

## Betriebliche Erfahrungen bei der Aus- und Weiterbildung von Berufstätigen in der DDR

Jacob, Klaus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Jacob, K. (1990). Betriebliche Erfahrungen bei der Aus- und Weiterbildung von Berufstätigen in der DDR. In D. v. Eckardstein, O. Neuberger, C. Scholz, H. Wächter, W. Weber, & R. Wunderer (Hrsg.), *Personalwirtschaftliche Probleme in DDR-Betrieben* (S. 231-240). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-410195>

### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

Klaus Jacob\*

## Betriebliche Erfahrungen bei der Aus- und Weiterbildung von Berufstätigen in der DDR

*Die berufliche Aus- und Weiterbildung der in den Betrieben und Einrichtungen beschäftigten Arbeitskräfte in der DDR, die Teil der Erwachsenenbildung ist, steht in der Gegenwart und näheren Zukunft vor tiefgreifenden Umwälzungen. Sie resultieren aus den Zwängen verstärkter Innovationsprozesse, aus dem mit den gesellschaftlichen Umbrüchen verbundenen "moralischen Verschleiß" von erworbenen Qualifikationen und gleichermaßen aus den Erfordernissen zur Umstrukturierung des Arbeitsvermögens. Auch müssen Fehlplanungen des starren planwirtschaftlichen Systems auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung durch neue Strukturen und Inhalte korrigiert werden. Unter diesen Bedingungen sind die Prinzipien und Konzeptionen der Aus- und Weiterbildung auf ihren Inhalt und ihre Effekte hin zu überprüfen. Künftigen Aufgaben, vor allem zur prinzipiellen inhaltlichen Anlage von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie zur Bewältigung umfangreicher Umschulungsprogramme sind abzustecken.*

### 1. Zur Einordnung der Problematik

Die Qualifikation ist unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution zu einer Schlüsselgröße bei der Meisterung der ökonomischen und sozialen Herausforderungen geworden. Ihr Stellenwert ist gerade auch für die Umgestaltung der angeschlagenen und kranken Wirtschaft der DDR nicht zu unterschätzen. Die vorhandene Qualifikation der Arbeitskräfte dürfte der entscheidende Wachstumsfaktor sein, den die DDR für den Prozeß des Neuaufbaus einsetzen kann. Mit ihrem Vorhandensein werden Standortvorteile für einfließendes Kapital wirksam. Eine den beruflichen Arbeitsaufgaben entsprechende Qualifikation ist eine wichtige Grundlage für positive Motivation zur Arbeit. Sie ist zugleich die Größe, die in ein vereinigtes Deutschland seitens der DDR mit besonders großem Gewinn eingebracht werden kann.

Für diesen Neubeginn muß genau überprüft werden, inwieweit die vorhandenen Ergebnisse bisheriger *Bildungspolitik* der DDR den künftigen Anforderungen gerecht werden können, welche inhaltlich-strukturellen Wandlungen erforderlich werden und auf welchen institutionellen Bedingungen aufgebaut werden kann. Dies berührt sowohl Aufgabenfelder der Bildungswissenschaft als auch der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrategien und des Personalmanagements.

---

\* Prof. Dr. sc. Klaus Jacob, geboren 1938, Leiter des Wissenschaftsbereiches Arbeitsökonomie an der Hochschule für Ökonomie Berlin. Leiter der Arbeitsgruppe Arbeitsökonomie/Arbeitswissenschaften des Wissenschaftlichen Beirats im Ministerium für Bildung und Wissenschaft.

Arbeitsgebiete: Reproduktion der Arbeitskraft, Organisation und Strukturierung der Arbeit mit ihren Konsequenzen für die Arbeitskräftequalifikation. Publikationen zuletzt bes. zu den Beziehungen zwischen Informationsverarbeitungstechnik, Arbeitsorganisation und Anforderungen an die Arbeitskräfte.

Die Ausgangsbedingungen sind - wenn man zunächst nur die formalen Qualifikationsstufen der Beschäftigten in der Volkswirtschaft der DDR zugrundelegt - auch im internationalen Maßstab beachtlich (Tab. 1).

