

Wissenschaftliche Diskussionspapiere

Heft 45

Dietrich Harke und Heinrich Krüger

Weiterbildungsberatung in den

neuen Bundesländern

Entwicklung und Leistungen unterstützender Strukturen

für die Weiterbildung

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des BIBB werden durch den Generalsekretär herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Vertriebsadresse:
Bundesinstitut für Berufsbildung
10702 Berlin

Copyright 1999 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
Umschlag: Hoch Drei, Adam/Baumeister, Berlin
Druck: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Printed in Germany

ISBN 3-88555-667-7

Bestellnummer: 14.045

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0117-9](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0117-9)

Vorwort

Lebensbegleitendes Lernen erfordert mehr Information und Beratung im Bildungswesen. Das gilt nicht nur für langfristige Weichenstellungen, wie die Entscheidung für einen Schultyp oder einen Ausbildungsgang, sondern auch im späteren Leben sind immer wieder individuelle Entscheidungen über die Ergänzung der eigenen Qualifikationen, über zweckmäßige Qualifizierungswege und geeignete Bildungsveranstaltungen zu treffen.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung ist auf allen Stufen des Bildungssystems und in wichtigen Phasen der persönlichen Entwicklung eine notwendige Orientierungshilfe, die das Risiko von Fehlentscheidungen mindert - nicht nur für Bildungsbenachteiligte oder Lernungewohnte, sondern für alle bildungsinteressierten Bürger. Denn das Bildungsangebot und seine Qualität ist häufig wenig transparent.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung ist eine wichtige öffentliche Aufgabe. Sie sollte neben der Individualberatung auch die Bildungseinrichtungen unterstützen und Beiträge zur Regionalentwicklung leisten.

In diesem Band wird dargestellt, welche Aufgaben Weiterbildungsberatung wahrnimmt und welche Leistungen sie erbringt. Der Akzent des Berichts liegt auf den Beratungsstellen in den neuen Bundesländern, dort, wo Weiterbildungsberatung erst in den neunziger Jahren eingerichtet wurde und sich zunächst an den Erfahrungen der westdeutschen Stellen orientierte, aber dann auch eigene Wege eingeschlagen hat.

Das Bundesinstitut hatte mehrere Jahre die Möglichkeit, neu gegründete Beratungsstellen durch den Aufbau eines Dokumentationssystems für Individualberatungen und durch kontinuierliche Datenauswertungen in ihrer Arbeit zu unterstützen und zu begleiten. Tätigkeitsspektrum und Aufgabenverständnis werden beschrieben, und es werden ausgewählte Ergebnisse aus der Arbeit einzelner Stellen vorgestellt: von der Sozialstatistik der Ratsuchenden bis zu den Beratungsschwerpunkten. Auch die Entwicklung der Weiterbildungsberatung in den einzelnen östlichen Bundesländern wird nachgezeichnet.

Mit dem Band wird ein guter Einblick in Arbeit und Leistungen von Weiterbildungsberatung gegeben, und es werden Daten aus diesem Teil des Bildungssystems bereitgestellt, die nicht nur für die Fachöffentlichkeit von Nutzen sein werden.

Dr. Edgar Sauter

- Leiter der Abteilung 4: "Struktur und Ordnung in der beruflichen Bildung" -

	Inhalt	Seite
	Vorwort	3
	Inhalt	5
	Kurzfassung	9
	Einleitung	11
1	Ziele und Leistungen von Weiterbildungsberatung	11
1.1	Entwicklungssetappen und Ziele von Weiterbildungsberatung	13
1.2	Aufgabenfelder und Leistungen von Weiterbildungsberatung	15
2	Aufbau von Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern	20
2.1	Das Modellprojekt des BMBW "Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Weiterbildungsdatenbank"	20
2.2	Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung	23
2.3	Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern	25
2.3.1	Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedingungen	26
2.3.2	Teilnehmer und Akzente der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern	29
2.4	Probleme beim Aufbau und bei der Konsolidierung von Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern	32
3	Positionen und Selbstverständnis von Weiterbildungsberatung	32
3.1	Drei Positionen von Weiterbildungsberatung	32
3.2	Weiterbildungsberatung und regionale Entwicklung der beruflichen Weiterbildung	35

3.2.1	Gremien und Arbeitsformen	35
3.2.2	Aufgaben und Leistungsmöglichkeiten von Weiterbildungsberatungsstellen	39
3.2.3	Beratung von Unternehmen - Qualifizierungsberatung	40
3.3	Weiterbildungsberatung und Fragen der Qualität	42
3.3.1	Bewertungsmaßstäbe für die Qualität von Weiterbildungsangeboten	41
3.3.2	Einwirkungen auf die Qualität von Weiterbildung	45
3.3.3	Qualität der Beratungsarbeit	46
3.4	Bezüge der Weiterbildungsberatung zur regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	49
4	Arbeitsergebnisse von Beratungsstellen in den neuen Ländern	53
4.1	Gesamtergebnisse aller in die BIBB-Dokumentation einbezogenen Stellen	54
4.1.1	Erhebungszeiträume und beteiligte Stellen	54
4.1.2	Allgemeine Daten	56
4.1.3	Sozialstatistik der Ratsuchenden	60
4.1.4	Beratungsschwerpunkte	71
4.2	Drei Beratungsstellen - Entwicklungen und Ergebnisse	83
4.2.1	Stralsund	84
4.2.2	Pritzwalk	92
4.2.3	Leipzig	99
4.3	Zusammenfassung von Ergebnissen und Auswirkungen der Arbeit	106

5	Perspektiven	109
	Literatur	114
	Anhänge	123
	Anhang A	123
	Entwicklung der Weiterbildungsberatung in den einzelnen Bundesländern	
A1	Brandenburg	124
A2	Mecklenburg-Vorpommern	126
A3	Sachsen	128
A4	Sachsen-Anhalt	132
A5	Thüringen	134
A6	Berlin	136
	Anhang B	
	Dokumentationsinstrumente der Weiterbildungsberatung	143
B1	Erhebungsbogen Weiterbildungsberatung	144
B2	DOKEVI	147
	AnhangC	157
	Abkürzungsverzeichnis	158
	Anschriften der im Text aufgeführten Beratungsstellen	160

Kurzfassung

Weiterbildungsberatung wurde in den neuen Ländern erst nach der deutschen Vereinigung aufgebaut. Wegen des hohen Qualifizierungsbedarfs nach 1990 und der immens ausgeweiteten beruflichen Weiterbildung gab es ein starkes Interesse der Bevölkerung an mehr Markttransparenz. Neben eigenständigen Entwicklungen in einzelnen Bundesländern war es insbesondere ein übergreifendes Modellprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW), das wichtige Impulse für die Gründung von Weiterbildungsberatungsstellen in allen neuen Ländern gab. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat durch Entwicklung eines Dokumentationssystems und regelmäßige Datenauswertungen zur Unterstützung von Beratungsstellen und zur Berichterstattung über die Entwicklung der Weiterbildungsberatung in den neuen Ländern beigetragen.

Weiterbildungsberatung hat sich in den neuen Ländern als ein hilfreicher Bürgerservice und als ein wirksames Instrument zur Entwicklung der Weiterbildung und der regionalen Arbeitsmarktpolitik etabliert. Sie hat bei den Bürgern viel Anklang gefunden, die Nachfrage und Akzeptanz ist durchgängig hoch, abgesehen von anfänglichen Vorbehalten in ländlichen Regionen.

Weiterbildungsberatungsstellen haben ein gemeinsames Grundverständnis ihrer Arbeit hinsichtlich ihrer Orientierung an den Interessen und Belangen der Ratsuchenden, sie unterscheiden sich aber in ihren Konzepten. Dabei geht es insbesondere um die jeweiligen Zielgruppen, um das Verhältnis von Weiterbildungsberatung zur regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik und um Fragen der Beteiligung von Weiterbildungsberatung an der Regionalentwicklung.

Wichtige Leistungen der Beratungsstellen sind:

- o Information, Orientierungs- und Entscheidungshilfe in Bildungsfragen und anderen Lebensbereichen zu geben
- o die Transparenz im Weiterbildungsbereich zu erhöhen, z.B. durch die Herausgabe von Weiterbildungskatalogen und die Führung regionaler Datenbanken
- o Bildungsinformation und Bildungswerbung durchzuführen
- o Bildungsträger und Bildungsverantwortliche zu beraten und auf eine Verbesserung des Bildungsangebotes hinzuwirken
- o durch Kooperation mit den regionalen Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung zur Regionalentwicklung beizutragen.

Wichtige Ergebnisse aus der BIBB-Dokumentation von Beratungsstellen in den neuen Ländern sind:

In den meisten Beratungsstellen hat die Zahl der Ratsuchenden (RS) in den letzten Jahren deutlich zugenommen und sich auf hohem Niveau eingeepegelt. Bei den Ratsuchenden überwiegen im Stellendurchschnitt die Frauen mit 60%, ab 1996 ist ihr in den Vorjahren wesentlich höherer Anteil von 2/3 auf diesen Wert gesunken. Mehr als die Hälfte der Beratenen (55%) waren 1997 im Stellendurchschnitt arbeitslos, es gibt aber deutliche regionale Unterschiede: die Anteile an den unterschiedlichen Standorten schwanken zwischen etwa 45 und 70%.

Als Informationsquellen über die Beratungsmöglichkeit haben die Presse (fast 30%), Initiativen/Beratungsstellen (um 20%) und Weiterbildungseinrichtungen (knapp 20%) die größte Bedeutung.

Die Ratsuchenden in den neuen Ländern waren von ihrer Schul- und Berufsbildung überwiegend gut qualifiziert, um 60% mit dem Abschluß der 10. Klasse und fast 20% mit dem Abitur. Fast 90% hatten einen beruflichen Abschluß.

Beratungsschwerpunkte waren 1997 - wie in den Vorjahren - Fortbildungen (60%). Umschulungen haben auf 36% abgenommen. Allgemeine Weiterbildungen lagen weiter bei über 10%. Das Nachholen von Schulabschlüssen oder der Zugang zu Fachhochschulen oder Hochschulen wurden mit insgesamt 12-13% etwa gleichbleibend häufig besprochen. Bei Gesprächen zur beruflichen Bildung standen 1997 solche zum kaufmännisch-verwaltenden Bereich mit 35% an erster Stelle, es folgte der gewerblich-technische mit 30%; der Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich hat seit 1995 von 32% auf 25% in 1997 abgenommen, hingegen hat die Datenverarbeitung sich in diesem Zeitraum von 7% auf 12% gesteigert.

Bei einem zunehmenden Teil der Ratsuchenden erschwerten Barrieren und Probleme eine Weiterbildungsteilnahme: 1997 fehlten 39% der Ratsuchenden passende Angebote. Das bedeutet einen deutlichen Anstieg seit 1995 und steht im Einklang mit den Einschränkungen der AFG-geförderten Weiterbildung. Aus der zunehmenden Arbeitslosigkeit und der Resignation vieler Ratsuchenden resultierte eine verstärkte Beratung in Hinblick auf ehrenamtliche Tätigkeiten und sinnvolle Freizeitaktivitäten.

Die vorgestellte Auswahl aus den Gesamtergebnissen aller in die BIBB-Dokumentation einbezogenen Stellen wird im Bericht noch durch die Entwicklung und Ergebnisse der Stellen Stralsund, Pritzwalk und Leipzig ergänzt und veranschaulicht.

Die Perspektiven von Weiterbildungsberatung in den neuen Ländern sind — ähnlich wie in den westlichen Standorten - durch die Diskrepanz zwischen dem steigenden Bedarf an Beratung und der Mittelknappheit öffentlicher Haushalte gekennzeichnet. Als stabilisierendes Element hat sich das Engagement einzelner Bundesländer, wie Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern erwiesen. Wichtige Aufgabenfelder bleiben die Beteiligung an der Qualitätsdiskussion, die Mitwirkung an der Regionalentwicklung und eine intensive regionale und überregionale Kooperation der Beratungsstellen.

Einleitung

Beratung in der Weiterbildung hat in der Situation des gesellschaftlichen Umbruchs und der Umstrukturierung vieler Wirtschaftsbereiche in den letzten Jahre als Orientierungshilfe an Bedeutung gewonnen. Mit der Zunahme und Verfestigung der Arbeitslosigkeit, der Suche nach neuen Formen der Arbeitsverteilung und Arbeitszeitgestaltung, der Einschränkung staatlicher Leistungen in der Weiterbildung und mit der Reduzierung sozialer Sicherungssysteme ist bei vielen Menschen Sorge und Ratlosigkeit entstanden: die persönlichen und beruflichen Perspektiven sind unsicher, Entscheidungen sind schwieriger geworden. Das gilt auch für die Frage, ob die jeweils vorhandenen Qualifikationen noch ausreichen bzw. ob und durch welche Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen der einzelnen verbessert werden können. Hier kann Weiterbildungsberatung weiterhelfen, und sie hat - besonders bei den Bürgern in den ostdeutschen Bundesländern - viel Resonanz als Orientierungshilfe gefunden.

Gleichzeitig hat Weiterbildungsberatung auch wichtige Funktionen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem. Sie soll in dem am Marktmodell orientierten Weiterbildungsbe- reich die Nachfrageseite stärken, indem sie das Bildungsangebot transparent macht und die Belange des Verbraucherschutzes unterstützt. Daneben gehört es auch zu ih- ren Aufgaben, durch Bedarfsanalysen und Trägerberatung zur Verbesserung des Bil- dungsangebotes beizutragen sowie die Entwicklung und Umsetzung regionaler Bil- dungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen. Weiterbildungsbera- tung übernimmt auch eine zunehmend wichtigere Rolle beim Auf- und Ausbau regiona- ler Kooperationsstrukturen und Netzwerke. Aus diesen vielfältigen Funktionen erklärt sich auch das Engagement des Bundes, durch Modellprojekte mit Anschubfinanzierun- gen die Einrichtung von Beratungsstellen zu ermöglichen und damit die Entwicklung unterstützender Strukturen des Bildungssystems zu fördern und Kommunen in ihrer re- gionalen Aufgabenwahrnehmung zu unterstützen. Und hier konnte auch das Bundesin- stitut sein Know-how einbringen, da es um Fragen der Qualität von Weiterbildung und von Weiterbildungsberatung sowie um Statistik, Dokumentation und Evaluation in die- sem Teil des Bildungsbereichs geht.

Weiterbildungsberatung befindet sich aber in einem akuten Dilemma: ihrer unbestritte- nen Notwendigkeit steht die Finanzmisere der öffentlichen Haushalte entgegen, insbe- sondere die Kommunen haben immer größere Probleme, die notwendigen Aufwendun- gen zu erbringen. Evaluationsstudien wurden und werden durchgeführt¹; sie sollen das Leistungsspektrum verbessern und möglichst auch die Kosten senken. Vielerorts stellt sich die Frage nach dauerhaften Finanzierungsmodellen und der in der jeweiligen Regi- on günstigsten organisatorischen Anbindung von Beratungsstellen. An verschiedenen Standorten wurden die vorhandenen Beratungskapazitäten reduziert, etablierte Struktu- ren in andere Trägerschaften überführt oder in einzelnen Fällen ganz aufgelöst. Hier drohen einem wichtigen Teil des Bildungswesens gravierende Einschränkungen, ob- wohl die Nachfrage nach diesem Bürgerservice unverändert stark ist und eher zuge-

¹ Extern evaluiert wurden z.B. die Weiterbildungsberatung Hamburg und die Beratungsstellen der LASA in Bran- denburg.

nommen hat, wie die Zahl der RS und der wahrgenommenen Aufgaben, insbesondere an den Standorten in den neuen Bundesländern zeigt.

Diese Entwicklungen werden in diesem Band auf der Grundlage von Arbeiten und Daten des Bundesinstitutes näher beschrieben. Sie unterstreichen die Bedeutung der Weiterbildungsberatung für den einzelnen Bürger und für die jeweilige Region und weisen auch auf die Gefahren einer rigorosen Sparpolitik hin.

