

Ausblick

An dieser Stelle kann unser konzeptioneller Ansatz nur schlaglichtartig beleuchtet werden.

Bisher bekannte Ansätze im Bereich der außerbetrieblichen beruflichen Fort- und Weiterbildung gehen von einem eher individuellen bezogenen Lernbegriff aus, was zwangsläufig Transferprobleme für den einzelnen nach sich zieht. Diese Ansätze müssen auch unter Effektivitätsgesichtspunkten revidiert bzw. erweitert werden um die Kategorie des Lernens für Rollen in Institutionen und Organisationen. Also die Frage, wie Institutionen/Systeme „lernen“, sich verändern oder – pädagogisch formuliert – wie ihre „Lernfähigkeit“ gefördert und entwickelt werden kann.

Rolf Dobischat

Welche Arbeitslosen werden durch Lehrgangsangebote nach § 41 a AFG gefördert?

Ergebnisse einer Untersuchung*)

1 Vorbemerkung

In der breit gefächerten Maßnahmepalette von Lehrgangsangeboten nach dem AFG nehmen die Maßnahmen „zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten“ (§ 41 a) einen besonderen Stellenwert ein. Trotz einer grundsätzlich positiven Bewertung dieses – auf besondere Zielgruppen unter den Arbeitslosen zugeschnittenen – Lehrgangsangebots existieren nach wie vor unterschiedliche Akzeptanzmuster im Hinblick auf Inhaltsauswahl und Durchführungspraxis. Zugleich wird aber hieran ein Ausgestaltungsbedarf für die notwendige Weiterentwicklung dieses Maßnahmestruments, wie auch generell für die Bildungsarbeit mit Arbeitslosen ersichtlich. [1]

In den nachfolgenden Ausführungen soll der Frage nachgegangen werden, welcher Personenkreis unter den Arbeitslosen an derartigen Lehrgängen teilnimmt? Unter der Fragestellung, wie wirkungsvoll sich der Besuch eines Lehrgangs auf die Vermittlungsaussichten der Teilnehmer auswirkt, wurden erste Ergebnisse der Teilnehmerzusammensetzung in diesem Maßnahmetyp durch das IAB vorgelegt. [2] Ein vorgenommener Vergleich zwischen Arbeitslosenstruktur und Teilnehmerzusammensetzung zeigte, daß längerfristige Arbeitslose und Hilfsarbeiter in den Lehrgängen überdurchschnittlich vertreten waren. [3] Dieser positive Befund darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß die „harten Kerngruppen“ mit hohen Arbeitsmarktrisiken unter den Arbeitslosen (Frauen, Ausländer, ältere Arbeitslose, Personen mit Qualifikationsdefiziten usw.) in allen AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen weiterhin unterrepräsentiert sind [4], zumal die Eintritte in 41 a-Lehrgänge nur etwa ein Niveau von 10 Prozent an den Gesamteintritten in Bildungsmaßnahmen erreichen.

2 Methode der Untersuchung

Die Datenbasis für die folgende Analyse wurde mittels einer schriftlichen Befragung von Lehrgangsteilnehmern erhoben. Darüber hinaus wurden zur Arrondierung der Fragestellungen Expertengespräche mit Vertretern der an der Durchführung der Lehrgänge beteiligten Arbeitsämter und Weiterbildungseinrichtungen geführt.

Literatur

- GLASL, F.; L. de la Houssaye (Hrsg.): Organisationsentwicklung. Bern, Stuttgart 1975
- GLASL, F. (Hrsg.): Verwaltungsreform durch Organisationsentwicklung. Bern, Stuttgart 1983
- HENTIG, H. von: Die Menschen stärken, die Sachen klären. Stuttgart 1985
- KIRCHHOFF, B.; GUTZAN, P.: Die Lernstatt. Effektiver lernen vor Ort. Grafenau 1982
- ORGANISATIONSENTWICKLUNG: Zeitschrift der Gesellschaft für Organisationsentwicklung e.V. (GOE)
- RIEGGER, M.: Lernstatt erlebt. Praktische Erfahrungen mit Gruppeninitiativen am Arbeitsplatz. Essen 1983

- Durchgeführt wurde die Untersuchung in sechs ausgewählten Arbeitsamtsbezirken. Der Untersuchungszeitraum betrug sechs Monate.
- Insgesamt 38 Lehrgänge wurden erfaßt, wobei 80 Prozent aller Maßnahmen in die Untersuchung Eingang fanden.
- Die Interviews fanden in der letzten Lehrgangswoche in Abstimmung mit den durchführenden Weiterbildungseinrichtungen während unterrichtsfreier Zeiten statt. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen wurden voll berücksichtigt.
- Angelegt war die Untersuchung als Lehrgangsbefragung; so sollten alle zum Befragungszeitpunkt anwesenden Teilnehmer in die Untersuchung einbezogen werden.
- Insgesamt 405 Fälle wurden ausgewertet. Erfaßt wurden lediglich diejenigen, die die Maßnahme regulär beendeten. Bezogen auf die Gesamtzahl der Eintritte im Untersuchungszeitraum konnten 78 Prozent aller Teilnehmer befragt werden.

Das eingesetzte Erhebungsinstrument umfaßte weitgehend standardisierte Fragen, die Informationen über folgende Aspekte liefern sollten:

- 1) Daten zur schulischen und beruflichen Qualifikation,
- 2) Daten zum beruflichen Werdegang,
- 3) Angaben zur Weiterbildungsteilnahme und zur Weiterbildungsbereitschaft,
- 4) Einschätzungen zum Lehrgang aus der Sicht der Teilnehmer.