Tab. 1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der volkseigenen Wirtschaft, in Prozent (Sozialreport 90, S. 68)

	1975	1980	1985	1988
Hochschulabschluß	5,5	6,7	7,5	8,0
Fachschulabschluß	8,6	12,1	13,4	13,9
Meisterabschluß	3,5	3,7	3,9	4,1
Facharbeiterabschluß	53,1	57,7	60,2	60,7
ohne Abschluß bzw. mit Teilabschluß	29,3	19,8	15,0	13,3

Bereits an dieser Stelle muß jedoch einschränkend auf die Disproportionen zwischen erworbener und genutzter Qualifikation sowie auf die zur Aufrechterhaltung der früheren Machtverhältnisse vermittelte Qualifikation, die sich jetzt als Überqualifikation erweist, hingewiesen werden (hoher Anteil von Personen mit Hochschulabschluß im Partei- und Staatsapparat, Staatssicherheit u.dgl.). Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur vollzog sich auf der Basis eines zentral geleiteten *Bildungssystems*.

In der Verfassung der DDR, im Arbeitsgesetzbuch (§ 145-159), im "Gesetz über das einheitliche sozialistische *Bildungssystem*" (1973), im "Gemeinsamen Beschluß des Ministerrats der DDR und des Bundesvorstandes der FDGB" (1979) und in anderen Dokumenten wurden die Rechte und Pflichten der Beschäftigten und die Grundsätze des *Aus- und Weiterbildung* umfassend geregelt. Den Betrieben kam danach eine beträchtliche Verantwortung für die Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs auf dem Weg der Berufsausbildung und der *Aus- und Weiterbildung* der bereits Beschäftigten zu, auch wenn viele Teilaufgaben - so insbesondere die bilanzierte Zuweisung von Lehrlingen und Arbeitskräften - dirigistisch "von oben" reguliert wurden.

Das bestehende System ermöglichte eine recht umfassende Wahrnehmung der Bildungsansprüche der Arbeitnehmer. Das Prinzip der Gleichberechtigung ist darin enthalten.

Im gesamten *Bildungssystem* nahm die sog. Erwachsenenbildung einen wichtigen Platz ein. Das besondere Gewicht dieses Bildungsbereiches resultiert vor allem aus folgenden Spezifitäten:

- Mit der Erwachsenenbildung kann besonders effektiv den wachsenden und sehr differenzierten Anforderungen der Wirtschaft und der wissenschaftlich-technischen Entwicklung entsprochen werden.
- Die Erwachsenenbildung baut in der Regel auf einer abgeschlossenen beruflichen Erstausbildung und auf praktischen Erfahrungen der Beteiligten auf. Sie kann somit von einer bestimmten Motivation ausgehen, sich auf die Gesamtpersönlichkeit des

Teilnehmers stützen und erwachsenenspezifische Methoden anwenden. Dies erlaubt relativ geringe Ausbildungszeiten.

- Die Auswahl der auf diesem Wege *Aus- und Weiterzubildenden* kann unter besonderer Beachtung der Eignung und der Berufsperspektiven durch die Personalverantwortlichen und die Dienstvorgesetzten vorgenommen werden.

Der Grundsatz der "Einheit von Bildung und Erziehung", der das DDR-Bildungssystem durchgängig charakterisierte, ist im Bereich der Erwachsenenbildung besonders effektiv im wirtschaftlichen Interesse und für die Individualentwicklung anwendbar. Entkleidet man diesen Grundsatz von seiner ideologischen Zielstellung, "... Kenntnisse über Marxismus-Leninismus ..., progressive Traditionen und kulturelle Werte zu vermitteln, .. das sozialistische Bewußtsein und die sozialistischen Verhaltensweisen auszubilden, ... den proletarischen Internationalismus zu vertiefen ..." (Gemeinsamer Beschluß), so bleibt als allgemeingültige Aufgabe die Orientierung auf die Förderung aller Qualifikationsbestandteile und Persönlichkeitsmerkmale, die im modernen Arbeitsprozeß in ihrer wechselseitigen Verbindung benötigt werden.

Es handelt sich hierbei um Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensdispositionen als komplexe Persönlichkeitseigenschaften, die den Menschen befähigen, schöpferisch, aktiv und bewußt im Arbeitsprozeß zu agieren (Jacob/Stieler 1982). Die Anwendungsbereiche dieser Qualifikationsbestandteile wurden von uns als

- arbeitsaufgabenbezogene Qualifikation,
- Disponibilitätsqualifikation und
- soziale Qualifikation

bezeichnet, wobei die Übergänge zwischen den Ebenen fließend sind.

Erwachsenenbildung ist besonders auf die Ausprägung neuer Wissensbestandteile, auf Fähigkeiten und Verhaltenskomponenten ausgerichtet, wobei sowohl die Arbeitsplatzbezogenheit der *Aus- und Weiterbildung* als auch zugleich die übergreifende Anwendung der vermittelten Qualifikation in Arbeitssystemen und Betriebssystemen angestrebt werden.

