

Lehrwerkstätten und überbetrieblichen Lehrwerkstätten oder u. U. überhaupt nicht angeboten.

Das Element B wird in Betrieben und in seltenen Fällen in Berufsfachschulen in Form der Schulproduktion angeboten (Landsbut, Ansbach, Würzburg, Berlin – Zitadelle).

Das Element C wird in Berufsschulen, Berufsfachschulen, im betrieblichen Zusatzunterricht und – wenn auch bestritten – in den überbetrieblichen Lehrwerkstätten vermittelt.

Das Element D findet sich in den Berufs- und Berufsfachschulen, aber auch im betrieblichen Zusatzunterricht.

Es geht also nicht um die Frage „Schule und Betrieb“, sondern um ein viel komplizierteres Geflecht von Abhängigkeiten und auch Abneigungen. In den Berufsschulen, betrieblichen Lehrwerkstätten, überbetrieblichen Lehrwerkstätten und zum Teil auch in den Betrieben sind heute weithin professionell Lehrende tätig, deren Professionalisierungsprozeß fast abgeschlossen (Berufsschullehrer), schon erheblich weit fortgeschritten (betriebliche Ausbilder, Ausbildungsleiter) oder im Anlaufen begriffen ist (überbetriebliches Ausbildungspersonal). Die oft unter der Devise „Schule – Betrieb“ geführten Auseinandersetzungen sind weithin ressentimentgeladene Differenzen zwischen rivalisierenden „Ständen“ von Lehrenden und dem dazugehörenden Führungs- und Aufsichtspersonal mit unterschiedlichem Sozialisationshintergrund.

Unsichere Prognose

Abschließend bleibt die Frage nach der nahen Zukunft dieses fälschlich „dualem System“ genannten und als solches fetischisierten Organisationskomplexes. Der Verfasser glaubt nicht daran, daß dieser in der vorliegenden Form Bestand haben wird, zumal die Teile dieses Organisationskomplexes unterschiedlichen Rechtskreisen angehören. Unwahrscheinlich ist aber auch die Ausweitung der bestehenden wenigen „Staatschulen“, wohingegen mit einer gewissen Vergrößerung der Zahl der „Betriebschulen“ zu rechnen sein dürfte [20].

Mit größter Wahrscheinlichkeit wird es in naher Zukunft auch weiterhin „pluralistische Lösungen“ geben, aber wohl in anderer Form als zur Zeit. Wahrscheinlich werden die „verschulten“ Elemente A, C, D trotz der Rivalitäten ihrer Lehrenden zusammenwachsen und damit aus den Betrieben ausgegliedert. Zwei Formen haben dabei gute Chancen auf Realisierung:

- (1) Das in Baden nach 1907, aber auch schon früher in München praktizierte Modell der Vermittlung der Elemente A, C, D in kontinuierlich die Betriebsausbildung begleitender Teilzeitform in der Berufsschule. Besonders für das Handwerk wäre dieses Modell sehr vorteilhaft, weil der Auszubildende vom Anfang an im Betrieb ist. Vermutlich ist der Wechsel systematischer praktisch-theoretischer Ausbildung mit beruflicher Bewährung auch pädagogisch optimal. Die in den Berufsschulen vorhandenen Werkstätten würden der Praxisferne entgegenwirken.
- (2) Das letztlich der preußischen Berufsfachschullösung entsprechende Modell der Zusammenfassung der Elemente A, C, D in einer Schule, wer immer auch ihr Träger sei, die Grundlage der nachfolgenden reinen Betriebslehre ist. Die Regelung der Stufen-

ausbildung in der Bauwirtschaft kommt diesem Modell schon sehr nahe.

Betrüblich ist, daß die einschlägigen Entscheidungen fast ohne wissenschaftliche Hilfestellung getroffen werden müssen. Heute werden zwar viele Einzelprobleme der Berufsausbildung aufwendig untersucht; die Effektivität, die Praktikabilität und die Kosten grundsätzlicher Modelle der Berufsausbildung für praktische Berufe, wie sie hier angedeutet wurden, sind kaum Gegenstand empirischer Arbeiten.

