

sen auf die besonders belasteten Regionen und Personengruppen konzentriert werden. Bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher sollten die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Vordergrund stehen.

Dienstleistungsberufen bundesweit noch immer größer als das Angebot an Ausbildungsstellen, wenn auch die Ungleichgewichte mit zunehmender Entspannung insgesamt abgenommen haben.

Änderung des Berufswahlverhaltens und die Erweiterung von Berufswahlperspektiven der jungen Frauen und deren Integration in den Arbeitsmarkt bleiben auch weiterhin wichtige berufsbildungs- und gesellschaftspolitische Handlungsfelder.

4. In einer Anzahl von Fertigungsberufen, aber auch in einigen Dienstleistungsberufen — z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe — können nicht mehr alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Dies kann zu Fachkräftemangel führen. Diese Entwicklung besteht bundesweit, ist aber im Süden und Südwesten ausgeprägter als im Norden. Dagegen ist insbesondere die Nachfrage nach einigen

5. Nach wie vor haben es junge Frauen schwerer, eine Ausbildungsstelle zu finden, auch wenn ihr Anteil in der betrieblichen Berufsausbildung in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Dies ist auf das zu enge Berufswahlspektrum der jungen Frauen zurückzuführen. So konzentrierten sich 1987 rd. 55 % auf nur 10 Ausbildungsberufe, obwohl fast alle Ausbildungsberufe auch Frauen offenstehen. Die

6. Während die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber insgesamt zurückging, nahm der Anteil der ausländischen Bewerber zu. Deshalb müssen die Anstrengungen verstärkt werden, Ausländer vermehrt zu qualifizieren und in das Beschäftigungssystem zu integrieren. Entsprechende Anstrengungen müssen auch für die Aussiedler unternommen werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1989

Verbesserung von Qualifikation und Arbeitsmarktchancen bleibt Auftrag für Staat und Wirtschaft

I. Fördern statt Auslesen — Qualifizierte Ausbildung für alle!

● Qualifizierte Ausbildung für alle und Fördern statt Auslesen muß Ziel aller an der beruflichen Bildung Beteiligten bleiben. Jede von der Bundesregierung angestrebte Ausgrenzung oder die Schaffung von „Discountregelungen“ wird von den Gewerkschaften entschieden abgelehnt. Für Benachteiligte sind nicht „verstärkt praxisorientierte... Ausbildungsgänge“ einzuführen, sondern diesen jungen Menschen ist das erfolgreiche Absolvieren einer Normal-Berufsausbildung zu ermöglichen. Es geht nicht um Tabuerklärung, sondern um das ernsthafte Bemühen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten für eine gleichwertige Integration von Benachteiligten in Ausbil-

dung und Beruf. Stigmatisierende Sonderregelungen eröffnen nicht mehr, sondern weniger Chancen.

- Der Konsens als handlungsleitendes Prinzip für die Festlegung verbindlicher Ziele, Inhalte und Verfahren der Berufsausbildung durch die an der Berufsausbildung Beteiligten hat sich — allseits anerkannt — bewährt. Das Konsensprinzip ist die entscheidende Grundlage für die Akzeptanz der beruflichen Ordnungsmittel durch Betriebe und Arbeitnehmer. Eine zügige Modernisierung von Ausbildungsordnungen steht nicht im Widerspruch zum Konsensprinzip. Deshalb sind die regierungsamtlichen Drohgebärden in Richtung Sozialparteien Vorboten obrigkeitsstaatlicher Sehnsüchte im Gewande liberaler Politik.
- Die Vielfalt der Angebotsformen beruflicher Bildung muß weiterhin möglich sein. Das gilt

für außerbetriebliche Einrichtungen ebenso wie für schulische Angebote. Es ist keinesfalls Aufgabe der Bundesregierung, einseitig Politik zugunsten betrieblicher Berufsausbildung zu betreiben. Die Betriebe allein sind nicht in der Lage — wie Erfahrungen in der Vergangenheit belegen —, qualifizierte Ausbildung für alle zu sichern. Darüber hinaus sind benachteiligte Jugendliche in außerbetrieblichen Einrichtungen besonders erfolgreich gefördert worden. Im übrigen ist nicht einzusehen, daß die Ablehnung von Monopolen und die Herstellung von Wettbewerb nur dann gelten soll, wenn es der „liberalen Klientel“ dienlich ist.