Trotz einiger Einschränkungen bei den Ergebnissen bezüglich repräsentativer Aussagen zum ursprünglichen Teilnehmerkreis in den Lehrgängen, die sich aus der Wahl des Befragungszeitpunktes ergeben [5], tragen die gewonnenen Befunde exemplarischen Charakter. Sie ermöglichen einen tiefergehenden Einblick in die Teilnehmerstruktur und vermitteln erste Anhaltspunkte über die Auswahlpraxis der beteiligten Arbeitsämter. Wenngleich aus methodischen Gründen ein unmittelbarer Vergleich zu den Untersuchungsergebnissen des IAB nicht möglich ist, so sollen doch ausgewählte Befunde dieser Untersuchung in die folgenden Ergebnisinterpretationen miteingehen.

3 Aspekte der Teilnehmerstruktur

Jeder fünfte, ursprünglich in eine Maßnahme eingetretene Teilnehmer war im Verlauf des Lehrgangs vorzeitig ausgeschieden. Hofbauer/Dadzio präsentieren eine Abbrecherquote von 16 Prozent [6], die damit deutlich unter der Abbrecherquote für alle AFG-Bildungsmaßnahmen liegt (23%). [7]

*) Die Untersuchung wurde im Rahmen eines Forschungsprojektes im Lehrgebiet Berufliche Weiterbildung an der Fernuniversität Hagen durchgeführt. Die Ergebnisse sind veröffentlicht in: Dobischat, R./Wassmann, H.: Berufliche Weiterbildung, Arbeitsmarkt und Region, Frankfurt/Main, Bern, New York 1985.

Als Gründe für den vorzeitigen Abbruch der Maßnahme ermittelten Hofbauer/Dadzio u. a. gesundheitliche Gründe (32%) und Arbeitsaufnahme (23%) [8]; dabei waren Personen mit Qualifikationsdefiziten unter den Maßnahmeabbrechern überdurchschnittlich vertreten. [9] Zwar wurden in unserer Untersuchung keine Daten über den Personenkreis der Abbrecher erhoben, jedoch vermittelten die geführten Expertengespräche erste Informationen über diese Teilgruppe. So wurde die Arbeitsaufnahme als zentraler Grund für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Lehrgang genannt, gefolgt von sonstigen Gründen (Gesundheitszustand, familiäre Probleme u. a.), ferner lag ein weiterer Grund in dem vorzeitigen Überwechseln in eine andere Bildungsmaßnahme. Den Gesprächsinformationen zufolge handelte es sich bei einem Großteil der ausgeschiedenen Teilnehmer somit um diejenigen, deren generelle Vermittlungschancen (Nichtvorhandensein vermittlungshemmender Merkmale) zum Untersuchungszeitpunkt sich noch günstiger gestalteten; andererseits um die Teilgruppe derjenigen, deren individuelle Voraussetzungen einen Übergang in andere (zumeist qualifizierende) Maßnahmen schon im Verlauf des 41 a gerechtfertigt erscheinen ließ. Dies legt den Schluß nahe, daß es sich bei der befragten Gruppe (die die Maßnahme regulär beendet hatte) um den eigentlich harten Kern von Problemgruppen handeln mußte. Für diese Gruppe bestanden aktuell keine „alternativen Chancen“ zum Lehrgangsbesuch.

Als weitere Ergebnisse können festgehalten werden:

- Die Abbrecherquote lag in Lehrgängen mit relativer Inhomogenität der Teilnehmerzusammensetzung höher als in homogenen Gruppen.
- Die Abbrecherquote zeigte ferner einen Zusammenhang mit den jeweilig durchführenden Weiterbildungseinrichtungen. Einrichtungen mit gutem Ausstattungsgrad und weiterführendem Bildungsangebot wiesen tendenziell höhere Verbleibsquoten im Lehrgang auf als Trägerorganisationen, die zumeist lediglich diese Maßnahmen durchführten (in der Regel waren dies überwiegend kommerzielle Träger).
- Kammereinrichtungen und sonstige Träger der beruflichen Weiterbildung mit eindeutiger Schwerpunktsetzung bei berufsfachlichen und aufstiegsbezogenen Weiterbildungsangeboten waren bei der Durchführung dieser Lehrgänge überhaupt nicht engagiert. Dies ist im wesentlichen auf Akzeptanzprobleme bei diesem Lehrgangsangebot zurückzuführen, da es sich bei den angesprochenen Zielgruppen nicht um den typischen Adressatenkreis von Angeboten dieser Träger handelt.

Die Notwendigkeit zur Verringerung von hohen Abbruchquoten durch homogenere Gruppenbildung und Teilnehmerauswahl nach verschiedenen Kriterien wird auch von Hofbauer/Dadzio [10] und Grau/Hahn/Scheller [11] unterstrichen. Dies scheint mittlerweile gängige Praxis in der Arbeitsverwaltung zu sein; für unseren Untersuchungszeitraum konnten wir dies jedoch nicht durchgängig feststellen.

In der Tabelle 1 sind ausgewählte Strukturmerkmale der Teilnehmer in den befragten Lehrgängen zusammengestellt. Unter Zugrundelegung der zielgruppenspezifischen Auswahlkriterien für die Teilnehmerrekrutierung kann festgehalten werden:

- Nur ein Drittel der Befragten konnte nach der Dauer der Arbeitslosigkeit der Gruppe der „langfristig Arbeitslosen“ zugerechnet werden.
- Jeder Fünfte zählte mit seinem Lebensalter von über 45 Jahren zur Gruppe der älteren Arbeitslosen.
- Über 41 Prozent gehörten der Gruppe mit beruflichen Qualifikationsdefiziten an.
- Der Anteil der Hilfsarbeiter betrug 38 Prozent (ohne Berücksichtigung der Personen mit dem Status „einfache(r) Angestellte(r)“, die ebenfalls keine Berufsausbildung durchlaufen hatten).
- Jeder Fünfte wies gesundheitliche Beeinträchtigungen auf.