Anmerkungen

- [1] Vgl. z. B.: Bohring, G., Ducke, K.: Mensch und Beruf. Berlin/O., Dietz Verlag, 1979, S. 52.
- [2] Johannsen, K.: AEG-Hilfsbuch 1 – Grundlagen der Elektrotechnik. Heidelberg/Mainz/Basel, Dr. Alfred Hüttig Verlag, 1976, 2. Auflage, S. 575 ff.
- [3] Gerlach, P. (Hrsg.): Freytags Hilfsbuch für den Maschinenbau. Berlin, Verlag von Julius Springer, 1930, S. 366.
- [4] Häusler, L.: MOS-Technologie. Berlin/München, Siemens Aktiengesellschaft, 1980, Vorwort.
- [5] Schmidbauer, R.: Fachwörter Fotosatz und EDV. Elmshorn, Verlag Beruf + Schule, 1978.
- [6] Lenk, H., Moser, S.: Techne – Technik – Technologie – Philosophische Perspektiven. Pullach bei München, Verlag Dokumentation, 1973, S. 80.
- [7] Pahl, G., Beitz, W.: Konstruktionslehre – Handbuch für Studium und Praxis. Berlin/Heidelberg/New York, Springer-Verlag, 1977.
- [8] Bräutigam, P.: Webereimaschinenkunde einschließlich Webereivorwerk. Rinteln, Merkur Verlag, 1979, S. 10.
- [9] Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland – Gesamttextil – e. V.: Technische Fach- und Führungskräfte in der Textilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, Erhebung: 1. Januar 1979, Frankfurt a. M. 1979, S. 6, 11.
- [10] Seidel, E.: Betriebliche Führungsformen – Geschichte, Konzept, Hypothesen, Forschung. Stuttgart, C. E. Poeschel Verlag, 1978, S. 184.
- [11] Kern, H., Schumann, M.: Technischer Wandel und industrielle Arbeit bei tendenzieller Polarisierung der mittleren Qualifikationen. In: Hegelheimer, A. (Hrsg.): Texte zur Bildungsökonomie. Berlin, Verlag Ullstein, 1975, S. 531.
- [12] Gagné, R. M.: Die Bedingungen des menschlichen Lernens. Hannover, Hermann Schroedel Verlag, 1980, 5. Auflage.
- [13] Hegelheimer, a. a. O., S. CLXI.
- [14] Ware, G. W.: Berufserziehung und Lehrlingsausbildung in Deutschland. Amt des Hohen Kommissars für Deutschland, Amt für öffentliche Angelegenheiten, Kulturabteilung, Februar 1952, S. 23.
- [15] Rauner, F. u. a. (Hrsg.): Berufliche Bildung – Perspektiven für die Weiterentwicklung der Berufsschule und die Ausbildung ihrer Lehrer. Braunschweig/Wiesbaden, Friedr. Vieweg & Sohn, 1980.
- [16] Artz, F. B.: The development of Technical Education in France 1500–1850. Cambridge, Massachusetts, and London, The Massachusetts Institute of Technology, 1966, S. 133 ff.
- [17] a. a. O., S. 136.
- [18] Danneberg, R.: Staatslehrwerkstätten. Wien, Kommissionsverlag der Wiener Volksbuchhandlung Ignaz Brand, 1907, S. 38.
- [19] Vgl. Deutscher Ausschuß für technisches Schulwesen: Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen. Bd. III., Leipzig und Berlin, Teubner, 1912.
- [20] Vgl. Bestrebungen der Computerfirma Nixdorf in Paderborn.

Herbert Nierhaus

Weiterbildung für die 80er Jahre

Der Forderungs- und Erwartungskatalog, der an die Weiterbildung für die kommenden Jahrzehnte gerichtet wird, reicht von

„Weiterbildung muß zum gleichberechtigten Teil unseres Bildungswesens werden“ bis

„Lebenslanges Lernen ist unerlässliche Voraussetzung für berufliche Sicherheit“.

Er ist nicht nur ebenso umfangreich wie vielfältig, er ist zugleich auch Ausweis dafür, daß Weiterbildung aus dem bildungspoliti-

ischen Aschenputtel-Dasein einer Bildungsarbeit nach Lust und Laune einzelner sogenannter „freier Träger“ endgültig ins bildungspolitische Bewußtsein und damit in ein Zentrum der bildungspolitischen Diskussion gerückt ist. Das verlangt aber, rechtzeitige grundsätzliche Überlegungen sowohl zur Rolle der Weiterbildung heute und in Zukunft wie auch zu speziellen Aspekten ihrer Strukturen und Inhalte aufzuzeigen.

Recht auf Weiterbildung

Nicht zuletzt als ein wichtiges Ergebnis der bildungspolitischen Reform- und Veränderungsbemühungen des vergangenen Jahrzehnts ist die kaum bestreitbare Erkenntnis zu werten, daß in unserer demokratischen Gesellschaft für jeden Bürger das Recht auf Bildung zu den unveräußerlichen Grundrechten gehört. Es beinhaltet natürlich auch das Recht auf Weiterbildung, die in diesem Zusammenhang aus dem doppelten Aspekt sowohl eines individuellen wie auch eines gesellschaftlich-allgemeinen Ansatzes gesehen werden muß.

Zum ersten gehört die Einsicht, daß die Teilnahmemöglichkeit an Weiterbildung – künftig mehr noch als jetzt schon – eine nahezu unerlässliche Voraussetzung zur Persönlichkeitsbildung und -entfaltung in fast allen Lebensabschnitten ist. Nur mit durch Weiterbildungsbemühungen erworbenen oder in ihnen vermittelten Qualifikationen und Kompetenzen wird von den meisten Menschen auch die Chance einer aktiven Teilhabe an unserer Gesellschaft, ihren Einrichtungen und Möglichkeiten genutzt werden können. Hier wächst der Weiterbildung mehr Bedeutung zu als anderen Teilen unseres Bildungswesens, da sie besser geeignet ist, die zur Partizipation an einer sich ständig fortentwickelnden Gesellschaft notwendigen Einsichten und Befähigungen zu vermitteln. Das ist ein immerwährender, lebenslang dauernder Prozeß.

