

Möbelindustrie: Gegenwärtige und zukünftige Qualifikationsstruktur

Berufs-Code	Berufsbezeichnung	Ist-Zustand 1986	Soll-Zustand 1990	Soll-Zustand 2000
0799	Ungelernter Arbeiter	1/56, 2/5	1/-15, 2/-50	1/-30, 2/-100
2090	Ökonom	8/1	8/100	8/200
2110	Buchhaltungsangestellter (Fachhochschule)	8/4	8/150	8/300
2219	Wirtschafts-/Verwaltungsdirektor	6/2, 8/2	6/80, 8/100	6/180, 8/200
2331	Buchhaltungsgehilfe(-in)	5/2, 6/1	5/100, 6/100	5/200, 6/200
2390	Büroangestellter	6/1	6/150	6/300
2391	Lagerverwalter	6/7	6/100	6/200
2451	Verkäufer, Handelsangestellter	6/4	6/100	6/200
4219	Technischer Direktor, Vorsteher	6/1	6/100	6/200
4700	Technischer Meister	6/1	6/100	6/200
4798	Tapezier-Techniker	4/1	4/100	4/200
4811	Möbel-Tischler	4/45	4/50	4/180
4812	Bediener holzverarbeitender Maschinen	1/2	1/-100	1/0
4831	Eisen-/Schmiede-/Presse-Arbeiter	4/1	4/100	4/200
4833	Werkzeugmaschinen-Bediener	4/1	4/100	4/200
4839	Werkzeugmacher	1/1	1/-100	1/0
4849	Schlosser, Monteur	1/11	1/-50	1/-100
4954	Schreiner	4/5	4/50	4/170
4958	LKW-/PKW-Fahrer	1/3, 6/3	1/-100, 6/50	1/0, 6/180

Lyzeums und einer mit Abschluß der allgemeinbildenden Sekundarstufe. Die Schätzungen für die Jahre 1990 bis 2000 zeigen einen Soll-Zuwachs um jeweils 100 Prozent bzw. 200 Prozent gegenüber dem Basis-Jahr an, und zwar für beide Gruppen. Für andere Berufe wurden zum Teil rückläufige Entwicklungen vorausgeschätzt (0799: Ungelernter Arbeiter), und es ist vielleicht gar kein Zufall, daß es sich dabei um Berufe mit dem niedrigsten Bildungsniveau, d. h. mit Grundschulabschluß, handelt!

Erfolg und Wirksamkeit dieses Pilot-Projektes sind von nun an fast ausschließlich an den praktischen Ergebnissen zu messen. Zunächst müßte der Bildungsminister (ob allein oder in Einvernehmen mit anderen Kollegen) darüber entscheiden, für welches der drei Szenarien die Daten aufbereitet bzw. in Orientierungsdaten für die konkrete Bildungsplanung, d. h. Gründung neuer oder Schließung alter Schultypen, Einstellung neuer Lehrkräfte, Beschaffung der notwendigen Lehrmittel usw., umgesetzt werden sollen. Eine wesentliche Rolle bei der Realisierung des Pro-

jektes werden ebenfalls die Qualität der Begleitforschung, die Fähigkeit und Flexibilität der Verwaltung sowie die aktive Beteiligung von Schülern, Lehrkräften, aber auch Betrieben und sonstigen interessierten Trägern spielen.

In Griechenland selbst ist diese Studie bisher sehr positiv beurteilt worden. Als eine Art „Anschlußprojekt“ ist eine Studie über den Bedarf des Landes an Fachhochschulabsolventen vom Generalsekretariat für Forschung und Entwicklung bereits genehmigt worden. Aber auch auf europäischer Ebene, und speziell auf entsprechenden CEDEFOP-Konferenzen, ist dieses Modell auf reges Interesse gestoßen, so daß man – in Zusammenarbeit mit anderen Forschungsinstituten, z. B. aus Deutschland und den Niederlanden – schon einen Schritt weitergehen und die Sache „gesamteuropäisch“ anpacken möchte. Bleibt nur zu hoffen, daß sowohl national als auch international die praktische Umsetzung genauso ernsthaft und konsequent betrieben wird wie die wissenschaftliche Grundarbeit.

UMSCHAU**Fachtagung zur
„Weiterbildungsberatung“ in Hamburg**

Die verschiedenen Arten von „Beratung in der Weiterbildung“ haben angesichts der bildungsgewohnten Zielgruppen beruflicher Weiterbildung einen hohen Stellenwert.

Von der Hauptabteilung Erwachsenenbildungsforschung des Bundesinstitutes für Berufsbildung wurden die besonderen Fragestellungen einer lehrgangsbegleitenden Beratung mit dem Schwerpunkt „Lernberatung“ untersucht. Dazu gehörten auch die Verbesserung und Verankerung von „Lernberatung“ mit Hilfe eines Fortbildungskonzeptes für Lehrkräfte, das im Rahmen eines Modellversuches erprobt wurde.

Aufmerksam verfolgt werden aber vom Bundesinstitut auch solche Bemühungen in der Weiterbildung, die darauf abzielen, andere Formen der Beratung zu stärken, wie es mit dieser Fachtagung versucht wird.

Am 10. Dezember 1987 fand in der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg eine Fachtagung zu dem Thema „Weiterbildungsberatung in Hamburg“ statt. Expertinnen und Experten aus den Bereichen Weiterbildungsberatung, Einrichtungen der Weiterbildung, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung, Behörden, Dachverbänden und der Wissenschaft aus Hamburg und anderen Bundesländern nahmen an der Fachtagung teil.

