

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Rainer Dietrich

Das System beruflicher Erwachsenenbildung in der  
ehemaligen DDR mit Ausblick auf künftige  
Strukturprobleme in den neuen Bundesländern

24. Jg./1991

**2**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de): Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heißbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30.  
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.  
ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Das System beruflicher Erwachsenenbildung in der ehemaligen DDR mit Ausblick auf künftige Strukturprobleme in den neuen Bundesländern

Rainer Dietrich\*

Mit dem Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik zur Bundesrepublik Deutschland am 3. Oktober 1990 steht die Angleichung ihrer Berufsbildung an diejenige der Bundesrepublik auf der Tagesordnung.

Damit tritt an die Stelle einer zentralistisch-administrativen Führung der Berufsbildung das duale System der Berufsbildung im Rahmen einer sozialen Marktwirtschaft. Subsidiäre Rolle des Staates und Pluralität der Anbieter sind die neuen Ausgangsbedingungen für Konzepte beruflicher Weiterbildung von Erwachsenen. Zugleich ergeben sich aus dem umfassenden wirtschaftlichen Strukturwandel, den investitionsbezogenen technologischen Veränderungen, dem Ausbau von Dienstleistungen und Handel sehr starke Arbeitskräftebewegungen in den neuen Bundesländern, die einen Fortbildungs- und Umschulungsbedarf in bisher nicht gekannten Größenordnungen erwarten lassen.

Für das Bewältigen der anstehenden Bildungs- und Qualifizierungsaufgaben stehen einerseits die Erkenntnisse und Erfahrungen der alten Länder der Bundesrepublik zur Verfügung, andererseits sollten die in den neuen Bundesländern vorhandenen beruflichen Qualifikationen der Berufstätigen und die vielseitigen Weiterbildungsressourcen für die Lösung der neuartigen Fortbildungs- und Umschulungsaufgaben bei gleichzeitigem Strukturwandel der beruflichen Erwachsenenbildung eingebracht werden.

Die ehemalige DDR verfügte über ein gewachsenes System beruflicher Erwachsenenbildung. Zahlreiche Institutionen lösten Aufgaben für den flexibelsten Bereich des Bildungswesens. Über verschiedene Formen wurde die Qualifizierung für die Arbeit und im Beruf gefördert. Seit Beginn der achtziger Jahre dominierte eindeutig die Weiterbildung im erlernten Beruf. Die Realisierung beruflicher Weiterbildung von Facharbeitern und Meistern erfolgte vor allem in einem betriebszentrierten Weiterbildungssystem mit 1300 Einrichtungen und 4000 haupt- und etwa 80 000 nebenberuflichen Lehrkräften. Im vorliegenden Beitrag werden insbesondere die Zugänge zur beruflichen Weiterbildung, die Möglichkeiten und Wege der beruflichen Qualifizierung an Betriebsakademien und Betriebsschulen sowie anderen Bildungsträgern für Industrie, Landwirtschaft und Handwerk dargestellt. Weiterhin werden aufgeführt die Qualifikation der Berufstätigen, Gruppen und Anzahl der Schulungsteilnehmer in der Weiterbildung, der Umfang von Facharbeiterprüfungen, Teilschulungen und Facharbeiterzuerkennungen sowie Meisterabschlüssen und -zuerkennungen im Rahmen der beruflichen Erwachsenenbildung.

Neuartige Aufgaben und Inhalte der beruflichen Erwachsenenbildung im Zeichen der Marktwirtschaft zeigen umfassende Auswirkungen auf Anpassungsfortbildung und Umschulung.

Notwendig sind hierfür einerseits ein tiefer Umbruch in der Trägerstruktur der beruflichen Weiterbildung und andererseits eine stärkere Ausprägung von Eigenverantwortung und -initiative bei den Arbeitnehmern für eine auf dem Arbeitsmarkt gefragte berufliche Qualifikation. Ohne größeres Engagement der Wirtschaft in den neuen Bundesländern – bei aller Bedeutung der AFG-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen – sind die anstehenden Qualifizierungsaufgaben kaum zu lösen.

## Gliederung

- 1 Vorbemerkungen
- 2 Berufliche Erwachsenenbildung als Bestandteil des Bildungswesens in der DDR
  - 2.1 Institutionen und Formen der beruflichen Erwachsenenbildung
  - 2.2 Zugang zur beruflichen Erwachsenenbildung
  - 2.3 Möglichkeiten und Wege der beruflichen Qualifizierung an Betriebsakademien und Betriebsschulen
- 3 Berufliche Erwachsenenbildung im Zeichen tiefgreifender wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen
  - 3.1 Neuartige Aufgaben und Inhalte
  - 3.2 Entwicklung von Trägern und Gewährleistung von Weiterbildungsangeboten

## I Vorbemerkungen

Mit Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik zur Bundesrepublik Deutschland am 3. Oktober 1990 steht die Angleichung ihrer Berufsbildung an diejenige der Bundesrepublik auf der Tagesordnung. Die Volkskammer der DDR hat im August 1990 das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung der Bundesrepublik durch entsprechende Gesetze in Kraft gesetzt, bereits im Juli 1990 wurde das Arbeitsförderungsgesetz verabschiedet.

Die Einbeziehung der Berufsbildung der ehemaligen DDR in das Bildungssystem der Länder der Bundesrepublik ist Bestandteil sich vollziehender elementarer sozialer und wirtschaftlicher Umwandlungen. An Stelle einer zentralistisch-administrativen Führung der Berufsbildung tritt das duale System der Berufsbildung im Rahmen einer sozialen Marktwirtschaft. Die subsidiäre Rolle des Staates und Pluralität der Anbieter heißen die neuen Ausgangsbedingungen für die Konzepte beruflicher Weiterbildung Erwachsener.

