

Edgar Sauter

Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt

Zur Förderung betrieblicher Qualifizierung im Rahmen des Arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen (AMP)

Die Förderung beruflicher Weiterbildung durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ist ursprünglich als ein Instrument „präventiver Arbeitsmarktpolitik“ konzipiert worden. Die Einschränkung der Förderung seit dem Haushaltstrukturgesetz von 1975 und die gleichzeitige Prioritätensetzung zugunsten Arbeitsloser und unmittelbar von Arbeitslosigkeit Bedrohter haben dagegen die Anpassung der Weiterbildungsförderung an die akuten Schwierigkeiten des Arbeitsmarktes immer deutlicher werden lassen. Auch die derzeit geplanten Einschränkungen beruflicher Bildungsmaßnahmen durch das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG) [1] werden diese Tendenz noch verstärken. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum AMP [2], in dessen Rahmen betriebliche Qualifizierung als Instrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik eingesetzt wurde, zeigen dagegen Möglichkeiten einer präventiven Qualifizierungsförderung, die auch die Rand- bzw. Problemgruppen des Arbeitsmarktes berücksichtigt. Für eine Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung ergeben sich daraus neue Impulse.

Ausgangssituation

Mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) wurde die Förderung beruflicher Weiterbildung (berufliche Fortbildung und Umschulung) zum Kernstück einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik. Ausgehend von der Prämisse eines hohen Beschäftigungsstandes ist die berufliche Weiterbildung vor allem als Instrument zur Anpassung an technologischen Wandel, Wirtschaftswachstum und Arbeitsmobilität konzipiert worden; an die Vermeidung oder den Abbau von Arbeitslosigkeit wurde dabei erst in zweiter Linie gedacht.

Im Rahmen dieser Konzeption begünstigen die AFG-Förderungsbedingungen den Erwerb von berufsfachlichen, zwischenbetrieblich verwertbaren und für den Aufstieg relevanten Qualifikationen. Dies führte zu einer unterschiedlichen Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigtengruppen. Die AFG-Förderungsstatistik weist aus, daß fast drei Viertel der geförderten Weiterbildungsteilnehmer eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen. Diese Teilnehmer verfügen überdurchschnittlich häufig über eine ausgeprägte berufliche Leistungsmotivation, die an konkreten beruflichen Entwicklungszielen orientiert ist. In dieser selektiven Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung kann damit u. a. eine Bestätigung der „Bildungskumulationsthese“ gesehen werden, nach der insbesondere jene Personen Bildungsangebote nutzen, die bereits überdurchschnittlich günstige Bildungsvoraussetzungen mitbringen.

Auch die restriktiven Veränderungen des Förderungsrechts und der Förderungspraxis im Zusammenhang mit dem Haushaltstrukturgesetz von 1975, die darauf ausgerichtet sind, die finanziellen Leistungen einzuschränken und zugleich die verbleibende Förderung auf qualifizierungsbedürftige Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu konzentrieren, veränderten bisher nicht im erwarteten Ausmaß die Teilnehmerstruktur zugunsten der bisher Unterrepräsentierten: Es bleibt vielmehr eine „Verzerrung“ zugunsten der Erwerbspersonen, die bereits über berufsfachliche Qualifikationen und entsprechende Abschlüsse verfügen. Die besonderen Bemühungen, den Arbeitslosen und den sogenannten Problemgruppen (Un- und Angelernte, ältere Arbeitnehmer, ausländische Arbeitnehmer, Frauen, Behinderte) bei der Weiterbildungsförderung Vorrang einzuräumen, ist bisher nur zum Teil erfolgreich

gewesen; dafür sind die Gründe u. a. in den folgenden Schwierigkeiten zu sehen:

- Bei den Arbeitslosen und den Erwerbspersonen, die den Problemgruppen zugeordnet werden, handelt es sich in der Regel um Bildungsumgewohnte, die nur mit zusätzlichen Informationsaktivitäten und Motivierungsanstrengungen für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gewonnen werden können. Zugleich sind häufig flankierende Maßnahmen, wie z. B. lehrgangsbegleitende sozialpädagogische Betreuung, erforderlich, um den Lernerfolg zu ermöglichen. Träger, Einrichtungen und Lehrkräfte der Weiterbildung haben ihre Bildungsangebote und -methoden bisher noch nicht oder nicht in ausreichendem Umfang auf die Bedürfnisse dieser bildungsgewohnten Adressatengruppen um- bzw. eingestellt.
- Die weit überwiegende Anzahl der nach dem AFG geförderten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wird außerhalb der Beschäftigungsverhältnisse von außerbetrieblichen Trägern und Einrichtungen durchgeführt. Angesichts des Wiedereingliederungsrisikos nach der Weiterbildung finden sich deshalb bei negativer Arbeitsmarktentwicklung immer weniger Arbeitnehmer in ungekündigten Arbeitsverhältnissen bereit, ihren Arbeitsplatz zugunsten einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen aufzugeben.
- Die Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen nach dem AFG findet primär im Rahmen von Einarbeitungsmaßnahmen statt, die in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Ansonsten sind betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als „interessengebundene“ Maßnahmen im Rahmen des AFG (§ 43 Abs. 2) nur förderungswürdig, wenn ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.

Demgegenüber sind aber für die meisten Arbeitnehmer bei einer Entscheidung über die Weiterbildungsteilnahme vor allem die folgenden Kriterien ausschlaggebend, die durch das AFG nicht erfüllt werden:

- Es muß möglich sein, daß man seinen gegenwärtigen Arbeitsplatz beibehält, und
- während der Zeit der Weiterbildungsteilnahme sollte man finanziell nicht schlechter gestellt sein als mit dem Arbeitseinkommen [3].

