Empfehlungen zur Planung und Durchführung abschlul3bezogener Ma3nahmen der beruflichen Weiterbildung f3r besondere Adressatengruppen

Das Bundesinstitut f3r Berufsbildung f3hrt seit 1984 im Auftrag des Bundesministers f3r Bildung und Wissenschaft die Modellversuchsreihe „Zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“, durch. Hinsichtlich der Akzeptanz durch die Bildungstr3ger und des Teilnehmererfolgs wurden aufgrund der besonderen Anlage und Ausstattung der einzelnen Modellversuche bisher durchweg positive Ergebnisse erzielt.

Neben der Ver3ffentlichung dieser Modellversuchsergebnisse in bisher 26 erschienenen Berichten hat das Bundesinstitut in Kooperation mit den Ma3nahmetr3gern zur Planung und Durchf3hrung entsprechender Weiterbildungsma3nahmen folgende Empfehlungen erarbeitet.

In der Bundesrepublik Deutschland besteht seit Jahren anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, wobei in den letzten Jahren sowohl eine st3ndige Zunahme der Anzahl der Langzeitarbeitslosen ebenso wie ein gravierender Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit festzustellen sind.

So gab es im September 1987 ca. 330 000 Arbeitslose, die mehr als ein Jahr arbeitslos waren; das waren f3nfmal so viele wie 1980. 340 000 Arbeitslose waren bereits zwei Jahre und l3nger arbeitslos; das waren achtmal so viele wie 1980. In einzelnen Arbeitsamtsbezirken betr3gt die Quote der Langzeitarbeitslosen nahezu 50%. Es gibt keine Anzeichen daf3r, da3 sich in der Zukunft diese Tendenz 3ndern wird. Dem entgegen steht der von der Wirtschaft immer wieder beklagte Mangel an qualifizierten Arbeitskr3ften.

Um in dieser Situation Abhilfe zu schaffen, m3ssen geeignete Ma3nahmen der beruflichen Weiterbildung getroffen werden. Ber3cksichtigt man die Erwartung, da3 k3nftig auch weiterhin ein Abnehmen der Arbeitspl3tze f3r gering qualifizierte zu verzeichnen sein wird, ist die berufliche Weiterbildung f3r den o. g. Adressatenkreis von besonderer Bedeutung.

Dieser Adressatenkreis ist jedoch nicht homogen. Vielmehr handelt es sich dabei um unterschiedliche Gruppen von Personen, die in der Vergangenheit von den 3blichen Angeboten beruflicher Aus- und

Weiterbildung nicht erfa3t worden sind oder in diesen nicht zum Erfolg gelangt sind. Zu diesen Gruppen z3hlen

- un- und angelernte Arbeitslose — der gr33te Anteil der Langzeitarbeitslosen —, die aufgrund ihrer fehlenden, nicht ausreichenden oder nicht nachgefragten Qualifikation keinen Arbeitsplatz finden,
- junge ausgebildete Arbeitslose, also Berufsanf3nger, die trotz abgeschlossener Berufsausbildung keinen Arbeitsplatz finden k3nnen,
- junge Arbeitslose, die nicht mehr im Alter der beruflichen Erstausbildung sind und keinen Schul- oder Berufsabschlul3 haben, sowie
- 3ltere Arbeitslose, insbesondere bei gleichzeitig auftretenden gesundheitlichen Beeintr3chtigungen und geringem Qualifikationsniveau.

Besonderer Ber3cksichtigung innerhalb dieser Gruppen bed3rfen

- arbeitslose Frauen, die als minderqualifizierte oder infolge l3ngerer Familienphase Dequalifizierte auf gro3e Barrieren bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sto3en, sowie
- arbeitslose Ausl3nder ohne Berufsabschlul3, insbesondere mit Sprachdefiziten und Bildungsdefiziten, die ohne Arbeitsnachweis nicht selten von Ausweisung bedroht sind.

F3r die Teilnahme dieser Adressatengruppen an Bildungsma3nah-

men haben sich aufgrund von zahlreichen Modellversuchen, die das Bundesinstitut f3r Berufsbildung im Auftrag des Bundesministers f3r Bildung und Wissenschaft durchf3hren l33t und nach Auswertung zahlreicher Erfahrungsberichte L3sungsans3tze ergeben, die im folgenden als Empfehlungen zur inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung von Weiterbildungsma3nahmen, zur Schaffung von Voraussetzungen auf seiten der Teilnehmer sowie zur Verbesserung der Aktivit3ten der Arbeitsverwaltung dargestellt werden. Die Erfahrungen in den bereits abgeschlossenen und den noch laufenden Modellversuchen unterstreichen nachdr3cklich, da3 bei Ber3cksichtigung der nachfolgend dargestellten Empfehlungen die Umschulung 3berdurchschnittlich erfolgreich verl3uft und dar3ber hinaus auch die Vermittlungsquoten 3berdurchschnittlich positiv sind. Besonders zu betonen ist, da3 es sich bei dem Adressatenkreis dieser Ma3nahmen um Personen handelt, deren individuelle Leistungsgrenze eher gegen eine erfolgreiche Umschulung spricht.

Zur inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung von Weiterbildungsma3nahmen

Aufgrund der meist geringen Lernvoraussetzungen dieser Adressatengruppe bed3rfen Weiterbildungsma3nahmen besonderer Voraussetzungen, um eine erfolgreiche Teilnahme zu gew3hrleisten.

