

beispielhafte CIM-Installationen für konkrete betriebliche Anforderungen vor.

Absolventen von CAD-Weiterbildungskursen kommen immer häufiger auch nach Kursende zu den Dozenten, um sich bei der Lösung betrieblicher Konstruktionsaufgaben beraten zu lassen.

In einem Musterbüro vermittelt ein Träger Optimierungslösungen für die Verwaltung in Handwerksbetrieben.

Diese Liste von Beispielen für vielfältige Dienstleistungen von Weiterbildungsträgern ließe sich noch weiter verlängern.

Der Modellversuch zeigt auch, daß die regionalen Bildungszentren eine wichtige Funktion beim Herstellen von Kontakten und bei der Pflege der fachlichen Kommunikation haben, die gleichzeitig eine sehr effektive Form der Werbung sein können. Bewährt haben sich Vortragsveranstaltungen zu aktuellen Fachthemen oder Gesprächs- und Arbeitskreise. Mit solchen Dienstleistungen läßt sich zwar nicht direkt Geld verdienen, aber aufgrund der Informationen über Probleme der Praxis lassen sich neue Angebote entwickeln.

Regionale Wirtschaftsförderung

Im allgemeinen kann davon ausgegangen werden, daß regionale Bildungszentren mit marktgerechten Dienstleistungsangeboten sich selbst finanzieren können. In strukturschwachen Regionen kann die Förderung zusätzlicher Dienstleistungen bei Bildungszentren aber auch eine durchaus effektive Form der Wirtschaftsförderung darstellen, die der öffentlichen Förderung wert ist (Derenbach, 1986).

In den strukturschwachen Regionen fehlt es den Betrieben meistens gleichermaßen an zukunftsfähigen Produkten wie an modernen

Produktionstechnologien. Mit den notwendigen Entwicklungen sind die Betriebe jedoch überfordert, und ein Weiterbildungsträger mit entsprechenden Dienstleistungen leistet hier regionale Wirtschaftsförderung.

Einzelne Weiterbildungsträger haben bereits damit begonnen, im Rahmen von Arbeitsamtsmaßnahmen Entwicklungsarbeiten durchzuführen. Dies macht nicht nur die Bildungsmaßnahmen selbst interessanter, sondern erhöht auch die Chancen der Teilnehmer, eine Beschäftigung zu finden.

Eine Weiterbildung und Systematisierung dieser Ansätze kann aus regionalen Bildungszentren durchaus wirksame Instrumente der regionalen Strukturpolitik werden lassen.

Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): „Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen — Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86“, Nürnberg 1987.

Derenbach, R.: „Mobilitäts- oder bestandsorientierte Regionalpolitik? — Instrumente zur Förderung des regionalen Arbeitsplatzwachstums“. In: Geogr. Rundschau Braunschweig, Heft 9, 1988.

Döbele-Berger, C./Treack, W. van / Zimmer, G.: „Softwarenutzung am Arbeitsplatz und berufliche Weiterbildung — Kurzfassung der Ergebnisse eines Forschungsprojekts“. In: BMBW (Hrsg.): Bildung — Wissenschaft — Aktuell, Heft 9, 1988.

Lutz, B.: „Bildungs- und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitsstrukturen“. In: Mendius, H.-G., u. a. (Hrsg.): „Betrieb — Arbeitsmarkt — Qualifikation I“, (ISF München), Frankfurt/M. 1976.

Rothkirch, C. von / Weidig, I.: „Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahr 2000“. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 95, Nürnberg 1986.

Sarges, W./Haeberlin, F. (Hrsg.): „Marketing für die Erwachsenenbildung“, Hannover 1980.

Steinle, C.: „Organisation und Wandel — Konzepte — Mehr-Ebenen-Analyse (MEA) — Anwendungen“, Berlin 1985.

Ausgewählte Aspekte der Umschulung in Klein- und Mittelbetrieben

Was belastet Umschüler/-innen?

Margitta Klähn

Bildungsökonomin M. A.; wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Hauptabteilung 4 „Weiterbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung.