Es ist danach festzustellen: Die Verlagerung der AFG-Förderung auf Arbeitslose und unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Teilnehmer hatte nur begrenzten Erfolg; zugleich bedeutet die neue Prioritätensetzung eine Einschränkung der präventiven zugunsten der reaktiven Funktionen des AFG. Nach wie vor erhalten jedoch die Beschäftigtengruppen, die sich – unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses – im Rahmen des Produktionsprozesses am Arbeitsplatz weiterbilden, keine Unterstützung durch das AFG [4]. Dabei handelt es sich bei diesen Beschäftigtengruppen häufig um Erwerbstätige mit hohen Anteilen betriebsspezifischer Qualifikationen, die in der Regel von technischen Umstellungen und Rationalisierungsmaßnahmen besonders stark betroffen sind und deshalb einen hohen Weiterbildungsbedarf haben.

Eine Förderung dieser Erwerbstätigen hätte eine große präventive Bedeutung. Zum einen könnte ein großer Teil der Schwierigkeiten, auf die eine reaktive AFG-Förderung von Arbeitslosen stößt (z. B. Motivierung, Wiedereingliederungsrisiko) durch die

Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen vermieden werden. Zum anderen ist in einer solchen Förderung ein Instrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik zu sehen, das auf Entscheidungen betrieblicher Qualifizierungs- und Personalpolitik Einfluß nehmen kann. Bei negativer Arbeitsmarktentwicklung führen die wiederholten personalpolitischen Aussiebungsprozesse bei Einstellung, Umstellung oder Entlassung zu einer verstärkten Segmentation des Arbeitsmarktes (z.B. Problemgruppenbildung; Polarisierung zwischen Stamm- und Randbelegschaft) und einer wachsenden Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit [5]. Durch Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen könnte dieser Entwicklung vorgebeugt werden.

Konzeption und Ziele des Arbeitsmarktpolitischen Programms

Auf diesem Hintergrund wurde das AMP am 01.08.1979 mit einem ursprünglich geplanten Umfang von 500 Mio. DM für 23 Arbeitsamtsbezirke in fünf Problemregionen (Ruhrgebiet, Saarland, Ostbayern, Ostfriesland, Niedersächsisches Zonenrandgebiet) für ein Jahr in Kraft gesetzt. Die Konzeption des AMP ging davon aus, daß die Beschäftigungschancen in den genannten Problemregionen nach der Rezession von 1974/75 ohne zusätzliche arbeitsmarktpolitische Anstrengungen sich nicht nachhaltig verbessern würden. Das nach drei Schwerpunkten gegliederte Programm sollte der Tendenz zur verstärkten Herausbildung von arbeitsmarktpolitischen Problemregionen im Rahmen einer wachsenden Polarisierung des Gesamtarbeitsmarktes entgegenwirken:

- Zum ersten Mal wurden in größerem Umfang betriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in Betrieben mit Anpassungs- und Umstellungsproblemen öffentlich gefördert (Schwerpunkt 1).
- Die berufliche Weiterbildung wurde in Kombination mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten eingesetzt:
 - Mit Hilfe von Einarbeitungszuschüssen und ergänzenden Eingliederungsbeihilfen sollten ungelerte und längerfristig Arbeitslose wieder eingegliedert (Schwerpunkt 2) und
 - durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollten die sozialen Dienste und die soziale Infrastruktur verbessert werden (Schwerpunkt 3).

Der Programmschwerpunkt 1, auf den sich die Darstellung im folgenden konzentriert, zielte vor allem darauf ab, „den in den letzten Jahren besonders ausgeprägten personalpolitischen ‚Mechanismus‘ betrieblicher Anpassungs- und Umstrukturierungsprozesse — nämlich ‚Freisetzung und Entlassung von nicht oder nicht ausreichend qualifizierten Arbeitnehmern und Einstellung von Arbeitssuchenden mit den gewünschten Qualifikationen‘ — (zu) durchbrechen“ [6].

Zur Vermeidung dieses personalpolitischen „Rotationsprozesses“ setzten die Bestimmungen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung durch das AMP bewußt und direkt beim Interesse der Beschäftiger an der Qualifizierung ihrer Belegschaften an. Zugleich erfüllten sie aber auch die oben genannten, von den meisten Arbeitnehmern gewünschten Bedingungen einer Weiterbildungsteilnahme: Beibehaltung des Arbeitsplatzes und entsprechende finanzielle Unterstützung.

Drei Qualifizierungsarten wurden im Rahmen des AMP durch Lohnkostenzuschüsse gefördert:

- Umschulung in Berufe mit anerkanntem Abschluß (mit 90% Lohnkostenzuschuß für die Dauer der gesamten Maßnahme);
- Fortbildung in Berufe mit anerkanntem Abschluß (mit 90% für maximal 24 Monate Maßnahmedauer);
- Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen (mit 80% für Maßnahmen von maximal 12 Monate Dauer).

Die Vergabe der Mittel wurde dabei nicht nur an die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses des geförderten Arbeitnehmers geknüpft; der Betrieb erhielt nur dann die Qualifizierungszuschüsse, wenn er seine Qualifizierungsanstrengungen über

das bisherige Maß ausweitete und der Betriebsrat den Qualifizierungsmaßnahmen zustimmte.

Die Programmkonzeption war primär darauf ausgerichtet, den Arbeitsmarkt in den Problemregionen kurzfristig zu entlasten. Die durch die Qualifizierungsmaßnahmen langfristig erreichbaren Veränderungen der Qualifikationsstruktur und des betrieblichen Anpassungspotentials dürften jedoch die entscheidenden Effekte für den Erfolg des Programms darstellen. Für die berufliche Weiterbildung liegt die Bedeutung des Programms vor allem in der Vermittlung von Impulsen, die betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen — auch ohne öffentliche Förderung — fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Eine konkrete bildungspolitische Perspektive ergibt sich für die Teilnehmer aus den oben genannten unterschiedlichen Qualifikationsarten, deren zentrales Unterscheidungsmerkmal im überbetrieblich verwertbaren Qualifikationsabschluß zu sehen ist, den die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen gegenüber den betriebsspezifischen „sonstigen“ Qualifizierungsmaßnahmen aufweisen. Vor dem Hintergrund eines gravierenden Fachkräftemangels ist z. B. daran zu denken, Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung über betriebsspezifische Qualifizierungsprozesse an überbetrieblich verwertbare Qualifikationen und Abschlüsse heranzuführen. Diese Verknüpfung von betriebsspezifischen und berufsfachlichen Qualifikationen ist im gegenwärtigen System beruflicher Weiterbildung kaum entwickelt.

