

Keine Aussichten, kein Interesse, keine Zeit? Weiterbildung von an- und ungelerten Beschäftigten im Betrieb

1. Einleitung

Erwerbstätige ohne Berufsabschluß tragen ein erheblich größeres Arbeitsmarktrisiko als solche mit einer formalen beruflichen Qualifikation. Sie sind häufiger und länger arbeitslos, finden öfter nur befristete Beschäftigungsverhältnisse und haben kürzere ununterbrochene Beschäftigungszeiten vorzuweisen. Un- und Angelernte stehen am unteren Ende der Berufshierarchie. Ihre Situation ist überwiegend durch niedriges Einkommen, geringe Aufstiegschancen, hohes Arbeitsplatzrisiko und unsichere Zukunftsperspektiven gekennzeichnet. Prognosen zur Arbeitskräfteentwicklung gehen von einer weiter abnehmenden Nachfrage nach un- und angelernten Arbeitskräften aus. Berufliche Fort- und Weiterbildung, einschließlich des Nachholens beruflicher Abschlüsse, scheint vor diesem Hintergrund das einzige Mittel zu sein, um die Arbeitsmarktpositionen un- und angelernter ArbeitnehmerInnen zu stärken.

Doch statt Bildungsrückstände auszugleichen, scheint die Berufsbildung für Erwachsene nach dem Matthäus-Prinzip zu funktionieren: „Wer da hat, dem wird gegeben“. Für ungelernete ArbeitnehmerInnen bestehen insbesondere im Betrieb Weiterbildungsbarrieren, die durch das Zusammentreffen mehrerer Faktoren entstehen. Es stellt sich die Frage: Wie können an- und ungelernete Arbeitnehmer dennoch stärker an Weiterbildung beteiligt werden? In welchen Betrieben und unter welchen betrieblichen Rahmenbedingungen bestehen dafür günstige Voraussetzungen?

Das Institut Arbeit und Technik beschäftigt sich seit 1996 im Rahmen eines europäischen Forschungs- und Entwicklungsprojekts mit Fragen der innerbetrieblichen Weiterbildung un- und angelernter Arbeitnehmer. Zunächst wurden mit einer Querschnittsauswertung des Sozio-oekonomischen Panels die Beschäftigungsbedingungen der un- und angelernten ArbeitnehmerInnen analysiert. Derzeit sollen mittels Fallstudien in Unternehmen mit innovativen Personaleinsatzkonzepten die betrieblichen Interessen und Handlungsoptionen für die berufliche Weiterbildung ungelernerter Beschäftigter identifiziert werden. Die entsprechenden Forschungsergebnisse werden in einem Handbuch für Personalfachleute zugänglich gemacht.

Im vorliegenden Beitrag werden zunächst anhand empirischer Daten die Struktur der Beschäftigung von Un- und Angelernten sowie der Grad ihrer Betroffenheit von Arbeitslosigkeit beschrieben. Danach wird die derzeitige Beteiligung un- und angelernter Personen an beruflicher Weiterbildung dargestellt. Im dritten und vierten Teil werden Weiterbildungshindernisse sowie weiterbildungsfördernde Faktoren benannt. Schließlich werden Schlußfolgerungen aus den vorliegenden Forschungsergebnissen gezogen.

2. Un- und angelernte Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt

2.1 Un- und Angelernte im Beschäftigungssystem

Im Jahre 1995 waren in Deutschland etwa 5,9 Millionen ArbeitnehmerInnen als Un- oder Angelernte tätig, darunter 4,8 Millionen Arbeiter und 1,1 Millionen Angestellte.¹ Rund drei Millionen männlichen Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluß stehen 2,8 Millionen un- und angelernte Frauen gegenüber. Nach wie vor hoch ist der Anteil Un- und Angelernter bei den Arbeitern. In dieser Gruppe besitzen rund ein Drittel der Männer und fast drei Viertel der Frauen keinen beruflichen Abschluß (vgl. Tabelle 1). Im Angestelltenbereich sind Ungelernte hingegen viel seltener tätig. Nur 7 vH der Angestellten besitzen keinen Berufsabschluß. Mehr als doppelt soviel Frauen wie Männer sind als ungelernete Angestellte beschäftigt.

Den größten Teil der un- und angelernten Beschäftigten findet man in den mittleren Altersklassen, wo sie rund ein Fünftel der Beschäftigten stellen. Unter den über 55jährigen ist rund jeder dritte Beschäftigte ohne Qualifikation (vgl. Tabelle 2). Der überdurchschnittlich hohe Anteil Un- und Angelernter bei den Älteren könnte darauf zurückzuführen sein, daß in den frühen Nachkriegsjahren Ausbildungsmöglichkeiten in nur vergleichsweise geringem Umfang vorhanden waren. Außerdem war die Nachfrage nach ungelerten Kräften in den 50er und 60er Jahren ausreichend, so daß keine zwingende Notwendigkeit bestand, einen Berufsabschluß nachzuholen.

Nach landläufigem Urteil arbeiten Un- und Angelernte vorwiegend in der Industrie und in der Bauwirtschaft. Unsere Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels bestätigte diese Annahme nicht. Die größten Arbeitgeber für un- und angelernte Arbeiter sind die öffentlichen Körperschaften und der Handel (Schaubild 1). Auch in den Bereichen Nachrichten und Verkehr sowie Sonstige Dienstleistungen ist ein großer Teil der Nichtqualifizierten beschäftigt. Von den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes hingegen weisen nur das Baugewerbe und die Eisen- und Stahlverarbeitung eine überdurchschnittlich hohe Zahl un- und angelernter Beschäftigter auf. Die Branchenreihenfolge ändert sich leicht, sofern die Anteile der Un- und Angelernten an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrachtet werden. Mit Ausnahme des Maschinenbaus weisen sämtliche Branchen des Produzierenden Gewerbes überdurchschnittlich hohe Beschäftigtenanteile von un- und angelernten ArbeitnehmerInnen auf (vgl. Tabelle 3).