Tabelle 1: Strukturmerkmale der Teilnehmer an Lehrgängen nach § 41 a AFG (N = 405)

	in %		in %
Geschlecht		Schulabschluss	
Männer	47	ohne Schulabschluss	11
Frauen	53	mit Hauptschulabschluss	59
		mit weiterführendem Schulabschluss	30
Familienstand		Berufsausbildung	
Verheiratet	35	ohne Berufsabschluss	41
Alleinstehend	65	mit abgeschlossener Berufsausbildung	59
darunter geschieden/ getrennt lebend	41	Beruflicher Status	
Altersgruppen		Hilfsarbeiter	38
Bis unter 35 Jahre	59	Facharbeiter	10
darunter		einfache Angestellte	26
bis unter 25 Jahre	30	Sachbearbeiter	15
35 Jahre und älter	41	Leitende Funktionen/ Meister, Gruppenleiter usw.	11
darunter		Gesundheitliche Einschränkungen	
über 45 Jahre	55	ja	22
Dauer der Arbeitslosigkeit		nein	48
bis unter 12 Monate	68		
12 Monate und länger	32		

Ein regionaler Vergleich zwischen Teilnehmerzusammensetzung und Struktur der Arbeitslosen erbrachte in der Tendenz folgende Ergebnisse. So waren längerfristig Arbeitslose (über 12 Monate), Hilfsarbeiter und Personen mit Qualifikationsdefiziten in den Lehrgängen schwächer vertreten (gemessen an ihrem Anteil unter den Arbeitslosen).

Die Hälfte aller befragten Personen in den Lehrgängen war weiblichen Geschlechts. Auf der Basis der Maßnahmeintritte in diese Lehrgänge in den betreffenden Arbeitsamtsbezirken konnte festgestellt werden, daß der Anteil weiblicher Teilnehmer zum Zeitpunkt des Lehrgangsendes mit 53 Prozent um 12 Prozent über dem ursprünglichen Eintrittsniveau lag (Eintritte Frauen ca. 41%). Folglich waren es vorwiegend Männer, die den Lehrgang vorzeitig beendeten.

Zwar sind Frauen in 41 a-Maßnahmen im Vergleich zu anderen AFG-Bildungsmaßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung deutlich stärker vertreten [12], die ermittelte weitaus stärker ausgeprägte Frauenquote zum Befragungszeitpunkt konnte deshalb in erster Linie nur im Kontext mit regional bedingten schlechteren Vermittlungschancen erklärt werden, wobei die überdurchschnittliche Frauenerbeitslosigkeit in den betreffenden Arbeitsämtern einen Indikator hierfür bildete. Trotz einer teilweise über den Durchschnittswerten liegenden Frauenerwerbslosigkeit [13], konnten im Untersuchungszeitraum keinerlei kurzfristig wirkende Aktivitäten der Arbeitsverwaltungen zur Ausweitung gezielter Bildungsangebote ausgemacht werden. Seitens der beteiligten Arbeitsverwaltungen wurde dies durch das Fehlen geeigneter Weiterbildungsträger mit entsprechendem zielgruppenspezifischen Angebot begründet.

Ähnliche Befunde zur Geschlechtszusammensetzung in den Lehrgängen referieren Hofbauer/Dadzio, die einen Anteil von 41 Prozent Frauen in den Maßnahmen ermittelten, wobei auch sie konstatieren, daß der Frauenanteil in den Lehrgängen deutlich unterhalb des Niveaus weiblicher Arbeitslosigkeit lag (55%). [14]

Um einen Vergleich zwischen den Ergebnissen des IAB und den Resultaten unserer Untersuchung zur Teilnehmerstruktur herstellen zu können, sind in der Tabelle 2 ausgewählte Strukturdaten aus der IAB-Untersuchung aufgelistet. Da zum Teil unter-

schiedliche Erhebungskategorien verwandt wurden, ist ein unmittelbarer Vergleich nur bei einigen Merkmalen möglich.

Die Ergebnisse im einzelnen:

- Personen mit schulischen Defiziten waren in der IAB-Untersuchung mit einem weitaus höheren Anteil vertreten; dagegen lag der Anteil derjenigen mit weiterführender Schulausbildung in unserer Untersuchung erheblich über dem Niveau im Vergleich zu den Befunden des IAB.
- Den Befunden des IAB zufolge befand sich jeder zweite Teilnehmer in einem Lebensalter bis zu 35 Jahren; der Anteil dieser Altersgruppe weicht in unserer Untersuchung zugunsten der Jüngeren deutlich ab.
- Unterschiede zeigen sich auch beim Personenkreis mit beruflichen Ausbildungsdefiziten. So lag der Anteil der Teilnehmer mit fehlender beruflicher Ausbildung in der IAB-Untersuchung höher.
- Ebenfalls einen höheren Anteil ermittelten Hofbauer/Dadzio für den Anteil von Hilfsarbeitern in den Lehrgängen.
- Weiterhin bewegte sich der Anteil der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Befunden des IAB auf höherem Niveau.
- Dagegen konnte in unseren Resultaten ein erheblich höherer Anteil von Dauerarbeitslosen festgestellt werden.

