

Michael Schönfeld

**Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in der
Bundesrepublik Deutschland“**

**(unter besonderer Berücksichtigung des Ruhrgebiets)
im Projekt**

**„Zwischenstaatliche Analyse eines Weiterbildungsmodells,
unter Einbeziehung der wahrscheinlichen Veränderungen
des Arbeitsmarktes, des sozialen Dialogs und der
Innovationsstrategien in KMU (TransFoCo)“**

**gefördert aus dem
LEONARDO-Programm
der Europäischen Union**

Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik 96/8

Michael Schönfeld

**Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in der
Bundesrepublik Deutschland“**

(unter besonderer Berücksichtigung des Ruhrgebiets)

im Projekt

**„Zwischenstaatliche Analyse eines Weiterbildungsmodells,
unter Einbeziehung der wahrscheinlichen Veränderungen
des Arbeitsmarktes, des sozialen Dialogs und der
Innovationsstrategien in KMU (TransFoCo)“**

**gefördert aus dem
LEONARDO-Programm
der Europäischen Union**

Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik 96/8

ISSN 1430-8738

Gelsenkirchen 1996

Herausgeber:

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstraße 154

45886 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/1707-0

Fax-Nr.: 0209/1707-110

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland“

Zusammenfassung

Das deutsche System der beruflichen Weiterbildung zeichnet sich im europäischen Vergleich durch eine starke Betonung der Marktkomponenten aus. Vor allem die Weiterbildung, die der Anpassung der Beschäftigten an technische und/oder organisatorische Entwicklungen in den Unternehmen dient, ist weitgehend dem Spiel von Angebot und Nachfrage überlassen. Gesetzlich stark reguliert sind lediglich die sog. Aufstiegsfortbildungen. Im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung ist der Einfluß der Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeber) auf die berufliche Weiterbildung gering.

Die Offenheit des Weiterbildungsmarktes hat zur Folge, daß in Deutschland eine nahezu unüberschaubare Zahl an Weiterbildungseinrichtungen und Weiterbildungsangeboten bestehen. Der Nachfrage hat dies allerdings nicht geschadet. Die Teilnehmerzahlen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung steigen seit den 60er Jahren kontinuierlich. Die Regulierung von Angebot und Nachfrage über den Markt wird in Deutschland auch deshalb präferiert, weil man nach diversen Versuchen der Bildungsplanung vor allem in den 70er Jahren, zu dem Ergebnis gekommen ist, daß nur über den Markt eine entsprechende Bedarfsdeckung zu erreichen sei.

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland“

Abstract

In a European comparison, the German system of continuing vocational training is characterized by a strong accentuation of the market. In particular, further education aiming at adapting employees to technical and/or organizational developments within the companies is largely left to the mechanisms of supply and demand. Only the so-called "Aufstiegsfortbildung" (further education for job promotion) is strongly regulated. In contrast to the initial training, the influence of the social partners (unions and employers) on continuing vocational training is marginal.

As a result of the open market for further education in Germany there is an immense number of suppliers of and opportunities for further education. But the demand has not been hurt by this fact. The number of participants has increased steadily since the 1960's. The regulation of further education by demand and supply is preferred in Germany since from several educational planning attempts in the 1970's the conclusion was drawn that only the market can satisfy the demand.

INHALT

Länderstudie „Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland“

1	Das Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland	3
1.1	Weiterbildung in Deutschland	6
1.2	Berufliche Weiterbildung	9
1.3	Weiterbildungsbeteiligung	11
2	Die wirtschaftliche Situation im Ruhrgebiet	12
3	Berufliche Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen unter spezieller Berücksichtigung des Ruhrgebiets	14
3.1	Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose	15
3.2	Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte	17
4	Einfluß der Weiterbildung auf die regionale Entwicklung	19
5	Die Rolle der Tarifvertragsparteien in der beruflichen Weiterbildung	20
6	Weiterbildungsbedarfsermittlung an ausgewählten Beispielen im Ruhrgebiet	22
	Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung Teil 1	26
	Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung Teil 2	27
	Literatur	27

Abbildungen

Abbildung 1: Grundstruktur des Bildungswesens in Deutschland.....	4
Abbildung 2: Gliederung der Weiterbildung - Begriffspyramide.....	8

1 Das Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland

Das Bildungssystem in Deutschland umfaßt insgesamt sechs Teilbereiche (Abbildung 1) und ist vom Primarbereich (Grundschule ab dem 6. Lebensjahr) bis zum Abschluß des Sekundärbereichs 1 (10. Klasse in der Regel bis zum 16. Lebensjahr) verpflichtend. Alle anderen Teilbereiche können - je nach dem, ob die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen erfüllt sind - freiwillig absolviert werden.

Elementarbereich

Die vorschulische Erziehung und Betreuung der drei- bis sechsjährigen Kinder findet überwiegend in Kindergärten und Vorschulen statt. Die Eltern müssen je nach Einkommen Zuschüsse zur (ganz- oder halbtägigen) Betreuung zahlen. Der Besuch der Einrichtungen ist freiwillig. Seit dem 01.01.1996 besteht in Deutschland ein Recht auf einen Kindergartenplatz, das allerdings noch nicht in allen Kommunen realisiert werden konnte.

Primarbereich

Dieser Bereich umfaßt die ersten vier (in Berlin und Brandenburg sechs) Pflichtschuljahre (Klassen 1 - 4) und wird üblicherweise in der Grundschule absolviert. Im Primarbereich werden Grundkenntnisse vermittelt, die auf den Besuch der weiterführenden Schulen des Sekundarbereichs I vorbereiten.

Sekundarbereich I

Dieser Bereich umfaßt die Pflichtschuljahre 5 bis 10; je nach Eignung der Schüler und nach Wahl der Eltern wird der Sekundarbereich I an einer Hauptschule, Realschule oder einem Gymnasium absolviert. In einigen Bundesländern sind diese drei Schultypen in die Gesamtschule integriert, die als zusätzliches Angebot besteht. Ein Übergang in alle Teilbereiche des Sekundarbereichs II ist von allen Schultypen entsprechend der Qualifikation des Abschlusses möglich.