In empirischen Untersuchungen über Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe standen bislang vorrangig außerbetriebliche Maßnahmen im Mittelpunkt des Interesses. Außerbetriebliche Umschüler/-innen beklagen hiernach als Hauptprobleme finanzielle Schwierigkeiten während der Durchführung der Maßnahme sowie ungewisse Arbeitsmarktaussichten nach einem erfolgreichen Abschluß der Umschulung. Von betrieblichen Umschülern/-innen fehlten bislang Erkenntnisse auf der Basis empirischer Analysen.

Im folgenden Artikel werden erste Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung über Umschulungen in Betrieben vorgestellt, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wurde. Ähnlich wie bei den außerbetrieblichen Umschülern/-innen gestaltet sich auch bei dieser Gruppe die finanzielle Situation während der Maßnahme problematisch. Dagegen beurteilen die Umschüler/-innen den Nutzen ihrer betrieblichen Maßnahme im Hinblick auf eine spätere Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ausgesprochen positiv.

Einleitung

Öffentlich geförderte Weiterbildung ist für Teilnehmer/-innen häufig mit Problemen verbunden, die mit Rahmenbedingungen dieser

Maßnahmen in engem Zusammenhang stehen. Hierzu gehören in erster Linie **finanzielle Probleme** während der Durchführung der Maßnahme sowie **ungewisse Arbeitsmarktaussichten** auch nach erfolgreichem Abschluß der Maß-

nahme (vgl. Harke, 1989). Nicht selten wird der Nutzen der Maßnahme von den Teilnehmern/-innen in Frage gestellt: „Besonders zu schaffen macht den Teilnehmern während der Maßnahme der Zweifel darüber, ob der Besuch der Maßnahme ihre Zukunftsaussichten verbessern und sich der ganze Aufwand der Weiterbildung für sie lohnen wird“ (v. Bardeleben, 1989, S. 192).

Zum Spektrum öffentlich geförderter Weiterbildung gehört auch die Umschulung in anerkannte Ausbildungsberufe¹⁾, die in außerbetrieblichen Bildungsstätten oder in Betrieben durchgeführt wird. Für die außerbetrieblichen Umschüler/-innen treffen offenbar die o. g. Probleme zu (vgl. Faber, 1985).

Von betrieblichen Umschülern/-innen fehlten bislang hierüber Einschätzungen.²⁾ Erste Erkenntnisse darüber, wie betriebliche Umschüler/-innen ihre beruflichen Perspektiven nach Beendigung der Maßnahmen bewerten und welche Probleme sie haben, liegen jetzt auf der Grundlage einer qualitativen Untersuchung vor, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt wurde. Im Rahmen des Projektes „Umschulung und sonstige Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene in diesem Bereich in Klein- und Mittelbetrieben“ wurden in fünf ausgewählten Landesarbeitsamtsbezirken 1985 und 1986 Betriebsinhaber/-innen, Ausbilder/-innen, Arbeitsberater/-innen, Theoriefachkräfte, Berufsbildungsreferenten/-innen der zuständigen Stellen sowie Umschüler/-innen befragt. Insgesamt sind 65 leitfadenorientierte Interviews durchgeführt worden. Das Ziel war, Erkenntnisse über Strukturen und Probleme abschlußbezogener Umschulungsmaßnahmen zu gewinnen sowie praktizierte Lösungsansätze zu ermitteln. Im folgenden werden Ergebnisse der Befragungen von Umschülern/-innen, Betriebsleitern/-innen von Klein- und Mittelbetrieben sowie von Arbeitsberatern/-innen zu den oben genannten Problemschwerpunkten vorgestellt.

Zur finanziellen Lage während der Maßnahme

Die finanzielle Situation ist bei den von uns befragten Umschülern/-innen in Betrieben nach Aussagen der Teilnehmer/-innen selbst, aber auch nach denen der Betriebsinhaber/-innen, Ausbilder/-innen sowie der Arbeitsberater/-innen äußerst angespannt.