Aus dem wirtschaftlichen Strukturwandel, den investitionsbezogenen technologischen Veränderungen, dem Ausbau

\* Dr. sc. Rainer Dietrich, Diplom-Gewerbelehrer, war von 1967 bis 1990 am Zentralinstitut für Berufsbildung tätig; seit 1991 ist er am Zentrum für Unternehmensführung und Neue Technologien, Ost-Berlin, für Forschung und Entwicklung verantwortlich. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

von Dienstleistungen und Handel ergeben sich sehr starke Arbeitskräftebewegungen, die einen Fortbildungs- und Umschulungsbedarf in den neuen Bundesländern in bisher nicht vorhandenen Größenordnungen erwarten lassen.

Die DDR verfügte zwar über ein gewachsenes System beruflicher Erwachsenenbildung, jedoch war es den Erfordernissen des alten Systems verpflichtet. Die notwendigen tiefgreifenden Veränderungen in den Strukturen der beruflichen Erwachsenenbildung haben ihren Anfang genommen. Vieles befindet sich im Umbruch, Erneuerungen gestalten sich oftmals nicht Widerspruchs- und problemfrei.

Für das Bewältigen der anstehenden Weiterbildungsaufgaben stehen einerseits die Erkenntnisse und Erfahrungen der alten Länder der Bundesrepublik zur Verfügung, andererseits sollten die in den neuen Bundesländern vorhandenen beruflichen Qualifikationen der Berufstätigen und die für den Strukturwandel der beruflichen Erwachsenenbildung einsetzbaren Ressourcen für Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Rahmen zu treffender Entscheidungen genutzt bzw. berücksichtigt werden. Der Beitrag möchte diesem Anliegen dienen.

## 2 Berufliche Erwachsenenbildung als Bestandteil des Bildungswesens in der DDR

### 2.1 Institutionen und Formen der beruflichen Erwachsenenbildung

Der Entwicklung der Erwachsenenbildung in der DDR lag, wie in anderen Ländern auch, die Erkenntnis zugrunde, daß Bildung und Weiterbildung immer mehr einen lebenslangen Prozeß darstellen. Sollte Erwachsenenbildung ihre Funktion erfüllen, so ist sie zum flexibelsten Bereich im Bildungswesen auszugestalten, damit die Menschen sich kurzfristig und in differenzierter Weise auf neue Anforderungen in der beruflichen Arbeit, aber auch auf anderen Gebieten des Lebens vorbereiten können. Nicht zuletzt orientiert sich eine wirksame Erwachsenenbildung an der Persönlichkeit des Erwachsenen selbst, einer Persönlichkeit, die in der Regel eine berufliche Erstausbildung und -qualifikation bereits erworben hat. Hauptinstitutionen der Erwachsenenbildung in der DDR waren:

- Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung in den Betrieben,
- Universitäten, Hoch- und Fachschulen,
- wissenschaftliche Organisationen und Gesellschaften,
- Volkshochschulen,
- Presse, Rundfunk, Fernsehen, Bibliotheken u. a.

Im Bereich der Erwachsenenbildung der DDR wurde vor allem die Qualifizierung für Arbeit und im Beruf gefördert. Gute Bedingungen bestanden in den betrieblichen Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung für die Durchsetzung einer Konzeption der Berufsaneignung, die auf der inhaltlichen Einheit von Aus- und Weiterbildung aufbaute und diese in einem einheitlich geführten Prozeß in unterschiedlichen Formen realisierte. Aus der Sicht der beruflichen Weiterbildung gehörten hierzu vor allem solche Formen und Typen wie

- Weiterbildung im Beruf nach aktuellen und differenzierten Anforderungen auf der Basis möglichst breiter beruflicher Disponibilität bei gleichzeitig weiterer Anreicherung der Disponibilität,
- Weiterbildung zur Aneignung einer lehrplanmäßig ausgewiesenen beruflichen Spezialisierung als Ergänzung der Berufsausbildung (z. B. in einem Grundberuf, d. h. horizontale Berufsprüfungsentwicklung),
- Weiterbildung zum Ausbau der Spezialbildung im Beruf in Beziehung zum aktuellen Höchststand als vertikale Ausgestaltung des individuellen Berufsprofils,
- Erwerb von Inhalten aus anderen Berufen mit der Tendenz, sich sogenannte Hybridberufe anzueignen,
- Weiterbildung für aktuelle Konditionierung zur Berufsausübung,
- Weiterbildung zum Erwerb von Befähigungsnachweisen zur Berechtigung von Arbeitstätigkeiten, die besonderen Sicherheits- und Zuverlässigkeitsbestimmungen unterliegen.

### 2.2 Zugang zur beruflichen Erwachsenenbildung

Seit Beginn der achtziger Jahre dominierte im Rahmen beruflicher Erwachsenenbildung eindeutig die Weiterbildung der Berufstätigen im erlernten Beruf. Noch in den siebziger Jahren wurde jeder dritte Facharbeiterbrief in der beruflichen Erwachsenenbildung erworben.

#### Verhältnis von Weiterbildungs- zu Ausbildungsmaßnahmen in der beruflichen Erwachsenenbildung – Qualifikationsstufe Facharbeiter<sup>1</sup>

1966	0,9 : 1
1982	9,3 : 1
1987	13,0 : 1

Etwa zwei Drittel der Berufstätigen verfügen seit Mitte der achtziger Jahre über einen Facharbeiter- oder Meisterabschluß. Das betrifft zugleich die weiblichen Berufstätigen, von denen bei einem Beschäftigtengrad von über 90% (Stand 1989) fast 60% diese Abschlüsse aufweisen (vgl. Abb. 1)<sup>2</sup>.

Über die berufliche Ausbildung der Lehrlinge konnten der Wirtschaft jährlich nur etwa 2% Werk­tätige – gemessen an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten – neu zugeführt werden. Vor allem der Zugang zur beruflichen Weiterbildung schuf die Gewähr, die Berufstätigen auf die wechselnden und wachsenden Anforderungen in der Industrie, der Landwirtschaft und der Verwaltung vorzubereiten. Weiterbildung im Beruf gewann auf diese Weise gegenüber der Berufsausbildung einen ebenbürtigen Rang, der sich in den damit verbundenen praktischen Fragen noch nicht immer widerspiegelt hat.

