

### Was bewirkt berufliche Weiterbildung? Effekte bei zwei extrem unterschiedlichen Teilnehmergruppen

Böhmer, Sabrina; Schreiber, Norbert

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:

Böhmer, S., & Schreiber, N. (2000). Was bewirkt berufliche Weiterbildung? Effekte bei zwei extrem unterschiedlichen Teilnehmergruppen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 23(2), 127-143. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-37181>

#### 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.



**Was bewirkt  
berufliche Weiterbildung?  
Effekte bei zwei extrem  
unterschiedlichen  
Teilnehmergruppen**

*Sabrina Böhmer und Norbert Schreiber*

## **1 Einleitung**

Weiterbildung hat in der Bevölkerung ein sehr gutes Image. Nach der neuesten Umfrage zum Berichtssystem Weiterbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sind 92 % aller Deutschen zwischen 19 und 64 Jahren der Meinung, jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden (vgl. Kuwan 1999). Die Mehrheit der Bevölkerung ist vom Nutzen beruflicher Kurse und Lehrgänge überzeugt. Lediglich ein Drittel der Befragten glaubte, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben.

Bei den Milliardensummen, die jährlich in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen fließen (vgl. Alt et. al. 1994; Bardeleben et al. 1996; Krekel 1994), ist es kein Wunder, dass immer häufiger nach empirischen Belegen für den Nutzen dieser Ausgaben gefragt wird. So sind die Arbeitsämter nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) neuerdings dazu verpflichtet, jährlich Rechenschaft über die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen zu geben

(vgl. Blaschke/Nagel 1999). In einer so genannten „Eingliederungsbilanz“ ist mitzuteilen, wie viele Absolventen nach den geförderten Lehrgängen nicht mehr arbeitslos sind.

Bemerkenswerterweise gibt es bisher in Deutschland nur wenige groß angelegte empirische Untersuchungen, die sich mit den Effekten beruflicher Weiterbildung beschäftigen (vgl. Schreiber 1998). Deshalb hat die grundsätzliche Frage nach wie vor ihre Berechtigung: Ist berufliche Weiterbildung tatsächlich, wie es die bildungspolitische Rhetorik zu vermitteln sucht, eine „Investition in die Zukunft“ oder pflegen die Weiterbildungsteilnehmer nur eine „Nutzenillusion“ (Behringer 1996), die in gar keinem Verhältnis zu den nachweisbaren Wirkungen steht?

Zwei neuere Studien bieten die Möglichkeit, die Effekte beruflicher Weiterbildung bei zwei sehr unterschiedlichen Gruppen von Maßnahmeteilnehmern zu prüfen (vgl. Meier et. al. 1998; Fauser/Schreiber 1999). Bei beiden Untersuchungen unterscheiden sich sowohl die Rahmenbedingungen der Weiterqualifizierung als auch der Teilnehmerkreis und außerdem das Umfeld, in das die neu erworbenen Fähigkeiten eingebracht werden können. Die beiden Untersuchungsgruppen können als „Extremfälle“ angesehen werden (vgl. Tabelle 1). Dabei stehen auf der einen Seite Arbeitslose aus den neuen Bundesländern im Blickfeld, die an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit teilgenommen haben (Gruppe A). Auf der anderen Seite ist über die Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen von Stipendiaten der „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu berichten (Gruppe B). Diese jungen Facharbeiter und Fachangestellten haben ihre Lehre mit sehr guten Noten abgeschlossen und hatten drei Jahre lang die Möglichkeit, ihr Stipendium für selbst gewählte Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen.

Tab.: Daten zu den Teilnehmergruppen

	Arbeitslose in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (Gruppe A)	Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung (Gruppe B)
Art der Weiterbildung	Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit	Weiterbildung mit einem dreijährigen Stipendium des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (maximal 9.000 DM)
offizielle Zielsetzung der Weiterbildung	Reintegration in den Arbeitsmarkt	Förderung besonders leistungsfähiger junger Erwerbstätiger mit Lehrabschluss
Weiterbildungsbeteiligung	meistens auf Initiative der Betroffenen	freiwillig, freie Wahl der Weiterbildungsmaßnahmen
Teilnehmerstruktur	Arbeitslose meistens über 30 Jahre, die teilweise schon lange Arbeit suchen	Erwerbstätige unter 30 Jahre, die ihre Lehre mit sehr guten Noten abgeschlossen haben
Wohnorte der befragten Weiterbildungsteilnehmer	ausschließlich in den neuen Bundesländern	mehrheitlich in den alten Bundesländern
regionale Arbeitsmarktlage	wesentlich schlechter als in den alten Bundesländern	meistens wesentlich besser als in den neuen Bundesländern
Untersuchungsmethoden	narrativ-fokussierte Interviews mit den Teilnehmern; schriftliche Befragung der Teilnehmer während und nach der Maßnahmen	halbstandardisierte Interviews mit ehemaligen Stipendiaten; schriftlich-postalische Befragung nach den Maßnahmen
Jahr der Erhebungen	während der Maßnahmen: 1995/96, danach: 1997	1997 nach den Maßnahmen
Durchführung der Untersuchung	Artur Meier, Sabrina Böhmer, Bettina Möller, Kerstin Neuberg	Richard Fauser, Norbert Schreiber

Der Bericht stellt zunächst die beiden Untersuchungsgruppen kurz vor und beschäftigt sich dann mit den Weiterbildungseffekten aus Sicht der Teilnehmer. Dabei kommen sowohl quantitative als auch qualitative Analysemethoden zum Zuge. Abschließend geht es um die Frage, was unter den noch immer herrschenden ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen vor allem für die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen (hier repräsentiert durch die Gruppe A) getan werden könnte.

Auf methodische Probleme, Wirkungen von Weiterbildung zu erfassen, möchten wir hier nicht eingehen. Dazu sei auf die Arbeiten von Blaschke/Nagel (1995), Blaschke et al. (1992), Götz (1993), Kasperek/Koop (1991), Reischmann (1993) und Schreiber (1998) hingewiesen.

