

Akzente der Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern

Dietrich Harke

Diplomkaufmann und Diplompsychologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter in der Abteilung 4.2 „Lehr- und Lernprozesse“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Heinrich Krüger

Diplomvolkswirt, Mitarbeiter in der Abteilung 4.2 „Lehr- und Lernprozesse“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Weiterbildungsberatung hat in den ostdeutschen Bundesländern viel Resonanz als Orientierungshilfe bei den Bürgern gefunden. Sie unterstützt auch die Entwicklung und Umsetzung regionaler Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik.

Der Beitrag skizziert den Aufbau personenbezogener Weiterbildungsberatung durch Landes- und Bundesinitiativen. Ein vom Bundesinstitut für Berufsbildung entwickeltes Dokumentationsverfahren für Beratungsgespräche wird in seinen Grundzügen dargestellt. Ergebnisse aus der Arbeit der Beratungsstellen geben Aufschluß über die Struktur der Ratsuchenden, über inhaltliche Schwerpunkte der Beratungsgespräche und Trends in der Weiterbildungsberatung.

Aufgaben von Weiterbildungsberatung

Berufliche Weiterbildung ist ein durch eine Vielzahl von Anbietern und Bildungsangeboten gekennzeichnete Bereich. Ein Merkmal dabei ist die meist geringe Transparenz des Angebotes. Weiterbildungsinteressenten brauchen deshalb zuverlässige Informationen, eine trägerunabhängige, neutrale Beratung, um sich zu orientieren, und z. T. auch weitere Hilfen, um zu einer auf ihre spezielle Situation abgestellten Entscheidung zu kommen.

In der Bildungsberatung werden die personenbezogene Beratung und die institutionenbezogene Beratung unterschieden.¹ Zur personenbezogenen Beratung gehören unter anderem die Arbeits- und Förderungsberatung der Arbeitsämter sowie die Weiterbildungsberatung der Städte oder Kommunen für ihre Bürger. Bei letzterer steht das Bildungsbedürfnis des einzelnen im Zentrum und nicht die Anpassung des Individuums an den Bedarf der Unternehmen.² Darüber hinaus beraten diese kommunalen und städtischen Stellen auch Institutionen und Initiativen – sie leisten damit auch Qualifizierungsberatung.

Qualifizierungsberatung bezieht sich jedoch vorwiegend auf Betriebe mit dem Schwerpunkt auf der Ermittlung und Analyse des Qualifizierungsbedarfs sowie der Umsetzung in geeignete Qualifizierungsangebote. Sie wird meist von Kammern oder arbeitgebernahen Bildungseinrichtungen angeboten. Ziel ist die Qualifizierung der Beschäftigten entsprechend dem Bedarf der Unternehmen. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf die personenbezogene Beratung.

In der Vergangenheit wurde Weiterbildungsberatung vor allem als ein bildungspolitisches und arbeitsmarktpolitisches Instrument gesehen, um die geringe Weiterbildungsmotivation und -beteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen zu erhöhen und so auch deren Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.³ Beratung von Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik ist aber nur eine Funktion von Weiterbildungsberatung – zu ihrem

Aufgabenprofil gehören drei Schwerpunktbereiche⁴:

- Einzelberatung und Information;
- Bildungswerbung, Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenansprache;
- Institutionenberatung/Kooperation, Entwicklung der Weiterbildung.

Die Akzentsetzungen sind regional unterschiedlich und von den landes- oder kommunalpolitischen Zielsetzungen bestimmt. Das zeigt sich beispielsweise an den verschiedenartigen organisatorischen Zuordnungen der Beratungsstellen, z. B. zur Schul- oder Bildungsbehörde, zu Ressorts wie Wirtschaftsförderung oder Arbeitsmarktpolitik.

Insbesondere der letzte Schwerpunktbereich hat durch aktuelle Entwicklungen an Bedeutung gewonnen. Weiterbildungsberatung hat hier in verstärktem Maße eine Gelenkfunktion, d. h. die Aufgabe, den regionalen Weiterbildungsbedarf festzustellen und Angebotslücken oder -defizite zu ermitteln. Bildungssträger brauchen mehr Informationen, um bedarfsgerechte Bildungsangebote zu erstellen – Weiterbildungsberatung erfährt die Wünsche der Ratsuchenden und kann sie weitergeben.

