

lichen die anwendungsbezogene Berufsbildungsforschung sein. Soweit und solange sich allerdings Hochschulen und andere Forschungseinrichtungen weitergehender wissenschaftlicher Fragen nicht hinreichend annehmen, muß das BIBB auch insoweit Forschung betreiben können.

- Nach meiner Auffassung hat das Bemühen der Beteiligten um Konsens in der Bestimmung der Forschungstätigkeiten des BIBB seine Bedeutung. Anders als ein wissenschaftliches Forschungsinstitut mit voller Forschungsautonomie hat das BIBB in der Festlegung seiner Forschungsprojekte auf die Bildungspolitik der Bundesregierung und auf die an der Berufsbildung Beteiligten Rücksicht zu nehmen. Daher bin ich mit dem Hauptausschuß der Meinung, daß er weiterhin über das Forschungsprogramm des BIBB auf Projektebene beschließen und so konkret bestimmen soll, welche Forschungsarbeiten durchgeführt werden. Andererseits sollte der Einfluß externer Wissenschaftler und Praktiker auf die Forschungsarbeiten des BIBB gestärkt werden.

In meiner Stellungnahme habe ich auf die Absicht hingewiesen, bei mir ein Gremium aus sachverständigen Beratern einzurichten. Dieser Beirat, der sich auf dem Feld der Berufsbildungspolitik beraten soll, könnte sich daneben auch regelmäßig mit den Forschungsarbeiten des BIBB befassen und mir entsprechende Anregungen geben.

Die wissenschaftliche und wirtschaftliche Effizienz des BIBB soll gestärkt werden. Im einzelnen sind in meiner Stellungnahme die Empfehlungen hierzu behandelt, zu denen ich mein Votum

abgegeben habe. Ich gehe davon aus, daß insoweit keine gravierenden Unterschiede gegenüber den Stellungnahmen des Hauptausschusses und des Generalsekretärs bestehen. Die wichtigsten danach geplanten Maßnahmen werden in der Zusammenfassung am Schluß der Stellungnahme genannt.

Derzeit kann davon ausgegangen werden, daß die Umsetzung dieser Maßnahmen keine Gesetzesänderung, wohl aber Änderungen der Satzung des BIBB erforderlich macht. Ich habe in der Stellungnahme auch darauf hingewiesen, daß im Entwurf des Bundeshaushalts für das Haushaltsjahr 1988 im Hinblick auf diese Maßnahmen erste Konsequenzen gezogen wurden, wesentliche Umsetzungsmaßnahmen jedoch in späteren Jahren noch folgen, insbesondere die zügig anzustrebende Neugliederung des Instituts.

Insgesamt bin ich der Auffassung, daß die Überprüfung des BIBB als Chance gesehen werden sollte, zu einer Stärkung des Instituts und der Effizienz seiner Arbeit zu gelangen. Ich begrüße es, daß auch der Hauptausschuß und der Generalsekretär des BIBB die Evaluierung in diesem Sinne konstruktiv aufgegriffen haben. Auch werte ich es als sehr positiv, daß die Evaluierung unter den Mitarbeitern des Instituts eine rege Diskussion in Gang gebracht hat.

Allen Beteiligten möchte ich bei dieser Gelegenheit für die geleistete Arbeit danken. Ich hoffe, daß auch die weiteren Schritte im Rahmen der Evaluierung und vor allem die Umsetzung der geplanten Maßnahmen zügig und erfolgreich vorgenommen werden können.

Gustav Fehrenbach

Konzertierte Aktion Weiterbildung muß DGB-Forderungen einbeziehen!

Anläßlich der Sitzung 3/87 des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung haben bei der Diskussion mit Bundesminister Möllemann alle Gruppen Unterstützung für die Konzertierte Aktion Weiterbildung zugesagt*).

