

- [7] Vgl. Fehrenbach, G.: „Bundesinstitut für Berufsbildung – Gemeinsame Adresse der beruflichen Bildung“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 2, S. 31.
- [8] Das grundsätzliche Unbehagen über unkoordinierte Forschungsplanung scheint auch die Bundesregierung zumindest in den siebziger Jahren geteilt zu haben. Andernfalls wären die Beschlüsse eines interministeriellen Ausschusses zur Forschungs koordinierung (insbesondere zur Frühkoordinierung) nicht zu verstehen. Leider scheinen diese Grundsätze und Verfahren der Frühkoordinierung in der Ressortforschung wenig Beachtung gefunden zu haben. Vgl.: Koordinierungstaschenbuch für Forschungs- und Entwicklungsarbeiten der Bundesregierung, 2. Auflage, Bonn 1978, S. 13 ff.
- [9] Als Beispiel mag der Forschungsbereich „Wertewandel“ dienen, in dem Ressortforschung, institutionalisierte Forschung wie die des Bundesinstituts, Forschung privater Institute und auch Forschung an der Hochschule – zumindest teilweise – unkoordiniert betrieben werden.
- [10] Diese Feststellung wird gestützt durch die Tatsache, daß bis heute das Programmbudget des Bundesinstituts nicht ein einziges Mal Gegenstand der Erörterung zwischen Hauptausschuß und Generalsekretär war.
- [11] Vgl. Fehrenbach, G.: a.a.O., S. 32. Fehrenbach zieht eine positive Zwischenbilanz für die Arbeit des Hauptausschusses.

Rolf Dobischat / Godehard Neumann

Qualifizierungsoffensive in wessen Interesse?

Anmerkungen zu einer berufsbildungspolitischen Strategie

Der nachfolgende Beitrag thematisiert Aspekte der politisch-ideologischen Implikationen der durch die Bundesanstalt für Arbeit propagierten Qualifizierungsoffensive. Sie markiert einen Wendepunkt in der öffentlich-geförderten beruflichen Weiterbildungspolitik und fokussiert die inhaltlichen Positionen, wie sie von Arbeitgeberseite in mehreren Stellungnahmen und Forderungskatalogen formuliert worden sind. Damit sind die Arbeitgeber ihrem Ziel nähergekommen, den größten Weiterbildungsträger, die Bundesanstalt für Arbeit, stärker als bisher für ihre Interessen zu instrumentalisieren. Dieses nachzuweisen, gilt das Augenmerk unseres Beitrages.

Außer acht gelassen werden mußten Aspekte wie die Diskussion um die sicherlich vorhandenen arbeitsmarktlichen Entlastungseffekte, die Untersuchung möglicher Beschäftigungswirksamkeiten oder auch die zweifellos gegebenen individuellen Chancenverbesserungen für Arbeitslose im Interesse einer Erhöhung ihrer arbeitsmarktlichen Konkurrenzfähigkeit, wengleich dies in Abhängigkeit der jeweils durchlaufenen Maßnahme gesehen werden muß. [1]

Deutlich zu machen war, daß die staatlich-finanzierte Qualifizierungsoffensive nicht mit den Qualifizierungsanstrengungen der einzelnen Betriebe in einen Topf geworfen werden darf. Das Arbeitgeberinteresse liegt darin, sicherzustellen, daß die betrieblichen Qualifizierungsprogramme ungestört durch staatliche Interventionen abgewickelt werden können. Die staatlichen Rahmenbedingungen sollen hier zuarbeiten und, falls gewünscht, Subventionsmöglichkeiten eröffnen. Aus diesem Grund ist es auch legitim, von zwei Qualifizierungsoffensiven zu sprechen, worauf wir im Schlußteil eingehen werden.

Der Ausgangspunkt

Während die bildungspolitische Diskussion – insbesondere die berufsbildungspolitische – in den letzten Jahren eher eine randständige Rolle im Kontext gesellschaftspolitischer Fragestellungen spielte, hat ein „neuer Begriff“ die Debatte wieder belebt: die „Qualifizierungsoffensive“. Mit großem publizistischen Verbreitungsgrad in der Tagespresse versehen, ist mit ihr einerseits Euphorie angesichts des angeblich zu erwartenden Lösungspotentials infolge der Einführung neuer Technologien aufgekommen, andererseits hat sie aber auch Kritik im Hinblick auf die geringe Reichweite der dabei verfolgten Strategien hervorgerufen. [2]

Ausgangspunkt bildete die Entscheidung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit (BA), die Finanzüberschüsse des Haushaltsjahres 1985 „für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, insbesondere Maßnahmen der beruflichen Qualifi-

zierung, Fortbildung und Umschulung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie zur Wahrung der sozialen Sicherungsfunktion der Arbeitslosenversicherung bei längerfristiger Arbeitslosigkeit einzusetzen“. [3] Mit der 7. Novellierung des AFG wurden sodann die Rahmenbedingungen geschaffen, die einen höheren Anteil von Arbeitslosen in Bildungsmaßnahmen ermöglichen und eine Aufstockung des Finantitels „Fortbildung, Umschulung und betriebliche Einarbeitung“ für das Haushaltsjahr 1986 sicherstellten. [4] Die „Qualifizierungsoffensive“ war hierdurch aus der Taufe gehoben. Mit den Runderlassen 50/86 und 51/86 wurden die Zielsetzungen und die Schwerpunkte näher ausformuliert. Dort heißt es u. a., daß angesichts „der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit und den sich in Berufsbereichen und Regionen insbesondere abzeichnenden qualitativen Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt haben die Bundesregierung, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaften und alle am Arbeitsmarkt Beteiligten zu einer Qualifizierungsoffensive aufgerufen“. [5]

Meldete beispielsweise die „Frankfurter Rundschau“ bereits im Februar 1984, daß die Geldmittel für öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen nahezu erschöpft seien [6], so sind die aktuell gehandelten Zahlen von Eintritten in Bildungsmaßnahmen und die Steigerung des Budgets eindrucksvoll. So stehen für das Jahr 1987 5,6 Mrd. DM gegenüber 5 Mrd. DM im Jahr 1986 zur Verfügung. Im Vergleich zu 1982 haben sich die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung nahezu verdoppelt. [7]

Tabelle 1: Teilnehmer an AFG-Bildungsmaßnahmen (Eintritte)

Jahre	Teilnehmer in Tsd.	%-Steigerung auf das jeweilige Vorjahr	%-Steigerung (Basis 1980)
1980	166	—	100
1981	188	+ 13	113
1982	242	+ 29	146
1983	306	+ 26	184
1984	353	+ 15	213
1985	409	+ 16	246
1986	ca. 500	+ 22	301

Zu fragen bleibt jedoch, mit welchen qualitativen Effekten die quantitative Expansion der öffentlich-geförderten beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Qualifizierungsoffensive verbunden ist, in welche Richtung die Aktivitäten zielen und welche berufsbildungspolitische Konzeption sich damit durchsetzt.

Die Zielrichtung

Erinnern wir uns: Bereits die intensiv in den sechziger Jahren geführte Diskussion um Prognosen eines benötigten Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs der Wirtschaft war u. a. auch Ausgangspunkt für den wachsenden Stellenwert der beruflichen Weiterbildung mit der Folge eines stärkeren staatlichen Geltungs- und Regelungsanspruchs in der Weiterbildung. Die Arbeitgeber im Schulterschuß mit ihren Verbänden und Organisationen haben seinerzeit im wesentlichen dazu beigetragen, daß die Weiterbildung als vierte Säule eines staatlich-organisierten Bildungswesens nur unzureichend etabliert wurde.