Die in den vergangenen Jahren stetig angewachsenen Teilnehmerzahlen in der beruflichen Weiterbildung wiesen zunehmend die Beteiligung verschiedener Qualifikationsgruppen jeden Alters auf, einschließlich des steigenden Anteils junger Facharbeiter. So nahmen im Jahre 1988 im Durchschnitt bereits etwa jeder 3. Facharbeiter und jede 5. Facharbeiterin an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 2). Aus den Zahlen wird ersichtlich, daß Frauen trotz gleicher Bildungsvoraussetzungen und einzelner Fördermaßnahmen gegenüber Männern noch immer geringere Zugangschancen für berufliche Weiterbildung besitzen.

<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR, Berlin 1981, S. 294; Berlin 1985, S. 300; Berlin 1988, S. 310.

<sup>2</sup> Sämtliche Abbildungen basieren auf Angaben der Zentralen Statistik des Staatssekretariats für Berufsbildung/Ministerium für Bildung.

**Abbildung 1: Qualifikation der Berufstätigen**

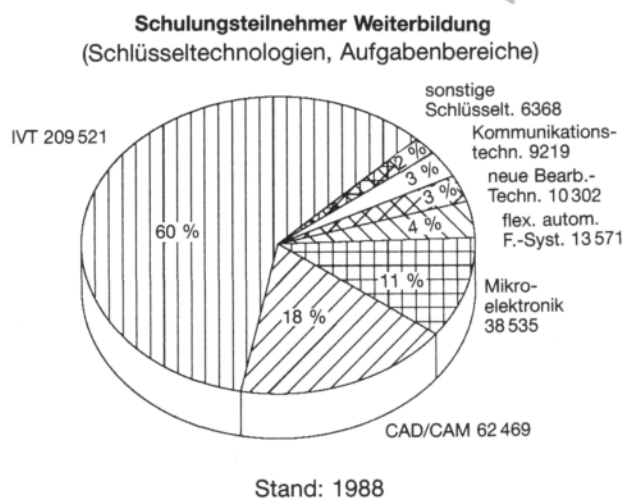
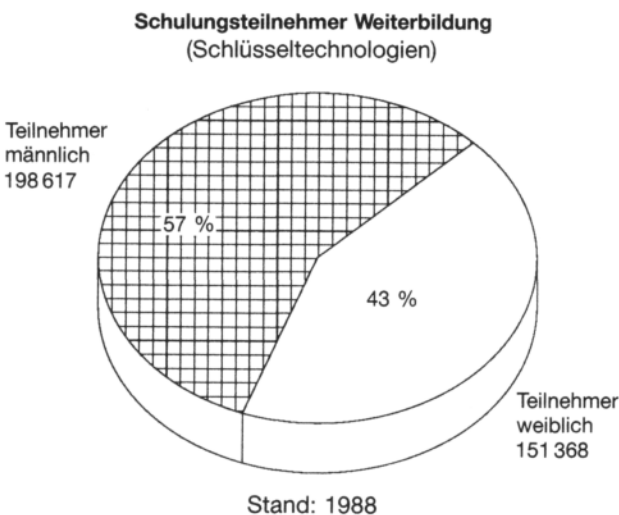
Jahr		Berufs-tätige insgesamt	davon														
			Hochschul-abschluß	Fachschul-abschluß	Meister-abschluß	Facharbeiterabschluß		Teil-ausbildung	ohne abge-schlossene berufliche Ausbildung								
						darunter Jugendliche											
1986	insges.	7 819 273	600 002	1 062 962	310 743	4 730 708	899 374	258 784	856 074								
	%	-	7,7	13,6	4,0	60,5	19,0	3,3	10,9								
	weibl.	3 843 228	231 182	663 594	39 713	2 233 760	-	113 158	561 821								
		% 49,2		6,0		17,3		1,0		58,2		-		2,9		14,6	
1987	insges.	7 845 667	612 747	1 080 490	315 582	4 763 381	873 736	258 209	815 258								
	%	-	7,8	13,8	4,0	60,7	18,3	3,3	10,4								
	weibl.	3 846 980	238 799	681 839	41 910	2 244 760	-	111 454	528 218								
		% 49,0		6,2		17,7		1,1		58,4		-		2,9		13,7	
1988	insges.	7 855 446	626 081	1 094 710	321 123	4 764 563	831 157	261 882	787 087								
	%	-	8,0	13,9	4,1	60,7	17,4	3,3	10,0								
	weibl.	3 846 767	247 674	696 826	44 455	2 247 201	-	111 900	498 711								
		% 49,0		6,4		18,1		1,2		58,4		-		2,9		13,0	

weibl. % zu insges. weibl.

**Abbildung 2: Schulungsteilnehmer Weiterbildung (nicht abschlußbezogen, Arbeiter und Angestellte)**

Jahr	insges.		darunter									
			weiblich		Jugendliche		mit Meisterabschluß		mit Facharbeiterabschluß		mit Teil- bzw. ohne Ausbildung	
	Personen	%	Personen	%	gesamt	weibl. %	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
1986	1 653 994	24,0	640 134	18,3	256 683	23,5	109 272	11 011	886 005	332 818	88 639	41 186
1987	1 736 467	25,1	684 894	19,6	268 406	25,3	115 749	12 437	918 041	348 726	84 399	39 656
1988	1 932 044	27,9	792 153	22,6	280 503	27,6	125 852	14 683	1 016 857	389 308	94 290	44 060

**Abbildung 3: Weiterbildung für Schlüsseltechnologien**



Ein wesentlicher Einfluß auf die Weiterbildung ging in der 2. Hälfte der achtziger Jahre von der Einführung der sogenannten Schlüsseltechnologien aus (vgl. Abb. 3). Die Produktionssicherheit, die Qualität und Kontinuität der Produktion unter den sich verändernden Bedingungen zu gewährleisten, erforderte neue Maßstäbe eines Regimes

der exakten Arbeit. Die Notwendigkeit eines ständigen „Zurverfügungstehens“ entsprechender beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten war der Anlaß, um für bestimmte Beschäftigtengruppen Formen der obligatorischen Weiterbildung (z. B. technische Schulungen, Antihavarietraining) einzuführen.