Ergebnisse aus der Förderung der betrieblichen Qualifizierung [7]

Bereits zu Beginn der Antragsfrist (01.08.79 bis 31.07.80) wurden die nach dem „Windhundverfahren“ [8] zu vergebenden Mittel stark überzeichnet; deshalb wurden die ursprünglich geplanten 500 Mio. DM auf nahezu das Doppelte aufgestockt. Auf die Förderung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entfielen damit allein über 400 Mio. DM.

In den insgesamt 1054 geförderten Betrieben beteiligten sich bis Ende Mai 1980 23 246 Arbeitnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen [9]. Knapp die Hälfte aller Betriebe mit gut der Hälfte der Teilnehmer entfiel dabei auf die Problemregion Ruhrgebiet.

Verteilung der Maßnahmearten

Bei den zur Wahl stehenden Maßnahmearten haben sich die Betriebe überwiegend für die Durchführung von sonstiger Qualifizierung entschieden.

Übersicht zur Verteilung der Maßnahmearten nach Betrieben und Teilnehmern [10]

Maßnahmearten	Betriebe *)		Teilnehmer	
	absolut	%	absolut	%
Umschulung (U)	110	10	934	4,0
Fortbildung (F)	145	14	2 804	12,0
sonstige Qualifizierung	951	90	19 508	83,9

*) Ein Teil der Betriebe führte mehrere Maßnahmearten durch, so daß die Summe mehr als 100 Prozent ergibt

Quelle: Infratest Sozialforschung:

Begleitforschung zum AMP, Band 2, Betriebsstatistik zu Schwerpunkt 1: Berufliche Qualifizierung, S. 2 (Stand März 1980), und Band 3, Teilnehmerstatistik zu Schwerpunkt 1: Berufliche Qualifizierung, S. 3 (Stand Juni 1980)

90 Prozent der beteiligten Betriebe führte für fast 84 Prozent der Teilnehmer „sonstige Qualifizierungsmaßnahmen“ durch, wobei kaum Unterschiede zwischen Groß- und Kleinbetrieben bestanden. Betriebsgrößenabhängig war hingegen die Beteiligung an Fortbildung und Umschulung. Nahezu zwei Drittel der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen werden in Großbetrieben durchgeführt.

Aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Anzahl der Qualifizierungsteilnehmer pro Betrieb ist die Förderung insbesondere den Teilnehmern aus Großbetrieben zugute gekommen. Mehr als die Hälfte aller Qualifizierungsteilnehmer kam aus den Großbetrieben (mit über 1000 Beschäftigten), die nur 10 Prozent aller Betriebe ausmachten; aus den Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten, die mit 16 Prozent vertreten waren, kamen hingegen nur 2 Prozent der Teilnehmer.

Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil in den Programmregionen sind die Teilnehmer aus dem verarbeitenden Gewerbe überrepräsentiert; mit über der Hälfte der Betriebe, in denen 82 Prozent aller Teilnehmer qualifiziert wurden, dominierte dieser Wirtschaftsbereich gegenüber den anderen beteiligten Branchen (Handels- und Dienstleistungsgewerbe, Baugewerbe und Energie-/Bergbausektor), die zusammen zwar über zwei Fünftel der Betriebe, doch nur knapp ein Fünftel der Qualifizierungsteilnehmer stellten:

Teilnehmerstruktur [11]

Nach bisher vorliegenden Untersuchungen über die Teilnehmerstruktur in der beruflichen Weiterbildung gehören die un- und angelernten Arbeitnehmer sowohl in der betrieblichen als auch in der außerbetrieblichen Weiterbildung zu den stark unterrepräsentierten Gruppen [12]. Abweichend von der sonst üblichen Adressatenstruktur betrieblicher Weiterbildung waren die un- und angelernten gewerblichen Arbeitnehmer im Rahmen des AMP mit der Hälfte aller Teilnehmer an den sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen über ihren Belegschaftsanteil hinaus vertreten. Dies galt insbesondere auch für Großbetriebe, in denen die Un- und Angelernten zum Teil die Mehrheit der Belegschaft stellten. Auch die ausländischen Arbeitnehmer wurden über ihren Beschäftigtenanteil in den Programmregionen hinaus in die Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen. Neben den Un- und Angelernten werden insbesondere die Facharbeiter bei der Qualifizierung berücksichtigt.

Zu den in der Qualifizierungsförderung des AMP unterrepräsentierten Gruppen gehörten vor allem die Frauen, denn zum einen beteiligten sich vor allem solche Betriebe an der Förderung, deren Frauenanteil an der Belegschaft (mit 26%) bereits unter dem Beschäftigtenanteil der Frauen von 34 Prozent in den Programmregionen lag; zum anderen wurde dieser Selektionseffekt noch, dadurch verstärkt, daß die Frauen bei den betrieblichen Qualifizierungsentscheidungen nicht ihrem Belegschaftsanteil entsprechend berücksichtigt wurden.