Einvernehmlich wurde festgestellt, daß in den letzten Jahren eine Weiterentwicklung der Weiterbildung festzustellen ist. Dies gilt für das Bewußtsein über die Bedeutung der Weiterbildung, notwendigen politischen Handelns und in der Rückschau der zwischenzeitlich stattgefundenen Gespräche zur beruflichen Weiterbildung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. An diesen Gesprächen war der DIHT maßgeblich beteiligt.

Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften waren nicht immer einer Meinung – wer wollte das bestreiten –, konnten aber in 32 von 45 Einzelthemen einen Kompromiß und ein gemeinsam getragenes Ergebnis erreichen.

Ich weiß, daß manches Ergebnis auch in beiden Reihen nicht immer auf vollste Zustimmung gestoßen ist, aber es gehört zur Demokratie auch, bei unterschiedlichen Positionen Gespräche zu führen mit dem Ziel, aufeinander zuzugehen, Ergebnisse zu erreichen und sie gemeinsam umzusetzen.

Damit habe ich bereits deutlich gemacht: die Wirtschaft trägt Verantwortung für die Weiterbildung, und innerhalb ihrer Ver-

antwortlichkeit sind DIHT, Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und der DGB einschließlich der Gewerkschaften ihrer Verantwortung weitestgehend gerecht geworden – zumal, wenn ich das wachsende tarifpolitische Engagement im Bereich der Weiterbildung einbeziehe.

Nicht, daß im Koordinierungskreis berufliche Weiterbildung keine Verbesserungen greifen könnten oder sollten, im Gegenteil: Hier bleibt viel zu tun. Wir haben aber bereits 1983 die konkrete Arbeit zur Weiterbildung aufgenommen. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft fordert nun eine „Konzertierte Aktion“ für die Weiterbildung, die sicherlich über die bisherigen Arbeitgeber-Arbeitnehmergespräche und die Diskussion im BIBB-Hauptausschuß hinausgeht, gleichzeitig aber der konkreten Arbeit zu einem politischen Stellenwert verhilft.

Subsidiarität steht nicht im Widerspruch zu gewerkschaftlichen Forderungen

Dem DGB wird häufig unterstellt, er wäre ausschließlich für zentrale Systeme, Gleichstellung und ähnliches. Eine solche Sichtweise wäre falsch und verkürzt.

Ich stelle die Frage, steht eine richtig verstandene „Subsidiarität“, so wie sie heute z. B. von Pater Nell-Breuning interpretiert wird, überhaupt einem sinnvollen und ebenfalls richtig verstandenen staatlichen Ordnungsrahmen für die Weiterbildung entgegen?

Ich meine nein. Die nächstgrößere Gemeinschaft hat die kleinere dort zu fördern und zu unterstützen, wo diese nicht in vollem Umfang die Aufgabe wahrnehmen kann und hat Aufgaben zu übernehmen, soweit dies aus der Sache heraus erforderlich ist.

*) Da der Redaktionsschluß für das vorliegende Heft der 1. Oktober 1987 war, konnten in diesem Beitrag Einzelheiten der „Konzertierten Aktion Weiterbildung“, wie sie am 3. Dezember 1987 durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft der Öffentlichkeit vorgestellt wurden, noch nicht aufgegriffen und erörtert werden. (Die Redaktion)

Nun, ich meine, ein Ordnungsrahmen ist erforderlich, schon, damit bestimmte Qualifikationen nicht nur im einzelnen Betrieb anerkannt werden, sondern in der ganzen Branche, ja eigentlich darüber hinaus. Im übrigen, ein staatlicher Ordnungsrahmen ist bereits durch das BBiG gegeben, wird aber (immer noch) nicht ausreichend und logisch konsequent ausgeschöpft.

Er müßte sinnvoll ausgefüllt und nach dem in der beruflichen Bildung bewährten Konsensprinzip offensiv und flexibel ausgestaltet werden. Dazu ist es für alle Beteiligten erforderlich, aufeinander zuzugehen und manchmal auch über den eigenen Teller- und hinauszu sehen, ja über den eigenen Schatten zu springen.

