

Walter Weiß, Renate Büttner, Matthias Knuth und Axel Stender¹

Berufliche Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen und im Ruhrgebiet

1 Einleitung

Die Förderung und Erweiterung von Kompetenzen ist nicht nur wichtig für die persönliche, private und berufliche Entwicklung der Einzelnen, sondern sie ist ebenfalls Voraussetzung für gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt. Um in Konkurrenz zu anderen Unternehmen erfolgreich zu sein, müssen Betriebe Anstrengungen unternehmen, Maßstäbe zu setzen, neue Produkte zu generieren, neue Techniken einzuführen, neue Verfahren und Organisationsformen zu entwickeln. Voraussetzung hierfür ist die Weiterentwicklung des Arbeitsvermögens der Beschäftigten, ihrer Qualifikationen und Kompetenzen. Neben fachlichen Kompetenzen sind hierbei insbesondere hochgradige Flexibilität, Kreativität, Verantwortlichkeit und prinzipielle Lernfähigkeit gefragt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen durch berufliche Bildung und insbesondere durch berufliche Weiterbildung ist eine notwendige Aufgabe, um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu ermöglichen und zu erhöhen. Gleichzeitig ist es eine Aufgabe, die die Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen sicherstellt. Wer es unterlässt an seinen Qualifikationen und Kompetenzen zu arbeiten und sie weiterzuentwickeln, wird weniger Möglichkeiten haben, Beschäftigung zu finden, zu erhalten oder sich beruflich weiterzuentwickeln

Aufgrund dieser besonderen Bedeutung von beruflicher Weiterbildung wurden im IAT-Forschungsschwerpunkt „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ (TRENDS) Auswertungen zweier großer Stichprobenerhebungen durchgeführt, die Auskunft über die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung geben: Dem Mikrozensus des Jahres 2000 und der BIBB/IAB-Erhebung „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ von 1998/99 (im folgenden: BIBB/IAB-Erhebung)². Die Auswertungen beziehen sich auf Nordrhein-Westfalen und das Ruhrgebiet³.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wurde – sowohl für Nordrhein-Westfalen insgesamt als auch für das Ruhrgebiet – nach ausgewählten Personenmerkmalen sowie nach arbeitsbezogenen und betrieblichen Merkmalen analysiert. Folgende Fragen standen hierbei im Vordergrund:

- Nehmen Frauen in gleichem Ausmaß an beruflicher Weiterbildung teil wie Männer?

¹ Axel Stender ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Duisburg-Essen

² Die Auswertungen fanden im Rahmen zweier IAT-Projekte statt: Erstens im Rahmen des von der Projekt Ruhr GmbH geförderten Projektes „Bildungsbeteiligung im Ruhrgebiet“; zweitens im Rahmen des IAT-Eigenprojektes „Weiterbildung und Kompetenzentwicklung in Nordrhein-Westfalen“.

³ Aufgrund unserer Anfrage wurde der Datensatz ergänzt um eine zusätzliche Variable „Ruhrgebiet“. Wir möchten an dieser Stelle allen am Zustandekommen dieser Ergänzung beteiligten Instituten (BIBB, IAB, sowie Infratest Burke Sozialforschung) für ihr Entgegenkommen und ihre Kooperationsbereitschaft unseren ausdrücklichen Dank aussprechen.

- Sind ausländische Erwerbstätige prozentual in geringerem oder größerem Ausmaß an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt?
- Wie unterscheiden sich ältere und jüngere Erwerbstätige in ihrem Weiterbildungsverhalten?
- Hat eine geringere schulische oder berufliche Vorbildung eine größere Teilnahmebereitschaft an Weiterbildung zur Folge?
- Gibt es Unterschiede zwischen großen und kleinen Betrieben oder zwischen Branchenzugehörigkeiten?
- Welchen Einfluss haben Arbeitsanforderungen, betriebliches Innovationsverhalten und Computerarbeit?⁴

