

nen. Der Ausbilder muß beim Projektunterricht „Feuerwehr spielen“. Er hat sich in die unterschiedlichen Probleme der Arbeitsgruppen hineinzudenken und auf flexible Weise Informationen zur Verfügung zu stellen. Dabei kann er sich nicht auf ein curriculares Schema verlassen, sondern muß je nach Wissensstand informieren.

#### Zukunftswerkstätten

In der Automatisierungstechnik wurden außerdem ZUKUNFTSWERKSTÄTTEN durchgeführt, wie sie im SoTech-Projekt „Zukunftswerkstätten – über eine kritische Auseinandersetzung mit dem Gegenwartszustand zu Visionen und konkreten Verwirklichungsmöglichkeiten sozialverträglicher Informations- und Kommunikationstechniken“ durch JUNGK & MÜLLERT ausgeführt wurden. (Vgl. auch R. JUNGK & N. R. MÜLLERT: Zukunftswerkstätten – Wege zur Wiederbelebung der Demokratie, München 1983.)

Jede Zukunftswerkstatt besteht aus einer Kritikphase, in der eine kritische Bestandsaufnahme des gegenwärtigen Zustandes zum ausgewählten Thema vorgenommen wird, aus einer Phantasielösungsphase, in der wünschbare Lösungen ohne Rücksicht auf irgendwelche Bedingungen erfunden werden, und aus einer Verwirklichungsphase, in der das Wünschbare zur Realität zurückgekoppelt wird.

Am Berufsförderungszentrum Essen wurden Zukunftswerkstätten unter anderem zum Thema „Zusammenarbeit in der Gruppe“ und „Gestaltung des Unterrichts in der Digitaltechnik“ durchgeführt. In jeder Phase diskutierten die Lehrgangsteilnehmer nicht nur miteinander, sondern sie gestalteten auch die verschiedenen Aspekte des aufgerollten Themas auf bildhafte Weise. Zu jeder in der Phantasie- und Verwirklichungsphase aufgeworfenen Thematik wurde ein Bild angefertigt. In der Kritikphase kamen zum Beispiel Themen wie Zeit- und Leistungsdruck auf, in der Phantasielösungsphase Wünsche nach Selbstsicherheit, Angstfreiheit und Arbeitszufriedenheit und in der Verwirklichungsphase Vorschläge zur Anregung von Kommunikation und zur angenehmen Gestaltung von Lernsituationen.

Margitta Klähn / Brigitte Melms / Helena Podeszfa

## Abschlußbezogene Fortbildung und Umschulung im Betrieb

Zur betrieblichen Motivation für die Durchführung dieser Weiterbildungsmaßnahmen

Der vorliegende Beitrag basiert auf Ergebnissen eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Projektes zum Thema „Umschulung in Klein- und Mittelbetrieben“. Hierbei handelte es sich um eine qualitative Untersuchung mit dem Ziel, Erkenntnisse über Strukturen und Probleme abschlußbezogener Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Klein- und Mittelbetrieben zu gewinnen sowie praktizierte Lösungsansätze zu ermitteln.

Im folgenden wird beschrieben, welche Motive Betriebe veranlassen, Fortbildungen und Umschulungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchzuführen, die nach Wirksamkeitsuntersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu den erfolgversprechendsten Maßnahmen öffentlich geförderter Weiterbildung hinsichtlich der beruflichen (Wieder-)Eingliederung Arbeitsloser gehören.

#### Einführung

Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive wird gefordert, verstärkt **Arbeitslose** in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen (vgl. Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit 50/86). Für eine solche Forderung sprechen Ergebnisse von Wirksamkeitsuntersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, nach denen Arbeitsmarktchancen von Teilnehmer/innen an betrieblichen Maßnahmen besonders hoch sind (vgl.: HOFBAUER/DADZIO, 1987).

Zu den im Hinblick auf eine Arbeitsmarktintegration erfolgversprechendsten Maßnahmen gehören betriebliche Fortbildungen und Umschulungen mit **Abschluß** in einem anerkannten Ausbildungsberuf [1] (vgl.: IAB-Kurzberichte vom 17.10.1985), die meistens als Einzelmaßnahmen in einem Betrieb durchgeführt werden (PODESZFA/MELMS, 1987).

