

## Arbeitslose vor der Weiterbildung und Umschulung

Luedtke, Jens

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Luedtke, J. (1998). Arbeitslose vor der Weiterbildung und Umschulung. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 21(4), 317-327. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-36895>

### 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.

## Arbeitslose vor der Weiterbildung und Umschulung

*Jens Luedtke*



### 1 Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose

Arbeitslosigkeit in Deutschland - das ist ca. 4 Mio. (Stand: September 1998) brachliegendes und/oder mehr oder weniger vorübergehend nicht genutztes Humankapital. Nach der Legaldefinition (SGB III § 119) gehört zu den Merkmalen eines Arbeitslosen, dass er/sie der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht. Dies beinhaltet, "an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen" (SGB III § 119 (3),2).

Eine allgemeine Kritik an der beruflichen Weiterbildung lautet seit längerem, dass sich die Maßnahmen mit der Massenarbeitslosigkeit "von einem prophylaktischen zu einem kurativen Instrument" (Hofbauer/Dazio 1984, S. 183) entwickelten, also ihrer präventiven Funktion verlustig gegangen seien. Einer der sichtbaren Indikatoren dafür ist, dass der Anteil Arbeitsloser an allen Maßnahmeneintritten von 65,6 % (1990) bis auf 95,1 % (1997) anstieg (wobei keine wesentlichen Ost-West-Unterschiede bestehen). Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung wurden fast ausschließlich zu Maßnahmen für Arbeitslose (vgl. ANBA 2/1991 - 2/1998). Dahinter dürften aber auch die Mittelkürzungen für die Bundesanstalt für Arbeit (BA) stehen. Unter den Arbeitslosen, die in die Weiterbildung gehen, sind jedoch gerade einige Problemgruppen des Arbeitsmarktes - Ältere, Frauen (geringer Qualifizierte und/oder Berufsrückkehrerinnen), Ausländer, Personen ohne Berufsausbildung, Erwerbspersonen mit gesundheitlicher Einschränkung - unterrepräsentiert. Vor allem bei Älteren und Personen mit gesundheitlicher Einschränkung verbesserten sich jedoch durch Weiterbildungsmaßnahmen die individuellen Arbeitsmarktchancen (vgl. Gottschall 1991, S. 396, Hofbauer/Dazio 1984).

Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen sind im Westen eher Maßnahmen für Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt stärkere Benachteiligungen aufweisen, während sie für ostdeutsche Erwerbslose eine allgemein zwingende Notwendigkeit bilden. Allerdings

müssen die Teilnehmer selber bereits eine neue berufliche Perspektive haben, die dann durch die SGB III-Maßnahmen unterstützt werden kann, denn aus sich heraus bieten die Maßnahmen keine Perspektiven und sind auch kein Mittel gegen Existenzängste (vgl. Böhmer 1997, S. 150 ähnlich auch Wolski-Prenger/Rothardt 1996, S. 184). Seit Mitte der 90er drängen die Teilnehmer aufgrund der Verkürzung der Förderzeiten (von 24 auf 18-21 Monate bei Umschulungen) wieder früher auf den Arbeitsmarkt, so dass häufig eine erfolgreich absolvierte Fortbildung nicht in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt mündet (vgl. Dahms/Wahse 1996, S. 48).

