

Helena Podeszfa
Margitta Klähn
Brigitte Melms

"Man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist"

Betriebliche Umschulung mit anerkanntem
Abschluß – Maßnahmen und Kooperations-
formen zur Minderung von Problemen



Berichte zur beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Zitiervorschlag:

Podeszfa, H., Klähn, M., & Melms, B. (1992). Man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist: Betriebliche Umschulung mit anerkanntem Abschluss - Massnahmen und Kooperationsformen zur Minderung von Problemen. Berichte zur beruflichen Bildung ; 136, p. 155 S.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 1992

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

53113 Bonn

Internet: www.vet-repository.info

E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Publikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Berichte zur beruflichen Bildung
Heft 136

Helena Podeszfa, Margitta Klähn,
Brigitte Melms

Man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist

Betriebliche Umschulung mit anerkanntem Abschluß -
Maßnahmen und Kooperationsformen
zur Minderung von Problemen

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung · Der Generalsekretär

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Podeszfa, Helena:

Man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist : betriebliche
Umschulung mit anerkanntem Abschluss - Massnahmen und
Kooperationsformen zur Minderung von Problemen / Helena
Podeszfa ; Margitta Klähn ; Brigitte Melms. Hrsg.:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär. - Berlin ;
Bonn : Bibb, Der Generalsekretär, 1992

(Berichte zur beruflichen Bildung ; H. 136)

ISBN 3-88555-460-7

NE: Klähn, Margitta.; Melms, Brigitte.; GT

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31
Best.-Nr. 02.136

Copyright 1992 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn

Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Umschlag: Hoch Drei, Adam/Blaumeiser, Berlin

Druck: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Bindearbeit: Reinhart & Wasser, Berlin

Printed in Germany

Abgabe gegen Schutzgebühr

ISBN 3-88555-460-7



Vorwort

Mitte der 80er Jahre wurde die sog. "Qualifizierungsoffensive" gestartet. Betriebliche Bildungsmaßnahmen oder Maßnahmen mit Praxisanteilen im Betrieb wurden wegen des Praxisbezuges und der günstigeren Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen für die berufliche Eingliederung von Arbeitslosen als besonders vorteilhaft eingeschätzt.

Statistische Daten der Bundesanstalt für Arbeit zeigen jedoch, daß bei den Umschulungen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Anteil der betrieblichen Umschulungen mit Abschluß seit Mitte der 80er Jahre zurückgegangen ist. Es stellt sich die Frage, warum bei diesem Bildungsmaßnahmetyp trotz der expliziten arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Zielsetzung die Realisierung offensichtlich Schwierigkeiten bereitet.

Über betriebliche Umschulungen mit Abschluß, deren TeilnehmerInnen, die durchführenden Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Initiierung und Durchführung dieser Maßnahme lagen bisher nur wenige Erkenntnisse vor.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, einerseits zur Verbesserung des Kenntnisstandes über Strukturen, Verlauf und Probleme bei der betrieblichen Umschulung beizutragen; andererseits sollen den für regionale Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik Verantwortlichen, den Betrieben und Bildungsträgern, Maßnahmen und Kooperationsformen vorgestellt werden, die unter den gegenwärtig geltenden Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes als Regelmaßnahmen bereits vereinzelt praktiziert werden und geeignet erscheinen, die Probleme bei der Initiierung und Durchführung der betrieblichen Umschulung zu mindern.

Der vorliegende Bericht liefert aktuelle statistische Daten zur Entwicklung und Struktur der betrieblichen Umschulungen sowie zu persönlichen Merkmalen von AbsolventenInnen der betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulung im Vergleich. Die statistischen Daten zeigen, daß der Anteil Langzeitarbeitsloser sowohl in

betrieblichen als auch in außerbetrieblichen Umschulungen die Größenordnung von einem Fünftel nicht überstieg und in den letzten Jahren entgegen den arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Zielsetzungen rückläufig ist.

Die betrieblichen Umschulungen sind meistens Einzelmaßnahmen. Durch qualitative Interviews wurden Erkenntnisse über Probleme bei der Initiierung und Durchführung der betrieblichen Umschulung sowie Lösungsvorschläge aus Sicht der Befragten ermittelt. Des weiteren wurden Maßnahmen und Kooperationsformen zwischen Betrieben einerseits und Betrieben und anderen Lernorten andererseits auf ihre Eignung zur Minderung der Probleme bei der Initiierung und Durchführung der betrieblichen Umschulung untersucht.

Das Statistikreferat der Bundesanstalt für Arbeit hat uns Daten zur betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulung in der von uns gewünschten Form zur Verfügung gestellt. Wir bedanken uns für die gute Zusammenarbeit.

Besonders danken wir unseren InterviewpartnerInnen, die sich trotz der drängenden Probleme vor Ort für ausführliche Gespräche Zeit genommen haben.

Berlin, im April 1991

Inhalt	Seite
Kurzfassung	7
1 Einleitung und Untersuchungsbeschreibung	10
1.1 Ausgangslage	11
1.2 Ziel der Untersuchung	13
1.3 Methodisches Vorgehen	13
1.3.1 Vorlaufphase	13
1.3.2 Auswertung der Statistik über AbsolventInnen von Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß	14
1.3.3 Haupterhebung	15
2 Entwicklung und Strukturen betrieblicher Umschulungsmaßnahmen	19
2.1 Betriebliche und außerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen - im Zeitverlauf	20
2.2 Betriebliche Umschulungen - meistens Einzelmaßnahmen	29
2.3 AbsolventInnen von betrieblichen Umschulungen	32
2.4 Kooperation zwischen Betrieben und über-/außerbetrieblichen Einrichtungen bei der Durchführung von Umschulungsmaßnahmen	37
3 Vorteile und Probleme bei betrieblichen Umschulungen sowie Lösungsvorschläge aus Sicht der Befragten	39
3.1 Überblick	39
3.2 Vorteile	40
3.2.1 Arbeitsverwaltung	40
3.2.2 Zuständige Stellen	45
3.2.3 Betriebe	46
3.2.4 Berufsschulen	47
3.2.5 UmschülerInnen	48
3.3 Probleme und Lösungsvorschläge	50
3.3.1 Arbeitsverwaltung	50
3.3.2 Zuständige Stellen	58

3.3.3	Betriebe	61
3.3.4	Berufsschulen	65
3.3.5	UmschülerInnen	68
3.4	Zusammenfassung	77
4	Kooperation von Betrieben und anderen Lernorten sowie Institutionen bei Umschulungen mit Abschluß	82
4.1	Einleitung und Überblick	82
4.2	Vorbereitungslehrgänge	85
4.2.1	Vorbereitungslehrgang für eine Umschulung an der Bundesfachlehranstalt für das Elektrohandwerk	86
4.2.2	Weitere Vorbereitungslehrgänge	94
4.3	Kleingruppenumschulung	96
4.4	Kooperation zwischen überbetrieblichen Trägern und Betrieben bei der Initiierung und Durchführung der Umschulung	103
4.4.1	Kooperation zwischen dem Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle und Betrieben	104
4.4.2	Kooperation zwischen einem Bildungswerk der Wirtschaft und Betrieben	112
4.5	Kooperation zwischen Betrieben bei der Durchführung der Umschulung in Modulform	125
4.6	Kooperation zwischen einer Berufsschule und Betrieben bei der Durchführung einer Umschulung	132
4.7	Kooperation von Bildungseinrichtungen im Trägerverbund - Vorqualifizierung und begleitende Hilfen für betriebliche EinzelumschülerInnen -	139
5	Warum die Mühe sich lohnt, neue Ansätze auszuprobieren - was an der betriebliche Umschulung weiterentwickelt werden sollte	145

Anhang

Literaturverzeichnis
 Verzeichnis der Abbildungen
 Verzeichnis der Übersichten
 Verzeichnis der Schaubilder

Kurzfassung

Betriebliche Bildungsmaßnahmen oder Maßnahmen mit Praxisanteilen im Betrieb wurden im Rahmen der sog. "Qualifizierungsoffensive" aufgrund des Praxisbezuges und der günstigeren Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen für die berufliche Eingliederung von Arbeitslosen als besonders positiv eingeschätzt.

Die Anzahl der betrieblichen Umschulungen mit Abschluß hat seit dem Beginn der "Qualifizierungsoffensive" zugenommen (die Zahlen in Klammern geben zum Vergleich die Anzahl der AbsolventInnen außerbetrieblicher Umschulungen mit Abschluß an):

1985:	4 242	(18 644)
1986:	3 766	(16 967)
1987:	4 328	(24 237)
1988:	5 639	(29 704)
1989:	5 637	(30 915)

Dennoch nahm der Anteil der betrieblichen Umschulungen an den Umschulungen mit Abschluß insgesamt trotz der expliziten arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung ab. In den vergangenen Jahren war es der Arbeitsverwaltung eher möglich, Umschulungsangebote mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf bei außerbetrieblichen Trägern zu initiieren. Es wurden im betrachteten Zeitraum zwar auch mehr Umschulungen im Auftrag der Arbeitsverwaltung in betrieblicher Trägerschaft durchgeführt, die Zunahme bei diesem Bildungsmaßnahmetypus erfolgte jedoch langsamer.

Betrachtet man die Struktur der AbsolventInnen von betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen mit Abschluß, so überrascht ein Ergebnis:

Anhand statistischer Daten zu den Gruppen "betriebliche" und "außerbetriebliche UmschülerInnen" läßt sich nicht zeigen, daß im Betrieb - an schulischen und beruflichen Abschlüssen gemessen - besser vorgebildete TeilnehmerInnen umgeschult werden. Auch ist der Anteil vor Beginn der Umschulung Arbeitsloser im Betrieb höher. Allerdings bewegt sich der Anteil Langzeitarbeitsloser in beiden Umschulungstypen in der Größenordnung von nur einem Fünftel. In den vergangenen

Jahren ist sogar ein Rückgang des Anteils Langzeitarbeitsloser an den AbsolventInnen betrieblicher und außerbetrieblicher Umschulungen mit Abschluß zu verzeichnen.

Frauen hatten 1989 bei den betrieblichen Umschulungen einen Anteil von 29,4%, bei den außerbetrieblichen Umschulungen mit Abschluß betrug der Frauenanteil 37,4%.

Betriebliche Umschulungen mit Abschluß sind meistens Einzelmaßnahmen. Dies führt zu typischen Problemen für UmschülerInnen, Betriebe und die anderen am Umschulungsprozeß Beteiligten. Vor allem sind anzuführen.

- Die gegenüber der Ausbildungsdauer verkürzte Umschulungsdauer führt zu Problemen bei der Aneignung der theoretischen und praktischen Kenntnisse. Die fachlich zuständige Berufsschule kann in der Regel kein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot für die UmschülerInnen bereitstellen. UmschülerInnen müssen sich umfänglichen Unterrichtsstoff im Selbststudium aneignen. Sich in Auszubildenden-Klassen zu integrieren und im Erwachsenenalter wieder die Schulbank zu drücken, ist für viele UmschülerInnen mit Verunsicherungen verbunden. Wegen der verkürzten Umschulungsdauer fehlt es den UmschülerInnen bei der Aneignung der praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten an Übungs- und Vertiefungsphasen, was zu fehlender beruflicher Selbstsicherheit führen kann.
- Treten während der Umschulung fachliche und/oder persönliche Probleme auf, zu deren Lösung eine umfassende Hilfestellung notwendig wäre, sind die UmschülerInnen auf sich allein gestellt. Eine umschulungsbegleitende Beratung, Betreuung und Unterstützung wird vom Arbeitsamt oder einer anderen Stelle nicht angeboten.
- Für MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung sind betriebliche Einzelumschulungen insofern mit Problemen verbunden, als durch Personal- und in der Folge Zeitmangel die Information, Beratung und Gewinnung von Betrieben und UmschülerInnen erschwert sind. Aus gleichem Grund ist die Beobachtung des Verlaufs der betrieblichen Umschulung schwierig. Von Unstimmigkeiten und Problemen erfährt das Arbeitsamt häufig erst, wenn der Krisenfall eingetreten ist. Kontinuierliche Kontakte und Betreuung von UmschülerInnen und Betrieben sind dem Arbeitsamt aus Zeitgründen nicht möglich.

- Auch betriebliche UmschülerInnen haben finanzielle Probleme während der Umschulung, da das Unterhaltsgeld der Arbeitsverwaltung nur in Ausnahmefällen durch Zahlung einer betrieblichen Umschulungsvergütung aufgestockt wird.

Die von uns befragten UmschülerInnen, BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen, Lehrkräfte von Berufsschulen und anderen Bildungsträgern sowie MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung machten umfangreiche Lösungsvorschläge zur Minderung der angesprochenen Probleme. Vor allem sind zu nennen:

- Umschulungsvorbereitung, die vor allem den Einstieg in das 2. Berufsschuljahr erleichtern soll;
- Umschulungsklassen, Blockunterricht für regional zusammengefaßte UmschülerInnen;
- umschulungsbegleitende Hilfen in Form von Stütz- und Förderunterricht;
- umschulungsbegleitende Einzelfallhilfe in fachlichen und persönlichen Fragen;
- Schaffung von gesetzlichen Grundlagen für die umschulungsbegleitenden Hilfen für betriebliche EinzelumschülerInnen;
- Kooperation von Betrieben und anderen Lernorten sowie Institutionen, um ein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot sowie begleitende Hilfen zur Verfügung stellen zu können;
- Verlängerung der Umschulung;
- Verbesserung der finanziellen Situation der UmschülerInnen;
- mehr Kapazität bei der Arbeitsverwaltung für die Initiierung und Begleitung von betrieblichen Umschulungen sowie schriftliches Informationsmaterial zur betrieblichen Umschulung.

Wir haben verschiedene Maßnahmen und Formen der Kooperation vorgefunden, die die Durchführung der betrieblichen Umschulung erleichtern können. Sie werden im Rahmen der geltenden Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes bereits vereinzelt, und manchmal nur unter Nutzung von ABM-Mitteln - wie bei den umschulungsbegleitenden Hilfen - praktiziert. Wir haben diese Maßnahmen und

Kooperationsformen einschließlich der auftretenden Probleme und der möglichen Weiterentwicklung der Kooperationskonzepte mit dem Ziel dokumentiert, Anregungen zur Nachahmung zu geben.

Es werden verschiedene Typen der Umschulungsvorbereitung vorgestellt und ihre Eignung für die Vorbereitung einer betrieblichen Einzelumschulung erörtert. Verschiedene Formen der Kooperation zwischen Bildungsträgern und Betrieben oder unter Betrieben bei der Durchführung der Umschulung, die geeignet erscheinen, die Probleme, die sich aus der verkürzten Umschulungsdauer für die Aneignung der theoretischen und praktischen Kenntnisse ergeben, zu mindern, werden dargestellt. Möglichkeiten und Probleme von umschulungsbegleitenden Hilfen unter Nutzung von ABM-Mitteln werden aufgezeigt.

Die Frage, warum es Schwierigkeiten bereitet, die betrieblichen Umschulungen auszuweiten, kann mit Hinweis auf die vielfältigen Probleme bei der Initiierung und Durchführung dieses Bildungsmaßnahmetypus beantwortet werden. Durch Veränderung der Umschulungsbedingungen in der angeregten Form könnten nach Auffassung der Autorinnen mehr betriebliche Umschulungen durchgeführt werden.

1 Einleitung und Untersuchungsbeschreibung

Bei den im folgenden beschriebenen Ergebnissen des vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Forschungsprojekts "Umschulung und sonstige Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene in diesem Bereich in Klein- und Mittelbetrieben" handelt es sich um eine Untersuchung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Der Schwerpunkt liegt auf den betrieblichen Fortbildungen und Umschulungen mit Abschluß.

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text häufig sprachlich auf die in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit erfolgende Differenzierung in Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf verzichtet.¹

Es wird die Rede sein von (betrieblichen/außerbetrieblichen) "abschlußbezogenen Umschulungsmaßnahmen" bzw. "Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß" oder nur von "Umschulungen". In der Langfassung sind jedesmal die Fortbildungen und Umschulungen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemeint. In den Schaubildern und Übersichten ist die ausführliche Kennzeichnung beibehalten worden, damit keine Unklarheiten auftreten, falls nur Schaubilder oder Übersichten aus dieser Veröffentlichung anderweitig zitiert werden.

1.1 Ausgangslage

In den 80er Jahren lag der Jahresdurchschnitt an Arbeitslosen um zwei Millionen. Bis 1987 hatten fast 50% dieser Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Seit 1987 ist der Anteil geringfügig auf 47% zurückgegangen (ANBA, 1990, S. 411).

Im gleichen Zeitraum war eine Zunahme der nach dem Arbeitsförderungsgesetz geförderten WeiterbildungsteilnehmerInnen (Fortbildung, Umschulung) zu beobachten. Diese Zunahme kann als Ausdruck eines bestehenden Qualifizierungsbedarfs, insbesondere von Un- und Angelernten, gewertet werden. Die Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf verstärkt die Chancen der Wiedereingliederung ins Berufsleben. Ergebnisse von Wirksamkeitsuntersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, daß die Arbeitsmarktchancen von TeilnehmerInnen an

¹ Ob eine Bildungsmaßnahme statistisch von der Bundesanstalt für Arbeit als Fortbildung oder Umschulung gewertet wird, hängt von den individuellen beruflichen Voraussetzungen des Teilnehmers/der Teilnehmerin und dem angestrebten Berufsziel ab (vgl. dazu PODESZFA/MELMS, 1987, S. 18).

betrieblichen Maßnahmen besonders hoch sind (HOFBAUER/DADZIO, 1987), und hier wiederum gehören betriebliche Umschulungen zu den erfolgversprechendsten Maßnahmen (IAB-Kurzberichte v. 17.10.1985).

Bei den betrieblichen Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß gibt es im Zeitraum bis 1989 folgende Entwicklung der absoluten Anzahl der AbsolventInnen (die Zahlen in Klammern geben zum Vergleich die Anzahl der AbsolventInnen außerbetrieblicher Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß an).

1980: 1 519 (8 620)
 1983: 5 396 (20 042)
 1985: 4 242 (18 644)
 1987: 4 328 (24 237)
 1988: 5 639 (29 704)
 1989: 5 637 (30 915).

Der Anteil der betrieblichen abschlußbezogenen Umschulungsmaßnahmen an den abschlußbezogenen Umschulungsmaßnahmen insgesamt lag in den letzten Jahren nur bei etwa 15-20%.

Zieht man die o.g. Ergebnisse der Wirksamkeitsuntersuchungen in Betracht, so erstaunt die im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsbildung relativ geringe Anzahl der AbsolventInnen einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Umschulung mit Abschluß.

Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive wurde gefordert, verstärkt Arbeitslose in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen (RUNDERLASS 50/86 der Bundesanstalt für Arbeit).

Zum Verlauf der betrieblichen Umschulung, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, lagen bisher nur vereinzelte Erkenntnisse vor. Sollen Betriebe stärker als bisher als Träger von abschlußbezogenen Umschulungsmaßnahmen gewonnen werden, so erscheint eine genauere Kenntnis der Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung sowie der Hindernisse, die eine Teilnahme an Umschulungen im Betrieb erschweren, notwendig.

1.2 Ziel der Untersuchung

Das vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführte Forschungsprojekt "Umschulung und sonstige Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene in diesem Bereich in Klein- und Mittelbetrieben" setzte sich zur Aufgabe, quantitative und qualitative Daten über die Art und die Bedingungen der betrieblichen Umschulungsmaßnahmen (z.B. Auftragsmaßnahme/freie Maßnahme, Einzel- oder Gruppenmaßnahme, Dauer, Lernortorganisation, regionale Schwerpunkte des betrieblichen Umschulungsangebots sowie Betriebsstrukturen) zu ermitteln.

Ziel war es, Probleme bei der Initiierung und Durchführung von betrieblichen Umschulungsmaßnahmen zu benennen sowie Erkenntnisse über den Personenkreis "betriebliche UmschülerInnen" und seine Probleme bei der Absolvierung von Umschulungsmaßnahmen zu gewinnen. Ein weiteres Interesse des Projekts bestand darin, Ansätze für Lösungen, wie sie in der Praxis benannt werden, darzustellen, und insbesondere die bei abschlußbezogenen betrieblichen Umschulungsmaßnahmen bereits praktizierten Kooperationsformen zwischen Betrieben einerseits und Betrieben und anderen Lernorten andererseits zu dokumentieren, die die Durchführung von Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in Klein- und Mittelbetrieben erleichtern sollen.

1.3 Methodisches Vorgehen

1.3.1 Vorlaufphase

Zu Beginn der Projektarbeiten waren keine genaueren Daten über die quantitative Entwicklung und die Strukturen von Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß ausgewertet und veröffentlicht. Es wurde deshalb zunächst eine Sonderauswertung der TeilnehmerInnenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit vorgenommen und unter Aspekten der quantitativen Entwicklung im Zeitverlauf analysiert, und zwar insgesamt sowie differenziert nach betrieblichen und außerbetrieblichen Lernorten. Darüber hinaus wurden regionale Gesichtspunkte einbezogen und Kriterien, die sich

auf die Maßnahmeart bezogen, z.B. Einzel- oder Gruppenmaßnahme (PODESZFA/MELMS, 1987).

Die Analyse dieser Daten der Bundesanstalt für Arbeit lieferte die Grundlage für ein Sachverständigengespräch mit VertreterInnen mehrerer Landesarbeitsämter, Arbeitsämter sowie Handwerkskammern. Das Gespräch diente der weiteren Information und Klärung regionaler Besonderheiten. Aufgrund der so gewonnenen Informationen konnten erste Kontakte mit an der Organisation und Durchführung von betrieblichen Umschulungsmaßnahmen Beteiligten angebahnt werden. Diesem Sachverständigengespräch folgten 18 Gespräche anhand von Leitfäden mit (Landes-)Arbeitsämtern, zuständigen Stellen und Trägern von betrieblichen Umschulungsmaßnahmen. Sie dienten in der Vorlaufphase der Exploration des Forschungsfeldes. In diesen Gesprächen ging es erstens um Klärung von Sachverhalten wie z.B. die ökonomische und arbeitsmarktpolitische Situation, Besonderheiten der Wirtschaftsstruktur, das Weiterbildungsangebot allgemein im jeweiligen Landesarbeitsamtsbezirk. Zweitens wurden Stellenwert und Durchführungspraxis der betrieblichen Umschulung angesprochen. Des weiteren ergaben sich in diesen Gesprächen erste Hinweise auf praktizierte Lösungsansätze in einzelnen Arbeitsamtsbezirken, die in der Haupterhebung näher zu untersuchen und zu dokumentieren waren.

1.3.2 Auswertung der Statistik über AbsolventInnen von Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß

Ein wesentliches Interesse galt der Auswertung des z.T. bisher unveröffentlichten statistischen Materials der Bundesanstalt für Arbeit über Umschulung in anerkannte Ausbildungsberufe und den Personenkreis, der an diesen Maßnahmen teilnimmt. Diese Daten wurden bis 1989 kontinuierlich verfolgt, so daß Aussagen möglich sind

- a) über Art und Umfang der Umschulungsmaßnahme nach unterschiedlichen Maßnahmekriterien wie freie Maßnahmen/Auftragsmaßnahmen, betriebliche/außerbetriebliche Umschulungen und

- b) über betriebliche/außerbetriebliche AbsolventInnen von Umschulungsmaßnahmen nach individuellen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Vorbildung.

Aufgrund der einmaligen Sonderauswertung der statistischen Daten eines Jahrgangs konnten eine Differenzierung nach Einzel- oder Gruppenmaßnahmen im Betrieb sowie die regionale Verteilung der betrieblichen Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß vorgenommen werden (PODESZFA/MELMS, 1987).

1.3.3 Haupterhebung

Schwerpunkt der Haupterhebung war die Untersuchung der Organisation und Durchführung sowie der Rahmenbedingungen von Umschulungen in Klein- und Mittelbetrieben in Landesarbeitsamtsbezirken mit einem hohen Anteil an betrieblichen Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß.

Um die InterviewpartnerInnen für die Haupterhebung zusammenstellen zu können, wurde Kontakt zu fünf ausgewählten Landesarbeitsamtsbezirken aufgenommen: Niedersachsen/Bremen (NSB), Nordbayern (NB), Südbayern (SB), Baden-Württemberg (BW) und Rheinland-Pfalz/Saarland (RPS). Adressen von zuständigen Stellen, von Betrieben, die Einzel- und Gruppenumschulung machen, und BerufsschullehrerInnen, die UmschülerInnen in ihren Klassen haben, stellte dann das Arbeitsamt des jeweiligen Arbeitsamtsbezirks, der uns vom Landesarbeitsamt genannt wurde, zusammen. Kontakte zu den UmschülerInnen wurden über die umschulenden Betriebe hergestellt. In den Briefen an die Befragten-Gruppen wurden bereits die Themenschwerpunkte des Interviews benannt.

Für jede Befragten-Gruppe wurde ein eigener Gesprächsleitfaden erstellt.² Auf folgende Themenschwerpunkte sollten die fünf Gruppen aus ihrer Sicht eingehen.

² Interessenten können das Befragungsinstrumentarium beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, über die Autorinnen dieser Veröffentlichung bestellen.

- Charakterisierung der umschulenden Betriebe/Motive, Erfahrungen und Probleme bei der Initiierung, Durchführung und Absolvierung von Umschulungen mit Abschluß;
- Aufgaben der Arbeitsverwaltung/zuständigen Stelle bei der Initiierung und Durchführung von betrieblicher Umschulung/Beratung durch das Arbeitsamt/Zuweisungspraxis, Eignungs- und Einstellungskriterien für den Personenkreis "betriebliche UmschülerInnen"/Umschulungsplatzsuche;
- Probleme der Theorievermittlung/Vorbereitungsmaßnahmen und Ablauf der betrieblichen Umschulung in Theorie und Praxis;
- Kontakte/Kooperation der am Umschulungsprozeß Beteiligten;
- Übernahmekancen/Arbeitsmarkt;
- Kooperationsmodelle.

Insgesamt wurden 1985 und 1986 65 InterviewpartnerInnen in der Haupterhebung befragt und 18 in der Vorlaufphase. Im einzelnen verteilt sich die Anzahl der Interviews wie in Übersicht 1 dargestellt auf die Landesarbeitsamtsbezirke und Befragten-Gruppen.

Übersicht 1: Anzahl der Interviews nach Landesarbeitsamtsbezirken und Befragten-Gruppen

LAA- Bezirke \ Befragten- Gruppen	Arbeits- verwaltg.	zuständ. Stelle	Ausb./ Betriebs- inhaber	Lehr- kraft	Umschü- lerInnen	Berufs- bildungs- stätte
NSB	2	1	4	2	5	1
NB	3	1	4	1	5	3
SB	2	-	2	1	2	1
BW	2	1	3	1	3	-
RPS	1	2	5	-	5	2
insg.	10	5	18	5	20	7

Bei den Betrieben handelte es sich um Klein- und Mittelbetriebe - vorwiegend des Handwerks-, davon 13 Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten und fünf Betriebe der Größenklasse 50 bis 499 Beschäftigte. Einbezogen waren Betriebe aus vier Wirtschaftszweigen:

- Verarbeitendes Gewerbe (Umschulung zum/zur MechanikerIn,³ Kfz-MechanikerIn, KarosseriebauerIn,⁴ AutolackiererIn, KupferschmiedIn und TischlerIn)
- Baugewerbe (Umschulung zum/zur Zentralheizungs- und LüftungsbauerIn)
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung (Umschulung zum/zur BerufskraftfahrerIn)
- Dienstleistungsgewerbe (Umschulung zum/zur Fachgehilfin/Fachgehilfen in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen).

Eine gezielte Auswahl der Betriebe nach Branchen fand nicht statt. Nicht immer war es möglich, den/die UmschülerIn eines interviewten Betriebes zu befragen, da ihre Teilnahme am Interview freiwillig war.

Soweit in einzelnen Arbeitsamtsbezirken Berufsbildungsstätten als Kooperationspartnerinnen an der Umschulung oder an Vorbereitungslehrgängen beteiligt waren, wurden LeiterInnen bzw. Lehrkräfte oder AusbilderInnen in die Befragung einbezogen. Eine von uns untersuchte Kooperationsform zwischen einer außerbetrieblichen Berufsbildungsstätte und Betrieben bei der Durchführung der Umschulung mit Abschluß wurde von den Befragten sehr kontrovers eingeschätzt. Wir haben deswegen im Jahre 1990 eine telefonische Nachbefragung zu diesem Kooperationsmodell gemacht.

³ Es werden die Berufsbezeichnungen des Untersuchungszeitraumes verwandt, also vor Neuordnung der handwerklichen Metallberufe in 1989 (s. hierzu: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, 1989).

⁴ Vgl. Fußnote 3

Ergänzend sei erwähnt, daß uns nach Abschluß der Haupterhebung ein für die untersuchte Fragestellung einschlägiges Modell begleitender Hilfen für betriebliche UmschülerInnen bekannt wurde, das 1989 auf der Basis der derzeitigen Förderungsmöglichkeiten nach dem Arbeitsförderungsgesetz seine Arbeit aufnahm. Wir haben deshalb 1990 mit dem zuständigen Mitarbeiter des Arbeitsamtes, dem Leiter der Bildungseinrichtung sowie der die begleitenden Hilfen anbietenden Lehrkraft Interviews durchgeführt und dieses Modell in unsere Untersuchung einbezogen.

Diese wie auch die vorher genannten Interviews wurden von Mitarbeiterinnen des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführt. Gesprächsort war zumeist der Arbeitsplatz. Nur einige UmschülerInnen wurden zu Hause befragt, da die Situation im Betrieb ungünstig bzw. während der Arbeitszeit oder während des Berufsschulunterrichts keine Gelegenheit für ein Interview gegeben war. Es fanden mehrheitlich Einzelgespräche statt. Die durchschnittliche Gesprächsdauer betrug zwei bis drei Stunden.

Die Erstellung der Gesprächsprotokolle erfolgte anhand der Kassettenaufzeichnung und der schriftlichen Notizen. Die Gliederung der Protokolle orientierte sich an den Gesprächsleitfäden. Es wurde Wert darauf gelegt, die Aussagen konkret und detailliert wiederzugeben, ohne jedoch Wortlautprotokolle der Gespräche anzufertigen. Die aus der Sicht der an einer betrieblichen Umschulung Beteiligten geschilderten Probleme im Umschulungsprozeß sowie der Ablauf der Umschulungsmaßnahmen und die Lösungsvorschläge und perspektivischen Einschätzungen sollten möglichst lebendig dokumentiert werden.

In die Auswertung und Abfassung des Abschlußberichts sind die quantitativen und qualitativen Daten eingegangen. Die Auswertung der statistischen Daten ist in Kapitel 2 dargestellt. Sie soll eine Einordnung der qualitativen Aussagen des 3. und 4. Kapitels ermöglichen.

Die Auswertung der Protokolle der Fallstudien gestattet einen Einblick in die Problematik betrieblicher Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß, wie sie sich aus Sicht der am Umschulungsprozeß Beteiligten darstellt. Abhängig von ihrer Interessenlage kommen die Befragten von Arbeitsverwaltung, zuständigen Stellen, Betrieben und Berufsschulen sowie die UmschülerInnen häufig zu unterschiedlichen Einschätzungen in bezug auf die abschlußbezogene Umschulung im Betrieb.

Das Kapitel 3 gibt eine Übersicht über die Vorteile, Probleme und Lösungsansätze aus Sicht der Befragten-Gruppen.

Im Kapitel 4 werden Maßnahmen und Kooperationsformen zwischen Betrieben und anderen Lernorten beschrieben, wie sie im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ermittelt wurden. Sie sollen zur Minderung der Probleme, wie sie bei der Initiierung und Durchführung der betrieblichen Einzelumschulung auftreten können, beitragen. Es sind innovative Ansätze, die auf Grundlage der aktuell geltenden Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes durchgeführt werden.

2 Entwicklung und Strukturen betrieblicher Umschulungsmaßnahmen

Im Kapitel 2 werden die betrieblichen Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf anhand der Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit dargestellt. Es ist davon auszugehen, daß die Bundesanstalt für Arbeit die Mehrzahl der betrieblichen Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß erfaßt, da sie diese Umschulungsmaßnahmen fördert oder an ihrem Zustandekommen beratend mitwirkt (beispielsweise, wenn der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr die Kosten trägt).

In den Fällen, in denen der Betrieb mit UmschülerInnen einen Umschulungsvertrag mit einer Vergütung in Höhe der Lohnersatzleistungen abschließt und keine Leistungen von der Bundesanstalt für Arbeit beantragt werden, dürfte meistens keine statistische Erfassung der betrieblichen Umschulung vorliegen. Dies ist aber nach

Befragung einschlägiger ExpertInnen äußerst selten der Fall. Die im folgenden dargestellten Daten gewährleiten somit einen umfassenden Einblick in die betriebliche Umschulung.

Im 2. Kapitel wird die quantitative Entwicklung bei den betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen bis zum Jahre 1989 vor dem Hintergrund von arbeitsmarktpolitisch relevanten Sachverhalten dargestellt.

Anhand von statistischen Daten wird der Frage nachgegangen, ob es sich bei den betrieblichen Umschulungsmaßnahmen um "freie" oder "Auftragsmaßnahmen" handelt. Dies ermöglicht Rückschlüsse auf die Durchführungsart als Einzel- oder Gruppenmaßnahme. Des weiteren werden die persönlichen Merkmale der AbsolventInnen von betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen dargestellt, um anhand dieser statistischen Daten Unterschiede im Personenkreis zu beschreiben.

Schließlich wird anhand der statistischen Daten ermittelt, wieviele Betriebe bei der Durchführung von Umschulungsmaßnahmen mit außerbetrieblichen Trägern kooperieren.

2.1 Betriebliche und außerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen - im Zeitverlauf

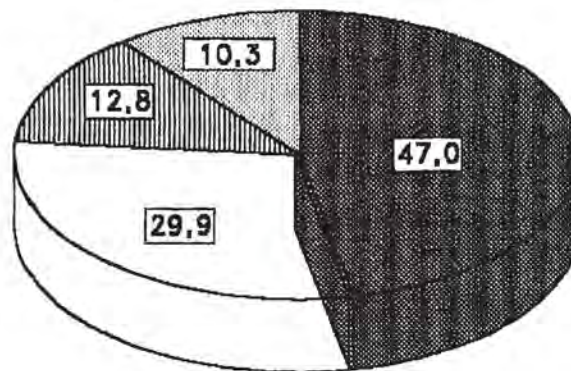
Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf werden von Betrieben und außerbetrieblichen Trägern durchgeführt.

1989 hatten AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Beruf einen Anteil von 10,3% an den AbsolventInnen insgesamt, deren Fortbildung oder Umschulung von der Bundesanstalt gefördert wurde (vgl. Abbildung 1).

Auch in den vergangenen Jahren hatten die AbsolventInnen einer Umschulungsmaßnahme mit Abschluß einen Anteil von rund 10% an den AbsolventInnen einer von der Bundesanstalt insgesamt geförderten Fortbildung oder Umschulung (vgl. Übersicht 2).

Abbildung 1

Verteilung der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung nach Art des Abschlusses im Jahr 1989
(in Prozent)



- sonstige Prüfung
- ohne Prüfung
- ▨ Meisterprüfung
- ▤ Abschlußprüfung*

*) In einem anerkannten Ausbildungsberuf
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Weiterbildung.
Bericht anhand der Teilnehmerstatistik über berufliche Fortbildung,
Umschulung und Einarbeitung im Jahre 1989: Juli 1990, S. 41/42

Übersicht 2: Anteil der Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf an den Austritten aus Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen insgesamt - zeitliche Entwicklung 1977 - 1989

Jahr	Austritte*aus Fort- bildungs- und Umschulungsmaßnahmen insgesamt	Austritte*aus Fort- bildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbil- dungsberuf	Anteil der Fortbil- dungs- und Umschulungs- maßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf (in %)
1977	102 849	10 689	10,4
1978	107 422	9 249	8,6
1979	115 552	9 762	8,4
1980	125 171	10 139	8,1
1981	166 207	18 392	11,1
1982	207 412	22 925	11,1
1983	226 879	25 438	11,2
1984	234 140	21 686	9,3
1985	268 724	22 886	8,5
1986	311 299	20 733	6,7
1987	384 323	28 565	7,4
1988	382 624	35 343	9,2
1989	355 138	36 552	10,3

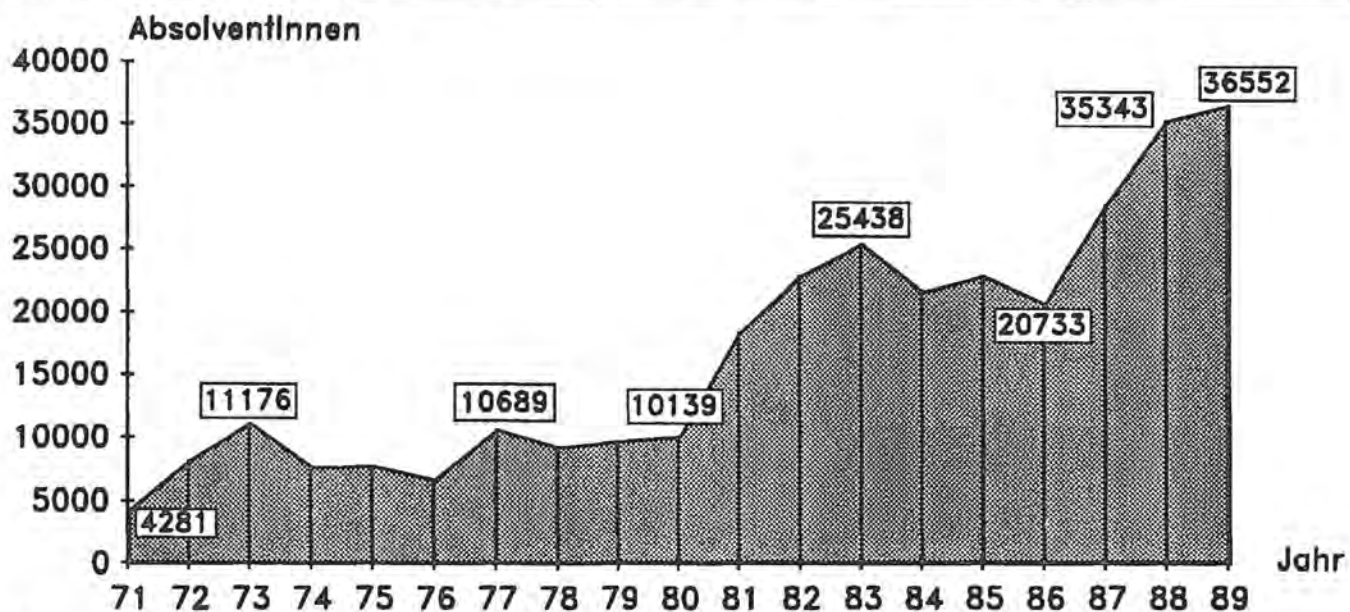
* nur Austritte mit "Schulungsziel erreicht"

Quelle: ANBA, 1989; S. 196 und 1990, S. 200f.

Die Abbildung 2 zeigt die zeitliche Entwicklung (1971 - 1989) der Anzahl von AbsolventInnen einer Umschulungsmaßnahme mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf anhand der Austritte aus diesen Maßnahmen.

Abbildung 2

**Austritte* aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit
Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf
– zeitliche Entwicklung seit 1971 –**



* nur Austritte mit 'Schulungsziel erreicht'

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsstatistik 1971–1981, Jahreszahlen

In den knapp 20 Jahren sind z.T. auffällige Einschnitte im quantitativen Verlauf zu erkennen:

- o Eine starke Zunahme der AbsolventInnen von abschlußbezogenen Umschulungsmaßnahmen zwischen 1980 und 1983.

Vor allem folgende Tatsachen sind zur Erklärung dieser Entwicklung heranzuziehen:

- Die Anzahl der Arbeitslosen hat sich im betrachteten Zeitraum mehr als verdoppelt (ANBA, 1985, S. 33). Das Potential an WeiterbildungsteilnehmerInnen ist insbesondere für Bildungsmaßnahmen, die einen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf vermitteln, gewachsen. Viele der Arbeitslosen - Mitte der 70er Jahre waren es noch ca. 60%, in den 80er Jahren sind es immer noch ca. 50% - verfügen nicht über einen Berufsabschluß (ANBA, 1986, S. 329).
- Mit der 5. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes von 1979 wurden die Voraussetzungen der Förderung für Arbeitslose, für von Arbeitslosigkeit Bedrohte und Ungelernte gelockert, so daß ein größerer Personenkreis als WeiterbildungsteilnehmerInnen in Frage kam. Außerdem wurden für sie sogenannte Motivierungs- und Orientierungsmaßnahmen eingerichtet, die u.a. die Entscheidung für eine Bildungsmaßnahme erleichtern sollten.
- Die Un- und Angelernten wurden im Rahmen des Aktionsprogramms "Berufliche Bildungsmaßnahmen und Beschäftigungslage" von 1974 und seiner Fortschreibung explizit als besondere Zielgruppe für die Aktivitäten der Arbeitsverwaltung genannt. Das nach dem AFG vorgesehene Instrument "Auftragsmaßnahme" (SAUTER u.a., 1984) wurde verstärkt eingesetzt, um auch für die bildungsgewohnten TeilnehmerInnen adäquate Möglichkeiten zu schaffen, die u.a. zu einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen.
- o Ein ausgeprägter Rückgang und die dann folgende Stagnation bei den AbsolventInnen einer Umschulungsmaßnahme zwischen 1984 und 1986.