Bei den betrieblichen Maßnahmen mit Abschluß gibt es im Zeitraum von 1980 bis 1987 folgende Entwicklung der absoluten

Anzahl der Absolventen/innen (die Zahlen in Klammern geben zum Vergleich die Anzahl der Absolventen/innen außerbetrieblicher Umschulungen und Fortbildungen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf an):

1980: 1519 ( 8 620)  
 1983: 5396 (20 042)  
 1985: 4242 (18 644)  
 1987: 4328 (24 237)

Im betrachteten Zeitraum gab es im Jahresdurchschnitt um die zwei Millionen Arbeitslose. Fast 50 Prozent der Arbeitslosen, also rund eine Million arbeitsloser Menschen, hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung (ANBA, 1986, S. 329). Es soll nicht der Zusammenhang suggeriert werden, daß die Arbeitslosen wegen der fehlenden abgeschlossenen beruflichen Qualifikation ihre Arbeitslosigkeit selbst zu vertreten hätten. Aber es liegt auf der Hand, daß hier ein Qualifizierungsbedarf besteht, um eine Wiedereingliederung ins Berufsleben zu erleichtern. Zieht man dann weiterhin die Ergebnisse der Wirksamkeitsuntersuchungen in Betracht (s. o.), so erstaunt die im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung relativ geringe Anzahl der Absolventen einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Weiterbildung mit Abschluß. Wie die oben genannten Zahlen zeigen, sind es jährlich nur rund 20 000 bis 30 000 Menschen, die ihren Berufsabschluß nachholen. Der kleinere Teil sind die betrieblichen Maßnahmen mit Abschluß. In unserer Untersuchung sind wir folgenden Fragen nachgegangen:

- Welche Motive haben Betriebe, Umschulungen mit Abschluß durchzuführen?
- Welche Anforderungen haben sie an Umschüler/innen?
- Welche Erfahrungen haben die Betriebe mit Umschüler/innen gemacht?
- Welche Probleme benennen sie bei der Durchführung der Umschulungen mit Abschluß?

Die Beantwortung dieser Fragen soll zur Klärung beitragen, warum nur relativ wenige Menschen eine betriebliche Umschulung mit Abschluß absolvieren.

#### Betriebliche Motive für die Einstellung von Umschüler/innen

Es ist davon auszugehen, daß die Mehrzahl der betrieblichen Umschulungen in mittelständischen Betrieben des Handwerks und der Industrie stattfinden (vgl.: PODESZFA/MELMS, 1987). Auch bei den in die oben genannte Untersuchung einbezogenen Betrieben handelt es sich um industrielle und handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe, die Umschulungen in Form von Einzel- oder Gruppenmaßnahmen durchführen.

Ein Motiv fast aller Betriebe, Umschulungsmaßnahmen anzubieten, ist die Tatsache, daß es Umschüler/innen zum „Nulltarif“ gibt. Umschüler/innen erhalten von den befragten Betrieben in der Regel keine finanziellen Vergütungen. Unterhaltszahlungen übernimmt das Arbeitsamt. Das finanzielle Risiko für den Betrieb entfällt so bei der Einstellung eines/r Umschülers/in.

In den Betrieben, in denen Gruppenumschulungen durchgeführt werden, wird darüber hinaus darauf hingewiesen, daß auch die vom Arbeitsamt übernommenen Lehrgangsgebühren die Umschulungsbereitschaft der Betriebe steigere:

„Ohne diese Lehrgangsgebühren wären wohl die meisten Betriebe nicht bereit, Umschulungen durchzuführen, selbst bei guter Auftragslage nicht.“

Die Umschüler/innen werden von den befragten Betrieben in den meisten Fällen zusätzlich zu Auszubildenden eingestellt.

