

Die vorgegebenen Lernproblemkategorien mit affektiv-sozialem Schwerpunkt wurden von den befragten Dozenten der Hessen-Untersuchung in folgender Reihenfolge für wichtig gehalten:

„Selbstunsicherheit, z. B. vor anderen Teilnehmern zu sprechen, im Unterricht Fragen zu stellen“ von 38%;

„Leistungs- und Prüfungsangst“ von 27%;

„Schwierigkeiten in der Teilnehmergruppe, egoistisches oder starkes Konkurrenzverhalten, geringes Verständnis für andere Teilnehmer“ von 9%.

Mit den hier nur im Überblick dargestellten Ergebnissen wurden die wichtigsten Belastungen von Teilnehmern an Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung, vornehmlich an Umschulungsmaßnahmen skizziert. Bereits im Rahmen der Hessen-Untersuchung zeigten sich erhebliche Unterschiede der Teilnehmerbelastung in den unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen. Dies hängt u. a. vom jeweiligen Berufsbereich, von der Art und Ausstattung einzelner Maßnahmen, von der Gestaltung des Unterrichts und auch von der Zusammensetzung der Lerngruppe ab. Ziel weiterer Arbeiten im Bundesinstitut soll deshalb sein, mit der Aufdeckung typischer Belastungsfaktoren für bestimmte Adressatengruppen oder Veranstaltungsarten Hinweise auf Ur-

sachen und Ansatzpunkte zur Verringerung der Belastungen zu finden.

Literatur

Adler, S.: Berufliche Bildungsmaßnahmen für Erwachsene ohne Berufsausbildung am Beispiel von Hessen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4/1978, S. 5-10

Berufsförderungszentrum Essen (Hrsg.): Kriterien des Umschulungserfolges. Bfz-Bericht Nr. 13 Berufsförderungszentrum Essen 1978

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsstatistik 1978 — Jahreszahlen. Nürnberg 1979

Dierl, B.: Vorzeitige Beendigung von Umschulungsmaßnahmen. Ursachen — Folgen. Bfz-Bericht Nr. 17. Berufsförderungszentrum Essen 1979

Harke, D.: Aspekte der Untersuchung von Lernproblemen in der beruflichen Erwachsenenbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/1978, S. 13-17

Hochgürtel, G. und Meuter, G.: Berufsbildung Erwachsener in Nordrhein-Westfalen. Reihe Arbeit und Beruf des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NW. Band 15, Essen 1975

Hofbauer, H.: Wirksamkeit der beruflichen Erwachsenenbildung. In: Mitt. AB, 1/1979, S. 42-50

Ulrich, G.-A.: Die berufliche Umschulung im gewerblich-technischen Bereich. Essen, Wingen, 1971

Klaus-Detlef R. Breuer/Edgar Sauter

Neue Impulse für die berufliche Weiterbildung: Das „Arbeitsmarktpolitische Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen“

Mit dem im letzten Jahr angelaufenen „Arbeitsmarktpolitischen Programm“ (AMP) [1] will die Bundesregierung einen wesentlichen Beitrag zur präventiven Arbeitsmarktpolitik leisten. Dem dabei u. a. eingesetzten Instrument der beruflichen Qualifizierung der Arbeitnehmer in Betrieben kommt zugleich eine hervorragende bildungspolitische Bedeutung zu. Das Bundesinstitut für Berufsbildung beteiligt sich im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Begleitforschung zu diesem Programm.

Zum Ansatz des „Arbeitsmarktpolitischen Programms“

Seit dem Höhepunkt der Beschäftigungsschwierigkeiten im Jahre 1975 ist eine zunehmende regionale Polarisierung des Arbeitsmarktes zu beobachten. Während in den meisten Arbeitsamtsbezirken die Arbeitslosenquote seitdem stetig gesunken ist, blieb sie in anderen sehr hoch bzw. stieg in den letzten Jahren weiter an. Dabei läßt sich eine Konzentration der Arbeitslosigkeit auf im wesentlichen fünf Regionen in der Bundesrepublik feststellen: Ostbayern, das Saarland, das Ruhrgebiet, das niedersächsische „Zonen“-Randgebiet sowie Ostfriesland.