Vor allem folgende Sachverhalte spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle:

- Das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG, 1981) führte zur Herabsetzung des Unterhaltsgeldes bei notwendigen Bildungsmaßnahmen von bis dahin 80% des letzten Arbeitsentgelts auf 68% bzw. 75% für TeilnehmerInnen mit Kindern. Dieser Leistungsabbau dürfte vor allem für den Rückgang bei der Anzahl der AbsolventInnen zwischen 1984 und 1986 verantwortlich sein. Denn es handelt sich um AbsolventInnen, die ihre in der Regel eineinhalb- bis zweijährige Fortbildung oder Umschulung mit Ab-

schluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Inkrafttreten des Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetzes 1982 begannen. Unter den verschlechterten Bedingungen waren weniger potentielle TeilnehmerInnen zu einer Umschulung bereit oder in der Lage, bzw. MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung mußten bei der Gewinnung von TeilnehmerInnen für die Auftragsmaßnahmen aufgrund der veränderten Situation restriktiver vorgehen. Die erfolgreiche Teilnahme an einer mehrjährigen Maßnahme mit Abschluß erschien für Arbeitslose nach längerer Arbeitslosigkeit, die eine finanzielle Verschlechterung und zum Teil erhebliche Verschuldung des/der Arbeitslosen nach sich zieht, nicht immer erfolgversprechend.

- Die Anzahl der Arbeitslosen nahm im betrachteten Zeitraum nicht mehr zu, das Potential von WeiterbildungsteilnehmerInnen wuchs also nicht mehr. Allerdings verharrte die Zahl der Arbeitslosen auf dem Niveau von über zwei Millionen mit einem hohen Anteil Arbeitsloser ohne abgeschlossene Berufsausbildung. (ANBA, 1987, S. 88)

- o Ein erneutes Ansteigen der Zahlen der AbsolventInnen einer Umschulung mit Abschluß in den Jahren 1987 bis 1989.

Vor allem die sog. "Qualifizierungsoffensive" dürfte für diese Zunahme verantwortlich sein.

In der gemeinsamen Erklärung vom 25. Juni 1985 der Bundesregierung, der Arbeitgeberverbände und einiger Fachverbände wird hervorgehoben, daß es erforderlich sei, die Umschulungsmaßnahmen weiter auszubauen (RUNDERLASS 91/85 der Bundesanstalt für Arbeit). Die Zahl der AbsolventInnen von Umschulungsmaßnahmen insgesamt ist gestiegen und auch bei den Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß ist eine Zunahme zu verzeichnen. Mit einem weiteren wesentlichen Anstieg der Zahlen von AbsolventInnen einer abschlußbezogenen Umschulung ist in den alten Bundesländern erst einmal nicht zu rechnen, da die Mittel für die Qualifizierungsoffensive hier auf dem gegebenen Niveau eingefroren worden sind (RUNDERLASS 70/87 der Bundesanstalt für Arbeit).

Die Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Anzahl von AbsolventInnen einer Umschulung mit Abschluß, differenziert nach Trägerschaft der Bildungsmaßnahme.

Bei der Betrachtung der Abbildung 3 soll die Aufmerksamkeit auf folgende Aspekte gelenkt werden:

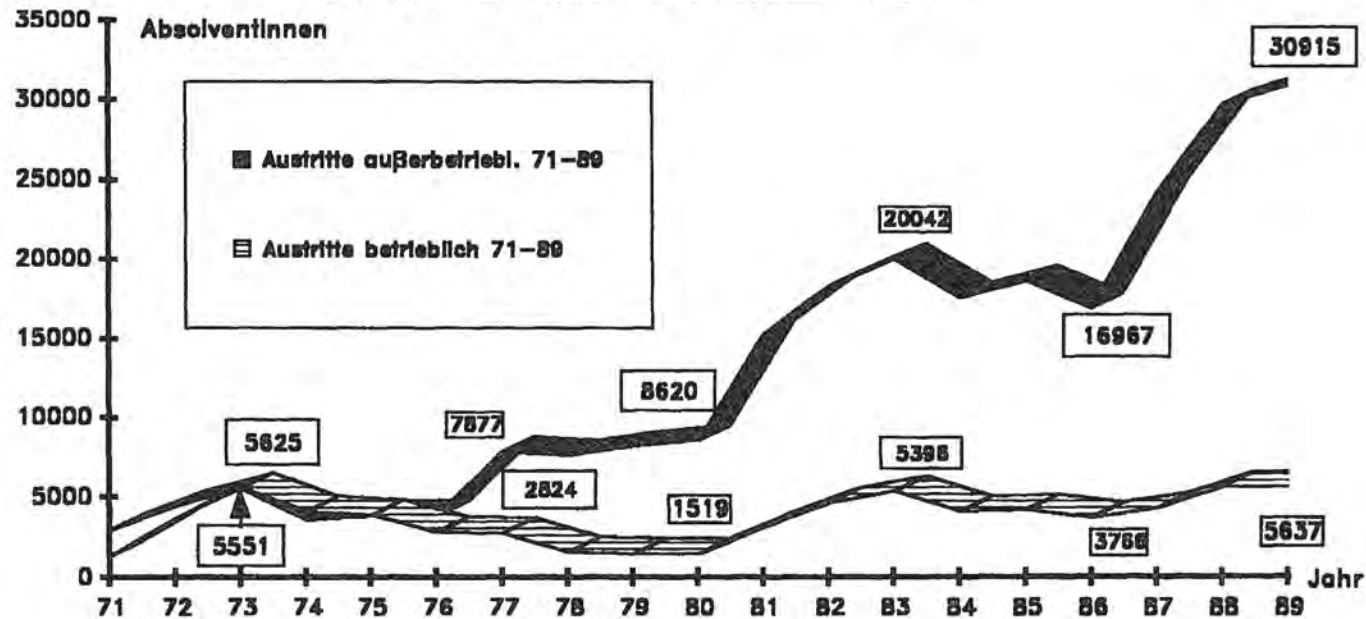
- o Bis Mitte der 70er Jahre absolvierten jedes Jahr ungefähr gleich viele TeilnehmerInnen eine Umschulung mit Abschluß in betrieblicher oder außerbetrieblicher Trägerschaft. Ab 1976 stieg die Zahl der AbsolventInnen aus außerbetrieblichen Einrichtungen fast stetig an. Das Anwachsen der außerbetrieblichen Schulungskapazitäten ab Mitte der 70er Jahre steht vor allem im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Arbeitsverwaltung auf Basis des Aktionsprogramms "Berufliche Bildungsmaßnahmen und Beschäftigungslage" von 1974 sowie seiner Fortschreibung. Die Zunahme der von der Arbeitsverwaltung vergebenen Auftragsmaßnahmen dürfte vor allem das Anwachsen der Schulungskapazitäten bewirkt haben. Neue Träger, die ihre Dienstleistungen bei der Durchführung von Auftragsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung anboten, entstanden. Etablierte Träger bauten ihre Kapazitäten aus und führten ebenfalls Auftragsmaßnahmen durch. Die Ausweitung der außerbetrieblichen Schulungskapazitäten erfuhr im Zuge der 5. AFG-Novelle, die den Personenkreis vor allem der "bildungsungewohnten" TeilnehmerInnen ausweitete, noch eine Beschleunigung, da für diesen Personenkreis meistens Auftragsmaßnahmen als Weiterbildung in Frage kamen.
- o Auch die verstärkte Teilnahme an abschlußbezogenen Umschulungen im Rahmen der sog. "Qualifizierungsoffensive" hat vor allem bei den außerbetrieblichen Trägern stattgefunden, wie den quantitativen Angaben im Schaubild 3 entnommen werden kann.
- o Der Anteil der Umschulungen mit Abschluß, die in betrieblicher Trägerschaft durchgeführt wurden, konnte trotz der expliziten Aufforderungen im Rahmen der Qualifizierungsoffensive, verstärkt Betriebe als Träger von Bildungsmaßnahmen einzubeziehen, nicht realisiert werden (RUNDERLASS 91/85 und 50/86 der Bundesanstalt für Arbeit). Die absoluten Zahlen sind zwar bis 1989 etwas gestiegen, aber der Anteil der betrieblichen Umschulungen mit Abschluß an den Umschulungen mit Abschluß insgesamt ist zurückgegangen. 1985 betrug der Anteil der betrieblichen Umschulungen rund 19% und sank im Jahre 1989 auf rund 15%.

Der prozentuale Anteil der betrieblichen Umschulungen mit Abschluß an den Umschulungen mit Abschluß insgesamt im Zeitraum 1977 - 1989 kann Übersicht 3 entnommen werden.

Abbildung 3

Austritte* aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf; – zeitliche Entwicklung seit 1971 –

hier: Betriebe einschl. der in betr./überbetr. Trägerschaft durchgeführten Maßnahmen u. außerbetr. Träger



* nur Austritte mit 'Schulungsziel erreicht'

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsstatistik 1971-1989, Jahreszahlen

Übersicht 3: Anteil der Austritte aus betrieblichen Fortbildungen und Umschulungen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf an den Austritten aus Fortbildungen und Umschulungen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Prozent - zeitliche Entwicklung 1977 - 1989

Jahr	Austritte*aus Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf insgesamt	Austritte*aus betr. Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf	Anteil der betr. Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf (in %)
1977	10 689	2 978	27,9
1978	9 249	1 781	19,3
1979	9 762	1 498	15,3
1980	10 139	1 519	15
1981	18 392	3 149	17,1
1982	22 925	4 632	20,2
1983	25 438	5 396	21,2
1984	21 686	4 103	18,9
1985	22 886	4 242	18,5
1986	20 733	3 766	18,2
1987	28 565	4 328	15,2
1988	35 343	5 639	16
1989	36 552	5 637	15

* nur Austritte mit "Schulungsziel erreicht"

Quelle: ANBA, 1978 - 1990.

In den 80er Jahren hat dieser Anteil nie mehr als rund ein Fünftel betragen. Im Rahmen der "Qualifizierungsoffensive" war es offensichtlich außerbetrieblichen Trägern eher möglich, zusätzliche Schulungskapazitäten für die Durchführung von Umschulungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Die Bedingungen für die Durchführung der betrieblichen Umschulungen mit Abschluß sind so beschaffen, daß nur ein bestimmter Personenkreis unter den Arbeitslosen in Frage kommt. Einer umfassenden

den Ausweitung der betrieblichen Umschulungskapazitäten sind Grenzen gesetzt, die an anderer Stelle bereits ausgeführt worden sind (KLÄHN/MELMS/PODESZFA, 1989) und im 3. Kapitel ausführlich dargestellt werden.

2.2 Betriebliche Umschulungen - meistens Einzelmaßnahmen

Die einschlägige Literatur (BAETHGE u.a., 1976; BMAS 1983; DECKER, 1985) beschäftigt sich vor allem mit betrieblichen Gruppenumschulungen. Betriebliche Umschulungen mit Abschluß sind jedoch typischerweise Einzelmaßnahmen (vgl. weiter unten).

Im folgenden werden kurz die unterschiedlichen Aufgaben und Probleme skizziert, wie sie im Verlauf von betrieblichen Einzel- oder Gruppenmaßnahmen für die Betriebe und TeilnehmerInnen auftreten.

Bei den betrieblichen Einzelmaßnahmen steht in der Regel kein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot der zuständigen Berufsschule zur Verfügung. Die TeilnehmerInnen einer abschlußbezogenen Umschulung müssen aufgrund der meistens nur zweijährigen Dauer der Bildungsmaßnahme ein Jahr Berufsschulunterricht im Selbststudium nachholen. Dies ist für die sehr häufig lernungsgewohnten TeilnehmerInnen ein Problem. Im Betrieb sind die fachpraktischen Kenntnisse, die auf eine Ausbildungsdauer von drei bzw. dreieinhalb Jahren angelegt sind, in der verkürzten Umschulungszeit von zwei Jahren zu vermitteln.

Bei den betrieblichen Gruppenmaßnahmen kann die zuständige Berufsschule in der Regel eine Klasse für UmschülerInnen einrichten. Wenn dies nicht möglich ist, erfolgt die Theorievermittlung im Betrieb im Auftrag des Betriebes in einer überbetrieblichen Einrichtung. Die anfallenden Kosten werden durch die Arbeitsverwaltung gedeckt, da es sich bei den Gruppenmaßnahmen fast ausschließlich um "Auftragsmaßnahmen" der Arbeitsverwaltung handelt. Die Probleme beim Erwerb der theoretischen Kenntnisse sind für die TeilnehmerInnen und die Betriebe so eher bewältigbar.

Auch die Vermittlung der fachpraktischen Kenntnisse in der gegenüber der Ausbildungsdauer verkürzten Zeit ist besser möglich, da eine Ausbildungsinfrastruktur meistens zur Verfügung steht.

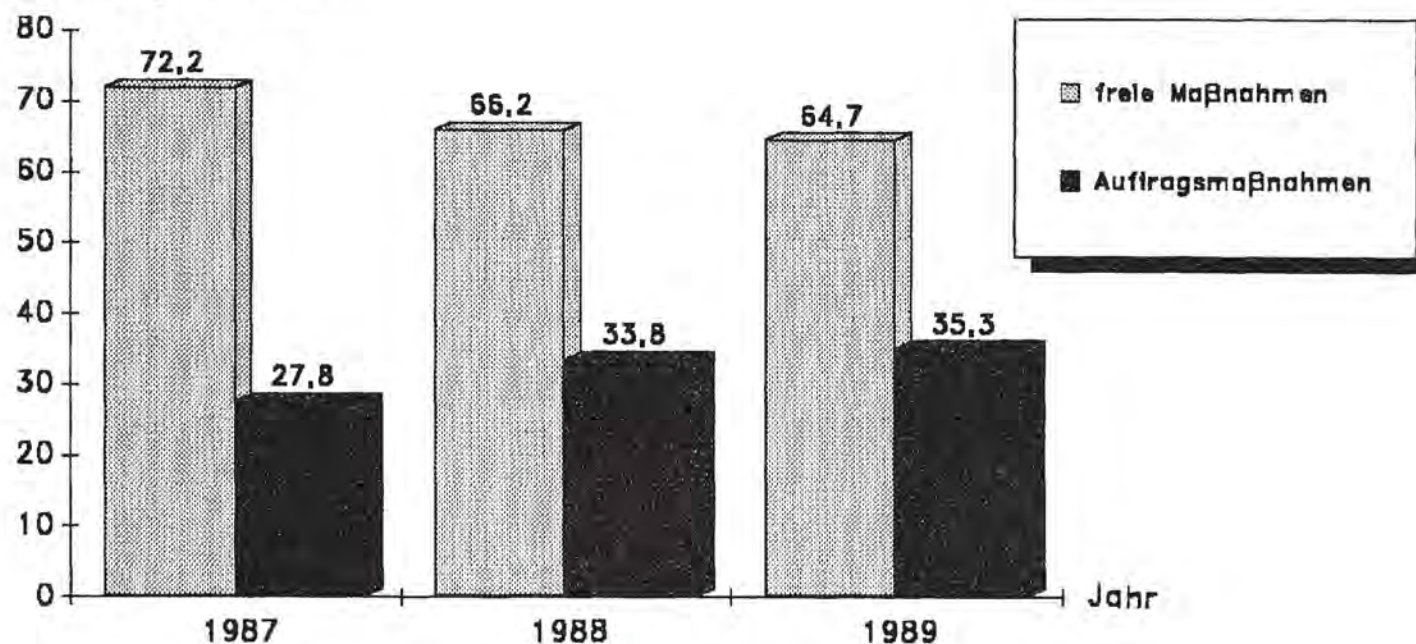
In den Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit über Umschulungen mit Abschluß wird nicht erfaßt, ob es sich bei diesen Maßnahmen um Einzel- oder Gruppenmaßnahmen handelt. Aufgrund des vorliegenden statistischen Materials sind aber indirekte Schlüsse möglich. Die Statistik gibt Auskunft darüber, ob diese Maßnahme als eine sog. freie oder als eine Auftragsmaßnahme durchgeführt worden ist. In der Regel werden die freien Maßnahmen im Betrieb als Einzelmaßnahmen realisiert; für diese Maßnahmen fallen keine Lehrgangskosten an. Die Auftragsmaßnahmen hingegen sind meistens Gruppen- bzw. Kleingruppenmaßnahmen, für die die Bundesanstalt für Arbeit die Lehrgangskosten trägt.

Abbildung 4 zeigt das Verhältnis zwischen freien und Auftragsmaßnahmen bei der betrieblichen Umschulung mit Abschluß in den Jahren 1987, 1988 und 1989 anhand der Anzahl der AbsolventInnen der genannten Bildungsmaßnahmen.

Abbildung 4

AbsolventInnen einer betrieblichen Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Förderungsart in 1987, 1988 und 1989 (in Prozent)

Förderungsart in %



Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (unveröffentlichtes Material)

Meistens wurden die betrieblichen Umschulungen mit Abschluß als freie Maßnahmen durchgeführt, so daß davon ausgegangen werden kann, daß auch die Mehrzahl dieser abschlußbezogenen Umschulungen als Einzelmaßnahmen durchgeführt wurden. Des weiteren kann davon ausgegangen werden, daß die meisten Umschulungen mit Abschluß in Klein- und Mittelbetrieben des Handwerks und der Industrie durchgeführt wurden (PODESZFA/MELMS, 1987). Am Schaubild 4 ist des weiteren die Vergrößerung des Anteils von Auftragsmaßnahmen der betrieblichen Umschulung mit Abschluß in den Jahren 1988 und 1989 bemerkenswert.

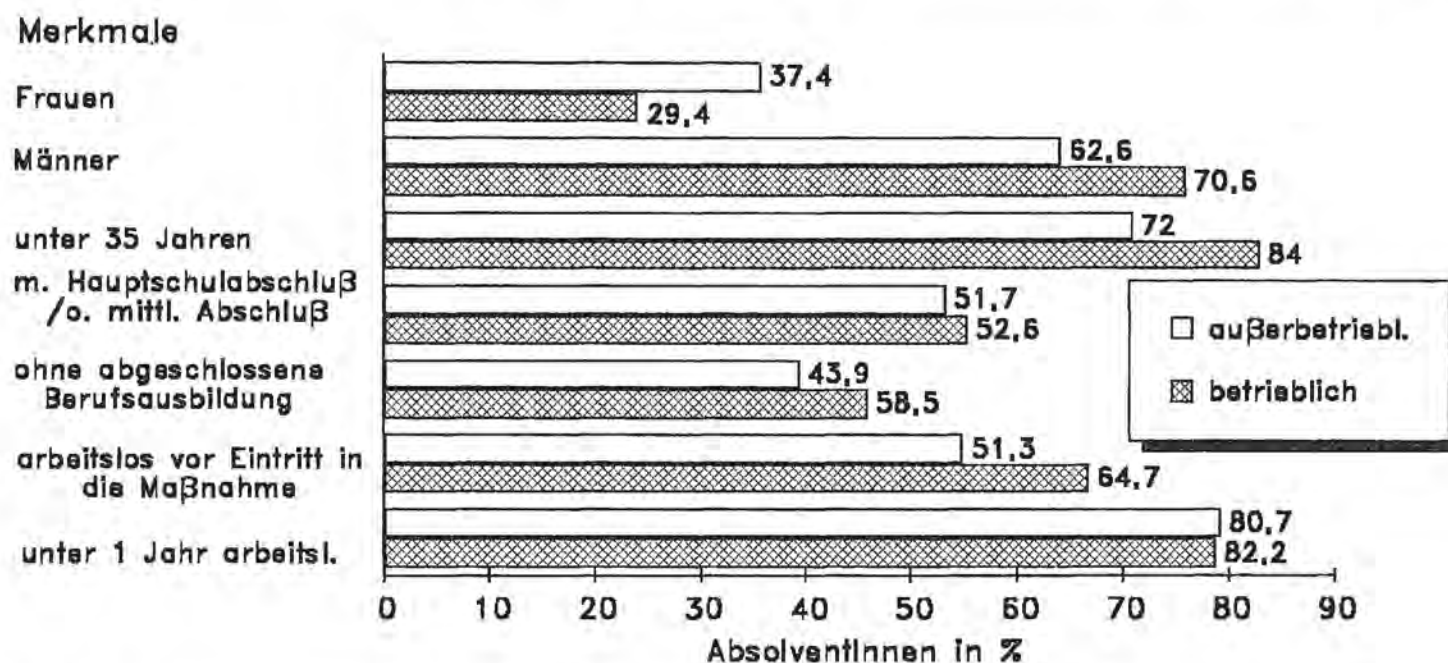
Der Anteil der betrieblichen Umschulungen mit Abschluß an den Umschulungen mit Abschluß insgesamt konnte im Rahmen der Qualifizierungsoffensive zwar nicht gesteigert werden (vgl. Übersicht 3); aber in der Zunahme der betrieblichen Umschulungen, die als Auftragsmaßnahmen durchgeführt wurden, kommen die gestiegenen Aktivitäten der Arbeitsverwaltung bei der Initiierung betrieblicher Maßnahmen im Rahmen der "Qualifizierungsoffensive" zum Ausdruck.

2.3 AbsolventInnen von betrieblichen Umschulungen

Abbildung 5 gibt Auskunft über die Merkmale von AbsolventInnen einer Umschulung mit Abschluß - 1989 -, differenziert nach der Trägerschaft der Maßnahme. Schaubild 6 zeigt zum Vergleich die Zahlen für das Jahr 1988.

Abbildung 5

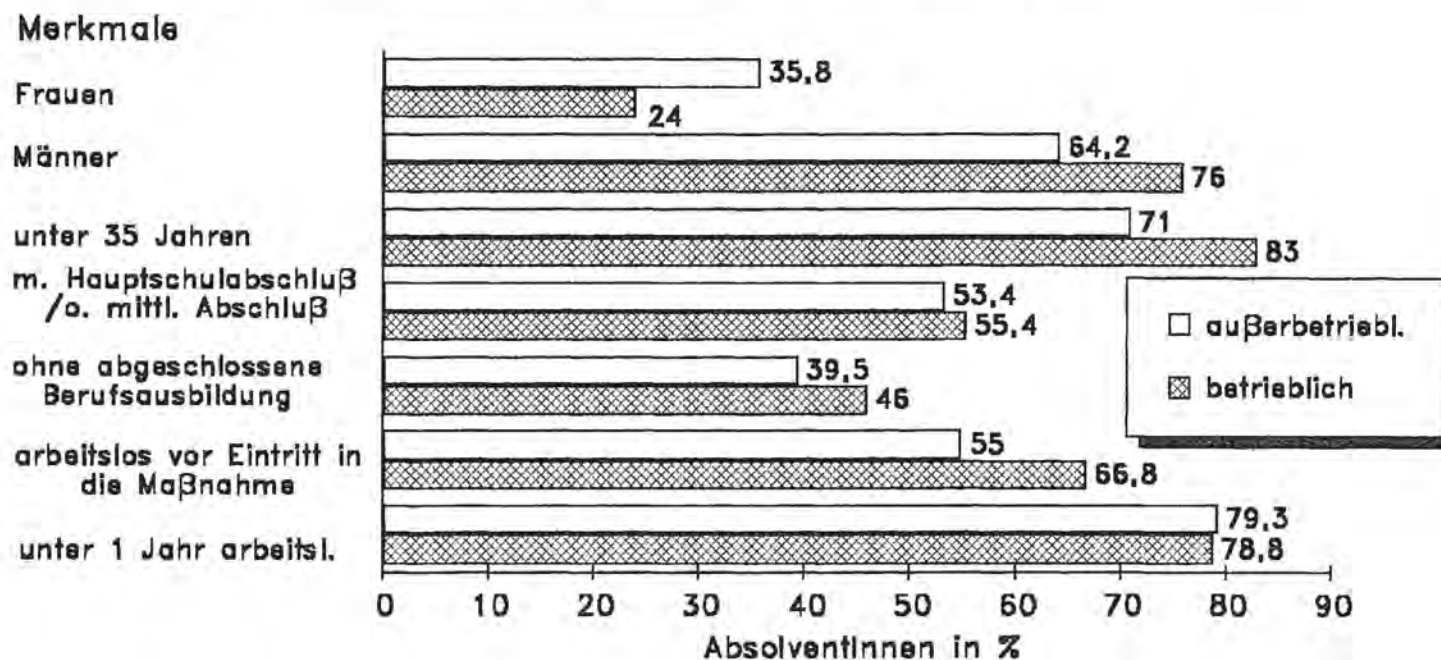
AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf – 1989 – nach Merkmalen der TeilnehmerInnen und Träger (in Prozent)



Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (unveröffentlichtes Material)

Abbildung 6

AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf – 1988 – nach Merkmalen der TeilnehmerInnen und Träger (in Prozent)



Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (unveröffentlichtes Material)

Die Vermutung, daß an den betrieblichen Umschulungsmaßnahmen mit Abschluß Personen mit günstigeren schulischen und beruflichen Voraussetzungen teilnahmen, läßt sich anhand der statistischen Daten nicht belegen. Der Anteil der vor Beginn der Umschulung Arbeitslosen ist bei den betrieblichen AbsolventInnen des Jahres 1989 mit rd. 65% (gegenüber 51% bei den außerbetrieblichen AbsolventInnen) größer. Auch der Anteil von AbsolventInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist bei betrieblichen AbsolventInnen des Jahres 1989 mit rd. 59% (gegenüber rd. 44%) höher. Hier ist darüber hinaus noch auf folgende auffällige Entwicklung hinzuweisen: Gegenüber 1988 hat sich im Jahre 1989 der Anteil von betrieblichen AbsolventInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung um 12,5% erhöht; bei außerbetrieblichen AbsolventInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung betrug die Steigerung nur 4,4%. Allerdings wurden im Betrieb häufiger abschlußbezogene Umschulungen mit jüngeren TeilnehmerInnen durchgeführt. Rund 84% der AbsolventInnen einer betrieblichen Maßnahme waren jünger als 35 Jahre, bei den außerbetrieblichen AbsolventInnen betrug dieser Anteil 72%.

Von zentralem bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Interesse ist es, wie viele Langzeitarbeitslose (vor Beginn der Umschulung über ein Jahre arbeitslos) erfolgreich eine Umschulung mit Abschluß absolvierten. Hier muß festgestellt werden, daß weder bei betrieblichen noch bei außerbetrieblichen Trägern bei der Anzahl der AbsolventInnen eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist. Betrug 1987 der Anteil vorher Langzeitarbeitsloser an den AbsolventInnen bei betrieblicher Umschulung 23,7% und bei außerbetrieblicher Umschulung 22,2% so ist er 1989 auf 17,8% bei den betrieblichen und 19,3% bei den außerbetrieblichen AbsolventInnen gesunken.

Der typische Absolvent einer betrieblichen Umschulung mit Abschluß des Jahres 1989 war männlich, unter 35 Jahre, mit Hauptschulabschluß, ohne abgeschlossene Berufsausbildung, vor Eintritt in die Bildungsmaßnahme arbeitslos. Dies scheint keine zufällige Charakteristik, denn AbsolventInnen des Jahres 1988 (s. Abbildung 6) sowie 1987 (KLÄHN/MELMS/PODESZFA, 1989; Daten von 1987) wiesen ähnliche Merkmale auf.

Welche Merkmale bei der Auswahl der TeilnehmerInnen für betriebliche Umschulung mit Abschluß durch das Arbeitsamt neben den gerade beschriebenen statistischen Merkmalen zum Tragen kamen, ist an anderer Stelle ausgeführt worden (KLÄHN/MELMS/PODESZFA, 1989).

Bei den betrieblichen Umschulungen mit Abschluß hatten Frauen 1989 einen Anteil von 29,4%, bei außerbetrieblichen Maßnahmen betrug der Frauenanteil 37,4%. Die Entwicklung des Anteils von Frauen an den betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen mit Abschluß in den letzten zehn Jahren zeigt Übersicht 4.

Der Frauenanteil konnte bei den betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen mit Abschluß um rund 16% bzw. 14% gesteigert werden.

Übersicht 4 zeigt ferner, daß für Frauen eine abschlußbezogene Umschulung eher in den außerbetrieblichen Einrichtungen zu realisieren ist. Die weiter unten beschriebenen Probleme bei der Durchführung von betrieblichen Umschulungen (vgl. Kap. 3) dürften insbesondere für Frauen die Teilnahme an den betrieblichen Maßnahmen erschweren.

Übersicht 4: AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Trägern in Prozent - zeitliche Entwicklung 1979 - 1989

AbsolventInnen in %	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
betrieblich	12,8	16	16,2	20,2	21,6	23,3	22,3	24,1	24,9	24	29,4
außerbetrieblich	23,6	24,6	29,9	34,6	35,7	32,7	33,1	33,8	35	35,8	37,4

2.4 Kooperation zwischen Betrieben und über-/außerbetrieblichen Einrichtungen bei der Durchführung von Umschulungsmaßnahmen

Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit erfaßt die von ihr geförderten abschlußbezogenen Umschulungen, die von Betrieben getragen wurden, einschließlich der Fälle, die in Kooperation zwischen Betrieben und über-/außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt wurden.

Übersicht 5 gibt einen Überblick über die Anzahl der Umschulungen mit Abschluß in betrieblicher Trägerschaft, darunter in der Trägerschaft von Betrieben/über-/außerbetrieblichen Einrichtungen von 1979 bis 1989.

Übersicht 5: AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Trägerschaft der Maßnahme - zeitliche Entwicklung 1979 - 1989

Träger	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Betriebe	1498	1519	3149	4632	5396	4103	4242	3766	4328	5639	5637
darunter Betrieb/über- betr. Einricht.	194	176	199	440	625	404	445	397	492	718	520

Quelle: ANBA, 1980 - 1990

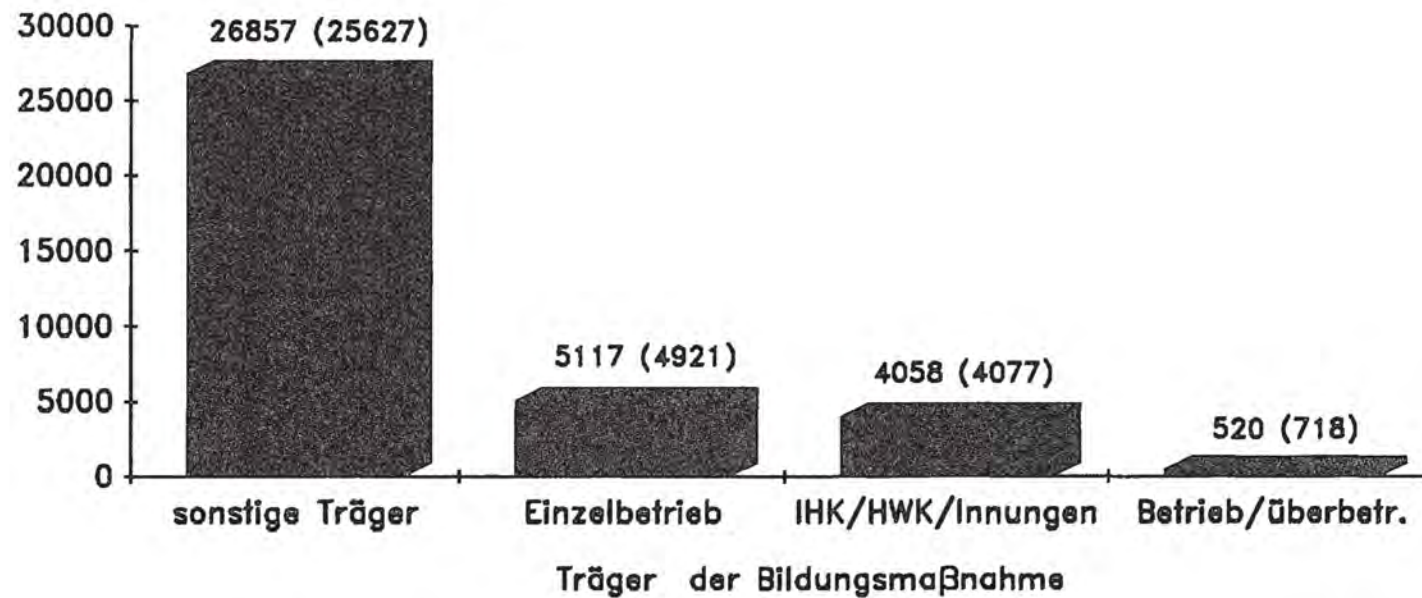
Abbildung 7 zeigt die Verteilung der AbsolventInnen einer Umschulung mit Abschluß nach Trägerschaft der Bildungsmaßnahme im Jahre 1989.

Aus ihm geht hervor, daß nur 520 (1,4%) der AbsolventInnen an einer abschlußbezogenen Umschulung teilnahmen, die von einem Betrieb und einer über-/außerbetrieblichen Einrichtung in Kooperation getragen wurde.

Abbildung 7

AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Trägerschaft der Bildungsmaßnahme im Jahre 1989*

Anzahl der AbsolventInnen



*) In Klammern die Zahlen für 1988

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (unveröffentlichtes Material)

Eine auch in der formalen Trägerschaft dieser Umschulungen mit Abschluß zum Ausdruck kommende Kooperation zwischen Betrieben und anderen über-/außerbetrieblichen Einrichtungen spielt also nur eine geringe Rolle bei der Durchführung dieser Bildungsmaßnahmen. Das tatsächliche Ausmaß der Kooperation zwischen Betrieben und über-/außerbetrieblichen Einrichtungen ist jedoch größer einzuschätzen. In Kapitel 4 werden Kooperationsformen zwischen Betrieben und anderen Einrichtungen bei der Durchführung dieser Bildungsmaßnahmen beschrieben, wie sie im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ermittelt worden sind. Häufig fungieren zum Beispiel die Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern als Trägerinnen der abschlußbezogenen Umschulung. Aus der Funktion als Kammer resultieren häufig gute Kontakte zu Betrieben. Der praktische Teil der Umschulung findet dann in kooperierenden Betrieben statt. Eine Vielzahl der 4058 AbsolventInnen des Jahres 1989, die ihre Umschulung in der Trägerschaft von Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern oder Innungen absolvierten, dürften in Kooperation mit einem Betrieb umgeschult worden sein. Insbesondere wird das dann der Fall sein, wenn die Kammer über kein überbetriebliches Berufsbildungszentrum verfügt oder aber dessen Kapazitäten anderweitig ausgelastet sind.

Aber auch Träger der Rubrik "sonstige Träger", zum Beispiel private Schulen, Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen, Bildungswerke der Wirtschaft, sehen häufig mehrmonatige Praktika in Betrieben und Verwaltungen als integralen Bestandteil der Umschulung mit Abschluß vor.

3 Vorteile und Probleme bei betrieblichen Umschulungen sowie Lösungsvorschläge aus Sicht der Befragten

3.1 Überblick

Im folgenden Kapitel wird beschrieben, wie die an der betrieblichen Umschulung Beteiligten diese Maßnahme im Vorfeld und im Verlauf erfahren, welche Bedingungen und Aspekte sie positiv bzw. negativ bewerten. Basis der Ausführungen sind die durchgeführten qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung,

Berufsbildungsreferenten der zuständigen Stellen, AusbilderInnen der Betriebe, BetriebsinhaberInnen, Lehrkräften sowie mit UmschülerInnen (vgl. Kap. 1.3.3).

Kapitel 3.2 geht der Frage nach, welches die Vorteile der betrieblichen Umschulung mit Abschluß sind, die den Aufwand für die Arbeitsverwaltung, die Betriebe, die Berufsschulen oder sonstigen über-/außerbetrieblichen Einrichtungen lohnend erscheinen lassen.

Im Kapitel 3.3 werden die Probleme bei der Initiierung und Durchführung der betrieblichen Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf aus Sicht der verschiedenen befragten Gruppen beschrieben sowie deren vorrangige Lösungsvorschläge vorgestellt.

Bei der Darstellung der Vorteile, Probleme und Lösungen stehen die Einschätzungen der MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung an erster Stelle in der Abfolge. Diese Vorgehensweise hat einen inhaltlichen Hintergrund: Die MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung haben den umfassendsten Überblick über abschlußbezogene Umschulungen. Sie verfügen über Erfahrungen mit der Förderung betrieblicher als auch außerbetrieblicher Umschulungsmaßnahmen, d.h. sie können die quantitative und qualitative Entwicklung der betrieblichen Umschulungen im Zeitverlauf beurteilen sowie betriebliche und außerbetriebliche Umschulungen mit Abschluß vergleichen.

3.2 Vorteile

3.2.1 Arbeitsverwaltung

Die befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung beurteilen Umschulungen in Betrieben fast immer im Vergleich zu außerbetrieblichen Umschulungen. Umschulungen im Betrieb werden hierbei durchweg positiver gewertet. Die von ihnen artikulierten Vorzüge betrieblicher Umschulungen kommen in erster Linie den direkt Betroffenen, d.h. den UmschülerInnen selbst und den Betrieben zugute. Positive Auswirkungen ergeben sich jedoch nach den Erfahrungen der MitarbeiterInnen der

Arbeitsverwaltung auch in vielen Fällen für regionale Arbeitsmarktstrukturen. Nicht zuletzt sind betriebliche Umschulungen für die Arbeitsverwaltung selbst von Vorteil. Für die UmschülerInnen wird von den befragten ArbeitsberaterInnen die betriebliche Umschulung, insbesondere die Einzelumschulung, unter dem Aspekt der günstigen Arbeitsmarktchancen nach erfolgreicher Teilnahme als eine wirksamere Bildungsmaßnahme eingestuft als außerbetriebliche Umschulungen. Als Begründungen werden angeführt:

"Wenn der Betrieb die Leute in der Regel zwei Jahre lang sieht und die stellen sich einigermaßen ordentlich an, dann stellen sie die Leute von sich aus ein, die erscheinen gar nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt...."

"Ich glaube schon, daß die Betriebe mit dem Hintergedanken spielen, na ja, wenn der sich gut anstellt, ganz ordentliche Leistungen bringt, gute Prüfungen macht, dann übernehme ich den dann auch...."

Die betriebliche Umschulung genießt einen guten Ruf bei Betrieben. Selbst wenn UmschülerInnen nicht im Umschulungsbetrieb weiterbeschäftigt werden können, wirkt sich die Tatsache, daß sie im Betrieb umgeschult worden sind, positiv auf die Arbeitsplatzsuche aus.

"Wir haben die Erfahrung gemacht, daß die im dualen System Ausgebildeten einfach schneller zu vermitteln sind als andere aus betrieblichen Einrichtungen, aus einem Grund: die ganze Umgebung weiß, wie diese Betriebe ausbilden. Und daß es gute Leute sind, die die ausbilden."

"Es ist unbestritten, daß immer dann, wenn der Betrieb Träger einer Umschulungsmaßnahme ist, daß das bei der Vermittlung, bei den potentiellen Arbeitgebern einfach einen anderen Stellenwert hat, als wenn jemand aus irgendeiner Einrichtung kommt."

Die betriebliche Umschulung kann sich auch günstig auf die Motivation der Umschulenden auswirken, was im wesentlichen auf die Praxisnähe dieser Maßnahmeart zurückgeführt wird:

"Die betrieblichen Umschüler sind halt stärker im Betrieb einbezogen, und insofern sehen sie tagtäglich, welche Arbeiten anfallen und das motiviert sie wahrscheinlich etwas mehr, wie die schulische Ausbildung".

Als positive Auswirkungen der Praxisnähe werden die fachliche, soziale und organisatorische Einbindung der betrieblichen UmschülerInnen in das betriebliche Geschehen gesehen:

"...die Leute haben es gelernt, sich in einem Betrieb zurechtzufinden. Orientierung im Betrieb, der ganze Betriebsablauf und Betriebsorganisationsdinge, die kennt er (ein außerbetrieblicher Umschüler) nicht. Und die haben teilweise Schwierigkeiten, sich in den Arbeitsrhythmus einzugewöhnen, wobei der betriebliche Umschüler von Anfang an diesen Betriebsprozeß und betrieblichen Rhythmus gewöhnt ist, also z.B. morgens Arbeitsbeginn um 6.00 Uhr, die betriebliche Umschulung läuft dann auch von 6 bis 3 - die Überbetrieblichen fangen um halb neun an, mit regelmäßigen Pausen dazwischen und all diesen Dingen ..."