Die Weiterbildung muß in einer sich wandelnden Gesellschaft und Arbeitswelt den Arbeitnehmern, ja, allen Menschen und der Wirtschaft gerecht werden. Dazu ist es notwendig, die Weiterbildungssituation kurz zu analysieren:

Analyse über die Weiterbildung führt zu dem Ergebnis „nicht ausreichend“

Das Angebot an allgemeiner, beruflicher und politischer Weiterbildung durch öffentliche und nichtöffentliche Träger ist in den zurückliegenden Jahren erheblich ausgeweitet worden. Trotz dieser Ausweitung und einer verstärkten Förderung aus öffentlichen Mitteln aufgrund gesetzlicher Regelungen in den meisten Bundesländern kommt dem Weiterbildungsbereich im bestehenden Bildungssystem noch nicht die ihm angemessene Bedeutung zu. Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand auf allen Ebenen gefährden selbst den bislang erreichten Stand.

Auch die Kürzungen und Streichungen von Leistungen bei der individuellen Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung haben zu rückläufigen Teilnehmerzahlen geführt. Die Sparmaßnahmen belasten den einzelnen Arbeitnehmer mit unerträglich hohen Kosten für seine berufliche Fortbildung und machen eine freiwillige Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung für die meisten Arbeitnehmer nahezu unmöglich.

Das gegenwärtige Weiterbildungssystem und seine Ausgestaltung begünstigen ohnehin privilegierte Bildungsschichten und erschweren jenen Gruppen der Bevölkerung den Zugang, deren Benachteiligungen im Bildungssystem ausgeglichen werden müßten.

Die Weiterbildungsangebote sind ungleichmäßig verteilt, so daß regional erhebliche Angebotslücken bestehen.

Die Angebote sind auch inhaltlich oft nicht weit genug entwickelt, um bildungsferne Bevölkerungskreise gezielt anzusprechen. Die Weiterbildungsmaßnahmen sind häufig so organisiert, daß sie die besonderen Bedürfnisse, z. B. von Schichtarbeitern, Pendlern, familiengebundenen Frauen und Männern und von ausländischen Arbeitnehmern zu wenig berücksichtigen.

Auch im Weiterbildungsbereich fehlen haupt- und nebenberufliche pädagogische Mitarbeiter. Insgesamt reichen die finanziellen Aufwendungen öffentlicher und nichtöffentlicher Träger der Erwachsenenbildung nicht aus, um den Weiterbildungsbereich so auszubauen, daß alle Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, an Weiterbildung teilzunehmen. Der Weiterbildungsbereich ist immer noch nicht in das öffentliche Bildungssystem integriert und als öffentliche Aufgabe anerkannt.

Obwohl die Bundesrepublik Deutschland bereits im Jahre 1976 das Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über bezahlten Bildungsurlaub ratifiziert und sich darin zu einer schrittweisen Einführung von bezahltem Bildungsurlaub verpflichtet hat, gibt es hierfür nicht in allen Bundesländern gesetzliche Regelungen. In anderen Gesetzen gibt es jeweils nur für bestimmte Gruppen von Beschäftigten Bildungsurlaubsregelungen. In rund 200 Tarifverträgen bestehen Vereinbarungen über einen Bildungsurlaub, die diese Situation „auffangen“ sollen.

Obwohl derzeit rund 4 Millionen Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder tarifvertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Bildungsurlaub haben, nimmt nur ein geringer Teil der Arbeitnehmer diesen Anspruch wahr. Die Gründe hierfür

liegen im wesentlichen im unzureichenden Weiterbildungssystem, im Fehlen von Informationen, in Zugangsbeschränkungen und zunehmend auch in Versuchen von Arbeitgebern, die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs zu verhindern.