- Berufliche Weiterbildung — sofern sie nicht in Betrieben stattfindet — muß wieder stärker öffentlich gefördert werden. Der weitere finanzielle Rückzug des Staates aus der Finanzierung und die besondere Betonung der subsidiären Funktion des Staates widerspricht der Absicht, Weiterbildung zur 4. Säule des Bildungswesens ausbauen zu wollen. Glaubwürdigkeit in der Weiterbildungspolitik wird erst durch Übernahme öffentlicher Verantwortung durch Gestaltung erreicht.

II. Unterschiedliche Ausbildungschancen in Berufen und Regionen

Gesamtsituation

Der rote Teppich für Ausbildungsstellenbewerber bleibt eingerollt, wenn auch der Berufsbildungsbericht 1989 in seinem Entwurf mit Aussagen wie

- die Verbesserungen sind in allen Regionen spürbar,
- die Entspannungstendenzen ... haben sich verstärkt fortgesetzt,
- die Probleme haben sich ... deutlich entschärft

jongliert. Trotz einer rein rechnerisch positiv erscheinenden Gesamtsituation im Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verbleiben bei der Analyse der Details Engpässe. Einerseits signalisieren die Erhebungen bereits regionalen und sektoralen Bewerbermangel, andererseits gibt es immer noch Mangel an Ausbildungsstellen.

So wird eine Angebots-Nachfrage-Relation über 112,5 — als Maßstab für ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen stand sie im Ausbildungsplatzförderungsgesetz — nur in Bayern erreicht. In vier Ländern übersteigt die Zahl der Ausbildung suchenden Jugendlichen immer noch die Zahl der vorhandenen Ausbildungsplätze (Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen) erheblich.

Die regionalen Mangelsituationen in verschiedenen Arbeitsamtsbezirken (insbesondere Bremerhaven, Emden, Leer, Stade, Dortmund, Duisburg, Gelsenkirchen, Hamm, Münster) haben sich weiter verfestigt. Diese Problemlage verlangt eine differenziertere Darstellung der regionalen Ausbildungsplatzsituation, als sie im Berufsbildungsbericht vorgenommen wird. Insbesondere wird eine Analyse der berufsstrukturellen Chancen vermisst.

Immer noch wird das Ausmaß der Probleme, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, unvollständig — wenn

nicht gar verharmlosend wirkend — dargestellt. Zusätzlich zu den knapp 25 000 Jugendlichen, denen die Arbeitsverwaltung keinen Ausbildungsplatz vermitteln konnte, sind diejenigen jungen Frauen und Männer (ca. 18 000) zu berücksichtigen, die bei derzeitiger Versorgung in schulischen oder berufsvorbereitenden Maßnahmen ihre Bewerbung um einen betrieblichen Ausbildungsplatz dem Arbeitsamt gegenüber aufrechterhielten. Insgesamt mußten 43 000 Jugendliche in 1987/1988 gemäß BA-Statistik auf eine betriebliche Ausbildung verzichten.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes tragen die Betriebe und Verwaltungen die Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen. Das Ergebnis von 1988 konnte jedoch wiederum nur durch erhebliche personelle und finanzielle Anstrengungen staatlicher Initiativen, insbesondere der Länder, erzielt werden.

Realistische Berufswünsche

Stellenbesetzungswünschen und Berufswünschen konnte nicht in vollem Umfang Rechnung getragen werden. Hinter den Berufswünschen stehen realistische Überlegungen junger Frauen und Männer über ihr späteres Berufsleben. Diese Berufswahlentscheidungen beruhen, wie empirische Untersuchungen zeigen, auf Abwägungen zwischen persönlichen Neigungen und Fähigkeiten, der Beschäftigungssituation und den beruflichen Perspektiven. Wenn Berufswahl dennoch zum Problem wird, so deshalb, weil Informationen über Ausbildung und Beruf in den allgemeinen Schulen nicht oder nur unzureichend erfolgen und die Berufsberatung diese Defizite nicht ausgleichen kann. Die Jugendlichen hängen weder „Traumberufen“ an, noch wollen sie „schnelles Geld“ machen.

Zum 30. September 1988 wurden im Bundesgebiet 61 962 unbesetzte Ausbildungsplätze gezählt. Zum gleichen Zeitpunkt konnte den Vermittlungswünschen von 24 791 Ju-

gendlichen (noch) nicht entsprochen werden; auf einen unvermittelten Jugendlichen entfielen somit 2,5 unbesetzte Ausbildungsplätze. Berücksichtigt man die Jugendlichen in Warteschleifen, die statistisch erfaßt sind, entfällt lediglich 1,4 Ausbildungsplatz auf einen unvermittelten Jugendlichen.