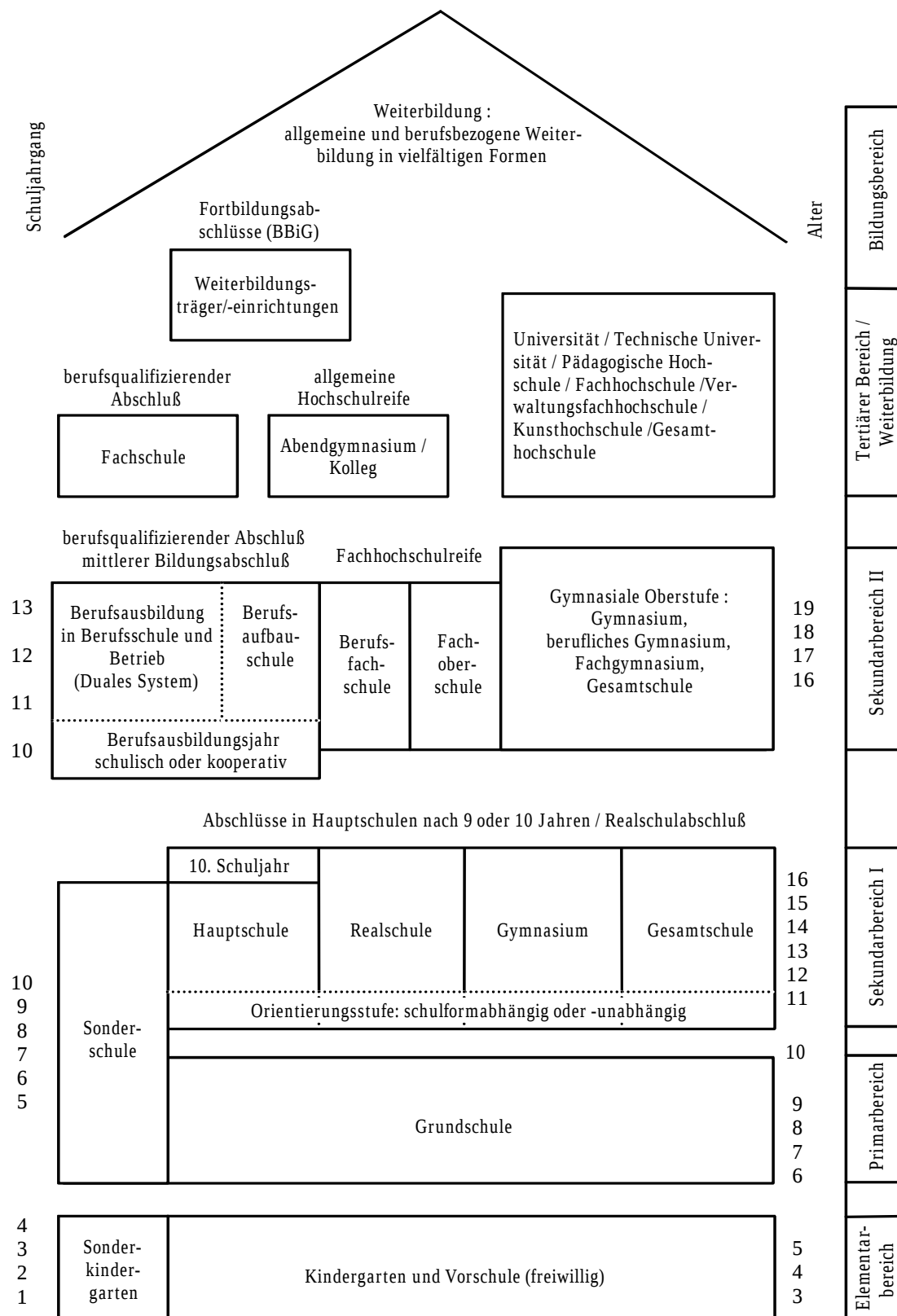


Abbildung 1: Grundstruktur des Bildungswesens in Deutschland

Quelle: Alt/Sauter/Tillmann, 1993:34

Sekundarbereich II

Der Bereich ist stark differenziert und umfaßt zahlreiche Möglichkeiten für den Erwerb von Qualifikationen und Berechtigungen. Generell besteht ein Unterschied zwischen einem allgemeinbildenden (studienqualifizierenden) und einem berufsbildenden Teilbereich. Zur Zeit bestehen allerdings starke Bemühungen, diese Unterscheidung aufzuweichen und auch aus dem berufsbildenden Bereich heraus bessere Zugangsmöglichkeiten zu einem Hochschulstudium zu schaffen. Bislang kann die allgemeine Hochschulreife - freier Zugang zu allen Studienfächern - nur über die Jahrgangsstufen 11 bis 13 am Gymnasium (allgemeinen Gymnasium, beruflichen Gymnasium, Fachgymnasium, Gesamtschule) erworben werden. Aus dem berufsbildenden Teilbereich besteht schon jetzt die Möglichkeit, eine fachbezogene Hochschulreife zu erwerben, die zu einem weiterführenden Studium des erlernten Berufs berechtigt.

Tertiärer Bereich

Der tertiäre bzw. Hochschulbereich umfaßt Ausbildungsgänge, die an den jeweils letzten Abschluß einer schulischen oder beruflichen Ausbildung im Sekundarbereich II anschließen. Hochschulen unterliegen dem Landesrecht und benötigen unabhängig von ihrer Trägerschaft eine entsprechende Anerkennung. Private Hochschulen sind in Deutschland allerdings die Ausnahme. Generell wird zwischen wissenschaftlichen Hochschulen (Universitäten, Technischen Hochschulen, Gesamthochschulen) und Fachhochschulen unterschieden. Das Fachhochschulstudium ist dabei stärker anwendungsorientiert und bietet vor allem Studiengänge in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften.

Spätestens mit einem Abschluß im tertiären Bereich - frühestens nach der Sekundarstufe I - endet die gesetzlich geregelte „erste Ausbildungsphase“. Bis zum Ende der Sekundarstufe I besteht dabei eine allgemeine Schulpflicht. Die Sekundarstufe II und der tertiäre Bereich unterliegen der Freiwilligkeit. In der Regel sind alle Bereiche der ersten Bildungsphase für die Absolventen weitgehend kostenfrei. Schulgeld oder Studiengebühren müssen nur an privaten Einrichtungen gezahlt werden. In der beruflichen Erstausbildung (Duales Ausbildungssystem)¹ erhalten die Auszubildenden darüber hinaus eine sog. Ausbildungsvergütung in unterschiedlicher Höhe von den Unternehmen. Ausnahmen gibt es allerdings auch in diesem Bereich: An Pflegeschulen beispielsweise müssen Schulgelder für die Ausbildung gezahlt werden.

1.1 Weiterbildung in Deutschland

Unter Weiterbildung oder auch Erwachsenenbildung versteht man in Deutschland gemäß der Definition des Deutschen Bildungsrates (1970) die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (ebd., S. 197). Diese „unterschiedlich ausgedehnte erste Bildungsphase“ wird in der Schule, Hochschule und beruflichen Erstausbildung absolviert, wobei diese in der Regel ineinander übergehen. Alle Bereiche der „ersten Bildungsphase“ sind gesetzlich geregelt und unterstehen der staatlichen Kontrolle. Die Berufsbilder und Lehrpläne, die für die berufliche Erstausbildung - auch als duale Ausbildung bezeichnet - maßgeblich sind, werden außerdem vor einer staatlichen Regelung zwischen den Tarifpartnern (Arbeitgebern und Gewerkschaften) abgestimmt.

Die Weiterbildung, die sich an die erste Bildungsphase anschließen kann, aber nicht muß, umfaßt ganz unterschiedliche Bereiche wie etwa berufliche und betriebliche Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung, politische Bildung, gewerkschaftliche Bildung, Allgemeinbildung und kulturelle Bildung. Weiterbildung umfaßt danach Angebote, die von einer einzelnen

¹

Der Begriff „Duale Ausbildung“ dokumentiert die Tatsache, daß die berufliche Erstausbildung gleichzeitig im Betrieb und in der Berufsschule absolviert wird. Der betriebliche Ausbildungsteil überwiegt dabei in der Regel.

Halbtagsveranstaltung bis zu mehrjährigen Bildungsgängen reichen können. Anbieter von Weiterbildung unterscheiden sich in Zielrichtung, Rechtsform, Arbeitsweise sowie in sozialer und personeller Art zum Teil erheblich. Dies macht den Weiterbildungsbereich für Nachfrager nahezu unüberschaubar. Allein für das Land Nordrhein-Westfalen wird die Zahl der Weiterbildungsanbieter auf 3.500 geschätzt (Schönfeld/Stöbe, 1995).

Es gibt in Deutschland zwar eine Vielzahl von gesetzlichen Regelungen zur Weiterbildung, so das Arbeitsförderungsgesetz, die Weiterbildungsgesetze der Länder, das Hochschulrahmengesetz auf Bundesebene, das Fernunterrichtsschutzgesetz u.a., letztlich sind aber wesentliche Bereiche der Weiterbildung gesetzlich überhaupt nicht erfasst. Zu den gesetzlich unregulierten Bereichen gehören vor allem auch weite Teile der betrieblichen Weiterbildung, die, wenn überhaupt, durch Tarifverträge reglementiert wird. Vor allem die Arbeitgeberseite lehnt gesetzliche Regelungen zur Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung immer wieder ab. Ihrer Ansicht nach gewährt nur der Markt die notwendige Vielfalt und die schnelle Anpassung an sich permanent wandelnde Anforderungen.

Diese Einführung macht bereits deutlich, wie umfangreich sich das Thema der Weiterbildung in Deutschland darstellt. Um an einigen Stellen in die Tiefe gehen zu können ist daher eine inhaltliche Beschränkung notwendig. Im folgenden wird daher eine Fokussierung auf die berufliche Weiterbildung - diese schließt die innerbetriebliche Weiterbildung (Einarbeitung) sowie Fortbildung und Umschulung mit ein (Abbildung 2) - in Nordrhein-Westfalen und speziell dem Ruhrgebiet vorgenommen.

