

- Titel:
Vom Etatproblem zum Bildungsnotstand – die Krise der arbeitsmarktnahen Weiterbildung
- Autor:
Eckart Severing, Ottmar Döring
- Erschienen in:
Grundlagen der Weiterbildung. Heft 5.2003. 14. Jg. Neuwied: Luchterhand 2003, S. 220–225

Vom Etatproblem zum Bildungsnotstand – die Krise der arbeitsmarktnahen Weiterbildung

In Deutschland werden die Aufwendungen für die Weiterbildung von Arbeitslosen erheblich reduziert. Arbeitslose mit ungünstiger Eingliederungsprognose – Ältere, Geringqualifizierte, viele Langzeitarbeitslose – haben in Zukunft deutlich schlechtere Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen. Auch wenn dies zur Sanierung des Etats der Bundesanstalt für Arbeit sinnvoll erscheint – es trägt bereits mittelfristig zu einer Verschärfung des bevorstehenden Defizits an qualifizierter Arbeitskraft bei. Derzeit überdeckt das Zusammentreffen von wirtschaftlicher Krise und starkem Arbeitskräfteangebot, dass die demografische Entwicklung und die geringe Zuwanderung bereits in wenigen Jahren zu einem dramatischen Mangel an Fachkräften führen werden. Dieser ist nur durch rechtzeitiges Gegensteuern aufzufangen: Weiterbildung muss auch jene Randgruppen des Arbeitsmarktes erreichen, die durch die aktuellen Reformen von ihr ausgeschlossen werden.

Der beruflichen Weiterbildung kommt im Verhältnis zu anderen Bereichen des Bildungswesens – Schule, Hochschule und Berufsausbildung – wachsende Bedeutung zu: nur durch Bildungsmöglichkeiten während des gesamten Berufslebens können die Menschen die Friktionen bewältigen, die sich aus neuen Anforderungen und häufiger werdenden Tätigkeits- und Beschäftigungswechseln ergeben.¹ Diskontinuierliche Erwerbsverläufe und „Patchwork-Biografien“, in denen Phasen von Arbeitslosigkeit für viele eher zur Regel als zur Ausnahme werden, hatten bis Mitte der neunziger Jahre insbesondere der von der Bundesanstalt für Arbeit und anderen Sozialversicherungsträgern geförderten Weiterbildung große Zuwächse beschert.² Über lange Zeit wurde die arbeitsmarktnahe Weiterbildung in der politischen Diskussion gleichsam als Wunderwaffe zur Lösung von Aufgaben der Sozialpolitik, der Strukturpolitik und der Wirtschaftsförderung angesehen.

1 Hinter einer gleich bleibend hohen Zahl von Arbeitslosen verbirgt sich eine enorme Dynamik des Arbeitsmarktes: pro Jahr werden 8 Mio. Einstellungen vorgenommen und wechselt ein Drittel der Arbeitnehmer die Anstellung [Schickler 2002, 473].

2 Dies drückt sich auch in quantitativen Relationen aus: Die Aufwendungen allein für die berufliche Weiterbildung werden auf über 100 Milliarden DM geschätzt (Bezugsjahr 1999). Damit ist der Weiterbildungsbereich insgesamt (allgemeine, berufliche und politische Weiterbildung) der größte Sektor im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland [Sekretariat 2000, S. 3]. Davon bringt die Bundesanstalt für Arbeit gemäß SGB III für berufliche Weiterbildung fast 7 Mrd. € (2002) auf. Im ersten Halbjahr 2003 waren es jedoch nur knappe 2,8 Mrd. € (knappe 1,2 Mrd. € für Maßnahmekosten) [Bundesanstalt für Arbeit 2003b, 18]. Geschätzt wird, dass es für das gesamte Jahr 2003 1,5 Mrd. € für Maßnahmekosten aufgewendet werden.

In nur wenig mehr als einem Jahr hat sich diese Einschätzung nun in ihr Gegenteil verkehrt. Anlässlich des durch den Bundesrechnungshof bei der Bundesanstalt für Arbeit festgestellten „Vermittlungsskandals“ wurde die Tauglichkeit der bis dato praktizierten „aktiven Arbeitsmarktpolitik“ insgesamt und die der Weiterbildung für Arbeitslose insbesondere auf den Prüfstand gestellt – und für mangelhaft befunden. Die Diagnose lautete nun, dass nicht zuletzt eine zu umfassende und zu wenig bedarfsorientierte Weiterbildung für viele Funktionsprobleme des Arbeitsmarkts verantwortlich gewesen sei. Bereits in den „Hartz-Papieren“ wurde zu den „Profis der Nation“, die zur Verringerung der Arbeitslosigkeit beitragen sollen, zwar halb Deutschland gezählt – allein die Träger der beruflichen Weiterbildung tauchten nicht mehr auf.