In der Qualifizierungsoffensive greifen nunmehr die konservativ-liberale Regierung und die Arbeitgeberverbände das Thema Weiterbildung erneut auf. Dabei haben sie sich weitgehend des sozial-reformerischen Inhalts der Weiterbildungsdiskussion in den späten 60er und 70er Jahren entledigt. Obwohl sie auf das Vokabular dieser Dekade zurückgreifen, haben sie aber die Stoßrichtung im Sinne einer gesellschaftlichen Modernisierungspolitik mit konservativem Krisenmanagement verändert. [8] Tragende Begriffe dieser Strategie sind „Pluralität“, „Subsidiarität“, „Markt“, „Bedarf“, „Facharbeitermangel“ usw. Die zentrale Argumentationsfigur ist jedoch die Veränderung der Qualifikationsanforderungen im Zuge der Implementation neuer Technologien auf betrieblicher Ebene im Sinne eines ständigen Anpassungszwangs durch berufliche Weiterbildungsprozesse. Damit soll die Gefahr einer sich weiter verschärfenden Zerklüftung der ohnehin schon stark segmentierten Beschäftigungsstruktur durch unüberbrückbare Qualifikationsgräben kompensatorisch mit dem Mittel der beruflichen Weiterbildung begegnet werden. Ferner sollen Arbeitskräftegruppen, deren berufliche Weiterbildungspartizipation gering ausgeprägt ist, verstärkt in berufliche Bildungsmaßnahmen einbezogen werden. Das „Offensivprogramm“ stützt sich auf folgende wesentliche Säulen:

- Erhöhung der Teilnehmerzahlen an beruflichen Bildungsmaßnahmen,
- Konzentration der Bildungsaktivitäten auf die Arbeitslosen, insbesondere die „Problemgruppen“,
- Ausrichtung der Qualifizierung auf den Umgang mit neuen Technologien,
- Praxisnahe Qualifizierung durch Orientierung auf die Betriebe,
- Einbeziehung der Bildungsträger in die Teilnehmergewinnung und -beratung.

Getragen wird es von der vermeintlichen „Erkenntnis, daß die berufliche Qualifizierung ein wichtiges Instrument ist, um gleichermaßen den Belangen der Arbeitnehmer und den Bedürfnissen der Wirtschaft gerecht zu werden“. [9] Die hierin enthaltene Unterstellung, daß die berufliche Weiterbildung jenseits der sozialen Antagonismen eine Sphäre der Interessenidentität von Kapital und Arbeit konstruieren kann, hält einer näheren Prüfung nicht stand.

Das Programm der Qualifizierungsoffensive, das seit seiner Geburtsstunde politisch und ideologisch von den Arbeitgebern und der Bundesregierung besetzt ist, spiegelt insbesondere bei den Themen „Betriebliche Bildungsmaßnahmen“ und „Neue Technologien“ die traditionellen Vorstellungen betrieblich-unternehmerischer Weiterbildung wider. Diese Vorstellungen sind nunmehr zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen hochstilisiert und in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext eingebettet worden. Dabei wird der Weiterbildung generell die Aufgabe zugewiesen, quasi als Problemlösungsinstanz und omnipotenter Antwortgeber, Friktionen am Arbeitsmarkt und qualifikatorische Veränderungsprozesse aufzufangen und abzumildern. [10]

Um die Positionen und Vorstellungen öffentlichkeitswirksam zu artikulieren und den Gestaltungsanspruch hierbei zu unterstreichen, sind in den letzten Jahren vielfältige Aktivitäten

unternommen worden. Diese Aktivitäten konfigurieren zu einem Design von Komponenten und Markierungspunkten, die in ihrem Zusammenwirken eine Struktur hervortreiben, die sich substantiell in der konservativen Wende der beruflichen Weiterbildungspolitik verdichtet. Sicherlich handelt es sich hierbei nicht um einen ferngesteuerten Prozeß im Kapitalinteresse. Umgekehrt wird ein Schuh daraus: In einem gesellschaftlichen Klima wachsender Aufwertung von kapitalnahen Positionen verweben sich die verbandsgebundenen Positionen der Arbeitgeber und die konservative Regierungspolitik zu einem Netzwerk, das die Tragfähigkeit und die Durchsetzung einer Bildungspolitik im Kapitalinteresse absichert.

Für die Außendarstellung sind folgende Dokumente relevant:

1. 1984 „Bericht der Kommission Weiterbildung“ – Weiterbildung – Herausforderung und Chance –, erstellt im Auftrag der Landesregierung Baden-Württemberg.
2. 1985 „Thesen zur Weiterbildung“ (D. Wilms), hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
3. 1986 „Bildungspolitik in der Sozialen Marktwirtschaft“, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.
4. 1986 „10 Thesen zur Weiterbildung“. (Autor: W. Schlawfke), hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft.
5. 1986 „Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive. Die Hilfe der Arbeitsämter für Betriebe“, hrsg. von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Parallel dazu fand eine Reihe von Kongressen [11] statt, deren erklärtes Ziel es war:

- die Hegemonie der Arbeitgeber über das Feld der beruflichen Weiterbildung nachdrücklich zu demonstrieren,
- Die Unternehmer von der planvollen Organisation der beruflichen Weiterbildung als Instrument der Personalpolitik zu überzeugen und ihnen Hilfen anzubieten,
- den Betrieben die notwendigen Strategiekonzepte zu vermitteln und die Akzeptanz der Qualifizierungsoffensive sicherzustellen:

1. 1984 Weiterbildungskongreß „Die Zukunft gestalten. Dynamik durch Weiterbildung“. Veranstalter: Deutscher Industrie- und Handelstag.
2. 1985 Fachsymposium „Herausforderung Technologie“. Neue Aufgaben für die „berufliche Weiterbildung“. Veranstalter: Deutscher Industrie- und Handelstag.
3. 1986 Fachkongreß/Fachausstellung „Beruf und Weiterbildung“. Veranstalter: Institut der deutschen Wirtschaft und Didacta Ausstellungs- und Verlagsgesellschaft.
4. 1986 Kongreß „Beschäftigungsoffensive“. Veranstalter: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Das in diesen Veranstaltungen angedeutete Szenario für die Zukunft der beruflichen Weiterbildung besteht vornehmlich aus folgenden Kernaussagen. Grundsätzlich wird ein wachsender Qualifikationsbedarf diagnostiziert, dessen Triebfeder die Implementation neuer Technologien ist. Da die technische Innovationen im Betrieb stattfinden, wird der Betrieb als Lernort zunehmend relevanter. Demzufolge muß die innerbetriebliche Qualifizierung verstärkt organisiert werden, wobei neue Qualifizierungsmethoden erforderlich sind. Dabei muß die Trennung von Allgemeinbildung und beruflicher Bildung tendenziell abgebaut werden. Interessant erscheint hierbei, daß es die Position der Gewerkschaften war, die eine Gleichwertigkeit, langfristig sogar eine Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung über den Zugang der Allgemeinbildung realisiert sehen wollten, während die Arbeitgeber nunmehr die Allgemeinbildung über das Vehikel der Berufsbildung angehen und allgemeinbildenden

Inhalten einen zentralen Stellenwert im Kontext der Technikentwicklung und -anwendung einräumen.

Qualifikationsbedarf und Weiterbildung

Der wachsende Qualifikationsbedarf spielt die zentrale Rolle in der Argumentationskette der Konservativen zur Begründung einer Qualifizierungsoffensive. Wer den Argumentationszusammenhang von Technologieentwicklung, Qualifikationsveränderung und einem quasi darauf resultierenden Weiterbildungsbedarf bewerten will, muß sich zuerst mit der Frage auseinandersetzen, wie dieser Qualifikationsbedarf für die Mehrheit der Arbeitnehmer einzuschätzen ist. Von einer Qualifizierung quer durch alle betrieblichen Hierarchieebenen kann dabei keinesfalls ausgegangen werden. Vorherrschend ist „die reduktionistische Form der Anpassungsfortbildung“, einem „bedienungsbezogenen Anlernprozeß“, der für die Beschäftigten einen „doppelten Ausschluß“ mit sich bringt, den Ausschluß von Aufstieg und Mitgestaltung ihrer Arbeitsprozesse“. Baethge/Oberbeck [12] haben in ihrer Angestelltenstudie den Zusammenhang wie folgt charakterisiert: „Daß die neuen Techniken in ihrer Eigenschaft als Arbeitsmittel den großen Boom in der Weiterbildung im Sinne einer Anpassungsqualifizierung auslösen würden, kann man nach unseren Erfahrungen nur als Mythos bezeichnen, auf den bezogen einzig allein die Klärung der Frage interessant erscheint, wie er in der Öffentlichkeit zustande gekommen ist und warum er sich so hartnäckig hält . . . Der Mythos von der computergezeugten Qualifizierungswelle (ist) realitätsgerecht, nicht aber als positives Versprechen, daß, wer sich fortbildet, auch vorankommt oder sich eine interessante Tätigkeit sichern kann.“

Hinter der Metamorphose vom Weiterbildungs- zum Qualifizierungsbegriff verbirgt sich die Ablösung des sozialen Versprechens auf betrieblichen Aufstieg durch individuelle Bildungsanstrengungen. Qualifizierung bewegt sich vielmehr in profaneren Gefilden betrieblicher Alltäglichkeit. Ihre Begründung begnügt sich mit der negativen Argumentationsfigur: Wer sich nicht beteiligt, muß mit Ausschluß rechnen. Ein Weiterbildungsbegriff mit dem Anspruch auf „Autonomie“, „Partizipation“, oder „Chancengleichheit“ hat hier keinen Platz mehr.