Die Umschüler/-innen erhalten während der Durchführung der Maßnahme vom Arbeitsamt ein Unterhaltsgeld. Grundlage für die Berechnung dieses Unterhaltsgeldes bildet das vor der Maßnahme bezogene individuelle Arbeitseinkommen. Da die Höhe des Unterhaltsgeldes in den letzten Jahren durch Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes und des Haushaltsrechts mehrfach erheblich verringert worden ist und die meisten Umschüler/-innen vor der Maßnahme arbeitslos waren und dadurch bereits ein gegenüber

dem Arbeitseinkommen reduziertes Einkommen hatten, fällt die finanzielle Unterstützung durch das Arbeitsamt während der Umschulung fast immer relativ gering aus. Im Jahr 1988 lag das Unterhaltsgeld im Durchschnitt bei 1 089,— DM. Das entsprach ungefähr dem Niveau des Unterhaltsgeldes Mitte der 70er Jahre. Seit diesem Zeitpunkt ist aber eine über 40 %ige Zunahme bei den Lebenshaltungskosten zu verzeichnen (vgl. Übersicht 1).

Befunde der BIBB-Untersuchung zeigen, daß sich Betriebe offensichtlich nicht mehr an der finanziellen Unterstützung von Umschülern/-innen in Form von Umschulungsvergütungen beteiligen. Nach Aussagen der befragten Arbeitsberater/-innen haben Firmen, die in Zeiten einer starken Arbeitskraftnachfrage den Teilnehmern/-innen an einer Umschulung im Betrieb die Unterhaltszahlung des Arbeitsamtes aufstockten, ihr Verhalten geändert.

Übersicht 1: Entwicklung der durchschnittlichen Höhe des Unterhaltsgeldes (UHG) sowie des Preisindex für die Lebenshaltung

Jahr	UHG je Empfänger und Monat in DM (ohne Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge) Haushaltsabrechnung*) Jahressumme	Preisindex für die Lebenshaltung 1980 = 100**)
1974	954,78	77,4
1975	1 099,19	82,0
1976	1 096,72	85,6
1977	964,08	88,7
1978	981,65	91,1
1979	1 025,79	94,9
1980	1 059,46	100,0
1981	1 103,39	106,3
1982	1 054,50	111,9
1983	1 035,26	115,6
1984	997,30	118,4
1985	989,46	121,0
1986	1 057,00	120,7
1987	1 069,93	121,0
1988	1 089,45	122,4

*) Quelle: unveröffentlichte Daten der Bundesanstalt für Arbeit, berechnet aus den Jahresausgabesummen für Unterhaltsgeld (netto) und den Leistungsempfängern im Jahresdurchschnitt

***) Quelle: Statistisches Bundesamt

Eine Aufstockung des Unterhaltsgeldes durch die Betriebe wird nur selten noch praktiziert, obwohl die Arbeitsberater/-innen Betriebe darauf hinweisen, daß dies bis zu einem bestimmten Grad möglich wäre, ohne daß der/die Umschüler/-in leistungsrechtliche Nachteile habe.

Es sei daran erinnert, daß ein wesentliches Motiv der Betriebe, Umschulungsmaßnahmen anzubieten, die Tatsache ist, daß es Umschüler/-innen zum „Nulltarif“ gibt (vgl. Klähn/Melms/Podeszfa, 1988). Nur in Ausnahmen machen Betriebe einmalige Sonderzahlungen, z. B. beim Anfall von Überstunden.

Die Sinnhaftigkeit der Praxis, daß für die Zahlung des Unterhaltsgeldes bei Umschulungen in Betrieben in der Regel ausschließlich die Arbeitsverwaltung aufkommt, wird kontrovers diskutiert. Betriebe vertreten die Ansicht:

„Wir stellen die Kapazitäten zur Verfügung, aber wir wollen nicht noch zusätzlich finanziell belastet werden.“

Einige Arbeitsberater/-innen würden hingegen befürworten, wenn Betriebe das Unterhaltsgeld des Arbeitsamtes aufstockten. Als Vorteil einer finanziellen Beteiligung der Betriebe werden zwei Aspekte genannt:

- der Betrieb werde mehr in die Pflicht genommen und würde sich für den Umschüler verantwortlicher fühlen;
- der/die Umschüler/-in fühle sich stärker an den Betrieb gebunden und die Einstellung „ich arbeite umsonst bei dem Betrieb“ könnte abgebaut werden zugunsten einer stärkeren Verbindlichkeit.

