

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

kann man sagen, daß Langzeitarbeitslosigkeit vor allem dort auftritt, wo eine traditionell hohe Konzentration von Beschäftigten auf niedrigem Qualifikationsniveau mit hohen Anteilen manueller Arbeit zu verzeichnen ist.

Individuelle Merkmale und Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit sind in der Regel:

- das zunehmende Alter,
- eine gesundheitliche Beeinträchtigung und
- ein niedriges berufliches Qualifikationsniveau.

Die Arbeitsverwaltung spricht in Übereinstimmung mit internationalen Gepflogenheiten von Langzeitarbeitslosigkeit, wenn die Dauer der Arbeitslosigkeit unabhängig von anderen Kriterien ein Jahr und länger beträgt. Diese Definition von Langzeitarbeitslosigkeit beruht auf der ursprünglichen Höchstdauer des Bezugs von Arbeitslosenunterstützung nach dem AFG.

Demgegenüber war man der Auffassung, daß diese Definition zwar funktional sei, der Gesamtproblematik von Langzeitarbeitslosigkeit jedoch nicht voll gerecht werden kann. In diesem Zusammenhang wurden als weitere Kriterien zur Kennzeichnung von Langzeitarbeitslosigkeit genannt:

- Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen des Arbeitsmarkts, wie z. B. Un- und Angelernte, Frauen, Ausländer, ältere Arbeitnehmer, Berufsanfänger mit langjährigen Berufseinmündungsschwierigkeiten,
- subjektives Ausmaß der persönlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit mit Auswirkungen auf die Persönlichkeitsstruktur und Veränderungen der sozialen Beziehungen,
- materielle Schlechterstellung aufgrund von Einkommensverlusten, oft einhergehend mit Verschuldungsproblemen.

Charakterisierung von Langzeitarbeitslosen im Hinblick auf eine adressatengemäße Umschulung, Nachqualifizierung und Fortbildung

Als besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen wurden Angehörige folgender Personengruppen bezeichnet:

- ältere Arbeitnehmer, insbesondere bei gleichzeitig auftretenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen und geringem Qualifikationsniveau,
- Frauen, die als Minderqualifizierte – oder die infolge einer längeren Familienphase dequalifiziert sind – bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auf große Schwierigkeiten stoßen,
- ungelernte Ausländer, insbesondere mit Sprachschwierigkeiten und Bildungsdefiziten, und die ohne Arbeitsnachweis nicht selten von Ausweisung bedroht sind und
- junge Erwachsene, die entweder nach beendeter schulischer Ausbildung nicht in eine berufliche Tätigkeit bzw. Ausbildung einmünden oder die nach einer beruflichen Ausbildung längerfristig kein Beschäftigungsverhältnis finden.

Als gravierendste Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit können auftreten:

- finanzielle Schwierigkeiten (bei etwa 44 % aller Langzeitarbeitslosen) mit zunehmenden Verschuldungsproblemen und
- erkennbare Persönlichkeitsveränderungen.

Diese haben Auswirkungen nicht nur auf den unmittelbar Betroffenen, sondern auch auf dessen soziales und familiäres Umfeld und können folgendermaßen bezeichnet werden: zunehmende Resignation bezüglich beruflicher Perspektiven, wachsende Entscheidungsunfähigkeit, Reduktion des Selbstverantwortungsgefühls, steigende Passivität, Verlust sozialer Fähigkeiten (z. B. des Kommunikationsverhaltens) und Selbstzweifel an ursprünglich vorhandenen fachlichen Fähigkeiten.

Folgen und Ausdruck derartiger problematischer Verhaltens- und Einstellungsveränderungen sind nicht selten verstärkte Fa-

milien- und Partnerschaftskrisen, Alkoholismus und Drogenabhängigkeit und erhöhte Krankheitsanfälligkeit.

Demgegenüber sollte aber auch die Initiative von Arbeitslosen nicht unerwähnt bleiben, die beispielsweise in Selbsthilfeorganisationen und -gruppen mit vielen Ideen und viel Phantasie ihr Schicksal zu meistern versuchen. Bestrebungen dieser Art, die eine sinnvolle Lebensbewältigung zum Ziel und möglicherweise einen selbstgeschaffenen Dauerarbeitsplatz zur Folge haben, sind jedoch eher die Ausnahme und stoßen in der Realisierung auf vielfache Schwierigkeiten. Oftmals mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz in Verbindung mit unzureichender ideeller und materieller Unterstützung zuständiger Institutionen und Personen sind in erster Linie an dieser Stelle zu nennen (vgl. u. a. Kongreß „Initiativen gegen Arbeitslosigkeit“ der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. am 27. und 28. Oktober 1987 in Hamburg).