Dieser Band wendet sich an unterschiedliche Personengruppen, denn aus den hier vorgelegten Ergebnissen lassen sich Erkenntnisse für unterschiedliche Zwecke ableiten:

- o Entscheidungsträger in der regionalen Bildungspolitik bzw. Landes- oder Kommunalpolitik können sich einen Überblick über das breite Leistungsspektrum von Weiterbildungsberatung verschaffen und aus den beschriebenen positiven und negativen Erfahrungen mit unterschiedlichen organisatorischen Anbindungen, Finanzierungsmodellen und Aufgabenzuweisungen Schlüsse für eine effektive Gestaltung und Nutzung von Weiterbildungsberatung ziehen.
- o Bildungsträgern, Behörden und anderen Einrichtungen werden die Möglichkeiten und Vorteile einer kontinuierlichen Zusammenarbeit mit der Weiterbildungsberatung verdeutlicht: durch den unmittelbaren Kontakt mit Bildungsinteressierten, durch Datenbankführung und Bedarfsanalysen verfügen die Beratungsstellen über eine breite Informationsbasis. Ihrer können sich andere Institutionen auch bedienen, Bildungsträger z.B. bei der Planung und gezielten Gestaltung ihrer Bildungsangebote.
- o Für die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit werden Informationen über Entwicklungen und Ergebnisse bereitgestellt, die die recht unterschiedliche Situation der Weiterbildungsberatung in den einzelnen der neuen Bundesländern dokumentieren. Damit wird dem bestehenden Mangel an empirischen Daten und an zusammenfassenden Darstellungen über diesen Bereich der Weiterbildung etwas abgeholfen, und die Möglichkeiten weitergehender wissenschaftlichen Untersuchungen werden verbessert.

1 Ziele und Leistungen von Weiterbildungsberatung

Berufliche Weiterbildung ist ein Bereich, der durch eine Vielzahl von Anbietern und Bildungsangeboten gekennzeichnet ist. Damit verbunden ist eine meist geringe Transparenz des Marktes auch hinsichtlich der Angebotsqualität - Weiterbildungsinteressenten haben oft Schwierigkeiten, die Angebote zu vergleichen. Sie brauchen deshalb zuverlässige Informationen, um sich zu orientieren und z. T. auch weitere Hilfen, um zu einer auf ihre speziellen Belange abgestellten Entscheidung zu kommen. Eine trägerunabhängige, neutrale, individuelle Beratung kann das leisten. Weiterbildungsberatung wird zu den "Support-Strukturen" für die Weiterbildung gezählt, zu wichtigen unterstützenden Strukturen, die zur Verbesserung der Transparenz und zur Qualitätssicherung beitragen². Weiterbildungsberatung kann aber verschiedene Funktionen erfüllen, wie sich auch an der Entwicklung dieses Bereiches erkennen lässt.

1.1 Entwicklungsetappen und Ziele von Weiterbildungsberatung

In der Entwicklung der Weiterbildungsberatung gibt es in der Bundesrepublik Deutschland fünf Etappen mit wichtigen Anstößen für die Diskussion und für die Institutionalisierung von Beratungsstellen³:

1. Ende der sechziger Jahr im Zusammenhang mit der Bildungsreform und dem Postulat der Chancengleichheit durch Bildung;
2. Anfang der achtziger Jahre, ausgelöst durch die steigende Arbeitslosigkeit und die zunehmende Notwendigkeit der Beratung Arbeitsloser und Bildungsungehobener;
3. Ende der achtziger Jahre im Zusammenhang mit der Ausbreitung der "Neuen Technologien" und dem Bemühen, Klein- und Mittelbetrieben durch Qualifizierungsberatung eine bessere Nutzung von Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen;
4. Anfang der neunziger Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung, bedingt durch die explosionsartige Ausdehnung der AFG-geförderten Weiterbildung in den neuen Ländern und die damit verbundene Intransparenz des Bildungsangebotes und zunehmende Qualitätsmängel;
5. Ebenfalls Anfang der neunziger Jahre in Verbindung mit dem Ziel, die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu vermindern und Berufsrückkehrerinnen den Wiedereinstieg durch Beratung zu erleichtern.

Weiterbildungsberatung wurde vor allem und wird auch aktuell noch als ein bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Instrument gesehen, um die geringe Weiterbildungsmotiva-

² Vgl. Faulstich u.a. 1991, sowie Döring 1994

³ Vgl. Döring 1994, S. 19/20 sowie Meyer 1997, S. 224/225

tion und -beteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen zu erhöhen, und so auch deren Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern⁴. Der Deutsche Bildungsrat hatte bereits 1970 im Strukturplan für das Bildungswesen die Einführung von Beratung als ein Strukturelement für das gesamte Bildungssystem gefordert, von der Erstausbildung im Schulbereich bis zur Weiterbildung. "Bildungsberatung läßt sich nur als Einheit denken, die vom Elementarbereich bis in die Weiterbildung reicht"⁵. Im Strukturplan Weiterbildung und einem kommunalen Gutachten wurde eine institutionalisierte Weiterbildungsberatung als ein Element lebenslangen Lernens vorgeschlagen⁶ und auf internationaler Ebene forderte die 3. Weltkonferenz über Erwachsenenbildung in Tokio 1972⁷ die Einrichtung von Beratungsstellen, um den Zugang zur Erwachsenenbildung zu erleichtern.

In den alten Bundesländern wurde Weiterbildungsberatung in den achtziger Jahren initiiert, als sich Arbeitslosigkeit zu einem dauerhaften gesellschaftlichen Problem entwickelte. Von 1977-1982 wurde ein großes Modellvorhaben "Kommunale Beratungsstellen für Weiterbildung" durchgeführt, das vom Deutschen Institut für Urbanistik (Difu) getragen und vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft sowie den Kommunen gefördert wurde. In diesem Rahmen wurden Organisationsformen für Weiterbildungsberatung in Kommunen entwickelt und durch neun Beratungsstellen in verschiedenen Bundesländern praktisch erprobt. Die Ergebnisse der intensiven Begleitforschung dokumentieren die durchweg positiven Erfahrungen mit der Beratung von Erwerbslosen und von weiteren Bevölkerungskreisen⁸. Die Notwendigkeit von Weiterbildungsberatung wurde von Trägern, kommunalen und überregionalen Dienststellen anerkannt. Probleme hatten mehrere Kommunen mit der Folgefinanzierung, nach dem Auslaufen des Bundeszuschusses konnten Beratungsstellen nur an drei der ursprünglich sechs Standorte fortgeführt werden (Köln, Gelsenkirchen und Göttingen). Dieses Projekt gab längerfristig die Impulse für den Ausbau der kommunalen Weiterbildungsberatung in den alten Bundesländern.

1996 gab es in der Bundesrepublik rund 150 Weiterbildungsberatungsstellen unterschiedlicher Größe und Trägerschaft⁹, davon etwa 120 in den alten Bundesländern. Dazu gehören auch die 14 von den insgesamt 17 Beratungsstellen für Berufsrückkehrerinnen, die durch einen Modellversuch des Bundesministeriums für Frauen und Jugend gefördert wurden und die ihre Beratungsarbeit auch 1994, nach Auslaufen des Modellprogramms, fortsetzen konnten¹⁰.

Neben der individuellen, personenbezogenen Beratung wurde in den achtziger Jahren durch mehrere Modellversuche die sog. "Qualifizierungsberatung" erprobt und ausgebaut, um Klein- und Mittelbetrieben oder andere Institutionen bei der Wahrnehmung von

⁴ Vgl. z. B. Braun u. Fischer 1984

⁵ Deutscher Bildungsrat 1970, S. 91

⁶ Vgl. Arbeitskreis Strukturplan Weiterbildung 1975, S. 62 und Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung 1973, S. 35 ff., (beides zitiert nach KEJCZ 1988, S.3)

⁷ UNESCO 1973, S. 32, zitiert nach KEJCZ 1988, S.3

⁸ Vgl. Braun u. Fischer 1984

⁹ Vgl. Weiterbildung Hamburg 1996

¹⁰ Vgl. Bujok u.a. 1994

Weiterbildungsangeboten zu unterstützen¹¹. Diese Beratungsform wird meist von Kammern oder arbeitgebernahen Bildungseinrichtungen angeboten, der Schwerpunkt liegt auf der Ermittlung und Analyse des Qualifizierungsbedarfs von Beschäftigten in den Unternehmen sowie auf der Bereitstellung geeigneter Qualifizierungsangebote.

Insgesamt hat die Entwicklung von Weiterbildungsberatung mit der starken Expansion der Weiterbildung in den frühen neunziger Jahren nicht Schritt gehalten, es besteht noch kein flächen- und bedarfsdeckendes Beratungsangebot. Zwar sind in den letzten Jahren in den alten Bundesländern einige neue Beratungsstellen entstanden, z.B. in Dortmund, Wolfsburg oder Unna, aber andere wurden aufgegeben, wie die seit langem existierende Beratungsstelle Göttingen, oder wurden deutlich eingeschränkt. 1996/97 gab es in dem weit entwickelten Standort Köln starke Umstrukturierungen und Reduzierungen, und auch in der gut ausgebauten Weiterbildungsberatung Hamburg kostete es einige Mühe, in einer veränderten Organisationsstruktur ein Beratungsangebot im früheren Umfang aufrecht zu erhalten.

Eine besonders starke Entwicklung gab es nach der deutschen Vereinigung in den neuen Bundesländern, die vor diesem Zeitpunkt keine selbständige Bildungs- oder Weiterbildungsberatung kannten. Auf sie wird in diesem Band vor allem eingegangen. Wichtige überregionale Impulse des Aufbaus werden im Kapitel 2 dargestellt, der Aufbau von Beratungsstellen in den einzelnen Bundesländern, die zugrundeliegenden Vorstellungen und die Veränderungen sind genauer im Anhang A dokumentiert.

1.2 Aufgabenfelder und Leistungen von Weiterbildungsberatung

Veröffentlichungen und Analysen zur Weiterbildungsberatung gibt es - wenn auch nicht sehr zahlreich - vor allem zu den Beratungsstellen in den alten Bundesländern. Aus den letzten Jahren sind hier vor allem die Arbeiten von Kejcz, von Bauer, von Schiersmann und von Meyer zu nennen sowie verschiedene Beiträge zu Fachtagungen beim Deutschen Städtetag¹². Kernpunkte des Aufgaben- und Selbstverständnisses vieler Beratungsstellen, sind exemplarisch im Positionspapier 'Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung' und im späteren Papier 'Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung' des Arbeitskreises 'Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NW' enthalten¹³. Darin werden - unter besonderer Hervorhebung benachteiligter Bevölkerungsgruppen - als Aufgaben von Bildungsberatung genannt:

Orientierungs- und Entscheidungshilfe in Bildungsfragen

Motivierung zu Bildung und Weiterbildung

Beratung von Bildungsträgern, politischer Gremien und der Verwaltung

¹¹ Vgl. Faulstich u.a. 1991, Balli und Storm 1992

¹² Vgl. Kejcz 1988, Bauer 1991, Schiersmann 1993 und Meyer 1997, sowie Beiträge in Stiftung Berufliche Bildung 1988 und in Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen ab 1992

¹³ Vgl. Arbeitskreis Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NW' 1994

Bildungswerbung

Entwicklung von Ansprachemethoden und Hilfen zur Informationsaufnahme

Durchführung von Informationsveranstaltungen für Multiplikatoren und Aufbau von Kommunikationsnetzen mit ihnen

Förderung der Kooperation und des Erfahrungsaustausches der Bildungseinrichtungen untereinander

Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Arbeitsverwaltung, den Kammern, der Wirtschaft und des Sozialbereichs.

In dem 2. genannten Papier des Arbeitskreises werden Aufgaben und Rolle kommunaler Bildungs- und Weiterbildungsberatung speziell im Zusammenhang aktueller wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen dargestellt. Dazu gehören insbesondere:

Förderung der Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur der Kommune und Öffentlichkeitsarbeit dafür

Initiierung von Kooperationen, Beratung von Ausschüssen und Gremien und Mitwirkung bei der Schul- und Weiterbildungsentwicklungsplanung

Förderung der Verzahnung zwischen kommunalen Strukturentwicklungskonzepten, Weiterbildungspolitik, Struktur- und Beschäftigungspolitik

Nutzung und Fortentwicklung von Weiterbildungsdatenbanken.

Über Beratungsstellen in den neuen Ländern finden sich vorwiegend Selbstdarstellungen, sie sind in modifizierter Form u.a. auch in der 'Projektzeitung' des BMBW-Projektes und den Veröffentlichungen des Modellprojektes von Sachsen-Anhalt erschienen¹⁴. Über die Stellen der LASA in Brandenburg gibt insbesondere der aktuelle Evaluationsbericht ausführlich Auskunft¹⁵. Das Selbstverständnis der ostdeutschen Stellen orientiert sich in weiten Teilen an den Konzepten westdeutscher Stellen, weist aber auch regionalspezifische Besonderheiten auf.

Weiterbildungsberatung erbringt ihre Leistungen in den verschiedenen Aufgabenfeldern, in denen die jeweiligen Stellen tätig werden. Ungeachtet stellenspezifischer Unterschiede sind es bei den meisten vier Bereiche:

- o Individual- bzw. Bürgerberatung
- o Bildungswerbung und Öffentlichkeitsarbeit
- o Beratung von Bildungsträgern, Institutionen und Betrieben

¹⁴ Vgl. Bildungsberatung und Bildungswerbung der Stadt Köln 1993/94 sowie Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt 1993-1997

¹⁵ Vgl. Zwick und Seibert 1998

o Regionalarbeit/Regionalentwicklung

Mit den Arbeiten werden in den einzelnen Feldern recht unterschiedliche Ziele verfolgt, einige wichtige Aspekte werden im folgenden betrachtet.

Individual- bzw. Bürgerberatung

Hier liegt der Schwerpunkt auf der Information sowie Orientierungs- und Entscheidungshilfe, vor allem hinsichtlich Weiterbildungs- oder Ausbildungsfragen. Es geht um den Stellenwert der eigenen Qualifikationen, um Möglichkeiten zu deren Erweiterung und um das Erreichen von verwertbaren Abschlüssen. Die große Zahl arbeitsloser Ratsuchender und das in vielen Regionen geringe Angebot an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen erfordern intensive Beratung, um die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Einzelnen effizient zu nutzen und eine erfolgreiche Qualifizierung zu gewährleisten. Dabei heißt es seit einiger Zeit auch, die Hürde der finanzielle Eigenbeteiligung an der Weiterbildung zu überwinden. Eine wichtige Gruppe unter den arbeitslosen Ratsuchenden sind z. B. Frauen im Alter zwischen 30 und 45 Jahren, die dringend nach Möglichkeiten der Rückkehr in das Arbeitsleben suchen.

Es ist auch ein steigender Teil beschäftigter Ratsuchender zu verzeichnen, die eine Beratungsstelle sozusagen 'präventiv' aufsuchen, weil sie zwar noch in Arbeit stehen, aber kurz- oder mittelfristig eine Entlassung befürchten. Hiermit verbunden ist eine verstärkte Nachfrage nach berufsbegleitenden Weiterbildungen - Weiterbildungsberatung arbeitet auf die Ausweitung solcher Angebote hin.

Ratsuchende weisen in zunehmendem Maße psychische Labilitäten auf. Das Aufzeigen von Möglichkeiten zur Beruflichen Rehabilitation wird immer stärker zum Gegenstand von Beratungsgesprächen. Es kommen auch Jugendliche wegen einer Erstausbildung in die Beratung, vor allem dort, wo die Berufsinformationszentren BIZ nicht so ausgebaut sind.