Folgt man den Analysen von Kern/Schumann [13] im Hinblick auf die Durchsetzung „neuer Produktionskonzepte“ [14] in den industriellen Kernsektoren, die ein Auseinanderdriften verschiedener Arbeitskräftegruppen (Rationalisierungsgewinner, Rationalisierungsdulder, Jedermanns-Arbeitsplatzbesitzer und Krisenopfer) diagnostizieren, und sieht man dies unter dem Blickwinkel des von den Arbeitgebern propagierten Qualifikationsbedarfs, so zeigt sich, daß es sich entgegen der Aussagen von Kern/Schumann dabei weitgehend um eng zugeschnittene arbeitsmarktrelevante Zusatzqualifikationen handelt. Die These einer allgemeinen Höherqualifizierung kann sich im Kern ledig-

lich auf einen Teil der Beschäftigten beziehen, deren Arbeitsplätze in den innovativen Industrien angesiedelt sind. Die Qualifizierungsoffensive bezieht sich in ihrem inhaltlichen Aussagegehalt jedoch weitgehend auf die Relevanz der Anpassungsfortbildung. Eine basisqualifikatorische Ausrichtung mit transferfähigen Kenntnissen und Fertigkeiten, die den modernen Produktionsfacharbeiter in die Lage versetzen würde, die „neuen Produktionskonzepte“ umzusetzen, ist mit der inhaltlichen Ausrichtung der „Qualifizierung“ im Rahmen des „Offensivprogramms“ nicht intendiert. So stellt Lauritzen [15] fest, daß die Qualifizierungsoffensive der BA dadurch gekennzeichnet ist, daß längerfristige Bildungsmaßnahmen zugunsten kurzfristiger Anpassungsfortbildung zurückgedrängt werden. Deutlich niedergeschlagen hat sich dies im Zuwachs der betrieblichen Einarbeitung, die ja nur durch Betriebe durchgeführt werden kann und Arbeitslosen relativ gute Möglichkeiten eröffnet, nach „Maßnahmeabschluß“ in ein Beschäftigungsverhältnis überzugehen.

Die Bundesanstalt für Arbeit stellt in diesem Zusammenhang fest, daß die Steigerung der betrieblichen Maßnahmen von 13 auf 15 Prozent im wesentlichen auf die Zunahme der Einarbeitung zurückzuführen ist. [16] Auf absolute Teilnehmerzahlen bezogen, kann der Zuwachs der Einarbeitung im gesamten Maßnahmespektrum aber nur als marginale Größe eingestuft werden; die Qualifizierungsoffensive in den Betrieben steht bei dieser Maßnahmeart auf dem Stand des Jahres 1980 (vgl. dazu Tabelle 2).

Ob aber die betriebliche Einarbeitung, obwohl sie per Definition des AFG als Bildungsmaßnahme eingestuft wird, aufgrund ihrer Systematik (Formalisierungsgrad bezüglich der Lerninhalte, Lernsystematik und der Prüfungsanforderungen) als gleichrangig neben der Fortbildung und Umschulung stehen kann, ist sehr zweifelhaft, kommt sie doch zumeist nicht über den Rahmen einer Anlernung am Arbeitsplatz hinaus. [18]

Zu fragen bleibt deshalb grundsätzlich, ob eine öffentlich finanzierte betriebsorientierte „Qualifizierungsoffensive“ die Polarisierungstendenzen und Segmentationsstrukturen in der Beschäftigung dergestalt aufweichen kann, daß bisher verfestigte soziale Ungleichheiten u. a. in der beruflichen Weiterbildungsteilnahme aufgelöst werden. Die bisher noch nicht veröffentlichten Ergebnisse des „Berichtssystems Weiterbildungsverhalten 1985“ [19] belegen, daß die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu 1982 durch einen Rückgang gekennzeichnet ist und daß sich die Polarisierungstendenzen in der Weiterbildungsteilnahme von Berufstätigen im Vergleich zum Berichtszeitpunkt 1979 verstärkt hat. Negativ schlägt sich dies insbesondere bei den Ungelernten nieder, deren Teilnahmequote an der beruflichen Weiterbildung über die Hälfte zurückgegangen ist, während die Partizipationsquoten bei den Höherqualifizierten (Meister/Personen mit Hochschulausbildung) deutlich angestiegen sind.

Tabelle 2: Die in berufliche Bildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer nach der Art der Maßnahme 1980 bis 1986 [17]

Jahr/Zeitraum	Fortbildung	Veränderung gegenüber Vorjahr		Umschulung	Veränderung gegenüber Vorjahr		Einarbeitung	Veränderung gegenüber Vorjahr	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%
1980.	176 467	+ 26 701	+ 17,8	37 927	+ 7 060	+ 22,9	32 581	+ 3 785	+ 13,1
1981.	214 716	+ 38 249	+ 21,7	44 498	+ 9 571	+ 25,2	17 293	- 15 288	- 46,9
1982.	211 928	- 2 788	- 1,3	42 103	- 5 395	- 11,4	11 496	- 5 797	- 33,5
1983.	243 752	+ 31 824	+ 15,0	42 322	+ 219	+ 0,5	20 127	+ 8 631	+ 75,1
1984.	290 746	+ 46 994	+ 19,3	43 057	+ 735	+ 1,7	19 337	- 790	- 3,9
1985.	336 520	+ 45 774	+ 15,7	45 111	+ 2 054	+ 4,8	27 693	+ 8 356	+ 43,2
1985 Januar–September. .	230 704	+ 26 546	+ 13,0	31 153	+ 299	+ 1,0	19 933	+ 5 304	+ 36,3
1986 Januar–September. .	285 453	+ 54 749	+ 23,7	39 842	+ 8 689	+ 27,9	32 418	+ 12 485	+ 62,6

Der Betrieb als Träger der „Qualifizierungsoffensive“

Den (sozialpatriarchalischen?) Intentionen der Arbeitgeber entsprechend, wird durch die Qualifizierungsoffensive der Lernort Betrieb als wesentlicher Träger von Bildungsmaßnahmen betont. Im Selbstverständnis der Arbeitgeber sind es die Betriebe, die ja am besten wissen, welche Qualifikationen jetzt und in naher Zukunft benötigt werden; ferner stellen sie sicher, daß die vermittelten Qualifikationen die erforderliche Praxisnähe aufweisen. Dabei „haben Maßnahmen im Bereich moderner Technologien besondere Aktualität“. [20] Werden Lehrgänge durchgeführt, dann sind die „Vorteile betrieblicher Bildungsmaßnahmen oder Maßnahmen mit Praxisanteilen in Betrieben und der Maßnahme in betrieblicher Trägerschaft“ [21] zu sehen.

