

Rolf Dobischat / Antonius Lipsmeier

## Zukunftsperspektiven der beruflichen Weiterbildung

Risiken und Chancen im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen

**Zur Ableitung von Perspektiven für die künftige Ausgestaltung beruflicher Weiterbildung werden die Probleme des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosigkeit, des technologischen Wandels und der sich daraus ergebenden Qualifikationsentwicklung sowie der beruflichen Weiterbildung zwischen betrieblichen und öffentlichen Interessen dargestellt und diskutiert. Dabei werden die strukturellen Bedingungen analysiert, unter denen sich die berufliche Weiterbildung gegenwärtig entfaltet.**

### Vorbemerkungen

Vor dem Hintergrund der bislang abschätzbaren Konsequenzen im Beschäftigungssystem, die sich durch den technischen Wandel in immer schärfer werdenden Konturen insbesondere am Arbeitsmarkt abzeichnen, drängt sich die Frage nach den Perspektiven einer künftigen Ausgestaltung von beruflicher Weiterbildung auf. Die Frage nach den Zukunftsperspektiven muß dabei die Analyse der Bedingungen miteinbeziehen, unter denen sich die berufliche Weiterbildung etabliert hat und unter denen sie ihre Wirkungsweisen gegenwärtig entfaltet.

An Zukunftsszenarien über die Entwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem bis ins Jahr 2000 herrscht scheinbar kein Mangel („Arbeitslandschaft 2000“, „Berufsschule 2000“, „Bildung für das Jahr 2000“, „BIBB-Szenario des Berufsbildungssystems bis 1995“ usw.). Unstrittig ist dabei, daß der technologische Wandel erhebliche Erosionsprozesse in den Berufs- und Qualifikationsstrukturen verursacht und Veränderungen im Beschäftigungssystem einen wachsenden Problemdruck und Handlungsbedarf auf das berufliche Bildungswesen auslösen werden. Unterschiedliche Bewertungen finden sich hingegen in den dabei einzuschlagenden Strategien, wobei teilweise mit hochgesteckten Ansprüchen ein spezifischer Beitrag der beruflichen Weiterbildung zur Bewältigung des strukturellen und technologischen Wandels eingefordert wird. Die Notwendigkeit der informationstechnischen Modernisierung sowohl des Beschäftigungssystems als auch – gewissermaßen als Reaktion – des Bildungssystems hat u. a. die Losung der „Informationsgesellschaft“ hervorgebracht. Die sich hinter diesem Begriff verbergende Annahme einer bestimmten Richtung gesellschaftlicher Entwicklungsdynamik suggeriert vordergründig eine scheinbar historische Gesetzmäßigkeit in der Durchsetzung neuer Techniken, wobei zunächst der Weiterbildung die Führungsrolle zufalle, bevor in Etappen die Infiltration der dort gewonnenen Erfahrungen bzw. der dort nicht lösbaren Probleme in das allgemeine und berufliche Bildungswesen angegangen wird. Die dabei zum Tragen kommenden bildungsstrategischen und bildungsprogrammatischen Setzungen dieses bis dato weitgehend noch visionären Gesellschaftsbildes der Informationsgesellschaft (etwa im Sinne einer „Homutergesellschaft“, vgl. HAEFNER 1982, S. 235 ff.) haben u. a. deshalb zu einer starken Resonanz und Adaption in der Fachöffentlichkeit geführt, als hieraus technologisch bedingte Anforderungsprofile in unmittelbare Bildungsformeln umgesetzt werden können. Die verbreitete Rezeption dieser populistisch-modernistischen Gesellschaftsformel in der alltäglichen Thematisierung von Weiterbildung verweist u. a. auf die dem Begriff innewohnende Eleganz, mit der sich funktionalistische Verwendungstauglichkeit von beruflicher Weiterbildung pragmatisch begründen, ableiten und konstruieren läßt. Die ohnehin verkürzte, wenn auch gern formulierte Frage, ob die propagierte „Informationsgesellschaft“ zugleich auch wesentliche Elemente einer den demokratischen Grundprinzipien mit dem Anspruch von Chancengleichheit und Entfaltungsmöglichkeiten verpflichteten Bildungsgesellschaft

beinhaltet (und sich hiermit dann auch die euphorischen Hoffnungen und ambitionierte Erwartungen erfüllen würden), muß aus gegenwärtiger Sicht skeptisch beurteilt werden. Vielmehr scheint es, daß ernstzunehmende Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel und den Zielbestimmungen von beruflicher Weiterbildung über eine Neubestimmung von Inhalten, Organisationsformen, Adressatengruppen, Finanzierungsregelungen usw. geführt werden müssen. Die wichtigste Akzentsetzung einer Neuorientierung läge dabei aktuell sicherlich in der Abwehr einer weiteren Zerklüftung am Arbeitsmarkt mit der Folge vertiefter sozialer Ungleichheit, mit der das Postulat „der Chancengerechtigkeit unerträglich verfehlt wird“ (vgl. EDDING 1988, S. 2). Die Ansatzpunkte liegen dabei deutlich im Bereich der betrieblichen Weiterbildung als dem „Konfliktfeld der Zukunft“ (vgl. BAETHGE 1988, S. 23), wobei sie, angesichts ihrer selektiven Wirkungen, mit der Folge einer Verfestigung bestehender struktureller Ungleichheiten in den Teilhabechancen an betrieblichen Weiterbildungsprozessen, ins Blickfeld der Betrachtung rücken muß.