Aufbau der Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern

Nach der deutschen Vereinigung gab es in den ostdeutschen Bundesländern vielfältige strukturelle Veränderungen, zunehmende Arbeitslosigkeit und ein sehr schnell wachsendes Weiterbildungsangebot. Von der Bundesanstalt für Arbeit wurden in Ostdeutschland von 1990 bis 1994 insgesamt 33,4 Mrd. DM für berufliche Weiterbildung ausgegeben. Mit der Angebotsausweitung entstand zugleich auch ein zunehmender Bedarf an Beratung über berufliche Weiterbildung.

Was den Beratungsauftrag der Arbeitsämter betrifft, so waren sie in der Situation des Umbruchs und Aufbaus in den ostdeutschen Bundesländern häufig nicht in der Lage, Beratung in dem erforderlichen Umfang durchzuführen. Zudem gab es durch unseriöse Weiterbildungsträger oft auch Zweifel an der Qualität angebotener Maßnahmen. Diese Situation galt es, durch eine Ausweitung der Beratungsmöglichkeiten im „Verbraucherinteresse“ zu verbessern.

Entwicklung in einzelnen Bundesländern

Beim Aufbau der Weiterbildungsberatung konnte auf die Erfahrungen kommunaler Beratungsstellen der westdeutschen Bundesländer zurückgegriffen werden. Dort hatte sich – vor allem initiiert durch ein Modellvorhaben⁵ – Weiterbildungsberatung seit Ende der siebziger Jahre entwickelt, als Arbeitslosigkeit zu einem dauerhaften gesellschaftlichen Problem wurde. 1994 existierten im Westen etwa 35 unbefristete Beratungsstellen für Bildungs- und Weiterbildungsberatung⁶, daneben arbeiteten dort 14 Beratungsstellen für Berufsrückkehrerinnen bzw. Frauen.⁷

In den ostdeutschen Bundesländern entstanden seit 1991 durch Bundes-, Landes- und kommunale Initiativen an vielen Standorten Weiterbildungsberatungsstellen. In Sachsen-Anhalt arbeiteten ab 1991 in einem Projekt des Kultusministeriums 15 Beratungsstellen in unterschiedlicher Trägerschaft. 1994 sind daraus zehn kommunale Beratungsstellen mit integrierter Datenbank entstanden, gefördert durch einen Modellversuch des Kultusministeriums.⁸ In Brandenburg wurden seit Mitte 1992 fünf Informations- und Beratungsstellen in Trägerschaft der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) mit direkter Anbindung an das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen tätig. Sie sind an der aktiven Umsetzung der Ar-

beitsmarktpolitik beteiligt und räumlich an den fünf Arbeitsamtsbezirken orientiert. Zur Zeit gibt es – mit Nebenstellen – insgesamt acht Standorte. In Mecklenburg-Vorpommern wurde zuerst in Rostock Ende 1991 eine kommunale Weiterbildungsberatung eingerichtet. 1994 arbeiteten in diesem Bundesland – unterstützt von der Landesstelle Schwerin für Weiterbildungsinformation und -beratung (WIB) – acht kommunale Beratungsstellen, z. T. mit Informationsbussen. In Sachsen existieren vier Stellen, davon wurden zwei 1992 im Rahmen eines Projekts des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW-Projekt) errichtet. In Berlin wurden – neben den existierenden Beratungsstellen für Frauen – 1991 im Ostteil von der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen unter Beteiligung weiterer Institutionen zwei Informations- und Beratungsstellen eingerichtet.

Ein gemeinsames Merkmal der meisten Stellen ist, daß das Personal in der Regel auf ABM-Basis oder in anderen zeitlich befristeten Verträgen arbeitet und daß – vor allem seit Einschränkungen der ABM-Förderung – die Finanzierung und der Leistungsumfang der Stellen nicht dauerhaft abgesichert ist.