## 2. Charakterisierung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften

Die *Aus- und Weiterbildung* der Beschäftigten als ein Bestandteil der Erwachsenenbildung machte einen eigenständigen Bereich des einheitlichen *Bildungssystems* aus.

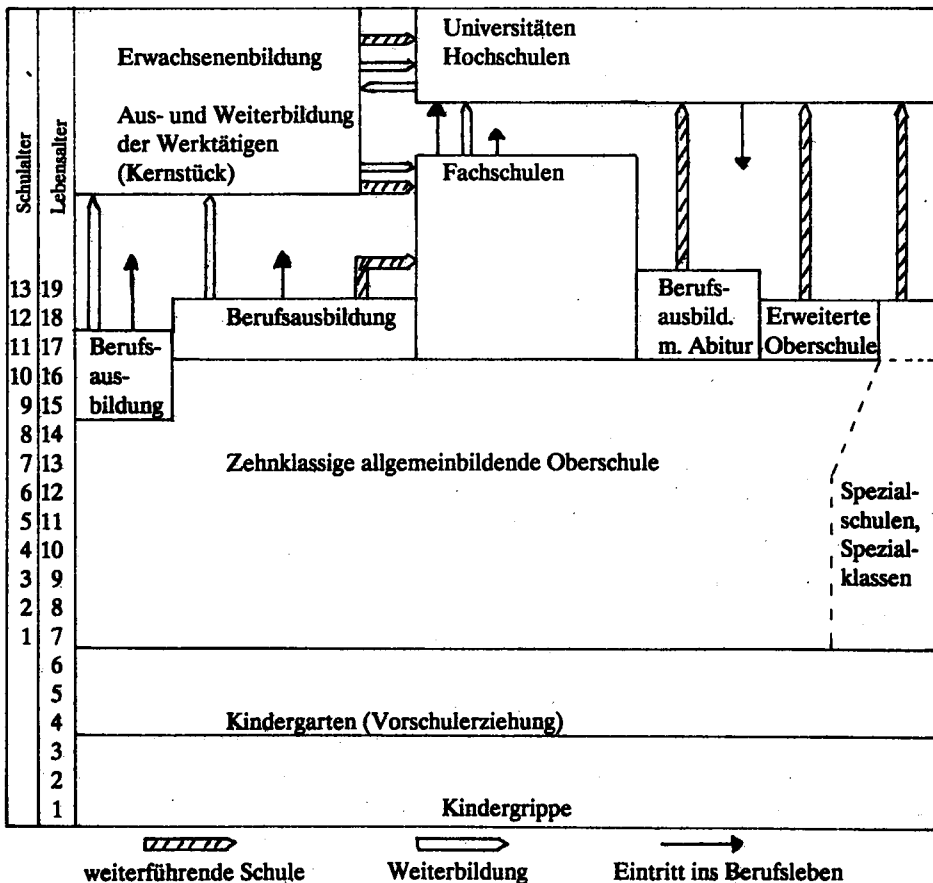
Abbildung 1 zeigt die Stellung der Erwachsenenbildung im *Bildungssystem* der DDR, ihre weiterführende und vorbereitende Funktion im Zusammenwirken mit anderen Bildungsbereichen. Erwachsenenbildung umfaßte sowohl die Erhöhung der Allgemeinbildung als auch die berufliche *Aus- und Weiterbildung* entsprechend persönlichen Interessen, wachsendem Bildungsbedürfnis und gesellschaftlichen Erfordernissen. (Lexikon der Wirtschaft, Berufsbildung S. 121)

Die berufliche *Aus- und Weiterbildung* der Werktätigen wird vor allem von folgenden Aufgaben bestimmt:

- Facharbeiterausbildung der Erwerbstätigen,
- Hoch- und Fachschulausbildung von Berufstätigen im Fern- und Abendstudium,
- Ausbildung von Facharbeitern insbesondere für die Beherrschung neuer Aufgaben im wissenschaftlich-technischen Fortschritt, für den Erwerb von Spezialkenntnissen im erlernten Beruf, für die Ermöglichung von Berufswechseln,

- Weiterbildung der Meister,
- Weiterbildung von Beschäftigten mit Hoch- und Fachschulqualifikation,
- Weiterbildung von Führungskräften und Nachwuchskräften.