### Arbeitslosigkeit und die Spaltung des Arbeitsmarktes

Trotz des jüngsten konjunkturellen Aufschwungs verharrt die Zahl der registrierten Arbeitslosen auf einem Niveau von 2,3 Mio., wobei die Beschäftigungszuwächse den Abbau der Arbeitsplätze einerseits und den weiteren Angebotsüberhang an Arbeitskräften andererseits nicht kompensieren konnten. Es ist davon auszugehen, daß für die nächsten Jahre der Druck des Arbeitskräfteangebots bestehen bleibt. Hinter diesem scheinbar starren Block der Arbeitslosigkeit stehen aber erhebliche Bewegungen am Arbeitsmarkt, die im Verlauf der Beschäftigungskrise zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit im Sinne massiver Selektion der Arbeitslosen selbst geführt haben. Diese Selektionsprozesse verteilen die Wettbewerbsfähigkeit der davon betroffenen Arbeitslosen erheblich, so daß sich die hinlänglich bekannten chancenmindernden individuellen Merkmale (Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, höheres Alter, Geschlecht u. a.) verstärkt durch regionale Arbeitsmarktstrukturen als fast unüberwindbare Barrieren für eine dauerhafte Wiedereingliederung ins Erwerbsleben herausstellen. Negativ flankiert werden diese Prozesse durch staatliche und betriebliche Maßnahmen der Arbeitspolitik. Die in diesem Zusammenhang greifenden Flexibilisierungsstrategien am Arbeitsmarkt lassen Entwicklungen einer Zweiteilung des Arbeitsmarktes erkennen, indem einer Demontage der „Normalarbeitsbiographie“ und des „Normalarbeitsverhältnisses“ Vorschub geleistet wird. Die Ausdünnung geschützter Arbeitsverhältnisse, z. B. in Richtung von Zeitarbeitsverträgen oder Teilzeitarbeit als Prozeß der „Neuverteilung des Arbeitsmangels“, beschleunigt die Spaltung des Arbeitsmarktes in einen „industriegesellschaftlichen einheitlichen Normalarbeitsmarkt“ und einen „risikogesellschaftlichen flexibel-pluralen Markt für Unterbeschäftigung“ (vgl. BECK 1986, S. 228 ff.). In diesem Konzept bleibt die Frage, ob durch die Verbreiterung des Spektrums von „Nichtarbeit“ und „Nichterwerbswirtschaftlicher Arbeit“ die Zentralität der Kategorie „Arbeit“ („Erwerbsarbeit“) als sinnstiftendes Element der Analyse der bürgerlichen Gesellschaft noch uneingeschränkt aufrechterhalten werden kann, wengleich die Definitionskraft von Arbeit für die Verteilung von Lebens- und Arbeitschancen nach wie vor Gültigkeit besitzt (vgl. BAETHGE/KERN/SCHUMANN 1988; OFFE 1984; BECK 1986), auch und vor allem aus berufspädagogischer Sicht. Denn die Auflösung von bisher geltenden Kategorien betrifft auch den für die Berufsbildungstheorie, die Lernplanthorie und die theoriege-

leitete Berufsbildungspolitik zentralen Begriff des „Lebensberufs“, der vor dem Hintergrund der Veränderungen im Qualifikationsgefüge einerseits seine statusdistributive Funktion zugunsten anderer statuszuweisender Funktionen im Beschäftigungssystem tendenziell einbüßt und von daher zunehmend fossile Charakterzüge zugewiesen bekommt (vgl. LIPSMEIER 1987).

Studien zur Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten (vgl. SENGENBERGER 1987) zeigen für die Bundesrepublik Deutschland die besondere Bedeutung berufsfachlicher Arbeitsmärkte in Verbindung mit betrieblichen Arbeitsmärkten. Die informationstechnische Modernisierung des Beschäftigungssystems wird in den Gleisen dieser Arbeitsmarkttypen an Dynamik gewinnen, wobei das Segment der sogenannten Jedermanns- oder Ungelerntenarbeitsmärkte von dieser Dynamik nur in geringem Maße profitieren wird. Diese Dualisierung des Arbeitsmarktes von Qualifizierten und Nichtqualifizierten überträgt sich in die berufliche Weiterbildung, strukturell-organisatorisch, aber mit bedeutsamen Auswirkungen auf quantitative und qualitative Aspekte des Weiterbildungsangebots, folgt sie doch dem Muster der Arbeitsmarktsegmentation (vgl. BAETHGE 1988, S. 23). Ein aussagekräftiger Beleg dieser Entwicklung ist die betriebliche Weiterbildung, die die Stammbeschaften (zumeist als „Rationalisierungsgewinner“) ins Zentrum betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten rückt und die Randbeschaften (folglich die potentiellen „Rationalisierungsverlierer“) weitgehend ausschließt.

Für den Großteil der qualifizierten Kerngruppen des Arbeitsmarktes in den berufsfachlichen und betrieblichen Arbeitsmarktsegmenten wirkt die Spaltung des Arbeitsmarktes als doppelte Privilegierung insofern, als ihr Verbleib im abgesicherten „Normalarbeitsmarkt“ mit all den dazugehörigen Attributen und Gratifikationen aus heutiger Sicht weitgehend sichergestellt zu sein scheint und sie zudem durch betriebsinterne Bindungen am technologischen Fortschritt mittels der betrieblichen Weiterbildung partizipieren können. Hingegen gestalten sich die Vorzeichen für die unqualifizierten Randbeschaften in den Segmenten der Jedermanns- oder Ungelernten-Arbeitsplätze im Sinne einer doppelten Benachteiligung negativ. Drohende Arbeitslosigkeit, Destabilisierung des Beschäftigungsverlaufs und Zunahme des generellen Risikos eines sozial-ökonomischen Abdriftens in die „Neue Armut“ gehen einher mit den geringen Teilhabechancen der davon Betroffenen an der betrieblichen Weiterbildung, wobei die Chancen betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitsplatzmobilität im Sinne beruflicher Übergänge in berufsfachliche Segmente ebenfalls tendenziell sinken dürften. Für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik zeigt sich die Problematik der Spaltung des Arbeitsmarktes und der Weiterbildung im Zusammenhang mit der „Qualifizierungsoffensive“ deutlich. Trotz der Bemühungen, die Betriebe zunehmend für die berufliche Weiterbildung von deprivilegierten Arbeitslosen zu gewinnen, sind die Erfolge eher skeptisch zu beurteilen (vgl. DOBISCHAT/NEUMANN 1987b).