Im Unterschied zur außerbetrieblichen Umschulung würden im Betrieb kein "Edelschrott" produziert oder "Trockenübungen" veranstaltet.

Die fachliche und soziale Einbindung der UmschülerInnen im Betrieb bewirke auch, daß betriebliche UmschülerInnen in einem stärkeren Ausmaß (als außerbetriebliche UmschülerInnen) die klassischen Arbeitstugenden erwerben, ebenso wie sie eher lernen würden, Verantwortung zu übernehmen. Die betrieblichen UmschülerInnen werden nach Ansicht der befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung somit leistungsbezogener ausgebildet und sind leistungsmäßig den außerbetrieblich Umgeschulten auch überlegen:

"Man hat festgestellt, ... daß die schulische Ausbildung hinter der betrieblichen Ausbildung zurücksteht, insofern, weil die Arbeitnehmer, die den Beruf betrieblich erlernt haben, leistungsmäßig den schulisch Ausgebildeten weit voraus sind. Der Umschüler in der betrieblichen Ausbildung hat fortlaufend an Arbeitsstücken gearbeitet, die irgendwie benötigt werden. Bei der schulischen Ausbildung ist es oft so, da kommen die Arbeitsstücke in den Schaukasten; und dann ist das Interesse nicht so da. Bei der betrieblichen Ausbildung kann der Auszubildende nachvollziehen, wo wird was verwertet? Oder er arbeitet in einer Abteilung, z.B. während der Ausbildung, neben einem Arbeitnehmer, wo leistungsmäßig gearbeitet wird und kann sich eher vergleichen. Das fehlt in der Ausbildungswerkstatt zum großen Teil."

Zu vergleichbaren Einschätzungen, wie sie die von uns Befragten äußerten, kommen auch die MitarbeiterInnen eines Modellversuchs in der "Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen,"⁵ in dessen Rahmen auch betriebliche Einzelumschulungen durchgeführt wurden (BUSCH, KOCH, 1990).

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht können betriebliche Umschulungen - häufig allerdings nur in der Form der Einzelumschulung - Vorteile bei der Lösung regional bedingter Probleme bieten.

In kleineren Arbeitsmarktbezirken sind betriebliche Einzelumschulungen oft die einzige sinnvolle Umschulungsmöglichkeit. AbsolventInnen von Gruppenumschulungen aus Betrieben oder außerbetrieblichen Einrichtungen hätten auf einem regionalen Arbeitsmarkt schlechte Chancen, weil der Arbeitskräftebedarf in einem einschlägigen Beruf begrenzt ist.

"Auf dem regionalen Arbeitsmarkt sind nur schwer auf einmal z.B. 15 - 20 Schlosser unterzubringen, obwohl dies schon ein Beruf mit vielen Substitutionsmöglichkeiten ist."

Die Konjunkturlage und eine schwierige Arbeitsmarktsituation in bestimmten Berufsbereichen können ebenfalls dazu führen, daß allenfalls noch betriebliche Einzelumschulungen initiiert werden, um "Arbeitsmarktnischen" zu füllen.

"Am örtlichen Arbeitsmarkt sind in bestimmten Berufen nur noch einzelne Facharbeiter vermittelbar..."

"Wenn ich als Einzelmaßnahme für den Mann noch durchaus Chancen sah, dann versuche ich ihn in einer Maßnahme in betrieblicher Form unterzubringen."

⁵

Das Bundesinstitut für Berufsbildung betreut die einzelnen Modellversuche im Rahmen der "Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen". Zur Zeit liegen aus den einzelnen Modellversuchen insgesamt 47 Berichte vor.

In Arbeitsmarktregionen mit hoher Arbeitslosigkeit, in denen "Umschulung auf Vorrat" außerbetrieblich betrieben wird, wird angeführt, daß die UmschulungsabsolventInnen in Regionen mit günstigeren Arbeitsmarktchancen abwandern. Die betrieblichen UmschulungsabsolventInnen, soweit sie vom Betrieb übernommen werden, bleiben der Region als Fachkräfte erhalten.

"Die Bemühungen gehen dahin, den Bereich der betrieblichen Umschulungen auszuweiten, weil die Leute, die in einem örtlichen Betrieb umschulen, meistens am Ort bleiben, und man will ja ein Ausbluten der Region verhindern."

Ebenso ist im Hinblick auf eine Förderung eines breiten Berufsspektrums bei Umschulungsangeboten betriebliche Einzelumschulung ein entsprechender Bestandteil im regionalen Bildungsangebot. Sie trägt erheblich zur Realisierung der individuellen Berufswahl bei:

"Das überbetriebliche Angebot kann nie so vielfältig sein wie das Einzelangebot. Man kann sicherlich nie auf betriebliche Umschulung verzichten, wenn ich auch der Neigung und den Wünschen des Antragstellers Rechnung tragen will. Ich muß mein überbetriebliches Bildungsangebot immer nach bestimmten Gruppenstärken ausrichten und das wird in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle im kaufmännischen Bereich sein, Industriekaufmann, Bürokaufmann und jetzt vielleicht der Datenverarbeitungskaufmann ... und im gewerblichen Bereich die typischen Metallberufe. Aber alles, was außerhalb dessen sich bewegt, ... bekämen wir nie Kapazitäten zustande, daß wir sagen können, wir können über Jahre solche Bildungsstätten auslasten ... so daß man, um eine Streuung zu erreichen, immer betriebliches Bildungsangebot nutzen muß."

Für das Arbeitsamt ist betriebliche Umschulung mit Kostenvorteilen verbunden. Bei der betrieblichen Einzelumschulung entstehen keine Lehrgangskosten. In Folge des Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes von 1981 (AFKG) und des RUNDERLASSES 88/81 der Bundesanstalt für Arbeit ist die betriebliche Umschulung auch aus Kostengründen präferiert worden:

"Für uns natürlich der Kostenspareffekt, ist klar, eine betriebliche Maßnahme findet hinsichtlich der Maßnahmekosten, so gut wie kostenfrei statt."

Die betriebliche Einzelumschulung kann zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Jahresverlauf beginnen. Wartezeiten auf den Beginn einer Maßnahme, wie bei (außerbetrieblichen) Gruppenmaßnahmen, entfallen. Diese Flexibilität der betrieblichen Umschulung kann von Vorteil sein.

3.2.2 Zuständige Stellen

Von den befragten Berufsbildungsreferenten werden Vorteile betrieblicher Umschulung kaum thematisiert. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe - gemessen an Erstausbildungen - aus der Sicht der Kammern eine nachgeordnete Rolle spielen.

Nur selten werden in den Gesprächen betriebliche und außerbetriebliche Umschulungen vergleichend betrachtet. Ist dies der Fall, sprechen sich die Befragten ebenfalls für eine Umschulung im Betrieb aus. Die Argumente, mit denen die Berufsbildungsreferenten diese Einschätzung begründen, gleichen denen der Arbeitsverwaltung (vgl. Kap. 3.2.1) und der Betriebe (vgl. Kap. 3.2.3). Es wird explizit auf den Vorteil der Praxisnähe verwiesen, wie beispielhaft aus folgendem Zitat hervorgeht:

"Grundsätzlich ist aber zu sagen, daß in der betrieblichen Schulung die Umschulung besser ist, intensiver, als sie in der Schule sein kann. Das kommt einfach daher, daß nur im Betrieb eine gewisse Produktivität stattfindet, was in der Schule völlig fehlt. Denn Schulen haben ja kein Produkt, das sie unter irgendwelchen wirtschaftlichen Zwängen produzieren müssen, das haben Schulen nicht. Man kann vielleicht sagen, daß in der schulischen Umschulung etwas gezielter geschult wird. Mit Sicherheit ist in der Schule schon mal alles gemacht worden, was im Berufsbild steht."

Vorteile betrieblicher Umschulung werden von den Berufsbildungsreferenten auch für die UmschülerInnen gesehen. Aufgrund der Praxisnähe während der Umschulung und den damit verbundenen Möglichkeiten beruflicher Sozialisation werden die anschließenden Integrationschancen der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt höher eingeschätzt.

Aus der Sicht der Berufsbildungsreferenten wird auch auf Vorteile für die Arbeitsverwaltung selbst bei der Durchführung von betrieblichen Einzelumschulungen hingewiesen, da sie wegen des Wegfalls der Lehrgangskosten weniger Kosten verursachen als außerbetriebliche Umschulungen.

Vorzüge würde die betriebliche Umschulung jedoch auch für die Betriebe bieten. Die Argumente, mit denen die Berufsbildungsreferenten diese Einschätzung belegen, gleichen denen der Betriebe. Da ist zunächst einmal der Personenkreis der UmschülerInnen an sich: Im Vergleich zu Auszubildenden werden UmschülerInnen als leistungsorientierter eingeschätzt. Hinzu kommt, daß bei ihnen nach Abschluß der Umschulung keine Ausfallzeiten durch die Bundeswehr anfallen. Außerdem lassen sich UmschülerInnen leichter für Berufe gewinnen, die relativ schwer zu besetzen sind.

3.2.3 Betriebe

Der Hauptvorteil aus Sicht der befragten BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen bei der betrieblichen (Einzel-)Umschulung ist der Personenkreis "UmschülerIn":

- die UmschülerInnen sind älter und in der Folge davon reifer, verantwortungsbewußter, haben eine andere Einstellung zu und ein anderes Herangehen an Arbeitsaufgaben.
- UmschülerInnen unterliegen nicht mehr dem Jugendarbeitsschutzgesetz und können z.B. Überstunden machen.
- UmschülerInnen sind aufgrund des höheren Alters für bestimmte Berufe (zum Beispiel Berufskraftfahrer) besser geeignet.
- Falls die UmschülerInnen schon einen Berufsabschluß hatten, bringen sie Kenntnisse aus dem früheren Beruf mit.
- UmschülerInnen sind eher bereit, Berufe zu erlernen, die Auszubildenden nicht attraktiv erscheinen.
- UmschülerInnen können nach Abschluß der Umschulung weiterbeschäftigt werden. Männliche Auszubildende hingegen müssen bald nach Abschluß der Ausbildung zur Bundeswehr, so daß eine im Betrieb eingearbeitete Kraft bald nach der Ausbildung nicht mehr zur Verfügung steht.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil der betrieblichen Umschulung wird von den befragten BetriebsleiterInnen darin gesehen, daß dem Betrieb keine wesentlichen Kosten entstehen; UmschülerInnen gäbe es kostenlos, da die Kosten das Arbeitsamt trage.

An der Art der Maßnahme "betriebliche Umschulung" sei der flexible Einstieg der UmschülerInnen im Laufe des Jahres ebenfalls ein Vorzug. Der Betrieb sei mit der Personalplanung flexibler.

3.2.4 Berufsschulen

Die Lehrkräfte an den Berufsschulen haben relativ wenig Einblick in den Gesamtverlauf von betrieblichen Umschulungsmaßnahmen, da der größte Anteil ihrer zu unterrichtenden SchülerInnen Auszubildende sind. Nur selten werden reine UmschülerInnen-Klassen gebildet. Üblich ist, daß einzelbetriebliche UmschülerInnen sich in die Auszubildendenklassen integrieren müssen. Deshalb beziehen sich die Lehrkräfte - befragt nach den Vorteilen von betrieblicher Einzelumschulung - auch nicht auf einen Vergleich betriebliche-außerbetriebliche Umschulungsmaßnahme, sondern setzen den Personenkreis "UmschülerInnen" im Vergleich zum Personenkreis "Auszubildende".

Hier schneiden die UmschülerInnen im Urteil der Lehrkräfte sehr positiv ab, und zwar bezogen auf ihre "Vorbildwirkung" und ihre "Miterziehungsfunktion" im Unterricht. Die LehrerInnen schätzen an den UmschülerInnen nicht nur deren Reife - "man kann sie anders ansprechen" -, sondern sind auch der Meinung, daß UmschülerInnen im Gegensatz zu Auszubildenden eine ernsthaftere Arbeitshaltung zeigen, oft leistungsstärker sind und mehr Erfahrungen und eine größere Motivation mitbringen.

Obwohl die Lehrkräfte einräumen, daß manche älteren UmschülerInnen sich deplaziert vorkämen bzw. gelegentlich in den Jugendlichenklassen isoliert fühlten, beurteilen sie den oft recht großen Altersunterschied aus gruppensdynamischer Sicht eher positiv für die Klassenatmosphäre:

Ihr ernsthaftes Arbeitsverhalten kann anregend wirken.

"... eine Erholung in der Klasse, sonst sind die ja nicht leicht zu führen ... Umschüler sind Ruhepole."

Da die Lehrkräfte eher eine Entlastung des Unterrichts durch die UmschülerInnen empfinden, beurteilen sie den Unterricht in gemischten Klassen günstig, obwohl sie unter lernpädagogischen Aspekten die Einrichtung von UmschülerInnen-Klassen befürworten:

"... man hat manchmal das Gefühl, man müßte denen etwas anspruchsvollere Fragen geben, in die sie ihre Lebensreife mit einbringen können."

3.2.5 UmschülerInnen

Die meisten der befragten UmschülerInnen sind vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gewesen. Mit Rückblick auf diese Erfahrungen bewerten sie ihre Umschulung im Betrieb insgesamt betrachtet erst einmal positiv.

Vor allem versprechen sie sich nach erfolgreichem Abschluß eine Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt.

Möglichkeiten für eine Arbeitsaufnahme im Anschluß an die Umschulung im Betrieb werden von den UmschülerInnen sehr positiv eingeschätzt, obwohl die meisten TeilnehmerInnen nicht über Zusagen für eine anschließende Beschäftigung verfügen.

Nur in wenigen Fällen können die UmschülerInnen 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 UmschülerInnen während der Maßnahme noch unklar, ob sie nach erfolgreicher Abschlußprüfung vom Betrieb übernommen werden. Die UmschülerInnen schätzen ihre beruflichen Perspektiven dennoch optimistisch

ein. Sie gründen ihre Hoffnung auf das Wissen, daß der Betrieb TeilnehmerInnen aus früheren Umschulungen fast immer auch eine adäquate Beschäftigung geboten hatte.

Rechnen UmschülerInnen 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.

UmschülerInnen 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.

Positiv hervorgehoben wird von vielen UmschülerInnen des weiteren die Praxisnähe dieser Maßnahmen. Fast alle TeilnehmerInnen konnten ja während der Umschulung auch Erfahrungen mit außerbetrieblichen Lehrgängen machen. Der betriebliche Teil wird von ihnen im Vergleich zu außerbetrieblichen Teilen jedoch fast immer positiver bewertet. Die Umschulung im Betrieb vermittele den "Ernstcharakter der Arbeit", ermögliche bzw. erfordere häufig selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten, was wiederum Identifikationsmöglichkeiten mit dem Umschulungsberuf fördere. Hinzu komme oft das gute Betriebsklima, was von vielen UmschülerInnen gelobt wurde. Es bezieht sich auf das Verhältnis zu KollegenInnen wie auch auf Vorgesetzte:

"Jeder hat sich erkundigt, wie es mir im Betrieb gefällt, was ich vorher gemacht habe und wie es zur Umschulung gekommen ist."

3.3 Probleme und Lösungsvorschläge

3.3.1 Arbeitsverwaltung

Die Aussagen der befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung zu Problemen betrieblicher Umschulung beziehen sich zum einen auf Schwierigkeiten, die die Arbeitsverwaltung selbst bei der Initiierung und Durchführung dieser Maßnahmen hat. Zum anderen werden jedoch auch eine Reihe von Faktoren thematisiert, die die Umschulung für Betriebe und TeilnehmerInnen erheblich erschweren.

Die Schwierigkeiten, die die Arbeitsverwaltung im Umgang mit dem Maßnahmetyp 'betriebliche Umschulung' benennt, müssen im Zusammenhang mit dem allgemein vorherrschenden Personal- und dem damit verbundenen Zeitmangel der MitarbeiterInnen in den Arbeitsämtern gesehen werden (v. BARDELEBEN u.a., 1989). Die betrieblichen Einzelumschulungen sind für die ArbeitsberaterInnen zudem im Vergleich zu außerbetrieblichen Gruppenumschulungen mit einem höheren Arbeitsaufwand verbunden (KLÄHN/MELMS/PODESZFA, 1989).

Der Mangel an Zeit der MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung hat negative Auswirkungen auf die Beratung und Betreuung sowohl von (potentiellen) UmschülerInnen wie auch von Betrieben.

Es beginnt bei der Gewinnung von Betrieben für Umschulungsmaßnahmen. Häufig fehlt den ArbeitsberaterInnen für Informations- und Beratungsgespräche mit Betrieben über betriebliche Umschulungen die Zeit, die jedoch wichtig wäre, da Betriebe oft über Modalitäten von Umschulungsmaßnahmen nur unzureichend unterrichtet sind:

"Die Betriebe wissen oftmals gar nicht, was wir da so machen, was für Möglichkeiten wir haben mit der Finanzierung der Umschulung."

"Gerade jüngere Betriebsinhaber sind aufgeschlossen. Allerdings steht der Ausweitung der betrieblichen Umschulung die unzureichende Arbeitskapazität der Arbeitsberater entgegen ..."

Es könnten auch mehr Arbeitslose für die betriebliche Umschulung gewonnen werden, wenn ArbeitsberaterInnen mehr Zeit für Informations- und Beratungsgespräche zur Verfügung stünde.

"... Unter den Arbeitslosen gibt es ein unausgeschöpftes Potential an Umzuschulenden ... Das Arbeitsamt ist das Nadelöhr."

In vielen Fällen kommen Umschulungen in Betrieben nicht zustande, weil erhebliche Vorurteile gegenüber UmschülerInnen bestehen:

"Der Umschüler wird in sehr vielen Betrieben als verkrachte Existenz angesehen ... Bei den Mitarbeitern in den Betrieben besteht eine Voreingenommenheit gegen den Umschüler ... der Faulenzer, der lebt von unserem Geld ... der braucht nur ein paar Bemerkungen machen, die gereizt haben, ... schon ist der Betriebsfrieden gestört."

Hier könnten durch Aufklärung und Information nach Meinung der befragten ArbeitsberaterInnen Vorbehalte abgebaut werden. Insbesondere für BetriebsleiterInnen bzw. -inhaberInnen müßte es Informationsmaterial zur Initiierung und Durchführung von betrieblicher Umschulung geben. Eine Informationsbroschüre, die sich an diesen Personenkreis wendet, würde auch die Arbeit der ArbeitsberaterInnen erleichtern. Sie könnte zum Beispiel bei der Umschulungsplatzsuche Interessierten ausgehändigt werden. Rückfragen beim Arbeitsamt würden so wegfallen oder sich einfacher gestalten, weil schon eine Vorinformation stattgefunden hat. Die Broschüre sollte auch konkrete Problemlösungsvorschläge enthalten, wie insbesondere Kleinbetriebe in Kooperation mit dem Arbeitsamt und anderen Institutionen betriebliche Umschulungen durchführen können:

"Ich glaube, daß mit konkreten Problemlösungsvorschlägen geholfen wird, was kann denn ein kleiner Betrieb, der nur einen Umschüler nehmen kann, wie kann er beispielsweise im Verbund mit anderen Betrieben ... oder wie kann z.B. das Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit mehreren Betrieben eine Umschulung tatsächlich verwirklichen; welche Möglichkeiten gibt's, was kann der Betrieb machen, was kann auch der Kleinbetrieb machen, was kann der Kleinbetrieb nicht mehr machen ... wo benötigen wir dann Stützen oder begleitend Kammern oder Berufsschulen oder die außerbetrieblichen Einrichtungen."

Eine sorgfältige Klärung der Eignung der UmschülerInnen für betriebliche Umschulung wird von den befragten ArbeitsberaterInnen für unabdingbar gehalten, da die betriebliche Einzelumschulung hohe Anforderungen an die UmschülerInnen stellt. Der Auswahlprozeß von betrieblichen UmschülerInnen ist mit der Schwierigkeit verbunden, schwer faßbare Merkmale wie Durchhaltevermögen, Eigeninitiative, Motivation etc. der UmschülerInnen zu beurteilen und zu einer fundierten Berufswahlentscheidung zu kommen (KLÄHN/MELMS/PODESZFA, 1989). Die Auswahl eines Umschulungsziels, für das die UmschülerInnen motiviert sind, das den individuellen Fähigkeiten entspricht und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist, stellt eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg einer Umschulung dar:

"Das ist im Grund der Angelpunkt, die richtige Berufswahlentscheidung, wenn das alles positiv ausgeht, sind schon optimale Voraussetzungen für eine Umschulung gegeben. Wenn dann noch das Persönliche stimmt, keine Schwierigkeiten in der Ehe oder finanzielle Schwierigkeiten da sind, kann es nur noch zum positiven Ausgang kommen."

Als Schwierigkeit während der Laufzeit der betrieblichen Einzelumschulung wird von den MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung benannt, daß es ihnen an Zeit mangle, den Verlauf der Umschulung zu verfolgen und eine umfassende und kontinuierliche Betreuung von UmschülerInnen und Betrieben zu leisten:

"Bei der betrieblichen Einzelumschulung hat das Arbeitsamt wenig Kenntnis darüber, welche Kenntnisse in der verkürzten Umschulungsdauer überhaupt vermittelt werden."

So kann von seiten der Arbeitsverwaltung auch kaum der Gefahr entgegengewirkt werden, daß eine zu sehr an den betriebspezifischen Interessen ausgerichtete betriebliche Umschulung durchgeführt wird, die bis hin zum Mißbrauch der betrieblichen UmschülerInnen als billige Arbeitskraft geht:

"Bei den Einzelumschulungen besteht die Gefahr, daß der Umschüler für den Betrieb kostenlos arbeitet, statt zu lernen ... und das Arbeitsamt von einer schlechten Umschulung erst durch Abbruch oder Prüfungsversagen des Umschülers erfährt."

"Es spricht sich unter den Betrieben immer mehr herum, daß es Umschulung gibt und wie sie abläuft, nach dem Motto, ruf mal das Arbeitsamt an, da kannst Du kostenlos Arbeitskräfte kriegen."

Eine einseitige, zu betriebsspezifische Umschulung kann insbesondere dann zum Problem werden, wenn die UmschülerInnen nach Abschluß der Umschulung nicht im Betrieb weiterbeschäftigt werden:

"Das führt öfter dazu, daß ein anderer Betrieb dann behauptet, der Umschüler hätte nur eine Teilqualifizierung und einen Einarbeitungszuschuß vom Arbeitsamt verlangt."

Für UmschülerInnen sollte deshalb ebenfalls Informationsmaterial erarbeitet werden. Informationsblätter über betriebliche Umschulung könnten zum Beispiel als Anhang zum Umschulungsvertrag ausgehändigt werden. Solche Blätter sollten neben der Information über den inhaltlichen und formalen Ablauf der Umschulung auch Hinweise enthalten, wie beispielsweise bei einer Krankmeldung zu verfahren ist oder an wen sich UmschülerInnen wenden können, wenn Probleme im Betrieb oder im privaten Bereich auftreten.

Die bislang von den befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung geschilderten Probleme ergeben sich vorwiegend aus den Arbeitsbedingungen der ArbeitsberaterInnen. Die Befragten der Arbeitsverwaltung beschreiben jedoch auch, daß UmschülerInnen nicht minder gravierende Schwierigkeiten zu bewältigen haben, die auf konzeptionelle Aspekte der betrieblichen Einzelumschulung zurückzuführen sind.

Ein Problem stellt hierbei für die UmschülerInnen in Betrieben die Aneignung der im jeweiligen Berufsbild vorgesehenen theoretischen Kenntnisse dar. Die fachlich zuständige Berufsschule bietet für EinzelumschülerInnen in der Regel kein auf die zweijährige Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot an. Bei dreijährigen Ausbildungsberufen müssen sich UmschülerInnen den Unterrichtsstoff eines Berufsschuljahres im Selbststudium aneignen, bei dreieinhalbjährigen Ausbil-

dungsberufen ist es sogar der Unterrichtsstoff von eineinhalb Jahren. Meistens "überspringen" die UmschülerInnen das 1. Berufsschuljahr oder besuchen es einige Monate, um dann in das 2. Berufsschuljahr zu wechseln.

"... der Auszubildende hat ja 3 Jahre, der Umschüler nur 2 Jahre, er muß praktisch eingegliedert werden im 2. Ausbildungsjahr, bringt wenig Vorkenntnisse mit, hat dann Bildungsdefizite ..."

"... der Einschulungszeitpunkt des Umschülers fällt oft nicht mit dem offiziellen Schuljahresbeginn zusammen, weil der Umschüler über das ganze Jahre hinweg in eine betriebliche Einzelumschulung einsteigen kann. Der Umschüler muß sich den versäumten Stoff selbst aneignen."

Die Teilnahme der UmschülerInnen am Berufsschulunterricht in den Auszubildendenklassen sei auch wegen des Altersunterschiedes und den damit verbundenen Interessenunterschieden, den verschiedenen Lernstilen etc. zwischen Auszubildenden und UmschülerInnen problematisch.

"Der Erwachsene ist praktisch verpflichtet, neben Auszubildenden, 16-, 17-, 18-jährigen den Berufsschulunterricht mitzumachen ... seine Probleme als Erwachsener, es könnte manchmal sein, daß der Vater neben dem Sohn auf der Schulbank sitzt ... und da gibt's sicherlich eine Hemmschwelle."

Die betriebliche Einzelumschulung wird auch dadurch erschwert, daß es für auftretende fachliche und persönliche Probleme keine Hilfestellungen gibt. Die ArbeitsberaterInnen müssen sich aus Zeitgründen auf das Eingreifen in Krisenfällen beschränken, eine umschulungsbegleitende Beratung und Betreuung der UmschülerInnen kann vom Arbeitsamt nicht geleistet werden. Gerade in der Anfangsphase brauchen die UmschülerInnen jedoch eine Person bzw. Institution, die Zeit hat, sich um die Belange oder Probleme der UmschülerInnen zu kümmern.

Zur Minderung der beschriebenen Probleme wird von den befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung u.a. die Vorförderung⁶ als geeignet eingeschätzt, um so die Schulkenntnisse der UmschülerInnen zu ergänzen bzw. aufzufrischen. Die Vorförderung sollte im Direktunterricht stattfinden, da die heute vielfach angebotene Vorförderung in Form eines Fernlehrgangs für TeilnehmerInnen, bei denen die Erfahrungen mit organisierten Lernprozessen weit zurückliegen, wenig geeignet ist. Die Vorförderung sollte mehrmals im Jahr beginnen, damit Wartezeiten vermieden werden können.

Allerdings wird von den befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung eine wesentliche Schwierigkeit benannt, die als sinnvoll eingeschätzte Vorförderung für betriebliche Einzelumschulungen zu realisieren. Die betrieblichen Einzelumschulungen werden in der Regel in Wohnortnähe der UmschülerInnen durchgeführt. Die regional verstreuten zukünftigen UmschulungsteilnehmerInnen müßten in einem zentralen Vorförderungslehrgang zusammengefaßt werden. Dies kann eine Internatsunterbringung der TeilnehmerInnen erforderlich machen, die meistens für die Betroffenen mit Problemen verbunden ist. Außerdem können Vorförderungslehrgänge nur zu bestimmten Zeitpunkten eingerichtet werden, so daß für die TeilnehmerInnen längere Wartezeiten auf den Beginn eines Lehrgangs entstehen könnten. Einen zentralen Vorförderungslehrgang ohne Internatsunterbringung einzurichten, ist u.U. schwierig bzw. unmöglich.

"Eine stationäre Vorförderung zu realisieren, ist schwierig. Die betrieblichen Umschüler sind regional verstreut, man muß in einem Arbeitsamtsbezirk Umschüler für Vorförderungslehrgänge sammeln und dies bringt lange Wartezeiten mit sich."

⁶ Die MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung sprechen von "Vorförderung", während die befragten Bildungsträger in diesem Zusammenhang eher den Begriff "Vorbereitungslehrgang" (auf eine Umschulung) verwenden. Beide Begriffe meinen die gleiche Maßnahme.

Um für die betrieblichen EinzelumschülerInnen ein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot zu schaffen, bietet sich in bestimmten Fällen die Initiierung einer Kooperation zwischen einer über-/außerbetrieblichen Berufsbildungsstätte und Betrieben an oder die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse in Blockform an der einschlägigen Berufsschule für UmschülerInnen aus einem größeren regionalen Einzugsgebiet. Hier kann für die Zeit des Blockunterrichts dann allerdings auch auswärtige Unterbringung erforderlich werden.

Weitere probate Mittel, um die Probleme der UmschülerInnen bei der Theorieaneignung zu mindern, stellen Förder- und Stützunterricht und/oder umschulungsbegleitende Einzelfallhilfe dar.

"Ergänzende Maßnahmen in den ersten drei bis sechs Monaten der Umschulung würden sicherlich mit Dank entgegengenommen werden."

Die Berufsschulen oder andere berufsbildende Einrichtungen könnten solche Maßnahmen anbieten. Die Einzelfallhilfe wäre durch MitarbeiterInnen einer überbetrieblichen öffentlichen Institution zu realisieren.

Bei der Einzelfallhilfe werden als Beispiel die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Rahmen des "Benachteiligtenprogramms" für Auszubildende angeführt. Diese Einzelfallhilfen - orientiert am Benachteiligtenprogramm - hätten den Vorteil, daß sie sich nicht nur auf eine fachlich inhaltliche Unterstützung beziehen, sondern gleichzeitig bei privaten Schwierigkeiten unterstützend wirken:

"Denkbares Modell wäre z.B. ein Sozialpädagoge bei der Kammer, der als neutrale Person beispielsweise bei Lernproblemen oder in Konfliktfällen beratend tätig werden könnte."

Mit der 9. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes vom 20.12.1988, dem § 40c, ist im Grundsatz auch eine förderungsrechtliche Möglichkeit gegeben, solche Einzelfallhilfe durchzuführen. Allerdings ist diese Möglichkeit nur auf ausbildungsbegleitende Hilfen beschränkt und kommt bei der betrieblichen Umschulung in anerkannte Ausbildungsberufe nicht zum Tragen.

Die gerade angeführten Vorschläge der befragten ArbeitsberaterInnen zur Minderung der Probleme bei der betrieblichen (Einzel-)Umschulung werden durch Ergebnisse aus der o.g. Modellversuchsreihe unterstrichen (EMPFEHLUNGEN des BIBB, 1989). Allerdings müssen für betriebliche Einzelumschulungen besondere Konzepte von Vorbereitungsmaßnahmen, begleitendem Förder- und Stützunterricht sowie der Betreuung der UmschülerInnen praktiziert und ein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot geschaffen werden (vgl. Kap. 4).

Ein weiteres mögliches Problem betrieblicher Umschulung ist auf die Modalität dieser Maßnahmeart zurückzuführen, die allgemein als ein Vorteil gewertet werden kann und wird: auf den beliebig festzusetzenden Umschulungsbeginn während eines Jahres. Das kann zur Folge haben, daß Prüfungstermine sowie Förderungs- und Umschulungsdauer auseinanderfallen. Es käme deswegen vor, daß EinzelumschülerInnen entweder 1 - 2 Monate vor Ende der Umschulungszeit die Abschlußprüfung ablegen oder auf den nächsten Prüfungstermin warten müssen. In dieser Zeit seien sie dann als Anlernkraft im Betrieb beschäftigt. Für das Ablegen der Abschlußprüfung sei dies jedoch nicht günstig.

"Die Umschulung endet z.B. im April, die Abschlußprüfung ist erst im August. Und da hängt er wieder ein Vierteljahr Jahr in der Luft ... vielleicht ist auch schon wieder die Motivation weg, sich dann überhaupt nochmal der Prüfung zu stellen."

Eines der gravierendsten Probleme der Umschulung für die TeilnehmerInnen überhaupt stellt aus Sicht der befragten ArbeitsberaterInnen jedoch die finanzielle Absicherung während der Maßnahme dar. Die Höhe der finanziellen Förderung der UmschülerInnen sei unzureichend. Sie sichere in vielen Fällen nicht den notwendigen Lebensunterhalt der UmschülerInnen und ihrer Familie über den Umschulungszeitraum von zwei Jahren:

"Es ist schwierig für einen Umschüler mit Familie, zwei Jahre lang von Unterhaltsgeld zu leben."

Des weiteren würden bei der Höhe der finanziellen Förderung keine finanziellen Anreize gegeben sein, eine Umschulung aufzunehmen:

"Früher war das höhere Unterhaltsgeld im Vergleich zum Arbeitslosengeld oft ein durchaus ausschlaggebender Anreiz für Leute, sich für eine Umschulung zur Verfügung zu stellen ... denn ich sage es nochmal, Umschulung ist ein hartes Brot. Und deshalb ist der finanzielle Anreiz von einem erheblichen Gewicht. Und das ist heute eben nicht mehr gegeben."

Ein weiteres Bündel von Veränderungsvorschlägen hat deshalb finanzielle Aspekte der Umschulung zum Inhalt. Erstens wird angeführt, daß das Unterhaltsgeld erhöht werden sollte. Zweitens wird ausgeführt, daß die Zahlung einer vom Betrieb zu zahlenden Umschulungsvergütung gesetzlich geregelt werden sollte. Es sei daran erinnert, daß die Betriebe sich - im Unterschied zu früheren Jahren - in der Regel nicht mehr an der finanziellen Unterstützung von UmschülerInnen in Form von Umschulungsvergütungen beteiligen (KLÄHN, 1989). Eine solche Umschulungsvergütung würde auch das Unterhaltsgeld aufstocken. Außerdem könnte die Zahlung einer Umschulungsvergütung zweierlei bewirken:

- der Betrieb würde mehr in die Pflicht genommen und sich so verantwortlicher für die UmschülerInnen fühlen,
- die UmschülerInnen würden sich stärker an den Betrieb gebunden fühlen.

3.3.2 Zuständige Stellen

Die Kammern führen als einen neuralgischen Punkt an, daß - wenn auch vereinzelt - die Umschulung nicht in allen Betrieben optimal durchgeführt werde:

"Wir haben bei der Umschulung in Einzelfällen auch unheimlich Ärger gehabt, weil bestimmte Betriebe auf den Trichter gekommen sind, betriebliche Umschulung kostet nichts, wenn man Leute mit Vorkenntnissen einstellt und sie dann so einsetzt, daß sie schon noch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, aber nicht in der ursprünglich gedachten und gebotenen Form ... also praktisch: er bringt schon nach einer gewissen Zeit Teilleistungen, die auf die Rendite des Betriebes gehen, das ist auch berechtigt, aber man hat hier noch eine gewisse Ausbildungsverantwortung ..."

Das Hauptproblem liegt jedoch nach Meinung der befragten Berufsbildungsreferenten in der verkürzten Umschulungsdauer. Bei der Frage der Festlegung der Umschulungsdauer zeigen sich zwischen den zuständigen Stellen und der Arbeitsverwaltung unterschiedliche Einschätzungen. Meistens beträgt die maximale Umschulungszeit 24 Monate, und zwar für dreijährige wie auch für dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe. Die befragten Kammervertreter berichten dabei häufig von Bestrebungen der Arbeitsverwaltung, diese bereits reduzierte Ausbildungszeit der Umschulungsmaßnahmen weiter zu verkürzen:

"Vom Arbeitsamt ist schon seit einigen Jahren immer wieder das Bestreben in Gang, die Umschulung auf 18 Monate zu verkürzen, aus Kostengründen natürlich. Es gibt sogar Kammern, das muß man sagen, die sich breitschlagen ließen, so etwas zu tun. ... Wir lehnen das bisher mit Erfolg immer ab."

Die befragten Berufsbildungsreferenten begründen ihre Kritik an der verkürzten Ausbildungsdauer der Umschulung im wesentlichen mit drei Argumenten.

E r s t e n s verweisen sie - wie auch die anderen Befragtengruppen - auf Probleme bei der Theorieaneignung. Dies trifft insbesondere die EinzelumschülerInnen in Betrieben, die häufig das erste Berufsschuljahr überspringen und sich den Stoff selbstständig aneignen müssen.

Z w e i t e n s werden negative Auswirkungen für den praktischen Teil der Umschulung gesehen. Zwar wird für möglich gehalten, die notwendigen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse auch in einer verkürzten Zeit zu vermitteln. Das Erlangen von erforderlichen Berufserfahrungen komme hierbei jedoch zu kurz. Nach den Erfahrungen der befragten Referenten haben häufig die UmschülerInnen die Folgen zu tragen, indem an sie unrealistische Erwartungen seitens der Betriebe gestellt werden, wenn sie nach erfolgreicher Abschlußprüfung einen adäquaten Arbeitsplatz bekommen, wie aus folgendem Zitat deutlich wird:

"Es fehlt den Umschülern nach zwei Jahren die nötige Vertiefungsphase, und vor allem, was in den Firmen, die Umschüler einstellen, vergessen wird, ist, daß die der Meinung sind: Nun habe ich hier einen 35-jährigen Mann, der Mechaniker ist, der wird gerne verwechselt mit anderen echten Fachleuten, die mit 18 Jahren ihre Prüfung gemacht haben. Das muß ich den Firmen immer wieder sagen, wenn die einen Umschüler einstellen, egal welchen Alters, den müssen sie be-

handeln wie einen Jung-Gesellen. Aber man kann sich das irgendwie schlecht vorstellen, der Mann ist ja 35 Jahre alt, und nebensächlich habe ich einen, der mit 18 oder 19 Jahren seine Mechanikerprüfung macht und arbeitet selbstständig und ist ein guter Fachmann, und das kann der Umschüler nicht sein. ...Das sind immer mal wieder Probleme, die in den Betrieben auftauchen, wo es heißt, jetzt haben wir einen Umschüler eingestellt, der ist 35 Jahre alt, und der kann ja nichts. Natürlich, der kann ja nichts können, der kann nicht so weit sein wie ein normaler, der 20 Jahre Erfahrung mitbringt."

Drittens wird durch eine Reduzierung der Ausbildungszeit bei der Umschulung die Gefahr einer Aushöhlung des dualen Systems gesehen:

"Problematisch ist die Sache schon, auch handwerkspolitisch, daß man praktisch die normale Ausbildung im dualen System untergräbt ... und es gibt Stimmen in unserem Handwerksbereich, daß also gesagt wird, jeder Jugendliche, der heute noch eine normale Lehre hat, wo er fast nichts verdient, der ist blöd, der soll doch ein paar Jahre warten oder als Hilfskraft gehen, und dann läßt er sich vom Arbeitsamt auf Staatskosten umschulen."

"Das bringt große Unruhe in unsere Organisation ... die Gesellenprüfungskommissionen, die sind häufig unzufrieden... und die haben kein Verständnis dafür, daß ein Gesellenbrief, z.B. im Maschinenbauerhandwerk, daß der nach zwei Jahren erworben werden kann. ...Die Tatsache, daß jemand älter ist und vielleicht vernünftiger und seine Lernleistung günstiger ist, das wird nicht anerkannt, sondern er hat diese lange Lehrzeit hinter sich und erwartet auch von anderen, daß diese lange Lehrzeit in der gleichen Form absolviert wird. Das Verständnis für die Kurzausbildung ist bei den Handwerksbetrieben und auch bei den Gesellenprüfungskommissionen nicht vorhanden."

Die Lösungsansätze der Berufsbildungsreferenten der zuständigen Stellen beziehen sich auf die Forderung nach einer Umschulungsdauer von mindestens 24 Monaten für dreijährige Ausbildungsberufe und 30 Monaten für dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe. Diese Dauer sollte nur dann unterschritten werden können, wenn die UmschülerInnen bereits über artverwandte Berufsabschlüsse verfügen:

"Wir waren bisher der Meinung, und die Betriebe bestätigen uns das, und die Prüfungsergebnisse bestätigen das immer wieder, daß wenn jemand noch nicht in einem ähnlichen Beruf tätig war, doch 24 Monate für diesen Beruf benötigt, um einigermaßen in diesem Beruf zu sein und ein entsprechendes Ergebnis zu erreichen."

"Was wir immer wieder betonen und gerne hätten, wäre natürlich eine Verlängerung der Umschulung. Die zweijährige Umschulung ist wohl die gerade noch verantwortbare, aber es wäre mit Sicherheit besser, auch für den einzelnen Umschüler, eine längere Umschulungszeit zu haben, um das Gelernte zu vertiefen. ...Wir hätten schon lieber eine zweieinhalbjährige Umschulung... Aber es sind vor allem finanzielle Dinge, denn ein halbes Jahr mehr Umschulung bedeutet für die Arbeitsverwaltung, aber auch für die Allgemeinheit, höhere Kosten."

3.3.3 Betriebe

Auch aus der Sicht der befragten BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen ist die zu kurze Umschulungsdauer eines der Hauptprobleme der betrieblichen Umschulung.

"Die zweijährige Umschulungszeit reicht nicht aus... die dreijährige Ausbildungszeit hat ihre Berechtigung."