Allerdings ist der Anteil der Nichtqualifizierten an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Dienstleistungssektor nur unbedeutend geringer als im Verarbeitenden Gewerbe. Die mitunter vertretene Ansicht, die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft führe automatisch zu höheren Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten, muß offenbar relativiert werden. Insgesamt arbeiten in den Branchen des Tertiären Sektors (Finanzdienstleistungen, Gaststätten, sonstige Dienstleistungen, Handel, Nachrichten und Verkehr, öffentliche Körperschaften) mehr Un- und Angelernte als in Industrie und Bauwirtschaft.

Weitaus die meisten un- und ungelerten Arbeiter sind in Betrieben mittlerer Größe zwischen 20 und 200 Beschäftigten zu finden. In dieser Betriebsgrößenkategorie weisen sie auch über-

¹ Diese und die folgenden Daten gehen auf eine eigene Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 1995 zurück. Berücksichtigt wurden regelmäßig mehr als geringfügig Erwerbstätige ohne Auszubildende, Selbständige und Beamte in Ost- und Westdeutschland.

durchschnittlich hohe Beschäftigtenanteile auf. Unterdurchschnittlich ist hingegen ihr Beschäftigtenanteil bei den sehr kleinen und den sehr großen Betrieben. (Tabelle 4) Mit tendenziell umgekehrtem Gewicht verteilen sich die ungelernen Angestellten nach Betriebsgrößen. Diese haben eine größere relative Bedeutung in den Kleinst- bzw. in den Großbetrieben mit über 2000 Beschäftigten.

2.1 Zum Arbeitslosigkeitsrisiko Un- und Angelernter

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gehören zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Sie haben einen Anteil von knapp 50vH an den Arbeitslosen, während sie nur etwa ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen. 1994 erreichte die Arbeitslosenquote der Ungelernten in Westdeutschland 19,3vH und lag damit mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote. Tendenziell nimmt der Anteil der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den letzten Jahren ab, während der Anteil der Qualifizierten zunimmt. So sank der Anteil Ungelernter an den Arbeitslosen in Westdeutschland von 51,8vH 1982 auf 46vH 1995. Etwas höher waren die entsprechenden Anteile in NRW (49,0vH) und im Ruhrgebiet (48,2vH). (Schaubild 2)

Nichtqualifizierte sind nicht nur häufiger arbeitslos, sondern auch öfter langzeitarbeitslos. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren 1995 in Westdeutschland die einzige qualifikationsspezifische Gruppe, die - gemessen am Anteil an Arbeitslosen insgesamt - einen überproportionalen Anteil an Langzeitarbeitslosen aufwies. Die durchschnittliche Dauer der (abgeschlossenen) Arbeitslosigkeit ist bei Personen ohne Berufsausbildung mit 8,7 Monaten überdurchschnittlich hoch. Für die Personengruppen mit beruflicher Bildung liegt die durchschnittliche Dauer bei geringfügigen Unterschieden zwischen 7,2 und 7,7 Monaten (vgl. Schaubild 3). Darüber hinaus sind Un- und Angelernte häufiger von Mehrfacharbeitslosigkeit betroffen.

Damit unterliegen Un- und Angelernte auf dreifache Weise einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko: Ihr Anteil unter den Arbeitslosen ist überdurchschnittlich hoch, ihre Arbeitslosigkeitsphasen sind überdurchschnittlich lang, und sie sind im Laufe ihrer Erwerbsbiographie häufiger arbeitslos als Qualifizierte. Für die Zukunft ist zu befürchten, daß sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter verschlechtern. Prognosen besagen, daß die Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte von 9 Millionen im Jahre 1991 auf nur noch 2,75 Millionen im Jahre 2010 sinken wird (Tessaring 1994, S. 10 ff). An dem gleichzeitig prognostizierten Zuwachs an anspruchsvolleren Arbeitsplätzen können Un- und Angelernte wahrscheinlich kaum teilhaben, insbesondere dann, wenn sie sich nicht weiterbilden können, weil ihnen die notwendige Basisqualifikation fehlt.

3. Beteiligung Un- und Angelernter an beruflicher Weiterbildung

Jede Form organisierten Lernens, die mit Bezug auf eine ökonomische Verwertung nach Abschluß der ersten Bildungsphase durchgeführt wird, ist berufliche Weiterbildung. Ihre Formen, Inhalte, Auftraggeber und Finanzierungsmöglichkeiten sind sehr vielgestaltig. Aus diesem Grunde ist die Beteiligung einzelner Kategorien von Berufstätigen statistisch schwer zu erfassen. Die Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt bilden drei voneinander abgegrenzte

Segmente: die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung, die von den Betrieben organisierte und die privat organisierte berufliche Weiterbildung.