Für betriebliche Umschüler/-innen trifft also nur selten zu, daß das Unterhaltsgeld des Arbeitsamtes im Betrieb in irgendeiner Form verbessert wird. Da es sich bei den Umschulungen um Vollzeitmaßnahmen handelt, haben Umschüler/-innen i. d. R. auch nicht die Möglichkeit, durch Gelegenheitsjobs und/oder regelmäßige Nebenverdienste ihr Einkommen zu erhöhen.

Betriebliche Umschulung kann für die Teilnehmer/-innen — im Unterschied zur außerbetrieblichen Umschulung — in einem Punkt finanzielle Vorteile bieten: Wird sie in Wohnortnähe durchgeführt, was in den meisten Fällen geschieht, können die Lebenshaltungskosten des/r Umschülers/-in geringer gehalten werden.

Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, daß betriebliche Umschüler/-innen — wie außerbetriebliche Umschüler/-innen (vgl. Faber, 1985) — während der Maßnahme große finanzielle Schwierigkeiten haben, d. h. sie haben Mühe, ihre Lebenshaltungskosten aufzubringen.

Einig sind sich Arbeitsberater/-innen, Betriebsleiter/-innen und Ausbilder/-innen, daß die finanzielle Absicherung der Umschüler/-innen sowohl im betrieblichen wie auch im außerbetrieblichen Bereich zu den neuralgischen Punkten im Ablauf der Umschulung zählt. So ist es nicht verwunderlich, daß in den Antworten auf die Frage, was bei künftigen betrieblichen Umschulungen verändert werden sollte, Forderungen nach Verbesserungen der finanziellen Versorgung der Umschüler/-innen im Mittelpunkt stehen.

Arbeitsmarktperspektiven nach der Umschulung im Betrieb

Legt man die Ergebnisse der o. g. Untersuchung des BIBB zugrunde, so schätzen **Umschüler/-innen in Klein- und Mittelbetrieben** zum großen Teil ihre Beschäftigungschancen sehr positiv ein, obwohl die meisten Teilnehmer/-innen nicht über Zusagen für eine anschließende Beschäftigung verfügten.

Nur in wenigen Fällen können die Umschüler/-innen aufgrund betrieblicher Aussagen davon ausgehen, daß sie nach **Beendigung der Umschulung** vom Betrieb **übernommen** werden. Ihnen ist bereits

zu Beginn der Maßnahme eine anschließende Beschäftigung als Fachkraft unter den Voraussetzungen einer weiterhin guten Auftragslage sowie einer erfolgreichen Abschlußprüfung in Aussicht gestellt worden.

Meistens ist es jedoch für die Umschüler/-innen während der Maßnahme noch **unklar, ob** sie nach erfolgreicher Abschlußprüfung vom Betrieb **übernommen** werden. Die Umschüler/-innen schätzen ihre beruflichen Perspektiven dennoch optimistisch ein. Sie gründen ihre Hoffnungen auf das Wissen, daß der Betrieb Teilnehmern/-innen aus früheren Umschulungen im Anschluß fast immer auch eine adäquate Beschäftigung geboten hatte.

Rechnen Umschüler/-innen nicht mit einer Übernahme im Ausbildungsbetrieb, gehen sie davon aus — begünstigt durch Kontakte ihrer Ausbildungsbetriebe zu anderen Unternehmen —, relativ leicht einen adäquaten Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen zu bekommen.

Umschülern/-innen in kleinen Handwerksbetrieben wird in der Regel von Anfang an gesagt, daß im Betrieb **keine Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung** bestehe. In dieser Gruppe herrscht dennoch keineswegs Angst vor der beruflichen Zukunft. Hier waren ebenfalls die Hoffnungen groß, im Anschluß eine adäquate Beschäftigung in anderen Betrieben zu finden.