#### Technologischer Wandel und Qualifikationsentwicklung

Triebkraft des strukturellen Wandels im Berufs- und Qualifikationsgefüge ist die Implementation der neuen Technologie im Produktions- und Dienstleistungssektor. Folgt man den neuen Untersuchungen zum Verbreitungsgrad dieser Techniken, so wird erkennbar, daß bereits ein Teilstück in der breiten Anwendung/insbesondere bei den DV-Anlagen/Computern/Bildschirmen/Terminals hinter uns zu liegen scheint, wobei sich die Anteile der Anwender derartiger Arbeitsmittel (Computer/Terminals) im Zeitraum von 1979 bis 1985/86 mehr als verdreifacht haben (vgl. TROLL 1987, S. 39 ff.). Schwerpunkte dieses Einsatzes nach Branchen liegen eindeutig im Bereich der Banken und Versicherungen, in der Energiewirtschaft (Bergbau) und in der öffentlichen Verwaltung. Ein differenziertes Bild der Hauptanwender nach dem beruflichen Status im Zeitvergleich auf die

Folie der Repräsentanz der Statusgruppen unter den Erwerbstätigen verdeutlicht in eklatanter Weise die Spaltungstendenz im Anwendungsspektrum auf den Ebenen der betrieblichen Arbeitsplatzhierarchie. Als Profiteure im Anwendungsbereich gelten zweifellos die qualifizierteren Angestellten, an deren Arbeitsplätzen die neuen Techniken weite Verbreitung besitzen und in die jeweiligen Tätigkeitsbereiche integriert sind. Demgegenüber ist das Anwendungsniveau auf der Facharbeiterebene und insbesondere bei den Angelernten/Hilfsarbeitern weitaus geringer ausgeprägt, im Vergleich zum Jahr 1979 sogar erheblich rückläufig (ähnlich so bei den einfachen Angestellten).

**Tabelle 1: Hauptanwender programmgesteuerter Arbeitsmittel nach beruflichem Status im Vergleich der Jahre 1979 und 1985/86 (in Prozent)**

BERUFLICHE STATUSGRUPPEN	Erwerbstätige 1985/86	Hauptanwender 1985/86	Veränderungen gegenüber 1979
Angelernter/Hilfsarbeiter	21	7	- 9
Facharbeiter	18	10	- 3
Meister/Poliere	2	3	- 1
Einfache Angestellte	14	14	- 10
Mittlere Angestellte	17	36	+ 18
Gehobene/leitende Angestellte	10	20	+ 3
Beamte/einfacher/mittlerer Dienst	4	3	0
Beamte/gehobener/höherer Dienst	4	2	- 2
Selbständige	10	4	-

Quelle: Eigene Zusammenstellung der Daten nach: TROLL, L., u. a.: Verbreitungsgrad neuer Technologien und Veränderungen seit 1979. In: BIBB/IAB (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analyse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86, BeitrAB. 118, Nürnberg 1987, S. 31 und 38.

Unterstellt man nun die simple Formel des durch den Einsatz neuer Technologien induzierten generellen beruflichen Weiterbildungsbedarfs, die geradezu in ideologischer Überhöhung in den betrieblichen und unternehmerischen Argumentationssträngen zentrale Priorität genießt (vgl. SCHLAFFKE 1987), so ist zu konstatieren, daß der Bedarf schwerpunktmäßig in den Bereichen mit relativ hohem Technikeinsatz anfällt; dieser dann aber nur für den qualifizierten Teil der betrieblichen Kernbeschaften fruchtbar wird. So weisen die Tätigkeitsbereiche, die im Kontext des technischen Innovationsprozesses eine hohe Dynamik aufweisen, auch ein Ansteigen der Weiterbildungsquoten der darin Beschäftigten auf. Die betrieblichen Bedarfsstrukturen, die nur die arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsinteressen der Beschäftigten partiell einbeziehen, finden ihren Niederschlag in den selektiven Strukturen der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Belege für diese einerseits privilegierenden, andererseits ausgrenzenden Teilhabechancen, die eine Spaltungslinie durch die Beschaften ziehen, sind durch Untersuchungen hinreichend geliefert (vgl. von BARDELEBEN/BÖLL/KÜHN 1986; KOCH 1987). Betriebliche Weiterbildung im Kontext der neuen Technologien ist gleichfalls eine Komponente der betrieblichen Arbeitskräfte- und Personalpolitik und untrennbar mit den unternehmerischen Zielen (Investitionsentscheidungen, Produktpalette, Rationalisierungsvorhaben usw.) verwoben.

Bedarfsanalysen beziehen sich zumeist nur auf das unmittelbare kurzfristige betriebliche Kalkül. Deshalb sind übergeordnete und somit für die berufliche/betriebliche Weiterbildungsplanung generell verwertbare Aussagen zur Befriedigung längerfristiger branchenübergreifender, sektoraler und regionaler Anforderungsprofile, die mittels einer vorausschauenden Qualifizierungspolitik abgedeckt werden können, kaum zu erwarten (vgl. DOBISCHAT/NEUMANN 1987a; BOSCH 1987).

In neueren Untersuchungen der Arbeits- und Industriosozologie (z. B. KERN/SCHUMANN 1984; BAETHGE/OBERBECK 1986) werden der Umbruch industrieller Arbeit thematisiert und die bisher vorherrschenden tayloristischen Muster betrieblicher Rationalisierung tendenziell in Frage gestellt. Wenngleich in der industriosozologischen Diskussion insbesondere die Ergebnisse von KERN/SCHUMANN umstritten sind (vgl. MALSCH/SELTZ 1987), so herrscht doch weitgehende Einigung darüber, daß sich in den Kernbereichen industrieller Produktions- und Dienstleistung eine technisch-organisatorische Rationalisierungsdynamik durchsetzt, die die „Qualität der Arbeit“ unter neue Bewertungskriterien subsumiert. Die Richtung der Neubewertung setzt dabei die Akzente auf die fachlich-qualifikatorischen und auf die sozial- und handlungskompetenzlichen Entfaltungspotentiale lebendiger Arbeit im Prozeß neuer betrieblicher Rationalisierungsmuster, die in den Begriffen von „Reorganisation“, „Reprofessionalisierung“ und „Ganzheitlichkeit der Arbeit“ ihren Ausdruck finden. Die Intensität dieser sich andeutenden Entwicklungsrichtung ist dabei eng an die variablen Einsatzmöglichkeiten der neuen Techniken, vor allem an die damit verknüpften arbeitsorganisatorischen Flexibilitätspotentiale, gekoppelt. Euphorie und die Vision paradiesischer Zustände, daß diese „Neue Qualität der Arbeit“ ein durchgängiges Anforderungsprofil qualifizierter Fach- und Sacharbeit auslösen werde und sich hiermit auch eine Expansion von beruflicher/betrieblicher Bildung quer durch alle Ebenen des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes auch auf unteren und mittleren Beschäftigungsebenen legitimieren ließe, wären aber drastisch überzogen. Zwar läßt sich einerseits zweifelsfrei konzedieren, daß sich infolge der technisch-organisatorischen Rationalisierung der Typus von Arbeit verändert. Die Veränderungsrichtung deutet dabei sicherlich auf die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit einer Verbreiterung und Anreicherung berufstheoretischer, berufsfachlicher und sozialkommunikativer Qualifikationselemente über Prozesse der Aus- und Weiterbildung an. Andererseits darf nicht übersehen werden, daß z. B. die von KERN/SCHUMANN empirisch analysierten „neuen Produktionskonzepte“, in denen diese Anforderungsprofile wirksam werden, erst in Teilbereichen der industriellen Produktion Faktum des Rationalisierungsprozesses sind und es ein „wenig leichtfertig ist“, von einer generellen Dominanz dieser Konzepte für die industriellen Kernsektoren zu sprechen (vgl. LUTZ 1987).