Die seitens der Arbeitsverwaltung signalisierte Bereitschaft, betriebliche Maßnahmen entsprechend des anstehenden Qualifikationsbedarfs zu fördern, stieß u. a. auch auf die Bereitschaft der Unternehmer, Arbeitslose einzuarbeiten. [22] Mit einer Einschränkung: Diese Bereitschaft ist „bei den Angelernten größer als bei den Facharbeitern, allerdings nur mit Zuschüssen der Arbeitsverwaltung“. [23] Für die Gruppe der Angelernten gilt: „Die Wiederbesetzung der Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten ist der Ansatz und zugleich die Chance für die Qualifizierungsoffensive.“ [24]

Aus dieser generellen Satzung beziehen die Arbeitgeber sodann ihren Gestaltungsanspruch für die inhaltliche Strukturierung der Bildungsmaßnahmen. [25] Der Präsident des DIHT, Otto Wolff von Amerongen, drückt dies so aus: „Die Zeiten, in denen Weiterbildung in erster Linie außerhalb der Betriebe in Kurhausatmosphäre mit landschaftlich reizvollem Ambiente stattfand, sind vorbei.“ [26] Zwar räumt er den außerbetrieblichen Einrichtungen noch eine Bedeutung bei, die Expansion von Weiterbildung sieht er jedoch durch eine zunehmende Arbeitsplatznähe gerechtfertigt. [27] Die Relevanz von Praktikern (Ausbilder) selbst für die außerbetriebliche Weiterbildung von Arbeitslosen wird ebenfalls unterstrichen [28], wobei die „Qualifizierungsoffensive der Wirtschaft“ gleichbedeutend mit einer „Wende in der Umschulungspolitik“ einhergehen muß. „Die Leistungen der außerbetrieblichen Einrichtungen sind anzuerkennen, sie entsprechen jedoch den Qualifizierungsanforderungen des Arbeitsmarktes weder von der Größenordnung her, noch bieten sie die gleiche Gewähr wie die Unternehmen selbst, daß die vermittelten Nachqualifikationen tatsächlich dem Stellenangebot der Wirtschaft entsprechen. . . Dazu müssen Unternehmen die qualifizierbaren Arbeitslosen in Ausbildungsverhältnisse oder befristete Arbeitsverhältnisse zur beruflichen Nach- und Umqualifikation anstellen; die Berufsschulen müssen sie theoretisch unterweisen; die Arbeitsverwaltung muß für die Zeit der Qualifikation zu ihrem Lebensunterhalt beitragen.“ [29] Selbst der DIHT hat mittlerweile die Arbeitslosen, obwohl sie ja nicht die Adressatengruppe ihrer Weiterbildungsangebote sind, entdeckt und flankierend zur betrieblichen Qualifizierungsoffensive entsprechende Maßnahmen in das Angebotsspektrum aufgenommen. [30]

Diese Aussagen verdeutlichen nachhaltig die gesellschaftspolitische Zielrichtung in der Weise, als der Verbetrieblichung der beruflichen Weiterbildung der Vorrang eingeräumt werden soll, die Qualifikationsinhalte an betrieblichen Bedarfsstrukturen orientiert werden und die anfallenden Kosten über staatliche Mittel finanziert werden sollen. Ausgeschlossen bleiben in diesem Strategiekonzept jedoch staatliche Geltungsansprüche im Hinblick auf die Absicherung und Qualität der erworbenen Qualifikationen bzw. die externe Arbeitsmarktgängigkeit der vermittelten Bildungsinhalte.

Erinnert sei in diesem Zusammenhang an die Erfahrungen aus dem Arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm der Bundesregierung aus dem Jahr 1979 für Regionen mit besonderen Arbeitsmarktproblemen. Im Rahmen dieses Programms wurden u. a. auch Bildungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene gefördert.

Dabei zeigte sich, daß im Set aller förderungsfähigen Maßnahmen (Umschulung, Fortbildung und sonstige Qualifizierung), das Programm der sonstigen Qualifizierung präferiert wurde (84 % aller Teilnehmer). „Es überrascht nicht, daß bei Maßnahmen, die überwiegend im Betrieb und am Arbeitsplatz durchgeführt werden, das Subventionsinteresse der Unternehmer in besonderer Weise angesprochen wurde, während auf der anderen Seite gerade wegen der starken Arbeitsplatzbezogenheit eine Qualitätskontrolle und die Verhinderung von Mitnahmeeffekten besonders schwierig waren. . . Ein vorrangiges Subventionsinteresse kann jedoch bei den Maßnahmen angenommen werden, die sich kaum von den betriebsüblichen Einweisungen. . . unterscheiden oder bei denen der personelle und organisatorische Aufwand für die Qualifizierung minimal war. In einigen Betrieben erreichten Teilnehmer schon nach kurzer Zeit die volle Produktionsleistung oder arbeiteten im Akkord. Andere Teilnehmer wußten gar nicht, daß sie an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnahmen.“ [31]

Diese kritischen Anmerkungen zur Durchführungspraxis bei den „Sonstigen Maßnahmen“ wurden in Ansätzen zur Verbesserung betriebsspezifischer Qualifizierung positiv gewendet. So betont der Abschlußbericht zur Begleitforschung des Programms zwar die Relevanz der „Anlernqualifizierung“ unter betrieblichen Bedarfsaspekten; andererseits „lassen sich nur die systematisierten Qualifizierungsprozesse mit ausgegliederten praktischen und theoretischen Schulungsphasen als Bausteine für eine im strengen Sinne arbeitsmarktgängige Qualifizierung ansehen“. Gerade für die Vermittlung arbeitsmarktgängiger Qualifikationen für Arbeitskräfte unterhalb des Facharbeiterniveaus sollten Mindeststandards gelten. Die Eckpunkte dieser Standards wären praktische und theoretische Schulungsphasen, die aus der Produktion ausgegliedert sind, die zumindest betrieblich geltende Zertifizierung und die Integration in öffentlich anerkannte Aus- und Fortbildungsabschlüsse, die aufbauende Qualifizierungsschritte ermöglichen [32], aufweisen. Die betriebliche Praxis sieht jedoch anders aus. Funktionsbezogene Anpassungsfortbildung dominiert, das Lernen am Arbeitsplatz wird präferiert und staatliche Abschlüsse oder betriebsinterne Prüfungen haben ein bedeutend geringeres Gewicht. [33]

Die Betriebsbetonung der beruflichen Weiterbildung impliziert zugleich die Gefahr eines langfristigen Aushebelns außerbetrieblicher Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Denkbar erscheint, daß eine Stoßrichtung der „Qualifizierungsoffensive“ für Arbeitslose dahin ausgerichtet sein könnte, daß die, wie im obigen Zitat angesprochenen „noch qualifizierbaren Arbeitslosen“, sie sich wahrscheinlich ohne größere Reibungsverluste in die Qualifikations- und Produktionsprozesse eingliedern lassen, durch Bildungsmaßnahmen im Betrieb erfaßt werden; die anderen, die folglich dann unter der Rubrik „nicht mehr qualifizierbar“ subsumiert werden, den außerbetrieblichen Einrichtungen „zugesprochen“ werden. Hierdurch würden weitere Selektionsbarrieren, z. B. durch eine sinkende Akzeptanz der außerbetrieblich Weitergebildeten, errichtet, die bestehende Ungleichheiten bis auf weiteres zementieren würden, zumal wenn die Betriebe weitergehenden Einfluß auf die Teilnehmerrekrutierung für betrieblich organisierte Maßnahmen geltend machen könnten. Dies könnte ferner noch eine Unterstützung erfahren, sollte es durch die Verbetrieblichung der beruflichen Weiterbildung zur fortschreitenden Ausdifferenzierung der AFG-Bildungsmaßnahmepalette kommen, wobei mit der „Verbreiterung“ dieser Palette im Sinne einer Ausweitung kurzfristig greifender arbeitsplatzbezogener Qualifizierungen eben solche Zugangssperren aufgebaut werden könnten. Eine derartige Segmentierung in den Bildungsmaßnahmen selbst, die zugunsten kurzfristiger Teilqualifizierungen unter pädagogischen Gesichtspunkten qualitätsmindernd wirken würde, müßte zwangsläufig negative Auswirkungen für die Randbelegschaften mit sich bringen, da das Erreichen qualifizierender und damit höherwertiger Arbeitsplätze mittels kurzfristiger Anpassungswiederbildung ausgeschlossen bliebe. [34]

Wenn die Bedeutung des Betriebes als Lernort durch die dort stattfindende „genaue Bedarfsanalyse und folglich eine bedarfsgerechte Bildung“ [35] und die Praxisnähe „training on the job“ [36] behauptet werden, geht es bei den neuen Technologien vornehmlich um die Funktionalisierung der beruflichen Weiterbildung bei ihrer Implementation. Dabei soll der Widerstand der Arbeitnehmer gebrochen und die Akzeptanzschwelle beseitigt werden.