Die Nachteile, die sich aus ihrer Sicht für die Umschulung aufgrund der verkürzten Dauer ergeben, gleichen denen der von den Berufsbildungsreferenten hierzu gemachten Ausführungen:

Die Umschulungsdauer ist für die Theorieaneignung zu kurz. Die UmschülerInnen "überspringen" meistens ein Berufsschuljahr. Den fehlenden Unterrichtsstoff müssen sie sich selbst aneignen. Falls ein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot zur Verfügung steht, ist es sehr komprimiert. 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. Die fehlende berufliche Routine kann sich negativ auf die Übernahmechancen der UmschülerInnen 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."

Lernprobleme der UmschülerInnen werden von den befragten BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen als weitere neuralgische Punkte betrieblicher Umschulung genannt. Diese Lernprobleme haben aus ihrer Sicht verschiedene Ursachen:

Die UmschülerInnen sind lernungsgewohnt. Meistens haben sie bereits vor Jahren die Schul- und/oder Berufsausbildung abgeschlossen. Es gibt in der Regel kein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot der Berufsschule. Da die UmschülerInnen häufig in das zweite Berufsschuljahr einsteigen, müssen sie den Stoff des ersten Berufsschuljahres im Selbststudium nachholen. Dabei bereiten bestimmte Fächer, wie das Fachzeichnen bei den gewerblich-technischen Berufen besondere Schwierigkeiten. Es sind Kenntnisse im Selbststudium nachzuholen, deren Erwerb erfahrungsgemäß auch im Direktunterricht vielen Lernenden Schwierigkeiten bereiten.

Für bestimmte Berufsziele fehlt an der zuständigen Berufsschule die einschlägige Fachklasse. UmschülerInnen 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 müssen die UmschülerInnen noch beachtliche Adaptionleistungen erbringen.

Bei der Auflistung der Probleme nehmen auch aus Sicht der befragten Betriebsleiterinnen und AusbilderInnen finanzielle Schwierigkeiten einen hohen Rang ein:

"Finanziell sieht es manchmal bei den Umschülern trostlos aus."

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die UmschülerInnen Familien finanziell zu versorgen haben, bereits vor der Umschulung wenig verdient haben und/oder schon länger arbeitslos waren. Von den befragten BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen wird oftmals hervorgehoben, daß es ungerecht ist, daß Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld für UmschülerInnen die gleiche Höhe haben. Für die Mühen der Umschulung gibt es keine finanziellen Anreize.

Ein weiterer Problemkreis betrifft den Altersunterschied zwischen UmschülerInnen und der übrigen Betriebsbelegschaft, der z.B. folgende Auswirkungen haben kann:

- Sind die UmschülerInnen älter als die Fachkräfte, denen sie zugeordnet sind, so kann dies ein Problem bei Kundenbesuchen darstellen.
- Spannungen zwischen UmschülerInnen und MitarbeiterInnen des Betriebes kann es geben, weil UmschülerInnen nicht mehr so anpassungsfähig sind wie Auszubildende.

Und schließlich ist noch ein Problem zu nennen, das die befragten BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen beklagen: nicht für alle UmschülerInnen sei die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Umschulung gegeben. Die Motivation dieser UmschülerInnen läßt dann zu wünschen übrig.

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

Die Lösung der Probleme bei der Durchführung betrieblicher Umschulungen wird von den befragten BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen vorrangig in der Verlängerung der Umschulungsdauer gesehen.

Im Rahmen einer verlängerten Umschulungsdauer könnte ein tieferes Verständnis für die beruflichen Aufgaben erreicht werden und es könnten arbeitsmarktgängige Zusatzqualifikationen, wie z.B. EDV-Kenntnisse, vermittelt werden:

"Bei einer Verlängerung der Umschulung verstehen die Umschüler mehr vom Prinzip her."

"Die Vermittlung von EDV-Kenntnissen in einer verlängerten Umschulung würde Arbeitsmarktchancen verbessern."

Durch eine Verlängerung der Umschulungsdauer würde aus der Umschulung erst eine "ganze Sache".

"Wenn der Staat schon so viel in die Umschulung investiert, dann sollte er es auch richtig tun."

Von den befragten BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen wird weiterhin angegeben, daß die Durchführung von Vorbereitungslehrgängen ein Beitrag zur Minderung der oben angeführten Probleme sein könnte. In solchen Lehrgängen könnten Schulkenntnisse aufgefrischt und Lerntechniken geübt werden und es wäre eine Vermittlung des Unterrichtsstoffes des 1. Berufsschuljahres in komprimierter Form möglich.

"Der Einstieg in das 2. Berufsschuljahr wird so erleichtert, weil die Umschülerin schon theoretische Vorkenntnisse und Grundwissen erlangt hat."

Der Berufsschulunterricht sollte generell vor allem in der Anfangsphase durch betrieblichen oder außerbetrieblichen (Stütz-)Unterricht ergänzt werden:

"Das Wissen der Umschüler muß innerbetrieblich oder durch außerbetriebliche Zusatzmaßnahmen aufgefüllt werden ... ohne zusätzliche Kurse geht es gar nicht."

Für wesentlich werden auch Verbesserungen der finanziellen Förderung sowie mehr finanzielle Anreize für die Teilnehmer gehalten:

"... Höhe der Förderung, da muß man was machen. Das Unterhaltsgeld müßte deutlich höher sein als das Arbeitslosengeld."

Außerdem sollte eine Betreuung der UmschülerInnen während der Umschulung ermöglicht werden, damit Fragen im Zusammenhang mit der Umschulung geklärt werden können, Aussprachemöglichkeiten bei Problemen gegeben sind und AusbilderInnen von sozialen Problemen der UmschülerInnen entlastet sind.

"Eine Betreuung in Form eines Umschulungsberaters wäre auf jeden Fall sinnvoll, erst mal unabhängig davon, wer diese Betreuung macht. Es treten doch einige Probleme und Fragen im Zusammenhang mit der Umschulung auf. Es sollten Aussprachemöglichkeiten für Umschüler geschaffen werden. Für die Leute ist es schwer, in dem Alter noch Lernen, Familie, Freizeit und alle anderen Verpflichtungen unter einen Hut zu bekommen."

3.3.4 Berufsschulen

Bei der Schilderung der Probleme betrieblicher Umschulungen sowie bei vorgeschlagenen Lösungsansätzen von Lehrkräften an Berufsschulen wird deutlich, daß für sie die Probleme von EinzelumschülerInnen nicht im Vordergrund stehen und ihren Schulalltag nur am Rand berühren. Bei Klassenfrequenzen von teilweise mehr als 25 SchülerInnen sind die wenigen EinzelumschülerInnen kein bestimmender Faktor.

Zu den neuralgischen Aspekten betrieblicher Umschulung, die Probleme für TeilnehmerInnen aufwerfen und auch negative Auswirkungen für das Lehrpersonal zeitigen, rechnen die befragten Lehrkräfte Maßnahmemodalitäten, die von der Arbeitsverwaltung häufig als Vorteil gewertet werden: die verkürzte Umschulungsdauer und die flexiblen Einstiegsmöglichkeiten.

Beide Maßnahmemerkmale haben für die LehrerInnen einen erhöhten Arbeitsaufwand zur Folge, gehen sie auf die Problemlage betrieblicher EinzelumschülerInnen ein: Es muß zunächst geklärt werden, über welche individuellen Lernvoraussetzungen UmschülerInnen verfügen, auf welchem Ausbildungsstand sie sich befinden, zu welchem Zeitpunkt die Prüfung gemacht werden soll u.a.m. Das heißt, im Idealfall setzt sich die Lehrkraft mit der jeweiligen individuellen Lern- und Berufsbiographie eines jeden Umschülers bzw. einer jeden Umschülerin intensiv auseinander.

Eine unter den Bedingungen möglichst optimale Eingliederung der UmschülerInnen - orientiert an deren Bedürfnissen - setzt auch immer eine vermehrte Kooperation mit KollegInnen voraus. So kann zum Beispiel darauf hingewirkt werden, daß UmschülerInnen am Unterricht in anderen Klassen teilnehmen, wenn dort entsprechende Themen gerade behandelt werden. Ein solches Vorgehen verlangt den Lehrkräften jedoch ein Mehr an Zeit und organisatorischem Aufwand ab.

Aus der Sicht der Lehrkräfte sollte deshalb überlegt werden, ob man daran festhält, eine Umschulung im Betrieb zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Jahresverlauf beginnen zu lassen, auch wenn es im Betriebsinteresse liegt. Im Hinblick auf die Unterrichtsorganisation würde eine Angleichung der Einstiegstermine von betrieblichen

(Einzel-)UmschülerInnen an die regulären Einstellungstermine von Auszubildenden begrüßt werden, sofern es nicht möglich ist, reine UmschülerInnen-Klassen einzurichten.

Um den Anforderungen an die Lehrer, die UmschülerInnen unterrichten, besser gewachsen zu sein, wünschen sich die Lehrkräfte generell eine Fortbildung in Erwachsenenpädagogik und eine regionale Lehrerfortbildung, in der ein Erfahrungsaustausch zwischen Berufsschullehrern von UmschülerInnen-Klassen bzw. EinzelumschülerInnen stattfindet. Vereinzelt wird sogar für eine Fortbildungspflicht aller Lehrkräfte plädiert, die UmschülerInnen unterrichten. Um den organisatorischen und inhaltlichen Mehraufwand für ein angemessenes Unterrichten von UmschülerInnen zu bewältigen, würden bestimmte Lehrkräfte die Gewährung von Freistunden begrüßen. Weiterhin könnten sich einige Lehrkräfte eine Erleichterung ihrer Arbeit durch die Einrichtung einer bundesweiten Koordinationsstelle zum Thema "Umschulung" vorstellen, um Kenntnisse und Erfahrungen zwischen den Bundesländern auszutauschen.

Für die UmschülerInnen bedingen die verkürzte Umschulungsdauer sowie der flexible Umschulungsbeginn aus der Sicht der Lehrkräfte Probleme bei der Aneignung des Berufsschulstoffs. Auch wenn die meisten Lehrkräfte der Auffassung sind, daß die UmschülerInnen das Pensum trotz der verkürzten Umschulungsdauer aufgrund der hohen individuellen Motivation und Zielstrebigkeit schaffen, betonen sie immer wieder die Schwierigkeiten, vor denen die UmschülerInnen in der Berufsschule stehen, zum Beispiel fehlende Grundkenntnisse in den Kultur- und Lerntechniken.

Um insbesondere betriebliche EinzelumschülerInnen bei der Aneignung des Berufsschulstoffs in der verkürzten Zeit zu unterstützen, schlagen die befragten Lehrkräfte Vorförderungslehrgänge vor Beginn der Umschulung, Stütz- und Förderunterricht sowie gezielte Einzelförderung während der Umschulung vor.

Die Vorförderungslehrgänge könnten an der Berufsschule oder einer anderen Berufsbildungsstätte angeboten werden. Sie sollten nicht berufsbegleitend stattfinden, da eine Überforderung gerade für die älteren UmschülerInnen befürchtet wird.

Inhaltlich sollten in Vorförderungslehrgängen schulische Grundkenntnisse, zum Beispiel in Rechnen, Deutsch und Zeichnen, in komprimierter Form aufgefrischt werden. So könnte nach Meinung der Lehrkräfte der Einstieg in das zweite Berufsschuljahr erleichtert und Resignation vermindert werden.

Für diejenigen UmschülerInnen, die schlechte Vorkenntnisse mitbringen, sollte Stütz- und Förderunterricht parallel zum normalen Unterricht eingerichtet werden mit drei bis vier Stunden/Woche. Allerdings wird eingeschränkt, daß die Berufsschule diesen Stütz- und Förderunterricht nicht anbieten könnte, dies müsse von anderer Stelle organisiert werden. In diesem Stütz- und Förderunterricht solle Basiswissen vermittelt werden. Diese Notwendigkeit wird besonders für AusländerInnen und TeilnehmerInnen ohne abgeschlossene Schulausbildung gesehen.

Bestimmten UmschülerInnen könnte am besten durch Erteilung von Einzelförderung geholfen werden. Diese Einzelförderung kann in begrenztem Ausmaß von den Lehrkräften an den Berufsschulen erfolgen, indem zum Beispiel gezielt alte Prüfungsaufgaben zum selbständigen Durcharbeiten ausgeteilt und im Anschluß besprochen werden, oder indem gesondert zu Übungszwecken Hinweise auf den Unterrichtsstoff gegeben werden, der vor- und nachbearbeitet werden muß:

"Von vornherein sagen, was auf ihn zukommt bis zur Prüfung ... Wenn man das als Prämisse voraussetzt ... dann muß er von vornherein wissen, in welche Richtung er arbeiten muß ... Oder man gibt im Einzelaufgaben, das soll er vorbereiten und abgeben, damit man das kontrolliert ... Oder man gibt ihm alte Prüfungsaufgaben und man kontrolliert das Ergebnis dann ..."

Aus der Sicht der befragten Lehrkräfte sollten sowohl die Vorförderungslehrgänge, der Stütz- und Förderunterricht als auch die gezielte Einzelförderung die Vermittlung von Arbeitstechniken beinhalten. Auch die Anleitung zum selbständigen Lernen wird für wesentlich gehalten:

"... ich setze voraus, daß sie sich mit der Sache auseinandersetzen, weil die Zeit von 2 Jahren zu knapp ist ... Und daß sie über das, was wir gerade gemacht haben hinaus, sich das eine oder andere Kapitel selber durchlesen ... Oder ich sage ihnen noch, das werde ich im Unterricht nicht mehr ansprechen, das kommt vielleicht wieder mit vor, aber das sind Sachen, die kann man sich selbst erarbeiten ..."

3.3.5 UmschülerInnen

Die UmschülerInnen beklagen ebenfalls häufig, daß die Umschulungsdauer zu kurz sei, was zu Problemen während der betrieblichen Ausbildungsphase der Umschulung führt. Aber auch die Aneignung der theoretischen Kenntnisse in der Berufsschule sei schwierig, zumal in der Regel kein auf die Umschulungsdauer abgestimmtes Unterrichtsangebot der Berufsschule existiert. Die Höhe der finanziellen Förderung stellt ein gravierendes Problem dar. Darüber hinaus kritisieren die UmschülerInnen die Beratung vor Beginn der Umschulung sowie die Abwicklung der Förderung durch die Arbeitsverwaltung.

Diese Problembereiche werden im folgenden näher dargestellt.

Betriebliche Ausbildungsphase der Umschulung

Viele der betrieblichen UmschülerInnen haben die Erfahrung gemacht, daß Betriebe nur sehr schlecht über Möglichkeiten und Modalitäten der betrieblichen Umschulungen informiert sind. Das erschwere in manchen Fällen das Zustandekommen eines Umschulungsvertrages. Da Betriebe häufig nicht wußten, daß Unterhaltsgeldzahlungen für UmschülerInnen unter entsprechenden Voraussetzungen vom Arbeitsamt übernommen werden bzw. nicht über den Ablauf der Umschulung informiert waren, kam ein Umschulungsverhältnis manchmal erst nach langwierigem Verhandeln und Einbeziehen des Arbeitsamtes zustande.

Der Hauptkritikpunkt der UmschülerInnen betrifft in den meisten Fällen nicht den betrieblichen Teil an sich, sondern die verkürzte Umschulungsdauer, die allerdings negative Auswirkungen auf den betrieblichen Teil der Umschulung hat. Die verkürzte Umschulungsdauer führe dazu, die Gebiete im Betrieb nicht gründlich durch-

zunehmen. Es fehlte die Zeit, in der Praxis die theoretischen Kenntnisse zu vertiefen. Außerdem könnten praktische Tätigkeiten im Betrieb nicht ausreichend geübt werden.

Das hat nach den Erfahrungen der UmschülerInnen einen enormen Leistungsdruck zur Folge. Aus ihrer Sicht werden an sie höhere Anforderungen gestellt als an Auszubildende, "obwohl es den Erwachsenen ja nicht leichter fällt".

Erschwerend kommt hinzu, daß die meisten UmschülerInnen in Klein- und Mittelbetrieben ausgebildet werden, wo die Umschulung sich an anfallenden Arbeiten orientiert und weniger an systematisch aufgebauten Lernprozessen wie etwa in Lehrwerkstätten von Großbetrieben. Unter diesen Bedingungen wirkt eine Verkürzung der Umschulung besonders erschwerend.

Die reduzierte Umschulungsdauer bewirke unter Umständen auch, daß nach relativ kurzer Zeit bereits die Zwischenprüfung absolviert werden müsse. Hier kann es dann aufgrund zu geringer Umschulungszeiten leicht zu Mißerfolgen kommen, die zwar keine Konsequenzen in der Weise nach sich ziehen können, daß die Umschulung abgebrochen werden muß. Sie wirken in der Regel jedoch belastend auf die psychische Situation der UmschülerInnen.

Die verkürzte Umschulung und die damit verbundenen Probleme verleiteten eine Umschülerin, die ihre Abschlußprüfung zum Befragungszeitpunkt bereits erfolgreich abgeschlossen hatte, zu dem Gedanken, daß es besser gewesen wäre, die Abschlußprüfung nicht beim ersten Mal zu bestehen. In diesem Fall hätte sie ein halbes Jahr Verlängerung beantragen können, d.h. "ein halbes Jahr länger im Betrieb, ein halbes Jahr mehr Erfahrung".

Die Umschulungsdauer wird auch deswegen als zu kurz erlebt, da aus Sicht mancher UmschülerInnen zu viel gearbeitet und zu wenig gelernt würde.

Gelegentlich wird auch beklagt, daß das Niveau der Umschulung im Hinblick auf die Arbeitsmarktanforderungen zu niedrig sei, es müßten arbeitsmarktgängige Zusatzqualifikationen an modernen Maschinen vermittelt werden.

Eine Verlängerung der Umschulungsdauer wurde häufig als eine Lösungsmöglichkeit der angesprochenen Problemen gesehen. Dies trifft sowohl für UmschülerInnen in Einzelmaßnahmen wie auch für UmschülerInnen in Gruppenmaßnahmen zu. Mehr Zeit für das Trainieren praktischer Arbeiten im Betrieb steigere die Qualifikation. Nach Meinung der UmschülerInnen würde sich ihre Attraktivität für Betriebe hinsichtlich einer Einstellung erhöhen.

Die Berufsschule

Die meisten der befragten UmschülerInnen besuchten zum Befragungszeitpunkt eine Berufsschulklasse für Auszubildende. Häufig sind sie der/der einzige UmschülerIn der Klasse. Neben der Umstellung, "als Älterer wieder die Schulbank zu drücken", ist das fehlen von UmschülerInnen-Klassen für sie mit vielerlei Problemen verbunden.

Oft empfinden UmschülerInnen - besonders am Anfang - aufgrund des starken Altersunterschiedes zu Auszubildenden ein Gefühl von Fremdheit in der Klasse und müssen Hemmschwellen überwinden, die Jugendlichen-Klassen zu besuchen:

"Das war ein blödes Gefühl am Anfang, wenn sie da mit 34 Jahren reinkommen und sitzen nur mit 16-, 17-jährigen zusammen ..., aber man gewöhnt sich daran ... Am Anfang habe ich direkt Komplexe gehabt."

Die didaktische und z.T. auch die inhaltliche Gestaltung des Unterrichts wird als nicht erwachsenengerecht empfunden. Da wird häufig generell auch die Haltung von BerufsschullehrerInnen gegenüber UmschülerInnen kritisiert. Die LehrerInnen seien gewohnt, mit Auszubildenden, also Jugendlichen, umzugehen. Diese seien "formbar". Auf Erwachsene, "Leute, die einen eigenen Kopf haben", könnten LehrerInnen nicht eingehen. Es herrschen in diesem Punkt Einstellungen vor, wie im folgenden Zitat eines Umschülers ausgedrückt:

"Er (der Lehrer) übergeht meine Persönlichkeit."

Objektiv erschwert wird die Theorieausbildung in der Berufsschule für UmschülerInnen dadurch, daß ein - der verkürzten Umschulungsdauer gemäßes - abgestimmtes Unterrichtsangebot fehlt. Die UmschülerInnen steigen in der Regel in das zweite Berufsschuljahr ein. Den bereits vermittelten Unterrichtsstoff müssen sie sich selbst erarbeiten. Viele der Befragten geben an, täglich nach der Arbeit ein bis zwei Stunden in Selbststudien die notwendige Theorie zu erarbeiten. Vor Klassenarbeiten bzw. Prüfungen erhöhe sich der Aufwand. Eine Umschülerin:

"Ich nutze jede freie Minute für Hausaufgaben, das Durcharbeiten von alten Prüfungsaufgaben, Lesen und Lernen."

Hilfen von der Berufsschule werden hierbei meist nicht angeboten. Schwierigkeiten bei der Theorieaneignung ergeben sich für UmschülerInnen nicht nur aus der Stofffülle aufgrund der reduzierten Umschulungsdauer. Häufig wird auch beklagt, das Lernen verlernt zu haben. Eine Umschülerin, nachdem sie beim ersten Mal die Abschlußprüfung nicht bestanden hatte:

"Ich lernte viel, aber falsch. Ich lernte allein, es fehlte die Korrektur."

Einen wichtigen Ansatzpunkt für Veränderungsvorschläge bildet aus der Sicht der befragten UmschülerInnen deshalb die Organisation des Berufsschulunterrichts:

Die UmschülerInnen, die in einer Auszubildenden-Klasse am Unterricht teilnehmen und die sich aufgrund dessen relativ isoliert fühlen, sprechen sich für die Einführung von UmschülerInnen-Klassen aus. Sie verbinden damit die Hoffnung, daß sich für sie die Atmosphäre im Unterricht verbessere, da sie sich unter "Gleichgesinnten" fühlen.

Als hilfreich für den Einstieg in die Theorie würden viele UmschülerInnen auch das Angebot eines Vorbereitungslehrgangs zu Beginn der Umschulung empfinden, der über Ablauf und Anforderungen der Umschulung informiert:

"Dann wüßte man besser, was auf einen zukommt."

Auch würde durch einen Vorbereitungslehrgang geholfen, sich wieder auf systematische und theoretische Lernprozesse einstellen zu können, insbesondere unter dem Druck der verkürzten Umschulung:

"Es wäre angebracht gewesen, daß man ein bißchen vorbereitet gewesen wäre. Jetzt kommt das große Erwachen. Wir müssen in zwei Jahren lernen, was andere in drei Jahren lernen ... Es stürmt zu viel auf einen ein. In der Theorie wird man vor harte Tatsachen gestellt, man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist."

Bei Bedarf sei es auch zweckmäßig, Auffrischkurse insbesondere in Deutsch und Mathematik anzubieten.

Nach Ansicht der befragten UmschülerInnen sollte die Entscheidung für eine Teilnahme an Vorbereitungslehrgängen jedoch von ihnen selbst getroffen werden können.

Während der Umschulung sollte nach den Wünschen der Befragten Zusatzunterricht angeboten werden, um Theoriedefizite besser ausgleichen zu können.

Beratung und Abwicklung der Förderung durch die Arbeitsverwaltung

Die Beratung und Betreuung der UmschülerInnen durch die Arbeitsverwaltung stößt in vielen Fällen auf Kritik. Diese bezieht sich sowohl auf die Zeit vor Beginn wie auf die Zeit der Durchführung der Maßnahmen.

Vor der Umschulung hatten die meisten befragten UmschülerInnen bereits über einen längeren Zeitraum Gespräche mit ArbeitsvermittlerInnen und/oder ArbeitsberaterInnen geführt. Die potentiellen TeilnehmerInnen der Umschulungen beklagen hierbei häufig, daß sie in den ersten Gesprächen überhaupt nicht auf die Möglichkeiten einer Umschulung hingewiesen worden sind. Nicht selten haben sie von dieser Alternative zufällig erfahren, zum Beispiel durch Bekannte und/oder durch im Arbeitsamt ausliegende Informationen.

Werden potentielle TeilnehmerInnen über Umschulungen beraten, verfügen MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung aus Sicht der Ratsuchenden oft nur über sehr oberflächliche Kenntnisse einzelner Berufe. Viele der befragten UmschülerInnen geben an, sich anderweitig informiert zu haben, da die Beratung in diesem Punkt nur sehr unzulänglich gewesen sei.

Hinzu treten teilweise Unklarheiten über finanzielle Fragen der Förderung der TeilnehmerInnen. Es kommt auch vor, daß die ersten Zahlungen an UmschülerInnen erst zwei bis drei Monate nach Beginn der Umschulung erfolgen.

Teilweise fühlen sich die befragten UmschülerInnen durch die Ansprache der MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung diskriminiert, wie durch folgende Äußerung eines Arbeitsberaters:

"Nicht, daß Sie mir mit Fünfen ankommen."

Da fast alle befragten UmschülerInnen schlechte Erfahrungen in der beschriebenen Weise schildern, ist es nicht verwunderlich, wenn eine Beurteilung der Beratungsleistungen des Arbeitsamtes eher negativ ausfällt. Hilfestellungen bei fachlichen und sonstigen Problemen während der Umschulung werden gewünscht, aber die Befragten haben fast ausnahmslos die Frage verneint, ob sie eine verstärkte Betreuung der UmschülerInnen während der Maßnahme durch das Arbeitsamt wünschen.

Zu dem Ergebnis, daß TeilnehmerInnen unzufrieden sind mit der Beratung und Betreuung durch das Arbeitsamt kommt auch die schon weiter oben erwähnte Studie des BIBB, die sich mit Betreuungsaktivitäten der Arbeitsverwaltung im Rahmen von Auftragsmaßnahmen auseinandersetzt (v. BARDELEBEN u.a., 1989).

Private und finanzielle Situation

Für alle befragten UmschülerInnen stellt die finanzielle Situation während der Umschulung ein Hauptproblem dar. Dieses Ergebnis wird durch Befunde neuerer empirischer Untersuchungen gestützt (SCHÄUBLE/SCHREIFELDT, 1989; v. BARDELEBEN u.a., 1989).

Die UmschülerInnen erhalten während der Durchführung der Maßnahme vom Arbeitsamt ein Unterhaltsgeld. Grundlage für die Berechnung dieses Unterhaltsgeldes bildet das letzte Arbeitsentgelt. Da die Höhe des Unterhaltsgeldes in den letzten Jahren durch Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes und des Haushaltsrechts mehrfach erheblich verringert worden ist, und die meisten UmschülerInnen 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 Jahre 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 40prozentige Zunahme bei den Lebenshaltungskosten zu verzeichnen (vgl. Übersicht 6).

Übersicht 6: Entwicklung der durchschnittlichen Höhe des Unterhaltsgeldes (UHG) sowie des Preisindex für die Lebenshaltung - zeitliche Entwicklung 1974 - 1989

Jahr	UHG je Empfänger und Monat in DM (ohne Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge ^{*)} Haushaltsabrechnung	Preisindex für die Lebenshaltung ^{**)} 1980 = 100%
	Jahressumme	
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	122,5
1989	1.130,52	125,9

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

**) Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, 1984, 1988, 1990

Befunde unserer Untersuchung zeigen, daß sich Betriebe offensichtlich nicht mehr an der finanziellen Unterstützung von UmschülerInnen in Form von Umschulungsvergütungen beteiligen. Nach Aussagen der befragten ArbeitsberaterInnen haben

Firmen, die in Zeiten einer starken Arbeitskraftnachfrage den TeilnehmerInnen an einer Umschulung im Betrieb die Unterhaltszahlung des Arbeitsamtes aufstockten, ihr Verhalten geändert. Ein Arbeitsberater:

"Dies ist in den letzten Jahren sehr zurückgegangen. ...Die Betriebe haben sich dem Markt angepaßt. Das heißt, die Betriebe argumentieren, daß es genug Umschüler gäbe."

Eine Aufstockung des Unterhaltsgeldes durch die Betriebe wird nur noch selten praktiziert, obwohl die ArbeitsberaterInnen Betriebe darauf hinweisen, daß dies bis zu einem bestimmten Grad möglich sei, ohne daß der/die UmschülerIn leistungrechtliche Nachteile hätte.

Es sei daran erinnert, daß ein wesentliches Motiv der Betriebe, Umschulungsmaßnahmen anzubieten, die Tatsache ist, daß es UmschülerInnen zum "Nulltarif" gibt. Nur in Ausnahmen machen Betriebe einmalige Sonderzahlungen, zum Beispiel beim Anfall von Überstunden (KLÄHN/MELMS/PODESZFA, 1988).

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

Betriebliche Umschulung kann für die TeilnehmerInnen - im Unterschied zur außerbetrieblichen Umschulung - jedoch in einem Punkt finanzielle Vorteile bieten. Wird sie in Wohnortnähe durchgeführt, was in den meisten Fällen geschieht, können die Lebenshaltungskosten der UmschülerInnen geringer gehalten werden. Ein Umschüler:

"Umschulung, die ich aus meinem familiären Bereich durchziehen kann, ist für mich unter dem Strich billiger, da ich bei der Familie wohne, die Fahrtkosten minimiere..."

Im Mittelpunkt der Veränderungsvorschläge hinsichtlich finanzieller Probleme steht die Forderung nach einer spürbaren Erhöhung des Unterhaltsgeldes.

Zur finanziellen Misere kommt hinzu, daß aus der Sicht der befragten UmschülerInnen das Privatleben während der Maßnahme generell erheblich eingeschränkt ist. Wie schon berichtet, erarbeiten die UmschülerInnen oft den theoretischen Stoff am Abend selbständig. Die häuslichen Bedingungen hierfür sind in der Regel sehr ungünstig. Fast immer fehlen räumliche Voraussetzungen für ein ungestörtes und konzentriertes Selbststudium zu Hause. Darüber hinaus sind die UmschülerInnen darauf angewiesen, daß EhepartnerInnen und Kinder Verständnis aufbringen, wenn Freizeit zugunsten der Anforderungen der Umschulung aufgegeben wird. Nicht selten sind Konflikte im privaten Bereich die Folge.

3.4 Zusammenfassung

Bei der Betrachtung der aufgezählten Vorteile bzw. Probleme der betrieblichen Umschulung durch die unterschiedlichen Befragtengruppen können Gemeinsamkeiten festgestellt werden. Viele der geäußerten Einschätzungen differieren jedoch. Dies ist nicht weiter verwunderlich, denn die befragten Gruppen bewerten betriebliche Umschulungen offensichtlich jeweils vor dem eigenen Interessenhintergrund unterschiedlich.

Auch die Bezugspunkte für eine Beurteilung sind nicht immer identisch: Die Befragten der Arbeitsverwaltung und der zuständigen Stellen sehen betriebliche Umschulungen überwiegend im Vergleich zu außerbetrieblichen Umschulungen; BetriebsinhaberInnen, AusbilderInnen und Lehrkräfte vergleichen hingegen betriebliche UmschülerInnen mit Auszubildenden im Betrieb. Die Beurteilung der Umschulung durch die TeilnehmerInnen selbst ist wiederum stark beeinflusst durch Erfahrungen der Arbeitslosigkeit vor Beginn der Maßnahme.

Ein wesentlicher Vorzug betrieblicher Umschulung wird von fast allen Befragten-
gruppen in den größeren Integrationschancen in den Arbeitsmarkt gesehen, die
diese Maßnahmeart - im Vergleich zu außerbetrieblichen Umschulungen - offen-
sichtlich bietet.

Diese Einschätzung der Befragten wird durch statistische Auswertungen der Bun-
desanstalt für Arbeit gestützt: Analysiert wurden Daten von TeilnehmerInnen, die
seit 1984 eine berufliche Weiterbildung nach dem AFG mit Erfolg abgeschlossen
hatten. Alle TeilnehmerInnen waren vor der Maßnahme arbeitslos. Bezogen auf die
Umschulung zeigte sich, daß nach einer betrieblichen Umschulung 66%
erwerbstätig waren und nach einer außerbetrieblichen Umschulung lediglich 56%
(IAG-Kurzberichte v. 17.10.1985).

Darüber hinaus werden die größeren Integrationschancen betrieblicher Umschu-
lungen auch durch Ergebnisse der o.g. Modellversuchsreihe bestätigt. Modellver-
suche, die bereits abgeschlossen sind, zeigen, daß betriebliche UmschülerInnen
leichter einen Arbeitsplatz nach Abschluß der Maßnahme finden
(MODELLVERSUCHSBERICHTE)⁷

Die größeren Integrationschancen kommen aus Sicht der Arbeitsverwaltung jedoch
nicht nur dem Personenkreis "betrieblicher UmschülerInnen" zugute. Sie tragen
ebenfalls zur Minderung regionaler Arbeitsmarktprobleme bei.

Des weiteren sind sich die Befragten einig, daß die "Praxisnähe" der betrieblichen
Umschulung im Prinzip von Vorteil ist. Allerdings wird in einigen Fällen von den
Befragten der Arbeitsverwaltung, der zuständigen Stellen und von den Umschü-
lerInnen einschränkend darauf hingewiesen, daß dieser Vorteil zum Problem wer-
den kann, wenn die Qualifizierung zu betriebsspezifisch wird und die systematische
Vermittlung der im Berufsbild vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu kurz
kommt.

7

Siehe dazu die einzelnen Berichte aus der o.g. Modellversuchsreihe.

Die übrigen genannten Vorteile betrieblicher Umschulungen betreffen eher Rahmenbedingungen dieser Maßnahmen, die sich in erster Linie von den jeweiligen Bedürfnissen der Befragten-Gruppen ableiten lassen:

Die Arbeitsverwaltung führt den Wegfall der Lehrgangskosten bei Einzelmaßnahmen im Betrieb an. Auch befragte BetriebsleiterInnen heben positiv hervor, daß bei Umschulungen so gut wie keine finanziellen Aufwendungen für den Betrieb entstehen, da das Unterhaltsgeld für die UmschülerInnen vom Arbeitsamt gezahlt wird. Aus betrieblicher Sicht werden des weiteren Vorteile für die eigene Personalrekrutierung thematisiert (KLÄHN/MELMS/PODESZFA, 1988).

Lehrkräfte sehen positive Aspekte der Umschulung vor dem Hintergrund des Vergleichs UmschülerInnen - Auszubildende. Aus ihrer Sicht betonen sie die Vorzüge für den Unterricht, die UmschülerInnen für den Klassenverband haben können, d.h. ihre "Vorbildwirkung" oder ihre "Miterziehungsfunktion".

Betrachtet man die oben beschriebenen neuralgischen Punkte betrieblicher Umschulungen, lassen sich im wesentlichen vier Problembereiche herauschälen: Sie beziehen sich auf

- a) Schwierigkeiten bei der Initiierung und Beobachtung des Verlaufs der betrieblichen Umschulungen aufgrund von Zeit- und Personalmangel bei der Arbeitsverwaltung;
- b) die - im Unterschied zur vorgesehenen Ausbildungsdauer - verkürzte Umschulungszeit und die Folgen für die Aneignung der theoretischen und praktischen Kenntnisse;
- c) die fehlende Information, Beratung und Unterstützung der UmschülerInnen und Betriebe während der Umschulung;
- d) die finanzielle Förderung der UmschülerInnen.

Zu a)

Ein Teil der Schwierigkeiten im Vorfeld und während der betrieblichen Umschulung ist auf den Personalmangel bei der Arbeitsverwaltung zurückzuführen. Die Information, Beratung und Gewinnung von Betrieben und UmschülerInnen wird durch Zeitmangel erschwert. Es gäbe ein unausgeschöpftes Potential an UmschülerInnen und Betrieben. Mehr Arbeitskapazität der ArbeitsberaterInnen vorausgesetzt, könnten mehr betriebliche Umschulungen initiiert werden. Kam eine betriebliche Umschulung zustande, so kann wegen Zeitmangel deren Verlauf nicht verfolgt werden. Von Unstimmigkeiten und Problemen erfährt das Arbeitsamt häufig erst, wenn der Krisenfall eingetreten ist. Kontinuierliche Kontakte und Betreuung von UmschülerInnen und Betrieben sind dem Arbeitsamt aus Zeitgründen nicht möglich. Eine gewisse Entlastung versprechen sich die MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung von schriftlichem Informationsmaterial, das sich an UmschülerInnen und Betriebe richtet.

Zu b)

Die Probleme, die sich für UmschülerInnen aus der verkürzten Umschulungsdauer ergeben, sprechen alle Befragten-Gruppen an.

Schwierigkeiten bei der Aneignung der theoretischen Kenntnisse werden von den MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung, den Lehrkräften, den BetriebsleiterInnen und den UmschülerInnen angeführt: vor allem die Aneignung von umfänglichem Unterrichtsstoff im Selbststudium und die Integration in Schulklassen von Auszubildenden. Betriebe und zuständige Stellen sowie die UmschülerInnen benennen die Probleme, die aus der verkürzten Dauer für die Vermittlung der praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten resultieren: fehlende Übungs- und Vertiefungsphasen, fehlende berufliche Selbstsicherheit.

Die vorgeschlagenen Lösungen unterscheiden sich: während Betriebe und zuständige Stellen vor allem für eine Verlängerung der Umschulung plädieren, wird von der Arbeitsverwaltung und den Lehrkräften eine Minderung der angesprochenen

Probleme durch folgende lernorganisatorische Veränderungen erwartet: Vorförderung, Umschulungs-Klassen, begleitende Hilfen in Form von Stütz- und Förderunterricht, Einzelfallhilfe, Kooperation der Lernorte, feste Einstiegstermine.

Zu c)

Treten während der Umschulung fachliche und/oder persönliche Probleme der UmschülerInnen auf, zu deren Lösung eine umfassende, über ein punktuell Gespräch hinausgehende Hilfestellung notwendig wäre, so sind die UmschülerInnen auf sich allein gestellt. Eine umschulungsbegleitende Beratung, Betreuung und Unterstützung wird vom Arbeitsamt oder einer anderen Stelle nicht angeboten.

Von der Arbeitsverwaltung, den Betrieben, Lehrkräften und den UmschülerInnen selbst wird dies als Problem benannt. Es werden Hilfen zur Lösung fachlicher Probleme, wie Vorförderung, Stütz- und Förderunterricht angeregt, aber auch Aussprachemöglichkeiten bei persönlichen Problemen sollten zum Beispiel in Form einer Umschulungsberatung geschaffen werden.

Zu d)

Die finanzielle Situation während der Umschulung wird von MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung, der Betriebe sowie von den UmschülerInnen selbst übereinstimmend als eines der Hauptprobleme gesehen. Das Unterhaltsgeld der Arbeitsverwaltung ist in der Regel nicht ausreichend und wird nur sehr selten durch Zahlung einer betrieblichen Umschulungsvergütung aufgestockt.

Die vorgeschlagenen Lösungen dieses Problems unterscheiden sich: Während die Betriebe die Forderung nach Erhöhung des Unterhaltsgeldes ausschließlich an die Arbeitsverwaltung richten, plädieren befragte ArbeitsberaterInnen sowohl für eine generelle Aufstockung des Unterhaltsgeldes, als auch parallel dazu für eine vom Betrieb zu zahlende zusätzliche Umschulungsvergütung.

Die verschiedenen genannten Ansätze zur Lösung der Probleme bei der Durchführung der betrieblichen Umschulung werden bereits in Einzelfällen praktiziert, wie die folgenden Ausführungen in Kapitel 4 zeigen.

4 Kooperation von Betrieben und anderen Lernorten sowie Institutionen bei Umschulungen mit Abschluß

4.1 Einleitung und Überblick

Im vorangegangenen Kapitel wurden die wesentlichen Probleme bei der Initiierung, Durchführung und Begleitung von betrieblichen Umschulungen dargestellt. Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir Verfahrensweisen und Maßnahmen vor Ort untersucht, mit denen angestrebt wird, die Probleme im Vorfeld und bei der Durchführung der betrieblichen Umschulung zu mindern oder zu lösen. Gemeinsames Merkmal dieser Verfahrensweisen und Maßnahmen ist die Kooperation unter den an der betrieblichen Umschulung Beteiligten. Vor allem zwei Formen der Kooperation können hier unterschieden werden: eine organisatorische und eine pädagogisch-inhaltliche. Diese beiden Formen der Kooperation von Betrieben und anderen Lernorten sowie Institutionen bei der Initiierung, Durchführung und Begleitung von Umschulungen mit Abschluß haben eine längere Tradition.⁸ Allerdings sind diese der regionalen Situation angepaßten Formen der Zusammenarbeit nicht der Regelfall bei der Initiierung und Durchführung von Umschulungen mit Ab-

⁸ Bei der beruflichen Rehabilitation Behinderter sind verschiedene Ansätze eines Lernortverbundes bekannt. Auch das Regensburger Modulsystem basiert auf einer Kooperation der Lernorte. Vgl. hierzu: Berufsbildungsbericht 1983. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, Umschulung im Lernortverbund, S. 76.
 Berufsbildungsbericht 1984. Lernortverbund in der beruflichen Weiterbildung, S. 93.
 Podeczfa, H.: Neben Ausbildungsverbund auch Umschulungsverbund sinnvoll. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13 (1984) 6.
 Kleinschmidt, R.: Modulsystem Regensburg – Ein neuer Weg in der beruflichen Erwachsenenbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12 (1983) 1.
 Schwab, F.K.: Ein Weg in der beruflichen Erwachsenenbildung. Umschulung in Teilabschnitten – Modulsystem – Regensburger Modell. In: Arbeit und Beruf, (1981) 6.
 Podeczfa, H., Melms, B., Neumann, K.-H.: Die berufliche Rehabilitation behinderter Erwachsener. Erfahrungsberichte, Problemanalysen, Lösungsvorschläge. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 73. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn und Berlin 1985, S. 46 – 47).

schluß, wenn auch inzwischen bei vielen außerbetrieblichen Umschulungen eine Kooperation mit Betrieben in Form von zum Beispiel Betriebspraktika vorgesehen ist.