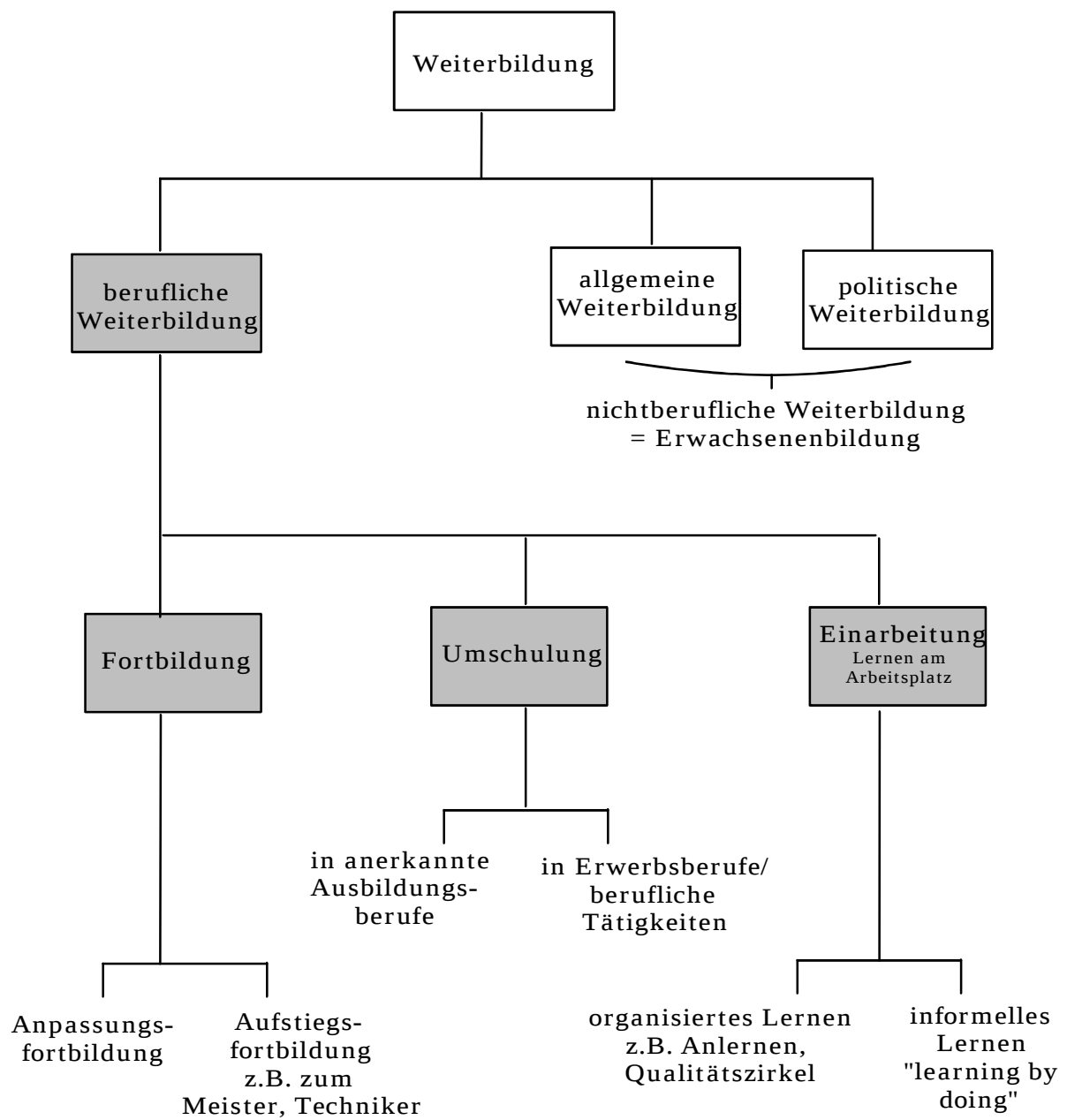


Abbildung 2: Gliederung der Weiterbildung - Begriffspyramide

Quelle: Alt/Sauter/Tillmann 1993:46.

1.2 Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist jede Form der Weiterbildung (zur Definition vgl. Kapitel 1) die auf eine ökonomische Verwertung ausgerichtet ist. Die berufliche Weiterbildung kann dabei auf den Erhalt eines vorhandenen oder den Erwerb eines neuen Arbeitsplatzes ausgerichtet sein. Die Gestaltung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung kann arbeitsplatznah oder außerhalb des Arbeitsplatzes, unternehmensintern oder -extern erfolgen. Die durchgeführten Maßnahmen können abschlußbezogen (z.B. mit einer Meisterprüfung) sein oder lediglich zur Deckung einer Wissenslücke (z.B. ein Computerkurs) dienen.

Die Vielgestaltigkeit von Formen, Inhalten, Auftraggebern und Finanzierungsmöglichkeiten beruflicher Weiterbildung erschweren die statistische Erfassung erheblich. Dies gilt vor allem für die innerbetriebliche Weiterbildung, die einen wesentlichen Bestandteil der beruflichen Weiterbildung darstellt. Regelmäßige Befragungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zur Erfassung der innerbetrieblichen Weiterbildung sind wegen ihrer weiten Definition des Weiterbildungsbegriffes umstritten. Das IW (1994) rechnet u.a. das Lesen von Fachzeitschriften am Arbeitsplatz und Messebesuche in die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen mit ein. Außerdem können durch derartige Befragungen beispielsweise für die arbeitsplatznahe Weiterbildung (Einweisung durch Vorgesetzte etc.) bestenfalls Schätzwerte ermittelt werden. Trotzdem gehören die Erhebungen des IW zu den wenigen ernstzunehmenden Versuchen betriebliche Weiterbildung in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Für die folgenden Ausführungen muß daher in vielen Fällen auf die Illustration mit konkreten Zahlen verzichtet werden.

Generell kann man die Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung in zwei Kategorien einteilen:

- * **Maßnahmen für Arbeitslose** werden in aller Regel aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung² und öffentlichen Zuschüssen finanziert. Der weitaus größte Teilbereich wird über die regionalen Arbeitsämter nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) bundesweit gesteuert. Darüber hinaus besteht in einigen wenigen Fällen die Möglichkeit Programme der einzelnen Bundesländer, die über die Europäische Union (EU) co-finanziert werden, in Anspruch zu nehmen. Die wichtigsten Programme für Nordrhein-

²

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu gleichen Anteilen entrichtet und direkt vom Lohn abgehalten.

Westfalen sind: Ziel 2, Ziel 4, RESIDER und RECHAR. Durchgeführt werden die Maßnahmen für Arbeitslose grundsätzlich von Weiterbildungseinrichtungen.

- * **Maßnahmen für Beschäftigte** werden überwiegend frei - also von Unternehmen oder den Beschäftigten in eigener Entscheidung - finanziert. Die Durchführung kann in Betrieben oder Weiterbildungseinrichtungen erfolgen. Allerdings bestehen unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls Möglichkeiten, Zuschüsse über Landesprogramme, die von der EU co-finanziert werden, zu erhalten. In einigen Fällen können Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte auch über das Arbeitsamt gefördert werden.

Im Gegensatz zu dem Schul- und Hochschulbereich unterscheidet sich der Weiterbildungssektor in Deutschland im wesentlichen durch folgende Faktoren:

- * Aufteilung der gesetzlichen Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern: Der Bund ist für die außerschulische berufliche Bildung zuständig (also z.B. für die gesamte Weiterbildung in Betrieben). Vor allem auf Druck der Arbeitgeberseite existieren in diesem Bereich kaum staatliche Regulierungen. Die einzelnen Bundesländer haben ihre Kompetenzen bei der Weiterbildung in Schulen (z.B. für Meister- und Technikerlehrgänge) sowie in der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Die schulische Weiterbildung ist dabei in allen Bundesländern gesetzlich geregelt.
- * Anbieterpluralismus: Neben einer Reihe von öffentlichen Einrichtungen (von Staat und Kommunen) sind eine Vielzahl verschiedenster Weiterbildungsträger am Markt tätig. Die Verbände (Gewerkschaften, Arbeitgeber und Kirchen) stellen dabei eine große Zahl dieser Einrichtungen, aber auch Betriebe und private Institute bieten ihre Dienstleistung Weiterbildung an.
- * Marktcharakter: In wesentlichen Teilbereichen der Weiterbildung stehen die Anbieter in Konkurrenz zueinander. Es gibt einen staatlich nicht geregelten Freiraum für die Gestaltung und Durchführung von Weiterbildung für die pluralistischen Anbieter. Von einem wirklichen Markt kann aber aufgrund erheblicher Verzerrungen des Marktgeschehens durch Subventionierung, Intransparenz und Kartellbildung nicht ausgegangen werden.
- * Subsidiäre Rolle des Staates: Der Staat wird im Weiterbildungsbereich vom Anspruch her nur dann aktiv, wenn der Bedarf nicht durch andere gesellschaftliche Gruppen, Unternehmen oder Einzelpersonen abgedeckt wird.