**Abbildung 4: Schulungsteilnehmer Weiterbildung (abschlussbezogen, Arbeiter und Angestellte)**

Jahr	insges.	darunter		zum Meisterabschluß		zum Facharbeiterabschluß		zum Abschluß auf Teilgebieten von Berufen	
		weiblich	Jugendliche	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
1986	190 350	94 315	69 741	29 656	6 057	72 381	40 817	12 618	4 977
1987	193 329	95 304	72 937	32 908	6 825	70 416	40 090	13 438	5 502
1988	190 151	93 681	71 346	32 954	6 927	66 524	38 155	12 060	4 977

In der zweiten Hälfte der achtziger Jahre wies die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung relativ konstante Teilnehmerzahlen auf (vgl. Abb. 4). Etwa für jeden 10. Teilnehmer war Weiterbildung der Zugang für das Erreichen staatlich anerkannter beruflicher Abschlüsse als Facharbeiter oder Meister. Die Ausbildung von Meistern wies dabei eine leicht ansteigende Tendenz auf, demgegenüber gingen die Teilnehmerzahlen in der Facharbeiterausbildung kontinuierlich zurück (vgl. Abb. 4).

Nicht zu übersehen war in den letzten Jahren in der abschlussbezogenen Weiterbildung die steigende Anzahl sogenannter Zweitabschlüsse, d. h. der Erwerb eines weiteren Facharbeiterberufes über den Weg der beruflichen Erwachsenenbildung.

**Anteil der Abschlüsse für einen weiteren Facharbeiterberuf im Rahmen der Facharbeiterausbildung in der beruflichen Erwachsenenbildung**

1986	63,9%
1987	66,4%
1988	68,4%
1989	69,3%

Diese Zweitabschlüsse waren oftmals eine versteckte Form von Umschulung, die eine Erhöhung der Disponibilität bei Facharbeitern bewirkte. Damit wurde auch in zahlreichen Fällen der zentralen, dirigistischen Planung in der Berufsausbildung bezüglich vorgegebener Lehrlingszahlen nach Berufen und Territorien gegengesteuert.

Ein besonders hoher Anteil betraf dabei Produktionsfacharbeiterinnen, die auf diese Weise in eine Verwaltungstätigkeit wechselten.

**2.3 Möglichkeiten und Wege der beruflichen Qualifizierung an Betriebsakademien und Betriebsschulen**

Die Realisierung beruflicher Weiterbildung erfolgte in der DDR in einem betriebszentrierten Weiterbildungssystem mit 1300 Einrichtungen beruflicher Erwachsenenbildung in den Betrieben, in denen über 4000 hauptberufliche und 80 000 nebenberufliche Lehrkräfte tätig waren. Sein Wirksamwerden war auf diese Weise meist an Planaufgaben der Betriebe gekoppelt. Im „Arbeitsgesetzbuch der DDR“ vom 16. Juni 1977 (Gesetzblatt Teil I Nr. 18/1977) wurde grundsätzlich die Verantwortung der Betriebe für die berufliche Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen im Arbeitsrechtsverhältnis sowie die damit verbundenen Rechte und Pflichten festgelegt. Insbesondere ging es dabei um die Verantwortung der Betriebe für eine rechtzeitige und kontinuierliche berufliche Weiterbildung, verbunden mit der Schaffung der hierfür erforderlichen Voraussetzungen.

Andere Weiterbildungsträger, so die Volkshochschulen als Bestandteil des staatlichen Bildungswesens, die Kammer der Technik als Ingenieurorganisation, die Agrarwissenschaftliche Gesellschaft für landwirtschaftliche Fachkräfte, die URANIA sowie die Universitäten, Hoch- und Fachschulen, die arbeitsteilig nach Adressaten, Weiterbildungsgegenständen und inhaltlichen Niveaus tätig wurden, übernahmen dabei eine ergänzende bzw. kooperierende Funktion. Struktur und Umfang des Weiterbildungssystems entsprachen den Anforderungen der Planwirtschaft. Die Zugänge zur beruflichen Weiterbildung waren zum Teil durchaus limitiert, z. B. in der Meisterausbildung. Für den bestätigten Teilnehmer gestalteten sie sich unter sozialem Gesichtspunkt als günstig, so auch für bestimmte Gruppen, so für Frauen oder Jugendliche.

Die betriebliche Weiterbildung war in der DDR stark auf die industrielle Großproduktion und die leistungsstarken Agrarbetriebe ausgerichtet. Leistungsfähige Betriebe und Kombinate verfügten über entsprechende Berufsbildungseinrichtungen in Form von Betriebsakademien als Einrichtungen ausschließlich für Belange der Erwachsenenbildung bzw. Betriebsschulen für die Ausbildung von Lehrlingen und für die berufliche Erwachsenenbildung.

Wie ein Vergleich der Anzahl der Industriebetriebe und der betrieblichen Bildungseinrichtungen belegt, verfügte nur etwa jeder 20. Betrieb über eine eigene Bildungsstätte. Zwar nahmen die betrieblichen Bildungsstätten auch Interessenten auf, die nicht im eigenen Betrieb arbeiteten, eine Benachteiligung der in Klein- und Mittelbetrieben Beschäftigten war aber unverkennbar.

Durch administrativ bestimmte Begrenzungen der Kapazität an Lehrpersonal an den betrieblichen Bildungsstätten wurden ihre überbetrieblichen Leistungsmöglichkeiten weiter reduziert.

Für das Handwerk sowie für die Beschäftigten in den kommunalen Versorgungsbetrieben stand ein Netz von Betriebsschulen der örtlichen Versorgungswirtschaft in den Bezirksstädten zur Verfügung, das Aufgaben der Aus- und Weiterbildung von Facharbeitern und Meistern des Handwerks übernahm, und so betriebliche Weiterbildung auch unterstützend vorbereitete oder ergänzte. Die berufliche Weiterbildung für Berufe im Einzelhandel, im Gaststättenwesen wurde durch Betriebsakademien des volkseigenen Einzelhandels auf Kreisebene koordiniert.