Wegen der strukturell bedingten Probleme in diesen Regionen ist ohne arbeitsmarktpolitische Eingriffe nicht mit einer nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungssituation zu rechnen, und das bedeutet, daß die Arbeitsmarktpolitik dieser Regionalproblematik dadurch Rechnung tragen muß, daß sie ihre Instrumente regionalspezifisch einsetzt [2]. In diesem Sinn ist auch das im Juli 1979 der Öffentlichkeit vorgestellte „Arbeitsmarktpolitische Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen“ (AMP) angelegt, das wegen des ursprünglich auf diese Höchstsumme begrenzten Gesamtvolumens auch als „500-Millionen-Programm“ bekannt wurde. Insgesamt geht es bei diesem Programm darum, durch gezielte Förderung Betriebe zur rechtzeitigen innerbetrieblichen Qualifikationsanpassung zu veranlassen, zur Einstellung längerfristig Arbeitsloser zu ermutigen sowie die soziale Infrastruktur

in den betroffenen Regionen durch die Förderung entsprechender personeller Maßnahmen zu verbessern.

Diesen Zielsetzungen gemäß sieht das AMP in drei Schwerpunkten unterschiedliche Arten der Förderung betrieblicher Qualifizierungen bzw. von Verbesserungen der Beschäftigungssituation vor:

- (1) Berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmern in solchen Betrieben, die mit Anpassungs- oder Umstellungsproblemen zu tun haben,
- (2) die Wiedereingliederung Ungelernter oder längerfristig Arbeitsloser,
- (3) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zur Verbesserung der sozialen Dienste und der sozialen Infrastruktur.

Unter der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses erfolgt im Schwerpunkt 1 des Programms die öffentliche Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen durch die anteilige Übernahme der Lohnkosten. Dabei wird zwischen folgenden Qualifizierungskategorien unterschieden:

- **Umschulung** mit anerkanntem Ausbildungsabschluß (90% bzw. 100% der Lohnkosten für den gesamten Zeitraum der Qualifizierung),
- **Fortbildung** im Rahmen anerkannter Fortbildungsabschlüsse (90% der Lohnkosten bis zu einem Zeitraum von zwei Jahren) sowie
- Maßnahmen und Lehrgänge zur Qualifizierung für einen neuen Arbeitsplatz („Sonstige“ Qualifizierungsmaßnahmen) gemäß einem mit dem Betrieb festgelegten Plan (80% der Lohnkosten bis zu einem Zeitraum von einem Jahr).

Darüber hinaus werden im Rahmen des Schwerpunktes 2 „Wiedereingliederung Ungelernter sowie längerfristig Arbeitsloser“

- **Einarbeitungsmaßnahmen** mit möglichst breiter Anlernqualifizierung

gefördert. Diese Qualifizierungsmaßnahmen unterscheiden sich nach dem Grad ihrer Formalisierung und dem damit verbundenen Qualifizierungsniveau; die Intensität der Förderung soll dabei mit dem Qualifizierungsniveau steigen. Zentrales Unterscheidungsmerkmal der Qualifizierungsmaßnahmen ist der anerkannte, auch überbetrieblich verwertbare berufliche Aus- oder Fortbildungsabschluß. Die vorgesehenen Maßnahmen der Umschulung und Fortbildung im ersten Schwerpunkt beziehen sich auf einen solchen Abschluß, während die „Sonstigen“ Qualifizierungsmaßnahmen im Schwerpunkt 1 sowie die „Einarbeitungs- bzw. Anlernqualifizierungsmaßnahmen“ (im Schwerpunkt 2) an betriebsinternen Qualifizierungszielen orientiert sind. Eine Unterscheidung im Formalisierungsgrad zwischen den an internen Zielen orientierten Maßnahmen der Schwerpunkte 1 und 2 besteht in der Betonung einer „planmäßigen“ Grundlage für die Maßnahmen des Schwerpunktes 1.

Das Programm trat gleichzeitig mit der 5. Novelle zum Arbeitsförderungs-gesetz am 1. 8. 79 in Kraft und stieß auf unerwartet starke Nachfrage bei den Unternehmen. Knapp eine Woche nach Anlaufen des Programms lagen für die nach dem „Windhundverfahren“ zu vergebenden Mittel bereits Anträge in Höhe von nahezu einer Milliarde DM vor, so daß das Programm finanziell aufgestockt werden mußte. Neben dem Schwerpunkt 3 (Antragsvolumen: 438 Mio. DM), der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im sozialen Bereich vorsieht, fanden vor allem die innerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen des Schwerpunktes 1 (Antragsvolumen: 404 Mio. DM) das Interesse der Betriebe; dabei entfällt der bei weitem höchste Anteil der beantragten und geförderten Maßnahmen auf die Kategorie der „Sonstigen“ Qualifizierungsmaßnahmen.

In der Öffentlichkeit wurden neben dem Windhundverfahren bei der Antragstellung, das vermutlich die Großunternehmen begünstigte, vor allem die befürchteten Mitnahmeeffekte [3] kritisiert.