1.3 Weiterbildungsbeteiligung

Für die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen gibt es in Deutschland nur in wenigen Fällen³ eine amtliche Statistik. Um Aussagen über den Gesamtaufwand an beruflicher Bildung zu treffen, ist man daher auf die bislang eher unregelmäßigen Untersuchungen verschiedener wissenschaftlicher Institute angewiesen. So hat beispielsweise eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) für den Zeitraum 1991/92 eine Weiterbildungsbeteiligung von 35 % der Erwerbstätigen für die Bundesrepublik Deutschland ermittelt. Erhebungen der gleichen Institute für die 80er Jahre lagen noch bei knapp über 20 % (BMBW, 1994).

Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) hat Anfang der 90er Jahre eine umfangreiche Erhebung in deutschen Unternehmen durchgeführt, in denen das Weiterbildungsverhalten ermittelt werden sollte. Nach dieser Untersuchung veranlassen 97 % der Betriebe häufig oder ständig Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten. Die Ergebnisse der IW-Studie sind allerdings nicht unumstritten. Vor allem die Gewerkschaften werfen dem arbeitgebernahen Institut vor, einen zu weit gefaßten Weiterbildungsbegriff zugrunde zu legen und ihre Ergebnisse zu unternehmensfreundlich zu interpretieren.

Eigene Erhebungen des Instituts Arbeit und Technik kommen ebenfalls regelmäßig zu weitaus geringeren Ergebnissen. In einer Befragung der Holzverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen gaben gerade 58,2 % der Unternehmen an, in den letzten drei Jahren Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten durchgeführt bzw. veranlaßt zu haben (Schönfeld, 1996). In einer Befragung in Handwerksbetrieben liegt diese Zahl sogar noch niedriger. Außerdem kommen solche Maßnahmen in der Mehrzahl der Unternehmen weniger als 25 % der Belegschaft zugute.

³

Die Arbeitsämter führen beispielsweise Statistiken über Fortbildung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungsgesetz.

Nicht erfaßt werden in diesen Unternehmensbefragungen die privaten Initiativen von Beschäftigten zur eigenen Weiterbildung. Da diese durchaus beachtlich sind, belegen Zahlen aus der BIBB/IAB-Studie. Im Jahr 1992 haben die Erwerbstätigen 2/3 der durchschnittlichen individuellen Weiterbildungskosten selber getragen. Daraus kann allerdings nicht geschlossen werden, daß die privaten Anstrengungen zur Weiterbildung doppelt so hoch sind wie die der Unternehmen. Private Zuzahlungen zu von Betrieben veranlaßten Kursen sind vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen oder bei sehr teuren Kursen durchaus üblich.

2 Die wirtschaftliche Situation im Ruhrgebiet

Das Ruhrgebiet wurde - und wird in einigen Teilen noch heute - seit der industriellen Revolution in Deutschland von der Montanindustrie (Kohle und Stahl) dominiert. Nicht nur, daß die meisten Arbeitnehmer der Region lange Jahre hauptsächlich in diesen Industriezweigen ihre Beschäftigung fanden, auch die meisten Industrieflächen waren in der Hand einiger weniger Großunternehmen. Um Konkurrenz um die einstmals knappen Arbeitskräfte zu vermeiden, verhinderten diese Großunternehmen lange Jahre erfolgreich die Ansiedlung neuer Industrien. Diese Politik setzte sich bis in die 60er Jahre dieses Jahrhunderts nahezu ungebrochen fort.

In den 50er Jahren gab es zum ersten Mal massive konjunkturelle Einbrüche im Bergbau, spätestens seit den 70er Jahren ist die Montankrise dann zunächst im Bergbau, später auch in der Stahlindustrie unübersehbar geworden. Die ersten Zechenstillegungen und der Zusammenschluß der verbliebenen Standorte in eine einzige Bergbaugesellschaft waren dem bereits vorangegangen. Seitdem gibt es von den unterschiedlichsten Seiten - Landesregierung, Kommunalverband Ruhrgebiet, den Kommunen, der Industrie u.v.m. - Bemühungen für einen Strukturwandel im Ruhrgebiet.

Trotz der unbestreitbaren Erfolge dieser Politik (im Ruhrgebiet sind beispielsweise in einigen Dienstleistungsbereichen die Beschäftigtenzahlen um mehr als 50 % in den letzten 15 Jahren gestiegen), ist die Gesamtzahl der Beschäftigten seit Mitte der 70er Jahre fast kontinuierlich

gesunken. Auch von konjunkturellen Aufschwüngen konnte das Ruhrgebiet weniger profitieren als der Bundesdurchschnitt. Dies hat zu einer Situation geführt, daß heute Arbeitslosenquoten von durchschnittlich ca. 14 % im Ruhrgebiet bestehen. Damit liegt das Ruhrgebiet deutlich über dem Bundesdurchschnitt von ca. 10 % und gehört zu den am meisten von Arbeitslosigkeit betroffenen Regionen in Deutschland.

Dies hat eine Reihe von Gründen:

- * Ein frühzeitiger Strukturwandel wurde lange Zeit durch die Flächenblockaden der Montanindustrie verhindert.
- * Das Ruhrgebiet leidet zum Teil heute noch unter dem Image, von Schwerindustrie dominiert zu sein. Dies schreckt potentielle Investoren ab, da eine hohe Umweltbelastung unterstellt wird.
- * Die Zahl der Arbeitsplätze in der Montanindustrie und bei deren Zulieferern sinkt schneller, als daß neue Arbeitsplätze in anderen Branchen geschaffen werden können.
- * Das Ruhrgebiet hatte lange Zeit eine niedrige Frauenerwerbsquote. Durch die veränderte wirtschaftliche Situation und das Aufbrechen traditioneller Sichtweisen drängen zunehmend mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt.
- * Tendenziell verlieren die Großstädte in Deutschland überproportional Arbeitsplätze. Da das Ruhrgebiet ein Konglomerat vieler Großstädte darstellt, machen sich diese Verluste besonders negativ bemerkbar.

Diese Gründe sind, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, mitverantwortlich für die schwierige Arbeitsmarktsituation im Ruhrgebiet. Die Arbeitsmarktlage wäre dabei noch wesentlich dramatischer, hätte es nicht eine Reihe von Initiativen aus und für das Ruhrgebiet gegeben:

- * Im Ruhrgebiet ist seit Ende der 60er Jahre eine in Europa in dieser Dichte wohl einmalige Forschungslandschaft mit mehreren Universitäten, Gesamt- und Fachhochschulen sowie zahlreichen Forschungsinstituten aufgebaut worden.
- * Das Land Nordrhein-Westfalen initiierte die „Zukunftsinitiative Montanregionen“, die die wirtschaftliche Entwicklung des Ruhrgebiets durch Innovationsförderung und Gründerförderung unterstützte. Zusätzlich wurden in einer Reihe von Städten sog.

Technologiezentren eingerichtet.