Andererseits wird deshalb die Teilhabeberechtigung an sich wandelnden gesellschaftlichen Vorgängen auch zugleich für unsere Gesellschaft, unseren demokratischen Staat und die meistens ihrerseit tragenden Institutionen den Auftrag beihalten, für die Bürger geeignete, von ihnen zu nutzende und im Sinne aktiver gesellschaftlicher Beteiligung brauchbare Instrumentarien der Weiterbildung bereitzustellen. Das heißt konkret für die Träger von Weiterbildung, die bei vorhandenen institutionellen und personellen Qualifikationen diesen gesellschaftlichen Auftrag übernehmen wollen, das Planen, Entwickeln, Einrichten und ständige Aktualisieren von Weiterbildungsangeboten.

Das bildungspolitisch ziemlich umstrittene Ziel einer Gleichheit der Bildungschancen für alle Bürger ist – trotz mancher Fortschritte in den letzten zwei Jahrzehnten – auch heute noch weit von seiner Realisierung entfernt. Diese Diskrepanz zwischen Idee und Wirklichkeit stellt sich sowohl für viele einzelne Menschen in unserer Gesellschaft wie auch für ganz benachteiligte „Randgruppen“. Ursachen für solche Benachteiligungen können – fast immer subjektiv unverschuldet – ebenso fehlende Bildungsmöglichkeiten der ersten schulischen Bildungsphase wie auch durch wirtschaftliche oder berufliche oder soziale Belastungen bedingte Mängel an Qualifikationsmöglichkeiten im individuellen Berufsbildungsprozeß sein. In all diesen Fällen kommt der Weiterbildung eine wesentliche kompensatorische Funktion zu, in der sie sowohl das Nachholen von schulischen Abschlüssen wie auch den Erwerb von beruflichen und allgemeinbildenden Qualifikationen ermöglichen muß. So können die Betroffenen mit Hilfe von Weiterbildung unfreiwillige Bildungsversäumnisse nach- bzw. aufholen.

Das Nutzen solcher Möglichkeiten setzt allerdings die freie persönliche Entscheidung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen voraus. Eine solche „freie Entscheidung“ – wesentliches Kriterium für sogenanntes „erwachsengerechtes“ Lernen im Gegensatz etwa zur Teilhabe an schulischer Bildung – wird aber oft dadurch eingeschränkt, daß die potentiellen Interessenten an Weiterbildungsmaßnahmen nicht informiert sind über die künftigen Entwicklungstrends oder -planungen der Produktions- und

Verwaltungsprozesse und die daraus resultierenden Veränderungen beruflich-fachlicher Anforderungsprofile oder Arbeitsplatzbelastungen. Die Unkenntnis solcher Faktoren beeinträchtigt das Ausnutzen von Weiterbildungschancen ganz erheblich. Für die Träger und anderen verantwortlichen Institutionen der Weiterbildung erwächst schon heute, mehr noch in Zukunft, daraus die Verpflichtung, ein angemessenes Instrumentarium von Informations- und Hilfsmaßnahmen zu entwickeln und anzubieten, um für die Betroffenen eine optimale Nutzung der Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen.

Das muß auch das Bemühen beinhalten, ein vielfältiges, in den verschiedenen Bereichen gestuftes System von Weiterbildungsveranstaltungen zu planen, zu entwickeln und den Interessenten anzubieten. Die Differenzierung des Angebotes muß

- die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen bei den Teilnehmern möglichst ausgleichen,
- die aktuell orientierten oder langfristig angelegten Weiterbildungsinteressen der Teilnehmer berücksichtigen,
- soweit wie irgend tunlich auch auf die verschiedenen Bildungs- und Berufsbiographien hin abgestellt sein.

Vielfalt und Differenzierung des Angebotes ist vor allem dann besonders notwendig, wenn die kompensatorische Funktion der Weiterbildung weitgehend genutzt werden soll.

Wenn die Weiterbildung ihrer für die individuelle Entfaltung des Menschen in unserer Gesellschaft und Wirtschaft und deren sinnvolle Weiterentwicklung heute schon großen, künftig aber noch erheblich zunehmenden Bedeutung gerecht werden will, muß ihr umfassendes Angebot für alle Interessenten gelten. Eingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten werden nur dann vertretbar sein, wenn etwa der Weiterbildungserfolg wirklich ernsthaft gefährdet erscheint (Problem der pädagogisch zulässigen Höchstteilnehmerzahl zum Beispiel) oder die Teilnahme von vornherein als überflüssige Belastung für den Interessenten erkennbar ist (vorhandene Defizite sind durch die Teilnahme nicht auszugleichen, sondern müssen erst durch andere Maßnahmen beseitigt werden). Die in einigen Bundesländern schon vorhandenen öffentlichen Förderungsmöglichkeiten berücksichtigen das für die Inanspruchnahme schon weitgehend. Eine gesetzlich garantierte finanzielle Förderung der Weiterbildung muß kurzfristig auch in den anderen Bundesländern realisiert werden, damit nicht nur der Zugang für alle Interessenten garantiert, sondern damit auch ein Bildungsgefälle im Bereich der Weiterbildung vermieden wird.