Die Erfolgsaussichten in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung lagen für diejenigen, die im dritten Quartal 1993 an Maßnahmen teilnahmen, etwas mehr als ein halbes Jahr später bei 50,7 % für Erwerbslose aus den alten und 43,1 % aus den neuen Ländern. 31,1 % derjenigen aus den alten und deutlich mehr, nämlich 44,6 % aus den neuen Ländern waren weiter Leistungsempfänger (vgl. Blaschke/Nagel, 1995, S. 195). Gegen eine Nutzenbewertung in Form von Beschäftigungsquoten richtet sich aber auch deutliche Kritik (vgl. Meier 1998, S. 94). Ein Effekt, der gerade bei weiterqualifizierenden Maßnahmen auftritt, ist neben einer Verbesserung des Qualifikationsniveaus die Steigerung der Qualifizierbarkeit, also der Lernfähigkeit und Lernbereitschaft (vgl. Schreiber 1998, S. 44). Daher wird gefordert, die Teilnehmer als Hauptakteure ernst zu nehmen und den subjektiven Nutzen zu erfassen, den die Maßnahmen aus ihrer Sicht haben. Eine 1995-97 durchgeführte Längsschnittuntersuchung in den neuen Bundesländern ergab, dass die Akteure an Fortbildungen auch den Symbolwert schätzen. Die Bildungsmaßnahmen dienen als symbolischer Ersatz für die Arbeit und bringen den Teilnehmern vor allem sozialen Nutzen: als sinnerfüllte Zeit und als Möglichkeit der Kontaktpflege mit Personen in gleicher Lage (vgl. Meier 1998, S. 102).

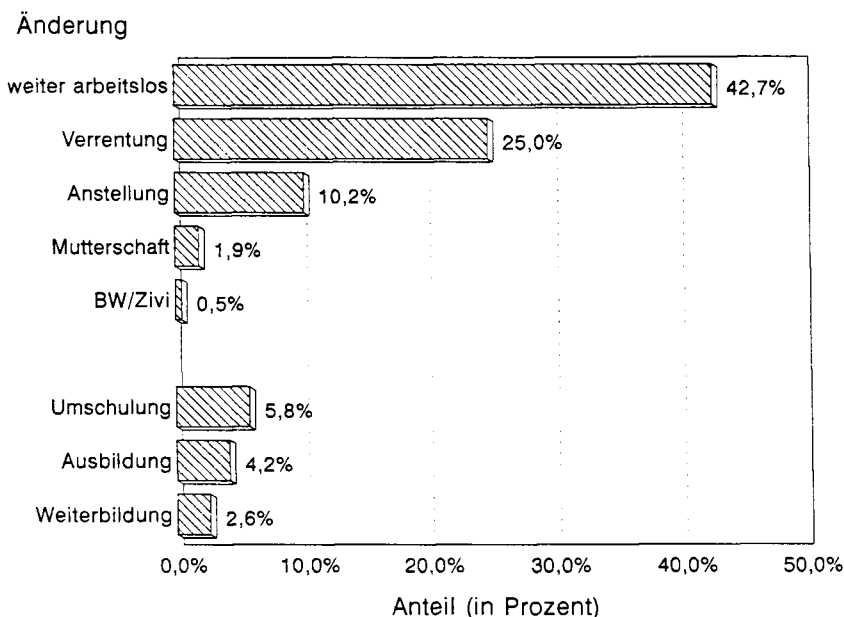
## 2 Ergebnisse zu Weiterbildung und Umschulung

Ziel dieses Beitrags ist es, ein Meinungs- und Einstellungsbild derjenigen Arbeitslosen zu geben, die Interesse an Aus- und Fort- bzw. Weiterbildungs- sowie Umschulungsmaßnahmen haben in absehbarer Zeit und/oder in solche Maßnahmen gehen werden. Die vorgestellten Ergebnisse stammen aus der Studie "Lebensführung in der Arbeitslosigkeit", einer schriftlich-postalischen Befragung von insgesamt 745 baden-württembergischen Leistungsempfängern aus den Arbeitsamtsbezirken Balingen, Freiburg, Mannheim und Ravensburg (vgl. Luedtke 1998). Da für Leistungsempfänger (außer dem Geschlecht) auf der Bezirksebene keine aggregierten Strukturdaten vorlagen und -liegen, konnte ein Test auf Repräsentativität nicht vorgenommen werden. Die Ergebnisse sind daher populationsimmanent und eher explorativ zu verstehen.

## 2.1 Wer investiert in sein Humankapital?

Wie groß ist der Anteil Arbeitsloser, die in eine Aus- oder Weiterbildung bzw. Umschulung gehen? Dazu wurden alle Arbeitslosen gefragt, in welcher Weise sich ihre Lebenssituation in näherer Zukunft ändert.