Neben Informationen zur Aus- oder Weiterbildung gibt Weiterbildungsberatung auch Unterstützung bei anderen Problemen, resultierend u.a. aus der zunehmenden Notwendigkeit, bestimmte Gruppen von Ratsuchenden zu motivieren und zu stabilisieren. Neben das Aufzeigen von Weiterbildungsalternativen tritt das 'Mut machen' und Motivieren von Menschen, die sich allein gelassen fühlen und jede Hoffnung aufgegeben haben, in den Vordergrund. Diese Aufgabe stellt sich u.a. in der mobilen Beratung auf den Dörfern, wo man es oft mit anderen Problemen zu tun hat und dort auch eine Art 'Lebensberatung' macht - sonst gibt es dafür häufig keine Ansprechpartner. Weiterbildungsberatung muß in Zusammenarbeit mit anderen Stellen etwas in die Wege leiten, wenn es z.B. an psychosozialen Beratungsstellen fehlt.

Bildungswerbung und Öffentlichkeitsarbeit

Information über und Motivierung zu Bildung und Weiterbildung ist insbesondere von Bedeutung für Bildungsungewohnte oder -benachteiligte. Durch gezielte Anspracheformen und leichte Verfügbarkeit von Informationen werden von der Weiterbildungsberatung bestehende Hemmschwellen abgebaut und der Zugang zu Bildung und Weiterbildung erleichtert.

Zur Bildungswerbung und Öffentlichkeitsarbeit gehören u.a. die Kontakte der Beratungsstellen zu Presse, Rundfunk und Fernsehen, die Beteiligung an Ausstellungen und Messen sowie an anderen lokalen Großveranstaltungen, Informationsstände in kommunalen Einrichtungen, Informationsbusse zur mobilen, aufsuchenden Beratung und Informationsveranstaltungen für besondere Zielgruppen.

Es geht nicht nur um die Ansprache der Bürger/innen, sondern auch darum, regionale Akteure sowie Entscheidungsträger durch diese Arbeit zu erreichen. Es soll damit auch eine Lobby für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung hergestellt werden. Weiterbildungsberatung leistet auch Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur der Kommune bzw. Region.

Beratung von Bildungsträgern, Institutionen und Betrieben

Weiterbildungsberatung hält umfassende Bildungsinformationen bereit und fungiert als Kontaktstelle zwischen Weiterbildungsangebot und -nachfrage. Sie hat durch ihre unmittelbaren Kontakte mit den Ratsuchenden umfassende Kenntnisse über deren Sozialstruktur und Voraussetzungen, über Weiterbildungswünsche, aber auch über Hemmnisse und Probleme bei der Realisierung, und sie kann Bildungsträger auf Angebotslücken, auf Mängel einzelner Angebote und Verbesserungsmöglichkeiten aufmerksam machen. In der Zusammenarbeit mit Bildungsträgern kann Weiterbildungsberatung zur Qualitätssicherung oder -Steigerung von Bildungsangeboten beitragen und sich an der Entwicklung von (regionalen) Qualitätskriterien oder Qualitätsstandards beteiligen.

Weiterbildungsberatung hat vielerorts auch wichtige Funktionen in der Beratung von Institutionen, Initiativen, politischen Gremien und der Verwaltung - z.B. bei der Vorbereitung bildungspolitischer Entscheidungen, der Gestaltung einschlägiger Programme oder der Einrichtung und Unterstützung von Projekten im Bildungs- oder Beschäftigungsbereich. Sie kann die Nachfrageseite von Weiterbildung systematisch abbilden und einbringen.

Aus der Datenbankführung, der Vielzahl von Kontakten und ihrer Kenntnis der regionalen Bedingungen kann Weiterbildungsberatung auch Betriebe hinsichtlich der Ermittlung und der Realisierung des Weiterbildungsbedarfs der Beschäftigten informieren und beraten. Sie kann Hinweise für die Konzipierung von Weiterbildungsmaßnahmen, für die

Ansprache von Bildungsinteressenten und für die Auswahl geeigneter Bildungsträger geben. Sofern die Weiterbildungsberatung auch über Landesprogramme, Fördermöglichkeiten und Antragsmodalitäten informiert, wie z.B. bei der LASA, ist dieses Angebot von erheblichem Nutzen für Betriebe. Allerdings werden diese Potentiale der Weiterbildungsberatung häufig noch nicht voll ausgeschöpft¹⁶.

Regionalarbeit/Regionalentwicklung

Weiterbildungsberatung kennt die regionale Bildungslandschaft, erstellt an einzelnen Standorten regionale Bedarfsanalysen und kann gut an einer Weiterbildungsentwicklungsplanung mitarbeiten. Sie kann die aktive Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik unterstützen und die Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur der Kommune entwickeln helfen. Sie beteiligt sich am Aufbau von Kommunikationsnetzen und ist in der Lage, auch Kooperation und Erfahrungsaustausch der Bildungseinrichtungen untereinander in Gang zu bringen und zu fördern, da sie aufgrund ihrer wettbewerbsneutralen Position von den konkurrierenden Einrichtungen als Moderator und Partner akzeptiert wird.

Weiterbildungsberatung arbeitet mit der Arbeitsverwaltung und den Kammern zusammen, mit Einrichtungen der Wirtschaft und des Sozialbereichs. Mit ihrer Tätigkeit unterstützt sie die Verzahnung zwischen kommunalen Strukturentwicklungskonzepten, Weiterbildungspolitik, Struktur- und Beschäftigungspolitik. Durch ihre Arbeit in den verschiedenen regionalen Bereichen leistet Weiterbildungsberatung wichtige Beiträge zur Regionalentwicklung mit dem zentralen Akzent einer bedarfsgerechten und zielgruppenorientierten Planung des Weiterbildungsangebotes.

Anhand von vier großen Aufgabenfeldern von Weiterbildungsberatung wurden deren Leistungen skizziert. Das spezifische Aufgabenverständnis und die Schwerpunktsetzungen einzelner Stellen werden später im Kapitel 3 „Positionen und Selbstverständnis von Weiterbildungsberatung“ sowie für drei ausgewählte Beratungsstellen im Kapitel 4.2 beschrieben.

¹⁶ Vgl. Zwick und Seibert 1998, S. 122

2 Aufbau von Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern

Mit den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen seit der deutschen Vereinigung und dem dadurch ausgelösten Informations- und Orientierungsbedarf der Bürger stellte sich die Frage, wie die Kommunen, Landkreise oder Länder darauf reagieren sollten. Eine Antwort war die Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen. Die unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern werden im Anhang A dieses Bandes beschrieben. Eine besondere Rolle im Sinne einer Initialzündung spielte bei der Einrichtung von Beratungsstellen in den neuen Bundesländern ein Modellprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft.

2.1 *Das Modellprojekt des BMBW "Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Weiterbildungsdatenbank "*

Die Entwicklung der Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern wurde von 1991 bis 1994 durch ein Modellprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft wesentlich gefördert¹⁷ - im folgenden nur BMBW-Projekt genannt. Aus einer Vorstudie war bekannt, daß in den ostdeutschen Bundesländern eine hohe Weiterbildungsbereitschaft bestand und der deutliche Wunsch nach mehr Information und Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten¹⁸. Daraufhin wurde unter der Trägerschaft der Bildungsberatung der Stadt Köln ein Projekt zur Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen in den ostdeutschen Ländern initiiert und - getragen vom Norddeutschen Verbund - ein damit abgestimmtes Parallelprojekt des BMBW¹⁹ zum Aufbau von Weiterbildungsdatenbanken, die in diese Stellen integriert werden sollten.

Die Zielsetzung des Projekts war es, mit kollegialer Hilfestellung von Weiterbildungsberatungsstellen und Weiterbildungsdatenbanken in den alten Bundesländern den Aufbau von sechs kommunalen, am regionalen Bedarf orientierten Weiterbildungsberatungsstellen zu initiieren und fachlich zu begleiten. Dazu gehörte auch die Erschließung von finanziellen Fördermöglichkeiten, vor allem aus ESF-Mitteln und ABM-Mitteln, aus Landesmitteln und Eigenmitteln der Kommunen/Kreise. Jede Stelle erhielt ein durch das BMBW finanziertes „Starter-Paket“, d.h. eine DV-Basisausstattung zum Aufbau einer Weiterbildungsdatenbank sowie die Datenbank-Software WISY. Der Norddeutsche Verbund Weiterbildungsdatenbanken Hamburg gewährte im Rahmen des Parallelprojektes die erforderliche Beratung und Hilfestellung beim Aufbau und Betrieb der neuen Datenbanken²⁰.

¹⁷ Vgl. zu diesem und dem folgenden Klevenow u. a. 1994

¹⁸ Kuwan. 1991, S. 32: "Drei von vier Befragten in den neuen Bundesländern wünschen sich mehr Information und Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten".

¹⁹ BMBW-Modellprojekt „Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsdatenbanken in Bildungsberatungsstellen in den neuen Bundesländern“

²⁰ Vgl. Plum und Horak, 1993

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

Schwerpunkte in der Arbeit des BMBW-Projekts waren²¹:

- o Unterstützung der neuen Beratungsstellen bei den Planungen und vielfältigen Problemen in der Aufbauphase;
- o Fortbildung des Personals der Weiterbildungsberatungsstellen vor allem durch Klausurtagungen, Weiterbildungsseminare, Hospitationswochen und Arbeitsbesuche;
- o Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie Herausgabe einer Projektzeitung - diese wurde nach dem Projektende noch in drei Arbeitsgruppen "Beratung/ Beraterweiterbildung", "Öffentlichkeitsarbeit/ Bildungswerbung" und "Datenbanken" eine Zeitlang weitergeführt;
- o Aufbau einer einheitlichen Dokumentation 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" enthalten²². Kernpunkte der Projektbewertung durch die leitende Kölner Stelle sind²³:

- o Die Zielstellung der Errichtung von sechs kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen wurde umgesetzt. Die Stellen haben jeweils ein eigenständiges und am regionalen Bedarf orientiertes Aufgabenprofil entwickelt und wirken aktiv mit bei der Ausgestaltung von Kooperationsnetzen und der überregionalen Zusammenarbeit in der Weiterbildungsberatung.
- o Das Konzept der partnerschaftlichen Hilfestellung durch erfahrene Weiterbildungsberatungsstellen hat sich bewährt. Die Arbeitsansätze der neuen ostdeutschen Weiterbildungsberatungsstellen haben das Aufgabenspektrum der Weiterbildungsberatung erweitert (z.B. arbeitsmarktfördernder Ansatz, Beratung in

²¹ Vgl. zum folgenden Klevenow u. a. 1994

²² Klevenow u. a. 1994 sowie Stadt Köln 1994

²³ Vgl. Klevenow u. a. 1994, S. 23/24

überwiegend ländlichen Räumen) und haben die bundesweite Fachdiskussion - u.a. auf den jährlichen Fachtagungen des Deutschen Städtetages - befruchtet.

- o Beim Aufbau der neuen Weiterbildungsberatungsstellen war von Vorteil, daß in ausreichendem Maße Fördermittel zu Verfügung standen, um die Beratungsstellen (auch technisch) gut auszustatten. Das ermöglichte es ihnen, schon nach kürzester Zeit erste regionale Weiterbildungskataloge herauszugeben und sich in ihren Kommunen/Kreisen zu profilieren.
- o Insgesamt hat das Projekt für die fachliche Weiterentwicklung und Transparenz in der Weiterbildungsberatung (bundesweit) und damit sicherlich auch für ihre Absicherung in den alten Bundesländern wichtige Akzente gesetzt (z.B. Initiierung einer wissenschaftlichen Weiterbildung für Weiterbildungsberater/-innen). Dabei sind auch die Vielzahl der entstandenen Kooperationsbeziehungen zu Landesprojekten und -initiativen in den neuen Bundesländern und der wechselseitige Erfahrungsaustausch (Ost und West) von Bedeutung.

Aber auch Probleme und Schwierigkeiten in der Projektumsetzung wurden deutlich und werden von Mitarbeitern des Norddeutschen Verbundes²⁴ beschrieben:

- o die Klärung der organisatorische Anbindung in den Kommunen war mit erheblichen Verzögerungen verbunden und zeigte oft eine große Starrheit der kommunalen Organisationsabläufe;
- o die Finanzierung durch ABM und ESF-Mittel kam auch nur sehr verzögert in Gang, z.T. bedingt durch Vorbehalte von Arbeitsämtern (u.a. Konkurrenzbefürchtungen) oder bei Anträgen auf ESF-Förderung durch unterschiedliche Ausführungsbestimmungen sowie Aufspaltung der Zuständigkeiten im Weiterbildungsbereich auf mehrere Ministerien. Weitere Schwierigkeiten der Finanzierung zeichneten sich durch die verschärften Förderbedingungen und die auf ein Jahr beschränkten Bewilligungszeiträume ab. Als günstiger werden die Perspektiven in den Ländern Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern eingeschätzt, wo die Beratungsstellen in die Planungen der Landesministerien integriert sind.

Die festgestellten Beeinträchtigungen und die genannten Zukunftseinschätzungen haben sich im Verlauf der folgenden Jahre leider bestätigt. Vier Jahre nach Abschluß des Projektes arbeiten die Beratungsstellen in Pritzwalk (Brandenburg), Stralsund und Rostock (Mecklenburg-Vorpommern) und Magdeburg (Sachsen-Anhalt) noch, aber die Stellen in Sachsen (Leipzig, Hoyerswerda, Dresden, Löbau) und Thüringen (Erfurt) mußten ihre Tätigkeit mangels weiterer Finanzierung entweder ganz einstellen oder rigorose Einschränkungen hinnehmen²⁵.

²⁴ Vgl. zum folgenden Plum und Horak 1993, S. 104

²⁵ Vgl. Anhang A zur Entwicklung in den einzelnen Bundesländern

2.2 Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung

Im Zusammenhang mit der Durchführung des BMBW-Modellprojektes hatte das BIBB Gelegenheit, die Arbeit der Weiterbildungsberatungsstellen wissenschaftlich zu unterstützen. Ähnlich wie es in den kooperierenden westdeutschen Beratungsstellen praktiziert wurde, sollte auch in den neu errichteten ostdeutschen Stellen eine Ratsuchenden-Statistik bzw. Dokumentation der Beratungsgespräche geführt werden. Notwendig war, hierfür ein einheitliches, relativ differenziertes und gut handhabbares Instrumentarium zu erstellen, das aussagekräftige und auch vergleichbaren Ergebnisse erbringen und den Stellen eine Grundlage für die Evaluation ihrer Arbeit liefern sollte.

Im November 1992 wurde eine Arbeitsgruppe "Erhebungsbogen" eingerichtet, in der das BIBB, die für das BMBW-Projekt verantwortliche Kölner Beratungsstelle, die daran beteiligten ostdeutschen Beratungsstellen und die Hamburger WBB vertreten waren. In diesem Gremium wurde ab Januar 1993 unter Federführung des Bundesinstitutes ein Dokumentationsinstrument für Beratungsgespräche erstellt, das die speziellen Erfordernisse in den ostdeutschen Ländern berücksichtigte. Vom BIBB konnte dabei auf umfangreiche Vorarbeiten zurückgegriffen werden, die sich in einem in den Vorjahren entwickelten Instrumentarium DOKEVI²⁶ niedergeschlagen hatten. Daneben bildete der schon länger verwendete Erhebungsbogen der Kölner Beratungsstelle eine weitere Grundlage für das Erarbeiten eines neuen Erhebungsbogens für die ostdeutschen Beratungsstellen.

Der in der Arbeitsgruppe verabschiedete Erhebungsbogen besteht aus drei größeren Blöcken mit der in der Übersicht Nr. 1 gezeigten Struktur²⁷.