Tabelle 2: Die Teilnehmer an Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten (§ 41 a AFG) nach ausgewählten Merkmalen

Merkmal	Teilnehmer in %	Merkmal	Teilnehmer in %
Geschlecht		Allgemeine Schulausbildung	
Männer	59	ohne Hauptschulabschluß	20
Frauen	41	mit Hauptschulabschluß	62
Familienstand		Weiterführende Schulbildung	18
Verheiratet	41	Abgeschlossene Berufsausbildung	
Alleinstehend	59	Nein	53
Alter		Ja	47
bis unter 35 Jahre	49	Beruflicher Status vor der Arbeitslosigkeit bzw. Maßnahme	
35 Jahre und älter	51	Hilfs-/angelernter Arbeiter	50
Gesundheitliche Einschränkungen		Facharbeiter	7
Ja	37	Angestellte	39
Nein	63	Übrige	4
Dauer der Arbeitslosigkeit			
unter 12 Monaten	75		
12 Monate und länger	25		

Quelle: Hofbauer/Dadzio: a.a.O., S. 427, Tabelle 1.

3.1 Qualifikationsniveau und Aspekte des Berufsverlaufs

Eine Analyse des schulischen und beruflichen Qualifikationsniveaus der Teilnehmer (vgl. Tabelle 3) zeigt, daß in der Tendenz die Frauen in den Lehrgängen zwar über bessere schulische Abschlüsse verfügten, bei der beruflichen Ausbildung jedoch deutlich hinter das Ausbildungsniveau der Männer zurückfielen. Berücksichtigt man nur die angegebenen Ausbildungsabschlüsse, die im dualen System erworben wurden, so errechnete sich eine berufliche Erstausbildungsquote von etwa 50 Prozent, die damit die Teilnehmerangaben zur Berufsausbildung (vgl. Tabelle 1) nach unten korrigierten. Die Differenz von

9 Prozent konnte u. a. auf erworbene Weiterbildungsabschlüsse zurückgeführt werden. Die Angaben zu den beruflichen Ausbildungsabschlüssen verteilten sich wie folgt:

- 56 Prozent der benannten Abschlüsse entfielen auf kaufmännisch-verwaltende Berufe. Am häufigsten wurde der Industrie-, Einzelhandels- und Großhandelskaufmann sowie Verkäufer genannt.
- 39 Prozent gaben Berufe im gewerblich-technischen Bereich bei Schwerpunktsetzung bei den Maschinenschlossern und Kfz-Mechanikern an.
- 5 Prozent der Angaben bezogen sich auf Berufe im Gesundheitsbereich.

Qualitativ wurden bei den Ausbildungsberufen geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar, denenzufolge die Frauen in Ausbildungsberufen mit kürzeren Ausbildungszeiten (z. B. Verkäuferin) stärker vertreten waren.

Tabelle 3: Schulisches und berufliches Qualifikationsniveau der Teilnehmer an 41a-Lehrgängen, gegliedert nach dem Geschlecht Männer/Frauen (in %); N = 405

	Gesamt	ohne Berufsausbildung		mit beruflicher Ausbildung			
		ges. M	F	ges. M	F		
ohne Schulabschluß	11	78	43	57	22	80	20
mit Hauptschulabschluß	59	44	34	66	56	54	46
mit mittlerem Bildungsabschluß	23	18	29	71	82	53	47
mit höherem Bildungsabschluß	7	25	33	67	75	72	28

Hofbauer/Dadzio vermuten, daß unter den Teilnehmern an 41a-Maßnahmen außergewöhnlich viele Personen Brüche im Berufsverlauf aufweisen (Abkehr vom erlernten Beruf). [15]

Um näheren Aufschluß über Aspekte des Berufsverlaufs der Teilnehmer zwischen Ausbildungsabschluß bzw. Eintritt ins Erwerbsleben bis zum Zeitpunkt der letzten Arbeitslosigkeit zu erhalten, wurden die Berufsverlaufsmuster der befragten Personen analysiert. Es konnte festgestellt werden, daß

- 55 Prozent der Teilnehmer mit dualer Berufsausbildung nach Abschluß der Ausbildung einen Berufswechsel vollzogen hatten. Die Neigung zum Berufswechsel konnte vorwiegend bei den Männern ermittelt werden, wobei bei der Gruppe ein überproportionaler Übergang in statusniedrige Berufspositionen zu registrieren war,
- nach Art der Ausbildungsabschlüsse (Berufsbilder) differenziert, sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Abschlußniveau und vollzogenem Berufswechsel ergab. Trotz zum Teil nahtloser Beschäftigungsübergänge (ohne Arbeitslosigkeit) bleibt daher zu vermuten, daß die Entscheidung zum Berufswechsel im wesentlichen auf die Arbeitsmarktsituation zurückzuführen war (z. B. keine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb). Die Teilgruppe von Berufswechsellern, die zuletzt als Hilfsarbeiter tätig waren, vermerkten, daß die im Verlauf der Ausbildung erworbenen Qualifikationen nur eine geringe Affinität zur letzten Tätigkeit hatten und daß der Abschluß einer Ausbildung ferner keine Eingangsvoraussetzungen für die letzte Stelle bildete,
- die Berufswechsler vorwiegend in den Statuspositionen „Nichtfacharbeiter“ und „einfache(r) Angestellte(r)“ vorfindbar waren, andere Statusgruppen jedoch kaum Berufswechsler aufwiesen. Vielmehr konnten in diesen Gruppen Teilnehmer identifiziert werden, deren Berufsverlauf einen hohen Grad an Kontinuität besaß.

Welche zentralen Aspekte waren zu nennen, die zu einer Labilisierung im Berufsverlauf bei einer Teilgruppe der Lehrgangsbesucher führten?

- Berufswechsel nach Ausbildungsabschluß mit Übergang in berufs fremde Tätigkeitsbereiche bei tendenzieller Statusverschlechterung,
- Mehrfacharbeitslosigkeit im Wechsel mit relativ kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen.

Während bei den männlichen Teilnehmern der nicht ausbildungsadäquate Berufswechsel zum ersten Bruch in der Erwerbsbiographie führte, stellte bei den Frauen das zeitweise Ausscheiden aus dem Erwerbsleben den zentralen Einschnitt im Berufsverlauf mit nachhaltigen Folgen dar. Mit diesen Ergebnissen kann die Vermutung von Hofbauer/Dadzio über den teilnehmenden Personenkreis bestätigt werden.

