimmung bewährt, wo Qualifikationen von Ausbildungskräften verbunden werden mit Qualifikationen von Lehrkräften und so zu einer zielgruppenspezifischen Didaktik verdichtet werden. Dies ist am besten unter der Bedingung einer „Umschulung“ in einer Hand zu gewährleisten.

- In der beruflichen Weiterbildung von längerfristig arbeitslosen lernungsgewohnten Erwachsenen sollte die Ausbilder-Teilnehmer-Relation 1 : 15 nicht überschreiten.

Die Heterogenität der Lernvoraussetzungen und Berufserfahrungen und die mit der Neuordnung verbundenen prozeßübergreifenden Qualifikationen und neuen Technologien fordern eine erheblich intensivere Ausbildungstätigkeit; eine

Senkung der bislang üblichen Ausbilder-Teilnehmer-Relation ist damit unabdingbar.

- Die materielle Situation der Teilnehmer muß verbessert werden:

Das Unterhaltsgeld sollte generell auf 80 Prozent des letzten Nettolohnes erhöht werden, mindestens aber auf 1.200 DM für Alleinstehende und auf 1.700 DM für Verheiratete.

Der Mehrbedarf für Erwerbstätige laut § 23 Abs. 4 BMSG sollte auf 400 DM erhöht werden.

Die Grundfreibeträge für Pfändungen des Arbeitslohnes sollten auf 1.200 DM für Alleinstehende und 1.700 DM für Verheiratete erhöht werden.

Die zu starke Einschränkung der Subsistenzmittel verhindert den Lernerfolg, den es zu fördern gilt, führt zu Fehlzeiten und in der Folge zu unaufholbaren Leistungsrückständen und Maßnahmeabbruch.

- Die Ausbildungs- und Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung von längerfristig arbeitslosen lernungsgewohnten Erwachsenen sollten erwachsenenpädagogisch fortgebildet werden.

Für die berufliche Weiterbildung dieser Zielgruppe sind Lehr- und Ausbildungskräfte nicht hinreichend qualifiziert. Fehlende Qualifikationen sollten berufs begleitend in überregionalen und regionalen Fortbildungsangeboten und in einer Bildungsberatung vor Ort vermittelt werden, um die Qualität und den Erfolg der beruflichen Weiterbildung dieser Zielgruppe zu sichern.

**Anmerkung**

[1] Der vollständige Wortlaut der im Rahmen des Modellversuchs Lambda (Längerfristig Arbeitslose in Metallberufen – Berufsqualifikation in Dortmund-Aplerbeck) erarbeiteten Empfehlungen ist über die Thyssen Edelstahlwerke AG, 4600 Dortmund 41 (Aplerbeck), Ostkirchstraße 177, sowie über die Universität-Gesamthochschule Essen (c. o. Dr. W. Nieke, FB 2, Universitätsstr. 11, 4300 Essen 1) zu beziehen.

Thomas Clauß

## Erwerbstätige in Büroberufen

Aus einer Untersuchung zur beruflichen Situation von Bürofachkräften

Technikeinsatz hat in den letzten Jahren auch die Bürotätigkeiten einem Wandel unterworfen. Das Tätigkeitsspektrum von Bürofachkräften hat sich erweitert, hinzugekommen sind Aufgaben im Zusammenhang mit dem Einsatz von Bürokommunikationssystemen und damit verbunden neue Anforderungen an schulische und berufliche Vorbildung.

Das Bildungssystem, insbesondere die Bildungsplanung, hat die Aufgabe, derartige Entwicklungen bei der Gestaltung beruflicher Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Hierzu werden differenzierte und aktuelle Daten zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation benötigt.

Auf der Grundlage von zwei repräsentativen Erwerbstätigenbefragungen von 1979 und 1985/86 bei jeweils ca. 26.000 Personen wurden hierfür umfangreiche Auswertungen vorgenommen, die im vorliegenden Beitrag auszugsweise vorgestellt werden sollen. [1]

Unter Bürofachkräften werden hier entsprechend der Systematik der amtlichen Statistik alle Erwerbstätigen der Berufsordnung 781 verstanden. Die 1985/86 durchgeführte Erhebung erbrachte 2.887 Beschäftigte, die sich selbst einem entsprechenden Erwerbsberuf zuordneten. Für die vorliegende Untersuchung wurden hieraus folgende Untergruppen gebildet:

- Bürogehilfinnen,
- Bürokaufleute,
- Verwaltungsangestellte,
- Industriekaufleute,
- Kaufmännische Angestellte,
- Sachbearbeiter

sowie eine Restgruppe  
– übrige Bürofachkräfte.

Damit bleiben in der Analyse folgende Berufsgruppen unberücksichtigt: Stenographen, Stenotypistinnen, Maschinenschreiber (Berufsordnung 782), Datentypistinnen (783) sowie Bürohilfskräfte (784).

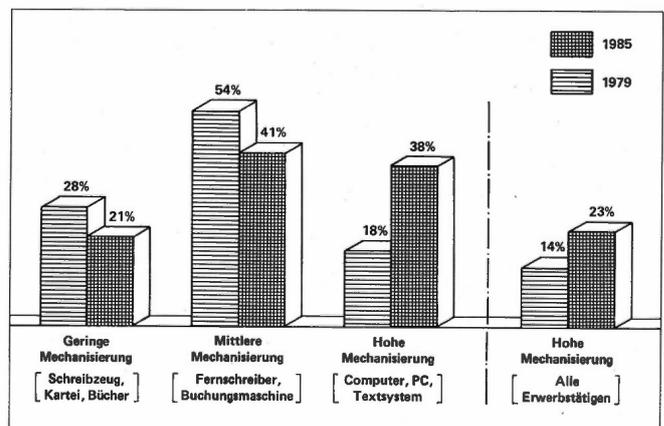
### Berufsstruktureller Wandel – Bürofachkräfte 1979 und 1985

Büroarbeitsplätze sind durch den Einsatz moderner Informationstechnologien einem tiefgreifenden Wandel unterworfen.

38 Prozent der Bürofachkräfte arbeiten gegenwärtig mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln, d. h. mit Computern, EDV-Anlagen, Personalcomputern, Textverarbeitungssystemen und ähnlichem. In einzelnen Berufen (Sachbearbeiter, Industriekaufleute) liegt der Nutzungsgrad sogar schon bei 50 Prozent.

Gegenüber 1979 hat die Verbreitung programmgesteuerter Arbeitsmittel („Hohe Mechanisierung“, vgl. Schaubild 1) um 20 Prozent-Punkte zugenommen, erheblich mehr als bei den Erwerbstätigen insgesamt (+ 9 Prozent-Punkte).

Schaubild 1: Mechanisierungsgrad\* der Arbeitsmittel bei Bürofachkräften (Vergleich 1979 und 1985/86)



\*) Mehrere Angaben waren möglich, die jeweils höchste „Mechanisierungsstufe“ wurde berücksichtigt.

Quelle: BIBB/IAB – Erhebung 1979 und 1985/86