Diese Fragestellungen wurden zunächst deskriptiv ausgewertet und in einem weiteren Schritt durch eine multivariate Analyse ergänzt, die die Einflüsse der untersuchten Merkmale auf die berufliche Weiterbildungsbeteiligung quantifizieren sollte⁵. Leitfrage war, ob es Unterschiede zwischen Ruhrgebiet und Nordrhein-Westfalen insgesamt gibt, oder ob die Weiterbildungsbeteiligung im Ruhrgebiet dieselben Strukturen aufweist wie im landesweiten Durchschnitt.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus der Analyse der BIBB/IAB-Erhebung vorgestellt, die sich auf die Teilnahme von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung für einen zweijährigen Zeitraum von 1997/98 bis 1998/99 bezieht⁶. Wir stellen zunächst die Ergebnisse der Auswertungen zur Weiterbildungsteilnahme Erwerbstätiger und der Einflussfaktoren vor, um dann in einem dritten Abschnitt einen Ausblick auf mögliche Handlungsoptionen zu geben.

2 Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und ihre Einflussfaktoren

Die Teilnahme von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung ist im Ruhrgebiet mit 27 Prozent geringer als im Landesdurchschnitt (32 Prozent)⁷. Die Bedeutung dieses Ruhrgebiets-Rückstandes fällt besonders vor dem Hintergrund auf, dass die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Ruhrgebiet ungefähr dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt entspricht.

⁴ Auf die Darstellung der hierüber hinausgehenden Ergebnisse zu den Weiterbildungsformen informeller und formeller Weiterbildung, den Lernorten sowie den geäußerten Weiterbildungsbedarfen wird hier verzichtet.

⁵ Durchgeführt wurde eine logistische Regression anhand der Datensätze aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99.

⁶ Die Ergebnisse der Auswertungen des Mikrozensus 2000 bestätigen im Wesentlichen die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung. Auf sie wird im Folgenden nur insoweit eingegangen, als sich hieraus zusätzliche Erkenntnisse ergeben.

⁷ Ohne Ruhrgebiet beträgt die Teilnahmequote für NRW 34 Prozent.

Die geringere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung findet sich in allen untersuchten Merkmalen wieder, ohne dass sich wesentliche strukturelle Abweichungen zu Nordrhein-Westfalen ergeben (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 2).

Tabelle 1: Teilnahmequoten von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung nach persönlichen Merkmalen

Merkmale	NRW	Ruhr
N (Stichprobe)=	5765	1623
Geschlecht		
- Frauen	29%	24%
- Männer	34%	29%
Alter		
- 20-34 Jahre	29%	23%
- 35-49 Jahre	35%	30%
- 50-64 Jahre	31%	27%
Migration		
- deutsche Staatsangehörigkeit oder in BRD aufgewachsen	34%	29%
- ausländische Staatsangehörigkeit oder nicht in BRD aufgewachsen	17%	11%
Höchster allgemeiner Schulabschluss		
- ohne Schulabschluss, Sonderschul-/Hauptschulabschluss	17%	13%
- Mittlere Reife (qualifizierter Hauptschul-/Realschulabschluss)	33%	27%
- Fachhochschulreife, fachgebundene Hochschulreife, Abitur	53%	49%
Höchster Berufsabschluss		
- ohne oder abgebrochene Ausbildung	10%	7%
- Berufsfach-/Fachschule, Lehre oder vergleichbare Ausbildung	28%	22%
- Meister, Techniker, Betriebswirt, Fachwirt, Fachkaufmann, Fachhochschule, Hochschule	54%	52%
Teilnahmequote Insgesamt	32%	27%

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 98/99; Eigene Auswertungen.

© IAT/Universität Duisburg

Bei allen untersuchten persönlichen Merkmalen (Tabelle 1) gibt es hochsignifikante Unterschiede zwischen ihren Ausprägungen:

- Männer nehmen relativ mehr an beruflicher Weiterbildung teil als Frauen.
- Deutsche (oder in der BRD Aufgewachsene) nehmen in größerem Ausmaß an Weiterbildung teil als Ausländer.
- Erwerbstätige mittlerer Altersgruppen nehmen mehr an Weiterbildungsmaßnahmen teil als untere und obere Altersgruppen. Bei den älteren Erwerbstätigen nimmt die Teilnahme wiederum ab.
- Hinsichtlich der schulischen und beruflichen Qualifikation zeigt sich, dass die Teilnahmequoten parallel mit der Höhe der abgeschlossenen Ausbildung steigen.