Die Einstellung von Umschüler/innen scheint jedoch nicht nur mit finanziellen Vorzügen für die Betriebe verbunden zu sein. Die Betriebsinhaber/innen, Betriebsleiter/innen und Ausbilder/innen sind gefragt worden, welche Vorteile eine Umschulung im Vergleich zur Ausbildung habe. In den Antworten werden folgende Vorzüge des Personenkreises Umschüler/innen genannt:

- die größere Eignung der Umschüler/innen für bestimmte Berufe, in denen sich das höhere Alter dieses Personenkreises positiv auswirkt (z. B. beim Berufskraftfahrer),
- die voraussichtliche Kontinuität im Anschluß an die Umschulung; die Umschüler/innen können eher nach der Umschulung im Betrieb verbleiben, falls es gewünscht wird; männliche Auszubildende hingegen müssen meistens zur Bundeswehr, so daß eine im Betrieb eingearbeitete Kraft bald nach der Ausbildung für den Betrieb verlorengeht,
- das Entfallen der Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes für Umschüler/innen; dies macht sie flexibler einsetzbar, z. B. an vom Wohnort weiter entfernten Baustellen,
- die Bereitschaft der Umschüler/innen, auch Berufe zu ergreifen, die Auszubildenden nicht attraktiv erscheinen; Betriebe greifen auf Umschüler/innen zurück, wenn es nicht gelingt, vorhandene Ausbildungsplätze mit Auszubildenden zu besetzen,
- Umschüler/innen werden im Vergleich zu Auszubildenden für belastbarer gehalten, d. h., sie können über einen längeren Zeitraum selbständig und kontinuierlich arbeiten, und sie sind zielorientierter und ernsthafter im Sinne des folgenden Zitats:

„Wenn ich das mit den Auszubildenden vergleiche, stehen Umschüler besser da, weil der Umschüler weiß, um was es geht und sein Ziel erreichen will, seinen Notendurchschnitt, den er sich vorgestellt hat, erreichen will und deshalb schon viel mehr an sich arbeitet, wie es der Auszubildende nicht macht. Der geht lieber dreimal in der Woche in die Disco und morgens kann er dann hier gar nicht stehen. Der Umschüler ist wesentlich lernbereiter.“

#### Betriebliche Anforderungen an Umschüler/innen

Befragt nach den persönlichen und formalen Voraussetzungen, die ein/e Bewerber/in für einen Umschulungsplatz mitbringen

sollte, beziehen sich die betrieblichen Ansprüche vor allem auf folgende Merkmale:

- Motivation
- formale Abschlüsse
- berufliche Erfahrungen
- altersbezogene Komponenten.

An herausragender Stelle steht bei allen Befragten die Erwartung, daß die Teilnehmer/innen für den jeweils vom Betrieb angebotenen Umschulungsberuf bereits eine starke Motivation mitbringen:

„Der Umschüler sollte Interesse am Beruf haben. Die Person muß diesen Beruf erlernen wollen. Es hat keinen Zweck, wenn sie nur in den Betrieb kommt, weil sie vom Arbeitsamt geschickt worden ist.“

In einigen Betrieben wird sogar explizit darauf hingewiesen, daß ein/e Bewerber/in nicht eingestellt wird, wenn der Umschulungsberuf nicht dem individuellen persönlichen Berufswunsch entspricht. Eine starke Motivation drückt sich aus betrieblicher Sicht aus, wenn der/die Umschüler/in

- bei der Bewerbung bereits über den entsprechenden Beruf informiert ist und genaue Vorstellungen von dem Beruf hat bzw. wenn er ein gezieltes Interesse am Beruf zeigt und/oder
- Eigeninitiative aufbringt, sich z. B. selbst den Umschulungsplatz sucht.

Insbesondere bei Umschulungen in kaufmännischen Berufen, z. B. den Fachgehilfen/innen in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen, beziehen sich die Anforderungen auch auf formale (Schul-)Abschlüsse. Ein mittlerer Bildungsabschluß und mindestens befriedigende Noten in den Fächern Deutsch und Mathematik werden erwartet.

Hinsichtlich der beruflichen Erfahrungen der Teilnehmer/innen werden als optimale Voraussetzungen neben einem kontinuierlichen Berufsverlauf ein Ausbildungsabschluß und/oder einschlägige Berufserfahrungen in Hinblick auf den angestrebten Umschulungsberuf angesehen.

In vielen Fällen wird von den Betrieben das – im Vergleich zu den Auszubildenden – höhere Alter der Umschüler/innen in der Weise positiv hervorgehoben, wie es im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt:

„Die Teilnehmer (an den betrieblichen Umschulungen) sind älter, die wissen, worum es geht, die haben klare Berufsvorstellungen.“

Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Betriebe, die das Alter der Umschüler/innen als Vorteil werten, davon ausgehen, daß diese nicht älter als 35 Jahre sind. Betriebliche Umschulungen mit Teilnehmer/innen, die über 40 Jahre alt sind, werden von den befragten Betrieben als problematisch eingeschätzt und im Prinzip abgelehnt.