In der Statistik kommen die praktizierten Formen von Kooperation bei der Initiierung, Durchführung und Begleitung von Umschulungen mit Abschluß nur unvollständig zum Ausdruck (vgl. Kap. 2.4), verlässliche Daten zum quantitativen Ausmaß liegen nicht vor. Es spricht jedoch vieles dafür, daß das Ausmaß von Kooperation zwischen Betrieben und anderen Lernorten sowie Institutionen im letzten Jahrzehnt aufgrund der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungssituation zugenommen hat:

- Die anhaltende Arbeitslosigkeit sowie die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen führten zu arbeitsmarktpolitischen Initiativen, die sich in verstärkten Weiterbildungsaktivitäten niedergeschlagen haben. Unter anderem hat die Anzahl von AbsolventInnen, die im Rahmen einer Fortbildung oder Umschulung einen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf erworben hat, stark zugenommen (vgl. Kap. 2.1).
- Die Bildungsangebote für das Nachholen beruflicher Abschlüsse mußten den veränderten Zielgruppen angepaßt werden:
 - o die Lern- und Arbeitsvoraussetzungen der in der Regel vorher arbeitslosen TeilnehmerInnen (vgl. Kap. 2.3) sollen durch - der Umschulung vorgeschaltete - Bildungsmaßnahmen verbessert werden. Dies erfordert eine Kooperation zwischen dem Arbeitsamt, dem Träger der vorgeschalteten Bildungsmaßnahme und dem späteren Träger der Umschulung.
 - o Die betrieblichen Maßnahmen oder Maßnahmen mit Praxisanteilen im Betrieb werden wegen des Praxisbezugs für die berufliche Eingliederung Arbeitsloser als vorteilhaft eingeschätzt (vgl. Runderlaß 50/86 sowie 91/85). Um betriebliche Umschulungen zu realisieren, ist eine intensive Kooperation des Arbeitsamtes mit einschlägigen Betrieben der Region sowie eine Kooperation zwischen Betrieben und außerbetrieblichen Bildungsträgern erforderlich.
 - o Die angesprochene Zielgruppe insgesamt, und insbesondere die betrieblichen UmschülerInnen, bedürfen wegen der Besonderheiten der "Einzelumschulung" der Beratung, Betreuung und Unterstützung während der Umschulung. Dies erfordert eine Kooperation zwischen dem Betrieb und anderen Institutionen, die diese umschulungsbegleitenden Hilfen anbieten können, denn der Betrieb ist dazu meistens nicht in der Lage.

Im Kapitel 4 werden einige Formen der Kooperation zwischen Betrieben und anderen Lernorten sowie Institutionen bei der Initiierung, Durchführung und Begleitung von Umschulungsmaßnahmen dargestellt. Ausgangspunkt sind die Probleme bei der klassischen Einzelumschulung. Praktizierte Kooperationsformen werden vorgestellt im Hinblick auf die Möglichkeiten und Grenzen bei der Beseitigung oder Minderung der im 3. Kapitel dargestellten Probleme bei der betrieblichen Umschulung. Es handelt sich um pragmatische Initiativen, die von der Arbeitsverwaltung, den Berufsbildungsstätten der zuständigen Stellen, anderen Bildungsträgern und Betrieben ins Leben gerufen worden sind. Es sind Bildungsmaßnahmen, die im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes und der jeweiligen Verordnung meistens als Auftragsmaßnahmen durchgeführt worden sind. Die von uns untersuchten Kooperationsformen beschreiben wir mit dem Ziel, Anregungen zu geben, wie in Abhängigkeit von den konkreten Bedingungen vor Ort die Kooperation gestaltet werden kann, welche Probleme auftauchen können und welche Lösungen gesehen oder realisiert wurden. Die Darstellung der Kooperationsformen ist nicht im Sinne von "Rezepten" zu verstehen. Erstens haben gegenüber dem Untersuchungszeitpunkt ggf. schon Modifizierungen stattgefunden. Zweitens, und das erscheint uns wesentlicher, sind die Bedingungen vor Ort nicht identisch. Die Bereitschaft zur Kooperation und die Intensität des Engagements können unterschiedlich ausfallen, die aktuelle arbeitsmarktpolitische Situation kann sich von den in der Untersuchung vorgefundenen Bedingungen unterscheiden etc.. Dies ist bei der Kenntnisnahme der beschriebenen Kooperationsformen zu bedenken.

Parallel zu den untersuchten Regelmaßnahmen finden unter Modellversuchsbedingungen (bei der Initiierung und Durchführung der Umschulung stehen Personal- und Sachkapazitäten für innovative Maßnahmen zur Verfügung, wie sie im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes nicht vorgesehen sind) Umschulungen für Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung vor allem seit 1984 in der bereits weiter oben erwähnten Modellversuchsreihe statt. Einschlägige Ergebnisse dieser Modellversuchsreihe werden bei der Darstellung der vorgefundenen pragmatischen Initiativen berücksichtigt. Darüber hinaus weisen wir auf uns bekanntgewordene

Formen der Kooperation bei der Initiierung und Durchführung von Umschulungen mit Abschluß hin, die ebenfalls als Regelmaßnahmen durchgeführt werden, soweit die gefundene Form der Kooperation inhaltlich interessant erschien. Die folgende Darstellung der Kooperationsformen erfolgt nach dem "Muster":

- Kurzbeschreibung mit Schaubild für eilige LeserInnen,
- ausführliche Information im Anschluß daran.

4.2 Vorbereitungslehrgänge

Vorbereitungslehrgänge für TeilnehmerInnen, die anschließend eine Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf anstreben, sind bei der beruflichen Rehabilitation seit gut einem Jahrzehnt eine bekannte und bewährte Praxis. Anfang der 80er Jahre nahmen rund 40% der UmschülerInnen der Berufsförderungswerke vor Beginn der Umschulung an einem Vorbereitungslehrgang teil (MELMS/PODESZFA, 19839: Bei der Umschulung Nichtbehinderter war zum Untersuchungszeitpunkt die Teilnahme an einem Fernvorförderungslehrgang üblich, falls es die Voraussetzungen der zukünftigen UmschülerInnen erforderten. Anfang der 80er Jahre wurden im Auftrag der Arbeitsverwaltung auch die ersten Vorbereitungsmaßnahmen für längerfristig Arbeitslose angeboten, die kurz vor einer Umschulungs- oder einer anderen Bildungsmaßnahme standen (KRAUSS/SELL/WESELY, 1982). Das quantitative Ausmaß, in dem nichtbehinderte potentielle UmschülerInnen an einem Vorbereitungslehrgang im Direktunterricht vor Beginn der Umschulung teilnehmen, ist jedoch nicht bekannt, da es im Unterschied zum Vorgehen bei behinderten UmschülerInnen statistisch nicht erfaßt wird. Aufgrund des veränderten Personenkreises der potentiellen UmschülerInnen wurde die Teilnahme an Vorbereitungslehrgängen im Direktunterricht von den von uns befragten Bildungsträgern, aber auch von der Arbeitsverwaltung zunehmend für notwendig erachtet, so daß davon auszugehen ist, daß die Anzahl der durchgeführten Vorbereitungsmaßnahmen und die Anzahl der TeilnehmerInnen an diesen Lehrgängen zugenommen hat. Ein Indikator für diese These sind die in dem Nachschlagewerk

"Einrichtungen zur beruflichen Bildung" der Bundesanstalt für Arbeit verzeichneten Vorbereitungslehrgänge auf Umschulungen, die inzwischen von einigen Bildungsträgern berufs- oder berufsbereichsspezifisch angeboten werden (EBB, 1990).

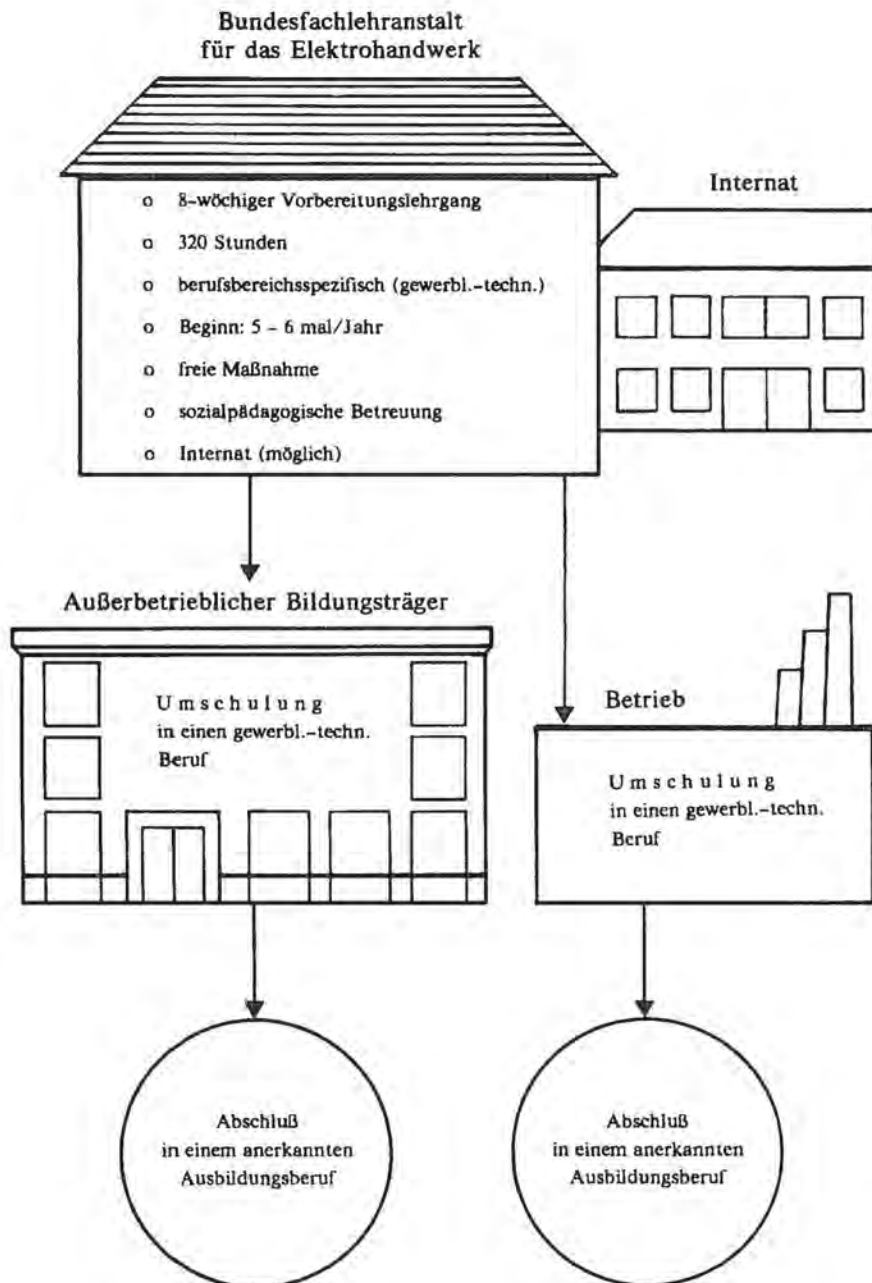
Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir InitiatorInnen, Lehrkräfte, SozialpädagogInnen und TeilnehmerInnen eines Vorbereitungslehrgangs für UmschülerInnen an einer Bundesfachlehranstalt für das Elektrohandwerk befragt. Auch MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung wurden in die Befragung einbezogen. Darüber hinaus sind uns neben der genannten Vorbereitung an der Bundesfachlehranstalt andere Konzepte von Vorbereitungsmaßnahmen für Umschulung bekannt geworden. Sie werden im folgenden ebenfalls kurz vorgestellt.

4.2.1 Vorbereitungslehrgang für eine Umschulung an der Bundesfachlehranstalt für das Elektrohandwerk

Seit Anfang der 80er Jahre bietet die Bundesfachlehranstalt für das Elektrohandwerk Vorbereitungslehrgänge für Umschulungen an. Die Vorbereitung auf eine Umschulung findet berufsbereichsspezifisch statt, im Vordergrund stehen die Elektro- und Metallberufe. Der Lehrgang dauert 8 Wochen und umfaßt 320 Unterrichtsstunden in den theoretischen Fächern Deutsch, Mathematik, physikalisch-technische Grundlagen und Fachzeichnen sowie fachpraktische Übungen in der Metallbearbeitung und im Umgang mit Meßgeräten im Elektrolabor. An den Vorbereitungslehrgang nehmen potentielle UmschülerInnen teil, die im Anschluß an den Vorbereitungslehrgang eine außerbetriebliche oder betriebliche Umschulung anstreben. Die Vorbereitungslehrgänge beginnen fünf- bis sechsmal im Jahr, damit Wartezeiten vermieden werden können. Für auswärtige TeilnehmerInnen ist eine Internatsunterbringung möglich. Der Lehrgang wird als eine sogenannte freie Maßnahme durchgeführt, das Risiko bei der Gewinnung der TeilnehmerInnen und beim vorzeitigen Abbruch des Vorbereitungslehrgangs liegt hiermit beim Träger. Neben den Lehrkräften und AusbilderInnen für den fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht steht ein/e SozialpädagogIn zur Verfügung. Einmal im Monat hält

der/die zuständige ArbeitsberaterIn eine Sprechstunde in der Bildungseinrichtung ab. Über die Ergebnisse der Teilnahme am Vorbereitungslehrgang wird vom Bildungsträger eine Beurteilung erstellt, aus der hervorgeht, welche Leistungen die TeilnehmerInnen gezeigt haben, wie ihr Arbeitsverhalten beurteilt wurde und in welchen Berufsbereichen eine erfolgreiche Umschulung für möglich gehalten wird.

Schaubild 1: Vorbereitung auf eine gewerblich-technische Umschulung mit Abschluß



Ziele und Rahmenbedingungen des Vorbereitungslehrgangs

Das Arbeitsamt Oldenburg und der Bildungsträger waren insbesondere seit Anfang der 80er Jahre mit einer wachsenden Anzahl von Menschen konfrontiert, die nicht unmittelbar die Voraussetzungen für eine qualifizierte Umschulung mitbrachten. Bei diesem Personenkreis stellte sich darüber hinaus die Eignungsbeurteilung, insbesondere für die anspruchsvollen Elektronikberufe, als schwierig heraus. Deshalb wurde ein Vorbereitungslehrgang eingerichtet.

Die MitarbeiterInnen des Bildungsträgers und der Arbeitsverwaltung geben folgende Funktionen und Ziele des Lehrgangs an:

Durch die Teilnahme am Vorbereitungslehrgang soll(en)

- Schulkenntnisse aufgefrischt werden. Umfangreiche Wissenslücken können aufgrund der nur 8-wöchigen Dauer nicht geschlossen werden;
- das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt werden. Dies trifft vor allem für das Fach Mathematik zu;
- Arbeits- und Lerntechniken vermittelt werden. Die TeilnehmerInnen sollen sich ihrer Lerngeschichte bewußt werden und Lernstrategien entwickeln;
- ein Lernklima und eine Lernhaltung geschaffen werden, die den problemlosen Einstieg in die Umschulung ermöglichen;
- die Motivation gefestigt und eine Orientierung über die Anforderungen der Umschulung bewirkt werden, die ein zielgerichtetes Arbeiten ermöglichen. Dies beides soll bewirken, daß die Fehlzeiten im Umschulungslehrgang geringer werden;
- Probleme der TeilnehmerInnen, wie sie zum Beispiel durch Fehlzeiten zum Ausdruck kommen, angesprochen und gelöst werden. Gegebenenfalls mit Hilfe der sozialpädagogischen Betreuung soll für die UmschulungsteilnehmerInnen eine Situation geschaffen werden, die sie in die Lage versetzt, innerhalb von zwei Jahren die Abschlußprüfung in dem angestrebten Beruf abzulegen;
- die TeilnehmerInnen ihre praktischen Fertigkeiten im Berufsfeld Metall und Elektro erproben können. Unmittelbare Erfahrungen mit dem zukünftigen Arbeitsgegenstand sollen ermöglicht werden;
- bei speziellen Personengruppen wie zum Beispiel StudienabbrecherInnen oder HochschulabsolventInnen das technische Verständnis und das handwerkliche Geschick überprüft werden;

- die TeilnehmerInnen aufgrund der ausgehändigten Beurteilung zu einer besseren Selbsteinschätzung in der Lage sein; für die Arbeitsverwaltung soll das Abschätzen der Eignung für den angestrebten Umschulungsberuf leichter werden;
- für betriebliche UmschülerInnen das Nachholen des Unterrichtsstoffes des ersten Berufsschuljahres erleichtert werden;
- zusätzliche Personengruppen für die Umschulung gewonnen werden. Insbesondere bei der betrieblichen Einzelumschulung werden an die UmschülerInnen hohe Anforderungen gestellt. Durch einen vorgeschalteten Vorbereitungslehrgang haben vor allem vormals arbeitslose Ungelernte die Chance, Selbstvertrauen zu gewinnen und sich soweit zu stabilisieren, daß sie den Anforderungen der betrieblichen Umschulung gewachsen sind. Ohne die Teilnahme an einer Umschulungsvorbereitung kämen sie nach Einschätzung von MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung für eine betriebliche Umschulung nicht in Frage, denn auf die sozialen und persönlichen Implikationen von Arbeitslosigkeit, die sich bei UmschülerInnen zeigen können, wird im Betrieb in der Regel nicht eingegangen. Dies sei aber gerade in der Anfangsphase der Umschulung notwendig;
- die Umschulungsplatzsuche erleichtert werden. Durch die berufsfeldbezogene Vorbereitung bringen BewerberInnen für einen betrieblichen Umschulungsplatz bereits bestimmte Kenntnisse mit.

Insgesamt wird mit dem Vorbereitungslehrgang das Ziel verfolgt, die Abbrecherquote während der Umschulung möglichst gering zu halten und zusätzlichen Personengruppen Umschulungsmöglichkeiten mit anerkanntem Abschluß zu eröffnen.

Wesentliche Angaben zur Organisation und Durchführung des Vorbereitungslehrgangs sind bereits in der Kurzbeschreibung gemacht worden.

Von den MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung wird es als besonders günstig eingestuft, wenn der Vorbereitungslehrgang vom Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle oder einer anderen "betriebsnahen" Berufsbildungsstätte - wie im Fall der vorgestellten Bundesfachlehranstalt für das Elektrohandwerk - durchgeführt wird. Das Urteil über die Eignung des/der UmschülerIn, ausgesprochen durch die Fachkräfte solcher Berufsbildungsstätten, würde die BetriebsleiterInnen mehr überzeugen als die Eignungsfeststellung durch den/die ArbeitsberaterIn oder den psychologischen Dienst der Bundesanstalt für Arbeit.

Exkurs: Vorteile der Vorbereitung im Direktunterricht aus Sicht der Befragten

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß Vorbereitungsmaßnahmen für Umschulungen im Bedarfsfall meistens als Fernunterrichtslehrgang angeboten werden. Gegenüber dieser Veranstaltungsform hat die Vorbereitung im Direktunterricht nach Einschätzung der befragten Lehrkräfte und BetreuerInnen einige Vorteile. Die TeilnehmerInnen können in einem längeren Zeitraum in ihrem (Arbeits-)Verhalten beobachtet werden, was für eine differenzierte Beurteilung von großem Vorteil ist. Angaben zum Durchhaltevermögen, zur Arbeitsgenauigkeit, zum Arbeitstempo und zur Selbständigkeit können auf der Basis unmittelbarer Beobachtung gemacht werden: Dies ist beim Fernunterricht nicht möglich. Für TeilnehmerInnen ist es günstig, eine Fremdeinschätzung ihres Arbeitsverhaltens zu bekommen.

Die Rückkoppelung ist im Direktunterricht unmittelbar. Es können Fragen gestellt werden, des weiteren ist es für die TeilnehmerInnen wichtig, nicht nur das richtige Ergebnis einer Aufgabe mitgeteilt zu bekommen, sondern unmittelbar Erläuterungen zur Aufgabe und dem Lösungsweg zu erhalten. Auch ist der Austausch unter den TeilnehmerInnen im Rahmen des Unterrichts und der unterrichtsfreien Zeit von großer Bedeutung - letztlich auch unter dem Aspekt, daß sie die gemeinsame Betroffenheit erkennen. So führt zum Beispiel der Betreuer aus:

"Hier läuft auch sehr viel Soziales ab, daß sie sich gegenseitig kennenlernen, daß sie in derselben Situation sind, nicht vereinzelt sind, daß sie nicht irgendwie glauben, sie sind selber an der Arbeitslosigkeit schuld und sie sind die Einzigen. Sie wissen zwar über die Presse von anderen Arbeitslosen, aber es ist ein ganz anderes Gefühl, wenn man mit Betroffenen zusammen ist und darüber reden kann, wie es so einem gehen kann, die haben ja im Grunde genommen die gleichen Probleme. Der Fernunterrichtsschüler ist in der Arbeitslosigkeit zu Hause isoliert".

Ein weiterer sozialer, die Persönlichkeit des/der TeilnehmerInnen stabilisierender Aspekt beim Vorbereitungslehrgang ist die Möglichkeit, Informationen und Tips austauschen zu können, beispielsweise im Hinblick auf den Umgang mit Behörden, da die meisten TeilnehmerInnen hier Hemmungen haben. Bei einer Vorbereitung

im Direktunterricht können die TeilnehmerInnen schrittweise an das selbständige geistige Arbeiten herangeführt werden. Beim Fernunterricht wird dieses bereits vorausgesetzt, was bei vielen TeilnehmerInnen zu einer Überforderung führt.

Probleme bei der Durchführung des Vorbereitungslehrgangs

Als Hauptproblem wird von den befragten Lehrkräften und SozialbetreuerInnen die Lehrgangsdauer von acht Wochen genannt. Sie sei zu kurz. Zum Beispiel kann die Einführung in die Lerntechniken nicht mit der erforderlichen Ausführlichkeit erfolgen. Vor allem fehlen Übungszeiten. Die als zu kurz eingeschätzte Lehrgangsdauer führt auch dazu, daß von den TeilnehmerInnen Leistungsdruck und Prüfungsstreß beklagt werden. Es werden pro Fach - es gibt sechs Fächer - vier bis sechs Arbeiten in acht Wochen geschrieben. Dies sei notwendig, wenn vom Bildungsträger eine verlässliche Beurteilung abgegeben werden soll.

"... die Schüler stöhnen: so viele Arbeiten wollen wir nicht schreiben: Wobei wir gezwungen sind, eine ausreichende Beurteilung gegenüber der Arbeitsverwaltung und dem Schüler letztendlich auch zu vertreten. Es ist ein Leistungsdruck da, das ist einfach zu viel in den 8 Wochen".

Als weiteres wesentliches Problem bei der Durchführung des Lehrgangs wird die heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen genannt. In den Vorbereitungslehrgängen seien ehemalige SonderschülerInnen, aber auch AkademikerInnen vertreten. Vor allem im fachtheoretischen Unterricht gebe es deswegen Schwierigkeiten, "alles unter einen Hut zu bekommen". Darüber hinaus hätten AkademikerInnen häufig Schwierigkeiten, den Sinn der Vorbereitung einzusehen. "Es ist schwierig, die zum Mitmachen zu kriegen".

Die Gruppengröße von ca. 25 TeilnehmerInnen erweist sich insbesondere für TeilnehmerInnen mit defizitären schulischen Voraussetzungen als Problem. Trotz der in gewissem Umfang möglichen Individualisierung und Differenzierung des Unterrichts wäre gerade diese Gruppengröße problematisch.

Die Beurteilung von AusländerInnen, die nicht gut Deutsch sprechen, sei schwierig, da Zweifel nicht ausgeräumt werden können, ob es zum Beispiel am technischen Verständnis mangle oder die Sprachschwierigkeiten eine Rolle spielen.

Probleme gebe es auch mit alkoholabhängigen TeilnehmerInnen. Viele seien sich ihrer persönlichen Problematik nicht bewußt und nicht bereit, Veränderungen einzuleiten. Für diese TeilnehmerInnen sei keine positive Prognose über die angestrebte Umschulung möglich.

Etliche TeilnehmerInnen haben finanzielle Probleme, die z.T. bereits zu einer Überschuldung geführt haben. Unter solchen Bedingungen sei das Lernen außerordentlich erschwert, häufig käme es zum vorzeitigen Abbruch des Lehrgangs.

Mögliche Weiterentwicklung des Konzepts aus Sicht der Befragten

Zur Weiterentwicklung des Konzepts des Vorbereitungslehrgangs wäre nach Einschätzung der befragten MitarbeiterInnen des Bildungsträgers vor allem eine Verlängerung seiner Dauer notwendig. Unter dieser Voraussetzung könnten die ersten vier Wochen des Lehrgangs als eine Übungsphase ohne Leistungsbewertung durchgeführt werden. Die Einführung in Lerntechniken, das Erkennen und der Abbau von Lernschwierigkeiten könnten gezielter und intensiver durchgeführt werden.

Eine Verlängerung der Dauer des Lehrgangs und getrennte, kleinere Gruppen wären für die erfolgreiche Vorbereitung einer Umschulung für schwierige Personengruppen, wie ehemalige SonderschülerInnen mit nur sechs Schulklassen, erforderlich. Ausländische TeilnehmerInnen sollten eine gezielte Sprachförderung erhalten, die technische Fachausdrücke vermittelt.

Das Beurteilungsverfahren wurde inzwischen differenziert. Der neue Beurteilungsbogen enthält auch eine Begründung, warum ein/e TeilnehmerIn für eine Umschulung nicht bzw. nur bedingt empfohlen werden kann bzw. nur bestimmte Umschulungen vorgeschlagen werden können.

Für die ArbeitsberaterInnen und die TeilnehmerInnen ist diese Begründung sehr wichtig als Entscheidungshilfe, ob und welche Umschulung oder eine andere Maßnahme möglich sind bzw. wo Ausgleich von Defiziten nötig ist.

4.2.2 Weitere Vorbereitungslehrgänge

Neben dem von uns untersuchten Konzept eines Vorbereitungslehrgangs sind uns weitere Konzepte zur Umschulungsvorbereitung bekanntgeworden.

Für unsere Fragestellung - wie Probleme bei der betrieblichen Einzelumschulung gemindert werden können - erscheinen uns vor allem folgende Konzepte interessant:

In Hamburg bietet ein Bildungsträger Lehrgänge in Form einer allgemeinen Umschulungsvorbereitung im Kurssystem sowie einer berufsfeldspezifischen Vorbereitung in einer Trainingswerkstatt an.

Die allgemeine Umschulungsvorbereitung besteht aus vier Bausteinen von je acht Wochen Dauer, die in Vollzeitform angeboten werden. Die Bausteine bauen nach Schwierigkeitsgraden aufeinander auf:

1. Vorkurs
2. Grundkurs
3. Hauptkurs
4. Aufbaukurs.

Alle vier Bausteine werden parallel angeboten. Die TeilnehmerInnen können in Abhängigkeit von ihren individuellen Voraussetzungen in einen der Kurse einsteigen.

Die Umschulungsvorbereitung wird dadurch in Dauer und Inhalt individualisiert.

In der Regel absolvieren die TeilnehmerInnen den Grund- und Hauptkurs. Der Vorkurs ist für TeilnehmerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache konzipiert.

TeilnehmerInnen mit besonders anspruchsvollen Umschulungszielen können den Aufbaukurs besuchen.

In den Trainingswerkstätten desselben Trägers finden Fachkurse zur Berufsorientierung, Vorbereitung auf Umschulung oder zum Wiedereinstieg in den Beruf statt.

Nach einer sechswöchigen Orientierungsphase im Holz-, Metall- und Elektrobereich entscheiden sich die TeilnehmerInnen für ein Berufsfeld. Je nach den individuellen Voraussetzungen und dem angestrebten Ziel bereiten sich die TeilnehmerInnen be-

rufsfeldspezifisch auf eine Umschulung oder den Wiedereinstieg in den Beruf vor. Die Vollzeitmaßnahme dauert inklusive Orientierungsphase 29 Wochen. Ein vergleichbares Konzept einer Umschulungsvorbereitung wird unter Kap. 4.7 in diesem Bericht beschrieben.

Von anderen Hamburger Bildungsträgern werden ebenfalls berufsfeldbezogene oder berufsspezifische Vorbereitungslehrgänge angeboten. Es handelt sich um die Bereiche Elektrotechnik, hier speziell Radio- und Fernsehtechnik, sowie Metall. Diese Vorbereitungsmaßnahmen dauern meistens zwei Monate.

Weitere Hinweise auf Vorbereitungsmaßnahmen für Umschulung sind dem Verzeichnis "Einrichtungen zur beruflichen Bildung", herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeit (EBB, 1990), zu entnehmen.

Die bisherigen Ergebnisse der weiter oben genannten Modellversuchsreihe zeigen, daß eine Umschulungsvorbereitung einen integralen Bestandteil für eine erfolgreiche Umschulung darstellt (EMPFEHLUNGEN, 1989 und 1991).

In einigen Modellversuchen dieser Reihe wird/wurde die praktische Ausbildung als Einzelmaßnahme in einem Betrieb durchgeführt. Die Probleme sind z.T. deshalb mit denen der klassischen Einzelumschulung, wie sie in unserer Untersuchung analysiert wurden, vergleichbar. Wir möchten auf vier Modellversuche hinweisen. Die Konzepte der Orientierungsphase bzw. der Vorbereitung vor Beginn der Umschu-

lung differieren in Zielsetzung, Inhalt und Dauer. Sie sollen hier nicht vorgestellt werden, interessierte LeserInnen können den angegebenen einschlägigen Berichten nähere Informationen entnehmen (MODELLVERSUCHSBERICHTE).⁹

4.3 Kleingruppenumschulung

In einem süddeutschen Arbeitsamtsbezirk werden seit Mitte der 70er Jahre vorrangig Umschulungen im Betrieb durchgeführt. Außerbetriebliche Träger wurden von der Arbeitsverwaltung nicht gefördert. Wegen der mittelständischen Betriebsstruktur dieser Region wurden Kleingruppenumschulungen ab fünf TeilnehmerInnen eingerichtet.

Das Arbeitsamt trat an einschlägige Betriebe der Region heran und installierte kleine Gruppen von fünf bis zehn TeilnehmerInnen mit dem gleichen Berufsziel als Auftragsmaßnahme. Mit allen beteiligten Betrieben wurden Verträge über die Ausgestaltung der Umschulung und die vom Arbeitsamt zu tragenden Lehrgangskosten abgeschlossen. Die Kleingruppenumschulung wird meistens in Industriebetrieben mit bis zu 350 Beschäftigten durchgeführt. Es sind Betriebe mit Ausbildungserfahrung, hauptamtlichen AusbilderInnen und in der Regel Lehrwerkstätten.

Die Vermittlung der im Berufsbild vorgesehenen fachtheoretischen Kenntnisse erfolgt in der zuständigen Berufsschule. Die Berufsschule kann ab 16 UmschülerInnen eine Klasse für diese SchülerInnen einrichten. Die Anzahl der UmschülerInnen in den betrieblichen Kleingruppenumschulungen wird vom Arbeitsamt so gesteuert, daß möglichst eine Umschulungsklasse eingerichtet werden kann.

⁹ Siehe dazu folgende Berichte aus der o.g. Modellversuchsreihe: Hefte 11 und 40 aus dem Modellversuch "Berufliche Qualifizierung von Frauen". Heft 13 aus dem Modellversuch "Qualifizierung arbeitsloser Frauen nach der Familienphase". Heft 37 aus dem Modellversuch "Nachqualifizierung von Frauen in metallverarbeitenden und landschaftspflegerischen Berufen".

de Sully, G. u. Schröder-Jänecke, U.: Frauen und Schlüsselqualifikationen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): München, 1987. Ergebnisse aus dem Modellversuch "Motivation und Umschulung längerfristig arbeitsloser Frauen in Zusammenarbeit mit Klein- und Mittelbetrieben".

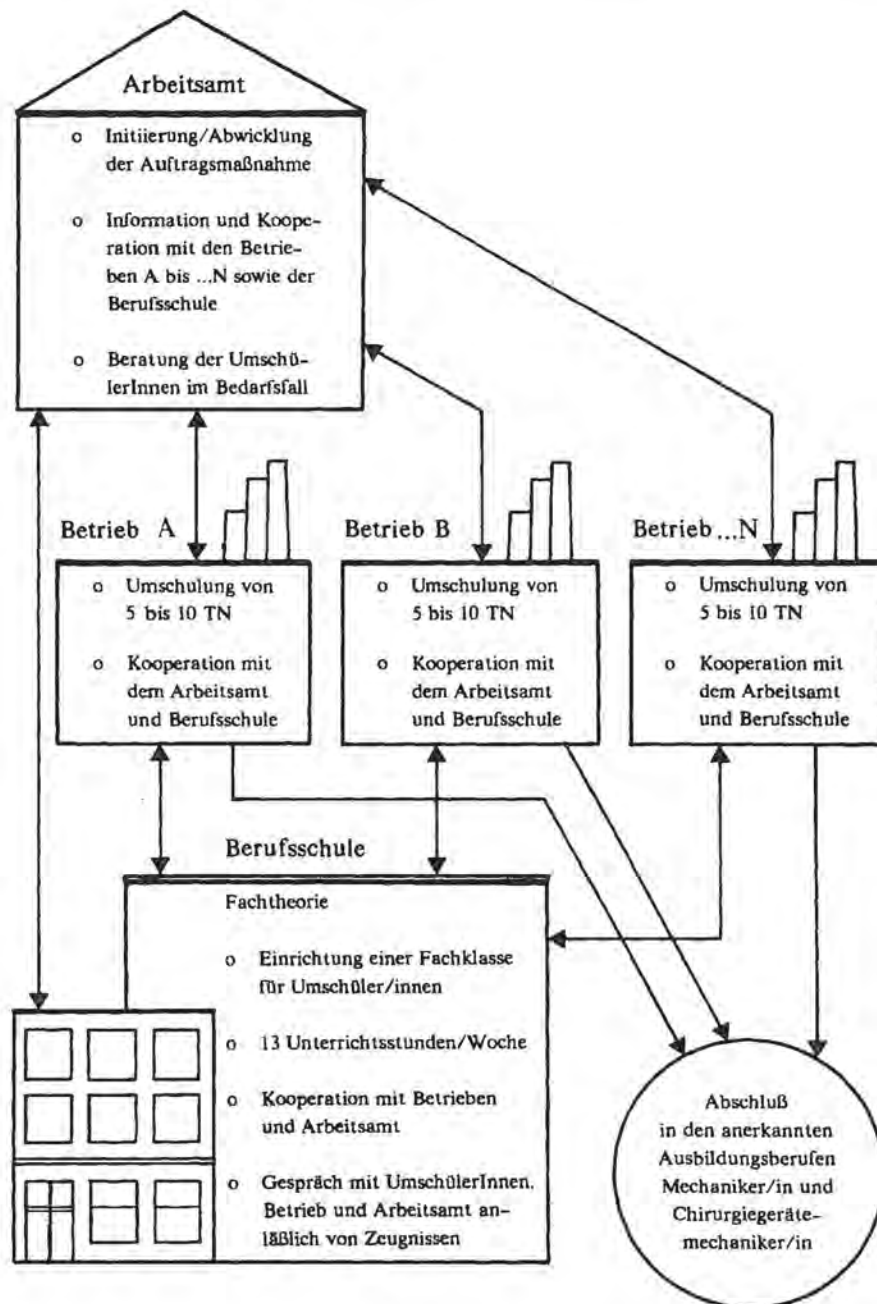
Aufgrund von persönlichen Kontakten zwischen den MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes und der Berufsschule hat sich folgende Kooperation entwickelt: das Arbeitsamt tritt im Frühjahr eines jeden Jahres an die Berufsschule heran, mit der Bitte, eine oder mehrere Klassen für UmschülerInnen einzurichten. Inzwischen plant die Berufsschule für jedes Schuljahr mindestens eine Berufsschulklasse für UmschülerInnen ein.

Die Stundentafel für UmschülerInnen ist umfangreicher als die der Auszubildenden. Die UmschülerInnen haben 13 Unterrichtsstunden pro Woche, die Auszubildenden hingegen zehn. Während der Umschulung findet anlässlich von Zeugnissen am Schuljahresende oder anhand des Zwischenprüfungszeugnisses ein Gespräch statt. Beteiligt sind der/die UmschülerIn, MitarbeiterInnen des Betriebes sowie der Berufsschule und der/die ArbeitsberaterIn. Diese individuelle Beratung findet nicht nur in Problemfällen statt, sie wird allen UmschülerInnen zuteil und hat sich bewährt.

Ansonsten gibt es meistens telefonische Kontakte zwischen ArbeitsberaterIn und der zuständigen Lehrkraft der Berufsschule über den Stand der Umschulung und ggf. auftretende Probleme. Auch mit den AusbilderInnen gibt es einen Informationsaustausch über den Leistungsstand der UmschülerInnen, vor allem anlässlich der monatlich zugesandten Anwesenheitslisten. Diese Kontakte des Arbeitsamtes zur Berufsschule und zu den Betrieben haben das Ziel, ggf einzelne UmschülerInnen zu einem Gespräch ins Arbeitsamt einzuladen, wenn Probleme eingetreten sind oder sich anbahnen.

Regelmäßige Besuche der umschulenden Betriebe und Betreuung der UmschülerInnen durch den/die ArbeitsberaterIn finden nicht statt.

Schaubild 2: Kooperation zwischen Betrieben, Berufsschule und Arbeitsamt bei der Durchführung von (Kleingruppen-)Umschulung mit Abschluß



Ziele, Rahmenbedingungen und Organisation der betrieblichen Umschulung in Kleingruppen

Mit der Umschulung in Kleingruppen sollen vor allem folgende Ziele realisiert werden:

- Optimierung der Arbeitsmarktchancen für AbsolventInnen durch Umschulung im Betrieb;
- Schaffung eines auf die Umschulungsdauer abgestimmten Unterrichtsangebots der Berufsschule durch Initiierung mehrerer Kleingruppenumschulungen sowie Kooperation mit der Berufsschule bei der Einrichtung einer Fachklasse für UmschülerInnen;
- Nutzung vorhandener Teilkapazitäten der Betriebe für Umschulungszwecke; darüber hinaus soll das Angebot an betrieblichen Umschulungsplätzen in Umfang und inhaltlicher Ausgestaltung mittels finanzieller Anreize wie Lehrgangskosten, die das Arbeitsamt übernimmt, gesteuert werden.

Wie bereits oben ausgeführt, handelt es sich bei den Kleingruppenumschulungen um Auftragsmaßnahmen. Sie sind - pro TeilnehmerIn und Stunde gerechnet - etwas teurer als die Großgruppenmaßnahmen, da bestimmte Fixkosten, beispielsweise zusätzliche AusbilderInnen anfallen. Aber dies sei eine sinnvolle Ausgabe, das Arbeitsamt hat sich hier gegenüber dem Landesarbeitsamt durchsetzen können. Durch die Übernahme der Lehrgangskosten für die betrieblichen Kleingruppenumschulungen sei es leichter, die erforderlichen Plätze im Betrieb zu finden als dies bei den betrieblichen Einzelschulungen der Fall ist. Die Realisierungsmöglichkeiten der Umschulung in Kleingruppen in mittelständischen Industriebetrieben mit Lehrwerkstätten und hauptamtlichen Ausbildungspersonal werden vor allem durch zwei Umstände begünstigt:

- Über 60 Prozent der Beschäftigten des Arbeitsamtsbezirks sind in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes beschäftigt. Dies ist eine Besonderheit im Vergleich zu anderen Arbeitsamtsbezirken. Die Anzahl und Struktur der Betriebe im Bezirk ist besonders günstig für die Realisierung der Kleingruppenumschulung.

- Die Arbeitslosenquote im Arbeitsamtsbezirk lag unter dem Bundesdurchschnitt, und Betriebe meldeten Fachkräftebedarf. Dies hat sicherlich die Bereitschaft zur Umschulung gesteigert. Nach Beobachtungen der befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung sind die Abbruchquoten bei der betrieblichen Kleingruppenumschulung im Vergleich zu betrieblichen und außerbetrieblichen Großgruppen geringer. Es wird vermutet, daß dies an dem engeren Verhältnis zwischen UmschülerInnen und dem Ausbildungspersonal liegt. Außerdem wäre eine kleine Gruppe meistens insgesamt harmonischer, würde sich besser motivieren lassen.