- * Eine Landesentwicklungsgesellschaft wurde gegründet, die sich u.a. um die Aufbereitung und Vermarktung alter Industriebrachen bemüht.
- * Der Kommunalverband Ruhrgebiet hat eine umfassende Imagekampagne durchgeführt, die nicht nur die Außendarstellung des Ruhrgebiets leicht verbessern konnte, sondern vor allem das Selbstwertgefühl der Menschen im Ruhrgebiet erheblich gestärkt hat.
- * Arbeitnehmer und Arbeitslose des Ruhrgebiets werden in zahlreichen Qualifizierungsprogrammen des Landes NRW (häufig durch die EU co-finanziert) in besonderer Weise berücksichtigt.
- * Im Rahmen der regionalisierten Strukturpolitik des Landes werden zahlreiche Initiativen zur Weiterbildungsbedarfsermittlung, zum Technologietransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen, Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und Betrieben sowie Maßnahmen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte und die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Diese - sowie eine Reihe von weiteren - Maßnahmen haben bewirkt, daß das Ruhrgebiet nicht den gleichen Niedergang wie die französischen und englischen Kohlereviere genommen hat. Trotzdem ist eine nachhaltige Trendwende noch nicht erkennbar, so daß der Strukturwandel im Ruhrgebiet auch weiterhin der Unterstützung von außen bedarf.

3 Berufliche Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen unter spezieller Berücksichtigung des Ruhrgebiets

Das Land Nordrhein-Westfalen, die übergeordnete Verwaltungseinheit des Ruhrgebiets, unterstreicht die Wichtigkeit der Weiterbildung in seiner Landesverfassung (Artikel 17): „Die Erwachsenenbildung (Weiterbildung, Anm. des Verfassers) ist zu fördern. Als Träger von Einrichtungen der Erwachsenenbildung werden neben Staat, Gemeinden und Gemeindeverbänden auch andere Träger wie die Kirchen und freie Vereinigungen anerkannt.“ In Nordrhein-Westfalen gibt es rund 540 Einrichtungen (Landesentwicklungsbericht Nordrhein-Westfalen, 1994) die nach Artikel 17 anerkannt sind⁴. Zur Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Bildung ist eine solche Anerkennung nicht zwingend notwendig. Die Mehrheit der ca. 3.500 in Nordrhein-Westfalen ansässigen Einrichtungen, wovon mehr als 1.000 im Ruhrgebiet ihre Niederlassung haben, hat und benötigt eine Anerkennung nicht. Neben den Weiterbildungseinrichtungen ist zusätzlich eine unbestimmte Zahl von freien Trainern, Unternehmensberatern und Unternehmen selbst im Weiterbildungsmarkt tätig. Da der Beruf des Weiterbildners nicht geschützt und eine staatliche Anerkennung unnötig ist, kann in Deutschland im Prinzip jeder berufliche Weiterbildung anbieten.

3.1 Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose sind praktisch völlig von denen für Beschäftigte getrennt. Ausnahmen bilden nur selbst finanzierte Maßnahmen, da prinzipiell jeder die Freiheit hat, sich zu Kursen selber anzumelden. Faktisch sind dieser Möglichkeit jedoch vor allem finanzielle Barrieren gesetzt. Im Regelfall werden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose über das bundesweit geltende Arbeitsförderungsgesetz finanziert. Im Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das zum ersten Mal 1969 verabschiedet und 1994 vorläufig zum letzten Mal wesentlich verändert wurde, sind die beschäftigungspolitischen Aktivitäten des Bundes gebündelt. Der Gesetzeskomplex regelt u.a. die Arbeitsvermittlung, die Berufsberatung, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Kurzarbeitergeld usw. Ein wesentlicher Bestandteil des AFG ist die „Individuelle Förderung der beruflichen Bildung“. Diese unterteilt sich in:

- * berufliche (Erst-) Ausbildung, die in aller Regel nach dem Schulabschluß erfolgt. Diese kann betrieblich, überbetrieblich oder auch schulisch erfolgen. Man spricht auch dann

⁴

Die Mehrzahl davon ist allerdings nicht in der beruflichen Weiterbildung tätig. Vielmehr handelt es sich dabei vorwiegend um Volkshochschulen, Familienbildungsstätten u.ä.

noch von einer Berufsausbildung, wenn ein Arbeitnehmer weniger als drei Jahre gearbeitet hat.

- * berufliche Fortbildung, die auf bereits vorhandenen verwertbaren beruflichen Kenntnissen aufbaut. Das heißt also, daß mindestens drei Jahre lang eine berufliche Tätigkeit ausgeübt worden sein muß.
- * berufliche Umschulung, die den Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit darstellt. Es muß vorher mindestens drei Jahre ein Beruf ausgeübt worden sein, der sich allerdings von der angestrebten Tätigkeit wesentlich unterscheidet. Es ist dabei nicht Voraussetzung, daß bereits ein beruflicher Abschluß erreicht wurde. (Detemple, 1994)

Unter bestimmten Voraussetzungen, auf die hier nicht im Detail eingegangen werden kann, haben Arbeitslose einen Anspruch auf eine Förderung solcher Maßnahmen. Vollzugsbehörde für das AFG ist die Bundesanstalt für Arbeit, die regional durch ihre Zweigstellen, die Arbeitsämter, vertreten ist.

Die Arbeitsämter stellen den Rechtsanspruch im Einzelfall fest und vermitteln die Betroffenen an geeignete Institutionen (in der Regel Weiterbildungseinrichtungen), welche die entsprechenden Bildungsmaßnahmen durchführen. Die Arbeitsämter haben dabei darauf zu achten, daß die Maßnahmen den gesetzlichen Qualitätsstandards genügen und auf den regionalen Bedarf ausgerichtet sind. Eine wirkliche Bedarfsermittlung findet allerdings nicht statt. Wenn die Weiterbildungseinrichtungen glaubhaft darlegen können, daß eine hohe Vermittlungsquote der Absolventen wahrscheinlich ist, werden die Maßnahmen bewilligt. Da die Vermittlungsquoten nicht streng überprüft werden, können mit diesem Verfahren lediglich grob unsinnige Maßnahmen - z.B. Bergarbeiterausbildungen im Ruhrgebiet - ausgeschlossen werden. Die Praxis dieser sog. „AFG-Maßnahmen“ unterscheidet sich im Ruhrgebiet nicht von anderen Regionen in Deutschland.

Anfang der 90er Jahre sind aufgrund der deutschen Wiedervereinigung sowie eines konjunkturellen Einbruchs und der damit verbundenen Verknappung der Mittel in den öffentlichen Haushalten die finanziellen Mittel für AFG-Maßnahmen erheblich gekürzt worden. Dies hat sich zusätzlich negativ auf die Arbeitslosenzahlen ausgewirkt. Vor allem auch im Ruhrgebiet sind durch diese Kürzungen eine Reihe von Bildungseinrichtungen, die sich auf Maßnahmen nach dem AFG spezialisiert haben, vor erhebliche Anpassungsprobleme gestellt worden. Einige

Weiterbildungsträger, denen die Anpassung nicht gelang, mußten ihre Arbeit einstellen.

Neben den Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsämter stellt das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) Mittel in verschiedenen Landesprogrammen zur Qualifizierung und Wiedereingliederung von Arbeitslosen zur Verfügung. Die wichtigsten Programme, auf die das Ruhrgebiet dabei zurückgreifen kann, und die von der EU co-finanziert werden, sind:

- * Ziel 2: Förderung von Regionen, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind;
- * QUATRO (Ziel 4): Förderung zur Erprobung neuer Wege in der Arbeitsmarktpolitik;
- * RESIDER: Förderung der Umstellung zugunsten von Eisen- und Stahlrevieren;
- * RECHAR: Förderung der wirtschaftlichen Umstellung von Kohlerevieren.

Über diese Programme sind zahlreiche Initiativen in den unterschiedlichsten Bereichen möglich, so zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, Wiedereingliederungsmaßnahmen ins Berufsleben für Frauen nach einer sog. „Babypause“, Maßnahmen zur Eingliederung von Behinderten u.v.m. Das Ruhrgebiet profitiert von diesen Maßnahmen finanziell - aufgrund der angespannteren Arbeitsmarktlage - mehr als andere Regionen in NRW. Besonders die Kohle- und Stahlindustrie sowie deren Zulieferer werden durch Qualifizierungsmaßnahmen, die Einrichtung spezieller Bildungseinrichtungen und Programme zur Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels der Beschäftigten in andere Branchen durch das Land NRW unterstützt.