Dieses Durchschnittsergebnis gibt jedoch noch keine Auskunft darüber, wie die Chancen von jungen Menschen aussehen, wenn sie in ihrer Region in einer für sie erreichbaren und zumutbaren Entfernung von ihrem Wohnort eine Ausbildungsstelle suchen.

Regionale Probleme

Obwohl die Bundesregierung für Chancengleichheit in allen Bundesländern Verantwortung trägt, ist die Struktur der am 30. 9. 1988 unbesetzten Ausbildungsplätze in ihrer regionalen Verteilung keineswegs ausgewogen. So streut die Kennziffer „unbesetzte Ausbildungsplätze je unvermittelten Jugendlichen“ von 0,18 in Bremen bis zu 10,3 in Bayern. Auf einen in Bremen unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplatz entfielen fünf Jugendliche, die eine Ausbildung wollen, aber bislang keine gefunden haben. Teilweise deutlich unterdurchschnittliche Werte, das heißt, schlechtere Ausbildungschancen für junge Frauen und Männer, lagen neben Bremen noch in Hamburg (0,3), Niedersachsen (0,7) und Nordrhein-Westfalen (0,9) vor. Deutlich überdurchschnittliche Werte waren außer in Bayern noch in Baden-Württemberg und in Schleswig-Holstein zu verzeichnen.

Ein Anlaß zur Entwarnung, also ein Verzicht auf besondere Anstrengungen um qualifizierte Ausbildungsplätze, ist deshalb noch nicht gegeben. Die Ausbildungschancen junger Menschen sind in den meisten norddeutschen Regionen nach wie vor schlecht.

Unvollständige Statistik und Planungsgrundlage

Die Bundesregierung hat den gewerkschaftlichen Vorschlag einer

umfassenden Berufsbildungsbilanz und -prognose in der Vergangenheit nicht aufgegriffen, obwohl er dringend notwendig gewesen wäre. Gleichzeitig wurde seitens der Bundesregierung versäumt, ausreichende Daten und eine entsprechende Analyse vorzubereiten. Der Berufsbildungsbericht 1989 wird weder einer notwendigen Regionalisierung noch der Berufsstruktur gerecht und muß deshalb in dieser Stellungnahme als Faktendarstellung aufgearbeitet werden. Zukünftig ist eine differenzierte Analyse nach Arbeitsamtsbezirken erforderlich.

Angebotsmangel

Zu wenige Ausbildungsplätze im gesamten Bundesgebiet gibt es für Industriekaufleute, Bankkaufleute, Versicherungskaufleute, Groß- und Außenhandelskaufleute, also in kaufmännischen Berufen mit qualifizierter Sachbearbeitertätigkeit. Insgesamt sind auch in technischen und Laborantenberufen zu wenige Ausbildungsmöglichkeiten vorhanden.

Regional beschränkter Mangel an Ausbildungsplätzen ist in Metallberufen, Textilberufen, Verkaufsberufen sowie bei Gehilfen für Rechtsanwälte und Steuerberater zu erkennen. Dieser Mangel betrifft in erster Linie die Länder Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie Bremen und Hamburg.

Insgesamt bestehen Defizite im Angebot an Dienstleistungsberufen, während das Angebot an Fertigungsberufen mittlerweile die Nachfrage übertrifft.

Berufswahlfreiheit

Das anerkannte Recht auf qualifizierte Ausbildung ist nach wie vor nicht eingelöst. Die Realisierung dieses Ausbildungsanspruchs ist in erster Linie davon abhängig, daß ein auswahlfähiges und zukunftsorientiertes Ausbildungsplatzangebot gesichert wird, das auch den Berufswünschen der Jugendlichen entspricht.

Strukturwandel

Gleichzeitig machen gesellschaftlicher Strukturwandel und verän-

derte Qualifikationsanforderungen eine Umorientierung in der Berufsausbildung erforderlich. Notwendig sind insbesondere

- die Verknüpfung von Qualifikation und Arbeitsgestaltung,
- die Veränderung der Qualifikationsstruktur in ihrem Verhältnis von beruflich-fachlicher und allgemeiner Bildung,
- die Realisierung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung,
- die stärkere Verzahnung von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung.