## 2 Datengrundlage

Die Studie bezieht sich auf zwei Untersuchungsgruppen, die in verschiedener Hinsicht Extrempole bilden:

- Die Arbeitslosen (Gruppe A) haben meistens auf eigene Initiative an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit teilgenommen. Allerdings steht hinter dieser „freiwilligen“ Teilnahme fast immer der Druck, ohne Teilnahme auf absehbare Zeit die finanzielle Unterstützung in Form von Arbeitslosengeld/-hilfe zu verlieren. Alle Teilnehmer leben in den neuen Bundesländern und waren zu Beginn der Maßnahmen arbeitslos. Die regionale Arbeitsmarktlage ist für sie sehr viel problematischer als in den alten Bundesländern (vgl. Hirschenauer 1999).
- Die jungen Facharbeiter und Fachangestellten der Begabtenförderung berufliche Bildung (Gruppe B) konnten drei Jahre lang auf freiwilliger Basis mit Fördermitteln in Höhe von maximal 9.000 DM an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Kaum ein Stipendiat kennt Arbeitslosigkeit aus eigener Erfahrung. Die Mehrheit dieser Weiterbildungsteilnehmer ist unter 30 Jahre und hat die Lehre mit sehr guten Noten abgeschlossen. Die meisten wohnen in den alten Bundesländern mit vergleichsweise günstigen regionalen Arbeitsmarktbedingungen.

Beide Gruppen von Weiterbildungsteilnehmern wurden 1997 nach Abschluss ihrer Weiterbildungsmaßnahmen schriftlich-postalisch befragt. Von den 2.152 Teilnehmern der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, die zuerst 1995 während der Kurse schriftlich befragt worden waren, erklärten sich 961 Personen bereit, an einer Nachbefragung teilzunehmen. Von dieser Teilgruppe beteiligten sich 392 (41 %) an der zweiten Erhebung 1997. Die ehemaligen Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung sind durch 2.803 Befragte vertreten. Von den postalisch erreichbaren Adressaten dieser Gruppe sandten 65 % ihren Fragebogen ausgefüllt zurück. Außerdem wurden nach Abschluss der Weiterbildung mit 14 Teilnehmern der Gruppe A narrativ-fokussierte Interviews und mit 29 ehemaligen Stipendiaten halboffene Interviews durchgeführt.

### **3 Weiterbildungseffekte bei Teilnehmern von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen**

#### **3.1 Subjektive Nutzenbewertung**

Das mit diesen Lehrgängen angestrebte offizielle Ziel, die Reintegration in das Erwerbsleben, wurde in den meisten Fällen nicht erreicht. Nur 44 % der Weiterbildungsteilnehmer hatten bis zum Befragungszeitpunkt ein halbes bis ein Jahr nach Abschluss der Maßnahme einen Arbeitsplatz gefunden.<sup>1</sup> Die Effekte fallen noch schlechter aus, wenn zusätzlich folgende Einschränkungen berücksichtigt werden: Nur 34 % der Befragten waren der Meinung, die Weiterbildung sei bei der Vermittlung nützlich gewesen. Lediglich 10 % der wieder Beschäftigten gaben an, nur wegen der absolvierten Lehrgänge ihre neue Stelle erhalten zu haben.

Trotz der mäßigen Wirkungen fällt die subjektive Nutzenbilanz positiv aus. Nur 8 % halten ihre berufliche Weiterbildung aus retrospektiver Sicht für nutzlos. Die meisten glauben, dass sie ihnen auch über das Berufsfachliche hinaus viel gebracht hat. Allerdings wird der Wert der Kurse jetzt noch mehr als während der Lehrgänge an außerberuflichen Kriterien gemessen. Fortbildung und Umschulung (FuU) war für viele eine sinnvolle Alternative dazu, arbeitslos zu Hause zu sitzen. Sie boten die Möglichkeit, die eigene Lernbereitschaft und Lernfähigkeit unter Beweis zu stellen. Nicht zuletzt kamen durch die Lehrgänge soziale Kontakte mit Arbeitslosen in ähnlicher Lage zustande, was für die emotionale Situation der Betroffenen durchaus relevant ist. Außerdem, und dies sollte nicht außer Acht gelassen werden, bedeutet die Teilnahme zumindest zeitweilig wieder finanzielle Sicherheit, da sich mit der Beteiligung an FuU der Anspruch auf Arbeitslosengeld um den Zeitraum der Maßnahme verlängert.

#### **3.2 Resignation oder gesteigerte Eigeninitiative?**

Nach den Ergebnissen der Zweitbefragung lassen sich die ehemaligen Teilnehmer danach unterscheiden, ob sie die Weiterbildung als

1. offensiv genutzte Chance zur Reintegration in die Arbeitswelt,
2. erzwungene Überbrückung der als Isolation empfundenen Zeit der Arbeitslosigkeit oder
3. lediglich als Unterbrechung einer nahezu aussichtslosen Lebensphase sehen (siehe auch Böhmer 1997).

Für alle Interviewten gilt, dass der Verlust des Glaubens, durch FuU eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen, nicht zum Motivationsverlust führt, sondern

---

<sup>1</sup> Bei dieser Quote sind auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einbezogen.

lediglich zur Motivationsverschiebung. Erstaunlicher Weise ist die Bewertung der Weiterbildung nicht zwangsläufig von der Dauer der Arbeitslosigkeit abhängig, sondern vom sozialen Umfeld und der hier artikulierten Erwartungshaltung. Noch immer ist die Einstellung „Wer Arbeit will, bekommt auch eine“ weit verbreitet und stellt die Betroffenen unter Druck, da der Erfolg nicht an der Arbeitsmarktsituation, sondern maßgeblich an der eigenen Initiative bzw. an deren Erfolg gemessen wird.