Abb. 1: Änderung der Lebenssituation in näherer Zukunft

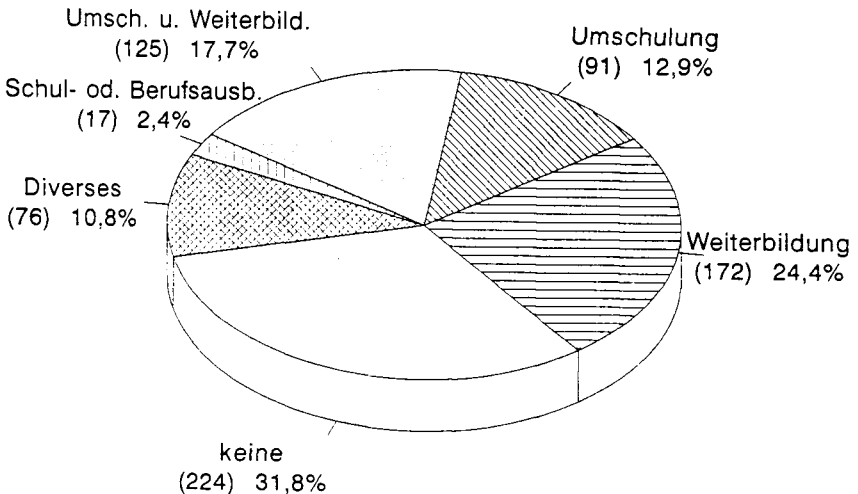


Der größte Teil (42,7 % (311)) bleibt nach eigener Einschätzung weiterhin ohne Arbeit. Ein Viertel der Arbeitslosen kann die Erwerbslosigkeit dauerhaft verlassen. Sie werden verrentet und übernehmen damit eine gesellschaftlich anerkannte "Alternativrolle". Den Weg in eine andere "Alternativrolle" treten 1,9 % (16) Frauen an, die in Mutterschaft gehen werden. In der Arbeitslosigkeit "zwischengeparkt" sind die 0,5 % (4) Arbeitslosen, die auf ihren Wehr- bzw. Zivildienst warten. Eine relativ kleine Gruppe von 10,2 % (74) hat nach eigenen Angaben relativ sicher wieder eine Anstellung in Aussicht.

Vergleichsweise wenig Erwerbslose (4,2 % (31)) beginnen dagegen eine Ausbildung ((weiterführender) Schulabschluss, Lehre oder Studium). Sehr klein (2,6 % (19)) ist der Anteil derer, die in eine Weiterbildung gehen. Etwas mehr Erwerbslose (5,8 %

(42)) stehen für eine Umschulung an. D. h.: zusammen 12,6 % (92) Arbeitslose investieren freiwillig oder durch das Arbeitsamt in ihr Humankapital. Da es sich jedoch um Bestandsdaten handelt, lassen sich keine Aussagen dazu machen, wie viele Arbeitslose während ihrer gesamten Arbeitslosigkeitsdauer in diese Maßnahmen gehen (können); das wäre nur über eine Abgangsstichprobe zu erfassen. Einzig differenzierungskräftiges Merkmal ist das Lebensalter, und zwar bei der *Umschulung*.<sup>1</sup> Es überrascht nicht, dass sie nur eine Maßnahme für Jüngere (8,8 % (19) von dieser Gruppe werden eine Umschulung beginnen) bzw. "Mittelalte" - 9,8 % (26) von ihnen fangen mit einer Umschulung an - sind: Hier bestehen Chancen, dass sich die Maßnahme "lohnt", denn beide Gruppen haben altersbedingt noch genügend Zeit, um das neu Erlernte in einem neuen Beruf einbringen zu können (und sie weisen vermutlich altersbedingt mehr Flexibilität für neue Lerninhalte auf).

Abb. 2: Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.  
Anteile teilnahmewilliger Arbeitsloser.



<sup>1</sup> Es wurden drei Altersgruppen gebildet: Jüngere (b. u. 35 Jahre), Mittelalte (35 b. u. 55 Jahre), Ältere (55 Jahre u. mehr).