3.2 Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte

Es gibt in Deutschland und im Land Nordrhein-Westfalen zwar eine ganze Reihe von gesetzlichen Regelungen zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten - u.a. das Arbeitsförderungs-gesetz (AFG), das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Fernunterrichtsschutzgesetz, gesetzlich garantierter Bildungsurlaub -, der größte Bereich jedoch, die betriebliche Weiterbildung ist praktisch völlig unreguliert.

Der staatlichen Regulierung unterliegen Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung (z.B. zum Meister oder Techniker) und Umschulung, an denen Beschäftigte teilnehmen können. Die Lehrinhalte

und Prüfungsordnungen sind vorbestimmt und die Lehrgänge können an staatlichen Schulen absolviert werden. Die dort erworbenen Abschlüsse haben bundesweite Gültigkeit. Genau wie bei der Erstausbildung werden bestimmte Aufstiegsfortbildungen im Konsens der Tarifparteien abgestimmt.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten liegt deutlich über der von Arbeitslosen (siehe Kapitel 1.3). Dies liegt u.a. in der Mehrzahl der Weiterbildungsmöglichkeiten und der -finanzierung. Neben unterschiedlichsten Weiterbildungseinrichtungen können sich Beschäftigte auch durch freie Trainer, an entsprechenden staatlichen Schulen (z.B. Technikerschulen) oder in Betrieben weiterbilden. Letztere finanzieren in vielen Fällen auch die Maßnahmen für ihre Arbeitnehmer, so daß diese nicht in gleicher Form wie Arbeitslose von einer staatlichen Förderung abhängig sind. Zuschüsse durch die öffentliche Hand (Bund, Länder, Gemeinden) sind jedoch in einigen Fällen möglich.

Wenn die Weiterbildung durch die Unternehmen finanziert wird, verbinden diese meist eine Verpflichtung ihrer Mitarbeiter damit. Um zu verhindern, daß Beschäftigte an teuren Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und diese sich dann mit den erworbenen Kenntnissen anderen Betrieben anbieten, werden sog. Weiterbildungsverträge abgeschlossen. Je nach Länge und Kosten der Maßnahme verpflichten sich die Beschäftigten für eine bestimmte Dauer in dem Unternehmen zu verbleiben, das diese Weiterbildung bezahlt hat. Wird diese Verpflichtung nicht erfüllt, muß der betroffene Arbeitnehmer die Kosten der Weiterbildung erstatten. Dauer und Erstattung sind dabei gesetzlich geregelt, so daß keine Knebelverträge geschlossen werden können.

Die Ziele von Weiterbildung können sich zwischen Unternehmen und Beschäftigten durchaus erheblich unterscheiden. Die wichtigsten Ziele von Unternehmen sind eindeutig die Anpassung der Qualifikation der Beschäftigten an die technische und organisatorische Entwicklung. Damit verbunden ist das zweitwichtigste Ziel die Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. In praktisch allen Unternehmensbefragungen zur Weiterbildung werden diese Ziele mit Abstand als wichtigste benannt. Bei den Beschäftigten steht zunächst die Arbeitsplatzsicherung im Vordergrund. Danach kommen der berufliche Aufstieg und/oder die mögliche Einkommensverbesserung. Der Arbeitsplatzwechsel zu anderen Unternehmen spielt dagegen eine untergeordnete Rolle.

4 Einfluß der Weiterbildung auf die regionale Entwicklung

Berufliche Weiterbildung ist seit ca. 25 Jahren ein wichtiger Baustein der Strukturpolitik für das Ruhrgebiet. Trotz dieser langen und zum Teil sehr intensiven Förderung der Qualifizierung können die konkreten Auswirkungen dieser Politik nur geschätzt werden. Alle wissenschaftlichen Studien zu diesem Thema stimmen darin überein, daß Weiterbildung einer von vielen Faktoren der Regionalentwicklung ist, dessen Stellenwert allerdings nicht eindeutig bestimmt werden kann.

Auch eine Reihe von Studien in den USA und Deutschland, die versucht haben, das Gewicht von vorhandenen Qualifikationen und Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Region für die Standortentscheidungen von Unternehmen zu bestimmen, kommen zu dem Ergebnis, daß dies zwar eindeutig eine Rolle spielt, aber nur einer von vielen Bausteinen ist.

Für das Ruhrgebiet waren und sind die Anstrengungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung ohne Zweifel notwendig. Die ehemalige Dominanz von Kohle und Stahl bewirkte auch einen hohen Grad an Spezialisierung der Qualifikationen. Ob nun zunächst in der Weiterbildung neue Impulse gesetzt wurden und damit die regionale Entwicklung in Gang kam, oder ob der Kausalzusammenhang genau umgekehrt ist, spielt dabei keine wesentliche Rolle. Entscheidend ist, daß ohne die breit angelegten Qualifizierungsmaßnahmen, welche die anderen Aktivitäten

zum Strukturwandel flankiert haben, Fortschritte kaum möglich gewesen wären.

5 Die Rolle der Tarifvertragsparteien in der beruflichen Weiterbildung

Arbeitgeber und Gewerkschaften haben eine Reihe von Möglichkeiten, auf die berufliche Bildung Einfluß zu nehmen. In der dualen Erstausbildung und bei einigen Aufstiegsfortbildungen bilden die Tarifparteien Ausschüsse, die sich über Lehrinhalte und Prüfungsmodalitäten verständigen. Diese Gremien sind fest institutionalisiert, und der Staat erläßt entsprechende gesetzliche Regelungen nur auf der Basis eines Konsenses zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Koordinierungsstelle für die Berufsbilder der dualen Erstausbildung ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Berlin.

Der Einfluß der Tarifparteien auf die berufliche Weiterbildung ist dagegen deutlich geringer. Über Maßnahmen für Arbeitslose nach dem AFG entscheiden ausschließlich die Arbeitsämter. Gewerkschaften und Arbeitgeber sind in diesem Bereich allerdings als Anbieter solcher Maßnahmen aktiv, wobei die Gewerkschaften ein klares Übergewicht aufzuweisen haben.

Auf die berufliche Bildung von Beschäftigten ist der Einfluß der Verbände ebenfalls gering. Generell besteht die Möglichkeit, Qualifizierungsfragen über Tarifverträge zu regeln. Mittlerweile sind solche Passagen in über 200 Tarifverträgen verschiedenster Reichweite vereinbart worden. Der Schwerpunkt der Vereinbarungen liegt dabei auf Maßnahmen des Rationalisierungsschutzes, ist also aus Sicht der Gewerkschaften defensiv - auf Beschäftigungssicherung - ausgerichtet.

Man kann die verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen grob in die drei folgenden Kategorien unterteilen:

- * Freistellungs- und Finanzierungsregelungen, sog. Bildungsurlaubsregelungen: Diese regeln die Freistellung von Beschäftigten von der Arbeit für Bildungszwecke. Die Bildungsziele müssen dabei nicht notwendigerweise beruflicher Art sein. Auch politische

und allgemeine Bildung können theoretisch wahrgenommen werden.

- * Weiterbildung im Rahmen von Rationalisierungsschutzabkommen oder im Zusammenhang mit Sozialplänen: Diese regeln berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Zuge der Einführung neuer Technologien und/oder Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte, die direkt von Arbeitslosigkeit bedroht sind.
- * Weiterbildung als Teil der Arbeit im Rahmen von Qualifizierungstarifverträgen: Diese sind umfassender gestaltet und auf Prävention angelegt, um Beschäftigungssicherung durch Weiterbildung bereits im Vorfeld von Problemen zu gewährleisten.

Die realen Auswirkungen solcher Tarifverträge sind jedoch begrenzt. Selbst in der Metallindustrie, in der mit der IG Metall die stärkste Einzelgewerkschaft in Deutschland tätig ist, hat eine Untersuchung von Bahn Müller/Bispinck/Schmidt (1993) ergeben, daß nur in den wenigsten Unternehmen die Vereinbarungen zur Qualifizierung gemäß den Tarifverträgen eingehalten werden. Im Gegensatz zu den Themen Lohn, Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung geht die Gewerkschaft auch davon aus, daß das Thema Qualifizierung nicht mobilisierungsfähig ist - also bei den Beschäftigten keine Bereitschaft besteht, für diese Ziele notfalls auch zu streiken.