Übersicht Nr. 1: Struktur des Erhebungsbogens

<p>Allgemeines <i>m</i>Beratungsort/-art</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beratungsdauer</i> • <i>Info-Quelle über die Beratung</i> <p>-----</p> <p>Sozialstatistik</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Geschlecht</i> <i>m</i>Alter <i>m</i>Familienstand <i>m</i>Schulbildung • <i>Berufsbildung</i> • <i>Erwerbslage</i> 	<p>Beratungsschwerpunkte</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beratungswünsche</i> <i>m</i> Bereiche bei Beratungen zur beruflichen Bildung • <i>Beratungen zu Veränderungen in Beruf oder Lebensführung</i> <i>m</i>Barrieren/Probleme bei geplanten Aktivitäten <i>m</i>Folgeaktivitäten <i>m</i> Datenbanknutzung bei der Beratung
---	---

²⁶ Vgl. Anhang B2 zum DOKEVI

²⁷ Der komplette Erhebungsbogen ist im Anhang B1 abgedruckt

Der Block *Allgemeines* liefert vor allem Informationen über den Beratungsort, den benötigten Zeitaufwand für die Beratung - der unter Berücksichtigung der individuellen Daten und der Beratungsschwerpunkte besonders aussagekräftig ist - und über den Zugang zur Beratungsstelle (Info-Quelle).

Mit dem *sozialstatistischen Teil* wird die Struktur der RS erfaßt. Hier konnte eine dem Kölner und dem Hamburger Erhebungsbogen vergleichbare Grundstruktur beibehalten werden, einige Punkte mußten auf die Situation in den neuen Bundesländern abgestellt oder erweitert werden, z. B. auf die Schul- und Berufsabschlüsse der früheren DDR.

Mit dem Block *Beratungsschwerpunkte* werden auch einige qualitative Leistungen von Weiterbildungsberatung dokumentiert, soweit dies bei einem kurzen, für den täglichen Gebrauch bestimmten Instrument vertretbar erschien. Es werden neben Weiterbildungszielen auch angestrebte Veränderungen im Beruf und in der persönlichen Lebensführung sowie Barrieren und Probleme bei vorgesehenen Aktivitäten in die Dokumentation einbezogen.

Dem Erhebungsbogen liegt ein ganzheitliches Beratungsverständnis zugrunde, das nicht nur die berufliche Situation, sondern auch die Lebenssituation der RS mit ihren sozialen Aspekten umfaßt. Er ist vom erforderlichen Zeitaufwand für eine kontinuierliche Dokumentation geeignet.

Der Erhebungsbogen wurde aufgrund der Erfahrungen der Beratungsstellen bis 1994 zweimal überarbeitet - ab Januar 1994 wurde mit der Fassung 03 gearbeitet (vgl. Anhang). Bei den Nutzern handelte es sich nicht ausschließlich um ostdeutsche Beratungsstellen, sondern von 1992 bis 1995 wurde auch ein Großteil der von der Hamburger Beratungsstelle durchgeführten ausführlichen persönlichen Beratungen mit diesem Instrumentarium erfaßt und ausgewertet²⁸. 1997 wurden dem BIBB auch die auf dieser Basis erhobenen Daten der Münchener Beratungsstelle zur Auswertung übermittelt.

Parallel zur Entwicklung und Revision des Erhebungsbogens "Weiterbildungsberatung" wurden vom BIBB - unterstützt von der Forschungsabteilung der Stiftung Berufliche Bildung Hamburg und der Berliner Softwareentwicklung S.E.M. - weitere Instrumente zur Dokumentation und Auswertung erstellt. Zu diesem „BIBB-Instrumentarium“ gehören mehrere Teile, die in der nachfolgenden Übersicht zusammengefaßt sind:

Übersicht Nr. 2: Bestandteile des BIBB-Instrumentariums zur Dokumentation und Auswertung von Beratungsgesprächen

1. Der Erhebungsbogen "Weiterbildungsberatung" sowie ein Dateneingabeprogramm dafür, um eine DV-Auswertung zu ermöglichen.

²⁸* Vgl. auch Meyer 1997, S. 229

2. Ein auf dem statistischen Programm SPSS basierendes standardisiertes Auswertungsprogramm: damit wurden die Dokumentationen der beteiligten Beratungsstellen halbjährlich vom BIBB ausgewertet.

3. Ein DV-Zählprogramm, damit können die Beratungsstellen einfache Auswertungen ihrer Daten selbst vornehmen.

4. Das Formular "Veränderungen und Trends": es wurde von den Beratungsstellen halbjährlich per Hand ausgefüllt und diente dazu, allgemeine Entwicklungen in der Beratungsarbeit und in der Situation der Stelle sowie deren Hintergründe zu bestimmen.

Von den Beratungsstellen wurden die dokumentierten Beratungsgespräche mit Hilfe des Eingabeprogrammes auf DV übernommen; die Dateien wurden halbjährlich an das BIBB geschickt. Dort erfolgte die standardisierte Auswertung.

Die Stellen erhielten die Ergebnisse als aufbereitete Statistik, in der Form von einfachen Häufigkeitsverteilungen, Kreuztabellen und Grafiken. Es wurde eine Detailauswertung für die jeweilige Stelle und eine Gesamtauswertung mit den zusammengefaßten, wichtigsten Daten aller Stellen bereitgestellt.

Die vom BIBB entwickelten Instrumente dienen vor allem dazu, die individuellen Beratungen zu dokumentieren und deren Inhalte sowie den Kreis der Ratsuchenden transparent zu machen. Sie erlauben eine differenzierte statistische Darstellung der Beratungstätigkeit.

Diese Dokumentation der Beratungsarbeit wurde auch nach dem Ende des BMBW-Projekts weitergeführt und bildete für die beteiligten Stellen die Grundlage für eine Evaluation ihrer Arbeit und bis 1998 im Berufsbildungsbericht die Datenbasis für den Berichtsteil zur Weiterbildungsberatung in den neuen Ländern. Die Dokumentationen der Beratungsstellen lieferten auch die Daten für diesen Band.

2.3 Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern

Um die Entwicklung der Weiterbildungsberatung in den neuen Ländern besser zu verstehen, ist ein kurzer Rückblick auf das Umfeld hilfreich, auf die Rahmenbedingungen der Arbeit in den Jahren zwischen 1993 und 1996 und auf die Situation der Weiterbildung.

23.1 Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedingungen:

Die im Oktober 1990 besiegelte staatliche und gesellschaftliche Einheit Deutschlands führte in den neuen Ländern zu einem durchgreifenden Umbruch gesellschaftlicher Verhältnisse. Die Rückkehr zum Privateigentum mit seiner entsprechenden gesellschaftlichen und politischen Gliederung und dem Ziel der Herstellung einer am Weltmarkt konkurrenzfähigen Wirtschaft bewirkte einschneidende Umwälzungen für die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer - vor allem durch den massiven Abbau unrentabler Arbeitsplätze. Dies bedeutete zunächst in den Jahren 1991-1992 einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit bzw. einem spürbaren Rückgang der Erwerbstätigkeit - als Transformationsarbeitslosigkeit bezeichnet²⁹

Es waren vor allem Frauen und ältere Arbeitnehmer von den verminderten Chancen am Arbeitsmarkt betroffen. Waren im April 1991 von 8,7 Mio. Erwerbspersonen noch 89% erwerbstätig und 11% erwerbslos, so waren bereits im Januar 1992 von nunmehr 8,4 Mio. Erwerbspersonen nur noch 83% erwerbstätig und 17% ohne Arbeit. Unter den weiblichen Erwerbspersonen waren 1991 86% erwerbstätig und 14% erwerbslos, zu Beginn 1992 waren nur noch 78% (!) erwerbstätig und 22% ohne Arbeit³⁰. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den neuen Ländern lag aber damit noch immer deutlich über der in den alten Länder und in den EG-Staaten - ermöglicht durch umfassendere Möglichkeiten der außerhäuslichen Kinderbetreuung³¹. Als weiterer Grund für die hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen wird vor allem das Interesse an einem eigenen Arbeitseinkommen genannt. "Berufstätigkeit hat aber auch aus historischen Gründen - Wertstruktur der ehemaligen DDR - für Frauen eine größere Bedeutung"³².

Wirtschaftsforscher waren sich darin einig, daß der einst hohe Stand der Erwerbstätigkeit unter privatwirtschaftlicher Regie nicht zu erreichen sein würde. Es würde neben der Weiterbildung weiterer arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen bedürfen, um einen Teil der Erwerbstätigen dem Arbeitsmarkt zu entziehen, z.B. durch Vorruhestandsregelungen. Das insgesamt geringere Arbeitsplatzangebot wirkte sich auf die Entwicklung der "Stillen Reserve" aus, d.h. auf den Rückzug Erwerbsloser vom Arbeitsmarkt - in der amtlichen Diktion: "Nichterwerbstätige, die Arbeit suchen oder bei einem besseren Arbeitsmarkt suchen würden, ohne beim AA arbeitslos gemeldet zu sein". Im Jahr 1993 wurden nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jahresdurchschnittlich 150. 000 Personen zu diesem Kreis gerechnet³³.

²⁹ „Die Arbeitslosigkeit im Osten ist - im Unterschied zu Westdeutschland - durch einen gesellschaftlichen Umbruch erzeugt...“(Vogel 1996, S. 30). Die westdeutsche Terminologie kennt z. B. saisonale, konjunkturelle und strukturelle Arbeitslosigkeit.

¹⁰ Vgl., Wirtschaft u. Statistik, 2/1993, S.93- "Entwicklung der Erwerbstätigkeit in den neuen Ländern und Berlin-Ost" sowie ANBA, "Arbeitsmarkt 1993", S. 181 ff.

¹¹ Vgl. Wirtschaft und Statistik, 2/93, S. 92/3

¹² ANBA, "Arbeitsmarkt 1993", S. 181 ff.

" ANBA, "Arbeitsmarkt 1993", S. 135

Ein Bündel von Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik diente dazu, den wirtschaftlichen Umstellungsprozeß in den neuen Ländern zu fördern und seine Folgen zu mildern³⁴. Die Mittel für die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik gemäß dem AFG wurden ab 1990 etwas und 1992 sehr stark aufgestockt, und der Förderrahmen wurde erheblich erweitert³⁵. Die folgende Tabelle veranschaulicht den immensen Anstieg und die ab 1994 wieder folgende Reduzierung der für Fortbildung und Umschulung sowie für Einarbeitung bereitgestellten Mittel. Gleichzeitig wird - vor allem 1991/92 - an den hohen Eintrittszahlen in den ostdeutschen Ländern deutlich, in welchem Umfang die Weiterbildungsmöglichkeiten auch wahrgenommen wurden.

Tabelle 1: Eintritte in und Ausgaben der BA für berufliche Weiterbildung (Fortbildung, Umschulung, Einarbeitung)

Jahr	Eintritte (Tsd.)		Ausgaben (Wird. DM)	
	insgesamt	davon Ost	insgesamt	davon Ost
1989	490	—	5,3	—
1990	672	98	6,5	0,2
1991	1.386	892	6,9	4,7
1992	1.462	887	18,9	11,3
1993	642	294	17,4	10,3
1994	593	286	13,4	7,0
1995	659	257	14,8	7,3
1996	648	269	15,4	7,2

Anders als in Westdeutschland, wo die arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente im wesentlichen zielgruppenorientiert eingesetzt werden, stand die Arbeitsmarktpolitik „in den neuen Bundesländern vor der Aufgabe, den Anpassungsprozeß mit seinen Schwierigkeiten und Härten für die Arbeitnehmer zu überbrücken“³⁶, zugleich „aber auch Qualifikationen zu erhalten und neuen Erfordernissen anzupassen“³⁷. Durch den Einsatz dieser Mittel fiel auch die registrierte, "offene" Arbeitslosigkeit geringer aus, da die Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht dazu zählen (sogenannte "verdeckte" Arbeitslosigkeit)³⁸.

³⁴ Wirtschaftspolitisch bedeutsam waren: Investitionszulagen und -Zuschüsse, das Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost, besondere Steuererleichterungen, zinsverbilligende Kreditprogramme und verschiedene Bürgschaftsprogramme. Arbeitsmarktpolitisch wirksam wurden vor allem die Vorruhestandsregelung, die Altersübergangsregelung, die Ausweitung von Fortbildung, Umschulung und ABM sowie Kurzarbeit.

³⁵ Beispielsweise wurde die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung dadurch unterstützt, daß es besondere gesetzliche Regelungen gab, die einen leichteren Zugang zu den Förderungshilfen erlaubte, als dies nach dem AFG der Fall war. Vom Juli 1990 bis zum Mai 1991 gab es ein sogenanntes AFG-DDR. Vgl. zu den Sonderbestimmungen: Förderung der beruflichen Weiterbildung, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1992, S. 19

³⁶ Sachverständigenrat (SVR), Jahresgutachten 91/92, Ziffer 528, S. 238

³⁷ SVR, Jahresgutachten 1993/94, Ziffer 275, S. 203

³⁸ Es handelt sich um Teilnehmer an Fortbildungs-, Umschulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen sowie in ABM und Kurzarbeit oder um Personen, die von der Vorruhestandsregelung oder Altersübergangsregelung Gebrauch machten. Zur Definition von verdeckter Arbeitslosigkeit, vgl. Jahresgutachten des SVR 1993/94, Ziffer 116, S. 117.

Ab 1992/1993 wurde zunehmend die Auffassung vertreten, daß der durch den gesellschaftlichen Umbruch erfolgte Wandel im wesentlichen vollzogen sei, auch wenn die Angleichung der Lebensverhältnisse und Mentalitäten noch weit davon entfernt zu sein schien. Doch weisen zahlreiche sozialstatistische Indikatoren und Befunde darauf hin, „daß zunehmend der Prozeß einer strukturellen Angleichung zwischen Ost und West in verschiedenen sozialen Feldern sehr weit vorangekommen ist. Dies gilt für die Neuformierung der Sozialstruktur, für Strukturierungsprozesse am Arbeitsmarkt, aber auch für die sektorale Umgestaltung der Wirtschaftsstruktur in den einzelnen Regionen“³⁹. Die soziale Flankierung des Wandels wurde zwar zunächst noch weiter verfolgt, aber quantitativ reduziert und qualitativ differenziert.

Abgesehen von allen Besonderheiten der Transformationsarbeitslosigkeit und der nunmehr wie in Westdeutschland vorhandenen konjunkturellen und strukturellen Arbeitslosigkeit war bereits zu Beginn des Umbruchs klar, daß die Zahl der 9 Vz Millionen Arbeitsplätze, wie sie in der DDR vorhanden war, auch nach einem erfolgreichen Strukturwandel in den neuen Ländern nicht wieder erreicht werden würde⁴⁰. Soweit nicht die Fördermaßnahmen das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglichten, so blieb noch der Rückzug vom Arbeitsmarkt in die Stille Reserve als Möglichkeit offen.

Mit der 10. Novelle des AFG⁴¹ traten Anfang 1993 Bestimmungen in Kraft, die zugleich den Beginn einer länger anhaltenden Sparpolitik bedeuteten. Unter anderem gab es Einschränkungen bei der Qualifizierung, z.B. durch eine Verschärfung der Voraussetzungen bei FuU-Maßnahmen (generelle Zweckmäßigkeitprüfung nach § 34a AFG und Beratungspflicht vor Maßnahmebeginn), den Wegfall der Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten (41a-Maßnahmen; Ersatz: Arbeitsberatung von höchstens 2 Wochen), Einschränkung der Zweit- bzw. Folgeförderung durch Einführung von Pflichtwartezeiten, Absenkung der Förderhöhe bei Einarbeitung, Einschränkung der ABM-Förderung durch eine um 20% verminderte Arbeitszeit. Aufgelegt wurde aber ein bis Ende 1997 wirksames Programm „Produktiver Lohnkostenzuschuß-Ost“, das die Beschäftigung Arbeitsloser im Bereich Umwelt, soziale Dienste und Jugendhilfe vorsah (§ 249h AFG)⁴² und das Struktur- und regionalpolitische Ziele verfolgt. ABM-Teilnehmer im Westen werden dagegen meist nur im Bereich der sozialen Dienste beschäftigt.