Betriebliche Qualifizierungsinteressen und -strategien

Aus Interviews mit den zuständigen Personal- und Bildungsverantwortlichen ergibt sich, daß die betrieblichen Qualifizierungsinteressen und -strategien zum einen von den attraktiven Förderrungsbedingungen der Qualifizierung angesprochen wurden, zum anderen war jedoch die Auswahl und Ausgestaltung der beantragten Maßnahmen von den restriktiven Bedingungen des Verteilungsmoduls „Windhundverfahren“ gekennzeichnet. Da nur ein Viertel der beteiligten Betriebe über schriftlich fixierte Personalpläne verfügt, die zu einer Mitarbeiterbezogenen Qualifizierungsplanung herangezogen werden können, mußten insbesondere die qualifizierungsunfahrenen Klein- und Mittelbetriebe ihre Qualifizierungsinteressen „aus dem Stand heraus“ formulieren und in Anträge umsetzen. In den meisten Fällen handelte es sich demnach um Ergebnisse eines akuten, zum Teil auch bereits aufgestauten Qualifizierungsbedarfs, der angesichts der knappen Antragsfristen nur zum Teil in Anträge umgesetzt werden konnte. Besonders deutlich wurde dieser Bedarf im Zusammenhang mit Modernisierungs-/Rationalisierungsprozessen sowie bei der Einführung neuer Produkte und Verfahren, die sich auf die Tätigkeitsmerkmale der Arbeitnehmer auswirken. Nach den Angaben der Betriebe sind über die Hälfte der sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen durch Einführung neuer Produkte bzw. Leistungen veranlaßt worden; dies gilt insbesondere für die Qualifizierungen der Ungelernten, die besonders stark von solchen Umstellungsprozessen betroffen sind [13].

Zwei Drittel (in Großbetrieben drei Viertel) der Qualifizierungsteilnehmer gehörten dem Betrieb schon länger als fünf Jahre an. Die Betriebe bevorzugten demnach in der Regel die Qualifizierung von bereits bewährten Arbeitskräften aus der Stammbelegschaft. Aus den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen ergaben sich kaum Anhaltspunkte für eine tatsächlich praktizierte Personalrotation, gegen die das Programmkonzept ausdrücklich gerichtet war (siehe oben). Die Rekrutierung passender Qualifikationen über den externen Arbeitsmarkt wurde – bis auf Ausnahmen – weder als wünschenswert noch als realistisch angesehen. Die betrieblichen Entscheidungen über die Auswahl der Teilnehmer machten im übrigen deutlich, daß betriebliche Weiterbildung nicht nur an der Erzielung fachlicher Qualifizierung orientiert ist. Betriebliche Weiterbildung wird auch als personalpolitisches Instrument bei Beurteilungs- und Ausleseprozessen geschätzt. Personalpolitische Entscheidungen, die an die Teilnahme und/oder den Erfolg von Weiterbildung geknüpft sind, werden von den Belegschaften und den Betriebsräten leichter akzeptiert. Daß betriebliche Weiterbildung damit auch die Funktion übernimmt, personalpolitische Entscheidungen zu legitimieren, läßt sich auch im Rahmen des AMP nachweisen [14].

Dabei geht es nicht nur darum, mit Hilfe der Weiterbildung aufzusteigen und/oder das Einkommen zu verbessern; denn nur in etwa jedem zweiten Fall wurde die Qualifizierungsteilnahme nach Angaben der Betriebe mit einer Verbesserung des Einkommens verbunden bzw. eine Verbesserung vorgesehen [15]. Angeichts der negativen Beschäftigungsentwicklung, insbesondere in den Großbetrieben, wurde bereits die Nominierung für eine Weiterbildungsteilnahme von vielen Betroffenen als Auszeichnung bzw. als eine Art Beschäftigungsgarantie angesehen. Denn in Teilnehmeraussagen ist die Sicherung des Arbeitsplatzes das dominierende Teilnahmemotiv.

Planung, Organisation und Durchführung der Qualifizierung

Das auf die sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen konzentrierte Bildungsangebot der Betriebe im Rahmen des AMP war im Unterschied zu den durch anerkannte Abschlüsse gekennzeichneten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen weitgehend von betriebsspezifischen Belangen geprägt. Dementsprechend handelte es sich um außerordentlich vielfältige und heterogene Maßnahmen; dies verdeutlichen die folgenden Beispiele:

- In einem Maschinenbaubetrieb wurden Maschinenschlosser zu Einfahr- und Servicemonteuren qualifiziert. Im Rahmen der einjährigen Maßnahme wurden neben theoretischen Kenntnissen über elektrohydraulische Steuerungen, Funkfernsteuerungen und dientelektrische Antriebe Bedientechnik und Service-Praxis vermittelt; zur Vorbereitung des Auslandseinsatzes wurden zusätzlich Sprachkurse angeboten.
- Un- und angelernte Arbeiter einer Eisengießerei wurden im Zuge von Diversifizierungsanstrengungen der Betriebsleitung fünf Monate an einer neuen Anlage zur Fertigung von Kunstharz-Beton-Produkten eingearbeitet, wobei jeder Mitarbeiter der Bedienungsmannschaft von vornherein für die Arbeitsvollzüge aller Arbeitsplätze an der Anlage qualifiziert wurde.
- In einem metallverarbeitenden Betrieb wurden Dreher innerhalb von 12 Monaten durch systematische Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz und durch ergänzende außerbetriebliche Lehrgänge zur Werkstoffprüfung zu Mitarbeitern der Qualitätskontrolle qualifiziert.
- Im Zusammenhang mit der Umstellung eines Stahlwerkes auf ein neues Produktions- und Fertigungsverfahren wurde der Großteil der Produktionsarbeiter und der Mitarbeiter aus der Instandhaltung in praktischen und theoretischen Unterweisungen unterschiedlicher Dauer für die Produktionsabläufe und Verfahrenstechniken an neuen Arbeitsplätzen qualifiziert. Neben den Lernorten Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt und Bildungszentrum des eigenen Betriebs erhielten dabei auch Schulung und Anlernung an Anlagen von Fremdfirmen Bedeutung.

Die Beispiele zeigen, daß die Betriebe bei der Planung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen einen erheblichen Arbeitsaufwand einsetzten und zahlreiche Probleme bewältigen mußten, zumal ein Drittel der geförderten Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, zum ersten Mal Qualifizierungsmaßnahmen durchführte; von den weiterbildungserfahrenen Betrieben hatte zudem bisher nur ein Teil, insbesondere die Großbetriebe, auch Erfahrungen bei der Durchführung der anspruchsvoller Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen gesammelt.