Arbeit für alle

Berufliche Bildung ist zu orientieren an einer langfristigen Verwertbarkeit von Arbeitskraft und muß dazu befähigen, Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgreich wahrzunehmen. Die allgemeine Zielsetzung lautet: Anhebung des Qualifikationsniveaus für bessere qualifizierte Arbeitsplätze (interessant, abwechslungsreich, sinnvoll) und gleichzeitig Steigerung dieses Arbeitsplatzangebots. Die Wirklichkeit der sogenannten „zweiten Schwelle“, der Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben, zeigt aber ein anderes Bild.

„Zweite Schwelle“

Anders als bei der „ersten Schwelle“ — dem Übergang junger Menschen von der Schule in die Berufsausbildung — kann bei der „zweiten Schwelle“ noch nicht einmal von einer globalen Entspannung der Problemsituation gesprochen werden.

Seit den späten 70er Jahren hat sich die Zahl der Teilnehmer an Abschlußprüfungen einer Ausbildung im dualen System kontinuierlich erhöht: wurden 1979 noch 555 100 registriert, so waren es 1987 bereits 758 000. Das bedeutet einen Zuwachs von mehr als einem Drittel (36 %).

Somit hat sich in den vergangenen zehn Jahren eine immer größere Zahl junger Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung um einen Arbeitsplatz bemüht. Sie treffen dabei auf einen nur begrenzt

aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. War schon die „erste Schwelle“ für diese „Generation“ nicht leicht zu überwinden, so setzen sich die Schwierigkeiten an der „zweiten Schwelle“ fort.

Das Unverständnis der Betroffenen über Fehlqualifikation und Arbeitslosigkeit geben verschiedene Befragungen junger Ausgebildeter wieder, deren Ergebnisse auch der Berufsbildungsbericht aufnimmt.

Es ist zu erwarten, daß die Berufseinmündung auch in den nächsten Jahren schwierig bleiben wird. Charakteristisch für den Übergang sind bereits jetzt vielfach unsichere Arbeitsverhältnisse, verbunden mit häufigem Stellenwechsel, berufsfremde Tätigkeiten, unterbrochen von Arbeitslosigkeit und — häufig als Ausweg aus dieser Situation — die Bemühungen um zusätzliche Qualifizierung.

Konsequenzen

Die folgenden bildungspolitischen Konsequenzen sind aus dieser Situation zu ziehen:

- In verstärktem Umfang sind Ausbildungsplätze in Schlüsselberufen anzubieten, die eine breite Verwertbarkeit über den Ausbildungsbetrieb, den Einzelberuf und den Wirtschaftszweig hinaus haben.
- Die positiven Ansätze der Neuordnung von Berufen sind auszubauen.
- Die Neuordnung von Berufen muß im Konsens durchgeführt werden, damit Ausbildung und am Arbeitsmarkt geforderte Qualifikationen nicht auseinanderdriften.
- Zweijährige Ausbildungsgänge mit einem eingeschränkten Verwendungsspektrum sind zugunsten einer breiteren und fundierteren Berufsausbildung, wie sie im Fall der Kauffrau/des Kaufmanns im Einzelhandel erreicht wurde, abzuschaffen. Die gestiegenen Anforderungen in der Ausbildung müssen und können durch geeignete didaktische Konzepte, insbesondere für schwächer lernende Jugendliche, beantwortet werden.

- Verbesserte Lehr- und Lernmethoden in der Ausbildung müssen endlich in der Praxis angewandt werden, um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes und gleichzeitig den Interessen der beschäftigten jungen Menschen nach einer sinnvollen beruflichen Tätigkeit zu entsprechen. Das heißt, auch fachübergreifenden Qualifikationen wie problemorientiertes Lernen, Teamarbeit, selbständiges Denken und Handeln sowie das „Lernen-lernen“ ist ein größeres Gewicht als bisher beizumessen, nicht zuletzt auch als ein Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit. Dieses äußern sowohl junge Ausgebildete als auch Vertreter von Betrieben und andere an der Berufsbildung Beteiligte.
- Bei der Umsetzung von Neuordnungen in der Berufspraxis sind die Möglichkeiten zu nutzen, die sich durch den Einsatz von neuen Technologien eröffnen. Sie sind gezielt auch zur Förderung benachteiligter Jugendlicher in der Ausbildung einzusetzen, um ihre Berufschancen zu verbessern. Das heißt: der Umgang mit neuen Technologien bietet nicht nur neue Möglichkeiten für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen. In dieser Diskussion muß berücksichtigt werden: Das Berufsbildungsgesetz enthält keine Eingangsbeschränkungen, sondern bietet die Grundlage zur Integration aller Jugendlichen mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen.
- Die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen ist durch konkrete Realisierung des Beschlusses des BIBB-Hauptausschusses gerade im Zusammenhang mit der Neuordnung von Berufen und ihrer Umsetzung herzustellen.
- Die Berufsschule ist in die Lage zu versetzen, ihre Funktion und ihren Bildungsauftrag im dualen System zu erfüllen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen gegen den massiv drohenden Lehrermangel (in den nächsten 8 Jahren werden mindestens 30 % der Lehrer aus dem Dienst