Auf gesetzgeberischer Ebene folgten weitere Einschnitte beim AFG, und zwar Anfang 1994 mit der Umsetzung des 1. und 2. Gesetzes des Spar-, Konsolidierungs- und

¹⁹ Kronauer u. Vogel 1994, S. 77 ff. Für den SVR war der deutlich verlangsamte Beschäftigungsabbau in Ostdeutschland dafür der Indikator, vgl. Jahresgutachten 1992/93 des SVR, Ziffer 141 ff. Gegen Ende 1994 vermerkt der SVR in seinem Gutachten 1994/95, Ziffer 108, S. 93, daß der Beschäftigungsabbau zu Ende ist, daß die Erwerbstätigkeit erstmalig seit 1989 wieder angestiegen ist.

⁴⁰ Vgl. SVR Jahresgutachten 1991/92, Ziffer 45, S. 262. Entwicklung: Erwerbstätige 1989: 9,8 Mio.; 1991: 7,2 Mio.; 1993: 6,2 Mio.; 1995: 6,4 Mio. (Quelle: Jahresgutachten des SVR der betreffenden Jahre)

⁴¹ Gesetz zur Änderung von Fördervoraussetzungen im Arbeitsförderungsgesetz und in anderen Gesetzen vom 18. Dezember 1992, BGBI.I S. 2044. Übersicht der Änderungen in: SVR. Jahresgutachten 1993/94, Tabelle 29, S. 112 und MittAB 2/93, S. 276.

⁴² SVR, Jahresgutachten 1993/94, Tabelle 31, S.114. Zwischenzeitlich ist das Programm gemäß § 249h AFG bis zum 31.12. 2002 verlängert worden (vgl. Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG) in: Bundesgesetzblatt Jg. 1997, Teil I, Nr. 20 vom 27.3.1997, S. 703)

Wachstumsprogramms sowie Mitte 1994 mit dem sogenannten „Beschäftigungsförderungsgesetz“. Das Unterhaltsgeld (Uhg) bei der Weiterbildung wurde auf die Höhe des Arbeitslosengeldes abgesenkt. Der bisherige Rechtsanspruch auf Uhg wurde aufgehoben, da die Gewährung von Uhg ins Ermessen der Arbeitsämter gestellt wurde. Bei ABM wurde die Bemessungsgrundlage für den Zuschuß an den Träger auf höchstens 90% abgesenkt.

Die sozialverträgliche Komponente in der Arbeitsmarktpolitik der neuen Länder wurde im Untersuchungszeitraum zurückgenommen und stärker nach den im Westen geltenden Grundsätzen ausgerichtet⁴³. Der in den Jahren 1994 und 1995 deutlich gewordene Zuwachs bei den Erwerbstätigen ließ diese Reorientierung plausibel erscheinen, zumal sich am Arbeitsmarkt erkennbar Strukturen nach westdeutscher Muster entwickelten. Erwähnt sei hier die Langzeitarbeitslosigkeit. 1996 gab es in Ostdeutschland erneut einen Beschäftigungseinbruch, der jetzt jedoch weitgehend dem Muster in Westdeutschland entsprach⁴⁴.

23.2 Teilnehmer und Akzente der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern

Die angestrebte arbeitsmarktpolitische Entlastung durch Anpassung der Qualifikationen schlug sich in der Statistik der Teilnehmer an Weiterbildung nieder. Ab 1991 traten zunehmend Arbeitslose und vermehrt Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen ein. Die meisten Personen verfügten über einen mittleren allgemeinbildenden Schulabschluß (Polytechnische Oberschule/POS), und aufgrund der „Ausbildungspflicht“ in der früheren DDR gab es nur einen verschwindend geringen Anteil (4%) von Teilnehmern ohne beruflichen Abschluß⁴⁵. Am stärksten vertreten waren Teilnehmer mittleren Alters (25 bis unter 45 Jahre). Die Dauer der Arbeitslosigkeit von Teilnehmern vor Eintritt in Weiterbildungsmaßnahmen begann zuzunehmen, womit erste Anzeichen von Langzeitarbeitslosigkeit auch bei Teilnahmen an Weiterbildung sichtbar wurden (beginnende Ost-West Angleichung).

Den größten Zulauf fanden Fortbildungsmaßnahmen zur Anpassung beruflicher Kenntnisse (65% in 1991). Ein größeres Gewicht als in den alten Bundesländern hatten auch Umschulungsmaßnahmen, die den starken Bedarf an neu und anders qualifizierten

⁴¹ „In Zukunft muß sich die aktive Arbeitsmarktpolitik auch in den neuen Bundesländern auf ihre Kernaufgaben konzentrieren. Sie soll nicht Ersatzbeschäftigung für Arbeitslose schaffen, sondern den Anschluß der Arbeitslosen an das Berufsleben sichern, die Verbindung dazu wieder herstellen, wenn sie abgebrochen ist, Qualifikationen erhalten und den Erwerb von neuen fördern.“ SVR, Jahresgutachten 1995/96, Ziffer 296, S. 189.

⁴⁴ SVR, Jahresgutachten 1996/97, Ziffer 129, S. 104: „Das Muster des Beschäftigungsabbaus entspricht weitgehend dem in Westdeutschland: Besonders deutliche Rückgänge waren im produzierenden Gewerbe, in der Landwirtschaft und beim Staat und den privaten Haushalten zu verzeichnen, weniger stark ausgeprägt war die Abnahme im Bereich Handel und Verkehr.“

⁴⁵ 1991: 4%. Alte Bundesländer: 33%. In: Förderung der beruflichen Weiterbildung, Bericht über die Teilnahme an beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1991, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Sept. 1992, S. 23. 1995 wird erstmalig dazu eine Aussage für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten getroffen: Knapp 10% hatten keine Berufsausbildung; in den alten Ländern sind es 24%. In: ANBA „Arbeitsmarkt 1995“; S. 164.

Fachkräften nach dem Strukturbruch anzeigten⁴⁶. Das ausgeprägte Interesse an beruflicher Weiterbildung korrespondiert mit einem vergleichsweise geringen an allgemeiner Weiterbildung. Hier zeigt der Ost-West Vergleich eine höhere Teilnahmequote im Westen mit 29% gegenüber nur 17% im Osten⁴⁷. Diese Akzente der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung finden sich z.T. auch in den in diesem Band vorgestellten Auswertungen der Weiterbildungsberatungsstellen.

Die Gründung von Beratungsstellen zur Weiterbildung in den neuen Ländern fällt in die Zeit des vorher beschriebenen Wandels in den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen und ist gekennzeichnet durch eine nicht mehr primär auf sozialpolitische Effekte angelegte Förderung der Weiterbildung (Auffangbecken für Unterbeschäftigung), sondern durch eine zunehmende Konzentration der Förderung auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Auch die Weiterbildungsberatung, so wurde befunden, könnte in dieser Situation des sozialen Umbruchs ihren Platz finden⁴⁸, wie denn überhaupt Beratung als Klärungs- und Orientierungsinstanz zu einem wesentlichen Element marktwirtschaftlichen Handelns gehört. Märkte unterliegen einem ständigen Wandel und Veränderungsprozeß, zeigen oft wenig Transparenz, und deshalb ist viel Information vonnöten, will man nicht den Risiken des Marktes unvorbereitet ausgesetzt sein. Gute Beratung mindert Unsicherheiten bei individuellen Weiterbildungsentscheidungen und das Risiko eines Fehlschlags. Wie auf allen Märkten, so befinden sich auch am Bildungsmarkt in der Regel private Anbieter im Konkurrenzverhältnis. In den ostdeutschen Ländern, wo marktwirtschaftliches Geschehen vorher nicht existierte, hat sich recht zügig eine große Zahl von Bildungsträgern eingestellt, die für ihre Bildungsmaßnahmen warben. Für viele Weiterbildungsinteressierte, denen marktwirtschaftliche Gepflogenheiten fremd sind, stellte sich dieser Markt als ein undurchsichtiges Gestrüpp dar. Beratung kann und soll hier Transparenz für die Ratsuchenden schaffen.

Dabei ergibt sich für die Beratung neben der Klärung der individuellen Bedürfnisse aber die Schwierigkeit, den regionalen Qualifikationsbedarf zu kennen bzw. zu ermitteln. Denn dieser richtet sich nach den wirtschaftlichen Entscheidungen der Unternehmungen - sie bestimmen in der Hauptsache das Arbeitsplatzangebot. Eine gut informierte Weiterbildungsberatung muß mit den Trägern politischer und wirtschaftlicher Entscheidungen in Kontakt stehen, um z. B. im Vorfeld von Investitionsentscheidungen etwas über den künftigen Qualifikationsbedarf in der Region zu erfahren. Und bei anstehenden Betriebsschließungen kann WBB dabei helfen, die Qualifikationspotentiale der von Entlassung Bedrohten durch ergänzende Qualifizierung zu verbessern und auf andere regionale Beschäftigungsmöglichkeiten zuzuschneiden. Auch dazu sind gut Kontakte zu Betrieben und regionalen Entscheidungsträgern von eminenter Bedeutung.

Weiterbildungsberatung muß die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit nicht nur kennen, sondern auch versuchen, sie im Interesse ihres

⁴⁶ 1991: 15%: Alte Bundesländer: 12%. In: ebenda S. 21

⁴⁷ Berichtssystem Weiterbildung 1991, S. 15 und Berichtssystem Weiterbildung VI (1994), S. 18..

⁴⁸ Vgl. Kuwan: a.a.O., S. 9/10 und Klevenow: a.a.O., S. 1-4. Die Notwendigkeit zum Aufbau von Weiterbildungsberatungsstellen wurde aus den Ergebnissen der Untersuchung von Kuwan abgeleitet.

Auftrages durch Einbindung in entsprechende Gremien und durch Beteiligung an regionale Entwicklungen und Netzwerken mitzugestalten.

2.4 Probleme beim Aufbau und bei der Konsolidierung der Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern

Weiterbildungsberatung wurde an den verschiedenen Standorten in den neuen Bundesländern mit z.T. unterschiedlichen inhaltlichen Akzenten und organisatorischen Strukturen eingerichtet. Neben dem aus den alten Bundesländern bekannten kommunalen Ansatz, der sich z.B. in Rostock, Leipzig oder Erfurt wiederfand, hat man in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt einen anderen Weg beschritten. In diesen Ländern wurde Weiterbildungsberatung unter Landesregie etabliert, in Trägerschaft einer Landesagentur (LASA), in der des Kultusministeriums bzw. des Landesverbandes der Volkshochschulen sowie im Land Mecklenburg-Vorpommern in Trägerschaft einer Landesstelle (WIB). Orientiert an der Trägerschaft bzw. der verwaltungsmäßigen Anbindung der Stellen entwickelten sich auch verschiedenartige Leistungsprofile.

Ein besonderes Merkmal der Weiterbildungsberatung in einigen der neuen Bundesländer ist im Verhältnis zu den alten Bundesländern die viel stärkere inhaltliche Verknüpfung mit der regionalen Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftsförderung sowie die häufige Zuordnung zu den einschlägigen Dezernaten - dadurch ergeben sich andere Akzentsetzungen in der Arbeit der Beratungsstellen.

Ein gemeinsames Kennzeichen und Problem der meisten Stellen war und 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, die Personalkapazität und damit der Leistungsumfang der Stellen nicht dauerhaft abgesichert sind. Auch der häufig verfolgte Weg einer Mischfinanzierungen durch Mittel des Europäischen Sozialfonds, durch die Länder und die Kommunen oder durch andere Mittel, wie Lohnkostenzuschüsse, hat dieses Hindernis nur z.T. aus dem Weg räumen können.

Damit ist das Hauptproblem bei der Konsolidierung bzw. einer Ausweitung von Weiterbildungsberatung in den neuen Ländern benannt: Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse und bei einigen Standorten mangelnde Kontinuität der Arbeit. Und aus dieser Situation ergeben sich auch Folgeprobleme, die direkte Auswirkungen auf die Qualität der Beratungsarbeit haben können. Wenn mit dem Auslaufen einer befristeten Beschäftigung Mitarbeiter/-innen die Stellen verlassen müssen, dann gehen der Weiterbildungsberatung immer wieder wertvolle Qualifikationen verloren, die mit viel Energie in der täglichen Arbeit und durch vielfältige Fortbildungen aufgebaut wurden. Und auch für die regionalen Kooperationspartner der Beratungsstellen bilden häufiger wechselndes Personal und eine geringe Absicherung der Stellen Hemmnisse für eine kontinuierliche Zusammenarbeit.

3 Positionen und Selbstverständnis von Weiterbildungsberatung

Die von Beratungsstellen verfolgten Akzentsetzungen in ihrer Arbeit und die vertretenen inhaltlichen Positionen spiegeln sich gut in den Ergebnissen zweier Sachverständigen-gespräche wider, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wurden⁴⁹. In diesen Gesprächen und in den zur Vorbereitung erstellten Kurzgutachten hatten die Beratungsstellen Gelegenheit, ihre Konzepte, fokussiert auf vier Themenblöcke, zu erläutern.

An den beiden Sachverständigengesprächen nahmen insgesamt Vertreter/-innen von acht Weiterbildungsberatungsstellen teil. Dabei handelte es sich - bis auf die Stellen in Hamburg, Köln und Berlin - um Beratungsstellen in den neuen Ländern:

Beratungsstelle für Weiterbildung, Weiterbildung Hamburg e.V., Frau Meyer

Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung beim Landesverband der Volkshochschulen Sachsen-Anhalt, Magdeburg, Frau Wanzek

Kobra - Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen Berlin, Frau Wählich

Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg (LASA), Weiterbildungsdatenbank Brandenburg, Frau Voß

lift - Treffpunkt für Einsteiger und Umsteiger Berlin, Herr Lennemann

Regionalstelle Vorpommern für Weiterbildungsinformation und -beratung Stralsund, Herr Seidewitz

Weiterbildungsberatungsstelle der Stadtverwaltung Erfurt, Frau Schulz

Zentralstelle für Bildungsberatung und Bildungswerbung Köln, Frau Klevenow

Weiterhin beteiligt waren ein Vertreter des Landes Brandenburg, Herr Suchan, und der Stiftung Berufliche Bildung Hamburg, Herr Kasperek.

Für die Erstellung von Kurzgutachten waren den Sachverständigen vom Bundesinstitut Themenblöcke mit kurzen Erläuterungen und darauf bezogenen Fragen an die Hand gegeben worden. Wesentliche Punkte aus den Gutachten und deren Diskussion finden sich in den nächsten Punkten.

3.1 Drei Positionen von Weiterbildungsberatung

Es lassen sich in den Sachverständigengesprächen - etwas zugespitzt - drei Positionen erkennen:

1. *Ein vorwiegend sozial- und bildungspolitisch begründetes Konzept von Weiterbildungsberatung.*

⁴⁹ Die Sachverständigengespräche fanden im November 1994 in Berlin statt.

Dieses Konzept knüpft an die von der Mehrzahl westdeutscher Beratungsstellen vertretene Auffassung an. Es findet sich z.B. in dem in Sachsen-Anhalt verfolgten Landesprojekt einer 'ganzheitlichen, trägerübergreifenden Weiterbildungsberatung mit integrierter Weiterbildungsdatenbank'.

Frau W.: 'Trägerneutrale, trägerübergreifende Weiterbildungsberatung mit ganzheitlichem Ansatz als Bestandteil von Lebensberatung' mit einer stärkeren Betonung der sozialen und sozio-kulturellen Aspekte und der Hinwendung zur Bürgerberatung.

Der besondere Akzent auf der Klientel 'Arbeitsloser' wird bei der Berliner Beratungsstelle lift deutlich:

Herr L: Der Beitrag der Weiterbildungsberatungsstellen zur regionalen Entwicklung der beruflichen Weiterbildung besteht in erster Linie in der Sensibilisierung von Politik und Wirtschaft für die Probleme der Qualifikation und die Verhinderung der Dequalifizierung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohten 'Noch-Beschäftigten'. Zu deren Anwalt und Interessenvertreter müssen sich die beruflichen Weiterbildungsberatungsstellen machen. Es kann nicht angehen, daß dieses riesige Qualifikationspotential brach liegt - oder noch schlimmer - verloren geht.