Die Merkmale Motivation, Schul- und Berufsabschlüsse, berufliche Erfahrungen sowie eine altersmäßige Eingrenzung sind aus Sicht der Betriebe aus mehreren Gründen wichtig:

1. Die Umschuldauer ist im Vergleich zur Erstausbildung reduziert. Die Umschulung dauert in der Regel zwei Jahre, was von den Betrieben häufig nicht für ausreichend gehalten wird. Um einen gewissen Ausgleich zu schaffen, werden die erwarteten individuellen Voraussetzungen für notwendig erachtet, um die Umschulung in der reduzierten Ausbildungsdauer zu bewältigen. Hierin drückt sich auch das Interesse der Betriebe aus, daß Umschüler/innen die Maßnahme erfolgreich beenden. Bestehen sie die Abschlußprüfung nicht, befürchten die Betriebe, daß sich dies auch nachteilig auf ihren Ruf als Ausbildungsstätte auswirken könnte.
2. Die Theorieaneignung erfolgt während einer betrieblichen Umschulung in der Regel zu einem großen Teil im Selbststudium. Die oben genannten Merkmale von Umschüler/innen lassen auf die dafür erforderliche Disziplin und Selbständigkeit schließen.

3. Die erwarteten persönlichen Voraussetzungen lassen vermuten, daß die potentiellen Umschüler/innen über erwünschte Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Umsichtigkeit usw. verfügen und von daher leichter in den betrieblichen Arbeitsablauf und in die soziale Betriebsstruktur zu integrieren sind. Dieser Aspekt gewinnt noch an Bedeutung, wenn man berücksichtigt, daß Betriebe in vielen Fällen das Interesse haben, Umschüler/innen nach bestandener Abschlußprüfung zu übernehmen.

#### Erfahrungen der Betriebe mit Umschüler/innen

Stellt man die genannten Erwartungen den Erfahrungen der Betriebe mit Umschüler/innen gegenüber, so zeigt sich, daß die Teilnehmer/innen häufig den motivationalen, bildungs- und altersmäßigen Vorstellungen der Betriebe entsprechen.

Nach den Aussagen der befragten Betriebe erfüllen die meisten Umschüler/innen zum großen Teil die gewünschten persönlichen Voraussetzungen: Diese Umschüler/innen

- sind sehr **motiviert** in ihrem Umschulungsberuf,
- verfügen über einen mittleren **Schulabschluß** sowie häufig auch über einen Abschluß in einem anerkannten **Ausbildungsberuf**,
- entsprechen den betrieblichen Altersvorstellungen, d. h., das **Höchstalter** beträgt etwa **35 Jahre**.

Nur in **wenigen Fällen** kommt es vor, daß die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen in diesen Punkten **nicht** mit den betrieblichen Vorstellungen übereinstimmen. Hierbei handelt es sich fast immer um **Umschulungsteilnehmer/innen an Gruppenmaßnahmen** in Mittelbetrieben. Diese Gruppenmaßnahmen werden im Auftrag der Arbeitsverwaltung durchgeführt. Es entspricht dem Charakter der „Auftragsmaßnahme“, daß auch „**schwierige**“ Teilnehmer/innen berücksichtigt werden.

Die Voraussetzungen der Teilnehmer/innen an den Gruppenschulungen sind nach Aussagen der befragten Betriebsinhaber/innen, Betriebsleiter/innen und Ausbilder/innen oft heterogen:

- Bei einigen dieser Umschüler/innen sei eine zu geringe bzw. fehlende Motivation für den entsprechenden Umschulungsberuf festzustellen, teilweise sogar Desinteresse an Arbeit generell. Dies zeige sich, indem sie häufig zu spät kämen, ohne Grund fehlten und nicht bereit seien, sich an betriebliche Gegebenheiten und Notwendigkeiten anzupassen.
- Auch die bildungsbezogenen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen in Gruppenmaßnahmen unterscheiden sich nach Aussage der Befragten: Neben solchen mit Haupt- oder Realschulabschluß sowie einer abgeschlossenen Ausbildung gibt es Teilnehmer/innen, die weder über Schul- noch Berufsabschlüsse verfügen.
- In den Gruppenmaßnahmen sind letztendlich auch Umschüler/innen anzutreffen, die über vierzig Jahre alt sind.