Das wichtigste Segment für die Weiterbildung Un- und Angelernter sind die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung. Ende Januar 1997 nahmen in Westdeutschland etwa 92.000 NichtfacharbeiterInnen an beruflicher Fortbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) teil, in Ostdeutschland waren es etwa 60.000. Zum Bereich Fortbildung und Umschulung (FuU) rechnet die Bundesanstalt für Arbeit Anpassungsqualifizierungen mit einer Dauer von bis zu acht Monaten, Umschulungen mit einer Dauer von bis zu zwei Jahren sowie Einarbeitungszuschüsse. Anpassungsqualifizierungen und Umschulungen vermitteln durchweg aussagekräftige Zertifikate bis hin zu normalen Berufsabschlüssen nach § 25 des Berufsbildungsgesetzes. Der Qualifizierungsgehalt von Einarbeitungszuschüssen ist umstritten, da diese zum Teil lediglich den Charakter einer Lohnsubvention haben. Un- und angelernte ArbeitnehmerInnen sind in der AFG-finanzierten Weiterbildung gut vertreten: Rund 40vH der TeilnehmerInnen besitzen keinen Berufsabschluß. Mehr als die Hälfte dieser Gruppe nimmt an Umschulungen teil, die zu einem regulären Berufsabschluß führen. Damit liegt nicht nur der quantitativ bedeutsamere, sondern auch die qualitativ höherwertige berufliche Weiterbildung für Ungelernte in den Händen der Bundesanstalt für Arbeit. Dennoch leisten die Weiterbildungsmaßnahmen nach dem AFG zur Nachqualifizierung von Ungelernten nur einen begrenzten Beitrag, weil sie bestimmte Teilgruppen nicht einbeziehen (Kloas 1996). Einschränkend wirken z.B. die Zugangsvoraussetzungen für Umschulungen, die das Nachholen eines Abschlusses nur für vorher arbeitslose Personen vorsehen. Außerdem ist der Zeitrahmen meist zu kurz und die Lernmethoden sind zu wenig differenziert, um auch lernungewohntere Personen einbeziehen zu können. Schließlich ist ein - für Motivation und Resultat besonders günstiges - Lernen im Verbund mit praktischer Arbeit in der Regel nicht vorgesehen.

Das zweite Segment bildet die berufliche Weiterbildung, die von Betrieben organisiert wird. Diese ist überwiegend kurzzeitig und am konkreten Qualifizierungsbedarf für die jeweiligen Arbeitsplätze orientiert. Inhaltlich richten sich etwa zwei Drittel der innerbetrieblichen Bildungsangebote an Angestellte, da sie kaufmännische, personalwirtschaftliche oder EDV-Themen behandeln. Gewerblich-technische Inhalte machen hingegen nur etwa 17vH der von Betrieben organisierten Weiterbildung aus. Eine Sonderuntersuchung des Statistischen Bundesamtes im Jahre 1993 zeigte, daß in den kleinsten (10 bis 49 Beschäftigte) und in den größten (mehr als 500 Beschäftigte) Betrieben ein Viertel bis zu einem knappen Drittel der dort Beschäftigten das innerbetriebliche Weiterbildungsangebot nutzten. In mittleren Betrieben (zwischen 100 und 250 Beschäftigten) betragen die Teilnehmerquoten nur etwa 17vH. Dabei nehmen un- und angelernte ArbeitnehmerInnen an innerbetrieblicher Weiterbildung nur marginal teil: Das Statistische Bundesamt schätzt die Teilnahmequote bei Ungelernten auf etwa 7vH. Im Vergleich dazu liegen die Teilnahmequoten bei gelernten Kräften im Schnitt bei 26vH, bei Führungskräften gar bei 42vH (Schmidt 1995).

Sehr wenig bekannt ist über die berufliche Weiterbildung, die von ArbeitnehmerInnen selbst organisiert wird. Privat organisierte berufliche Weiterbildung reicht vom Studium von Fachliteratur über kurze Auffrischkurse bis hin zum Erwerb eines regulären Berufsabschlusses mit der sogenannten Externenprüfung. Letztere ermöglicht ArbeitnehmerInnen, vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) bzw. der Handwerkskammer (HWK) eine externe Prüfung abzulegen, wenn sie sechs Jahre lang in einem Bereich berufstätig waren, für den sie

keinen Ausbildungsabschluß besitzen. Jährlich erhalten zwischen 25.000 und 30.000 Menschen - dies entspricht rund vier Prozent aller Ausbildungsabsolventen - auf diesem Weg einen beruflichen Abschluß. Etwa die Hälfte von ihnen besaß vorher keinen Berufsabschluß. Rund zwei Drittel der Prüflinge bereiten sich mit berufsbegleitenden Kursen vor, die bis zu einem Jahr dauern können. Dieser Weg zu einem Berufsabschluß ist mühsam und erfordert Eigeninitiative, Durchhaltevermögen, eine hohe Motivation und allgemeine Lernfähigkeit. Die TeilnehmerInnen an der Externenprüfung - auch diejenigen ohne Berufsabschluß - besitzen nicht nur bereits eine längere Berufserfahrung, sondern in der Regel auch eine gute schulische Vorbildung.

Während im Weiterbildungssegment der Arbeitsverwaltungen und bei den nachholenden Externenprüfungen Erwerbstätige ohne Berufsabschluß vergleichsweise gut vertreten sind, ist ihre Weiterbildungsbeteiligung im Betrieb verschwindend gering. Auffällig ist, daß Betriebe mittlerer Größe die geringsten Teilnehmerquoten aufweisen, obwohl Un- und Angelernte dort die höchsten Beschäftigtenanteile haben. Angesichts dessen, daß die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in den letzten Jahren wegen des technisch-organisatorischen Wandels in nahezu allen Branchen zugenommen haben, scheint die geringe Weiterbildungsbeteiligung Nichtqualifizierter paradox. Offensichtlich gibt es für ArbeitnehmerInnen ohne Berufsabschluß spezifische Barrieren, durch die sie von einer innerbetrieblichen Qualifizierung abgehalten werden.

4. Weiterbildungshindernisse für Un- und Angelernte im Betrieb

Eine Reihe von sich gegenseitig verstärkenden Faktoren trägt dazu bei, daß un- und angelernte Beschäftigte in betrieblicher Weiterbildung kaum vertreten sind. Entscheidend dafür sind eine ungenügende innerbetriebliche Weiterbildungsplanung sowie die überwiegend auf qualifizierte Beschäftigte zielenden betrieblichen Personaleinsatzkonzepte. Darüber hinaus spielen ein mangelndes Angebot von gewerblich-technischen Inhalten und schließlich auch das individuelle Aufwand-Nutzen-Kalkül der Nichtqualifizierten selbst eine Rolle.