Ziel der Tagung war, die Institutionalisierung von Weiterbildungsberatung als unverzichtbares Strukturelement von Weiterbildung bundesweit voranzutreiben.

Zu den folgenden Themen wurde in Arbeitsgruppen, im Plenum und in einer abschließenden Podiumsrunde diskutiert:

1. Kooperation in der Weiterbildung – Alibi oder Notwendigkeit?
2. Weiterbildungsberatung – Ein Weg zur Zusammenarbeit: Praxisbeispiele der Beratungsstelle für Weiterbildung Köln
3. Erwartungen und Anforderungen an die Weiterbildungsberatung
4. Öffentlichkeitsarbeit und Bildungswerbung
5. EDV-gestützte Informationssysteme und Bildungsberatung – Eine weiterbildungspolitische Kontroverse?

Die Tagungsteilnehmer/-innen kamen mehrheitlich zu folgenden Ergebnissen:

- Das schwer überschaubare Weiterbildungsangebot muß durchsichtiger werden.
- Weiterbildungsberatung ist notwendig, um eine Verknüpfung zwischen den Anbietern von Weiterbildung und Interessenten herzustellen. Das gilt insbesondere für diejenigen Bevölkerungsgruppen, die bisher nicht oder kaum an Weiterbildung teilgenommen haben.
- Die bisherigen Erfahrungen der Beratungsstellen in Köln, Göttingen und Hamburg zeigen, daß Weiterbildungsberatung

einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung eines bedarfsgerechteren Angebots leisten kann.

- Weiterbildungsberatung kann darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Kooperation unterschiedlicher Weiterbildungseinrichtungen leisten.
- EDV-gestützte Informationssysteme dienen der Weiterbildungsberatung als ein Werkzeug in der Beratung. Sie können aber die persönliche Beratung von Mensch zu Mensch nicht ersetzen.
- Insbesondere Senatsdirektor Dr. Christoph Ehmann hob die Bedeutung und Notwendigkeit der Weiterbildungsberatungsstellen in Hamburg hervor. Er sieht die Weiterbildungsberatung als kontinuierliche Aufgabe in der Weiterbildung an. Er unterstrich seine Bemühungen, sich für eine Absicherung der bisher geleisteten Arbeit einzusetzen.

Als nächste vorrangige Arbeitsschritte für Hamburg wurde festgehalten:

- Durchführung von Kooperationstreffen zwischen Trägern der Weiterbildung, Behörden, Kammern zu bestimmten Themen der Weiterbildung.
- Zusammenarbeit der Beratungsstellen für Weiterbildung mit der „Weiterbildungsinformation Hamburg e. V.“ bei der Einführung des EDV-gestützten Informationssystems.
- Durchführung von bundesweiten Kongressen zum Thema Weiterbildung unter Beteiligung der Weiterbildungsberatung.

(Dietrich Harke)

Günter Kühn / Klaus-Detlef R. Breuer

Langzeitarbeitslose und ihre berufliche Qualifizierung

Sachverständigengespräch im BIBB

Vorbemerkung

Unter diesem Thema stand ein Sachverständigengespräch, das im Rahmen des Forschungsprojekts 4.059 „Verbesserung der Bildungs- und beruflichen Fördermöglichkeiten für langfristig Arbeitslose“ am 16. und 17. November 1987 im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin/West stattfand.

Zu diesem Gespräch waren Experten und Fachleute von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg; des Senators für Wirtschaft und Arbeit, Berlin; der Industrie und Handelskammer zu Berlin; des Berufsbildungswerks des DGB, Düsseldorf; des Berufsförderungszentrums Essen e. V. sowie eines Großunternehmens aus Berlin eingeladen.

Verlauf und Ergebnisse

Das Thema „Langzeitarbeitslose und ihre berufliche Qualifizierung“ sollte vor allem im Zusammenhang mit der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen einer beruflichen Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen erörtert werden. Dabei wurde vorausgesetzt, daß eine berufliche Qualifizierung in den unterschiedlichsten Formen nur ein flankierendes Mittel bei der Beseitigung bzw. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit sein kann.

Die Lösung dieses arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitisch zunehmend evident werdenden Problems in der Gegenwart der Bundesrepublik Deutschland hängt letztlich vom Vorhandensein adäquater Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose ab. In diesem Kontext erschien die Klärung der Frage wichtig, wie eine

berufliche Qualifizierung in Strategien zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit einzuordnen wäre.

Der Verlauf des Gesprächs wurde von folgenden vorgegebenen Gliederungspunkten bestimmt:

- Ursachen und Gründe von Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Definition,
- Charakterisierung von Langzeitarbeitslosen im Hinblick auf eine adressatengemäße Umschulung, Nachqualifizierung und Fortbildung und
- Organisation und Didaktik von Berufsbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose.

Ursachen und Gründe von Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Definition

Von allen Beteiligten wurde auf eine zunehmende Bedeutung des Themas „Langzeitarbeitslosigkeit“ für die theoretische und praktische Arbeit in der Berufsbildung hingewiesen. Dieses wird seitens der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, mit wichtigen statistischen Angaben belegt. Danach waren im September 1986 bei einem Bestand von 2.050.000 Arbeitslosen 654.000 bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Die Tendenz ist weiterhin steigend.

Als Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit sind sowohl strukturelle, konjunkturelle als auch individuelle Gründe anzuführen. Das betrifft vor allem die Branchen Stahl- und Wertindustrie, den Bergbau, die Bauwirtschaft sowie die Landwirtschaft. Generell