Probleme bei der Initiierung und Durchführung der Kleingruppenumschulung

Die befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung gaben an, daß das Hauptproblem für sie die Gewinnung von geeigneten TeilnehmerInnen für die Kleingruppen ist, insbesondere deswegen, weil man bemüht sei, die Auswahl der TeilnehmerInnen so zu gestalten, daß es möglichst wenig AbbrecherInnen und möglichst wenig Probleme mit den Betrieben gibt. Dennoch würden sich gelegentlich die AusbilderInnen über die Auswahl der TeilnehmerInnen durch das Arbeitsamt beklagen. Die Betriebe erwarten vom Arbeitsamt "Spitzenkandidaten" und sind dann enttäuscht, wenn dem nicht so ist.

Mit der betrieblichen Kleingruppenumschulung sei für die Arbeitsverwaltung auch ein Mehraufwand verbunden: Verhandlungen mit mehreren Betrieben, Abrechnungen mit mehreren Betrieben, Information und Kontakte zu mehreren Betrieben. Diese Mehrbelastung stelle aber kein größeres Problem dar. Gelegentlich gebe es auch Probleme im Ablauf der Umschulung, wenn zum Beispiel AusbilderInnen nicht genug Zeit haben, auf die Lernschwierigkeiten der UmschülerInnen einzugehen. Die befragten AusbilderInnen aus Betrieben, die Kleingruppenumschulungen durchführen, problematisierten vor allem die aufgrund der verkürzten Umschuldungsdauer fehlende Übung der UmschulungsabsolventInnen im Vergleich zu Auszubildenden.

Die befragten Lehrkräfte der Berufsschule gaben an, daß gelegentlich die Umschulungsklassen mit mehr als 30 TeilnehmerInnen zu groß seien. Teilungsklassen einzurichten, sei schwierig. Die hohe Klassenfrequenz erschwere die Durchführung von individuellen Gesprächen an markanten Punkten (Zeugnisse) der Umschulung. Die

Lerngruppen seien - im Hinblick auf die schulischen Voraussetzungen der UmschülerInnen - heterogen zusammengesetzt; ein Teil sei mit der Umschulung überfordert.

Die Mehrbelastungen der Lehrkräfte in Umschulungsklassen - wegen der komprimierten Umschulung ist mehr Kooperation mit den Betrieben und dem Arbeitsamt notwendig sowie mehr individuelle Beratung der UmschülerInnen - seien zwar gegeben, würden aber bei normaler Klassenfrequenz kein Problem darstellen, da sie als zum Beruf von LehrerInnen zugehörig eingeschätzt werden.

Mögliche Weiterentwicklung des Konzepts aus Sicht der Befragten

Ein zentraler Punkt zur Verbesserung der Situation der UmschülerInnen sei nicht speziell für die betriebliche Kleingruppenumschulung, sondern für UmschülerInnen generell zu formulieren: das Unterhaltsgeld müßte nach Auffassung der MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung erhöht werden. Maßnahmespezifisch wäre es wünschenswert, wenn die Betriebe, die Kleingruppenumschulungen durchführen, das Unterhaltsgeld im Rahmen der Möglichkeiten des Arbeitsförderungsgesetzes aufstocken würden. Dies sei den Betrieben auch zuzumuten, da die UmschülerInnen im 2. Umschulungsjahr in gewissem Umfang Leistungen für den Betrieb erbringen.

Von den MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung wird erwogen, das bei der Umschulung in Metallberufe erprobte Konzept auf die Umschulung in Elektroberufe zu übertragen. Man verspricht sich davon ein zusätzliches Angebot an Umschulungsplätzen für Frauen, wobei betont wird, daß es schwierig sei, Frauen für die Umschulung in gewerblich-technische Berufe zu gewinnen, auch beim erprobten Modell der Umschulung in Metallberufe.

Eine Vorbereitungsmaßnahme im Direktunterricht ermögliche es eher, TeilnehmerInnen in die betriebliche Kleingruppenumschulung aufzunehmen, die unzureichende (schulische) Voraussetzungen mitbringen.

Aus Sicht der befragten Lehrkräfte sollte für UmschülerInnen mit schlechten schulischen Voraussetzungen Stützunterricht von drei bis vier Stunden pro Woche angeboten werden. Dieser begleitende Stützunterricht sei aber nicht in den Berufsschul-

unterricht zu integrieren, sondern von anderer Stelle zu organisieren. Es wird angeregt, mit der Organisation und Durchführung zum Beispiel eine(n) arbeitslose(n) LehrerIn zu beauftragen.

Wünschenswert sind auch kleinere Klassen. Danach wäre ausreichend Zeit vorhanden für die Durchführung der individuellen Gespräche, die unter allen an der Umschulung Beteiligten stattfinden.

Die MitarbeiterInnen der Berufsschule würden sich außerdem eine Aufwandsentschädigung für das Angebot an die UmschülerInnen wünschen. Die Betriebe, aber auch andere, z.T. auch öffentliche Institutionen, werden für die Durchführung von Umschulungen bezahlt. Durch eine Aufwandsentschädigung, die nicht den LehrerInnen persönlich zukommen sollte, sondern zur Anschaffung moderner Maschinen und Geräte verwendet werden könnte, würde die Arbeit der Berufsschulen mehr anerkannt.

Der befragte Mitarbeiter der zuständigen Stelle regte einen mehrmonatigen Vorbereitungslehrgang für die betriebliche Kleingruppenumschulung an. *E r s t e n s* sollte in diesem Lehrgang die Eignung der UmschülerInnen abgeklärt werden, die UmschülerInnen könnten dann auch realistischer ihre Fähigkeiten einschätzen. *Z w e i t e n s* könnten in einem Vorbereitungslehrgang die Kenntnislücken geschlossen werden. Die Umschulungsdauer von zwei Jahren sollte verlängert werden. UmschülerInnen hätten dann die Chance, das Gelernte zu vertiefen, und es würde der Tatsache Rechnung getragen, daß viele UmschülerInnen schlechte Voraussetzungen zur Umschulung mitbringen.

Die befragten AusbilderInnen aus den Betrieben, die Kleingruppenumschulung durchführen, schlugen vor allem vor, die Umschulungsdauer zu verlängern und das Unterhaltsgeld zu erhöhen. Einig war man sich in der Einschätzung, daß Betriebe die eine Kleingruppenumschulung anbieten, über eine Lehrwerkstatt bzw. Lehecke sowie erfahrenes Ausbildungspersonal verfügen sollten. Bewährt hat sich auch eine "Runde für AusbilderInnen" aus verschiedenen einschlägigen Betrieben der Region, in der Erfahrungen über Ausbildung und Umschulung ausgetauscht werden können.

Die Betreuung der UmschülerInnen während der Umschulung sollte intensiviert und Aussprachemöglichkeiten für UmschülerInnen sollten geschaffen werden. AusbilderInnen können diese Aufgabe aus zeitlichen und inhaltlichen Gründen nicht wahrnehmen. Es wird vorgeschlagen, daß das Arbeitsamt vierteljährlich Beratungsgespräche im Betrieb anbietet.

Auch wird der Wunsch geäußert, AusbilderInnen an der Auswahl zukünftiger UmschülerInnen zu beteiligen. Anhand eines persönlichen Gesprächs und der Zeugnisse sollte es AusbilderInnen ermöglicht werden, die potentiellen UmschülerInnen kennenzulernen; ggf. sollte dem Betrieb ein Ablehnungsrecht eingeräumt werden. Dieser Vorschlag kollidiert allerdings mit den übergeordneten Aufgaben, wie sie die Arbeitsverwaltung insbesondere auch gegenüber den sog. arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen wahrzunehmen hat (v. BARDELEBEN u.a., 1989).

Die befragten UmschülerInnen gaben an, daß die Umschulungsdauer von nur zwei Jahren intensiver für die Vorbereitung der Facharbeiterprüfung genutzt werden sollte, Hilfstätigkeiten in der Produktion seien auf ein Minimum zu reduzieren. Der Berufsschulunterricht sollte auf volle zwei Tage in der Woche ausgedehnt werden, anders sei die Stofffülle kaum zu bewältigen. Außerdem sollten die Lernziele den Berufsanforderungen angepaßt und ggf. reduziert werden. Im Fach "Technisches Zeichnen" beispielsweise sollte das Schwergewicht nicht beim Anfertigen von Zeichnungen liegen, sondern auf das einwandfreie Lesen von Zeichnungen gerichtet sein. Und schließlich wird angeführt, daß die finanziellen Rahmenbedingungen für UmschülerInnen verbessert werden müßten.

4.4 Kooperation zwischen überbetrieblichen Trägern und Betrieben bei der Initiierung und Durchführung der Umschulung

In zwei Arbeitsamtsbezirken haben wir im Rahmen unserer Untersuchung eine Kooperation zwischen einem überbetrieblichen Träger und Betrieben bei der Initiierung und Durchführung der Umschulung mit Abschluß vorgefunden. In beiden Fällen handelt es sich um einen "betriebsnahen" Bildungsträger. In einem Fall war das Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle Träger der Umschulungsmaßnahme, im anderen Fall ein Bildungswerk der Wirtschaft.

Im folgenden werden beide Kooperationsmodelle beschrieben.

4.4.1 Kooperation zwischen dem Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle und Betrieben

Im südwestdeutschen Raum kamen ein Arbeitsamt und das Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle Anfang der achtziger Jahre überein, Gruppenumschulungen mit praktischer Ausbildung im Betrieb einzurichten. Das Berufsbildungszentrum ist der Träger der Umschulung und führt diese in Form einer Auftragsmaßnahme für die Arbeitsverwaltung durch. Dabei kooperiert es mit einschlägigen Betrieben der Region.

Das Berufsbildungszentrum führt einen vierwöchigen Metallgrundausbildungslehrgang zu Beginn der Umschulung durch. Der theoretische Unterricht im Verlauf der Umschulung sowie die überbetriebliche Unterweisung werden in Blockform ebenfalls im Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle realisiert. Im Verlauf der Umschulung absolvieren die TeilnehmerInnen jährlich rund 15 meist einwöchige Blöcke Fachtheorie und überbetriebliche Unterweisung.

Die ca. 18 - 20 TeilnehmerInnen der Umschulung werden einzeln oder zu zweit von mittelständischen Betrieben mit Ausbildungserfahrung praktisch ausgebildet. Das Berufsbildungszentrum schließt mit den durchführenden Betrieben eine Vereinbarung ab. Der Betrieb verpflichtet sich darin, die praktische Ausbildung der UmschülerInnen zu übernehmen und sie für den fachtheoretischen Unterricht und die überbetriebliche Unterweisung, die vom Berufsbildungszentrum durchgeführt werden, freizustellen.

Für die Gewinnung der Umschulungsbetriebe ist ein beim Berufsbildungszentrum angesiedelter Koordinator zuständig.

Das Berufsbildungszentrum entwickelte ein Merkblatt mit Informationen über Fragen der betrieblichen Umschulung, das die Gewinnung der betrieblichen Umschulungsplätze erleichtern soll. Des weiteren wird für die betreffenden Betriebe zum Ende des Grundausbildungslehrgangs eine Informationsveranstaltung durchgeführt. Ziel und Inhalt dieser Veranstaltung ist es, den Betrieben den Ablauf der Umschu-

lung zu erläutern sowie auf eventuell auftretende Probleme hinzuweisen. Auf diese Weise soll der Beginn der praktischen Ausbildung der UmschülerInnen im Betrieb vorbereitet werden.

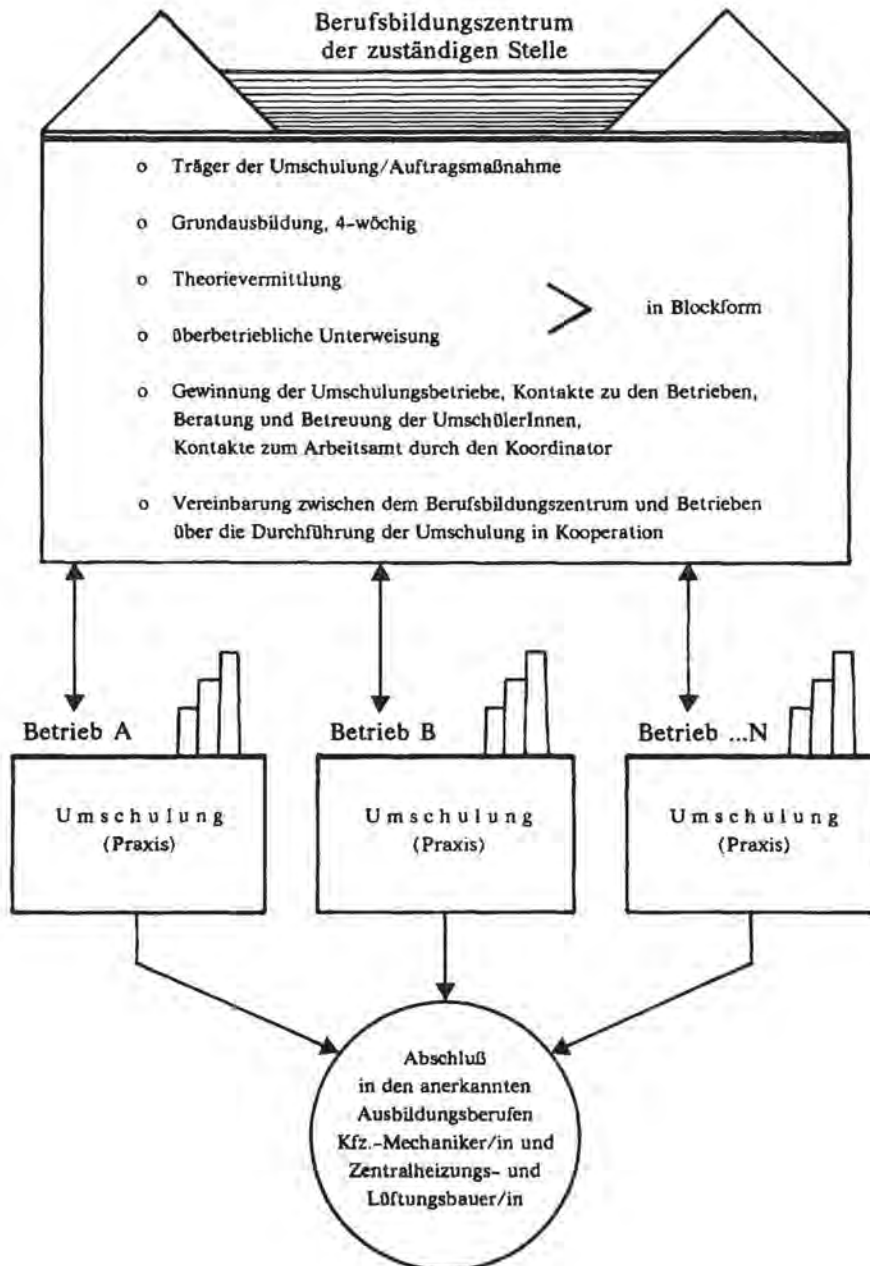
Die Betriebe bekommen zu Beginn der Umschulung einen Zeitplan, aus dem die Zeiten des fachtheoretischen Unterrichts sowie der überbetrieblichen Unterweisung ersichtlich sind, ausgehändigt. In der Vereinbarung verpflichtet sich der Betrieb auch, dem Berufsbildungszentrum als Träger der Umschulung die Fehlzeiten der Umzuschulenden zu melden.

Die BetriebsleiterInnen haben auf die Auswahl der UmschülerInnen Einfluß. UmschülerInnen führen im Betrieb ein Vorstellungsgespräch, bei arbeitslosen potentiellen UmschülerInnen empfiehlt die Arbeitsverwaltung dem Betrieb, mit diesen ein ca. vierwöchiges Praktikum zu vereinbaren.

Für die Beratung und Betreuung der UmschülerInnen sowie für Kontakte zu den Betrieben während der Umschulung ist ebenfalls der Koordinator zuständig. Circa viermal im Jahr erkundigt er sich über den Ablauf der Umschulung vor Ort, ansonsten außer der Reihe, wenn es Probleme gibt. Zur Klärung fachlicher Fragen arbeitet der Koordinator mit den fachlich zuständigen nebenamtlichen AusbildungsberaterInnen zusammen.

Dieses Umschulungsmodell wird bei der Umschulung zum(r) Zentralheizungs- und LüftungsbauerIn sowie Kfz-MechanikerIn praktiziert.

Schaubild 3: Kooperation zwischen einem Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle und Betrieben bei der Durchführung von Umschulung mit Abschluß



Ziele, Rahmenbedingungen und Organisation der Umschulung in Kooperation zwischen einem Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle und Betrieben

Folgende Ziele der Kooperation werden von den Befragten angegeben:

- Durch die Durchführung der Umschulung in Phasen, beginnend mit dem Grundausbildungslehrgang, soll die Eignung der UmschülerInnen in der Anfangsphase überprüft werden. Diejenigen, die die Anfangsphase hinter sich gebracht haben, würden die Umschulung auch meistens erfolgreich abschließen.
- Durch die Einbindung der Umschulung in die regionale Betriebsstruktur sollen die Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen erhöht werden.
- Durch die Kooperation zwischen einer überbetrieblichen Berufsbildungseinrichtung und Betrieben sollen die Qualität der Umschulung gesteigert sowie Probleme der betrieblichen Einzelumschulung gemindert werden.
- Durch die Kooperation soll eine kostengünstige und praxisnahe Umschulung realisiert werden. Bestimmte Umschulungsberufe sind überbetrieblich nur mit sehr großem Aufwand praxisnah zu gestalten, bestimmte Problemstellungen vor Ort wären gar nicht simulierbar, wie beispielsweise eine komplexe Installationsaufgabe auf einer Baustelle.

Die zweijährige Umschulung beginnt einmal jährlich. Die UmschülerInnen bekommen in der Fachtheorie die gleiche Stundenzahl vermittelt wie Auszubildende dieses Berufs. Die wegen der verkürzten Umschulungsdauer (gegenüber der Ausbildungsdauer) notwendigen Abstriche bei der Dauer des Erwerbs der im Berufsbild vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten werden aus konzeptionellen Überlegungen vor allem bei der praktischen Ausbildung vorgenommen. Der Bildungsträger geht davon aus, daß die UmschülerInnen bereits praktisch gearbeitet haben und Erfahrungen und Kenntnisse mitbringen.

Zu den Kosten der Umschulung in Kooperation mit Betrieben wird angeführt, daß sie nur die Hälfte bis ein Drittel der Kosten einer Umschulung ausmachen würden, die ausschließlich überbetrieblich durchgeführt wird. Die Betriebe bekämen für die Durchführung der praktischen Ausbildung kein Entgelt, da sie ja die Arbeitsleistung der UmschülerInnen haben. In Rechnung gestellt werden nur die Kosten für den Unterricht, die überbetriebliche Unterweisung, die Betreuung durch den Koordinator sowie Verwaltungskosten.

In der Anfangsphase dieses Kooperationsmodells war die Gewinnung der Umschulungsbetriebe sehr zeitaufwendig. Eine gute Zusammenarbeit mit der fachlich zuständigen Innung war und ist hierbei unerlässlich.

Es wird berichtet, daß im Vergleich zur betrieblichen Ausbildung Jugendlicher die UmschülerInnen bessere Prüfungsergebnisse erreichen. Dies läge einerseits am Alter der UmschülerInnen, sie würden an die Umschulung ernsthafter herangehen. Andererseits seien die Ergebnisse auch besser, weil im Betrieb häufig nicht systematisch auf die Prüfung vorbereitet wird. Dies kann aber gezielt im Berufsbildungszentrum geschehen. Nicht angestrebt, aber faktisch hätte die Umschulung in Kooperation in den Betrieben die Funktion, das Niveau der Prüfungen zu heben, ohne die Nachteile rein schulischer Umschulungen.

Probleme bei der Durchführung einer Umschulung in Kooperation zwischen einem Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle und Betrieben

Die befragten MitarbeiterInnen des Berufsbildungszentrums nennen eine Vielzahl von Problemen bei der Durchführung der Umschulung in Kooperation, wobei vor allem zwei die spezifische Maßnahmeform betreffen: die Gewinnung der Umschulungsbetriebe sei mühsam, insbesondere in der Anfangsphase einer Kooperation. Bei Folgemaßnahmen könne man bereits auf einen Stamm von umschulungsbereiten Betrieben zurückgreifen. Des weiteren gestaltet sich die Beratung und Betreuung der UmschülerInnen in fachlichen Fragen durch den Koordinator schwierig, da ihm eine einschlägige fachliche Kompetenz fehlt und die fachlich zuständigen MeisterInnen des Berufsbildungszentrums an den Routinegesprächen in Betrieben aus Zeitgründen nicht teilnehmen können. So wäre der Koordinator gelegentlich mit dem Problem konfrontiert, das vom/von der BetriebsleiterIn Gesagte oder Gezeigte nicht danach beurteilen zu können, ob es für die Umschulung sinnvoll ist.

Bei der Durchführung der praktischen Ausbildung im Betrieb treten hauptsächlich Probleme auf, die sich aus der Arbeitshaltung der UmschülerInnen und den Erwartungen der BetriebsleiterInnen erklären. Meinungsverschiedenheiten ergeben sich zum Beispiel wenn Mehrarbeit ansteht.

"Nehmen wir mal den Installateur auf der Baustelle, da wird abends was fertig gemacht und der Umschüler sagt: ich kriege keine Überstunden bezahlt .. er will nur 8 Stunden arbeiten und mosert dann rum .. und da sagt der Betrieb: so was kann ich nicht gebrauchen .. der muß also bereit sein, ohne Bezahlung auch eine Stunde länger dazubleiben, damit Arbeiten fertig gemacht werden, damit wir am nächsten Tag nicht noch einmal hinmüssen .. weil die Arbeiten 30, 40 km vom Betriebe weg sind ..."

Bei der Aneignung theoretischer Kenntnisse hätten vor allem TeilnehmerInnen, die älter als 35 Jahre alt sind und anspruchsvollere Umschulungsberufe gewählt haben, Probleme. Dies wäre aber bei den anderen UmschülerInnen, die ausschließlich überbetrieblich umschulen, vergleichbar.

In der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt seien es vor allem drei Problembereiche, die zu nennen wären: es gebe immer wieder Bestrebungen, die Umschulungsdauer auf 18 Monate zu kürzen, und es würden sich Träger finden, die zu dieser Kondition Umschulungen anbieten. Das eigene Konzept mit zweijähriger Umschulungsdauer müßte immer wieder verteidigt werden. Dies betrifft bereits den zweiten Problembereich: das Ausschreibungsverfahren. Es wird die Vermutung geäußert, daß nicht vergleichbare Angebote gegenübergestellt werden und nur nach dem niedrigsten Preis ausgewählt wird. Inzwischen hätte der Träger bei bestimmten Bildungsmaßnahmen gute Erfolge vorzuweisen und bei den Folgemaßnahmen würde auf Ausschreibung verzichtet werden, aber im Grundsatz bliebe dieses Problem bestehen.

Und schließlich wird bemängelt, daß sich das Arbeitsamt um die UmschülerInnen im Verlauf der Umschulung zu wenig rechtzeitig und eigeninitiativ kümmert.

"Wenn der Träger dem Arbeitsamt z.B. nicht mitteilen würde, daß UmschülerInnen im letzten halben Jahr schlechte Leistungen erbracht haben, dann würde nichts passieren. Erst wenn der Träger das dem Arbeitsamt meldet, dann fragen sie nach, ob er aus der Maßnahme genommen werden soll. So ein Teilnehmer müßte aber vorher eigentlich zu einem Gespräch beim Arbeitsamt gebeten werden."

Die befragten MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung gaben an, daß das Hauptproblem auch bei dieser Umschulungsform die Höhe des Unterhaltsgeldes sei.

"Die Leistungshöhe, das ist ein ganz wichtiger Punkt. Dies würde die anderen Probleme mit einem Mal vom Tisch wischen".

Ein weiteres, maßnahmespezifisches Problem sei die komplizierte Fahrtkostenabrechnung. Beim vorliegenden Kooperationsmodell mit häufig wechselnden Lernorten würde sie besonders arbeitsaufwendig ausfallen.

Die befragten BetriebsleiterInnen nennen keine auf das spezielle Kooperationsmodell bezogenen Probleme, sondern sehen Schwierigkeiten, wie sie auch ansonsten von BetriebsleiterInnen bei betrieblichen Umschulungen benannt werden:

1. Die Umschulungsdauer von zwei Jahren ist zu kurz, Fertigkeiten, die mehr berufliche Mobilität bringen würden, wie z.B. gut Schweißen können, werden nur unzureichend erworben.
2. Zwischen UmschülerInnen und Auszubildenden gibt es Reibereien. UmschülerInnen bekämen vom Arbeitsamt die Kosten für die Arbeitskleidung und Fahrtkosten erstattet, Auszubildende hätten diese Kosten selbst zu tragen. Außerdem ist das Unterhaltsgeld höher als die Ausbildungsvergütung, was die Auszubildenden neidisch macht.
3. Zwischen den Fachkräften des Betriebes und den UmschülerInnen entsteht eine Konkurrenzsituation, wenn die UmschülerInnen gute Leistungen erbringen und die angestammten Fachkräfte des Betriebes um Ihrem Arbeitsplatz fürchten.

4. Gelegentlich sind die UmschülerInnen nicht bereit, Überstunden zu machen. Dies ist aber erforderlich, wenn sie in den Betrieb integriert werden sollen. Auch würden UmschülerInnen eine höhere Überstundenvergütung verlangen als Auszubildende, was wiederum zu Reibereien führt.
5. Es wird die Vermutung geäußert, daß UmschülerInnen gelegentlich vom Arbeitsamt zur Umschulung gedrängt werden, was aber keinen Sinn haben würde.

Auch die von den befragten UmschülerInnen geäußerten Probleme betreffen nur in einem Punkt speziell das Kooperationsmodell: die Wartezeit auf den Beginn der Umschulung kann im ungünstigsten Fall bis zu einem Jahr betragen.

Die übrigen benannten Probleme werden gelegentlich auch von anderen betrieblichen UmschülerInnen angeführt. Es sind vor allem: Die UmschülerInnen fühlen sich ausgenutzt und schlecht behandelt. Sie bekämen 'Drecksarbeiten' zugeteilt, die Fachkräfte, denen sie zugeordnet sind, seien unsolidarisch. Der Betrieb würde die UmschülerInnen als HelferInnen einsetzen und auch als Hilfskräfte in Rechnung stellen. Daß UmschülerInnen bestimmte Fertigkeiten üben können, daran sei der Betrieb in der Arbeitszeit nicht interessiert. Ein Umschüler berichtet, daß er zum Beispiel Schweißen in der Mittagspause und am Samstag, in seiner Freizeit, üben mußte. Vergleichbare Erfahrungen hätten auch die anderen UmschülerInnen gemacht. Schlimm sei auch, daß man sich nicht beschweren könne, weil dann mit Nachteilen zu rechnen ist.

Des weiteren wird die Aneignung der theoretischen Kenntnisse als Problem genannt. Wegen der verkürzten Umschulungsdauer hätten es vor allem UmschülerInnen ohne vorherigen Berufsabschluß und Ältere besonders schwer.

Mögliche Weiterentwicklung des Konzepts aus Sicht der Befragten

Von den MitarbeiterInnen des Bildungsträgers wird mehr Zeit für die Betreuung der UmschülerInnen und Betriebe gewünscht, und es wird eine Umstrukturierung der Wahrnehmung der Betreuungsaufgaben vorgeschlagen: die fachlich zuständigen

MeisterInnen sollten für die Betreuungsaufgaben geschult werden, um dann die Betreuung der UmschülerInnen und Betriebe stärker zu übernehmen. Sie wären wegen ihrer fachlichen Qualifikation glaubwürdiger als ein/e KoordinatorIn, dem/der die Fachautorität fehlt.

Von den MitarbeiterInnen des Bildungsträgers und den BetriebsleiterInnen wird eine bessere Auswahl der TeilnehmerInnen durch das Arbeitsamt in zwei Punkten gewünscht. Häufiger müßten TeilnehmerInnen aus finanziellen Gründen die Umschulung abbrechen. Die finanzielle Situation müßte bei der Entscheidung für eine Umschulung genauer geprüft werden. Nach längerer Arbeitslosigkeit sollten Vorbereitungslehrgänge vorgeschaltet werden, da sonst TeilnehmerInnen den Anforderungen der Umschulung nicht gewachsen seien.

Vom Arbeitsamt wird eine verbindlichere, interessiertere Haltung gegenüber dem inhaltlichen Verlauf der Umschulung und den Leistungen der UmschülerInnen gewünscht.

BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen würden z.T. mehr Information begrüßen. Vom Bildungsträger wird eine im halbjährigen Turnus stattfindende Veranstaltung für BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen angeregt, um Informationen über die Umschulung auszutauschen und ein Problembewußtsein zu Fragen der Umschulung und des Personenkreises 'UmschülerInnen' zu schaffen. Zum Teil wünschen UmschülerInnen - neben finanziellen Verbesserungen - eine sorgfältigere Auswahl der Betriebe, die den praktischen Teil der Umschulung durchführen oder - wenn dies nicht möglich sein sollte - eine verstärkte überbetriebliche Unterweisung.

Von der Arbeitsverwaltung wird bei diesem Kooperationsmodell mit häufig wechselnden Lernorten eine vereinfachte Fahrtkostenabrechnung gewünscht.

4.4.2 Kooperation zwischen einem Bildungswerk der Wirtschaft und Betrieben

Im süddeutschen Raum hat ein Bildungswerk der Wirtschaft, das 'Berufliche Fortbildungszentrum' (BFZ) in Kooperation mit dem Arbeitsamt, der zuständigen Stelle und einschlägigen Betrieben sowie der Berufsschule folgendes Umschulungskonzept realisiert: für besonders geeignete TeilnehmerInnen besteht die Möglichkeit, sich in

einem Zeitraum von sieben Monaten (Metall) bzw. neun Monaten (Holz) im Beruflichen Fortbildungszentrum zu qualifizieren; daran schließt eine 17- bzw. 15monatige Umschulung im Betrieb an, mit dem Ziel, einen anerkannten Berufsabschluß zu erwerben.

Eine Anrechnungsvereinbarung zwischen dem 'Beruflichen Fortbildungszentrum' und der zuständigen Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer stellt sicher, daß die Qualifizierungszeit im BFZ voll auf die 24monatige Umschulungsdauer angerechnet wird.

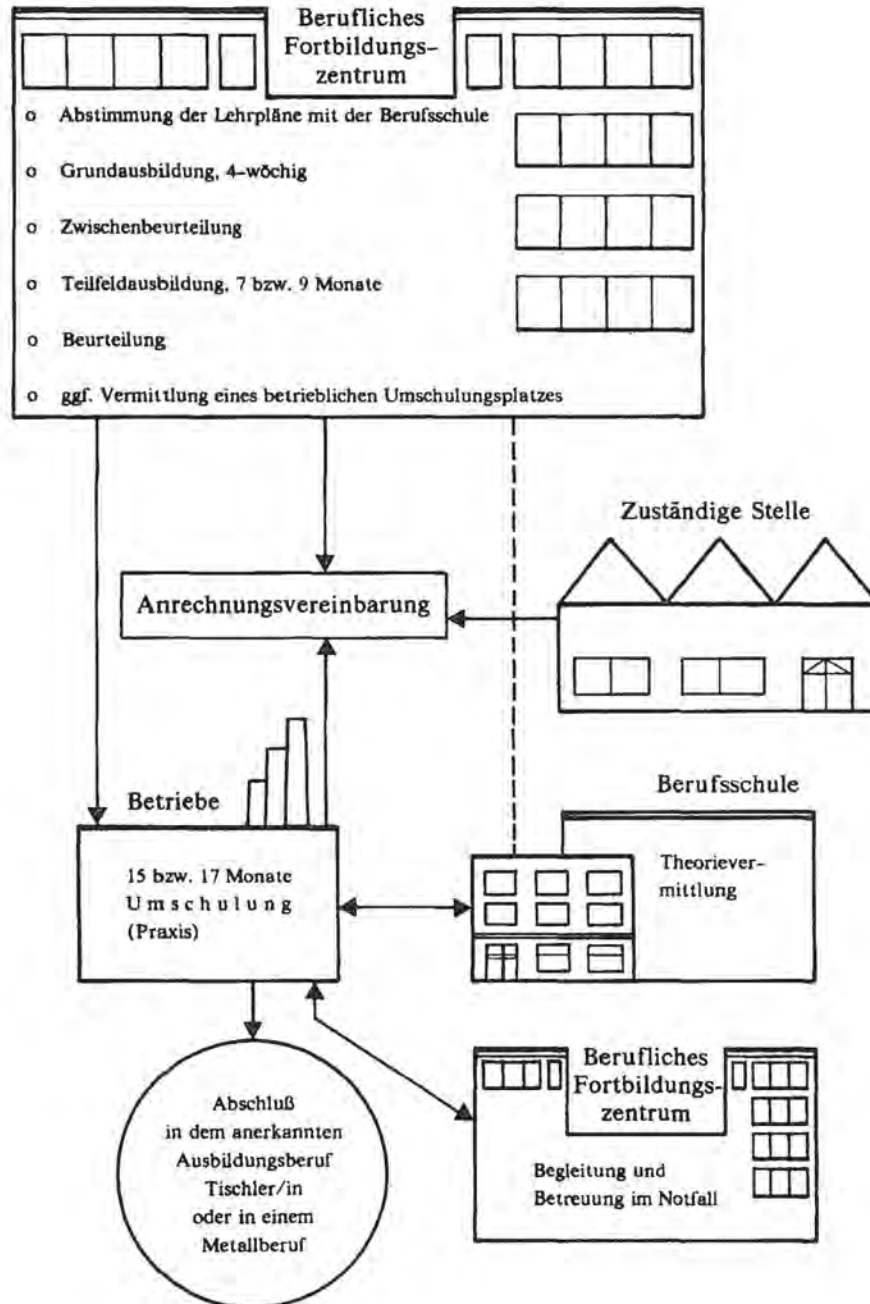
Nach einer vierwöchigen Grundausbildung im BFZ erfolgt durch den Bildungsträger eine Zwischenbeurteilung und die Festlegung eines individuellen Bildungsplans, wenn in der Zwischenbeurteilung für einen Verbleib im BFZ plädiert wird. In der sich anschließenden Qualifizierung erfolgt für TeilnehmerInnen, die für eine Umschulung prinzipiell geeignet erscheinen, eine individualisierte Vorbereitung auf die angestrebte Umschulung. Die Qualifizierung im BFZ soll sicherstellen, daß die UmschülerInnen im praktischen und theoretischen Bereich in etwa den Stand des 2. Ausbildungsjahres erreichen und damit Probleme, wie sie sich für betriebliche EinzelumschülerInnen ergeben, gar nicht erst auftreten.

Während der betrieblichen Umschulung findet die praktische Ausbildung im Betrieb statt, und die UmschülerInnen besuchen die einschlägige Fachklasse der Berufsschule im 2. und/oder 3. Berufsschuljahr.

Die sozialpädagogische Begleitung und Betreuung der UmschülerInnen während der betrieblichen Umschulung sowie die Beratung der umschulenden Betriebe erfolgt in gewissem Umfang durch das BFZ.

Das beschriebene Kooperationsmodell zwischen dem BFZ und Betrieben wird bei der Umschulung zum(r) TischlerIn sowie bei der Umschulung in Metallberufe praktiziert.

Schaubild 4: Kooperation zwischen einem 'Beruflichen Fortbildungszentrum', zuständiger Stelle und Betrieben bei der Durchführung von Umschulung mit Abschluß



Ziele, Rahmenbedingungen und Organisation der Umschulung in Kooperation zwischen einem Bildungswerk der Wirtschaft und Betrieben

Die anhaltend schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt führte dazu, in der Region ein 'Berufliches Fortbildungszentrum' zu planen und schließlich zu realisieren. Vor Inbetriebnahme des Zentrums nahmen Arbeitslose an Weiterbildungsveranstaltungen teil, die in einer nahegelegenen Großstadt angeboten wurden.

Mit der in Kooperation zwischen dem 'Beruflichen Fortbildungszentrum' und Betrieben durchgeführten Umschulung sollen aus Sicht der Arbeitsverwaltung vor allem folgende Ziele realisiert werden:

- Für die steigende Anzahl von Arbeitslosen soll ein Qualifizierungsangebot mit betrieblichen Ausbildungsteilen geschaffen werden.
- Die Qualifizierung soll sich an den Anforderungen des örtlichen Arbeitsmarktes orientieren. Das soll durch Einbeziehung von Betrieben bei der Durchführung der Umschulung realisiert werden.
- Das Qualifizierungskonzept soll es ermöglichen, auch TeilnehmerInnen eine Chance einzuräumen, deren Eignung für eine Umschulung fraglich erscheint.

"Auch bei Zweifeln an der Eignung wird ein Versuch gestartet. Hier eignet sich besonders das BFZ, in dem der Umschüler eine vierwöchige Probezeit machen kann. Sollte jemand mit einer Umschulung überfordert sein, kann er dann immer noch eine Teilqualifikation in der Einrichtung erwerben."

- Es soll ein Konzept geschaffen werden, das die typischen Probleme bei der Einzelumschulung mindert und dadurch auch für einen größeren Kreis von Arbeitslosen in Frage kommt. Die Umschulung in Kooperation zwischen BFZ und Betrieben sollte eine Zwischenlösung zwischen einer auf systematische Lernprozesse angelegten überbetrieblichen Umschulung und einer betrieblichen Einzelumschulung bieten.

Das 'Berufliche Fortbildungszentrum' (BFZ) ist eine Übungswerkstätte mit zwei Bereichen: Holz und Metall. Individuelle Eintritte und individuelle Schulungen sind möglich. Die siebenmonatige (Metall) bzw. neunmonatige (Holz) Qualifizierung wird im Auftrag der Arbeitsverwaltung durchgeführt. Die Bildungsmaßnahme ist so konzipiert, daß in Abhängigkeit von den individuellen Voraussetzungen und

Fähigkeiten der TeilnehmerInnen in diesem Zeitraum eine Vorbereitung auf eine im Betrieb weiterzuführende Umschulung stattfindet. Kenntnisse und Fertigkeiten, die in etwa dem 2. Ausbildungsjahr entsprechen, sind in diesem Zeitraum zu vermitteln.

Nach Abschluß der auf eine Umschulung hinführenden Qualifizierung im BFZ ist das berufliche Fortbildungszentrum für die Gewinnung der betrieblichen Umschulungsplätze zuständig. Dahinter steht die Einschätzung, daß die der Ausbildung im BFZ vorangegangene Arbeitslosigkeit Auswirkungen auf das Bewerbungsverhalten der TeilnehmerInnen hat, und es für sie daher oft schwer ist, allein einen Platz zu finden.

Das Berufliche Fortbildungszentrum trifft auch die Absprache mit der Berufsschule über die Form der Teilnahme am Berufsschulunterricht im Einzelfall. Da der Einstiegszeitpunkt in das Berufliche Fortbildungszentrum flexibel ist, beginnen die anschließenden Umschulungen im Betrieb ebenfalls zu verschiedenen Zeitpunkten, und eine inhaltlich sinnvolle Teilnahme am Berufsschulunterricht muß vereinbart werden.

In Ausnahmefällen übernimmt das BFZ für die gesamte Umschulung die Trägerschaft und schließt einen Vertrag mit dem Betrieb ab. Dies geschieht dann, wenn der Betrieb nicht die Trägerschaft übernehmen will, weil er zum Beispiel wegen der Neuartigkeit der Maßnahme vom Erfolg nicht überzeugt ist und um den eigenen guten Ruf als Ausbildungsbetrieb fürchtet. Oder aber ein Betrieb sieht sich nicht in der Lage, die in der verkürzten Umschulungsdauer häufiger anfallenden Formalitäten zu übernehmen.

Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme wird im Bedarfsfall flexibel gehalten, je nach Auffinden des Umschulungsplatzes und immer unter voller Anrechnung der Zeiten der Qualifizierung im BFZ.

Zu Beginn der Qualifizierung finden Eingangsgespräche im BFZ statt. Zunächst geben die fachlich zuständigen MeisterInnen einen Überblick über die Einrichtung sowie Möglichkeiten und Ablauf der Qualifizierung. Dann finden Gespräche zwischen den TeilnehmerInnen, MeisterInnen und dem Leiter der Einrichtung statt. Der bisherige Lebenslauf der TeilnehmerInnen wird erörtert, mit dem Ziel, Alternativen für die weitere berufliche Entwicklung zu ermitteln. In diesen Gesprächen und während der Qualifizierung in der Einrichtung kristallisiert sich die Richtung und das Qualifizierungsniveau der Ausbildung im BFZ heraus.