Empfehlung 1:

Der eigentlichen Weiterbildungsma3nahme, die grunds3tzlich bei Vollzeitma3nahmen **24 Monate** umfassen soll, mu3 eine Motivierungs-, Berufswahl- und Berufsvorbereitungsphase von in der Regel **6 Monaten** Dauer vorgeschaltet werden.

Empfehlung 2:

W3hrend der gesamten Laufzeit der Weiterbildungsma3nahme

müssen zusätzliche Stütz- und Förderangebote zur regelmäßigen Wiederholung und Übung für alle Teilnehmer sowie zur Behebung von Defiziten bei Leistungsschwächeren bereitgestellt werden.

Empfehlung 3:

Für die gesamte Laufzeit der Weiterbildungsmaßnahme muß eine **sozialpädagogische Begleitung** zur persönlichen Unterstützung und Stabilisierung der Teilnehmer sowie zur Förderung der Lernprozesse eingerichtet werden.

Empfehlung 4:

Es muß vielmehr als bisher in Weiterbildungsmaßnahmen für einen **Verbund von Theorie und Praxis** (Weiterbildungsverbände zwischen Betrieben, insbesondere Klein- und Mittelbetrieben, und außerbetrieblichen Trägern) zur Realisierung des erwachsenenpädagogischen Prinzips des Lernens in Zusammenhängen (projektbezogenes Lernen) sowie zur Erhöhung der Chance auf einen Arbeitsplatz gesorgt werden.

Empfehlung 5:

Die kontinuierliche erwachsenenpädagogische und methodisch-didaktische **Qualifizierung des Weiterbildungspersonals** muß unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse der Adressatengruppen verbindlich vorgesehen werden.

Empfehlung 6:

Für eine hinreichende **personelle Ausstattung** entsprechend den Erfordernissen der Adressatengruppen muß gesorgt werden. In Anlehnung an die Regelungen des Benachteiligtenprogramms sind als Mindestschlüssel für je 24 Teilnehmer 2 Ausbilder, 2 Lehrer, 1 Sozialpädagoge und anteilige Verwaltungskräfte (Projektleitung, Verwaltung) erforderlich. Zur Sicherung der Qualität der Maßnahmen müssen mit dem Weiterbildungspersonal Arbeitsverträge in dem Sinne abgeschlossen werden, daß die Sozialversicherungspflicht der Tätigkeit begründet und die tariflichen Regelungen beachtet werden.

Zur Schaffung von Voraussetzungen auf seiten der Teilnehmer

Aufgrund der individuellen Ausgangssituation der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen ist es erforderlich, über die bestehenden rechtlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitsförderungsgesetzes und des Bundessozialhilfegesetzes hinaus, solche Bedingungen zu schaffen, durch die eine erfolgreiche Teilnahme sichergestellt werden kann.

Empfehlung 7:

Die Förderbedingungen des Arbeitsförderungsgesetzes und des Bundessozialhilfegesetzes müssen im Hinblick auf ein **existenzsicherndes Mindesteinkommen** geändert werden. Das Unterhaltsgeld sollte generell auf 80 % des letzten Nettolohns erhöht werden, mindestens aber auf 1 200 DM für Alleinstehende und 1 700 DM für Verheiratete zuzüglich 300 DM für jedes Kind. Abschlußbezogene Weiterbildungsmaßnahmen müssen als Erwerbstätigkeit im Sinne des Bundessozialhilfegesetzes anerkannt werden. Der Mehrbedarf für Erwerbstätige laut § 23 Abs. 4 Bundessozialhilfegesetz sollte auf 400 DM erhöht werden.

Empfehlung 8:

Es müssen bessere und erweiterte Möglichkeiten für **Schuldenberatung** geschaffen werden. Die Grundfreibeträge für Pfändungen des Arbeitslohns sollten auf 1 200 DM für Alleinstehende und auf 1 700 DM für Verheiratete erhöht werden.

Empfehlung 9:

Für die regelmäßige **Betreuung von Kindern**, auch im Falle von Erkrankungen oder Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen aus ferien- oder krankheitsbedingten Gründen, müssen angemessene Ressourcen, d. h. Mittel, Personal und Ausstattung, bereitgestellt werden.

Zur Verbesserung der Aktivitäten der Arbeitsverwaltung

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen an das Personal in der Arbeitsverwaltung sowie der regional unterschiedlichen Handhabung und Interpretation von einschlägigen rechtlichen Vorschriften ist es erforderlich, auch im Bereich der Arbeitsverwaltung durch geeignete Schritte die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu schaffen.

Empfehlung 10:

In den einzelnen Arbeitsämtern muß die **Weiterbildungsberatung** verstärkt und verbessert werden.

Empfehlung 11:

Den Beratern in den Arbeitsämtern müssen zusätzliche **Entscheidungshilfen** zur Beurteilung von Maßnahmen und potentiellen Teilnehmern zur Verfügung gestellt werden.

Empfehlung 12:

Die **Qualifizierung der Berater** in den Arbeitsämtern muß hinsichtlich der Kenntnisse, der Interpretation und der Anwendung förderrechtlicher Bestimmungen, insbesondere bezüglich der besonderen Adressatengruppen, verstärkt werden.

(BIBB)