Abweichend von den betrieblichen Erwartungen weisen **fast alle Umschüler/innen** der in die Befragung einbezogenen Betriebe **keinen kontinuierlichen individuellen Berufsverlauf** auf: Verfügten Teilnehmer/innen vor der Umschulung über einen anerkannten Ausbildungsberuf, fanden sie oft im erlernten Beruf keine Beschäftigung. Fast immer sind die Umschüler/innen vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gewesen, nicht selten sogar länger als ein Jahr.

Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit zeigen, daß fast 70 Prozent der Absolventen/innen einer Umschulung mit Abschluß des Jahres 1987 vor Beginn der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme arbeitslos gewesen sind. [2]

Die Merkmale „kontinuierlicher Berufsverlauf“ und „Arbeitslosigkeit“ scheinen jedoch für den Erfolg einer Umschulungsmaßnahme von nachrangiger Bedeutung zu sein, wenn Umschüler/innen für den Beruf motiviert sind, über mittlere Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse verfügen sowie der Altersgruppe der

Zwanzig- bis Dreißigjährigen angehören. In diesen Fällen äußern sich Betriebe in der Weise, wie es in folgendem Zitat eines Betriebsinhabers zum Ausdruck kommt, dessen Umschülerin zum Befragungszeitpunkt gerade die Abschlußprüfung erfolgreich bestanden hatte:

„Mit unserer ersten Umschülerin haben wir ausgesprochen Glück gehabt. Sie hat sich hervorragend eingepaßt. Sie ist 26 Jahre, also reifer als Lehrlinge, die man sonst kriegt, strebsamer und hat die Zwischenprüfung und die Abschlußprüfung besser gemacht als unsere Lehrlinge.“

Betriebliche Umschulungen werden nach den Aussagen der Betriebe auch von älteren Teilnehmern/innen, d. h. über 40 Jahre alt, bewältigt, wenn die motivationalen und bildungsmäßigen Voraussetzungen gegeben sind. Für diese Altersgruppe verringere sich jedoch der Wert einer abschlußbezogenen Umschulung, da sie

„... schon ein halbes Leben hinter sich haben ... die werden nie Spitzenkräfte, die mit Leib und Seele bei der Sache sind“.

Ein Scheitern der Umschulung ist nach den Erfahrungen der Befragten wegen der hohen Anforderungen der Maßnahme zu befürchten bei Umschüler/innen mit nur geringer bzw. fehlender Berufsmotivation und mit nicht vorhandenen Schul- und Berufsabschlüssen.

Trotz Arbeitslosigkeit vor Beginn der Maßnahme handelt es sich bei den Umschülern/innen der befragten Betriebe – so schließen wir aus den Erfahrungen der Betriebsleiter/innen und Ausbilder/innen – um eine „**Positivauswahl**“: Die von der Arbeitsverwaltung [3] und den Betrieben für die betrieblichen Maßnahmen ausgewählten Teilnehmer/innen erfüllen offensichtlich mindestens in Hinsicht auf schulische und berufliche Qualifikation sowie Motivation die Anforderungen und Erwartungen der Betriebe.

#### Probleme bei der Durchführung der Umschulungsmaßnahmen

Am häufigsten wird von den befragten Betriebsleitern/innen, Ausbildern/innen genannt, daß die **Umschulungsdauer zu kurz** ist.

„Die 2jährige Umschulungszeit reicht nicht aus ... die 3jährige Ausbildungszeit hat ihre Berechtigung.“

Es werden vor allem folgende Auswirkungen der verkürzten Umschulungsdauer gesehen:

- In der praktischen Ausbildung kommt die Einübung der Fertigkeiten zu kurz. Das handwerkliche Können kann sich durch fehlende Übung zu wenig entwickeln. Für die Wiederholung der gleichen Vorgänge, die erst Routine und berufliche Sicherheit bringt, ist nicht ausreichend Zeit vorhanden.
- Auch für die Theorieaneignung ist die Umschulungsdauer zu kurz. Die Umschüler/innen müssen meistens ein Berufsschuljahr „**überspringen**“. Den fehlenden Unterrichtsstoff müssen sie sich selbst aneignen. Falls ein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot zur Verfügung steht, ist es sehr komprimiert.
- Die fehlende berufliche Routine kann sich negativ auf die Übernahmekancen des/der Umschülers/in durch den Betrieb nach Abschluß der Umschulung bzw. auf die Arbeitsmarktchancen allgemein auswirken, wie folgende Äußerungen zeigen.