Das Modellprojekt „Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen“

Die Entwicklung im Bereich der Weiterbildungsberatung wurde von 1991 bis 1994 durch ein Modellprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft wesentlich gefördert.⁹ Aus einer Vorstudie war bekannt, daß in den ostdeutschen Bundesländern eine hohe Weiterbildungsbereitschaft bestand und der Wunsch nach mehr Information und Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten.¹⁰ Daraufhin wurde unter der Trägerschaft der Bildungsberatung der Stadt Köln ein Projekt zur Einrichtung von sechs Weiterbildungsberatungsstellen in den ost-

deutschen Ländern initiiert und – getragen vom Norddeutschen Verbund – ein weiteres Projekt zum Aufbau von Weiterbildungsdatenbanken, die in diesen Stellen integriert werden sollten.

Je eine Weiterbildungsberatungsstelle wurde in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen errichtet, in Sachsen zwei. Es wurden folgende Kommunen und Kreise ausgewählt, die dort geschaffenen Stellen wurden jeweils von einer westliche Partnerstelle betreut (in Klammern dahinter): Pritzwalk (Köln), Stralsund (Hamburg), Magdeburg (Münster), Erfurt (Essen), Leipzig (Köln), Kreis Hoyerswerda (Kreis Gütersloh). Dem Projekt assoziiert waren die Beratungsstellen Rostock und Dresden.

Schwerpunkte in der Arbeit des BMBW-Projekts waren¹¹:

- Unterstützung der neuen Beratungsstellen bei den Planungen und vielfältigen Problemen in der Aufbauphase;
- Fortbildung des Personals der Weiterbildungsberatungsstellen vor allem durch Klausurtagungen, Weiterbildungsseminare, Hospitationswochen und Arbeitsbesuche;
- Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie Herausgabe einer Projektzeitung – seit Projektende in drei Arbeitsgruppen „Beratung/Beraterweiterbildung“, „Öffentlichkeitsarbeit/Bildungswerbung“ und „Datenbanken“ weitergeführt;
- Aufbau eines einheitlichen Dokumentationsbogens für Beratungsgespräche in einer Arbeitsgruppe unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Das BIBB übernahm auch die rechnerische Auswertung der Daten und leistete Hilfe bei der Analyse der Ergebnisse.

Die Erfahrungen aus dem BMBW-Projekt sind in einem Abschlußbericht und in einem „praktischen Leitfaden für Weiterbildungsberatungsstellen in öffentlicher Verantwortung“ enthalten.¹²

Dokumentation und Evaluation von Weiterbildungsberatung

Mit dem Beginn der Arbeit in den Beratungsstellen stellte sich auch die Frage, wie sie gegenüber dem Träger und der Öffentlichkeit ausgewiesen werden kann und sollte. Personenbezogene Beratung kann über eine Dokumentation der Gespräche transparent gemacht werden: damit ist auch eine Evaluation dieser Arbeit in begrenztem Umfang möglich.

Eine fundierte Dokumentation der Beratungsgespräche unterstützt die Öffentlichkeitsarbeit

Nicht erfaßt werden damit die Auswirkungen oder Folgen der Beratungen – um sie zu untersuchen, wären nachgehende Erhebungen erforderlich, vor allem bei den Ratsuchenden, Bildungsträgern und Beschäftigten. Aus einer Beratungs-Dokumentation werden auch sonstige Aktivitäten der Weiterbildungsberatungsstellen noch nicht deutlich, z. B. inwieweit sie auch zur regionalen Entwicklung beruflicher Weiterbildung oder zur Unterstützung arbeitsmarktpolitischer Programme beitragen. Auch das wären wichtige Gegenstände einer Evaluation von Weiterbildungsberatung. Die nachfolgend beschriebenen Arbeiten konzentrierten sich auf die systematische Dokumentation der Beratungsgespräche.

Der Erhebungsbogen für die Beratungsstellen des BMBW-Projekts

In einer Arbeitsgruppe „Erhebungsbogen“ wurde unter Federführung des Bundesinstituts zusammen mit den Beratungsstellen ein Dokumentationsbogen für Beratungsgespräche

erstellt, der die Besonderheiten in den ostdeutschen Ländern berücksichtigt. Zielsetzungen dabei waren:

• **Transparenz und Legitimation der Beratungsarbeit erhöhen**

Die Leistungen einer Stelle müssen durch einschlägige Daten legitimiert und veranschaulicht werden, wie Anzahl und Schwerpunkte der durchgeführten Beratungen.