Folgerichtig ist ein wesentlicher Bestandteil der gesetzlichen „Modernisierung des Arbeitsmarktes“ die schnelle Rückführung von Aufwendungen für die Weiterbildung von Arbeitslosen. Schon seit Mitte der neunziger Jahre sank die Teilnehmerzahl an Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit kontinuierlich [Schmid 2003, 28]. Im Januar 2003 zeigte sich eine jedoch eine abrupte Verschärfung: Die Zahl der Eintritte in Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit sank im Vergleich zum Vorjahr um 42 Prozent (d.h. 21.300 Personen).³ Über die direkte Reduzierung der Aufwendungen hinaus, wird in den neuen Förderinstrumenten Weiterbildung systematisch zurückgedrängt:

- Gefördert werden nur noch Qualifizierungsmaßnahmen, durch die voraussichtlich mehr als 70 Prozent der Teilnehmer eine Stelle finden. In den neuen Bundesländern, für Geringqualifizierte oder für Ältere wird diese Quote aber nur selten zu erreichen sein. Ein „Creaming“ und eine weitere Verstärkung der sozialen Selektivität von Weiterbildung sind vorgezeichnet [vgl. Nagel 2002]. Dadurch kommt es zu einer Fehlallokation von Mitteln: es liegt die Versuchung nahe, Weiterbildung vor allem bei den „risikoarmen“ Teilnehmern mit kürzerer Arbeitslosigkeit und günstiger Eingliederungsprognose zu intensivieren. Tatsächlich aber ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland nur durch eine deutliche Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit zurückzuführen. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist in Deutschland nicht höher als in anderen Staaten Europas oder als in

³ Das Gesamtfördervolumen der Bundesanstalt für Arbeit wird zwar 2003 gegenüber 2002 nur unwesentlich reduziert, aber aus dem einschlägigen Eingliederungstitel werden zunehmend andere Projekte finanziert (z.B. Personal-Service-Agenturen (PSA) oder Transfermaßnahmen), was zu einer Reduzierung der Mittel für die berufliche Weiterbildung führt. Im Jahre 2002 standen ca. 6,7 Milliarden Euro für die berufliche Weiterbildung und die Unterhaltszahlungen der Teilnehmer zur Verfügung, so dass tatsächlich nur 2,7 Milliarden Euro für die Kosten von Bildungsmaßnahmen verfügbar waren [Bundesanstalt für Arbeit 2003b, 18]. Dabei war ohnehin schon in der Vergangenheit die finanzielle Basis der arbeitsmarktnahen Weiterbildung durch die zyklische und in Teilbereichen nicht kostendeckende öffentliche Förderung fortwährend von Unsicherheiten geprägt. 2004 sind noch drastischere Kürzungen zu erwarten. Ferner werden die Richtwerte, nach denen Kurse für Arbeitslose gemäß dem SGB III bezahlt worden sind, durch Durchschnittskostensätze ersetzt, die aufgrund ihrer Berechnung zu einer weiteren Absenkung der Förderung und eventuell zu einer Reduktion des Maßnahmeangebots führen können. – Die Folgen sind schon jetzt sichtbar. Der Bestand an Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung in Deutschland ist im Juni 2003 um 95.415 im Vergleich zum Vorjahresmonat auf 240.948 zurückgegangen, d.h. 28,4 % Teilnehmer weniger als im Juni 2002. In Ostdeutschland war sogar ein Rückgang 36 % zu verzeichnen [Bundesanstalt für Arbeit 2003a].

früheren Dekaden. Die außerordentliche soziale und fiskalische Belastung beruht aber darauf, dass zwei Drittel des Bestandes der Arbeitslosen bereits ein Jahr und länger arbeitslos sind.⁴ Das IAB hat errechnet, dass die Vermittlung eines Langzeitarbeitslosen, der zwischen zwei und vier Jahren arbeitslos war, den Arbeitslosenbestand 27mal stärker verringert als eine Vermittlung in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit [Karr 2002].

