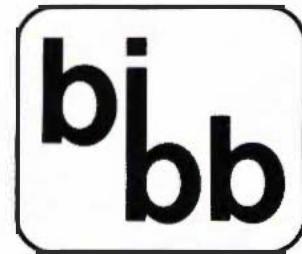


thema: berufsbildung

Im Innenteil: Nr. 4 · August 85

A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Postvertriebsstück - Gebühr bezahlt
Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

4 August 1985

14. Jahrgang

Heft 4

August 1985

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Bibliographische Abkürzung BWP)	
– vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung –	
Herausgeber	
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	
– Der Generalsekretär –	
Hermann Schmidt	
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und	
Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2	
Redaktion	
Henning Bau (verantwortlich)	
Monika Mietzner (Redaktionsassistenz)	
Telefon (030) 86 83-3 41 oder 86 83-2 39	
Beratendes Redaktionsgremium:	
Heinrich Althoff; Ilse G. Lermke;	
Werner Markert; Manfred Schiemann	
Redaktion „thema: berufsbildung“:	
Norbert Kräkeler	
Tel.: (030) 86 83-4 31 oder (0228) 3 88-2 16	
Layout und Schaubild-Design	
„thema: berufsbildung“: B. Essmann	
Die mit Namengekennzeichneten Beiträge geben	
die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt	
die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.	
Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Be-	
stätigung der Redaktion als angenommen; unver-	
langt eingesandte Rezensionsexemplare können	
nicht zurückgeschickt werden.	
Nachdruck der Beiträge mit Quellenangabe ge-	
stattet. Belegexemplar erbeten.	
Verlag	
Beuth Verlag GrabH,	
Burggrafenstraße 4–10, 1000 Berlin 30	
Erscheinungsweise	
zweimonatlich (beginnend Ende Februar)	
im Umfang von durchschnittlich 32 Seiten.	
Bezugspreise	
Einzelheft DM 8,-, Jahresabonnement DM 33,-,	
Studentenabonnement DM 20,-,	
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzel-	
preis berechnet;	
im Ausland DM 40,-,	
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen	
Kündigung	
Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. De-	
zember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die	
schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März	
bzw. 30. September beim Herausgeber einge-	
gangen sein muß.	
Copyright	
Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Bei-	
träge sind urheberrechtlich geschützt. Alle	
Rechte, auch die des Nachdruckes der fotoma-	
chanischen Wiedergabe und der Übersetzung	
bleiben vorbehalten.	
Druck	
Oskar Zach GmbH & Co. KG	
Druckwerkstätten	
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31	
ISSN 0341 -4515	

Inhalt

Edgar Sauter	
Wird die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung ausreichend gefördert?	117
Rolf Dobischat	
Zum aktuellen Diskussionsstand der Weiterbildung von Arbeitslosen durch Maßnahmen nach § 41a AFG	122
Uwe Grau / Klaus-Dieter Hahn / Hans-Joachim Scheller	
Ziele, Methoden und Ergebnisse von Maßnahmen nach § 41a AFG	126
Helga Foster	
Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt durch neue Formen der Weiterbildung? Merkmale und Notwendigkeit von Veränderungen der Weiterbildung von Frauen	130
Thomas Cleuß / Rudolf Werner	
Entwicklung des Beschäftigungssystems und Berufschancen der ausgebildeten Jugendlichen	133
Ernst Ross	
Die CNC-Technik in Aus- und Weiterbildung – eine Übersicht	139
Barbara Meifort	
Ambulante Gesundheitsdienste stellen veränderte berufliche Anforderungen an die Gesundheitsberufe	145
Rolf Hofmann / Nicolas Sokianos	
Entwicklung der Humanressourcen als Folge und Voraussetzung struktureller Veränderungen der industriellen Logistik im Unternehmen	147
AUS DER ARBEIT DES BIBB	
Werner Markert / Günter Kühn	
Berufliche Qualifizierung von lernungsgewohnten Arbeitslosen in Betrieben und berufsbildenden Einrichtungen im Rahmen des Forschungsprojektes 4.047	152
MODELLVERSUCHE	
Hans Beyrie / Hubert Paleček	
Neue Technologien (NT) in der beruflichen Bildung für benachteiligte Jugendliche	153
UMSCHAU	
Heribert Tölich	
Berufsbildung in Saudi-Arabien	154
REZENSIONEN	
„BWP wird regelmäßig im Sozialwissenschaftlichen Literaturinformationssystem SOLIS des Informationszentrums Sozialwissenschaften, 5300 Bonn, erfaßt.“	
<i>Die Anschriften und Autoren dieses Heftes finden Sie auf der Seite 151</i>	
Hinweis: Dieser Ausgabe liegen zwei Prospekte bei:	
1. Ein Faltblatt des BIBB „CNC-Simulator Drehen & Fräsen“ – Für Ausbildung, Weiterbildung und Prozeßsimulation –	
2. Ein Prospekt des BIBB „Elektrotechnik 1“ – Handreichungen für die Berufsausbildung –	

Vorwort

Das Thema Arbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung hat Konjunktur, das zeigen zahlreiche Veröffentlichungen der jüngsten Zeit. In der Diskussion um die Rolle der beruflichen Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument sind unterschiedliche Positionen erkennbar. Das Spektrum reicht von der Ablehnung einer Qualifizierung von Arbeitslosen, da Arbeitslosigkeit kein Problem mangelnder Qualifikation, sondern eine Folge fehlender Arbeitsplätze sei, bis hin zu der Auffassung, berufliche Bildung leiste gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit einen erheblichen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt.

Das vorliegende Heft befaßt sich mit der Wiedereingliederung von Arbeitslosen unter verschiedenen Aspekten:

Ohne finanzielle Förderung ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung für Arbeitslose kaum vorstellbar. Der Beitrag von E. SAUTER (S. 117) geht deshalb der Frage nach, wie sich die Entwicklung der individuellen Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz auf das Weiterbildungsverhalten ausgewirkt hat. Ein thematischer Schwerpunkt der Beiträge liegt bei den sogenannten 41a-Maßnahmen, Lehrgänge nach § 41a des Arbeitsförderungsgesetzes zur Verbesserung der Vermittlungschancen von Arbeitslosen.

Diese maximal sechs Wochen dauernden Lehrgänge sollen über die Arbeitsmarktsituation und über berufliche Bildungsmöglichkeiten informieren, sie sollen praktische und berufsfeldorientierte Erfahrungen vermitteln, und sie sollen dazu anregen, sich mit der individuellen, von der Arbeitslosigkeit bestimmten Situation auseinanderzusetzen.

Eine Bestandsaufnahme solcher Lehrgänge leistet R. DOBISCHAT (S. 122). Anhand verschiedener Erfahrungsberichte und Forschungsarbeiten setzt er sich mit den Zielsetzungen der Lehrgänge, der Entwicklung der Teilnehmerzahlen, der Teilnehmerstruktur sowie mit der Wirksamkeit der Lehrgänge auseinander.

Mit der Struktur der 41a-Lehrgänge befassen sich auch U. GRAU u. a. (S. 126). Auf der Grundlage mehrjähriger Berufstätigkeit im sozial-therapeutischen Bereich berichten sie über ihre Erfahrungen hinsichtlich der Lehrgangskonzeption sowie der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Die Wiedereingliederung speziell von arbeitslosen Frauen steht in H. FOSTERs Beitrag (S. 130) im Mittelpunkt. Mit Hinweis auf die teilweise doppelte Belastung der Frauen – Arbeitslosigkeit und Familie – werden die motivationsfördernde Wirkung der Lehrgänge diskutiert und darüber hinaus auch andere Maßnahmen zur Verbesserung der Lage arbeitsloser Frauen angesprochen.

Über eine Befragung, die zur Zeit vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wird, berichten W. MARKERT und G. KÜHN (S. 152). Die Wiedereingliederung wird dabei unter dem Aspekt der Auswahl und Motivierung der Teilnehmer, der vorhandenen Bildungsdefizite, der sozialpädagogischen Anforderungen der Lehrkräfte sowie der Problematik von Lehrgangabbrüchen behandelt.

Henning Bau, BIBB, Berlin

Edgar Sauter

Wird die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung ausreichend gefördert?

Entwicklung der individuellen Förderung nach dem AFG, Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten und Forderungen für die künftige Gestaltung

Die auf der Grundlage des AFG geförderte berufliche Fortbildung und Umschulung verzeichnete in den letzten Jahren eine steigende Tendenz; insbesondere stieg der Anteil der vorher Arbeitslosen unter den Weiterbildungsteilnehmern. Zugleich sanken aber die individuellen finanziellen Anreize (in der Form des Unterhaltsgeldes) für die Übernahme von Weiterbildungsanstrengungen. Für die Weiterbildungsförderung ist dies eine neue Situation: Gehörten positive finanzielle Anreize bislang zum Standardinstrumentarium einer Weiterbildungsförderung, so sind diese in den letzten Jahren nicht nur teilweise oder sogar völlig weggefallen, es haben sich vielmehr zum Teil erhebliche finanzielle Belastungen für Weiterbildungsteilnehmer ergeben. Es kommt hinzu, daß die Weiterbildungsteilnehmer immer weniger damit rechnen können, daß ihre Lernleistungen auf dem Arbeitsmarkt angemessen honoriert werden, sei es durch einen adäquaten Arbeitsplatz oder durch ein höheres Einkommen.

Zur Entwicklung der individuellen Förderung

Die individuelle Förderung von beruflicher Fortbildung und Umschulung (FuU) umfaßt das Unterhaltsgeld (Uhg) sowie die Lehrgangskosten (eingeschlossen Kosten für Lernmittel, Arbeits-

kleidung, Fahrten zur Bildungsstätte, Unterkunft und Verpflegung usw.). Von den gesamten finanziellen Aufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind die Ausgaben für das Uhg mit 1,7 Mrd (rund drei Fünftel der Gesamtausgaben für FuU 1984) die entscheidende Größe, wobei jedoch die Uhg-Kosten fallende, die Lehrgangskosten (nach § 45 AFG) dagegen steigende Tendenz aufweisen (vgl. Tab. 1, S. 118). [1]

Im Förderungsrecht seit 1969 werden in bezug auf die Uhg-Leistungen folgende Trends deutlich:

○ Konzentration auf Beitragszahler:

Die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Uhg werden immer stärker am Versicherungsprinzip orientiert, d. h. Nicht-Beitragszahler, die zu Beginn des AFG noch voll anspruchsberechtigt waren, sind heute nahezu vollständig vom Uhg-Bezug ausgeschlossen (Grundvoraussetzung ist eine mindestens 2jährige Beitragsleistung innerhalb der letzten drei Jahre; nur bei Arbeitslosen und Frauen mit Kinderbetreuungszeiten kann diese Rahmenfrist von drei Jahren überschritten werden). [2]

Tabelle 1: Ausgaben in Mio DM für Unterhaltsgeld, Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung sowie die Entwicklung der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Bildung

Jahr	Unterhalts- geld	darunter Darlehen	Fortbildung	Umschulung	Einarbeitungs- zuschuß	Ausgaben insgesamt	Eintritte in Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung in Tsd.	vor Eintritt arbeitslos in %
1980	1.497,8		484,0	268,1	186,1	2.436,1	246	43,3
1981	2.120,5		613,7	374,9	161,1	3.270,3	279	47,1
1982	2.186,4	109,8	627,5	439,9	70,3	3.324,0	265	55,0
1983	1.815,4	216,1	671,7	432,5	115,1	3.034,7	306	64,3
1984	1.784,2	229,2	806,5	444,3	122,7	3.157,6	353	66,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

○ Senkung der Leistungen für den Lebensunterhalt:

Das Uhg wurde von 90 Prozent (1969) des letzten Nettoeinkommens in Etappen, Haushaltsstrukturgesetz (1976), Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz (1982), Haushaltsbegleitgesetz (1984) auf heute 63 Prozent (für Teilnehmer mit Kindern 70 Prozent) für die Teilnahme an arbeitsmarktl. notwendigen Bildungsmaßnahmen (Anpassungsfortbildung, Umschulung) gesenkt. Die Höhe des Uhg entspricht damit dem Arbeitslosengeldsatz, nur für Teilnehmer mit Kindern liegt das Uhg 2 Prozent über diesem Satz. Für die Teilnahme an arbeitsmarktl. „nur“ zweckmäßigen Bildungsmaßnahmen (Aufstiegsfortbildung) beträgt das Uhg 58 Prozent und kann ausschließlich als zinsloses Darlehen gewährt werden.

Auswirkungen der verminderten finanziellen Förderung:

Diese förderungsrechtlichen Veränderungen haben im Zusammenhang mit den arbeitsmarktl. Entwicklungen insbesondere zu den folgenden Auswirkungen geführt:

- Stagnierende FuU-Ausgaben (vgl. Tab. 1),
- Senkung der Uhg-Leistungen (vgl. Tab. 2),
- Ausschluß von Nicht-Beitragszahlern (vgl. dazu die unten genannten Gruppen),
- Anstieg der arbeitslosen Teilnehmer (vgl. Tab. 1),
- Rückgang der Teilnehmer an Aufstiegsfortbildung (vgl. Tab. 3).

Tabelle 2: Entwicklung der monatlichen Höhe der Uhg-Leistung pro Empfänger (Leistungen je Empfänger/Monat in DM)

Jahr	Leistung	Gesamt, einschließlich Kranken- und Renten- versicherung	Prozentuale Veränderung
1980	1 059,46	1 699,32	+ 4,0
1981	1 103,39	1 815,20	+ 6,8
1982	1 054,50	1 769,36	- 2,5
1983	1 035,26	1 517,34	- 14,3
1984	997,30	1 454,48	- 4,1

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Zum Einfluß der verminderten finanziellen Leistungen auf Bildungsbeteiligung und -bereitschaft

Welchen Einfluß die verminderten finanziellen Leistungen auf das Weiterbildungsverhalten der (potentiellen) Teilnehmer ausübt haben bzw. noch ausüben, läßt sich anhand der skizzierten globalen Auswirkungen nicht ausreichend verdeutlichen. Finanzielle Förderungsansprüche, Arbeitsmarktlage und Arbeitsmarkt-

entwicklung dürften Entscheidungssituation und -prozeß hinsichtlich einer Weiterbildungsbeteiligung bei den (potentiellen) Teilnehmern sehr unterschiedlich prägen.

Unter dem für die Weiterbildungsbereitschaft entscheidenden Aspekt des Anspruchs auf Unterhaltsgeld lassen sich insbesondere drei Personengruppen unterscheiden:

- (1) Personen, die nach § 46 AFG keinen Anspruch auf Uhg haben, auch wenn sie arbeitslos sind und die Lehrgangskosten (nach § 45 AFG) im Zusammenhang mit einer arbeitsmarktl. notwendigen Bildungsmaßnahme (Anpassungsfortbildung, Umschulung) erhalten können;
- (2) nicht arbeitslose Personen, für die „nur“ eine arbeitsmarktl. zweckmäßige Bildungsmaßnahme (Aufstiegsfortbildung) in Frage kommt, für die ihnen ein Uhg-Darlehen zur Verfügung gestellt werden kann;
- (3) Arbeitslose, für die eine Teilnahme an Bildungsmaßnahmen notwendig ist (Anpassungsfortbildung, Umschulung) und die zugleich einen Anspruch auf Uhg haben.

Zu (1) Förderung von Personen ohne Uhg-Anspruch:

Der Personenkreis, der aufgrund mangelnder Beitragszahlungen keinen Uhg-Anspruch besitzt, ist außerordentlich heterogen; betroffen sind insbesondere

- Frauen, die (z. B. nach der Phase der Kindererziehung) wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen oder dazu gezwungen sind (z. B. nach einer Scheidung oder nach dem Tod des Ehemannes),
- arbeitslose Hochschulabsolventen und Studienabbrücher,
- arbeitslose Jungfacharbeiter mit schulischer oder überbetrieblicher Berufsausbildung,
- ehemalige Selbständige (z. B. Landwirte) nach Aufgabe ihres eigenen Betriebes,
- ehemalige Beamte und Zeitsoldaten,
- langfristig Arbeitslose (z. B. nach längerer Erkrankung, anerkannte Asylberechtigte, Sozialhilfeempfänger),
- Arbeitnehmer, deren kurzfristige Arbeitsverhältnisse nicht ausreichen, um die Voraussetzungen nach § 46 Abs. 1 AFG zu erfüllen (z. B. Saisonbeschäftigte).

Diese Personengruppen stellen ein Arbeitskräftepotential dar, das in vielen Fällen ohne Qualifizierungsmaßnahme nicht angemessen beruflich eingegliedert werden kann (wie z. B. die Frauen). Auch quantitativ handelt es sich hier um einen großen Kreis von Weiterbildungsinteressierten. Bevor dieser Personenkreis durch das Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz (AFKG) vom Uhg-Bezug ausgeschlossen wurde, umfaßte er 12 Prozent der Uhg-Empfänger (13658 Personen im Dezember 1981). Unter den derzeitigen Arbeitsmarktbedingungen ist dieser Personenkreis seither sicherlich noch angewachsen.

Als besonders widersinnig erwiesen sich solche Fälle, in denen die Betroffenen bereits Leistungen des Arbeitsamtes (Arbeits-

losengeld (Alg) oder Arbeitslosenhilfe (Alhi) bezogen, zugleich aber (nach § 46 Abs. 1 AFG) von einer Uhg-Zahlung ausgeschlossen sind, wenn sie sich an einer Vollzeit-Weiterbildung maßnahmen beteiligen wollen [3]; da sie in diesem Fall für eine Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen, verlieren sie den Anspruch auf Alg bzw. Alhi ohne gleichzeitig eine andere Unterstützung für ihren Lebensunterhalt zu gewinnen. Auch eine Sozialhilfe wird in diesen Fällen von den Sozialämtern der Kommunen in der Regel verweigert. Den Betroffenen bleibt hier nur der Verzicht auf eine Weiterbildung. [4] Eine Unterhaltszahlung wird von den Kommunen nicht zuletzt deshalb abgelehnt, weil hier eine ungerechtfertigte Kostenüberwälzung des Bundes gesehen wird.

Zu (2) Förderung von Teilnehmern an Aufstiegsfortbildung:

Bei den an einer Aufstiegsfortbildung Interessierten handelt es sich um einen Personenkreis, der in der Regel einen ersten Berufsabschluß und einen Arbeitsplatz besitzt. Typische Aufstiegsmaßnahmen haben einen anerkannten Abschluß (z. B. Meister, Techniker, Betriebswirt) und erfordern zum Teil einen erheblichen Zeitaufwand (Fortsbildung zum Techniker erfordert z. B. zwei Jahre Vollzeitunterricht). Eine leistungsorientierte, langfristig angelegte Weiterbildungsmotivation ist deshalb eine nahezu zwingende Voraussetzung für die Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung. Werden die angestrebten Berufsziele erreicht, wird in der Regel ein höheres Einkommen erzielt, die negative Arbeitsmarktlage hat jedoch in den letzten Jahren die Chancen vermindert, einen der Fortbildung adäquaten Arbeitsplatz zu erhalten. Gleichwohl handelt es sich bei den durch Aufstiegsfortbildung zu realisierenden Arbeitsplätzen um die wichtigen Positionen der unteren und mittleren betrieblichen Führungsebenen.

Die finanzielle Förderung der Aufstiegsfortbildung wurde bereits mit dem ersten Haushaltsgesetz von 1976 eingeschränkt und damit die erforderliche stärkere Eigenbeteiligung der Weiterbildungsteilnehmer hervorgehoben. Das bereits geringe Uhg in Höhe von 58 Prozent des letzten Nettoentgelts, das bis dahin für den Besuch von Vollzeitmaßnahmen gezahlt wurde, wird seit 1982 nur noch als Darlehen gewährt, wenn der Antragsteller nicht an einer gleichwertigen berufsbegleitenden Maßnahme teilnehmen kann. Schließlich wurde 1984 der Rechtsanspruch auf ein Uhg-Darlehen in eine „Kann“-Leistung geändert, d. h., die Darlehensgewährung ist von den für die Aufstiegsfortbildung zur Verfügung gestellten Haushaltssmitteln abhängig, so daß der Antragsteller – zumindest in der zweiten Jahreshälfte – nichtsicher sein kann, ein Uhg-Darlehen zu erhalten. Von der finanziellen Förderung (geringe Uhg-Höhe, Verschuldung durch Darlehen, Vorrang von berufsbegleitenden Maßnahmen, kein Rechtsanspruch auf Uhg-Darlehen) gehen deshalb kaum noch positive Anreize für eine Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung aus.

Die reduzierte finanzielle Förderung der Aufstiegsfortbildung hat sich deutlich in einem Rückgang der Eintritte in Vollzeitmaßnahmen niedergeschlagen (vgl. Tab. 3).

In der zum Teil erheblichen Zunahme der Teilzeitmaßnahmen spiegelt sich einerseits die starke Weiterbildungsmotivation der aufstiegsorientierten Teilnehmer wider; zum anderen wird deutlich, daß die Aufgabe des Arbeitsplatzes und die drohende Verschuldung durch das Uhg-Darlehen bei Eintritt in eine Vollzeitmaßnahme für die Betroffenen erhebliche Risiken darstellen, die sie bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation kaum eingehen können. Attraktiv sind besonders die kürzeren Meistervorbereitungsslehrgänge, die schon immer einen hohen Teilzeitanteil aufwiesen, sowie die Weiterbildung zum Techniker. Bei der geringen Steigerung der Teilzeitmaßnahmen zum Betriebswirt dürften sich insbesondere die verminderten Arbeitsmarktchancen in diesem Beruf auswirken.

Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, daß sich bei den längerdauernden Maßnahmen zum Techniker oder zum Betriebswirt die gesamte Lehrgangsdauer in der Teilzeitform auf ca. vier Jahre ausdehnt. Mit diesen langen Zeiträumen einer Doppelbe-

Tabelle 3: Eintritte in Maßnahmen zur beruflichen Aufstiegsfortbildung 1980–1983 nach der Veranstaltungsform (VZ = Vollzeit, TZ = Teilzeit, FU = Fernunterricht)

Jahr	Industrie-, Handwerks- und sonstige Meister		Techniker		Betriebswirt		
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
1980	VZ	19449	56,4	8 000	72,5	2 010	56,7
	TZ	14 909	43,2	1 222	11,1	1 294	36,5
	FU	144	0,4	1 807	16,4	242	6,8
1981	VZ	21 031	57,5	9 793	74,8	2 350	61,6
	TZ	15 377	42,0	1 233	9,4	1 249	32,8
	FU	191	0,5	2 066	15,8	213	5,6
1982	VZ	17 052	50,5	6 345	62,6	1 183	48,1
	TZ	16 505	48,9	1 451	14,3	1 089	44,3
	FU	210	0,6	2 344	23,1	187	7,6
1983	VZ	15 328	46,2	5 003	58,8	938	38,8
	TZ	17 577	52,9	1 496	17,6	1 332	55,2
	FU	298	0,9	2 012	23,6	145	6,0

Veränderungen 1983 gegenüber 1980						
VZ	-4 121	-21,2	-2 997	-37,5	-1 072	-53,3
TZ	2 668	17,9	274	22,4	38	2,9
FU	154	106,9	205	11,3	-97	-40,1
	-1 299	-3,8	-2 518	-22,8	-1 131	-31,9

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

lastung von Berufarbeit und Lernen werden offensichtlich auch bei vielen gut Motivierten die Grenzen der Belastbarkeit erreicht bzw. überschritten. Neben diesen motivationalen Barrieren bei der Aufnahme solcher Langzeitmaßnahmen dürften sich bei dieser Lehrgangsdauer auch die Abbruchrisiken bzw. die tatsächliche drop-out-Quote steigern. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß der aus finanziellen Gründen eingeführte Vorrang für die berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen sich keineswegs in jedem Falle gegenüber einer Vollzeitmaßnahme als kostengünstiger erweist. [5]

Zu (3) Förderung von Arbeitslosen mit Uhg-Anspruch:

Bei den für eine arbeitsmarktfähig notwendige Weiterbildung (Anpassungsfortbildung und Umschulung) infrage kommenden Teilnehmern handelt es sich vor allem um ungelernte oder wenig qualifizierte Arbeitslose; aufgrund schulischer Defizite, negativer Lernerfahrungen, traditioneller Bildungsabstinenz und psychosozialer Folgen der Arbeitslosigkeit bei den Betroffenen ist die Bildungsbereitschaft dieser Gruppen wenig ausgeprägt. Obwohl der Anteil der zuvor Arbeitslosen unter den AFG-Geförderten in den letzten Jahren gestiegen ist, sind bestimmte Gruppen unter den Arbeitslosen (wie z. B. Frauen, Ältere, Ausländer, Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie solche, die zuletzt als An- oder Ungelernte tätig waren) unterrepräsentiert.

Eine Weiterbildungsteilnahme von (vorher) Arbeitslosen ist in der Regel mit einer Steigerung der Vermittlungschancen bzw. mit einer zeitlichen Verkürzung der Arbeitslosigkeit verbunden. Je nach Maßnahmeart, Berufsziel und Region haben die Absolventen von Weiterbildung jedoch unterschiedliche Aussichten auf einen weiterbildungsadäquaten Arbeitsplatz. Von den (vorher) arbeitslosen Teilnehmern, die im 3. Quartal 1984 eine Maßnahme mit Erfolg abgeschlossen hatten, konnten z. B. nahezu drei Viertel bis zum 31.3.1985 eine Arbeit aufnehmen. [6]

Dieser (individuelle) Abbau der Arbeitslosigkeit durch Weiterbildung wird durch die finanzielle Förderung wenig unterstützt: Aufgrund der Angleichung von Alg- und Uhg-Sätzen besteht für einen Alg-Bezieher kein Anreiz für eine Weiterbildungsteilnahme. Nur bei Teilnehmern mit unbetreuten Kindern besteht ein geringer Anreiz durch ein um 2 Prozent höheres Uhg. Ein etwas stär-

kerer finanzieller Vorteil ergibt sich erst, wenn der Alg-Anspruch erschöpft ist und der geringere Alhi-Satz wirksam wird. Ein weiterer finanzieller Anreiz liegt darin, daß durch Weiterbildungsteilnahme ein neuer Alg-Anspruch erworben werden kann.

Finanzielle Belastungen während der Maßnahme:

Aufgrund der Angleichung von Alg und Uhg ist die finanzielle Situation von Weiterbildungsteilnehmern und Arbeitslosen direkt vergleichbar. Neuere Ergebnisse einer Längsschnittstudie zeigen [7], daß 31 Prozent der befragten Arbeitslosen bzw. 44 Prozent der Langzeitarbeitslosen im Zusammenhang mit ihrer Arbeitslosigkeit „sehr große finanzielle Schwierigkeiten“ haben. Für Weiterbildungsteilnehmer mit Uhg fallen noch zusätzliche finanzielle Einschränkungen ins Gewicht, so daß arbeitslose Weiterbildungsteilnehmer in der Regel über weniger finanzielle Mittel als vor ihrer Weiterbildungsteilnahme verfügen. Solche zusätzlichen finanziellen Belastungen ergeben sich u. a. daraus, daß

- die Anrechnung von Nebenverdienst auf das Alg/Alhi (§ 115 AFG) günstiger ist als beim Uhg (§ 44 Abs. 4 AFG),
- allein die tägliche Abwesenheit von zu Hause finanzielle Belastungen mit sich bringt (insbesondere bei auswärtiger Unterbringung),
- Kosten, wie z. B. bestimmte Lehrbücher, die sich aus der Lehrgangsteilnahme ergeben, nicht oder nicht voll über die Kostenerstattung nach § 45 AFG gedeckt werden,
- es bei Fehlzeiten, die vom Bildungsträger genau kontrolliert werden, zu Uhg-Abzügen kommen kann.

Angesichts dieser zusätzlichen finanziellen Belastungen bzw. Risiken, die Weiterbildungsteilnehmer eingehen müssen, ist es kaum verwunderlich, daß rund drei Fünftel der befragten Teilnehmer von Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung („Auftragsmaßnahmen“) im Rahmen einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) [8] über finanzielle Schwierigkeiten während des Lehrgangs berichteten. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es sich hierbei bereits um die finanziell Stärksten handeln dürfte, da diejenigen, die bereits vor Teilnahme finanziell stark belastet erscheinen (z. B. durch Verschuldung) von den Arbeitsberatern in der Regel nicht mehr zugelassen werden.

Finanzielle Belastungen und Abbruch:

Aufgrund der finanziellen Belastungen während der Maßnahme liegt es nahe, auch den vorzeitigen Abbruch unter diesem Aspekt zu sehen, zumal nahezu zwei Fünftel der befragten Teilnehmer (o. g. Untersuchung des BIBB) angaben, daß sie über die finanziellen Leistungen des Arbeitsamtes während der Maßnahme nur unzureichend informiert worden seien. Die FuU-Teilnehmerstatistik der BA weist zwar „finanzielle Schwierigkeiten“ nicht als Abbruchgrund aus, aus der Befragung von Beratungsfachkräften und Lehrkräften im Rahmen der BIBB-Untersuchung geht jedoch hervor, daß der vorzeitige Abbruch der Endpunkt eines oft längeren Prozesses ist, in dem auch die finanzielle Belastung, neben privat/familiären Problemen oder Fehlzeiten ein zentrales Moment des gesamten „Abbruchsyndroms“ darstellt. Auch der Abbruchgrund „Arbeitsaufnahme“ ist deshalb primär unter dem Aspekt finanzieller Engpässe bei den Betroffenen zu sehen. Daß wesentlich mehr vorzeitig Ausgeschiedene, als von den Arbeitsämtern gemeldet, unmittelbar nach dem Abbruch einer Maßnahme wieder Arbeit aufnehmen, geht aus einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) [9] hervor. Es handelt sich hier nicht selten um Personen (insbesondere Un- und Angelernte), die wegen der geringen Höhe des Uhg auf zum Teil kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit einem höheren Arbeitseinkommen ausweichen (müssen).

Bei Leistungskürzungen, die Teilnehmer in bereits laufenden Maßnahmen betrafen, konnten Maßnahmabbrüche von Arbeitsberatern und Bildungsträgern verhindert werden; den Betroffenen

mußte verdeutlicht werden, daß ihnen angesichts ihrer negativen Berufs- und Lebenssituation nur die Möglichkeit bleibt, die begonnene Maßnahme fortzusetzen. [10] In diesen Fällen wurde sehr deutlich gemacht, was aber auch für andere arbeitslose Weiterbildungsteilnehmer zutrifft, daß viele von ihnen gezwungen sind, Weiterbildung unter Hinnahme von finanziellen Belastungen als ihre letzte Chance wahrzunehmen.

Entscheidungsverhalten der Arbeitslosen:

Nach den Erfahrungen der Arbeitsämter wird der Beratungsaufwand für die Gewinnung von Arbeitslosen zur Weiterbildungsteilnahme immer größer. Ein Teil der Beratungsfachkräfte, die im Rahmen der BIBB-Untersuchung befragt wurden, führen dies direkt auf das dem Alg angegliche Uhg zurück. Ein weiterer Grund wird in der wachsenden Skepsis potentieller Teilnehmer gesehen, nach der Maßnahme einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Wie stark die Zweifel selbst bei den Teilnehmern noch sind, zeigt ein Ergebnis aus der Teilnehmerbefragung dieser Untersuchung: Danach äußerten 58 Prozent der insgesamt 431 Befragten Zweifel, ob der Lehrgang ihre Zukunftsaussichten verbessere und der ganze Aufwand der Weiterbildung für sie lohne.

Mangelnde finanzielle Anreize und zugleich Unsicherheiten hinsichtlich der Verwertung der Weiterbildung führen zu einem sehr zögernden Entscheidungsverhalten bei den Arbeitslosen, insbesondere bei den Alleinverdienenden, die bereits ein geringes Arbeitseinkommen hatten. Da das Uhg auf der Grundlage des letzten Nettoeinkommens berechnet wird, sind Geringverdiener auch während der Weiterbildung benachteiligt. Dies gilt insbesondere für die Frauen, deren Einkommensniveau allgemein unter dem der Männer liegt. Nach den Erfahrungen der Arbeitsberater wirkt sich in diesen Fällen die geringe finanzielle Förderung als unüberwindliches Weiterbildungshindernis aus. In anderen Fällen weichen die Betroffenen auf eine kurzfristige Maßnahme aus, auch wenn eine berufsqualifizierende Langzeitmaßnahme, wie z. B. eine Umschulung in einen anerkannten Ausbildungsberuf, dringend erforderlich wäre. Denn: Das Risiko einer längerfristigen finanziellen Belastung ist für viele kaum zu übersehen, insbesondere dann, wenn zu Maßnahmeginnen bereits Verschuldungen bestehen. Für einen anderen Teil der Arbeitslosen ist die berufliche Weiterbildung erst dann eine akzeptable Alternative, wenn der um einiges niedrigere Alhi-Satz wirksam wird.

Für beide Entscheidungsstrategien — kurzfristige Maßnahme und/oder Verzögerung der Weiterbildungsaufnahme — liefert die FuU-Teilnehmerstatistik Anhaltspunkte:

- In den letzten Jahren hat sich die Maßnahmestruktur stark zugunsten der Kurzzeitmaßnahmen (bis 6 Monate Dauer) verschoben.
- Seit 1982 erhöht sich der Anteil derjenigen, die erst nach sechs bzw. zwölf Monaten in eine Maßnahme eintreten.

Auch in diesen Trends schlägt sich nieder, daß sich Weiterbildungsteilnehmer eher zu einer Teilnahme gedrängt sehen als daß sie positiv motiviert werden. Daß dies von einem Teil der Weiterbildungsteilnehmer so erlebt wird, geht auch aus Befragungsergebnissen der BIBB-Untersuchung hervor. Nur gut die Hälfte der Befragten hatte beim Arbeitsamt von sich aus Interesse an einer Bildungsmaßnahme bekundet. Bei knapp einem weiteren Drittel hatte das Arbeitsamt den Betroffenen die Bildungsmaßnahme direkt vorgeschlagen, und 13 Prozent der Teilnehmer gaben an, daß ihre Teilnahme nur mit Nachdruck, d. h. mit der Androhung von Leistungsentzug, seitens des Arbeitsamtes erzwungen werden konnte. Die Einschränkungen der Freiwilligkeit der Teilnahme konzentrierten sich zwar auf Kurzzeitmaßnahmen (insbesondere 41a-Maßnahmen), doch zeigt der manifeste Druck auch, daß die finanziellen Anreize insgesamt zu schwach sind, um die Weiterbildungshindernisse (z. B. individuelle Motivationsschwächen und/oder Risiken bei der Qualifikationsverwertung) zu überwinden.

Folgerungen und Forderungen für die finanzielle Förderung

Unter dem Aspekt einer effizienten beruflichen Weiterbildung führt die skizzierte individuelle finanzielle Förderung unter den derzeitigen Rahmenbedingungen (negative Beschäftigungslage, Kürzungen von Haushaltssmitteln) zu teilweise unerwünschten Auswirkungen:

- Die Förderung ist auf den ‚Schadensfall‘, d. h. die Arbeitslosen und die von Arbeitslosigkeit unmittelbar Bedrohten abgestellt. Die erwachsenenpädagogische Arbeit steht vor der schwierigen Aufgabe – ohne ausreichenden Bezug zur betrieblichen Praxis – die psycho-sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit aufzufangen und die Betroffenen zugleich beruflich für eine erfolgreiche Wiedereingliederung zu qualifizieren.
- Durch die mangelnden finanziellen Anreize kommt es zu weiteren erheblichen Verzögerungen bei der Weiterbildungsaufnahme, die den Motivierungsaufwand durch Beratung und spezielle 41a-Maßnahmen noch vergrößern.
- Die unter angespannten finanziellen Belastungen fallenden Entscheidungen für Kurzzeitmaßnahmen gehen zum Teil auf Kosten der in vielen Fällen erforderlichen beruflich anspruchsvollen Qualifizierung durch Langzeitmaßnahmen.
- Eine durch (administrativen) Druck veranlaßte Weiterbildungsteilnahme zeitigt in der Regel keine positive Lernleistung, stört in vielen Fällen das Lernklima der Gruppe und läßt das Abbruchrisiko steigen.
- Die Lernleistung wird nicht als Arbeitsleistung honoriert. Diese Einschätzung der Weiterbildung führt zu einem falschen Förderungsansatz von Seiten der Arbeitsverwaltung und beeinträchtigt die Motivation der Weiterbildungsteilnehmer.
- Bildungswillige, für deren berufliche Wiedereingliederung eine Weiterbildung dringend geboten ist, können sich wegen mangelnder Leistungen zum Lebensunterhalt nicht an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen.
- Der Vorrang von berufsbegleitenden Teilzeitmaßnahmen im Rahmen der Aufstiegsfortbildung führt zu langfristigen Doppelbelastungen und erhöht das Abbruchrisiko für die Teilnehmer.
- Die Limitierung von Haushaltssmitteln für die Uhg-Darlehenleistungen in der Aufstiegsfortbildung hat einen sachlich nicht gerechtfertigten Verteilungsmodus der Mittel zur Folge („Windhundrennen“).

Bei der Festlegung und Dimensionierung von finanziellen Anreizen für die Weiterbildungsteilnehmer sollten deshalb folgende Gesichtspunkte berücksichtigt werden:

- Für bildungsgewohnte Teilnehmer ist die Übernahme von Bildungsanstrengungen in der Regel belastender als Arbeit. Gegenüber dem Alg und Alhi sollte das Uhg deshalb stärker als bisher den Charakter einer echten Lohnersatzleistung erhalten. Das bedeutet, daß die Höhe des Uhg eindeutig über der des Alg liegen sollte; auf keinen Fall sollte der ‚Nur-Arbeitslose‘ gegenüber dem Weiterbildungsteilnehmer finanziell besser gestellt sein.
- Bei der Bemessung der Höhe des Uhg sollte neben dem letzten Nettoeinkommen auch die Weiterbildungsleistung (Dauer der Maßnahme, Niveau der Abschlußprüfung) Berücksichtigung finden, so daß auch Personen mit zuvor geringem Einkommen (insbesondere Frauen) die Chance einer berufsqualifizierenden Langzeitmaßnahme nutzen können (Mindesthöhe für Uhg).
- Die Zahlung von Uhg sollte nicht allein von vorheriger Beitragsleistung, d. h. von versicherungsrechtlichen Gesichtspunkten abhängen, sondern vor allem von den individuellen Voraussetzungen der Weiterbildungsinteressenten und deren Arbeitsmarktsituation bestimmt werden. Dies würde bedeuten, daß die derzeit von Uhg-Leistungen ausgeschlossenen Personengruppen in die Förderung einbezogen werden kön-

ten, insbesondere dann, wenn sie arbeitslos sind und sogar Leistungen des Arbeitsamtes erhalten. [11]

- Die Höhe des Uhg sollte so bemessen sein, daß finanzielle Gründe prinzipiell kein Weiterbildungshindernis sein können und eine langfristig stabile Motivation sich auf einer freiwilligen Teilnahme entwickeln kann; Reduzierungen der Uhg-Leistung während einer Maßnahme sollten deshalb ausgeschlossen sein. Dies bedeutet, daß die Teilnehmer an arbeitsmarktl. notwendigen Maßnahmen grundsätzlich eine Vollfinanzierung erhalten sollten. Für die Teilnehmer an der Aufstiegsfortbildung kann eine Teilfinanzierung als ausreichend angesehen werden; für die Höhe der Eigenleistung sollten jedoch Obergrenzen eingeführt werden, um die Verschuldung für die Betroffenen in kalkulierbaren Grenzen zu halten.

Ausblick:

Entwicklung der präventiven Aufgaben der Weiterbildung

Das AFG hat die berufliche Weiterbildung von Anfang an als ein Instrument zur vorausschauenden Bewältigung des wirtschaftlich-technischen Strukturwandels angesehen. So bestimmt z. B. § 47 Abs. 3 AFG, daß eine Umschulung „so früh wie möglich durchzuführen“ ist, wenn dadurch die Arbeitslosigkeit beschäftigter Arbeitsuchender vermieden werden kann. Diese Aussage des Gesetzes ist kaum mit der später eingeführten Formulierung zu vereinbaren, daß Uhg erst bei „unmittelbar“ drohender Arbeitslosigkeit gewährt wird (§ 44 Abs. 2 AFG).

Alle finanziellen Anstrengungen sollten deshalb darauf ausgerichtet werden, daß die berufliche Weiterbildung die ihr ursprünglich aufgegebenen präventiven Funktionen wieder erfüllen kann. Denn je mehr berufliche Weiterbildung zu einem Instrument für die Qualifizierung von bereits Arbeitslosen wird, desto stärker muß sie auch sozialpädagogische bzw. sozialintegrative Aufgaben wahrnehmen, die immer mehr Kräfte und finanzielle Mittel in Anspruch nehmen.

Eine Möglichkeit, die präventiven Aufgaben der Weiterbildung zurückzugewinnen, liegt in der stärkeren Einbeziehung der Betriebe als Träger und Lernorte von Weiterbildung, bevor Arbeitnehmer arbeitslos geworden sind. Für eine Realisierung dieses Weges reichen die derzeitigen Finanzierungsinstrumente nicht aus. Es sollten deshalb Modelle entwickelt und erprobt werden, die den Einsatz der beruflichen Weiterbildung als präventives Instrument finanziell absichern. Anzuknüpfen wäre hier nicht nur an Ergebnisse und Erfahrungen mit der betrieblichen Qualifizierung von Un- und Angelernten im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung, sondern vor allem an Entwicklungen in anderen Ländern, die im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien vor vergleichbaren Problemen in der Weiterbildung stehen. [12]

Anmerkungen

- [1] Die steigenden Lehrgangskosten sind dabei zum Teil auf die nur mittelbar lehrgangsbezogenen Kosten, wie z. B. die Erhöhung der Verkehrstarife, zurückzuführen. Zum Teil wirkt sich aus, daß der Personenkreis, der nur Anspruch auf Erstattung der Lehrgangskosten hat, stärker wächst als der, der zugleich auch einen Uhg-Anspruch hat.
- [2] Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) wurde die Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten inzwischen verbessert.
- [3] „Wer lernt, soll hungern“, Stern Nr. 52/84, S. 122.
- [4] Vereinheitlicht die Zahlung von Sozialhilfe von betroffenen Weiterbildungsteilnehmern auch schon gerichtlich durchgesetzt worden: „Umschüler haben Anspruch auf Sozialhilfe“, Frankfurter Rundschau vom 14.9.82 und vom 16.7.85, S. 12.
- [5] Berufsbegleitende Lehrgänge sind nur dann kostengünstiger als Vollzeitmaßnahmen, wenn unterstellt wird, daß der Besuch von Vollzeitmaßnahmen zu keinerlei Entlastung des Arbeitsmarktes führt. In der Regel wird aber ein Teil der Arbeitsplätze, die von den Teilnehmern an Vollzeitmaßnahmen aufgegeben werden, mit Arbeitslosen besetzt, so daß über nicht verausgabte Alg- und Alhi-Leistungen Einsparungen erfolgen können.
- [6] Vgl. dazu die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vierteljährlich herausgegebenen statistischen Informationen über den Verbleib von Weiterbildungsabsolventen (Projekt 3-200 D).

- [7] Vgl.: Brinkmann, Ch.: Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. In: MittAB 4/84, S. 454–473.
- [8] Die Ergebnisse dieser im Rahmen des BJB-Projekts „Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung“ durchgeführten Untersuchung sind noch nicht veröffentlicht; befragt wurden Mitarbeiter von Arbeitsämtern und Bildungseinrichtungen, die Auftragsmaßnahmen durchführen, sowie Teilnehmer, die diese Bildungsmaßnahmen besucht haben.
- [9] Vgl.: Hofbauer, H., Dödzio, W.: Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. In: MittAB 2/84, S. 189.
- [10] Vgl. dazu einen Bericht der Bundesanstalt für Arbeit über die Auswirkungen des AFKG und des Haushaltbegleitgesetzes 1984.

- [11] Im Rahmen einer dringend erforderlichen Oberarbeitung des gesamten Förderungsrechts wäre die Einführung eines Uhg für diesen Personenkreis besonders dringlich, zumal auch hier die härtesten Kürzungen durch das AFKG erfolgten (vgl. dazu Bernofski, U.: Weiterbildung heute. In: Bundesarbeitsblatt 1/85, S. 12–18).
- [12] Vgl. Die berufliche Weiterbildung in Frankreich, Schweden, USA und Japan. OECD SYMP DOK 8 für das Internationale Symposium „Neue Technologien und Entwicklung und Einsatz von Humanressourcen“ vom 11.–13.3.85 in Wolfsburg. Hier ist auch auf das „Grundig-Modell“ zu verweisen, nach dem Betrieb und Bundesanstalt für Arbeit die Umschaltung für von Arbeitslosigkeit Bedrohte gemeinsam finanzieren (vgl. Informationsdienst Weiterbildung des DIHT Nr. 6/85, S. 6).