Auch bei der Auswertung berufs- und betriebsbezogener Merkmale (Tabelle 2) weisen alle Ausprägungen hochsignifikante Unterschiede auf:

- Je höher die berufliche Stellung im Betrieb ist, desto größer ist auch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.
- Je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung.
- Nach Wirtschaftsgruppen unterschieden, zeigen sich auffällig hohe Weiterbildungsquoten bei den Dienstleistungsbranchen, Industrie und Handwerk nehmen dagegen unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil⁸.
- Erwerbstätige mit Anforderungen, die selbstständige, kreative Arbeit erfordern, haben höhere Teilnahmequoten als Erwerbstätige mit unselbstständigen und monotonen Arbeiten.
- In „innovativen“ Betrieben ist die Weiterbildungsquote höher als in „nicht-innovativen“ Betrieben. Erwerbstätige, die an Computern arbeiten, nehmen in höherem Ausmaß an beruflicher Weiterbildung teil, als andere Erwerbstätige.

⁸ Aufgrund der Mikrozensus-Auswertung ist die höchste, überdurchschnittliche Beteiligung in den Wirtschaftsgruppen haushaltsbezogener Dienstleistungen, Verwaltung/Organisation/Politik sowie unternehmensnaher Dienstleistungen festzustellen. In einer mittleren – fast dem Durchschnitt entsprechenden – Gruppe finden sich Erwerbstätige aus den Bereichen Infrastruktur- und Transportdienstleistungen sowie Handel, Finanzen und Immobilien. Unterdurchschnittlich nehmen Erwerbstätige aus Bergbau und verarbeitenden Gewerbe, aus Land-, Forstwirtschaft und Fischerei sowie aus der Bauwirtschaft an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung teil.

Tabelle 2: Teilnahmequoten von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung nach berufs- und betriebsbezogenen Merkmalen

Merkmale	NRW	Ruhr
N (Stichprobe) =	5765	1623
Berufliche Stellung		
- Angelernte Arbeiter, Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten	9%	7%
- Facharbeiter/Gesellen/Vorarbeiter/Meister sowie Angestellte/Beamte mit schwierigen Tätigkeiten	30%	25%
- Angestellte/Meister/Beamte mit eigenverantwortlichen Tätigkeiten sowie Angestellte/Beamte mit Führungsaufgaben	55%	51%
Betriebsgrößenklasse		
- 1 bis 49 Beschäftigte	26%	21%
- 50 und mehr Beschäftigte	38%	32%
Branchen		
- Industrie und Handwerk	24%	19%
- Dienstleistungen, Handel und andere Wirtschaftsbereiche	39%	33%
Arbeitsvorgang		
- Unselbstständig, monotone Tätigkeit	24%	20%
- Selbstständig, kreative Tätigkeit	46%	41%
Betriebliche Innovationen		
- Einführung neuer Techniken (in den vergangenen 2 Jahren)	45%	40%
- Keine Einführung (in den vergangenen zwei Jahren)	19%	16%
Arbeit mit Computern und Datenverarbeitungsgeräten		
- Ja	48%	41%
- Nein	14%	12%
Teilnahmequote Insgesamt	32%	27%

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99; Eigene Auswertungen.

© IAT/Universität Duisburg

Die bisher vorgenommene Darstellung der Weiterbildungsteilnahme erlaubt keine ursachenanalytische Interpretation. Wenn die berufliche Weiterbildung in Kleinbetrieben seltener ist, könnte das an den organisatorischen Bedingungen des Kleinbetriebes als solchem liegen, es könnte aber auch damit zusammenhängen, dass Kleinbetriebe in Branchen konzentriert sind, in denen Weiterbildung weniger üblich ist.

Um den Erklärungsbeitrag aller im Rahmen unserer Sekundäranalysen behandelten Merkmale gleichzeitig zu testen, wurde im Rahmen des Projektes eine binäre logistische Regression durchgeführt (vgl. Rese 2000). Dieses Modell eignet sich zur Berechnung des „Zusammenhangs“ zwischen einem abhängigen Merkmal mit zwei Ausprägungen – hier die Teilnahme/Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung – und verschiedenen erklärenden Merkmalen mit unterschiedlichen Messniveaus. Ziel der Berechnung ist es, diejenigen Merkmale zu identifizieren, die einen statistisch gesicherten eigenständigen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung ausüben⁹.