Für die Landwirtschaft existierte insgesamt ein eng geknüpftes Netz von Kreislandwirtschaftsschulen, die den landwirtschaftlichen Fachabteilungen der Räte der Kreise unterstellt waren. Ihnen oblag die Aufgabe, vor allem moderne agrarwissenschaftliche Erkenntnisse und fortgeschrittene Erfahrungen an die Beschäftigten der landwirtschaftlichen Genossenschaften zu vermitteln, um so auch die praktische Weiterbildung im Arbeitsprozeß zu unterstützen.

### 2.3.7 Ausbildung zum Facharbeiter in der Erwachsenenbildung

Die Ausbildung zum Facharbeiter in der Erwachsenenbildung erfolgte in Übereinstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen. Das betraf vor allem Werk­tätige, die an Facharbeiterarbeitsplätzen eingesetzt waren, ohne den entsprechenden Facharbeiterabschluß zu besitzen. Die „Anordnung über den Erwerb eines Facharbeiterabschlusses bei gesellschaftlich notwendigem Berufswechsel“ vom 17. September 1984 (Gesetzblatt Teil I Nr. 28) regelte den Erwerb eines Abschlusses auf Veranlassung des Betriebes im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen, Strukturveränderungen und anderen Erfordernissen dahingehend, daß der Betrieb zu gewährleisten hatte, daß die betreffenden Beschäftigten den notwendigen Facharbeiterabschluß ablegen können. Die Ausbildung erfolgte auf der Grundlage staatlicher Lehrpläne und dauerte zwischen einem halben Jahr und eineinhalb Jahren. Eine derartige Ausbildungsdauer war daran gebunden, daß die vorhandene Qualifikation und die bereits erworbenen Arbeits- und Lebenserfahrungen des Werk­tätigen konsequent berücksichtigt wurden. Die Anzahl solcher Facharbeiterabschlüsse von Frauen überstieg dabei in der Regel die der Männer. Für ältere berufserfahrene Werk­tätige, so für Frauen über 40 Jahre und Männer über 45 Jahre, war eine Zuerkennung der Facharbeiterqualifikation auf gesetzlicher Grundlage gegeben (vgl. Abb. 5).

Als Ergebnis des schon durch die Erstausbildung erreichten Facharbeiterqualifikationsstandes verringerte sich in den vergangenen Jahren die Anzahl der Facharbeiterabschlüsse in der Erwachsenenbildung beständig. Allein im Zeitraum von 1970 bis 1985 ging die Anzahl der Abschlüsse um 50% zurück; ein Trend, der gewissermaßen auch nach 1985 angehalten hat. Der Vollständigkeit halber darf in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben, daß es in der Gruppe IV der „Systematik der Facharbeiterberufe“ der DDR einige Facharbeiterberufe gab, die nur durch

Erwachsene im Rahmen der Erwachsenenbildung erlernt werden konnten (z. B. Berufskraftfahrer).

### 2.3.2 Ausbildung der Meister

In der beruflichen Erwachsenenbildung wurden Facharbeiter zu Meistern ausgebildet. Die Ausbildung erfolgte in 142 Fachrichtungen und schloß mit der staatlich anerkannten Meisterqualifikation ab. Jährlich wurden etwa 15 000 erfahrene Facharbeiter zu Meistern für die Industrie, die Bauwirtschaft, das Post-, Fernmelde- und Verkehrswesen sowie die Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft qualifiziert. Hinzu kam die Ausbildung von zirka 3000 Meistern für das genossenschaftliche und private Handwerk. Der Anteil der Ausbildung von Meisterinnen betrug dabei trotz der Einführung besonderer Organisationsformen nur etwa 13% (vgl. Abb. 6).

Nicht übersehen werden darf in diesem Zusammenhang, daß bisher nahezu jeder vierte ausgebildete Meister, vor allem in der Wirtschaft, nicht als Meister eingesetzt wurde, aber auch zum Teil nicht eingesetzt werden wollte<sup>3</sup>. Diese Größenordnung ist in den achtziger Jahren ziemlich konstant geblieben. Andererseits wurde die Meisterausbildung auch für die Qualifizierung von Dispatchern, Disponenten, Technologen, Hauptmechanikern und ersten Anlagenfahrern in wachsendem Umfang genutzt. Im Jahre 1987 gab es noch über 40 000 eingesetzte Meister ohne entsprechenden Meisterabschluß<sup>4</sup>. Gleichzeitig nahm in den letzten Jahren der Anteil von Meistern, die auf einen Hoch- bzw. Fachschulabschluß vorweisen konnten, deutlich zu. Besonders kam diese Erscheinung im Bereich des Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbaus und im Bereich Elektronik/Elektrotechnik/Gerätebau zum Ausdruck.

### 2.3.3 Weiterbildung von Facharbeitern und Meistern

Für die Weiterbildung der Beschäftigten boten die Betriebe mit ihren Bildungsstätten vielfältige Möglichkeiten. Von den etwa 2 Millionen Beschäftigten, die 1989 an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, bildete sich der größte Teil in den von Betrieben organisierten Veranstaltungen weiter. Einbezogen in die betriebliche Weiterbildung waren auf diese Weise über 20% der Facharbeiter und 70% der Meister. Als inhaltliche Schwerpunkte beruf-

<sup>3</sup> Vgl. *Achtel, Klaus*: Weiterentwicklung der Meisteraus- und -Weiterbildung entsprechend den wachsenden Anforderungen an die Stellung und Funktion der Meister im betrieblichen Reproduktionsprozeß – Problemstudie. Zentralinstitut für Berufsbildung, Berlin 1989, S. 12/13.

<sup>4</sup> Vgl. *Einschätzung des Standes der Aus- und Weiterbildung der Facharbeiter und Meister*. Internes Material, Staatssekretariat für Berufsbildung, Berlin 1986, S. 5.