Organisation und Didaktik von Berufsbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose

Eine erfolgreiche Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt scheint nur möglich, wenn wenigstens zwei Kriterien gleichzeitig erfüllt sind. Eines davon ist ein hinreichendes Angebot von adäquaten Arbeitsplätzen, das zweite ist auf seiten der potentiellen Arbeitnehmer das Vorhandensein der auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen. Hierfür ist nach Ansicht aller Beteiligten die Umschulung, Nachqualifizierung und Fortbildung von Langzeitarbeitslosen von erheblicher Bedeutung.

Die Wiederhinführung zur Arbeit in den Alltagsrhythmus ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Bestandteil der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Hierfür lassen sich unterschiedliche Formen der Verbindung von Arbeit und Lernen unter Ausnutzung des vorhandenen rechtlichen Instrumentariums (z. B. nach Arbeitsförderungsgesetz und Bundessozialhilfegesetz) vorstellen. Dieses erfordert die Bewußtmachung der sozialen Verantwortung aller an solchen Prozessen Beteiligter, also der Betroffenen und der Arbeitnehmer, von Industrie und Wirtschaft sowie von staatlichen Stellen.

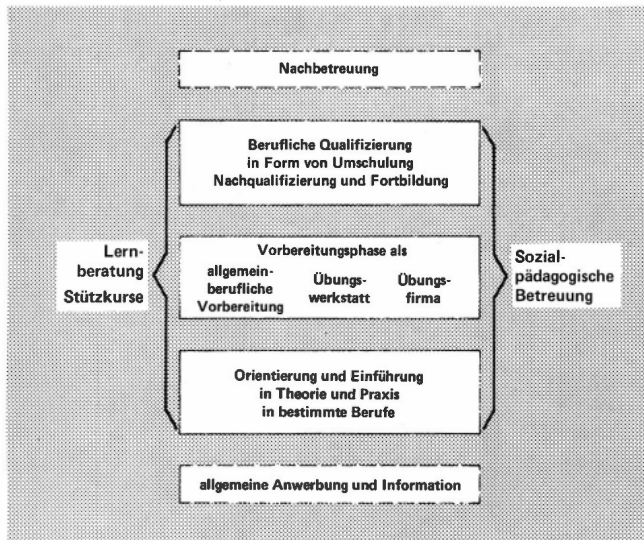
Staatliche Beschäftigungsprogramme wurden von den Beteiligten dieses Sachverständigengespräches unterschiedlich beurteilt. Demgegenüber war man sich aber einig, daß die Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen bei Einstellungen in Wirtschaft und Staat aufgrund der bestehenden sozialen Verantwortung stärker als in der Vergangenheit erfolgen müsse.

Aufgrund der besonderen sozialen Situation von Langzeitarbeitslosen müssen in Maßnahmen der beruflichen Bildung besondere methodische und didaktische Überlegungen angestellt werden, damit nicht nur die unmittelbaren Ziele der beruflichen Qualifizierung erreicht, sondern gleichzeitig auch persönlichkeitsstabilisierende Effekte erzielt werden. Zu diesen methodisch-didaktischen Elementen zählen:

- Schaffung von Möglichkeiten einer sozialpädagogischen Betreuung sowie Einrichtungen der Berufsbildungsberatung,
- Bereitstellung flexibler Angebote zur Förderung und Stützung der Teilnehmer vor und während der beruflichen Qualifizierung,
- Realisierung des Prinzips des fächerübergreifenden Verbundes, vor allen Dingen von Theorie und Praxis,
- stärkere Berücksichtigung „extrafunktionaler“ Qualifikationen, wie z. B. Verbesserung des Kommunikationsverhaltens im Hinblick auf die durch den technologischen Wandel veränderten Arbeitsanforderungen,
- Unterstützung der Teilnehmer nach Abschluß der Qualifizierung bei Eintritt in die Arbeitswelt (Nachbetreuung).

Aufgrund bisheriger praktischer Erfahrungen und theoretischer Reflexionen wurde die nachfolgend skizzierte konzeptionelle

Rahmenstruktur als effizient bei der beruflichen Bildungsarbeit bezeichnet:



Aufgrund betrieblicher Erfahrungen wurde herausgestellt, daß Langzeitarbeitslose eher eine Chance der Wiedereinstellung haben, wenn sie in betrieblichen Einzelmaßnahmen qualifiziert werden. Zur Begründung wurde zum einen auf den Vorteil betriebsnaher und arbeitsplatzorientierter Ausbildung im realen Arbeitsvollzug, zum anderen auf die verschiedentlich gegebene Möglichkeit, nach Abschluß der Qualifizierung im auszubildenden Betrieb selbst einen Arbeitsplatz zu finden, hingewiesen.