Daß gerade der vielzitierte Bedarf an Weiterbildung eine nebulöse Größe ist, kann einer Untersuchung des BIBB entnommen werden. „Dennoch fehlt es in den Betrieben an adäquaten Instrumentarien zur Ermittlung von Bedarfsstrukturen, wobei selbst das Weiterbildungsmanagement in Großbetrieben einräumt, daß die eingehenden Bedarfsmeldungen den betrieblichen Erfordernissen wenig Rechnung tragen und die zukünftigen Anforderungen kaum berücksichtigen.“ [37] Auch die Erfahrungen des Sonderprogramms aus dem Jahre 1979 gehen in die gleiche Richtung: Betriebe, insbesondere solche mit fehlender Weiterbildungserfahrung und Weiterbildungsinfrastruktur, sind nicht ohne weiteres in der Lage, betriebliche Qualifizierungsprogramme zu planen, zu organisieren und durchzuführen. [38]

Dies kann übersetzt doch nur heißen, daß sich längerfristige Planungsziele bei der Initiierung von Weiterbildung im Kontext der Personalpolitik kaum oder nur in geringem Umfang niederschlagen, sondern daß vielmehr ein kurzfristiges betriebswirtschaftliches Kalkül eines aktuellen Qualifizierungsbedarfs mit unmittelbarem Produktionsbezug bei der Implementation neuer Techniken der dominierende Faktor ist. Mittelfristigkeit oder sogar Langfristigkeit der Planung kann kaum erwartet werden.

Kennzeichnend dafür ist u. a. die geringe Resonanz, die die Aufrufe der BA finden, die Betriebe mögen doch ihren Qualifikationsbedarf anmelden. Der Appell: „Wir müssen rechtzeitig wissen, welche Fachkräfte benötigt werden, und wir hätten auch gern noch mehr Lehrgänge in den Betrieben“ läuft ins Leere. [39] So bedauerte Bundesarbeitsminister Blüm auf einer Pressekonferenz die Zurückhaltung der Betriebe bei der Qualifizierungsoffensive und forderte sie gleichzeitig auf, die Weiterbildung zu forcieren. Nach dem aktuellen Stand werden derzeit nur 5 Prozent der Personen in Bildungsmaßnahmen durch betriebliche Veranstaltungen erfaßt (ca. 25 Tsd. von 500 Tsd.). [40]

In der Konsequenz bedeutet nach Einschätzung des Generalsekretärs des Bundesinstituts für Berufsbildung, Hermann Schmidt, dieser Befund, daß „ohne eine erheblich stärkere Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Weiterbildung Arbeitsloser und ohne betriebliche Weiterbildung der Un- und Angelernten . . . es eine „Qualifizierungsoffensive“, die diesen Namen verdient, nicht geben (wird). [41] Einschätzungen zum regionalisierten Qualifikationsbedarf in bezug auf Maßnahmenplanungen sind kaum möglich. Überlagert wird dies durch generelle Informationsdefizite, die ein Scheitern der Qualifizierungsoffensive durchaus möglich erscheinen lassen. [42]

Die Fixierung auf den unmittelbaren Bedarf überfordert offensichtlich die Betriebe und Kammern, selbst auch nur Hinweise zu geben . . . Abschließend ist festzustellen, daß die Arbeitsämter bei der „Qualifizierungsoffensive“ zur Zeit in erster Linie auf sich gestellt sind, und von einem „Schubeffekt“ durch die Unterstützung der Betriebe bisher nicht ausgegangen werden kann. [43]

In einer neueren betriebswirtschaftlichen Studie wird festgestellt, daß sich die betriebliche Personalpolitik als zentrale Schwachstelle bei der Initiierung von Qualifikationsmaßnahmen im Bereich neuer Technologien erweist. Gerade die traditionelle Ausrichtung von Instrumenten der Personalplanung/-entwicklung wie auch der Bildungsarbeit konterkarieren den betrieblichen Einsatz neuer Technologien und hemmen die Qualifizierung insofern, als Innovations- und Qualifizierungsschübe nicht ausreichend vorbereitet sind. Dies ist auf folgende Problemfelder rückführbar:

- mangelnder innerbetrieblicher Informationstransfer führt dazu, daß den betrieblichen Bildungsabteilungen die notwendigen Informationen über den Entwicklungsstand der Technik fehlen und somit die betriebliche Bildung vom jeweiligen Entwicklungsstand abgekoppelt stattfindet;
- im Rahmen der Personalentwicklungs-Planung fehlen die geeigneten Methoden und Instrumente, um den Bedarf an Anpassungsqualifizierung im Kontext mikrocomputerspezifischer Anforderung bestimmen zu können;
- selbst ein ausreichend vorhandenes „know-how“ bei bildungsrelevanten Informationen schafft Probleme bei der curricularen Umsetzung in Maßnahmen. [44]

So ist es zu verstehen, daß sich die Betriebe erst mal das nehmen, was sie unmittelbar brauchen, und das so, wie sie es für richtig halten. Was darunter zu verstehen ist, soll folgendes Beispiel für eine schmal angelegte Qualifizierung mit kurzem Zeitrahmen und unmittelbarem Verwertzusammenhang veranschaulichen.

„Maschinenbedienung – Abgratpressen“ [45]

Unterweisungsinhalte	Zeitwert in Wochen
1. Einführung in die betriebliche Serienproduktion	
– Produktvorstellung	
– betriebliche Funktion	
– Zusammenwirken der Bereiche	
– betriebliche Vordrucke	
– Qualitätssicherung	1
2. Einführung in die Maschinenkunde	
– Aufgaben und Funktionen der Maschinen	
– Warten der Maschinen	
– Sicherheitseinrichtungen	
– Werkzeuge und Werkzeugwechsel	
– Werkstoffgrundlagen	1
3. Beschicken und einstellen von Magazinen sowie An- und Abtransport von Teilen	1
4. Bedienen von Abgratpressen zum Entgraten von Schmiede-, Preß-, Guß-, Druckguß- oder Spritzgußteilen, insbesondere unter Berücksichtigung des richtigen Einlegens der Teile, der Späne- und Abfallfreiheit der Abgratschneide, der Standzeit der Schnittwerkzeuge, des zulässigen Grats, der Sicherheitseinrichtungen sowie der vorgesehenen Ausbringung	6
5. Kontrolle der gefertigten Werkstücke durch	
– Sichtprüfung und ggf. Prüfen mit Lehren und Schablonen	1
6. Pflege und Warten der Maschinen durch	
Reinigen, Abschmieren und ggf. Versorgung mit Kühlschmiermitteln, Nachstellen von Maschinenfunktionen	1
7. Pflege und Auswechseln von Werkzeugen	
– Reinigen von Werkzeugen	
– Auswechseln von Werkzeugen bzw. Mithilfe beim Auswechseln	
– Nachstellen von Werkzeugen	1
8. Zusammenarbeit mit Meistern und Vorarbeitern bzw. Kollegen, z. B. bei Schadensmeldungen oder Produktionsumstellungen (begleitend zu vermitteln)	
Summe/Wochen	12

Schlußbemerkungen

Die gegenwärtige Stoßrichtung der Qualifizierungsoffensive bezieht sich auf das Ziel der Abschöpfung staatlicher Subven-

tionen bei der Rekrutierung kurzfristig verwendbarer Randbelegschaften. Es gehört zum hegemonial-ideologischen Charakter dieser Strategie, daß die Arbeitgeberorganisationen unter dem Leitmotiv „Subsidiarität“ ihre partikularen Interessen autonom durchsetzen. Die Zurücknahme staatlicher Geltungsansprüche begründete die ehem. Bundesbildungsministerin D. Wilms so: „Ich halte es für eine ideologisch motivierte Fehleinschätzung, zu glauben, allein der Staat sei in der Lage, einen objektiven Weiterbildungsbedarf zu definieren . . . Staatliches Handeln muß sich auch in der Weiterbildung am Prinzip der Subsidiarität ausrichten . . . Ich denke, daß der Ordnungsrahmen des Marktes am ehesten eine zufriedenstellende Versorgung mit Weiterbildungsangeboten sicherstellen kann. In vielen Bereichen der Weiterbildung funktioniert heute auch dieser Ordnungsrahmen. Genannt seien nur die Fahrschulen oder aus dem Bereich der Freizeit die Tanzschulen oder viele Bereiche der beruflichen Weiterbildung.“ [46]