Die Zugangsmöglichkeit zu Weiterbildungsmaßnahmen für alle Interessenten erfordert eine entsprechend vielschichtige inhaltliche Planung und Ausgestaltung der Maßnahmen, um den verschiedenen Anspruchs- und Interessenlagen gerecht werden zu können. Inhaltlich-thematische Spezialisierung und daraus resultierende Teilnahmebeschränkung darf bei öffentlicher Förderung und Anerkennung nur dort erlaubt sein, wo die gesellschaftspolitische Rolle und Aufgabe des Trägers dies gerechtfertigt und notwendig erscheinen lassen (z. B. Weiterbildungsmaßnahmen der Kirchen oder Aktivitäten der gewerkschaftlichen Schulung).

Uneingeschränkter Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen erfordert darüber hinaus

- eine zeitliche Entlastung der Teilnehmer durch Verabschiebung eines bundeseinheitlichen Bildungslaubsgesetzes und die tarifvertragliche Einführung von „Berufsbildungsfreizeiten“,
- eine Transparenz des Weiterbildungsangebotes durch das Zurverfügungstellen von umfassenden Weiterbildungsverzeichnissen der Maßnahmen aller anerkannten Träger in einer Region,
- eine wirksame Weiterbildungsberatung der Interessenten, für die zwar schon seit Jahren umfassende Konzeptionen vorliegen (z. B. die des Zweiten Deutschen Bildungsrates), die

aber nur in Ansätzen und durchaus ungenügend realisiert wurden.

Optimale Zugangsmöglichkeiten zu Veranstaltungen der Weiterbildung aber bedeutet aus der Perspektive der Träger die Schaffung eines den räumlichen und thematischen Weiterbildungsbedarf angemessenen Systems von Weiterbildungseinrichtungen. Dies kann sinnvollerweise nur auf der Grundlage einer umfassenden Weiterbildungsplanung erfolgen, die den Ausbau der Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil unseres Bildungssystems zum deutlich erklärten Ziel haben muß. Die notwendigen Planungsdaten muß eine intensivierte Weiterbildungsforschung liefern, deren Forschungsverständnis sich – über die bisher an den in Frage kommenden Hochschulen betriebene Weiterbildungsforschung mit einem überwiegend zu esoterisch-anspruchsvollen Weiterbildungsverständnis (z. B. beschränkt nur auf Internatsmaßnahmen oder lang andauernde inhaltlich umfassende Weiterbildungskonzepte) hinaus – ein wenig mehr pragmatisch orientiert und das heute schon vorhandene, in Formen und Inhalten vielfältige gesellschaftspolitische, berufliche oder allgemeinbildende Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen durch wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung im Sinne der Teilnehmer noch effizienter machen kann.

Schließlich besteht auch für die qualifizierten Träger in der Weiterbildung ein Beratungsbedürfnis, für dessen Befriedigung es bislang so gut wie kaum Ansätze gibt. Beratung der Träger aber ist dann unerlässlich, wenn von ihnen anspruchsvolle und qualifizierte Weiterbildungsarbeit erwartet wird, verbunden mit einer sinnvollen Kooperation, um eine Vergeudung von für die Weiterbildung sehr wichtigen finanziellen und personellen Möglichkeiten zu verhindern.

Spätestens hier zeigt sich, daß bei allem Bekenntnis zum Prinzip der „freien Trägerschaft“ in einem pluralen System der Weiterbildung auch dem Staat und anderen öffentlichen Institutionen unabsehbare Aufgaben zukommen. Dazu gehört nicht nur die individuelle und institutionelle finanzielle Förderung, sondern auch die Notwendigkeit einer angemessenen Regelung und Steuerung des Weiterbildungssystems, der Festsetzung von Anforderungsprofilen an Weiterbildungsträger und deren Personal, das Abstimmen der fachlichen Inhalte von anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen, die Steuerung neuer Aktivitäten der Weiterbildungsträger im Sinne einer angemessenen Kooperation und die Schaffung von anerkannten Weiterbildungsgängen mit qualifizierten Abschlüssen.