Daneben tritt die Überlegung, wer die *Motivation* für Weiterbildung, Umschulung oder Ausbildung aufbringt, mit der Intention, dadurch seine Chancen für den Arbeitsmarkt zu verbessern? Es zeigt sich, dass demgegenüber (zumindest laut Absichtserklärung) deutlich mehr Arbeitslose Interesse hätten, in Maßnahmen zu gehen, die zu einer Verbesserung ihrer Wiederbeschäftigungschancen beitragen würden (vgl. Abbildung 2). Ein Achtel (12,9 % (91)) wäre *ausschließlich* zu einer Umschulung (und damit einem Berufswechsel) bereit. Etwa ein Viertel (24,4 % (172)) sehen *ausschließlich* in einer Weiterbildung im bisherigen Beruf die Möglichkeit zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen, 0,8 % (6) wollen *nur* den Schulabschluss und 1,5 % (11) eine Berufsausbildung nachholen. Umschulung *und/oder* Fortbildung sehen 17,7 % (125) als Erfolg versprechende Optionen, und 2,4 % (17) würden eine Berufs- oder eine Schulausbildung nachmachen. (1,8 % (13) wären zu *allen* vier Maßnahmen bereit). Es zeigt sich aber auch, dass mit gut drei Zehnteln (31,5 % (214)) die größte Gruppe an *keiner* dieser Maßnahmen teilnehmen möchte - sei es, dass sie nicht an den Erfolg glauben, sei es, weil sie die Maßnahmen ablehnen oder einfach kein Interesse haben. Auch hier trennt das *Lebensalter* am deutlichsten: Ältere Arbeitslose zeigen nur eine relativ geringe Bereitschaft, an erfolgfördernden Maßnahmen teilzunehmen. Zu fast drei Vierteln lehnen sie dies ab, da viele von ihnen (als Vorruheständler) in absehbarer Zeit das Ende der Erwerbsbiographie vor Augen haben. Jüngere Arbeitslose und Erwerbslose der mittleren Altersgruppe sind demgegenüber um das mehrfache häufiger bereit, entsprechende Investitionen vorzunehmen. Ihre Erwerbsbiographie dauert noch längere Zeit und sie haben zudem nicht selten die (Mit-)Verantwortung für eine Familie: Jeweils fast die Hälfte wären zu einer Umschulung bereit - unter den Älteren nur ein Zehntel - , knapp sechs Zehntel zu einer Weiterbildung (gegenüber einem guten Fünftel bei den Älteren).

Keineswegs ungewöhnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei der *Dauer der Arbeitslosigkeit*: Wer bislang kurzfristig (b. u. 6 Monate) oder mittelfristig (6 b. u. 12 Monate) ohne Arbeit ist, ist wesentlich häufiger bereit, aktiv zu werden, um seine Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Das gilt im Wesentlichen für die Fortbildung, wo jeweils deutlich mehr als ein Drittel der kurz- und mittelfristig Arbeitslosen einem Sechstel der Langzeit- und einem guten Fünftel der Überlangzeiterwerbslosen (24 Monate u. mehr) gegenüberstehen. Wer erst kürzere Zeit ohne Arbeit ist, räumt sich vermutlich noch größere Chancen ein, durch eine Fortbildung in die Arbeit bzw. den Beruf zurückzukommen.

Zu beachten ist weiterhin, dass Männer häufiger als Frauen gar keinen Willen zeigen, an Umschulungen etc. teilzunehmen (42,3 % (155) gegenüber 27,8 % (67)). Dafür sind deutlich mehr Frauen bereit, eine Weiterbildung im erlernten Beruf zu besuchen, um die Arbeitsmarktchancen zu verbessern (36,9 % (89) gegenüber 22,4 % (82) bei Männern); möglicherweise empfinden sie entweder eine größere Dringlichkeit dafür oder betrachten die Maßnahmen als effektiver. Außerdem sinkt mit steigendem *Bildungsniveau* der Vorbehalt gegenüber der Wirkung von Umschulung und/oder