Betriebliche Weiterbildung als arbeitsmarkt- und bildungspolitisches Instrument

Nach dem Arbeitsförderungs-gesetz (§ 43, Abs. 2) wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, „die unmittelbar oder mittelbar von dem Betrieb getragen wird oder im überwiegenden Interesse des Betriebes liegt“ nur dann gefördert, „wenn dafür ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht“. Das AMP gibt der beruflichen Weiterbildung als Instrument der präventiven Arbeitsmarktpolitik neue Impulse, die zugleich hohe bildungspolitische Bedeutung besitzen. Im Unterschied zur individuellen Förderung von beruflicher Weiterbildung (Fortbildung und Umschulung) im Rahmen des AFG erfolgt die Vergabe der finanziellen Mittel des Programms über die Entscheidungsinstanzen der betrieblichen Personal- und Qualifizierungspolitik, denn der Betrieb muß für jeden zu qualifizierenden Mitarbeiter einen gesonderten, vom Betriebsrat akzeptierten Förderungsantrag stellen. Das Programm intendiert dabei auch, die Mitverantwortung des Betriebsrates für innerbetriebliche Umstrukturierungen zu stärken. Für den Teilbereich der Qualifizierung bedeutet dies, daß der Betriebsrat die ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 96–98) eingeräumten Rechte bei der Organisation und Durchführung beruflicher Bildung (z. B. Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern) in Kooperation mit den Unternehmensleitungen ausschöpft.

Mit der öffentlichen Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen knüpft das Programm gezielt an die Vorteile der betrieblichen Weiterbildung an und versucht gleichzeitig, möglichen Defiziten in der bisherigen Qualifizierungspraxis der Betriebe entgegenzuwirken.

Die geförderten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen

- orientieren sich primär an Beschäftigtengruppen unterhalb der betrieblichen Führungsebenen (Ungelernte, Angelernte, Facharbeiter), die bisher – trotz ihres hohen quantitativen Anteils an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen – nicht primär an betrieblicher Weiterbildung beteiligt wurden;

- vermeiden bei der gleichzeitig vorgesehenen Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses die bei außerbetrieblicher Weiterbildung in der Regel auftretenden Risiken der Wiedereingliederung in einen neuen Arbeitsplatz, wozu insbesondere die wenig Qualifizierten bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation kaum bereit sind;
- erhöhen aufgrund des praxisnahen Qualifikationserwerbs die Verwertungschancen der so erworbenen Qualifikationen.

An die Zielsetzung des Programms, die Unternehmensverantwortung für innerbetriebliche Qualifizierungen zu mobilisieren und zu stärken, läßt sich auch die bildungspolitische Erwartung knüpfen, daß durch innerbetriebliche Qualifizierungsförderung, insbesondere bei den Arbeitnehmergruppen, eine höhere berufliche Bildungsbereitschaft erzielt werden kann, die in der Vergangenheit von außerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten nicht erreicht wurden bzw. nicht zu einer Teilnahme an Weiterbildung motiviert werden konnten.

Wenn dieses gelingt, kann zum einen der in den letzten Jahren ausgeprägte personalpolitische „Rotationsprozess“ durchbrochen werden, nämlich nicht oder nicht ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer zu entlassen und zugleich Arbeitssuchende mit den gewünschten Qualifikationen einzustellen. Zum anderen kann auch über betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen ohne überbetrieblich anerkannten und verwertbaren Abschluß ein für weitere Lernprozesse entscheidendes Qualifikations- und Motivationspotential geschaffen werden. Betriebliche Qualifizierung ist deshalb im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer nicht nur unter den primär arbeitsmarktpolitischen Aspekten der erhöhten Arbeitsplatzsicherheit, des innerbetrieblichen Aufstiegs sowie der Chance für höheres Einkommen zu sehen, sondern auch unter den primär bildungspolitischen Gesichtspunkten eines praxisnahen, arbeitsplatzbezogenen Einstiegs in Qualifizierungsmaßnahmen, die weiteren, sukzessiven Qualifikationserwerb (z. B. in Form von Teilfacharbeiterqualifikationen) ermöglichen und darüber hinaus auch die Erreichung überbetrieblich anerkannter Abschlüsse erleichtern.