Beängstigend ist allerdings die steigende Resignation der Teilnehmer nach Ablauf der besuchten Weiterbildungsmaßnahme im Hinblick auf die (berufliche) Zukunft. Waren viele der Befragten zu Beginn der Weiterbildung zwar unsicher und mit der für sie neuen Situation der Arbeitslosigkeit überfordert,<sup>2</sup> ist die Anzahl derer, die nach erfolgreichem Abschluss und dennoch anhaltender Erwerbslosigkeit hoffnungslos und voller Versagensängste sind, fast doppelt so hoch. Vor allem die sich stetig verschlechternde finanzielle Situation trägt dazu bei, dass die Betroffenen Gedanken an die fernere Zukunft lieber verdrängen und sich mehr und mehr aus der Gesellschaft zurückziehen – was die Chancen auf einen Wiedereinstieg ins Berufsleben erneut beeinträchtigt.

Bei Teilnehmern, die bereits länger arbeitslos sind, werden außerdem starke Tendenzen sichtbar, die Sinnhaftigkeit der Teilnahme vor sich und anderen zu legitimieren. Hier wird deutlich, welch enormer Druck durch das gesellschaftliche Muster „Integration in die Gesellschaft durch Arbeit“ entsteht. Da aber eine Reintegration in den Arbeitsmarkt nicht greifbar erscheint, orientiert sich die Bewertung der Lehrgänge an zwei völlig anderen Aspekten und zwar dem *sozialen Kontakt* und dem *Erfolg durch Bestehen der Prüfung*. Bei manchen befragten Frauen lässt sich sogar feststellen, dass die Teilnahme an den Maßnahmen bereits als eine Form beruflicher Tätigkeit verstanden wird, die damit ihre *eigentliche Überbrückungsfunktion* verloren hat.

Die Teilnehmer lassen sich in drei Gruppen unterteilen: Während einige Befragte vom intendierten Nutzen der Weiterbildung zu Beginn der Maßnahme überzeugt zu sein scheinen (Gruppe 1), argumentieren viele Arbeitslose, die Weiterbildung sei vor allem ein Schutz vor weiterem sozialen Abstieg (Gruppe 2). Dieser Schutz wird sowohl in finanzieller als auch sozialer Hinsicht gesehen. Der größte Teil der Befragten zeichnet sich allerdings bereits zu Beginn der Maßnahme durch eine extreme Resignation aus (Gruppe 3), die sich nach Abschluss der Kurse noch verstärkt. Die Zukunftsaussichten werden in den düstersten Farben geschildert, das Selbstwertgefühl ist häufig am Boden und wird nicht – wie bei anderen Betroffenen – durch Zweckoptimismus aufrecht erhalten. Außerdem werden vor allem hier Ängste artikuliert, die von „*Arbeitslosigkeit*

---

<sup>2</sup> Hier muss in Betracht gezogen werden, dass die Befragten alle in der ehemaligen DDR sozialisiert wurden und Arbeitslosigkeit im üblichen Sinn des Begriffs dort bis zur Wende 1989 nicht existierte. So ist auch bei längerer Arbeitslosigkeit die Situation als „neu“ zu interpretieren, da die Betroffenen nicht aus einem Repertoire an Handlungsoptionen der Vergangenheit schöpfen können.

bedeutet persönliche Inkompetenz“, über „Arbeitslosigkeit bedeutet Isolation“ bis hin zur Meinung, „Arbeitslosigkeit bedeutet in allen Bereichen eine existentielle Krise“, reichen.

Auch in der Einstellung zu ihrer Weiterbildung unterscheiden sich die Befragten in drei Punkten: Während die erste Gruppe betont, die in der Teilnahme zu erkennende Eigeninitiative werde zusammen mit der Weiterqualifizierung zu einem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt führen, glauben Vertreter des zweiten Typs, die Kurse aus sozialen statt beruflichen Gründen zu besuchen, da sie eher überqualifiziert für diese Kurse (gewesen) seien. Bei der dritten Gruppe schließlich sind ausnahmslos maßnahmeexterne Komponenten wie finanzielle Absicherung, Verlängerung der Bezugsberechtigung von Arbeitslosengeld und ebenfalls soziale Kontakte von Bedeutung. Hier zeigt sich eindrücklich, dass die „offizielle“ Intention der Weiterbildungsmaßnahme, die Teilnehmer auf die veränderte wirtschaftliche Situation vorzubereiten, nicht greift. Gerade bei diesen Teilnehmern wäre eine institutionelle Bedarfsanalyse und gezielte Kursauswahl wichtig gewesen, um ihnen eine reelle Chance zu bieten. Diese Interviewpartner sind nicht (mehr), wie Vertreter anderer Typen, in der Lage, eigene Vorstellungen gezielt umzusetzen und müssen daher auf institutionelle Hilfe vertrauen. Doch die von den Arbeitsämtern vermittelten Kurse können keine Wiedereingliederungsmöglichkeit in Aussicht stellen, da sich die Rekrutierung überwiegend an freien Plätzen statt am konkreten Bedarf und der Teilnehmereignung orientiert.

### 3.3 Negative und positive Nutzenbilanz – zwei Beispiele:

Im Folgenden sollen zwei Befragte vorgestellt werden, die sich in ihrer Einstellung und Motivation grundlegend unterscheiden. Es handelt sich um Herrn X, 1960 geboren, und Herrn Y, Jahrgang 1955. Beide sind seit 1990 arbeitslos und haben inzwischen mehrere FuU-Maßnahmen durchlaufen. Es wurden hier diese beiden Personen ausgewählt, da die „objektiven“ Voraussetzungen sehr ähnlich sind, der Umgang mit der Situation aber unterschiedlicher nicht sein könnte.