Aus gegenwärtiger Sicht bleibt deshalb festzustellen, daß durch den Umbruch in der industriellen Arbeit über Formen der Rationalisierung kaum abgesicherte Aussagen zu den qualifikatorischen Reichweiten, also die Richtungen, in die sie letztlich tendieren, und die Arbeitskräftegruppen, die überproportional positiv bzw. negativ tangiert werden, möglich sind. Dagegen ist schon Realität und gehört keineswegs nur „zu den Standardvorwürfen vieler Sozialwissenschaftler und Publizisten“, wie SCHLAFFKE meint (vgl. SCHLAFFKE 1987, S. 14), daß sich die Schattenseite der Implementation der neuen Techniken und des damit greifenden neuen Rationalisierungstyps in der Zuspitzung der Segmentation des Arbeitsmarktes bereits niedergeschlagen hat. Im Szenario von KERN/SCHUMANN wird somit die künftige Arbeitsmarktsituation für die „Rationalisierungsdulder“ schwieriger, für die „Arbeitnehmer in den krisenbestimmten Branchen“ und die „Arbeitslosen“ immer prekärer. Insbesondere für die nicht formal Qualifizierten am Arbeitsmarkt, die bereits jetzt das Schwergewicht unter den Arbeitslosen stellen, droht die Ausfilterung in gesellschaftliche Randbereiche (vgl. GOTTSLEBEN 1987). Folgt man den Bedarfsprognosen des IAB für den Zeitraum bis zum Jahr 2000, so wird sich der Qualifikationsbedarf in der Arbeitskräftebilanz eindeutig zuungunsten der Nichtqualifizierten (ohne Berufsausbildung) mit einem projizierten Rückgang von ca. 3,1 Mio. Arbeitsplätzen verändern (vgl. KLAUDER 1987). Zwar spricht dies in der Lesart des IAB für einen wachsenden Bedarf an Fortbildung und Umschulung für diese Personengruppen; dagegen steht jedoch, daß der in anderen Bereichen expandierende Arbeits-

kräftebedarf zum erheblichen Teil in Qualifikationsstufen anfällt (z. B. Fachschul- und Hochschulabsolventen), die von verdrängten Nichtqualifizierten selbst durch intensive Weiterbildung kaum erreicht werden können. Spätestens hier wird der Mythos von Weiterbildung als positivem Versprechen der Partizipation am technischen Fortschritt entzaubert. Solange die quantitativen Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt und die Rationalisierungsschübe die Markierungslinien zwischen den segmentierten und weitgehend abgeschotteten Teilarbeitsmärkten enger ziehen und die berufliche/betriebliche Weiterbildung in ihrer an den einzelbetrieblich orientierten Nutzen- und Rationalisierungskalkülen verharrenden Bedienerfunktion die Zerklüftung am Arbeitsmarkt vorantreibt und die soziale Ungleichheit verfestigt, bleibt der an sie vielstimmig herangetragene Anspruch, einen die aktuellen Strukturen überwindenden Beitrag zur Bewältigung des gesellschaftlich-technischen Wandels zu liefern, uneingelöst.

#### **Berufliche Weiterbildung zwischen betrieblichen und öffentlichen Interessen**

Mit der öffentlich propagierten „Qualifizierungsoffensive“ durch die Allianz von Arbeitgeberverbänden, Bundesanstalt für Arbeit, Bundesregierung und Gewerkschaften wurde die berufliche Weiterbildung ins Spektrum der technologischen Modernisierung des Bildungs- und Beschäftigungssystems gesetzt und in die bildungspolitische Prioritätenskala inthronisiert (vgl. DOBISCHAT/NEUMANN 1987a). Mit der „Qualifizierungsoffensive“ sollte ein Brückenschlag zwischen den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten und der öffentlichen Finanzierung von beruflicher Weiterbildung vollzogen werden. Durch die Schaffung lernorganisatorischer und finanzieller Bindeglieder sollte der Lernort Betrieb im Kontext mit einer stärkeren öffentlichen Finanzierung Aufwertung erfahren, zumal die Arbeitgeberverbände in ihrer Argumentation einen wachsenden betrieblichen Qualifikationsbedarf reklamierten. Zudem war beabsichtigt, die verfestigte Spaltung der beruflichen Weiterbildung in einen betrieblich-finanzierten Sektor einerseits und einen öffentlich-finanzierten andererseits durch Schaffung neuer Schnittstellen tendenziell aufzubrechen. Gleichzeitig sollten Bedarfsaspekte und die Interessen der Betriebe mit den öffentlichen sozial-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Weiterbildung von Arbeitslosen eine „Harmonisierung“ erfahren. Als eine der Zielperspektiven galt es, die selektiven Wirkungen der betrieblichen Weiterbildung durch Angebote einer finanziell attraktiven öffentlichen Förderung nach dem AFG, verbunden jedoch mit dem Zuschnitt auf „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes und der Weiterbildung, abzumildern. Inwieweit die formulierten Ansprüche, über die keinesfalls unter allen an der „Qualifizierungsoffensive“ beteiligten Gruppen Konsens bestand, bisher eingelöst wurden, bleibt späteren, aber um so notwendigeren Analysen vorbehalten. Es deutet sich aber bereits jetzt schon an, daß unter den generellen „Opfern des Arbeitsmarktes“ auch „Opfer der Qualifizierungsoffensive“ (vgl. GEISLER/HEID 1987) im Sinne doppelter Betroffenheit zu beklagen sein werden.