- Bei der Einführung von *Personal-Service-Agenturen (PSA)* spielt die berufliche Qualifizierung nur noch eine untergeordnete Rolle. Sie soll nicht oder fast nicht gefördert werden, obwohl sich gerade gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung (gAü) oder vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung (vAü) hinsichtlich der Verbindung von Zeitarbeit und Qualifizierung bewährt haben [Schropp, Ufholz 2002].
- Es werden nicht mehr vollständige Maßnahmen für Arbeitslose finanziert, sondern flächendeckend *Bildungsgutscheine* eingeführt. Diese können Arbeitslose bei Bildungsträgern eintauschen und dafür an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Die Ausgabe von Bildungsgutscheinen hat aber eine Reihe von Voraussetzungen: zunächst hinreichende Haushaltsmittel des jeweiligen Arbeitsamtes, weiter auf Grundlage der „Profiling“ des Arbeitslosen die Feststellung des Arbeitsamtes, dass Weiterbildung im jeweiligen Fall die „einzig zielführende Maßnahme“ ist und dass es dem Arbeitslosen wirtschaftlich nicht zuzumuten ist, dass er sie selbst finanziert. Diese Bildungsgutscheine entpuppen sich derzeit eher als Mittel der Verhinderung von Weiterbildung und denn als Mittel ihrer Organisation, weil wesentliche Funktionsvoraussetzungen fehlen: Die Bildungsgutscheine führen zu einer zersplitterten Nachfrage; weil Mindestteilnehmerzahlen nicht erreicht werden, kommen Maßnahmen nicht zu Stande: es wird vermutet, dass Bildungsgutscheine derzeit eine „Einlösequote“ von unter 20% haben (Stand April 2003). Dies kann kaum verwundern: Potentielle Teilnehmer, die ihre Bildungsplanung in die eigene Hand nehmen müssen und oft noch nicht über die dafür notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen verfügen, treffen auf einen intransparenten Bildungsmarkt. Supportstrukturen sind nicht aufgebaut worden. Rationale Entscheidungen sind daher nicht möglich und – auch gesamtgesellschaftlich gesehen – Fehlinvestitionen vorgezeichnet.
- Die individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit wird eingeschränkt: Arbeitslose, die vor Beginn einer Weiterbildung Arbeitslosenhilfe (bzw. demnächst Arbeitslosengeld II) bezogen haben, erhalten künftig Unterhaltsgeld, bei dem sich die Anrechnung von Einkommen und Vermögen auf die Höhe auswirkt. Absolventen von Weiterbildung erhalten kein Anschlussunterhalt mehr. Und, nicht zuletzt: Weiterbildungszeiten *verkürzen*

4 Nach Untersuchungen des IAB finden 35% der Arbeitslosen binnen gut drei Monaten aus der Arbeitslosigkeit – sie machen damit nur ca. 5% des Bestandes der Arbeitslosen aus. Auf der anderen Seite stehen 20% Langzeitarbeitslose mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit von einem Jahr und darüber; damit machen allein die Langzeitarbeitslosen zwei Drittel der Arbeitslosen aus [Karr 2002].

den verbleibenden individuellen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dies wird die Motivation zur Weiterbildung nicht fördern. Eine weitere Verstärkung der Eigenbeteiligung von Teilnehmern an der Weiterbildungsfinanzierung wird diskutiert [Schmid 2003, 36].

- Weiterbildung aus Mittel der Bundesanstalt für Nicht-Beitragszahler, d. h. Berufsrückkehrerinnen, viele Langzeitarbeitslose u. a., wird es immer weniger geben. Der Wegfall des Unterhaltsgeldes wird ebenso zu ihrer Ausgrenzung führen, wie die Konzentration der Arbeitsämter auf Leistungsbezieher.
- Obgleich der Weiterbildungsmarkt seit jeher der wettbewerbsintensivste im deutschen Bildungsbereich ist, sind Qualitätsprobleme in der aktuellen Debatte mit einem unzureichenden Wettbewerb begründet worden [Schmid 2003, 30]. Derzeit werden Rechtsverordnungen zur Zertifizierung von Bildungsträgern und ihrer Kurse entworfen, um die Qualität der Angebote zu verbessern [Faulstich; Gnahs; Sauter 2003]. Angesichts der engen Etats steht zu befürchten, dass die zur Schaffung neuer Qualitätssicherungsmechanismen notwendigen Aufwendungen die für berufliche Weiterbildung zur Verfügung stehenden Mittel weiter reduzieren werden.