Qualifizierungspläne

Nach den Durchführungsrichtlinien für das Sonderprogramm (§ 15 Abs. 2) hat der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebs- und Personalrat einen Plan über Inhalt und Dauer der Qualifizierungsmaßnahme auszuarbeiten und dem Arbeitsamt zur Prüfung vorzulegen. Diese Pläne enthielten in der Regel nur geringe Informationen über den tatsächlichen Ablauf der Maßnahme und die im einzelnen zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten; sie hatten vielmehr zum Teil den Charakter von Organisationsplänen mit Angaben über den formalen Ablauf der Maßnahme und ihrer Verknüpfung mit der Arbeitszeit. Informationsreicher waren die Qualifizierungspläne nur in den Fällen, in denen sich die Betriebe an Formulierungen und Lehrmaterialien von Aus- und Fortbildungsordnungen orientierten. Dies traf insbesondere dann zu, wenn Un- und Angelernte im Rahmen der sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen Teifacharbeiterqualifikationen erwerben konnten. Ergebnisse aus Fallstudien zeigen jedoch, daß dieser Rückgriff in vielen Bereichen wegen fehlender Berufsbilder nicht möglich war. Dies wurde auch im Zusammenhang mit der Verwendung von Lehrmaterialien deutlich. Nur bei einem Fünftel der Maßnahmen für Angelernte und bei einem guten Viertel der Maßnahmen für Ungelernte setzten die Betriebe Ausbildungsmittel anerkannter Ausbildungsbereufe ein; nahezu ebenso häufig verwendete sie bei diesen Gruppen keinerlei Lehrmaterialien [16].

Aspekte der Durchführung

Fast die Hälfte der sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen hatte eine zeitliche Dauer zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Un- und Angelernte lagen etwas über, Facharbeiter und Angestellte etwas unter der durchschnittlichen Maßnahmedauer von etwa sechs Monaten. Kleinbetriebe hatten dabei vor allem auf Maßnahmen über sechs Monaten Dauer Gebrauch gemacht und auf Kurzmaßnahmen bis zu drei Monaten Dauer weitgehend verzichtet; Großbetriebe führten hingegen nahezu ein Drittel ihrer Maßnahmen als Kurzmaßnahmen durch [17].

Bevorzugter Lernort, insbesondere für die Un- und Angelernten, war der Arbeitsplatz. Betriebliche Schulungsräume oder außerbetriebliche Einrichtungen hatten fast nur ergänzende Bedeutung. Auch bei den Lehrkräften und Ausbildern nutzten die Betriebe primär die eigenen Möglichkeiten; auf eine Beratung durch außerbetrieblichen Sachverständigen wurde kaum zurückgegriffen. In einigen Betrieben hatten nebenberufliche Ausbilder zentrale Bedeutung, da sie sich nicht nur an der Durchführung der Maßnahmen beteiligten, sondern auch den Qualifizierungsbedarf gegenüber der Betriebs- und Personalabteilung artikulierten und dabei zugleich auf die Auswahl der Teilnehmer Einfluß nahmen.

Nach § 6 der Richtlinien zur Durchführung des AMP mußte der Betriebsrat dem Antrag des Arbeitgebers eine Stellungnahme beifügen; es kam jedoch in keinem Fall zu einer ablehnenden bzw. abweichenden Stellungnahme. Aufgrund von Aussagen in Interviews mit Betriebsräten ist vielmehr von einer grundsätzlichen Interessenkonvergenz zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung auszugehen, sich an dem Programm zu beteiligen. Die im einzelnen geäußerten Bedenken und Einwände, die sich zum Teil gegen die sonstigen Maßnahmen richteten, wurden angesichts dieses gemeinsamen Interesses zurückgestellt. Dort wo die Betriebsräte aktiv wurden, konzentrierte sich ihre Mitwirkung

vor allem auf die Teilnehmerauswahl, die sich zum Teil auch auf die Motivierung potentieller Teilnehmer erstreckte. Im übrigen zeigte es sich, daß die Mitwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte durch die restriktiven Bedingungen der Programmabwicklung (Zeitdruck, unzureichende Information) erheblich beeinträchtigt wurden [18].

Aspekte der Förderung und Weiterentwicklung betrieblicher Weiterbildung

Die Ergebnisse der öffentlichen Förderung betrieblicher Weiterbildung im Rahmen des AMP zeigen Ansätze für eine Weiterbildungsförderung, die insbesondere in Zeiten negativer Arbeitsmarktentwicklung die deutlich werdenden Grenzen bisheriger Weiterbildungsförderung wirksam erweitern können. Zugleich ergeben sich damit auch neue Impulse für eine Weiterentwicklung des Systems beruflicher Weiterbildung. Anhand der Ergebnisse sind die folgenden Aspekte hervorzuheben.