**Abbildung 5: Facharbeiterprüfungen, Teilabschlüsse und Facharbeiterzuerkennungen in der Erwachsenenbildung**

Jahr		Teilnehmer an Facharbeiterprüfungen	Werk­tätige				Teil-ausbildung	Facharbeiter-zuerkennungen
			bestandene Fach-arbeiterprüfungen		davon			
			Anzahl	%	Jugendliche	für einen weite-ren Beruf		
1986	gesamt	44 670	44 405	99,4	16 245	28 251	682	12 709
	weibl.	24 230	24 095	99,4	8 820	n. b.	226	8 956
1987	gesamt	44 501	44 197	99,4	16 242	29 358	492	11 960
	weibl.	24 567	24 425	99,4	9 087	n. b.	158	8 643
1988	gesamt	43 827	43 505	99,3	16 347	29 891	322	13 545
	weibl.	24 395	24 224	99,3	9 136	n. b.	169	8 974
1989	gesamt	43 201	42 867	99,2	16 113	29 712	433	11 868
	weibl.	24 393	24 227	99,3	9 219	n. b.	176	8 245

n. b. heißt nicht bekannt

Abbildung 6: Meisterabschlüsse und Meisterzuerkennungen nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	1986				1987				1988				1989			
	Abschlüsse		Zuerkennungen		Ab-schlüsse		Zuerkennungen		Ab-schlüsse		Zuerkennungen		Ab-schlüsse		Zuerkennungen	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Chemie	379	116	13	5	294	78	12	3	277	77	9	1	373	109	19	6
Energie	492	29	11	-	360	20	10	2	392	20	6	-	544	36	8	1
Maschinen-, Anlagenbau	4 390	153	120	10	4 943	175	157	9	5 663	204	172	8	5 872	196	166	7
Feinmech./Optik	98	17	13	1	33	5	12	1	240	42	7	4	134	24	10	2
Elektrotechnik/ Elektronik	1 166	52	15	3	1 273	66	11	-	1 301	45	24	2	1 455	53	30	6
Holz	358	31	17	1	279	18	43	-	411	36	30	-	530	29	25	-
Textil/Bekleid.	439	266	28	21	502	234	19	10	524	353	23	13	625	361	21	13
Glas/Keramik	99	29	3	-	62	18	4	-	58	13	4	-	93	27	4	2
Lebensmittelind.	509	97	22	2	423	21	16	7	566	144	20	7	360	83	17	4
Handel/Gaststätt./ Dienstleistungen	1 412	831	24	15	1 669	864	72	51	1 726	1 023	94	72	1 797	1 021	119	86
Land-, Forst-, Fischwirtschaft	976	416	145	32	1 323	437	141	50	1 440	521	131	43	1 436	544	120	28
Bauwesen	1 601	52	38	2	1 629	31	81	-	1 813	33	79	-	2 127	54	92	-
Post/Fernmeldew.	261	177	11	10	276	134	9	5	139	24	3	1	250	164	13	7

lieber Weiterbildung standen im vergangenen Zeitraum Gebiete im Vordergrund wie:

- Weiterbildung in Verbindung mit der Einführung neuer Technik und Technologien (vgl. Abb. 3),
- Weiterbildung im Zusammenhang mit der Fertigung neuer Erzeugnisse,
- Weiterbildung mit dem Ziel der rationellen Anwendung von Energie,
- Weiterbildung zur Gewährleistung von Zuverlässigkeit und Sicherheit in der Arbeitstätigkeit (Erwerb staatlicher, wirtschaftszweigspezifischer oder betrieblicher Befähigungs- und Berechtigungsnachweise; 620 solcher zentral anerkannter Nachweise und die hierzu getroffenen gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen waren in einer „Systematik der Berechtigungsnachweise“ zusammengefaßt),
- Weiterbildung zur Sicherung einer langjährigen sozialen Perspektive im Berufsleben, beispielsweise für die Überwindung einer zeitlich begrenzten Berufsausübung sowie für Frauen nach Unterbrechung der Berufsausbildung wegen Mutterschaft und Kinderbetreuung.

### 2.3.4 Weiterbildung von Hochschul- und Fachschulabsolventen

Weiterbildungsmaßnahmen für Hoch- und Fachschulabsolventen organisierten neben Akademien, Hoch- und Fachschulen, gesellschaftlichen Bildungsträgern auch die betrieblichen Bildungseinrichtungen. In verstärktem Maße übernahmen Betriebsakademien und Betriebsschulen Aufgaben der betriebsbezogenen Qualifizierung mittlerer Leitungskräfte oder der beruflichen Weiterbildung von Entwicklungsingenieuren, Konstrukteuren, Technologen. Viele dieser Weiterbildungsveranstaltungen wurden in Kooperation mit der Ingenieurorganisation „Kammer der Technik“ realisiert.

In den Prozessen der beruflichen Erwachsenenbildung in Betriebsakademien und Betriebsschulen waren als Lehrpersonal haupt- und nebenberufliche Lehrkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationen und in verschiedenen berufspädagogischen Tätigkeiten eingesetzt. Die zahlreichen nebenberuflichen Lehrkräfte kamen vor allem unter dem Gesichtspunkt erst- und bestinformierter Fachkräfte zum Einsatz. Die hauptberuflich tätigen Lehrkräfte, die meist einen pädagogischen Hochschulabschluß besitzen, hatten neben der eigenen Unterrichtstätigkeit in wachsendem Umfang planende, projektierende und anleitende Aufgaben zu verwirklichen.

### 3 Berufliche Erwachsenenbildung im Zeichen tiefgreifender wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen

#### 3.1 Neuartige Aufgaben und Inhalte

Die konsequente Einstellung der Wirtschaft auf den Markt, verbunden mit Umstellung der Produktion, Rationalisierungsmaßnahmen und nicht zuletzt mit Betriebs-schließungen sowie der Abbau eines zentralistischen Verwaltungsapparates brachten das Problem der Arbeitslosigkeit mit erheblichem Tempo und in rasch anwachsenden Größenordnungen zutage. Allein von den bereits Ende 1990 vorhandenen 2,35 Millionen Arbeitslosen und Kurzarbeitern ging ein explosionsartig gestiegener Bedarf an Fortbildung und Umschulung zur Veränderung der Struktur des Arbeitsvermögens bzw. zur Anpassung vorhandener Qualifikationen an neue Arbeitsinhalte und -bedingungen aus. Nach Ansicht des Instituts der deutschen Wirtschaft werden in den fünf neuen Bundesländern bis 1992 voraussichtlich 3,7 Millionen Arbeitsplätze vom Strukturwandel betroffen sein.