"Die Gespräche sind absolut notwendig und wichtig für den Teilnehmer, der beim ersten Gespräch meistens noch Schwierigkeiten hat, sich einzuschätzen bzw. zu formulieren, was er sich erwartet."

Nach einer vierwöchigen Teilnahme an der Qualifizierung findet eine Zwischenbeurteilung und Festlegung des Bildungsplanes statt. Dies ist eine Auflage des Arbeitsamtes. Es sind Angaben zu machen, ob eine Umschulung in Frage kommt und wie Leistung und Verhalten im einzelnen zu beurteilen sind. Die Beurteilung basiert auf den Ergebnissen des theoretischen und praktischen Unterrichts, der von Anfang an für alle TeilnehmerInnen angeboten wird. Allerdings ist aufgrund der permanenten Eintritte keine übliche theoretische Unterweisung möglich, bei der alle Lernenden zum gleichen Zeitpunkt beginnen und ein bestimmtes Stoffpensum angeboten bekommen. Es gebe ein 'zirkulierendes System', d.h. bestimmte Aufgabenstellungen werden in bestimmten Zeitabständen wiederholt angeboten, so daß TeilnehmerInnen ein fest umrissenes inhaltliches Angebot absolvieren können. Die Beurteilung nach vier Wochen ist allerdings wegen dieses 'zirkulierenden Systems' mit einem gewissen Risiko behaftet.

Während der sich anschließenden Qualifizierungszeit im BFZ arbeiten die zuständigen MeisterInnen mit einem festen Aufgabenkatalog, der sich an den Anforderungen des einschlägigen Ausbildungsberufes orientiert. Am Anfang der Qualifizierung erhalten alle TeilnehmerInnen die gleichen Übungsstücke. Je nach Fähigkeiten und individuellem Lerntempo werden neue Aufgaben gestellt und die Schwierigkeitsgrade gesteigert. Bei UmschülerInnen soll während der Qualifizierung im BFZ im

theoretischen und praktischen Bereich der Stand des 2. Ausbildungsjahres erreicht werden.

Innerhalb des Aufgabenkataloges sei es möglich - und wirke besonders motivierend -, daß TeilnehmerInnen eigene Vorstellungen entwickeln und - soweit sie in das Konzept passen - verwirklichen können. Die TeilnehmerInnen fertigen Dinge für den persönlichen Gebrauch an, zum Beispiel eine Schlafzimmereinrichtung. Dabei müssen bestimmte fachliche Anforderungen erfüllt sein. Die fachliche Ausführung wird vom/von der MeisterIn beurteilt.

Nach einschlägigen Gesprächen wurden die Lehrpläne des BFZ und der Berufsschule angeglichen, um einen möglichst reibungslosen Umstieg vom BFZ in die betriebliche Umschulung und den Berufsschulbesuch zu ermöglichen.

Die Individualisierung des Konzepts soll durch den Aufbau des Aufgabenkatalogs sowie seine einzelfallbezogene Anwendung gewährleistet werden. Voraussetzung für die Ermittlung von individuellen Defiziten und Stärken von TeilnehmerInnen ist die ständige Kommunikation zwischen den MeisterInnen, den TeilnehmerInnen und dem Leiter der Einrichtung. Die Kommunikation ist in Form einer wöchentlichen MitarbeiterInnenbesprechung zum Teil formalisiert. Der Zeitaufwand für die Kommunikation wird als hoch bezeichnet, sei aber unbedingt erforderlich.

Die Umschulungsplatzsuche wird etwa einen Monat vor Ende der Qualifizierungszeit im BFZ eingeleitet. Das 'Berufliche Fortbildungszentrum' verfügt inzwischen über eine Kartei von einschlägigen Ausbildungsbetrieben in der Region mit näheren Angaben über Ausstattung, Einstellung zur Umschulung, Kontaktpersonen sowie mit Vermerken über Interesse an UmschülerInnen. Die Kartei ist entstanden durch persönliche Kontakte, Listen der Innungen über ausbildungsberechtigte Betriebe sowie Listen der zuständigen Stellen über Ausbildungsbetriebe. Erfahrungsgemäß sind die Chancen der UmschülerInnen in kleineren Betrieben größer; große Betriebe seien in ihrer Struktur her oft nicht in der Lage, flexibel zu reagieren.

An dem Vorstellungsgespräch im Betrieb nehmen der Leiter der Einrichtung, MeisterIn und UmschülerIn teil. Vor allem aus zwei Gründen sei dieses Vorgehen entstanden: die MitarbeiterInnen des BFZ könnten die Gespräche besser führen und über einzelne Sachverhalte, zum Beispiel förderungsrechtliche Voraussetzungen, besser informieren. Zeitlich läßt sich diese Art der Umschulungsplatzsuche realisieren, weil die TeilnehmerInnen das BFZ einzeln und nicht in Gruppen verlassen.

In den meisten Fällen gebe es nach den Vorstellungsgesprächen eine Zusage. Das Risiko für den Betrieb sei ja begrenzt. Das Unterhaltsgeld gewährt das Arbeitsamt, und im Umschulungsvertrag ist eine dreimonatige Probezeit vorgesehen. In Krisenfällen übernimmt das BFZ die Beratung und Betreuung der UmschülerInnen und Betriebe, eine kontinuierliche Betreuung ist aus Zeitgründen nicht zu realisieren.

Die Anrechnungsvereinbarung wurde zwischen dem Leiter der Einrichtung und den Berufsbildungsreferenten der zuständigen Stellen sowie dem Arbeitsamt ausgehandelt. Es gibt die einhellige Einschätzung, daß sie nicht zustande gekommen wäre, wenn das BFZ nicht eine Bildungseinrichtung der Arbeitgeberverbände wäre.

Insgesamt ist diese Form der Umschulung so konzipiert, daß ein Personenkreis, für den eine betriebliche Einzelumschulung nicht ohne weiteres in Frage käme, eine Umschulungschance unter Beteiligung eines Betriebes erhält. Die Probleme mit der gegenüber der Ausbildungsdauer verkürzten Umschulungsdauer sollen durch die intensive Schulung im BFZ gemindert und die Chancen durch begleitende Betreuung für einen erfolgreichen Abschluß vergrößert werden.

Probleme bei der Durchführung einer Umschulung in Kooperation zwischen einem Bildungswerk der Wirtschaft und Betrieben

Die befragten MitarbeiterInnen des Fortbildungszentrums benennen an erster Stelle Zeitprobleme, die die Durchführung der Umschulung in Kooperation erschweren.

Aufgrund fehlender Personalkapazität könnte beispielsweise keine umfassende sozialpädagogische Begleitung und Beratung während der Qualifizierung im BFZ sowie während der anschließenden betrieblichen Umschulung stattfinden.

Die personelle Ausstattung ist auch im fachlichen Bereich unzureichend. Ein Meister hat zu viele TeilnehmerInnen zu betreuen, zumal wenn man bedenkt, daß laufend neue TeilnehmerInnen 'zusteigen' und die Gruppen sehr heterogen sind. Die flexible Zuweisung der TeilnehmerInnen durch das Arbeitsamt folgt keinem Konzept, was die Planbarkeit der eigenen Arbeit erschwert.

Des weiteren wird auf die finanziellen Probleme der TeilnehmerInnen und die fehlenden finanziellen Anreize für die Teilnahme an Bildung hingewiesen.

Von der Arbeitsverwaltung werden vor allem zwei maßnahmespezifische Probleme genannt: wegen des flexiblen Einstiegs fallen in der Regel Förderungs- und Prüfungszeit auseinander. Zwischen dem Ende der Umschulung und dem Termin der Abschlußprüfung kann ein halbes Jahr verstreichen. Gelegentliche Probleme gebe es bei der Anrechnung der Qualifizierungszeit im BFZ wegen der Vielfalt der Metallberufe. Die zuständige Stelle würde dann argumentieren, die Qualifizierung im BFZ sei nicht spezifisch genug, um auf die Umschulungszeit angerechnet werden zu können.

Des weiteren werden Zeitmangel, fehlende Betreuung und Kontrolle sowie finanzielle Belastungen der UmschülerInnen genannt.

Die befragten UmschülerInnen äußern sich positiv über die Umschulung in Kooperation zwischen dem BFZ und Betrieben, wenn sie auch vieles im einzelnen kritisieren und Veränderungen wünschen:

"Das BFZ hat absolute Lebensberechtigung .. die Aktion BFZ ist optimal, Vierzigjährige haben sonst keine Chance auf einen betrieblichen Umschulungsplatz..."

"Das BFZ ist eine gute Einrichtung, aber es müßte viel verändert werden ..."

Im folgenden werden vor allem die die spezifische Maßnahmeform betreffenden Probleme dargestellt.

Von einigen UmschülerInnen wird die Heterogenität der Lerngruppe beklagt. In der Lerngruppe seien auch TeilnehmerInnen, deren Teilnahme nicht auf Freiwilligkeit beruhe. Dies hätte Auswirkungen auf Motivation und Sozialverhalten. Störend wirke sich auch die Tatsache aus, daß die TeilnehmerInnen unterschiedliche Ziele anstreben, Umschulung oder Teilfeldqualifizierung. Die Lerngruppen seien in Anbetracht der Heterogenität der Voraussetzungen der TeilnehmerInnen und der unterschiedlichen Ziele zu groß.

Von fast allen UmschülerInnen wird der flexible Einstieg in das BFZ und die Konsequenzen, die dieser Einstieg für die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten hat, problematisiert.

Bei dem Erwerb der praktischen Fertigkeiten ließe die Intensität der Schulung zu wünschen übrig. Die Grundfertigkeiten seien im BFZ nicht genug geübt worden, wie insgesamt die handwerkliche Ausbildung zu kurz käme. Im Berufsgrundbildungsjahr für Auszubildende würde der Schwerpunkt bei der Vermittlung handwerklicher Fertigkeiten liegen; diese seien auch bei der Abschlußprüfung gefordert. Während der Qualifizierung im BFZ würden die TeilnehmerInnen vieles maschinell bearbeiten, nach einer kurzen Grundausbildung in handwerklichen Fertigkeiten. Diese würden in der Folgezeit aber nicht genügend eingeübt.

Auch zeigt und erklärt der Meister den Neulingen zwar Verschiedenes, dann kämen aber schon die nächsten neuen TeilnehmerInnen, und der Meister hätte keine Zeit mehr, von da an müsse man im Prinzip alleine zurechtkommen.

Die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse bereite den TeilnehmerInnen aufgrund der Lernorganisation mit der Möglichkeit des flexiblen Einstiegs ebenfalls Probleme. Was man bis zum eigenen Einstieg an Theorie versäumt habe, müsse man selber nachholen, um sinnvoll weitermachen zu können. Dies wird aber dadurch erschwert, daß die TeilnehmerInnen über die folgenden neun Monate Theorie und Praxis keinen Stoffplan ausgehändigt bekommen. Es wurde beklagt, daß lediglich die Bücher der Berufsschule verteilt wurden, die UmschülerInnen mußten sich dann selber orientieren.

Die Defizite beim Erwerb der theoretischen Kenntnisse kommen beim Fachzeichnen besonders zum Tragen. Hier fiel es den UmschülerInnen besonders schwer, mit den Anforderungen der Berufsschule zurechtzukommen.

Fast alle befragten UmschülerInnen waren der Auffassung, daß sie während der Qualifizierung im BFZ nicht einen dem Berufsgrundbildungsjahr entsprechenden Qualifikationsstand erreicht haben. Sie fanden auch die sich an die Qualifizierung im BFZ anschließende betriebliche Umschulung zu kurz; gerade in Anbetracht der Probleme mit der Art der Lernorganisation im BFZ, wie sie geschildert wurden.

Einige der befragten BetriebsleiterInnen, die im Anschluß an die Qualifizierung im BFZ UmschülerInnen eingestellt haben, äußerten sich sehr kritisch und z.T. widersprüchlich zum Konzept BFZ und betriebliche Umschulung. Die Intensität der Schulung im BFZ sei zu gering und die anschließende betriebliche Umschulung zu kurz. Die UmschülerInnen würden zwar die Abschlußprüfung schaffen, die Qualifikation sei aber nicht ausreichend im Sinne der eigenen betrieblichen Anforderungen. Dazu seien die 15 Monate im Betrieb, die im Einzelfall gar nicht voll zur Verfügung stünden, zu kurz und das handwerkliche Können, das die UmschülerInnen im BFZ erlangen, zu gering.

"Am Ende der Umschulung und selbst nach bestandener Prüfung fehlt es an der nötigen Qualifikation für die Praxis ... der schafft seine Arbeit, klar .. aber ich würde sagen, ein Mann, den ich behalten könnte, wär' das nicht ..."

"... die Gesellenprüfung wird einigermaßen ausfallen .. wird nicht die schlechteste sein ... Umschüler wird aber nicht übernommen, kann nicht so viel und die Arbeit im Betrieb ist vielseitig ..."

Von den zwei befragten Lehrkräften der Berufsschule wird vor allem der flexible Einstieg in das BFZ und seine Folgen problematisiert. Das Fehlen eines systematischen Unterrichts und der dauernde Wechsel in der Lerngruppe seien pädagogisch ein Unding. Die Lehrpläne zwischen dem BFZ und der Berufsschule seien zwar abgestimmt worden, sie umzusetzen sei aber offensichtlich schwierig. Die betreffenden UmschülerInnen würden im theoretischen und praktischen Bereich nicht das Niveau des Berufsbildungsgrundjahres erlangen. Mangelnde Kenntnisse könnten noch am

einfachsten in Fachkunde im Selbststudium nachgeholt werden. Defizite im Fachzeichnen auszugleichen, sei dagegen schwierig. Auch bei den handwerklichen Fertigkeiten würden UmschülerInnen des BFZ vieles fehlen.

Des weiteren wird der über das Schuljahr verteilte Einstieg der UmschülerInnen in die Berufsschule als problematisch beurteilt, einschließlich der möglichen Terminschwierigkeiten für das Ablegen der Zwischen- und Abschlußprüfung.

Bei der Darstellung des Kooperationsmodells aus der Sicht der befragten Gruppen fällt auf, wie kontrovers sie ausfällt. Während das Arbeitsamt und der Bildungsträger die maßnahmespezifischen Probleme nicht in den Vordergrund stellen, bezieht sich die Kritik der anderen Befragten vor allem auf das Prinzip des flexiblen Einstiegs und die Folgen, die es für die jeweils Befragten hat.

Zum Befragungszeitpunkt hat eine Kleingruppe von AbsolventInnen die Umschulung in der dargestellten Form erfolgreich absolviert. Die von uns befragten UmschülerInnen befanden sich noch in der betrieblichen Umschulung.

Mögliche Weiterentwicklung des Konzepts aus Sicht der Befragten

Von den MitarbeiterInnen der Bildungseinrichtung, aber auch von den UmschülerInnen, wird eine bessere personelle Ausstattung für die fachliche und sozialpädagogische Betreuung gewünscht. Im fachlichen Bereich könnte eine Person mit Gesellenprüfung den Meister entlasten und für eine umfassendere fachliche Betreuung der UmschülerInnen sorgen. Für die als notwendig erachtete sozialpädagogische Begleitung und Betreuung wird die Einrichtung eines sozialpädagogischen Dienstes, der zum Beispiel bei der zuständigen Stelle angesiedelt sein könnte, vorgeschlagen.

Von MitarbeiterInnen des Fortbildungszentrums wird angeregt, den flexiblen Einstieg der TeilnehmerInnen einem gewissen Konzept folgen zu lassen.

Von den UmschülerInnen und den Lehrkräften wird angeregt, die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse während der Qualifizierung im BFZ der Berufsschule zu übertragen. In diesem Falle wären verschiedene organisatorische Lösungen denkbar.

Für alle Fortbildungszentren des betreffenden Landes könnte eine Lehrkraft eingestellt werden, die in den einzelnen Fortbildungszentren die Theorie in Blöcken unterrichtet. Oder eine Lehrkraft aus der örtlichen Berufsschule könnte für die Erteilung des theoretischen Unterrichts im BFZ freigestellt werden. Und schließlich wird vorgetragen, daß die UmschülerInnen schon während der Qualifizierung im BFZ am regulären Berufsschulunterricht teilnehmen sollten.

Um die Orientierung über die Anforderungen und die Gestaltung des eigenen Lernprozesses zu erleichtern, wäre es sinnvoll, den UmschülerInnen zu Beginn der Qualifizierung einen Plan über die angestrebten Ziele der Qualifizierung im einzelnen und über die einzelnen 'Lernpakete' bzw. Module auszuhändigen.

Während der betrieblichen Umschulung würden die UmschülerInnen und die Lehrkräfte die Theorievermittlung in einer Umschulungsfachklasse begrüßen. Von den UmschülerInnen wird der Wunsch nach einem zusätzlichen Stützunterricht geäußert, vor allem im Fach Zeichnen.

Die handwerkliche Ausbildung während der Qualifizierung im BFZ müßte nach Auffassung der UmschülerInnen und der befragten BetriebsleiterInnen intensiviert werden.

Einige befragte BetriebsleiterInnen sprachen sich für eine Verlängerung der Umschulung aus.

Da das vorgestellte Konzept sehr unterschiedlich beurteilt wurde und die Verfasserinnen zum Zeitpunkt der Abfassung des Berichts nicht sicher waren, ob das Konzept noch praktiziert wird, haben wir 1990 beim Bildungsträger und Arbeitsamt weitere Informationen eingeholt. Die Nachfrage über den weiteren Verlauf und die Ergebnisse der Umschulung in der dargestellten Form erbrachte folgendes Ergebnis:

- Das beschriebene Umschulungskonzept wird weiterhin in den beiden Berufsbe-
reichen erfolgreich praktiziert.
- Die personelle Ausstattung konnte verbessert werden. Die Lerngruppen, die von
AusbilderInnen betreut werden, umfassen 12 TeilnehmerInnen im Holzbereich
und 15 TeilnehmerInnen im Metallbereich.
- Die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse konnte durch den Einsatz von
AusbildungsleiterInnen mit einer umfassenderen Qualifikation systematisiert und
intensiviert werden.
- In den Kernfächern Fachrechnen und Fachzeichnen erfolgt die Theo-
rievermittlung besonders intensiv, damit die UmschülerInnen beim Eintritt in die
Berufsschule einen Vorsprung haben.
- Schwierigkeiten der TeilnehmerInnen mit der 'zirkulierenden Theorievermitt-
lung' sind trotzdem noch zu beobachten, werden aber für vertretbar gehalten.

4.5 Kooperation zwischen Betrieben bei der Durchführung der Umschulung in Modulform

Im nordbayerischen Raum führt ein Großbetrieb in Kooperation mit anderen fach-
lich einschlägigen Betrieben eine Umschulungsmaßnahme zum/zur Berufskraftfah-
rerIn durch.

Der Trägerbetrieb einigte sich mit der zuständigen Stelle und dem Arbeitsamt auf
eine Verkürzung der Ausbildungszeit von zwei Jahren auf 15 Monate. Die 15mona-
tige betriebliche Umschulung gliedert sich in vier Module.

Im Rahmen des Moduls 1 erwerben die UmschülerInnen den Führerschein der
Klasse II. Während des Moduls 2 sollen die Kenntnisse der Fahrzeugkunde sowie
der gesetzlichen Grundlagen erweitert werden und die praktischen Fahrkenntnisse
insbesondere beim Fahren mit vollbeladenen Zügen perfektioniert werden. Die Mo-
dule 1 und 2 dauern insgesamt 10 Wochen, mit zeitlich flexiblem Übergang zwischen
Modul 1 und 2, damit etwaige Verzögerungen bei der Führerscheinprüfung aufge-
fangen werden können. Als Modul 3 schließt sich eine 45 Wochen dauernde be-
triebspraktische Phase in einem Betrieb in Wohnortnähe der UmschülerInnen oder

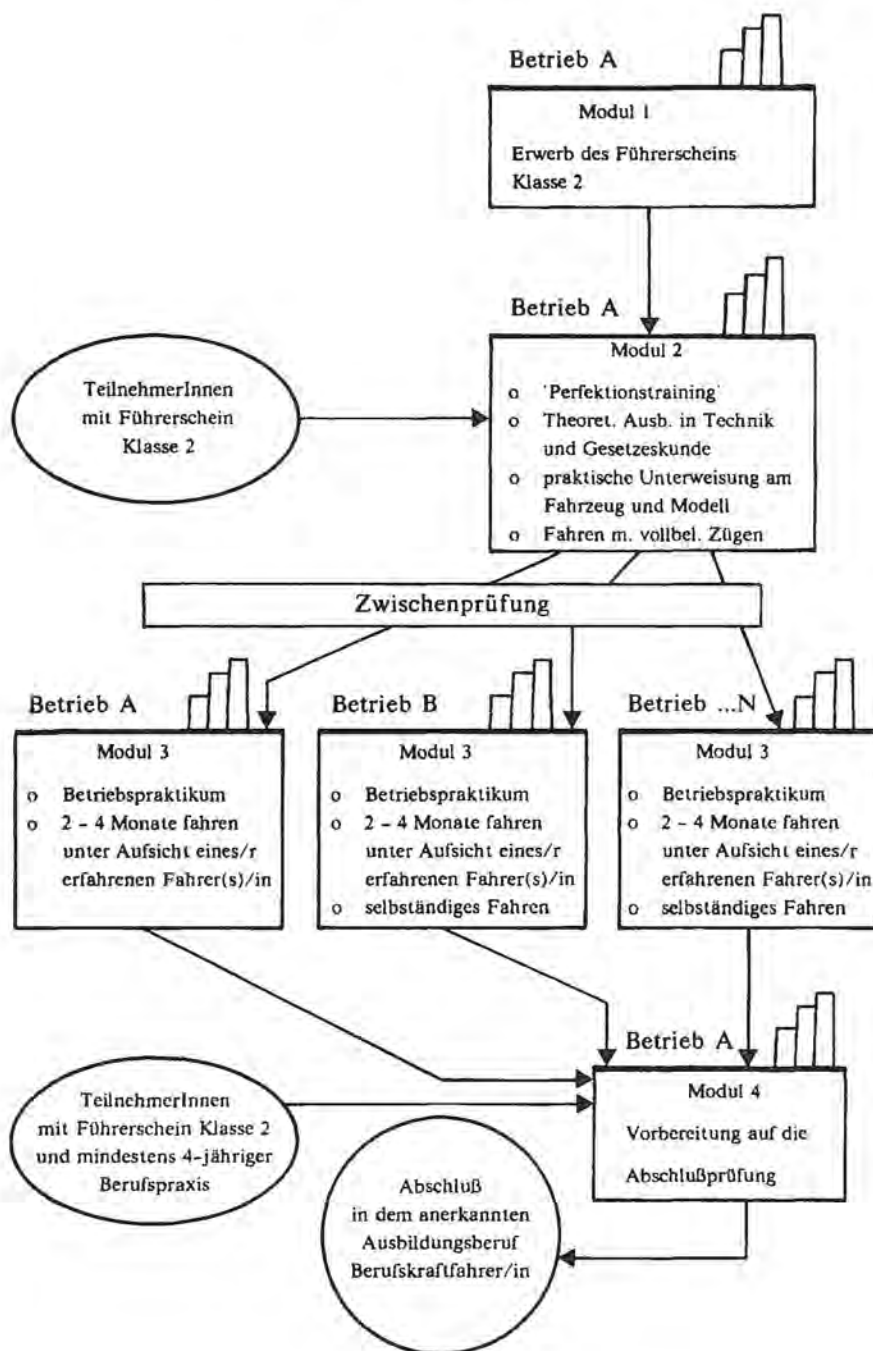
im Trägerbetrieb an. Soweit die betriebspraktische Ausbildung in Modul 3 in einem anderen Betrieb durchgeführt wird, ist der Trägerbetrieb für die ordnungsgemäße Durchführung und Betreuung der UmschülerInnen zuständig. Während dieser Phase erhalten die UmschülerInnen eine Vergütung vom jeweiligen Betrieb.

Modul 4 dauert fünf Wochen und dient der Vorbereitung auf die Abschlußprüfung vor der zuständigen Stelle.

TeilnehmerInnen, die bereits über den Führerschein Klasse 2 verfügen, können in den Modul 2 zusteigen. TeilnehmerInnen, die über einen Führerschein Klasse 2 sowie mindestens vierjährige Berufspraxis verfügen, können sich im Rahmen des Moduls 4 auf die Abschlußprüfung vorbereiten.¹⁰

¹⁰ Die Bundesanstalt für Arbeit veröffentlichte in den 'Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste' (ibv) verschiedene Rahmenkonzepte für die Umschulung zum/zur BerufskraftfahrerIn in Modulform.
Vgl. ibv Nr. 37 vom 12.9.1984; ibv Nr. 44 vom 31.10.84; ibv Nr. 4 vom 23.1.1985 sowie ibv Nr. 36 vom 2.9.1987.

Schaubild 5: Kooperation zwischen Betrieben bei der Durchführung von Umschulung in Modulform



Ziele, Rahmenbedingungen und Organisation der Umschulung in Kooperation zwischen Betrieben in Modulform

Die Ausbildungsordnung zum/zur BerufskraftfahrerIn gibt es erst seit Mitte der 70er Jahre. Es war schwierig, den Bedarf an qualifizierten BerufskraftfahrerInnen durch die Ausbildung Jugendlicher zu decken. Deshalb wurde von der Arbeitsverwaltung in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Deutscher Güterfernverkehr und einschlägigen Betrieben sowie der zuständigen Stelle ein Umschulungskonzept entwickelt, mit dem verschiedene Ziele realisiert werden sollten:

- Nach Inkrafttreten der Ausbildungsordnung waren viele einschlägig Beschäftigte daran interessiert, den Berufsabschluß nachzuholen. Es galt, ein Bildungsangebot in Form einer Umschulung bereitzustellen.
- Die Qualifikationsstruktur der im Güterfernverkehr Beschäftigten sollte verbessert werden, denn die Anforderungen an die Tätigkeit von BerufskraftfahrerInnen wie wirtschaftliches Fahren und Vermeiden von Umweltbelastungen durch Minderung der Schadensfälle sind gewachsen.
- Die Arbeitsmarktchancen von ausgebildeten BerufskraftfahrerInnen waren günstig, insbesondere für betrieblich ausgebildete BerufskraftfahrerInnen. Deswegen sollte ein betriebliches Umschulungsangebot geschaffen werden.
- Die unterschiedlichen bildungs- und berufspraktischen Voraussetzungen der angehenden UmschulungsteilnehmerInnen sollten durch eine Umschulung in Modulform berücksichtigt werden.
- Durch Kooperation mit Betrieben am Wohnort der UmschülerInnen sollte die berufliche Integration nach Abschluß der Umschulung erleichtert werden.

Der Trägerbetrieb ist ein Großbetrieb mit einer sachlichen und personellen Infrastruktur für die Durchführung der Ausbildung in drei Ausbildungsberufen.

Seit Anfang der 80er Jahre werden jährlich Gruppenumschulungen für ca. 15 UmschülerInnen in Modulform angeboten. Es handelt sich hierbei um eine Auftragsmaßnahme der Arbeitsverwaltung. TeilnehmerInnen aus angrenzenden Arbeitsamtsbezirken werden in die Umschulung aufgenommen. Während der Module 1, 2 und 4 ist ggf. eine auswärtige Unterbringung notwendig, für das zeitlich

umfangreichste Modul 3 wird vom Trägerbetrieb versucht, einen einschlägigen Betrieb am Wohnort der UmschülerInnen zu gewinnen.

Der Zuweisung eines Platzes in der Gruppenumschulung geht eine umfassende Eignungsabklärung voraus. Es erfolgt eine psychologisch-medizinische Untersuchung ebenso wie die Überprüfung bisheriger Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung bzw. evtl. strafrechtlicher Vergehen.

Zu Beginn der Umschulung findet beim Trägerbetrieb eine Informationsveranstaltung über den Ablauf der Umschulung unter Beteiligung des Arbeitsamtes statt.

Modul 1, in dessen Rahmen der Führerschein der Klasse II erworben wird, führt eine beauftragte Fahrschule durch. Es ist aber beabsichtigt, auch Modul I im Betrieb zu realisieren, um die Qualifizierung auch während dieser Zeit möglichst praxisnah zu gestalten.

Modul 2, als 'Perfektionstraining' bezeichnet, führt der Trägerbetrieb durch. TeilnehmerInnen, die bereits über den Führerschein Klasse 2 verfügen, können in den Modul 2 'zusteigen'. Der Modul 2 umfaßt ein fachpraktisches Training, in dem zum Beispiel das Fahren mit einem Anhänger oder das rückwärts Heranfahren an die Rampe geübt werden. Ein/e AusbilderIn übt mit zwei UmschülerInnen auf einem Fahrzeug. Das fachpraktische Training wird ergänzt durch Werkstattunterricht, in dem an Demonstrationsmodellen (zum Beispiel Bremsen, elektrischen Anlagen) oder am Fahrzeug selbst Kfz-Technik kennengelernt wird, die die zukünftigen BerufskraftfahrerInnen zu Wartungsarbeiten und zur Behebung kleinerer Störungen am Fahrzeug befähigen sollen. Daneben werden die TeilnehmerInnen in Gesetzes- und Sozialkunde unterrichtet.

Nach dem Modul I findet eine Zwischenprüfung statt. Im Ergebnis entscheidet der Bildungsträger in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, ob die TeilnehmerInnen für den praktischen Einsatz in einem Betrieb geeignet erscheinen.

Der Modul 3, das Betriebspraktikum, findet beim Trägerbetrieb oder einem Betrieb am Wohnort der TeilnehmerInnen statt. Die UmschülerInnen fahren zwei bis vier Monate lang unter Aufsicht von erfahrenen FahrerInnen. In dieser Zeit werden die Streckenkenntnisse gewonnen.

Die UmschülerInnen müssen sich an die Arbeitszeiten gewöhnen. Im Linienverkehr arbeiten sie in Wechselschicht (Tag/Nacht) zwischen zwei festgelegten Orten. Im Trampverkehr sind sie fünf bis sechs Tage unterwegs; mit Pausen zwischen verschiedenen Bestimmungsorten und Übernachten im LKW.

Während der Praktikumszeit zahlt der Betrieb eine Vergütung in Höhe von ca. 1.000,-- DM.

Modul 4 dient der Vorbereitung auf die Facharbeiterprüfung. TeilnehmerInnen, die über einen Führerschein Klasse 2 sowie mindestens vierjährige Berufspraxis verfügen, können in den Modul 4 'zusteigen'.

Die betriebliche Trägerschaft der Maßnahme erleichtert die Durchführung des Moduls 3, da das Betriebspraktikum im Trägerbetrieb oder einem kooperierenden Betrieb durchgeführt werden kann. Nach Einschätzung des Arbeitsamtes könnte ein außerbetrieblicher Träger so eine Durchführungsform nur unter wesentlich höherem organisatorischen und finanziellen Aufwand anbieten.

Die Tätigkeit des Arbeitsamtes im laufenden Umschulungslehrgang beschränkt sich auf das Erfragen der Ergebnisse der Führerschein- und Zwischenprüfung sowie Regelungen im Konfliktfall.

Nach Ablauf eines Lehrgangs findet ein Gespräch zwischen dem Bildungsträger und dem Arbeitsamt über Verlauf und Ergebnisse des Lehrgangs statt. Es werden Vereinbarungen getroffen, welche Veränderungen ggf. in die Konzipierung eines neuen Lehrgangs einfließen sollen.

Probleme bei der Umschulung in Modulform

Mit dem Feststellen der Eignung der UmschülerInnen gebe es - nach Ansicht der AusbilderInnen - immer wieder Probleme. Der Bildungsträger fand die Eignungsfeststellung des Arbeitsamtes weniger zuverlässig als die des TÜV. Die Eignungsfeststellung durch den TÜV wird aus Kostengründen nicht mehr vorgenommen. Erschwerend käme bei der Eignungsfeststellung hinzu, daß es gegenüber dem Beruf 'BerufskraftfahrerIn' starke Vorurteile gebe; dieser Beruf stünde auf der untersten Stufe der sozialen Leiter. Es würde die Einstellung vorherrschen, in diesem Beruf wären keine nennenswerten intellektuellen und sonstigen Anforderungen zu erfüllen.

Von der Arbeitsverwaltung und dem Bildungsträger werden gelegentliche Unstimmigkeiten mit den Praktikumsbetrieben angeführt. Aufgrund der Vergütung, die der Betrieb zu zahlen hat, wird gelegentlich die Auffassung vertreten, die UmschülerInnen könnten auch als vollwertige Arbeitskräfte und mehr eingesetzt werden, ohne Einhaltung von Arbeitszeiten und Berücksichtigung der Umschulungsziele. Berichtet wird von Fällen, in denen UmschülerInnen "auf einen LKW gesetzt wurden und bis zum Umfallen durchschruppen mußten". Die Zahlung einer Vergütung durch den Praktikumsbetrieb sei deswegen problematisch, weil sie zu dem beschriebenen Verhalten verleite.

Die Zusammenarbeit unter den FahrerInnen und den UmschülerInnen während des Betriebspraktikums kann wegen der räumlichen Enge - 'der LKW ist die Wohnung der beiden, wo sie wohnen, schlafen und arbeiten müssen' - zum Problem werden. UmschülerInnen würden sich manchmal wie Menschen 2. Klasse fühlen, da bei den BerufskraftfahrerInnen noch eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen dem/der 1. und 2. FahrerIn nachwirke, bei der der/die 2. FahrerIn die 'Drecksarbeiten' zu machen habe.

UmschülerInnen hatten in der Anfangsphase der Umschulung, mit bedingt durch die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse in Blockform, Lernschwierigkeiten. Auch die Umsetzung der Theorie in die Praxis bei der Fehlersuche fiel schwer.

Mögliche Weiterentwicklung des Konzepts aus Sicht der Befragten

Es ist vorgesehen, für die Durchführung des Moduls 3 in Zukunft nur noch Ausbildungsbetriebe zu verpflichten. Die während des Praktikums gezahlte Vergütung soll die Höhe der Ausbildungsvergütung nicht überschreiten.

Ein Vorbereitungslehrgang auf die Umschulung wird als wünschenswert bezeichnet. Ein Teil der Fachtheorie, die in den Modulen 1 und 2 vermittelt wird, könnte vorweggenommen und die komprimierte Darstellung aufgelockert werden. Durch eine berufsbezogene Vorbereitung würde die Entscheidung für die Umschulung fundierter getroffen werden können.

Die einwöchigen Theorieblöcke sollten auf zwei oder drei Tagesblöcke gekürzt werden, da in dieser Form das Theoriepensum wahrscheinlich leichter zu bewältigen ist.

4.6 Kooperation zwischen einer Berufsschule und Betrieben bei der Durchführung einer Umschulung

Im norddeutschen Raum wurde im kaufmännischen Bereich eine einzelbetriebliche Umschulung mit einem halbjährigen Theorieblock zu Beginn der Umschulung, der von der fachlich zuständigen Berufsschule durchgeführt wurde, praktiziert. Das Arbeitsamt hat in Kooperation mit dem Ausbildungsberater der zuständigen Stelle für die Umschulung besonders gut geeignete Betriebe ermittelt. Diese Betriebe wurden vom Arbeitsamt angeschrieben, um abzuklären, ob sie beim geplanten Umschulungskonzept - halbjähriger theoretischer Vorlauf in der Berufsschule, dann betriebliche Einzelumschulung - bereit wären, UmschülerInnen einzustellen. Durch Hinweise auf geeignete Betriebe wurden die UmschülerInnen bei der Umschulungsplatzsuche unterstützt. Sie haben einen Umschulungsvertrag über die gesamte Um-

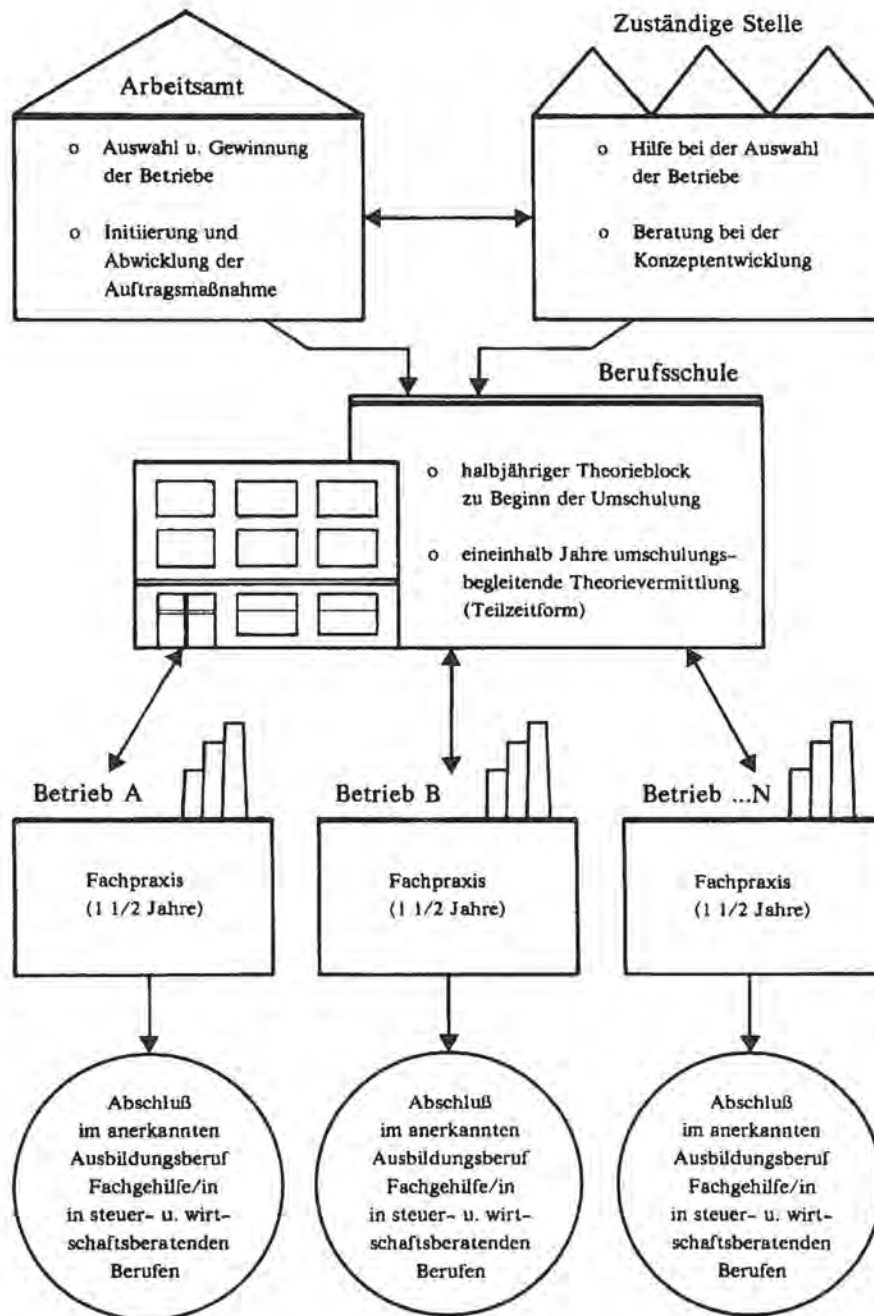
schulungsdauer von zwei Jahre mit einem Betrieb abgeschlossen, die Umschulung aber nicht im Betrieb, sondern in der Berufsschule mit einem halbjährigen Theorieblock begonnen. Für diese UmschülerInnen wurde eine eigene Umschulungsklasse gebildet.

Während der sich an das erste halbe Jahr anschließenden betrieblichen Umschulung besuchten die UmschülerInnen einmal wöchentlich ebenfalls die für sie eingerichtete Umschulungsklasse.

Die Berufsschule führte den halbjährigen Theorieblock im Auftrag der Arbeitsverwaltung durch. Das inhaltliche Konzept für diesen Block hat die Berufsschule als Trägerin der Maßnahme in Kooperation mit der zuständigen Stelle entwickelt. Bei dem Theorieblock handelt es sich nicht um einen Vorbereitungslehrgang, der zusätzlich zur Umschulung angeboten wird, sondern der Blockunterricht ist Bestandteil der Umschulung.

Dieses Modell wird bei der Umschulung zum/zur Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen praktiziert.