• **Breitere Grundlagen für die Öffentlichkeitsarbeit schaffen**

Weiterbildungsberatung sollte sich der Öffentlichkeit nicht nur regelmäßig mit ihrem Beratungsangebot und Leistungsspektrum präsentieren, sondern auch mit ihren Arbeitsergebnissen.

• **Qualität der Beratungsarbeit fördern**

Aus einer differenzierten Dokumentation ergeben sich vielfältige Ansatzpunkte zur Analyse und Reflexion der Beratungsarbeit. In der Arbeitsgruppe „Erhebungsbogen“ wurde zunächst von dem Erhebungsbogen ausgegangen, den die Kölner Beratungsstellen benutzten. Eine weitere Grundlage bildete das Dokumentations- und Evaluationsinstrument für Beratungsgespräche „DOKEVI“, das – ausgehend vom Hamburger Erhebungsbogen – gemeinsam von der Stiftung Berufliche Bildung Hamburg und dem Bundesinstitut 1990/91 entwickelt worden war.¹³ Der dann in der Arbeitsgruppe abgestimmte Erhebungsbogen besteht aus drei größeren Blöcken:

• **Allgemeine Informationen**, wie Information der Ratsuchenden über die Beratungsstelle (z. B. durch die Presse) und Art der Beratung (stationär oder mobil).

• **Sozialstatistik der Ratsuchenden** mit den Daten zur soziodemographischen Struktur einschließlich der aktuellen Erwerbssituation.

• **Beratungsschwerpunkte**, hinsichtlich beruflicher Bildung, beruflicher Veränderung

und hinsichtlich der Veränderung der persönlichen Lebensführung. Dokumentiert werden auch absehbare Barrieren und Probleme der Ratsuchenden bei der Realisierung ihres Beratungsanliegens.

Art der Datenauswertung

Die dokumentierten Beratungsgespräche der beteiligten Beratungsstellen wurden ab Anfang 1993 halbjährlich vom BIBB ausgewertet, die Stellen erhielten die Ergebnisse als aufbereitete Statistik in der Form von Häufigkeitsverteilungen, Kreuztabellen und Grafiken. 1994 wurde den Beratungsstellen vom BIBB zusätzlich ein Zählprogramm zur Verfügung gestellt, mit dem sie einfache Auswertungen ihrer Daten selbst vornehmen können. Außerdem erfolgte in drei der Beratungsstellen für eine begrenzte Zeit eine ausführlichere Dokumentation von jeweils 150 Beratungen mit Hilfe des DOKEVI.

Ergebnisse aus Beratungsstellen der ostdeutschen Länder

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus den sechs Beratungsstellen des BMBW-Projekts und aus den Beratungsstellen Rostock und Schwerin vorgestellt. Es wird von den im 2. Halbjahr 1994 dokumentierten Gesprächen ausgegangen, diese werden ergänzt durch einige Vergleiche mit den Daten von 1993. Es werden in der Regel die summierten Werte der Beratungsstellen angegeben.

Allgemeine Informationen

In die Auswertung des 2. Halbjahres 1994 wurden 2868 Gespräche einbezogen. Die Zahl der Beratungen ist insgesamt stark gestiegen, sie hat sich 1994 gegenüber 1993 etwa verdoppelt, auf insgesamt 6 230 Ge-

spräche. Steigende Beratungszahlen und die hohe Akzeptanz bei den Bürgern sprechen zunächst für den Erfolg der Weiterbildungsberatung – auch ohne Folgewirkungen im einzelnen zu kennen.

Es ist ein deutlicher Zuwachs durch den Ausbau der mobilen und mobil-stationären Beratung zu verzeichnen¹⁴, die vor allem im Umfeld der Stellen Stralsund, Rostock, Pritzwalk/Prignitz und Schwerin angeboten wird. Stralsund und Pritzwalk bieten beispielsweise nur noch rund ein Drittel ihrer Ratsuchenden in den Räumen der Stelle (stationär), die anderen Gespräche wurden in Informationsbussen geführt (mobil) oder in anderen Einrichtungen (mobil-stationär), wo die Beraterinnen und Berater regelmäßig ihren Service anbieten.