„Umschüler verlangen nach der Umschulung etwas, und da hat nur jemand Chancen, der was bringt ... für den Betrieb muß sich das auszahlen.“

„Nach der Gesellenprüfung steht dem Umschüler der Gesellenlohn zu, doch fehlt es ihm an Berufserfahrung. Wer stellt ihn da gerne ein?“

An zweiter Stelle der Schwierigkeiten bei der Durchführung von Umschulungsmaßnahmen stehen **Lernprobleme** der Umschüler/innen. Diese Lernprobleme haben verschiedene Ursachen:

- Die Umschüler/innen sind lernungsgewohnt. In der Regel haben sie bereits vor Jahren die Schul- und/oder Berufsausbildung abgeschlossen.

„Die Teilnehmer sind seit einer längeren Zeit aus der Schule raus, das Sitzen fällt schon schwer. Der komprimierte Stoff ist schon sehr schwer für die Leute.“

- Es gibt in der Regel kein auf die Umschuldauer abgestimmtes Unterrichtsangebot der Berufsschule. Die Umschüler/innen steigen meistens in das zweite Berufsschuljahr ein und müssen den Stoff des ersten Berufsschuljahres im Selbststudium nachholen.
- Beim Einstieg in das zweite Berufsschuljahr bereiten bestimmte Fächer, wie z. B. das Fachzeichnen bei den gewerblich-technischen Berufen, besondere Schwierigkeiten. Es sind Kenntnisse im Selbststudium nachzuholen, deren Erwerb erfahrungsgemäß auch im Direktunterricht vielen Lernenden Schwierigkeiten bereitet.
- Für bestimmte Berufsziele fehlt an der zuständigen Berufsschule die einschlägige Fachklasse. Umschüler/innen müssen dann nicht nur das Problem des „Überspringens“ des ersten Berufsschuljahres überwinden, zusätzlich ist noch die Schwierigkeit zu bewältigen, daß der Unterrichtsstoff für das Ablegen der Abschlußprüfung auf einen anderen Beruf als den Umschulungsberuf ausgerichtet ist. Auch hier muß der/die Umschüler/in noch eine beachtliche Adaptionleistung erbringen.
- Unnötige Lernprobleme entstehen auch dadurch, daß in bestimmten Fächern, vor allem den allgemeinbildenden, die Anforderungen zu hoch und nicht dem Umschulungsziel angemessen sind.

„In Deutsch sind die Anforderungen . . . zu hochgestochen. Statt das Verstehen von fachlichen Texten zu üben, werden z. B. Gedichte von Schiller durchgenommen. Vor allem ausländische Teilnehmer haben mit solchen Anforderungen Schwierigkeiten.“

Den dritten Platz in der Rangfolge der Probleme nehmen **finanzielle Schwierigkeiten** der Umschüler/innen bzw. **fehlende finanzielle Anreize** für die Umschüler/innen ein, an einer Umschulung teilzunehmen.

„Finanziell sieht es manchmal bei den Umschülern trostlos aus.“

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der/die Umschüler/in eine Familie finanziell zu versorgen hat, bereits vor der Umschulung wenig verdient hat und/oder schon länger arbeitslos ist. Immer wieder wird von den befragten Betriebsleitern/innen, Ausbildern/innen hervorgehoben, daß es ungerecht ist, daß Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld für Umschüler/innen die gleiche Höhe haben. Für die Mühen der Umschulung gibt es keine finanziellen Anreize.

Ein weiterer Problemkreis betrifft den **Altersunterschied** zwischen Umschülern/innen und der übrigen Betriebsbelegschaft sowie seine Auswirkungen.