Die Rolle der Weiterbildung

Die schon erwähnte künftig steigende Bedeutung der Weiterbildung weist ihr in den bildungspolitischen Überlegungen für die 80er Jahre eine ganz besondere Rolle zu. Sie findet ihre Begründung vor allem in dreifacher Hinsicht:

- Die heute schon vorhandenen bzw. erkennbaren technologisch-ökonomischen Entwicklungen werden in immer kürzeren Intervallen für die Menschen in unserer Wirtschaft und Gesellschaft immer gravierendere Veränderungen ihrer beruflichen und allgemeinen Lebensbedingungen bewirken. Die Mikroprozessoren und ihre Auswirkungen auf Arbeitsplatz und persönlichen Alltag für viele sind nur ein Beispiel für andere. Daraus resultierende stärkere Belastungen vielfältiger Art und veränderte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen werden mit angemessenen Weiterbildungsmaßnahmen gemildert bzw. geleistet werden können.
- Mit der fortschreitenden Technisierung und Rationalisierung verbundenen arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen und erhöhten Beschäftigungsrisiken können durch Durchführung von und Teilnahme an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen für die Betroffenen – und das werden immer mehr sein! – entgegengewirkt werden.
- Immer noch vorhandene, unter den oben genannten Bedingungen noch stärker fühlbar werdende Ungleichheiten der

Bildungschancen können durch Teilnahme an Weiterbildung wenigstens teilweise beseitigt werden.

Es hieße allerdings, die Bedeutung der Weiterbildung für Gegenwart und Zukunft erheblich unterzubewerten, wenn sie nur unter den „praktischen“ Aspekten

- der möglichst direkten Verwertbarkeit erworberner Kenntnisse im Betrieb und am Arbeitsplatz,
- der arbeitsmarktpolitischen Steuerungsfunktion,
- der Ausgleichswirkung bei Mängeln in der Bildungsbiographie oder Benachteiligung einzelner durch Besonderheiten der technisch-ökonomischen Entwicklung

gesehen würde.

Die große Bedeutung von Weiterbildung in den 80er Jahren wird durch ihren mehrfach ambivalenten Auftrag bestätigt:

- Sie soll die Umstellungsfähigkeit des von Wandlungsprozessen in Beruf und Gesellschaft betroffenen Menschen fördern, aber antizipieren.
- Sie soll Möglichkeiten zur Ausübung von in ihren Inhalten gewandelten Berufstätigkeiten vermitteln, aber auch „humanere Arbeit“ ermöglichen.
- Sie soll die Umstellungsfähigkeit des von Wandlungsprozessen in Beruf und Gesellschaft betroffenen Menschen fördern, aber auch einer nur kritiklosen, fatalisierten Anpassung an neue Belastungen entgegenwirken.
- Sie soll fachliche, ja berufsspezifische Kenntnisse vermitteln, aber auch allgemeine Kompetenzen der Teilnehmer fördern.

Dieser Doppelcharakter der Weiterbildung spiegelt sich in ihren Zielen wider und bestimmt damit auch ihre Position und Bedeutung im Bildungssystem.

Besondere Bedeutung wird Weiterbildung für Problemgruppen unter den Angestellten und Arbeitern haben, für die die jeweils herrschenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme eine schwere soziale Belastung darstellen. Zur Zeit – und wohl auch noch für manche kommenden Jahre – zählen dazu unter anderem Gruppen, vor allem solcher Angestellter, die der Routinecharakter ihrer Tätigkeit in den unteren und mittleren Positionen der Verwaltungs- und Dienstleistungsbereiche oder ihr relativ niedriges Schul- und Berufsbildungsniveau besonders „rationalisierungsanfällig“ werden lassen. Ihre Zahl wird um so größer werden, je mehr sich die Rationalisierungsgrenze in Richtung auf qualifizierte Angestellte einschließlich der wissenschaftlich-technischen verschiebt. Ebenfalls zu solchen Problemgruppen zählen die älteren Angestellten und die Frauen im Beschäftigungssystem.

Für sie alle werden die in kurzfristiger Perspektive an Weiterbildung zu stellenden Anforderungen deshalb besondere Bedeutung gewinnen, weil sie neue Kenntnisse vermitteln und die berufliche und geographische Mobilität der Betroffenen erhöhen, dadurch die möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß befördern können. Allerdings darf besonders hier der Weiterbildungsansatz nicht so verengt werden, daß die Betroffenen zur Aufnahme einer erheblich unterwertigen Arbeit gezwungen würden oder daß ihre Mobilität zugleich soziale Bindungen zerstört, wodurch jeweils die Probleme nur auf einen späteren Zeitpunkt verschoben würden.

Langfristig zeigen sich bei den Anforderungen an die Weiterbildung der 80er Jahre vor allem zwei Schwerpunkte:

- Die curriculare Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung und
- die verstärkte Vermittlung von Schlüsselqualifikationen durch Maßnahmen der Weiterbildung.

Zum ersten Aufgabekreis muß künftig das Bemühen gehören, berufliche Weiterbildung nicht zu eng unter direkten Verwertbarkeitsgesichtspunkten zu verstehen, sondern die stärkere Einbeziehung gesellschaftspolitischer und allgemeinbildender Inhalte in den Blick zu nehmen. Das erfordert in vielen Fällen die Not-

wendigkeit einer kritischen Diskussion der Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen, um zu ihrer stärkeren Orientierung an den Teilnehmerinteressen zu gelangen. Ein Katalog von Mindestvoraussetzungen, die an die qualifizierte Weiterbildung zu stellen sind, muß entwickelt und insbesondere bei öffentlich-finanzieller Förderung verbindlich angewendet werden. Die inhaltliche Gestaltung muß für viel mehr Maßnahmen in Weiterbildungsordnungen verbindlich und umfassend geregelt werden. Die künftig an Weiterbildung zu stellenden Qualitätsansprüche verlangen solche Regelungen ebenso zwingend wie unser humanes ganzheitliches Menschenbild mit seinen umfassenden Bildungsbedürfnissen eine Vielfältigkeit der Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen voraussetzt.