Häufig werden in den Betrieben die einfachen Tätigkeiten von den Ungelernten übernommen, kompliziertere Arbeiten hingegen von Kräften mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung ausgeführt. Bei einer solchen Arbeitsteilung ist es nicht notwendig, die un- und angelernten Beschäftigten zu qualifizieren. Im Gegenteil, eine fachliche Weiterbildung der Ungelernten könnte zu höheren Lohnforderungen führen. Betrachtet man innerbetriebliche Weiterbildung als eine Investition in das Humankapital, erwarten die Betriebe möglichst hohe Produktivitätsgewinne aus ihrer Investition. Folgerichtig werden nur diejenigen ArbeitnehmerInnen für eine Teilnahme ausgewählt, die eine ausreichende „Rendite“ versprechen. Dies sind eher die qualifizierten Beschäftigten bzw. das mittlere Management - nicht zuletzt deshalb, weil diese Beschäftigtengruppen Multiplikatorfunktionen wahrnehmen. Die Renditeerwartung an Weiterbildung schließt diejenigen Beschäftigten aus, die nur kurze Zeit im Betrieb verbleiben bzw. von denen ein kurzes Bleiben vermutet wird. Davon sind ungelernete Beschäftigte besonders betroffen, da sie eine höhere Fluktuation aufweisen.

Eine zweite Teilnahmebarriere liegt in der Art und Weise, wie Weiterbildung innerbetrieblich organisiert und TeilnehmerInnen dafür ausgewählt werden. Nur eine Minderheit der Betriebe führt eine systematische Weiterbildungsplanung durch. Weiterbildung wird überwiegend von

der Geschäftsführung oder dem mittleren Management organisiert. Diese stützen sich dabei auf Bedarfsangaben von Abteilungsleitern und Meistern. Der Zugang zu einer Weiterbildungsmaßnahme erfolgt in aller Regel über die Empfehlung der unmittelbaren Vorgesetzten. In deren Interesse könnte es sein, aus Kosten- und aus Zeitgründen eher die qualifizierten Mitarbeiter weiterbilden zu lassen, da diese bessere Voraussetzungen mitbringen und in kürzerer Zeit ein angestrebtes Qualifikationsniveau erreichen können. Außerdem dürfte mitunter die Absicht eine gewisse Rolle spielen, gewachsene Hierarchien mit den entsprechenden Abstufungen in der Abteilung zu erhalten.

Eine weitere Weiterbildungsbarriere liegt schließlich im individuellen Kalkül un- und angelernter Beschäftigter, nach dem eine berufliche Weiterbildung oftmals entweder als zu anstrengend oder als sinnlos eingeschätzt wird. Das Kosten-Nutzen-Kalkül beruht auf vergangenen Bildungserfahrungen, auf der gegenwärtig verfügbaren Zeit und Kraft und schließlich auch auf zukünftigen Erwerbserwartungen. Ein Teil der un- und angelernten ArbeitnehmerInnen blickt auf eine von wenig Erfolg gekrönte Schullaufbahn bzw. auf erfolglose Bemühungen um eine Lehrstelle zurück. Sie haben ein geringes Zutrauen in die eigenen kognitiven Fähigkeiten, schätzen Weiterbildung eher als anstrengend ein und vermeiden sie deshalb nach Möglichkeit. Außerdem beeinflussen die zukünftigen Erwerbserwartungen den Sinn, den Individuen einer Bildungsanstrengung beilegen. Besteht wenig Aussicht auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durch eine Weiterbildung, sinkt die Bereitschaft, die entsprechenden Anstrengungen zu unternehmen.

Schließlich wirken auch solche Hemmnisse, die nicht spezifisch für Un- und Angelernte sind. So werden Weiterbildungsmaßnahmen dann als besondere Belastung empfunden, wenn außerhalb der Erwerbsarbeit andere Verpflichtungen bestehen. Familienarbeit oder die Ausübung von Nebentätigkeiten zur Lösung akuter finanzieller Probleme begrenzen die individuellen Möglichkeiten für Weiterbildung. Bei ArbeitnehmerInnen im Alter zwischen 55 und 65 Jahren ist die Beendigung des Erwerbslebens absehbar, so daß Weiterbildung sich aus Sicht der Betroffenen nicht mehr lohnt.

In dem aufgezeigten „Ursachenbündel“ haben die individuell begründeten Weiterbildungshindernisse ein relativ geringes Gewicht. Die größten Hindernisse für eine stärkere Beteiligung Un- und Angelernter sind vielmehr in den Personaleinsatzkonzepten der Betriebe und in der betrieblichen Organisation der Weiterbildung zu suchen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) kam 1991 in einer Befragung unter jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung zu dem Ergebnis, daß jede/r Vierte das Nachholen des Abschlusses ernsthaft in Erwägung ziehen würde, sollte sich dazu die Gelegenheit ergeben (Kloas/Sacks 1991). Auch das entsprechende Angebot ließe sich organisieren, da sich Bildungsanbieter flexibel an der betrieblichen Nachfrage orientieren. Konzepte für eine berufsbegleitende Qualifizierung ungelerner Beschäftigter liegen aus verschiedenen Modellversuchen des Bundesbildungsministeriums seit Mitte der 80er Jahre vor (Fricke u. a. 1995).

5. ... und weiterbildungsfördernde Faktoren

Welche betrieblichen Rahmenbedingungen könnten die Integration Ungelernter in betriebliche Weiterbildung begünstigen? Zunächst einmal alle, die die Weiterbildungsaktivität von Betrieben generell unterstützen. Dies sind u. a. die Orientierung auf hohe Qualitätsstandards

bei einer Produktion nach individuellen Kundenwünschen, die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation, eine institutionalisierte betriebliche Planung der beruflichen Weiterbildung, aber auch äußere Zwänge, wie z.B. ein mangelndes Angebot an qualifizierten Arbeitskräften oder eine aufgrund von Strukturkrisen notwendige Mobilitätsförderung für ansonsten zu entlassende Beschäftigte.