Ein weiteres Ergebnis der Analyse war, daß neben der Gruppe der Hilfsarbeiter die Statusgruppe der „einfachen Angestellten“ in erheblichem Umfang mit Personen besetzt war, die berufliche Qualifikationsdefizite aufwiesen (ohne Berufsausbildung). Berücksichtigt man dies, so erhöht sich der Umfang der Gruppe „Nichtqualifizierte“ auf etwa 50 Prozent und damit entspricht sie in etwa dem Anteil der Hilfs-/ und Angelernten, die das IAB ermittelte. Die Beschäftigungsschwerpunkte beider Gruppen lagen zuletzt im Produzierenden Gewerbe und im Einzelhandel.

Insgesamt bestätigte sich der Zusammenhang zwischen schulischem und beruflichem Ausgangsniveau und späterer beruflicher Statusposition. Das Auftreten von Brüchen bzw. Kontinuitäten in den individuellen Erwerbsbiographien führte in der Regel jedoch zu unterschiedlich strukturierten „Karrieremustern“, die im Verlauf der Erwerbsbiographie verschiedene Risikobelastungen am Arbeitsmarkt hervorriefen.

Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsstillegungen waren die am häufigsten genannten Gründe für die Auslösung des letzten Beschäftigungsverhältnisses. Unter denen, die selbst gekündigt hatten, befanden sich viele anschließend erwerbslose Frauen.

Ein Drittel der befragten Teilnehmer gab die Dauer seines letzten Beschäftigungsverhältnisses mit bis zu einem Jahr an. Überproportional fanden sich Hilfsarbeiter und einfache Angestellte in dieser Gruppe. Dagegen verwiesen die anderen Statusgruppen auf längerfristige Beschäftigungszeiten in einem Betrieb (über vier Jahre).

Die Kerngruppe der Dauerarbeitslosen rekrutierte sich fast ausschließlich aus Männern mit zuletzt eingemommener Stellung als Nichtfacharbeiter, oft mit dem Merkmal „gesundheitliche Einschränkungen“. Einige Teilnehmer dieser Teilgruppe gaben an, entweder im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder einer betrieblichen Einarbeitung tätig gewesen zu sein, die jedoch zu keiner dauerhaften Wiedereingliederung ins Erwerbsleben verhalf, sondern lediglich die Dauerarbeitslosigkeit zeitweise unterbrach.

Letztlich noch eine Bemerkung zur Einkommenssituation der Teilnehmer während der Maßnahme. Zwei von drei bezifferten ihr monatliches Nettoeinkommen auf bis zu 1000,- DM. Dabei wurden aber erhebliche Diskrepanzen bei der Aufschlüsselung nach dem Geschlecht erkennbar. So bewegten sich die Einkommen der Frauen deutlich am unteren Ende der Pyramide (bis 750,- DM), dagegen waren die Männer in den höheren Einkommensstufen dominant.

3.2 Weiterbildungserfahrungen und Einschätzungen zum Lehrgang

Im Verlauf des gesamten Erwerbslebens hatte jeder vierte Teilnehmer mindestens einmal an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen. Dieser Befund überrascht, handelt es sich doch bei der angesprochenen Zielgruppe des Lehrgangs um den Adressatenkreis, der in anderen Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung [16] die geringsten Teilnahmequoten an institutionalisierten Weiterbildungsprozessen aufweist und dessen niedrige

Partizipationsquote (aufgrund verringerter Teilhabechancen) an der Weiterbildung als ein zentrales Kriterium für erhöhte Risikobelastungen am Arbeitsmarkt ins Feld geführt wird.

Eine Differenzierung der Lehrgangsbesucher in solche mit und ohne Weiterbildungserfahrungen belegte, daß überwiegend die Männer über solche verfügten; Frauen hingegen weitaus geringer Kontakt zur Weiterbildung hatten.

Die insgesamt 82 ermittelten Weiterbildungsfälle verteilten sich auf 65 Fälle der beruflichen Fortbildung (im weitesten Sinne, einschließlich der betrieblichen Einarbeitung) und 17 Fälle der beruflichen Umschulung. Unter den Maßnahmen der beruflichen Fortbildung wurden bei einem Drittel der registrierten Fälle Angaben zu abschlußbezogenen Kursen vermerkt (Fachwirte, Fachkaufleute, Handwerksmeister u. a.). Nichtabschlußbezogene Seminare und Kurse der Fortbildung betrafen u. a. EDV-Einführungskurse, schreibtechnische Lehrgänge und sonstige Anpassungsmaßnahmen (z. B. Schweißerlehrgänge, Refa-Kurse).

Die Absolventen einer beruflichen Umschulung konnten weitgehend dem Personenkreis der Rehabilitanten zugerechnet werden (Bürokaufmann; Ausgangsberufe bzw. frühere Tätigkeitsschwerpunkte lagen fast ausschließlich im gewerblichen Bereich). In der Restgruppe der Umschulungsteilnehmer wurden Umschulungsberufe angegeben, die lediglich Teilqualifikationen vermittelten (z. B. Schweißer). Nach Kostenträgern aufgegliedert zeigte sich, daß jeder Fünfte die besuchten Veranstaltungen selbst finanziert hatte; weitere zwei Fünftel nannten den Betrieb als Kostenträger der Veranstaltung. Bei den beruflichen Fortbildungsveranstaltungen wurde das Arbeitsamt schwerpunktmäßig als Kostenträger angegeben, bei der beruflichen Umschulung dagegen andere Finanzierungsquellen (Krankenkasse, Rentenversicherungsträger).