Rolf Dobischat

Zum aktuellen Diskussionsstand der Weiterbildung von Arbeitslosen durch Maßnahmen nach § 41a AFG

Eine Zwischenbilanz

Vorbermerkung

Angesichts steigender Massenarbeitslosigkeit in den siebziger Jahren, die zudem mit massiven Strukturierungsprozessen unter den Arbeitslosen verbunden war und unterschiedliche Risikobelastungen und Betroffenheitsquoten von spezifischen Personengruppen am Arbeitsmarkt verdeutlichte, wurden mit der Verabschiedung des Haushaltstrukturgesetzes im Jahre 1975 erstmals in erheblichem Umfang die förderungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung tiefgreifend verändert. Mit dem Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz (1982) und dem Haushaltbegleitgesetz (1984) sind weitere Einschritte in die öffentliche Bildungsförderung vollzogen worden. Zielrichtung dieser Veränderungen war es u. a. Arbeitslose verstärkt in die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung einzubeziehen. Als wesentlicher Markierungspunkt dieser Entwicklung gilt die 5. Novellierung des AFG im Jahre 1979, mit der ein neues zielgruppenbezogenes Bildungsinstrument geschaffen wurde. Waren im Jahr 1978 noch etwa 43 Prozent der Personen in Lehrgängen nach dem AFG vor Maßnahmehbeginn arbeitslos, so stieg der Anteil dieser Gruppe unter den Lehrgangsteilnehmern in den folgenden Jahren kontinuierlich an und erreichte im Jahr 1984 eine Quote von 66 Prozent. [1] Gleichfalls mit dieser Konzentrationsbewegung nahmen die Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter (Auftragsmaßnahmen für Arbeitslose) zu. So befanden sich im Jahr 1982 etwa 113 000 Teilnehmer in derartigen Lehrgängen. Dies entspricht schätzungsweise einem Anteil von 45 Prozent an den Gesamteintritten in AFG-Bildungsmaßnahmen. [2]

Mit den Auftragsmaßnahmen steht der Arbeitsverwaltung mittlerweile ein breites Spektrum verschiedener funktions-typischer Maßnahmearten zur Verfügung, wobei sich eine zunehmende Hierarchisierung und Polarisierung der Maßnahmenarten und des Teilnehmerkreises abzeichnet. Dieses Maßnahmespektrum erstreckt sich dabei auf eine Skala, die von Lehrgängen und Kursen mit sozialer Akzentuierung und Stabilisierungsfunktion (Informations- und Orientierungslehrgänge, Vorförderungskurse, Trainingsmaßnahmen) bis hin zu Maßnahmen mit „klassischer“ berufsfachlicher Ausrichtung reicht. [3] Mit der zunehmenden Ausdifferenzierung der Lehrgangsarten im Kontext mit der Schwerpunktverlagerung auf Auftragsmaßnahmen im Hinblick auf die Schaffung zielgruppen-spezifischer Lehrgänge, soll den besonderen Problemlagen eines

großen Teils der Arbeitslosen begegnet werden, da es sich bei diesem Personenkreis um Ungelernte (ohne Berufsausbildung) und Bildungsgewohnte (schlechte schulische Ausbildung, geringe Weiterbildungserfahrungen) handelt.

In den folgenden Ausführungen soll eine Bestandsaufnahme zu den Lehrgängen nach § 41a AFG durchgeführt werden. Diese Lehrgangsform mit einer maximalen Laufzeit von sechs Wochen wurde im Zuge der 5. Novellierung des AFG (1979) unter der Bezeichnung „Informations- und Motivationskurse für Arbeitslose“ als zielgruppenspezifisches Instrument mit deutlicher sozialpolitischer Komponente neu eingefügt.

Zielgruppen der Lehrgänge nach § 41a AFG sind längerfristige Arbeitslose, Arbeitslose ohne anerkannten Berufsabschluß und solche mit nachhaltig nicht (mehr) verwertbaren Qualifikationen. Bei diesem Personenkreis handelt es sich im Kern um jene Problemgruppen unter den Arbeitslosen, deren Wiederbeschäftigungschancen in das Erwerbsleben sich erheblich verschlechtert haben und die zudem (insbesondere die längerfristig Arbeitslosen) in beruflichen Bildungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert sind. [4]

Über die bisherige Durchführungspraxis liegen eine Reihe von Erfahrungsberichten und Forschungsergebnissen vor [5], eine umfassende wissenschaftliche Aufarbeitung jedoch noch nicht, so daß aufgrund des gegenwärtigen Forschungsstandes nur partielle Einschätzungen gegeben werden können. Als grundsätzliches Resümee bleibt jedoch festzustellen, daß mit den bisherigen Erfahrungen dieser Lehrgangsart überwiegend positive Einschätzungen verbunden sind, zumindest dann, wenn zentrale erwachsenen- und sozialpädagogische Grundsätze bei der inhaltlichen Gestaltung Berücksichtigung finden.

Zielsetzung und inhaltliche Gestaltung der Maßnahmen

In § 41a AFG heißt es: „Die Bundesanstalt für Arbeit fördert die Teilnahme von Arbeitslosen an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Vermittlungsaussichten, um insbesondere

- 1) über Fragen der Wahl der Arbeitsplätze und die Möglichkeiten der beruflichen Bildung zu unterrichten oder
- 2) zur Erhaltung oder Verbesserung der Fähigkeit beizutragen, Arbeit aufzunehmen oder an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.“

Die gesetzlich vorgenommene Zielbeschreibung weist zwei unterschiedliche Aspekte auf. Danach ist es Aufgabe des Lehrgangs, zu einer Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit in Arbeit beizutragen oder zu einer weiter(führenden) Bildungsmaßnahme anzuregen. Entsprechend dieser Formulierung stehen „Vermittlungs- und Bildungskomponente“ als gleichrangige Ziele nebeneinander. [6] Deutlich wird aber auch, daß sich diese Maßnahmeform als verlängerte Form der Arbeitsberatung versteht, da die Arbeitsverwaltung mit der Vergabe derartiger Lehrgänge einen Teil ihrer originären Aufgaben an externe Institutionen delegiert. Für das Beratungspersonal inden Ämtern bedeutet dies eine teilweise Arbeitsentlastung, da die massive Zunahme ratsuchender Arbeitsloser mit Interesse an beruflicher Weiterbildungsförderung sowie allgemeinem Beratungsbedarf mit den vorhandenen Personalkapazitäten nicht mehr zu bewältigen war. [7] Die Zielambivalenz im Hinblick auf die Einordnung dieses Instruments in den Maßnahmenkatalog des AFG zeigt auch die Diskussion um die Entstehungsgeschichte der 5. Novellierung. So war es ursprünglich geplant, einen § 53a – mit gleicher Zielsetzung – im Bereich „Förderung der Arbeitsaufnahme“ mit der Bezeichnung „Trainingskurse zur Vermittlung von Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsamt“ anzusiedeln. [8] Den gewerkschaftlichen Forderungen entsprechend, wurde der Lehrgangstyp jedoch im Bereich „Förderung der beruflichen Bildung“ eingefügt, wodurch die „Bildungskomponente“ besonders unterstrichen wird.

Durch den Dienstblatt-Runderlaß (200/79) [9] aus dem Jahr 1979 wurden die Ziele und Aufgaben der Kurse nach § 41a AFG von der Bundesanstalt für Arbeit näher umrissen. Demnach sollen die Teilnehmer über die Situation am Arbeitsmarkt und über Möglichkeiten beruflicher Bildungsmaßnahmen informiert werden; ihnen sollen praktische und berufsfeldorientierte Erfahrungen vermittelt und sie sollen dazu angeregt werden, sich mit ihrer individuellen, durch Arbeitslosigkeit geprägten Situation auseinanderzusetzen, damit sie zu planvollem Vorgehen beim Bemühen um berufliche Wiedereingliederung veranlaßt werden.

Den Zielvorgaben der Bundesanstalt folgend, wurde in der Lehrgangskonzeption des bfw des DGB das Maßnahmziel wie folgt formuliert: [10]

„Arbeitslose Arbeitnehmer ... sollen eine Möglichkeit erhalten, freiwillig und ohne drohende Sanktionen neue Berufsfelder und Berufsbildungsmaßnahmen kennenzulernen. Ziel ist es, durch Informationen und Orientierungen über einzelne Berufe und Berufsfelder sowie Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bei den Teilnehmern eine Motivation zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu fördern (ggf. Möglichkeiten einer sofortigen Arbeitsaufnahme aufzuzeigen).“

Die Umsetzung dieser Ziele erstreckt sich auf drei Teilbereiche, und zwar: einen berufsqualifizierenden Teil in unterschiedlichen Berufsfeldern, einen allgemeinqualifizierenden Bereich mit breiten Informationsanteilen über Förderungsbedingungen, regionale Arbeitsmarktsituation und über das Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie einem sozialpädagogischen Betreuungsteil, der der besonderen Situation der Teilnehmer bei der Lösung ihrer individuellen Probleme Rechnung trägt.

Die Funktion und der besondere Stellenwert dieser Maßnahme können folglich auf nachstehende Aspekte konzentriert werden: Es handelt sich um eine zielgruppenspezifische Lehrgangsform mit starker inhaltlicher Teilnehmerzentrierung in den Bereichen berufsbezogene Orientierung mit hohem Informations- und Beratungsaufwand und der sozialpädagogischen Betreuung im Hinblick auf individuelle Stabilisierung, um Folgeprobleme von Arbeitslosigkeit ansatzweise aufzuarbeiten und gleichzeitig Orientierungshilfen und Perspektiven bei der Entwicklung individueller Strategien zu eröffnen und Eigeninitiative zu fördern. Durch diese Funktionszuschreibung grenzen sich die 41 a-Lehrgänge weitgehend von den anderen Bildungsmaßnahmen nach dem AFG ab.

Arbeitsberater, die nach dem Erfolg der Maßnahme befragt wurden, schätzten die soziale Funktion höher ein als die arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Die Kontaktaufnahme mit anderen Arbeitslosen, die Orientierungs- und Informationsbausteine, die verstärkende Wirkung für das eigeninitiative Handeln, die Aufbrechung der Isolation der Teilnehmer als Folge von Arbeitslosigkeit wurden als wesentliche Funktion dieses Lehrgangstyps bezeichnet. Anderseits wird aber auch die Disziplinierungs- und Kontrollfunktion im Hinblick auf die Arbeitswilligkeit mittels dieses Lehrgangs betont. Entgegen anderen Auftragsmaßnahmen wird dem § 41a eine besonders ausgeprägte Distanz entgegengebracht, wobei sich die konkreten Kritikpunkte auf die Wirksamkeit des Instruments, in bezug auf die Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit, angesichts der desolaten Arbeitsmarktsituation gerade für diese Personengruppen beziehen. [11]

In diesem Kontext entzündet sich ein weiterer Kritikpunkt an diesen Lehrgängen. So besitzt der 41a die latente Gefahr, als Selektionsinstrument seitens der Arbeitsverwaltung wie auch der Weiterbildungsträger funktionalisiert zu werden, indem während der Laufzeit der Maßnahme die „leistungsfähigen- und weiterbildungsmotivierten“ Personen von den „reinen Leistungsempfängern“ getrennt werden. Insofern haben die Kurse den „instrumentellen Charakter“ als „selektiver Rekrutierungskanal“ hinsichtlich der Integration besonders „bildungsmotivierter Teilnehmer“ in weiterführende (berufsfachliche) Bildungsmaßnahmen zu wirken. [12] Angesichts der enger werdenden finanziellen Spielräume in der öffentlichen Bildungsförderung wächst der Druck der Selektion erheblich. Erkennbare „Problemfälle“ können somit im Netz der sozialen/informierenden und trainierenden Maßnahmen hängenbleiben, während den „als fachlich qualifiziert erkannten, bildungsmotivierten und leistungsfähigen (im Sinne eines Durchstehens weiterführender Bildungsangebote) Arbeitslosen“ die Chance gegeben wird. [13] Damit würde ein harter Kern der Problemgruppen, die zunehmend als Opfer der betrieblichen Personal- und Einstellungspolitik am Arbeitsmarkt ausgesondert werden, selbst durch die öffentliche Bildungsförderung benachteiligt (obwohl sie programmatisch im Zentrum der Förderung stehen), da ihnen zumindest der Zugang zu berufsqualifizierenden Maßnahmen verschlossen blieb, zumal diese am ehesten eine Wiedereingliederung sicherstellen würden. Durch den gesetzlichen Auftrag der „Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit“ als Kostenkriterien bei der Maßnahmedurchführung (AFKG von 1982) rückt der Maßnahmenerfolg in der Wirkungsforschung (geringe Abbrecherquoten bei hohem Zielerreichungsgrad des erfolgreichen Maßnahmearschlusses) insbesondere für längerfristige beruflich qualifizierende Lehrgänge ins Blickfeld der Teilnehmerrekrutierung (Arbeitsamt und Weiterbildungsträger), so daß die harten Problemfälle mit erheblichen individuellen Defiziten durch das Sieb fallen könnten. [14]

Ein weiterer Aspekt, auf den sich die Kritik an den Lehrgängen bezieht, liegt in den überhöhten Ansprüchen an die Leistungsfähigkeit des Kurses. Die überfrachteten Anspruchserwartungen zeigen sich insbesondere dort, wo diese Lehrgänge als psychosoziale Therapie- und Diagnosemaßnahme eingesetzt werden. In einem derartigen Selbstverständnis erscheinen die vielfältigen Folgeprobleme von Dauerarbeitslosigkeit in relativ kurzer Zeit bearbeitbar und partiell lösbar. Die spezifische Sozialisationsleistung der Kurse besteht folglich darin, durch massives korrigierendes Einwirken auf individuelle Verhaltensmuster scheinbar vermittelungshemmende Persönlichkeitsmerkmale abzubauen. Die ökonomischen Ursachen der Arbeitslosigkeit werden hierdurch auf die Ebene der individuellen Psyche verlagert. [15] Zwar beziehen die Lehrgänge ihren besonderen Stellenwert aus der Notwendigkeit einer sozialpädagogischen Betreuung der Teilnehmer, die durch vielfältige Interventionsstrategien Problem- und Belastungspunkte vermindern, Persönlichkeitsstörungen mildern, soziale Kompetenz aufrechterhalten und damit generell zur Erhaltung des Arbeitsvermögens beitragen helfen, jedoch können sozialpädagogische nur in Verbindung mit berufs-

pädagogischen Ansätzen unter Herstellung einer berufsbezogenen Qualifizierung die Grundlage einer Bildungsarbeit mit Arbeitslosen herstellen. Isoliert betriebene Maßnahmen mit dem Ziel eines „psychischen Verarbeitungstrainings“ greifen zu kurz und sind nur als Teillösungen aufzufassen, die aber zugleich die Notwendigkeit eines breiten Konzeptes für die Weiterbildung von Arbeitslosen unterstreichen. [16] Erste Ansätze einer organisatorischen und curricularen Integration dieser Lehrgänge („Vorschaltkurse“, „Vorförderungsbereich“) in andere Bildungsmaßnahmen sind bereits feststellbar. [17]

Teilnehmerstruktur und Erfolg der Maßnahmen

Nach der Verabschiedung der 5. Novellierung sind die Teilnehmerzahlen an Lehrgängen nach § 41a AFG bis 1981 sprunghaft angestiegen. In den Jahren 1982 und 1983 konsolidierten sich die Zahlen etwas unterhalb des Niveaus des Jahres 1981. Mit 30470 Teilnehmern im Jahr 1984 erreichten die Teilnehmerzahlen (Eintritte) einen bisher höchsten Stand. Bezogen auf die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung insgesamt, bewegten sich die Eintritte in 41a in einem Umfang von etwa 10 Prozent. [18]

Im Spektrum der Teilnehmer an Auftragsmaßnahmen im Jahr 1982 konzentrierten sich etwa 14 Prozent der Eintritte auf derartige Lehrgänge. [19] Dabei wird dieser Lehrgangstyp besonders in Regionen mit hoher Arbeitslosenquote eingesetzt. [20]

Eintritte in Maßnahmen nach § 41a AFG

Jahre	Teilnehmer	Männer in %	Frauen in %	Prozent-Anteil Frauen an allen Eintritten in Bildungsmaßnahmen
1980	14 104	62,7	37,3	32,5
1981	24 504	58,9	41,1	32,6
1982	23324	58,2	41,8	31,9
1983	23880	59,7	40,3	31,9
1984	30470	61,3	38,7	32,6

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse der Statistik über die Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und betrieblichen Einarbeitung, Nürnberg, für die angegebenen Jahre.

Vergleicht man die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Teilnehmer, so zeigt sich, daß die Frauen in den 41a-Maßnahmen (1984: 38,7%) im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Gesamteintritten in berufliche Bildungsmaßnahmen überrepräsentiert sind (1984: 32,6%). In den Jahren 1981 und 1982 fiel dieses Verhältnis für die Frauen sogar noch deutlicher aus.

Erste umfassendere Ergebnisse zur Wirksamkeit der Lehrgänge wurden durch das IAB im Jahr 1982 vorgelegt. [21] Im Hinblick auf die zielgruppenspezifische Ausrichtung zeigten die empirischen Befunde im Vergleich der Teilnehmer zu den Arbeitslosen nach vergleichbaren Strukturmerkmalen, daß

- arbeitslose Frauen – wie auch in anderen Bildungsmaßnahmen – in Lehrgängen nach § 41a AFG unterrepräsentiert sind;
- Hilfsarbeiter – gemessen an ihrem Anteil unter den Arbeitslosen – deutlich stärker in den Lehrgängen vertreten sind;
- der Anteil der Personen ohne berufliche Ausbildung in den Lehrgängen nur gering vom Anteil dieser Personengruppe unter den Arbeitslosen abweicht;
- längerfristige Arbeitslose unter den Lehrgangsteilnehmern überrepräsentiert sind. [22]

Trotz dieser positiv zu bewertenden Befunde im Hinblick auf eine zielgruppenorientierte Ansprache mittels dieses Lehrgangstyps können die Ergebnisse nicht darüber hinwegtäuschen, daß trotz der verstärkten Konzentration der Bildungsförderung nach dem AFG auf Arbeitslose nach wie vor die besonderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen (Frauen, Geringqualifizierte

mit ehemals niedrigen Statuspositionen, ältere Arbeitnehmer usw.) in beruflichen Bildungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind. [23] Dementsprechend kann die öffentliche Bildungsförderung kaum vorgelagerte Bildungsbenachteiligungen kompensieren und „Polarisierungstendenzen“ in der Weiterbildungsbeteiligung (Bildungskumulationsthese) entgegenwirken, vielmehr besteht sogar die Gefahr einer verstärkten selektiven Wirkung. Unbestritten ist, daß sich auf individueller Ebene durchaus Erfolge der beruflichen Weiterbildung nach dem AFG einstellen und eine Wiedereingliederung ins Erwerbsleben gelingt. Die Verbesserung individueller Qualifikationen liefert in Anbetracht des globalen Arbeitsplatzdefizites keinen Ersatz für eine arbeitsplatzbeschaffende Beschäftigungspolitik; zudem stehen individualisierte Sichtweisen unter dem Verdacht, die ökonomischen Ursachen von Arbeitslosigkeit zu verdecken und die „Opfer des Arbeitsmarktes“ zum eigentlich zu bearbeitenden Problem zu deklarieren.

Grundsätzlich stellt sich die Frage nach den Beurteilungskriterien für die Wirksamkeit von Lehrgängen nach § 41a AFG. Entsprechend den beiden Zielrichtungen „Vermittlungskomponente“ und „Bildungskomponente“ können die Bewertungskriterien in Form von „Vermittlungsquoten“ bzw. „Übergangsquoten in weiterführende Bildungsmaßnahmen“ empirisch überprüft werden. Andererseits kann der Erfolg auch am Innenverhältnis, d. h., was passiert mit den Teilnehmern während der Maßnahme und wie beurteilen z. B. die Teilnehmer den Lehrgang im Hinblick auf Entwicklung von Wiedereingliederungs- bzw. Bildungsstrategien, eingeschätzt werden.

In der IAB-Untersuchung wurde ferner der Berufsverlauf der Teilnehmer nach Maßnahmeabschluß überprüft. Im Zeitraum von sechs Monaten zwischen Beendigung des Lehrgangs und der Befragung haben 27 Prozent eine Arbeit aufgenommen, 6 Prozent waren in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme beschäftigt, 21 Prozent nahmen eine berufliche Weiterbildung auf und 46 Prozent waren ständig arbeitslos. [24]

Im Rahmen der Wirkungsforschung überprüft das IAB laufend den Verbleib von Teilnehmern in Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Bildung nach Maßnahmeabschluß. [25] So standen von den 4453 Personen, die im ersten Quartal 1983 einen 41a-Lehrgang beendet, 37 Prozent zum Stichtag 30.09.1983 noch im Leistungsbezug (arbeitslos). Im Vergleich zum Jahr 1984 (1. Quartal: 5427 Teilnehmer) lag der Prozentwert zum gleichen Stichtag (30.09.1984) bei 36 Prozent.

Vergleicht man diese Werte nun mit anderen Maßnahmenarten (Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildung, Umschulung usw.) so wird deutlich, daß der Maßnahmenerfolg – im Hinblick auf die Wiedereingliederung (Verbleib zum Stichtag 30.09. der beiden verglichenen Jahre) – von 41a geringer zu bewerten ist. Während lediglich die ehemaligen Teilnehmer an einem gewerblichen Übungstraining (Übungswerkstatt) Prozentwerte oberhalb der 41a-Quote aufweisen, liegen die Verbleibsquoten (im Leistungsbezug) für die anderen Maßnahmenarten erheblich unter diesem Niveau (Handwerks- und Industriemeister liegen z. B. unter 10 Prozent).

Diese Zahlen verdeutlichen, daß die 41a-Lehrgänge hinsichtlich des Erfolgs einer unmittelbaren Reintegration ins Erwerbsleben zuerst einmal negativer zu beurteilen sind, als Maßnahmen mit berufsfachlicher Ausrichtung und berufsqualifizierenden Inhalten. Andererseits weist dieser Befund auf den besonderen Stellenwert von 41a als Vorförderungsmaßnahme für weiterführende und qualifizierende Bildungsmaßnahmen hin, deren Erfolgsquoten für eine Wiedereingliederung deutlich höher liegen. Somit rückt die „Bildungskomponente“ ins besondere Augenmerk der Wirkungs- und Erfolgsbeurteilung. Neben den 21 Prozent, die zum Befragungszeitpunkt in der IAB-Analyse eine berufliche Weiterbildung aufgenommen hatten, planten weitere 7 Prozent dies.

Ähnlich hohe Übergangsquoten präsentiert das bfw des DGB und das 8FZ Essen. [26] Zu berücksichtigen bleibt jedoch hier-

bei, daß sich die Ergebnisse auf Befragungen von Teilnehmern in Modelleinrichtungen der beruflichen Weiterbildung beziehen und die Kurse zumeist als Vorschaltkurse von anderen Maßnahmen eingesetzt sind, so daß sich die „Bildungsperspektive“ u. a. schon aus der organisatorisch-funktionalen Einbindung der Lehrgänge ableiten ließe. Grundsätzlich ist jedoch zu vermuten, daß das Bildungsinteresse von Arbeitslosen noch nicht ausgeschöpft ist [27] und daß 41a-Maßnahmen eine deutliche Verstärkerfunktion für die tatsächliche Teilnahme erfüllten. So haben nur 4 Prozent aller Arbeitslosen innerhalb eines Jahres eine Weiterbildung aufgenommen [28], während 73 Prozent derjenigen, die nach Abschluß einer 41a-Maßnahme in eine weitere Bildungsmaßnahme eingetreten waren, angaben, daß sie die Teilnahme an der 41a zur weiteren Bildungsteilnahme angeregt habe; zudem befanden sich unter diesen Teilnehmern Personen mit schulischen und beruflichen Defiziten, also beides Indikatoren, die ansonsten für bildungsferne Schichten sprechen. [29]

Soll die Forderung nach höheren Teilnahmechancen von bildungsfernen Schichten an institutionalisierten Prozessen der beruflichen Weiterbildung, deren Zugangswege bisher mit Selektionen verbunden sind, keine leere Hülse bleiben, so müssen rechtliche, finanzielle, organisatorische und curriculare Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Problemlagen dieser Gruppen Rechnung tragen. Die Ursachen für die vielzitierte „Bildungsabstinenz“ bestimmter Sozialgruppen an der Weiterbildung sind durch eine Vielzahl bildungs- und industriesoziologischer Studien hinreichend analysiert und empirisch belegt worden. Strategien mit dem Ziel, das Weiterbildungsinteresse von bildungs- und arbeitsmarktpolitisch benachteiligten Gruppen zu stärken, um damit deren Teilnahmequoten an der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen, müssen u. a. flankiert werden von weiterreichenden Beratungsangeboten durch neue Anspracheformen, einer finanziellen Besserstellung während der Bildungsteilnahme, sowie einer verstärkten zielgruppenspezifischen öffentlichen Förderung der betrieblichen Weiterbildung (gebunden an qualitative Standards).

Abschließend soll noch kurz auf die soziale Komponente dieses Lehrgangstyps im Urteil der Teilnehmer hingewiesen werden. So äußerte der überwiegende Teil der Teilnehmer, daß die Lehrgangsdauer zu kurz gewesen sei, und daß weitere Lehrgänge dieser Art erforderlich wären. [30] Hinsichtlich der Motive für die Teilnahme steht die Kontaktaufnahme zu anderen Arbeitslosen an erster Stelle. Faßt man die Erfahrungsberichte über die Durchführung von 41a-Lehrgängen zusammen, so wird deutlich, daß die Aspekte der Persönlichkeitstabilisierung, der Erhaltung kommunikativer Kompetenzen und die Förderung der Eigeninitiative im Urteil der Teilnehmer eine zentrale Bedeutung zukommt, und daß diese Maßnahmeform erste Ansätze liefert, die Isolation als Folge der Arbeitslosigkeit aufzubrechen. Somit können Kurse nach 41a als wesentlicher Bestandteil einer Politik für die zunehmende Zahl resignierter, passiv gewordener Arbeitsloser bezeichnet werden. Damit sind sie in der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage unverzichtbar.

Empfehlungen und Perspektiven

Für die weitere Entwicklung und Ausgestaltung der Maßnahmen können folgende Empfehlungen genannt werden:

- Freiwilligkeit der Teilnahme als Abschwächung der bestehenden Gefahr einer selektiven Trennung der Teilnehmer nach Beendigung des Lehrgangs (Abbau der Kontrollfunktion hinsichtlich der Feststellung der generellen Leistungsfähigkeit des einzelnen Teilnehmers, Verminderung des Lerndrucks usw.);
- stärkere Betonung der „Bildungskomponente durch die Integration der Kurse in weiterführende Maßnahmen“ (z. B. Umschulung);
- Konzentration auf berufsinformierende und insbesondere allgemeinbildende Inhalte im Sinne einer Vorförderung

(Defizitausgleich in bezug auf Anschlußmaßnahmen) sowie Sicherstellung einer sozialpädagogischen Betreuung;

- Maßnahmevergabe an Bildungsträger mit weiterführendem Angebot (Lernortkontinuität); bei unzureichender regionaler Bildungsinfrastruktur durch die Initiierung eines Weiterbildungs-Lernort-Verbundes (Träger der Erwachsenenbildung, Berufsschulen, Betriebe, überbetriebliche Ausbildungsstätten usw.) herbeiführbar.

Durch derartige Lehrgänge ist es möglich, eine regionale Nachfrage nach Weiterbildung zu schaffen. Über die Steuerungsmöglichkeiten mittels der verstärkten Vergabe von Auftragsmaßnahmen könnten somit auch erhebliche Defizite in der regionalen Weiterbildungsversorgung ausgeglichen werden (z. B. Anwerbung von Bildungsträgern). Gerade schlechte Versorgungslagen mit Bildungsangeboten (insbesondere für die Zielgruppe des 41a) in ländlich-peripheren Regionen wirken als zusätzliche Barrieren einer Bildungsteilnahme dieser Gruppe. Eine Stimulierung regionaler Nachfrage kann jedoch nur dann in eine tatsächliche Teilnahme einmünden, wenn entsprechende Angebote unterbreitet werden (ansonsten verpufft ein gewecktes Bildungsinteresse relativ schnell).

In Anbetracht einer wohl noch steigenden Arbeitslosigkeit wird die Erwachsenenbildung zukünftig noch mehr mit dem Problem einer Bildungsarbeit mit Arbeitslosen konfrontiert sein. Diese Herausforderung muß aber auch zwangsläufig zum Überdenken der Tragfähigkeit bisheriger Bildungskonzepte und beruflicher Weiterbildungscurricula führen. Erste Versuche einer Neubestimmung sind mit dem Konzept einer „arbeitsorientierten Erwachsenenbildung“ erkennbar. Ihr Gegenstandsbezug ist nicht nur auf die vorfindlichen Arbeitsplätze mit entsprechenden Qualifikationsanforderungen beschränkt, sondern schließt die Perspektive der Zukunft der Arbeit ein. Die Vermittlung kognitiver und motorischer Fähigkeiten muß einhergehen mit der Berücksichtigung der emotionalen und motivationalen Teilnehmervoraussetzungen. Ein derartiges Konzept geht von der Interessenorientierung und der Arbeitstätigkeit aus, schließt die Erfahrungen der Arbeitslosigkeit ein, ist durch den Bezug zum Produktionsprozeß arbeitsorientiert und themenbezogen (z. B. Projektmethode) und folgt dem Prinzip der Teilnehmerorientierung. [31]

Anmerkungen

- [1] Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse der Statistik über die Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und betrieblichen Einarbeitung, Berichtsjahr 1984, vervielfältigtes Manuskript, Nürnberg 1985.
- [2] Vgl.: Sauter, E./Walden, G., u. a.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitslosigkeit, Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 47, S.36).
- [3] Vgl.: Weitzel, R., unter Mitarbeit von Kasperek, P., u. a.: Auftragsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung. Von der Ausnahme zur Regel, Diskussionspapier IIM/LPM 84–14, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 1984, S. 52 ff.
- [4] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a AFG. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt. und Berufsforschung, Heft 4, 1982, S. 426.
- [5] Vgl.: Brückers, W., u. a.: Informationsveranstaltungen für Frauen (Maßnahmen nach § 41a AFG), BFZ-Bericht 15, Essen 1980. Blum, R., u. a.: Informationsseminare nach § 41a AFG für Arbeitnehmer aus dem gewerblichen und kaufmännischen Bereich. Ein Erfahrungsbericht, BFZ-Bericht 19, Essen 1980. Beierlorzer, E.: Wie beurteilen Arbeitslose § 41a, Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmern im Berufsbildungszentrum Maximiliansau. In: arbeit und beruf, Heft 10, 1981, S. 291. Schneider, H.: Erfahrungen mit „41a“. In: arbeit und beruf, Heft 4, 1981, S. 97 ff. Dobischat, R./Sachs, A./Wassmann, H.: Neue Formen der Weiterbildung für Arbeitslose, Problemskizze zur Entwicklung von zielgruppenorientierten Curricula. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 1, 1981, S. 29. Dobischat, R./Kühne, H./Wassmann, H.: Lehrgänge nach § 41a, Konzeptionen, Erfahrungen, Probleme. In: Epping, R. (Bearb.): Arbeitslosigkeit als Herausfor-

- derung für die Weiterbildung, Neuss 1981, S. 29 ff. Dobischat, R./Wessmann, H.: Die Teilnahme von Arbeitslosen an Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten und ihre Nutzung für die berufliche Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 6, S. 17–19. Dobischat, R./Wessmann, H.: Hilfen für einen neuen Start, Informations- und Motivationslehrgänge für Arbeitslose nach § 41a AFG, Frankfurt/Main 1982. Hofbauer, H./Dadzio, W.: Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a AFG, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1982, S. 426 ff. Wohlböken, R.: Erfahrungen mit Maßnahmen nach § 41a AFG, Rückblick und Perspektiven. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2, 1983, S. 23 ff. Lotz, H.: Informations- und Orientierungsveranstaltungen nach § 41a AFG, Erfahrungen aus 4 Jahren Durchführungsduer. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2, 1983, S. 27 ff. Blum, R., u. a.: Realistische berufliche Alternativen entwickeln. Das Informationsseminar nach § 41a AFG, ein arbeitsmarktpolitisches Instrument für arbeitslose Arbeitnehmer. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2, 1983, S. 34 ff. Breger, M./Schumacher, J.: Lehrgänge zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten – „41a-Lehrgänge“. In: Faulstich, P./Ebner, H.G.: Erwachsenenbildung und Arbeitslosigkeit, München 1985, S. 68 ff.
- [6] Vgl.: Wohlböken, R., a.a.O., S. 23. Die Besonderheit dieses Lehrgangs drückt sich auch in der Statistik aus. Zwar sind die Teilnehmer der beruflichen Fortbildung zugeordnet, jedoch werden die Zahlen in einer gesonderten Unterkategorie ausgewiesen. In der statistischen Aufgliederung der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen nach unterschiedlichen Merkmalen (Alter, Berufsausbildung usw.) sind sie nicht berücksichtigt.
- [7] Vgl.: Brinkmann, Ch./Schober, K.: Methoden und erste Ergebnisse aus der neuen Variauf untersuchung des IAB bei Arbeitslosen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1982, S. 422. Dobischat, R./Kühne, H./Wessmann, H.: „Lehrgänge nach § 41a ...“, a.a.O., S. 29.
- [8] Vgl.: Lotz, H.: „Informations- und Orientierungsveranstaltungen ...“, a.a.O., S. 27 ff.
- [9] Der vollständige Text des Runderlasses ist abgedruckt bei Faulstich, P./Ebner, H.G. (Hrsg.): „Erwachsenenbildung ...“, a.a.O., S. 65 ff.
- [10] Lotz, H.: „Informations- und Orientierungsveranstaltungen ...“, a.a.O., S. 28.
- [11] Vgl.: Weitzel, R.: „Auftragsmaßnahmen ...“, a.a.O., S. 54 ff.
- [12] Vgl.: Dobischat, R./Kühne, H./Wessmann, H.: „Lehrgänge nach § 41a ...“, a.a.O., S. 139. Sauter, E.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitslosigkeit: Entwicklung, Probleme und Perspektiven öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 6, S. 23. Garlichs, D./Maier, F.: Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. In: Scharpf, F.W. (Hrsg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik, Erfahrungen und neue Wege, Frankfurt/Main 1982, S. 104.
- [13] Vgl.: Weitzel, R.: „Auftragsmaßnahmen ...“, a.a.O., S. 55.
- [14] Vgl. ebenda, S. 54 ff. Für Weitzel begründet sich die tendenzielle Polarisierung der Auftragsmaßnahmen in Stabilisierungs- und

Qualifizierungsfälle einerseits auf die Verarbeitungsmechanismen der Fachkräfte in den Ämtern als spezifische Bewältigungsstrategien zur „Reduktion der Komplexität“ und zur Minderung der eigenen Überbeanspruchung. Dies findet u. e. seinen Niederschlag in der Teilnehmerauswahl. Die Polarisierung der Teilnehmergruppen ist für Weitzel das Ergebnis einer Mittel-Zweckbestimmung zur Minderung von Risiken, Verantwortung und Belastung (S. 55).

- [15] Vgl.: Dobischat, R./Kühne, H./Wessmann, H.: „Lehrgänge nach § 41a ...“, a.a.O., S. 139.
- [16] Erste Versuche zeigen sich in Ansätzen einer „arbeitsorientierten Erwachsenenbildung“. Vgl. dazu Faulstich, P.: Begründungsansätze zu einer Didaktik arbeitsorientierter Erwachsenenbildung. In: Görs, D./Voigt, W. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in der Diskussion, Bremen 1983, S. 135 ff.; ders.: Arbeitslosigkeit als Aufgabe für die Erwachsenenbildung? In: Faulstich, P./Ebner, H.G.: „Erwachsenenbildung ...“, a.a.O., S. 12 ff.
- [17] So haben z. B. das bfw des DGB wie auch das BFZ Essen die 41a-Maßnahmen weitgehend in andere Bildungslehrgänge als „Vorschaltkurse“ im Sinne einer „Vorförderung“ integriert. Eine Integration ist aber jeweils vom Ausstattungsgrad (weiterführendes Bildungsangebot) der Trägereinrichtung abhängig.
- [18] Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): „Förderung der beruflichen Bildung ...“, a.a.O., Übersicht 7.
- [19] Vgl.: Sauter, E./Walden, G., u. a.: „Berufliche Weiterbildung ...“, a.a.O., S. 39. Quantitativ am bedeutendsten ist die Fortbildung mit 33,3 Prozent, gefolgt von der Umschulung mit 29,8 Prozent und sonstigen Maßnahmen mit 23,3 Prozent.
- [20] Vgl. ebenda, S. 72 ff.
- [21] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen ...“, (1982), a.a.O.
- [22] Vgl.: ebenda, S. 427, Tabelle 1.
- [23] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W., (1984), a.a.O., S. 198 ff.
- [24] Vgl.: Hofbauer, H./Oadzio, W., a.a.O., S. 430.
- [25] Vgl. dazu die statistischen Informationen des IAB über den Vermittlungserfolg von Weiterbildungssabsolventen, die vierteljährlich herausgegeben werden.
- [26] Vgl.: Lotz, H.: „Informations- und Orientierungsveranstaltungen ...“, a.a.O., S. 33; Blum, R., u. a.: „Realistische berufliche Alternativen ...“, a.a.O., S. 36.
- [27] Vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Infratest Sozialforschung: Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Bonn 1978, S. 170 ff.; Brinkmann, Ch./Schober, K.: „Methoden und Ergebnisse ...“, a.a.O., S. 422 ff.
- [28] Vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Arbeitslose – ein Jahr später, Bonn 1983, S. 27 ff.
- [29] Vgl.: Hofbauer, H./Oadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen ...“, a.a.O., S. 432.
- [30] ebenda, S. 430.
- [31] Vgl.: Faulstich, P.: Arbeitsorientierte Erwachsenenbildung, Frankfurt/Main 1981.

Uwe Grau / Klaus-Dieter Hahn / Hans-Joachim Scheller

Ziele, Methoden und Ergebnisse von Maßnahmen nach § 41a AFG

Formaler Rahmen der Kurse

Die im vorliegenden Artikel erörterten Problemstellungen sind zum einen aus der Durchsicht der Literatur zu den Erfahrungen verschiedener Träger, zum anderen aus eigenen mehrjährigen Erfahrungen in einem sozialtherapeutischen Praxisfeld entstanden. Den Rahmen der Tätigkeit bilden gesetzliche Maßnahmen nach § 41a des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Solche Maßnahmen werden von den einzelnen Arbeitsämtern organisiert und zur Durchführung öffentlichen oder privaten Trägern übergeben. Sie sollten insbesondere

- „1) über Fragen der Wahl von Arbeitsplätzen und die Möglichkeiten der beruflichen Bildung unterrichten oder

- 2) zur Erhaltung oder Verbesserung der Fähigkeit beitragen, Arbeit aufzunehmen oder an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen“ (§ 41a AFG).

Seit dem 1.1.1985 müssen vom Arbeitsvermittler ausgewählte Arbeitslose an diesen Maßnahmen teilnehmen, wenn sie nicht das Risiko eingehen wollen, daß die ihnen zustehenden Geldleistungen für 12 Wochen gesperrt werden. Die Maßnahmen können nach den Ausführungsbestimmungen der Bundesanstalt für Arbeit drei bis sechs Wochen dauern (lt Rd. Erl. 200).

Die Zusammenstellung der Gruppen erfolgt in der Regel durch den Arbeitsberater nach verschiedenen Kriterien. Dabei werden besonders bei kleineren Trägern, wenn zu den Verhandlungs-

partner auch die Dozenten der Maßnahme gehören, deren Erfahrungen und Vorstellungen berücksichtigt. Es werden Gruppen nach Kriterien wie Alter, Geschlecht, Berufsausbildung und Ausmaß der Minderung der Erwerbsfähigkeit ausgewählt, z. B. Gruppen von Jugendlichen zwischen 16 und 21 Jahren, Frauengruppen, ungelernte gewerbliche Arbeitnehmer, Schwerbehinderte.

Gemeinsam ist den Teilnehmern in der Regel, daß in absehbarer Zeit weder eine Vermittlung in Arbeit noch in eine sonstige Maßnahme der beruflichen Bildung zu erwarten ist und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt von den Arbeitsvermittlern als sehr gering eingeschätzt werden. Eine Streuung innerhalb der Gruppen bezüglich Alter, Geschlecht und intellektueller Leistungsfähigkeit erscheint günstig. Manchmal findet in Vorgesprächen mit dem zuständigen Arbeitsberater ein Meinungsaustausch über gruppenspezifische Ziele und Inhalte der geplanten Maßnahmen statt. Nach dieser grundsätzlichen Verständigung über die durchzuführende Maßnahme werden entweder vom Arbeitsberater oder von einem Vermittler Arbeitslose aus der Kartei herausgesucht.

Auf Befragen gaben z. B. Vermittler aus Schleswig-Holstein an [1], daß sie Personen auswählen

- die von sich aus den Wunsch äußern, an einem 41a-Kurs teilzunehmen,
- die der Vermittler als vereinsamt und isoliert erlebt,
- die längere Zeit (mindestens 1/2 Jahr) arbeitslos sind und wieder „auf Schwung gebracht“ werden sollen,
- die vermutlich schwierige persönliche Probleme haben,
- die aufgefallen sind durch Schwarzarbeit oder „aufsässiges“ Verhalten im Amt und die „4 Wochen lang mal was tun“ sollen.

Die Auswahl von Teilnehmern wird dann schriftlich zu einer Arbeitsberatung eingeladen. Dieser Einladung müssen die ausgewählten Arbeitslosen nachkommen wie jeder anderen Aufforderung zur Meldung beim Arbeitsamt. Unentschuldigtes Fehlen kann unter Umständen eine zweiwöchige Sperrung der Geldleistung nach sich ziehen. Diese „Arbeitsberatung“ kann in Form eines Gespräches zwischen Arbeitsberater und Arbeitslosen oder in Form einer Gruppeninformation mit den Dozenten des Lehrgangs durchgeführt werden.

Allgemeine Kursziele

Die nachfolgende Liste von Kurszielen dient einem Überblick über die von verschiedenen Trägern angestrebten Globalziele.

- A) Umgestaltung des Lebensstils.
- B) Einstellungs- und Motivationsbeeinflussung.
- C) Aufarbeitung von Sozialisationsdefiziten.
- D) Schulung von Schlüsselqualifikationen.
- E) Erkennen der sozialen Bedingtheit der Lebenssituation respektive der Arbeitslosigkeit.
- F) Folgeprobleme der Arbeitslosigkeit bearbeiten.
- G) Realistische Selbsteinschätzung fördern.
- H) Arbeitsmotivation erhöhen.
- I) Auseinandersetzung mit Anforderungen des Arbeitsmarktes.
- K) Berufsbilder erarbeiten.
- L) Bewerbungstraining.
- M) Persönliche Probleme, die die Arbeitsaufnahme behindern, lösen.
- N) Motivation zur örtlichen und beruflichen Mobilität erhöhen.
- O) Verhältnis Arbeitsamt – Arbeitslose verbessern.
- P) Selbstsicherer werden, sich selbst behaupten.

Die Konzeptionen, in denen diese Ziele in unterschiedlicher Kombination zu finden sind, werden dem Arbeitsamt, das einen 41a-Kurs organisieren möchte, als Teil eines Angebots eingereicht. Es ist verständlich, daß sich die Träger bei der Planung der Maßnahmen hauptsächlich an den verwaltungsrechtlichen Bestim-

mungen orientieren. So enthalten die Konzepte fast ausschließlich Umschreibungen der im Runderlaß 200 der Bundesanstalt für Arbeit festgehaltenen Ausführungsbestimmungen zum § 41a des AFG. Daher sind die verschiedenen Konzepte ähnlich und die Ziele sehr allgemein formuliert.

Für die praktische Arbeit im Kurs bleibt es Aufgabe der Dozenten, aus den konzeptionellen Oberzielen realisierbare Zwischen- und Teilziele abzuleiten, die die Arbeit im Kurs strukturieren helfen.

Diese Aufgabe der Dozenten wird erschwert durch

- die Zeitbegrenzung auf vier Wochen,
- institutionelle Hindernisse (vgl. Abschnitt, „Institutionelle Hemmnisse . . .“, S. 129),
- unterschiedliche Bedürfnisse der Teilnehmer,
- unterschiedliche Ziele für einzelne Teilnehmer.

Unterschiedliche Kurstypen

Die konkrete Gewichtung der einzelnen Kursziele ist zwar begrenzt durch den theoretischen Hintergrund und die berufliche und zwischenmenschliche Kompetenz der Dozenten, wird aber entscheidend bestimmt vom Typ des jeweiligen Kurses. Die von den Arbeitsämtern zur Zeit durchgeführten Maßnahmen lassen sich im wesentlichen in drei Kategorien einteilen:

- 1) Maßnahmen zur beruflichen Orientierung mit Ausrichtung auf eine anschließende Vermittlung in Arbeit. Gute Bewerbungsunterlagen und Trainieren des Vorstellungsgesprächs, umfassende Information über zukunftsorientierte Berufsfelder sind hier Schwerpunkte. In einigen Maßnahmen liegt das Gewicht auf einer beruflichen Neuorientierung, insbesondere für Arbeitslose mit abgeschlossener Ausbildung.
- 2) Maßnahmen mit sozialtherapeutischem Schwerpunkt. Hier geht es um die Verarbeitung von Ursachen und Folgen der Arbeitslosigkeit für den einzelnen Arbeitslosen und die Lebensgestaltung unter der Perspektive anhaltender Arbeitslosigkeit auch nach dem Kurs. Die präventive Absicht dieses Kurstyps ist es, die negativen Folgen langanhaltender Arbeitslosigkeit zu begrenzen.
- 3) Maßnahmen, die einer Umschulung vorgesetzt sind. Hier sollen Lern- und Arbeitstechniken vermittelt und unter dem Motto „Das Lernen lernen“ der Einstieg in eine Ausbildung erleichtert werden. Zudem besteht oft die Möglichkeit, den angestrebten Beruf näher kennenzulernen.