Die im Zusammenhang mit der Qualifizierungsoffensive eingeforderten staatlichen Rahmenbedingungen sind jedoch der einzelbetrieblichen Systemrationalität angepaßt bzw. untergeordnet. In der Perspektive der betrieblichen Qualifizierungsprogramme gilt nach wie vor das Prinzip der Kurzfristigkeit, nur diesmal als Tagesaufgabe in Permanenz. Bei der Formulierung von Qualifikationsanforderungen hat sich die Linie „Qualifizierung folgt der Technik“ in Richtung „Qualifizierung begleitet die Technik“ verschoben. Der dabei auftretende Qualifizierungsbedarf entspricht dabei eher marginalen Formen von Weiterbildung, die sich zumeist im Prozeß betrieblicher Umstellungen herauskristallisieren. Eingebunden bleibt dieser ornamentale Charakter von Weiterbildung aber in längerfristige Personalentwicklungsstrategien, deren Ergebnisse die innerbetriebliche Belegschaftsspaltung sind. [47]

Die mit Implementation neuer Technologien eingeforderte individuelle Weiterbildungsbereitschaft zielt u. a. auf die Akzeptanz dieser Technik ab. „Durch Aufklärungsanstrengungen und Weiterbildungsaktivitäten sollte es gelingen, klarzumachen, daß moderne Technik kein anonymer Angstgegner ist. Dann erübrigt sich auch die aktuelle Forderung mit der Einführung neuer Techniken die Mitbestimmung zu erweitern.“ [48]

Jedoch: „Es ist noch nicht viel gewonnen, wenn die sogenannten Akzeptanzprobleme gelöst sind. Wer akzeptiert, ist noch nicht überzeugt. Eines der wesentlichen Ziele der Weiterbildung muß es daher sein, eine positive Einstellung zu den neuen Technologien zu erreichen, damit auch die Nachteile verstanden werden.“ [49] Was hier als Aufklärung tituliert wird, ist in Wirklichkeit der Schritt in die Zukunft mit einem Bildungskonzept, das einen Diskussionsstand vor dem Strukturplan für das Bildungswesen aus dem Jahre 1970 restaurieren möchte. [50]

Die gegenwärtige Weiterbildungspolitik und hierin eingeordnet die Qualifizierungsoffensive ist gegenwärtig nicht primär als Risikominderung bei sozialen Problemen unterprivilegierter Gruppen anzusehen, sondern reduziert sich auf die Herabsetzung politischer Risiken, die durch benachteiligte Sozialgruppen entstehen können. Staatliche Befriedungsstrategie durch Intervention und Krisenmanagement steht im Vordergrund einer Qualifizierungspolitik, die rein an ökonomischen Verwertungsinteressen orientiert ist. [51]

Zur Einschätzung der „Qualifizierungsoffensive“ erscheint es notwendig zu sein, zwischen zwei Qualifizierungsoffensiven zu unterscheiden, wobei der erste über die zweite dominiert, was nicht immer so gesehen wird. [52]

Qualifizierungsoffensive 1 ist die, die unter der Regie und Kontrolle der Betriebe stattfindet. Sie orientiert sich an der rigorosen Durchsetzung neuer Technologien. In sie investieren die Arbeitgeber jährlich steigende Summen. Randbelegschaften sind davon kaum tangiert, allerdings ein steigender Prozentsatz an Facharbeitern.

Qualifizierungsoffensive 2 ist die, die unter der Regie der Bundesanstalt für Arbeit läuft. Sie richtet sich vornehmlich an Arbeitslose und setzt im Schatten der betrieblichen Entwicklung ebenfalls auf die neuen Technologien. Sie ist für die Arbeitgeber nur insoweit von Interesse, als sie den von ihnen gesteckten Zielen nicht entgegensteht und fallweise in das Konzept der eigenen Qualifizierungsoffensive integriert werden kann. Vorrangig ist ihre Rahmenfunktion, so wie es in der Antwort der Bundesregierung auf eine große Anfrage der SPD zur beruflichen Weiterbildung zum Ausdruck gelangt: „In der beruflichen Weiterbildung kommt es weniger auf „Steuerung“ als auf angemessene Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines nachfrage- und zugleich bedarfsorientierten Angebots an.“ [53]

Beide Offensiven haben ihren Schnittpunkt dort, wo die diagnostizierte Förderungsfähigkeit eines spezifischen Personenkreises mit betrieblichen Interessen im Einklang steht. Dabei besteht jedoch die Gefahr, „daß die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Qualifizierungsoffensive noch stärker als bisher auf eine kurzfristige Vermittlungshilfe, auf eine Reparaturmaßnahme reduziert wird“. [54]

Die Chancen einer Qualifizierungsoffensive, die jedoch in eine breiter angelegte „Berufsbildungsoffensive“, komplementär flankiert durch eine arbeitsplatzschaffende Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, eingebettet werden muß, liegen auf den Ebenen einer Neubestimmung von beruflicher Weiterbildung im Sinne einer Ausrichtung auf umfassende Qualifizierung bei gleichzeitiger Zurückdrängung der Vermittlung prozeßspezifischer Fähigkeiten. Die in den „neuen Produktionskonzepten“ (Kern/Schumann) angedeutete Re-Professionalisierung der Produktionsarbeit mit ganzheitlicherem und komplexerem Zuschnitt der Arbeitsaufgaben zeigen hier mögliche Gestaltungsspielräume in Teilbereichen industrieller Produktion auf.

Einhergehen muß dies jedoch mit dem extensiven Ausschöpfen „der im Zusammenhang mit den neuen Technologien erweiterten Gesamtmasse qualifizierter Funktionen für komplexere Arbeitsplatzdefinitionen für möglichst viele Arbeitskräfte“. [55]

Durchbrochen werden muß dabei die vorherrschende Personalrekrutierungsstrategie der Unternehmer. Konzepte der Aus- und Fortbildungspolitik in dieser Strategie, die sich bei der Rekrutierung und Qualifizierung von Personal nach administrativen und marktbezogenen Funktionsbereichen hierarchisch-vertikal differenzieren, müßten durch eine umgekehrte Strategie in Richtung komplexerer und horizontal-integrierter Arbeitsaufgaben ersetzt werden. [56]

Die „Qualifizierungsoffensive“ in ihrer aktuellen Verfassung ist ein Ausdruck der „bildungspolitischen Wende“ der Konservativen. Ihres ideologischen Mantels entkleidet, stellt sie sich als betriebliche Variante der Durchsetzung und Implementation neuer Technologien dar. Ihr Ziel ist die uneingeschränkte betriebsbezogene Verwertung von Qualifikationen bei Minderung des Kostenrisikos und weitgehender Zurückhaltung des Staates im Weiterbildungssektor.

Der Widerspruch zwischen den Anstrengungen der Arbeitgeber, auf gesellschaftlicher Ebene Einfluß geltend zu machen und die öffentliche Qualifizierungsoffensive in ihrem Sinne zu lenken, und dem doch geringen Interesse der Einzelbetriebe an der Durchführung von Auftragsmaßnahmen für die Bundesanstalt löst sich auf in den Widerspruch zwischen Gesamtinteresse und Einzelinteresse. Handlungsbedarf für den Betrieb kann z. B. gegeben sein, wenn brachliegende Kapazitäten zu füllen sind oder ein Personalbedarf durch Arbeitsplatzwachstum entsteht. Die Bereitstellung eines Qualifikationsreservoirs vor den Toren verlangt nicht das einzelbetriebliche Engagement, im Gegenteil, schließt es unter Kostengesichtspunkten sogar aus: gefragt ist vielmehr eine Sozialisierung des Kostenaufwandes. [57]

In den Argumentationsmustern und Begründungen der Arbeitgeber ist besagte „Wende“ mit sozialpolitischem Akzent (Ar-

beitslose) eher „Rotation“, sind es doch die immer gleichen Machtansprüche, die im Rahmen der Qualifizierungsoffensive ihre Durchsetzung erfahren, wenngleich die Argumentationsstränge „verfeinert“ wurden. Es bleibt abzuwarten, sollte die Qualifizierungsoffensive nicht in gewünschtem Maße greifen, somit die an sie geknüpften Effekte ausbleiben, was jenseits dieses Programmes an staatlich-geförderter beruflicher Weiterbildungspolitik dann zu erwarten ist?