Die Kürzungen der Aufwendungen für die Weiterbildung von Arbeitslosen insgesamt und die Konzentration der Mittel auf Arbeitslose mit hohen prognostizierten Integrationschancen beruht auf der sozialpolitischen Entscheidung, bei wachsenden Etatproblemen der Bundesanstalt für Arbeit durch eine dauerhaft große Zahl von Arbeitslosen einen großen Anteil von ihnen „auszusteuern“ und in ihre Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt nicht mehr zu investieren.

Die Kürzungen werden mit einer Kritik an der Effizienz und Effektivität der bisherigen vermittlungsorientierten Weiterbildung begründet. Ihre Beiträge zur Kompetenzentwicklung und zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit werden in Zweifel gezogen.⁵ Jedoch sind diese Ergebnisse widersprüchlich und zudem empirisch wenig abgesichert. Es wurden sowohl negative (d. h. auch keine) als auch positive Effekte festgestellt [Schmid 2003, 29; Zängle 2002; Steiner, Hagen 2002, 12; Schickler 2002, 488].

Viele Sonntagsreden und Leitartikel – zum lebenslangen Lernen, zur neuen Lernkultur, zum Bedeutungsgewinn der Weiterbildung – haben in Öffentlichkeit und Politik den

5 In der öffentlichen Diskussion wird von bis zu 40 Prozent fragwürdigen, qualitativ schlechten und nicht erfolgs- oder arbeitsmarktorientierten Maßnahmen ausgegangen. Darüber hinaus wird grundsätzlich angenommen, dass Weiterbildung eine Arbeitsaufnahme behindern würde, weil ① es vor Beginn der Maßnahme einen vorausgehenden negativen Sucheffekt bei den Arbeitslosen gäbe, da sie in Antizipation einer Teilnahme ihre Suchanstrengungen einschränken bzw. Stellenangebote nicht annehmen würden, ② während der Maßnahmen (und auch im Anschluss) trotz günstiger Beschäftigungschancen oft keine Arbeitssuche stattfindet, weil etwa ein Interesse am Erreichen des Maßnahmeziels besteht oder nur eine geringe Suchzeit zur Verfügung stehe, und ③ nach der Maßnahme Minderungen der Beschäftigungswahrscheinlichkeit wegen stigmatisierender Wirkungen oder zu hohen Erwartungen und neuen Ansprüchen zu erwarten seien [Schmid 2003, 31; Zängle 2002; Steiner, Hagen 2000, 22]. Einzelne Untersuchungen zeigen jedoch, dass etwa vorzeitige Austritte in Beschäftigung ohne Nachteil möglich sind und auch häufig vorkommen [Zängle 2002, 366]. Die Verweilsquote wie auch die Verweilwahrscheinlichkeit von Arbeitslosen in Qualifizierungsmaßnahmen korreliert hingegen stark mit der Arbeitsmarktlage [Schmid 2003, 30; Zängle 2002, 367].

Eindruck aufkommen lassen, dass die Weiterbildung in Deutschland expandiere. Eine Presse, die im vergangenen Jahr die Einsparungen der Bundesanstalt für Arbeit mit Berichten über eine „Arbeitslosenindustrie“ flankiert hatte, die sich mit weitgehend sinnloser Weiterbildung finanziere, hat das Urteil befestigt, dass insbesondere Arbeitslose eher zu viel als zu wenig qualifiziert würden.

Das ist verkehrt. Zum einen sind seit Mitte der neunziger Jahre im Bereich der Weiterbildung in Deutschland nur Stagnation und Rückgänge zu verzeichnen. Die aktuelle Reduktion der Weiterbildungsaufwendungen der Bundesanstalt für Arbeit verschärft Rückgänge in anderen Bereichen der Weiterbildung noch: Auch in Unternehmen werden die Ausgaben für Weiterbildung deutlich gekürzt.⁶ Ebenso sinkt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung insgesamt.⁷

Dabei ist der Zusammenhang von Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko evident: Geringqualifizierte sind häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen [Schmid 2003, 19].⁸ Dies zeigt einen eindeutig positiven Effekt beruflicher Bildung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit in bestimmten Segmenten. 20% der Arbeitslosen im Westen und 50% der Arbeitslosen im Osten haben keinen Berufsabschluss (Bezugsjahr 2000) [Reinberg, Hummel 2003, 2]. Insofern steigert der nachträgliche Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses die individuellen Beschäftigungschancen unabweisbar; die Ausgrenzung von beruflichem Lernen steigert das Arbeitsmarktrisiko unmittelbar [Schickler 2002, 474].