2. *Ein sozialpolitisches und zunehmend auch wirtschaftspolitisch begründetes Konzept von Weiterbildungsberatung.*

Bei diesem Verständnis von WBB wird herausgestellt, daß die vorwiegend aus den 80er Jahren stammende sozialpolitische Legitimationsgrundlage von Weiterbildungsberatung, die sich vornehmlich aus der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit ableitete, ergänzt und erweitert werden muß. WBB wird nicht nur als ein wichtiger kommunaler Bürgerservice mit besonderem Gewicht für Bildungsbenachteiligte verstanden, sondern hat zunehmende Bedeutung für regionale wirtschaftspolitische Standortpolitik.

Frau M.: Die immer wichtigere Bildungslandschaft in Hamburg hat die Bedeutung und Qualität *eines relevanten ökonomischen Standortfaktors gewonnen*. Berufliche Bildung in Hamburg ist also nicht nur von sozialpolitischer, sondern mittlerweile auch von wirtschaftspolitischer Relevanz. Dieses Standortargument wird zu einer immer zentraleren Kategorie für die weitere Aufrechterhaltung und den Umfang der Weiterbildungsberatung in Hamburg.

Ähnlich wird auch von der WBB Stralsund argumentiert:

Herr S.: WBB steigert durch Initiativen zur Verbesserung der Weiterbildungsinfrastruktur die wirtschaftliche Standortqualität einer Kommune. Sie entlastet die Kommunalhaushalte durch Einsparung von Sozialhilfekosten, wenn für benachteiligte Zielgruppen durch eine fachgerechte Beratung und die daraus re-

sultierende Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt entstehen.

3. *ein vorwiegend arbeitsmarktpolitisch begründetes Konzept von Weiterbildungsberatung.*

Dieses Konzept wird am deutlichsten in Brandenburg vertreten, aber auch in solchen Beratungsstellen, bei denen von ihrer organisatorischen Zuordnung her eine enge Integration in die regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gegeben ist:

Frau V.: Die Brandenburger Informations- und Beratungsstellen sind durch die direkte Anbindung an die Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen - im Gegensatz zu kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen - an der aktiven Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik beteiligt. Das heißt, das Aufgabenprofil beschränkt sich nicht auf berufliche Individualberatung, sondern umfaßt auch die Informationsleistung hinsichtlich der Landesförderung im Rahmen des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' sowie die Antragsberatung zu den Zielgruppenförderungen.

Ungeachtet der unterschiedlichen Akzente in den Positionen kann bei den Stellen ein vergleichbares Aufgabenverständnis vorausgesetzt werden, wie es z. B. im Positionspapier 'Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung' formuliert wurde⁵⁰. Dort heißt es u.a.:

"Bildungsberatung versteht sich als Anwalt des Ratsuchenden und will den Ratsuchenden nicht in einer Weise beeinflussen, die für ihn selbst nicht durchschaubar ist.

Bildungsberatung faßt die Beratung als einen Lernprozeß auf, in dem die Entscheidungskompetenz des Ratsuchenden im Hinblick auf sein Problem und seine Fragen gesteigert wird.

Bildungsberatung ist Mittler zwischen Bildungsangebot und Bildungsteilnehmer. Sie arbeitet trägerübergreifend und trägerneutral.

Sie strebt die Übereinstimmung des Beratungsergebnisses mit der Persönlichkeit und dem individuellen Lebensweg des Ratsuchenden an."

⁵⁰ Vgl. Arbeitskreis Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NW' 1994

3.2 Weiterbildungsberatung und regionale Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

Für die berufliche Weiterbildung bilden Aktivitäten und Programme auf der Regionalebene zentrale Entwicklungsimpulse⁵¹ - ausgelöst von Bildungsträgern, von der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik, und dies auf Landes- und auch auf europäischer Ebene. Weiterbildungsberatung kann und sollte auch ihren Beitrag zur regionalen Entwicklung der beruflichen Weiterbildung leisten⁵², in Abstimmung und Kooperation mit den daran beteiligten Stellen: mit Arbeitsämtern, Bildungsträgern und Arbeitsförderungsgesellschaften, mit Betrieben, Kammern und regionalen Qualifikationsentwicklungszentren, mit Arbeitsloseninitiativen und Selbsthilfegruppen, Beratungsdiensten und anderen Einrichtungen. Förderung der Weiterbildung mit der Perspektive eines bedarfsgerechten Angebotes gehört - neben der individuellen Beratung und Bildungswerbung - zum originären Aufgabenspektrum von Weiterbildungsberatung.

Für die Gutachten und Diskussion der Sachverständigen gab zu diesem Themenkomplex drei Fragestellungen:

1. Welche Gremien und Arbeitsformen haben sich bislang in der regionalen Kooperation von Beratungsstellen mit den an der beruflichen Weiterbildung Beteiligten als praktikabel und erfolgversprechend erwiesen?
2. Wo liegen die speziellen Aufgaben und Leistungsmöglichkeiten von Weiterbildungsberatungsstellen in einer solchen Abstimmung und Kooperation - wo ggf. auch die Schwierigkeiten?
3. Wieweit kann und sollte Weiterbildungsberatung auch den weiterbildungsbezogenen Beratungsbedarf von Unternehmen, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben, als eigenes Aufgabenfeld verstehen - eine bislang meist von anderer Stellen unter der Bezeichnung 'Qualifizierungsberatung' wahrgenommene Aktivität ?

32.1 Gremien und Arbeitsformen

Zur ersten Fragestellung nach der *Bewährung von Gremien und Arbeitsformen* bei der Kooperation gab es weitgehende Übereinstimmung hinsichtlich der Zweckmäßigkeit einer Kooperation mit den im Einzelfall genannten Gremien, aber es zeigten sich auch deutliche Unterschiede zwischen den Stellen hinsichtlich der Intensität und Breite der Zusammenarbeit mit den regionalen Einrichtungen.

⁵¹ Vgl. z.B. Brinkmann 1994; Sauer 1994; Sauter 1994a und 1994c

⁵² Über regionalbezogene Aktivitäten von Weiterbildungsberatung berichtet am Beispiel der Beratungsstelle Köln Schiersmann 1993

Unbestritten ist die Notwendigkeit der Zusammenarbeit bzw. der Kontakte mit den Arbeitsämtern bzw. Arbeitsberatern, die vom Informationsaustausch bis zur gemeinsamen Informationsveranstaltungen geht.

Frau Seh.: Als konkrete Formen der Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt haben sich sowohl der regelmäßige Informationsaustausch mit Arbeitsberatern und -beraterinnen als auch die vierteljährlich stattfindenden Arbeitstreffen mit Kollegen vom BIZ/Abteilung Berufsberatung bewährt.

Herr S.: Auf Leitungsebene erfolgt eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt. Gegenseitige Arbeitsbesuche des AA-Direktors und des Leiters der WBB, sowie Gespräche unter den leitenden Mitarbeitern dienen u.a. der Abgrenzung der Arbeitsaufgaben bei gleichzeitigem Zusammenwirken in bestimmten Richtungen, wie Routenpläne für mobile Beratung, Bildungsmessen usw.

Frau W.: Weitgehend akzeptierte Beratungsstellen haben regelmäßigen Kontakt zur Leitung des örtlichen Arbeitsamtes, die sich informieren läßt bzw. auch einmal die Beratungsstelle besucht.

Allerdings wird auch unterstrichen, daß die Zusammenarbeit sehr stark von den einzelnen Personen abhängt, daß es bestimmte Arbeitsämter oder Nebenstellen gibt, die etwas bewegen wollen und andere, in denen starre Strukturen vorherrschen. Und es wird auch betont, daß sich z.T. Landesarbeitsämter sehr schwer mit einer Kooperation tun.

Herr L: Mit den Arbeitsämtern ist eine Kooperation wirklich von Zufällen abhängig. Es gibt relativ einseitige Kontakte, indem sie uns zwar problematische RS schicken und unsere Dienstleistung in Anspruch nehmen, aber nicht unbedingt kooperativ sind. Die Information über kurzfristig in Gang gesetzte Bildungsangebote ist gleich Null.

Ein regelmäßiger Informationsaustausch mit den regionalen Bildungsträgern bis hin zu einer Kooperation ist ein Kernpunkt der Tätigkeit von WBB und Teil der Rechercharbeiten zur Ermittlung bzw. Aktualisierung des regionalen Bildungsangebotes.

Sehr umfangreiche Kooperationsbeziehungen gibt es bei den Beratungsstellen der LASA und bei den Hamburger Beratungsstellen.

Die Brandenburger Informations- und Beratungsstellen haben aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Landesagentur und ihrer Informationsaufgaben hinsichtlich der Landesförderung intensive Kontakte zu Bildungsträgern, Arbeitsämtern, Arbeitsfördergesellschaften, Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitslosenzentren, Wirtschaftsfördervereinen/-gesellschaften sowie zu Kammern, Regionalstellen für Frauen und Arbeitsmarkt, Wirtschaftsdezernaten, Landräten u.a.

In Hamburg hängt die umfangreiche Zusammenarbeit mit der Einbindung der Stellen in den Weiterbildung Hamburg e.V. und seine verschiedenen Gremien zusammen, in denen Hamburger Weiterbildungseinrichtungen, verschiedene Behörden, die Arbeitsverwaltung, Handwerks- und Handelskammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften usw. vertreten sind.

Kennzeichnend für die Beziehung mehrerer Stellen zum Arbeitsamt oder zu Bildungsträgern ist die eher einseitige Aktivitätsverteilung und daß eine Kooperation von der Akzeptanz der Stelle abhängt:

Herr S.: Obwohl die Bildungsträger an der Zusammenarbeit interessiert sind, geht die Initiative überwiegend von Seiten der WBB aus. Ein Grund dafür ist, daß die WBB als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme initiiert wurde, und damit Kontinuität und Solidität in der Arbeit fraglich blieben.

Im Hinblick auf die Zielgruppe der Benachteiligten des Arbeitsmarktes ist eine gute Vernetzung von WBB mit Hilfsinitiativen und Projekten notwendig, die diese Zielgruppen betreuen. Besonders enge Zusammenarbeit gibt es bei vielen Stellen mit sozialen Einrichtungen im Ort oder in der Region, z.B. in Stralsund oder Sachsen-Anhalt:

Herr S.: Wichtige Kooperationspartner in der Beratungstätigkeit sind andere Beratungsstellen, Initiativen und ABM-Projekte. Dabei wird der Bekanntheitsgrad dieser Einrichtungen als Multiplikator unseres Anliegens in den Regionen genutzt. Wir zählen dazu u.a. die Arbeitslosenzentren und Frauentreffs, Bürgerberatungen und Dorfhelferinnen. Viele Veranstaltungen dieser Einrichtungen bieten die Möglichkeit, unser Beratungsangebot mit einzubringen.

Frau W.: Intensivere Kontakte, die den Namen Kooperation verdienen, bestehen zu sozialen Partnern wie Arbeitslosenzentren, Sozialämtern, Gleichstellungsbeauftragten, Beratungsdiensten.

Nicht von gleicher Intensität oder Qualität ist die Beziehung z.T. zu Kammern oder arbeitgebenden Institutionen, dabei mangelt es auch an der Koordination oder an der Abstimmung zwischen Institutionen:

Herr S.: Die Kooperation mit Institutionen, wie der IHK und regionalen Bildungs- und Qualifizierungsgesellschaften, ist über eine erste Kontaktaufnahme unsererseits noch nicht weiter ausgebaut.

Frau W.: Eher einseitig muß man die Beziehungen zu IHK und HWK bewerten, sie haben eher informativen als kooperativen Charakter und hängen sehr stark von der Qualität der Weiterbildungsberater/innen und von der persönlichen Einstellung des jeweiligen Kammervertreters ab.

Herr L.: Wir haben in Berlin die Erfahrung, daß bestimmte Programme den Betrieben einfach unbekannt sind, z.B. Lohnkostenzuschuß, die Töpfe sind voll bis zum Rand, und das Geld kann nicht ausgegeben werden. Da wären natürlich die Kammern gefragt, dies ihren Betrieben auch mal mitzuteilen.

Eine Kooperation mit Betrieben gibt es häufig dann, wenn Entlassungen oder Betriebs-schließungen anstehen:

Frau W.: Zusammenarbeit mit Betrieben, insbesondere mit Betriebsräten, gibt es vor allem dann, wenn Entlassungen bevorstehen und im Rahmen von Sozialplänen für die Betroffenen Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen sind. Betriebe suchen auch Sprechstunden von Weiterbildungsberatungsstellen auf, um sich über Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten zu informieren. Neu, aber noch unklar ist die Nachfrage von Kleinbetrieben bei den Stellen nach Weiterbildungsangeboten für die Qualifizierung von Mitarbeitern. Sind sie von ihren Kammern im Stich gelassen oder bisher schlecht beraten worden?

Herr S.: Bei Bekanntwerden einer größeren Anzahl von Entlassungen wird Kontakt zum Betriebsrat aufgenommen und Unterstützung angeboten.

Es gibt auch Orte, wie Berlin, wo regionale Kooperation noch wenig entwickelt ist und sich diese auf mehr oder weniger regelmäßige Koordinierungstreffen senatsgeförderter Projekte beschränkt, auf einen Erfahrungsaustausch der WBB mit Bildungsträgern und auf informelle Kontakte zu anderen Stellen. Und aus dem Kampf um Fördergelder oder aus anderen Gründen gibt es auch Konkurrenz von beratenden Stellen untereinander:

Herr L.: In Berlin gibt es auch Schwierigkeiten, weil es 10 WBB-Stellen oder -Projekte gibt (vom Senat geförderte, vom Arbeitslosenverband und von anderen Initiativen). Eine Konkurrenz gibt es nicht nur unter Bildungsträgern, sondern auch unter WBB-Stellen, die sich mit ähnlichen Schwerpunkten befassen. Vor 15 bis 20 Jahren war das völlig anders, da kenne ich keine Projekte im sozialen Bereich, die so gegeneinander konkurriert haben, wie es heute der Fall ist. Da gab es eine größere Solidarität.

Herr K.: Es gibt u.a. auch in Hamburg Konkurrenzen unter Beratungsstellen: es gibt Stellen für den ABM-Bereich, für den ABM- und Sozialhilfebereich, Stellen für die Weiterbildungsberatung, und es hat bis heute kein vernünftiges Konzept (der Zusammenarbeit) gegeben, weil wir eine strikte Trennung zwischen Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildungspolitik - auch beruflicher - haben. Hinsichtlich der Erfolge von Kooperation bin ich deshalb eher skeptisch.

Auch in der Kooperation der Beratungsstellen mit anderen Einrichtungen gibt es Schwierigkeiten, die von den Sachverständigen benannt werden. Sie ergaben sich z.B. aus dem Beschäftigungsstatus der Beraterinnen:

Frau W.: Eine Schwierigkeit in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung ist die mangelnde Akzeptanz von Weiterbildungsberatung. Dies wird noch dann verschärft, wenn Weiterbildungsberatung selbst über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, realisiert wird. Gewissermaßen unterliegt sie dann der Hoheit der Arbeitsämter.

Wenn die Beschäftigung der Beraterinnen als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder in anderer zeitlich befristeter Form organisiert wurde, bleibt die Kontinuität ihrer Arbeit für andere Einrichtungen oft ungewiß und beeinträchtigt die Kooperation. Das hat sich z.B. besonders deutlich bei der zeitweiligen Unterbrechung in der Arbeit einzelner Stellen (Erfurt, Pritzwalk) gezeigt. Und auch, wenn die Stellen selbst ihre Arbeit fortsetzen, gehen mit dem Ausscheiden einzelner Mitarbeiter/-innen meist wertvolle Beratungsqualifikationen und die gewohnten Ansprechpartner/-innen verloren.