Über diese tarifvertraglichen Regelungen hinaus haben die Betriebsräte in den Unternehmen ein gesetzlich verankertes Mitspracherecht bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die durch den Betrieb veranlaßt werden. Auch dies garantiert nur scheinbar einen realen Einfluß auf die Weiterbildung in den Unternehmen. Zum einen haben vor allem kleine und mittlere Unternehmen, selbst wenn sie gesetzlich dazu verpflichtet wären, keinen Betriebsrat. Zum anderen beugen sich viele Betriebsräte - gerade in konjunkturell schwierigen Zeiten - den „betrieblichen Zwängen“.

Im Ruhrgebiet, mit einer vergleichbar hohen Zahl an Großunternehmen im Kohle- und Stahlbereich, haben die Gewerkschaften einen traditionell großen Einfluß. Die gesetzlichen Regelungen zur Montanmitbestimmung⁵ sind die weitestgehenden überhaupt. Zudem sind die Verknüpfungen zwischen den Gewerkschaften und der seit mehr als 20 Jahren in NRW regierenden Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) in diesem Bundesland besonders stark. Daher kann die Gewerkschaft auch über bestehende Beiräte und andere formale und informelle Regelungen Einfluß auf Programme und Initiativen zur Weiterbildung nehmen. Dieser Einfluß sinkt jedoch seit einigen Jahren kontinuierlich. Immer mehr Unternehmen brechen durch Diversifizierung und die Ausgliederung weiterer Unternehmensteile aus der Montanmitbestimmung aus. Trotzdem sind die Gewerkschaften im Ruhrgebiet tendenziell stärker als in vielen anderen Regionen Deutschlands.

6 Weiterbildungsbedarfsermittlung an ausgewählten Beispielen im Ruhrgebiet

Daß Weiterbildungsbedarf in einzelnen Unternehmen mit gezielten Verfahren ermittelt werden kann, ist in der Literatur weitgehend unumstritten (vgl. u.a. Leiter 1982). Ob man Weiterbildungsbedarf jedoch überbetrieblich - also für eine ganze Region oder eine Branche - analysieren kann, wird dagegen heftig diskutiert.

Bosch (1993) faßt die sich dabei stellenden Probleme wie folgt zusammen:

- * Weiterbildungsbedarf läßt sich weder bei Einzelpersonen noch bei Unternehmen einfach abfragen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen, in denen die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt sind, verfügen nur selten über eine betriebliche Bil-

⁵ Die Montanmitbestimmung gilt für die Branchen Kohle und Stahl und garantiert beispielsweise eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Außerdem wird der Arbeitsdirektor im Vorstand von der Arbeitnehmerseite bestellt.

dungsbedarfsanalyse. Die Vermutung liegt nahe, daß auch der Bildungsbedarf nicht ohne weiteres benannt werden kann.

- * Bedarf kann von Individuen, Institutionen geäußert oder als politischer Bedarf formuliert werden. Bei der Diskussion über das Entwicklungspotential einer Region besteht die Gefahr, daß in der beruflichen Weiterbildung benachteiligte Gruppen, wie Ausländer, Frauen, Un- und Angelernte sowie Langzeitarbeitslose aus dem entwicklungsfähigen Potential ausgegrenzt werden. Diese Gefahr erhöht sich bei steigendem Arbeitskräfteüberschuß. Die latenten Bedarfe benachteiligter Gruppen werden dann häufig übergangen.
- * Betrieblicher und regionaler Bedarf überschneiden sich zwar in weiten Teilen, fallen aber um so deutlicher auseinander, je mehr man nur auf den manifesten betrieblichen Bedarf abstellt. Viele Betriebe sind zur Bedarfsdeckung nicht unbedingt auf das regionale Angebot angewiesen. Dies gilt vor allem für Groß- und konzernabhängige Betriebe, deren internationale Verflechtungen auch den Rückgriff auf interne Ressourcen erlaubt. Außerdem sind die betrieblichen Interessen nur auf die Beschäftigten ausgerichtet, der Bedarf von Nicht-Beschäftigten, die wieder ins Arbeitsleben eintreten wollen, und Arbeitslosen wird von ihnen nicht berücksichtigt. Auch ein Teil der Beschäftigten wird nicht - oder nur kaum - berücksichtigt. Un- und Angelernte haben als schnell austauschbares Personal nur geringe Chancen, an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung teilzunehmen.
- * Die Zeithorizonte von Marktprozessen und Bildungsprozessen sind unterschiedlich dimensioniert. Wenn in Unternehmen bestimmte Fachqualifikationen aktuell nachgefragt werden, können diese nicht kurzfristig bereitgestellt werden. Bis die entsprechenden Qualifikationen vermittelt worden sind, was im Einzelfall bis zu 2½ Jahren dauern kann, hat sich der Bedarf aller Wahrscheinlichkeit bereits wieder verändert.
- * Die Zersplitterung des Weiterbildungssektors zum einen und die Konkurrenzsituation zahlreicher Bildungseinrichtungen zum anderen erschweren jegliche Form der Koordination und Planung des Angebots.
- * Technologiepolitik, Wirtschaftsförderung und Weiterbildung sind weder regional noch gar überregional aufeinander abgestimmt. Eine Abstimmung ist auch hier nur schwer zu erreichen, da unterschiedlichste Institutionen und Politikbereiche verknüpft werden müßten.

Trotz dieser bestehenden Schwierigkeiten laufen zur Zeit zahlreiche Projekte zur Weiterbildungsbedarfsermittlung in NRW. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) hat ein eigenes Programm zur Förderung solcher Projekte mit dem bezeichnenden Namen „Qualifizierungsfelder der Zukunft“ aufgelegt. Auch einige Teilregionen des Ruhrgebiets partizipieren an diesem Programm.

In der MEO-Region, welche die Ruhrgebietsstädte Mülheim, Essen und Oberhausen umfaßt, läuft seit Mitte des Jahres 1995 das Projekt „Pro Weiterbildung“. Innerhalb dieses Projekts ist es beabsichtigt, „Kommunikationsstrukturen aufzubauen, innerhalb derer sich in Form eines kontinuierlichen Dialogs zwischen Nachfragern und Anbietern von Weiterbildung zukünftige Weiterbildungsbedarfe abschätzen und Planungsgrundlagen erarbeiten lassen“ (Projektbeschreibung, 1996). Um diesen Dialog in Gang zu bringen und mit entsprechendem Datenmaterial zu unterstützen, ist bei der Stadt Essen eine befristete Stelle geschaffen worden. In zahlreichen Experteninterviews wurden dabei zunächst „zukunftssträchtige“ Entwicklungsfelder der Region bestimmt. Diese Ergebnisse wurden in einer ersten Dialogrunde im März 1996 den regionalen Akteuren präsentiert. Ob und inwieweit das Projekt Erfolg haben wird kann daher noch nicht eingeschätzt werden.

Aus dem gleichen o.a. Programm wird das Projekt „Qualifizierungsfeld Kreislaufwirtschaft in Nordrhein-Westfalen - Entwicklungsperspektiven am Niederrhein“, an dem das Institut Arbeit und Technik maßgeblich beteiligt ist, in einer Randregion des Ruhrgebiets gefördert. Die Initiative zielt darauf ab, innovative Entwicklungen in dem dynamischen Wirtschaftssektor „Kreislaufwirtschaft“⁶ zu analysieren sowie die Arbeitskräfte- und Weiterbildungsbedarfe in diesem Sektor zu ermitteln.

Im Rahmen der Studie sollen:

- * Mittel- und langfristige betriebliche Strategien der Entsorgungsunternehmen sowie der tangierenden Branchen ermittelt und analysiert werden,

⁶

Im wesentlichen sind darunter die Bereiche Entsorgung, Recycling und Umweltschutz zu verstehen.