Beide Interviewten haben die polytechnische Oberschule besucht und waren viele Jahre im gleichen Betrieb tätig, in dem sie verschiedene Kurse absolvierten und sich im Laufe der Zeit „hocharbeiteten“. Zum Zeitpunkt der ersten Befragung befinden sich beide in der zweiten Weiterbildungsmaßnahme, haben also schon eine gewisse „Weiterbildungskarriere“ hinter sich. Während Herr X zuerst an einer Fortbildung für Ingenieure und dann an einem Kurs im Bereich des Personalwesens teilnahm, besuchte Herr Y zunächst eine Fortbildung für Personal- und Rechnungswesen und dann eine Umschulung zum Industriekaufmann. Beide leben alleine, wurden noch zu DDR-Zeiten oder kurz nach der Wende geschieden und sind nicht unterhaltspflichtig.

Während die biografische Erzählung von Herrn X im ersten wie im zweiten Interview im thematischen Feld: „*Ich weiß, was ich kann, und sehe es noch nicht so*



*schlimm*“ steht, fühlt sich Herr Y hilflos und eingeschlossen in einen Kreislauf, aus dem es kein Entkommen zu geben scheint:

*„Ansonsten kümmert das im Prinzip kein Aas, was mit mir passiert. Außer meine Eltern jetzt. Ich meine, ich hab im Prinzip nur noch Verbindungen zu meinen Eltern. Nun gut, das ist an und für sich meine einzige, wie soll man sagen, Lebensader.“*

In beiden Zweitinterviews nimmt das Thema „finanzieller Engpass“ einen enormen Raum ein. Aber die Strategien, mit diesen Schwierigkeiten umzugehen, sind sehr verschieden. Auf die Frage, was Herr X denn meint, wie es weitergehen wird, sagt er:

*„Positiv (lacht) also, so langsam schwinden die Hoffnungen. Gerade auch jetzt, weil ich weiß, einige Kollegen haben sich ins Auto gesetzt, sind rüber gefahren und von vieren hat einer einen Job und ich meine, irgendwo hat man doch gedacht, dass es vielleicht wenigstens mal zu einem Vorstellungsgespräch kommt. Das war ja bisher nicht der Fall.“*

Herr Y dagegen sieht die Zukunft ganz und gar negativ bzw. versucht nicht einmal mehr, Optimismus zu proklamieren:

*„Also, ich habe ein Jahr Arbeitslosengeld bekommen in Höhe von 1296 DM, ja, und seit November habe ich Arbeitslosenhilfe 60 DM weniger. Das reicht zum Existieren aber nicht zum Leben. Es wird bestenfalls noch eine Probezeit eingeräumt, damit die [die Unternehmen A. d. V.] dann Gelder bekommen vom Arbeitsamt, weil sie eingestellt haben. Und dann, in der Zeit finden sie immer eine Möglichkeit, einen wegzuschubsen. Schwarzarbeit habe ich mal probiert aber das wurde mir zu heiß. Aber man ist teilweise wirklich auch gezwungen, sich etwas nebenbei zu suchen, um einigermaßen über die Runden zu kommen.“*

Was aber hat die Weiterbildung rückblickend den beiden Teilnehmern gebracht? Herr X glaubt an einen positiven Effekt, auch wenn sich dieser momentan (noch) nicht zeigt:

*„Ich sehe eher optimistisch in die Zukunft. Ich glaube schon, dass ich reelle Chancen habe. Der Bedarf hier ist noch nicht gedeckt, und ich hoffe, dass die Fortbildung mehr eine Überbrückung war. Die Kenntnisse, sag ich mal, waren nicht umsonst. Ich konnte sie zwar noch nicht anwenden, weil ich noch nicht in Arbeit bin, aber umsonst waren sie nicht. Ich muss sehen, dass ich weiterkomme, ich würde auch eine dritte Weiterbildung nehmen oder Umschulung wäre vielleicht Bauingenieur, das wäre noch sinnvoll und ich meine, irgendwie muss die Zeit ja überbrückt werden, auch finanziell.“*

Herr Y dagegen ist zwar vom Nutzen der FuU-Maßnahmen generell überzeugt, sieht aber für sich persönlich keinen positiven Effekt:

*„Da hab ich eine Fortbildung nach der anderen gemacht, und danach hab ich mich ca. 130mal beworben und habe keine Stelle bekommen. Diese Weiterbildungsmaßnahmen betrachte ich als sehr gut, weil erstens Mal man bleibt geistig fit, man kann den Wissensstand ein bisschen aktualisieren, auch wenn man denkt man wusste das schon. Dafür müssen auch Gelder zur Verfügung gestellt werden, sonst besteht die Gefahr,*

wenn da noch gekürzt wird, dann geht diese ganze Verelendung und Verarmung noch schneller. Da gibt's jetzt diese Formel „Man denkt positiv“. Ich finde das völlig schwachsinnig, das wird immer in vielen Diskussionen reingebracht, was nützt das positive Denken wenn man die negativen Realitäten hat?“

Die Weiterbildung hat in beiden Fällen nicht dazu beigetragen, einen von Arbeitslosigkeit Betroffenen zu reintegrieren. Doch während die Maßnahme(n) den einen, von sich aus aktiveren Teilnehmer zumindest motivierte(n), führte das Prozedere im anderen Fall zu Isolation und Verbitterung. Herr Y konnte, anders als Herr X, keinen persönlichen Nutzen aus der beruflichen Weiterbildung ziehen; weder während der Maßnahme noch aus der Retrospektive. Wir wollen dieses Beispiel zum Anlass nehmen, um am Ende des Beitrages darüber zu präsumieren, wie berufliche Weiterbildung diese Entwicklung unter Umständen verhindern könnte.