Fortbildung: Sind noch 41,4 % (111) der Arbeitslosen mit Hauptschulabschluss nicht bereit, an irgendeiner der erwähnten Maßnahmen teilzunehmen, so sind es bei denen mit mittlerer Reife bzw. höherer Bildung (Abitur/Hochschulabschluss) jeweils nur um die drei Zehntel. Dafür äußern die letztgenannten mit je gut einem Drittel - gegenüber gut einem Fünftel bei denen mit Hauptschulbildung - viel häufiger die Bereitschaft, an einer Fortbildung teilzunehmen. Möglicherweise steht dahinter die Art des Berufes: sie sehen vielleicht ihren Beruf als zukunftssträchtiger, so dass ein Aktualisieren der Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichend scheint. Für diese Vermutung würde sprechen, dass die Bereitschaft zur Umschulung, also zum Wechsel in einen anderen Beruf, mit steigendem Bildungsniveau sichtlich abnimmt: von einem Fünftel bei denen mit Hauptschulabschluss bis auf 6,9 % (12) bei denjenigen mit höherer Bildung.

## 2.2 Bereitschaft und Erwerbsbiographie

Die Bereitschaft zur Teilnahme hängt auch von den subjektiven Vorstellungen über die Planung der Erwerbsbiographie in der nächsten Zeit ab.

Tab. 1: Bereitschaft zur Teilnahme an Maßnahmen nach der Planung für die Erwerbsbiographie

Maßnahmen	Planung der Erwerbsbiographie			Gesamt
	Hausmann/ Hausfrau	Teilzeitstelle (Familie/Beruf)	Ganztagsstelle (schnell)	
keine	83,9 % (78)	30,0 % (74)	20,5 % (47)	35,0 % (199)
Fortbildung	10,7 % (10)	36,8 % (91)	28,4 % (65)	29,2 % (166)
Umschulung	2,2 % (2)	14,2 % (35)	22,3 % (51)	15,4 % (88)
Fortbildung u. Umschulung	3,2 % (3)	19,0 % (47)	28,8 % (66)	20,4 % (116)
Gesamt	100,0 % (93)	100,0 % (247)	100,0 % (229)	100,0 % (569)

$\chi^2 = 133,7$ ; d. f. = 6;  $\alpha = 0,00000$ ;  $C_{\text{kor}} = 0,53$ .

Inhaltlich bedeutsame Werte sind unterlegt.

Die Teilnahmebereitschaft nimmt zu, je mehr die Arbeitslosen wieder in ein Normal- bzw. Vollzeitbeschäftigungsverhältnis streben (vgl. Tabelle 1). Von denjenigen, die Spaß daran haben könnten, noch für eine längere Zeit Hausmann bzw. Hausfrau zu sein, möchten über vier Fünftel gar keine der angesprochenen Maßnahmen besuchen - für ihr unmittelbares Zukunftsziel bedarf es keiner Verbesserung der Arbeitsmarktchancen. In überhaupt nennenswertem Umfang (ein Zehntel) wäre diese Gruppe nur zu einer (Anpassungs-)Weiterbildung bereit. Wer Interesse an einer Teilzeitstelle hat, um dadurch Familie und Beruf zu vereinbaren, zeigt bereits deutlich mehr Motivation, an Maßnahmen teilzunehmen, vor allem an Weiterbildungen (gut ein Drittel). Dagegen sind diejenigen, die so schnell wie möglich wieder in eine Ganztagsstelle finden möchte, häufiger als alle andern zu Umschulungen (gut ein Fünftel) oder zu beidem bereit (knapp drei Zehntel), um damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern zu können. In dieser Gruppe dürfte ein erheblicher Leidensdruck bestehen, der zu einer großen Handlungsbereitschaft führt. Der Trend erweist sich bei allen Differenzierungen als stabil. (Ein Indiz für den Leidensdruck wäre, dass das Gefühl, die eigene Situation als Belastung zu empfinden, zunimmt, je dringlicher die Arbeitslosen in nächster Zeit wieder in eine Vollzeitbeschäftigung wollen: Fühlen sich Hausmänner/-frauen noch eher weniger belastet (2,5 auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (sehr stark)), so empfinden diejenigen, die Teilzeitstellen suchen, bereits belastende Momente (3,0), und wer eine Vollzeitstelle möchte, ist schon eher stark belastet (3,6)).