Wie halten wir es aber mit dem Recht auf Bildung? Nach meiner Auffassung gilt: Das Recht auf Bildung schließt das Recht auf Weiterbildung ein. Die Entwicklungen und Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft verlangen eine ständige Weiterbildung, die dazu verhilft, soziale und kulturelle Erfahrungen kritisch zu verarbeiten, berufliche Qualifikationen zu erwerben und in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung zu bewerten sowie Mitbestimmung im beruflichen und öffentlichen Leben wahrzunehmen.

Deshalb halte ich es für notwendig, sich für folgende Ziele einzusetzen, die ich in neun Positionen zusammenfasse:

Zukunft durch Weiterbildung als öffentliche Aufgabe

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind die Bereiche der Weiterbildung soweit wie möglich zu integrieren. Lebenslanges Lernen muß zum Rechtsanspruch für Arbeitnehmer gestaltet und verwirklicht werden. Daraus schlußfolgernd ist Weiterbildung öffentlich zu fördern und in ein Gesamtbildungssystem einzuordnen. Insofern trägt nicht nur die Wirtschaft Verantwortung, sondern auch der Staat. Ich habe zuweilen den Eindruck, daß der Staat sich, wenn überhaupt, auf finanzielle Förderung beschränken will, ohne aber Weiterbildung als öffentliche Aufgabe genügend ernst zu nehmen, z. B. auch im Bereich der Ordnungspolitik.

„Qualifizierungsoffensive“

ersetzt nicht Weiterbildung als öffentliche Aufgabe

In Ergänzung zu den Aussagen in den DGB-Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten 1986 und 1987 zur Weiterbildung und Qualifizierungsoffensive sei festgehalten, daß von vielen Arbeitgebern die Qualifizierungsdiskussion benutzt wird, um die gewerkschaftlichen Konzepte zur Überwindung der Arbeitslosigkeit zu unterlaufen. Gleichzeitig wollen sie die Kosten notwendiger beruflicher Weiterbildung auf die Bundesanstalt für Arbeit übertragen.

Für viele Betriebe ist nach unseren Erfahrungen die durchgeführte Qualifizierung lediglich die Möglichkeit einer verlängerten Probezeit bei Deckung der Kosten durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit für die notwendige betriebliche Einarbeitungszeit.

Die derzeitige „Qualifizierungsoffensive“ erreicht kaum die von Arbeitslosigkeit besonders hart betroffenen Gruppen wie Ungelernte, Frauen und Langzeitarbeitslose.

Mit dem derzeitigen Angebot der Berufsausbildung und einer ungenügenden bzw. einseitig ausgerichteten „Qualifizierungsoffensive“ können die Probleme neuer Technologien nur unzureichend gemeistert werden.

Notwendig ist eine langfristige, auf Dauer angelegte und eindeutige Konzeption für die berufliche Weiterbildung als öffentliche Aufgabe.

Eine Qualifizierungsoffensive muß durch folgende Ziele gekennzeichnet sein:

- Herstellung beruflicher und sozialer Chancengleichheit,
- soziale Technikbeherrschung und -gestaltung,
- Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften.

Dabei ist eine langfristige Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen, deren Sicherung und Ausbau und die Persönlichkeitsentwicklung zu erreichen.

Eine Qualifizierungsoffensive hat im Rahmen eines politischen Gesamtkonzeptes einerseits am Qualifizierungsbedarf und andererseits an den Interessen und Bedürfnissen an beruflicher Qualifizierung der Arbeitnehmer anzusetzen.

Statt Kurzausbildungsgänge und nicht immer sinnvoller Subventionierung, sind neue Qualifikationen umfassend zu vermitteln. Die Gewerkschaften müssen deshalb eine umfassende Bildungsoffensive für alle Beschäftigten zur Verminderung von Auslesemechanismen und Schaffung von sozialer Gerechtigkeit fordern.