322 Aufgaben und Leistungsmöglichkeiten von Weiterbildungsberatungsstellen

Die zweite Frage des BIBB thematisierte die *speziellen Aufgaben und Leistungsmöglichkeiten von Weiterbildungsberatungsstellen in der Kooperation mit den an der beruflichen Weiterbildung Beteiligten*.

In der Entwicklung der Region besteht "eine zentrale Aufgabe der Weiterbildungsberatung in ihrem Beitrag zu einer *bedarfsgerechten und zielgruppenorientierten Weiterbildungsangebotsplanung*, die aufgrund der spezifischen Marktsituation im Bereich der beruflichen Weiterbildung nicht naturwüchsig entsteht, sondern äußerer Impulse bedarf"⁵³.

In die Kooperation mit den an der beruflichen Weiterbildung Beteiligten bringen Weiterbildungsberatungsstellen viele Informationen und Kompetenzen ein:

- o WBB erhöht durch ihre Recherchen zu Bildungsanbietern und Bildungsangeboten und die Führung regionaler Datenbanken die Transparenz von Weiterbildung. Sie kann nicht nur regionale Angebotsübersichten geben, sondern auch Angebotsprofile von Trägern erstellen. Damit liefert sie auch Kooperationspartnern wichtige Informationen und verbessert deren Entscheidungsgrundlagen.
- o WBB kennt Weiterbildungswünsche und Voraussetzungen der RS aber auch Hemmnisse und Probleme bei der Realisierung, wie Zugangsbarrieren und Angebotsdefizite.
- o WBB kann Weiterbildungsträgern oder bildungspolitisch Verantwortlichen Hinweise auf Angebotslücken oder -häufungen geben und Anregungen für die Ge-

⁵³ Meyer 1994, Kurzgutachten S.4

staltung von Konzepten, für die Ansprache von Bildungsinteressenten und für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.

- o WBB kann auch Qualifizierungsbedarfe von Betrieben erheben oder sie bei der Realisierung eines bereits manifesten Qualifizierungsbedarf beraten (Qualifizierungsberatung). WBB nutzt in der Zusammenarbeit mit Betrieben nicht nur diese Fähigkeiten, sondern kann Trends betrieblicher Anforderungen erkennen und das in ihre Arbeit und andere Kooperationsformen einbringen.
- o Bei einer Einbindung von WBB in die aktive Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik einer Region informiert oder berät sie ihre Kooperationspartner über Fördermöglichkeiten und Antragsmodalitäten, z.B. im Rahmen von Landesprogrammen zur Qualifizierung und Arbeit.

Als ein Fazit der Leistungsmöglichkeiten von WBB formulierte eine Sachverständige:

Frau W.: Aus der umfassenden Kenntnis über Weiterbildung, die Träger und ihre Angebote und der Ergebnisse aus den Beratungsgesprächen ist Weiterbildungsberatung fähig, Erkenntnisse für Entscheidungen der regionalen Körperschaften und anderer Institutionen aufzuarbeiten und auszuwerten. Weiterbildungsberatung ist in der Lage, auch ohne das Spektrum der Qualifizierungsberatung abzudecken, zur Entwicklung beruflicher Weiterbildung in der Region beizutragen, wenn sie die Chance der Integration in regional- und strukturpolitische Prozesse und die Kooperation mit Verantwortlichen eingeräumt bekommt.

323 Beratung von Unternehmen - Qualifizierungsberatung

Die dritte Fragestellung des BIBB lautete: *Wieweit kann und sollte Weiterbildungsberatung auch den weiterbildungsbezogenen Beratungsbedarf von Unternehmen, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben, als eigenes Aufgabenfeld verstehen - eine bislang meist von anderer Stellen unter der Bezeichnung 'Qualifizierungsberatung' wahrgenommene Aktivität ?*

Bei den meisten in den Sachverständigengesprächen vertretenen Beratungsstellen besteht die Auffassung, daß weiterbildungsbezogene Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen ein sinnvolles Aufgabenfeld für sie darstellt. Ein Problem dabei ist aber, daß die Beraterinnen und Berater dafür meist nicht ausreichend qualifiziert sind.

Herr S.: Die Beratung von klein- und mittelständischen Betrieben als sogenannte 'Qualifizierungsberatung' gehörte bisher nicht zu den Aufgaben der WBB. An fachkundiger Beratung zu Fragen des Unternehmensmanagement fehlt z.Z. das nötige Wissen. Bei Anfragen von Unternehmen zu Fortbildungsmaßnahmen wurde an entsprechende Bildungsträger verwiesen.

Herr K.: Den Beraterinnen fehlen Personal- und Organisationsentwicklungskenntnisse und -fertigkeiten ebenso wie verkaufstechnische Fertigkeiten, die Klein- und Mittelbetrieben nahebringen könnten, daß eine Qualifizierung für sie nützlich ist.

Eine entsprechende Situation gibt es bei den Informations- und Beratungsstellen der LASA, zu deren Aufgabenprofil betriebliche Weiterbildungsberatung gehört, mit dem Ziel, Möglichkeiten der Qualifizierungsförderung für kleine und mittlere Unternehmen aufzuzeigen, den Qualifizierungsbedarf von Beschäftigten zu ermitteln und Weiterbildungskonzepte für sie zu erstellen.

Frau V.: Bei der LASA ist die berufliche Beratung und auch die Einzelberatung der Schwerpunkt. Aber aufgrund der Arbeitsmarktlage zeichnet sich ab, daß es von der 'individuellen Berufswegeplanung' weiter hin zu einer 'betriebsbezogenen Weiterbildungsberatung' geht, einfach weil es bei den kleinen und mittlere Unternehmen große Qualifizierungsdefizite gibt.

Um eine bedarfsorientierte Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen anbieten zu können, erhalten die Brandenburger Beraterinnen derzeit zusätzliche Schulungen, mit dem Ziel, die betriebswirtschaftlichen Belange von Unternehmen einschätzen zu können, und um im Rahmen von Personalentwicklung/Organisationsentwicklung Weiterbildungsberatung durchführen zu können.

Die Konzeptentwicklung (Personalentwicklung/Organisationsentwicklung) kann nicht von sozialpädagogisch bzw. psychologisch geschulten Beraterinnen geleistet werden. Hier bietet sich eine Personalerweiterung durch Betriebswirte an, um einen effizienten Nutzen der vorhandenen Kontakte/Kooperationen zu erreichen und zusätzlich umfangreiche bedarfsorientierte KMU-Beratung durchführen zu können.

Von anderen Beratungsstellen wird die Aufgabe einer Beratung von Klein- und Mittelbetrieben noch in geringem Umfang wahrgenommen - auch wenn sie ausgeweitet werden soll:

Herr L: Durch ihre dezidierten Kenntnisse des Weiterbildungsmarktes sind die Beratungsstellen prädestiniert, Betriebe - sicherlich im wesentlichen Klein- und Mittelbetriebe - über Fragen der beruflichen Weiterbildung zu beraten. Sie können Betriebe untereinander und mit Bildungsträgern in Kontakt bringen, um so den Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf ihrer Mitarbeiter möglichst spezifisch und dabei kostengünstig zu organisieren. Beim Aufbau regionaler und/oder branchenspezifischer Weiterbildungsnetzwerke können die Beratungsstellen einen wesentlichen Beitrag leisten und somit Mitarbeiterqualifizierung effektiver und für die Betriebe attraktiver machen.

Frau M.: Die Hamburger Beratungsstellen für Weiterbildung haben auf dem Gebiet der weiterbildungsbezogenen Beratung von Unternehmen bisher relativ wenig Erfahrung. Über das Hamburger Weiterbildungstelefon ist jedoch eine

kontinuierliche Nachfrage von Betrieben, hier insbesondere Personalabteilungen oder Betriebs- und Personalräten erkennbar.

Um diesem Bedarf nachzukommen, entwickeln die Hamburger Beratungsstellen z.Z. in Kooperation mit der Informations- und Beratungsstelle Frau und Beruf eine Konzeption für die Beratung von Klein- und Mittelstandsbetrieben.

Hier ergibt sich ein breitgefächertes Aufgabenfeld für Weiterbildungsberatung, die sich dabei allerdings der Tatsache bewußt sein muß, daß sie sich damit in das Spannungsfeld zwischen betrieblichen Interessen einerseits und den persönlichen Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin an Weiterbildung andererseits begibt.

Die letztgenannten Bedenken werden auch von einer anderen Sachverständigen geäußert:

Frau Seh.: Handelt es sich um eine kommunale Weiterbildungsberatungsstelle, so ist 'Qualifizierungsberatung' als eigenes Aufgabenfeld fehl am Platze, denn sie ist vorrangig auf die Nutzenmaximierung von Unternehmen gerichtet. Da sind Kammern, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, regionale Qualifikationsentwicklungszentren oder Wirtschaftsverbände gefragt, deren Bildungseinrichtungen diese Beratungsleistungen zu erbringen haben.

Nur wenn zwei Bedingungen zutreffen, kann Qualifizierungsberatung von der WBB durchgeführt werden:

1. falls es im regionalem Umfeld derartige Aktivitäten nicht gibt und deshalb Handlungsbedarf besteht,
2. wenn die Qualifizierungsberatung ausführende Person selbst eine geeignete Qualifikation besitzt, d. h., wenn sie z. B. Betriebs- oder Personalwirtschaft studiert hat.

Ganz anders ist die Situation in Sachsen-Anhalt, wo es massive politische Interessenkonflikte gab:

Frau W.: In Sachsen-Anhalt haben wir es mit der Schwierigkeit zu tun, daß es nicht darum geht, was Weiterbildungsberatung leisten *kann*, sondern was Weiterbildungsberatung leisten *darf*. In Sachsen-Anhalt bekämpfen die IHKs vehement jeglichen Versuch von Weiterbildungsberatung, Beratungsleistungen für Betriebe anzubieten. Dies wäre ein Einbruch in ihre und damit generell in die Hoheit der Wirtschaft.

3.3 Weiterbildungsberatung und Fragen der Qualität

Die Qualität beruflicher Weiterbildung war Gegenstand der Sachverständigenäußerungen, weil es in der beruflichen Weiterbildung - beschleunigt durch Aktivitäten in der Wirtschaft - vielfältige Entwicklungen zur Qualitätsorientierung und Qualitätssicherung

von Bildungsangeboten gibt⁵⁴. Weiterbildungsberatung kann und sollte auch ihren Beitrag zur Qualitätssicherung und ggf. Qualitätssteigerung beruflicher Weiterbildung leisten.

Darüber hinaus stellt sich aber auch die Frage nach der Qualität der Beratungsarbeit und deren Ausweis.

33.1 Bewertungsmaßstäbe für die Qualität von Weiterbildungsangeboten

Beim ersten Punkt ging es zunächst darum, welche Bewertungsmaßstäbe Weiterbildungsberatung an die Qualität von beruflichen Weiterbildungsangeboten anlegen sollte.

Hier unterstrichen mehrere Sachverständige, daß die Angebotsqualität an den Interessen bzw. Bedürfnissen der Ratsuchenden bzw. Bildungsinteressenten gemessen werden müsse.

Frau W.: Qualität hat immer subjektive Komponenten. Unter der Prämisse, daß Weiterbildungsberatung zuerst für die Bürger da ist, ist der persönliche Qualitätsanspruch des Ratsuchenden von unmittelbarer Bedeutung für die Weiterbildungsberatung. Er ist, bezogen auf die Qualität von Weiterbildung, durchaus ein Ausgangspunkt der Beratung.

Weiterbildungsberatung ist dem Grundsatz der Trägerneutralität verpflichtet und hat deshalb gewisse Schwierigkeiten, Aussagen zur Qualität einzelner Weiterbildungsangebote zu machen. Sie versucht deshalb, die Ratsuchenden selbst zur Beurteilung der Qualität zu befähigen:

Herr L: Um die Trägerneutralität zu wahren, ist es in der Weiterbildungsberatung nur möglich, den Ratsuchenden selbst Kriterien an die Hand zu geben, mit denen sie selbst die Qualität ausgesuchter Bildungsmaßnahmen überprüfen können.

Frau V.: Trägerneutrale Weiterbildungsberatung hat nicht die Aufgabe der Qualitätsbewertung von Maßnahmeangeboten, sondern ist bemüht, für den Ratsuchenden, eine Auswahl an individuell abgestimmten Weiterbildungsmöglichkeiten zu liefern und den Ratsuchenden zur kritischen Beurteilung anzuleiten (Preis-Leistungs-Vergleich, Vergleich Abschlusarten, Dauer etc.), so daß der Ratsuchende in der Lage ist, die für ihn persönlich optimale Lösung zu finden.

Herr S.: Eine Bewertung der Weiterbildungsangebote gegenüber dem RS erfolgt durch die WBB nicht. Im Beratungsgespräch werden jedoch verschiedene allgemeine Bewertungskriterien aufgezeigt.

⁵⁴ Vgl. z.B. BMBW: Berufsbildungsbericht "95, Kapitel 5.2.4; Sauer 1994; Sauter 1994b

Frau V.: Eine Bewertung der Qualität von beruflichen Weiterbildungsangeboten wird und kann nicht pauschal von Weiterbildungsberatungsstellen getroffen werden, da es unterschiedliche Anforderungen an eine Weiterbildung gibt. Weiterbildungsberatung kann m.E. mit den Ratsuchenden gemeinsam *Fragestellungen* entwickeln und ihnen Kriterien an die Hand geben, nach denen sie einen Bildungsträger bzw. eine Weiterbildungsmaßnahme beurteilen sollten und kann ihnen ein Bewußtsein für das Preis-Leistungs-Verhältnis vermitteln. Es wird Verbraucherschutz geboten.

Die von den Sachverständigen insgesamt genannten Gesichtspunkte einer Qualitätsbeurteilung lassen sich unter zwei Kategorien subsumieren:

- o maßnahmebezogene Merkmale, wie didaktisches Konzept, Berücksichtigung von Zielgruppenmerkmalen, Aktualität des Lehr- und Lernmaterials, Art des Abschlusses (anerkannter Bildungsabschluß oder Trägerzertifikat), Verwertbarkeit dieses Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt, erfolgreiche Durchführung solcher oder ähnlicher Maßnahmen vom Träger, Vermittlungsquoten danach, Preis-/Leistungsverhältnis.
- o trägerbezogene Merkmale, z.B. räumliche und sachliche Ausstattung des Bildungsträgers, pädagogische und fachliche Qualifikation der Dozenten, Vorhandensein von Beratung und Betreuung, Vertragsbedingungen mit den Teilnehmern (z.B. Kündigungs- und Rücktrittsrechte, Geschäftsbedingungen etc.), Auskunftswilligkeit des Bildungsträgers gegenüber den Bildungsinteressenten.

Als wichtige Hilfsmittel der Qualitätsbeurteilung werden von verschiedenen Sachverständigen die vom BIBB herausgegebene 'Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung'¹ genannt und für Grundsatzfragen der Vertragsgestaltung auch der 'Ratgeber für Fernunterricht', weiterhin wird auch auf die Qualitätsstandards des Weiterbildung Hamburg e.V. verwiesen.

Dabei kann WBB durch ihre intensiveren Kontakte zu Bildungsträgern auch solche Gesichtspunkte überprüfen, die potentielle Teilnehmer kaum erkunden oder erfahren werden:

Frau W.: Ein regulärer Weiterbildungsteilnehmer fragt im Normalfall nicht nach einer Checkliste ab, ob der Referent eine Ausbildung hat oder Erfahrungen im Umgang mit Erwachsenen - auch wenn man es ihm ans Herz legen würde. Das kann aber ein Weiterbildungsberater tun, mit solch einer Checkliste im Kopf lernt er durch seine Kontakte den Bildungsträger, das Personal, die Ausstattung, das Umfeld kennen, wenn er längere Zeit mit ihm arbeitet.