Folgende Ergebnisse der Regressionsrechnung sind besonders hervorzuheben (vgl. Tabelle 3 und 4):

Der in der deskriptiven Analyse herausgestellte Unterschied zwischen der Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern erweist sich in unserem Modell als nicht erklärungsrelevant. Unter gleichen Bedingungen nehmen erwerbstätige Frauen nicht weniger an beruflicher Weiterbildung teil als Männer¹⁰.

- Ebenfalls nicht erklärungsrelevant ist die Tatsache, unselbstständige oder monotone Tätigkeiten auszuüben.
- Alle anderen Merkmale haben jeweils einen signifikanten Einfluss auf die Teilnahme der Erwerbstätigen Nordrhein-Westfalens an beruflicher Weiterbildung.
- Das Alter und der Migrationshintergrund erklären ebenso die Weiterbildungsteilnahme wie der höchste allgemeine Schulabschluss.
- Die Erklärungskraft des höchsten Berufsabschlusses beschränkt sich auf diejenigen Erwerbstätigen, die keine oder eine abgebrochene Berufsausbildung haben: Bei dieser Gruppe besteht eine signifikant hohe Wahrscheinlichkeit, nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen.
- Die berufliche Stellung der Erwerbstätigen hat einen ausgesprochen hohen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme: Je höher die berufliche Stellung ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit üben ebenfalls einen starken Einfluss aus. So wächst die Weiterbildungswahrscheinlichkeit in großen Betrieben, aber auch für Beschäftigte in Dienstleistungsbereichen gegenüber Industrie und Handwerk.
- Der positive Einfluss von selbstständig/kreativen Tätigkeiten, der Einführung neuer Verfahren und des Arbeitens mit Computern wird im multivariaten Modell bestätigt.

⁹ In unserem Modell wurden folgende erklärende (unabhängige) Merkmale einbezogen: Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Wohnsitz im Ruhrgebiet und übrigen NRW, höchster allgemeiner Schulabschluss, höchster Berufsabschluss, berufliche Stellung, Betriebsgröße, Branche, Arbeitsvorgang, Neue Arbeitsaufgaben, Einführung neuer Techniken, Arbeit mit Computern.

¹⁰ Dieses Ergebnis deckt sich mit Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung, in dem hervorgehoben wird, dass die niedrigere Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung im Wesentlichen auf andere Unterschiede zurückzuführen ist. Frauen in vergleichbaren Positionen wie Männer haben ein vergleichbares Weiterbildungsverhalten. (vgl. Kuwan / Thebis 2001:38).

Eine der spannendsten Frage an das logistische Regressionsmodell war, ob der in der deskriptiven Analyse festgestellte Weiterbildungsrückstand des Ruhrgebiets im multivariaten Modell verschwindet oder sich sogar umkehrt. Anders ausgedrückt: Lässt sich der Rückstand des Ruhrgebiets z. B. durch eine andere Zusammensetzung der Betriebe nach Branche und Größe, durch einen höheren Ausländeranteil oder durch eine geringe Häufigkeit betrieblicher Innovationen erklären? Oder bleibt ein eigenständiger „Rest“ eines regionalen Einflusses zurück, der zumindest mit den in unserem Modell verwendeten Variablen nicht zu erklären ist? Theoretisch wäre es ja sogar möglich, dass die Variable „Ruhrgebiet“ im multivariaten Modell einen positiven Einfluss aufweist, der aber durch eine regionalspezifische Verteilung von Merkmalen mit negativem Einfluss so überlagert wird, dass es zu dem festgestellten Weiterbildungsrückstand im Ruhrgebiet kommt!

Das alarmierende Ergebnis ist: Die Regionszugehörigkeit zum Ruhrgebiet hat einen statistisch hochsignifikanten negativen Einfluss auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Unser Modell kann so interpretiert werden, dass die Erwerbstätigen mit Wohnsitz im Ruhrgebiet eine sehr viel geringere Teilnahmechance an beruflicher Weiterbildung haben, als Erwerbstätige im übrigen Nordrhein-Westfalen, unter der Bedingung, dass alle anderen in unserem Modell enthaltenen Bedingungen gleich sind.