Nicht ohne Bedeutung ist hierbei der hohe Beschäftigten-grad in der ehemaligen DDR, der erheblich über dem europäischen Durchschnitt lag. In den neuen Bundeslän-



dem müßten allein etwa 1,5 Millionen Beschäftigte aus dem Berufsleben ausscheiden, um einen vergleichbaren Beschäftigtengrad wie Frankreich, Belgien oder die alten Bundesländer zu erhalten. Eine solche Entwicklung würde vor allem weibliche Beschäftigte treffen.

Wegen des grundsätzlichen Wandels ist der Inhalt des Fortbildungs- und Umschulungsbedarfs zunächst ebenfalls grundlegender Natur und somit nicht einfach von vorhandenen Abschlüssen ableitbar. Weiterhin erwächst Fortbildungs- und Umschulungsbedarf aus Nachholerfordernissen, die sich aus der seit längerem aufgestauten Angleichung an internationales technologisches Niveau und der konsequenten Eingliederung in die internationale Arbeitsteilung ergeben. Obgleich die Berufstätigen in den neuen Bundesländern über ein anspruchsvolles Bildungs- und Qualifikationsniveau verfügen, sind Kenntnis- und Leistungsdefizite unübersehbar. Sie liegen vor allem in der staatsbürgerlich-sozialen Kompetenz, aber ebenso im betriebswirtschaftlichen und technisch-technologischen Bereich. Ein Vergleich des Inhalts ausgewählter Berufe der Bundesrepublik als Umschulungsberufe und DDR-Berufe als Umschulungsvoraussetzungen ergab, daß bestimmte Berufsinhalte in der Umschulung eigentlich generell anzubieten sind, so u. a.

- der Umgang mit neuen Technologien, vor allem mit branchenspezifischer Computerhard- und -Software,
- das Rechtswesen der Bundesrepublik, insbesondere bezogen auf das Arbeitsrecht,
- die Anwendung des Steuer- und Versicherungsrechtes im Beruf,
- das Erkennen betriebswirtschaftlicher Grundstrukturen in der sozialen Marktwirtschaft,
- der Umgang mit Kunden,
- das selbständige Planen und Disponieren in der beruflichen Arbeit<sup>5</sup>.

Sogenannte Defizitangleichungskonzepte in der beruflichen Weiterbildung dürften – wenn sie bildungspolitisch von Wert sein sollen – inhaltlich nicht zu eng gefaßt werden und müßten von vornherein alle drei Richtungen der beruflichen Qualifikation bieten:

- *Anpassungsfortbildung* für Berufstätige mit gediegener Grundausbildung vor allem zur Beherrschung moderner technologischer und arbeitsorganisatorischer Anforderungen im Beruf, eingeschlossen den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten zur Berufsausübung unter den Bedingungen der sozialen Marktwirtschaft für die Mehrzahl der Weiterzubildenden,
- *Umschulung* für Angehörige von Berufen, die infolge des Strukturwandels keine Aussichten auf Beschäftigung haben, zur Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten,

<sup>5</sup> Vgl. Blötz, Ulrich; Pogodda, Gerhard: Zur Umschulung und Fortbildung von Facharbeitern infolge Strukturwandel – Problemstudie. Zentralinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990, S. 16/17.

<sup>6</sup> Vgl. Dietrich, Rainer; Pogodda, Gerhard: Aktuelle Fragen der beruflichen Weiterbildung im Prozeß ökonomischer und sozialer Umwandlungen. Zentralinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990, S. 9.

<sup>7</sup> Unternehmen in der Bundesrepublik haben 1987 hochgerechnet einen Betrag von 26,7 Milliarden DM laut Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft in die betriebliche Weiterbildung investiert (Reinhold Weiß: Die 26-Mrd.-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung, 1990, Deutscher Instituts-Verlag GmbH).

<sup>8</sup> Im Jahresdurchschnitt können 1991 rund 350 000 Arbeitnehmer an beruflicher Fortbildung, Umschulung oder betrieblicher Einarbeitung teilnehmen.

die bis zu einer zweijährigen Ausbildung in einem neuen Beruf reichen kann,

- *Aufstiegsfortbildung*, die im hier bestehenden Zusammenhang wohl zunächst einen geringeren, wenngleich steigenden Anteil ausmachen wird<sup>6</sup>.

Der Aufbau eines pluralistischen Systems von unterschiedlichen Weiterbildungsträgern setzt Bedingungen voraus, die in den neuen Bundesländern noch nicht ausreichend gegeben sind. Da betriebliche Unternehmen in den neuen Bundesländern wegen ihrer wirtschaftlichen Lage betriebliche Weiterbildung nur unzureichend fördern, aber auch der individuellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der beruflichen Weiterbildung zur Zeit enge Grenzen gesetzt sind, kommt den AFG-geforderten Maßnahmen eine sehr prononcierte Bedeutung zu. Die von der Bundesanstalt für Arbeit in den neuen Bundesländern vorgesehenen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für 1990 und 1991 sind jedoch Größenordnungen, die kaum den aktuellen Fortbildungs- und Umschulungsbedarf abdecken können<sup>8</sup>.