Nur in wenigen Gesprächen mit Umschülern/-innen werden Zweifel darüber geäußert, daß die Entscheidung für die Teilnahme an dieser Maßnahme richtig war. Werden derartige Überlegungen vorgetragen, beziehen sie sich nicht auf den Nutzen der Maßnahme an sich. Rasoniert wird z. B. über mögliche finanzielle Nachteile, die aufgrund der langen Dauer dieser Maßnahme nicht nur für die Gegenwart, sondern auch für die spätere Altersversorgung entstehen könnten.

Die insgesamt recht hoffnungsvollen Erwartungen der befragten Umschüler/-innen finden offensichtlich Bestätigung in den **Aussagen der Betriebsleiter/-innen und Ausbilder/-innen**, die gefragt wurden, ob sie Umschüler/-innen nach Abschluß der Maßnahme einstellen würden.

An einer Übernahme waren insbesondere Betriebsleiter/-innen und Ausbilder/-innen von Mittelbetrieben interessiert, in denen meist Kleingruppenumschulungen durchgeführt wurden. Teilweise wurde hier auf alle Umschüler/-innen nach Abschluß der Maßnahmen zurückgegriffen, da die Betriebe einen großen Fachkräftebedarf hatten. Hier war die Umschulung eine wichtige Quelle für die Rekrutierung des eigenen betrieblichen Fachpersonals.

Teilweise ist eine Beschäftigung von allen Umschülern/-innen aufgrund der Auftragslage nicht möglich bzw. von Anfang nicht angestrebt. Das trifft insbesondere für Kleinbetriebe zu. Hier wurde in den von uns angetroffenen Betrieben in der Regel über Bedarf ausgebildet und umgeschult. Auszubildende wie Umschüler/-innen wurden dort nach den Abschlußprüfungen aus Gründen der Wirtschaftlichkeit nicht weiterbeschäftigt.

Sind Betriebsinhaber/-innen und Ausbilder/-innen jedoch von der Leistungsfähigkeit der Umschüler/-innen in ihrem Betrieb überzeugt, unterstützen sie sie häufig nach Abschluß der Maßnahme bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz, wie beispielsweise ein Steuerberater, der „seine“ Umschülerin „furchtbar gerne übernommen hätte“. Aufgrund der Auftragslage war jedoch für ihn kein/e weiterer/weitere Mitarbeiter/-in finanzierbar. Er hat die Umschülerin selbst als Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen in einen anderen Betrieb vermittelt.

Als hilfreich bei der Vermittlung eines/r Umschülers/-in in einen an-

deren Betrieb erweist sich ein guter Ruf der Firma als Ausbildungsbetrieb, der zum Teil bewirkt, daß nichtausbildende Betriebe von selbst bei Umschulungsbetrieben nach aus ihrer Sicht geeigneten Maßnahmeabsolventen/-innen nachfragen. Zur Veranschaulichung ein Beispiel:

Firma X, ein Mittelbetrieb mit ca. 250 Beschäftigten, führt seit mehreren Jahren Kleingruppenumschulungen in gewerblich-technischen Berufen durch. Dieses hat sich mittlerweile in der Umgebung herumgesprochen. Etwa einen Monat vor den Abschlußprüfungen fragen andere Betriebe bei der Firma X nach, ob Umschüler/-innen nicht übernommen werden. Diese sollen sich dann in den entsprechenden Betrieben vorstellen.

Die Aussagen von Umschülern/-innen, Betriebsleitern/-innen und Ausbildern/-innen hinsichtlich der Beschäftigungschancen im Anschluß an die Umschulungen stimmen mit den Erfahrungen befragter **Arbeitsberater/-innen** überein.