Hervorzuheben bleibt, daß es sich bei einer Teilgruppe der früheren Weiterbildungsteilnehmer um Personen mit ausgesprochenen „Maßnahmekarrieren“ handelte (Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme mit anschließendem ABM-Vertrag u. a.). Fraglich erscheint jedoch, welche Ziele mit einer erneuten „Einweisung“ dieser Personen in einen Lehrgang nach § 41a AFG verbunden waren?

Nach Qualifikationsstufen und beruflichen Statuspositionen aufgeschlüsselt, fanden sich Hilfsarbeiter und einfache Angestellte (ohne berufliche Ausbildung) überproportional in der Gruppe der „Nichtteilnehmer“, während die besser qualifizierten und vormals in höheren Statuspositionen Beschäftigten der Gruppe der „Teilnehmer“ zuzurechnen waren. Diese Befunde deuten aber auch darauf hin, daß der Berufsverlauf einen nicht unerheblichen Einfluß auf das Weiterbildungsverhalten hat und daß gerade diejenigen, die Kontinuitäten im Berufsverlauf zeigten, eher Weiterbildungsangebote wahrnahmen, sie somit die Weiterbildung für ihr berufliches Fortkommen bzw. für ihre berufliche Absicherung akzeptierten. Hingegen verursachen Brüche in der Erwerbsbiographie, die in der Folge zu Instabilitäten im Berufsverlauf führen und in der Regel mit Dequalifizierungstendenzen verknüpft sind, ein distanziertes Verhältnis zur Weiterbildung. Zu berücksichtigen ist dabei, daß es sich bei den Statusgruppen der „Nichtteilnehmer“ um Arbeitsplätze gehandelt haben dürfte, die mit geringen Weiterbildungsanforderungen verbunden waren und kaum Teilhabechancen an institutionalisierten Weiterbildungsprozessen boten. Diese Befunde stehen im Einklang mit bildungs- und industriesoziologischen Untersuchungsergebnissen hinsichtlich der determinierenden Faktoren für die Wahrnehmung von Weiterbildungschancen. [17]

Fast 90 Prozent in der befragten Gruppe äußerten zum Maßnahmeende ein generelles Interesse an einer weiteren Bildungsteilnahme. Zurückhaltung gegenüber der Weiterbildung konnte in der Gruppe der Teilnehmer mit Weiterbildungserfahrungen ausgemacht werden, wobei hier sicherlich die Enttäuschung über ehemals an den früheren Veranstaltungsbesuch geknüpften Erwartungen eine entscheidende Rolle für die negative Absichtserklärung zur Teilnahme gespielt hat.

Einschränkend ist darauf hinzuweisen, daß zwischen generellem Weiterbildungsinteresse zum Befragungszeitpunkt und einer konkreten späteren Teilnahme erhebliche Diskrepanzen bestehen. Je günstiger sich jedoch die allgemeinen Rahmenbedingungen (finanziell, rechtlich-organisatorisch, regional, angebotsspezifisch u. a.) darstellen, desto eher können Weiterbildungsabsichten realisiert werden.

Nach der unmittelbaren Perspektive nach Abschluß des Lehrgangs befragt, nannten zwei Drittel das Erreichen eines Arbeitsplatzes in erster Priorität; jeder Dritte hingegen präferierte die berufliche Weiterbildung als Eingangsvoraussetzung für einen späteren Wiedereinstieg ins Erwerbsleben. Gerade der Personenkreis mit Qualifikationsdefiziten setzte auf eine anschließende berufliche Weiterbildungsteilnahme als unumgängliches Erfordernis für die Verbesserung der Reintegrationschancen. Sicherlich hat hier der Lehrgangsbesuch einen nicht unerheblichen Einfluß auf die Entwicklung von Perspektiven in Richtung Weiterbildung genommen. Die Bildungsperspektiven ließen erkennen, daß berufliche Veränderungswünsche bei den „nicht formal Qualifizierten“ über die Umschulung oder das Nachholen eines Berufsabschlusses insbesondere Berufsziele im sozial-pflegerischen, gesundheitlichen und erzieherischen Bereich betrafen. Diese Berufsziele wurden von Personen mit letztem Tätigkeitsschwerpunkt sowohl im gewerblichen wie auch kaufmännischen Bereich überdurchschnittlich genannt. Auf ein weiteres Ergebnis bleibt an dieser Stelle noch hinzuweisen: So konnte ermittelt werden, daß Personen, die eine abschlussbezogene Weiterbildungsveranstaltung besucht hatten, nicht durchgängig weiterbildungsadäquat beschäftigt waren. Insgesamt lieferten die Befunde einen Anteil von etwa 40 Prozent unter den Lehrgangsteilnehmern, die konkrete Bildungsperspektiven zum Lehrgangsende entwickelt hatten. Nimmt man die Ergebnisse von Hofbauer/Dadzio zum Vergleich, denenzufolge 21 Prozent nach Lehrgangsabschluß eine weitere Bildungsmaßnahme aufgenommen, zuzüglich der 7 Prozent, die eine solche konkret geplant hatten [18], so läßt sich vermuten, daß das Potential Weiterbildungswilliger unter den Teilnehmern noch nicht ausgeschöpft ist.

Hier scheint ein besonderer Stellenwert dieses Lehrgangstyps zu liegen; unterstützt bzw. weckt er doch Weiterbildungsmotivationen und fördert die Weiterbildungsbereitschaft der Teilnehmer. Unabdingbar ist jedoch, daß nach Lehrgangsabschluß weiterführende Bildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen, und diese den besonderen Problemlagen der Teilnehmer Rechnung tragen (z. B. didaktisch-methodische Ausgestaltungs-kriterien); ferner, daß die finanziellen Rahmenbedingungen die Bildungsteilnahme attraktiver werden lassen. [19] Ein erster Schritt könnte u. a. in einer stärkeren Integration dieser Maßnahmen in, oder zumindestens durch Kopplung an andere Bildungsmaßnahmen erreicht werden, wobei der eigenständige Charakter des 41a-Lehrgangs u. a. mit der Zielrichtung von Bildungswerbung erhalten bleiben sollte.