Die drei Gruppen - Hausmänner/-frauen, Teilzeit- und Ganzzeitinteressierte - sind in sich durchaus heterogen. Bei allen zeigen Ältere durchgängig weniger Interesse. Bei denen, die in eine Teilzeitstelle möchten, sind Frauen weitaus motivierter: 43,9 % (50) der Männer, aber nur 17,4 % (23) der Frauen lehnen eine Teilnahme an Maßnahmen überhaupt ab; jedoch hätte etwa die Hälfte der Frauen (49,2 % (65)) Interesse an einer Weiterbildung im bisherigen Beruf, aber nur 22,8 % (26) der Männer.

Es steht also zu vermuten, dass die Motivation zu weiterbildenden oder umschulenden Kursen auch extrinsisch sein dürfte, weil Arbeitslose ihre Lage als mehr oder weniger belastend empfinden. Der Frage soll nun anhand ausgewählter Statements zur Lagebeurteilung nachgegangen werden (vgl. Tabelle 2).

Wer an *keiner* Maßnahme teilnehmen möchte, ist - wie auch die, die an einer Umschulung interessiert wären - intensiver als die anderen Gruppen davon überzeugt, dass man gegen die Arbeitslosigkeit ohnehin nichts machen könne, sie also eher *fatalistisch* hinnehmen muss. Dies könnte aber auch eine Legitimationsstrategie sein: Vielleicht haben sich die Nicht-Interessierten innerlich bereits von der Erwerbsarbeit zurückgezogen. Für Letzteres spräche, dass ihnen die *Anerkennung* durch die vormalige Arbeit weniger als allen anderen fehlt. Wer an keiner Maßnahme interessiert ist, meint außerdem - zwar nicht sehr ausgeprägt, aber deutlicher als die übrigen Arbeitslosen -, mit *zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit immer besser damit umgehen* zu können. Bereits sichtlich negativer sehen die Weiterbildungsbereiten diese Möglichkeit, und die



beiden anderen Gruppen (Umschulung oder beide Maßnahmen) äußern sich dazu eher ablehnend. Die Motivation scheint also von der als negativ empfundenen eigenen Situation gefördert zu werden.

Tab. 2: Beurteilung der Lage in der Arbeitslosigkeit der nach der Bereitschaft zur Teilnahme an Maßnahmen

Beurteilung	Bereitschaft zu Teilnahme an Maßnahmen				eta <sup>2</sup>
	keine	Weiter- bildung	Umschulung	Weiterb. u. Umschulung	
Sorge um Stelle	3,0	4,0	4,3	4,5	0,18***
besser damit umgehen	3,2	2,5	2,1	2,1	0,11***
Annerkennung fehlt	3,2	3,7	3,9	4,2	0,09***
Angst vor Zukunft	2,8	3,2	3,6	3,6	0,05***
kann nichts machen	3,4	3,0	3,4	2,9	0,03**

Skala: jeweils von 1 (lehne voll ab) bis 5 (stimme voll zu). \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ .  
Inhaltlich bedeutsame Werte sind unterlegt.

Auch weisen Arbeitslose, die an keiner Maßnahme interessiert sind, die im Vergleich geringsten *Zukunftssängste* auf, gefolgt von denen, die in Weiterbildungen eine Chance sehen. Erheblich mehr Sorgen macht dagegen den Arbeitslosen der beiden anderen Gruppen ihre Zukunft. Dem entspricht auch, dass die Nicht-Teilnahmeinteressierten sich zwar *Sorgen um eine Stelle* machen, allerdings mit Abstand weniger als alle anderen, die stark bis sehr stark besorgt sind. Die Bereitschaft für Umschulungen und für die Teilnahme an beiden Maßnahmen darf daher als Ausdruck einer insgesamt als eher belastend und drückend empfundenen Lage gesehen werden, gleichsam als Strohalm, an den sich die Arbeitslosen hoffnungsvoll klammern würden - wenn sie ihn bekämen.