Unternehmen, die sich qualitativ hohen Ansprüchen ihrer Abnehmer gegenüber sehen und bei Qualitätsmängeln einen Nachfrageeinbruch befürchten müssen, benötigen dringend qualifizierte Mitarbeiter und investieren dementsprechend sowohl in Aus- als auch in Weiterbildung. Darüber hinaus stehen heute viele Branchen vor der Notwendigkeit, ihre Produktionskonzepte in Richtung auf eine stärkere Berücksichtigung spezifischer Kundenwünsche umzugestalten. In diesem Zusammenhang werden neue Formen der Arbeitsorganisation eingeführt (Gruppenarbeit, Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß (KVP), Job Rotation), die zwar mit Personalreduzierungen verbunden sein können, jedoch auch die Arbeitsbedingungen der verbleibenden un- und angelernten Beschäftigten verändern. Es werden umfassende Qualifizierungsmaßnahmen für die Belegschaft notwendig, die die ungelerten Beschäftigten eher mit einbeziehen werden, als dies im „Alltagsgeschäft“ der betrieblichen Weiterbildung üblich ist. Gerade in Situationen der Organisationsneugestaltung ist es oft untunlich, neues Personal einzustellen, da dieses die ohnehin vorhandenen Turbulenzen eher noch verstärken würde.

Institutionelle Gegebenheiten beeinflussen wesentlich die Weiterbildungsaktivität von Betrieben. Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Rahmenplänen oder Beauftragten bzw. Abteilungen institutionalisiert haben, bieten wesentlich mehr Weiterbildung an als Betriebe ohne feste Zuständigkeiten. (Berichtssystem Weiterbildung 1996) Es scheint plausibel, daß eine solche Institutionalisierung auch die Integration von an- und ungelerten ArbeitnehmerInnen in innerbetrieblicher Weiterbildung fördert, da sie zumindest eine gründlichere Reflexion des Bildungsbedarfs für diese Beschäftigtengruppe ermöglicht. Sind Betriebsvereinbarungen, Rahmenpläne etc. vorhanden, zeigt sich darin häufig eine Unternehmenskultur, die Wert auf Qualifizierung legt und bereit ist, dafür Arbeitszeit einzuräumen. Dabei besitzen Betriebe mit einer ausreichenden Personaldecke mehr Ressourcen zur zeitweisen Freistellung von MitarbeiterInnen. Angesichts dessen sind die Rahmenbedingungen für un- und angelernte Mitarbeiter im öffentlichen Dienst günstiger als in der Privatwirtschaft.

Betriebe entwickeln auch dann ein höheres Interesse an der Weiterbildung der un- und angelernten Beschäftigten, wenn sie Schwierigkeiten haben, qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Wirtschaftsbereiche, in denen ein verstärkter Bedarf an ausgebildetem Personal besteht, wie z. B. in der Altenpflege, können außerdem gezielt Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung nutzen, die diese in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben organisiert.

Paradoxerweise können sich strukturelle Krisen bis hin zu Betriebsschließungen günstig auf die Weiterbildungsmöglichkeiten ungelerner Beschäftigter auswirken. Oft wird das Management in Betrieben erst durch eine Krise „wach“ und sucht aktiv nach Möglichkeiten, die Qualifikation der Beschäftigten zu verbessern. Das reformierte Arbeitsförderungsgesetz (AFRG) unterstützt Anpassungsqualifizierungen der Beschäftigten während einer Phase strukturbedingter Kurzarbeit, die aufgrund der wirtschaftlichen Gegebenheit der Branche bereits als Vorphase des Arbeitsplatzverlustes angesehen werden muß (Lang-Neyjahr 1995). Im Falle betriebsbedingter Kündigungen werden künftig Abfindungen aus dem Sozialplan deut-

lich stärker auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Das AFRG verringert damit den Anreiz für Beschäftigte, vermittels eines „goldenen Handschlags“ in die Arbeitslosigkeit entlassen zu werden. Umgekehrt werden sogenannte aktive Sozialpläne, die die Mittel zur Qualifizierung und Mobilitätsförderung der Mitarbeiter verwenden, begünstigt. Ob dies auch die Qualifizierungsmöglichkeiten für ungelernte Beschäftigte verbessert, bleibt allerdings abzuwarten.

6. Was ist von betrieblicher Weiterbildung für ungelernte Arbeitnehmer zu erwarten?

Angesichts der oben benannten Weiterbildungshemmnisse für Un- und Angelernte sind die Chancen dafür, daß Nichtqualifizierte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung einen Berufsabschluß nachholen, nicht besonders groß. Aus diesem Grunde ist es wichtig, die präventiven Ansätze in der Benachteiligtenförderung systematisch auszubauen, um zu verhindern, daß ein größerer Teil der Jugendlichen ohne abgeschlossene Ausbildung in das Erwerbsleben eintritt. Eine ausreichende Zahl qualitativ guter Lehrstellen, funktionierende Übernahmemechanismen nach abgeschlossener Ausbildung sowie ein differenziertes Förderangebot für diejenigen, die wegen persönlicher Notlagen oder Lernschwierigkeiten ihre Ausbildung sonst abbrechen würden, wären wichtige Bestandteile eines solchen Fördersystems.

Gestaltungsprinzipien berufsbegleitender Nachqualifizierung für an- und ungelernter ArbeitnehmerInnen

- Hinführung zum anerkannten Ausbildungsabschluß nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung
- Bildung von Förderketten, wenn der Berufsabschluß wegen einer zu kurzen Zeitdauer der jeweiligen Maßnahme nicht in dieser erreicht werden kann
- Organisatorische und curriculare Verknüpfung von Qualifizierung im Arbeitsprozeß und Lernen in Kursen (duale Berufsbildung, Lernortvernetzung, Betrieb als adäquates Lernfeld)
- Zerlegung vorhandener Berufsbilder in zertifizierbare Module (zusammenhängende Qualifikationsbündel) und Entwicklung erwachsenengerechter Lerneinheiten
- Vergütungsniveau im tariflichen Rahmen, steigende Vergütung mit Zunahme der erworbenen Qualifikationen
- Aufstellung eines individuellen Bildungsplanes und kontinuierliche entwicklungsbegleitende Beratung
- Hilfe bei sozialen Problemen wie Wohnungsnot, Verschuldung, Sucht etc.