Anmerkungen

- [1] Vgl. hierzu u. a. die Untersuchung des IAB; Hofbauer, H./Dadzio, W.: Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. In: MittAB, Heft 2, 1984, S. 183–200.
- [2] Vgl. dazu u. a.: Wilms, D.: Eine Qualifizierungsoffensive muß einem partiellen Facharbeitermangel vorbeugen. Die berufliche Weiterbildung ist eine Zukunftsinvestition für die Wirtschaft. In: Handelsblatt vom 31.12.85; Staudt, E.: Eine gewaltige Investition in das Humankapital. Plädoyer für eine Weiterbildungsoffensive durch die Tarifparteien. In: FAZ vom 8.2.1986. Richter, J.: Der Ruf nach Weiterbildung ist bisher nicht angekommen. Die „Offensive“ der Bundesanstalt – eine erste Bilanz. In: Frankfurter Rundschau vom 26.6.1986. Hilgenberg, D.: Therapie gegen die Berliner Krankheit. Eine Qualifikationskampagne soll die Wirtschaft wieder in Schwung bringen. In: Die Zeit vom 8.8.1986. Engelen-Kefer, U.: „Qualifizierungsoffensive“ allein schafft noch keine Arbeitsplätze. In: Frankfurter Rundschau vom 14.10.1986.
- [3] Entschließung des Verwaltungsrates der BA. In: ANBA, 1985, Heft 8, S. 1047.
- [4] Sozialbericht 1986, hrsg. vom BMA, Bonn 1986, S. 13 ff.
- [5] Ebenda, S. 579.
- [6] Vgl. Frankfurter Rundschau vom 22.2.84: Für berufliche Fortbildung ist bald kein Geld mehr da.
- [7] Vgl. DIHT (Hrsg.): Aktuelle Informationen zur Weiterbildung, 12, 1986, S. 2.
- [8] Vgl. Wanner, K.: Weiterbildung – der neue Bedarf, die neue Ungleichheit. Geschichte und Stoßrichtung der konservativen Weiterbildungsoffensive. In: Demokratische Erziehung, Heft 5, 1986, S. 22.
- [9] Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung; hier: Aktuelle Hinweise zum Aktionsprogramm „Berufliche Bildung und Bestätigung“. In: ANBA, Heft 4, 1986, S. 579.
- [10] Vgl. Görs, D.: Betrieblich-unternehmerische Weiterbildung eine Herausforderung der Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 10, 1986, S. 222 ff.
- [11] Demgegenüber stellt sich die Position der Gewerkschaften vergleichsweise defensiv dar. Erst 1 1/2 Jahre nach der „Gemeinsamen Empfehlung von DHKT, DIHT und BA für die Zusammenarbeit der Organisation beruflicher Bildungsmaßnahmen“ vom Februar 1985 einigten sich die Gewerkschaften mit der BA ebenfalls auf eine gemeinsame „Empfehlung“ (August 1986); vgl. DIHT (Hrsg.): Aktuelle Information zur Weiterbildung, 8–9, 1986, S. 2. Das bfw des DGB in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung veranstaltete erst im September 1986 einen Kongreß/Fachtagung mit dem Thema „Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse“. Vgl. dazu das Heft 10, 1986, Gewerkschaftliche Bildungspolitik.
- [12] Baethge, M./Oberbeck, H.: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt/Main 1986, S. 341 und 346.
- [13] Kern, H./Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung. Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- [14] Dringend berücksichtigt werden muß in der Fachöffentlichkeit der Hinweis von Lutz: „Die von Kern und Schumann betrachteten Branchen repräsentieren mit max. 0,8 bis 0,9 Mill. Beschäftigten nicht einmal ein Fünftel der gesamten Industrie.“ In: Lutz, B.: Wie neu sind die „neuen Produktionskonzepte?“. In: Soziologische Revue, Heft 9, 1986, S. 238–243, hier 240.
- [15] Vgl. Lauritzen, G.: Die Rolle der betrieblichen Weiterbildung in der Qualifizierungsoffensive der Bundesanstalt für Arbeit. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 10, 1986, S. 234 ff.; dazu auch Heimann, K.: Nürnberg als Ausbildungskasse der Arbeitgeber. Qualifizierungsoffensive der Arbeitsämter. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 10, 1986, S. 252.
- [16] Vgl. ANBA, Heft 11, 1986, S. 1483.
- [17] Ebenda, S. 1483.
- [18] Vgl. Schmid, G./Semmlinger, K.: Instrumente gezielter Arbeitsmarktpolitik, Königstein/Ts. 1980, S. 72 ff.
- [19] Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Vorläufiger Abschlußbericht, München 1985 (noch nicht veröffentlicht).
- [20] Vgl. Runderlaß der BA 5530/5531/1012 vom 21.2.1986, a.a.O., S. 579.
- [21] Vgl. ebenda, S. 579.
- [22] Herzog, G.: Individueller Schutz gegen Arbeitslosigkeit. In: Der Arbeitgeber, Heft 6, 1986, S. 196.
- [23] Vgl. ebenda, S. 196.
- [24] Geer, R.: Vorschläge von Gesamtmetall. In: Der Arbeitgeber, Heft 6, 1986, S. 193.
- [25] Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive. Die Hilfen der Arbeitsämter für Betriebe, Köln 1986, S. 81.
- [26] DIHT (Hrsg.): Herausforderung Technologie. Neue Aufgaben für die berufliche Weiterbildung. Bonn 1986, S. 12.
- [27] Vgl. ebenda, S. 12.
- [28] Vgl. Aktuelle Informationen zur Weiterbildung, Heft 10, S. 10.
- [29] Ebenda, S. 11.
- [30] DIHT (Hrsg.): IHK-Weiterbildung für Arbeitslose. Qualifizierungsbeispiele für einen neuen Start, Bonn 1986.
- [31] Garlichs, D./Maier, F.: Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. In: Scharpf, F. W. u. a. (Hrsg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik. Erfahrungen und neue Wege, Frankfurt/Main 1982, S. 109.
- [32] BMA (Hrsg.): Qualifizierung im Betrieb als Instrument der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik, Endbericht der Begleitforschung zum Schwerpunkt 1 des Arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms, Endbericht, München 1983, S. 363.
- [33] Vgl. Winter, H./Tholen, H. H.: Schwerpunkte zukunftsorientierter Weiterbildung. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Band 90, Köln 1983, S. 32.
- [34] Vgl. Dobischat, R./Giesbrecht, A.: Leere Versprechungen – oder Retter in der Not? Überlegungen zu Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose. In: Dobischat, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Weiterbildung, Hagen 1986, S. 83 ff.
- [35] Vgl.: Institut der deutschen Wirtschaft: 10 Thesen zur Weiterbildung, Köln 1986, S. 4.
- [36] Vgl. ebenda, S. 7.
- [37] Vgl. Bardeleben v., R. u. a.: Strukturen betrieblicher Weiterbildung – Ergebnisse einer empirischen Kostenuntersuchung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1986 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 83, S. 47).
- [38] Vgl. Garlichs, D./Maier, F.: Berufliche Weiterbildung und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. Sonderheft, März 1982, S. 56.
- [39] Franke, R.: Fachkräftebedarf rechtzeitig mitteilen. In: ANBA, Heft 10, 1985, S. 1281.
- [40] Vgl. dazu: „Die Welt“ vom 2.12.1986: „Qualifizierte Mitarbeiter stets gefragt“.
- [41] BMBW (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen und Weiterbildung. Studien Bildung Wissenschaft, 36, Bad Honnef 1986, S. 32.
- [42] Vgl. ebenda, S. 32. Ansätze zur Problemlösung sieht Schmidt im Aufbau von Weiterbildungskapazitäten als Mittel der Infrastrukturverbesserung (Ablösung der „stop and go-Politik“ durch eine kontinuierliche Förderungspolitik), Schaffung von zusätzlichen Beratungskapazitäten zwecks Beseitigung von Informationsdefiziten, Aufbau von Weiterbildungsverbänden (Kombination verschiedener Lernorte).
- [43] Engelen-Kefer, U.: Arbeitsmarkt und technologische Entwicklung – Anforderungen an die Weiterbildung – Referat anläßlich der Eröffnung der Fachtagung „Weiterbildung und Arbeitnehmerinteresse“, Bestandsaufnahme und Perspektive. (15./16.8.86 in Dortmund), vervielf. Manuskript, S. 31/32.
- [44] Vgl. dazu Schepanski, N.: Mikroelektronik und Facharbeiterqualifikation. Grundlagen für eine Personalentwicklung bei der Einführung neuer Technologien. Berlin 1986, S. 175 ff.
- [45] Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive. Die Hilfe der Arbeitsämter für Betriebe, Köln 1986, S. C26.
- [46] Wilms, D.: Wissenstransfer ist Grundlage des Fortschritts. In: DIHT (Hrsg.): Herausforderung Technologie, a.a.O., S. 35–36.
- [47] Vgl. Baethge, M./Oberbeck, H.: a.a.O., S. 344 ff.