Die unterschiedliche Bereitschaft zur Teilnahme an verschiedenen Maßnahmen drückt auch die Bereitschaft zur Mobilität aus (z. B. ist mit der Umschulung die Wahrscheinlichkeit eines zukünftigen Berufswechsels verbunden, also horizontale berufliche

Mobilität - die freilich mit sozialem Abstieg verbunden sein kann). Daher soll verglichen werden, inwieweit sich diese Gruppen hinsichtlich ihrer geäußerten Bereitschaft zu räumlicher, horizontaler und vertikaler Mobilität unterscheiden (vgl. Tabelle 3).

Tab. 3: Bereitschaft zur Mobilität nach der Bereitschaft zur Teilnahme an Maßnahmen

Mobilität	Bereitschaft zur Teilnahme an Maßnahmen				eta <sup>2</sup>
	keine	Weiterbildung	Umschulung	Weiterbildg./Umschulung	
Berufswechsel	2,7	3,1	4,6	4,3	0,28***
Umschulung	2,0	3,2	4,6	4,6	0,45***
schlechtere Arbeitszeiten	2,4	3,0	3,1	3,1	0,05***
längere Arbeitswege	2,6	3,2	3,3	3,3	0,06***
Wohnortwechsel	1,6	2,2	2,3	2,4	0,05***
weniger Einkommen	2,3	2,5	2,6	2,6	0,01·
weniger interessant	2,1	2,0	2,5	2,4	0,04***
geringer qualifiziert	2,3	2,3	2,9	2,8	0,05***

Skala: von 1 (lehne voll ab) bis 5 (stimme voll zu); \*\*\* p < 0,001; · p > 0,05.

Inhaltlich bedeutsame Werte sind unterlegt.

Ein bloßer Test auf Konsistenz sind daher die Fragen zur horizontalen Mobilität: Sowohl beim Berufswechsel als auch (selbstredend) bei der Umschulung zeigten die Desinteressierten bzw. die nur an Weiterbildungen Interessierten erheblich weniger Bereitschaft, die anderen dagegen volle Zustimmung.

Die Bereitschaft zur vertikalen beruflichen Mobilität - durch weniger interessante oder geringer qualifizierte Tätigkeiten - polarisiert die Arbeitslosen: Wer die Bereitschaft zur Umschulung (ausschließlich oder auch in Verbindung mit der Weiterbildung) hat, würde auch in höherem Maße Zugeständnisse an die Art der Berufsstelle machen - wengleich die Bereitschaft auch nur in etwa mittelstark ausgeprägt ist. Wer ausschließlich Weiterbildungen absolvieren würde, hat dagegen noch nicht das unbedingte Gefühl, dass der bisherige Beruf das Problem bildet. Deshalb besteht auch eher weniger die Motivation, vom eigenen Beruf als solchem wegzugehen. Angestrebt würde vielmehr eine Optimierung im Beruf durch Auffrischung der Kenntnisse. Nicht eindeutig interpretierbar war die Einkommensfrage, da alle Gruppen dazu in fast ähnlichem Umfang nur in begrenztem Ausmaß bereit wären.

Bei der räumlich-geographischen Mobilität - ungünstiger Arbeitszeiten, längere Arbeitswege oder Wohnortwechsel - zeigen diejenigen, die an keiner der angesprochenen Maßnahmen teilnehmen möchten, eindeutig weniger Bereitschaft zu Zugeständnissen als alle übrigen. Hier wirkt mit großer Wahrscheinlichkeit die Zukunft mit ein, da die Mehrheit dieser Gruppe in absehbarer Zeit verrentet wird und von daher innerlich mit der Erwerbsbiographie bereits langsam abschließt.