Methoden

Im folgenden soll der methodische Rahmen von 13 Seminaren verschiedener Träger aufgezeichnet werden. Am Ende eines jeden Abschnittes erfolgt jeweils eine kurze Bewertung aus der Sicht der Autoren.

Eine Untersuchung von HOFBAUER u. DADZIO [2] über Maßnahmen nach § 41a AFG enthält Angaben über die prozentuale Häufigkeit des Auftretens von sechs Methoden in den untersuchten Maßnahmen. Diese Zahlen werden jeweils am Ende des entsprechenden Abschnittes mitgeteilt.

a) Arbeits- und Unterrichtsformen

In allen 13 beschriebenen Maßnahmen gab es eine Kombination aus Frontalunterricht, Diskussionen im Plenum und konkreter aufgabenbezogener Kleingruppenarbeit. Die Kleingruppen wurden in Abhängigkeit von der Anzahl der Dozenten und der Komplexität und Abstraktheit des Themas entweder von ihnen angeleitet oder abwechselnd betreut.

Manche Teilgruppen erhielten Einzelaufträge, die außerhalb der Gruppenräume zu erfüllen waren, wie z. B. Organisation von Terminen, Beschaffung von Informationen oder Interviews von Passanten auf der Straße.

HOFBAUER u. DADZIO [2] berichten, daß Vorträge in 90 Prozent, Diskussionen in 98 Prozent und Gruppenarbeiten in 90 Prozent der von ihnen untersuchten § 41a-Maßnahmen als Methoden eingesetzt wurden.

b) Technische Hilfsmittel

In allen Seminaren wurde eine Tafel oder ein Tafelersatz (flip chart) eingesetzt, in sechs Kursen zusätzlich ein Tageslichtschreiber. Eine Videoanlage kam in acht Kursen mit unterschiedlicher Häufigkeit und Zielsetzung zum Einsatz. Außerdem wurden in fünf von dreizehn Seminaren Filme als Diskussionsanregung oder Informationsvermittlung gezeigt.

c) Rollenspiele und gruppendifynamische Übungen

In acht Seminaren wurden Rollenspiele angeregt und zum Teil mit einer Videoanlage aufgezeichnet. Dabei dienten sie entweder konkreten Verhaltensübungen oder auch einer psychodynamisch wirksamen unmittelbaren Darstellung von Konfliktsituationen.

Gruppendifynamische Übungen, um insbesondere Rückmeldungprozesse innerhalb der Gruppe zu unterstützen und die Kommunikation zu öffnen, kamen in fünf Seminaren zur Anwendung.

Rollenspiele wurden in 78 Prozent der von HOFBAUER u. DADZIO [2] untersuchten § 41a-Maßnahmen eingesetzt.

d) Exkursionen und Betriebsbesichtigungen

In zehn Seminaren wurden drei bis vier Betriebe besichtigt. Dabei sollten die Teilnehmer einerseits Produktionsabläufe, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen kennenlernen, andererseits gab es häufig Gelegenheit zu einem Gespräch mit dem Betriebsleiter oder Inhaber über Fragen des Arbeitsmarktes und Erfahrungen mit Arbeitslosen.

Außerdem wurden im Rahmen der Behandlung arbeitsrechtlicher Fragen Arbeitsgerichtsprozesse besucht (6 Seminare).

Betriebsbesichtigungen wurden in 78 Prozent der von HOFBAUER u. DADZIO [2] untersuchten § 41a-Maßnahmen durchgeführt.

e) Gastreferenten

In sieben Seminaren wurden bis zu viermal Referenten verschiedener Institutionen eingeladen, die jeweils zu ihrem Bereich konkrete Informationen und Auskünfte erteilten (z. B. Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, Krankenkasse, Sozialamt). Außerdem kamen in jedem Kurs zwei- bis dreimal Vertreter der Arbeitsärzte, die ebenfalls detaillierte Informationen aus ihrem Bereich (Leistungsrecht, Aufbau des Arbeitsamtes, Fortbildung und Umschulung, Förderung der Arbeitsaufnahme) in die Gruppe trugen. Es wurden Vertreter des Arbeitgeberverbandes eingeladen, und in vier Kursen nahmen Rechtsvertreter der Gewerkschaften zu arbeitsrechtlichen Fragen Stellung.

f) Betriebspraktikum, Werken, Projektarbeit

In drei Kursen fand ein Praktikum in Form von verschiedenen handwerklichen und kunstgewerblichen Tätigkeiten statt. Über sieben bis zehn Tage machten die Teilnehmer Erfahrungen mit Holz, Metall, Ton und Gips, wobei vorwiegend Techniken verwendet wurden, die die Teilnehmer auch in ihrem Alltag wieder anwenden können. In zwei Kursen absolvierten die Teilnehmer ein mehrwöchiges Betriebspraktikum. In mehreren anderen Kursen entschlossen sich die Teilnehmer, in dem mit gewerblichen Arbeitnehmern obligatorischen Praxisteil gemeinnützige Arbeiten zu leisten: Dabei ging es um Restaurierungsarbeiten auf einem alten Dampfschiff, Renovierungsarbeiten in einem Jugendzentrum oder die Erstellung von Holzbrücken für einen Lehrwanderweg.

Praktische Übungen hatten die Teilnehmer in 63 Prozent der von HOFBAUER u. DADZIO [2] untersuchten § 41a-Maßnahmen ausführen können.

Ergebnisse

Einschätzung der Kurse durch die Teilnehmer

Die im folgenden verarbeiteten eigenen Ergebnisse entstammen der Auswertung von Gruppendiskussionen in 21 Seminaren mit insgesamt über 300 Teilnehmern. Unsere eigenen Erhebungen und die Berichte aus der Literatur zur Beurteilung der Kurse

durch die Teilnehmer selbst lassen sich wie folgt zusammenfassen ([2], [3], [4], [5], [6], [7], [8]): überwiegend positiv wurden von den Teilnehmern

- Kleingruppenarbeit,
- Rollenspiele,
- Praktische Übungen und
- Betriebsbesichtigungen

beurteilt.

Folgende Kursinhalte fanden bei den Teilnehmern ebenfalls überwiegend Zustimmung: Informationen des Arbeitsamtes, des Sozialamtes, der Rentenversicherung, Referate anderer externer Fachleute, Informationen zum Arbeitsrecht und Bewerbungs-training.

Positive Wirkungen der Maßnahmen sahen die Teilnehmer für sich im Abbau ihrer Isolation als Folge der Arbeitslosigkeit, in der Wiederherstellung eines geregelten Tagesablaufes und damit in der Förderung von Aktivität und Eigeninitiative, in der Möglichkeit des Gedankenaustausches mit anderen Arbeitslosen, in der Reflexion ihrer eigenen Situation und der Entwicklung von beruflichen Perspektiven.

Die von HOFBAUER u. DADZIO [2] befragten Teilnehmer kritisieren am häufigsten, daß die Kurse zu kurz seien (vgl. auch [3]), daß das Arbeitsamt verspätet zahlte und nicht ausreichend über die finanzielle Förderung informierte und daß der Lehrgang schlecht organisiert oder die Unterrichtsmethoden unzureichend waren.

Einschätzung der Kurse durch die Leiter
Im folgenden beschreiben wir unsere subjektiven Einschätzungen über die Wirkungen der Kurse auf die Teilnehmer. Es wurden Veränderungen im Bereich der instrumentellen Kompetenzen und im Bereich individueller und sozialer Kompetenzen beobachtet (vgl. Lehrzielkatalog in SOMMER [9]).

Unter dem Aspekt der Vermittlung instrumenteller Kompetenzen wurden Teilnehmer mit geringer Schulbildung und/oder ohne Berufsausbildung mit intellektuellen Anforderungen konfrontiert, denen einzelne zunächst nicht gewachsen waren. Viele Teilnehmer beherrschten die Kulturtechniken, insbesondere Rechtschreibung, Textverständnis und Ausdrucksfähigkeit nur unzureichend. Die Kenntnisse wurden in den Kursen aufgefrischt, und bei einigen entstand die Motivation, eine schulische Ausbildung nachzuholen (z. B. Anmeldung zur Abendschule). Einzelne Teilnehmer, die durchweg sehr geringe Kenntnisse besaßen, wichen den Anforderungen jedoch beständig aus und nahmen auch Hilfestellungen nicht in Anspruch. Bei dieser Teilgruppe gelang es nicht, die Angst und Unlust soweit zu verringern, daß sie bereit war, Bildungsmängel durch geeignete Maßnahmen auszugleichen.

Teilnehmer, die eine Umschulung anstrebten, übten mit gutem Erfolg Rechenverfahren, die in der Ausbildung verlangt wurden. So erlernte ein Kursteilnehmer in zwei Tagen den Symbolgebrauch in den Grundrechenarten und den Umgang mit dem Taschenrechner, nachdem er tagelang der Beschäftigung mit dem Gerät ausgewichen war.

Technisch-naturwissenschaftliches Grundwissen erwarben viele Teilnehmer in der Praxisphase, in der sie es lernten, mit einfachen Werkzeugen und verschiedenen Materialien umzugehen (z. B. Elektroanschlüsse, Stecker, Schalter, Holzverbindungen). Teilnehmer aus entsprechenden Berufsbereichen überprüften und verbesserten ihre Fertigkeiten in Steno und Maschinen-schrift. Durch die Besuche der Gastreferenten lernten einige Teilnehmer Strategien der Informationssammlung und -verarbeitung (eigene Interessen durchsetzen, Informationen hinterfragen) und veränderten ihre Einstellung gegenüber Behörden. Aggressive und ängstliche Reaktionen wichen einem stärker interessenorientierten und selbstbewußten Verhalten.

Die Veränderungen im Bereich individueller und sozialer Kompetenzen sollen ebenfalls durch einige Beispiele verdeutlicht

werden. In einem Gruppengespräch über den Kursverlauf versuchte ein Teilnehmer offen über seine Gefühle zu sprechen und erhielt danach Unterstützung und Anerkennung aus der Gruppe. Ein anderer Teilnehmer berichtete in der dritten Woche, daß er im Laufe seiner Arbeitslosigkeit sich immer stärker in eine selbstgewählte Distanz und Isolation anderen gegenüber zurückgezogen habe. Auch im Kurs habe er diese Distanz und sein Mißtrauen anderen Menschen gegenüber aufrechterhalten wollen. Dies sei ihm jedoch nicht gelungen; er sei inzwischen gerne in der Gruppe und froh, sich anderen wieder zuwenden zu können.

Selbstkonfrontation anhand von Videoaufzeichnungen bei Rollenspielen trugen dazu bei, das eigene Verhalten realistischer einzuschätzen und andere Verhaltensweisen zu erproben. Besonders, wenn Konflikte im Betrieb nachgespielt wurden, erkannten einige Teilnehmer ihren eigenen Beitrag zu deren Eskalation und übten, ihre Interessen angemessener zu vertreten.

Mehrere Teilnehmer berichteten über Schwierigkeiten, regelmäßig früh aufzustehen, waren aber dann froh, wenn sie sich erfolgreich auf die neue Anforderungs- und Zeitstruktur eingestellt hatten. Außerdem war für viele offensichtlich das Gefühl wichtig, wieder Kollegen zu haben, mit denen sie ein Stück Identität und ein Arbeitszusammenhang – wenn auch befristet – verband. Die Solidarität und Unterstützung, die die Arbeitslosen in der Gruppe erfuhren, verminderte in vielen Fällen Gefühle des Versagens und der Wertlosigkeit.

Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Informationen und nachfolgende Diskussionen konnten einer starken Internalisierung der Ursachen eigener Arbeitslosigkeit entgegenwirken.

Jeder Kurs beinhaltete eine Vielzahl von Kontaktmöglichkeiten. Insbesondere die Kleingruppenarbeit – mit vier bis sechs Teilnehmern – diente dem Aufbau von Vertrauen und Nähe. Bereits während des Kurses besuchten sich einige Teilnehmer auch zu Hause. Diese auf die Freizeit ausgedehnten Kontakte wurden während des Kurses aufrechterhalten, aber nur in wenigen Fällen ergab sich längerfristige soziale Bindungen zwischen ehemaligen Kursteilnehmern. Ohne die Grundlage der täglichen Treffen und der gemeinsamen Tätigkeiten gelang es den meisten Teilnehmern nicht, die Kontakte zu organisieren und für sie befriedigend zu gestalten. Hier wiederholte sich im Grunde der Vorgang, der im Anschluß an den Verlust des Arbeitsplatzes zu beobachten ist.

Nach unserer Einschätzung profitieren Personen, die Ursachen der Arbeitslosigkeit stark internal attribuieren, über gute soziale Fähigkeiten verfügen, aber mit dem Arbeitsplatz auch ihre sozialen Kontakte verloren, am meisten von der Gruppe.

Bei Nachbereitungstreffen, zu denen jeweils ca. die Hälfte der ehemaligen Teilnehmer kamen und in Gesprächen mit Vermittlern ließen sich bei vielen Teilnehmern gesteigerte Aktivitäten feststellen: Um einen Arbeitsplatz zu finden, wurden täglich die Stellenanzeigen in der Lokalpresse durchgesehen, im Branchenverzeichnis Firmen herausgesucht und angerufen, oder die Arbeitslosen fragten persönlich bei Firmen nach Arbeitsmöglichkeiten. Auch das Arbeitsamt wurde häufiger aufgesucht. Aufgrund des derzeitigen Stellenmangels und der Auswahlpraxis nahmen diese Aktivitäten jedoch nach vier bis sechs Wochen erfolglosen Bemühens ab und schlugen um in Enttäuschung und Resignation. Einige kümmerten sich intensiver um Vorhaben, die sie schon länger vorhatten, z. B. Umschulung, Schulausbildung oder den Schritt in die Selbstständigkeit. Diese Bemühungen waren wesentlich häufiger erfolgreich.

Einschätzung der Kurse durch andere Fachleute

Die Ansprechpartner der Arbeitslosen im Arbeitsamt, die Vermittler berichteten uns, daß die Teilnehmer nach dem Kurs selbstbewußter und kooperativer auftraten. Der Kontakt mit den ehemaligen Kursteilnehmern sei offen, direkt und im allgemeinen angenehmer als vorher. Manche Arbeitslosen suchten nach dem Kurs das Gespräch und den Rat des Vermittlers auch

in persönlichen Angelegenheiten. Andere, die vorher nur sehr widerwillig ihrer Meldepflicht nachgekommen waren, hatten ihre Angst vor der Behörde verloren und kamen auch ohne Aufruf der Vermittler beobachtet.

Die Aussagen der Vermittler entsprechen den Erfahrungen mit 41a-Kursen, die der zuständige Referent in der Bundesanstalt für Arbeit zusammengefaßt hat. [10] Dort wird berichtet, daß die Landesarbeitsämter auf folgende positive Effekte hinweisen: Viele Arbeitslose traten anschließend freier und selbstbewußter auf, zeigten mehr Eigeninitiative bei der Arbeitsplatzsuche, waren besser informiert und verhielten sich gegenüber den Ratschlägen der Arbeitsberater aufgeschlossener.

Dem in § 41a AFG formulierten Ziel, die Vermittlungsaussichten zu verbessern und infolgedessen die Chance, wieder Arbeit zu finden zu erhöhen, lassen sich unter Vorbehalt statistische Zahlen gegenüberstellen.

Vom 1.8.1979 bis 31.8.1980 haben im Bundesgebiet insgesamt 7083 Arbeitslose an 41a-Maßnahmen teilgenommen. Davon schieden 59 Prozent bis 31.8.1980 aus der Arbeitslosenstatistik aus. 28 Prozent nahmen eine Arbeit auf. 15 Prozent traten in eine berufliche Bildungsmaßnahme und 5 Prozent in eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme ein und 11 Prozent schieden aus unbekannten Gründen aus. 41 Prozent waren weiterhin arbeitslos (übliche Vermittlungsquote).

Eine zweite umfangreiche Untersuchung zum Verbleib der Teilnehmer erbrachte folgende Ergebnisse [2]:

Ein halbes Jahr nach Lehrgangsende waren

- 27 Prozent in Arbeit,
- 21 Prozent in Fortbildung und Umschulung (FuU),
- 6 Prozent in AB-Maßnahmen,
- 46 Prozent weiterhin arbeitslos.

Die im Vergleich zu SCHNEIDER [10] etwas höhere Zahl für FuU erklärt sich möglicherweise aus dem gestiegenen Angebot an Umschulungsmaßnahmen, in die Teilnehmer an 41a-Kursen vorzugsweise vermittelt werden. Die Zahl der weiterhin Arbeitslosen liegt ebenfalls höher als bei SCHNEIDER, ist jedoch nicht wie dort bereinigt von den aus sonstigen Gründen (z. B. Krankheit, Rente usw.) aus der Arbeitslosigkeit ausgeschiedenen ehemaligen Teilnehmern. Über die reinen Verbleibzahlen hinaus berichten HOFBAUER u. DADZIO [2] als Erfolg der Maßnahme, daß zwei Drittel der Teilnehmer sich nach Lehrgangsende noch regelmäßig oder gelegentlich trafen. BARKAU u. RIPKEN [3] berichten als Erfolg der Maßnahme die Verbesserung der sozialen und finanziellen Situation der Arbeitslosen.

Bei keiner Untersuchung wurde berücksichtigt, welchen Einfluß die Auswahl der Teilnehmer und die Bedingungen auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt auf die „Wirkungen“ der Maßnahmen haben. Außerdem ist der Ansatz der Kurse im wesentlichen individualisierend und kann allenfalls Vermittlungshemmnisse auf Seiten der Arbeitslosen oder des Arbeitsamtes (Aufhebung des Stigmas für Einzelne) abbauen, nicht jedoch Arbeitsplätze schaffen.

Institutionelle Hemmnisse für die Praxis

Im folgenden werden Schwierigkeiten dargelegt, die sich häufig aus leistungsrechtlichen Vorschriften und verwaltungstechnischen Abläufen ergeben.

- 1) Arbeitslose erhalten eine Einladung des Arbeitsamtes zu einer „Arbeitsberatung“ auf einem Formblatt ohne weitere Erläuterungen, d. h., sie erwarten eine Information über einen freien Arbeitsplatz. Sie werden aber mit einer ihnen völlig unbekannten Maßnahme konfrontiert.
- 2) Aufgrund der Lehrgangsteilnahme werden manche Arbeitslosen bezüglich ihrer Bemessungsgrundlage neu eingestuft und erhalten dann während des Kurses weniger Geld als vorher.
- 3) Eine geplante schrittweise Einbindung von Betrieben in eine Schwerbehindertenmaßnahme kann wegen institutionell be-

- dingter Verzögerung nicht stattfinden (verspätet erlassene Ausführungsbestimmungen).
- 4) Die Zwangsteilnahme belastet die Arbeitsatmosphäre und erschwert die Möglichkeit, ohne Gesichtsverlust eigene Interessen einzubringen und persönliche Probleme zu besprechen.
 - 5) Die Berechnung der Fahrgelder nach veralteten Tabellen ergibt Beträge, die unter den tatsächlichen Kosten liegen, wobei eine Verzögerung der Auszahlung die Inanspruchnahme günstiger Tarife (Monatskarte) zusätzlich erschwert.
 - 6) Der Auftrag, kurzfristig (in 4–8 Wochen) genügend Teilnehmer für einen Kurs zu gewinnen, führt dazu, daß die Vermittler Arbeitslose oft mit sanftem Druck zur Teilnahme überreden.
 - 7) Da die Teilnehmer während eines Seminars in der Regel einen Anspruch auf Unterhaltsgeld (UHG) haben, muß ihre bisher empfangene Leistung (Alg, Alhi) durch Bescheid aufgehoben, das UHG bewilligt und am Ende des Seminars wieder aufgehoben sowie die alte Leistungsart erneut bewilligt werden. Die dadurch bedingte Zustellung von vier Bescheiden, die nicht selten in umgekehrter Reihenfolge eintreffen und irreführende Formulierungen beinhalten, stiftet erhebliche Verwirrung und Unmut.

Bewertung und Perspektive

Die Maßnahmen nach § 41a AFG haben sich unserer Überzeugung nach grundsätzlich bewährt und führen dann zu guten Ergebnissen, wenn Dozenten, Träger, Teilnehmer und Vertreter des Arbeitsamtes eng zusammenarbeiten.

Die einer Umschulung vorausgehenden Lehrgänge sind als Vorbereitung für gering vorgebildete, lernentwöhnte Erwachsene gut geeignet und bieten zudem die Möglichkeit, die Entscheidung für die Ausbildung nochmals zu überprüfen.

41a-Maßnahmen zur beruflichen Orientierung sollten unter der derzeit angespannten Arbeitsmarktlage keine unspezifischen Motivationskurse sein, sondern abzielen auf die Interessen und Arbeitsmarktchancen der einzelnen Teilnehmer. In strukturschwachen Gebieten wird die präventive sozialtherapeutische Komponente daher stärkeres Gewicht gewinnen, da z. B. für ungelernte Arbeitnehmer aus dem gewerblichen Bereich die Ver-

mittlungsaussichten dort äußerst gering sind. Eine Motivation, die ins Leere zielt, richtet mehr Schaden als Nutzen an und verstärkt die Enttäuschung und Resignation vieler Arbeitsloser. Dies hat dazu geführt, daß 41a-Maßnahmen dort, wo die Arbeitsverwaltung sie unter einem reinen Vermittlungsaspekt sieht, kaum mehr durchgeführt werden. Dort wo dieses arbeitsmarktpolitische Instrument noch genutzt wird, werden sich angesichts steigender Zahlen von längerfristig Arbeitslosen, auch unter den jüngeren Arbeitslosen mit abgeschlossener Ausbildung, konzeptionelle Mischformen durchsetzen, die einerseits eine berufliche Neuorientierung fördern und andererseits den schädlichen Wirkungen langfristiger Arbeitslosigkeit entgegenwirken.

Anmerkungen

- [1] Scheller, H.-J.: Befragung von Arbeitsvermittlern zur Auswahlpraxis bei 41a-Kursen. Unveröffentlichtes Manuskript, Kiel, 1983.
- [2] Hofbauer, H.; Dadzio, W.: Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a AFG. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1982, 4, S. 426–433.
- [3] Barkhau, H.; Ripken, G.: Psychosoziale Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten zu deren Beeinflussung. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Technische Universität Braunschweig, 1981.
- [4] Beierlorzer, E.: Wie beurteilen Arbeitslose „§ 41a“: Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmern im Berufsförderungszentrum Maximilianbau. Arbeit und Beruf, 1981, 10, S. 291–293.
- [5] Lotz, H.: Informations- und Orientierungsveranstaltungen nach § 41a AFG. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1983, 2, S. 27–34.
- [6] Krauss, Th.; Seil, M.; Waely, W.; Zech, R.: Von der Arbeitslosigkeit zum Beruf. Zwischenbericht über Auftragsmaßnahmen des Arbeitsarmes Celle gem. Arbeitsförderungsgesetz (AFG) § 41a. Veröffentlichung der VHS-Ostkreis Hannover, 1982.
- [7] Rinast, M.: Psychotherapeutische und soziotherapeutische Interventionen in der Arbeit mit erwachsenen Arbeitslosen. In: Petzold, H.; Heinl, H. (Hrsg.): Psychotherapie und Arbeitswelt, Paderborn, 1983.
- [8] Wolff, H. v.: Untersuchung über die längerfristigen psychosozialen Wirkungen einer Maßnahme für Langzeitarbeitslose nach § 41a AFG. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Kiel, 1986, in Vorbereitung.
- [9] Sommer, G.: Kompetenzerwerb in der Schule als primäre Prävention. In: Sommer, G.; Ernst, H. (Hrsg.): Gemeindepsychologie. München, 1977, S. 70–98.
- [10] Schneider, H.: Erfahrungen mit „41a“. Arbeit und Beruf, 1981, 4, S. 97–99.

Helga Foster

Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt durch neue Formen der Weiterbildung? Merkmale und Notwendigkeit von Veränderungen der Weiterbildung von Frauen

Einleitung

„Weiterbildung von Frauen“ als Schwerpunktbereich der Weiterbildungsforschung ist relativ neu: angesichts einer, gegenüber den Männern überproportional hohen Frauenarbeitslosigkeit, setzten erst Ende der siebziger Jahre Bemühungen ein, Frauen verstärkt für Weiterbildung zu aktivieren. Es stellte sich jedoch sehr bald heraus, daß sich das Weiterbildungsverhalten von Frauen nicht entsprechend einer gewünschten höheren Beteiligung an berufsfördernden Maßnahmen verändert ließ.

Untersuchungen [1], die gezielt Weiterbildungseinstellung und -verhalten von Frauen erforschten, kamen zu Ergebnissen, die vor allem auf eine

- geschlechtsspezifische Orientierung der Frauen auf „typisch weibliche“ Angebote der Erwachsenenbildung hinweisen und

– aufzeigen, daß bildungsbenachteiligte Frauen noch weniger als Männer mit vergleichbaren Voraussetzungen an Weiterbildung teilnehmen.

Als weitere Einflußgröße auf das Weiterbildungsverhalten von Frauen wurden die erhöhten Anforderungen an Frauen durch familiäre Aufgaben festgestellt, die zu einer „Doppelbelastung“ führen und deshalb die Weiterbildungsbereitschaft einschränken.

Aus diesen Untersuchungsergebnissen zum Weiterbildungsverhalten von Frauen ging noch nicht hervor, wie Frauen im Falle von Arbeitslosigkeit Weiterbildung einschätzen. Weiterhin bezogen sich die zum damaligen Zeitpunkt vorliegenden Erkenntnisse auf alle Angebote der Erwachsenenbildung, also auch auf die nicht-berufsorientierten Lehrgänge. [2]

Im folgenden sollen Weiterbildungskonzepte vorgestellt werden, die das Verhalten und die Einstellung arbeitsloser Frauen zur

beruflichen Weiterbildung im Rahmen ihrer tatsächlichen Möglichkeiten herausstellen. Dies wiederum kann nur im Zusammenhang mit der Analyse der Angebotsstruktur verschiedener, für einen weiblichen Adressatenkreis geeigneter Maßnahmen geschehen. Dazu gehören die sogenannten „Motivationskurse“ [3], die nach § 41a AFG gefördert werden und die Modellversuche zur Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe.

Motivationsfördernde Weiterbildungsangebote für Frauen

Allgemeine Voraussetzungen

Erwachsene lernen unter anderen lebensgeschichtlichen Bedingungen als Jugendliche. Ihre Lebens- und Berufserfahrungen haben ihre Persönlichkeit und ihre Verhaltensweisen geprägt. Die Erfahrung mit Arbeitslosigkeit übt zusätzlichen negativen Einfluß auf die persönliche Situation der Betroffenen aus. [4] Die Einstellung zum Lernen ist also auch abhängig von der aktuellen Lage, in der sich ein Erwachsener befindet. Erwachsene, die aufgrund ihrer Sozial- und Bildungsbiographie den sogenannten bildungsfernen, gering qualifizierten Personengruppen zugeordnet werden, haben erschwerten Zugang zur Weiterbildung. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Für Frauen kommen dann eine Reihe weiterer Einschränkungen hinzu, vor allem die auf nur wenige Branchen und Berufsbereiche gerichtete berufliche Herkunft, geringe bzw. einseitige Qualifikationen und die häufig durch familiäre Anforderungen eingeschränkte Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt (Teilzeitbeschäftigung bzw. Unterbrechung der Berufstätigkeit).

Aufgrund dieser Voraussetzungen bzw. Einschränkungen haben die Betroffenen Vorbehalte gegenüber der Teilnahme an Weiterbildung. Der Gesetzgeber hat angesichts der erkennbaren Barrieren gegenüber Weiterbildung, insbesondere bei Arbeitslosen, durch die Schaffung des § 41a AFG die Möglichkeit eröffnet, durch Kurzmaßnahmen [5] u. a. die Motivation zur Weiterbildung von benachteiligten Personengruppen zu fördern.

Zielsetzung und Ergebnisse von Motivationslehrgängen

Wesentliches Ziel bei allen Maßnahmen ist die „Stabilisierung der Teilnehmerinnen zur Wiederaufnahme von Arbeit oder zur Beteiligung an Weiterbildung“.

Herausgestellt hat sich, daß die im Gesetz verankerte Zielsetzung, „die Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu steigern“ durch kurzfristige Maßnahmen nicht erreicht werden konnte, weil keine formale Qualifikation durch die Lehrgänge zu erwerben war. [6] Eine Steigerung der Vermittlungsaussichten von arbeitslosen Frauen konnte bei der Sekundäranalyse einer Längsschnittuntersuchung ebenfalls nicht festgestellt werden. [7]

Als günstig hat sich gezeigt, daß Motivationslehrgänge, die auf konkrete Folgemaßnahmen vorbereiten, tatsächlich eine Minderung von Lernängsten und die Anhebung der Weiterbildungsbereitschaft bewirkten. Längerfristige, also drei- bis sechsmonatige Kurse erzielten unter dem oben genannten Aspekt höhere Erfolge als die kürzeren, sechswöchigen Lehrgänge.

Im Vergleich zu gemischten Lehrgängen, an denen Frauen und Männer teilnahmen, bestand bei reinen Frauenmaßnahmen ein besseres Lernklima, größere Leistungsbereitschaft und eine höhere Bereitschaft zur Weiterbildung im Anschluß an den Motivationslehrgang.

Lehrgänge, die berufskundliche und -erkundende Angebote machen konnten, förderten die Entscheidungsfindung bei den Frauen für Weiterbildung in sogenannte „Männerberufe“. Motivationskurse, die ohne berufsorientierende Angebote liefen, boten den Teilnehmerinnen zwar die Möglichkeit, vorübergehend aus ihrer Isolation als Arbeitslose herauszukommen, erzeugten andererseits aber auch neue Probleme bei den Betroffenen. Ohne Aussicht auf „Verwertbarkeit“ der im Lehrgang erworbenen Kenntnisse stand die Frage nach dem Sinn einer solchen Maßnahme im Vordergrund. [8]

Schließlich ist zu vermerken, daß nach Aussage aller Beteiligten, Lehrpersonal, Teilnehmerinnen und Sozialpädagogen, die Notwendigkeit von vorbereitenden Motivationskursen vor Umschulungsmaßnahmen mit Frauen herausgestellt worden ist. [9]

Die Aufgaben von Sozialpädagogen in den „Motivationslehrgängen“ sind aufgrund ihrer erkennbar positiven Wirkung auf das Lern- und Leistungsverhalten von Frauen inzwischen auch auf Umschulungsmaßnahmen ausgeweitet worden. Da die Sozialpädagogen eine Schlüsselposition im Lehrgangsgeschehen einnehmen, wurde der Einfluß ihrer Arbeit auf das Weiterbildungsgeschehen in die Untersuchungen mit einbezogen und auf die Bedeutung für die Lernsituation hin überprüft.

Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe

Bildungspolitische Vorausüberlegungen

Frauen sind stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Rückkehr von arbeitslosen Frauen in eine Beschäftigung und von Frauen, die nach der „Familienpause“ ins Arbeitsleben wieder eintreten wollen, stellt sich zunehmend schwieriger dar, weil u. a. durch die enge Berufsorientierung von Frauen ihnen nicht mehr genügend Arbeitsplätze offenstehen. [10]

Ein Weg zur Erhöhung der Beschäftigungschancen von Frauen wird deshalb in der Erweiterung des Berufsspektrums für weibliche Arbeitnehmer gesehen. Im gewerblich-technischen Bereich gibt es kaum Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung auf dem Facharbeiter niveau, sondern nur auf der Ebene von Un- und Angelernten finden Frauen bisher in diesem Bereich Beschäftigung.

Um den Anteil von Facharbeiterinnen in den verschiedenen Branchen des gewerblich-technischen Bereichs zu erhöhen, müssen jedoch zunächst eine Reihe von Vorbehalten sowohl auf Seiten der Frauen selbst, bei den Betrieberr und letztlich auch auf breiter gesellschaftlicher Ebene abgebaut werden.

Einen Beitrag zur Erprobung und Überprüfung neuartiger Wege der beruflichen Bildung liefern Modellversuche, die im Zusammenhang mit der „Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe“ von verschiedenen Trägern und Einrichtungen mit diesem Ziel durchgeführt werden.

Teilnehmerinnen an Modellversuchen

Weiterbildungseinstellung:

Bei Eintritt in die Maßnahmen stand bei den Frauen die Absicht im Vordergrund, durch den Erwerb neuer Qualifikationen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Dieses individuelle Ziel überdeckte teilweise eine notwendige, anforderungsbezogene Einschätzung der Lernsituation und eine Auseinandersetzung mit den Berufsinhalten. Durch vorbereitende Motivationsphasen konnten zwar die Hauptschwierigkeiten im allgemeinbildenden Lernbereich abgebaut werden, weitere Wissenslücken mußten jedoch sukzessive während des laufenden Unterrichts ausgeglichen werden.

Typische Probleme bei der Teilnahme von Frauen

Als wesentliche Behinderung der Lernsituation stellte sich die finanzielle Lage vieler Frauen und bei den Müttern zusätzlich die Versorgungsprobleme der Kinder heraus.

Durch die Umschulung entstanden für die Frauen nicht nur zusätzliche Kosten, die nicht durch das Unterhaltsgehalt gedeckt werden, sondern aufgrund des ganztägigen Unterrichts entfällt Zeit, die zu einer kostengünstigen Haushaltseinführung notwendig ist. Im Krankheitsfall der Kinder oder deren Betreuungsperson, während der Ferien oder bei vorübergehender Schließung von Kindergarten (z. B. wenn ansteckende Krankheiten auftreten), wird die Teilnahme von Frauen gefährdet. [11]

Finanzielle Notsituationen und die Betreuungspflicht gegenüber den Kindern führten zu Unterbrechungen, zum Teil sogar zum Abbrechen der Maßnahme bei einzelnen Frauen. Die meist schwierigen Bemühungen, diese Probleme zu lösen, beeinträchtigte nicht nur die Lernsituation einzelner Frauen, sondern das Lernklima innerhalb der Gruppe.

Lernverhalten und Lernerfolg von Frauen bei neuen Anforderungen im gewerblich-technischen Bereich

Das Lernverhalten von Frauen unterscheidet sich von dem männlicher Teilnehmer in vergleichbaren Umschulungsmaßnahmen vor allem durch

- ein starkes Nachholbedürfnis bei technischen und mathematischen Lerninhalten und
- größeren Gruppenzusammenhalt und einem daraus erwachsenen Anforderungsdruck auf das Weiterbildungspersonal.

Aufgrund ihrer geringen Vorerfahrungen mit technischen Anforderungen brauchen sie zu Beginn einer Maßnahme zu diesen Lernanforderungen eine breitgefaßte, über den üblichen Stoff hinausgehende Aufklärung technischer Zusammenhänge. Dies hat Rückwirkungen auf die Lerngeschwindigkeit, die sich dadurch anfangs langsamer als üblich gestaltet, im Verlauf des Lehrgangs jedoch auszugleichen ist.

Traditionellen Unterrichtsmethoden (Frontalunterricht, Leistungsdruck durch Zeitvorgabe, Einzelbewertungen u. a.) stehen Frauen eher kritisch gegenüber als Männer. Es hat sich herausgestellt, daß sie kooperative Lernformen einfordern. Als Ergebnis konnte festgestellt werden, daß in Maßnahmen, in denen ein starker Gruppenzusammenhang bestand, leistungsschwächere Teilnehmerinnen bessere Leistungen erreichen konnten, während bei geringem Gruppenzusammenhalt es häufiger zu Abbrüchen gekommen ist.

Bei den praktischen Anforderungen gibt es zwar im Ergebnis keine wesentlichen Unterscheidungen beim Lernerfolg, hinsichtlich des Erwerbs der Kenntnisse und Fähigkeiten zeigt sich das Lernbedürfnis der Frauen jedoch anders als bei vergleichbaren männlichen Lerngruppen. Fehlernde Vorerfahrungen führen zu erhöhtem Frageverhalten, sozialisationsbedingte Verhaltensnormen bedingen sehr hohe Selbstansprüche bei der Präzision der zu erstellenden Werkstücke. Beides führt zu Beginn einer Maßnahme zu zeitlichen Verzögerungen, die aber im Verlauf des Lehrgangs ausgleichbar sind.

Probleme der Lehr- und Lernsituation

Fehlende erwachsenenpädagogische Erfahrungen beim Weiterbildungspersonal führen in Umschulungsmaßnahmen mit Frauen zu erheblichen Spannungen in der Lernsituation. Die Frauen fühlen sich bei ihren Lernbemühungen vom Weiterbildungspersonal nicht ernstgenommen. Die Ausbilder und Fachdozenten ihrerseits sehen Schwierigkeiten, die Methoden und Inhalte an den Lernbedürfnissen der Frauen zu orientieren und gleichzeitig termingerecht die Lernziele zu erreichen. Erst im Verlauf einer Maßnahme kommt es zum Abbau von Spannungen und zur Verbesserung des Lernklimes: Bei einer gezielten Vorbereitung, bei kontinuierlicher Kooperation des Weiterbildungspersonals untereinander und durch eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpädagogen können diese Schwierigkeiten, die fallweise sogar Abbrüche bei den Teilnehmerinnen verursachen, abgebaut werden.

Ansätze zur Verbesserung und Ausblick

Eine Reihe von Problemen resultieren jedoch weniger aus der Tatsache, daß es sich bei der Umschulung in gewerblich-technische Berufe um weibliche Teilnehmer handelt, sondern lassen Schwachstellen erkennen, die für die Umschulung insgesamt von Bedeutung sind:

- Es fehlt meist an einer inhaltlichen Überarbeitung der Lehrgangsmaterialien unter dem Aspekt einer erwachsenengerechten Vermittlung bei verkürzter Ausbildungszeit bei der Umschulung.
- Aufgrund mangelnder erwachsenenpädagogischer Kenntnisse beim Weiterbildungspersonal und deren geringe Vorbereitung auf die speziellen Probleme bei bildungsberechtigten Personengruppen entstehen Leistungsprobleme und Konflikte. Die Teilnehmerinnen wünschen Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse hinsichtlich der Lerngeschwindigkeit, des inhaltli-

chen Aufbaus und der sachlogischen Verständlichkeit der einzelnen Fächer zueinander. Darüber hinaus lehnen sie schulähnliche Unterrichtsmethoden ab und fordern kooperative Lern- und Arbeitsformen.

- Dem Bedürfnis von Teilnehmern nach einer betrieblichen Erprobung der neu erworbenen Kenntnisse kann in außerbetrieblichen Umschulungsmaßnahmen nicht immer gefolgt werden. Praxiserfahrungen in Betrieben ist für Umschüler/innen, die aus anderen Berufsbereichen und Branchen kommen, wichtiger Ausbildungsbestandteil zur Erweiterung ihrer Erfahrungen im angestrebten Beruf.
- Sinkende Verwertungsaussichten auf dem Arbeitsmarkt durch den zunehmenden Anstieg an Arbeitslosen wirkt beeinträchtigend auf die Lernsituation. Viele Einrichtungen von Weiterbildung orientieren sich in ihren Angeboten nicht an den Entwicklungen des Arbeitsmarktes. Um die Aussichten der Verwertung von durch Umschulung erworbene Qualifikationen zu steigern, sollen verstärkt Angebote in ausbaufähigen Berufen gemacht werden.
- Durch das AFKG wurde die Höhe des Unterhaltsgeldes reduziert (vgl. § 44 AFG). Nicht nur Frauen, sondern auch bei Männern mit geringem, vorangegangenen Lohn entsteht die Notwendigkeit, zusätzliche Sozialhilfe zu beantragen. Finanzielle Unsicherheit hindert gerade besonders förderungsberechtigte Personengruppen an der Teilnahme oder führt während des Lehrgangs zum vorzeitigen Abbruch. Beispielsweise kann durch beschleunigte Bearbeitung der Anträge von Umschülern vor Beginn der Maßnahme dazu beigetragen werden, daß die Teilnehmer/innen finanziell disponieren können und sich nicht während des Lehrgangs mit diesen Problemen auseinandersetzen müssen.
- Psycho-soziale Beeinträchtigungen wie eingeschränktes Selbstbewußtsein, psychosomatische Störungen, aber auch finanzielle Notlagen, sind insbesondere bei längerfristigen Arbeitslosen vorhanden. Zur Bewältigung der verschiedenen Problemstellungen ist die sozialpädagogische Begleitung in Weiterbildungslehrgängen fortzusetzen.

Anmerkungen

- [1] Dieckershoff, S., und K. H.: Bildungs- und Weiterbildungsbereitschaft von Frauen bis zu 45 Jahren. In: Schriftenreihe des Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 42, Stuttgart 1976.
- [2] Berichtssystem Weiterbildungsverhalten. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Infotest Sozialforschung. München 1981.
- [3] Eine globale Übersicht über die § 41a-AFG-Lehrgänge gibt: Schneider, H.: Erfahrungen mit 41a. In: arbeit und beruf, Heft 4, S. 97 ff.
- [4] Wacker, A.: Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen. Frankfurt/Main 1976.
- [5] Die nach § 41a AFG durchgeführten Lehrgänge zur Motivation von Arbeitslosen ermöglichen den Teilnehmern eine Folgemaßnahme aufzunehmen, ohne die sonst im Gesetz vorgesehenen Wartezeiten von drei Jahren nach Abschluß einer AFG geförderten Maßnahme einhalten zu müssen.
- [6] Vgl. dazu: Hofbauer, H., und Dadzio, W.: Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Verwertungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Belegschaftsforschung, Nürnberg 1982.
- [7] Schefer, G., und Wilpütz, R.: Strategien gegen Frauenarbeitslosigkeit. Projektbericht zu Untersuchungen arbeitsloser Frauen in § 41a-Maßnehmern. Berlin 1983, unveröffentlichtes Manuskript.
- [8] Schefer, G., und Wilpütz, R.: a.a.O.
- [9] Diese projekteigenen Ergebnisse decken sich weitgehend mit Erkenntnissen, die die Bundesanstalt für Arbeit aus ihren Erfahrungen mit dem § 41a gezogen hat. Vgl. dazu: Wohlleben, R.: Erfahrungen mit Maßnahmen nach § 41a AFG. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 3, S. 23 ff, Frankfurt/Main 1982.
- [10] Rund 75 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind in nur 12 Berufsgruppen tätig. Vgl. dazu: Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit: Frauen '80, Bonn 1980.
- [11] Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe, Schlußbericht zum Modellversuch Hamburg 1983.

Thomas Clauß / Rudolf Werner

Entwicklung des Beschäftigungssystems und Berufschancen der ausgebildeten Jugendlichen

Rund zwei Drittel eines Altersjahrgangs durchlaufen derzeit eine Ausbildung im dualen System. Dieser praxisbezogene Ausbildungsgang ist damit Hauptträger bei der Versorgung der geburtenstarken Jahrgänge.

Das öffentliche Interesse richtet sich zumeist auf die unversorgten Bewerber, die zum Beginn eines Ausbildungsjahres keine Lehrstelle bekommen haben. Ein weiteres Problemfeld ist jedoch der Übergang der ausgebildeten Jugendlichen in den Beruf nach Abschluß der Lehre. Dabei ist es schwierig, eine direkte Einschätzung der Verwertungschancen für Absolventen eines einzelnen Berufs zu geben, da die Beziehungen zwischen Ausbildung und Beschäftigung sehr vielschichtig und die Entwicklungen im Beschäftigungssystem nicht vorhersehbar sind. Zum Beispiel können Veränderungen in der güterwirtschaftlichen Nachfrage die traditionellen Handwerksberufe wieder auflieben lassen, etwa im Bereich von Wohnungseinrichtungen. Viele technische und Fertigungsberufe, aber auch die Büroberufe sind von der Anwendung der Mikroelektronik betroffen, ohne daß abgesehen werden kann, wie groß ihr Anpassungspotential und damit ihre Zukunftschancen sind. Auch Veränderungen am Weltmarkt führen zu Produktionsverlagerungen und damit zu Verschiebungen in der erforderlichen Berufsstruktur.

Es können jedoch einige Indikatoren gebildet werden, die Hinweise auf offensichtliche, zumindest in der nächsten Zeit bestehende Übergangsprobleme der Jugendlichen geben. Zum einen ist dies die Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Lehre. Eine Reihe von Untersuchungen haben die Entwicklungen bereits dargestellt. [1] In der vorliegenden Analyse werden die Tendenzen bei den entsprechenden Erwerbsberufen mit einbezogen, so daß strukturelle Aussagen möglich sind, die nicht nur auf der derzeitigen Arbeitslosigkeit beruhen. Zum anderen kann die Nachwuchssituation in den einzelnen Berufen dargestellt werden, indem die Quoten der Auszubildenden zu den jeweiligen Erwerbstägigen gebildet werden. Wenn beide Indikatoren für einen Beruf ungünstige Werte aufweisen und auch die Beschäftigtenentwicklung stagniert oder sogar zurückgeht, läßt dies auf erhebliche Übergangsprobleme der Ausgebildeten schließen.