- * die Auswirkungen dieser betrieblichen Strategien auf die Qualifikation und den Qualifizierungsbedarf ermittelt werden,
- * Szenarien über die künftige Gestaltung der „Kreislaufwirtschaft“ bzw. der Entsorgungs- und Materialwirtschaft konzipiert werden,
- * Handlungsbedarfe in der betrieblichen Weiterbildung und im Bereich der Fortbildung/Umschulung herausgearbeitet werden und
- * Hinweise und Empfehlungen für konkrete Umsetzungsschritte in der Region erarbeitet werden (Auszug aus der Bewilligung, 1995).

Um diese Ziele zu erreichen, werden der aktuelle Stand der Forschung aufgearbeitet, eine schriftliche Befragung in Unternehmen der Region sowie zahlreiche Interviews in Unternehmen und bei Bildungseinrichtungen durchgeführt. Außerdem werden die erarbeiteten Ergebnisse in den bereits vorhandenen regionalen Arbeitskreisen und bei öffentlichen Veranstaltungen vorgestellt. Da auch dieses Projekt noch bis Ende des Jahres 1996 läuft, kann derzeit noch keine Einschätzung zum Erfolg gegeben werden.

Auch außerhalb des Ruhrgebiets in NRW gibt es eine Reihe vergleichbarer Projekte. Gemeinsam ist diesen Projekten die Orientierung auf Kooperation und regionalen Dialog. Denn wenn die Ergebnisse der Projekte über kurzfristige Informationen hinausgehen sollen, muß die Weiterbildungsbedarfsermittlung dauerhaft institutionalisiert werden. Es ist jedoch nicht damit zu rechnen, daß die Landesregierung eine solche Aufgabe dauerhaft fördern kann. Deshalb müssen die regionalen Akteure - Arbeitsämter, Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen, Tarifparteien - ihren Dialog zu dieser Frage verstetigen, damit nur noch in Einzelfällen solche Projekte notwendig sind.

Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung Teil 1

	berufliche Weiterbildung für Arbeitslose	berufliche Weiterbildung für Beschäftigte
gesetzliche Grundlagen	Arbeitsförderungsgesetz (AFG)	AFG, Berufsbildungsgesetz (BBiG), Fernunterrichtsschutzgesetz, Ländergesetze in einzelnen Bundesländern
Finanzierung der Weiterbildung	Arbeitslosenversicherung, öffentliche Hand (Bund, Länder, Kommunen, Bundesanstalt für Arbeit), privat	öffentliche Hand (Bund, Länder, Kommunen, Bundesanstalt für Arbeit), Unternehmen, privat, Mischformen
Möglichkeiten der Weiterbildung	Fortbildung, Umschulung, persönliche Entwicklung	Fortbildung (Anpassung und beruflicher Aufstieg), Umschulung, persönliche Entwicklung
Anbieter von Weiterbildung	Weiterbildungseinrichtungen (häufig auf AFG-Maßnahmen spezialisiert)	Weiterbildungseinrichtungen, freie Trainer, Schulen, Unternehmen
Ziele von Weiterbildung	(Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt	Qualifikationsanpassung, Sicherung des Arbeitsplatzes, beruflicher Aufstieg, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen usw.
Weiterbildungs-Bedarfsermittlung	unsystematisch durch die regionalen Arbeitsämter (kann nur offensichtlich unsinnige Maßnahmen unterbinden)	teilweise in einzelnen Unternehmen, persönliche Einflußnahme der Beschäftigten möglich, Einzelanalysen durch Weiterbildungsanbieter, insgesamt unsystematisch, mit geringen Auswirkungen
Weiterbildungsorte	Weiterbildungseinrichtungen (von Praktika in Betrieben abgesehen)	Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, Unternehmen, Messen etc.
Einfluß der Tarifparteien	keine gesetzliche Grundlage, beratende Funktion in Einzelfällen möglich	Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten, Konsensrunden bei gesetzlich geregelter Aufstiegsfortbildung, Tarifverträge, realer Einfluß in der Mehrzahl der Fälle gering
regionale Entwicklung	regionale Strategien durch die Arbeitsämter möglich und erwünscht	regionale Strategien durch Bund und Länder gefördert, stark abhängig von der Akzeptanz der Unter-

		nehmen
--	--	--------

Schematische Darstellung der beruflichen Weiterbildung Teil 2

	Erstausbildung	berufliche Weiterbildung
gesetzliche Grundlagen	gesetzliche Regelungen in nahezu allen Teilbereichen; Schulpflicht für die ersten zehn Schuljahre	gesetzliche Regelungen nur in Teilbereichen, betriebliche Weiterbildung nicht gesetzlich geregelt; grundsätzlich keine Pflichtanteile
Finanzierung	generell öffentlich (Bund, Länder, Gemeinden) finanziert; Ausnahme sind die betrieblichen Teile der dualen Erstausbildung	überwiegend privat (individuell oder durch Unternehmen) finanziert; Ausnahme sind die Maßnahmen für Arbeitslose
Bildungsanbieter	Schulen, (Fach-) Hochschulen, Fachschulen, Berufsschulen; in der dualen Ausbildung auch Betriebe	Weiterbildungseinrichtungen, freie Trainer, Schulen, Unternehmen; öffentliche Einrichtungen nur in subsidiärer Rolle
Bildungsziele	Vermittlung von Allgemein- und Grundlagenwissen; im Sekundarbereich II teilweise auf berufliches Wissen ausgerichtet	Qualifikationsanpassung, Sicherung des Arbeitsplatzes, beruflicher Aufstieg, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen usw.; Zielvielfalt
Bildungsbedarfs-ermittlung	Notwendigkeit wird vorausgesetzt; Inhalte von Bildung werden durch die Kultusministerien der Länder festgelegt; in der dualen Ausbildung werden die Inhalte weitgehend durch die Tarifparteien bestimmt	Ermittlung nur unsystematisch und nicht geregelt; Weiterbildungseinrichtungen bestimmen ihr Angebot und die Bildungsinhalte selbständig
Einfluß der Tarifparteien	keinerlei gesetzliches Mitspracherecht bei der schulischen Ausbildung; Ausnahme: die duale Ausbildung wird durch die Tarifparteien weitgehend bestimmt	Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten, Konsensrunden bei gesetzlich geregelter Aufstiegsfortbildung, Tarifverträge, realer Einfluß in der Mehrzahl der Fälle gering
regionale Entwicklung	Erstausbildung ist nicht regional ausgerichtet	regionale Strategien durch Bund und Länder gefördert, stark abhängig von

		der Akzeptanz der Unternehmen
--	--	-------------------------------

Literatur

Alt, C./Sauter, E./Tillmann, H. (1993): Berufliche Weiterbildung in Deutschland - Strukturen und Entwicklungen. Berlin/Bonn

Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag - Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München/Mering

Bosch, G. (1993): Regionale Entwicklung und Weiterbildung. in: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.) (1993): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung. Hannover

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) (1994): Berufsbildungsbericht 1994. Bonn

Detemple, V. (1994): Finanzielle Förderung von Umschulung und Fortbildung - Ratgeber zum Arbeitsförderungsgesetz. Köln

Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Bonn

Herrmann, Elke (1996): Projektbeschreibung - Pro Weiterbildung. unveröffentlichtes Manuskript. Essen

Institut der deutschen Wirtschaft (1994): Betriebliche Weiterbildung 1992: Erste Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. Köln

Leiter, R./Runge, T./Burschik, R./Grausam, G. (1982): Der Weiterbildungsbedarf im Unternehmen - Methoden der Ermittlung. Reihe Handbuch der Weiterbildung für die Praxis in Wirtschaft und Verwaltung, Band 2. München/Wien

Lohre, W./Mayer, U./Stevens-Bartol, E. (Hrsg.) (1995): Arbeitsförderungsgesetz - Basiskommentar mit Anordnungen. Köln

Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1994): Landesentwicklungsbericht Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf

Schönfeld, M./Stöbe, S. (1995): Weiterbildung als Dienstleistung - Die Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern und Betrieben bei der Qualifizierung von Beschäftigten. Neuwied/Kriftel/Berlin

Schönfeld, M. (1996): Zwischenbericht zum Projekt „Entwicklung eines branchenspezifischen Weiterbildungskonzepts am Beispiel der Holzverarbeitung in Nordrhein-Westfalen. unveröffentlichtes Manuskript. Gelsenkirchen