#### 4 Weiterbildungseffekte bei den Stipendiaten der „Begabtenförderung berufliche Bildung“

Die Begabtenförderung berufliche Bildung bietet die Möglichkeit, sich drei Jahre lang mit Fördermitteln des Bundes in Höhe von maximal 9.000 DM berufsfachlich, fachübergreifend oder persönlich weiterzubilden. Die Stipendiaten haben sich in den meisten Fällen für ihren Beruf weiterqualifiziert. Nur wenige entschieden sich ausschließlich für Kurse, welche der persönlichen Entwicklung dienen, oder nur für Fremdsprachenkurse, die auch für die Allgemeinbildung nützlich sein können. Außerdem hat die Mehrheit der Stipendiaten *keine* Aufstiegsfortbildung absolviert.

Lediglich 3 % der ehemaligen Stipendiaten halten ihre Weiterbildung im Förderprogramm rückblickend für mehr oder weniger nutzlos. Der Wert der Kurse wird vor allem darin gesehen, dass sie eine Investition in die berufliche Zukunft gewesen seien und in erheblichem Maße zur persönlichen Entwicklung beigetragen hätten. Die meisten Befragten rechnen wegen ihrer Weiterbildung mit besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wenn sie eine neue und attraktivere Stelle suchen. Persönlich sehr förderlich waren insbesondere Fremdsprachenkurse im Ausland, Rhetoriklehrgänge und spezielle Kurse zur Persönlichkeitsbildung. Ein wesentlicher persönlicher Effekt der geförderten Weiterbildung besteht für viele der jungen Facharbeiter und Fachangestellten darin, dass sie heute selbstsicherer vor anderen auftreten können.

Gemessen an so genannten „harten“ Erfolgsindikatoren (vgl. Behringer 1996) hat die Weiterbildung beruflich meistens noch nichts bewirkt. Insgesamt konnten lediglich 35 % wegen der absolvierten Lehrgänge ein besseres Einkommen oder eine höhere berufliche Position erreichen. Dabei macht es keinen wesentlichen Unterschied, ob die Kurse vor knapp einem Jahr (34 %) oder vor drei Jahren (37 %) beendet wurden. Allerdings ist nur ein Fünftel der Ansicht, im Berufsleben habe sich gar nichts bewegt. Viele stellen

einen deutlichen Zuwachs an fachlicher Kompetenz fest und fühlen sich deshalb selbstsicherer bei der Durchführung ihrer täglichen Arbeit. Dass sich die Weiterbildung bereits in ihrem Geldbeutel bemerkbar machte oder den Status im Betrieb verbesserte, berichten in der Regel nur die wenigen, welche eine Aufstiegsfortbildung zu geprüften Betriebswirten, Fachkaufleuten, Fachwirten, Meistern oder Technikern absolviert hatten. Allerdings lässt auch die Wirkung dieser vom Bund oder den Kammern geregelten Lehrgänge mit der Betriebsgröße nach. In Großunternehmen konnten die Stipendiaten mit Aufstiegsfortbildung seltener Karriere machen, weil die entsprechenden Stellen eher mit jungen Hochschulabsolventen, beispielsweise Ökonomen oder Ingenieuren, besetzt werden.

Zwei Einzelfälle aus den 29 halbstandardisierten Interviews mit ehemaligen Stipendiatinnen und Stipendiaten sollen veranschaulichen, wie sich die Weiterbildung bis jetzt schon sehr vorteilhaft auswirken konnte:

#### ***Von der Bürokauffrau zur Controlling-Spezialistin***

Die Stipendiatin nutzte die Fördermittel in voller Höhe (9.000 DM) für eine Aufstiegsfortbildung zur Betriebswirtin an einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und für einen Sprachkurs in New York. Die berufliche Situation der jungen Frau hat sich nach der Förderung sehr verbessert. Die gelernte Bürokauffrau ist in ihrem alten Betrieb zur Controllerin aufgestiegen. Sie hat einen neuen und wesentlich anspruchsvolleren Aufgabenbereich erhalten. Entsprechend stieg auch das Einkommen.

Das gut florierende Unternehmen in einer süddeutschen Großstadt beschäftigt 450 Mitarbeiter und stellt EDV-Produkte (Hard- und Software) her. Mittelfristig sind Neueinstellungen zu erwarten. Die ehemalige Stipendiatin ist heute nicht nur in einer mittleren betriebswirtschaftlichen Funktion tätig, sondern bildet auch oft Lehrlinge aus. Auf Grund des geförderten Englischkurses hat sie jetzt in ihrem Betrieb zusätzlich Aufgaben übernommen, für die Fremdsprachenkenntnisse notwendig sind. Der Betrieb hat nämlich zahlreiche Kunden im Ausland. Die junge Frau spielt mit dem Gedanken, demnächst ein paar Jahre in Übersee zu arbeiten.

#### ***Vom Büroangestellten zum EDV-Berater***

Der Stipendiat nahm mit Mitteln der Begabtenförderung an einem Kurs zum Anwendungsprogrammierer (IHK), einem Lehrgang zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung und an einer Sprachreise nach Kanada teil. Das Stipendium wurde vollständig in Anspruch genommen.

Der gelernte Bürokaufmann mit Hauptschulabschluss konnte nach der Weiterbildung seine Position im Betrieb entscheidend verbessern und hat einen neuen Aufgabenbereich erhalten. Die Bezahlung ist besser als früher. Das Unternehmen beschäftigt 14 Personen und verkauft Sportwagen der oberen Preisklasse.