Obwohl die Fortbildungs- und Umschulungsangebote als nicht ausreichend einzuschätzen sind, gibt es durchaus die Erscheinung, daß Arbeitnehmer zögernd bzw. sehr verhalten auf Weiterbildungsmaßnahmen reagieren. Das ist nicht immer eine Informationsfrage. Schwere kann in diesem Fall wiegen, daß es für Berufstätige aus der DDR völlig neu ist, Weiterbildungsmaßnahmen ohne Ausrichtung auf den konkreten Arbeitsplatz zu absolvieren, den man zukünftig einnehmen wird. Das Auftreten von Reserviertheit gegenüber Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wird daher in nicht unbedeutendem Maße davon beeinflußt sein, inwieweit diese auch beschäftigungswirksam werden. Insgesamt wird es sicherlich notwendig werden, daß im Denken und Handeln der Arbeitnehmer gegenüber beruflicher Weiterbildung deutliche Veränderungen eintreten. Für berufliche Weiterbildung wurden die Werkstätigen in der DDR meist gewonnen, wobei mit dem Betrieb abgeschlossene Qualifizierungsverträge günstige Weiterbildungsbedingungen sicherten, vor allem bei „gesellschaftlich notwendigem Wechsel des Arbeitsplatzes“ bzw. bei „gesellschaftlich notwendigem Berufswechsel“. Ohne stärkere Ausprägung von Eigenverantwortung und Eigeninitiative für eine auf dem Arbeitsmarkt gefragte berufliche Qualifikation wird sich für viele Arbeitnehmer der Einstieg in die Marktwirtschaft noch komplizierter gestalten, als dies ohnehin schon der Fall ist.

### 3.2 Entwicklung von Trägern und Gewährleistung von Weiterbildungsangeboten

Die Trägerstruktur der beruflichen Weiterbildung befindet sich in den neuen Bundesländern in einem tiefen Umbruch, sie ist durch Auflösung und Neugestaltung gekennzeichnet. Die umfassenden strukturellen Veränderungen in Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft und die Einführung des dualen Systems in der Berufsbildung beziehen die bisher in den Unternehmen geführten Bildungseinrichtungen in direkter Weise ein. Mit der weitgehenden Herauslösung der schulischen betrieblichen Bildungseinrichtungen aus den Kompetenzen und Leistungsstrukturen der Unternehmen bilden sich prinzipiell neue Verhältnisse zwischen Weiterbildungsanbietern, Unternehmen und den einzelnen Arbeitnehmern heraus. Die Rolle des Betriebes für berufliche Weiterbildung erfährt dabei insofern erhebliche Veränderung, als die bisher durchgeführte Bestim-

mung von Arbeitsanforderungsveränderungen, Ermittlung von Weiterbildungsbedarf, die Projektierung und Realisierung von bedarfsgerechten Weiterbildungsmaßnahmen nicht mehr in einer Hand und ungeteilter Verantwortung liegen. Besondere betriebliche Weiterbildungskapazität baut sich dort neu auf, wo sich neue Produktions- und Leistungsprofile in den Unternehmen herausbilden. Nachhaltige Effekte in der betrieblichen Weiterbildung werden zur Zeit vor allem in solchen Fällen erreicht, bei denen sich „einheimische“ Bildungseinrichtungen mit dem Bildungsmanagement renommierter Unternehmen zusammenfinden (z. B. Sachsenring Automobilwerke Zwickau GmbH und Volkswagen AG Wolfsburg).

Auch bei der Entwicklung von Weiterbildungskapazität unter regionalem Gesichtspunkt wird die Substanz ehemals betriebszentrierter Weiterbildungskapazitäten mit einbezogen, so für Maßnahmen im kommunalen Rahmen und für Maßnahmen der öffentlichen Arbeitsförderung.

Der Gesetzgeber hat neben der Forderung nach Erhalt der Weiterbildungskapazitäten auch gleichzeitig die Möglichkeiten der Überführung von betrieblichen Weiterbildungsstätten in andere Trägerschaften aufgezeigt. Ein solches Vorgehen hat den Vorteil, pädagogisch in der Regel gut qualifizierte Lehrkräfte sowie einen Stamm erfahrener nebenberuflicher Fachkräfte, die über Erfahrungswissen zur Weiterbildungssituation in der Region, zum vorhandenen Qualifikationspotential der Arbeitnehmer und in

<sup>9</sup> Vgl. Autsch, Bernhard; Bukhardt, Dieter: Analyse über Stellung, Profil und Kapazitäten der Einrichtungen der Berufsbildung (Stand September 1990). Informationsbericht, Zentralinstitut für Berufsbildung/Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990, S. 6.

Grenzen auch zum aktuellen Weiterbildungsbedarf verfügen, für die neuanstehenden Aufgaben zu aktivieren.

Neue Trägerschaften entstehen in bescheidenem, aber wachsendem Umfang, so von Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Bildungswerken der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Kirchen. Die Entwicklung der Träger und der Weiterbildungsangebote, die in den letzten Monaten eingetreten ist, hält jedoch mit dem sprunghaft entstandenen Weiterbildungsbedarf in den neuen Bundesländern kaum Schritt. Obgleich das Kapazitätsdilemma für berufliche Weiterbildung von allen Seiten beklagt wird, hat im Jahre 1990 fast jede zweite Betriebsakademie aufgehört zu existieren<sup>9</sup>, wobei sich nur wenige als zwischen- oder überbetriebliche Einrichtungen oder als Einrichtungen in freier Trägerschaft etablieren konnten. Für diesen Sachverhalt sind oftmals auch Raum- und Gebäudefragen von Bedeutung. So können z. B. bei Auslagerung der Einrichtungen für die schulische Ausbildung aus betrieblichem Bereich in kommunale Kompetenz Räume für die Ausbildung der Lehrlinge nicht mehr mitgenutzt werden. Ebenso stehen Räume für Weiterbildungsmaßnahmen dann nicht mehr zur Verfügung, wenn bestimmte strukturelle Veränderungen im Betrieb eintreten. Die Bildung einer GmbH scheitert oftmals an den nicht geklärten Eigentumsverhältnissen bezüglich der in Frage kommenden Gebäude.

Nicht zu übersehen ist daher der Umstand, daß in den vergangenen Monaten der Umfang der aufgelösten Bildungsstätten höher lag als der Umfang seriöser Neugründungen. Die Problematik dieser Tatsache wird noch erhärtet, wenn man berücksichtigt, daß die Weiterbildungskapazitäten bereits unter DDR-Bedingungen vielerorts wegen fehlender Investitionen nicht ausreichend entwickelt waren.