Zunächst werden die Entwicklungen im Beschäftigungssystem untersucht, um dann Übergangsprobleme und die Nachwuchssituation darzustellen und zu vergleichen.

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen von 1978 bis 1983

Im gleichen Zeitraum, in dem das Ausbildungssystem expandierte, war das Beschäftigungssystem erheblichen Schwankungen und Strukturverschiebungen unterworfen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verringerte sich nach einem Aufschwung Ende der 70er Jahre zwischen 1980 und 1983 um über 800 000 Personen. [2]

Schaubild 1: Entwicklung der Bestandszahlen abhängig Erwerbstätiger von 1978 bis 1983

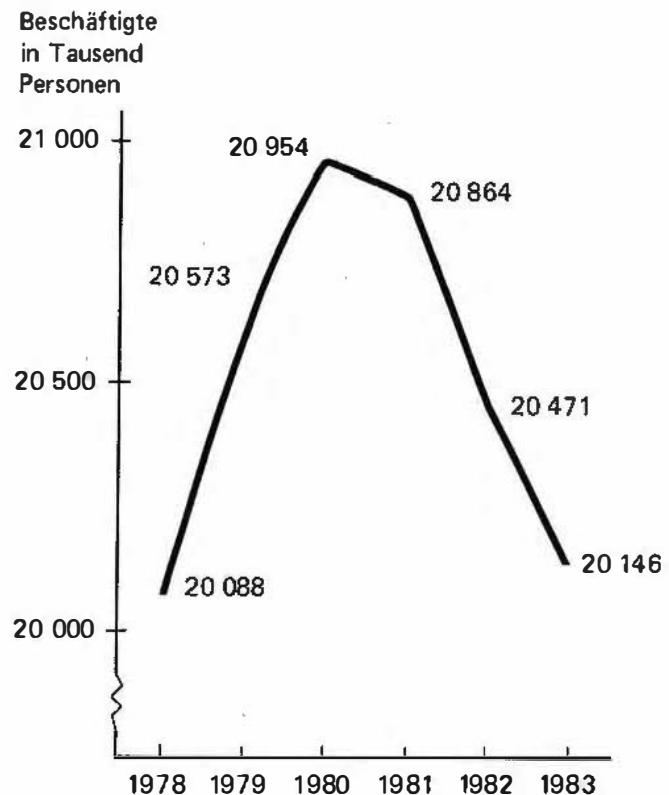


Tabelle 1: Abhängig Erwerbstätige – Vergleich 1978 bis 1983 nach Beschäftigtengruppen

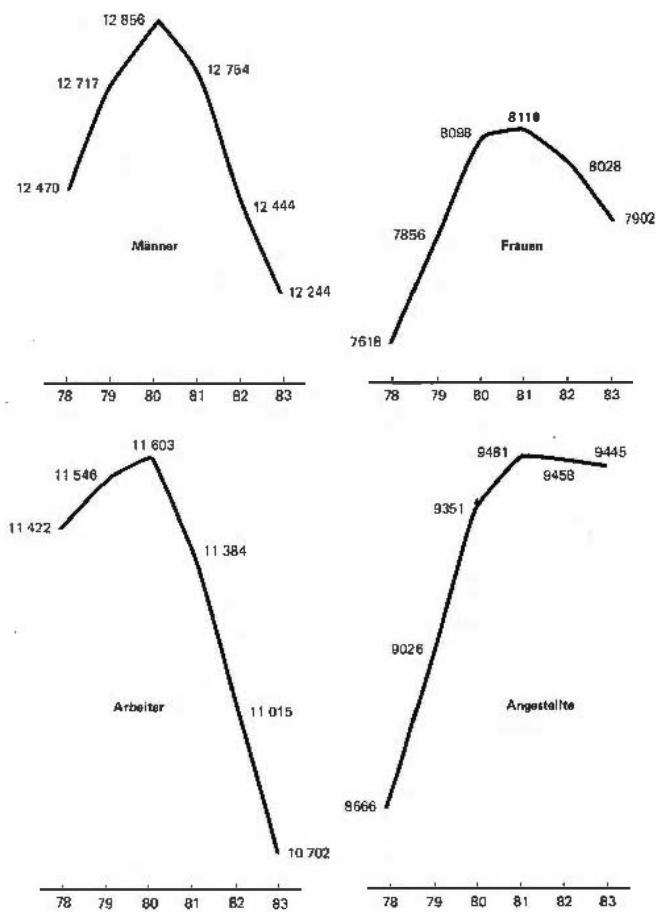
Beschäftigtengruppen	1978 – Tsd. –	1980 – Tsd. –	1983 – Tsd. –	78–80 %	78–83 %	78–83 – Tsd. –	%	
			%					
Erwerbstätige insgesamt	20 088	20 954	20 146	100	4,3	–3,9	58	0,3
Männer	12 470	12 856	12 244	3,0	–4,8	–226	–1,8	
Frauen	7 618	8 098	7 902	39	6,3	–2,4	284	3,7
Nichtfacharbeiter	6 738	6 864	6 066	30	1,8	–11,6	–672	–10,0
Facharbeiter, Meister	4 684	4 739	4 635	23	1,1	–2,2	–49	–1,0
Angestellte	8 666	9 351	9 445	47	7,9	1,0	779	9,0
Auszubildende	1 501	1 674	1 656	8	11,5	–1,1	155	10,3
Übrige Erwerbstätige	18 587	19 280	18 490	92	3,7	–4,1	–97	–0,5

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.6.1978/1980/1983; eigene Berechnungen.

Der generelle Trend rückläufiger Beschäftigtenzahlen stellt sich für einzelne Arbeitnehmergruppen sehr verschieden dar. So wurden die Arbeitsplätze für Angestellte in erheblichem Umfang vermehrt (von 1978 bis 1983: +779 000), während Arbeitsplätze für Arbeiter – insbesondere für ungelernte Kräfte – in ähnlichem Umfang verloren gingen (Tabelle 1).

Ähnliches gilt auch bei männlichen und weiblichen Arbeitnehmern: während im genannten Zeitraum 284000 Frauenarbeitsplätze (überwiegend Teilzeitarbeitsplätze) mehr nachgewiesen sind, haben sich Arbeitsplätze für Männer um 226 000 verringert. Ein zeitlicher Vergleich der Entwicklungsverläufe zeigt allerdings, daß – mit Ausnahme der Angestellten – alle Beschäftigtengruppen in den 80er Jahren einen Rückgang der Arbeitsplätze hinnehmen mußten.

Schaubild 2: Entwicklung der Bestandszahlen abhängig Erwerbstätiger nach Personengruppen von 1978 bis 1983



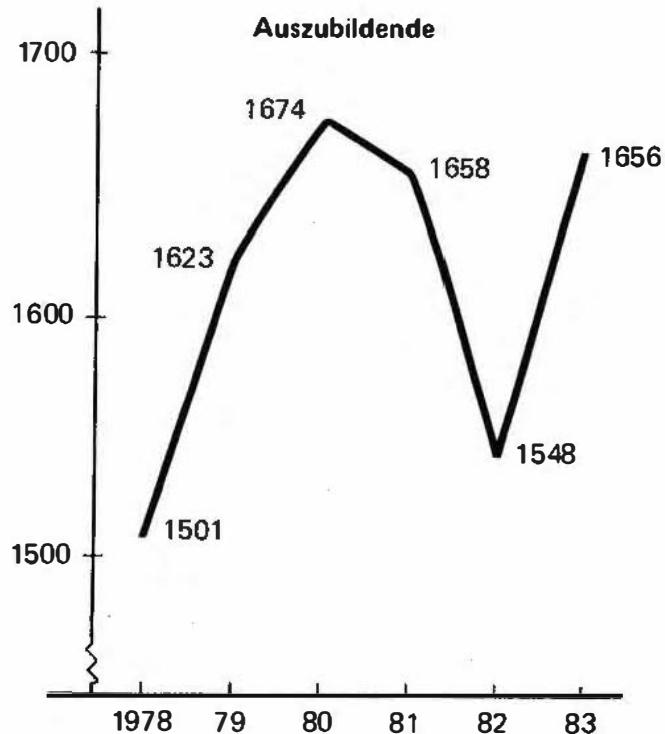
Eine Besonderheit findet sich bei den Bestandszahlen der Ausbildungsverhältnisse in der Beschäftigtenstatistik. Bis 1982 folgt die Entwicklung dem Konjunkturverlauf der Beschäftigungsentwicklung (Anstieg Ende der 70er Jahre, Rückgang in den 80er Jahren). Seither ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse allerdings im Unterschied zu den übrigen Beschäftigtenzahlen beträchtlich angestiegen (Schaubild 3).

Eine wesentliche Ursache für die Zunahme der Ausbildungsverhältnisse dürfte in den allgemeinen Mobilisierungsbemühungen bei den Ausbildungsbetrieben zu suchen sein, wodurch sich allerdings auch die Zahl der Arbeitslosen nach Lehrabschluß in einer Vielzahl von Berufen erheblich gesteigert hat. [3]

Von besonderer Bedeutung sind differenzierende Betrachtungen nach Berufen. Die zahlenmäßige Entwicklung der Erwerbsberufe ist – neben Angaben zur Arbeitslosigkeit [4] – ein wesentliches Merkmal für die Beurteilung von Berufschancen und damit zentrales Kriterium für Berufswahlentscheidungen.

Schaubild 3: Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse von 1978 bis 1983

– Tsd. –



Ein Vergleich der Bestandsentwicklung der Berufe erbrachte, daß es ungeachtet konjunktureller Schwankungen Berufsgruppen gibt, die auch in den 80er Jahren unvermindert expandierten.

Aber es gibt auch Berufe, die seit 1978 kontinuierlich in ihrer zahlenmäßigen Bedeutung zurückgegangen sind.

Diese Prozesse für Einzelberufe darzustellen, erscheint wenig sinnvoll. Es wurde daher eine Gruppenbildung der Berufe vorgenommen, welcher die Entwicklung von 1978 bis 1983 als prozentuale Veränderung zum Basisjahr 1978 zugrunde liegt.

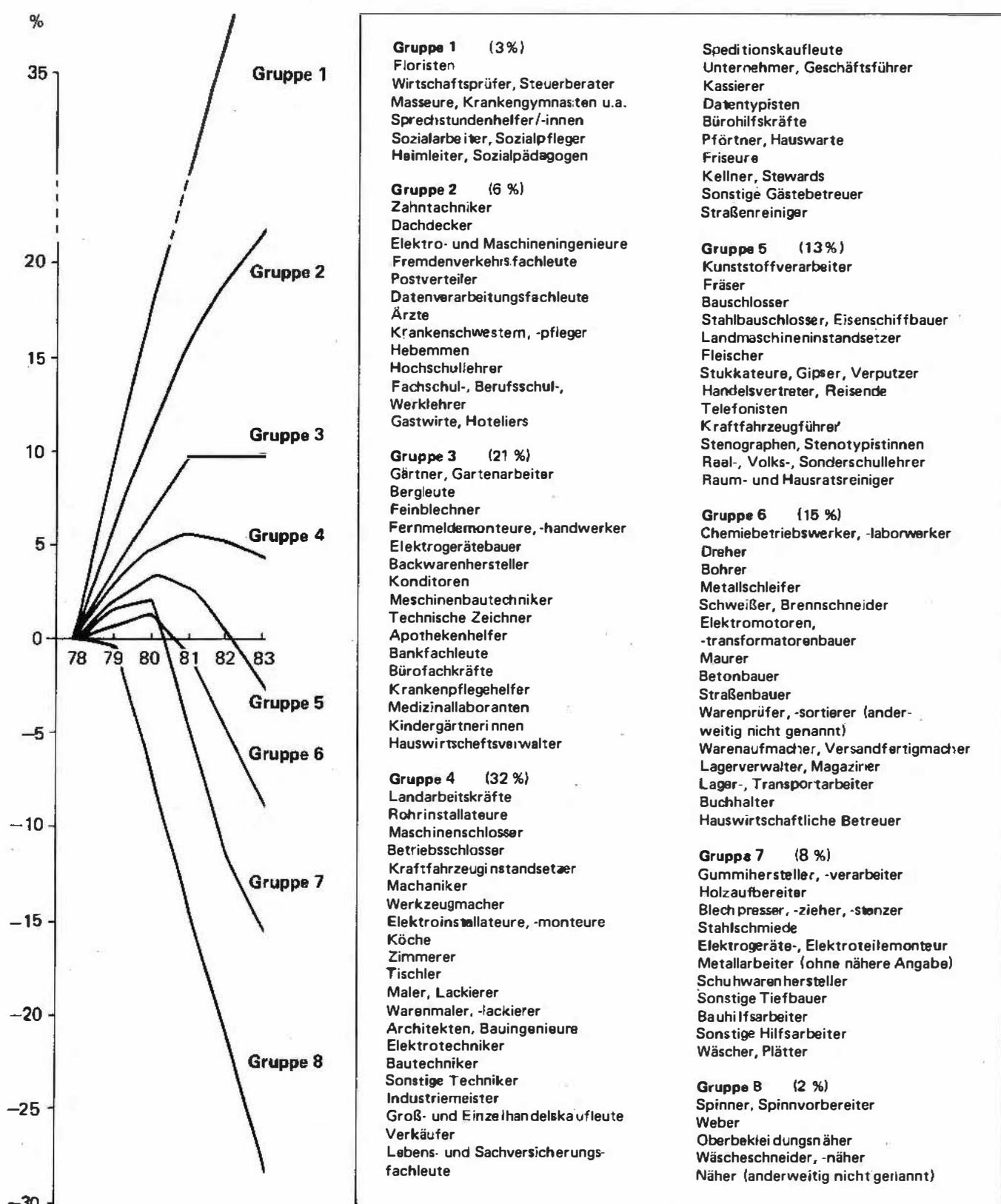
Berufe mit ähnlichen Veränderungsraten wurden hierbei mit Hilfe clusteranalytischer Verfahren zu einer Gruppe zusammengefaßt (Schaubild 4).

Neue Arbeitsplätze entstanden insbesondere im Bereich der sozialpflegerischen- und Heilhilsberufe (Sprechstundenhelfer, Masseur, Sozialarbeiter u. Sozialpädagogen) sowie für Floristen (Gruppe 1, Gesamtanteil: 3%, Zunahme seit 1978: 37,8%). Ebenfalls stark gestiegen sind die Beschäftigtenzahlen in Ingenieurberufen (einschließlich der EDV-Berufe), bei Ärzten und Lehrern sowie im Gastgewerbe und in ausgewählten Handwerksberufen (Flach- und Tiefdrucker, Zahntechniker, Augenoptiker und Dachdecker) (Gruppe 2, 6%, +21,3%).

Auch in der 3. Gruppe (Gesamtanteil: 21%, Zunahme: 9,7%) finden sich noch technisch-ingenieurwissenschaftliche Berufe (Fertigungingenieure, Chemieingenieure, Maschinenbau- und Bergbautechniker und Technische Zeichner), pädagogische und pflegerische Berufe (Apotheker und -helfer, Gymnasiallehrer, Krankenpflegehelfer, Medizinallaboranten, Kindergartenlehrerinnen) neben einigen weiteren gewerblichen Berufen (Tierpfleger, Gärtner, Bergleute, Feinblechner, Fernmeldehandwerker, Konditoren, Isolierer, Glaser, Bäcker).

Schwerpunkt bilden hier allerdings qualifizierte kaufmännisch-verwaltende Berufe wie Bürofachkräfte, Bankfachleute, Makler und Vermieter. Diese Gruppe besitzt mit rund 362 000 zusätzlichen Arbeitsplätzen die höchste absolute Steigerung (vgl. Tabelle 2, S. 136).

Schaubild 4: Entwicklung der Bestandszahlen abhängig Erwerbstätiger von 1978 bis 1983 – gruppiert nach acht typischen Verlaufformen und deren wichtigste Berufe



Die 4. und 5. Gruppe blieb in ihren Bestandsveränderungen unter 5 Prozent. Ihr Anteil am Beschäftigtenbestand betrug 1983 45 Prozent. Die zahlenmäßig bedeutsamsten Berufe dieser Gruppen sind die Verkäufer(-innen), Kraftfahrzeugführer, Stenographen/Stenotypistinnen, Reinigungskräfte, Unternehmer/Geschäftsführer, Groß- und Einzelhandelskaufleute, Elektroinstallatoren, -monteure, Schlosser und Kraftfahrzeugmechaniker, Köche und Tischler.

Unter 10 Prozent lag der Beschäftigtenrückgang in Gruppe 6 (Gesamtanteil 15%). Hierunter fallen insbesondere einfache kaufmännisch-verwaltende Berufe (Warenprüfer, und -sortierer, Warenaufmacher, Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter oder hauswirtschaftliche Betreuer) sowie aus der Gruppe der qualifizierten kaufmännisch-verwaltenden Berufen die Buchhalter. Zu den bedeutsameren gewerblichen Berufen dieser Gruppe gehören Chemiearbeiter, Papierhersteller und -verarbeiter,

Schriftsetzer, Dreher, Bohrer, Schleifer und Schweißer, Maurer, Beton- und Straßenbauer, Fliesenleger und Polsterer.

Ebenfalls stark verloren (–15,6%, 8% Gruppe 7) gingen Arbeitsplätze in Anlern- und Hilfsberufen (Elektrogerätemontierer, Metallarbeiter ohne nähere Angaben, Bau- und sonstige Hilfsarbeiter, Wäscher, Plätter, Fahrzeug- und Maschinenreiniger). Aber auch qualifizierte Berufe wie Baustoff- und Gummihersteller, Buchdrucker und Holzaufbereiter, Metallerzeuger, Metallverformer, Löter und Schmiede, Schuster und Schneider gingen von 1978 bis 1983 um knapp ein Sechstel ihres Bestandes zurück.

In besonders drastischem Umfang (–24,9% seit 1978, Gesamtanteil 2% Gruppe 8) gingen Arbeitsplätze für textil-, leder- und fellverarbeitende Berufe verloren (Spinner, Spuler, Weber, Näher, Färber usw.). Auch Polierer, Uhrmacher, Fischer und Fischverarbeiter sind von fortduerndem Arbeitsplatzverlust betroffen.

Die Analyse zeigt einige klare Entwicklungslinien. Eine Reihe von Berufen stagniert oder geht branchenbedingt zurück; dies gilt für arbeitsintensive Bereiche, bei denen Produktionsverlagerungen oder Rationalisierungen stattgefunden haben, z. B. bei Textil, Leder und Bekleidung. Auch die Berufe, die an sogenannte „Schornsteinindustrien“ gebunden sind (Metallerzeuger, Schmelzer, Stahl-, Schiffbauer) haben Rückgänge zu verzeichnen. Diese Branchen sind, bedingt auch durch die Verhältnisse auf dem Weltmarkt, durch erhebliche Absatzschwierigkeiten gekennzeichnet.

Die technologische Entwicklung wirkt sich in Berufen wie Schriftsetzer aus. Durch die Einführung neuer Arbeitsmethoden gehen hier die Beschäftigtenzahlen stark zurück.

Relativ gleichbleibende Zahlen weisen viele Berufe des Handwerks auf (Kraftfahrzeugmechaniker, Elektroinstalleure, Friseure). Dies dürfte mit der relativ konstant bleibenden Nachfragestruktur zusammenhängen.

Die quantitative Entwicklung der Berufe spiegelt auch die sektorale Verschiebung zu den Dienstleistungsbranchen wieder. Berufe in den Bereichen Gesundheit, Rechtspflege, Banken und Versicherungen und Hotel-/Gaststätten haben die höchsten Steigerungsraten aufzuweisen. Bedeutam ist auch die Zunahme bei den Bürofachkräften, die sich allerdings in den letzten Jahren abgeflacht hat.

Wie die Tabelle 2 zeigt, besitzen die Berufsgruppen der Arbeitsplatzgewinner (Gruppe 1 bis 3) durchweg überdurchschnittliche Frauennanteile, während die „Verlierer“ hohe Arbeiteranteile aufweisen und hierunter wiederum besonders viele Nichtfacharbeiter zu finden sind (Gruppe 6 bis 8).

In den gebildeten Gruppen sind auch Auszubildende enthalten. Für die Zahl der Ausbildungsverhältnisse liegen in der differenzierten Form nur Daten bis 1981 vor. Diese weisen allerdings darauf hin, daß die Ausbildungsanteile bei den Beschäftigtengruppen, die in den letzten Jahren Arbeitsplätze zugewonnen haben, erheblich über dem Durchschnitt liegen. Oder anders ausgedrückt: 83 Prozent der Auszubildenden fanden sich 1981 in Berufen mit steigenden Beschäftigtenzahlen (Beschäftigtenanteil 1981: 59%), 17 Prozent in Berufen, die bereits 1981 rückläufige Beschäftigtenzahlen aufwiesen (Beschäftigtenanteil 41%).

Beschäftigtenentwicklung und Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluß

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ist allerdings nur ein unzulänglicher Indikator für die Beurteilung von Berufschancen und Beschäftigungsmöglichkeiten.

Einerseits können auch Auszubildende in Berufen mit steigenden Beschäftigtenzahlen nach der Lehre arbeitslos sein. Dies dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn die Zahl der Ausbildungsabsolventen über den Zusatzbedarf des entsprechenden Berufes liegt; oder aber der Zusatzbedarf über die Rekrutierung berufserfahrener Arbeitskräfte gedeckt wird.

Umgekehrt finden auch in Berufen mit sinkenden Beschäftigtenzahlen Auszubildende zum Teil problemlos eine Anstellung nach ihrem Lehrabschluß. Dies kann sowohl eine Folge von angepaßten Ausbildungsplatzzahlen sein als auch Ausdruck einer Ersetzung älterer oder ungelernter Arbeitskräfte durch jüngere Fachkräfte.

Jedenfalls erscheint es für die Beurteilung von Berufschancen sinnvoll, neben der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in einzelnen Berufen auch die unmittelbar mit dem Eintritt in das Berufsleben verbundenen Probleme mit zu berücksichtigen.

Leider existieren für die Betrachtung des Übergangs von der Ausbildung in die Beschäftigung berufübergreifende Zahlen nur zu dem Aspekt der Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluß. Andere Übergangsprobleme wie eine unterwertige Beschäftigung, Verzicht auf Beschäftigung im erlernten Beruf, Zeit- oder Teilzeitarbeitsverträge bleiben dabei unberücksichtigt.

Für die folgende Betrachtung wurden die Berufe zu Gruppen mit steigenden, stagnierenden und fallenden Beschäftigtenzahlen zusammengefaßt. Die Arbeitslosenzahlen wurden auf die erfolgreichen Prüfungsteilnehmer des Jahrganges 1983 bezogen und hieraus die entsprechenden Arbeitslosenquoten gebildet. [5]

Tabelle 2: Abhängig Erwerbstätige gruppiert nach Entwicklung der Beschäftigtenzahlen von 1978 bis 1983

Gruppen	Bestandszahlen zum 30.06.1983 – Tsd. – %	Veränderung gegenüber 1978 – Tsd. – %	Prozentanteil 1983				
			Männer	Frauen	Facharbeiter/ Meister	Un- und An- ge- stellt	Auszubildende 1981
1. Gruppe	622 3	170 37,8	22	78	3	3	94 18
2. Gruppe	1 212 6	213 21,3	57	43	21	10	79 10
3. Gruppe	4 113 21	362 9,7	45	55	9	7	84 10
4. Gruppe	6 381 32	250 4,0	69	31	31	21	48 11
5. Gruppe	2 642 13	–73 –2,7	58	42	25	45	30 4
6. Gruppe	3 120 15	–294 –8,6	73	27	34	50	16 3
7. Gruppe	1 546 8	–286 –15,6	74	26	20	76	4 2
8. Gruppe	430 2	–172 –24,9	34	66	33	60	7 5
Insgesamt*)	20 146 100	58 0,3	61	39	23	30	47 8

*) Da Berufe mit Änderungen in dem Erhebungsverfahren zwischen 1978 und 1983 (z. B. Seelsorger) bei der Gruppenbildung nicht berücksichtigt wurden, fehlen bei der Summenbildung über die 8 Gruppen etwa 80 000 Beschäftigte.

Insgesamt stieg der Anteil der Arbeitslosen an den Absolventen von 7,4 Prozent (1982) auf 10,6 Prozent (1983) an.

Berufe mit steigenden Beschäftigtenzahlen (Gruppe 1, 2 und 3):

Größtenteils finden sich hier Berufe mit stark expandierenden Absolventenzahlen, die allerdings trotz der Expansion des Beschäftigungssystems nicht alle auf entsprechende Arbeitsplätze vermittelt werden konnten. Berufsstartprobleme ergaben sich insbesondere bei so bedeutsamen Berufen wie

Sprechstundenhelferinnen (Absolventen 1983: 27 116; Arbeitslosenquote: 14,2%)

Bäckern (7615; 14,2%),

Gärtner, Gartnarbeiter (7125; 18,3%).

Geringere Übergangsprobleme hatten:

Bürofachkräfte (75 675; 8,3%),

Bankfachleute (19 748; 1,5%),

Elektrogerätebauer (9380; 4,3%).

Erhöhte Arbeitslosenanteile nach Lehrabschluß finden sich besonders häufig in arbeitsintensiven Bereichen mit kostengünstiger Ausbildungsausstattung (Sprechstundenhelferinnen, Bäcker, Gärtner). Eine Ausbildung über den betrieblichen Bedarf – und damit verbundenen Berufsstartproblemen – dürfte in diesen Berufen besonders nahe liegen. Außerdem handelt es sich gegenüber den Berufen mit geringem Arbeitslosenanteil nach Lehrabschluß um arbeitsplatznahe Berufe, d. h., eine produktive Mitarbeit im Betrieb ist bereits nach kurzer Einarbeitung möglich. Eine Substitution von Fachkräften durch Lehrlingsarbeit dürfte den Berufseintritt für die Ausgebildeten in diesen Berufen noch zusätzlich erschweren.

Berufe mit stagnierenden Beschäftigtenzahlen

(Gruppe 4 und 5)

Unter den Berufen mit stagnierenden Beschäftigtenzahlen weisen insbesondere Absolventen mit Lehrabschluß als

Groß- und Einzelhandelskaufleute (Absolventen 1983: 41 169; AL-Quote: 8,1%),

Elektroinstallateure und -monteure (31 159; 4,9%),

Rohrinstallateure (15 244; 7,9%),

Maschinenschlosser (14 095; 6,6%),

Maler und Lackierer (11 547; 8,9%);

unterdurchschnittliche Arbeitslosenzahlen nach Lehrabschluß auf, während wiederum arbeitsplatznahe Berufe wie

Verkäufer (56 442; 11,3%),

Kraftfahrzeuginstandsetzer (28 739; 24,0%),

Friseure (18 120; 23,9%),

Tischler (18 199; 11,9%),

teilweise in erheblichem Umfang von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Berufe mit sinkenden Beschäftigtenzahlen

(Gruppe 6, 7 und 8)

In den Berufen mit sinkenden Beschäftigtenzahlen wurde die Ausbildung bereits in der Vergangenheit offenbar weitgehend der verringerten Nachfrage nach Arbeitskräften angepaßt. Zwar finden sich hier eine Vielzahl von Splitterberufen mit überwiegend niedrigen Absolventenzahlen, die allerdings auch nur geringfügig von Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluß betroffen waren. Die bedeutsameren Berufe dieser Kategorie sind:

Maurer (Absolventen 1983: 15 013; Arbeitslosenquote: 3,7%),

Oberbekleidungsnäher (8462; 5,0%),

Dreher (4276; 5,7%),

Fliesenleger (1979; 5,9%),

Chemiebetriebswerker (1828; 4,6%),

Buchdrucker (1645; 2,3%).

Besonders ungünstige Berufschancen, d. h. hohe Arbeitslosigkeit beim Übergang von der Ausbildung in das Beschäftigungssystem und sinkende Beschäftigtenzahlen finden sich für

Schneider (3353; 10,9%),

Schriftsetzer (1173; 11,4%)

Tankwarte (895; 23,2%)

und weitere 16 meist sehr gering besetzte Berufe.

Angesichts sinkender Beschäftigtenzahlen ist zu erwarten, daß sich die Arbeitsmöglichkeiten in diesen Berufen noch weiter verringern. Eine Überprüfung der Ausbildung für diese Berufe sowie eine Anpassung des Ausbildungsplatzangebotes an den Bedarf erscheint hier besonders dringend geboten.

Nachwuchsquoten nach Berufen

Einige weitere Informationen vermittelt die Gegenüberstellung der Zahl der Auszubildenden zu den derzeit Erwerbstätigen des jeweiligen Berufs. Wenn ein Beruf eine weit über dem Ersatzbedarf liegende Nachwuchsquote aufweist, so sind Arbeitsmarktschwierigkeiten der Ausgebildeten zu erwarten. Es müssen jedoch bei diesem direkten Vergleich einige Einschränkungen beachtet werden. In vielen Frauenberufen ist die Fluktuation (Unterbrechung wegen Heirat, Kindererziehung) sehr hoch, so daß höhere Quoten erforderlich sind. In manchen körperlich anspruchsvollen Berufen ist die Berufstätigkeit in höherem Alter nicht mehr üblich, so daß in andere Bereiche gewechselt wird (z. B. gilt dies für die Bauberufe). Auch in den Fertigungsberufen werden häufig ältere Mitarbeiter in Bereiche wie Lager oder Verwaltung übernommen. Trotzdem ergeben diese Quoten zusammen mit den Arbeitslosenquoten nach Lehrabschluß des vorigen Kapitels einige Aufschlüsse.

Im Durchschnitt kamen 1982 10,2 Auszubildende auf 100 Erwerbstätige. Gegenüber 1976 ist der Wert um 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Darin kommt die erhöhte Ausbildungintensität infolge der geburtenstarken Jahrgänge zum Ausdruck. Für Männer beträgt der Wert 9,4, für Frauen 11,8. Geht man von 35 Berufsjahren und durchschnittlich drei Ausbildungsjahren aus, so errechnet sich eine theoretische Ersatzbedarfsquote von 8,5. [6] Infolge der unterschiedlichen Verhältnisse in den Berufen kann diese jedoch nur einen Anhaltspunkt ergeben. Insbesondere in Frauenberufen ist ein höherer Wert gerechtfertigt.

Die Berufe der Tabelle 3 liegen in der Regel weit über den durchschnittlichen Werten. Dazu gehören auch solche, die einen hohen Arbeitslosenanteil nach Lehrabschluß aufweisen wie Gärtner, Bäcker, Konditor [7], Apothekenhelferin und Sprechstundenhelferin. Zwar sind die Beschäftigtenzahlen dieser Berufe steigend (vgl. Schaubild 4: Gruppe 1 bis 3) und durch Phasenerwerbstätigkeit in den Frauenberufen ist eine höhere Quote erforderlich; die Werte sind jedoch so hoch, daß Beschäftigungsschwierigkeiten für die Ausgebildeten zu erwarten sind, zumindest in den erlernten Berufen (Tab. 3, S. 138).

Sehr hohe Ausbildungsquoten weisen auch Kraftfahrzeuginstandsetzer, Rohrinstallateure und Friseure auf. Die Beschäftigtenzahlen stagnieren (vgl. Schaubild 4: Gruppe 4 und 5) und es gibt relativ viele arbeitslose Ausgebildete nach der Lehre. Für Kraftfahrzeuginstandsetzer gibt es sicher einige Ausweichmöglichkeiten, z. B. als Kraftfahrer, Rohrinstallateure, zu denen Gas- und Wasserinstallateure und Zentralheizungs- und Lüftungsbauber gehörten, wechseln häufig in die Industrie in einen anderen Metallberuf. Für die Friseurinnen ist das Berufsspektrum jedoch sehr eng und ein Berufswechsel, wenn nicht Arbeitslosigkeit, häufige Folge.

In den Berufen mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen (vgl. Schaubild 4: Gruppe 6 bis 8) sind nur relativ gering besetzte Ausbildungsbereiche vertreten (in Tab. 3 nicht enthalten). Zu erwähnen ist jedoch der Beruf Tankwart, der ebenfalls eine hohe Ausbildungsquote von 20,2 Prozent hat.

In den gewerblichen Berufen hat die Zahl der weiblichen Auszubildenden in den letzten Jahren zugenommen. Da in diesen Berufen noch wenig Frauen erwerbstätig sind, liegen die Nachwuchsquoten sehr hoch. Zum Beispiel stehen den 765 jungen Frauen, die einen Fernmeldeberuf erlernen, nur 1500 erwerbs-

Tabelle 3: Erwerbstätige mit praxisbezogener Berufsausbildung und Auszubildende sowie Ausbildungsquoten nach Berufsbereichen, ausgewählten Berufsgruppen/-ordnungen und Geschlecht 1982

Nummer Berufs- systematik	Berufsbereich, -gruppe -ordnung	Erwerbstätige mit praxisbezogener Berufsausbildung			Auszubildende			Ausbildungsquote		
		männ- lich	weib- lich	in ge- sam	männ- lich	weib- lich	in ge- sam	männ- lich	weib- lich	in ge- sam
— in Tausend —										
01–06	Pflanzenbauer, Tierzüchter	364,7	164,1	529,0	33,8	16,6	50,4	9,3	10,1	9,5
051	Gärtner	76,3	11,9	88,4	12,1	6,8	18,9	16,4	56,8	21,4
053	Floristen	3,2	16,9	19,4	0,4	8,3	8,7	13,5	51,6	45,0
10–54	Fertigungsberufe	4741,3	550,9	5292,2	783,7	63,5	847,2	16,5	11,5	16,0
221	Dreher	116,1	1,9	118,1	11,9	0,4	12,3	10,2	22,4	10,4
262	Rohrinstallateure	155,3	1,1	156,4	52,4	0,3	52,7	33,8	24,5	33,7
273	Maschinenschlosser	187,9	1,3	189,2	54,1	0,6	54,7	28,8	46,8	28,9
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	245,2	0,6	245,9	86,1	0,8	86,9	35,1	—/—	—/—
312	Fernmelde monteure,- -handwerker	55,2	1,5	56,7	15,5	0,8	16,3	28,2	51,0	28,7
39	Bäcker, Konditoren	86,2	5,9	92,2	31,1	7,1	38,2	36,1	120,1	41,4
401	Fleischer	97,4	1,3	98,9	21,3	0,5	21,8	21,8	41,3	22,0
411	Köche	57,5	55,6	113,1	18,0	4,5	22,5	31,3	8,2	19,9
52	Warenprüfer, Versandfertigmacher	96,4	56,9	153,3	1,4	0,3	1,7	1,4	0,6	1,1
60–63	Technische Berufe	853,0	115,3	968,9	22,9	23,5	46,4	—/—	—/—	—/—
635	Technische Zeichner	42,7	42,4	85,1	13,5	16,4	29,9	31,8	38,6	35,2
68–93	Dienstleistungsberufe	4751,0	4630,9	9381,9	171,3	550,5	721,8	3,6	11,9	7,7
683	Verlagskaufleute, Buchhändler	6,6	9,0	15,6	1,1	3,8	4,9	16,5	42,8	31,7
685	Apothekenhelferinnen	0,8	24,1	25,1	—	10,1	10,1	—/—	41,9	—/—
714	Kraftfahrzeugführer	447,5	10,7	458,5	—/—	—/—	—/—	—/—	—/—	—/—
B56	Sprechstundenhelferinnen	1,0	180,1	181,1	0,1	68,0	68,0	6,0	37,8	37,5
901	Friseure	32,7	111,0	143,8	3,1	61,4	64,5	9,6	55,3	44,9
01–99	Alle Berufe	10 848,5	5519,5	16 368,0	1021,8	654,0	1675,8	9,4	11,8	10,2
Zum Vergleich: 1976										
01–99	Alle Berufe	10 355,6	4697,5	15 053,1	842,1	474,9	1317,0	8,0	10,0	B,7

Anmerkungen: praxisbezogene Berufsausbildung: Abschluß einer Lehre, Anerkennung oder gleichwertiger Berufsfachschulabschluß, berufliches Praktikum, Meister-, Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluß;

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1982 und 1976; Fachserie Berufliche Bildung 1982; eigene Berechnungen

tätige Frauen dieser Berufsgruppe gegenüber, so daß die Quote 51 Prozent beträgt. Ähnlich liegen die Verhältnisse bei den Maschinenschlosserinnen (46,8%). Infolge der geringen Zahlen kann jedoch nicht daraus geschlossen werden, daß die Absolventinnen Berufsprobleme haben.

In einigen Berufen gibt es relativ viele Ausgebildete, jedoch keine oder sehr wenige Auszubildende. Dies gilt z. B. für die „Warenprüfer/Versandfertigmacher“, „Maschinisten“ und „Kraftfahrzeugführer“. Diese Bereiche bieten also eine gewisse Aufnahmemöglichkeit für Ausgebildete aus anderen Sparten mit hohen Quoten. Die Verwertung der erworbenen Qualifikation wird jedoch nicht immer gewährleistet sein.

In den Dienstleistungsberufen ist die Nachwuchsquote für Männer mit 3,6 sehr gering. Wie ausgeführt, erfolgt der Wechsel in diese Berufe häufig erst in höherem Alter.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß eine Übereinstimmung zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in erster Linie im „Negativbereich“ besteht. Berufe, die im Beschäftigungssystem zurückgehen, meist infolge von Branchen Krisen oder aufgrund von technologischen Entwicklungen, gehen auch im Ausbildungssystem zurück (Schneider, Weber, Näher usw.). In anderen, meist weniger lehrintensiven Bereichen sind jedoch erhebliche Steigerungen der Auszubildendenzahlen zu beobachten, die keine Entsprechungen im Beschäftigungssystem haben (z. B.

Gärtner, Bäcker, Konditoren, Sprechstundenhelferinnen). In der Regel ist dann auch die Rate der nach Lehrabschluß arbeitslosen Jugendlichen hoch. Gewisse Chancen können sich ergeben, wenn die Beschäftigtenzahlen zumindest langfristig steigen. Dies ist jedoch nicht immer der Fall.

Einige dieser Berufe haben ein sehr enges Qualifikationsspektrum und damit geringe Transferqualitäten. Ein Berufswechsel ohne Verwertung der Qualifikationen oder Arbeitslosigkeit sind dann wahrscheinlich. Für viele im Handwerk Ausgebildete wird der Wechsel in andere Bereiche, insbesondere der Industrie, wie auch schon früher unvermeidlich sein. Nur ein Teil davon wird seine Qualifikationen voll einsetzen können.

Auch wenn in Anbetracht der demographischen Situation eine erhöhte Nachwuchsquote („Vorratsausbildung“) in Kauf genommen werden muß, so weisen einige Extremwerte doch auf erhebliche, zum Teil wachsende Diskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem hin, die ungünstige Entwicklungen für die Jugendlichen mit sich bringen. Höhere Quoten wären eher in lehrintensiven Bereichen mit breiter Grundbildung vertretbar.

Anmerkungen

[1] Vgl.: Angaben im Berufsbildungsbericht 1985, Kap 3.2.1.

[2] Nur abhängig Beschäftigte; Selbständige bzw. Beamte weisen einen nahezu unveränderten Bestand auf.

thema: berufsbildung

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Verpackungsmittelmechaniker:

Neuordnung der Berufsausbildung steht bevor

Im Bundesinstitut für Berufsbildung wurde die Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker auf ihre Aktualität in bezug auf die derzeitigen betrieblichen Anforderungen in der Praxis hin untersucht. Das Ergebnis wurde in einem Konzeptionsvorschlag für die Neuordnung des Ausbildungsberufes Verpackungsmittelmechaniker zusammengefaßt. In Gesprächen mit den Sozialpartnern konnte rasch Einigkeit über die Eckwerte der Berufsausbildung erzielt werden. Durch das Antragsgespräch im Bundesministerium für Wirtschaft wurden sie für die Neuordnung festgelegt. Besonders herauszuheben ist, daß in der künftigen Ausbildungsordnung auf Spezialisierungen (bisher 5 Fachrichtungen) verzichtet werden kann, da die Inhalte handlungsbezogen und aufgabenorientiert formuliert werden sollen. Somit besteht die Möglichkeit, weiteren Branchen, z. B. Briefumschlagindustrie, Etiketten- und Siegelmarkenfertigung, Hartpapierwaren- und Rundgefäßindustrie, die Ausbildungsmöglichkeit zu erschließen. Weiterhin bedeutsam ist, daß der Anteil der metalltechnischen Ausbildung den heutigen Erfordernissen der betrieblichen

Trotz schlechter Erfahrungen:

Positive Einstellung der Jugendlichen zu Ausbildung und Beruf

Klare und durchweg positive Einstellungen haben Jugendliche zum Beruf und zur Berufsausbildung. Ihre Vorstellungen lassen sich dabei vor allem unter zwei Aspekte gruppieren:

- die Arbeit soll „Spaß machen“. Gewünscht werden Arbeitsinhalte und Tätigkeiten, die geistig, körperlich, seelisch und nervlich weder über- noch unterfordern. Das Betriebsklima soll gut sein, die Arbeit abwechslungsreich und Freiräume für eigene Entscheidungen lassen.
- Arbeit und Leben sollen im Einklang stehen. Es wird eine Arbeit gewünscht, die nicht im Widerspruch zu anderen Lebensbereichen steht und noch Zeit und Energien übrig läßt. Der Stellenwert der Freizeit und des Privatlebens wird gegenüber der Arbeit für zumindest gleichrangig, wenn nicht sogar für wichtiger gehalten.

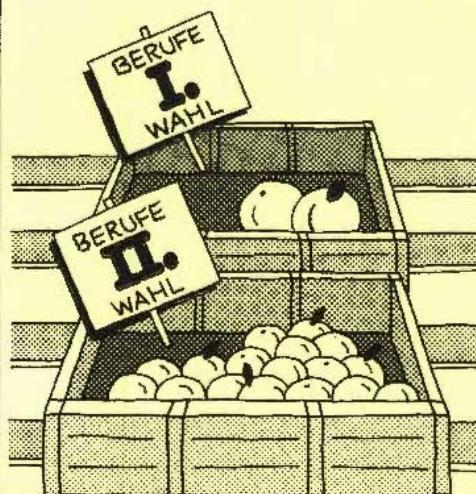
Dies zeigen Vorstudien zu dem Forschungs-Projekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wird.

Alle Befragten – Jugendliche wie Erwachsene, mit oder ohne Aus-

bildung – bewerten den Abschluß einer Berufsausbildung als Zugangsvoraussetzung für eine inhaltlich und materiell befriedigende Arbeit. Diese Einschätzung wird durch Engpässe auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt eher noch verstärkt. Die Befragten kommen zu der Einstellung, daß „irgendeine“ Ausbildung immer noch besser als „gar keine“ sei.

Für die Vorstudie wurden die befragten Jugendlichen nach

Oft nur Ausbildungsberuf „zweiter Wahl“



ihrem derzeitigen beruflichen Status und Schulabschluß in verschiedene Untersuchungsgruppen

- Jugendliche in Ausbildung
- Jugendliche ohne Berufsausbildung
- Fachkräfte

differenziert. In 100 Fallstudien bei Jugendlichen (und 50 bei Eltern, Ausbildern u. a.) wurden Fragen zu sensiblen Themen wie Schwierigkeiten bei der Berufswahl, Probleme beim Übergang von der Schule in die Ausbildung, bzw. von der Ausbildung in den Beruf, Zukunftsplanung und Bewältigung von existenziellen Krisen bei Arbeitslosigkeit gestellt.

Für die meisten der befragten Jugendlichen ist es schwierig gewesen, ihre Ansprüche in der Realität auch einzulösen: Weder der Übergang von der Schule in eine Ausbildung, noch der Einstieg ins Berufsleben ist glatt verlaufen. Vielmehr mußten nahezu alle Befragten bei der Berufsentcheidung auf eine Ausbildung der „zweiten Wahl“ bzw. zunächst auf eine Überbrückungsmaßnahme ausweichen. Je stärker die Angst der Jugendlichen wird, keinen Ausbildungsbzw. Arbeitsplatz zu finden – insbesondere nach der konkreten Erfahrung von mehrmonatiger Arbeitslosigkeit – desto größer wird die Bereitschaft, jedes Angebot anzunehmen. Unter dem massiven existenziellen und materiellen Druck findet eine Zurücknahme eigener Vorstellungen statt. Allerdings werden die generellen Ansprüche trotz der aktuellen Schwierigkeiten nicht sofort und nicht gänzlich aufgegeben.

Die Hauptuntersuchung des Projektes, deren Feldphase gerade durchgeführt wird, konzentriert sich auf Jugendliche, die zur Zeit eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Ausbildungs- und

Ein Viertel der Auszubildenden ist älter als 19 Jahre

Das Durchschnittsalter der Auszubildenden hat sich in der letzten Zeit um ungefähr ein Jahr erhöht. Während Mitte der 70er Jahre die 16–18jährigen die Hauptgruppe darstellten, sind es nun die 17–19jährigen. Nur noch 6% sind 16 Jahre alt, 15jährige sind kaum noch vertreten. Es gibt jedoch eine beträchtliche Anzahl 20jähriger und noch älterer Auszubildender, so daß das Durchschnittsalter bei über 18 Jahren liegt.