Die Mitarbeiter/-innen der Arbeitsverwaltung betonen jedoch in den Gesprächen auch immer wieder die Wichtigkeit der sog. Arbeitstugenden für eine anschließende Beschäftigung:

„Haben sie (die Umschüler/-innen) sich als zuverlässige und gute Mitarbeiter erwiesen, werden sie gerne übernommen, weil der Betrieb die Leute ja schon kennengelernt hat. Wenn der Betrieb schon gemerkt hat, mit dem ist nicht soviel los, der hat das Ziel erreicht, aber so ganz zuverlässig ist er nicht, der bummelt gerne mal, dann werden sie ihn nicht übernehmen.“

Betriebliche Umschüler/-innen erfüllen anscheinend in vielen Fällen die Erwartungen, die in dieser Hinsicht von Betriebsleitern/-innen und Ausbildern/-innen an sie gestellt werden. Dafür sprechen — jedenfalls nach Aussagen der Arbeitsberater/-innen —, daß es bereits während der Durchführung der Maßnahme mit betrieblichen Umschülern/-innen — im Unterschied zu außerbetrieblichen Umschülern/-innen — kaum Probleme

gibt, z. B. wegen Fehlzeiten im Betrieb, und daß betriebliche Umschüler/-innen seltener eine Umschulung vorzeitig abbrechen.

Es ist anzunehmen, daß diese Erfahrungen auf die Praxis der Teilnehmerauswahl der Arbeitsämter zurückzuführen sind. Auch wenn sich betriebliche und außerbetriebliche Umschüler/-innen hinsichtlich statistischer Merkmale kaum unterscheiden, d. h. der überwiegende Teil war jeweils vor Beginn der Maßnahme arbeitslos, verfügte nicht über einen Berufsabschluß und war unter 35 Jahre, geben Arbeitsberater/-innen an, hinsichtlich Motivation, Verhalten und Gesamterscheinung an betriebliche Umschüler/-innen höhere Anforderungen zu stellen (vgl. Klähn/Melms/Podeszfa, 1988).

Insgesamt betrachtet, scheint für betriebliche Umschüler/-innen das Problem ungewisser Arbeitsmarktperspektiven nach der Maßnahme nicht so sehr im Vordergrund zu stehen. Dieser Befund korrespondiert mit Ergebnissen repräsentativer Erhebungen, nach denen betrieblich umgeschulte günstigere Arbeitsmarktchancen haben als außerbetrieblich umgeschulte (Hofbauer, 1977). Auch Erfahrungen der vom BIBB zur Zeit betreuten Modellversuche, die eine abschlußbezogene Umschulung von Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zum Ziel haben, weisen in diese Richtung.⁹⁾

Hier zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Umschülern/-innen. Außerbetriebliche Umschüler/-innen schätzen den Nutzen ihrer Teilnahme im Hinblick auf eine spätere Beschäftigung in vielen Fällen als nicht sehr hoch ein. In den von Faber durchgeführten Fallstudien beurteilen die Hälfte der befragten außerbetrieblichen Umschüler/-innen diesen Aspekt ausgesprochen pessimistisch. Nur ein Drittel der Umschüler/-innen meint, gute Aussichten zu haben, im Anschluß an die Maßnahme eine Stelle zu bekommen (Faber, 1985).

Resümee

Für betriebliche Umschüler/-innen ist eines der Hauptprobleme von Teilnehmern/-innen an außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht gegeben. Sie beurteilen den Nutzen ihrer Maßnahmen im Hinblick auf eine spätere Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ausgesprochen positiv. Ihnen ist aber durchaus auch bewußt, daß eine anschließende Beschäftigung sehr stark sowohl von ihren fachlichen Leistungen als auch von ihrem individuellen Verhalten während der Umschulung abhängt. Auch wird vereinzelt gesehen, daß die spätere Weiterbeschäftigung im Umschulungsbetrieb oder einem anderen Betrieb von der jeweiligen Auftragslage abhängt.

Finanzielle Schwierigkeiten während der Umschulung sind betrieblichen und außerbetrieblichen Umschülern/-innen gemeinsam. Auch betriebliche Umschüler/-innen müssen in der Regel ausschließlich mit den Unterhaltzahlungen des Arbeitsamtes auskommen. Die Zahlung einer Umschulungsvergütung durch den Betrieb stellt eher die Ausnahme dar. Es wird erneut deutlich, daß die finanziellen Rahmenbedingungen einer erheblichen Verbesserung bedürfen.