Ein bemerkenswertes Ergebnis war, daß insbesondere Kursteilnehmer in Einrichtungen, die parallel zum Lehrgang andere Bildungsmaßnahmen durchführten, eher konkretere Bildungsperspektiven entwickelten als Teilnehmer bei Veranstaltungen, die ausschließlich 41a-Kurse anboten. Dies gibt zu Vermutungen Anlaß, daß durch eine Lernortnähe zu anderen Veranstaltungen und durch kommunikative Beziehungen zu Teilnehmern in diesen Maßnahmen mögliche Hemmschwellen verringert wurden und zusätzliche Motivationen entstanden.

Gerade die soziale Funktion dieser Lehrgänge mit der Möglichkeit eines Aufbrechens der durch Arbeitslosigkeit hervorgerufenen Isolation wurde aufgrund der Teilnehmeraussagen unterstrichen. Erwartungshaltungen und Teilnahmegründe waren durch Wünsche nach besseren beruflichen Informationen, Arbeitsmarktentwicklungen und Weiterbildungsmöglichkeiten geprägt. Darüber hinaus wurden Hilfestellungen bei der Arbeitsplatzsuche und bei der Bewältigung persönlicher Probleme erwartet. Andererseits spielte das Kennenlernen neuer Freunde,

der Erfahrungsaustausch mit anderen Arbeitslosen, die Verminderung von Langeweile und die Wiederherstellung eines geregelten Tagesablaufs eine ebenso wichtige Rolle. In der Tendenz können dabei die Ergebnisse von Hofbauer/Dadzio bestätigt werden, die zu gleichgelagerten Einschätzungen über die soziale Funktion dieses Lehrgangs kamen. [20]

So hielten zwei Drittel der Teilnehmer diese Art von Lehrgängen für notwendig, einerseits um die Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit aufarbeiten zu können, andererseits um individuelle Handlungsstrategien zu entwickeln. Jeder Dritte meinte sogar, daß die Zeit im Lehrgang hierfür zu kurz gewesen sei. Die angebotenen Inhaltsbereiche qualifizierten nur ein Fünftel als Unterforderung an das Leistungsvermögen. Diese Gruppe war es auch, die den geringen Praxisbezug zum Berufsalltag als negative Erfahrung mit dem Kurs herausstellte. Dagegen stellten fast alle Teilnehmer die Rolle der Dozenten, Teamer und Sozialpädagogen im Lehrgang als besonders positiv heraus, waren sie doch immer direkter Ansprechpartner bei persönlichen Problemen und Schwierigkeiten.

4 Zusammenfassung

Die Analyse der Teilnehmerzusammensetzung in 41a-Lehrgängen nach ausgewählten Aspekten hat verdeutlichen können, welche besonderen Risikobelastungen am Arbeitsmarkt der Personenkreis trägt, der Zielgruppe derartiger Lehrgänge ist. Durch dieses Lehrgangsangebot werden Kernproblemgruppen unter den Arbeitslosen angesprochen, wobei die Arbeitsämter nach relativ einheitlichen Rastern Teilnehmer für diese Maßnahme rekrutieren, wenngleich regionale bzw. trägerspezifische Abweichungen bei den Rekrutierungsmustern festgestellt werden konnten.

Durch die Bestimmung von Problemindikatoren hinsichtlich schlechterer Arbeitsmarktchancen ließen sich unter den Teilnehmern folgende Kerngruppen identifizieren:

- Arbeitslose ohne schulischen und beruflichen Abschluß (ca. 10%),
- Personen ohne Abschluß einer beruflichen Erstausbildung; darunter ein hoher Frauenanteil (ca. 50%),
- Teilnehmer mit letzter Statusposition als Nichtfacharbeiter (ca. 37%),
- Dauerarbeitslose (ca. 33%),
- ältere Arbeitslose mit einem Lebensalter von über 45 Jahren (ca. 22%),
- Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen (ca. 22%),
- einfache Angestellte ohne Berufsausbildung; darunter hoher Frauenanteil (ca. 28% in dieser Statusgruppe),
- Dequalifizierte Facharbeiter (ca. 15% unter den männlichen Teilnehmern mit Berufsausbildung),
- Personen mit erheblichen Instabilitäten im Berufsverlauf (Berufswechsel, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, Mehrfacharbeitslosigkeit) unter den Nichtfacharbeitern und einfachen Angestellten (ca. 29%),
- Teilnehmer ohne bisherige Weiterbildungsteilnahme (ca. 75%; darunter allein 60% der ehemaligen Nichtfacharbeiter).