Eine für die Öffentlichkeitsarbeit der Beratungsstellen wichtige Frage ist, wie die Ratsuchenden von der Beratungsmöglichkeit erfahren haben. Hauptinformationsquellen waren im zweiten Halbjahr 1994 die Presse mit 27 Prozent, direkte Kontakte durch Info-Bus oder -Stand mit 20 Prozent und mit je 11 Prozent Weiterbildungseinrichtungen oder Initiativen/andere Beratungsstellen.¹⁵

Zwischen einzelnen Stellen gibt es jedoch deutliche Unterschiede: In Erfurt und Schwerin erfuhren über 50 Prozent der Ratsuchenden von der Stelle aus der Presse, in Leipzig und Rostock nur rund 15 Prozent. In Erfurt und Leipzig wurde etwa ein Drittel der Ratsuchenden durch Handzettel auf die Stelle aufmerksam. Das Arbeitsamt spielte als Informationsquelle mit durchschnittlich zwei Prozent nur eine untergeordnete Rolle – Magdeburg bildete eine Ausnahme: Weit über die Hälfte der Ratsuchenden erfuhren durch das Arbeitsamt von der Stelle, ein deutlicher Hinweis auf die dortige enge Zusammenarbeit beider Institutionen.

Es zeigten sich Zusammenhänge zwischen Informationsquelle und dem Bildungsniveau:

31 Prozent der Ratsuchenden mit höherem Schulabschluß erfuhren über die Presse von der Stelle, aber nur 22 Prozent derjenigen mit Hauptschulabschluß.

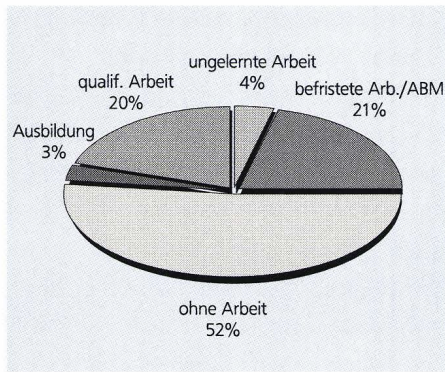
Sozialstatistik der Ratsuchenden

Bei den Ratsuchenden zeigte sich auch im zweiten Halbjahr 1994, daß zum überwiegenden Teil Frauen (64 Prozent) die Stellen aufsuchten. Knapp zwei Drittel der Beratenen waren verheiratet, etwas mehr als 1993. Unter allen Ratsuchenden waren vom Alter her die 30- bis 39jährigen (30 Prozent) zusammen mit den 20- bis 29jährigen (26 Prozent) am stärksten vertreten. Als Tendenz zeichnete sich 1994 eine Zunahme der Beratung Jugendlicher nach dem Schulabschluß bzw. ihrer Eltern zu Ausbildungsfragen ab.

Die Stellen wurden 1993 und 1994 fast ausschließlich von Deutschen aufgesucht. Über 90 Prozent der Ratsuchenden hatten einen schulischen Abschluß – fast 70 Prozent den der 10. Klasse der polytechnischen Oberschule – und fast ebensoviele einen beruflichen Abschluß. Knapp 20 Prozent aller haben bereits Erfahrungen mit Weiterbildung gemacht, darunter vor allem Frauen.

Beratung galt vorrangig Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten oder von Arbeitsplatzverlust bedroht waren. Im zweiten Halbjahr 1994 war gut die Hälfte der Ratsuchenden arbeitslos (52 Prozent), und 21 Prozent befanden sich in befristeten Arbeitsverhältnissen bzw. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) (vgl. Abb. 1). Von kleineren Schwankungen abgesehen, waren 1993 und 1994 gut zwei Drittel der Ratsuchenden arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht. Dazu beigetragen haben der weitere Verlust von Arbeitsplätzen im Rahmen der technologischen und eigentumsrechtlichen Umstrukturierung sowie die Mittelkürzungen bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit.