Für die bereits heute aufgrund eines fehlenden formalen Berufsabschlusses Benachteiligten bedarf es einer ergänzenden „zweiten Chance“, um einen verwertbaren Ausbildungsabschluß nachholen zu können. Die berufliche Förderung un- und angelernter Arbeitnehmer ist ein -

wenn auch nicht sehr prominenter - Tagesordnungspunkt auf der Agenda der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik seit der Mitte der 80er Jahre. Insbesondere die Bundesanstalt für Arbeit konzentrierte ihre Mittel für berufliche Fortbildung im Zuge finanzieller Konsolidierungen zunehmend auf Arbeitslose mit besonderen Vermittlungsproblemen, damit auch auf Arbeitslose ohne Berufsabschluß. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft führte gemeinsam mit dem BIBB ab Beginn der 80er Jahre etwa ein Dutzend Modellversuche zum Nachholen von Berufsabschlüssen für (junge) Erwachsene durch. Dabei wurde eine Reihe von Empfehlungen für die inhaltliche und organisatorische Gestaltung beruflicher Bildungsmaßnahmen für die Zielgruppe der sogenannten Lernungewohnten entwickelt.

Wichtigstes Gestaltungsprinzip ist, daß die Qualifizierung begleitend zur Arbeitspraxis stattfindet, die praktischen Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen anerkennt und diese mit einbezieht. Das angezielte Berufsbild sollte in einzelne, aufeinander aufbauende Module zerlegt werden, die unabhängig voneinander gelernt und zertifiziert werden können. Berufliche Qualifizierungen für Ungelernte - auch dies ist eine Erfahrung der Modellprojekte - brauchen einen genügend großen zeitlichen Rahmen, da vielfach Rückstände in der Allgemeinbildung aufzuholen sind.

Diese Empfehlungen wurden teilweise in arbeitsmarktpolitische Landesprogramme umgesetzt. Die Bundesanstalt für Arbeit übernahm einige Regelungen, z.B. eine begleitende sozialpädagogische Förderung, 1988 in das AFG. Eine Übertragung der Ergebnisse in die betriebliche Weiterbildung ist vom jetzigen Gesetzgeber nicht explizit beabsichtigt, da diese als Gestaltungsfeld der Tarifpartner gilt. Dennoch können die Modellversuche auch für die betriebliche Praxis interessante Anstöße bieten. Sie legen großen Wert auf die Verknüpfung von Arbeitspraxis und Qualifizierung, untersuchen den „Weiterbildungsgehalt“ einzelner Arbeitsplätze und Möglichkeiten einer sinnvollen Kombination von Aufgaben und Einsatzbereichen, um ein möglichst breites Qualifikationsspektrum zu erreichen. Solche Konzepte sind auf die innerbetriebliche Personalentwicklung bzw. auf die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen bei der Einführung neuer Arbeitsorganisationen übertragbar.

Literatur

- Bardeleben, R./Beicht, U./Holzschuh, J.: Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung, in: BWP 23/1994/5, S. 9-17.
- Berichtssystem Weiterbildung VI, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1996.
- Fricke, P./Kloas, P.-W./Matzdorf, R./Petzold, H.-J.: Arbeit und Berufsausbildung kombinieren, Band 2 (Projektbeispiele und Umsetzungsprobleme), Heidelberg 1995.
- Hecker, U.: Förderung des Erwerbs eines anerkannten Berufsabschlusses durch Teilnahme an der Externenprüfung, nicht veröffentlichtes Manuskript, Berlin 1995.
- Kloas, P.: 15 Jahre Benachteiligtenförderung - eine Zwischenbilanz, in: BWP 25/1996/2 S. 11-17.
- Kloas, P./Sacks, P.: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung - Ergebnisse einer Repräsentativbefragung des Jahre 1990 in den alten Bundesländern, in: BWP 5/91, S. 26-28.
- Lang-Neyjahr, R.: Mehr Power mit „AFG-Plus“, in: Bundesarbeitsblatt 1/1995, S. 5-9.

Schmidt, B.: Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE, in: *Wirtschaft und Statistik* 12/1995, S. 867-879
 Tessaring, C.: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis 2010. In: *MittAB* Heft 1/1994, S. 5-19.

Tabellen und Schaubilder:

Tabelle 1

Arbeiter und Angestellte nach Qualifikation und Geschlecht Bundesrepublik Deutschland 1995			
	Männer	Frauen	insgesamt
Arbeiter			
<i>Un- und angelernte Arbeiter</i>	2.725.000	2.042.000	4.767.000
Fach- und Vorarbeiter	4.992.000	712.000	5.704.000
Meister, Polier	293.000	32.000	325.000
insgesamt	8.010.000	2.786.000	10.796.000
Angestellte			
<i>Angestellte ohne Ausbildung</i>	301.000	798.000	1.099.000
Industrie- und Werkmeister	409.000	8.000	417.000
Qualifizierte Angestellte	2.789.000	6.559.000	9.348.000
Hochqualifizierte Angestellte	3.070.000	1.182.000	4.252.000
insgesamt	6.569.000	8.547.000	15.116.000
Arbeiter und Angestellte			
<i>ohne Ausbildung</i>	3.026.000	2.840.000	5.866.000
insgesamt	14.579.000	11.333.000	25.912.000
Quelle: SOEP 1995			© IAT 1997