Der zweite Aufgabenschwerpunkt der Weiterbildung in den 80er Jahren muß die nutzlose Diskussion über die Prognostizierbarkeit der Anwendungsdauer von erworbenen Kenntnissen ersetzen durch eine Orientierung an Weiterbildungsinhalten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, von Fähigkeiten mit lebenslangen Anwendungsmöglichkeiten. Dazu gehören stärkere soziale Kompetenzen und die Befähigung zu Teamwork und Kooperation, zur Solidarität und Mitgestaltung, zum life-long-learning und mehr sprachlicher Kompetenz, zur Problemlösung und Dateninterpretation, schließlich auch zu größeren Entscheidungskompetenzen.

Die Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Wenn Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil unseres Bildungswesens so schnell wie möglich werden soll, dann gewinnen auch die Bezüge zwischen ihr und den anderen Teilen des Bildungswesens Bedeutung. Besondere Beachtung muß dabei die Verbindung zur Ausbildung finden. Die Relation zwischen beruflicher Erstausbildung und der Weiterbildung wird in den kommenden Jahren dann eine Änderung erfahren müssen, wenn die unverzichtbare berufliche Grundbildung eine zeitliche Verstärkung (über die Jahresdauer hinaus) verlangt. Zwangsläufig werden dann solche Teile von Inhalten der Fachausbildung aus der beruflichen Erstausbildung in die Weiterbildung hineinverlegt werden müssen, die ihrer Art nach auf zu starke Spezialisierung abgestellt sind.

Dadurch werden künftig Weiterbildungsgänge ebenso stärker funktionsorientiert sein müssen, wie erneut von hier aus die Notwendigkeit einer größeren curricularen Ordnung in der Weiterbildung bestätigt wird. Auch der Gedanke einer mehr bausteineartig gegliederten Weiterbildungsstruktur muß dann erneut und zwingend aufgegriffen werden.

Rahmenbedingungen

Eine gleichberechtigte Position der Weiterbildung in unserem künftigen Bildungssystem wird ganz wesentlich auch von der Ordnung der Rahmenbedingungen abhängen, in denen Weiterbildung stattfinden kann. Dabei müssen notwendige Ordnungsüberlegungen durchaus nicht in einem Widerspruch zum unverzichtbaren Prinzip der freien pluralen Trägerschaft in der Weiterbildung stehen. Im Gegenteil: Erst durch sinnvolle Ordnungsvorstellungen wird eine solche Trägerschaft optimal praktizierbar und effizient werden. Überlegungen zu einer angemessenen Ordnung der Weiterbildung müssen sowohl rechtliche und finanzielle wie auch inhaltliche und organisatorische Aspekte berücksichtigen.

Brauchbare Aussagen nicht nur über die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer, sondern auch die Beschreibung der an Weiterbildung zu stellenden inhaltlichen Anforderungen erfordern zwingend die Vergleichbarkeit der Weiterbildungsinhalte und -abschlüsse. Auch die Verwertbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für die Abnehmer ist wesentlich von dieser Vergleichbarkeit mit bestimmt. Rechtsgrundlage zur Realisierung einer angemessenen Ordnung der Weiterbildung ist der § 46 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes, der allerdings nicht – wie das leider in den seltenen Fällen seiner Anwendung

in Vergangenheit und Gegenwart geschah und geschieht – lediglich auf die Regelung der Prüfungen zum Abschluß von Weiterbildungsmaßnahmen reduziert werden darf. Eine Regelung der Inhalte von erprobten und auf längere Dauer angelegten Weiterbildungsmaßnahmen ist unerlässlich, wenn der oben genannte Anspruch an Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Weiterbildung wirklich erfüllt werden soll.

Zum Nutzen der Träger bei der Durchführung ihrer Weiterbildungsaktivitäten schließlich muß angestrebt werden, daß sie auf Lehrgangsempfehlungen zurückgreifen können, die zur pädagogisch sinnvollen Verbindung von Lehrgangsinhalten und Prüfungsanforderungen eine Stufung der Lernzielniveaus enthalten.