Leistungen der Wirtschaft in der Weiterbildung noch nicht ausreichend

Die Leistungen der Wirtschaft sind noch nicht ausreichend. Den Schätzungen und Hochrechnungen von Wirtschaftsverbänden, daß die Privatwirtschaft ca. 10 Milliarden für die Weiterbildung aufbringt, stehen Untersuchungen gegenüber, die 5 Milliarden veranschlagen. Trotzdem keine kleine Summe, aber zu wenig gegenüber den zwingenden Erfordernissen. Zu wenig vor allem, wenn man weiß, daß sich die Leistungen weitgehend auf Großbetriebe konzentrieren, Arbeitnehmer von Klein- und Mittelbetrieben aber fast keine betrieblich angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten.

Insgesamt wird nur zu gerne auf die finanzielle Förderung der Bundesanstalt für Arbeit zurückgegriffen. Dabei sollten die FuU-Unterausschüsse der Arbeitsverwaltung als Chance zu mehr Qualität auch in bezug auf die Ordnungsmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung genutzt werden.

Gleichzeitig sollte natürlich der regionalen Strukturpolitik besondere Bedeutung zukommen.

Neue Technologien erfordern gemeinsames Handeln in der beruflichen Weiterbildung

Angesichts der wachsenden Komplexität unseres Lebens ist eine Zuordnung einzelner Inhalte von Weiterbildung zum beruflichen oder außerberuflichen Feld immer schwerer möglich, andererseits aber auch nicht sinnvoll. Der technische, wirtschaftliche und soziale Wandel erfaßt nicht nur die Arbeitswelt, vielmehr unser Leben als Ganzes.

Deshalb muß der Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Bereich der neuen Techniken auf der Basis einer naturwissenschaftlichen und technischen Grundbildung, unter Integration beruflicher, allgemeiner und politischer Bildung erfolgen. Ich sehe hier insbesondere vier „Diskussionsfelder“:

– Berufsbezogene Inhalte der Weiterbildung

Berufstätige erleben täglich die Zusammenhänge zwischen betrieblichen Produktionsprozessen und Organisationsstrukturen und der Gesellschaftspolitik. Die berufliche Weiterbildung hat die Aufgabe, anhand dieser Erfahrungen die Strukturen des gesellschaftlichen Produktionsprozesses transparent zu machen.

– Betriebliche Weiterbildung

Auch beim Einsatz der neuen Techniken tragen in erster Linie die Betriebe, Unternehmen, Verwaltungen und betrieblichen Interessenvertretungen die Verantwortung für das Qualifikationsniveau und das damit zusammenhängende Maß menschengerechter Gestaltung der Arbeit.

– Außerbetriebliche Weiterbildung

Das bestehende Angebot an außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist nicht ausreichend. Die bisherige Praxis der Anpassungsfortbildung beinhaltet zudem vorwiegend nur ein Nachholen von Qualifikationen aufgrund der veränderten Arbeitsplatzanforderungen.

– Ordnung der beruflichen Weiterbildung

Das berufliche Weiterbildungsangebot ist in ein durchlässiges und übersichtlich strukturiertes Gesamtkonzept einzubringen. Es muß inhaltlich auf bestehenden bzw. neu zu ordnenden Bildungsgängen im Aus- und Fortbildungsbereich aufbauen.

Bestehende Fortbildungsordnungen sind bei der Eingliederung in ein solches Gesamtkonzept zu ändern. Fortbildungs- und

Umschulungsmaßnahmen sind auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bundeseinheitlich zu ordnen.

Es reicht nicht aus, die Vielfalt der Trägerschaft von Weiterbildungsmaßnahmen zu Garanten einer „marktgerechten“ und „nachfrageorientierten“ Weiterbildung zu machen und sich um Transparenz des Weiterbildungsangebots zu bemühen. Jeder Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung muß vielmehr die Sicherheit haben, daß erworbene Abschlüsse auch allgemein anerkannt werden. Dies setzt eine aktive Gestaltung des Weiterbildungsangebots und Regelungspolitik des Bundes voraus. Um unseriösen Weiterbildungsträgern keine Chance zu geben, ist ein Anmeldeverfahren für die Weiterbildungsträger zu schaffen.