Altersstruktur der Auszubildenden 1984

Alter	männlich		in Tausend	insgesamt %
	%	%		
bis 15	1	1	9	1
16	8	6	110	7
17	21	18	334	19
18	27	24	439	26
19	20	20	332	20
20	10	14	204	12
21	5	8	111	7
22	3	4	60	3
23	2	2	34	2
24	1	1	20	1
25 u. ä.	2	2	37	2
insgesamt	100	100	1.690	100

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30.6.1984 (Auszubildende einschl. Volontäre, Praktikanten u. a.); eigene Berechnungen

berufsbezogene Aspekte sind in Jugendstudien bisher eher marginal behandelt worden. Für das BIBB-Projekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“ bestimmen diese Themen die Schwerpunkte der Untersuchung. Es wird nach arbeitsbezogenen Einstellungen und Werthaltungen von Jugendlichen gefragt und diese mit denen der älteren Generation verglichen. Es wird weiterhin gefragt nach der Bedeutung von Ausbildung und Berufstätigkeit für die jugendliche Lebensplanung, aber auch nach der aktuellen Situation.

Diese repräsentativ angelegte Studie wird Aufschlüsse über ausbildungsspezifische Probleme, insbesondere über die Übergangsprobleme bei der ersten und zweiten Schwelle des Berufsbildungssystems geben. Es werden außerdem die Werthaltungen und Einstellungen der Auszubildenden im Vergleich zu jungen Facharbeitern, die bereits 5 Jahre im Beruf sind und zur älteren Generation untersucht. Das gesamte Forschungsprojekt wird voraussichtlich Ende 1986 abgeschlossen sein.

Dav

Frauen in gewerblich-technischen Berufen:

Nach der Ausbildung ist die Mehrheit im Beruf tätig

Im Frühjahr 1985 haben die letzten Teilnehmerinnen aus Modellversuchsprogrammen ihre Facharbeiterinnen- oder Gesellinnenprüfung abgelegt. Damit haben 963 von insgesamt 980 Prüfungsteilnehmerinnen ihre Berufsausbildung in einem für Frauen bisher untypischen Beruf erfolgreich beendet. 65 % von ihnen sind nach Ausbildungsschluß in ihrem Beruf tätig geworden, davon 56 % in ihrem Ausbildungsbetrieb.

Die Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung, soweit sie in den Modellversuchen evaluiert wurden, hatten zumeist mehrere Ursachen: Eine Berufsorientierung in Verbindung mit mangelhafter Information über den Ausbildungsbetrieb und die Berufsorientierung, Leistungsprobleme, gesundheitliche Schwierigkeiten, persönliche Konflikte und aus

der Sicht der Teilnehmerinnen mangelnde Beschäftigungschancen. Ein Drittel der Vertragslösungen erfolgte im 1. Quartal der Ausbildung, ein weiterer Schwerpunkt lag im 3. Halbjahr und später.

In den Modellversuchen war eine Benachteiligung weiblicher Fachkräfte bei der Übernahme

nicht feststellbar. Sicherlich ist hierbei die Entscheidung der Betriebe auch durch die Teilnahme am Modellversuch beeinflußt worden.

Der Untersuchungszeitraum für die berufliche Eingliederung der weiblichen Fachkräfte war in den Modellversuchen zu kurz, um abschließende Ergebnisse vorzulegen. Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit nach mehrmonatiger Berufstätigkeit wiesen bei gleicher Tätigkeit keine geschlechtsspezifischen Unterschiede auf. Zu ihren Vorgesetzten und Kollegen haben die jungen Frauen überwiegend ein gutes Verhältnis. Einige Teilnehmerinnen gaben allerdings an, daß in ihrem Betrieb Vorbehalte gegenüber weiblichen Fachkräften von Seiten der männlichen Kollegen bisher nicht abgebaut werden konnten. Schwierigkeiten sahen mehrere Teilnehmerinnen in der

Neue Ausbildungsordnungen zum 1. August 1985

Rechtzeitig zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres am 1. August 1985 sind insgesamt acht neue Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, die in Handwerk und Industrie einige zum Teil wenig bekannte Berufsperspektiven betreffen. Als Handwerksberufe zählen hierzu „Schilder- und Lichtreklamehersteller“, „Seiler“ und „Wachszieher“. Für Handwerk und Industrie zugleich gelten die Ausbildungsordnungen für „Orgel- und Harmoniumbauer“ und „Bürsten- und Pinselmacher“. In die Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammer gehören der „Industrieglasfertiger“ und die „Fachkraft für Fruchtsafttechnik“ ebenso wie der „Tierpfleger“.

Durch die neuen Ordnungen werden insgesamt 10 teilweise aus den 30er Jahren stammende überholte Ausbildungsordnungen ersetzt.

Die Neuordnungen wurden – mit Ausnahme der von den zuständigen Bundesministerien kurzfristig vorgenommen Novellierungen für den Seiler und den Wachszieher – im Bundesinstitut

für Berufsbildung mit Sachverständigen der Sozialparteien vorbereitet und mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenzen für die Berufsschule abgestimmt.

Die wesentlichen Perspektiven der Neuordnungen sind:

- Veränderte Techniken (z. B. Elektrotechnik bei der Lichtreklame, Steuerungstechnik für

die Glasherstellung, Produktionstechnik bei der Fruchtsaftherstellung) und neue Arbeitsmaterialien (z. B. Kunststoffe für Bürsten oder Musikinstrumente) haben Arbeitsabläufe wesentlich verändert und dadurch zu neuen Anforderungen und Kenntnissen geführt.

- Die Einführung neuer gesetzlicher Vorschriften (z. B. Hygienevorschriften bei Lebensmitteln) im Falle der „Fachkraft für Fruchtsafttechnik“ wird berücksichtigt.

- Berufe ähnlichen Inhalts wie z. B. der frühere „Glaswerker“ und der „Maschinenglasmacher“, wurden in einer neuen Ausbildung vereint („Industrieglasfertiger“); für die Ausbildung zum „Bürsten- und Pinselmacher“, der früher gesondert für Handwerk und Industrie geregelt war, gilt künftig ebenfalls eine gemeinsame Ausbildungsordnung.

H Bau

Konkurrenz zu angelernten Arbeitskräften.

Diese Übernahmезahlen sind vergleichbar den Übergängen in dem frauentyptischen Beruf Arzthelferinnen. Dies zeigen Ergebnisse einer Befragung von Arzthelferinnen des Prüfungsjahrgangs 1983, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wurde. Danach waren 68 % der Befragten im Anschluß an die Berufsausbildung als Arzthelferinnen tätig, davon 43 % im Ausbildungsbetrieb.

Die Anzahl derjenigen Modellversuchsteilnehmerinnen, die nach erfolgreichem Abschluß ihrer Berufsausbildung keine Beschäftigung fanden, liegt mit 7 % unter der Vergleichszahl arbeitsloser Arzthelferinnen (19 %) aus der o. g. Untersuchung.

Die vorzeitigen Vertragslösungen von 17 % in den Modellversuchen können nun im Kontext mit

der Entwicklung der Ausbildungsabbrüche insgesamt verglichen werden. So ist in den Jahren 1978–1981 generell eine Steigerung der Abbrecherquote zu verzeichnen. Die Untersuchungen im Rahmen des Modellversuchsprogramms belegen, daß der Ausbildungsabbruch nicht allein auf individuelle Merkmale, wie Geschlecht, schulische Vorbildung oder familiäre Herkunft zurückgeführt werden kann. Betriebs- und berufsspezifische Gründe haben sich ebenfalls als wichtige Determinanten für einen Ausbildungsabbruch erwiesen. Die häufigsten Vertragslösungen erfolgten in den Berufen: Textilmaschinenführerinnen, Malerinnen und Lackiererinnen und Kfz-Mechanikerinnen.

Modellversuch in Bremen:

Aus „Schulverweigerern“ werden Auszubildende

Durch eine enge Verbindung von Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung und eine intensive Betreuung der Jugendlichen sowohl in der Ausbildungsvorbereitung als auch in der Freizeit können aus „Schulverweigerern“ Auszubildende werden. Dies zeigt der Modellversuch des Arbeiter-Bildungs-Centrum Bremen, kurz ABC genannt, der mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung und mit finanzieller Förderung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft und des Senators für Bildung, Bremen seit 1982 durchgeführt wird:

Von den 54 Jugendlichen, die an der diesjährigen Ausbildungsvorbereitungsphase teilnahmen, haben nur 6 die Maßnahme abgebrochen. 48 Jugendliche wollen im September mit der Berufsausbildung beim ABC beginnen – als Schlosser, als Raumausstatter, als Schneider oder als Koch. „Unterwegs“ haben 21 von ihnen den Hauptschulabschluß nachgeholt, d. h. sie stellten sich nunmehr freiwillig den schulischen Anforderungen, wohl in der neu gewachsenen Einsicht, daß der

Abschluß für ihre berufliche Perspektive eine entscheidende Voraussetzung ist.

Maßgebliche Gründe für diesen Erfolg sind nach Meinung des Arbeiter-Bildungs-Centrum:

- die nahtlose Verknüpfung von Ausbildungsvorbereitungsphase und Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf; Warteschleifen und Sackgassen sind ausgeschlossen,
- die intensive Betreuung durch die Pädagogen des ABC, die beteiligten Berufsschullehrer und die Sozialpädagogen der Jugendfreizeitheime, in denen gearbeitet wurde und
- die Verknüpfung von Ausbildungsvorbereitung und Freizeit, z. B. in Form gemeinsamer Reisen und sportlicher Aktivitäten.

Verlauf und Erfolg des Modellversuchs, der im Hinblick auf den Übergang von der Ausbildungsvorbereitung in die Ausbildung im September zu Ende gehen wird, haben beim bremischen Bildungssenator zu Überlegungen geführt, ob aus dem Modell ein Regelangebot gemacht werden kann. Sie werden unterstützt durch einen einstimmig gefaßten Beschluß des Landesausschusses für Berufsbildung, die Landesregierung möge „die Übertragbarkeit der Konzeption auf schulische Berufsbildungsmaßnahmen anstreben“.

Um die weitere Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe zu fördern, ist jedoch nicht nur weiterhin eine allgemeine Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema erforderlich. Sie kann allerdings frühzeitig für Jungen und Mädchen einsetzende Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Hilfen zur Berufsfindung unterstützen. Die in den Modellversuchen entwickelten und erprobten Maßnahmen zur beruflichen Orientierung sind umsetzbar. Die Ergebnisse werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht.

Ein Faltblatt mit aktualisierten Daten des Modellversuchsprograms zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen wird im Juni vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben, ein abschließender Forschungsbericht ist in Vorbereitung (Hilfen zur Berufsfindung, Berichte zur beruflichen Bildung Heft 71).

Alt/WF

- [3] Vgl.: Althoff, H.: Ungleichgewichte zwischen Ausbildung- und Beschäftigungssystem 1970–1978. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 76. Band, Heft 4 (1980), S. 243 ff.
- Zum Zusammenhang von Bildungs- und Beschäftigungssystem, insbesondere auch der Konjunkturabhängigkeit betrieblicher Ausbildung vgl.: Rosemann, E.: Ausbildung und Arbeit – Empirisches zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem. In: Keine Arbeit – keine Zukunft? Die Bildungs- und Beschäftigungsperspektive der geburtenstarken Jahrgänge. Frankfurt 1984.
- [4] Vgl. ausführlich hierzu: Bresche, U.: Strukturwandel am Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte – Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, 845/84 vom 10.11.1984.
- [5] Vgl.: Kloss, P. W.: Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Berufsausbildung – Strukturdaten 1980 bis 1983. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985) Heft 3, S. 99–102.
- [6] 100 Fachkräfte / 35 Berufsjahre ergibt 2,8 (Nachwuchs-)Fachkräfte pro Jahr. Da die Ausbildung meist drei Jahre dauert, muß der Bestand der Auszubildenden dreimal so hoch sein.
- [7] Für eine ausführliche Untersuchung der Berufe Bäcker/Konditor mit ähnlichen Ergebnissen vgl.: Becker, A.: Berufschancen nach einer Ausbildung zum Bäcker/Konditor(/Fleischar), WSI-Mitteilungen 9/1983.

Ernst Ross

Die CNC-Technik in Aus- und Weiterbildung – eine Übersicht

Im Rahmen des Projekts 5.052 „Erprobung des Mediums Fernunterricht in der Weiterbildung, bezogen auf die Programmierung und Bedienung numerisch-gesteuerter Werkzeugmaschinen“ wurden im Rahmen der Entwicklung des Curriculums für diesen Lehrgang eine Reihe von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach bestimmten Kriterien untersucht.

Ausgangspunkt war eine vergleichende Analyse schriftlicher Lehrgangsmaterialien und curricularer Unterlagen, die als Auftragsarbeit durchgeführt wurde. [1]

Diese Analyse wurde durch Fallstudien erweitert und nach bestimmten Fragestellungen systematisiert.

Der folgende Beitrag stellt die Ergebnisse der Untersuchung dar und gibt einen Überblick über typische Bildungsmaßnahmen im Fachgebiet CNC-Technik.

Quantitative Entwicklung der CNC-Technik

Über die wachsende Bedeutung und Ausbreitung der CNC-Technik ist schon viel gesagt und geschrieben worden. Trotzdem sollen hier einige Fakten in Erinnerung gerufen werden:

Seit Mitte der 70er Jahre werden in der Bundesrepublik Deutschland im nennenswerten Umfang CNC-Werkzeugmaschinen produziert. Heute hat sich diese Technik vor allem im Bereich der Fertigung mittlerer und kleinerer Serien durchgesetzt.

Aufgrund der Einschätzung, daß die Produktivität numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen etwa um den Faktor drei größer ist als die konventioneller Maschinen und in der Annahme, daß die konventionellen Maschinen auch auf längere Sicht einen gewissen Stellenwert in der mechanischen Fertigung behalten werden und die Großserienfertigung kaum als Potential für numerisch gesteuerte Maschinen in Betracht kommt, beziffert WALLER [2] 1983 die Sättigungsgrenze für numerisch gesteuerte Werkzeugmaschinen mit 150 000 Einheiten.

Unter Berücksichtigung dieser Zahlen wären nach der abgeschlossenen Einführung der NC-Technik etwa 150 000 bis 450 000 Arbeitsplätze von dieser Technik betroffen. Heute hat die NC-Technik längst die Fertigung von Einzelstücken und auch die Großserienfertigung erfaßt, so daß diese Zahlen schon als überholt angesehen werden müssen.

Es besteht somit ein erheblicher Qualifizierungsbedarf und von einer abgeschlossenen Einführung der NC-Technik wird man angesichts der fließenden Entwicklung auf diesem Sektor auch in absehbarer Zukunft kaum reden können.

Qualitative Entwicklung

Die Technologie numerisch-gesteuerter Werkzeugmaschinen weist unterschiedliche Entwicklungsrichtungen auf. Auf der einen Seite ist offensichtlich, daß mit dieser Technik der Einstieg in die „unmanned factory“ begonnen hat und weiter forciert wird, auf der anderen Seite ist durch die Weiterentwicklung der Hand-

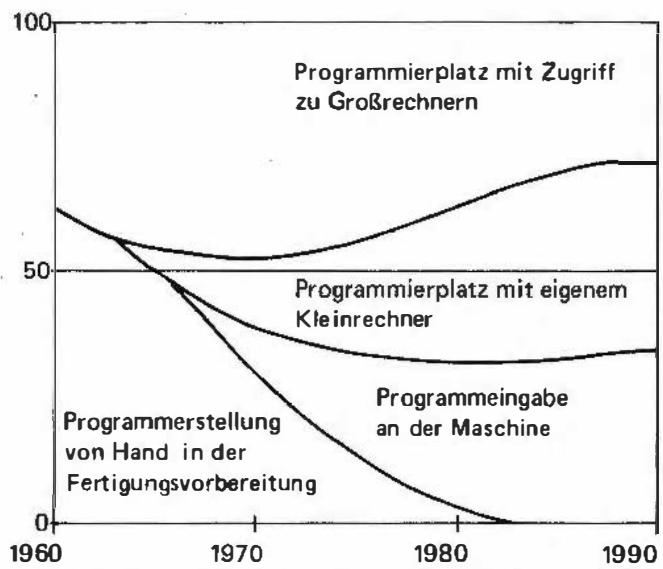
eingabe-Steuerungen zur Werkstattprogrammierung ein Weg zur Aufwertung der Arbeit an numerisch-gesteuerten Werkzeugmaschinen vorgegeben.

Die CNC-Technik arbeitet derzeit mit einer Reihe unterschiedlicher Programmiersysteme und -verfahren wie

- der manuellen Programmierung,
- der maschinellen Programmierung,
- der Handeingabe-Steuerung,
- transportablen Programmiergeräten,
- integrierten CAD/CAM-Systemen.

Die Bedeutung der verschiedenen Programmierverfahren hat sich entsprechend der technischen Entwicklung auf dem Rechner- und Steuerungssektor laufend verändert und verändert sich auch weiterhin. Die manuelle Programmierung ist fast vollständig durch rechnerunterstützte Verfahren ersetzt worden. In Zukunft werden CAD/CAM integrierte Systeme an Bedeutung gewinnen. Nach der Prognose von WALLER wird in Zukunft etwa ein Drittel der Programmieraufgaben direkt an der Maschine, ein weiteres Drittel an einem Programmierplatz mit eigenem Kleinrechner und das letzte Drittel über einen Großrechner abgewickelt werden. Siehe das folgende Diagramm.

Prognose der Verteilung der Programmieraufgaben für CNC-Werkzeugmaschinen auf verschiedene Programmierplätze [3]



In Anbetracht der Entwicklung der Rechentechnik ist abweichend von dieser Prognose mittelfristig eher von einer stärkeren Verbreitung der maschinellen Programmierung mittels Kleinrechner auszugehen.

Die Bedeutung der Handeingabe wird dagegen auf lange Sicht abnehmen, da die Vernetzung der Betriebsteile mittels Daten-technik forschreitet, die erforderlichen Daten für die Produktion von Werkstücken schon bei ihrer Konstruktion generiert werden und mittels geeigneter Software unmittelbar in Programme für den Produktionsvorgang umgesetzt werden können. Die quantitative und qualitative Entwicklung der CNC-Technik zeigen auf, daß

- 1) die Arbeit im Bereich der mechanischen Fertigung weniger wird (Stichwort: eine CNC-Werkzeugmaschine ersetzt etwa drei konventionelle). Der Weg zur menschenlosen Fertigung ist eingeschlagen,
- 2) trotzdem ein zahlenmäßig hoher Qualifizierungsbedarf besteht,
- 3) die Weiterentwicklung der Werkstattprogrammierung für die Maschinenbediener andere und, wie man von den Betroffenen selbst hört, auch interessantere Qualifikationsanforderungen und einen Gestaltungsspielraum für die Tätigkeit in der mechanischen Fertigung mit sich bringt,
- 4) die Werkstattprogrammierung zumindest in hochautomatisierten Betrieben langfristig gesehen an Bedeutung verlieren wird, so daß schon jetzt eine über die an die Maschine gebundene Programmierungstechnik hinausgehende informations-technische Qualifizierung von Facharbeitern sinnvoll erscheint.

Fragen zur NC-Qualifizierung

Dem entstandenen und noch entstehenden Qualifizierungsbedarf wurde und wird auf vielfältige Weise begegnet. So sind in den verschiedenen Bereichen der Aus- und Weiterbildung oft spontan und unkoordiniert Ausbildungsgänge und Kurse eingerichtet worden.

Dabei gibt es beispielsweise bezüglich der inhaltlich-didaktischen Ausgestaltung, des methodischen Ansatzes, der Dauer und der erforderlichen technischen Ausstattung einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme im Bereich der CNC-Technik eine Reihe offener Fragen.

Auf inhaltlich-didaktischer Seite wird z. B. häufig gefordert, daß die NC-Qualifizierung, vor allem das Denken in Algorithmen und Strukturen, die Entwicklung von Diagnosefähigkeiten und Problemlösungsstrategien fördern soll. Im Gegensatz zu solchen grundlegenden Forderungen stehen Konzeptionen, die ausschließlich die praktisch-funktionelle Anwendung und Bedienung von NC-Werkzeugmaschinen zum Ziel haben. Die Widersprüchlichkeit wird besonders offensichtlich bei inhaltlichen Entscheidungen über Umfang und Tiefe der Vermittlung, etwa von Programmierkenntnissen oder von Einzelheiten der Steuerungselektronik. So ist beispielsweise beim letzteren ungeklärt, wieweit Inhalte der Mikroelektronik für die CNC-Ausbildung aufbereitet werden sollten. Genügt die globale Darstellung der Werkzeugmaschinen mit ihren computergeführten Steuerungen oder gehört auch die detaillierte Beschreibung ihrer Bauteile und

Funktionen dazu? Oder muß sogar der elektronische Aufbau der Steuerungseinheiten behandelt werden? Hat die Vermittlung der hier angesprochenen Inhalte ausschließlich fachbezogen zu erfolgen oder geht es auch darum, die fachübergreifende und gesellschaftliche Bedeutung der Mikroelektronik zu thematisieren, die immer stärker nicht zuletzt die beruflichen Verhältnisse ändert?

Reicht das Erlernen der Programmierung einfacher Werkstücke mittels einer Handeingabesteuerung allein aus, oder sollte auch die Vermittlung maschineller Programmierverfahren (welcher?) bereits Bestandteil der Qualifizierung sein?

Ist eine CNC-Aus- oder Weiterbildung als integrative Bildungsmaßnahme im Bereich der Metalltechnik oder eventuell sogar darüber hinaus weisend zu verstehen oder ist sie ein additiver Bereich?

Auf der methodischen Seite scheint Konsens darüber zu bestehen, daß es viele mögliche Wege der CNC-Ausbildung gibt. Tafel und Kreide, Papier und Bleistift, Computersimulationen, Arbeit an speziellen Ausbildungsmaschinen und Produktionsmaschinen werden als Mittel und Wege zur Qualifizierung gesehen. Doch welches sind ihre spezifischen Möglichkeiten, kann ihre Verwendung situationsbezogen erfolgen oder sind die Methoden abhängig von den Lernorten und spiegeln nur die übliche Theorie-Praxis-Zuweisung wider? [4]

In dieser Situation relativer Offenheit für die Entwicklung von Vermittlungskonzeptionen für die CNC-Technik drängt sich die Frage auf, wie denn nun tatsächlich ausgebildet wird. Im folgenden wird versucht, diese Frage für verschiedene Arten von Aus- und Weiterbildungsgängen in Übersichten zu beantworten.

Typisierte Aus- und Weiterbildungskonzeptionen in der CNC-Technik

Die folgenden Übersichten wurden durch die Analyse von 24 verschiedenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gewonnen. Sie sollen über die typischen Merkmale der Aus- und Weiterbildung im Bereich der CNC-Technik informieren und Aufschluß über die Ziele, die Adressaten, die Dauer der jeweiligen Maßnahmen, die Lernziele und Inhalte, die curriculare Grundlage, das fachinhaltliche und organisatorische Umfeld, die Unterrichts- und Unterweisungsform, die eingesetzten Lehr- und Lernmittel und die maschinelle Ausstattung in den verschiedenen Bildungsangeboten geben.

Untersucht wurden die schulische und die betriebliche Ausbildung im dualen System (Datenbasis fünf Berufsschulen bzw. fünf betriebliche Ausbildungsstätten), die Anpassungsfortbildung für beschäftigte und arbeitslose Facharbeiter (Kurse von zwei Industrie- und Handelskammern und einem Berufsförderungszentrum bzw. von zwei Berufsförderungszentren), Lehrgänge von drei Werkzeugmaschinenherstellern, der Lehrgang „NC-Anwendungsfachmann“ (drei Berufsförderungswerke) und Umschulungsmaßnahmen, die von drei Berufsförderungswerken bzw. -zentren angeboten werden.

Typisierte Aus- und Weiterbildungskonzeptionen in der CNC-Technik

Maßnahme	Schulische Ausbildung	Betriebliche Ausbildung
Anbieter	3 Berufsschulen, 2 berufsfeldbezogene Oberstufenzentren	5 Betriebe
Ziel	Einblick in den konstruktiven Aufbau sowie die innere DV von CNC-Fertigungssystemen; Grundlagen der CNC-Technik auf breiter Basis	Vermittlung von CNC-Fertigkeiten im Rahmen der jeweiligen metalltechnischen Ausbildung
Adressaten, erforderliche Vorkenntnisse	Auszubildende aus dem Berufsfeld Metalltechnik 3. ABjahr und Schüler der Fachoberschule und der gymnasialen Oberstufe/Kenntnisse und Fertigkeiten in der konventionellen Zerspanungstechnik	Auszubildende in metalltechnischen Berufen, meist im 3. ABjahr mit entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnissen in der konventionellen Zerspanungstechnik
Jahr der Einführung	80-82	80-83

(Fortsetzung) Typisierte Aus- und Weiterbildungskonzeptionen in der CNC-Technik

Maßnahme	Schulische Ausbildung	Betriebliche Ausbildung
Zeitumfang	von ca. 20 h bis ca. 80 h (meist ca. 36 h) je nach Schule und Ausbildungsgang (meist 2 h/Woche)	ca. 80 h (meist in Blöcken von je einer Woche)
Lernziele/ Inhalte	<p>z. B.: – Grundlagen der Infoverarbeitung (Digitaltechnik)</p> <p>– Programmieren der CNC-WZM</p> <p>– Fertigungstechnologie der CNC-WZM</p> <p>oder: – Grundlagen Maschinentechnik (1. ABjahr/12 h)</p> <p>Wegsteuerungen, Wegmeßsysteme, Lagerregelungen, Übersicht über Funktions- und Arbeitsweise von CNC-Maschinen</p> <p>– Programmieren und Bearbeiten (2. ABjahr/24 h)</p> <p>Satzaufbau, Maschinenfunktionen, Bezugspunkte, Werkzeugkorrektur, Programmeingabe, Programm-Korrektur, Programmablauf auf Plotter und WZM</p> <p>– Programmierung und Bearbeitung schwieriger Werkstücke (3. ABjahr/12 h)</p> <p>Unterprogramme, Arbeitszyklen, Nullpunktverschiebung, Werkzeugkorrektur</p>	<p>z. B.: Binärsystematik, Koordinatensystem, Programmierung, systemgerechtes Zeichnen, selbständiges Einrichten und selbständige Bedienung der Maschinen, Abfahren der Programme</p> <p>oder: 1. selbständiges Erstellen eines Programms mit 90 Sätzen (Streckensteuerung)</p> <p>– Maschinenbeschreibung (konventionelle-CNC)</p> <p>– Bedienungselemente, Referenzpunkt</p> <p>– Befehle, Zusammensetzung von Programmen</p> <p>– Absolut-, Kettenmaß, Radius- und Längenkorrektur</p> <p>– Programme schreiben und durch Einzelsatzabfahren testen</p> <p>– Programmiererleichterungen</p> <p>2. dto. / Bahnsteuerung</p>
Curriculare Grundlage	<p>– selbst entwickelt</p> <p>– Lehrplan des entsprechenden Bundeslandes (ein Fall)</p>	selbst entwickelt
Umfeld	Inhalte der technischen Mathematik und des technischen Zeichnens werden auf CNC-Technik abgestimmt. In einem Fall Versuch der Aufhebung der Fächertrennung (geblockte CNC-Vermittlung 4–6 h/Woche). In einem Fall sozial-kundliche Aspekte der Automation	eingebettet in die traditionelle Ausbildung, eher additiv
Unterrichts-/ Unter- weisungsform	Frontal-, Gruppen- und Einzelarbeit, maximal 12 Schüler.	An Maschinen in Kleingruppen und Einzelarbeit, parallele theoretische Unterweisung in Gruppen von 5 Auszubildenden
Lehr-/Lernmittel	Engpässe bei der tatsächlichen Maschinenarbeit	Firmenunterlagen, Materialien des BIBB, selbst erstellte Unterlagen
Ausstattung	selbstentwickelte Arbeitsunterlagen/Zeichnungen/Bearbeitungsaufgaben	Produktionsmaschinen ohne viel Peripherie z. B.: eine Drehmaschine neuesten Typs, drei Fräsmaschinen oder eine kleine Fräsmaschine, weniger reichhaltig als in den untersuchten Schulen

Maßnahme	Anpassungsfortbildung	Anpassungsfortbildung für arbeitslose Facharbeiter
Anbieter	2 Industrie- und Handelskammern, 1 Berufsförderungszentrum	2 Berufsförderungszentren
Ziel	Anpassung an die technische Entwicklung	Anpassung an die technische Entwicklung/ Verbesserung der Vermittlungschancen
Adressaten/ erforderliche Vorkenntnisse	Fachpersonal in der spanenden Fertigung, Facharbeiter, Meister, Betriebsingenieure mit entsprechenden Vorkenntnissen	arbeitslose Facharbeiter, Meister, Techniker der Metalltechnik, angelerntes Fachpersonal der Zerspanungstechnik
Jahr der Einführung	81–83	81–83
Zeitumfang	180 h bei 4–10 h/Woche Teilzeitlehrgang	520 h (13 Wochen) Vollzeit
Lernziele/ Inhalte	<p>1. – Grundlagen der NC-Technik (Entwicklung, Anwendungskriterien, Konstruktionsmerkmale, Bauarten, Steuerungen, Programmablauf und -vorbereitung)</p> <p>– Übungsbeispiele Drehen und Fräsen (Programmerstellung und -eingabe an der Maschine, Vorbereitung der Maschine, Testlauf, Werkstückbearbeitung, Werkzeugkorrektur, Zyklen, Unterprogramme, Inkremental- und Absolutmaßprogramm)</p>	<p>– Reaktivierung und Aktualisierung konventionelle Zerspanungstechnik</p> <p>– CNC-Drehen und -Fräsen</p> <p>– ausgedehnte Übungen</p> <p>– Einführung in das rechnergestützte und maschinelle Programmieren</p> <p>– umfangreiche Prüfung</p>

(Fortsetzung) Typisierte Aus- und Weiterbildungskonzeptionen in der CNC-Technik

Maßnahme	Anpassungsfortbildung	Anpassungsfortbildung für arbeitslose Facharbeiter
	<ul style="list-style-type: none"> – Programmierhilfen und Entwicklungstendenzen von Steuerungssystemen – Vertiefung der Grundlagen des NC-Drehens und -FräSENS (Programmoptimierung und -änderung an der Maschine, Archivierung von Programmen) – Abschlußtest <p>2. – Vertiefung der Grundlagen (Steuerungsarten, Achsensysteme, Programmaufbau, Bezugspunkte)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mathematische Grundlagen – Programmierbeispiele Drehen und Fräsen – Rechnergestütztes Programmieren – Grundinformation AC-Systeme, CAD/CAM – Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen <p>Abschlußtest</p>	
Umfeld	Anknüpfen an die berufliche Erfahrung	Anknüpfen an die berufliche Erfahrung
Curriculare Grundlage	DIHT-Konzept bzw. eigene Entwicklung	Inhaltliche (nicht zeitliche) Anlehnung an das DIHT-Konzept/eigene Entwicklung
Unterrichts-/Unterweisungsform	Seminarform/Kleingruppen an Maschinen und Programmierplätzen bzw. Demonstrationen an Maschinen	Frontalunterricht/Seminararbeit für die Theorie Kleingruppen und an Programmierplätzen und Maschinen
Lehr-/Lernmittel	Selbsterstellte, teilweise ausgezeichnete Unterlagen	
Ausstattung	In einem Fall nur kleine Produktionsfräsmaschine der Lehrwerkstatt einer mittelständischen Firma, sonst aufwendige Ausstattung mit modernen Maschinen, Programmierplätzen usw.	gute Ausstattung, 2 moderne Produktionsmaschinen, Programmierplätze mit Bildschirmen, Plotter u. a. Peripherie
Bemerkungen	Teilnahmebescheinigung, jedoch keine Weiterbildungsprüfung nach BBiG	Interne Abschlußprüfungen und Teilnahmebescheinigungen, IHK-Nachfrage nach Prüfungsmöglichkeit negativ, ausgezeichnete Vermittelbarkeit der Absolventen

Maßnahme	Herstellerschulung	NC-Anwendungsfachmann
Anbieter	drei Hersteller von WZM	drei Berufsförderungswerke
Ziel	Schulung von Käufern bzw. deren Mitarbeitern	Umfassende (Um)schulung zu einem Fachmann der CNC-Technik
Adressaten, erforderliche Vorkenntnisse	anfangs Betriebsleiter, Ingenieure, Meister jetzt zunehmend Facharbeiter/konventionelle Zerspanung	Facharbeiter mit einschlägiger metalltechnischer Ausbildung oder dreijährige einschlägige Tätigkeit
Jahr der Einführung	sukzessive seit ca. 1977	82
Zeitumfang	typisch: eine Woche Vollzeit (24–36 h Theorie/20 h Praxis) auch 2-Tages-Kurse und längerfristige Maßnahmen (Baukastensystem)	21monatige Umschulung mit Schwerpunkt NC-Technik, Vollzeitmaßnahme
Lernziele/Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen der CNC-Technik <ul style="list-style-type: none"> ○ Maschinentechnik ○ Zerspanungstechnologie ○ Programmierungstechnik – Hersteller- und maschinenspezifische Aufgaben und Probleme ○ Umgang mit speziellen Steuerungen ○ Arbeiten an speziellen Maschinen 	<ul style="list-style-type: none"> – Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> ○ Technologie ○ Fertigungsverfahren ○ NC-Technik ○ Anwendungsbezogene Mathematik ○ technisches Zeichnen ○ Werkstoffkunde ○ physikalische Grundlagen ○ Meßtechnik und Werkzeugvoreinstellung – Fertigkeiten <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundlagen der Metallverarbeitung ○ maschinentechnische Ausbildung (konventionell) ○ NC-Programmierung <ul style="list-style-type: none"> ○ manuell ○ maschinell ○ NC-Drehen ○ NC-Fräsen ○ NC-Drahterdieren

(Fortsetzung) Typisierte Aus- und Weiterbildungskonzeptionen in der CNC-Technik

Maßnahme	Herstellerschulung	NC-Anwendungsfachmann
Curriculare Grundlage	selbstentwickelte Lehrgangspläne	Ausbildungsrahmenplan eines BFW, Metalltechnik Arbeitskreis der BFWs
Umfeld	bezogen auf die Maschinen und Steuerungen des jeweiligen Herstellers	1. Drittel identisch mit konventioneller Umschulung zum Mechaniker usw. 2. und 3. Drittel konsequente Ausrichtung aller Fächer auf die CNC-Technik
Unterrichtsform	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrgangsform – Theorie in Seminargruppen – Arbeit an Programmierplätzen und Maschinen in Zweiergruppen 	<ul style="list-style-type: none"> – Lehrgangsform – Theorievermittlung in Seminargruppen – Arbeit an Programmierplätzen und Maschinen in Zweiergruppen
Lehr-/Lernmittel	aufwendig aufbereitete Lehrgangsunterlagen, Foliensätze usw.	meist selbsterstellte Unterlagen
Ausstattung	jeweils firmenspezifische Maschinen und Programmierplätze (systematisch aufgebaut)	gute systematische Ausstattung 5–6 neue Produktionsmaschinen (1 Bearbeitungszentrum), Programmierplätze, Peripherie
Bemerkungen	die einwöchigen Kurse werden von den Herstellern selbst nur als Grundlage und nicht als intensive Einarbeitung angesehen. Sie empfehlen daher den Besuch weitergehender Kurse.	Es existiert eine Prüfungsordnung einer IHK zum NC-Anwendungsfachmann nach der die Absolventen geprüft werden.

Maßnahme	Umschulung
Anbieter	3 Berufsförderungswerke bzw. -zentren
Ziel	Umschulung zum Dreher, Fräser, Mechaniker, Feinmechaniker, Werkzeugmacher, Automaten-einrichter
Adressaten/ erforderliche Vorkenntnisse	Umschüler mit Kenntnissen und Fertigkeiten im konventionellen Zerspanen
Jahr der Einführung	81–83
Zeitumfang	ca. 220–400 h Vollzeit in Zusammenhang mit einer 18- bzw. 21monatigen Umschulung
Lernziele/ Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> – Voraussetzungen der CNC-Technik (Zeichnen, Planen, Handhaben, Werkzeug- und Werkstoff-kenntnisse) – Allgemeine Grundlagen (Numerische Steuerungen, Werkstückgeometrie, technologische Daten) – Teile-Programm mit werkstattüblichen Mitteln erstellen – CNC-Maschinen bedienen, Programm eingeben – Werkzeuge, Spannzeuge, Meßzeuge anwenden – Dreh- und Frästeile herstellen – Teileprogramme mit Computer-Unterstützung erstellen <p>Arbeitsabläufe systematisch planen, Arbeitsergebnis kontrollieren, bewerten, Optimierungsvorschläge entwickeln.</p>
Umfeld	Verknüpfung traditioneller und CNC-Lerninhalte, Zeichnen, Geometrie, Mathematik
Curriculare Grundlage	Selbstentwickelt bzw. inhaltliche Anlehnung an DIHT-Konzept
Unterrichts-/ Unterweisungsform	Informationsphasen wechseln mit intensiven Übungsphasen, Arbeit an Programmierplätzen und Maschinen in kleinen Gruppen.
Ausstattung	Gute Ausstattung mit modernen Produktionsmaschinen (bis zu 6), Programmierplätzen und entsprechender Peripherie
Bemerkungen	Interne Teilnahmebescheinigung, IHK-Anfrage nach Prüfungsmöglichkeit negativ, Abschluß als NC-Anwender/NC-Facharbeiter mit Prüfung vor der NC-Gesellschaft

Fazit

Das Spektrum der untersuchten Aus- und Weiterbildungskonzeptionen zur CNC-Technik zeigt, wie schon bei der eingangs erwähnten Analyse schriftlicher Lehrgangsunterlagen [5] festgestellt wurde, eine große Vielfalt mit höchst unterschiedlicher Substanz.

Das gemeinsame Ziel aller Maßnahmen ist, wenn auch mit unterschiedlicher Akzentuierung und unterschiedlicher Tiefe und Breite, die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zur möglichst kompetenten und selbständigen Programmierung und Bedienung von numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen. Wie unterschiedlich Tiefe und Breite der Vermittlung trotz der gleichen avisierten Lernziele sein müssen, zeigen die Zeitansätze:

- Die schulische Ausbildung im NC-Bereich umfaßt 20 bis 80 (im Mittel 36) Stunden,
- in der betrieblichen Ausbildung werden 80 Stunden angesetzt,
- für die Anpassungsfortbildung von beschäftigten Facharbeitern werden Teilzeitlehrgänge mit 180 Stunden durchgeführt,
- die Anpassungsfortbildung für arbeitslose Facharbeiter umfaßt dagegen 630 Stunden Vollzeitunterricht,
- die typischen Herstellerkurse werden innerhalb einer Woche (ca. 40 Stunden) durchgeführt,
- der Lahrgang „NC-Anwendungsfachmann“ umfaßt 21 Monate Vollzeitunterricht von denen etwa zwei Drittel NC-orientiert sind,
- schließlich werden die Umschulungsmaßnahmen in 220 bis 400 Stunden Vollzeitunterricht abgewickelt.

In allen Maßnahmen werden folgende inhaltliche Bereiche angesprochen:

- Maschinentechnik (Vergleich konventioneller und numerisch-gesteuerter Werkzeugmaschinen),
- relevante Fachmathematik,
- programmierungsgerechtes Zeichnen,
- Grundlagen der Programmierung,
- Erstellung von Werkstückprogrammen,
- Bearbeitung von Werkstücken meist mit Schwerpunktsetzung auf Drehen oder Fräsen.

Dabei ist jedoch neben dem zeitlichen auch der didaktische Ansatz und der fehlende Zusammenhang sehr unterschiedlich. Die schulischen Angebote, die Umschulung und das Angebot „NC-Anwendungsfachmann“ versuchen, einen integrativen Ansatz zu verfolgen, in dem beispielsweise Fachkunde, Mathematik und Fachzeichnen auf die Besonderheiten der NC-Technik ausgerichtet werden. In einem (schulischen) Fall wird auch die Steuerungstechnik in diesem Zusammenhang behandelt und damit eine technikübergreifende Betrachtung angestrebt.

Ebenfalls nur in einem Fall konnte ein ausdrückliches Eingehen auf die gesellschaftlichen Auswirkungen der CNC-Technik festgestellt werden.

Die betriebliche Ausbildung und die Maßnahme der Anpassungsfortbildung sind eher instrumentell und additiv ausgerichtet, d. h., sie konzentrieren sich auf den engeren Bereich der zur Bedienung und Programmierung von Werkzeugmaschinen zur Zeit unmittelbar erforderlichen Qualifikationen.

Weitgehende Parallelen scheint es auf den ersten Blick wieder im methodischen Ansatz der verschiedenen Maßnahmenarten zu geben. Die Unterschiede werden deutlich, wenn man die maschinelle Ausstattung und die zur Verfügung stehenden Lehr- und Lernmittel in Betracht zieht.

Unter sehr guten Bedingungen können die Herstellerschulungen und die Maßnahmen an den Berufsbildungswerken und -zentren durchgeführt werden. Diese verfügen über eine systematisch aufgebaute maschinelle Ausrüstung, ausreichend viele und moderne externe Programmierplätze mit entsprechender Peripherie (Plotter, Bildschirm, Simulator) die das Austesten der Programme auch ohne direkten Zugang zur Werkzeugmaschine ermöglichen.

In den untersuchten betrieblichen Ausbildungsstätten konnte teilweise eine sehr gute, teilweise aber auch eine gerade ausreichende Ausstattung festgestellt werden, die gerade noch zur Demonstration der neuen Fachinhalte ausreicht. Ähnlich ist die Situation in der schulischen Ausbildung und bei den in die Fallstudien einbezogenen Trägern der Anpassungsfortbildung. Kapazitäts- und Zeitprobleme treten vor allem bei der Bearbeitung von Werkstücken an den Werkzeugmaschinen selbst auf, wenn beispielsweise 12 oder sogar 20 Lehrgangsteilnehmer an einer Maschine möglichst mehrere Werkstücke auch tatsächlich fertigen sollen. Eine ausreichende Sicherheit im Umgang mit den Maschinen kann bei den kurzfristigen Aus- und Weiterbildungsgängen kaum erreicht werden. So liegt auch das Schwergewicht dieser Angebote auf der Vermittlung von Programmierkenntnissen, die entweder mit Hilfe externer Programmierplätze und entsprechender Peripherie (Plotter, Bildschirm, Simulator) oder allein mit Hilfe von Papier und Bleistift erreicht werden sollen.

Zusammenfassend können die folgenden Merkmale festgehalten werden:

- 1) Der Zeitansatz der schulischen und betrieblichen Ausbildung und der Herstellerschulung erscheint für Bildungsgänge, die die Teilnehmer befähigen sollen, selbständig Programme zu schreiben und die entsprechenden Werkzeugmaschinen kompetent und sicher zu bedienen, als zu gering, selbst wenn man sich nur auf die engere Thematik der CNC-Technik beschränken würde bzw. beschränkt.
- 2) Ein fachübergreifender integrativer Ansatz wird in den schulischen Ausbildungsangeboten und in den Umschulungsmaßnahmen angestrebt. Im Fall der schulischen Angebote können die jeweiligen fachlichen Komponenten aufgrund des knappen Zeitbudgets jedoch nur angerissen werden.
- 3) Die betriebliche Ausbildung, die Herstellerschulung und mit Einschränkung die Maßnahme zur Anpassungsfortbildung haben eher instrumentellen Charakter und beschränken sich auf die engeren in der Praxis derzeit erforderlichen Qualifikationen.
- 4) Die Chance der Einbindung der CNC-Technik in ein grundlegendes informationstechnisches Angebot, das die langfristige Entwicklung der Steuerungstechnik in der mechanischen Fertigung berücksichtigt, wird von keinem Anbieter genutzt.
- 5) Der gesellschaftliche Bezug der CNC-Technik und Fragen der Gestaltung der Technik, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten wird ebenfalls so gut wie gar nicht thematisiert. Bisher kann in den untersuchten Aus- und Weiterbildungsangeboten im Fachgebiet CNC-Technik nicht mehr als der Versuch der Anpassung an die vorausseilende technische Entwicklung festgestellt werden.

Zukünftige Entwicklungen von Bildungsgängen im Fachgebiet CNC-Technik müssen darauf angelegt sein, die hier aufgeführten Merkmale zu berücksichtigen und die festgestellten Defizite zu überwinden. Als Voraussetzung dafür ist zunächst ein ausreichender Zeitansatz erforderlich, der es dann erlaubt, fächerintegrativ vorzugehen, eine ausreichende Sicherheit im Programmieren und Bedienen zu erreichen (dies möglichst maschinen- und steuerungsneutral), die technische Weiterentwicklung durch die Vermittlung grundlegender informationstechnischer Inhalte zu berücksichtigen und schließlich auch die Aspekte der Technik- und Arbeitsplatzgestaltung zu thematisieren.