Das Reagieren der Weiterbildungspolitik auf künftige technische und ökonomische Veränderungen und die damit verbundenen steigenden Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahmen wird eine Zunahme der Lehrgangsdauer und der Form der Vollzeitmaßnahme anstelle berufsbegleitender Veranstaltungen zur Folge haben. Nicht nur die zeitliche, auch die finanzielle Belastung der Teilnehmer wird dadurch erheblich größer. Das Problem der Freistellung von der Berufstätigkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen wird immer drängender. Seine Lösung muß sowohl als

- bundesgesetzliche Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer anstelle der nur teilweise vorhandenen, deshalb Disparitäten hervorruhenden Ländergesetze und
 - tarifvertraglich vereinbarte „Berufsbildungsfreizeiten“ nach dem erstmals 1980 in den Manteltarifverhandlungen der Metallindustrie Baden-Württembergs verhandelten Modell möglichst umgehend verwirklicht werden.
- Zu den anderen Problemen, die sich bei der finanziellen Ordnung der Weiterbildung stellen, gehören
- die bei einem umfassenden Weiterbildungsverständnis überholte Einengung der Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz auf die „klassischen“ Inhalte beruflicher Weiterbildung, die vor allem ihre kompensatorische Wirkung behindert und deshalb aufgehoben werden muß,
 - die landesgesetzliche Förderung von Weiterbildung in nur einigen Bundesländern, die bald ein institutionelles und individuelles „Bildungsgefälle“ verursachen wird und die deshalb von allen Bundesländern geleistet werden muß,
 - die öffentliche Förderung der Erprobungsphase von Modellmaßnahmen für Problemgruppen (wie z. B. die Eingliederung von Frauen ins Beschäftigungssystem), die in ihren Ansätzen sehr erfolgreich sind und deshalb verstärkt werden sollten.

Sicher kann eine Kostenbeteiligung des Teilnehmers an Weiterbildungsmaßnahmen selbst nicht in allen Fällen ausgeschlossen werden. Sie muß aber in jedem Falle angemessen und zumutbar sein und darf niemals als Selektionsinstrument wirken.

Die Anwendung rechtlicher und finanzieller Ordnungsmöglichkeiten der Weiterbildung führt direkt zu Überlegungen über ihre inhaltliche Ordnung. Sie soll nicht verstanden werden als Frage der Ausgestaltung einzelner Weiterbildungscurricula, sondern als Problem der inhaltlichen Struktur insbesondere von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Bis zu welchem Grade ihre Inhalte nur eng begrenzter, fachspezifischer Art sein sollten oder inwieweit ihnen andere Bildungsinhalte (z. B. allgemein berufsbezogener Art) beigegeben werden müßte, wäre eine so grundsätzlich zu beantwortende Frage. Jede Antwort auf solche Fragen wird auch abhängig davon sein, wie weit der Hypothese gefolgt werden kann, daß in einer Region vorhandene vielseitige Qualifikationen der Angestellten und Arbeiter die Angebots situation auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Wenngleich die Bildungsstruktur in einem bestimmten Bereich auch Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur haben kann, werden dennoch vorhandene Disparitäten zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem auch künftig nur zu einem begrenzten Teil durch Weiterbildung aufgehoben werden können.

Schließlich muß auch der Gefahr begegnet werden, daß das oft zitierte life-long-learning, das lebenslange Lernen, zu einer lebenslangen Qual dann werden kann, wenn die bei den Teilnehmern geweckten Berufshoffnungen und -erwartungen, die ihrem neuen Bildungsstand entsprechen, nicht erfüllt werden können. Solche permanenten Frustrationen als „Weiterbildungseffekt“ können dann vermieden werden, wenn der Weiterbildungslernprozeß für den Arbeitnehmer auch dann noch Sinnvolles vermittelt, wenn die Umsetzung in eine angestrebte höherwertige Berufstätigkeit fern- oder gar ausbleibt. In diesem Sinne positiv geordnete Weiterbildungsmaßnahmen sind solche

- mit breit angelegten fachlich-funktionalen Inhalten (betriebs- oder branchenübergreifend) neben den engeren Spezialthemen, oder
- mit extrafunktionalen Inhalten, die Voraussetzungen schaffen sowohl für verschiedene Berufstätigkeiten wie auch für die

Bewältigung der sozialen und allgemeinen Aufgaben in unserer Gesellschaft und Wirtschaft von morgen.

Kooperation statt Konfrontation

So wichtig, wie die Rolle der Weiterbildung für die Menschen in unserer Wirtschaft und Gesellschaft von morgen sein wird, so umfangreich ist der Katalog der Aufgaben, die gelöst werden müssen, damit Weiterbildung wirklich die von immer mehr Bürgern in sie gesetzten Hoffnungen und Erwartungen erfüllen kann. Diese Aufgaben aber werden in den vor uns liegenden Jahren nur bewältigt werden können durch gemeinsame Bemühungen aller in der Weiterbildung Tätigen und für sie Verantwortlichen. Das verlangt anstelle hohler Lippenbekenntnisse einiger der Letzten den Verzicht auf bildungspolitische Egoismen, die Bereitschaft zum gegenseitigen Verständnis, den Willen zur Kooperation und das tätige Handeln aller.

REZENSIONEN

Projektgruppe in der Bundesanstalt für Arbeit: Jugendliche beim Übergang in Ausbildung und Beruf (=Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 43), Nürnberg 1980

Die Bundesanstalt für Arbeit untersucht regelmäßig die Situation der Jugendlichen in Ausbildung und Beruf. Im Jahre 1975, als der quantitative Höhepunkt mit über 100.000 arbeitslosen Jugendlichen erreicht worden war, wurde ein erster zusammenfassender Bericht vorgelegt. Nunmehr hat eine Projektgruppe die Situation bis Mai 1979 untersucht.