Abb. 1: Die Erwachsenenbildung im einheitlichen Bildungssystem



Die wichtigsten *Institutionen, die in der Erwachsenenbildung wirken*, sind

- Volkshochschulen, die vor allem mit der Vertiefung und Erweiterung der Allgemeinbildung der Bevölkerung betraut sind (z.B. Vorbereitung auf Hochschulstudium durch Abiturlehrgänge, Fremdsprachenausbildung, Grundlagen der Datenverarbeitung);
- Einrichtungen der betrieblichen Berufsbildung (Betriebsakademien, Abteilungen *Aus- und Weiterbildung* der Werkstätigen in den Betriebsschulen). Es bestanden ca. 1300 dieser betrieblichen Einrichtungen, darunter 715 Betriebsakademien und ca. 550 Abteilungen (Das Bildungswesen, S. 118). Sie nahmen sowohl Aufgaben der Erhö-

hung bzw. Vertiefung der Allgemeinbildung als auch vor allem der *Aus- und Weiterbildung* bereits Berufstätiger wahr;

- Hoch- und Fachschulen, Universitäten. Neben der regulären Ausbildung von Direktstudenten sowie von Fern- und Abendstudenten bieten sie eine Fülle, vor allem berufsqualifizierender Veranstaltungen in Form von Tages-, Wochen- oder längerfristigen Lehrgängen, postgradualen Studien, Kolloquien usw. an, in denen auch neue Erkenntnisse der Forschungstätigkeit vermittelt werden;
- Einrichtungen gesellschaftlicher Organisationen und staatlicher Einrichtungen (Gesellschaft zur Verbreitung wissenschaftlicher Kenntnisse URANIA, Ingenieurorganisation "Kammer der Technik" (KdT), wissenschaftliche Gesellschaften, Bildungsstätten von Parteien und Organisationen, Rundfunk- und Fernsehkurse u.v.a.m.).

### 3. Umfang und Inhalt der Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften

Verschiedenartige Gründe führten dazu, daß eine große und im Laufe der Entwicklung wachsende Zahl von Beschäftigten in die unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wurden (Tab. 2).

Tab. 2: Schulungsteilnehmer in der Aus- und Weiterbildung (bezogen auf *volkseigene* und gesellschaftliche Betriebe, ohne Land- und Forstwirtschaft und Produktionsgenossenschaften des Handwerks) (Stat. Jahrbuch 1989, S. 310)

Jahr	Insgesamt	Industrie	Bauindustrie	Handel
<b>Qualifizierungsmaßnahmen insgesamt</b>				
1975	1.446.753	655.472	103.921	215.110
dar. weiblich	540.686	166.190	12.068	149.621
1980	1.680.555	728.626	118.958	295.886
dar. weiblich	685.274	182.756	11.947	220.346
1985	1.796.553	780.470	134.281	286.477
dar. weiblich	716.358	185.411	13.184	216.373
1988	2.123.693	944.687	144.470	288.217
dar. weiblich	886.339	252.540	19.488	214.868
<hr/>				
davon Ausbildung 1988	190.202	87.843	10.552	28.637
darunter				
zum Hochschulkader	20.315	7.894	1.242	1.216
zum Fachschulkader	58.315	24.045	2.851	6.072
zum Meister	32.958	18.577	3.122	4.985
zum Facharbeiter	66.553	29.622	3.036	16.168
<hr/>				
davon Weiterbildung 1988	1.933.491	856.844	133.918	259.580
darunter				
der Hochschulkader	265.119	90.156	9.847	9.333
der Fachschulkader	430.004	163.469	22.672	23.384
der Meister	125.897	81.484	14.369	8.277
der Facharbeiter	1.017.929	476.926	83.611	203.185

Bezogen auf die Zahl der gesamtberufstätigen Arbeiter und Angestellten 1988 (rd. 7,6 Mio.) haben damit ca. 28% an Schulungsmaßnahmen teilgenommen.

Der große Umfang der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten resultierte insbesondere

- aus den Herausforderungen zur Beherrschung der sich verändernden Arbeitsaufgaben im Arbeitsprozeß,
- aus dem Wechsel von Berufen und Arbeitsorten,
- aus einem relativ hohen Bildungsbedürfnis der Menschen,
- aber auch aus häufig formaler, aus zentralen Vorgaben abgeleiteter "Delegierung" von Werkstätigen zu entsprechenden Lehrgängen und Veranstaltungen.

In der letzten Zeit nahmen vor allem Bildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Einführung arbeitsplatzbezogener Informationsverarbeitungstechnik und der Schlüsseltechnologien in Produktion, Leitung und Verwaltung einen wachsenden Raum ein.