Schaubild 6: Kooperation zwischen einer Berufsschule und Betrieben bei der Durchführung von Umschulung mit Abschluß



Ziele, Rahmenbedingungen und Organisation der Umschulung in Kooperation zwischen einer Berufsschule und Betrieben

Mit dem vorgestellten Konzept wird das Ziel verfolgt,

- die betriebliche Umschulung wegen der günstigeren Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen zu forcieren;
- einen anspruchsvollen kaufmännischen Beruf auch für Personengruppen mit 'nur' durchschnittlichen schulischen Voraussetzungen zugänglich zu machen, indem durch den vorangestellten Theorieblock die Chancen eines erfolgreichen Berufsabschlusses vergrößert werden;
- die Gewinnung der Betriebe zu erleichtern, indem in Aussicht gestellt wird, daß zu Beginn der betrieblichen Einzelumschulung die TeilnehmerInnen theoretisch bereits gut vorbereitet sind und dann auch relativ schnell praktisch mitarbeiten können;
- die Unterschiede in der Intensität der Theorievermittlung während der betrieblichen Einzelumschulung auszugleichen. Durch den Theorieblock sollen alle UmschülerInnen einen einheitlichen Grundstock an theoretischen Kenntnissen vermittelt bekommen, der sie bei der beruflichen Orientierung und dem Zurecht-kommen in einem Berufsfeld, in dem zum Beispiel viel mit Gesetzestexten gearbeitet werden muß, unterstützen soll.

Der Prozeß von der Planung bis zu Initiierung der Umschulung nach diesem Konzept dauerte ca. ein Jahr.

Vom Arbeitsamt wurden rund 100 in Frage kommende Betriebe angeschrieben, um die prinzipielle Bereitschaft zur Umschulung nach diesem Konzept zu ermitteln. Als die Realisierung des Konzepts konkret anstand, wurden die interessierten Betriebe - im vorliegenden Fall in der Regel Kleinbetriebe - nochmals angeschrieben. UmschülerInnen stellten sich in Betrieben vor, die nach wie vor interessiert waren, und schlossen Umschulungsverträge ab.

Bei der Realisierung des vorliegenden Umschulungskonzepts hat sich besonders günstig ausgewirkt, daß die Berufsschule, die schließlich den Zuschlag für die Durchführung des Theorieblocks im Auftrag der Arbeitsverwaltung bekam, gerade ihre Arbeit aufgenommen hatte und über frei Raum- und Personalkapazitäten ver-

fügte. Der Vorteil der Berufsschule im Vergleich zu den anderen privaten Trägern, die sich bei der Ausschreibung ebenfalls beworben hatten, ist vor allem durch folgende Faktoren gegeben:

E r s t e n s: Die Lehrkräfte des einführenden Theorieblocks sind auch die Lehrkräfte im weiteren Verlauf der Umschulung. Den UmschülerInnen blieb beim Wechsel in die betriebliche Einzelumschulung das Einstellen auf neue Lehrkräfte erspart.

Z w e i t e n s: Einige der Lehrkräfte der Berufsschule sind Mitglieder im Prüfungsausschuß, so daß sich eine Personalunion zwischen Lehrkräften und Prüfenden ergibt.

Nach Auskunft des Berufsbildungsreferenten der zuständigen Stelle waren die Ergebnisse der Abschlußprüfung der UmschülerInnen, die an der Umschulung nach vorliegendem Konzept teilgenommen haben, überdurchschnittlich gut, verglichen mit betrieblichen EinzelumschülerInnen (ohne Theorieblock vorab und eigene Umschulungsklasse) und überbetrieblichen UmschülerInnen.

Probleme bei der Umschulung in Kooperation zwischen einer Berufsschule und Betrieben

Das Hauptproblem aus Sicht der Arbeitsverwaltung war der Zeitaufwand zur Realisierung dieses Umschulungskonzeptes. Die Gewinnung geeigneter Betriebe war schwierig. Aber auch die Zusammenstellung einer ausreichend großen Lerngruppe war mit Problemen verbunden, da das Umschulungsziel anspruchsvoll ist, und viele Arbeitslose dafür nicht geeignet waren. Darüber hinaus bewirkte die lange Vorlaufzeit für die Umschulung, daß bereits ausgewählte TeilnehmerInnen abgesprungen sind, da sie doch noch Arbeit fanden oder aus anderen Gründen den Umschulungswunsch aufgaben.

BetriebsleiterInnen, die eine Umschulung von AussiedlerInnen durchführten, gaben an, daß für diese Zielgruppe das Umschulungskonzept - Theorieblock vorab, dann betriebliche Einzelumschulung - wenig sinnvoll sei. In den Herkunftsländern der UmschülerInnen sei ein Steuersystem, wie in der Bundesrepublik Deutschland, gar nicht existent. Was in einem Steuerbüro gemacht wird, war diesen UmschülerInnen zu Beginn der Umschulung nicht klar, so daß die im Theorieblock vermittelten Kenntnisse nicht richtig eingeordnet werden konnten und der Blockunterricht wenig bis keine Effekte hatte. Hinzu kamen Sprachprobleme, Fachausdrücke fehlten diesen UmschülerInnen. In Anbetracht dieser Probleme sei die Umschulungsdauer zu kurz.

Von den befragten UmschülerInnen beklagten die AussiedlerInnen die Sprachschwierigkeiten. Es fiel ihnen schwer, dem theoretischen Unterricht in der Berufsschule zu folgen.

'Ich mußte jeden Abend zu Hause Wort für Wort mit dem Wörterbuch auf polnisch übersetzen ... Ich verstand nur Wörter der Umgangssprache, aber die Fachwörter kannte ich nicht ..'

Aber auch im Steuerberatungsbüro hatten die UmschülerInnen Sprachschwierigkeiten, vor allem bei telefonischen Anfragen von MandantenInnen.

Schon aus diesem Grund sei die Umschulungsdauer zu kurz.

Aber auch die UmschülerInnen mit deutscher Muttersprache fühlten sich überlastet, da während der betrieblichen Einzelumschulung noch neben dem Teilzeit-Berufsschulunterricht Lehrgänge der Steuerberaterkammer stattfanden. Sie waren zwar freiwillig, aber ohne diese Lehrgänge wäre die Abschlußprüfung gar nicht zu schaffen, da in der Berufsschule nicht der gesamte im Berufsbild vorgesehene Unterrichtsstoff vermittelt werden konnte.

Problematisiert wird auch die Klassengröße von 31 TeilnehmerInnen.

Mögliche Weiterentwicklung des Konzepts aus Sicht der Befragten

Aus Sicht der Arbeitsverwaltung hat sich das Konzept bewährt, war allerdings sehr arbeitsaufwendig. Deswegen wurden zum Befragungszeitpunkt wieder nur betriebliche Einzelumschulungen ohne den Theorieblock vorab durchgeführt. Die Bereitschaft der Betriebe, Umschulungen nach dem vorliegenden Konzept durchzuführen, sei gegeben. Allerdings seien die Möglichkeiten, eine ausreichende Anzahl von geeigneten UmschülerInnen zu gewinnen, beschränkt. In einer zu kleinen Gruppe sei so eine Umschulung nicht realisierbar: sie wäre zu teuer und die Berufsschule könnte für diese UmschülerInnen keine eigene Klasse einrichten.

Für die Umschulung von AussiedlerInnen wird von einem befragten Betriebsleiter eine Modifizierung des vorliegenden Umschulungskonzepts angeregt. Die Umschulung sollte mit einer Praxisphase beginnen, damit die UmschülerInnen einen Eindruck von den im Steuer- und/oder Wirtschaftsberatungsbüro anfallenden Arbeiten bekommen und die später zu vermittelnden theoretischen Kenntnisse überhaupt einordnen können.

Insbesondere für die Zielgruppe 'AussiedlerInnen' wäre eine Verlängerung der Umschulung erforderlich.

Des weiteren wäre es sinnvoll, vor Beginn oder im Laufe der Umschulung einen Lehrgang zum Buchführungssystem 'DATEV' anzubieten, da viele Steuerberatungsbüros dieses System anwenden.

Von den befragten UmschülerInnen wird wegen der Fächervielfalt und der Stofffülle eine Verlängerung der Umschulung für erforderlich gehalten. Die AussiedlerInnen führten zusätzlich Sprachschwierigkeiten als Begründung an.

Der Berufsschulunterricht während der betrieblichen Einzelumschulung sollte - wie der Theorieblock vorab - blockweise, am besten in Wochenblöcken erteilt werden.

Eine nach der Umschulung arbeitslose Aussiedlerin zweifelte den Sinn der Umschulung für sich und andere AussiedlerInnen an. Die Eignungsuntersuchung beim Arbeitsamt, einschließlich der psychologischen Begutachtung hätten zwar eine Eignung für diesen Beruf ergeben, und die UmschülerInnen hätten - manchmal mit Wiederholung - die Abschlußprüfung bestanden. Die Gruppe der AussiedlerInnen sei aber - abgesehen von stundenweisen Beschäftigungen - arbeitslos. Vermutlich stellt der Umschulungsbetrieb, aber auch andere Arbeitgeber, wegen der notwendigen Kundenkontakte lieber fließend deutsch sprechende AbsolventInnen einer Ausbildung oder Umschulung ein.

4.7 Kooperation von Bildungseinrichtungen im Trägerverbund - Vorqualifizierung und begleitende Hilfen für betriebliche EinzelumschülerInnen -

In einem norddeutschen Arbeitsamtsbezirk wird in einem Trägerverbund von Bildungseinrichtungen eine Vorqualifizierung und - unter Nutzung von ABM-Mitteln - eine begleitende Hilfe für betriebliche EinzelumschülerInnen angeboten.¹¹

Die Vorqualifizierungsmaßnahme mit einer Dauer bis zu sechs Monaten mit dem Ziel der Vorbereitung auf die Aufnahme einer Arbeit oder einer Weiterbildung wurde vom Arbeitsamt in Auftrag gegeben.

Ein Trägerverbund aus Bildungseinrichtungen der Stadt, der zuständigen Stellen, der Gewerkschaften sowie der Wirtschaft bietet unter Federführung einer Einrichtung die Vorqualifizierung an. Bei der federführenden Einrichtung sind auch die begleitenden Hilfen für die TeilnehmerInnen angesiedelt, die im Anschluß an die Vorqualifizierung eine betriebliche Einzelumschulung beginnen, sowie für betriebliche EinzelumschülerInnen, die ohne die Vorqualifizierung eine Umschulung begonnen haben.

¹¹ Wir konnten im Jahre 1990 den zuständigen Mitarbeiter des Arbeitsamtes sowie Leiter und Mitarbeiter der Einrichtung, bei der die Vorqualifizierung und die begleitenden Hilfen angegliedert sind, interviewen.

Die Vorqualifizierung umfaßt die Blöcke

- Persönlichkeitsstabilisierung (zum Beispiel Auseinandersetzung mit der aktuellen Lebenssituation, Entwicklung von Zielen, Vorbereitung von Entscheidungen etc.)
- Allgemeinbildung (vor allem Rechnen und naturwissenschaftliche Grundlagen)
- praktische Übungen in den verschiedenen Berufsbereichen.

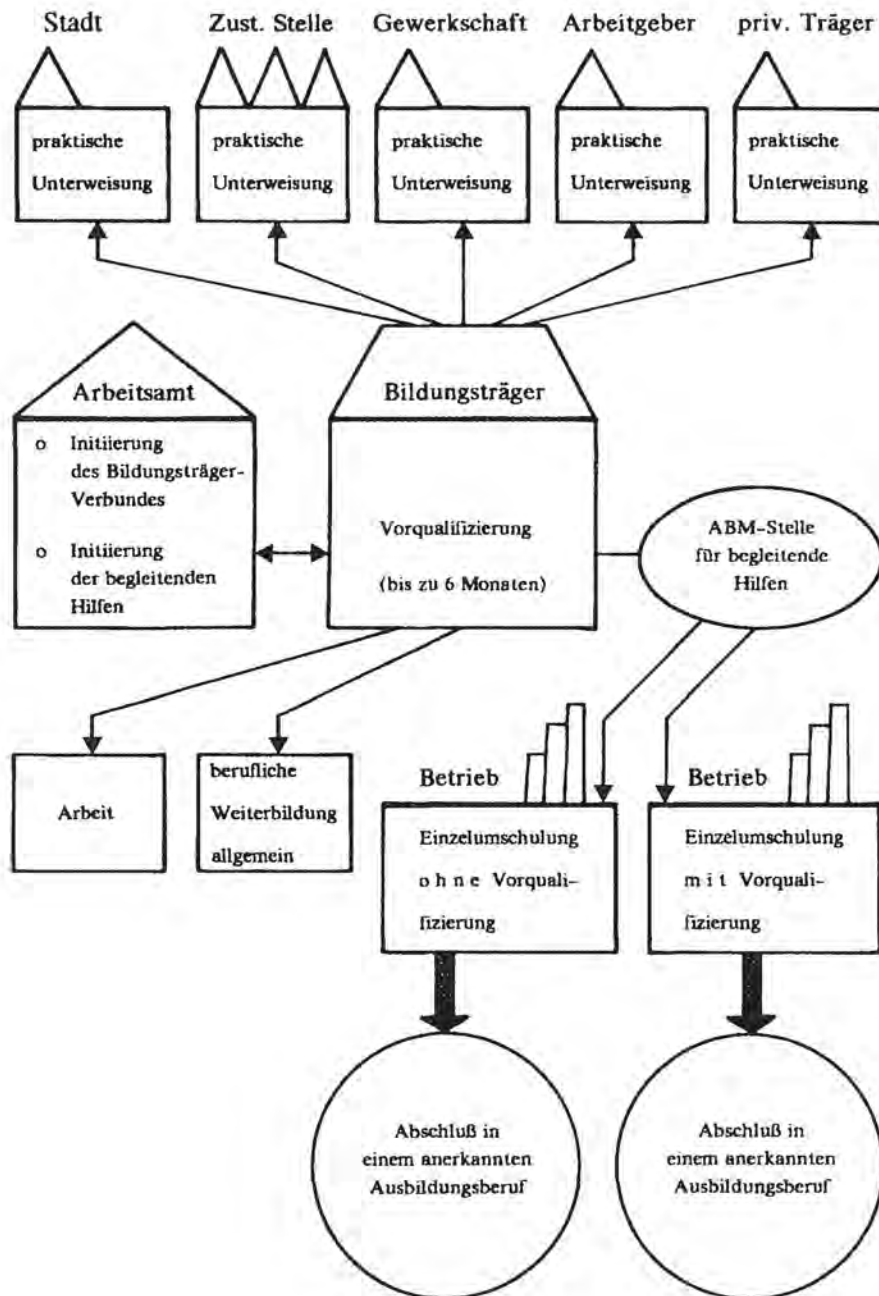
Die praktischen Übungen machen den Hauptteil der Vorqualifizierung aus. Die TeilnehmerInnen erhalten die Möglichkeit, in bis zu drei Berufsfeldern für jeweils ca. fünf Wochen Erfahrungen sammeln zu können. Die praktische Unterweisung und Erprobung findet in den Werkstätten der am Trägerverbund beteiligten Bildungseinrichtungen oder in Betrieben statt.

Während der Phase der praktischen Übungen werden Neigungen und Begabungen für mögliche berufliche Qualifizierungsmaßnahmen festgestellt. Die Ergebnisse werden in einem Abschlußgespräch erörtert und als Beratungshilfe für das Arbeitsamt festgehalten.

Für TeilnehmerInnen, die im Anschluß an die Vorqualifizierung eine betriebliche Einzelumschulung beginnen, sowie für andere in betrieblicher Einzelumschulung befindliche TeilnehmerInnen werden vom Vorqualifizierungsträger begleitende Hilfen angeboten. Im Vordergrund steht die Erteilung von Stützunterricht in den Fächern Mathematik/Fachrechnen, Fachkunde und Deutsch für bestimmte Berufsziele im kaufmännischen Bereich in Form von Einzel- oder Kleingruppenunterricht. Außerdem wird eine maßnahmebegleitende Beratung und Betreuung anlässlich von Krankheit, Wechsel des Umschulungsbetriebes, drohendem Abbruch der Umschulung etc. angeboten.

Für die begleitenden Hilfen steht beim Träger der Vorqualifizierung eine ABM-Stelle zur Verfügung, die mit einem vormals arbeitslosen Lehrer besetzt ist.

Schaubild 7: Vorqualifizierung und begleitende Hilfen für UmschülerInnen einer betrieblichen Einzelumschulung



Ziele, Rahmenbedingungen und Organisation der Vorqualifizierung und der begleitenden Hilfen für UmschülerInnen einer betrieblichen Einzelumschulung

In der 2. Hälfte der 80er Jahre gestaltete sich die Gewinnung von geeigneten TeilnehmerInnen für Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zunehmend schwieriger. Deshalb wurde insbesondere für un- und angelernte, ältere und langfristig Arbeitslose eine Vorqualifizierungsmaßnahme eingerichtet mit folgenden Zielen:

- Erleichterung des Einstiegs in berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für die genannte Zielgruppe, denn für einen direkten Einstieg in eine Fortbildung oder Umschulung ist diese meistens lernungewohnte Gruppe nur schwer zu gewinnen.
- Vorbereitung auf eine Umschulung mit qualifiziertem Abschluß.
- Erwerb einer Teilqualifizierung in einem Berufsfeld mit dem Ziel der Aufnahme einer Arbeit.

Für UmschülerInnen, die im Anschluß an die Vorqualifizierung eine betriebliche Einzelumschulung beginnen, sollten die Umschulung durch begleitende Hilfen erleichtert und die Erfolgsquoten auch für einen Personenkreis mit ungünstigen schulischen und beruflichen Vorerfahrungen verbessert werden.

Der Zusammenschluß von Bildungsträgern in einem Bildungsträgerverbund ist vom Arbeitsamt initiiert worden. Die fachlich unterschiedlichen Werkstätten der beteiligten Bildungsträger können von den TeilnehmerInnen der Vorqualifizierung genutzt werden. Eine breite Palette von Berufsfeldern wird dadurch angeboten, und die Ausgestaltung der Vorqualifizierung kann eher entsprechend den Wünschen und Neigungen der TeilnehmerInnen individualisiert werden.

Die Vorqualifizierungsdauer ist im Prinzip individuell unterschiedlich bis zu einer Dauer von sechs Monaten. Nach Einschätzung des federführenden Bildungsträgers soll für die 'QuereinsteigerInnen' die Maßnahmedauer jedoch nicht vier Monate unterschreiten, da sonst die Ziele der Maßnahme nicht mehr zu erreichen sind.

Die Qualifizierung beginnt mit einem mehrwöchigen Block beim federführenden Bildungsträger. Die Angebote zur Persönlichkeitsstabilisierung und Allgemeinbildung werden von SozialpädagogInnen durchgeführt. Bei dem Aufarbeiten von schulischen Defiziten geschieht das meistens in Kleingruppen, die z.T. danach differenzieren, wo die beruflichen Interessen liegen.

Die Vorbereitung und Auswertung der berufspraktischen Phasen in den Werkstätten oder in Betrieben wird ebenfalls beim federführenden Bildungsträger vorgenommen.

Für TeilnehmerInnen einer betrieblichen Einzelumschulung werden vom federführenden Bildungsträger seit Mitte 1989 begleitende Hilfen angeboten. Eine direkte Ansprache und Information der betrieblichen EinzelumschülerInnen über die umschulungsbegleitenden Hilfen war aus Datenschutzgründen nicht möglich. Das Angebot der umschulungsbegleitenden Hilfen wurde durch Pressemitteilungen und Faltblätter, die im Arbeitsamt und den berufsbildenden Schulen auslagen, bekanntgemacht. Des weiteren stellt sich die Lehrkraft, die die umschulungsbegleitenden Hilfen anbietet, in den gerade laufenden Lerngruppen der Vorqualifizierungsmaßnahmen vor und erläutert die Angebote.

Die Vorbereitung des Einzel- oder Kleingruppenunterrichts nimmt den Großteil der Arbeitszeit der Lehrkraft in Anspruch. Die zu betreuenden EinzelumschülerInnen haben zwar meistens im Fach Mathematik/Fachrechnen Schwierigkeiten. Aber sie verteilen sich auf unterschiedliche Ausbildungsbetriebe und befinden sich in unterschiedlichen Phasen der Umschulung, so daß die inhaltlichen Anforderungen an die Vorbereitung des Unterrichts in der Regel weit auseinanderfallen.

Aus den gerade genannten Gründen ist eine Lerngruppenbildung schwierig, häufig sogar unmöglich und Einzelunterricht erforderlich.

Für EinzelumschülerInnen werden nachmittags nach dem Berufsschulunterricht beim federführenden Bildungsträger Termine für Einzel- oder Kleingruppenunterricht angeboten. Zweimal wöchentlich wird dieses Angebot um Termine am Abend

ergänzt. In Notfällen, zum Beispiel wenn Kinder von Alleinerziehenden erkrankt sind, wird Unterricht zu Hause erteilt. Den UmschülerInnen steht eine Aufgabenbank mit Lösungen zur Verfügung, alte Prüfungsaufgaben sind in dieser Bank enthalten. Die Lehrkraft gibt individuelle Hilfestellungen, wenn Lösungen nicht selbstständig erarbeitet werden können. Nach Angaben der Lehrkraft hat ihre eigene inhaltliche Einarbeitung viel Zeit in Anspruch genommen, vor allem wegen der Vielfalt der Ausbildungsberufe und der unterschiedlichen Stadien der Umschulung, in denen sich die UmschülerInnen befinden.

Der Lehrkraft werden gelegentlich im Rahmen der fachlichen Unterstützung Probleme der UmschülerInnen bekannt, die sie durch Beratung und konkrete Hilfestellungen vor Ort, wenn zum Beispiel im Betrieb Schwierigkeiten aufgetreten sind, zu lösen versucht. Die fachliche Unterstützung bildet jedoch den Schwerpunkt der Tätigkeit der Lehrkraft.

Probleme bei der Durchführung der Vorqualifizierung und der begleitenden Hilfen für betriebliche EinzelumschülerInnen

Das Hauptproblem beim angesprochenen Konzept der begleitenden Hilfen ist die fehlende gesetzliche Grundlage für die finanzielle Absicherung dieser Leistungen. Die Lehrkraft wird aus ABM-Mitteln über einen Zeitraum von zwei Jahren finanziert und kann anschließend vom Bildungsträger nicht in eine Festanstellung übernommen werden. Eine erneute Einrichtung einer ABM-Maßnahme ist vor allem aus zwei Gründen problematisch: die Besetzung der ABM-Stelle mit einer geeigneten Lehrkraft sei wegen der günstigeren Arbeitsmarktlage von LehrerInnen zunehmend schwieriger. Es wird befürchtet, daß so eine Maßnahme, obwohl inhaltlich unbedingt erforderlich, nicht mehr zustande kommt. Und wenn erneut eine Lehrkraft für eine zweijährige ABM-Maßnahme gewonnen werden kann, gibt es viele Reibungsverluste durch den personellen Wechsel, da die inhaltliche Einarbeitung aus den oben genannten Gründen zeitaufwendig ist.

Möglich Weiterentwicklung des Konzepts aus Sicht der Befragten

Für die umschulungsbegleitenden Hilfen sollte durch Ergänzung des Arbeitsförderungsgesetzes analog den ausbildungsbegleitenden Hilfen des § 40c AFG eine solide finanzielle Basis geschaffen werden. Eine qualifizierte umschulungsbegleitende Hilfe, die durch personelle Kontinuität auf jahrelange Erfahrungen zurückgreifen kann, könnte auf dieser Basis angeboten werden.

Im Rahmen der bereits erwähnten Modellversuchsreihe wird von dem Bildungsträger 'Neue Arbeit Saar GmbH' ebenfalls Einzelförderung und Stützunterricht für betriebliche EinzelumschülerInnen angeboten. Neben der aus Modellversuchsmitteln geförderten Projektlehrerin, die im Regelfall Einzel- und Stützunterricht erteilt, stehen für 'ausgefallene' Berufe Mittel zur Verfügung, so daß entsprechende Fachkräfte auf Honorarbasis eingesetzt werden können (WEINDEL, 1988; HERDER, 1988; WEINDEL, 1989; WEINDEL, 1990).

Bei einer Regelförderung von begleitenden Hilfen für betriebliche UmschülerInnen wäre ein Fond für die Beschäftigung von Honorarkräften, die begleitende Hilfen für seltener gewählte Umschulungsziele anbieten können, wünschenswert.

5 Warum die Mühe sich lohnt, neue Ansätze auszuprobieren - was an der betrieblichen Umschulung weiterentwickelt werden sollte

Betriebliche Umschulungen sind in der Regel Einzelmaßnahmen. Viele der TeilnehmerInnen einer betrieblichen Umschulung mit Abschluß hatten vor Beginn der Umschulung keine abgeschlossene Berufsausbildung und waren vor Eintritt in die Maßnahme arbeitslos. Obwohl bei den betrieblichen UmschülerInnen von einer strengeren Auswahl des Arbeitsamtes ausgegangen werden kann und im Ergebnis bei den EinzelumschülerInnen eine 'Positivauswahl' stattfindet, werden von den Befragten dennoch zahlreiche Probleme im Verlauf dieser Einzelumschulungen beschrieben. Es wurden vor allem genannt:

- Schwierigkeiten mit der Aneignung der theoretischen Kenntnisse wegen der zeitlich verkürzten Teilnahme am Unterricht der zuständigen Berufsschule; fehlende Kenntnisse müssen im Selbststudium erworben werden.
- Fehlende Vertiefung im berufspraktischen Bereich aufgrund der gegenüber der Ausbildungsdauer verkürzten Umschulungsdauer.
- Fehlende Beratung und Unterstützung der UmschülerInnen und Betriebe während der Umschulung sowie fehlende förderungsrechtliche Voraussetzungen für umschulungsbegleitende Hilfen.
- Finanzielle Schwierigkeiten der UmschülerInnen sowie fehlende Regelungen zur betrieblichen Umschulungsvergütung.

Aber auch Lösungsmöglichkeiten oder -ansätze werden genannt. Die vorgestellten Verfahrensweisen und Maßnahmen, die bereits als Regelfaßnahmen nach den derzeitigen Förderungsbedingungen des Arbeitsförderungsgesetzes praktiziert werden, stellen den Versuch dar, die Probleme bei der Durchführung von betrieblichen Einzelumschulungen zu mindern und ggf. zu lösen. Jedoch ergeben sich auch bei diesen Maßnahmen und Kooperationsmodellen neben den bereits aus der klassischen Einzelumschulung bekannten Problemen neue Probleme aus dem Kooperationsmodell bzw. aus der spezifischen Maßnahmeform.

Beispielsweise kann durch den flexiblen Einstieg in die Qualifizierung zwar die Arbeitslosigkeit umgehend beendet und durch Hilfestellungen des Bildungsträgers die Vermittlung eines betrieblichen Umschulungsplatzes erleichtert werden, aber gerade diese Flexibilität erzeugt neue Probleme bei der Organisation von Unterricht während der Qualifizierung und auch während der sich anschließenden betrieblichen Umschulung.

Auch bei den untersuchten Kooperationsformen wird von UmschülerInnen und Betrieben beklagt, daß die Umschulungsdauer zu kurz sei, das klassische Umschulungsproblem besteht also fort. Die Frage drängt sich auf, ob sich der Aufwand neuer Ansätze lohnt, wenn dabei neue Probleme produziert werden bzw. die bekannten Probleme der betrieblichen Einzelumschulung nicht umfassend gelöst werden können.

Die Autorinnen bejahen diese Frage mit folgenden Argumenten, die z.T. auch von den InterviewpartnerInnen geteilt werden:

- Qualitätssteigerung der betrieblichen Einzelumschulung durch Systematisierung des Lernprozesses, wie sie aufgrund der Kooperation zwischen Betrieben und außer-/überbetrieblichen Bildungsträgern möglich wurde.
- Einbeziehung zusätzlicher Personenkreise, die ohne eine besondere Umschulungsform für eine betriebliche Umschulung wegen mangelnder Eignung nicht in Frage kommen.
- 'Humanisierung' des Lernprozesses für die betrieblichen EinzelumschülerInnen, indem die Theorieaneignung im Vergleich zum sonst nötigen Selbststudium erleichtert wird bzw. begleitende Hilfen zur Verfügung stehen.
- Steigerung der Erfolgsquoten bei betrieblicher Einzelumschulung auch bei Personengruppen mit ungünstigen schulischen und beruflichen Voraussetzungen durch Schaffung adäquater Lernbedingungen, die den Besonderheiten der Einzelumschulung Rechnung tragen.

Die Effekte der beschriebenen Verfahrensweisen und Kooperationsformen könnten sicherlich gesteigert werden, wenn die von den Befragten gemachten Vorschläge zur Weiterentwicklung der Konzepte umgesetzt werden.

Die Teilnahme von betrieblichen UmschülerInnen an Vorbereitungslehrgängen ist wünschenswert.

Die Förderungsmöglichkeiten des Arbeitsförderungsgesetzes sollten bei Umschulungszielen, die einer dreieinhalbjährigen Ausbildung entsprechen, offensiv genutzt und eine Umschulungsdauer von zweieinhalb Jahren in Abhängigkeit vom Einzelfall den UmschülerInnen von vornherein zugestanden werden.

Durch verschiedene Formen der Kooperation der Lernorte können Umschulungsbedingungen geschaffen werden, die unter Wahrung der Vorteile der klassischen Einzelumschulung deren Probleme mindern.

Wesentlich erscheinen den Autorinnen die Vorschläge zur Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes. Die Finanzierung umschulungsbegleitender Hilfen analog den ausbildungsbegleitenden Hilfen des § 40c Arbeitsförderungsgesetz sollte ermöglicht werden.

Des weiteren wäre eine ausreichende finanzielle Förderung auch der betrieblichen UmschülerInnen nach dem Arbeitsförderungsgesetz erforderlich.

Eine weitere Verbesserung der finanziellen Situation könnte erreicht werden, wenn die Betriebe eine Umschulungsvergütung zahlen. Das würde auch einen materiellen Anreiz und einen höheren Verbindlichkeitsgrad zwischen UmschülerInnen und dem Betrieb bewirken.

Eine bessere Personalausstattung der Arbeitsberatung wäre erforderlich, wenn die betriebliche Einzelumschulung ausgeweitet werden soll, da die Initiierung einer Umschulung in der Regel eine umfassende Information und Beratung der UmschülerInnen und Betriebe voraussetzt.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat sich in einer Empfehlung zur Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen für eine stärkere Einbeziehung von Arbeitslosen in betriebliche Einzelumschulungen ausgesprochen (EMPFEHLUNGEN, 1991). Die Autorinnen halten hierfür eine Veränderung der Bedingungen der betrieblichen Einzelumschulung, wie sie beispielhaft in den dargestellten Maßnahmen und Kooperationsformen beschrieben wurden, für unabdingbar.

ANHANG

Literaturverzeichnis

AFKG Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz vom 22. Dezember 1981, BGBl. I S. 1497

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1978 - 1990, jeweils Sondernummer 'Arbeitsstatistik' 1977 ff Jahreszahlen. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1980 - 1990, jeweils Sondernummer 'Arbeitsstatistik' 1979 ff Jahreszahlen. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 33. Jg. (1985) Sondernummer, S. 33 (Arbeitsstatistik 1984 - Jahreszahlen). Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 34. Jg. (1986) Heft 3, S. 329. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 35. Jg. (1987) Sondernummer, S. 88 (Arbeitsstatistik 1986 - Jahreszahlen). Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 37. Jg. (1989) Sondernummer, S. 196 (Arbeitsstatistik 1988 - Jahreszahlen). Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 38. Jg. (1990) Sondernummer, S. 200 f (Arbeitsstatistik 1989 - Jahreszahlen). Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

ANBA Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 38. Jg. (1990) Heft 4, S. 411. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

Baethge, M. u.a.: Sozialpolitik und Arbeiterinteresse. Eine empirische Untersuchung der Bedingungen und Grenzen staatlicher Arbeitsförderungs politik und ihrer Verarbeitung durch die betroffenen Arbeitskräfte - am Beispiel Umschulung. Frankfurt am Main 1976.

v. Bardeleben, Richard u.a.: Planung, Gestaltung und Betreuung von Auftragsmaßnahmen. Auswertung einer Befragung in 15 Arbeitsamtsbezirken. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1989 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 88).

Busch, C.; Koch, Ch.: Ganz gewöhnliche Exoten. Oder: Kann man gestandene Frauen zum Kopieren schicken? Betriebliches Lernen in der Umschulung. Ergebnisse aus dem Modellversuch "Qualifizierung arbeitsloser Frauen nach der Familienphase". Heft 35. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990.

Decker, F.: Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz. Neue Ansätze und erprobte berufspädagogische Programme. München 1986.

EBB Einrichtungen zur beruflichen Bildung. Teil A 9, S. 1118 ff. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 01.02.1991 zur Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jg. (1991) Heft 3.

Herder, J.: Ausgangslage, Verlauf und erste Zwischenergebnisse einer Umschulungsmaßnahme für Frauen. Ergebnisse aus dem Modellversuch "Berufliche Qualifizierung von Frauen" Heft 16. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin.

Hofbauer, H.; Dadzio, W.: Mittelfristige Wirkungen beruflicher Weiterbildung. Die berufliche Situation von Teilnehmern zwei Jahre nach Beendigung der Maßnahme. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20. Jg. (1987) Heft 2.

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

Klähn, M.: Ausgewählte Aspekte der Umschulung in Klein- und Mittelbetrieben. Was belastet Umschüler/-innen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg. (1989) Heft 6, S. 19 - 23

Klähn, M.; Melms, B.; Podeszfa, H.: Abschlußbezogene Fortbildung und Umschulung im Betrieb. Zur betrieblichen Motivation für die Durchführung dieser Weiterbildungsmaßnahmen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 17. Jg. (1988) Heft 6, S. 192 - 195

Klähn, M.; Melms, B.; Podeszfa, H.: Auswahl der Teilnehmer/innen für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg. (1989) Heft 2, S. 8 - 12

Krauß, Th.; Sell, M.; Wesely, W.: Vorförderungsmaßnahmen "Das Lernen lernen" - lernpädagogisches Gelenkstück zwischen Arbeitslosigkeit und Beruf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982) Heft 4, S. 17 - 21

Melms, B.; Podeszfa, H.: Berufliche Rehabilitation Erwachsener in außerbetrieblichen Einrichtungen. In: Kloas, P.-W. u.a.: Berufliche Rehabilitation. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1983 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 35, S. 56).

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

Qualifizierung im Betrieb als Instrument der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik. Hrsg.: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1983.

Runderlaß 88/81 der Bundesanstalt für Arbeit vom 15.06.81. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg 1981

Runderlaß 91/85 der Bundesanstalt für Arbeit vom 02.07.85. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg 1985.

Runderlaß 50/86 der Bundesanstalt für Arbeit vom 21.02.86. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg 1986.

Runderlaß 70/87 der Bundesanstalt für Arbeit vom 15.07.87. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg 1987.

Sauter, E. u.a.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitslosigkeit. Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Arbeitsämter. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1984 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 47, S. 20 ff).

Schäuble, I.; Schreifeldt, K.: Die Bedeutung des sozialen Umfeldes für die psychosoziale Persönlichkeitsentwicklung und die Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1989 (Sonderveröffentlichung).

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1984, 1988 und 1990 für die Bundesrepublik Deutschland. Hrsg.: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Weindel, K.: Modellversuchsbedingungen, theoretischer Rahmen und Anfangsphase einer Umschulungsmaßnahme für Frauen. Ergebnisse aus dem Modellversuch "Berufliche Qualifizierung von Frauen und Langzeitarbeitslosen", Heft 11. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1988.

Weindel, K.: Wann, wenn nicht jetzt! Bericht über eine Umschulungsmaßnahme für Frauen. Ergebnisse aus dem Modellversuch "Berufliche Qualifizierung von Frauen". Heft 31. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1989.

Weindel, K. u.a.: Jetzt weiß ich, was ich will! Bericht aus einer Umschulungsmaßnahme für Frauen. Ergebnisse aus dem Modellversuch "Berufliche Qualifizierung von Frauen". Heft 40. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990.

Verzeichnis der Abbildungen

	Seite
Abbildung 1: Verteilung der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung nach Art des Abschlusses im Jahre 1989 (in Prozent)	21
Abbildung 2: Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf - zeitliche Entwicklung seit 1971 -	23
Abbildung 3: Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf - zeitliche Entwicklung seit 1971 - hier: Betriebe einschließlich der in betrieblicher/überbetrieblicher Trägerschaft durchgeführten Maßnahmen und außerbetriebliche Träger	27
Abbildung 4: AbsolventInnen einer betrieblichen Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Förderungsart in 1987, 1988 und 1989 (in Prozent)	31
Abbildung 5: AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf - 1989 - nach Merkmalen der TeilnehmerInnen und Träger (in Prozent)	33
Abbildung 6: AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf - 1988 - nach Merkmalen der TeilnehmerInnen und Träger (in Prozent)	34
Abbildung 7: AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Trägerschaft der Bildungsmaßnahme im Jahre 1989	38

Verzeichnis der Übersichten

Seite

Übersicht 1:	Anzahl der Interviews nach Landesarbeitsamtsbezirken und Befragten-Gruppen	16
Übersicht 2:	Anteil der Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf an den Austritten aus Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen insgesamt - zeitliche Entwicklung 1977 - 1989	22
Übersicht 3:	Anteil der Austritte aus betrieblichen Fortbildungen und Umschulungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf an den Austritten aus Fortbildungen und Umschulungen mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Prozent - zeitliche Entwicklung 1977 - 1989	28
Übersicht 4:	AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Trägern in Prozent - zeitliche Entwicklung 1979 - 1989	36
Übersicht 5:	AbsolventInnen einer Fortbildung oder Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach der Trägerschaft der Maßnahme - zeitliche Entwicklung 1979 - 1989	37
Übersicht 6:	Entwicklung der durchschnittlichen Höhe des Unterhaltsgeldes (UHG) sowie des Preisindex für die Lebenshaltung - zeitliche Entwicklung 1974 - 1989	75

Verzeichnis der Schaubilder

Seite

Schaubild 1:	Vorbereitung auf eine gewerblich-technische Umschulung mit Abschluß	88
Schaubild 2:	Kooperation zwischen Betrieben, Berufsschule und Arbeitsamt bei der Durchführung von (Kleingruppen-) Umschulung mit Abschluß	98
Schaubild 3:	Kooperation zwischen einem Berufsbildungszentrum der zuständigen Stelle und Betrieben bei der Durchführung von Umschulung mit Abschluß	106
Schaubild 4:	Kooperation zwischen einem 'Beruflichen Fortbildungszentrum', zuständiger Stelle und Betrieben bei der Durchführung von Umschulung mit Abschluß	114
Schaubild 5:	Kooperation zwischen Betrieben bei der Durchführung von Umschulung in Modulform	127
Schaubild 6:	Kooperation zwischen einer Berufsschule und Betrieben bei der Durchführung von Umschulung mit Abschluß	134
Schaubild 7:	Vorqualifizierung und begleitende Hilfen für UmschülerInnen einer betrieblichen Einzelumschulung	141

Bundesinstitut für Berufsbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Staatliche Zentralstelle
für Fernunterricht (ZFU)

NEU!

Fernunterricht - Fernstudium

Katalog der Fernlehrrangebote in der Bundesrepublik Deutschland

1991, 1276 Seiten, 19,- DM, ISBN 3-88555-446-1

Wer sich durch Fernunterricht oder im Fernstudium weiterbilden will, braucht Hilfe, um sich in dem vielfältigen Angebot von Lehrgängen und Kursen zurechtzufinden: Die neue Ausgabe des Katalogs der Fernlehrrangebote macht die Vielzahl der vorhandenen Möglichkeiten überschaubar. Mit dem Katalog können sich Interessenten auf einen Blick über das aktuelle Angebot aller Fernlehrgänge und Fernstudienkurse in der Bundesrepublik Deutschland informieren.

Der alle zwei Jahre herausgegebene Katalog enthält nur solche Lehrgänge, die allgemein zugänglich sind und bei denen die begleitende Betreuung durch den Veranstalter gewährleistet ist.

Der Katalog ist in zwei Teile gegliedert: Im ersten Teil sind alle berufsbildenden, allgemeinbildenden und sonstigen Fernlehrgänge erfaßt; im zweiten Teil werden die Fernstudienangebote der Hochschulen und des Deutschen Instituts für Fernstudien (DIFF) vorgestellt.

Jedes Fernlehrangebot enthält detaillierte Angaben über

- das Lehrgangsziel,
- die Abschlußprüfung,
- die Teilnahmevoraussetzungen,
- die Lehrgangsinhalte,
- die Lehrgangsdauer und -kosten,
- die Möglichkeiten der finanziellen Förderung,
- den Umfang des Lehrmaterials und
- den begleitenden Unterricht.

Erstmals enthält der Katalog auch Informationen über die Fernstudienangebote der Hochschulen in den neuen Bundesländern. Angaben werden gemacht zu den Studiengängen/Studienrichtungen, Teilnahmevoraussetzungen, zur Studiendauer sowie zum Studienbeginn.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung
- K3/Vertrieb - Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31,
Telefon : (030) 8683-520/516, Telefax: (030) 8683-455.



ISBN 3-88555-460-7

Bundesinstitut für Berufsbildung

Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31

Friesdorfer Straße 151-153
5300 Bonn 2