Die Arbeit beginnt mit einer statistischen Analyse der Jugendarbeitslosigkeit. Die Fachleute der Bundesanstalt für Arbeit sind in der Lage, das Material aus erster Hand zusammenzutragen und zu interpretieren. Es wird eine differenzierte Untersuchung der Jugendarbeitslosigkeit nach Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Dauer der Arbeitslosigkeit u. ä. vorgenommen. So wird z. B. dargelegt, daß 50% der jugendlichen Arbeitslosen weniger als drei Monate arbeitslos sind, daß es aber bereits einen „harten Kern“ von 9% gibt, die über 1 Jahr arbeitslos sind. Auch die soziale Lage der betreffenden Jugendlichen wird ausführlich beschrieben.

Es wird dann auf die Hintergründe der Arbeitslosigkeit – strukturiert nach drei Schwellenbereichen – eingegangen. Die erste Schwelle ist beim **Übergang von der Schule in den Beruf** anzusiedeln. Hier stehen die Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Vordergrund. Sie werden unter quantitativen und qualitativen Aspekten untersucht. Empirische Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, auf die Bezug genommen wird, weisen aus, daß die Ausbildungsstellennachfrage wesent-

lich höher ist als die in den Berufsbildungsberichten aufgrund der Definitionen des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes angegebenen Zahlen. Allerdings wird auf die Erhellung dieser Dunkelziffer nicht weiter eingegangen. – Weiterhin wird auf strukturelle Diskrepanzen des Ausbildungssystems hingewiesen, da verstärkt in Sektoren ausgebildet wird, in denen früher bereits ein erheblicher Wechsel nach der Ausbildung festgestellt wurde.

Die zweite Schwelle liegt beim **Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit**. Immerhin hatte im September 1978 jeder vierte männliche Arbeitslose unter 20 Jahren eine betriebliche Ausbildung absolviert. Die Ursachen für diesen hohen Anteil werden in strukturellen Ungleichgewichten zwischen Ausbildung und Beschäftigung gesehen. Während in konjunkturell günstigen Phasen die Ausbildung als solche bereits einen Stellenwert hat, werden in Rezessionsphasen eher spezifische Qualifikationen nachgefragt, so daß Jugendliche mit Ausbildungen in weniger nachgefragten Berufen Schwierigkeiten haben, einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Auch eine längere Berufstätigkeit, die ausgleichend wirken könnte, können sie nicht nachweisen. Eine Lösung wird darin gesehen, die berufliche Grundbildung weiter auszubauen.

Der dritte Problembereich beschäftigt sich mit jenen Jugendlichen die bereits im Erwerbsleben gestanden haben und arbeitslos wurden, wobei die bis 25jährigen einbezogen werden. Viele von ihnen waren bereits mehrfach arbeitslos. Ihre Arbeitsmarktchancen sind erheblich gemindert, da vor allem in Rezessionsphasen Arbeitssuchende mit längerer

Betriebszugehörigkeit bevorzugt werden. Die Gruppe weist jedoch eine hohe Fluktuation auf.

Im zweiten Teil wird auf die Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und des Ausbildungsstellenmangels eingegangen. Die zahlreichen Programme der verschiedensten Träger werden nach einem Gliederungs- und Beurteilungsraster dargestellt. Der Rückgang der Zahl der arbeitslosen Jugendlichen in letzter Zeit wird vor allem mit diesen vielfältigen Aktivitäten in Zusammenhang gebracht. Inwieweit diese jedoch nur temporären Aufschub bewirken bzw. inwieweit lediglich die bessere konjunkturelle Lage die Engpässe nicht so stark zum Vorschein bringen läßt, wird nicht aufgezeigt. Es wird darauf hingewiesen, daß in Anbetracht der demographischen Welle die kurzfristigen Aspekte im Vordergrund stehen.

Die Arbeit stellt eine detaillierte Analyse anhand des verfügbaren Datenmaterials, insbesondere zur Jugendarbeitslosigkeit, dar. Sie ist daher auch sehr gut zum Nachschlagen geeignet. Die Grenzen dieses Materials werden aufgezeigt, jedoch wäre es wünschenswert, auf die schwieriger erfaßbaren Aspekte stärker einzugehen (z. B. Dunkelziffer der unversorgten Bewerber und angebotenen Ausbildungsstellen, Folgen des eingeschränkten Berufswahlpektrums, Beschäftigungschancen nach der Ausbildung). In der letzten Zeit ist die Zahl der registrierten arbeitslosen Jugendlichen wieder angestiegen. Das Problem ist also keineswegs aus der Welt geschafft; jedoch sollte auch auf das Berufsschicksal der geburtenstarken Jahrgänge in ihrer Gesamtheit eingegangen werden. Der Indikator „Ar-