Im Verlaufe der Entwicklung der DDR hat sich innerhalb der Erwachsenenbildung eine Verschiebung der Relation zwischen Ausbildung und Weiterbildung zugunsten letzterer ergeben. Das ist auf den hohen Bedarf an Erstqualifizierung von Beschäftigten in der früheren Jahren der Existenz der DDR und auf den später erreichten Umfang der Berufsausbildung der Schulabgänger (über 80% der Abgänger der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule) zurückzuführen.

Tab. 3: Relation zwischen Weiterbildungs- und Ausbildungsmaßnahmen für die Qualifikationsstufen Facharbeiter und Meister in der beruflichen Erwachsenenbildung (Erwachsenenbildung, S. 27)

Industrie, Bauwesen, Verkehr	1966	1972	1980	1985
Facharbeiter	0,79:1	1,26:1	6,97:1	13,23:1
Meister	-	0,77:1	3,50:1	4,75:1

Die Beziehungen zwischen Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung wurden mehr und mehr durch eine Ergänzung gekennzeichnet: Die Berufsausbildung als Erstausbildung wurde komplementiert und erweitert durch eine den spezifischen betrieblichen Bedürfnissen entsprechende dynamische Weiterbildung. Dieses Verhältnis von Basis- und Erweiterungsqualifizierung entspricht dem vorgedachten, aber in der Realität wohl personenbezogenen nur ansatzweise verwirklichten Konzept des lebenslangen Lernens.

Für die Inhaltsbestimmung der *Aus- und Weiterbildung* Berufstätiger sind eine Reihe allgemeingültiger Erkenntnisse zugrunde zu legen, die allerdings in der praktischen Arbeit nur zum Teil berücksichtigt wurden: Die Bildungsinhalte können und müssen sich unmittelbarer als in der Berufsausbildung der Lehrlinge aus den konkreten betrieblichen Anforderungen ableiten. Der Tätigkeitsbezug der Bildungsmaßnahme ist direkter, die Wirkung der *Aus- und Weiterbildung* auf die Produktivität der Arbeit und die Rationalisierung ist objektiv stärker vorhanden.

In der Praxis der Erwachsenenbildung wurde sowohl mit zentral ausgearbeiteten Lehrplänen (vor allem für die Facharbeiteraus- und Weiterbildung) als auch mit dezentral, entsprechend den Festlegungen der Betriebe und Kombinate erarbeiteten Programmen (besonders für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen) gearbeitet, oder zentral erarbeitete Lehrplandokumente wurden betrieblich modifiziert. Mit den Teilnehmern wurden Qualifizierungsverträge abgeschlossen.

Sowohl bei der Qualifizierung im Prozeß der Arbeit als auch in Lehrgangs- oder Kursform wurden vor allem die betrieblichen und kombinateigenen Bildungseinrichtungen in Anspruch genommen bzw. die Nutzung außerhalb liegender Institutionen vertraglich gesichert. Die Verantwortung der Betriebe für die Weiterbildung ist jedoch objektiv viel umfassender :

Eine effektiv funktionierende, bedarfsgerechte *Aus- und Weiterbildung* muß auf einer detaillierten betrieblichen Planung des künftigen Qualifikationsbedarfs beruhen. Gerade dies wurde aber durch die betrieblichen Abteilungen für Kader und Bildung sowie durch die jeweiligen Leiter nur unzureichend realisiert. Damit hingen die (größtenteils mit viel Akribie erarbeiteten) Kader- und Bildungspläne der Betriebe tatsächlich zum großen Teil in der Luft, basierten nur unvollkommen auf den Plänen der Produktionsentwicklung, der Vorausschau der Entwicklung von Wissenschaft und Technik bzw. auf dem künftigen Investitionsgeschehen. Qualifizierungsmaßnahmen wurden - bezogen auf den realen Bedarf - oft zu spät eingeleitet und nicht bedarfsgerecht strukturiert. Diese Fehlplanung in der *Aus- und Weiterbildung* schlugen sich in einer nur ungenügend begründeten Gewinnung von entsprechenden Teilnehmern nieder.

#### 4. Probleme und Widersprüche der bisherigen Aus- und Weiterbildung

Ein Hinterfragen der dargestellten Grundsätze und Zielstellungen sowie der erreichten Teilnehmerzahlen an betrieblichen Maßnahmen der Erwachsenenbildung führt zu der Erkenntnis, daß neben positiven Ergebnissen auch viele Mängel und Unzulänglichkeiten existieren, die vor allem mit der reglementierenden, dirigistischen Leitung und Planung dieser Probleme zusammenhängen.