In dieser Perspektive erhält die betriebliche Weiterbildung eine zunehmende bildungspolitische Bedeutung, die sich auf die gesamte Bildungsbiographie von erwachsenen Arbeitnehmern erstreckt und die auch in den Bereich der außerbetrieblichen Weiterbildung hineinreicht. In diesem Zusammenhang sind auch die mit der betrieblichen Qualifizierung verbundenen Risiken angemessen einzuschätzen [4]. Ausschließlich betriebsbezogene Qualifikation ist vor allem bei erzwungenem Arbeitsplatzwechsel bzw. Arbeitslosigkeit mit dem Risiko der Dequalifizierung und ihren Folgen (z. B. Einkommens- und Statusverlust) verbunden.

Zielsetzungen und Aufgaben des BIBB-Projektes im Rahmen der Begleitforschung zum AMP

Im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung wird die gesamte Begleitforschung zum AMP von fünf wissenschaftlichen Instituten im Rahmen eines Projektverbundes durchgeführt. Außerdem ist das BIBB mit seinem Projekt „Konzepte betrieblicher Weiterbildung für Beschäftigtengruppen unterhalb der Führungsebenen“ an der Begleitforschung des Programmes beteiligt.

Es ist die Aufgabe dieses Projektes, die durch das AMP geförderten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Praxis der Planung, Organisation und Durchführung der Bildungsmaßnahmen im betrieblichen Umfeld ausgewählter Betriebe des Ruhrgebietes zu analysieren, um einen Beitrag zur Entwicklung praxisnaher Konzepte für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere für Un- und Angelernte) zu leisten und Kriterien für eine effektive öffentliche Förderung betrieblicher Weiterbildung zu entwickeln.

Die zentralen Fragestellungen und Themen der Untersuchung beziehen sich dabei auf

- a) Ziele und Inhalte des geförderten Qualifizierungsangebotes (Struktur der Programme zum Beispiel unter den Aspekten

der Betriebsorientierung, des Praxisbezuges und der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt);

- b) Zielgruppen und ihre Zusammensetzung unter Berücksichtigung bisher unterrepräsentierter Gruppen wie z. B. Un- und Angelernte;
- c) Instrumentelle Voraussetzungen und Verfahren bei der Planung, Organisation und Durchführung betrieblicher Qualifizierungen (z. B. Bedarfsermittlung, didaktische Organisationsmuster, Erfolgskontrolle);
- d) Bezüge zum betrieblichen Umfeld (z. B. zur Personalplanung und -politik, Ausbau der Weiterbildungsarbeit, Art und Umfang technisch-organisatorischer Veränderungen);
- e) Konsequenzen der Qualifizierung für die beteiligten Arbeitnehmer (z. B. Arbeitsanforderungen, Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszufriedenheit, Einkommen).

Das bildungspolitische und arbeitsmarktpolitische Interesse des Projektes wird durch die Chancen und Risiken betrieblicher Qualifizierung geprägt; im Interesse der Betroffenen ist dabei von den Vorteilen betrieblicher Qualifizierung mit der Zielsetzung auszugehen, durch betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen auch den Einstieg in einen sukzessiven Qualifikationserwerb und damit in eine vollwertige Weiterbildungschance mit anerkannten Abschlüssen zu eröffnen. Die Begleituntersuchung im Rahmen des Projektes erfolgt deshalb auch unter der Zielsetzung, Ansatzpunkte für die Ergänzung und Erweiterung betriebsorientierter Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen, um einen Beitrag zur Entwicklung entsprechender Konzepte und Strategien zu leisten.

Voraussetzungen für die Entwicklung von Konzepten betrieblicher Weiterbildung sind die eingehende Kenntnis des Qualifizierungsangebotes und der betrieblichen Qualifizierungspraxis sowie Informationen über Probleme, Ressourcen und Strategien der betrieblichen Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik. Der Ansatzpunkt für die Ermittlung dieser Informationen liegt bei den geförderten Maßnahmen der ausgewählten Betriebe. Die Effizienz und der Erfolg, d. h. die Qualität dieser Maßnahmen, hängen von zahlreichen Faktoren ab, die die Maßnahmen in den Phasen ihrer Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle bestimmen.

Im Rahmen der Begleituntersuchung sind deshalb die Dimensionen des Planungs- und Organisationszusammenhanges, des Durchführungs- bzw. Realisationszusammenhanges und des Kontroll- und Prüfungszusammenhanges zu unterscheiden, in denen die einzelnen Maßnahmen von jeweils unterschiedlichen Faktoren wesentlich beeinflusst und gestaltet werden. Die Zuordnung einzelner Faktoren zu einem der genannten Zusammenhänge ist jedoch nicht immer eindeutig vorzunehmen, da sich die Zusammenhänge als Phasen z. T. überschneiden und überlappen. Zugleich sind auch solche determinierenden Merkmale zu unterscheiden, die in allen genannten Dimensionen von Bedeutung sind, wie z. B. die fachlichen Inhalte und Ziele, die Organisationsform (Teil- oder Vollzeitmaßnahme), die Dauer, das Anforderungsniveau einer Bildungsmaßnahme sowie die Gründe für ihre Durchführung.