Abbildung 1: **Aktueller Erwerbsstatus der Ratsuchenden** (klassifiziert)



Basis BIBB EB WBB, 2. Hj. 1994

Die hohe Frauenarbeitslosigkeit in den ostdeutschen Ländern spiegelt sich auch bei den Ratsuchenden wider: Seit 1993 besteht ein fast gleichbleibender Anteil von zwei Drittel Frauen zu einem Drittel Männer ohne Arbeit. Beim Anteil der Ratsuchenden ohne Arbeit zeigten sich zwischen den einzelnen Beratungsstellen deutliche Unterschiede. Sie reichten im zweiten Halbjahr 1994 von 40 Prozent in Leipzig über 54 Prozent in Pritzwalk bis 70 Prozent in Rostock.

Vergleicht man diese Werte mit der Arbeitslosenquote in der amtlichen Arbeitsmarktstatistik, ergibt sich eine tendenzielle Übereinstimmung zwischen der Höhe der Arbeitslosigkeit im Arbeitsamtsbezirk und derjenigen unter den Ratsuchenden. Eine Ausnahme macht wieder Magdeburg, wo der Anteil Arbeitsloser unter den Ratsuchenden bei rd. 90 Prozent lag, und damit sehr weit über der dortigen Arbeitslosenquote.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit bei den Ratsuchenden hat seit Anfang 1993 zugenommen: der Anteil der Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr arbeitslos) betrug 1993 im Durchschnitt knapp zehn Prozent und lag 1994 bei rd. 15 Prozent. Das macht deutlich, daß sich nun auch Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern mit der in den westdeutschen Ländern bekannten Langzeitarbeitslosigkeit konfrontiert sieht.

Beratungsschwerpunkte

Weiterbildungsberatung dient der Klärung von Weiterbildungswünschen und persönlichen Voraussetzungen, der Information über Bildungsangebote, und sie versucht, Hilfe für die Lösung von damit zusammenhängenden Problemen zu geben. Das gilt nicht nur in Hinblick auf berufliche Bildung, sondern auch auf allgemeine, politische und kulturelle Bildung. Die Aufschlüsselung der Beratungen nach ihren inhaltlichen Schwerpunkten ergibt folgendes Bild: Am häufigsten informierten sich die Ratsuchenden im zweiten Halbjahr 1994 mit 38 bzw. 32 Prozent über Fortbildungen und Umschulungen, gefolgt von allgemeiner Weiterbildung mit acht und ABM mit fünf Prozent (vgl. Abb. 2). Das Nachholen von Schulabschlüssen und die Information über Studienmöglichkeiten rangierten jeweils unter drei Prozent.

Fortbildung und Umschulung sind die Hauptthemen der Beratung

Bei den Beratungen zur beruflichen Bildung lag der Schwerpunkt auf drei Bereichen: dem kaufmännisch-verwaltenden mit 34 Prozent, dem gewerblich-technischen mit 28 Prozent und dem Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich mit 24 Prozent (vgl. Abb. 3). Als Trend zeichnete sich bei den Wünschen der Ratsuchenden 1994 eine erhöhte Nachfrage nach berufsbegleitenden Kursen ab.

Sofern Beratungen Möglichkeiten der beruflichen Veränderung behandelten, hatte die Arbeitsplatzsuche mit 34 Prozent aller Nennungen eindeutig Vorrang vor Änderungen am Arbeitsplatz (elf Prozent) oder einem Arbeitsstellenwechsel (zehn Prozent). Bezogen auf alle Beratungsgespräche wurde „Selbständigkeit“ nur zu sechs Prozent angesprochen. Beratungen zur Veränderung

oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung fanden sich in 25 Prozent der Gespräche, dabei ging es vor allem um die Verstärkung persönlicher Interessen und Aktivitäten zur Persönlichkeitsentwicklung.