Tabelle 2

Arbeiter und Angestellte nach Qualifikation und Alter					
Bundesrepublik Deutschland 1995					
Angaben in vH					
Alter	bis 24	25 bis 39	40 bis 54	55 bis 65	Gesamt
Arbeiter					
<i>Un- und angelernte Arbeiter</i>	7,3	44,2	32,3	16,2	100
Fach- und Vorarbeiter	11,5	49,5	29,6	9,4	100
Meister, Polier	0,4	46,2	34,8	18,5	100
insgesamt	6,2	46,9	34,6	12,3	100
Angestellte					
<i>Angestellte ohne Ausbildung</i>	5,1	41,8	39,0	14,1	100
Industrie- und Werkmeister	0,1	50,1	27,8	22,0	100
Qualifizierte Angestellte	8,2	50,2	31,9	9,7	100
Hochqualifizierte Angestellte	0,1	47,1	39,8	12,9	100
insgesamt	6,2	46,9	34,6	12,3	100
Arbeiter und Angestellte					
<i>ohne Ausbildung</i>	6,8	43,8	33,6	15,8	100
insgesamt	7,1	48,1	33,0	11,8	100
Quelle: SOEP 1995					© IAT 1997

Schaubild 1

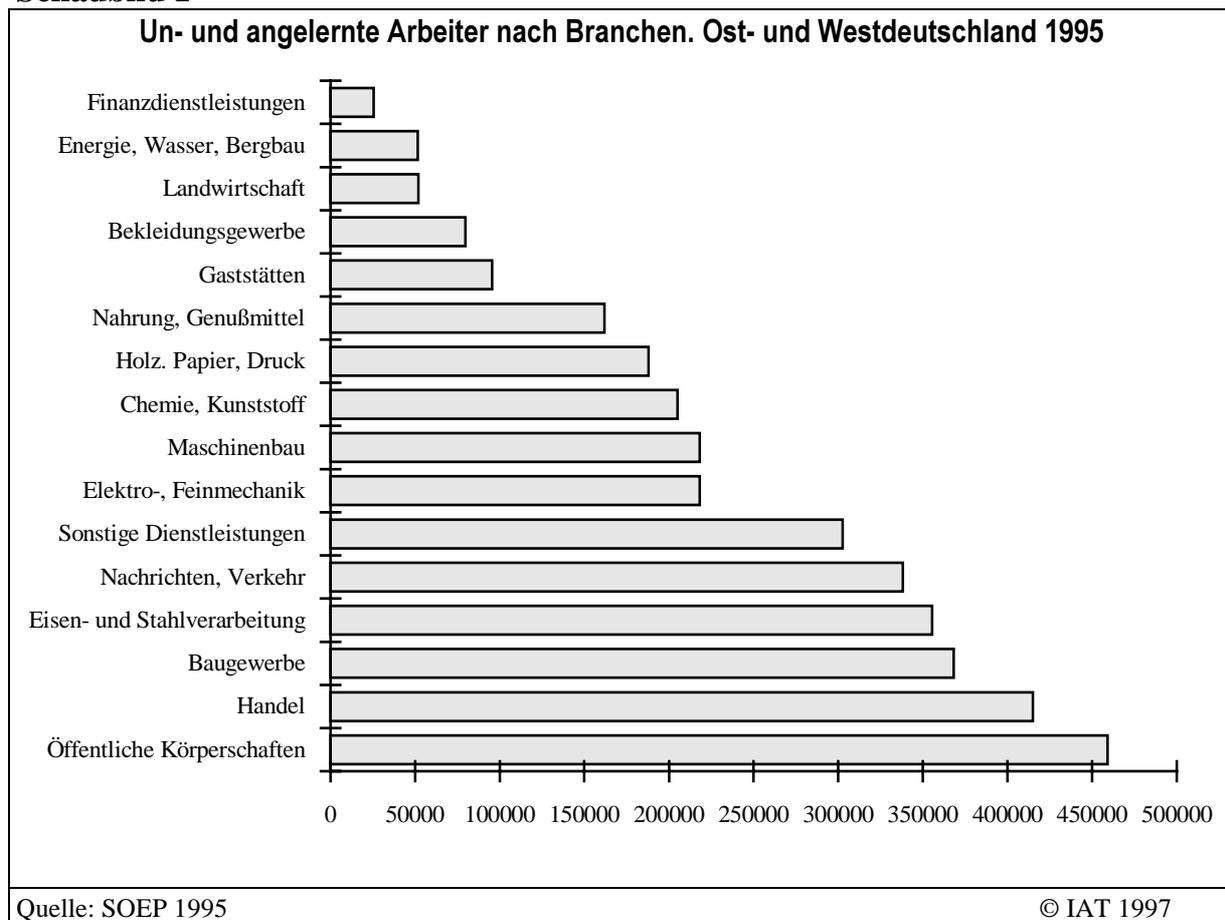


Tabelle 3

Beschäftigtenanteile Un- und Angelernter nach Branchen Bundesrepublik Deutschland 1995 Angaben in vH der insgesamt beschäftigten Arbeiter und Angestellten		
	Un- und angelernte Arbeiter	Un- und angelernte insgesamt (Arbeiter und Ange- stellte)
Nachrichten, Verkehr	28,7	32,1
Nahrung-Genußmittel	28,0	31,8
Eisen- und Stahlverarbeitung	25,3	26,1
Gaststätten	23,9	33,0
Bekleidungs-gewerbe	23,5	24,8
Holz-Papier-Druck	23,4	24,3
Elektro-Feinmechanik	21,9	22,1
Chemie, Kunststoff, Grundstoff	18,9	23,2
Öffentliche Körperschaften	17,9	25,8
Baugewerbe	17,0	18,8
Durchschnitt	16,4	20,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	14,9	15,0
Maschinenbau	14,6	15,7
Handel	14,4	22,9
Energie, Wasser Bergbau	11,0	11,9
Sonstige Dienstleistungen	7,2	12,7
Finanzdienstleistungen	2,7	4,8
Quelle: SOEP 1995		© IAT 1997