Fragwürdig bleibt dieses Lehrgangsangebot jedoch vor dem Hintergrund der ermittelten Teilnehmerstruktur dann, wenn die Vermittlungskomponente statt der Bildungskomponente in den Vordergrund der Zielbestimmung gesetzt wird. Angesichts der qualifikatorischen Defizite und der sonstigen, zumeist kumulativ auftretenden chancenmindernden Merkmale von Teilgruppen unter den Lehrgangsteilnehmern drängt sich die Frage auf, ob durch den Lehrgangsbesuch die Vermittlungschancen nachhaltig verbessert werden können, zumal er keine berufsqualifizierenden Inhalte vermittelt, geschweige denn, einen beruflichen Abschluß sicherstellt. Sinnvoll ist diese Maßnahme sicherlich im Kontext von Informationsvermittlung und Motivationsunterstützung; ferner erfüllt sie wichtige soziale Aufgaben, indem sie die sozialen und kommunikativen Kompetenzen der

Teilnehmer aufrecht erhalten hilft, die ja u. a. Grundvoraussetzungen für die Erhaltung des Arbeitsvermögens darstellen. Mit Blick auf die begrenzten Reichweiten dieses Kursangebotes sollte vielmehr die Bildungskomponente in der Zielsetzung des 41a herausgestellt werden. Dies könnte u. a. durch eine weitergehende Verzahnung mit anderen Maßnahmeinstrumenten gewährleistet werden, wobei der 41a die Funktion eines Eintrittskorridors in die Weiterbildung übernehmen könnte. Eine derartige Maßnahmeausrichtung in Hinblick auf breitere Bildungserwerbungen von „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ kann aber nur dann Erfolg zeigen, wenn die generellen Rahmenbedingungen für deren Teilnahme verbessert werden.

Ohne eine wesentliche Veränderung des gesamten Bedingungs-feldes zwecks Verbesserung der Teilnahmechancen von bildungs- und arbeitsmarktpolitisch benachteiligten Sozialgruppen an der beruflichen Weiterbildung bleibt zu befürchten, daß die sich gegenwärtig abzeichnenden Polarisierungstendenzen am Arbeitsmarkt und in der Weiterbildungsbeteiligung zuungunsten dieser Gruppen weiter zunehmen. Die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung kann zwar partiell auf Erfolge bei der Bildungsförderung von Problemgruppen verweisen. Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt macht jedoch eine expansive Förderungspolitik erforderlich, da unter dem Eindruck sich verschärfender Arbeitsmarktbedingungen für diese Gruppen eine Beibehaltung des gegenwärtigen Förderungsumfanges eher den Charakter von „sozialer Kosmetik“ annehmen würde.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Grau, U./Hahn, K.-D./Scheller, H.-J.: Ziele, Methoden und Ergebnisse von Maßnahmen nach § 41a AFG; Dobischat, R.: Zum aktuellen Diskussionsstand der Weiterbildung von Arbeitslosen durch Maßnahmen nach § 41a AFG – Eine Zwischenbilanz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 4, S. 126–130 bzw. S. 122–126.

- [2] Vgl. Hofbauer, H./Dadzio, W.: Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a AFG. In: MittAB, (1982), Heft 4, S. 426–433.
- [3] Vgl.: ebenda, S. 426.
- [4] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. In: MittAB, (1984), Heft 2, S. 183.
- [5] Angelegt war die Untersuchung als Totalbefragung; jedoch machten Zugangsprobleme zum Forschungsfeld eine Realisierung dieses Vorhabens unmöglich.
- [6] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen . . .“, a.a.O., S. 428.
- [7] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Berufliche Weiterbildung . . .“, a.a.O., S. 189.
- [8] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen . . .“, a.a.O., S. 428.
- [9] Vgl.: ebenda, S. 432.
- [10] Vgl.: ebenda, S. 432.
- [11] Vgl.: Grau, U./Hahn, K.-D./Scheller, H.-J.: „Ziele, Methoden und Ergebnisse . . .“, a.a.O., S. 127.
- [12] Vgl.: Dobischat, R.: „Zum aktuellen Diskussionsstand . . .“, a.a.O., S. 124.
- [13] Die Durchschnittswerte der Frauenerbeitslosigkeit lagen in den untersuchten Arbeitsämtern über den betreffenden Landes- bzw. dem Bundesdurchschnitt.
- [14] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen . . .“, a.a.O., S. 427.
- [15] Vgl.: ebenda, S. 427.
- [16] Vgl.: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982. In: Bildung, Wissenschaft aktuell, (1/1984), Bonn 1984, S. 8.
- [17] Vgl. dazu: Dobischat, R./Wassmann, H.: a.a.O., S. 26 ff.
- [18] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen . . .“, a.a.O., S. 433.
- [19] Vgl.: Sauter, E.: Wird die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung ausreichend gefördert?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 4, S. 117 ff.
- [20] Vgl. Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen . . .“, a.a.O., S. 433.

MODELLVERSUCHE

„Wolfsburger Kooperationsmodell für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau unter besonderer Berücksichtigung neuer Technologien“ (WOKI)

WOKI gehört in die vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderte Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“. Es wurde 1981 von der Fachgemeinschaft Büro- und Informationstechnik im VDMA initiiert und besteht aus zwei Modellversuchsteilen:

- 1) Der **betriebliche Modellversuch** wird getragen von der Volkswagen AG Wolfsburg (verantwortlich Günter Litzenberg, Projektleiter: Roland Serbin). Er wird über das Bundesinstitut für Berufsbildung gefördert.
- 2) Der **schulische Modellversuch** wird von den Berufsbildenden Schulen I Wolfsburg durchgeführt (verantwortlich: OStD

Hülsiggensen, Projektleiter: OStR Bodo Ilse). Er wird von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung in Bonn sowie vom Niedersächsischen Kultusministerium gefördert.

Beide Modellversuche sind in Zielsetzung und Durchführung eng aufeinander bezogen. Sie werden vom Seminar für Wirtschaftspädagogik der Universität Göttingen **wissenschaftlich begleitet** (verantwortlich: Prof. Dr. Peter Diepold).

Laufzeit des Modellversuchs

- Betrieblicher Modellversuch: März 1985 bis Februar 1990
- Schulischer Modellversuch: August 1985 bis Dezember 1989
- Wissenschaftliche Begleitung: Oktober 1984 bis Juni 1990

Modellversuchspopulation

sind die beiden Jahrgänge 1985 und 1986 von Auszubildenden für den Beruf Industriekaufmann/-frau an den Berufsbildenden