Wie bereits schon an anderer Stelle festgestellt, folgt die berufliche/betriebliche Weiterbildung dem Muster der Arbeitsmarktsplattung. Diesem Muster entsprechend hat sich die berufliche Weiterbildungsteilnahme nach Qualifikationsgruppen in den letzten Jahren verschärft. So wird im vorläufigen Schlußbericht des „Berichtsystems Weiterbildungsverhalten“ (1985) konstatiert, daß sich im Vergleich zu früheren Jahren deutliche Polarisierungstendenzen abbilden, wobei insbesondere die Teilnahmequote der Arbeiter, die ja bereits zu den Unterprivilegierten in der Weiterbildung zählen, rückläufig ist (vgl. INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1986, S. 18 ff., dazu auch KOCH 1987).

Mit der „Qualifizierungsoffensive“ sind die Teilnehmezahlen an der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung nach dem AFG im Jahr 1986 markant (+ 30 % im Vergleich zu 1985)

angestiegen. Für das Jahr 1987 sind die Zahlen noch einmal um 13 Prozent auf fast 600 Tsd. Personen gesteigert worden. Selbst die aktuellen Budgetprobleme der Bundesanstalt lassen zumindest für das erste Quartal 1988 in der Teilnehmerstatistik noch keine „Rückzugsgefechte“ – um in der Sprache der Initiatoren zu bleiben – in der „Qualifizierungsoffensive“ erkennen, wengleich spätestens im zweiten Quartal aufgrund enger werdender finanzieller Spielräume der Bundesanstalt für Arbeit eine Konsolidierung sehr wahrscheinlich ist und im Muster der Stop-and-Go-Förderungspolitik nunmehr auf Stop umgeschaltet wird. Die beabsichtigten neuen Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeit nehmen dabei die bisher geltenden Akzentsetzungen mit der Politik „Bildung auf Vorrat“ zurück und setzen die „Arbeitsvermittlung“ künftig in der Prioritätenliste hoch. Diesem Ziel folgend, soll der betrieblichen Einarbeitung Vorrang vor Weiterbildung eingeräumt werden. Einerseits sind die Erfolgsquoten dieses Instruments bei der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben positiv zu beurteilen (vgl. HOFBAUER/DADZIO 1987), andererseits werden mit diesem Maßnahmetyp auch die Interessen der Betriebe an einen möglichst schnellen Einsatz der Arbeitskräfte in der Arbeitspraxis weitgehend eingefangen (vgl. MALCHER 1987; HEIMANN 1988), und zwar auch für Zielgruppen, die ja, wie eingangs dargelegt, zu den Randbelegschaften zählen (Tab. 2).

Betrachtet man das Maßnahmespektrum, so dominiert die Fortbildung die anderen Bereiche (Umschulung und betriebliche Einarbeitung) sehr deutlich. Nimmt man die Fortbildungsbereiche (Aufstiegsfortbildung und Umschulung), die über ihre anerkannten und arbeitsmarktgängigen Zertifikate einen Schlüssel zum Eintritt in berufsfachliche Arbeitsmarktsegmente darstellen können, so fällt diese Zahl mit einem Anteil von 27 Prozent (1987) an den insgesamt geförderten Maßnahmen eher gering aus. Eine nachhaltige Verbesserung der Mobilitätsfähigkeit, insbesondere für die nicht formal Qualifizierten unter den Ar-

beitslosen, kann aber nur über die berufliche Umschulung als Kompensation fehlender beruflicher Erstausbildung gelingen. Der Stellenwert der „klassischen“ Umschulung gewinnt aber auch bei denjenigen zunehmend an Bedeutung, deren Berufsausbildung am Arbeitsmarkt nicht mehr oder in anderen Profilschneidungen nachgefragt wird. Das wachsende Potential dieser Gruppe unter den Arbeitslosen würde eine quantitative Expansion des Umschulungssektors über ihren jetzigen Anteil von 11 Prozent hinaus dringend notwendig machen, zumal die Umschulung im Vergleich zur Fortbildung bessere Chancen der Wiedereingliederung von Problemgruppen ins Erwerbsleben eröffnet (vgl. HOFBAUER/DADZIO 1987). Im breiten Feld der zumeist nicht mit einem anerkannten Abschluß versehenen und daher eingeschränkt arbeitsmarktgängigen Anpassungsqualifizierung rangieren unterschiedlichste Maßnahmetypen, wobei das Spektrum kurzzeitige bis mittelfristige Erweiterungs- und Anpassungslehrgänge z. B. im Umgang mit den neuen Technologien bis hin zu beruflichen Trainingskursen abdeckt. Diese Struktur im Maßnahmespektrum der AFG-Förderung mit dem Schwergewicht der eher kurzzeitigen Anpassungsfortbildung oder Einarbeitung ist in der betrieblich-finanzierten Weiterbildung noch in stärkerem Maße ausgeprägt. Neben den selektiven Funktionen erhöht die betriebliche Weiterbildung zudem die Arbeitsplatz- und Betriebsbindung der an ihr partizipierenden Arbeitnehmer, in deren Folge eine weitere Segmentierung und Abschottung der Facharbeitsmärkte steht (vgl. BOSCH 1988). Die fehlenden qualitativen Standards (z.B. Zertifikate) und unzureichende Transparenz der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten verlagern somit zunehmend die individuellen Berufs- und Arbeitskarrieren, Statuszuweisungen und damit auch die generellen Lebenschancen in den nicht öffentlich kontrollierbaren Bereich (vgl. GEISSLER/HEID 1987). Der betriebliche Qualifikationsbedarf bei der Festlegung von Maßnahmeinhalten und -zielen und die Teilnehmerrekrutierung einschließlich der Einbindung