Vorschläge für eine Verbesserung der finanziellen Absicherung während der Umschulung werden nicht nur von den befragten Umschülern/-innen, Betriebsleitern/-innen und Ausbildern/-innen gemacht. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung kommt im Zusammenhang mit der Durchführung der o. g. Modellversuchsreihe zu Empfehlungen, die sich u. a. auf eine Verbesserung der finanziellen Förderung von Teilnehmern/-innen an Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe beziehen. Hiernach sollten die Förderbedingungen des Arbeitsförderungsgesetzes und des Bundessozialhilfegesetzes im Hinblick auf ein existenzsicherndes Mindestein-

kommen geändert werden. Das Unterhaltsgeld sollte generell erhöht werden, und zwar auf 80 % des letzten Nettolohnes. Alleinstehende sollten jedoch als Minimum 1 200,— DM erhalten, Verheiratete mindestens 1 700,— DM. Für jedes Kind sollte zuzüglich 300,— DM gezahlt werden (BIBB-Empfehlungen, 1989).

Anmerkungen

¹⁾ Ob eine Bildungsmaßnahme statistisch als Fortbildung oder Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gewertet wird, hängt von den individuellen beruflichen Voraussetzungen der Teilnehmer/-innen ab. Verfügen Teilnehmer/-innen in einer Bildungsmaßnahme im Berufsfeld des angestrebten Ausbildungsberufs bereits über berufliche Erfahrungen, wird die Maßnahme als Fortbildung gewertet. Ist dies nicht der Fall, gilt die Maßnahme als Umschulung.

Hier wird jedoch die in der Statistik übliche Differenzierung in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in einem anerkannten Ausbildungsberuf zugunsten einer besseren Lesbarkeit zurückgenommen, obwohl Fortbildungen mit Abschluß subsumiert sind (vgl. Podeszfa/Melms, 1987).

²⁾ Empirische Untersuchungen über Einstellungen zu Maßnahmen von Teilnehmern/-innen bezogen sich überwiegend auf außerbetriebliche Umschulungen (vgl. z. B. Faber, 1986).

Einschätzungen über betriebliche Umschulungen liegen sonst nur aufgrund erster veröffentlichter Erfahrungen einer Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vor (vgl. hierzu Anm. 3).

³⁾ Vgl. hierzu: Bundesinstitut für Berufsbildung: „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen.“ Zur Zeit liegen aus den einzelnen Modellversuchen insgesamt 33 Berichte vor.

Literaturverzeichnis

Bardeleben, R. von: Evaluation der Auftragsmaßnahmen. In: Bardeleben, R. von, u. a.: Planung, Gestaltung und Betreuung von Auftragsmaßnahmen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1989 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 88).

Bundesinstitut für Berufsbildung: „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. Berichte 1—33, Berlin 1987—1989.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlungen zur Planung und Durchführung abschlussbezogener Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für besondere Adressatengruppen. In: BWP, 18. Jg. (1989), Heft 3.

Faber, W.: Andragogische Untersuchungen zum Problem Umschulung. Werner Faber, Lehrstuhl für Erwachsenenbildung, Universität Bamberg (Hrsg.): Bamberg 1985 (Beiträge und Materialien zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Heft 2).

Harke, D.: Aufgaben und Probleme in der Durchführungsphase. In: Bardeleben, R. von, u. a.: Pla-

nung, Gestaltung und Betreuung von Auftragsmaßnahmen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1989 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 88).

Hofbauer, H.: Verlauf und Erfolg der beruflichen Umschulung bei Rehabilitanden. In: MittAB, Jg. 10 (1977), Heft 1.

Klähn, M.; Melms, B.; Podeszfa, H.: Abschlußbezogene Fortbildung und Umschulung im Betrieb. In: BWP, 17. Jg. (1988), Heft 6.

Klähn, M.; Melms, B.; Podeszfa, H.: Auswahl der Teilnehmer/-innen für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt. In: BWP, 18. Jg. (1989), Heft 2.

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).