Eine „Konzertierte Aktion Weiterbildung“ kann und darf es aber nicht bei Aussagen und Handlungsabsprachen zur beruflichen Weiterbildung belassen. Hierzu ist vielmehr auch der BIBB-Hauptausschuß – als gemeinsame Adresse bei der beruflichen Bildung – gefordert.

Eine „Konzertierte Aktion Weiterbildung“ hat ein umfassenderes Handlungsfeld zu bearbeiten und mittel- und langfristig in Aktionen umzusetzen. Zusammengefaßt möchte ich nennen:

Gewerkschaftliche Forderungen einbeziehen und umsetzen

1. Alle Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, nach Abschluß ihrer beruflichen Erstqualifikation an Weiterbildung teilzunehmen. Das Weiterbildungsangebot muß allgemeine, berufliche und politische Bildung umfassen.
2. Jeder Arbeitnehmer muß Anspruch auf jährlich mindestens 2 Wochen Bildungsurlaub haben. Dafür ist eine Freistellung von Arbeit bei Fortzahlung von Lohn und Gehalt notwendig.
3. Die Weiterbildung soll auch zu öffentlich anerkannten Abschlüssen führen. Dies erfordert organisiertes Lernen und inhaltlich abgestimmte Bildungsmaßnahmen. In der beruflichen Weiterbildung sind bundeseinheitliche Fortbildungsordnungen in Abstimmung mit den Gewerkschaften zu erlassen.
4. Bisher benachteiligte Arbeitnehmergruppen, wie Jungarbeiter, Frauen, ausländische Arbeitnehmer, Pendler, Schichtarbeiter und Behinderte, sind bei der beruflichen Weiterbildung besonders zu fördern.
5. Ein leistungsfähiges Weiterbildungssystem braucht eine entsprechende Anzahl hauptberuflicher und nebenberuflicher Mitarbeiter. Die Aufnahme einer pädagogischen Tätigkeit in der Weiterbildung darf nicht an formale Zugangsvoraussetzungen und an staatliche Zertifikate sowie Auswahlssysteme gebunden sein.
6. Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe, die zu einem gleichberechtigten Bereich des öffentlichen Bildungswesens entwickelt werden muß. Verantwortlich für ein regional reichhaltiges Weiterbildungsangebot sind Bund, Länder und Kommunen.
7. Für Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen muß die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen grundsätzlich unentgeltlich sein. Deshalb ist das Weiterbildungssystem vorrangig durch öffentliche Mittel und in der beruflichen Bildung durch die Berufsbildungsabgabe und nicht durch Teilnehmergebühren zu finanzieren, die zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Bei den von der Bundesanstalt geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen muß ein ausreichendes Unterhaltsgeld gezahlt werden, das am Lohnausfall orientiert ist.
8. An der konzeptionellen Gestaltung der öffentlich geförderten Weiterbildungsangebote für Arbeitnehmer sind die Gewerkschaften zu beteiligen.
9. Für das öffentliche Weiterbildungssystem sind auf allen Ebenen Beratungs- und Entscheidungsgremien zu schaffen. Diese haben die Aufgabe, die zuständigen Verwaltungen zu beraten, über regionale Bildungspläne mitzuentscheiden und über Prioritäten die Mittelverteilung und Inhalte mitzubestimmen.

Hierfür setzt der DGB sich ein. Verantwortung zur Umsetzung tragen aber alle Gruppen.

Wirtschaft und Staat haben die Verantwortung für die Weiterbildung, deren Entwicklung auch unsere Zukunft bestimmt.

Die „Konzertierte Aktion Weiterbildung“ wird sich auch letztlich daran messen lassen müssen, inwieweit Staat und Wirtschaft Arbeitnehmerforderungen aufgreifen und gewerkschaftliche Interessen berücksichtigt werden. Nur wenn dies gelingt, kann die gemeinsame Aktion zum Erfolg führen.