- [48] Amerongen v., Otto Wolff: Herausforderung Technologie: a.a.O., S. 9.
- [49] Ders. In: Die Zukunft gestalten. Dynamik durch Weiterbildung. In: DIHT (Hrsg.): Dynamik der Weiterbildung, Bonn 1985, S. 24.
- [50] Vgl. Wanner, K.: a.a.O., S. 26.
- [51] Vgl. Görs, D.: a.a.O., S. 222/223.
- [52] So z. B. von Markert, der beides in eins setzt und u. a. die Diskussion um die Neuordnung der Elektroberufe umstandslos in Beziehung zur öffentlichen Qualifizierungsoffensive setzt. Vgl. dazu Markert, W.: Qualifizierungsoffensive – Theoretische Begründung und praktische Relevanz für die berufliche Erwachsenenbildung. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Heft 17, 1986, S. 126–138. Anders dagegen argumentieren Ehmann/Sauter, wenn sie sich auf die staatliche Dimension von Weiterbildungsprogrammen konzentrieren und im Namen einer gesamtwirtschaftlichen Systematik die Qualifizierungsanstrengungen gleichermaßen abgestimmt auf Beschäftigte und Arbeitslose ausgelegt sehen wollen. Vgl. dazu Ehmann, Ch./Sauter, E.: Beschäftigungswirksame Weiterbildung, Sonderveröffentlichung des BIBB, Berlin und Bonn 1986.
- [53] BMW (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung. Antwort der Bundesregierung auf eine große Anfrage. In: Bildung Wissenschaft Aktuell, 9, 1986, S. 5.
- [54] Sauter, E.: Weiterbildung in Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen – Bestandsaufnahme – Referat auf der Fachtagung des bfw und der Hans-Böckler-Stiftung „Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse“, vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1986, S. 18.
- [55] Kern, H./Schumann, M.: a.a.O., S. 324.
- [56] Vgl. Baethge, M./Oberbeck, H.: a.a.O., S. 397 ff.
- [57] Eine differenzierte Betrachtung dieses Zusammenhangs kann nur im Rahmen einer weitergehenden Analyse der Qualifizierungsoffensive zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen werden.

Heinrich Althoff

Veränderte Berufsstrukturen durch Wechsel nach der Ausbildung

Unmittelbar nach Beendigung der Berufsausbildung vollzieht sich ein rasch ablaufender Anpassungsprozeß der Berufsstrukturen des Ausbildungssystems an die des Beschäftigungssystems. Aus den individuellen Berufswechseln gehen vor allem große Ausbildungsberufe als Verlierer hervor, während zu den Gewinnern insbesondere eine Vielzahl kleiner Berufe gehört. Durch besondere Stabilität zeichnen sich technische Berufe mit hohem Spezialisierungsgrad aus.

Untersuchungen zu Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gehören zu den wiederkehrenden Themen der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung. [1] Nicht eben geschmälert wurde das Interesse an solchen Studien durch den Mangel an Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren und dem daraus resultierenden Verdrängungswettbewerb unter den Jugendlichen; ein Verdrängungswettbewerb, der heute, beim Übergang der geburtenstarken Jahrgänge ins Beschäftigungssystem, bereits um Arbeitsplätze ausgetragen wird.

Doch Verdrängungsprozesse sind sicherlich nur eine und wahrscheinlich nicht einmal die wesentlichste Ursache bestehender Ungleichgewichte. Denn selbst dort, wo nach der Zahl unerfüllter Berufswünsche zu urteilen, ein akuter Mangel an Ausbildungsplätzen herrscht, signalisieren häufig rasche Abwanderung nach der Lehre, oder die mit Reproduktionserfordernissen nicht mehr in Einklang zu bringenden Nachwuchsquoten, statt eines Mangels eher ein Überangebot an Ausbildungsplätzen. Andere Berufe – selbst solche mit notorischem Mangel an einschlägig ausgebildeten Fachkräften und guten Übernahmechancen nach der Lehre – bekommen kaum Auszubildende. Scheinen bei einigen Berufen die Berufswünsche der Jugendlichen das Angebot an Ausbildungsplätzen zu bestimmen, ja zu deformieren, so bedurfte es bei anderen erst der durch den Mangel an Ausbildungsplätzen deformierten Berufswünsche, um die Nachfrage der Betriebe zu decken.

Bereits unmittelbar nach der Ausbildung beginnen sich die Disparitäten unter dem Einfluß einer außerordentlich starken Fluktuation zwischen den Berufen aufzulösen, eine Fluktuation, die angesichts relativ starrer Ausbildungsstrukturen erforderlich ist, um die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Beschäftigungssystems mit Nachwuchskräften zu versorgen. Die durch die Wanderungsbewegungen sich ändernden Berufsstrukturen sind Gegenstand der vorliegenden Analyse. Nicht der Berufswechsel als individuelles Phänomen, sondern die Veränderung der Berufe durch diesen Wechsel, das heißt, die unausgeglichene Wanderungsbilanzen der jeweiligen Berufe; stehen im Mittelpunkt der Betrachtung.

Methodisches Vorgehen

Die berufsspezifischen Umschichtungen werden für einen fünfjährigen Zeitraum dargestellt, beginnend mit dem Abschluß einer betrieblichen Berufsbildung. Zu diesem Zweck werden Daten aus der Berufsbildungs- und Beschäftigtenstatistik zu berufstypischen Zu- beziehungsweise Abstromprofilen verdichtet, die Rückschlüsse auf einige mögliche Ursachen der Umschichtung zulassen.

Die Profile bestehen aus jeweils fünf Veränderungsraten, die aus den Quotienten der Zahl erfolgreicher Prüfungsteilnehmer von fünf Prüfungsjahrgängen eines Berufs (Berufsbildungsstatistik 1980 bis 1984) sowie der Zahl aller im Beruf vorfindbaren Fachkräfte [2] von fünf Altersjahrgängen (19- bis 23jährige) aus der Beschäftigtenstatistik (1983) ermittelt wurden. Sofern ein Beruf – es wird grundsätzlich von Berufsordnungen (Dreistellern) ausgegangen – über keinen Zugang von Seiten des Ausbildungssystem verfügt, wurden die Veränderungsraten aufgrund der Zahl der zugewanderten Fachkräfte in den jeweiligen Altersjahrgängen errechnet. [3]

Die berufsspezifischen Profile aller hinreichend besetzten Berufe (163) wurden einer Clusteranalyse unterzogen und dabei vier charakteristische Profile gewonnen, die für vier Gruppen von Berufen stehen. Die berufliche und geschlechtsspezifische Zusammensetzung dieser Gruppen sowie einige weitere Eigenschaften werden genauer erörtert.

Ergebnisse der Analyse

Wird die demographische Entwicklung berücksichtigt, so nimmt im fünfjährigen Untersuchungszeitraum die Summe der Fachkräfte aller untersuchten Berufe leicht ab. Auffallend ist der vor allem durch Wehr- und Zivildienst verursachte vorübergehende Rückgang, der etwa im zweiten Jahr nach der Abschlußprüfung seinen Höhepunkt erreicht. Abnahmen resultieren auch aus Arbeitslosigkeit, Fortbildung und Umschulung sowie durch den Übergang ausgebildeter Fachkräfte zu solchen von der Beschäftigtenstatistik nicht mehr erfaßten Gruppen, zu den Beamten oder den Selbständigen.

Nach den hier vorgenommenen Kalkulationen dürften unmittelbar nach der Abschlußprüfung gut vier Fünftel (83 %) der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Dieser Anteil sinkt nach dem ersten Jahr auf 75 Prozent, nach dem zweiten auf 71 Prozent und beginnt dann wieder zu steigen, im dritten Jahr auf 73 Prozent und im vierten auf 80 Prozent. [4]