### 3 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich zur "Weiterbildung und Umschulung in der Arbeitslosigkeit" festhalten:

- Die Anteile von Arbeitslosen, die nach eigener Angabe in Ausbildung sowie Umschulung und Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen gehen werden, sind mit zusammen etwa einem Achtel relativ klein. Mehrheitlich verändert sich für die Arbeitslosen nichts an ihrer Lage oder sie werden (am zweithäufigsten) verrentet. Wesentliche Unterschiede bestehen vor allem nach dem Lebensalter, denn Ältere werden wesentlich seltener an diesen Maßnahmen teilnehmen. Ähnliches gilt auch für (zumeist ältere) Lang- und Überlangzeitarbeitslose.
- Prinzipiell wären nach eigener Aussage wesentlich mehr Erwerbslose bereit ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern, als realiter gehen können oder dürfen. Der mit knapp einem Drittel größte Anteil lehnt allerdings Weiterbildung und/oder Umschulung ab. Etwa ein Viertel würde ausschließlich in eine Weiterbildung gehen, ein Achtel wäre nur zu einer Umschulung bereit.
- Auch hier zeigen Ältere durchgängig weniger Interesse. Mit steigender Bildung nimmt die Bereitschaft zur Teilnahme dagegen zu.
- Je dringlicher Arbeitslose wieder in eine Vollbeschäftigung bzw. ein Normalerwerbsverhältnis wollen, desto größer ist tendenziell ihre Teilnahmebereitschaft.

- Wer die Bereitschaft zur Umschulung und damit zu einem Berufswechsel aufbringt, beurteilt seine Lage schlechter als diejenigen, die in Weiterbildung gehen oder entsprechende Maßnahmen ablehnen. Auch weisen sie neben der horizontalen auch eine größere Bereitschaft zu vertikaler beruflicher Mobilität auf.

## Literatur:

- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Heft 2/1991, Heft 2/1998
- Blaschke, Dieter; Nagel, Elisabeth, 1995: Beschäftigungssituation der Teilnehmer an AFG-finanzierter beruflicher Weiterbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, Heft 2, S. 195-213.
- Böhmer, Sabrina, 1997: Vom (Irr-)Glauben, durch arbeitspolitische Maßnahmen eine Chancen zu erhalten. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 20, Heft 2, S. 141-153.
- Dahms, Vera; Wahse, Jürgen, 1996: Zur Erwerbstätigkeit in Ostdeutschland im Transformationsprozess. In: Nickel, Hildegard M.; Kühl, Jürgen; Schenk, Sabine (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, 2. durchges. Aufl., Opladen, S. 29-54.
- Gottschall, Karin 1991: Chancengleichheit durch Bildung? Zum Stellenwert von Weiterbildung für die Erwerbschancen von Frauen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, S. 396-408.
- Hofbauer, Hans, 1985: Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose Jungakademiker. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 18, Heft 4, S. 307-314.
- Hofbauer, Hans; Dazio, Werner, 1984: Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 16, Heft 2, S. 183-200.
- Luedtke, Jens, 1998: Lebensführung in der Arbeitslosigkeit. Pfaffenweiler.
- Meier, Artur, 1998: Ungeplanter Nutzen. Zum Funktionswandel von Fortbildung und Umschulung. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 8, S. 91-104.
- Nickel, Hildegard M.; Kühl, Jürgen; Schenk, Sabine (Hrsg.), 1996: Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, 2. durchges. Aufl., Opladen.
- Schreiber, Norbert, 1998: Was nutzt berufliche Weiterbildung? Befunde aus aktuellen empirischen Untersuchungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 21, Heft 1, S. 29-47.
- Sozialgesetzbuch (SGB), Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung (1998). Bonn.
- Wolski-Prenger, Friedhelm; Rothardt, Dieter, 1996: Soziale Arbeit mit Arbeitslosen. Weinheim.

**Dr. Jens Luedtke**

**Lehrstuhl für Soziologie II**

**Katholische Universität Eichstätt**

**85071 Eichstätt**

**Tel.: 08421/93-1665**

**e-Mail: jens.luedtke@ku-eichstaett.de**

*Jens Luedtke*, Dr. phil., geb. 1962, Studium der Soziologie, Psychologie und Philosophie in München, wissenschaftlicher Assistent an der Katholischen Universität Eichstätt. Forschungsschwerpunkte: Arbeitslosigkeit, Drogenpolitik, Modernisierung.