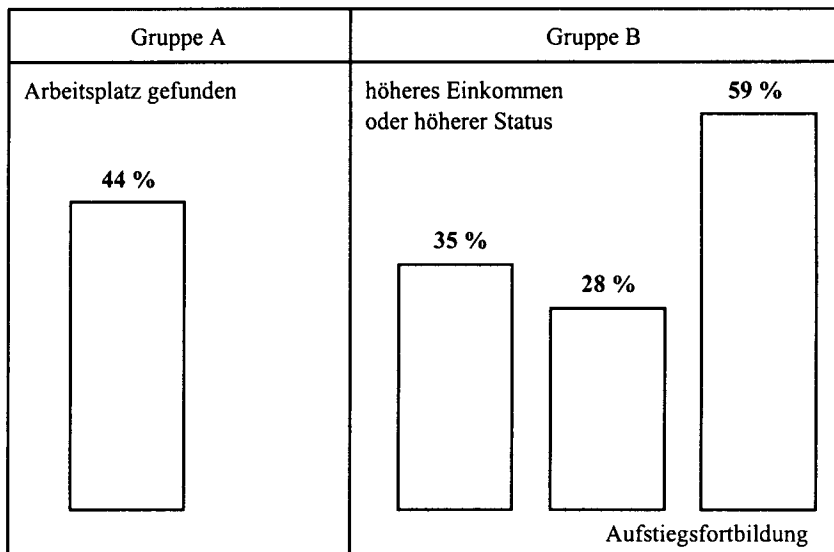
Der Stipendiat ist heute in der Buchhaltung, Disposition und EDV-Anwenderberatung des Betriebs tätig. Außerdem bildet er aufgrund seiner während der Förderung er-

worbenen Ausbildungsberechtigung Lehrlinge aus. Die gehobenen EDV-Kenntnisse für die Anwenderberatung wurden durch den Kurs zum geprüften Anwendungsprogrammierer bei der IHK erlernt. Als wesentlichen beruflichen Vorteil der Begabtenförderung sieht der Bürokaufmann an, dass kaum einer der jungen Berufskollegen so viel für die Weiterbildung getan habe wie die Stipendiaten. Dies sei ein entscheidender Wettbewerbsvorteil bei Bewerbungen. Der junge Mann ist zur Zeit auf der Suche nach einer (noch) attraktiveren Stelle in einem anderen Betrieb.

## **5 Wirkungen der Weiterbildung im Vergleich**

Gemessen an den so genannten „harten“ Erfolgsindikatoren waren die Effekte beruflicher Weiterbildung bei beiden Teilnehmergruppen nicht sonderlich groß (vgl. Abbildung 1). Die Personen aus Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern haben mehrheitlich das Ziel nicht erreicht, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Die Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung konnten in den meisten Fällen trotz einer Weiterbildung, welche die meisten ihrer Arbeitskollegen nicht vorweisen können, auch drei Jahre nach den Maßnahmen noch kein höheres Einkommen oder eine bessere berufliche Position erzielen. Diese Effekte waren in der Regel nur bei der kleinen Teilgruppe festzustellen, welche in den drei Förderjahren eine Aufstiegsfortbildung absolviert hatte.

Abb.: Effekte der Weiterbildung nach Teilnehmergruppen



Bei Kenntnis anderer Studien zu Weiterbildungseffekten waren allerdings kaum andere Ergebnisse zu erwarten. Zum einen können nach Daten der Bundesanstalt für Arbeit die meisten arbeitslosen Maßnahmeteilnehmer in den *neuen* Bundesländern trotz ihrer Weiterbildung keine neue Arbeitsstelle finden (vgl. Blaschke/Nagel 1999). Dem steht der gravierende Mangel an freien Arbeitsplätzen entgegen. Zum anderen ist es auch in den *alten* Bundesländern eher die Ausnahme als die Regel, dass berufliche Weiterqualifizierung zu einer finanziellen oder statusmäßigen Verbesserung führt (vgl. Schreiber 1998). Solche Effekte zeigen sich meistens nur bei einer expliziten Aufstiegsfortbildung, die sich über mehrere Monate bzw. Jahre erstreckt.

Gemeinsam ist beiden untersuchten Teilnehmergruppen, dass nur Minderheiten ihre Weiterbildung als nutzlos beurteilen. Der Erfolg der Weiterqualifizierung wird von den Betroffenen also meistens nicht allein und nicht in erster Linie an höherem Einkommen oder einer höheren beruflichen Position gemessen. Die Gründe für diese überwiegend positive subjektive Nutzenbilanz sind allerdings sehr unterschiedlich. Die Befragten aus Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sehen auch nach den Lehrgängen vielfach keine realistischen Chancen, wieder erwerbstätig zu werden. Der Wert der Weiterbildung wird deshalb überwiegend daran gemessen, was sie im außerberuflichen Bereich bewirkte. So bot sie zum Beispiel eine Möglichkeit, die erwerbsfreie Zeit sinnvoll zu nutzen, die Lernbereitschaft unter Beweis zu stellen, soziale Kontakte zu pflegen

bzw. wieder zu installieren und Dinge zu lernen, die auch im privaten Alltag brauchbar sein können.

Dass die berufliche Weiterbildung persönlich recht nützlich war, wird auch von den ehemaligen Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung betont. Beide Gruppen berichten außerdem übereinstimmend, durch die Lehrgänge selbstbewusster und berufsfachlich kompetenter geworden zu sein. Im deutlichen Gegensatz zu den arbeitslosen Teilnehmern der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern sehen die Stipendiaten ihre Weiterqualifizierung aber auch mehrheitlich als eine wichtige *Investition in ihre berufliche Zukunft* an. Dabei spielt für sie der Gedanke eine entscheidende Rolle, als Weiterbildungsaktive und durch lebenslanges Lernen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber den weniger Lernbereiten die besseren Karten zu haben.

Diese Perspektive vom *künftigen* beruflichen Nutzen der Weiterbildung ist einigen Absolventen der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen aus den neuen Bundesländern bereits verloren gegangen. In den narrativen Interviews der Zweiterhebung kommt noch stärker als bei der schriftlich-standardisierten Befragung eine depressive und sehr pessimistische Haltung zum Ausdruck, die gar keine beruflichen Chancen mehr erkennen lässt. Solche Einstellungen sind nach der Untersuchung von Zempel und Frese (1997), die ebenfalls in Ostdeutschland durchgeführt wurde, charakteristisch für Langzeitarbeitslose, welche mindestens schon ein Jahr auf der Suche nach bezahlter Arbeit sind. Diese Teilgruppe der Arbeitslosen hat vielfach das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten verloren, setzt sich keine langfristigen Ziele mehr und zeigt eine geringe Bereitschaft zur Eigeninitiative.