Das heißt mit anderen Worten, Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen im Ruhrgebiet gegenüber dem restlichen Nordrhein-Westfalen müssen außerhalb unserer untersuchten Merkmale begründet sein. Möglicherweise machen sich hier Einflüsse bemerkbar, die aus einem unterschiedlichen kulturellen Hintergrund und der industriellen Vorgeschichte des Ruhrgebietes stammen. Möglicherweise nehmen die Erwerbstätigen des Ruhrgebietes die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auch anders wahr, als Erwerbstätige anderer Regionen, da für sie möglicherweise einige Maßnahmen so selbstverständlich geworden sind, dass sie nicht mehr als Weiterbildung aufgefasst werden. Um gesicherte Aussagen zu machen, sind jedoch weitere Analysen notwendig.

Tabelle 3: Einflussfaktoren auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Nordrhein Westfalen

Merkmale	NRW
Geschlecht (RG: Männer)	
- Frauen	1,094
Alter	
- 20-34 Jahre	0,831**
- 35-49 Jahre	RG
- 50-64 Jahre	0,812**
Migration	
- deutsche Staatsangehörigkeit oder in BRD aufgewachsen	RG
- ausländische Staatsangehörigkeit oder nicht in BRD aufgewachsen	0,739**
Höchster allgemeiner Schulabschluss	
- ohne Schulabschluss, Sonderschul-/Hauptschulabschluss	RG
- Mittlere Reife (qualifizierter Hauptschul-/Realschulabschluss)	1,385***
- Fachhochschulreife, fachgebundene Hochschulreife, Abitur	1,534***
Höchster Berufsabschluss	
- ohne oder abgebrochene Ausbildung	0,718**
- Berufsfach-/Fachschule, Lehre oder vergleichbare Ausbildung	RG
- Meister, Techniker, Betriebswirt, Fachwirt, Fachkaufmann, Fachhochschule, Hochschule	1,109
Berufliche Stellung	
- Angelernte Arbeiter, Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten	0,421***
- Facharbeiter/Gesellen/Vorarbeiter/Meister sowie Angestellte/Beamte mit schwierigen Tätigkeiten	RG
- Angestellte/Meister/Beamte mit eigenverantwortlichen Tätigkeiten sowie Angestellte/Beamte mit Führungsaufgaben	1,634***

Tabelle 4 : Einflussfaktoren auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Nordrhein Westfalen

Merkmale	NRW
Betriebsgrößenklasse	
- 1 bis 49 Beschäftigte	RG
- 50 und mehr Beschäftigte	1,347***
Branchen	
- Industrie und Handwerk	RG
- Dienstleistungen, Handel und andere Wirtschaftsbereiche	1,600***
Arbeitsvorgang vorgeschrieben/wiederholt sich (RG: Nein)	
- Ja	0,902
Neue Aufgaben/Neues ausprobieren (RG: Nein)	
- Ja	1,641***
Einführung neuer Produktionstechniken, Maschinen, Werkstoffe oder Computerprogramme (in den letzten zwei Jahren; RG: Nein)	
- Ja	2,133***
Arbeit mit Computern und Datenverarbeitungsgeräten (RG: Nein)	
- Ja	1,876***
Wohnsitz im Ruhrgebiet (RG: Übriges Nordrhein Westfalen)	
- Ja	0,746***
Konstante	0,099***

Erläuterungen:

Abhängige Variable: Innerhalb der letzten zwei Jahre an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, zur Weiterbildung im Beruf oder zur beruflichen Umschulung teilgenommen?

Dargestellt werden die unstandardisierten Effektkoeffizienten (synonym: Odds Ratios, oder in SPSS Exponent B).

*Signifikanzniveau des Wald-Tests: *** £ 1%, ** £ 5%, * £ 10%.*

RG = Referenzgruppe. Bei dem Merkmal Geschlecht wird die Teilnahmehäufigkeit der Frauen mit der der Männer (RG) verglichen und bei Ja/Nein-Antworten werden die Personen, die mit ja geantwortet haben mit denen verglichen, die Nein (RG) angaben. Ansonsten wird die Referenzgruppe explizit genannt.