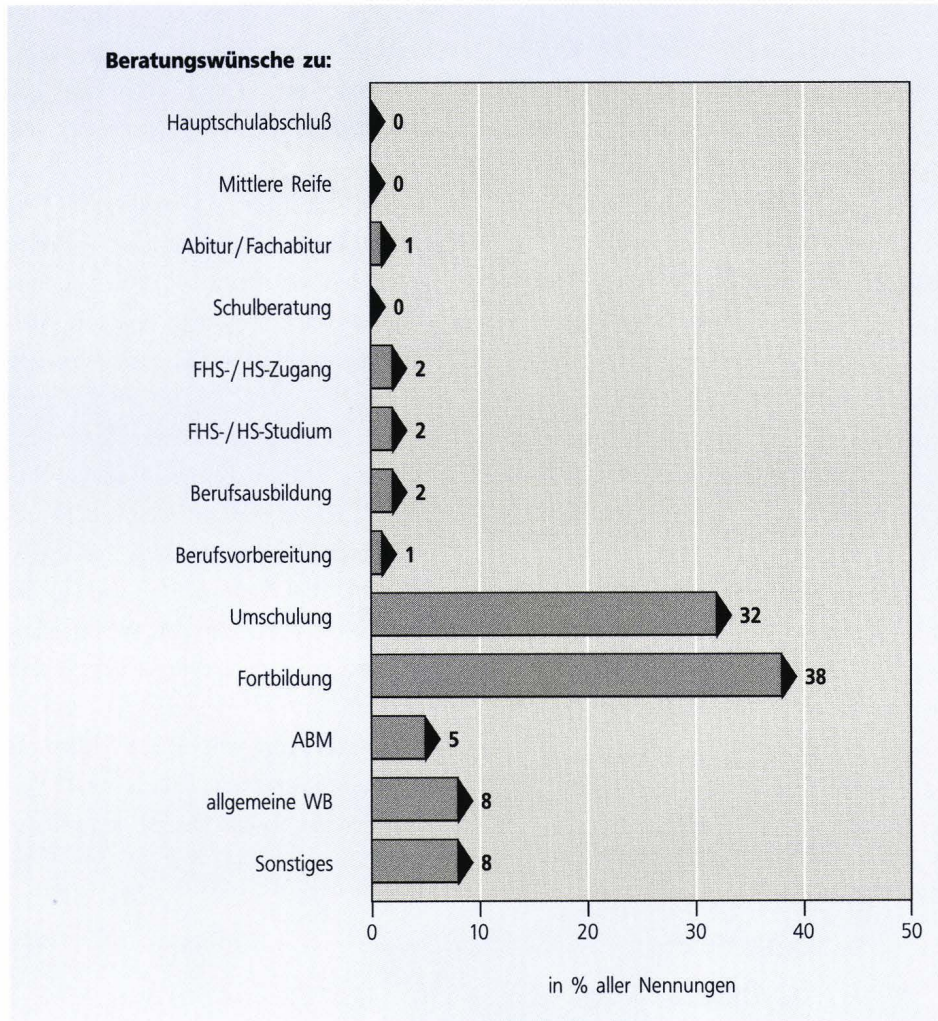
Unterschiedliche Einschätzungen gab es 1993 und 1994 dabei, welche Barrieren/Probleme die Ratsuchenden bei der Realisierung ihrer Wünsche sahen. Fehlende regionale Weiterbildungsangebote wurden auch im zweiten Halbjahr 1994 mit 28 Prozent am häufigsten genannt, 24 Prozent der Ratsuchenden bezeichneten „Zugangsbarrieren“ und 16 Prozent die „Rahmenbedingungen“ als Hinderungsgründe bei der Aufnahme einer Weiterbildung. Dies dürfte eine Auswirkung des Sparkurses im Bereich der Weiterbildung sein. Bei den von zwölf Prozent angegebenen „Lernbarrieren“ ist erwähnenswert, daß sie nur von acht Prozent der Ratsuchenden mit höherem Schulabschluß, jedoch von 43 Prozent jener mit Hauptschulabschluß genannt wurden.

Fazit

Weiterbildungsberatung arbeitet in den ostdeutschen Bundesländern unter verschärften Rahmenbedingungen¹⁶: Sie sind bestimmt durch die Auswirkungen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels mit unsicheren Zukunftsperspektiven, hoher Arbeitslosigkeit und zunehmenden Finanzproblemen der öffentlichen Hand. Wenig aussagekräftige Prognosen über die (regionale) Arbeitsmarktentwicklung erschweren die Bestimmung des Weiterbildungsbedarfs.