## 6 Konsequenzen für die Weiterbildungspraxis

Die jungen Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung boten ein positives Beispiel dafür, dass berufliche Weiterqualifizierung einen Nutzen haben kann, der sich freilich nicht immer in Mark und Pfennig ausdrückt. Jedenfalls kann aus Sicht dieser Gruppe nur in seltenen Fällen von einer „Nutzenillusion“ gesprochen werden, weil fast alle durch die Maßnahmen einen Qualifikationszuwachs erfahren haben, der am Arbeitsplatz eingebracht werden kann und dementsprechend das Selbstwertgefühl steigert.

Die Weiterbildungseffekte bei den Arbeitslosen aus den neuen Bundesländern hingegen lassen Zweifel aufkommen, ob konventionelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen auch dann noch sinnvoll sind, wenn keine realistische Chance besteht, wieder im Beschäftigungssystem Fuß zu fassen. Was kann dagegen getan werden, dass die Weiterbildung durch die Arbeitsämter von immer mehr Teilnehmern als Sackgasse erlebt wird, die zwar neue Qualifikationen vermittelt, die aber nicht zur Reintegration führt, da sich die Betroffenen immer weiter von der Realität des Arbeitsmarktes entfernen? Kann

das institutionalisierte System der „Verwaltung von Arbeitslosigkeit“ überhaupt etwas bieten? Zeigt die Entwicklung nicht eher, dass individuelle Lösungen gefragt sind?

Die Frage ist, welche Dynamik sich durch berufliche Weiterbildung bei den Teilnehmern entwickelt und besonders, welche Art von Unterstützung die jeweiligen Kurse bieten, wenn die anschließende Reintegration zunächst als sehr vage bewertet werden muß. Die finanzielle Absicherung ist sicher häufig ein wichtiges Motiv für die Teilnahme an diesen Maßnahmen, darf aber nicht der einzige Beweggrund sein, sich weiterzubilden und aus den Kursen einen Nutzen zu ziehen.

Die Interviews mit den arbeitslosen Maßnahmeteilnehmern erbrachten, dass es entscheidend auf die Eigeninitiative der Betroffenen ankommt. Denn ohne eigene Recherchen auf dem Weiterbildungsmarkt offerieren die Ämter den Arbeitslosen meistens nur solche Maßnahmen, in denen es gerade freie Plätze gibt. Dies kann unseres Erachtens nicht als arbeitnehmerorientierte Bildungsarbeit bezeichnet werden, da weder auf die individuelle Lage der Betroffenen eingegangen wird noch die „Verwaltung von Arbeitslosen“ dazu beiträgt, das Selbstvertrauen verunsicherter und aus ihrer Lebensperspektive herausgerissener Betroffener zu stärken.

Auch wenn allen Beteiligten klar ist, dass eine Vermittlung speziell älterer Menschen – und hierzu gehört man paradoxer Weise bereits, wenn man das dreißigste Lebensjahr überschritten hat – nicht unproblematisch ist, müsste eine auf eine Solidargemeinschaft ausgerichtete Gesellschaft versuchen, arbeitslosen Gesellschaftsmitgliedern echte Alternativen aufzuzeigen und sie vom bloßen Reagieren zum Agieren hin zu motivieren. Erinnern wir uns an das Beispiel von Herrn Y. In seinem Fall wäre eine genaue Analyse der Lebenssituation und anschließende Planung der Weiterqualifizierung nach Neigung und Bedarf mit dem Betroffenen sehr viel vorteilhafter gewesen als die bloße Vermittlung in einen Kurs mit freien Plätzen. Zu bemängeln ist ferner, dass die Ämter bisher gänzlich auf eine Nachbereitungsphase ihrer Maßnahmen verzichten. Wer eine Weiterbildung erfolgreich absolvierte, aber trotzdem kein Arbeitsverhältnis eingehen konnte, ist für das Arbeitsamt nur im Hinblick auf weitere Zahlungsansprüche von Interesse, nicht aber als „Kunde“, der weiter beraten und betreut werden sollte (vgl. Luedtke 1998).

Ein weiterer Aspekt betrifft die Inhalte der Maßnahmen. Es sollte unserer Meinung nach darauf geachtet werden, nicht nur fachspezifisches Wissen zu vermitteln, sondern auch einzelne Fachgebiete miteinander in Beziehung zu setzen und mehr bereichsübergreifendes Lernen anzubieten. Darüber hinaus sollten stärker persönlichkeitsbildende Komponenten in den Mittelpunkt gerückt werden. In einer FuU-Maßnahme befinden sich nämlich zum überwiegenden Teil Personen, die durch ihre (lange) Arbeitslosigkeit aus der Bahn geworfen wurden, die keine Perspektive mehr sehen und zusätzlich mit finanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Deshalb sollte zunächst ein sicheres finanzielles Umfeld geschaffen werden, damit Weiterbildung nicht nur aus finanziellen Gründen in Erwägung gezogen wird bzw. werden muss. Denkbar wäre beispielsweise eine vom Verdienst des (Ehe-)Partners un-

abhängige Zahlung von Arbeitslosenhilfe. Die bestehende Regelung führt in den meisten Fällen dazu, dass Familien an den Rand der finanziellen Belastbarkeit gedrängt werden. Dadurch wird auch das familiäre Klima belastet und außerdem der Druck auf den Betroffenen noch verstärkt. Denn jetzt trifft ihn nicht allein der Vorwurf der Gesellschaft, sich zu wenig um Arbeit bemüht zu haben, jetzt kann sich auch die Familie respektive der (noch) arbeitende Partner überfordert und der Situation nicht mehr gewachsen fühlen.