**Tabelle 2: Teilnehmer an AFG-geförderten beruflichen Bildungsmaßnahmen**

TEILNEHMER AN AFG-GEFÖRDERTEN BERUFLICHEN BILDUNGSMASSNAHMEN 1970-1987 (EINTRITTE)										
Jahr	Teilnehmer insgesamt	Steigerung auf das Vorjahr in Prozent	davon							
			Fortbildung				Umschulung		Einarbeitung	
			insges.	in %	davon		insges.	in %	insges.	in %
					Anpassung in % von Spalte 4	Aufstieg in % von Spalte 4				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1970	170.166	0	117.167	68,8	25,3	74,7	23.420	13,6	29.582	17,8
1971	288.390	+ 69	224.879	77,9	42,7	57,3	34.099	11,3	29.412	10,1
1972	260.285	- 10	212.783	81,7	45,9	54,1	31.901	12,2	15.601	5,9
1973	226.942	- 13	185.199	81,6	43,6	56,4	31.430	13,8	10.313	4,5
1974	232.597	+ 2	185.873	79,9	45,3	54,7	36.560	15,7	10.164	4,3
1975	270.853	+ 16	216.853	79,9	62,0	38,0	36.575	13,5	17.871	6,6
1976	151.527	- 78	151.527	77,4	59,3	40,7	19.061	12,6	15.115	10,0
1977	135.926	- 10	100.509	74,0	54,0	46,0	20.048	14,7	15.369	11,3
1978	175.227	+ 28	128.858	73,5	57,5	42,5	25.825	14,7	20.544	11,7
1979	209.429	+ 16	149.766	71,5	57,2	42,8	30.867	14,7	28.796	13,3
1980	246.975	+ 18	176.467	71,5	57,7	42,3	37.927	15,4	32.581	13,2
1981	279.508	+ 13	214.716	76,8	60,5	39,5	47.498	17,0	17.293	6,2
1982	265.527	- 5	211.928	79,8	63,1	36,9	42.103	15,8	11.496	4,3
1983	306.201	+ 15	243.752	79,6	68,3	31,7	42.322	13,8	20.127	6,6
1984	353.140	+ 15	290.746	82,3	72,7	27,3	43.057	12,1	19.337	5,5
1985	409.324	+ 16	336.520	82,2	73,7	26,3	45.111	11,0	27.693	6,8
1986	530.042	+ 30	425.976	80,4	80,5	19,5	59.139	11,2	44.927	8,4
1987	596.354	+ 13	482.661	80,9	76,3	23,7	64.515	10,8	49.178	8,3

Anpassung = Anpassungsfortbildung/Erweiterung/Erhaltung/Nachholen eines beruflichen Abschlusses/ Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten.

Aufstieg = Aufstiegsfortbildung.

Quelle: Eigene Berechnungen; Zusammenstellung der Daten nach: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jahreszahlen, fortlaufende Jahre.

der Teilnehmerinteressen und -möglichkeiten in möglichst enger Ankopplung an die betrieblich formulierten Ziele und Inhalte muß aus der Sicht der Unternehmerverbände das bestimmende Kriterium bleiben (vgl. MALCHER 1987). Die damit verknüpfte Implementation eines „utilitaristisch verstümmelten Bildungsbegriffs“ (BAETHGE 1988, S. 23), der pädagogische Ansprüche an Bildung und Qualifizierung degradiert und unter das Primat betriebswirtschaftlich-funktionalistischer Verwertung von lebendiger Arbeit stellt, forciert den gesellschaftlichen Bedarf an Ungleichheit. Eingebettet in die Forderung nach mehr Geltung des „marktwirtschaftlichen Bedarfs-, Wettbewerbs- und Konkurrenzprinzips“ in der Weiterbildung muß dementsprechend die staatliche Bildungspolitik mit ihren Gestaltungsspielräumen zurücktreten (vgl. GÖRS 1986; DOBISCHAT/NEUMANN 1987a).

Begleitet ist dieses Szenario vom Plädoyer für eine „Renaissance der Allgemeinbildung“ (vgl. BMBW 1986). Durch positive Versprechen an die Arbeitnehmer, am technisch-organisatorischen Wandel insofern teilzunehmen, als selbstverantwortete Ausdehnung der Handlungs- und Gestaltungsspielräume über stärkere Flexibilität und Mobilität sich quasi aus der Sachlogik der neuen Techniken ergäbe, zielt in erster Linie auf die Herstellung und Vergrößerung von Akzeptanz dieser Techniken durch die Betroffenen. Durch die Bindung der zu erbringenden Anpassungsleistungen an die sich permanent verändernden Qualifikationsanforderungen stellt sich die Frage nach der Interventionsfähigkeit des Individuums bezüglich der sozialen Dimension der Technikproduktion und -verwendung nur noch partiell. Die Forderung nach mehr „Neuer Allgemeinbildung“ bleibt somit in den „objektiv sachgesetzlichen Anforderungen“ bei weitgehender Ausblendung der dahinterstehenden Interessen im Kontext des Technikeneinsatzes verhaftet, sie folgt dem „Prinzip und dem Mechanismus permanenter Entwertung bisher erworbener Bildung“, privilegiert die Besitzer „klassischer Allgemeinbildung“ und schreibt die traditionellen Muster sozialer Selektion fest (vgl. GEISSLER/HEID 1987).

In der Konsequenz bleibt zu fragen, in welche Richtung berufliche Weiterbildungsstrategien insbesondere für die sogenannten bildungs- und arbeitsmarktpolitisch benachteiligten Problemgruppen zu entfalten sind. Problematisch bleibt hier, daß die gegenwärtig greifenden Maßnahmenbündel für diese sozialen Gruppen die Gefahr weiterer Stigmatisierung beinhalten können. Flankiert wird dies durch die zunehmende Etablierung einer beruflichen „Benachteiligtenpädagogik und -didaktik“, die die behebbaren Defizite diagnostiziert und sie ins Blickfeld des didaktisch-methodischen Bemühens (z. B. „Lernschwache“) setzt (vgl. DOBISCHAT/VOIGT 1986; LISOP/HUISINGA 1984). Dagegen ist zu fordern, daß bereits entwickelte und bewährte zielgruppenbezogene Förderkonzepte verstärkt in das berufliche Bildungssystem integriert und aus dem Sichtwinkel der individuell begründeten und zudem modellhaften „Ausnahmeregelungen“ herausgelöst werden müssen. Dies würde u. a. die Akzeptanz einer besonderen beruflichen Integrationsförderung als gesellschaftlich-strukturell verursachtes Problem im Bildungs- und Beschäftigungssystem fördern.