- Viele Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, haben erstmals Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt; weiterbildungserfahrene Betriebe wurden in ihren Qualifizierungsanstrengungen bestätigt und zur Verstärkung ihrer Maßnahmen angeregt. Aussagen von Betriebsleitungen, Betriebsräten, Teilnehmern und Ausbildern zeigen, daß Bewußtsein und Verständnis für den Zusammenhang von organisierten Qualifizierungsprozessen und ihrer Verwertung angesichts neuer Arbeitsplatzanforderungen gesteigert wurden. Weiterbildung als betriebliche Aufgabe und der Lernort Arbeitsplatz/Betrieb fanden damit verstärkt Anerkennung. Betriebe wurden angeregt, die Weiterbildungsmaßnahmen künftig verstärkt durchzuführen.
- Un- und angelernte Arbeiter, die für außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sehr schwer zu motivieren sind, haben in erheblichem Umfang an der beruflichen Qualifizierung teilgenommen. Die Ergebnisse zeigen, daß un- und angelernte Arbeitnehmer in besonderem Maße von Umstellungs- und Rationalisierungsprozessen betroffen sind und damit einen erheblichen Qualifizierungsbedarf haben. Zugleich wird deutlich, daß Qualifizierung unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und des Einkommens zu einer nahezu selbstverständlichen Anstrengung wird.
- Die Motivierungs- und Abbrecherproblematik, die den Erfolg außerbetrieblicher Weiterbildung nicht selten gefährdet, besitzt für die betriebliche Qualifizierung erheblich geringere Bedeutung. Nach Angaben von Betrieben und Teilnehmern wurden Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des AMP nur in geringem Umfang vorzeitig abgebrochen. Wenn dabei berücksichtigt wird, daß die Durchführung von Weiterbildung im Rahmen des Programms in der Regel auf Initiative des Betriebes erfolgte, erfüllt betriebliche Weiterbildung auch die Aufgabe, Arbeitnehmer an systematische Lernprozesse heranzuführen, die dann von den Betroffenen als Starthilfe für weitere Qualifizierung genutzt werden können.
- Jede zweite betriebliche Qualifizierungsmaßnahme war mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes verbunden [19]. Die Problematik des innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels ist für die Betroffenen jedoch eher zu übersehen und zu bewältigen als die Risiken einer Wiedereingliederung in das Beschäftigungssystem nach Teilnahme an einer ausschließlich außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme außerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Neben diesen Chancen und positiven Qualifizierungseffekten lassen die Ergebnisse des AMP jedoch auch Risiken und Defizite betrieblicher Weiterbildung erkennen, die bei einer Weiterentwicklung dieses Bereichs zu berücksichtigen sind:

- Im Unterschied zu den relativ wenigen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen orientierten sich die eindeutig dominierenden sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen von vornherein nicht an einem überbetrieblich anerkannten und verwertbaren Abschluß. Auch eine betriebsinterne Zertifi-

- zierung bzw. Bescheinigung der Qualifizierungsteilnahme erfolgte nur in einem guten Drittel der Fälle [20].
- Bei der Inanspruchnahme der sonstigen Qualifizierung beriefen sich die Betriebe nicht nur auf spezifische Realisierungsbedingungen (z. B. Zeitknappheit bei der Planung und Organisation) und betriebliche Vorteile (firmen- bzw. arbeitsplatzspezifische Orientierung der Maßnahme, geringer Organisationsaufwand, geringer Arbeitsausfall der Teilnehmer), sondern auch auf entsprechende Wünsche und Interessen der Teilnehmer. Aussagen von Teilnehmern zeigten hier jedoch ein differenzierteres Bild: Neben der Ablehnung von formalen Lehrgängen mit Prüfungsabschlüssen steht das zum Teil massiv geäußerte Interesse an Zertifikaten und überbetrieblich verwertbaren Qualifikationsabschlüssen [21].
 - Ein zentrales Hindernis betrieblicher Weiterbildung liegt in den mangelnden instrumentellen Voraussetzungen vieler Klein- und Mittelbetriebe für die Planung, Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung. Unzureichende Weiterbildungserfahrung und unzureichende Infrastruktur der Betriebe führten auch im Rahmen des AMP zu unbefriedigenden Qualifizierungsergebnissen. Von Seiten der Betriebe und der Ausbilder wurde in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß fehlende Berufsbilder und Weiterbildungsabschlüsse die Orientierung der Qualifizierungsmaßnahmen beeinträchtigen.
 - Als Instrument der Personalpolitik ist betriebliche Weiterbildung mit Ausleseprozessen verbunden, die im Rahmen des AMP dazu geführt haben, daß vor allem die Stammbelegschaften qualifiziert wurden. Dagegen ist das Ziel, die Randbelegschaften durch Weiterbildung stärker zu integrieren, sekundär geblieben. Es besteht deshalb die Gefahr, daß die durch die betriebliche Weiterbildung veranlaßten Aussiebungsprozesse zu einer verstärkten Segmentation der internen Arbeitsmärkte führen und künftige Ausgliederungsprozesse möglicherweise fördern.

Folgerungen

Insgesamt lassen sich aufgrund der Ergebnisse der Qualifizierungsförderung im Rahmen des AMP folgende Ansätze für eine Förderung und Weiterentwicklung betrieblicher Weiterbildung angeben [22].

- Betriebsspezifische Weiterbildung, die durch das AMP als sonstige Qualifizierungsmaßnahme gefördert wurde, sollte im Interesse der Teilnehmer vom Betrieb so angelegt werden, daß insbesondere der Gruppe der Un- und Angelernten die Chance eröffnet wird, einen anerkannten Aus- oder Fortbildungsabschluß anzustreben.
- Die instrumentellen Voraussetzungen für die Planung, Organisation und Durchführung (wie z. B. Hilfen für die Bedarfsermittlung, Ausbilderkapazität, Lehrmaterialien) von Weiterbildung in den Betrieben sollte so verbessert werden, daß eine systematische betriebliche Bildungsarbeit ermöglicht wird. Von Klein- und Mittelbetrieben werden für den Aufbau einer Infrastruktur für die Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen konkrete Hilfen erwartet.
- Es sind Organisationskonzepte für einen Lernortverbund in der beruflichen Weiterbildung zu entwickeln, durch den die Verknüpfung des Lernortes Arbeitsplatz/Betrieb mit außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen ermöglicht wird, um auch überbetrieblich verwertbare Abschlüsse vermitteln zu können. Im Rahmen des Lernortverbundes ist auch der sukzessive Erwerb von Qualifikationen (z. B. im Sinne eines Baukastensystems) für den Erwerb von beruflichen Aus- und Weiterbildungsabschlüssen zu ermöglichen. Das übergeordnete Ziel ist eine stärkere Verknüpfung von betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung.
- Die öffentliche Förderung betrieblicher Weiterbildung ist insbesondere auf die Beschäftigtengruppen (z. B. Un- und Angelernte) zu konzentrieren, die durch außerbetriebliche Förderung nicht oder nur schwer erreichbar sind. Die Verga-

bekriterien für die öffentlichen Mittel sind dabei so zu definieren, daß auch verstärkt Randbelegschaften bzw. Problemgruppen in die Qualifizierung einbezogen werden, um den betrieblichen Personalauslese- und Aussiebungsprozessen auf den internen Arbeitsmärkten entgegenzuwirken. Die Förderung betrieblicher Qualifizierung wird jedoch nur dann erfolgreich sein können, wenn sie durch eine aktive Beschäftigungspolitik begleitet und ergänzt wird; dies gilt insbesondere bei einer auf arbeitsmarktpolitische Problemregionen konzentrierten Qualifizierungsförderung.

- Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen sind im Rahmen ihrer gesetzlichen Mitverantwortung für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen auf eine aktiver Rolle bei der Planung und Gestaltung betrieblicher Weiterbildung vorzubereiten; dazu gehört auch die verstärkte Beteiligung bei der Auswahl, Motivierung und begleitenden Betreuung der Teilnehmer aus der Randbelegschaft.

Das AMP zeigt: Betriebliche Qualifizierung als Instrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik erfüllt ihre präventive Funktion dann am besten, wenn die Förderung insbesondere jene Arbeitnehmer berücksichtigt, die der Randbelegschaft bzw. den Problemgruppen zugeordnet werden. Zugleich wächst durch eine stärkere Verknüpfung von betriebsinterner und -externer Weiterbildung die Chance, daß die Betroffenen mit Hilfe betrieblicher Weiterbildung auch überbetrieblich verwertbare Qualifikationen erwerben können.

Anmerkungen

- Vgl. dazu den Entwurf eines Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung der Fraktionen der SPD und FDP, Bundesdrucksache 9/799 sowie Sozialpolitische Informationen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 14.09.1981.
- An der Begleitforschung zum AMP im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung sind beteiligt: Infratest Sozialforschung, München; das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München; das Internationale Institut für Management und Verwaltung (IIMV) am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB); das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Köln; das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Düsseldorf. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist mit einem eigenen Projekt („Konzepte betrieblicher Weiterbildung“) beteiligt; vgl. dazu Breuer, K.-D./Sauter, E.: Neue Impulse für die berufliche Weiterbildung: Das Arbeitsmarktpolitische Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen. In: BWP, Heft 3/80, S. 7ff.
- Vgl. Infratest Sozialforschung, Infratest Wirtschaftsforschung, Dr. Werner Sörgel: Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung. Hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1978, S. 176.
- Vgl. Lutz, B./Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen 1974, S. 126 ff.
- Strukturalisierung (Verfestigung) des Arbeitsmarktes umfaßt sowohl „hohe“ Mehrfacharbeitslosigkeit bei kurzer Dauer der Arbeitslosigkeit“ als auch „hohe Dauerarbeitslosigkeit ohne Dynamik“ (MatAB 1/79, S. 2).
- Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitisches Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen, Bonn 1979, S. 12.
- Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen des AMP, die hier ausgeklammert blieben, sind in Berichten des Wissenschaftszentrums Berlin dargestellt: Scharpf, F.W./Garlichs, D./Brieger, R./Krautkrämer-Wagner, U./Maier, F./Maier, H./Semlinger, K.: Implementation des Sonderprogramms auf der lokalen und regionalen Ebene, vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1981 sowie Peters, A./Schmid, G.: Aggregierte Wirkungsanalyse des AMP, vorläufiger Zwischenbericht, Berlin 1981.
- Dieser Vergabemodus bedeutete, daß die Anträge in der Reihenfolge ihres zeitlichen Eingangs bei den Arbeitsämtern bearbeitet und genehmigt wurden bis das zur Verfügung stehende Finanzvolumen ausgeschöpft war.
- Anfang Januar 1981 weist die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit 30 071 Teilnehmer aus; weitere Angaben zum Abwicklungsstand des AMP in MatAB 2/81, S. 202 f.
- Im folgenden beruhen die Angaben zu den quantitativen Ergebnissen der Förderung auf den Untersuchungen von Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 1, Betriebsdatei zu Schwerpunkt

- (SP 1; Band 2, Betriebsstatistik zu SP 1; Band 3, Teilnehmerstatistik zu SP 1; Band 4, Betriebserhebung zu SP 1; Band 4 A, Betriebserhebung zu SP 1, Ergänzungsband Teilnehmererhebung, München 1980.
- [11] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 3, Teilnehmerstatistik zu SP 1, München 1980, S. 7.
- [12] Vgl. z. B. Sass, J./Sengenberger, W./Weltz, F.: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Köln/Frankfurt/M. 1974; S. 60; Alex, L., u.a.: Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. vom BIBB und IAB, Sonderveröffentlichung, Berlin 1981, S. 40/41.
- [13] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, Tabelle 3.
- [14] Vgl. dazu Schmitz, E.: Betriebliche Weiterbildung als Personalpolitik. In: Weymann, A. (Hrsg.): Handbuch für die Soziologie der Weiterbildung, Darmstadt und Neuwied 1980, S. 120 ff., sowie Sauter, E.: Das Problem des Arbeitsmarktbezuges der Erwachsenenbildung, nicht veröffentlichtes Manuscript, Berlin 1981.
- [15] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, S. 17 und Tabelle 5.
- [16] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, S. 16 und Tabelle 4.
- [17] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Bd. 3, Teilnehmerstatistik zu SP 1, München 1980, Tabelle 31.
- [18] Vgl. dazu im einzelnen den Zwischenbericht zum Projekt „Beschäftigungspolitische Wirkungsanalyse der Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung“ von Bosch, G./Seifert, H./Spies, B.-G. (nicht veröffentlichtes Manuscript), Düsseldorf 1981.
- [19] und [20] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, S. 17 und Tabelle 5.
- [21] Im Rahmen des in Anmerkung 2 genannten BIBB-Projekts werden Interviews mit Teilnehmern an AMP-geförderten Maßnahmen ausgewertet.
- [22] Inwieweit auch Kostengesichtspunkte für eine Förderung betrieblicher Weiterbildung sprechen, wurde im Rahmen der AMP-Untersuchung nicht ermittelt. In der Begründung zum Entwurf des AFKG wird davon ausgegangen, daß betrieblich durchgeführte FuU-Maßnahmen häufig kostengünstiger sein werden (Bundestagsdrucksache 9/799, S. 35).