ausscheiden), Verbesserung der materiellen, technischen Ausstattung, Intensivierung der Lehrerbildung und eine reformfreundige Lehrplanentwicklung.

Bisher verstärken die betrieblichen Qualifizierungsstrategien die Ungleichheiten des allgemeinen Bildungssystems, anstatt kompensatorisch zu wirken. Zu den von der betrieblichen Qualifizierungspolitik Benachteiligten gehören Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus den unteren Tarifgruppen, die oft nur über eine geringe formale schulische und berufliche Qualifikation verfügen.

III. Trotz anhaltender Arbeitslosigkeit Verschlechterung der Weiterbildungssituation

Tarifvertragliches Engagement

Den Sackgassen und Teilqualifikationen und sonstigen Fehlsteuerungen aufgrund von Unternehmensegoismen sowie fehlendem staatlichem Handeln setzen die Gewerkschaften und Industriegewerkschaften verstärkt Initiativen zum Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung entgegen.

Durch die in Tarifverträgen festgelegte Pflicht des Arbeitgebers, den Qualifikationsbedarf und die daraus folgenden notwendigen Qualifikationsmaßnahmen zu ermitteln, werden sich weitreichende Anstöße für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung ergeben. Mit dieser Grundlage hat der Betriebsrat die Handlungsmöglichkeit, die Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer frühzeitig in die Planung betrieblicher Weiterbildung einzubringen.

Neue Konzepte

Qualifizierung im Strukturwandel hat immer mehrere Dimensionen; die ökonomische wie auch die technologische und die soziale Dimension.

Die Integration von verschiedenen Sichtweisen ist es, die die Vorhaben zum Thema „Qualifizieren statt Entlassen“ auszeichnen. Die Gewerkschaften und die betrieblichen Interessenvertretungen werden aufbauend auf den bereits vorliegenden Erfahrungen solche Vorhaben weiter vorantreiben.

Das traditionelle Instrument der Sozialpläne — welches in der Zeit des beschäftigungsexpansiven Wachstums seine Berechtigung hatte — ist durch neue Instrumente zu ergänzen und zu ersetzen. Diese neuen Instrumente sind Beschäftigungspläne und Qualifizierungsprogramme mit dem Ziel der Qualifizierung der Arbeitnehmer auf neue produktive Aufgaben in den Betrieben oder auf neue Arbeitsplätze in der Region.

Verschlechterte Weiterbildungssituation

Das gewerkschaftliche Handeln ist noch notwendiger geworden, da trotz der unerträglich hohen Arbeitslosigkeit von über zwei Millionen registrierten Menschen die Bundesregierung die berufliche Weiterbildung nicht verbessert hat. Die Gewerkschaften haben frühzeitig vor einer zusätzlichen Belastung des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit gewarnt. So wurden in der 8. Novelle des AFG originäre öffentliche Staatsaufgaben auf die Beitragszahler abgeschoben. Dies hat im Jahr 1988 dazu geführt, daß die Förderungsmöglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildung und Umschulung für die Zielgruppen der Arbeitslosen sich verschlechtert haben. Arbeitslose und Bedienstete der Arbeitsämter müssen die Folge dieser Politik tragen. Die von der Bundesregierung mit großem Werbeaufwand angekündigte Qualifizierungsoffensive ist damit ins Stocken geraten. Dabei gab die Qualifizierungsoffensive von Anfang an Anlaß zu deutlicher Kritik. So ist die Förderung von Beschäftigten bereits seit mehreren Jahren unzureichend. Die Beteiligung an AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen weist regional erhebliche Unterschiede auf. Es reicht hier nicht aus, ausschließlich

auf die Funktionsfähigkeit des Marktes zu vertrauen.