In Kurzform dargestellt lassen sich folgende Hauptprobleme auflisten:

- Mängel in der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie das unbefriedigende technische Niveau von Maschinen, Ausrüstungen und Anlagen in Produktion und Verwaltung, aber auch die schon genannte ungenaue Ermittlung der realen Bildungserfordernisse und der benötigten Qualifikationsinhalte verhinderten die wirksame Umsetzung in der betrieblichen *Aus- und Weiterbildung* erworbenen Qualifikation. Mit daraus ergab sich das große Mißverhältnis zwischen enorm wachsenden Bildungsfonds der Arbeitskräfte und der ungenügenden Produktivität der Arbeit. Erworbene Qualifikation war nur zum Teil einsetzbar, viele Arbeitskräfte waren im Verhältnis zu den von ihnen wahrzunehmenden Arbeitsinhalten überqualifiziert, der Nutzungsgrad der vorhandenen Qualifikation war unbefriedigend. Nach einer soziologischen Studie empfanden ca. 44% der befragten Arbeitskräfte in besonders eng mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt verbundenen Tätigkeitsgruppen ihre Arbeitsaufgaben als gänzlich oder teilweise unterfordernd. (Sozialreport, S. 87)

Neben den ökonomischen Verlusten solcherart angelegter Qualifizierung schlugen auch die demotivierende Wirkung auf die Beschäftigten und die sinkende Qualifizierungsbereitschaft negativ zu Buche.



- Ein oftmals hoher Grad von Formalismus bei der sog. Delegation von Teilnehmern in Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen durch die jeweiligen Leiter und die verantwortlichen Kaderabteilungen resultierte aus dem Zwang, die "Kader- und Bildungspläne" unbedingt erfüllen zu müssen. Daher wurden auch ungeeignete Personen geworben, bei denen nicht immer ein begründeter Bedarf an *Aus- und Weiterbildung* vorlag; ihre Qualifizierung war z.T. nicht aus den zu erfüllenden Arbeitsaufgaben und aus den Entwicklungsprogrammen dieser Beschäftigten (sofern solche Programme für bestimmte Beschäftigtenkategorien bestanden) abgeleitet.
- Damit war die Motivation zum Erwerb von Qualifikationen nur z.T. gegeben, zumal die ungenügende Durchsetzung des Leistungsprinzips eine zu geringe Bindung des Arbeitslohnes an die Qualifikation bewirkte. Der "Erfolgszwang" in der Qualifizierung war oft nicht vorhanden, auch forderten die Betriebe neuerworbene Qualifikation zu wenig zielgerichtet ab (z.B. in Form technisch-organisatorischer Umgestaltung von Arbeitsprozessen, durch Neuerervorschläge u.dgl.). Eine systematische Erfolgskontrolle bestand nur in Ansätzen.
- Durch einen hohen Ideologieanteil auch berufsbezogener *Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen* wurden Interessen, Wünsche und Erwartungen der Teilnehmer oft nicht erfüllt. Auch wurde damit zeitökonomisch Verschwendung betrieben.
- Die großzügige Finanzierung der *Aus- und Weiterbildung* durch den Delegierungsbetrieb bzw. den Staatshaushalt und die Durchführung der entsprechenden Veranstaltungen meist während der Arbeitszeit führten bei vielen Teilnehmern zu einer psychologisch erklärbaren passiven, distanzierten und wenig motivierten Haltung gegenüber den Qualifizierungsmaßnahmen und zu einem zu geringen Maß an Identifikation mit den Bildungszielen.
- Die Durchführung der verschiedenartigen Lehrgänge, Kurse, Vorlesungen usw. geschah nicht immer erwachsenengerecht; Lebens- und Arbeitserfahrungen wurden nicht genügend genutzt bzw. beachtet. Bei einer Reihe von Veranstaltungen bestand ein Mißverhältnis zwischen Theorie und Praxis, etwa wenn die Qualifizierung zur Beherrschung von Personalcomputern überwiegend in Lehrgangsform und mit zu wenig praktischen Übungselementen abläuft.