Zur Realisierung der Zielsetzungen der Begleituntersuchung und zur differenzierten Beantwortung der Untersuchungsfragenstellungen sind unterschiedliche Typen von Informationen (z. B. quantitative Daten, Einschätzungen von Teilnehmern, Angaben über betriebliche Handlungsorientierungen und Normen) und damit auch unterschiedliche Methoden der Informationssammlung und -erhebung erforderlich. Die Ermittlung von Informationen und Daten erfolgt durch

- Auswertung von schriftlichen Unterlagen (z. B. von Aus- und Weiterbildungsplänen);
- Befragung der an den Weiterbildungsmaßnahmen Beteiligten (Teilnehmer, Weiterbildungs- und Personalmanagement, Betriebsrat, Aus- und Weiterbildungspersonal);
- Expertengespräche mit Vertretern von Verbänden, der Arbeitsverwaltung und Weiterbildungseinrichtungen.

Die außerordentlich unterschiedlichen Bedingungen und vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Qualifizierungspraxis erfordern die Erfassung, Analyse und Interpretation komplexer betrieblicher Zusammenhänge [5]; das Projekt entspricht dieser Anforderung durch einzelbetriebliche Fallstudien. Dabei ist die Aussagekraft der Untersuchungsergebnisse im Kontext der von der Bundesanstalt für Arbeit erhobenen statistischen Daten zu den Maßnahmen des gesamten Programms sowie der Ergebnisse der im Rahmen der Begleitforschung durchgeführten schriftlichen Betriebsbefragung zu sehen.

Anmerkungen

- [1] Arbeitsmarktpolitisches Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, Juli 1979.
- [2] Hinsichtlich der regionalen Auswirkungen scheinen sich erste Erfolge des Programms abzuzeichnen. Bei einem Erfahrungsaustausch über das Programm im April 1980 konnte das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung feststellen, daß die Arbeitslosigkeit in den vom Programm erfaßten Regionen im Vergleich zum Vorjahr ganz erheblich zurückgegangen ist. Während die Arbeitslosenquote für das gesamte Bundesgebiet im Februar 1980 mit 4,3% um 0,7% niedriger lag als vor einem Jahr, ist im Durchschnitt der 23 geförderten Arbeitsamtsbezirke des Programms im gleichen Zeitraum die Arbeitslosenquote um 1,2% auf 7,3% gesunken. Dieser Erfolg dürfte zumindest teilweise auf das AMP zurückzuführen sein.
- [3] Die eventuell auftretenden Mitnahmeeffekte können für den Teilbereich der öffentlichen Förderung betrieblicher Weiterbildung insoweit durchaus positiven Charakter besitzen, als sich die Betriebe in ihrer bisherigen Weiterbildungsleistung bestärkt sehen und zu weiteren Qualifizierungsbemühungen ermuntert werden.
- [4] Vgl. dazu die Argumente der Kritik und Gegenkritik an der betrieblichen Weiterbildung bei Brehm, K.-H., Betriebliche Weiterbildung in der bildungspolitischen Diskussion. In: Beiträge zur betrieblichen Bildungsarbeit von Mitarbeitern des Hauptbereichs Bildungspolitik der Siemens AG, München, September 1979, S. 53–58.
- [5] Auch die unlängst erschienene Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (Winter, H., Tholen, H.-H.: Betriebliche Weiterbildung. Daten, Strukturen, Trends, Köln 1979) zeigt, daß die komplexen Handlungsfelder betrieblicher Weiterbildung sich durch ausschließlich quantitatives Vorgehen nicht angemessen erschließen lassen.

Helge Harff/Georg Willmes

Ausbildung von Frauen in Männerberufen

Ergebnisse einer Untersuchung in Hessen

Mitte dieses Jahres legte der Hessische Sozialminister der Öffentlichkeit den Ergebnisbericht einer in seinem Hause durchgeführten empirischen Studie zur Problematik der Ausbildung von Frauen in „Männerberufen“ [1] vor.

Die Studie versucht, durch eine Befragung weiblicher Auszubildender, die einen sogenannten „Männerberuf“ erlernen oder erlernt haben, Informationen zu den Schwierigkeiten und Problemen einer solchen Berufsausbildung zu gewinnen. Die