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99; Eigene Auswertungen. © IAT/Universität Duisburg

3 Handlungsstrategien

Die Analyse der Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung negativ beeinflussen, gibt Anhaltspunkte, an welchen Stellen Weiterbildungsrückstände bestehen – hier sollten mögliche Handlungsstrategien anknüpfen. Sie sollten einerseits bei den Erwerbstätigen ansetzen, die unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Andererseits sollten sie auf Betriebe zielen, die eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme aufweisen. Beide Handlungsstrategien richten sich auf zwei kaum voneinander zu trennende Zielsetzungen, nämlich sowohl die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbspersonen zu erhöhen sowie betriebliche Modernisierungsrückstände aufzuholen und zukünftig Modernisierung vorausschauend und kontinuierlich zu betreiben. Dem Ruhrgebiet sollte innerhalb Nordrhein-Westfalens besondere Aufmerksamkeit zukommen. Wie wir gezeigt haben, sind die Defizite hier besonders hoch.

Vor dem Hintergrund des Beschäftigungsrisikos von Erwerbstätigen und des betrieblichen Risikos eines Modernisierungsrückstandes haben Ansätze, die einen von Veränderungsprozessen losgelösten Zugang zu Betrieben und Beschäftigten suchen, kaum Erfolgchancen. Erfolgreicher dürften zwei Strategieansätze sein, die parallel und für unterschiedliche betriebliche Situationen verfolgt werden sollten:

Präventive Strategien

Sie zielen darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit beider Partner des Arbeitsvertrages zu erhalten – d. h. die Fähigkeit des Arbeitgebers, unter künftigen Marktanforderungen weiterhin Beschäftigung zu bieten, sowie die Fähigkeit der Arbeitnehmer, den Anforderungen modernisierter Arbeitsplätze zu entsprechen. Derartige Ansätze, die eine Erhöhung von Beschäftigungsfähigkeit mit betrieblicher Modernisierung kombinieren, sind in der Arbeitsmarktpolitik des Landes NRW unter dem Leitbild „Moderne Arbeit“ bereits angelegt und in Landesprogrammen wie SoTech und QUATRO vielfach erprobt worden.

Proaktive Strategien

Sie nehmen die Tatsache eines unvermeidlichen Arbeitsplatzverlustes zum Ausgangspunkt für eine möglichst frühzeitige Intervention, die den betroffenen Arbeitnehmern hilft, ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erreichen, die aber auch den Betrieb – sofern er fortbesteht – dabei unterstützt, sich personell tatsächlich „gesund“ und nicht etwa noch kränker zu schrumpfen. Derartige Ansätze sind unter dem Stichwort „Beschäftigtertransfer“ von einem Arbeitskreis des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW konkretisiert worden, und sie werden in Form von Transferagenturen und -gesellschaften auf breiter Basis praktiziert.

Beiden Ansätzen ist gemeinsam, dass sie an betrieblichen und beruflichen Veränderungen ansetzen – entweder an betrieblichen Modernisierungsprozessen oder an Prozessen der Restrukturierung und des Arbeitsplatzabbaus, wobei sich in der Praxis beide Arten von Prozessen wechselseitig bedingen. Diese Ansätze sollten unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Weiterbildung weiterentwickelt und ergänzt werden.

Literatur

- Andreß, Hans-Jürgen / Hagens, Jacques A. / Kühnel, Steffen, 1997:** Analyse von Tabellen und kategorialen Daten: log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz. Berlin u. a.: Springer
- Max, Charles, 1999:** Entwicklung von Kompetenz: ein neues Paradigma für das Lernen in Schule und Arbeitswelt. Frankfurt u. a.: Lang
- Kuwan, Helmut / Waschbüsch, Eva, 1994:** Betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten in Deutschland. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
- Kuwan, Helmut / Thebis, Frauke, 2001:** Berichtssystem Weiterbildung VIII: erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Nordhause-Janz, Jürgen, 2002:** Das industrielle Herz schlägt nicht mehr im Ruhrgebiet. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report 2002-03. [Volltext im Internet](#)
- Rese, Mario, 2000:** Logistische Regression. In: Backhaus, Klaus u. a. (Hrsg.): Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung. 9., überarb. u. erw. Aufl., Berlin u. a.: Springer, S. 104-144