- Ist der/die Umschüler/in älter als die Fachkraft, der er/sie zugeordnet ist, so kann dies ein Problem bei Kundenbesuchen darstellen.
- Besteht die Belegschaft aus jungen Mitarbeitern/innen, der/die Umschüler/in ist aber wesentlich älter, so kann es Probleme geben, ihn/sie zu integrieren.
- Spannungen zwischen dem/der Umschüler/in und den jüngeren Mitarbeitern/innen des Betriebes kann es geben, weil der/die Umschüler/in nicht mehr so anpassungsfähig ist wie Auszubildende.

„Die Umschüler haben manchmal ein halbes Leben hinter sich und lassen sich nichts mehr sagen.“

- Gibt es Auszubildende und Umschüler/innen im Betrieb und ist der Altersunterschied zwischen ihnen gering, so können Spannungen auftreten, weil die finanzielle Situation Anlaß zu Ärger geben kann. In der Regel sind die (auch bescheide-

nen) Unterhaltszahlungen, die der/die Umschüler/in erhält, höher als die Ausbildungsvergütung des Auszubildenden.

Unabhängig vom Altersunterschied können in der Anfangsphase der Umschulung Vorurteile gegenüber dem/der Umschüler/in auftreten, vor allem, wenn er/sie als angehende Konkurrenz für die Fachkräfte des Betriebes erlebt wird.

Und schließlich wäre noch als Problem zu nennen, daß die befragten Betriebsleiter/innen / Ausbilder/innen beklagen, daß nicht für alle Umschüler/innen die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Umschulung gegeben ist. Die Motivation dieser Umschüler/innen läßt dann zu wünschen übrig.

„Es gibt auch Verlegenheitsumschüler, die werden vom Arbeitsamt in die Umschulung gedrängt.“

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Betriebe gute Gründe haben, Umschulungen anzubieten, aber auch eine Reihe von Problemen bei der Durchführung benennen.

Die Anforderungen der betrieblichen Umschulung und das Fehlen von Hilfestellungen und Maßnahmen zur Bewältigung dieser Anforderungen führen dazu, daß eine „Positivauswahl“ der vor Beginn der Umschulung Arbeitslosen stattfindet, d. h., dieser Auswahlprozeß schränkt die Anzahl der in Frage kommenden Teilnehmer/innen an einer betrieblichen Umschulung mit Abschluß ein. Eine weitere Einschränkung liegt in der Tatsache, daß es keine finanziellen Anreize für die Teilnahme an der Umschulung gibt und die Höhe der finanziellen Unterstützung viele Umschüler/innen vor große Probleme stellt.

In diesen Ergebnissen sind erste Erklärungen dafür zu finden, warum für einen bestimmten Anteil von Arbeitslosen die Chancen für das Nachholen eines Berufsabschlusses und die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben geringer sind. Es wird an anderer Stelle darzustellen sein, welche Lösungsansätze Betriebe für die genannten Probleme sehen bzw. bereits praktizieren.

#### Anmerkungen

- [1] Im folgenden wird die in der Statistik übliche Differenzierung in Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen in einem anerkannten Ausbildungsberuf zugunsten einer besseren Lesbarkeit zurückgenommen. Es wird nur noch von Umschulungen mit Abschluß gesprochen, obwohl die Fortbildungen mit Abschluß subsumiert sind (vgl.: PODESZFA/MELMS, 1987).
- [2] Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderauswertung.
- [3] Über die Kriterien und Hintergrundüberlegungen der Arbeitsverwaltung bei der Gewinnung von betrieblichen Umschülern/innen wird demnächst gesondert berichtet.

#### Literatur

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 34. Jg. (1986), Heft 3.

HOFBAUER, H., DADZIO, W.: Mittelfristige Wirkungen beruflicher Weiterbildung. Die berufliche Situation von Teilnehmern zwei Jahre nach Beendigung der Maßnahme. In: MittAB, 20. Jg. (1987), Heft 2.

IAB – Kurzberichte vom 17.10.1985: Abbau individueller Arbeitslosigkeit durch berufliche Weiterbildung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Nürnberg 1986 (Beitr AB 42.7).

PODESZFA, H., MELMS, B.: Entwicklung und Struktur abschlußbezogener Fortbildung und Umschulung in Betrieben. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1987 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 67).

Runderlaß 50/86 der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT vom 21. Februar 1986. In: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 34. Jg. (1986), Heft 4.