Fassen wir zusammen. Vor allem in drei Bereichen sollte die Weiterbildungspraxis speziell für Langzeitarbeitslose verbessert werden:

1. Ausreichende finanzielle Absicherung, um die Lernziele der Maßnahme und nicht finanzielle Motive in den Vordergrund zu rücken.
2. Inhaltliche Ergänzung der Kurse durch persönlichkeitsbildende Komponenten, um den Teilnehmern Selbstvertrauen und Zuversicht zu vermitteln, die Situation selbstständig bewältigen zu können.
3. Persönliche Betreuung durch individuelle Beratung und Hilfe während der Kurse sowie Nachbetreuung statt „Verwalten“ von Arbeitslosen.

Nach SGB III (§§ 48 und 49) könnten persönlichkeitsbildende Lerninhalte in Form so genannter „Trainingsmaßnahmen“ angeboten werden. Weiterhin gäbe es die Möglichkeit, konkrete Nachbereitungsphasen anzubieten, welche die vermittelten Inhalte weiterentwickeln und für die Praxis nutzbar machen. Dadurch würden die Betroffenen nach dem Training aktiv bei ihrer Arbeitssuche unterstützt.

## Literatur:

- Alt, Christel; Sauter, Edgar; Tillmann, Heinrich, 1994: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. Bielefeld.
- Bardeleben, Richard von; Beicht, Ursula; Herget, Hermann; Krekel, Elisabeth M., 1996: Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung 201. Bielefeld.
- Behringer, Friederike, 1996: Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung. In: Bardeleben, Richard von.; Bolder, Axel; Heid, Helmut (Hrsg.): Kosten und Nutzen beruflicher Bildung. Beiheft 12 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart, S. 84-104.
- Blaschke, Dieter; Nagel, Elisabeth, 1995: Beschäftigungssituation von Teilnehmern an AFG-finanzierter beruflicher Weiterbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, S. 195-213.
- Blaschke, Dieter; Nagel, Elisabeth, 1999: Statistische Explorationen im Vorfeld der Eingliederungsbilanz – Monitoring der Verbleibsquote. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 32, S. 185-202.
- Blaschke, Dieter; Plath, Hans-Eberhard; Nagel, Elisabeth, 1992: Konzepte und Probleme der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel Fortbildung und Umschulung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 25, S. 381-405.



- Böhmer, Sabrina, 1997: Vom (Irr-)Glauben, durch arbeitspolitische Maßnahmen eine Chance zu erhalten. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 20, Heft 2, S. 141-153.
- Fausser, Richard; Schreiber, Norbert, 1999: Wirkung und Nutzen der Begabtenförderung berufliche Bildung. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn.
- Götz, Klaus, 1993: Zur Evaluierung beruflicher Weiterbildung. Eine theoretische und empirische Studie zur Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung. 2 Bde. Weinheim.
- Hirschenauer, Franziska, 1999: Clusteranalytische Typisierung der west- und ostdeutschen Arbeitsamtsbezirke zur vergleichenden Betrachtung regionaler Eingliederungsbilanzen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 32, S. 169-184.
- Kasperek, Peter; Koop, Werner, 1991: Zur Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, Heft 2, S. 317-332.
- Krekel, Elisabeth M., 1994: Weiterbildung und Qualifizierung, eine Einleitung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 17, Heft 3, S. 196-198.
- Kuwan, Helmut, 1999: Berichtssystem Weiterbildung VII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn.
- Luedtke, Jens, 1998: Arbeitsämter im Urteil von Arbeitslosen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 21, Heft 3, S. 204-220.
- Meier, Artur; Böhmer, Sabrina; Möller, Bettina; Neuberg, Kerstin, 1998: Weiterbildungsnutzen. Über beabsichtigte und nicht beabsichtigte Effekte von Fortbildung und Umschulung. Berlin.
- Reischmann, Jost, 1993: Erfassung von Weiterbildungs-Wirkungen. Probleme und Möglichkeiten. In: Grundlagen der Weiterbildung, Jg. 4, Heft 4, S. 199-206.
- Schreiber, Norbert, 1998: Was nutzt berufliche Weiterbildung? Befunde aus aktuellen empirischen Untersuchungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 21, Heft 1, S. 29-47.
- Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III) Arbeitsförderung. München 1998.
- Zempel, Jeanette; Frese, Michael, 1997: Arbeitslose: Selbstverantwortung überwindet die Lethargie. In: Psychologie heute, Jg. 24, Heft 6, S. 36-41.

**Sabrina Böhmer**

**Buhlenweg 23a**

**78467 Konstanz**

**Tel.: ++49.7531.882160**

**e-Mail: [sabrina.boehmer@uni-konstanz.de](mailto:sabrina.boehmer@uni-konstanz.de)**

*Sabrina Böhmer*, M. A. Soz.; geb. 1969; Studium der Soziologie und Erziehungswissenschaft an der Technischen Universität Berlin, seit 1995 überwiegend in der qualitativ orientierten Sozialforschung tätig; Veröffentlichungen unter anderem zu familiensoziologischen Themen und zur beruflichen Weiterbildung.

**Dr. Norbert Schreiber**

**Kirchweg 27**

**88367 Hohentengen**

**Tel.: ++49.7572.6410**

**e-Mail: [dr.norbert.schreiber@t-online.de](mailto:dr.norbert.schreiber@t-online.de)**

*Norbert Schreiber*, Dr. rer. soc.; Jg. 1950; Studium der Soziologie, Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Trier und Konstanz; seit 1977 überwiegend in der angewandten empirischen Sozialforschung tätig; ab 1988 selbstständig; Veröffentlichungen zu bildungssoziologischen Themen, zur beruflichen Lage von Soziologen und zur Methode der Inhaltsanalyse.