#### Literatur

- BAETHGE, Martin: Neue Technologien, berufliche Perspektiven und kulturelles Selbstverständnis: Herausforderungen an die Bildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1988, Heft 1, S. 15–23.
- BAETHGE, Martin/KERN, Horst/SCHUMANN, Michael: Arbeit und Gesellschaft – Rückblicke und Ausblicke aus 25 Jahre Göttinger Soziologischer Forschung. In: Mitteilungen des SOFI Göttingen, Feb. 1988, Heft 15, S. 1–15.
- BAETHGE, Martin/OBERBECK, Herbert: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt/New York 1986.
- BARDELEBEN, Richard von/BÖLL, Georg/KÜHN, Heidi: Strukturen betrieblicher Weiterbildung – Ergebnisse einer empirischen Kostenuntersuchung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1986 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 83).
- BECK, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main 1986.
- BIBB (Hrsg.): Szenario des Berufsbildungssystems bis 1995, Berlin 1986 (Sonderveröffentlichung).
- BIBB/IAB (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen, BeitrAB 118, Nürnberg 1987.
- BMBW (Hrsg.): Allgemeinbildung im Computerzeitalter. Überlegungen zu einem zeitgemäßen Bildungsverständnis, Bonn 1986.
- BOSCH, Gerhard: Qualifizierungsoffensive und regionale Weiterbildungsplanung. In: WSI-Mitteilungen, 1987, Heft 10, S. 589–599.
- ders.: Der bundesdeutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich: „Eurosklavose“ oder „Modell Deutschland“?. In: WSI-Mitteilungen, 1988, Heft 3, S. 176–185.
- DOBISCHAT, Rolf/GIESBRECHT, Arno: Leere Versprechungen – oder Retter in der Not? Überlegungen zu Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose. In: ZBW, 1987, Heft 2, S. 180–187.
- DOBISCHAT, Rolf/NEUMANN, Godehard: Qualifizierungsoffensive in wessen Interesse? Anmerkungen zu einer berufsbildungspolitischen Strategie. In: BWP, 16. Jg. (1987a), Heft 1, S. 6–13.
- ders.: Betriebliche Weiterbildung und staatliche Qualifizierungsoffensive – Qualifizierungsstrategien zwischen privatwirtschaftlicher Modernisierung und staatlichem Krisenmanagement. In: WSI-Mitteilungen, 1987b, Heft 10, S. 599–607.
- DOBISCHAT, Rolf/VOIGT, Joachim: Lernungewohnte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder auf dem Weg vom Benachteiligtenprogramm zum „Benachteiligungsprogramm“. In: GÖRS, D./MARKERT, W./VOIGT, W. (Hrsg.): Wandel der Arbeitsanforderungen als Herausforderung an die berufliche Weiterbildung, Bremen 1986, S. 163–183.
- EDDING, Friedrich: Lernen menschlich. Überlegungen zu einer menschengerechten Ordnung der beruflichen Weiterbildung. In: BWP, 17. Jg. (1988), Heft 1, S. 1–3.
- GEISSLER, Karlheinz/HEID, Helmut: Die Opfer der Qualifizierungsoffensive. Wohin führt die Bildungspolitik? – Thesen zur Qualifizierungsoffensive. In: GEISSLER, Kh. u. a. (Hrsg.): Opfer der Qualifizierungsoffensive, Tutzing 1987, S. 11–21.
- GÖRS, Dieter: Weiterbildung im Spannungsfeld von Marktmacht und sozialstaatlicher Verpflichtung. In: GLASER, H./PREISS u. a.: Qualifizieren statt Entlassen. Volksbildung statt Eliteförderung, Hamburg 1986, S. 53–74.
- GOTTSLEBEN, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft. Zur abnehmenden Bedeutung der nicht formal Qualifizierten (NFQ) am Arbeitsmarkt. In: MittAB, Heft 1, 1987, S. 1–14.
- HAEFNER, Klaus: Die neue Bildungskrise. Herausforderung der Informationstechnik durch Bildung und Ausbildung, Basel, Boston, Stuttgart 1982.
- HEIMANN, Klaus: Qualifizierungsoffensive im Arbeitnehmerinteresse mitgestalten. In: DOBISCHAT, Rolf/LIPSMEIER, Antonius/SEIDEL, Christoph (Hrsg.): Berufsbildungspolitik und Qualifizierungsoffensive, FernUniversität Hagen, Hagen 1988.
- HOFBAUER, Hans/DADZIO, Werner: Mittelfristige Wirkungen beruflicher Weiterbildung. Die berufliche Situation von Teilnehmern zwei Jahre nach Beendigung der Maßnahme. In: MittAB, 1987, Heft 2, S. 129–141.
- INFRATEST SOZIALFORSCHUNG: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Vorläufiger Abschlußbericht, München 1986.
- KERN, Horst/SCHUMANN, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- KLAUDER, W.: Tendenzen des Qualifikationsbedarfs bis ins Jahr 2000. In: Lernfeld Betrieb, 1987, Heft 3, S. 80–82.
- KOCH, Richard: Weiterbildung im Zusammenhang mit der technischen Modernisierung der Arbeitswelt. In: BIBB/IAB (Hrsg.): Neue Technologien . . . , a.a.O., S. 149–208.
- LIPSMEIER, Antonius: Neue Technologien, Technikwissenschaft und Technikdidaktik in ihrer Relevanz für eine Didaktik beruflichen Lernens. In: Verbände der Lehrer an beruflichen Schulen und Kollegschaften in NW (Hrsg.): Berufliche Schulen. Multiplikatoren technologischer Innovation, Krefeld 1987, S. 42–75.
- LISOP, Ingrid/HUISINGA, Richard (Hrsg.): Bildung zum Sozialschrott? Auszubildungsbeeinträchtigte, 10. Schuljahr und ihre speziellen Pädagogen, Frankfurt 1984.
- LUTZ, Burkart: Wie neu sind die „neuen Produktionskonzepte“?. In: MALSCH, Thomas/SELTZ, Rüdiger (Hrsg.): Die neuen Produktionskonzepte . . . , a.a.O., S. 195–207.
- MALCHER, Wilfried: Qualifizierungsoffensive: Zwischenbilanz und Perspektiven einer arbeitsmarktpolitischen Strategie. In: BWP, 16. Jg. (1987), Heft 5, S. 125–132.

MALSCH, Thomas, SELTZ, Rüdiger (Hrsg.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit, Berlin 1987.

OFFE, Claus: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: ders.: Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/Main; New York 1984, S. 13–43.