Auch für die Volkswirtschaft insgesamt ergibt sich aus der Bildungsgesamtrechnung des IAB ein erhöhter und nicht ein sinkender Qualifizierungsbedarf auch von Arbeitslosen. Die Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeit ist bereits heute in einigen Regionen und Sektoren nicht zu decken. Dies wird sich durch den demografisch bedingten Rückgang an jungen Erwerbstätigen und die Ausweitung des Bedarfs nach hoch qualifizierter Arbeit noch verschärfen.⁹ Die OECD sieht im Mangel am Angebot qualifizierter Arbeit in

6 Die Aufwendungen der Wirtschaft für Weiterbildung liegen zwar mit 21,4 Mrd. Euro im Jahre 2001 auf einem vergleichbaren Niveau wie 1998, insofern eigentlich nur eine Stagnation mit leichten Einbrüchen, doch die Details zeigen einen erheblichen Rückgang: Im Jahre 2001 entfielen im Durchschnitt aller Betriebe 13,6 Stunden Weiterbildung auf jeden Mitarbeiter. Dies ist im Vergleich zu 1998 ein Rückgang von 6,4 Stunden. Außerdem fielen die Aufwendungen je Mitarbeiter im selben Zeitraum von 1.128€ auf 869€. Die absoluten Zahlen sehen also lediglich angesichts steigender Erwerbstätigenzahlen noch akzeptabel aus. Die genauere Analyse lässt einen Rückgang der betrieblichen Weiterbildung von ca. 20 bis 30 Prozent als realistisch erscheinen [Weiß 2002].

7 Im Jahre 2000 nahmen nur noch 29 Prozent der Bundesbürger an beruflicher Weiterbildung und 43 Prozent an formaler Weiterbildung in Lehrgängen und Kursen insgesamt teil. 1997 waren es noch 48% gewesen. Auch die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung von 72% im Jahre 1997 ist auf 67% im Jahre 2000 gesunken [Kuwon, Thebis 2001, 13 bzw. 25].

8 Für die Bedeutung von Bildung hinsichtlich von Übergangsrisiken beim Einstieg in den Beruf belegt z.B. Gangl [2003] in einem europäischen Vergleich zum Wert von Bildungsabschlüssen, dass Arbeitsmarktprobleme stark auf Berufseinsteiger mit geringen Qualifikationen konzentriert sind, d.h. deren Arbeitslosigkeitsrisiko ist ebenso größer wie das der gering qualifizierten Beschäftigung gegenüber Absolventen dualer Berufsausbildungsgänge oder Akademikern.

9 Die IAB-Prognos-Projektion zur Entwicklung der Tätigkeitslandschaft ergibt, dass der Anteil der Arbeitskräfte, die Tätigkeiten mit hohen Anforderungen leisten, bis 2010 auf mehr als 40% steigen wird, und dass der Anteil von Arbeitskräften mit Tätigkeiten im mittleren Anforderungsbereich nur leicht zunimmt. Hingegen nimmt die Nachfrage nach einfacher Tätigkeit von 36% (1995) auf 29% (2010) ab [Dostal, Reinberg 1999].

den kommenden Jahren ein wesentliches Wachstumshindernis der deutschen Wirtschaft [OECD 2001]. Von der Bildungsexpansion der 80er und der frühen 90er Jahre haben die heute 35- bis 49-jährigen profitiert: Sie sind deutlich besser qualifiziert als die jüngeren Generationen, die jedoch künftigen Mehrbedarf an qualifizierter Arbeit werden decken müssen [Reinberg, Hummel 2003, 4].