Aufgrund der Änderungen der 9. AFG-Novelle ist damit zu rechnen, daß

- mindestens 40 000 zusätzliche Arbeitslose die ohnehin schon unerträglich hohe Arbeitslosigkeit noch erhöhen werden;
- viele Leistungsgeminderte und schwer vermittelbare Arbeitslose ihre Einstellungschancen verlieren und noch mehr ins gesellschaftliche Abseits gedrängt werden;
- noch mehr Arbeitslose und ihre Familien in Armut gestürzt werden;
- viele soziale Hilfen und Dienste für Bürger in Notsituationen eingeschränkt und eingestellt werden;
- die soeben erst in Gang gekommene „Qualifizierungsoffensive“ erheblich zurückgefahren wird, was einer bildungspolitischen Kapitulation gleichkommt;
- die Kommunen mit zusätzlichen Sozialhilfekosten belastet werden;
- Rechtsansprüche von Arbeitslosen vielfach zurückgenommen werden.

Auch die „Konzertierte Aktion Weiterbildung“ brachte bisher keinen

durchgreifenden Erfolg, zumal sich die Bundesregierung auf eine Zuschauerrolle beschränkt hat.

Weiterbildungspolitischer Widerspruch

Die noch zunehmenden wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Probleme erfordern endlich die Verwirklichung der Weiterbildung als 4. Säule des Bildungswesens. Hierzu ist die Übernahme öffentlicher Verantwortung für die Gestaltung, zumindest aber für die Rahmenbedingungen erforderlich.

Auch der gewerkschaftliche Erfolg, daß ca. 90 % aller Industrie-meisterprüfungen nach modernen bundeseinheitlichen Rechtsverordnungen durchgeführt werden, kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß das Weiterbildungsangebot durch mangelnde Transparenz gekennzeichnet ist.

Damit ist die Auswahlmöglichkeit von Weiterbildungsangeboten beeinträchtigt. Es reicht nicht aus, die Vielfalt der Trägerschaft von Weiterbildungsmaßnahmen zu Garantieren einer „marktgerechten“ Weiterbildung zu machen. Eine übersichtliche Struktur des Weiterbildungsangebotes ist eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbil-

dungsorientierung der Arbeitnehmer. Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung müssen die Sicherheit haben, daß erworbene Qualifikationen und Abschlüsse auch allgemein anerkannt werden. Dies bedingt eine aktive Gestaltung des Weiterbildungsangebotes und Regelungspolitik des Bundes.

Konsequenzen

Zur Qualitätsverbesserung müssen weitere Maßnahmen eingeleitet werden.

- Weiterqualifizierung darf nicht auf eine bestimmte Arbeitnehmergruppe eingegrenzt werden.
- Eine berufliche Weiterbildung unter dieser Zielsetzung muß im gleichen Maße Arbeitnehmern in Beschäftigung sowie Arbeitslosen zugute kommen.
- Die Qualifizierung darf sich nicht nur an den kurzfristigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren, sondern muß eine langfristige und vielseitige Verwertbarkeit der Qualifikation gewährleisten.
- Höherqualifizierung muß umfassend sein, sie muß die Befähigung zur gestalterischen Einflußnahme auf Arbeitsprozesse unter Humanisierungsgesichtspunkten beinhalten.

Rothe, Georg; Michel, Marc; Klette-Haug, Anna; Herzog, Hélène:

Betriebe dies- und jenseits des Oberrheins zu aktuellen Fragen der beruflichen Bildung — Pilotstudie zum derzeitigen Stand und zu künftigen Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung

Villingen-Schwenningen (Neckar-Verlag) 1988
(Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik, Band 10)

Ganz im Zeichen der Vorbereitung des Europäischen Binnenmarktes auf dem Gebiet der beruflichen Bildung steht die — durchweg zweisprachig (in deutscher und französischer Sprache) — verfaßte und veröffentlichte „Pilotstudie zum derzeitigen Stand und zu künftigen Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung“ der von Professor Georg Rothe geleiteten Projektgruppe Vergleichende Berufspädagogik der Universität Karlsruhe. Sie enthält und vergleicht die

Auffassungen der „Betriebe dies- und jenseits des Oberrheins zu aktuellen Fragen der beruflichen Bildung“. Ihre Entstehung verdankt sie der engen Zusammenarbeit der Industrie- und Handelskammern Straßburg und Karlsruhe, der Universitäten Straßburg und Karlsruhe sowie französischer und deutscher Betriebe.

Einig ist man sich auf beiden Seiten des Oberrheins offensichtlich darin, daß Ausbildung im Betrieb ein