Anmerkungen

- [1] Lindner, R. B., unter Mitarbeit von Lietzau, E., u. Kreibich, R.: Analyse und Vergleich schriftlicher Lehrgangsmaterialien und Curricula im Fachgebiet NC-Technik. Vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1984.
- [2] Waller, S.: Internationaler Stand der Steuerungstechnik und technischer Informationsverarbeitung. vt-Zeitschrift industrieller Fertigung 73, Nr. 5, 1983, Seite 287–290.
- [3] Quelle: Waller, S. a.a.O.
- [4] Vgl.: Hoppe, M., und Erbe, H. H. (Hrsg.): Neue Qualifikationen – alte Berufe?, Wetzlar 1984, Seite 171.
- [5] Vgl.: Lindner, R. B.: „Analyse und Vergleich . . .“, a.a.O.

Barbara Meifort

Ambulante Gesundheitsdienste stellen veränderte berufliche Anforderungen an die Gesundheitsberufe

Ambulante gesundheits- und sozialpflegerische Dienste haben in den letzten Jahren in der Gesundheitspolitik aller Bundesländer, einen zentralen Stellenwert erhalten. Demgegenüber findet die Ausbildung für die meisten Gesundheitsberufe noch immer überwiegend in Krankenhäusern statt. Welche unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen die Arbeit in den ambulanten Diensten gegenüber der Arbeit in stationären Einrichtungen erfordert, soll daher in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts geklärt werden. [1]

Die ambulante Gesundheitsversorgung erhält gegenüber der stationären Versorgung zunehmende gesundheitspolitische Bedeutung

Inzwischen gibt es in allen Bundesländern sogenannte Sozialstationen. Das sind Einrichtungen, die eine häusliche gesundheits- und sozialpflegerische Betreuung ermöglichen; d. h., Patienten, die nicht stationär – in einem Krankenhaus oder Heim – behandelt und betreut werden müssen, die aber auch nicht völlig gesund oder selbstständig sind, werden regelmäßig oder zeitweise vom Personal der Sozialstationen in ihren Wohnungen besucht und betreut.

Die Vorfäder von Sozialstationen waren Gemeinde(krankenpflege-)stationen. Die Gemeindeschwester oder Gemeindekrankenschwester – in der Regel Diakonissen und Nonnen – betreuten im kirchlichen Auftrag Kranke, Alte, Behinderte in ihrer Gemeinde. Als die Kirchen diese Aufgabe nicht allein bewältigen konnten, weil der Nachwuchs an Gemeinde(kranken-)schwestern fehlte und der Bedarf an häuslicher Versorgung vor allem aufgrund der zunehmenden Zahl alleine lebender älterer Menschen stieg, wurde die gesundheitspolitische Bedeutung der häuslichen Versorgung Pflegebedürftiger offensichtlich. Ambulante gesundheits- und sozialpflegerische Dienste gewinnen in der Gesundheitspolitik, vor allem mit der Forderung nach gemeindenaher patientenzentrierter gesundheitlicher Betreuung, an Bedeutung. Diese Entwicklung resultiert nicht zuletzt aus unbefriedigenden Verhältnissen im stationären Bereich, die zunehmend kritisiert werden. In verstärktem Maße wird seit einiger Zeit gefordert, dort, wo es medizinisch, pflegerisch und therapeutisch gerechtfertigt ist, mehr ambulante Dienste (d. h. für den häuslichen Bereich oder in Tageseinrichtungen) anzubieten. [2]

Gegenwärtig bestehen etwa 1500 Sozialstationen im Bundesgebiet; in Berlin gibt es allein 42 solcher Einrichtungen. „Sie sind mit 4 bis 12, teilweise auch mehr Fachkräften besetzt und verfügen über einen unterschiedlich großen Stamm von freiwilligen und ehrenamtlichen Helfern. Ihr Einzugsgebiet umfaßt zwischen 20 000 und 60 000 Einwohnern.“ [3]

Ambulante gesundheits- und sozialpflegerische Dienste haben bislang ihren Aufgabenschwerpunkt im Bereich Hauskrankenpflege und Altenpflege sowie ergänzend in der Haus- und Familienpflege. Neuere gesundheitspolitische Verlautbarungen der Bundesregierung und einzelner Bundesländer lassen darauf schließen, daß künftig auch weitere Aufgaben verstärkt ambulant durchgeführt werden sollen [4]: Im Rahmen des vom Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit seit 1984 geförderten Modellversuchs-Programms „Ambulante Dienste für Pflegebedürftige“ sollen auch Kurzeiteinrichtungen für rehabilitative Aufgaben an Sozialstationen angegliedert werden, um reaktivierende Maßnahmen der Rehabilitation

im Rahmen einer ganzheitlichen Patientenversorgung zu verstärken. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen fördert seit kurzem auch ein Modellversuchsprogramm für die „Ambulante psychiatrische Versorgung durch Sozialstationen“. Zielgruppen dieses Programms sind psychisch Alterskranke und an Psychosen leidende chronisch Kranke, die aber keiner stationären Behandlung bedürfen. Die ambulante Gesundheits- und Sozialpflege findet in verschiedenen Einrichtungen statt; dazu zählen verschiedene Tages- und Nacheinrichtungen für die Betreuung körperlich oder psychisch Kranke und Behinderte sowie vorrangig Dienste, Zentren oder Stationen, die – überwiegend – haus- und krankenpflegerische Hilfen anbieten. [5] Für diese Hauptfunktion, die Bündelung ambulanter pflegerischer Dienste, hat sich der Einrichtungstyp mit der Bezeichnung „Sozialstation“ offensichtlich am stärksten durchgesetzt. [6]

„Die vorrangige Aufgabe der SozS (Sozialstation-B.M.) ist nach den Förderrichtlinien der Landesministerien die Versorgung der Bevölkerung mit folgenden ambulanten pflegerischen Diensten: Krankenpflege, Altenpflege, Haus- und Familienpflege. Darüber hinaus sollen Sozialstationen im Rahmen ihrer Aufgaben Beratungsdienste anbieten, z. B. indem Hilfesuchende an die zuständigen sozialen Stellen verwiesen werden oder indem sie über die möglichen Hilfen im sozialen Bereich informiert werden.“ [7] Entsprechend vielfältig ist die Berufsstruktur in den Sozialstationen. Sie reicht von den traditionellen Pflegeberufen wie Krankenschwestern und Gemeinde(kranken-)schwestern bzw. -pflegern und Krankenpflegehelferinnen und -helfern, Altenpflegerinnen und -pflegern, Haus- und Familienpflegerinnen und -pflegern bis zu Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Zivildienstleistenden und Bürokräften. Zeitweise sind sogar – entsprechend dem Aufgabenspektrum der Sozialstationen – MTA, Masseure bzw. Masseurinnen oder Krankengymnastinnen bzw. Krankengymnasten in Sozialstationen beschäftigt. Die entsprechenden Aufgaben und Funktionen, die die Angehörigen der verschiedenen beteiligten Berufe dieser Einrichtungen erfüllen müssen, sind schwerpunktmaßig Pflegeaufgaben sowie die Ausführung ärztlicher Verordnungen zur Versorgung (chronisch) Kranke, Alter, Behinderte. Sie betreffen aber auch typische Aufgaben aus der Prävention und Rehabilitation, wie beispielsweise Gesundheitserziehung, Bewegungstherapie, Beschäftigungs-therapie, aber auch Haushaltsführung. Hinzu kommt die Aufgabe, die Verbindung zwischen dem Primärversorgungsbereich und den angrenzenden Versorgungsbereichen sicherzustellen. Dazu gehören beispielsweise die Kooperation mit Krankenhäusern vor und nach der stationären Versorgung, mit Rehab-Einrichtungen, sozialmedizinischen Beratungsstellen, Ärzten usw.

Veränderungen im System der Gesundheitsversorgung stellen neue oder veränderte Anforderungen an die berufliche Qualifikation der Gesundheitsberufe

Eine gute ambulante Gesundheitsversorgung hängt u. a. entscheidend davon ab, wie die Angehörigen aus Gesundheitsberufen auf ihre Aufgaben vorbereitet bzw. bei ihrer Aufgabenbewältigung berufsbegleitend unterstützt werden. Weil die Ausbildung für die meisten nichtärztlichen Gesundheitsberufe jedoch bislang überwiegend in Krankenhäusern stattfindet und Anforderungen aus der ambulanten Gesundheitsversorgung erst allmählich in die Ausbildung der Gesundheitsberufe aufgenommen werden, sind die bereits ausgebildeten Angehörigen der

Gesundheitsberufe in den gesundheits- und sozialpflegerischen Diensten auf ihre beruflichen Aufgaben meistens nicht ausreichend vorbereitet. [8]

Die Angehörigen der Gesundheitsberufe werden überwiegend im stationären Bereich ausgebildet und sammeln dort in der Regel ihre ersten Berufserfahrungen. Dort lernen sie in einer hoch arbeitsteiligen Organisationsform, in der Regel in speziellen Fachbereichen bzw. für spezielle Patientengruppen und in einer Gruppe von Angehörigen aus demselben Beruf, zu arbeiten. Zum Beispiel sind auf einer Krankenhausstation Krankenpflegekräfte in einer Arbeitsgruppe zusammen, MTA arbeiten in einer Gruppe zusammen im Labor, usw. Ihnen stehen für ihre Arbeit viele verschiedene Dienste z. B. Hol- und Bringdienste, zentrale Küchen, Bettzentralen sowie technische und organisatorische Hilfsmittel zur Verfügung. Die Aufgabenbereiche der verschiedenen Berufe und ihre Zuständigkeiten sind in der Regel klar voneinander geschieden und definiert. Ständig ist ein Arzt verfügbar, der ihnen Entscheidungen abnehmen kann. Sie haben mit Patienten umzugehen, die – abseits von ihrer häuslichen Umgebung – abhängig von ihnen sind. Demgegenüber müssen nichtärztliche Gesundheitsberufe in den ambulanten gesundheits- und sozialpflegerischen Diensten weitgehend auf sich selbst gestellt, ohne die vielfältigen Dienste und Hilfen eines großen Krankenhauses ihre Arbeit selbst organisieren; im Rahmen der unterschiedlichsten Lebensverhältnisse ihrer Patienten – konfrontiert mit jeweils unterschiedlichen Problemen, Krankheiten, Störungen und Ansprüchen – müssen sie situationsgerecht selbstständig Entscheidungen treffen und handeln. Außerdem begibt sich das Gesundheitspersonal in die Wohnung der Patienten; die Patienten sind insofern unabhängiger als in der stationären Versorgung; sie nehmen eine Art „Gastgeber“-Rolle gegenüber dem Personal ein. Die Besuchzeiten müssen beispielsweise auf die Lebensgewohnheiten der Patienten abgestimmt werden; Möbel können nicht beliebig verrückt werden; Wäsche kann nicht ohne zu fragen aus dem Schrank geholt und gewechselt werden. Was an Pflegematerialien nicht ärztlich verordnet wird, muß vom Patienten erst selbst besorgt werden oder zumindest muß dessen Einwilligung eingeholt werden, usw. Die nichtärztlichen Gesundheitsberufe müssen die Patienten pflegerisch versorgen und beraten sowie deren Angehörige oder Nachbarn zum richtigen Umgang und zur richtigen Versorgung anleiten. Die Gesundheitsberufe haben in dieser Situation mit unterschiedlichen Einrichtungen, beispielsweise Sozialämtern, und in der Regel mit ganz verschiedenen Berufen und Personen aus Behörden, Institutionen der Gemeinde und aus der Nachbarschaft zusammenzuarbeiten.

Zur Wahrnehmung dieser vielfältigen Aufgaben in den ambulanten Einrichtungen reicht die Ausbildung der nichtärztlichen Gesundheitsberufe in der Regel nicht aus. Aufgrund der oben genannten strukturellen und organisatorischen Unterschiede zwischen stationären und ambulanten Einrichtungen sind die Ausbildungs- und Berufserfahrungen des Gesundheitspersonals aus stationären Einrichtungen nicht ohne weiteres auf die Anforderungen im ambulanten Bereich anwendbar. Abgesehen von diesen Ausbildungsdifiziten stellen die beschriebenen vielfältigen Bedingungen, unter denen im ambulanten Bereich gearbeitet werden muß, einen sehr hohen Anspruch an die menschliche und berufliche Reife des Personals. Zwar kann Reife nicht an ein bestimmtes Lebensalter gebunden werden, doch läßt sich mit einem Recht annehmen, daß zur richtigen Abschätzung und Einschätzung des individuellen persönlichen und häuslichen Lebensrahmens der verschiedenen Patienten einige Lebens- und Berufserfahrungen erforderlich, zumindest hilfreich sind. Insofern kann dem besonderen Anforderungsspektrum der Gesundheitsarbeit in der häuslichen Versorgung nur bedingt durch eine Veränderung der Ausbildung Rechnung getragen werden. Ganz wesentlich wird das nur über Fort- bzw. Weiterbildung bewältigt werden können.

Andererseits muß festgestellt werden, daß für diese Veränderung in der Gesundheitspolitik entsprechende berufsbildungs-politi-

sche Maßnahmen im Fort- bzw. Weiterbildungsbereich noch ausstehen. Es liegt zur Zeit kein ausreichendes Fort- bzw. Weiterbildungsangebot zur Vorbereitung des Gesundheitspersonals auf die spezifischen und vielfältigen Aufgaben in der ambulanten Gesundheitsversorgung vor. Damit sind die wesentlichen personellen Voraussetzungen für die Arbeit in den ambulanten gesundheits- und sozialpflegerischen Diensten noch nicht gegeben.

Um die Qualität der Gesundheitsversorgung bei den Veränderungen im Gesundheitsversorgungssystem sicherzustellen, ist es daher dringend erforderlich, sich über die neuen und veränderten Anforderungen, die an die nichtärztlichen Gesundheitsberufe in der ambulanten Versorgung gestellt werden, Klarheit zu verschaffen. Diese neuen und veränderten Anforderungen liegen vermutlich vor allem in folgenden Bereichen:

- Fähigkeiten, die vielfältigen psychosozialen Faktoren, die auf eine gemeinde nahe gesundheitliche Versorgung Einfluß haben, z. B. der Zusammenhang zwischen Isolation, Problemen des Alters, Arbeitslosigkeit, familiärer Belastung, Wohnumfeld, finanzieller Belastung und Krankheit, in die Arbeit einzubeziehen und damit auch präventive und rehabilitative Aufgaben besser zu berücksichtigen.
- Kooperationswissen und -fähigkeit, d. h. Wissen um die eigenen Grenzen sowie über Funktionen und Fähigkeiten angrenzender Berufe und Fähigkeiten, die eigene Handlungskompetenz jeweils situationsgerecht zu bestimmen und angrenzende Berufe rechtzeitig hinzuzuziehen.
- Management-, Rechts- und Verwaltungswissen und Fähigkeiten zur effizienten Organisation und verantwortlichen Leitung und Durchführung der vielfältigen Aufgaben.
- Praxisanleitung, d. h. Einführung und praktische Einsatzbegleitung neuer Mitarbeiter mit unterschiedlicher beruflicher Vorbildung; pädagogische und fachliche Anleitung von Praktikanten, Zivildienstleistern; Einführung von Ehrenamtlichen; Anleitung und Beratung von Familienangehörigen und Nachbarn.

Eine Qualifikationsuntersuchung in ausgewählten Sozialstationen soll darüber näher Aufschluß bringen, ob und in welchen dieser Anforderungsbereiche die Angehörigen der Gesundheitsberufe besondere Fortbildungsbedürfnisse verspüren und ob das vorhandene Weiter- bzw. Fortbildungsangebot ihnen hierzu ausreichend erscheint. Schließlich sollen zu den zentralen Kompetenzbereichen, für die keine ausreichenden Maßnahmen zur Fort- bzw. Weiterbildung angeboten werden, Fortbildungshilfen zur berufsübergreifenden Zusatzqualifizierung verfügbar gemacht werden. Dies ist auch im Hinblick darauf wichtig, daß Ausgebildete und Beschäftigte im Gesundheitswesen zukünftig auch von Arbeitslosigkeit bedroht sind. [9] Deshalb ist es von zentralem Interesse zu untersuchen, durch welche Zusatzqualifikationen längerfristig tragfähige Beschäftigungschancen in neuen Versorgungsformen und -bereichen eröffnet werden können.

Schlußfolgerungen

Da die psychosozialen Kompetenzen in sämtlichen Bereichen und Berufen des Gesundheitswesens nicht ausreichend vorhanden sind [10], wird auf diesem Gebiet – unabhängig vom beruflichen Einsatzort – die Zusatzqualifizierung hierfür generell verbessert werden müssen. Ebenso werden für den Bereich Kooperation entsprechende Konsequenzen bereits für die Berufsbildung sämtlicher Gesundheitsberufe zu ziehen sein, ohne Rücksicht darauf, ob sie im ambulanten oder stationären Bereich beschäftigt sind. Selbstverständlich werden dabei aber die besonderen Arbeitsbedingungen und die besonderen, spezifischen Anforderungen des beruflichen Einsatzfeldes, wie sie oben kurz charakterisiert wurden, bedacht werden müssen. Auffallend ist jedoch, wenn man sich die übrigen Anforderungsbereiche betrachtet, daß ein großer Teil dieser Anforderungen auf Qualifikationsebenen liegt, die in stationären Einrichtungen

als Qualifikationen für höherwertige Aufgaben des Leitungspersonals in Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt werden. Was im stationären Bereich also als besondere Qualifikation des mittleren Managements zu gelten scheint, bekommt mit der Veränderung des Einsatzfeldes einen ganz neuen Stellenwert und wird zur regulären Qualifikation für sämtliche Berufsangehörigen. Darüber hinaus ist zu vermuten, daß die hier aufgezeigten Anforderungsbereiche und Qualifikationstypen nicht berufsspezifisch, sondern berufsübergreifend für alle im ambulanten Bereich eingesetzten Berufe an Bedeutung gewinnen. Für die Gesundheitsberufe wird damit zunehmend eine Verlagerung nicht nur der Einsatzorte (statt primär in stationären Einrichtungen werden die Einrichtungen der ambulanten Versorgung zunehmen) feststellbar, sondern auch eine Verlagerung der Qualifikationsschwerpunkte: ehemals extrafunktionale Qualifikationen wie Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit, die Fähigkeit zum Umgang mit Patienten und Kollagen sowie zur Anleitung anderer, erhalten nun zunehmend einen zentralen beruflichen Stellenwert für alle Berufsangehörigen mit unterschiedlichsten beruflichen Vorqualifikationen.

Anmerkungen

- [1] Projekt 4.046 „Qualifikationsanforderungen und Fortbildungangebote für Beschäftigte in ambulanten gesundheits- und sozialpflegerischen Diensten“.
- [2] Diese Entwicklung geht mit der international feststellbaren Forderung nach Stärkung der Primärversorgung einher. Vgl. hierzu: Ergebnisse der OECD-Fachtagung 1979. In: Kahlke, W., u.a.: [3] Deutscher Bundestag: Drucksache 10/1943: Unterrichtung durch die Bundesregierung, Bericht der Bundesregierung zu Fragen der Pflegebedürftigkeit. Bonn, 5.9.1984, S. 6.
- [4] BMJFG, Modellprogramm „Ambulante Dienste für Pflegebedürftige“, Bonn, 7.5.1984 (Pressemitteilung Nr. 65). MAGS. Modellversuch „Ambulante psychiatrische Versorgung durch Sozialstationen“. Düsseldorf o.D. (1984).
- [5] Dehme, H.-J., u.a.: Die Neuorganisation der ambulanten Sozial- und Gesundheitspflege. Bielefeld 1980, S. 21 f.
- [6] Bündelung ambulanter pflegerischer Dienste wird nach Dahme u.a. allerdings auf die Zusammensetzung der Trägerschaft – Einzelträgerschaft oder Zusammenschluß mehrerer Organisationen – bezogen; vgl. ebenda, S. 36.
- [7] Ebenda, S. 41.
- [8] Vgl. Meifort, B., Paulini, H.: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 76).
- [9] Kohlheyer, G.: Ausbildungszangebot und Ausbildungsverhalten bei freien Berufen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Jahre 1978. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1980 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 17). Beu, H.: Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 63).
- [10] Vgl. Meifort, B., Paulini, H.: „Analyse . . .“, a.a.O.

Rolf Hohmann / Nicolas Sokianos

Entwicklung der Humanressourcen als Folge und Voraussetzung struktureller Veränderungen der industriellen Logistik im Unternehmen

Einleitung

Die derzeitige Situation der produzierenden Unternehmungen in den Ländern der hochindustrialisierten westlichen Welt ist gekennzeichnet durch rapide zunehmenden Konkurrenzdruck aufgrund von kontinuierlich „enger“ werdenden (Welt-)Märkten, hohe Technologie und erhöhten Kostendruck; teilweise mit dem Ergebnis, daß die Existenz mehrerer Unternehmungen, ja sogar ganzer Branchen, ernsthaft gefährdet ist.

Angesichts dieser Situation sind Entscheidungsträger in den betroffenen Betrieben gezwungen, bestehende technisch-organisatorische Abläufe zu straffen mit den Zielen

- die Kosten zu senken,
- die Flexibilität zu erhöhen,
- die Qualität zu sichern,
- die Produktinnovation zu beschleunigen,

um dadurch das Betriebsergebnis zu verbessern und die Existenz der Unternehmung zu sichern.

Da einerseits in den Vorräten erhebliche Finanzmittel gebunden sind, andererseits für den Materialfluß vom Lieferanten durch das Unternehmen hindurch bis hin zum Kunden beträchtliche Kosten aufgewendet werden, ist eine rationellere Gestaltung der Materialplanung und Steuerung, eine wirksamere Logistik notwendig. Erfolgversprechende Versuche sind u. a. in Japan geläufen, wo ein logistisches System – genannt KANBAN – realisiert worden ist.

Neue Wege der Ausbildung für ein Gesundheitswesen im Wandel, München – Wien – Baltimore 1980; vgl. ferner: BMFT, BMA, BMJFG (Hrsg.): Forschung und Entwicklung im Dienste der Gesundheit. Programm der Bundesregierung 1983–1986. Bonn 1983, S. 47.

- [3] Deutscher Bundestag: Drucksache 10/1943: Unterrichtung durch die Bundesregierung, Bericht der Bundesregierung zu Fragen der Pflegebedürftigkeit. Bonn, 5.9.1984, S. 6.
- [4] BMJFG, Modellprogramm „Ambulante Dienste für Pflegebedürftige“, Bonn, 7.5.1984 (Pressemitteilung Nr. 65). MAGS. Modellversuch „Ambulante psychiatrische Versorgung durch Sozialstationen“. Düsseldorf o.D. (1984).
- [5] Dehme, H.-J., u.a.: Die Neuorganisation der ambulanten Sozial- und Gesundheitspflege. Bielefeld 1980, S. 21 f.
- [6] Bündelung ambulanter pflegerischer Dienste wird nach Dahme u.a. allerdings auf die Zusammensetzung der Trägerschaft – Einzelträgerschaft oder Zusammenschluß mehrerer Organisationen – bezogen; vgl. ebenda, S. 36.
- [7] Ebenda, S. 41.
- [8] Vgl. Meifort, B., Paulini, H.: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 76).
- [9] Kohlheyer, G.: Ausbildungszangebot und Ausbildungsverhalten bei freien Berufen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Jahre 1978. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1980 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 17). Beu, H.: Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 63).
- [10] Vgl. Meifort, B., Paulini, H.: „Analyse . . .“, a.a.O.

Bei der Implementierung integrierter, EDV-gestützter, logistischer Funktionen und Abläufe muß berücksichtigt werden, daß es sich hierbei nicht um rein (produktions-)technische, sondern um sozio-ökonomisch-technische Systeme mit einem sehr hohen Innovationsbedarf handelt. Entscheidend für die Umsetzung dieser sozialen und organisatorischen Innovation ist die Einbeziehung und Vorbereitung der Mitarbeiter, also unternehmungs- und bildungspolitische Maßnahmen.

1 Trends der industriellen Logistik

Logistische Fragestellungen gewinnen in der Wirtschaft immer mehr an Bedeutung, nicht zuletzt durch die Diskussion um KANBAN und „just in time production“. [1] Gleichwohl ist das Verständnis über die systematischen Grundlagen der Logistik noch lückenhaft und elektivistisch, daher ist es auch nicht verwunderlich, wenn am Beispiel von KANBAN Detailfragen diskutiert und Suboptimierungen angestrebt, dabei aber die Human-Ressourcen völlig übersehen werden.

Hier wird die Auffassung vertreten, daß es sich bei Logistik in Unternehmungen um eine Querschnittsfunktion handelt, welche – ähnlich der Finanzierung – die gesamten Unternehmensbereiche umfaßt.

„Der Mensch ist dabei, das planend-kreative Element logistischer Systeme, der sich bei der Gestaltung logistischer Systeme geeigneter Planungsmethoden und -mittel bedient“. [2]

Relativ neu an dieser Logistik-Auffassung ist das systematische, informationsunterstützte Denken, welches sich vom intuitiven Denken der Industriepioniere unterscheidet; Logistik ist weder Materialfluß noch Transport, sondern beruht auf konsequent durchgeführtem Materialmanagement zur Senkung der Kapazitätskosten, damit es seine Eigenschaft, als Strategieelement zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit des Unternehmens beizutragen, voll erfüllen kann. Betriebswirtschaftliche Funktionen werden durch die Logistik nicht ersetzt; durch die Koordination des Input an Produktionsfaktoren über das gesamte Unternehmen können synergetische Effekte zum Wohl des Unternehmens realisiert werden. Logistik wird damit zur Klammer, die das Unternehmen zusammenhält!

„Im Rahmen der Eingliederung der Logistik in die Organisation (des Unternehmens) ist es (...) von Wichtigkeit, daß die Mitarbeiter logistisch denken, d. h., daß jeder einzelne Mitarbeiter entsprechend seiner Funktion im Gesamtunternehmen tätig wird, um die Unternehmensziele zu erfüllen“ [3]

Mitarbeiter, die die logistischen Unternehmensziele realisieren und sichern, müssen sich dadurch auszeichnen, daß sie zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Entscheidungen fällen; die richtige Entscheidung wurde dann gefällt, wenn Aufgaben im Rahmen der Kompetenz durchgeführt und Informationen, die nicht in den Rahmen der Kompetenz fallen, an die dafür zuständigen (Fach-)Instanzen weitergeleitet wurden.

Daß hier noch viel zu tun bleibt, liegt auf der Hand, war doch gerade die Logistik „... Sammelbecken sehr unterschiedlich vorgebildeter Mitarbeiter“ [4] und sind die Ansätze einer systematischen Personal- und Organisationsentwicklung, die sich den neuen Anforderungen stellen, in deutschen Unternehmen noch unvollkommen entwickelt. [5]

Gerade die Logistik wird für das betriebliche Geschehen und den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmungen verstärkt an Bedeutung gewinnen, wozu folgende Trends beitragen:

- Eine gute Lieferfähigkeit mit kurzen Lieferzeiten und einer entsprechenden Termintreue werden immer mehr zur Voraussetzung für die Behauptung auf den stark umkämpften Märkten.
- Die hohen Anforderungen von der Kundenseite können nur durch eine verbesserte Flexibilität der Produktion bei noch besserer Qualität der Produkte erfüllt werden.
- Gleichzeitig verschlechtern sich die Möglichkeiten zu kurzfristigen Kapazitätsanpassungen durch Qualifikationsdefizite im Personalbereich sowie durch den Einsatz unflexibler Produktionsanlagen.
- Aus wirtschaftlicher Sicht müssen verstärkt die Bestände an Material und Erzeugnissen sowie die Auftragsabwicklungs- und Fertigungskosten niedrig gehalten werden.
- Die Forderung nach verstärkter Produktinnovation übt zunehmenden Druck in Hinblick auf eine „soziale Innovation“ in der Unternehmung aus.

Die hier genannten Ziele stehen in Konkurrenz zueinander und lassen sich nur durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise logistisch lösen, bei der die Human-Ressource die entscheidende Rolle spielt – dies auch und gerade dann, wenn beispielsweise fahrerlose Flurförderzeuge (von einem Rechner geführt) in einem komplexen und weiträumigen System von Arbeitsstationen den Werkstücktransport erledigen können [6] oder beim Einsatz von Robotern und flexiblen Fertigungssystemen.

Doch immer, wenn es um Entwicklung von Human-Ressourcen und um neue Organisationsformen geht, geraten Manager und Unternehmer über kurz oder lang in eine Krise: stets müssen sie erkennen, daß die Realisierung derartiger Vorhaben sich schwieriger gestaltet, als sie sich das vorgestellt haben.

Wer glaubt, derartige Vorhaben anlaufen lassen zu können wie einen rein technischen Produktionsprozeß und erwartet, die Mitarbeiter würden den auszufüllenden Freiraum schon zum Vorteil des Unternehmens nutzen, wird oft bitter enttäuscht.

Führungskräfte tun sich offenkundig schwer, wenn sie ihre eigentliche Aufgabe erfüllen wollen: Mitarbeiter im Unternehmen so anzuleiten, daß diese die ihnen gestellten Aufgaben selbstständig erfüllen und ihren Beitrag zur Unternehmenssicherung leisten. Doch Verständnis für menschliches Verhalten wurde Unternehmern und Managern nicht beigebracht, weder in der Schule/Universität noch in Management-Seminaren; dort werden sie über Führung, Kooperation und Partizipation in einer Art und Weise aufgeklärt, als ginge es um Grundlagen der Kostenrechnung; statt Einsichten in die Motive menschlichen Handelns lernen sie allenfalls goldene Regeln für das Führungshandbuch. Gruppen-dynamische Lehrmethoden, die Teilnehmer durch aktive Mitarbeit zu neuen Erkenntnissen führen und ihnen auch eigenes Fehlverhalten bewußt machen, werden in Management-Seminaren – obwohl bekannt – nicht eingesetzt.

Doch Lösungen für Führungsprobleme lassen sich kaum anders begreifbar machen. Einsichten in soziale Zusammenhänge sind im üblichen Sinn weder lehrbar noch lernbar – sie sind nur insoweit zu vermitteln wie es gelingt, im Menschen die Bedingungen zu schaffen, unter denen er in eigenem Bemühen zur Einsicht findet.

Die besondere Eigenart einsichtigen Denkens hatte bereits Sokrates entdeckt: er wußte seine Gesprächspartner durch Fragen und Denkanstöße so zu beeinflussen, daß sie von selbst zu Erkenntnissen gelangten, die sie in Form eines Lehrsatzes nie gewonnen hätten. Leider fand die sokratische Lehrmethode, die sogenannte Mäeutik, keinen Eingang in die Pädagogik – mit den fatalen Folgen auch für die Management-Seminare.

Führungswissen in Führungsverhalten umzusetzen, ist ein langwieriger und teilweise schmerzhafter Prozeß, der nur gemeinsam mit den Mitarbeitern durchgestanden werden kann; und auch nur dann, wenn die Unternehmer und Manager begreifen, daß sie selbst Bestandteil des sozialen Systems sind, das sie verändern wollen – sich also mitverändern müssen –, nur wenn ein solcher gemeinsamer Lern- und Reifeprozeß zu einem Klima des Vertrauens führt, haben derartig tiefgreifende Veränderungen zur Neuorientierung des Material-Managements eine reale Chance.

2 Betriebliches Personalmanagement

Der Erfolg eines Unternehmens wird in hohem Maße von der Qualität der personalpolitischen Entscheidungen geprägt; nur mit Hilfe von qualifizierten und motivierten Mitarbeitern können die Anforderungen der kommenden Jahre als Chance angenommen werden. Denn der technisch-organisatorische Wandel wird nicht vordergründig über „intelligente“ Elektronik-Technologien oder technizistische Logistik-Konzepte zu bewältigen sein, sondern nur über die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter in den Prozeß der Veränderung bei gleichzeitiger „Höherqualifizierung“ [7]; dies gilt für Fach- als auch für die Führungskräfte in dem Unternehmen. Zugleich muß sich auch die derzeitige Ausbildungspraxis den neuen Anforderungen stellen; ausschließlich die Anpassung der Ausbildungsinhalte an immer wieder neue Technologien, Verfahren usw. kann die geforderten Qualifikationen nicht immer sicherstellen, zumal selbständiges, umsichtiges Handeln, planmäßiges, systematisches Vorgehen, Fähigkeiten und Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung und zum Arbeiten im Team als gleichbedeutende – neben der Vermittlung von berufsfachlichen Fertigkeiten und Kenntnissen – und wesentliche Bestandteile der Qualifikation angesehen werden. [8]

Darüber hinaus sind die Bildungspolitiker von Staat, Bund und Ländern sowie von den verschiedenen Verbänden aufgerufen, ihre derzeitige Praxis in der „Entwicklung“ von Berufsbildern zu überdenken; eine öffentlich-rechtliche Bildungspolitik, die von der Vordiskussion über die Beschußphase bis zur Einrichtung neuer Berufsbilder fünf bis fünfzehn Jahre [9] benötigt, kann keine Initiativrolle bei der Gestaltung des sozio-technischen Wandels übernehmen.

Berufsbilder, die zum Teil in den 30er und 40er Jahren entwickelt worden sind, entsprechen nicht mehr der betrieblichen Realität; teilweise entsprechen auch die Grenzlinien zwischen den Ausbildungsberufen nicht mehr der sozio-technischen Entwicklung. Beides verlangt Antworten, die die Struktur der Berufe und ihre gegenseitige Zuordnung und Abgrenzung berühren. In einigen Fällen bieten hier Neuordnungen eine Chance [10]; in anderen Fällen wird der „(. . .) phasenweise diskutierte ingenieur-, Facharbeiter- oder Wartungs- und Servicepersonalmangel zurückverwiesen (. . .) an die potentiellen Innovatoren und ihre Personalplanung“. [11]

2.1 Aus- und Weiterbildung

Wir verstehen unter Personalmanagement in Unternehmen primär die

- Ausbildung,
- Weiterbildung respektive Fachtraining,
- Managemententwicklung;

hierbei geht es kurz gesagt um die Ausbildung, Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern und Führungskräften mit dem Ziel, das Überleben und quantitative/qualitative Wachstum der Unternehmung sicherzustellen. [12]

Vor einigen Jahrzehnten konnten die ausgebildeten Mitarbeiter und Führungskräfte in den Unternehmen noch annehmen, daß ihre einmal erworbenen Qualifikationen für das ganze Berufsleben ausreichten; heute veraltet jedoch das anerlernte Wissen und erprobtes Können immer schneller; der zunehmende sozio-technische Wandel bedingt Änderungen in den Anforderungen eines Arbeitsplatzes, wodurch sich auch neue Schwerpunkte in den Erwartungen und Ansprüchen von Mitarbeitern und Führungskräften durch die Unternehmen ergeben.

Die Arbeitnehmer müssen sich diesem Veränderungsprozeß stellen; von ihnen wird erwartet, daß sie

- sich auf neue Tätigkeiten respektive Anforderungen einstellen,
- den Wandel der Arbeitsbedingungen akzeptieren und aktiv unterstützen,
- in ihrer beruflichen Situation beweglicher werden, um sich so auf neue Situationen einstellen zu können.

„Im Vordergrund stehen immer mehr Leitworte wie „live-long-learning“ oder „education permanente“. Zusätzlich nehmen die Aufgaben, die eine stärkere Zusammenarbeit erfordern, ständig zu. Von den einzelnen Individuen einer Organisation wird eine erhöhte Anpassungs- und Kooperationsfähigkeit und Bereitschaft erwartet. Der Wandel der Arbeitswelt bedingt aber neben Entwicklungen der Qualifikation auch Änderungen im Verhalten der Mitarbeiter“. [13]

In der Bundesrepublik Deutschland ist das Personalmanagement in den letzten Jahren mehr und mehr in den Vordergrund getreten; es ist jedoch keineswegs Selbstverständlichkeit geworden und besitzt in der Unternehmenspolitik nicht den Stellenwert wie z. B. das Rechnungswesen. Gleichwohl wird sich ein zukunftsorientiertes Personalmanagement den Herausforderungen der Zeit stellen müssen, wenn die Schlüsselprobleme unserer Zeit, nämlich sinnerfüllte Arbeit für die Individuen und höhere Effektivität für die Unternehmen, gelöst werden sollen.

Im Kontext des oben genannten Bedeutungswandels im Materialmanagement bedeutet dies für die betriebliche Ausbildung:

- konsequente bildungspolitische Aktivitäten auf dem Gebiet der Entwicklung neuer Berufsbilder, die den betrieblichen Erfordernissen gerecht werden, wie z. B. Steuerer, Disponent, Planer [14];
- vorbildliche Vermittlung von den der gültigen Ausbildungsordnung entsprechenden Inhalten in bestehenden Ausbildungsberufen bei gleichzeitiger Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die nicht ausreichend in der Ausbildungsordnung vorgesehen, aber unbedingt erforderlich sind, z. B. EDV [15];

– didaktisch/methodisch ausgefeilte Unterweisungsformen, die unterschiedliche Lernvoraussetzungen, Leistungsniveaus, Lernverhaltensmerkmale usw. zu berücksichtigen erlauben und zugleich Selbstständigkeit und Kooperationsfähigkeit fördern. [16]

Jedoch nicht nur die Ausbildung junger Menschen ist Aufgabe des Personalmanagements, sondern auch die Weiterbildung der tätigen Mitarbeiter; hierzu gehören das Fachtraining und die Managemententwicklung. Für das Fachtraining bedeutet dies am Beispiel des Materialmanagements:

- teilnehmerorientierte und praxisrelevante Seminare zu Lagertechnik, EDV, Lagerhilfsmittel unter Verwendung von Übungsgeräten [17];
- adressatengerechte Fach-Seminare zu Unternehmen und Umfeld, zu angewandten Systemen, Produktionsplanungs- und Steuerung usw., ferner zu Verfahren, Methoden, Arbeitstechniken wie Optimierungs-, Prognosetechniken, Statistik, ABC-Analyse usw.;
- offene Seminare, die personen- und problemorientiert Eigenschaften und Verhaltensweisen wie Kreativität, Aufgeschlossenheit, Kooperationsfähigkeit, Verhandlungsführung thematisieren und damit
 - fachliche,
 - methodische und
 - soziale Kompetenz
sinnvoll miteinander verknüpfen. [18]

Soll die fachliche Weiterbildung der Erhöhung des allgemeinen Bildungsniveaus, Förderung der fachlichen Qualifikation, Schaffung selbständig handelnder Mitarbeiter usw. dienen, so muß sie sich einer Didaktik und Methodik bedienen, die sich an Praxisnähe, an konkreten Arbeitsplatzproblemen, an unbürokratischer und flexibler Vorgehensweise orientiert; hierbei sollte das Lernen an konkreten Gegenständen, an akuten Problemen und durch die Praxis wegen der hohen Transferqualität im Vordergrund stehen. [19]

Personalmanagement ist nicht nur Aus- und Weiterbildung respektive Fachtraining, sondern auch Managemententwicklung. „Unter Management Development sind alle Aktivitäten einer Unternehmensleitung zu verstehen, die darauf gerichtet sind, die Qualität der Führungsgruppe des Unternehmens kontinuierlich den aktuellen Anforderungen anzupassen, auf zukünftige Aufgaben hin vorausschauend zu entwickeln und in Übereinstimmung mit der Unternehmensplanung eine ausreichende Anzahl von zukünftigen Führungskräften für das Unternehmen zu gewinnen“. [20]

Allerdings gibt es hier verstärkt Akzentverschiebungen; wurde früher unter Managemententwicklung oftmals nur Personalentwicklung für Führungskräfte, also Aufstiegs-Fortbildung, verstanden, so wird zukünftig die Anpassungs-Fortbildung einen anderen Stellenwert besitzen. [21] Denn gerade auch die Einbeziehung der Führungskräfte in den sozio-technischen Wandel und seine aktive Bewältigung wird aufgrund der Komplexität gesellschaftlicher Veränderungen und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmen immer wichtiger, ohne daß damit zugleich Aufstiegschancen für den einzelnen verknüpft sein müssen.

Im Kontext des „neuen“ Materialmanagements bedeutet dies, daß die Führungskräfte der Unternehmen – bis hin zu den Vorständen – den Bedeutungswandel der Logistik mittragen müssen. Hierzu reicht es nicht aus, sie mit Kompetenzen auszustatten, um die Logistik-Konzepte durchzusetzen; vielmehr kommt es darauf an, die Managementarbeit selbst zu verändern: nicht mit selbstherrlicher Anordnung, Planung und Entscheidung, sondern mit der Einbeziehung der Mitarbeiter in den Planungs- und Entscheidungsprozeß, mit partizipativer Führung, sind die Logistik-Konzepte zu realisieren.

Sowohl für die Ausbildung als auch für die Weiterbildung und Managementschulung hat es sich gezeigt, daß es nicht genügt, den einzelnen Mitarbeiter oder die einzelne Führungskraft zu

schulen oder zu trainieren, wenn sein Arbeitsfeld, in dem er das Gelernte anwenden soll, unverändert bleibt; dies gilt insbesondere für die die Unternehmen durchziehenden Aufgaben der Logistik. Es ist von daher nur folgerichtig, die ganze Gruppe, die Abteilung, den ganzen Betrieb zu „trainieren“, und zwar nicht nur partiell, etwa im Hinblick auf eine bestimmte fachliche Fähigkeit, sondern umfassend, also im Hinblick auf eine höhere Arbeits-Effektivität, auf eine bessere Zusammenarbeit und geordnete Arbeitsabläufe usw. Die Schulungsarbeit verändert sich, sie wird zu einer betriebsumfassenden Lernstrategie; die Unternehmung entwickelt sich zum „lernenden System“.

Es ist dies um so erforderlicher, da der Bedeutungswandel des Materialmanagements auch Organisationsveränderungen nach sich ziehen wird, bei denen es nicht genügt, Arbeitsabläufe als IST-Aufnahme aufzunehmen oder Organisationspläne zu zeichnen.

Organisationsstrukturen und -veränderungen müssen von den Mitarbeitern, die von diesen Regelungen und Veränderungen betroffen sind, auch akzeptiert werden, was sie nur effizient tun, wenn sie in den Veränderungsprozeß selbst aktiv einbezogen werden. [22]

2.2 Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung ist (für uns) eine Strategie, ein neuer Weg – über das Personalmanagement hinaus – zur Entwicklung von Organisationen (z. B. eines Unternehmens) mit dem Ziel einer aktiven und flexiblen Anpassung an die Herausforderungen einer sich ständig wandelnden Umwelt.

„Es ist eine Entwicklung im Sinne höherer Wirksamkeit der Organisation und größerer Arbeitszufriedenheit der beteiligten Menschen“. [23]

Aus dieser Sichtweise wird auch die Kritik der Organisationsentwicklung an der Aus- und Weiterbildung sowie an der Managemententwicklung verständlicher, versuchen diese doch im wesentlichen Veränderungen in Gang zu bringen, indem das Wissen und die Fertigkeiten von ausgewählten Mitarbeitern und/oder Führungskräften entwickelt werden. Die organisatorischen Strukturen und Abläufe, in denen sich diese tagtäglich bewegen und durch die ihr Verhalten sehr stark geprägt wird, werden nicht berücksichtigt, geschweige denn verändert.

Wie kommt es, daß Fragen des organisatorischen Wandels heute so bedeutsam sind und allgemein stärker diskutiert werden?

„In wirtschaftlich ruhigen Zeiten, als der Markt noch aufnahmefähig war, wurden betriebliche Schwachstellen und Konflikte, früher vielleicht auch weniger gewichtig als heute, auf dem Hintergrund eines guten Betriebsergebnisses leichter verkraftet. Heute, wo mit allen Mitteln um Marktanteile gekämpft wird, die Technologie rasch fortgeschreitet und auch die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen sich verändert haben, wird der Druck der Umwelt auf die Unternehmung so stark, daß der Vollzug oder Nichtvollzug von Veränderungen zur Existenzfrage wird“. [24]

Insbesondere die Veränderungen der Umwelt wie

- neue wissenschaftliche Erkenntnisse,
- technischer Fortschritt,
- Veränderungen des Marktes,
- verschärfter Wettbewerb,
- knappe Rohstoffe und Energie,
- kürzere Lebensdauer von Produkten,
- verbesserte Informationsverarbeitung,
- neue Gesetze und Verordnungen,
- veränderte menschliche Bedürfnisse usw.

bedingen eine Organisation, die anpassungs- und wendungsfähig ist. Tatsächlich sind Organisationen jedoch gekennzeichnet durch Merkmale wie

- eindeutige, unverrückbare Machtverteilung,
- hohe Arbeitsteilung und Spezialisierung,
- relativ autoritative Führung,

- starkes hierarchisches Denken,
- stark zentralisierte Planung und Kontrolle,
- begrenzte Kompetenzen auf mittleren und unteren Ebenen usw.

woraus sich eine Reihe von Schwächen ergeben (z. B. mangelnde Zielorientierung, ungenügende Information der Mitarbeiter, Zersplitterung der Leistungen, zerstörerisches Konkurrenzdenken, Entscheidungsschwierigkeiten, mangelnde Flexibilität usw.). [25]

Die Organisations- und Managementtheorien haben zwar immer wieder den oben genannten Auswirkungen Rechnung zu tragen versucht und sich ständig weiterentwickelt [26], gleichwohl hat sich die Idee des geplanten organisatorischen Wandels unter Mit einbeziehung der in den Organisationen arbeitenden Menschen in der Praxis noch nicht vollständig durchgesetzt und stößt teilweise auf Widerstände. [27]

Dennoch: unternehmenspolitische Probleme werden mehr und mehr mit Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu lösen versucht wie

- andere Strategien (z. B. Gemeinkosten-Wertanalyse oder verstärkte Rationalisierung) versagen,
- herkömmliches Personalmanagement an die eigenen Grenzen stößt und
- klassische „Management by – Rezepte“ obsolet werden.