Dem Mangel am Angebot von Fachkräften kann nur eine Bildungsoffensive entgegenwirken, die diejenigen erfasst, die heute bereits auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, weil in Deutschland nur ein Anteil von 29% der Bevölkerung das für die Erstausbildung relevante Alter von 5 bis 29 Jahren hat – dies ist der niedrigste Wert unter allen OECD-Staaten [OECD 2001]. So werden die bereits Erwerbstätigen qualifizierter arbeiten und länger im Beschäftigungssystem verbleiben müssen. Es geht daher zum einen um eine Intensivierung insbesondere der Weiterbildung, und zum anderen um eine Konzentration der Weiterbildung auf die Reservepotentiale der bislang gering Qualifizierten – also auf jene Gruppen, denen die aktuellen Reformen der Arbeitsmarktpolitik den Zugang zur Weiterbildung eher erschweren.¹⁰

Weil sich Investitionen in Bildung naturgemäß erst mittelfristig auswirken, ist es fatal, wenn heute die Segmentierung des Arbeitsmarktes durch eine strikte Sortierung der Arbeitslosen nach unmittelbaren Integrationserfolgen verfestigt wird: Auf der einen Seite stehen gut Qualifizierte mit hohen individuellen Eingliederungschancen, denen Weiterbildung gewährt wird, weil sie eine Verbleibsquote von über 70% erwarten lassen. Auf der anderen Seite stehen gering Qualifizierte, Ältere, Frauen nach der Familienphase und Langzeitarbeitslose, deren Weiterbildung derzeit zurückgefahren wird. Was die Politik derzeit angesichts des Rückgangs an betrieblichen Ausbildungsplätzen der Wirtschaft vorwirft: eine wenig vorausschauende Qualifizierungsplanung, das betreibt sie hier selbst. Rigide Einsparungen an den Weiterbildungstiteln mögen zur Stabilisierung der Etats der Bundesanstalt für Arbeit beitragen; sie tragen jedoch bereits auf mittlere Sicht zur nächsten Bildungskrise bei.¹¹

Dies bedeutet nicht, dass nicht Veränderungen an den Konzepten der vermittlungsorientierten Weiterbildung notwendig wären. In der Tat haben in der Vergangenheit viele Maßnahmen eine zu große Betriebsferne, eine zu geringe Anpassung an die individuellen Erfordernisse einzelner Teilnehmer und im Einzelfall eine zu geringe didaktische Qualität aufgewiesen. Insofern ist es richtig, die Weiterbildung von Arbeitslosen verstärkt in das betriebliche Umfeld zu integrieren, ihre Inhalte zu modularisieren und dem selbst gesteuerten Lernen größeren Raum zu geben sowie schließlich die Transparenz

10 Komplexere Produktions- und Organisationssysteme in den Betrieben führen auch zu steigenden Anforderungen an einfache Arbeiten. Diese weiterhin notwendigen Tätigkeiten kommen zukünftig nicht mehr ohne Qualifizierung aus [Zeller 2002, 26].

11 Dies gilt umso mehr, als die Weiterbildung nach dem SGB III bislang ein Korrektiv der qualifikationsselektiven Weiterbildung der Unternehmen gewesen war: wer bereits gut qualifiziert ist hat deutlich bessere Chancen, an weiterer betrieblicher Weiterbildung teilzunehmen; An- und Ungelernte profitieren selten von betrieblichen Bildungsmaßnahmen [Bellmann, Büchel 2001].

und Qualität der Angebote zu verbessern. All dies ist aber mit der drastischen Kürzung der Weiterbildungsförderung, die wir heute erleben nicht zu erreichen. Um die Qualifikationsanforderungen der kommenden Jahre zu bewältigen, braucht es nicht weniger Weiterbildung für die Randgruppen des Arbeitsmarktes, sondern mehr davon.

Die Maßnahmen zur Neuordnung der arbeitsmarktnahen Weiterbildung erscheinen auf den ersten Blick notwendig und angemessen. Ohnehin werden sie zum Teil schon lange gefordert. Jedoch darf man die Einführung neuer Instrumente nicht mit dem Zweck einer Mittelkürzung für Weiterbildung verwechseln. Mit anderen Worten: Die Neuordnung der arbeitsmarktnahen Weiterbildung ist eine Gestaltungsaufgabe, die nicht allein fiskalischen Überlegungen folgen darf. Es empfehlen sich folgende Eckpunkte:

- Arbeitsmarktnahe Weiterbildung muss sich am Bedarf der Betriebe orientieren. Manche Maßnahmen (z.B. PSA) versprechen eine größere Orientierung an ihren Zwecken und Bedürfnissen. Dies werden sie aber langfristig nur erfüllen können, wenn sie mittelfristig sich nicht nur an aktuellen Aufgaben orientieren, sondern Qualifizierungen dort ihren festen Platz haben.
- Arbeitsmarktnahe Weiterbildung braucht eine höhere Verantwortung des Einzelnen für seine Kompetenzentwicklung. Manche Maßnahmen (z.B. Bildungsgutscheine) orientieren sich daran. Ohne die flankierende Etablierung von Support-Strukturen (z.B. zur Information und Beratung), die Wettbewerb und Transparenz garantieren, werden sie jedoch zu Dysfunktionalitäten führen, weil rationale Entscheidungen nicht möglich sind.
- Arbeitsmarktnahe Weiterbildung kann nur eine wichtige Funktion zur Deckung des Fachkräftebedarfes haben, wenn sie flexibel ist und Qualität garantiert. Manche Maßnahmen (z.B. eine Modularisierung der Angebote) weisen den Weg dorthin. Eine Steigerung der Qualität ist aber nicht durch eine Reduktion der Kosten zu erreichen..
- Arbeitsmarktnahe Weiterbildung muss dabei helfen, Qualifizierungsreserven auch bei Risikogruppen des Arbeitsmarktes zu erschließen.

Literatur

- Bellmann, L.; Büchel, F.: Betrieblich finanzierte Weiterbildung und Unternehmenserfolg. In: Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien. Beihefte der Konjunkturpolitik 51. Berlin 2001. S. 75-92
- Bundesanstalt für Arbeit: Presse-Information Nr. 46 vom 8. Juli 2003: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Juni 2003, Nürnberg 2003a
- Bundesanstalt für Arbeit: Quartalsbericht der Bundesanstalt für Arbeit. Bericht über das erste Halbjahr und das zweite Quartal 2003, Nürnberg 2003b
- Faulstich, P.; Gnahn, D.; Sauter, E.: Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung: ein Gestaltungsvorschlag, Berlin 2003
- Dostal, W.; Reinberg, A.: Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. IAB Kurzbericht Nr. 10/1999
- Gangl, M.: Bildung und Übergangsrisiken beim Einstieg in den Beruf. Ein europäischer Vergleich zum Arbeitsmarktwert von Bildungsabschlüssen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, H. 1 (2003), S. 72-89
- Karr, W.: Spielräume für den Abbau der Arbeitslosigkeit in der Flaute. In: IAB Bericht, H. 6 (2002)
- Kuwan, H.; Thebis, F.: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn: BMBF 2001
- Nagel, B.: Mehr Markt oder mehr Saat oder beides in der Weiterbildung? Eine rechtsökonomische Analyse. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, H. 2 (2002), S. 241-260
- OECD (Hrsg.): Education at a glance. Paris: OECD 2001
- Reinberg, A.; Hummel, M.: Die Entwicklung des deutschen Bildungssystems vor dem Hintergrund des qualifikatorischen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt. In: Reinberg, A. (Hrsg.): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. BeitrAB 245. Nürnberg: IAB 2001. S. 1-62
- Reinberg, A.; Hummel, M.: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? In: IAB Kurzbericht Nr. 9/2003
- Schickler, W.: Kompetenzentwicklung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Münster: Waxmann 2002, S. 473-503
- Schmid, G.: Entwicklungslinien der Arbeitsmarktpolitik und deren Folgen für den Aus- und Weiterbildungsmarkt. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Kolloquien im BIBB, H. 3. Bonn 2003, S. 9-40

Schropp, J.; Ufholz, B.: Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung: ein zeitgemäßes Modell der bfz gGmbH zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben. Bielefeld: Bertelsmann 2002

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Bonn 2000

Steiner, V.; Hagen, T.: Von der Finanzierung der Arbeitslosigkeit zur Förderung von Arbeit – Analysen und Empfehlungen zur Steigerung der Effizienz und Effektivität der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Mannheim 2000 (Manuskript)

Weiß, R.: Betriebliche Weiterbildung: Investitionen in Köpfe und Know-how. In: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, H. 51/52 (2002)

Zeller, B.: Einfache Tätigkeiten im Wandel – Chancen für Benachteiligte. Früherkennung von Qualifikationsanforderungen für benachteiligte Personengruppen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1 (2002), S. 25-28

Zängle, M.: Zur Abschottung der Teilnehmer in Maßnahmen geförderter beruflicher Weiterbildung. Eine exemplarische Untersuchung zur Durchlässigkeit von Bildungsmaßnahmen gegenüber dem Beschäftigungssystem. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung H. 3 (2002), S. 352-370