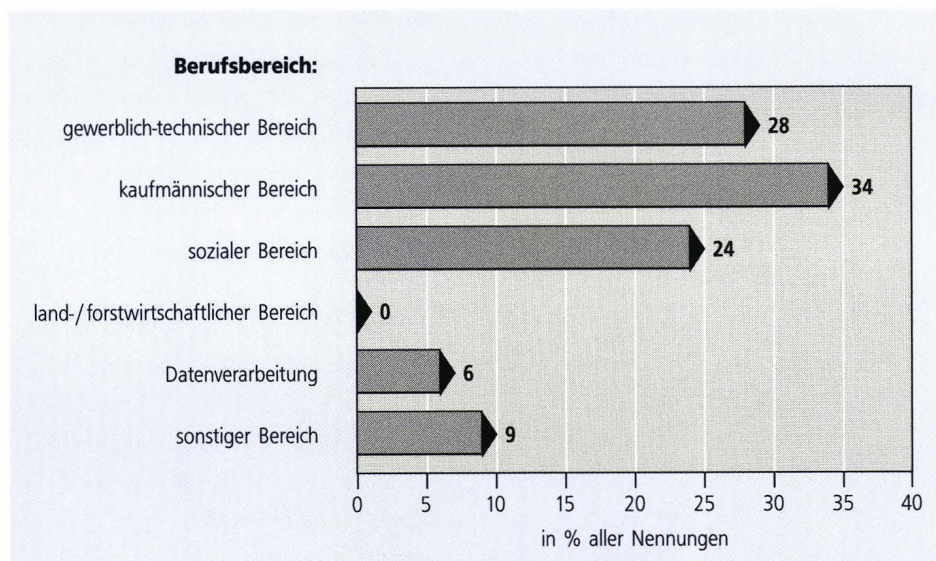
Im Abschlußbericht des BMBW-Projekts wird für die sechs ostdeutschen Projektstädte ausgeführt und an einzelnen Beispielen belegt, „daß Weiterbildungsberatung ein breites und am regionalen Bedarf orientiertes Beratungsspektrum abdecken kann“.¹⁷ In der Einzelberatung und Information muß der meist verschlechterten individuellen Situation

Abbildung 2: **Beratungswünsche der Ratsuchenden** (Mehrfachnennungen möglich)



Basis BIBB EB WBB, 2. Hj. 1994

Abbildung 3: **Schwerpunkte bei Beratung zur beruflichen Bildung** (Mehrfachnennungen möglich)



Basis BIBB EB WBB, 2. Hj. 1994

und Perspektivlosigkeit Rechnung getragen werden, und Beratung muß sich häufig auch auf weitere Lebensbereiche erstrecken und bei sozialen Schwierigkeiten helfen. Bei der Bildungswerbung, Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenansprache – dem zweiten Aufgabenbereich der Weiterbildungsberatung – haben die meisten Beratungsstellen durch vielfältige Aktivitäten, wie den Einsatz von Info-Ständen, Teilnahme an Ausstellungen und Messen, Beratung in anderen Einrichtungen oder Einsatz von Info-Bussen, auf ihre Dienstleistung aufmerksam gemacht und gute Resonanz bei den Bürgern gefunden. Auch in der Kooperation mit anderen Einrichtungen und Ämtern hat Weiterbildungsberatung ihren Platz gefunden und wichtige regionale Aufgaben übernommen, indem sie z. B. Projekte entwickelt oder fördert, bei Umsetzung von speziellen Förderprogrammen hilft und durch Mitarbeit in regionalen Gremien an der Entwicklung der Weiterbildung mitwirkt.

Die Arbeitsmarktsituation, die wirtschaftliche Entwicklung und die sich ändernden Qualifikationsanforderungen erfordern auch weiterhin eine an der regionalen Situation orientierte Beratung. Eine kritische Untersuchung und Bewertung der Beratungsarbeit und ein gezielter Ausbau der Weiterbildungsberatung könnten dazu beitragen, den auf längere Zeit noch nicht abgeschlossenen Strukturwandel in den ostdeutschen Bundesländern zu unterstützen.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Balli, Chr.; Storm, U.: Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung – ein Beitrag zur Klärung von Begriffen und Strukturen in der Bildungsberatung. In: BWP 21 (1992) 5, S. 26–32

² Vgl. Bauer, G.: „Weiterbildungsberatung“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1991, S. 382

³ Vgl. Braun, J.; Fischer, L. unter Mitarbeit von Röhrig, P.: Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung – Technologische Entwicklung und Arbeitslosigkeit als Herausforderungen für die Weiterbildungsberatung. Lexika Verlag, München 1984