Konnten seit der gesellschaftlichen Wende in der DDR einige der geschilderten Erscheinungen überwunden bzw. zumindest gemildert werden, so traten andererseits neue Probleme hinzu. Eine falsche oder zumindest einseitige Auslegung marktwirtschaftlicher Prinzipien durch leitende Mitarbeiter in Unternehmen, aber auch eine tatsächlich hohe Kostenbelastung der Bildungseinrichtungen führten dazu, daß Gefahren für den Bestand der betrieblichen Bildungseinrichtungen entstanden. Die großen Unsicherheiten über die Existenz, Profilierung und Finanzierung von Betrieben und über den künftigen Qualifikationsbedarf wirken sich so aus, daß der Umfang und der Inhalt von *Aus- und Weiterbildung* nur schwer bestimmbar ist. Andererseits existiert ein steigender Bedarf an *Aus- und Weiterbildung* für Erfordernisse aus dem Übergang zur Marktwirtschaft. Viele Betriebe sind aus den unterschiedlichsten Gründen gegenwärtig nicht in der Lage, diesen Bedarf zu befriedigen - sei es aus Mängeln im Wissensverlauf der Lehrkräfte oder wegen der genannten Existenzunsicherheit der Betriebe. Auch hält das Tempo der Veränderung der vermittelten Bildungsinhalte nicht mit den Erfordernissen Schritt. Viele bisher gültigen Regeln und gesetzliche Bestimmungen zur *Aus- und Weiterbildung* sind - zwar nicht offiziell, aber doch faktisch - aufgehoben, neue noch nicht voll wirksam. Eigenmächtigkeiten von Leitern "ersetzen" oft die Regulative.

## 5. Ausblick

Gerade in Hinsicht auf neue oder veränderte Bildungs- und Qualifikationsinhalte stehen vor den Betrieben und Bildungseinrichtungen enorme Herausforderungen.

Nicht nur, daß durch die Einführung moderner technisch-organisatorischer Systeme neue Wissensbausteine erforderlich werden, es machen sich auch umfangreiche Strukturveränderungen im Arbeitsvermögen und in den Ausbildungsprozessen erforderlich, insbesondere zur Förderung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor, im Handwerk und in anderen bisher vernachlässigten Bereichen bzw. Berufen. Zugleich geht es auch um die Aneignung völlig neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensmuster, die durch die Bedingungen der Marktwirtschaft geprägt werden. Beispielhaft seien hierfür qualifikatorische Voraussetzungen für das Zurechtfinden auf dem Arbeitsmarkt, für die Suche günstiger Verwertungsbedingungen des Humankapitals, Kenntnisse arbeits- und sozialrechtlicher Art, Einsichten in das Funktionieren des betrieblichen Managements, Erwerb der Fähigkeit zur eigenverantwortlichen Berufs- und Karriereplanung (ein Bereich, der früher dem Arbeitnehmer durch Vorgesetzte, Betriebsleitung und gesellschaftliche Kräfte abgenommen wurde) genannt. Eine solche "emanzipatorische" Qualifikation tritt neben die "soziale" Qualifikation und übergreifende Schlüsselqualifikationen, deren Gewicht sich ebenfalls erhöht.

Es wird also künftig in der Weiterbildung noch viel weniger als bisher nur auf formale Bildungsabschlüsse ankommen, sondern verstärkt auf die Vermittlung gesellschaftlicher, betriebs- und arbeitsbezogener Einsichten, die eng mit der tatsächlichen Wahrnehmung der eigenen Verantwortung für das berufliche Leben, die *Aus- und Weiterbildung* eingeschlossen, zusammenhängen. Die Verinnerlichung einer positiven Haltung zum lebenslangen Lernen, die Bereitschaft zu beruflichen Veränderungen, die Entwicklung von Eigeninitiativen, die Erschließung von Motivationsquellen sowie die Veränderung von Arbeitshaltungen und -einstellungen werden im Zusammenhang mit neuen Bildungsinhalten zu vermitteln und zu erwerben sein.

Die auf dem Gebiet der bisherigen DDR notwendig werdende Bildungsreform, die alle Teilgebiete des *Bildungswesens* umfaßt, muß für die *Aus- und Weiterbildung* der Erwerbstätigen wesentlich diese genannten Inhalte berücksichtigen. Sie muß zugleich den Ansprüchen einer Bildung entsprechen, die den Menschen mit einem hohen Problembewußtsein gegenüber seiner nahen und fernen Umwelt ausstattet, ihm eine selbständige Orientierung in Gesellschaft und Arbeitswelt ermöglicht, seine Mobilität (auch mit Blick auf ein vereintes Europa) erhöht.

Wachsende Bedeutung erhalten Maßnahmen der *Umschulung*, für deren Durchsetzung bisher in der DDR nur geringe Erfahrungen vorliegen. Vor allem muß dafür eine qualifizierte Bedarfsermittlung aufgebaut werden. Auch werden Methoden entwickelt werden müssen, die die präzise Einschätzung früher erworbener Qualifikationsinhalte im Hinblick auf ihre Nutzungs- und Anpassungsfähigkeit für neue Arbeitsaufgaben erlauben.