Tabelle 4

Beschäftigte nach Betriebsgröße Bundesrepublik Deutschland 1995						
	unter 5	5 bis 19	20 bis 199	200 bis 1999	2000 und mehr	gesamt
Arbeiter						
<i>Un- und angelernte Arbeiter</i>	260.000	819.000	1.590.000	1.251.000	780.000	4.701.000
Fach- und Vorarbeiter	347.000	1.211.000	1.830.000	1.142.000	1.144.000	5.674.000
Meister, Polier	34.000	54.000	132.000	34.000	65.000	319.000
insgesamt	641.000	2.084.000	3.552.000	2.427.000	1.989.000	10.694.000
Angestellte						
<i>Angestellte ohne Ausbildung</i>	131.000	213.000	309.000	177.000	270.000	1.098.000
Industrie- und Werkmeister	18.000	29.000	195.000	104.000	71.000	416.000
Qualifizierte Angestellte	910.000	1.479.000	2.483.000	2.261.000	2.108.000	9.242.000
Hochqualifizierte Angestellte	67.000	454.000	1.264.000	1.112.000	1.336.000	4.233.000
insgesamt	1.126.000	2.175.000	4.251.000	3.654.000	3.785.000	14.989.000
Arbeiter und Angestellte						
<i>ohne Ausbildung</i>	391.000	1.032.000	1.899.000	1.428.000	1.050.000	5.799.000
insgesamt	1.767.000	4.259.000	7.803.000	6.081.000	5.774.000	25.683.000
Anteile an Beschäftigten insgesamt in vH						
<i>un- und angelernte Arbeiter</i>	14,7	19,2	20,4	20,6	13,5	18,3
<i>Angestellte ohne Ausbildungsabschluß</i>	7,4	5,0	4,0	2,9	4,7	4,3
<i>Nichtqualifizierte insgesamt</i>	22,1	24,2	24,4	23,5	18,2	22,6
Quelle: SOEP 1995			© IAT 1997			

Schaubild 2

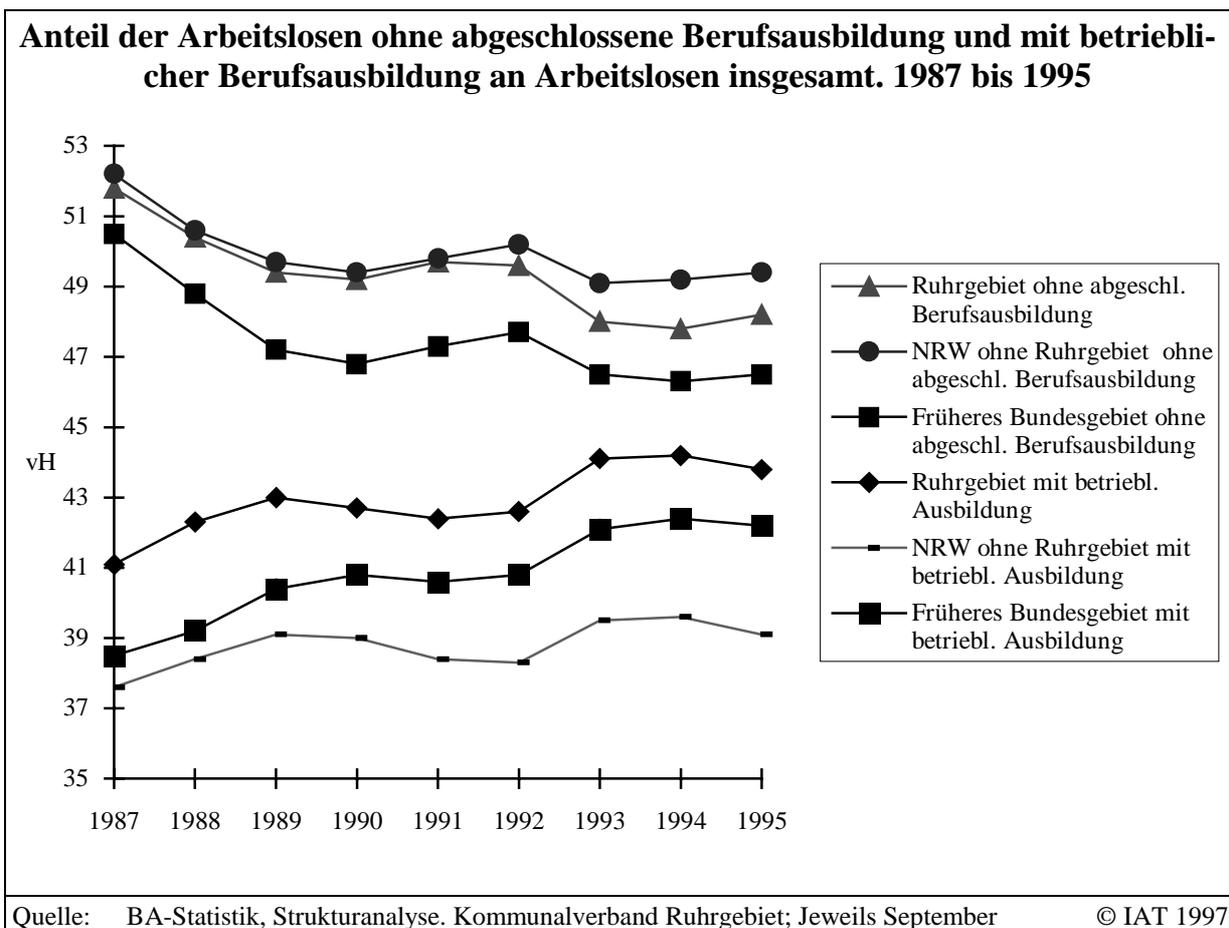


Schaubild 3