Schlußbemerkung

Die Ergebnisse des Sachverständigengesprächs fließen in das Forschungsprojekt 4.059 ein, das zur Verbesserung der Bildungs- und beruflichen Fördermöglichkeiten für langfristig Arbeitslose beitragen soll. Erklärtes Ziel dieses Forschungsprojekts ist es, Erkenntnisse über langfristig Arbeitslose im Hinblick auf ihr Sozial- und Bildungsverhalten zu gewinnen sowie mögliche Auswirkungen auf die berufliche Bildungspraxis festzustellen. Aufgrund dessen sollen für Betriebe und berufliche Bildungseinrichtungen Vorschläge und didaktische Hilfen für eine zielgruppen-gemäße Beratung und Motivation, Berufsvorbereitung, Fortbildung und Umschulung sowie eine Folgebetreuung erarbeitet werden.

Konrad Kutt

Das Handwerk und seine Berufe – Transparente-Mappe neu aufgelegt

Was man über Deutschlands vielseitigsten Wirtschaftsbereich, das Handwerk, in Fachbüchern der Schulen lesen kann, ist dürftig und führt in die Irre, beklagt Hugo Küchler, Geschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf, in der Zeitschrift „Lernfeld Betrieb“. Sicherlich keine gute Voraussetzung, um „jedem Schüler den Zugang zur Berufs- und Arbeitswelt durch möglichst umfassende und realitätsgetreue Informationen zu erleichtern“. [1]

Abhilfe will da die Transparente-Mappe „Das Handwerk und seine Berufe“ schaffen, die vom Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Aktion Modernes Handwerk (AMH) herausgegeben wurde. Oder sollte man besser sagen, sie hat bereits Abhilfe geschaffen? Das jedenfalls könnte man aus den Vertriebszahlen schließen, die vom AMH-Geschäftsführer Arno Wirtz genannt werden:

„Die Transparente-Mappe wurde in einer Auflage von 11.500 Exemplaren hergestellt. Über 8.000 gingen kostenlos allein an Haupt- und Realschulen. Eine neue, überarbeitete Auflage ist jetzt erschienen.“

Die Entwicklung dieser Informationsmappe erfolgte seinerzeit im Rahmen eines vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreuten Modellversuch, und zwar vor allem als eine Unterstützung der Tätigkeit der Ausbildungsberater im Handwerk.

Zwölf Folien für den Tageslichtprojektor wurden mit einem begleitenden Text zu einer Hilfe für die Unterrichtsgestaltung in den Fächern Arbeitslehre, Wirtschaftslehre und für den Berufswahlunterricht zusammengestellt.

Von der volkswirtschaftlichen Bedeutung des Handwerks mit über 4 Millionen Beschäftigten bis zum individuellen Aufstieg vom Lehrling zum selbständigen Meister wird im Überblick angeboten, was das Handwerk ausmacht:

- 1) Beschäftigte und Wertschöpfung in den Wirtschaftsbereichen,
- 2) Ausbildungsbereiche der Wirtschaft,
- 3) Merkmale eines Handwerksbetriebes,

- 4) Funktion des Handwerks,
- 5) Handwerkliche Grundberufe entstehen,
- 6) Das Handwerk entwickelt sich weiter,
- 7) Die Vielfalt handwerklicher Berufe,
- 8) Tätigkeitsmerkmale und Anforderungen von Handwerksberufen,
- 9) Vom Lehrling zum Meister,
- 10) Berufswahl: Einflußfaktoren und Entscheidungsschritte,
- 11) Erkundung eines Handwerksbetriebes,
- 12) Elektromeister E will sich selbständig machen.

Folien haben die Tendenz zum Frontalunterricht. Der Lehrer lehrt, die Schüler hören oder sehen zu. Um unterrichtlicher Langeweile entgegenzuwirken, werden methodische Anregungen gegeben für Eigenaktivität und Erkundungen, Partner- und Gruppenarbeit, Wandzeitungen usw. Vorgefertigte Arbeitsblätter dienen der Lernerfolgskontrolle. Der Besuch eines Handwerksbetriebes, einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder auch ein Gespräch mit einem Ausbildungsberater der nächstgelegenen Handwerkskammer sind weitere Möglichkeiten informativer und anschaulicher Ergänzung des Unterrichts.

Die allgemeine Information über das Handwerk und seine 127 Berufe ist die eine Seite, die regionale und sektorale Ausbildungsplatzsituation die andere Seite der Medaille. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit gibt es nicht selten eine große Kluft, die zu überbrücken Ausbildungsberater gute Dienste leisten können, denn sie haben einen realistischen Blick für das, was möglich ist und halten den Kontakt zu den Betrieben.

Damit wird ein weiteres Ziel der Transparente-Mappe deutlich: Das Handwerk ist bestrebt, die Zusammenarbeit mit Lehrern, Schülern und Eltern zu intensivieren, um die Chancen der Jugendlichen für eine berufliche Ausbildung zu verbessern. Aber auch: Einschätzungen und Erwartungen der Schüler gegenüber dem Handwerk sollen mit der Wirklichkeit handwerklicher Berufe verglichen werden, um die Entscheidungshilfe zu objektivieren. Neben diesen pädagogischen Zielen einer bestmöglichen Berufswahl sind auch handwerkspolitische Interessen wie Image-