Für die Einführung oder für die Entstehung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen in einem Unternehmen gibt es allerdings kein bestimmtes Schema; die Ausgangssituationen, die jeweiligen Problemstellungen und die Motivation der Beteiligten, die eine Weiterentwicklung ihrer Organisation ermöglichen, sind so unterschiedlich wie die Unternehmen selbst.

Im Kontext des Bedeutungswendels des Materialmanagements scheinen unseres Erachtens die Chancen für die Einführung einer Organisationsentwicklungsmaßnahme sehr hoch zu sein, ja sie liegt geradezu auf der Hand, muß doch die Veränderung von allen betroffenen Mitarbeitern und Führungskräften aktiv getragen werden.

3 Schlußfolgerungen

Die automatisierten fahrerlosen Transport-Systeme, Handhabungsgeräte, Roboter sowie die elektronisch gesteuerten Fertigungsmaschinen werden zukünftig verstärkt mit einer „Logistischen Intelligenz“ verdrängt; die Integration dieser Systeme zu „Flexiblen Betriebseinheiten“ bis hin zu komplexen Unternehmensbereichen erfordert unterschiedliche Netzstrukturen zur Kanalisierung von Kommunikationsströmen, die in analoger Form bei lokalen Informationsnetzwerken bestehen und einen Zusammenschluß beliebiger Komponenten und Peripheriegeräten ermöglichen. Für diese „Intelligenten Betriebssysteme“ ist eine Philosophie erforderlich, die den Schwerpunkt des Mensch-Maschine-Systems in Richtung des Menschen verlagert [28] und damit folgende (gravierende) Fehler zu vermeiden hilft:

- kaum Berücksichtigung der Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft und Organisationspsychologie bei der Einführung neuer Technologien und Systeme,
- weitgehende Verständnislosigkeit für diese Problemkreise im Management, insbesondere in der mittelständischen Industrie,
- weiterhin blindes, traditionelles Vertrauen in die Technik, ohne zu bedenken, daß Menschen sie nutzen und effizient machen müssen,
- ein manchmal bis zum Fanatismus ausgeprägter Hang zu technisch-organisatorischer und (pseudo-)wirtschaftlicher Perfektion,
- Mangel an Aufklärung, Schulung und gewollter Mitarbeit der Betroffenen,
- Vernachlässigung der motivations- und verhaltenspsychologischen Grundsätze. [29]

Gingen Bildungspolitiker und auch Personalmanager früher davon aus, daß sich durch Gestaltung von Organisations- und Arbeits-

strukturen schon bestimmte Qualifizierungschancen für Mitarbeiter eröffnen ließen, so muß man heute davon ausgehen, daß es vor allem der Prozeß der Beteiligung an der Organisationsstruktur- und Arbeitsplatzgestaltung selber ist, der Qualifizierungschancen eröffnet. [30] Dies gilt insbesondere dann, wenn innovative Lösungen in der industriellen Logistik angestrebt werden, d. h. wenn die Produktionsbereiche in den Unternehmen logistikorientiert und damit die Unternehmen durchgängig prozeßorientiert entwickeln und gestalten. [31]

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Management/Lagerhaltung: Heilige Kühe schlachten. In: Manager Magazin, 10/84, S. 178.
- [2] Nakane, J.; Hall, R. W.: Kanban-Produktion ohne Zwischentage. In: Harvard-Manager, 2/84, S. 46 ff.
- [3] Report: Viele Strategien führen zum Erfolg. In: Logistik heute, Heft 10/1984, S. 10; ferner
- [4] Materialversorgung bei BMW nach dem just-in-time-Versorgungsprinzip. Eines der größten Logistik-Projekte von Automobilindustrie und Spedition. In: Blick durch die Wirtschaft der FAZ v. 24.02.85; Beschaffungs-Logistik. Mutiger Schritt in die Zukunft. In: Logistik heute Heft 1/2, 1985, S. 28 f.
- [5] Kortschak, B. H.: Logistik. In: Harvard-Manager, 3/1983, S. 60.
- [6] Ebenda, S. 62.
- [7] Gesellschaft für Fertigungssteuerung und Materialwirtschaft e.V. (Hrsg.): Berufliche Zukunft In der Fertigungssteuerung und Materialwirtschaft. Stuttgart 1983, S. 1.
- [8] Vgl.: Figge, H., Kern, M.: Konzeptionen der Personalentwicklung. Anspruch, Wirklichkeit, Perspektiven. Frankfurt/M., Bern 1982.
- [9] Hierbei setzen sich immer mehr die induktionsgesteuerten, elektrisch angetriebenen, schienenlosen Wagen (Carrier) durch, deren optimale Einsatzkoordinierung und Wegführung beim Rechner liegt. Vgl. z. B. Kern, H.; Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München 1984.
- [10] Vgl. hierzu: Hohmann, R.; Weyrich, K. D.: Neue Technologien -- Anforderungen an eine zukunftsorientierte betriebliche Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 5, S. 174 ff.; dies.: Neue Technologien und berufliche Weiterbildung. Aspekte einer Neuorientierung beruflicher Weiterbildung für Büro und Verwaltung. In: ZBW, Heft 8/1984, S. 687 ff.
- [11] Vgl. hierzu: Kröll, W., u. a.: Mehr Selbstständigkeit und Teamarbeit in der Berufsausbildung. Selbststeuerung von Lernprozessen in der Ausbildungspraxis der Ford-Werke AG. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 18).
- [12] Vgl.: Staudt, E.: Die Führungsrolle der Personalplanung im technischen Wandel. In: zfo, Heft 7/1984, S. 395 ff.
- [13] Exemplarisch dazu Geer, R.; Bartal, G.: Zur Neuordnung der Metzlerberufe Köln 1984 (Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Institut der deutschen Wirtschaft, Nr. 101).
- [14] Staudt, E.: Die Führungsrolle . . .", a.a.O., S. 396.
- [15] Vgl. den Report: Viele Strategien führen zum Erfolg. In: Logistik heute Heft 10/1984, S. 10 ff. sowie das Interview zwischen Gänsler, W. K., und Stabenau, H.: Logistiker brauchen Kompetenzen. In: Logistik heute, Heft 12/1984, S. 27 ff.
- [16] Figge, H.; Kern, M.: „Konzeptionen der Personalentwicklung . . .", a.a.O., S. 11.
- [17] Gesellschaft für Fertigungssteuerung und Materialwirtschaft e.V. (Hrsg.): Berufliche Zukunft . . . a.a.O., S. 7 ff.
- [18] Gerade die reibungslose Anwendung der EDV innerhalb der betrieblichen Logistik setzt voraus, daß sowohl die Ausbildungsordnungen als auch die Berufsschulen im Unterricht diese „Schlüsseltechnologie“ weit stärker als bisher berücksichtigen!
- [19] Vgl.: Kröll, W., u. a.: „Mehr Selbstständigkeit und Teamarbeit . . .", a.a.O., Fischer, H.-P., u. a.: Projektorientierte Fachbildung im Berufsfeld Metall. Ein Gestaltungsansatz der Lernorganisation im Werk Gaggenau der Daimler Benz AG. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 9).
- [20] Vgl. z. B. DEKRA: Weiterbildung von Lagerarbeitern. Das moderne Logistik-Zentrum. O. O., O. J.
- [21] Vgl. Gesellschaft für Fertigungssteuerung und Materialwirtschaft e.V. (Hrsg.): „Berufliche Zukunft . . .", a.a.O., S. 16.
- [22] Vgl.: Hohmann, R.; Weyrich, K. D.: Neue Technologien. Anforderungen an eine zukunftsorientierte betriebliche Weiterbildung, a.a.O., S. 176.
- [23] Oster, D.: Management Development. Sonderdruck aus Management-Enzyklopädie, 8d.4, S. 1, zit. nach Figge, H.; Kern, M.: Konzeptionen der Personalentwicklung, a.a.O., S. 47 f.; damit verändert sich selbstverständlich auch die Rolle des Meisters, der an „reiniger Autonomie“ verlieren wird. Siehe hierzu exemplarisch Mickler, O.: Ende der Meisterwirtschaft? Zu einem Aspekt computerisierter Organisationstechniken im Facharbeiterbetrieb. In: Baethge, M.; Eßbach, W. (Hrsg.): Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen. Frankfurt/M., New York 1983, S. 331 ff.
- [24] Vgl.: Heidack, C.: Zukunft-Kongreß setzt Akzente. Zahlreiche Denkanstöße zur beruflichen Weiterbildung. Beilage der Süddeutschen Zeitung Nr. 45 vom 22.02.85, S. 40; siehe auch ders.: Weiterbildung von Widersprüchen entrümpeln. In: Congress & Seminar 2/1985, S. 20 ff.
- [25] Vgl. u. a.: Becker, H.; Langosch, f.: Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. Stuttgart 1984; Becker, H.: Draigangbare und gängige Wege führen zur OE. Unternehmensspezifische Ansatzpunkte, Bedingungen und Auswirkungen von Organisations-Entwicklung. In: Congress & Seminar 1/1985, S. 35 ff.
- [26] Ebenda, S. 2; vgl. auch Wohlgermuth, A. C.: Das Beratungskonzept der Organisationsentwicklung. Neue Formen der Unternehmensberatung auf Grundlage des sozio-technischen Systemansatzes. Stuttgart 1982; Decker, F.: Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz. Neue Ansätze und erprobte barupspädagogische Programme. München 1985.
- [27] Backer, H.; Langosch, I.: „Produktivität . . .", a.a.O., S. 6.
- [28] Ebenda, S. 7 f.
- [29] Vgl. ebenda, S. 107 ff.; siehe auch Peters, T. J.; Watermann, R. H.: Auf der Suche nach Spitzenleistungen. Landsberg 1983, S. 121 ff.
- [30] Vgl.: Treude, B. (Hrsg.): Organisationsentwicklung. Preismodelle aus der Bundesrepublik Deutschland. Hemburg 1981, S. 7; siehe auch Gebert, D.: Organisationsentwicklung – Kritische Bestandsaufnahme und zukünftige Entwicklung. In: Schuler, H.; Stehle, W. (Hrsg.): Organisationspsychologie und Unternehmenspraxis: Perspektiven der Kooperation. Stuttgart 1985, S. 73 ff.; Schulz-Wimmer, H.: Organisationsentwicklung. In: Harvard-Manager, Heft 2/1983, S. 32 ff.
- [31] Vgl.: Bahke, E.: Von lernenden Systemen lernen. Synergetische Modelle zur Planung und Steuerung hochkomplexer Unternehmensbereiche. In: Logistik, Heft 5/1984, S. 69 ff.
- [32] Piazzolo, P. H.: Bildungspolitische Leitlinien – Förderung moderner Technologien in der Berufsbildung. In: Aluminium-Zentrale (Hrsg.): Innovation und Berufsbildung. Referate und Diskussionen der Veranstaltung vom 08.05.84, Düsseldorf o. J. S. 2.
- [33] Vgl.: Baitsch, C.; Frei, F.: Qualifizierung in der Arbeitstätigkeit. Bern, Stuttgart, Wien 1980.
- [34] Vgl.: Pawellek, G.: Die logistikorientierte Produktion und Verteilung. In: Lagertechnik '85, S. 6 ff.; Seidel, N.: Produktionslogistik – heute und morgen. In: io Management – Zeitschrift, Heft 54/1985, S. 256 ff.; Worker/manager program boots productivity at Nissen. In: modern materials handling. March 1985, S. 66 ff.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

- Dr. Hans Beyrle / Hubert Palecek; Kolping-Bildungswerk, Landesverband Bayern e.V., Adolf-Kolping-Straße 1, 8000 München 2
- Thomas Clauß / Helga Fostér / Günter Kühn / Dr. Werner Merkert / Barbara Meifort / Ernst Ross / Dr. Edgar Sauter / Dr. Herbert Tilch / Dr. Rudolf Werner; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31
- Dr. Rolf Dobischat; Fernuniversität Gesamthochschule, Postfach 940, 5800 Hagen
- Prof. Dr. Uwe Grau; Institut für Psychologie der Christian-Albrechts-Universität, Olshausenstraße 40/60, 2300 Kiel
- Klaus-Dieter Hahn; Altmühlstraße 34, 2850 Bremerhaven
- Rolf Hohmann; BMW AG, Petuelring 130, BMW-Haus, Postfach 40 02 40, 8000 München 40
- Hans-Joachim Scheller; Hansastraße 30, 2300 Kiel
- Dr. Nicolas Sokianos; BMWAG, Sparte Motorrad, Am Julius-tunn 14–38, 1000 Berlin 20

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Werner Markert / Günter Kühn

Berufliche Qualifizierung von lernungsgewohnten Arbeitslosen in Betrieben und berufsbildenden Einrichtungen im Rahmen des Forschungsprojektes 4.047

Ausgangslage

Untersuchungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit bestätigen immer stärker eine bestimmte Tendenz: die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängert sich zunehmend und betrifft besonders bestimmte Personengruppen. Zu diesen Gruppen zählen vor allem ältere Arbeitslose, Unqualifizierte sowie Ausländer und Frauen.

Zwei Faktoren beeinflussen hauptsächlich ihre Vermittlungschancen: das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung und der Nachweis einer stabilen beruflichen Leistungsfähigkeit. Diese Faktoren aber kumulieren zunehmend in negativer Hinsicht, denn ungeliebte längerfristig ältere Arbeitslose erhalten beispielsweise immer seltener einen Arbeitsplatz, bleiben länger arbeitslos und verlieren zunehmend ihre berufliche Leistungsfähigkeit (ANBA – 3/85).

Aus der Wirkung dieser Faktoren sind sie vor allem zu den sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes geworden, nicht durch „selbstverschuldet“ Defizite.

Zielsetzung und Realisierungsgestand des Forschungsprojektes

Ziel des Forschungsprojektes 4.047 ist es, die Erfolgsaussichten dieser Personengruppen bei abschlußorientierter beruflicher Qualifizierung zu verbessern. Es kommt darauf an, vorhandene Erfahrungen zur Berufsvorbereitung und anschließenden Stützung in der beruflichen Qualifizierung aufzugreifen und zu prüfen, ob und inwieweit sich die Erfahrungen in bestehende Regelmaßnahmen umsetzen lassen.

In einem ersten Untersuchungsschritt sind in diesem Forschungsprojekt bei unterschiedlichen Trägern – Betrieben wie außer-/überbetrieblichen Einrichtungen der beruflichen Bildung – Befragungen durchgeführt worden, um die besonderen Probleme dieser Personengruppen in Berufsbildungsmaßnahmen festzustellen und bereits vorhandene Qualifizierungsangebote aufzugreifen.

Befragt wurden Ausbildungsleiter, Ausbilder und Dozenten sowie Teilnehmer an derartigen Maßnahmen.

Untersuchungsschwerpunkte waren dabei Fragen nach

- der Teilnehmerrekrutierung und -motivierung,
- den Bildungsdefiziten der Zielgruppen und dem Angebot an Stütz- und Fördermaßnahmen,
- den besonderen Aufgaben der Lehrkräfte unter Einbeziehung der sozialpädagogischen Arbeit,
- der Beratung (potentieller) Lehrgangsbrecher und möglichen Hilfen bei der Berufseinmündung nach Abschluß der Maßnahme.

Ergebnisse

Auf der Grundlage der Befragungen lassen sich einige Prinzipien formulieren, die als konzeptionelle Gestaltungsvorschläge in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt werden können:

– Teilnehmerrekrutierung/-motivierung

Die Anfangssituation einer Maßnahme besitzt prägenden Charakter für den Teilnehmererfolg. Eine Beratungsstelle für Arbeitslose, die sich vor der Vermittlung in eine Maßnahme durch das Arbeitsamt zunächst über ihre Eignung und Neigung intensiv informieren und möglichst bei einem Träger die Anforderungen der verschiedenen Maßnahmen kennenlernen können, entlastet die Arbeitsberater und ermöglicht die Gestaltung eines individuellen Bildungsganges.

– Stütz- und Förderangebote

Die Kombination einer 4la-Maßnahme mit einer anschließenden Umschulung vermag die Bildungsdefizite der ungeliebten Arbeitslosen nicht zu kompensieren. Nach einer 4- bis 6-wöchigen Orientierungsphase benötigen diese Personengruppen zunächst eine Stütz- und Förderphase von sechs Monaten, bevor mit Aussicht auf Erfolg eine Umschulung, in der die Ausbildungsinhalte ohnehin komprimiert vermittelt werden müssen, begonnen werden kann. In dieser Orientierungsphase sollten ein Ausbilder und ein Sozialpädagoge zusammenarbeiten und eine Bildungsbiografie des Teilnehmers angelegt werden.

– Berufsvorbereitung

Eine anschließende Berufsvorbereitungsphase von mindestens sechs Monaten benötigt Stütz- und Förderkurse sowie auch die Funktion eines Sozialpädagogen. Für diese Phase fehlen vor allem geeignete Lehrgangs-Materialien, die in Kooperation von Ausbilder, Fachlehrer und Sozialpädagogen entwickelt werden können. Der Unterricht und die Beratung können dann durch die Arbeit des Teams individualisiert werden und am jeweiligen Leistungsstand der Teilnehmer ansetzen. Das Betriebspракtikum sollte erst dann stattfinden, wenn der Teilnehmer den entsprechenden Leistungsstand erreicht hat und vom Ausbilder begleitet wird. Einen Wechsel der Maßnahme und ein Abbruch sollten in dieser Phase ohne Sanktionen möglich sein, da die Freiwilligkeit der Teilnahme sowie die Wiedergewinnung einer aktiven Lebensperspektive die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme sind.

– Weiterbildungskonzeption

Die verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen sollten in einem transparenten Verbundsystem integriert sein, das auch fließende Übergänge ermöglicht. Modularisierte Unterrichtseinheiten, Ausbildungsprojekte und eine Verbindung von Arbeit und Lernen begünstigen vor allem in der Orientierungs- und Berufsvorbereitungsphase ein teilnehmerorientiertes Lernen. Ein gestuftes Weiterbildungsprogramm ermöglicht den Teilnehmern eine kontinuierliche Überprüfung ihrer Lernfortschritte, stabilisiert ihre Motivation

und vermindert die Ängste vor dem anfangs unklaren Leistungsanspruch einer IHK-Prüfung. In einem gestuften Weiterbildungsprogramm sollte auch der Erwerb einer Doppelqualifikation (z. B. ~~Haup~~schulabschluß oder Fachoberschulreife) möglich sein.

Schließlich wird von allen Befragten gefordert, den Absolventen der verschiedenen Maßnahmen Hilfen bei der Arbeitsplatzsuche anzubieten, da vor allem die Absolventen von Übungswerkstätten, aber auch Umschüler auf dem Arbeitsmarkt noch erheblichen Vorurteilen ausgesetzt sind.

Ausblick

Diese Forderungen resultieren aus der Analyse der besonderen Defizite dieser Personengruppen. Die befragten Bildungsträger weisen in diesem Zusammenhang übereinstimmend darauf hin,

daß eine derart intensive Förderung von lernungsgewohnten Arbeitslosen für den Umschulungserfolg unabdingbar sei.

Wie die Umschulungspraxis jedoch zeigt, lassen die Förderbedingungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz eine solche Förderung in vielen Fällen nicht zu. Es wäre deshalb erforderlich, daß die Bundesanstalt für Arbeit für diese Personengruppe erweiterte Förderungsmöglichkeiten als Regelmaßnahmen eröffnet.

Im weiteren Verlauf des Forschungsprojekts sollen dementsprechend einzelne Fördermaßnahmen für lernungsgewohnte Arbeitslose bei unterschiedlichen Trägern der beruflichen Bildung mit dem Ziel untersucht werden, methodisch-didaktische Gestaltungshilfen für diese Personengruppe zu entwickeln und zu erproben, um Realisierungsbedingungen derartiger Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung zielgruppengerechter zu gestalten.

MODELLVERSUCHE

Neue Technologien (NT) in der beruflichen Bildung für benachteiligte Jugendliche

Es kann hier weder über einen abgeschlossenen Modellversuch noch über erste Ergebnisse eines laufenden Modellversuchs berichtet werden. Auch ist es nicht möglich, die Konzeption eines Modellversuchs vorzustellen, der demnächst anlaufen wird. Die Absicht des vorliegenden Beitrags ist es vielmehr, angesichts einer bereits vorhandenen und sich zunehmend verschärfenden Problemlage, auf die Notwendigkeit der Konzipierung und Durchführung eines Modellversuchs hinzuweisen und dafür bei den zuständigen Stellen und der interessierten Fachöffentlichkeit ein Problembewußtsein zu schaffen.

Modellversuche in der beruflichen Bildung haben die Aufgabe, in einer modellhaften, d. h. einer überschaubaren, kontrollierbaren, möglichst realitätsnahen und somit übertragbaren Situation neue „Wege“ in der beruflichen Bildung zu erproben. Es kann sich dabei um die Erprobung neuer Ausbildungsinhalte, um die Erprobung neuer methodisch-didaktischer Formen handeln oder auch um das Suchen spezifischer Problemlösungen für eine Zielgruppe der beruflichen Bildung.

Die Zielgruppe, die hier interessiert und die vom technologischen Wandel möglicherweise besonders betroffen ist, ist die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen. Nach den Bestimmungen des Benachteiligtenprogramms der Bundesregierung umfaßt der Adressatenkreis: Sonderschüler (L), Hauptschüler ohne Abschluß, ausländische Jugendliche, sozial benachteiligte Jugendliche. Etwa 10 Prozent eines Altersjahrgangs (das sind gegenwärtig mehr als 70 000 Jugendliche) sind diesem Personenkreis zuzurechnen. Diese Jugendlichen, bei denen vielfach Merkmale wie Schulmüdigkeit, Defizite im Bereich der Kulturtechniken, Verhaltensauffälligkeiten, geringes Selbstbewußtsein festzustellen sind, sind ohne besondere Förderung der digitalen Ausbildung meist nicht gewachsen, wie auch umgekehrt Betrieb und Berufsschule mit diesem Personenkreis überfordert wären.

Mit einer Reihe von Maßnahmen wird von Einrichtungen und Trägern der Jugendsozialarbeit (JSA) deshalb versucht, die Jugendlichen soweit zu fördern, daß sie den Anforderungen der Ausbildung im dualen System entsprechen können. Das KOLPING-BILDUNGSWERK ist Träger verschiedener solcher Maßnahmen; u. a. führen wir in Bayern Grundausbildungslehrgänge, Förderungslehrgänge, Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung (MBSE) und das sogenannte Benachteiligtenprogramm der Bundesregierung durch und sind somit von

Veränderungen im Bereich der beruflichen Bildung unmittelbar berührt.

Mit dem Vordringen NT wandeln sich viele Berufe; bestimmte Berufe verlieren an Bedeutung, andere verändern ihre Inhalte, teilweise entstehen neue Berufe. Mit der Veränderung der Berufsstrukturen geht auch eine Veränderung der Anforderungsprofile einher. Insgesamt gesehen, steigen die Anforderungen an die Beschäftigten; die Ausbildung wird länger und anspruchsvoller. Insbesondere, so die Vermutung von Experten, werden im Zusammenhang mit NT den Beschäftigten vermehrt kognitive Fähigkeiten abverlangt. [1] Die vom Menschen zu erbringende Arbeit leistung entfernt sich vom Produkt und konzentriert sich auf Planung, Vorbereitung und Überwachung der Fertigung. Arbeitsplatzbezogene Tätigkeitsinhalte und manuelle Fertigkeiten, bisher eher eine Stärke der Teilnehmer an Fördermaßnahmen, werden an Bedeutung einbüßen.

Vermindern sich somit im Verlaufe dieser Entwicklung die beruflichen Integrationschancen benachteiligter Jugendlicher einschneidend und auf breiter Ebene?

Was die Berufsfelder im einzelnen betrifft, scheinen die Bemühungen um Ausbildungsneuordnungen bei den industriellen Metallberufen und den Elektroberufen am weitesten gediehen. Unser Hauptaugenmerk gilt gegenwärtig dem Metallbereich, der CNC-Technik. Dies aus mehreren Gründen. Einmal haben wir es hier mit einer der Entwicklungsspitzen zu tun: Erfahrungen über Qualifikationsveränderungen und quantitative und qualitative Beschäftigungsveränderungen liegen seit Jahren aus Großbetrieben vor. [2] Darüber hinaus wird die Umrüstung auf CNC-gesteuerte Werkzeugmaschinen zunehmend für die Betriebe – kleinere und mittlere – attraktiv, in die bisher ein großer Anteil der Teilnehmer an beruflichen Förderungsmaßnahmen vermittelt werden konnte. Weiter war und ist die Ausbildung im Bereich „Metall“ eine der tragenden Säulen bei den Berufsbildungsangeboten der JSA. Gelingt es hier nicht technologische Entwicklungen mitzuvollziehen, wird unter Umständen schon sehr bald die Effizienz dieses Bildungsangebotes stark gefährdet. [3] Die Brisanz der Sachlage beschrieb uns ein Leiter eines Berufsbildungswerkes so: „Entweder wir beziehen dieses neue Feld in die Ausbildung mit ein, oder wir machen den Metallbereich dicht und suchen andere, einfachere Ausbildungsberufe“.

Mag diese Aussage auch überzeichnet sein, feststeht: Im Bemühen weiteren möglichen Benachteiligungen entgegenzuwirken, erwächst der JSA mit dem Eindringen NT in weite Berufsbereiche eine neue Herausforderung, die zu bestehen, nicht einfach

sein wird. Bewährte Richtlinien und Arbeitstechniken stehen zur Disposition. Auf zwingende grundsätzliche Fragen über künftige Zielsetzungen sind vorausschauende Antworten gefordert:

Wird es auch unter veränderten Voraussetzungen weiter möglich sein, benachteiligte Jugendliche für gestiegene und ständig steigende berufliche Anforderungsprofile zu qualifizieren? Soll versucht werden, die Breite des bisherigen Angebots auch für jene Berufsfelder aufrecht zu erhalten, die den absehbar größten Umwälzungen ausgesetzt sein werden? Wo sind Ansatzpunkte für Qualifizierungsmaßnahmen zu erkennen?

Oder sind die steigenden kognitiven Anforderungen in besonders exponierten Berufsbereichen für die Gruppe der Benachteiligten tatsächlich als so hoch einzuschätzen, daß man, als andere denkbare Reaktionsweise, dort „den Zug abfahren läßt“ und besser nach alternativen Berufsfeldern und Förderungsmöglichkeiten für diese Personengruppen Ausschau hält?

Welche Berufsbereiche das aber sein könnten, vermögen auch diejenigen nicht zu sagen, die für diesen Personenkreis ein „Recht auf einfache Arbeit“ propagieren und darin eine Lösung sehen. Eine markante Begleiterscheinung technologischer Entwicklungen ist es ja gerade, daß „einfache Arbeit“ zunehmend verloren geht. Der Hinweis auf (angeblich) wachsenden Beschäftigtenbedarf im Dienstleistungsbereich scheint uns eine zu schwache Perspektive für künftige JSA.

Wir halten die Suche nach Antworten auf die zuerst aufgeworfenen Fragen für das Wesentliche. Um so mehr, da eine Fülle bisheriger Erfahrungen aus langjähriger Arbeit mit diesem Personenkreis Anlaß zu berechtigten Hoffnungen gibt, daß Qualifizierungssprünge wenigstens bis zu einem gewissen Grade durch entsprechende Förderungen mitvollzogen werden können. Einen erheblichen Anteil der Teilnehmer an den bisherigen Förderungsmaßnahmen an eine Ausbildung heranzuführen, wurde möglich, durch spezielle, auf die jeweilige Benachteiligtengruppe zugeschnittene Maßnahmen, die in starkem Maße sozialpädagogisch orientiert sind.

Entsprechend müßten Qualifizierungsmaßnahmen, die auf neue Verfahrens-, Arbeits- und Verhaltensweisen vorbereiten, zielgruppengerecht aufbereitet werden und in ihrem zeitlichen und organisatorischen Ablauf auf jeweilige Besonderheiten abgestimmt werden.

Welche Möglichkeiten stehen zu Gebote, diesen Herausforderungen offensiv zu begegnen?

Zunächst einmal sind eigene Anstrengungen der im Bereich der JSA Beschäftigten von Nöten. Hier ist die Tragweite des Problems vielen zu Bewußtsein gekommen. Was sich u. a. in der Entscheidung der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk ausdrückt, sich mit dem Thema „Benachteiligte und NT“ in Form eines Fachseminars noch 1985 eingehend zu beschäftigen; eine Fachtagung zu diesem Thema ist für 1986 vorgesehen. Ferner sind Eigeninitiativen der Träger dringend geboten. Wir wissen von Bildungseinrichtungen, die dies frühzeitig erkannt haben, bei der Umsetzung dieser Erkenntnis aber noch tief in Anlauf-

schwierigkeiten stecken. Unsere eigenen Bemühungen waren und sind vorerst darauf gerichtet, über Betriebsbegehungen, Aufsuchen der Ausbildungsabteilungen von Großbetrieben, Einholen von Stellungnahmen und Erfahrungsberichten aus Klein- und Mittelbetrieben, von Vertretern des Handwerks, Berufsbildungsberufen und (Sonder)Berufsschulen Aufschluß über den tatsächlichen Entwicklungsstand in unserem „Einzugsgebiet“ (Großraum München) zu erhalten (der vom propagierten Entwicklungsstand zum Teil nicht unerheblich abweicht). Über gewonnene Erfahrungen, Einsichten und Anschauungen kann vielleicht an anderer Stelle ausführlicher berichtet werden. Resümee unserer Explorationen und Gespräche: Die Dringlichkeit, im Zuge der technologischen Entwicklungen erhöhte Qualifizierungsanstrengungen für den Kreis der Benachteiligten zu unternehmen und so einem weiteren Ansteigen des Chancengefälles entgegenzuwirken, bestätigt sich. Dem Ausmaß der Problematik werden die Berufsbildungseinrichtungen – und hier wiederum besonders die engagierten Kräfte – nicht gerecht werden können, bleiben sie in ihren Bemühungen auf sich allein gestellt. Anstöße und Hilfestellungen müssen auch von außen kommen. Als eine besonders geeignete Form der Unterstützung erachten wir – nach wie vor – die Abklärung wesentlicher Grundsatzfragen zum Thema „NT und Benachteiligte“ im Rahmen eines Modellversuchs. Nur so ist eine systematische Erforschung und Erprobung zielgruppengerecht strukturierter Lehr- und Ausbildungspläne und die Umarbeitung und Aufbereitung vorhandener didaktisch-methodischer Konzepte zu leisten, sind genauere Aufschlüsse über spezifische Leistungspotentiale bestimmter Gruppen und Fördermöglichkeiten zu erhalten und evtl. erforderliche Abstufungen im Qualifikationskonzept für einzelne Benachteiligtengruppen zu entwickeln.

Die Suche nach geeigneten Ausbildungswegen und Förderangeboten für benachteiligte Jugendliche darf nicht nur als Anliegen der Einrichtungen und Träger der JSA gesehen werden; sie ist auch gesellschaftliche Aufgabe und Verpflichtung.

Hans Beyrle/Hubert Palecek
Kolping-Bildungswerk
Landesverband Bayern e.V.

Anmerkungen

- [1] Vgl. u. a.: Dostal, W., Köstner, K.: Beschäftigungsveränderungen beim Einsatz numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 15. Jg./1982 Heft 4.
- [2] Vgl. u. a.: Lahner, M.: Auswirkungen technischer Änderungen in metallverarbeitenden Industriezweigen 1979. Wiederholung der Untersuchung von 1974. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 16. Jg./1983 Heft 2.
- [3] Von allen Teilnehmern an Maßnahmen nach dem Programm des BMBW für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen (Ausbildungsbeginn 1960 bis 1983) absolvierten mehr als ein Drittel der Jugendlichen eine Ausbildung in Metallberufen (Stand Dezember 1984). Quelle: Programm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsbildung von benachteiligten Jugendlichen. BMBW (B5/III B6).

UMSCHAU

Herbert Tilch

Berufsbildung in Saudi-Arabien

Kaum ein anderes Land der Erde hat in den letzten Jahren eine schnellere Entwicklung in der Wirtschaft und im Bildungswesen erlebt als Saudi-Arabien. Insbesondere im technischen Bereich wird mit gewaltigen finanziellen Anstrengungen versucht, ein

modernes System beruflicher Bildung aufzubauen. Wie ist dieses System beschaffen, das vor allem unter dem Einfluß von Beratern westlicher Industrienationen entstanden ist und durch traditionelle „Vorgaben“ in Saudi-Arabien kaum belastet war?

Land mit großer Entwicklung

Die rasante technische Entwicklung Saudi-Arabiens hängt eng mit der wirtschaftlichen Haupteinnahmequelle zusammen. Der Reichtum des Landes gründete sich bisher fast ausschließlich auf den Verkauf von Erdöl. Schätzungen, daß bei einer durchschnittlichen Ölförderung von „nur“ 2 Millionen Tonnen pro Tag (Hauptförderer liegen bei 10 Millionen Tonnen pro Tag) die Vorräte in ein bis zwei Generationen zu Ende sein könnten, ließen die saudische Regierung eine gewaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung einleiten. Bis zum Versiegen der Ölquellen soll das Land den Anschluß an den wissenschaftlich-technischen Stand der industrialisierten Welt erreicht haben und die wirtschaftliche Unabhängigkeit in vielen Bereichen erreicht sein. Diese wirtschaftliche „Überlebensstrategie“ hat zu großen wirtschaftlichen Anstrengungen beim Aufbau einer eigenen Industrie geführt. Das Ergebnis läßt sich bereits heute an der Verschiebung der staatlichen Einnahmequellen an Zahlen ablesen: Lag der Anteil der Ölneinnahmen am Staatshaushalt 1980 noch bei 98 Prozent, so ist dieser Anteil inzwischen (1983) auf 73 Prozent gesunken. [1] Dabei sind allerdings auch die Einnahmen aus dem Ölgeschäft erheblich gesunken, und die fetten Jahre (1974–1982) mit jährlichen Wachstumsraten in den Staatseinnahmen von durchschnittlich 42 Prozent sind zunächst einmal vorbei.

Dennoch ist der Wüstenstaat in der Lage, bedeutende Entwicklungsprojekte zu finanzieren, z. B. in der Wasserversorgung (täglich zwei Millionen Kubikmeter entzaltes Meerwasser) oder den Aufbau von neuen großen Industriezentren am Arabischen Golf und am Roten Meer (Jubail und Yanbu). Der weitere Ausbau eines modernen Straßennetzes soll die weitere Erschließung des Landes fördern.

Saudi-Arabien hat eine Fläche von über 2,2 Millionen Quadratkilometern und nimmt damit ca. neunmal soviel Raum ein wie die Bundesrepublik Deutschland. Gleichzeitig beträgt die Bevölkerungsdichte weniger als 5 Einwohner pro Quadratkilometer. Von den vielleicht 9 Millionen Einwohnern des Landes [2] lebt der Großteil konzentriert auf wenige städtische Zentren.

Mit dem Beginn der wirtschaftlich-industriellen Entwicklung vollzog sich auch die soziale Entwicklung für einen großen Teil der Bevölkerung vom Beduinentum zum Stadtbewohner. Heute nomadisiert in Saudi-Arabien nur noch ein sehr geringer Teil.

Darüber hinaus arbeiten heute etwadrei Millionen „Gastarbeiter“ in Saudi-Arabien. Sie kommen aus fast allen Teilen der Welt und mit den unterschiedlichsten Qualifikationen, vom Straßenkehrer bis zum Ingenieur und Hochschullehrer. Insgesamt kommen auf einen saudischen Arbeitnehmer statistisch 4,5 Nichtsaudis. [3]

Es gibt kaum einen Industriezweig, der gegenwärtig auf ausländische Fach- und Hilfskräfte oder gar auf ausländisches Management verzichten könnte. Dennoch sind die bildungspolitischen und wirtschaftspolitischen Weichen gestellt, die zu einer zunehmenden Verdrängung der Ausländer in der Industrie führen. Die politischen Leitlinien des dritten und des gegenwärtig gültigen vierten Fünfjahresplans (1985–1990) der saudischen Regierung stehen unter dem Zeichen der Saudisierung vieler Bereiche.

Die notwendige saudische Manpower muß herangebildet werden, Arbeitslosigkeit ist bisher unbekannt.

Der Staatshaushalt weist für 1983/84 Ausgaben für den Bildungssektor in Höhe von über 30 Milliarden Saudi-Rial (ca. 27 Milliarden DM) aus. Das entspricht 12 Prozent des gesamten Haushaltsvolumens und enthält eine Steigerungsrate von nahezu 25 Prozent gegenüber dem Vorjahr und beträgt das Zweieinhalb-fache gegenüber 1978.

Die Heranbildung von saudischen Fach- und Führungskräften wird auf allen Ebenen und in allen Richtungen betrieben. Insgesamt sieben Universitäten befinden sich inzwischen in den großen Entwicklungszentren. Daneben wird der Aufbau von Colleges mit dreijährigen Studiengängen betrieben.

Um den Fachkräftebedarf zu decken, werden mehrere Wege beschritten. Etwa 55 000 Jugendliche durchlaufen eine systema-

tische Ausbildung von ein- bis dreijähriger Dauer, etwa 40000 werden gegenwärtig on-the-job in industrielle Arbeiten eingeführt, verbunden mit kurzzeitigen Trainingsmaßnahmen. Insgesamt ergibt sich für die industriellen Berufe noch ein relativ geringer quantitativer Stand an landeseigenen Fachkräften, doch sind politische Entscheidungen zu den qualitativen Entwicklungslinien gefallen, die in nächster Zukunft das Bild auch quantitativ bestimmen werden. Im folgenden werden die einzelnen Qualifizierungswege im Zusammenhang mit dem Bildungssystem kurz dargestellt.

Bildungssystem mit Sackgassen

Das Bildungswesen Saudi-Arabiens war noch bis in die Mitte unseres Jahrhunderts wenig ausgebaut. Die grundlegende Bildung lag überwiegend in den Händen der muslimischen Geistlichen. Neben wenigen Schulen, die zu höheren allgemeinbildenden Abschlüssen führten, gab es ein gegliedertes Studium des Islam (Sprache, Theologie, Recht). Spätere Entwicklungen waren zunächst sehr uneinheitlich.

Zusammenkünfte zwischen den arabischen Staaten, die in den 50er Jahren von der UNESCO, später von der ALECSO (Arab League Educational, Cultural, and Scientific Organization) organisiert wurden, haben in den 60er und 70er Jahren zu einer beachtlichen Vereinheitlichung der Bildungssysteme in den arabischen Ländern geführt. Saudi-Arabien hat mit vielen anderen Ländern heute die 6 + 3 + 3 Jahresbildungsleiter gemeinsam. [4]

- 6 Jahre Grundschule (Primary School),
- 3 Jahre Mittelschule (Intermediate School),
- 3 Jahre Sekundarschule (Secondary School).

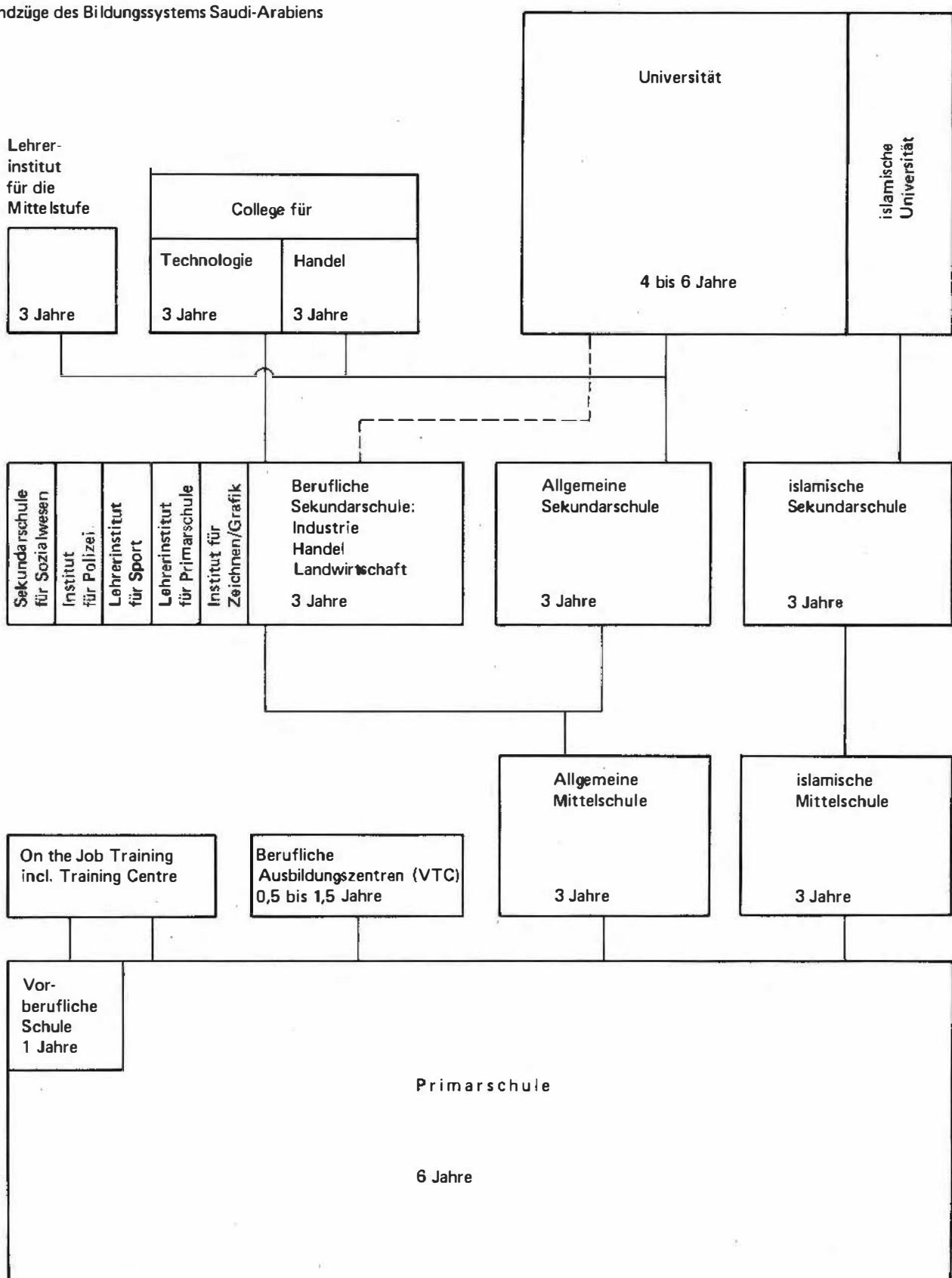
Verschiedene berufliche Bildungsgänge bauen auf jeder dieser Stufen auf, ja zum Teil bereits innerhalb der Grundschule als Prevocational School (s. Schaubild, S. 156).

Diese vorberufliche Schule wird von Schülern besucht, die den Abschluß der Primarschule nicht erreicht haben oder nicht erreichen werden. Die Schule nimmt auch Erwachsene auf. Anders als das deutsche BVJ oder BGJ werden hier in einem Jahr Trainingskurse für bestimmte Berufe mit einem hohen Anteil an praktischen Fertigkeiten durchlaufen, z. B. Schweißen oder Maschinenarbeit an verschiedenen spanabhebenden Werkzeugmaschinen im Metallbereich.

On-The-Job Training soll bereits in der Industrie tätige Saudis ohne entsprechende berufliche Vorbereitung beruflich fördern. Die Regierung hat hierzu eine Verordnung erlassen, daß mindestens 5 Prozent der Gesamtarbeitnehmer in allen Industriebetrieben mit über 100 Beschäftigten zu „trainieren“ sind. Konkret heißt das, daß alle größeren Unternehmen Trainingsprogramme in den beruflichen Arbeitsbereichen durchzuführen haben, für die sie Arbeitskräfte brauchen bzw. einsetzen. An Unterstützungen sollen den Betrieben Standard-Trainingsprogramme angeboten werden sowie Angebote zur Schulung der Trainer, Prüfungsprogramme in Verbindung mit der Möglichkeit der Zeugnisvergabe und finanzielle Anreize. Zur Zeit werden etwa 40000 Saudis nach diesem Konzept ausgebildet, das mit amerikanischer Beratung eingeführt wurde. Das Konzept ist wie die vorberufliche Schule nicht mit dem Bildungssystem verzahnt. Eine interessante Variante in diesem ansonsten nicht gerade neuartigen pädagogischen Konzept ist, daß auch ein gezieltes berufliches Training finanziell gefördert wird, wenn es in einem anderen Betrieb oder auch im Ausland stattfindet.