Ein besonderer Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf dürfte für Meister und Kräfte mit Hoch- und Fachschulqualifikation entstehen. Bei den Meistern ist dies bedingt durch einen Nachholbedarf bei der Wahrnehmung meistertypischer Funktionen und Verantwortung, für die mitunter die qualifikatorischen Voraussetzungen, insbesondere in punkto soziale Qualifikation, nicht vorhanden sind oder durch Nichtnutzung verschüttet wurden.

Bei den Hoch- und Fachschulkadern, besonders ökonomischer, juristischer und sozialwissenschaftlicher Spezialisierung muß die Weiterbildung und *Umschulung* vor allem Kenntnisse,

Fertigkeiten und Verhaltensdispositionen zur Meisterung marktwirtschaftlicher Anforderungen vermitteln. Eine Reihe von Berufen und Tätigkeiten, die mit der Marktwirtschaft verbunden sind, existierten bisher in der DDR überhaupt nicht oder in anderem Zuschnitt. Das trifft z.B. für Steuerberater, Vertreter, Unternehmensberater, Marketingspezialisten, Personalwirtschaftler u.a. zu.

Marktwirtschaftliche Bedingungen in der *Aus- und Weiterbildung* der Berufstätigen beachten heißt aber auch bedarfsgerechte Auswahl der Teilnehmer, effektive Ausbildungsinhalte und -formen sowie eine für den Erfolg der Bildungsmaßnahme erforderliche materiell-technische Ausstattung der entsprechenden Einrichtungen.

Neue Teilnehmerkreise für Maßnahmen der Erwachsenenbildung werden zu erschließen sein. So entsteht für Personal aus neugegründeten Betrieben, aus schon bestehenden Klein- und Mittelfirmen und aus stillgelegten bzw. umstrukturierten Betrieben ein neuer Bedarf. Über- bzw. zwischenbetriebliche Bildungseinrichtungen werden hier ein wichtiges Betätigungsfeld haben. Unter den Bedingungen eines starken Privateigentums hat eine reglementierte *Aus- und Weiterbildung* erst recht keine Daseinsberechtigung mehr. Andererseits nehmen die Kriterien "Bedarfsgerechtigkeit" und "Finanzierbarkeit" der jeweiligen Bildungsmaßnahmen an Bedeutung zu.

Demografische Faktoren führen zu einer zunehmenden Überalterung der Beschäftigten (zusätzlich forciert durch die Abwanderung vieler jungen Arbeitskräfte). Für diese Beschäftigten entstehen spezielle Weiterbildungserfordernisse.

## 6. Literatur

Arbeitsgesetzbuch der DDR. Staatsverlag der DDR, Berlin 1977

Autorenkollektiv: Das Bildungswesen der DDR. Volk und Wissen, Volkseigener Verlag 1989

Autorenkollektiv: Berufliche Erwachsenenbildung. Volk und Wissen, Berlin 1982

Autorenkollektiv: Erwachsenenbildung. Volk und Wissen, Berlin 1988

Gemeinsamer Beschluß des Ministerrats und des Bundesvorstandes des FDGB vom 21.6.1979  
"Für eine weitere Erhöhung des Niveaus der Erwachsenenbildung". In: Verfügung  
und Mitteilungen des Staatssekretariats für Berufsbildung N2. 5/1979

Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem der DDR. Berlin 1973

Jacob, K./ Stieler, B.: Sozialökonomische Aspekte des Verhältnisses von Arbeitsinhalt und Qualifikation. In: Zeitschrift Sozialistische Arbeitswissenschaften Nr. 2/1982

Jacob, K./ Stieler, B./ Sachse, E.: Ausprägung und Nutzung der beruflichen Disponibilität der Facharbeiter aus reproduktionstheoretischer und arbeitsgestalterischer Sicht. In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung Nr. 2/1985

Jacob, K.: Rolle und Entwicklung der Qualifikation der Arbeitskräfte im gegenwärtigen Kapitalismus. Beitrag im Lehrbrief 3 für das Hochschulfernstudium, Fachausbildung  
Arbeitsökonomie 1985

Lexikon der Wirtschaft, Band Berufsbildung. Verlag Die Wirtschaft, Berlin 1987

Sozialreport 90 - Daten und Fakten zur sozialen Lage in der DDR. Verlag Die Wirtschaft,  
Berlin 1990

Statistisches Jahrbuch der DDR 1989. Staatsverlag der DDR, Berlin 1989

Studien zur Berufsbildung des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR; verschiedene Autoren