Horst Stenger

Jugendkriminalität, Jugendarbeitslosigkeit und Berufsausbildung – Erläuterungen und Zusammenhänge

Der Aufsatz versucht, die Komplexität der Zusammenhänge zwischen Jugendkriminalität, Jugendarbeitslosigkeit und Berufsausbildung ansatzweise aufzuzeigen. Dabei wird die Unzulänglichkeit einer statistischen Zusammenhangsprüfung zwischen Arbeitslosigkeit und Jugendkriminalität angesichts der gegenwärtigen Materiallage belegt. Weder die interne noch die externe Validität derartiger formal-statistischer Untersuchungen scheint in hinreichendem Maße gegeben. Es wird die These aufgestellt, daß Arbeitslosigkeit und delinquentes Verhalten zwei Faktoren neben anderen in einem komplexen Feld kumulierender Defizite sind. Diese kumulierte biographische Benachteiligung ist typisch für die Lebenssituation sozialer Randgruppen.

Eine Annäherung an das thematisierte Problemfeld muß auch bei der Einschätzung der Möglichkeiten von Berufsausbildung der angedeuteten Komplexität Rechnung tragen. Berufsausbildung wird deshalb als eine von vielen Möglichkeiten gesehen, sowohl Arbeitslosigkeit als auch delinquentes Verhalten positiv zu beeinflussen und damit sozial-integrativ zu wirken. Diese Wirkung ist jedoch in hohem Maße abhängig von voraufgegangenen Sozialisationserfahrungen und bestehenden Sozialisationsbedingungen.

Über kausale Zusammenhänge zwischen Jugendarbeitslosigkeit, Berufsausbildung und Jugendkriminalität existiert ein ziemlich klar beschreibbares Alltagswissen. Die wissenschaftliche Bearbeitung des Problemfeldes ist demgegenüber unzureichend, und so mag der sozialwissenschaftlich orientierte Pädagoge zwar ahnen, daß die fraglichen Zusammenhänge komplexer sind als sie im gängigen Vorurteil kolportiert werden; letztlich bleibt ihm aber wenig mehr als der Rückgriff auf „gesichertes“ Alltagswissen. In diesem Aufsatz wird kein neues empirisches Material präsentiert, vielmehr geht es um einen ersten Ansatz zur Aufarbeitung eines Problemfeldes, dem in der Berufspädagogik bisher nur geringe Aufmerksamkeit zuteil wurde. Die Gründe hierfür sind gewiß vielfältiger Art, aber es mag immer mit einer Rolle gespielt haben, daß eine empirische Überprüfung der Zusammenhänge an den Kern traditioneller berufspädagogischer Ideen wie der „Menschenbildung durch den Beruf“ (KERSCHENSTEINER) herangereicht hätte. Die Vorstellung von der menschen- und persönlichkeitsbildenden Wirkung von Berufsausbildung scheint – zumindest implizit – auch noch in die heutige Vollzugspraxis

einzufließen. Der Berufspädagoge hatte deshalb grundsätzlich die Gelegenheit, anhand des Resozialisierungserfolges der im (Jugend-)Strafvollzug vermittelten Berufsausbildung die Bildungswirkung sehr konkret zu überprüfen und vielleicht auch Anhaltpunkte für eine realistische Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen beruflicher Ausbildung zu gewinnen.

Vorstellungen über den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Kriminalität

Die gängigen alltagstheoretischen Vorstellungen über den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Kriminalität sind durchaus nicht einheitlich:

- Die eine These behauptet, daß höhere Arbeitslosigkeit auch höhere Kriminalität bewirkt. Diese Wirkung beruhe auf einer „sozialen Entwurzelung“, die durch Arbeitslosigkeit herbeigeführt werde. „In Zeiten allgemeinen Besitz- und Eigentumsstrebens könne schon die bloße wirtschaftliche Schlechterstellung im Zuge der Überkompensation des Statusverlusts bei Arbeitslosen zum Wunsch nach erhöhtem Gelderwerb führen und damit den ersten Schritt zur Kriminalität darstellen. Im übrigen sei der Arbeitslose kriminell auch dadurch gefährdet, daß er in der Regel zeitlich und intellektuell nicht ausgelastet sei, wodurch latent vorhandene Bereitschaften zu Resignation, Apathie, Alkoholismus, destruktivem Verhalten und zur Kriminalität verstärkt würden“ (STEINHILPER 1977, S. 6).
- Der zweiten These zufolge bewirkt Arbeitslosigkeit genau das Gegenteil, nämlich einen Rückgang der Kriminalität. Arbeitslosigkeit verschärfe die Konkurrenz- und damit Konformitätsdruck. Wer straffällig werde, wird gesellschaftlich ausgegliedert und damit auf dem Arbeitsmarkt weitgehend konkurrenzunfähig (vgl. STEINHILPER 1977, S. 7).
- Im hier behandelten Zusammenhang existiert auch noch eine dritte These, die in ähnliche Richtung wie die zweite weist, jedoch an einem anderen Punkt ansetzt: Gemeint ist die These von der „Wohlstandskriminalität“ (vgl. KAUL/FLACH/RENNER/SCHMIDT 1979, S. 68). Die These basiert auf der Erfahrung, daß in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums und der Vollbeschäftigung ein erhebliches Anwachsen der Kriminalität allgemein und der Jugendkriminalität im besonderen zu verzeichnen war (Bundesrepublik in den fünfziger und sechziger Jahren).