SCHLAFFKE, Winfried: Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Wandel – Die Aufgaben des Bildungswesens. In: GÖBEL, Uwe/SCHLAFFKE, Winfried (Hrsg.): Berichte zur Bildungspolitik 1987/88 des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln 1987, S. 9–39.

SENGENBERGER, Werner: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich, Frankfurt, New York 1987.

TROLL, Lothar, u. a.: Verbreitungsgrad neuer Technologien und Veränderungen seit 1979. In: BIBB/IAB (Hrsg.): Neue Technologien . . . , a.a.O., S. 11–43.

WEYMANN, Ansgar: Strukturwandel im Verhältnis von Bildung und Beschäftigung. In: Soziale Welt, Sonderband 5, hrsg. von WEYMANN, A., Göttingen 1987, S. 3–24.

Günter Kühn / Klaus-Detlef R. Breuer / Ingegerd Schäuble

## Das soziale Umfeld bei Langzeitarbeitslosen als Einflußfaktor in der Umschulung

Der zunehmenden Zahl von Langzeitarbeitslosen steht eine unveränderte Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften gegenüber. Sofern überhaupt Langzeitarbeitslose eine realistische Chance der beruflichen Wiedereinmündung haben sollen, sind umfassende, auf diesen Personenkreis ausgerichtete Maßnahmen der beruflichen Umschulung und Weiterbildung notwendig.

Wie die Erfahrung zeigt, weisen entsprechende Maßnahmen häufig hohe Abbruchquoten auf. Die Gründe hierfür liegen oftmals weniger in pädagogisch-inhaltlichen Ursachen, als vielmehr in einer Reihe von Umständen, zu denen auch das soziale Umfeld gehört. Dieser in der einschlägigen Forschung bisher noch nicht in seiner tatsächlichen Bedeutung für die berufliche Bildung gewürdigte Sachverhalt ist Gegenstand des folgenden Beitrags.

### 1 Langzeitarbeitslosigkeit als Dauerphänomen

Über zwei Millionen offiziell gemeldete Arbeitslose, dazu die sog. stille Reserve – seit 1983 scheint sich die bundesdeutsche Öffentlichkeit mit einem Phänomen abzufinden, welches sein Pendant in anderen europäischen Industrienationen findet. Ist die hohe Zahl von Arbeitslosen schon erschreckend an sich, so verschärft sich die Problematik, wenn man genauer untersucht, was sich hinter dieser Zahl verbirgt.

An dieser Stelle soll das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit gesondert aufgegriffen werden. Je weniger sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt entspannt, desto höher wird die Anzahl derjenigen, deren Arbeitslosigkeit länger als zwölf Monate andauert: von 1980 bis 1985 stieg ihr Anteil von 12,9 auf 31,0 Prozent [1], eine Tendenz, die auch in den Folgejahren nicht zurückgehen wird.

Verfolgt man Langzeitarbeitslosigkeit an der Zahlenentwicklung, so ergibt sich folgendes Bild: Im September 1986 waren 684.000 Arbeitslose bereits länger als ein Jahr ununterbrochen beschäftigungslos. Mehr als zwei Jahre waren über 320.000 Personen arbeitslos.

Im September 1987 waren rund 330.000 Männer und Frauen zwischen einem bis zwei Jahre ohne Beschäftigung und 340.000 bereits zwei Jahre und länger. Damit setzt sich auch statistisch seit 1974 ein Trend zur längeren Dauer der Arbeitslosigkeit fort. [2]

Als Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit sind sowohl strukturelle, konjunkturelle als auch individuelle Gründe anzuführen. Langzeitarbeitslosigkeit tritt vor allem dort auf, wo eine traditionell hohe Konzentration von Beschäftigten auf niedrigem Qualifikationsniveau mit hohen Anteilen manueller Arbeit zu verzeichnen ist. [3] Als individuelle Merkmale von Langzeitarbeitslosen gelten in der Regel:

- höheres Alter,
- 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 orientiert sich an der ursprünglichen Höchstdauer des Bezuges von Arbeitslosenunterstützung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Sie ist ausgesprochen formal und läßt inhaltliche Problemaspekte außer acht. Zur ganzheitlichen Bewertung des komplexen Themas Langzeitarbeitslosigkeit muß man u.a. auch berücksichtigen, daß

- die Betroffenen häufig bestimmten sozialen Gruppen (wie z. B. Un- und Angelernte, Frauen, Ausländer, ältere Arbeitnehmer, Berufsanfänger mit langjährigen Berufseinmündungsschwierigkeiten) angehören,
- das subjektive Ausmaß der persönlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit Auswirkungen auf die Persönlichkeitsstruktur hat und Veränderungen der sozialen Beziehungen nach sich zieht,
- die materielle Schlechterstellung aufgrund von Einkommensverlusten oft auch noch durch Verschuldungsproblemen verschärft wird.

### 2 Berufliche Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen

Nur vordergründig erscheint es als Widerspruch, wenn der großen Anzahl von (Langzeit-)Arbeitslosen der vielfach beklagte Mangel an Facharbeitern gegenübergestellt wird. In der Tat können zahlreiche qualifizierte Arbeitsplätze wegen der auf dem Arbeitsmarkt nicht vorhandenen Qualifikation nicht besetzt werden. Geradezu zwingend drängt sich hier die Überlegung auf, durch geeignete Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – in der Regel durch Umschulung – einerseits die Chancen für eine berufliche Wiedereinmündung von Arbeitslosen nachhaltig zu verbessern und andererseits den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken.

Dieser Ansatz wird seit geraumer Zeit von der Arbeitsverwaltung und einer großen, kaum überschaubaren Zahl von öffentlichen wie privaten Trägern von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen verfolgt.

In der Praxis der Umschulung stößt die Umsetzung dieses Anliegens jedoch auf vielfältige Schwierigkeiten. Neben den immer noch zu verzeichnenden Vorbehalten grundsätzlicher Art gegenüber erwachsenen Umschülern treten auch andere Schwierigkeiten auf, die ihre Erklärung nicht mehr in pädagogischen Sachverhalten finden. Darüber hinaus entscheiden auch die materiellen Rahmenbedingungen und die jeweils spezifischen Verhältnisse des sozialen Umfelds von Weiterbildungsteilnehmern über Erfolg oder Mißerfolg der Teilnahme.