Die halbstaatlichen Großbetriebe haben zum Teil eigene Ausbildungskonzepte, die sowohl systematische Grundlehrgänge als auch praktische Unterweisung vor Ort umfassen. Diesen Ausbildungsgängen liegen u. a. Vorstellungen des deutschen Ausbildungssystems zugrunde (Gutachten deutscher Berater), auch wenn das duale deutsche System hier auf das Beruflich-Betriebliche verkürzt wird. Theoretischer Unterricht wird in den Betrieben selbst erteilt. Die Regierung sind die Konzepte dieser Ausbildung überwiegend bekannt, sie hat aber bisher nicht regelnd

Grundzüge des Bildungssystems Saudi-Arabiens



eingegriffen. Der Wunsch der Industrie, diese Ausbildung mit einer staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfung abzuschließen, könnte zu einer Annäherung der Ausbildungskonzepte führen. Der staatlichen GOTEVT (General Organization for Technical Education and Vocational Training) wächst dabei die zentrale Rolle für die Ordnung der Berufsbildung bis zum College-Abschluß zu.

Die berufliche Ausbildung in den Ausbildungszentren (VTC) umfaßt ein systematisches Training von 6 bis 18 Monaten Dauer in jeweils einem von gegenwärtig 13 angebotenen gewerblichen Berufen. Die Ausbildung zielt auf einen Operator, der in einem engbegrenzten Tätigkeitsfeld nach kurzer Einweisung einsetzbar ist. Dahinter steht das amerikanische Konzept, mit einer möglichst kurzzeitigen Ausbildung, eine den jetzt gerade gegebenen

Anforderungen entsprechende Manpower heranzubilden und später gegebenenfalls umzuschulen. Bei der raschen industriellen Entwicklung hat sich diese Ausbildung mit entsprechender staatlicher Unterstützung schnell etablieren können. Gegenwärtig bestehen etwa 30 Zentren mit insgesamt etwa 40000 Schülern (Schüler aus den Tages- und Abendkursen zusammen). Weiterführende Bildungsgänge gibt es für die Absolventen dieser Bildungsgänge bisher nicht.

Die beruflichen Sekundarschulen (Secondary Industrial Institutes und Secondary Commercial Schools) stellen das eigentliche Bindeglied innerhalb des Bildungssystems zwischen den Mittelschulen und den Colleges dar. Sie können weitgehend als dreijährige Berufsfachschulen mit beruflichem Abschluß gekennzeichnet werden. Den technischen Schulen stehen deutsche Berater zur Seite. Das Curriculum umfaßt vier Teile:

- einen allgemeinbildenden Teil (Muttersprache, Religion, Englisch, Sport),
- einen naturwissenschaftlichen Teil (Mathematik, Physik, Chemie),
- einen fachtheoretischen und fachpraktischen Teil.

Der allgemeinbildende und naturwissenschaftliche Teil umfaßt zusammen etwa 10 Stunden pro Woche, ebenso der fachtheoretische Teil. Für die fachpraktische Ausbildung stehen 20 Unterrichtsstunden pro Woche zur Verfügung. Dieser Ausbildungsgang erfaßt an den acht bestehenden Schulen insgesamt etwa 4000 Schüler. Den Absolventen stehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten in der Industrie offen, und es gibt gute Chancen zum beruflichen Aufstieg, auch ohne Besuch weiterführender Studiengänge. Viele Absolventen wechselten bisher auch in die Verwaltung, da sich hier große berufliche Chancen in den im Aufbau begriffenen Behörden boten. Für die Zukunft gibt es bildungspolitische Bestrebungen, den Absolventen dieser Schulen den Zugang zu technischen Studien an den Universitäten sowie das Studium für das Lehramt im technischen Bereich zu ermöglichen. Dabei wird auf einen einheitlichen Lehrertyp abgezielt, der als teacher of technology sowohl im fachtheoretischen wie im fachpraktischen Bereich ausbilden kann und der vor allem die Klammer zwischen den beiden Teilen auch unterrichtlich herzustellen vermag.

Strukturfrage der Berufsbildung noch offen

Angesichts der vielen Sackgassen in der beruflichen Bildung in Saudi-Arabien kann man fragen, inwieweit hier von einem System gesprochen werden kann. Tatsächlich hat der Wunsch, der im Aufbau begriffenen Industrie rasch saudische Arbeitskräfte zuzuführen, zu berufspädagogischen Konzeptionen geführt, die sich vielfach langfristig nicht halten lassen oder die sich zumindest verändern dürften. Im Gegensatz zu den kurzfristigen Trainingsmaßnahmen steht der Import hochmoderner Technologie, dessen Einsatz qualifizierte Fachkräfte erfordert. Für den Transfer moderner Technologien sprechen vor allem

- der Mangel an einheimischen Arbeitskräften,
- der hohe Energievorrat und die niedrigen Energiepreise,
- das hohe Niveau an Kapitalinvestitionen mit staatlichen Garantien.

Hinderlich für eine entsprechende Berufsbildung, die mit einer Förderung der Allgemeinbildung verbunden werden könnte, sind u. a.

- das geringe Image technischer Berufe unterhalb des Ingenieurs in der Gesellschaft, bedingt auch durch den großen Zustrom billiger ausländischer Fachkräfte aus Südostasien und das Fehlen eines traditionellen Handwerker-Mittelstandes,
- das hohe Ansehen, das akademische Studien – vor allem in Verbindung mit Studien im Ausland – besitzen,
- der geringe Grad an Aufklärung über Ausbildungsmöglichkeiten und berufliche Tätigkeiten im technischen Bereich.

Es darf aber nicht vergessen werden, daß die soziale Entwicklung sich der technisch-wirtschaftlichen Entwicklung in erstaun-

lich hohem Maße geöffnet hat. Die Vorstellung, daß saudische Jugendliche aus den Beduinenzelten kommen, auf ihre Kamele steigen, um zum Technikum zu reiten, ist Legende. Die Parkplätze mit den Fahrzeugen der Schüler gleichen durchaus Fabrik-Parkplätzen in einem westlichen Industrieland. Dennoch steht dieses Land weiterhin in der arabisch-islamischen Tradition. Dafür spricht allein schon der streng islamisch ausgerichtete Tagesablauf, aber auch der Ausschluß der Frauen aus weiten Teilen der Berufswelt und der Öffentlichkeit.

Eine moderne Berufsausbildung in Saudi-Arabien hat neben entsprechenden Konzepten vor allem auch die grundlegende Einsicht zu vermitteln, daß berufliche Bildung ein guter Einstieg für das Berufsleben und eine berufliche Karriere darstellt. Dann darf Berufsbildung „auch schon ein bißchen länger dauern“. Sie muß aber auch ihr Versprechen wahrnehmen, indem sie Qualifikationen vermittelt, die aktuell sind. So wird mit der wirtschaftlich-technischen Entwicklung eine Differenzierung und Diversifizierung der Ausbildungsgänge einhergehen müssen.

Das Interesse der saudischen Jugendlichen an technischen Berufen und an technischen Ausbildungsgängen hat zugenommen, doch ist es immer noch ein sehr geringer Teil der Jugendlichen, der einen technischen Beruf anstrebt. Nur etwa 6 Prozent der saudischen Jugendlichen durchlaufen eine berufliche Ausbildung im Sekundarbereich.

Vielfach fehlt auch – bei oberflächlicher Betrachtung – einfach die Bereitschaft zu einer längeren beruflichen Vorbereitung. Dafür gibt es soziale Ursachen. Es fehlt z. B. noch weitgehend die soziale Erfahrung, in einer technisierten Welt aufzuwachsen und die Bereitschaft, Technik in allen Lebensbereichen zu akzeptieren. Neben einer religiös motivierten und zum Teil auch das Beduinentum romantisierenden Distanz zur technischen Entwicklung fehlt auch das Lernen des Umgangs mit der Technik. Der spielerische Umgang mit technischem Gerät in der Kindheit, wie er in den Industrieländern üblich ist, scheint eine wesentliche technikbezogene Lebenserfahrung zu vermitteln, die in späteren Jahren ungleich schwerer zu ersetzen oder nachzuholen ist. Es ist möglich, daß ein arabisches Land wie Saudi Arabien ein ganz eigenes Verhältnis zur Technik gewinnt bzw. beibehält, das diesem Bereich eine zwar ökonomisch bedeutsame, aber sozial sehr viel weniger dominierende Rolle beimäßt, als das westliche Industriegesellschaften tun. Derart veränderten Einstellungen sind auch die Ausbildungskonzepte entsprechend zu entwickeln oder anzupassen. Die Ausbildung in den Berufsfachschulen ist z. B. sehr viel breiter angelegt, als in den technischen Berufen des dualen Systems in Deutschland. Auch bei den im Vergleich viel geringeren Ausbildungszeiten für die fachpraktische Ausbildung kann nicht der deutsche Facharbeiter zum Leitbild genommen werden. Darauf hinaus spielt neben den technischen Fertigkeiten und Kenntnissen auch die Managementfähigkeit zur Arbeitsorganisation und zur Leitung von „Hilfskräften“ immer eine bedeutende Rolle.

Im Rahmen der Regierungsberatung zu den technischen Berufsfachschulen sind Modelle entwickelt und zum Teil in der Erprobung, die nach einer zweijährigen Ausbildung mit einem ersten Abschluß Spezialisierungen in einem dritten Jahr anbieten. So könnte z. B. bei der Ausbildung in der Fachrichtung Mechanik das dritte Jahr die fertigungspraktischen Fertigkeiten und Kenntnisse des 1. und 2. Jahres um fertigungsplanerische Fähigkeiten ergänzen.

Die Qualifizierung von Fachkräften, die sich im lower management bewähren, könnte in Zukunft zum eigentlichen bildungsökonomischen Prüfstein der Berufsbildung in Saudi-Arabien werden, wenn das aus den Industrieländern stammende Management langsam abgelöst werden soll. Die technischen Berufsfachschulen und eine praxisbezogene College-Ausbildung bieten sicherlich hierfür gute Voraussetzungen. Die kurzzeitigen Ausbildungsgänge könnten ihre Flexibilität durch Erweiterungen im Baukastensystem und ihre Anpassungsfähigkeit an übergreifende Zielsetzungen zeigen.

Dabei wird auch die Frage nach einer Verzahnung mit dem Bildungssystem sich neu stellen, die auch die Chance enthält, ein durchlässiges modernes Bildungssystem zu entwickeln. Eine wichtige organisatorische Voraussetzung ist getroffen. Seit 1981 besteht eine aus früheren Abteilungen des Arbeitsministeriums und des Kultusministeriums zentral für Belange der Berufsbildung geschaffene Organisation, die GOTEVT (General Organization for Technical Education and Vocational Training). [5] Ihre Leistungsfähigkeit wird diese Organisation nur erhalten können, wenn sie gemäß ihrer doppelten Herkunft den Manpower- und den Bildungsaspekt in einem Gesamtkonzept der Berufsbildung zu integrieren vermag.

Anmerkungen

- [1] Statistical Summary 1983, ed. by Saudi Arabian Monetary Agency, S. 25.
- [2] Neue Daten über die Bevölkerungszahl sind in den letzten Jahren nicht publiziert worden. Da ein rapides Bevölkerungswachstum besteht, dürften frühere Schätzungen von ca. 8 Millionen nur einen Anhaltspunkt bieten.
- [3] Kingdom of Saudi Arabia, Statistical Yearbook 1982, S. 569.
- [4] Massialas, B. G., Jarar, S. A.: Education in the Arab World, New York 1983, S. 22 ff.
- [5] Kingdom of Saudi Arabia – General Organization for Technical Education and Vocational Training: Development of Technical Education and Training, Er Riyadh (1984).

REZENSIONEN

Schuhe verkaufen – ein praxisorientiertes Trainingskonzept für Ausbilder, von Ursula Schierke, Windmühle-Verlag, Hamburg 1985, DM 72.– DM.

Mit dieser „Verkaufskunde für die erfolgreiche Schuhverkäuferin“ erhalten Ausbilder und Auszubildende, Geschäftsführer und Inhaber für den Bereich des Schuhfachhandels einen Leitfaden an die Hand, mit dem Auszubildende und auch Mitarbeiter ohne großen Zeitaufwand geschult werden können. Das Ziel dieses Konzeptes ist eine Verbesserung der verkäuferischen Ausbildung und Qualifikation von Fachkräften durch die Vermittlung elementarer Sachverhalte, Einstellungen und Verhaltensweisen.

Das Handbuch ist in drei Bausteine wie folgt gegliedert:

Baustein 1: Motivation

- Wie werde ich eine erfolgreiche Schuhverkäuferin?
- Was muß eine Schuhverkäuferin können?
- Das Fachgeschäft und seine Bedeutung.

Baustein 2: Das kleine Fach-ABC

- Leder,
- Innenverarbeitung und Sohle,
- Macharten,
- Fußkunde und Fußpflege.

Baustein 3: Verkaufskunde

- mit dem Kunden Kontakt aufnehmen,
 - den Kundenwunsch/Bedarf vermitteln,
 - Ware richtig zeigen,
 - mit dem Kunden über den Schuh sprechen,
 - die Schuhanprobe,
 - Fournituren und Zusatzartikel,
 - der Kunde hat Einwände,
 - Kaufentscheidung und Abschluß.
- Die Lernziele im Baustein „Motivation“ gehen – wie der gesamte Lehrgang auch –

von einem Leitbild der Verkäuferin aus, bei dem die äußere Erscheinung eine große Rolle spielt, die nutzenbezogene Argumentationsfähigkeit im Vordergrund steht sowie der Beachtung von „Spielregeln“ im Betrieb große Aufmerksamkeit gewidmet wird. Gefragt sind daher Verhaltensmuster, wie Harmoniebestrebungen, Freundlichkeit, den Kunden als Gast behandeln und eine größtmögliche Kundenzufriedenheit herstellen.

Dahinter stehen – ausdrücklich formuliert – wirtschaftliche Belange und persönliche Abhängigkeiten. „Letzten Endes bezahlt er (der Kunde) Deinen Lohn. Nicht er ist von Dir, sondern Du bist von ihm abhängig.“ „Ich habe den festen Willen zu verkaufen, zu beraten – ohne Kunden kein Erfolg – ohne Erfolg kein Schuhgeschäft.“

Bei diesem angestrebten Selbstverständnis einer erfolgreichen Schuhfachverkäuferin wird vor allem an die innere Bereitschaft zu positiver Grundstimmung und zur Verkaufsleistung appelliert:

„Bewußt aufrechter Gang versetzt Sie in Stimmung – positive Gedanken und die Beschäftigung mit erfreulichen Dingen machen heiter – gepflegte Erscheinung macht sympathisch und hebt das eigene Selbstbewußtsein.“

Ob diese gutgemeinten Appelle allerdings ausreichen, um eine berufliche Motivation bei den Auszubildenden und bei den Mitarbeitern aufzubauen und zu stabilisieren, erscheint recht fraglich. Gerade das schlechte Image der Schuhverkäuferin und die Tatsache, daß dieser Beruf zum allergrößten Teil nur die zweite oder dritte Wahl der Jugendlichen darstellt, schafft vielschichtige Motivationsprobleme. Hinzu kommt, daß der heutige Kunde – zutreffend – als kritisch, gebildet und informiert dargestellt wird, der auch eine qualifizierte Beratung erwartet, doch welche Konsequenzen gerade dieses bewußtere Kundenaufreten auf der verkäuferischen Seite haben müßte, bleibt weitgehend unterbelichtet.

Imageprobleme und verändertes Kundenverhalten auf der einen Seite sowie der Anspruch auf eine qualifizierte Berufsausbildung auf der anderen Seite erfordern einen schrittweisen Zuwachs fachlicher und kommunikativer Kompetenzen sowie den Aufbau einer beruflichen Identität mit der verkäuferischen Aufgabe.

Der Baustein „Das kleine Fach-ABC“ ist eine knappe Einführung in die wichtigsten Lederarten, Macharten sowie die Verarbeitung und die Anatomie des Fußes.

Dabei erfolgt eine Gegenüberstellung der jeweiligen Fachausdrücke (Leder, Machart, Verarbeitung) mit Kundenargumenten, Kundennutzen, Verwendung sowie Nachteilen und Gefahren. Allerdings wird nur ein kleiner Teil des erforderlichen wissenschaftlichen Spektrums abgedeckt, wobei die von der Autorin bezweckte didaktische Reduktion – so wünschenswert sie gerade für den Ausbilder im Schuhleinzelhandel ist – doch in einigen Fällen die Grenze des fachlich Gebotenen erreicht. Der neu entwickelte fachliche Ausbildungsplan Schuhe stellt weitaus höhere Ansprüche und zwingt zu einer breiteren und tieferen verkaufsbezogenen Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Das gleiche gilt für die Vorbereitung auf die Prüfung.

Zwar werden diese Einschränkungen auch von der Verfasserin gemacht, jedoch könnte sich – wie die Kraft des Faktischen so mancher Lehrbücher – die bewußte und gewollte Vereinfachung auf die betriebliche Unterweisung übertragen.

Wichtigster Teil des Handbuchs ist der Baustein „Verkaufskunde“. Ausbilder und Auszubildende können hier eine Reihe von Tips und Regeln für verkäuferisches Handeln entnehmen, z. B. wie der erste Kontakt zum Kunden aufgenommen werden kann, durch welche Fragen der eigentliche Kundenwunsch am besten ermittelt wird, wie die Ware Schuh präsentiert und mit dem Kunden über den Schuh gesprochen werden kann. Schuhanprobe, Preisgespräch, Verkauf von

Zusatzartikeln, die Behandlung von Einwänden und Vorbehalten sowie letztlich die Hinführung zum Kaufabschluß sind weitere Themen dieses Abschnittes. Beispiele für sprachliche Wendungen, seien es Fragen, Argumente oder schlichte Eigenschaftswörter für eine lebendige Sprache, werden dem Lernenden angeboten, dazu Aufgaben zur eigenen Bearbeitung für die Auszubildenden, Hinweise für sinnvolle Feldbeobachtungen sowie typische Situationen im Geschäft. In dieser kleinen Schuhverkaufskunde werden nahezu alle Punkte behandelt, die ein modernes Verkaufstraining einschließen sollte, wenn es sich auf die veräuferische Alltagsebene vor dem Hintergrund der gewöhnlichen betrieblichen Aufgaben des Einzelhandels konzentriert. Eine bildungstheoretische Grundlegung bzw. Anlehnung an eine Ausbildungsprogrammatik mit übergeordneten Zielen kann deshalb hier ebensowenig erwartet werden wie grundsätzliche theoretische Abhandlungen über das Verkaufshandeln.

Der methodische Aufbau des Leitfadens ist ebenfalls denkbar einfach. Die einzelnen Lerneinheiten gliedern sich in eine

- Einführung für den Ausbilder,
- Trainerleitfaden als praktische Anleitung für die Unterweisung,
- Aufgaben für den Auszubildenden sowie Lösungen.

Ein Niveaunterschied zwischen Trainerleitfaden (verwendet werden parallel die Begriffe Ausbilder und Trainer) und den Aufgaben für die Auszubildenden bzw. den Lösungen ist nicht vorhanden, teilweise sind die Lösungen der Aufgaben wortidentisch mit dem Trainerleitfaden, so daß man vermutlich das gesamte Handbuch auch Auszubildenden an die Hand geben könnte. Wie dieses Handbuch nun in der betrieblichen Ausbildungspraxis eingesetzt wird, sollte allerdings nicht dem Ausbilder kommentarlos überlassen bleiben. Eine lehrgangsgebundene Einführung für Ausbilder und/oder Auszubildende, wie von der Autorin selbst angeboten, sollte in jedem Fall dazugehören. Dabei könnte dann auch eine Relativierung und Ergänzung allzu einfacher rezeptologischer Textstellen erfolgen.

Konrad Kutt, Berlin

Horst Stenger: Berufliche Sozialisation in der Biographie straffälliger Jugendlicher. Kriminologische Studien. Verlag Otto Schwarz & Co., Göttingen 1984, 587 Seiten.

Ausgangspunkt der Untersuchung ist der konzeptionelle Stellenwert von Arbeit und Ausbildung in den rechtlichen Grundlagen des Jugendstrafvollzugs sowie in der Vollzugspraxis. Insbesondere berufsbildende Maßnahmen erscheinen als „ultima ratio“ zur Verwirklichung des Erziehungsauftrags und sind daher verstärkt Träger von Resozialisierungshoffnungen der Justizverwaltung. Wissenschaftliche Untersuchungen haben sich mit dem Realitätsgehalt dieser Hoffnung

gen bislang kaum beschäftigt und die Beziehungen zwischen Arbeit, Ausbildung, Delinquenz und Resozialisierung weitgehend im Sinne des gängigen Alltagsverständnisses als „gegeben“ behandelt.

Demgegenüber gelangt der Autor zu einer empirisch begründeten Einschätzung der Resozialisierungsmöglichkeiten von Arbeit und Ausbildung im Jugendstrafvollzug.

Der erste empirische Teil der Studie ist eine erstmals in dieser Ausführlichkeit vorgelegte Bestandsaufnahme der Bedingungen und Formen von Ausbildung und Arbeit im Jugendstrafvollzug der Bundesrepublik Deutschland. Dargestellt werden die strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen, die gewissermaßen die „materielle Grundlage“ berufssoziatorischer Prozesse bilden und in formaler Hinsicht die Grenzen und Möglichkeiten beruflicher Bildung im Jugendvollzug bezeichnen. Die quantitativ angelegte Deskription der Berufsbildungsstruktur des Jugendstrafvollzugs wird einer berufspädagogischen Funktionsanalyse unterzogen.

Die Untersuchung von Rahmenbedingungen beruflicher Sozialisation ist für den Anspruch einer grundlegenden Forschung jedoch nicht hinreichend. Um etwas über Bildungswirkungen und Resozialisierungschancen sagen zu können, ist es notwendig, sich auch mit einer anderen Ebene der (Ausbildungs-)Realität auseinanderzusetzen. Dieser Perspektivwechsel wird im zweiten empirischen Teil der Arbeit vorgenommen. Hier werden auf der Grundlage von 16 qualitativ-biographischen Interviews mit inhaftierten und haftentlassenen Jugendlichen die arbeits- und berufsbezogenen Erfahrungen der Jugendlichen im Beschäftigungssystem und im Vollzug untersucht. Da eine isolierte Betrachtung von Bildungs-, Ausbildungs- und Erziehungsmaßnahmen wenig aussagefähig ist, werden die Erfahrungen der Jugendlichen im lebensgeschichtlichen Kontext primärer und sekundärer Sozialisationsprozesse (Familie, Schule, Peers) untersucht. In diesem Rahmen wird auch der Beziehung zwischen sozialer Struktur des Vollzugs und Prozessen beruflicher Sozialisation nachgegangen. Ein Aspekt ist beispielsweise, wie die pädagogischen Rahmenbedingungen der Vollzugsorganisation im „Unterleben“ der Insassensubkultur verformt bzw. „verarbeitet“ werden.

Im abschließenden dritten Teil werden die vorab gewonnenen empirischen Ergebnisse in einem theoretisch-analytischen Zusammenhang dargestellt, d. h., die aus dem Material abgeleiteten Thesen unter berufssoziatorischen sowie sozialisations- und devianztheoretischen Aspekten diskutiert. Mit Blick auf den Ausgangspunkt der Arbeit werden Möglichkeiten, Grenzen und Bedingungen einer integrativen Wirkung berufsbildender Maßnahmen umrissen. Der Autor kommt zu dem Ergebnis, daß das Bildungs- und das Integrationspotential solcher Maßnahmen aufgrund von gegenläufigen Sozialisationswirkungen der Vollzugsorganisation

und Insassensubkultur weitgehend zunichte gemacht werden und deshalb eine Vielzahl organisatorisch-struktureller Verbesserungen im Strafvollzug und Veränderungen der Ausbildungsinhalte und -bedingungen erforderlich wäre (z.B. stärkere Orientierung der Ausbildungsangebote an den Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt und an den Berufswünschen der Jugendlichen, Anpassung der Ausbildungsanforderungen im Vollzug an die Arbeitsanforderungen im Beschäftigungssystem, Vermittlung von sozialer Kompetenz und Werten, die zu den bisherigen biographischen Erfahrungen einen positiven Gegenpol bilden).

Unter dem Blickwinkel der Berufsbildungsforschung, die sich mit dem Wirkungszusammenhang und den Problemen von beruflicher Bildung und Resozialisierung bislang nur am Rande befaßt hat, leistet die empirisch und theoretisch gut fundierte Arbeit einen wichtigen Beitrag.

Peter-Werner Kloss, Berlin

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg): Neue Technologien. Der zwischenbetriebliche Verbund. Ein neues Instrument. Bonn 1985

Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hält seit Beginn des Jahres unter obigem Titel eine 48seitige, vierfarbige Broschüre bereit, die an Interessenten kostenlos abgegeben wird. Dem Vorwort ist zu entnehmen, daß sie auf einer 1984 durchgeführten Untersuchung in der Region Bergisch Gladbach basiere, mit der „die Möglichkeiten zur Einrichtung eines zwischenbetrieblichen Verbundes“ erkundet werden sollten.

Wer nun die Frage beantwortet haben möchte, was genau Ziel oder Gegenstand der Untersuchung war, der verkennt den Charakter der Broschüre. Sie soll Untersuchungsergebnisse nicht vorstellen, sondern nutzen, und zwar für eine erfolgversprechende Anwendung des „Instrument“ Firmenverbund, um „mit den neuen technischen Entwicklungen besser fertig zu werden“.

Die möglichen Nutznießer sind, wieder laut Vorwort des Herausgebers, „nicht nur Kleinbetriebe, sondern auch mittlere Unternehmen“. Das harmoniert zwar nicht recht mit den Ausführungen im Text – denen zufolge kommen „als vorrangige Zielgruppe Unternehmen ab ca. 100 Mitarbeiter in Frage“, und der Kreis der potentiellen Gesprächspartner von Verbundinitiatoren besteht „vornehmlich aus Mitgliedern der oberen Führungsebenen“ –, tut aber nichts weiter zur Sache.

Entscheidend dürfte sein, daß es gelingt, „die in alien interessierten Betrieben vorhandenen Kräfte gemeinsam für gegenseitig nützliche und zugleich kostengünstige Qualifizierungsmaßnahmen einzusetzen“ und so „ihre Konkurrenzfähigkeit

und Flexibilität zu erhalten bzw. zu steigern“.

Sollten Sie, lieber Leser, sich mittlerweile fragen, ob der Rezensent sich bei der Nennung des Herausgebers der Broschüre nicht vielleicht geirrt hat; ob nicht vielmehr das Technologie- oder das Wirtschaftsministerium sie herausgebracht habe – nein: es war tatsächlich der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

Er hat nicht Mühe noch Geld gescheut, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung den Platz zuzuweisen, der ihnen gemessen am eigentlichen Betriebszweck zukommt: den vierten nämlich und damit zugleich den letzten.

Das klingt ironisch und ist doch eine nüchterne Tatsache. Ein Produktionsbetrieb, der nicht mehr konkurrenzfähig ist, fällt auch als Ausbildungsbetrieb aus. Folglich kann, ja muß man den Zusammenhang der „Felder“, auf denen ein zwischenbetrieblicher Verbund, wie er hier propagiert wird, tätig werden würde, so beschreiben, wie dies in der Broschüre geschieht: 1. Technik-Entwicklung, 2. Organisations-Entwicklung, 3. Personal-Entwicklung und schließlich 4. Qualifikations-Entwicklung und -Vermittlung.

Nur: Ob – bei allem Bemühen um Zielgruppengerechtigkeit – in einer Veröffentlichung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft Fragen der Ausbildung von Jugendlichen und der Weiterbildung von Beschäftigten kommentarlos derart relativiert werden sollten, erscheint doch fraglich.

Bernd Schwedrzik, Berlin

Der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) hat in erheblich erweiterter und aktualisierter Form den „Rechtsratgeber Berufsbildung – Handbuch für die Praxis“ (Verfasser Dr. Horst-Dieter Hürlebaus) vorgelegt. Die DIHT-Broschüre informiert auf 261 Seiten über Rechte und Pflichten des Ausbilders des Betriebs und der Auszubildenden. Die neuen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzes und der Ausbilder-Eignungs-Verordnung werden dabei eingehend berücksichtigt oder erläutert. Die Broschüre gibt ferner zahlreiche Hinweise zur täglichen Ausbildungspraxis, z. B. zur Prüfung der Ausbilder-eignung, Formulierung von Zeugnissen, zu Fragen des Urlaubs, der Kündigung und der Freistellung für Prüfungen und Berufsschule bis hin zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungs-Prüfung. Ausführlich behandelt werden Zweifelsfragen, die sich in der Praxis häufig stellen. Die maßgebenden Gesetzesbestimmungen sind angegeben. Die Rechtsprechung ist bis zum Stand November 1984 berücksichtigt. Aufgenommen wurden auch häufige Sonderfragen, die in der Praxis auftreten, wie z. B. Mutterschutz und Mutterschaftsurlaub von Auszubildenden sowie die Auswirkungen der Einberufung zum

Wehrdienst auf die Ausbildung. Auf besonders wichtige Entscheidungen wird in Fußnoten hingewiesen.

Die vor allem für Ausbilder, Prüfer, aber auch für Auszubildende und deren Eltern gedachte und geeignete Broschüre kann zum Preise von DM 18,- beim Deutschen Industrie- und Handelstag, Abteilung Information, Postfach 1446, 5300 Bonn 1 oder über BTX 6901016, bezogen werden.

Karl Josef Uthmann, Berlin

Grundlagen der Weiterbildung – Rechtsquellen, gerichtliche Entscheidungen, Pläne, Stellungnahmen, Kommentare – Hrsg.: **Grundlagen der Weiterbildung e.V.**, Hagen. Loseblattsammlung in 2 Bdn., zur Zeit ca. 1800 Seiten, 72,- DM. Neuwied: Luchterhand Verleg, 1980, Stand: April 1985.

So vielfältig die Möglichkeiten der Weiterbildung in diesem Lande sind – so manigfaltig sind auch deren gesetzliche Grundlagen. Weitverzweigt und entlegen befinden sich die Quellen, u. a. in den Länderverfassungen, im Arbeitsförderungsgesetz (AFG), in den Runderlässen der Bundesanstalt für Arbeit, im Betriebsverfassungsgesetz, im Sozialgesetzbuch, in zahlreichen Verordnungen, Anordnungen und Richtlinien von Ministerien. Das verstreute Quellengut systematisch geordnet und griffig zusammenge stellt zu haben – darin besteht die einmalige Leistung des Herausgeber-teams der zweibändigen Loseblattsammlung „Grundlagen der Weiterbildung – Recht“. Durch zwei bis drei Nachlieferungen pro Jahr wird dieses (nicht umhin zu nennende) Standardwerk auf dem jeweils aktuellen Stand gehalten. Das Werk gliedert sich in vier Abteilungen: Am Anfang stehen die Regelungen, die bundesweite Gültigkeit besitzen, es folgen die Bestimmungen in den einzelnen Bundesländern, dann die Beschlüsse, Empfehlungen der Kultusministerkonferenz und abschließend die seit zwei Jahren aufgenommene und sich schnell ausdehnende Sammlung von gerichtlichen Entscheidungen. Das ausführliche Inhaltsverzeichnis dient ebenso der schnellen Orientierung als auch der Suche nach einer bestimmten Fundstelle, da der Name einer jeden Vorschrift angegeben ist, z. B. „Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose“. Kennt der Benutzer den Gesetzesstitel nicht, so hilft das Stichwortverzeichnis mit „Verbesserung der Vermittlungsaussichten“ weiter oder, in anderen Fällen, die Liste einschlägiger Begriffe der sogenannten Schnellübersicht. Abgerundet wird das Werk durch einen vorausgestellten Bericht über das Weiterbildungsverhalten von Deutschen im Alter von 19 bis unter 65 Jahren. Diese Untersuchung des Instituts Infratest Sozialforschung wird alle zwei Jahre erneut durchgeführt und dem Werk beigegeben. Wer also mit Sachkunde in Angelegenheiten beruflicher Fortbildung, Umschulung und Erwachsenenbildung mitreden will, dem wird die

Sammlung bald unentbehrlicher Ratgeber sein.

Jedoch, kein Werk ist so gut, daß es nicht verbessерungsbedürftig wäre, und mit Hilfe der Ergänzungslieferungen bestehen dazu beste Voraussetzungen. Unter dem Abschnitt „Förderung besonderer Gruppen“ am Arbeitsmarkt fehlen die „Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen vom 12. Mai 1980“. Keinesfalls sollten in der Entscheidungssammlung die Bundessozialgerichtsurteile fehlen, in denen festgestellt wird, daß Teilnehmern an Umschulung und Fortbildung das zu Maßnahmeginn berechnete Unterhaltsgehalt für die Dauer der Maßnahme gezahlt wird und durch keine Sparbeschlüsse in Form von AFG-Änderungen während der Maßnahme gekürzt werden darf. Und ebenfalls Beachtung verdient ein Verwaltungsgerichtsurteil, wonach Umschüler einen Anspruch auf Sozialhilfe haben, wenn ihnen die Arbeitslosenhilfe aufgrund der Fördervoraussetzungen gestrichen wird. Des weiteren wäre es angezeigt, das AFG um die Bestimmungen über die „Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung“ (§ 91 ff. AFG) zu erweitern, da im Abschnitt über „Berufliche Fortbildung und Umschulung“ auf Seite 73 im Rahmen eines Runderlasses der Bundesanstalt für Arbeit nachzulesen ist, daß auch im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) Arbeiten gefördert werden, „durch die berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten oder erweitert werden“ sollen. Es ist das Bemühen der Bundesanstalt für Arbeit erkennbar, Arbeitslose auch in ABM nicht nur zu verwahren, um die statistisch ausgewiesene Arbeitslosigkeit zu verringern, sondern auch zu qualifizieren. Allerdings ohne anerkannten Berufsabschluß. Und nicht vergessen werden sollte an dieser Stelle in der Rubrik Arbeitsrecht/Befristete Arbeitsverträge die Entscheidungssammlung um einige ABM-Urteile anzureichern. Denn, so die Meinung zahlreicher ABM-Teilnehmer, wer Regelaufgaben der Verwaltung wahrnimmt und nicht wie im AFG gefordert, zusätzliche Arbeiten verrichtet, muß auch einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten. Ferner wäre es überlegenswert, in die vorhandenen Auszüge aus dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) die §§ 18 bis 20 aufzunehmen, die die Beschäftigung von arbeitslosen Sozialhilfeempfängern regelt. Der bislang diskriminierenden arbeitsrechtlichen Behandlung von Sozialhilfeempfängern (Arbeit ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des Arbeitsrechts) setzt die Stadt Hamburg seit einigen Jahren ein neues Konzept entgegen. Statt wie bisher eine Arbeitsprämie zuzüglich zur laufenden Hilfe zum Lebensunterhalt zu zahlen, wird den Hilfeempfängern ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag angeboten und eine sinnvolle, wenn auch befristete Arbeit, bei der „Hamburger Arbeit – Beschäftigungs-GmbH“ kann die Wiedereingliederungschancen der Beschäftigten erhöhen.

Heinrich Krüger, Berlin

In der Reihe der Veröffentlichungen über Ausbildungsgänge und -abschlüsse außerhalb der Bundesrepublik Deutschland sind bisher folgende Bände zur **Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen** erschienen:

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik

von Daniela Lorenz

1980. 110 Seiten. DM 13,- ISBN 3-88555-103-9

Diese Studie beschreibt und erläutert die rechtlichen Grundlagen des beruflichen Bildungssystems in der ČSSR seit Ende des Zweiten Weltkrieges. Wesentliche Texte sind im Anhang in deutscher Sprache auszugsweise abgedruckt, vor allem das Verzeichnis der Lehrberufe. Die Abhandlung soll dazu dienen, den zuständigen Behörden in der Bundesrepublik Deutschland eine fachgerechte, rechtlich fundierte Beurteilung der Gleichwertigkeit der in der ČSSR erworbenen Qualifikationen, Abschlüsse und Zertifikate zu ermöglichen. Sie ist daher von wesentlicher Bedeutung für die Eingliederung von Aussiedlern aus der ČSSR.

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Ungarischen Volksrepublik

von László Hegedüs

1980. 144 Seiten. DM 13,- ISBN 3-88555-109-8

Als Hilfe für die Entscheidung über die Anerkennung der von Aussiedlern vor ihrer Übersiedlung in die Bundesrepublik Deutschland erworbenen Zeugnisse und Qualifikationen wird die Entwicklung des beruflichen Bildungswesens in Ungarn seit dem Zweiten Weltkrieg dargestellt und mit Bildungsgängen und Qualifikationsniveaus in der Bundesrepublik Deutschland verglichen. Dabei wird die Entscheidungsfindung über die Gleichwertigkeit vor allem dadurch erleichtert und zugleich verbessert, indem eine Reihe der wesentlichen ungarischen Rechtsgrundlagen in deutscher Übersetzung der Arbeit beigefügt sind.

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken

von Leonid Novikov

1981. 87 Seiten. DM 13,- ISBN 3-88555-112-8

Auch diese Studie soll den zuständigen Behörden Hilfe bei der Anerkennung der in den genannten Ländern seit dem Zweiten Weltkrieg erworbenen Abschlüsse und Zeugnisse leisten. Sie beschreibt daher Struktur und Entwicklung des Ausbildungssystems der UdSSR und vergleicht deren Bildungsgänge und Qualifikationsniveaus mit denen in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei kommt dem Gutachten über die UdSSR insofern Bedeutung zu, als in diesem Falle zwei völlig unterschiedliche Systeme verglichen werden.

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien

von Joachim Köhler

1981. 159 Seiten. DM 18,- ISBN 3-88555-123-3

Auch dieser Ländervergleich stellt Strukturen und Entwicklung des beruflichen Bildungswesens in leicht faßbarer Form dar, obwohl in Jugoslawien besonders komplizierte Verhältnisse zu beschreiben waren. Einmal ist Jugoslawien ein Bundesstaat, in dem die Kompetenz für das gesamte Bildungswesens bei den einzelnen Republiken und damit unterschiedlichen Entwicklungen unterliegt: So erlebte trotz genereller „Verschulungs“-Tendenz die „duale Ausbildung“ auf der Rechtsgrundlage eines Lehrvertrages nach 1975 in Kroatien eine gewisse Renaissance. Zum anderen wurden ebenfalls 1975 die herkömmlichen Qualifikationsebenen „Facharbeiter/Handwerksgeselle“, „Meister“ und „Techniker“ durch ein vom Angelernten bis zum Doktor der Wissenschaften durchgängiges System von acht Qualifikationsstufen ersetzt, deren Charakter und Kriterien sich erheblich von den „traditionellen Ebenen“, die auf die mit der Bundesrepublik gemeinsame Wurzel der handwerklichen Meisterlehre zurückgehen, lösen.

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Volksrepublik Polen

von Hans Göring

1983. 283 Seiten. DM 23,- ISBN 3-88555-207-8

Diese Sonderveröffentlichung beinhaltet den gegenüber der bereits 1977 vom Bundesminister für Wirtschaft herausgegebenen Kurzfassung eines Gutachtens zur beruflichen Bildung und beruflichen Qualifikation in der Volksrepublik Polen nur unwesentlich gekürzten Originaltext sowie ausgewählter Materialien.

Auch diese Länderstudie soll den zuständigen Behörden Hilfe bei der Anerkennung der seit dem Zweiten Weltkrieg erworbenen Abschlüsse und Zeugnisse leisten. Diese Entscheidungshilfe enthält deshalb auch eine Beschreibung von Struktur und Entwicklung des Ausbildungssystems sowie einen Vergleich der Bildungsgänge und Qualifikationsniveaus mit denen in der Bundesrepublik Deutschland. Wegen des Interesses über die Anerkennungsbehörden hinaus wurde bei dieser Neuauflage der nur unwesentlich gekürzte Originaltext des genannten Gutachtens zugrunde gelegt und durch eine größere Auswahl von Quellenmaterial ergänzt.

Fortsetzung siehe nächste Seite

In der Reihe der Veröffentlichungen über Ausbildungsgänge und -abschlüsse außerhalb der Bundesrepublik Deutschland sind bisher folgende Bände zur **Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen** erschienen (Fortsetzung):

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Sozialistischen Republik Rumänien

von Wolfgang Stratenwerth
1985. 132 Seiten. DM 13,- ISBN 3-88555-225-6

Im Rahmen der Sonderveröffentlichungen über die Anerkennung der Berufsabschlüsse und Zeugnisse von Aussiedlern wurde jetzt die Studie über berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Sozialistischen Republik Rumänien neu aufgelegt. Sie informiert über die Entwicklung des rumänischen Bildungswesens und stellt insbesondere die Reformperioden nach Ende des 2. Weltkrieges dar. Die im Anhang enthaltenen Nomenklaturen (Verzeichnisse) der verschiedenen Berufe auf Facharbeiter- und Meisterebene von Industrie und Handwerk, die in unterschiedlichen Schultypen und in Betrieben ausgebildet werden sowie ein Glossar der Fachausdrücke stellen wertvolle Hilfsmittel für die Stellen und Behörden dar, die über die Anerkennung der Abschlüsse und Zertifikate zu entscheiden haben.

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Deutschen Demokratischen Republik

von Wolf-Dieter Gewande
1984. 205 Seiten. DM 18,- ISBN 3-88555-228-0

Die Studie gibt einen umfassenden Überblick über die Entwicklung des Bildungswesens in der DDR. Im Mittelpunkt steht die Darstellung des Systems der beruflichen Bildung unter folgenden Aspekten: – Das Recht auf Bildung – von der Schule zum Ausbildungsvertrag – die Systematik der Ausbildungsberufe – Grundberufe und berufliche Grundlagenfächer – Inhalte und Organisation der Berufsausbildung – das Prüfungs- wesen – das Handwerk in der DDR – die Ausbildung der Meister in Industrie und Handwerk.

Die Studie vergleicht die beiden Qualifikationsebenen des Facharbeiters und des Meisters in Industrie und Handwerk unter den Gesichtspunkten der §§ 92 und 71 des Bundesvertriebenengesetzes und des § 7 Absatz 7 der Handwerksordnung. Sie empfiehlt den für die Anerkennung zuständigen Behörden in der Bundesrepublik eine Gleichstellung der in der DDR erworbenen Qualifikationen mit den entsprechenden Qualifikationen in der Bundesrepublik Deutschland und unter Berücksichtigung der im einzelnen aufgeführten Auslegungskriterien des Begriffs „Gleichwertigkeit“ unter der Voraussetzung, daß der Antragsteller als Ausgleich für die längeren Ausbildungszeiten in der Bundesrepublik den Nachweis überentsprechende Zeiten berufspraktischer Bewährung führt.

Der umfangreiche Anhang enthält als Hilfsmittel für die mit der Anerkennung Befähigten erstmals alphabetische Verzeichnisse aller Ausbildungsberufe ab 1960 mit vielen zusätzlichen Informationen, Verzeichnisse der Handwerksberufe sowie Verzeichnisse der Meisterfachrichtungen in Industrie und Handwerk. Auszüge aus einschlägigen, für die Berufsbildung relevanten Gesetzestexten schließen die Arbeit ab.

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Türkei

von Yakup Dadas
1984. 75 Seiten. DM 10,- ISBN 3-88555-231-0

Die Studie stellt die Entwicklung der Strukturen sowie die Bildungsgänge und Abschlüsse des beruflichen Bildungswesens in der Türkei dar und gibt einen Ansatz zum Vergleich mit der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Veröffentlichung soll die Anerkennung von in der Türkei erworbenen beruflichen Zeugnissen erleichtern und damit zur besseren Integration türkischer Arbeitnehmer beitragen.

Während der erste Teil allgemeine Informationen über die Türkei vermittelt, enthält der zweite Teil eine systematische Darstellung des türkischen Bildungswesens, insbesondere des beruflichen Bildungswesens mit seinen Eingangsvoraussetzungen, Lerninhalten, Abschlüssen und Berechtigungen.

Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation von Flüchtlingen aus Vietnam

von Phan Phuc Vinh
1985. 79 Seiten. DM 13,- ISBN 3-88555-261-2

Die Broschüre informiert über die sehr unterschiedlichen Bedingungen beruflicher Bildung in Nord-Vietnam und in Süd-Vietnam seit dem Jahre 1945 und über den Übergang von einer traditionellen und landesüblichen Lehre im Handwerk zu einer mehr zeitgemäßen Berufsausbildung mit westlichem Niveau. Die vielfältigen politischen und wirtschaftlichen Einflüsse auf diese Vorgänge werden erläutert, weil erst dadurch die einzelnen Besonderheiten beruflicher Bildung in Nord-Vietnam und Süd-Vietnam verständlich werden.

Die Broschüre soll in der Hauptsache verwendet werden bei der Beurteilung von beruflichen Qualifikationen der Flüchtlinge aus Vietnam. Wenn diese in der Bundesrepublik Deutschland an einen Arbeitsplatz vermittelt werden sollen, dann gilt es, in Vietnam erworbene Qualifikation mit den Qualifizierungsanforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zu vergleichen. Ein solcher Vergleich war bisher außerordentlich schwierig und oftmals gar nicht möglich. Dies soll nun durch die vorliegende Broschüre erleichtert werden.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung –
Pressereferat – Fehrbelliner Platz 3 – 1000 Berlin 31 –
Telefon: (030) 86 83-520, 86 83-280 oder 86 83-1