Margitta Klähn / Susanne Sabat / Rainer Vock / Hans Weißmann / Peter Wordelmann

Zur Situation und Funktion von Maßnahmen vor der Berufsausbildung

Das Beispiel Jugend-ABM in Berlin (West)

Jugendarbeitslosigkeit und vorberufliche Maßnahmen in Berlin (West)

In Berlin (West) sind derzeit rund 15.000 Jugendliche und junge Erwachsene (nachfolgend verkürzt „Jugendliche“) unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet. Von diesen haben etwa zwei Drittel keine abgeschlossene Berufsausbildung. Zur Minderung der Jugendarbeitslosigkeit und um die Bedingungen der beruflichen und sozialen Integration dieser Jugendlichen zu verbessern, hat die Arbeitsverwaltung eine Reihe von Maßnahmenprogrammen geschaffen, die diese Jugendlichen zeitweise über Arbeitsbe-

schaffungsmaßnahmen (ABM) in Beschäftigung oder Bildungslehrgänge bringen.

Die wichtigsten Grunddaten über arbeitslos gemeldete Jugendliche und Jugendliche in Maßnahmen in Berlin (West) sind in der folgenden Tabelle für den Zeitraum von 1984 bis 1986 zusammengestellt. Es wird deutlich, daß es neben den offiziell arbeitslos gemeldeten Jugendlichen bis unter 25 Jahren eine beträchtliche Zahl in verschiedensten Maßnahmen gibt. Unberücksichtigt bleiben hier diejenigen, die sich nicht arbeitslos melden. [1]

Arbeitslos gemeldete Jugendliche und Jugendliche in Maßnahmen in Berlin (West) 1984 bis 1986

	1984 ¹⁾	1985 ¹⁾	1986 ¹⁾
(A) arbeitslos gemeldete Jugendliche unter 25 Jahren	15.502	15.056	15.558
(B) Anzahl durch volle öffentliche Finanzierung geförderte betriebliche und überbetriebliche Ausbildungsplätze	./.	10.438 ²⁾	./.
(C) Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen der Berufsberatung	1.927 ³⁾	2.362 ³⁾	1.318 ³⁾
(D) Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen der Arbeitsvermittlung/ Arbeitsberatung für junge Arbeitslose unter 25 Jahren	1.278 ³⁾	1.259	2.551 ⁴⁾
darunter: Vermittlung/Erweiterung beruflicher Kenntnisse	(1.238)	(1.197)	(2.179)
darunter: HSA	(285)	(480)	(795)
BPJ	(15)	(53)	(114)
ABM und Lernen	(40)	(62)	(342)
darunter: HSA	(0)	(0)	(100)
(E) Beschäftigte geförderte jüngere Arbeitnehmer (unter 25 Jahren) in allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM)	2.379	3.049	1.823 ⁵⁾
(F) Jugendliche FuU-Teilnehmer unter 25 Jahren	823	659	711
(G) Anzahl der Schüler in Vollzeitlehrgängen für Arbeitslose im 11. Schuljahr	./.	461 ⁶⁾	412 ⁶⁾
(H) Anzahl der Schüler in BB-10-Lehrgängen	1.491 ⁶⁾	1.451 ⁶⁾	1.282 ⁶⁾

Quellen: (A) (B) (C) (D) Landesarbeitsamt Berlin
(E) Bundesanstalt für Arbeit / Landesarbeitsamt Berlin
(F) Landesarbeitsamt Berlin
(G) (H) Der Senator für Schulwesen, Berufsausbildung und Sport

1) wenn nicht anders angegeben, jeweils zum 30. September

2) September 1985 (inkl. Ausbildung im öffentlichen Dienst nach BBiG)

3) Jeweils 1.10. bis 30.9. des angegebenen Jahres

4) eingerichtet bzw. geplant

5) Jugendliche ohne Ausbildung

6) Jeweils Schuljahr

./. keine Angabe vorhanden

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Projekt 1.059/II, 1987