Frau V.: Wir wenden die Checkliste des BIBB in der Regel auch an und sagen dem RS, worauf er zu achten hat. Wir führen nicht die gesamte Checkliste an,

sondern gucken, was das für ein Kurs ist und worauf derjenige in diesem speziellen Fall achten muß.

Wir erweitern unsere Datenbank in Brandenburg insofern, als wir auch ein 'Bildungsträgerprofil' entwickeln: Es enthält zu den einzelnen Einrichtungen zusätzliche Punkte, sei es über die Qualifikationen der Mitarbeiter, den Anteil fester und freier Mitarbeiter und die räumlichen und technischen Kapazitäten. Durch die Kontaktpflege unserer Berater haben wir den direkten Zugang zu den Bildungsträgern. So etwas zu entwickeln, ist von Seiten der Bildungsträger an uns herangetragen worden, weil die Konkurrenz groß ist und weil sie sehr viel Wert auf Qualität legen.

Herr L: Wir sind noch nicht in der Lage, selbst eine Datenbank zu betreiben, sondern sind abhängig von anderen Institutionen. Wir haben aber unsere Trägerprofile in der Handablage. Wir versuchen, die Angebote vergleichbar zu machen und geben den RS mit auf den Weg, selbst bei den einzelnen Bildungsträgern zu recherchieren.

Über die allgemeinen Kriterien hinaus werden aber meist auch die persönlichen Erfahrungen der Beraterinnen in eine Qualitätsbeurteilung einbezogen:

Frau Seh.: Weiterbildungsberatung an sich hat zwar keine 'TÜV'-Funktion, wohl aber lassen die Angaben in der Weiterbildungsdatenbank und persönliche Trägerkontakte oft Rückschlüsse auf Inputqualitäten zu, ebenso die in den Beratungen geäußerten Teilnehmererfahrungen, die als Anhaltspunkte gewertet werden können.

332 Einwirkungen auf die Qualität von Weiterbildung

Von den Sachverständigen werden verschiedene Aktivitäten genannt, durch die Weiterbildungsberatung zur Qualitätssicherung oder -Steigerung von Bildungsangeboten beitragen kann. Ansatzpunkte liegen in den transparenzfördernden Tätigkeiten der Stellen (Datenbankführung), in der direkten Zusammenarbeit mit Bildungsträgern (Betonung von Qualitätssicherung), in der Beteiligung an der Entwicklung von (regionalen) Qualitätskriterien oder Qualitätsstandards.

Herr K.: Weiterbildungsberatung kann Einfluß nehmen durch das Propagieren von Qualitätssicherung als genuine Aufgabe von Weiterbildungsträgern; durch die Forderung nach Berichten zur Qualitätssicherung, zu Vermittlungsquoten, zu Abbrüchen und Prüfungserfolgsquoten bei Weiterbildungsträgern. Die Weiterbildungsberatungsstelle muß mit Weiterbildungsträgern kooperieren und Standards zur Qualitätssicherung entwickeln helfen.

Herr L: Die Weiterbildungsberatung kann zur Zeit leider nur sehr eingeschränkt Einfluß auf die Qualität von Bildungsmaßnahmen nehmen. Erstrebenswert wä-

re hier eine Kooperation mit Arbeitsämtern, Senatsverwaltung und Kammern, um Qualitätskriterien zu erarbeiten und Bildungsangebote zu überprüfen. Eine Qualitätsprüfung eines Verbandes der Bildungsträger für seine Mitglieder, wie dies etwa in Berlin geschieht, kann eine neutrale Instanz nicht ersetzen.

Frau W.: Bei der Beurteilung der Qualität von Bildungsangeboten und der 'Seriosität' von Bildungsträgern sind Qualitätszertifikate durchaus eine Hilfe. Zertifikate und Gütesiegel sind aber nicht kompatibel. Im ungünstigsten Fall steht der Bildungssuchende letztlich vor ähnlich vielen Zertifikaten wie zuvor vor un-zertifizierten Bildungsmaßnahmen.

Weiterbildungsberatung kann in diesem Zusammenhang regional daran mitwirken, die Kompatibilität von Zertifikaten zu verbessern.

Frau M.: Weiterbildungsberatung ist insofern selbst als *ein Instrument* zur Qualitätssteigerung beruflicher Weiterbildung anzusehen, als diese durch die Herstellung von Transparenz des Weiterbildungsangebotes die Maßnahmen für Verbraucher und Verbraucherinnen beurteilbar macht und im Gespräch *Voraussetzungen* für ein 'kritisches Konsumentenverhalten' in Bezug auf Weiterbildung schafft.

Frau W.: Durch die Vielfalt an Informationen über einen Bildungsträger und dessen Maßnahmen entsteht ein komplexeres und somit aussagefähigeres Bild über die Qualität von Weiterbildung.

Regelmäßige Befragungen der Teilnehmer zur Qualität der Weiterbildung von neutraler Stelle erscheinen uns als sehr erstrebenswert. Vor allem aber sind die Auswertungsmodalitäten abzustimmen, da Teilnehmerbefragungen die Qualität von Weiterbildung nicht zu 100% widerspiegeln. Dennoch ist es ein weiterer wichtiger Baustein im Mosaik des Qualitätsbildes. Bildungseinrichtungen, die sich diesem Verfahren unterziehen, also Transparenz zulassen, sind sicher vertrauenswürdiger als solche, die es ablehnen.

Frau V.: Wenn uns bekannt wird, daß ein Träger "unseriös" ist, dann handhaben wir das so, daß wir ihn aus der Datenbank nehmen - und damit empfehlen wir ihn nicht mehr. Das kann aufgrund von Beschwerden von Teilnehmern sein oder wenn durch fehlende Angaben ein falsches Bild von der Maßnahme vermittelt wird und der Träger sie nicht ergänzen will.

333 Qualität der Beratungsarbeit

Weiterbildungsberatung kann sich in der zunehmenden Diskussion um Kosten und Qualität von Dienstleistungen nicht darauf beschränken, auf die Qualität von Weiterbildungsangeboten zu achten und zu ihrer Verbesserung beizutragen, sondern sollte auch die Qualität der eigenen Beratungsarbeit definieren, überprüfen und sichern. Das war auch eine Fragestellung im Rahmen der Sachverständigengespräche.

Diese Diskussion war zum Zeitpunkt der Sachverständigengespräche noch nicht so aktuell, wie sie durch die zunehmende Mittelknappheit in den öffentlichen Haushalten in den Folgejahren wurde. Aber auch im Sachverständigenkreis wurde explizit auf die Notwendigkeit hingewiesen, sich stärker mit der Qualität der eigenen Arbeit zu befassen:

Herr K.: Mir fällt auf, daß es die Weiterbildungsberatung seit Jahren unterläßt, ihre Leistung nach außen vernünftig darzustellen. Seitdem sie aus ihrem Dornröschenschlaf geweckt wurde und eine Hochkonjunktur hatte, wird das Geschäft, sich selbst darzustellen, Qualität zu verbessern und zu sagen, was Qualität ist, vernachlässigt.

Von den Sachverständigen wurde eine Reihe von Gesichtspunkten genannt, die die Qualität der Beratungsarbeit bestimmen. Dabei handelt es sich in der Regel aber um Voraussetzungen bzw. als notwendig betrachtete Bedingungen einer qualitativ guten Arbeit, weniger um Kriterien der Güte.

Als essentielle Voraussetzung wird die materielle Sicherung einer kontinuierlichen Arbeit genannt, aber einig ist man sich auch darüber, daß die Fortbildung der Mitarbeiterinnen höchst wichtig ist:

Frau Seh.: Die notwendigste Voraussetzung zur Absicherung der Qualität der eigenen Arbeit der Weiterbildungsberatungsstellen ist die Gewährleistung einer kontinuierlichen Arbeit durch den Arbeitgeber über mehrere Jahre. Nur so kann sich ein Bürgerservice etablieren und in kontinuierlicher Tätigkeit Qualität beweisen. (Zufriedene Klienten, effektiver Kontakt mit den Arbeitspartnern etc.). Die eigene ständige Weiterbildung der Mitarbeiter sollte selbstverständlich sein und auf unterschiedlichen Wegen erfolgen.

Herr L: Wichtigstes Kriterium der Qualitätssicherung der Beratungsstellen ist, daß die Mitarbeiter ihre Kenntnisse ständig aktualisieren und an internen und externen Fortbildungen teilnehmen. Qualitätssicherung erfolgt durch den offenen Austausch von Problemen unter Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, nur eine vertrauensvolle Zusammenarbeit kann auch eine erfolgreiche vertrauliche Beratung ermöglichen.

Frau W.: Mit der Institutionalisierung von Beratungsstellen muß ein festes berufsbegleitendes Programm zur Aus- oder Fortbildung von Weiterbildungsberatern einhergehen. Bei der Frage der Qualität einer Beratungsstelle ist die Aus- und Weiterbildung ein zentrales Thema. Und das können wir nicht auf Dauer mit ABM-Kräften realisieren.

Frau V.: Die Qualifizierung der Mitarbeiter ist ein ganz wesentlicher Aspekt der Qualitätssicherung. Wir haben immer schon begleitende Qualifizierung gehabt und weiten es noch aus.

In einzelnen Äußerungen werden auch Gesichtspunkte oder Formen der Bewertung der Beratungsarbeit angesprochen:

Frau M.: Bezogen auf die Qualität der Arbeit der Weiterbildungsberatungsstellen selbst stehen drei Faktoren im Vordergrund:

- a) Aktualität des Informationsmaterials, über das die Weiterbildungsberater und -beraterinnen verfügen (Weiterbildungsangebote, Arbeits- und Sozialgesetzgebung, regionale Programme und Initiativen etc.)
- b) Sicherung der Qualität der Beratung durch Fortbildung, Supervision und Hospitation
- c) Evaluation von Weiterbildungsberatung, hier insbesondere Nachbefragungen von Ratsuchenden.

Frau Seh.: Schon der Fakt, daß sich der RS nach einem Beratungsgespräch drei Optionen zu Lehrgängen und die Trägerbeschreibungen ausgedrückt mitnehmen kann, ist doch schon ein toller Service in Richtung Verbraucherschutz.

Frau W.: Mit solchen quantitativen Kategorien wie etwa 'Vermittlungsquote' oder 'Anzahl der Ratsuchenden' sind kaum Aussagen zur Qualität zu treffen. Häufig wird uns von Kommunen die Frage gestellt, was wohl in Heller und Pfennig für sie zu erreichen wäre. Dies hat bereits dazu geführt, daß man die mögliche Einsparung von Sozialhilfe in der Stadt Magdeburg bezifferte, wenn Weiterbildungsberatung im Bereich Arbeitsmarktförderung Ratsuchende für ABM-Maßnahmen vorbereitete.

Möglichkeiten, die auch im Zusammenhang mit der Bewertung von Weiterbildungsqualität stehen, sind über Befragungen der Ratsuchenden/Weiterbildungsteilnehmer zu erfassen, was einen Kontakt über einen längeren Zeitraum erfordert und äußerst schwer realisierbar ist.

Herr S.: Neben Stabilität, Kontinuität der Beratungstätigkeit sollte sich diese nicht nur auf Weiterbildung als solche beziehen. Gerade in der mobilen Beratung ist es wichtig, Informationen und Hilfe zur Bewältigung vielfältiger Probleme geben zu können. Dazu zählen Bewerbungshilfe, Vermittlung von Kontakten zu Ämtern und Institutionen, Vermittlung zu anderen Beratungsstellen, Hilfe zur Sicherung von Ansprüchen.

Frau V.:

- Um die eigene Qualität der Arbeit beurteilen zu können, ist ein Feedback unbedingt erforderlich.
- -Quartalsberichte führen infolge einer inhaltlich internen Auseinandersetzung mit dem Geleisteten zur notwendigen Selbstkritik und Selbsteinschätzung.

- Kontinuierliche Erfahrungsaustausche mit anderen Weiterbildungseinrichtungen bringen neue Impulse und Ideenreichtum in den Arbeitsalltag und fördern u.a. die Diskussion um Qualität von Weiterbildungsberatung.
- Statistische Auswertungen von Beratungsgesprächen dienen nicht nur der Vergleichbarkeit mit anderen Stellen und der Legitimation, sondern auch als Erfolgskontrolle.
- Ein weiterer Aspekt der Qualitätssicherung ist die Arbeit mit regionalen Datenbanken, wodurch Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt geschaffen wird und Verbraucherschutz gewährleistet werden kann.
- Um die Qualität der Beratungsarbeit sichern zu können, ist vor allem eine gute Kontaktpflege mit allen arbeits- und bildungsmarktpolitischen Akteuren vonnöten sowie kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit.

3.4 Bezüge der Weiterbildungsberatung zur regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

Weiterbildungsberatungsstellen in den neuen Bundesländern sind organisatorisch in unterschiedlicher Weise angebunden: an verschiedene Ressorts in kommunalen Verwaltungen oder an einzelne Bildungsträger oder Vereine. Die Existenz vieler Stellen ist, trotz großer Resonanz bei den Bürgern, nicht dauerhaft gesichert - dafür sind vor allem, neben der zeitlich befristeten Finanzierung aus ABM- oder ESF-Mitteln, Gesichtspunkte der Landes- und Kommunalpolitik ausschlaggebend. Mit den Sachverständigen wurde die Frage diskutiert, wieweit eine Zuordnung von Beratungsstellen zur regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik dazu beiträgt, ihre Arbeit zu unterstützen und längerfristig abzusichern.

Dazu wurden durchaus kontroverse Vorstellungen vertreten. Gegner einer Anbindung an Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sehen dabei u.a. die Zielsetzung einer ganzheitlichen Orientierung von WBB und die Berücksichtigung sozialer Aspekte gefährdet.

Frau M.: Inwiefern eine inhaltlich und organisatorisch engere Anbindung der Weiterbildungsberatung an den Bereich der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik tatsächlich stabilisierende und existenzsichernde Auswirkungen hat, möchte ich durchaus kritisch beurteilen.

Als Problem anzusehen ist hier m.E. insbesondere die Tatsache, daß Weiterbildungsberatung auf berufliche Weiterbildung reduziert wird, womit Abgrenzungsschwierigkeiten zur Beratung des Arbeitsamtes und der Kammern verbunden sind.

Darüber hinaus sehe ich die Gefahr, daß Weiterbildungsberatung durch eine zu enge Fokussierung auf den Bereich der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik in konjunkturelle Abhängigkeiten geraten könnte.

Darüber hinaus möchte ich mich auch gegen eine 'Überbetonung'¹ der *arbeitsmarktpolitischen Verwertbarkeit von beruflicher Weiterbildung* wenden, die mir in diesem Modell angelegt zu sein scheint. Nach wie vor besteht die Attraktivität der Weiterbildungsberatung für Ratsuchende in ihrer *ganzheitlichen Herangehensweise*, d.h. darin, daß die persönlichen Wünsche und Perspektiven des Ratsuchenden und nicht der Arbeitsmarkt oder die knappen Sozialerlöse der Kommunen im Mittelpunkt der Beratung stehen. Was ist beispielsweise mit solchen Ratsuchenden, die zwar mit dem Wunsch nach einer Fortbildungsmaßnahme in eine Beratung kommen, aber dort realisieren, daß aktuell eine Selbsthilfegruppe für das individuelle Problemlösungsverhalten geeigneter erscheint?

Herr L.: Eine direkte organisatorische Anbindung der Weiterbildungsberatung an ein Ressort der Kommune erscheint bedenklich. Wenn die Weiterbildungsberatung dem Anspruch, unbürokratisch beraten und Schwellenängste beseitigen zu wollen, nachkommen will, ist eine zu dichte Anbindung eher hinderlich. Da die meisten Ratsuchenden mit Behörden eher negative Erfahrungen haben, werden Schwellenängste nicht ab-, sondern aufgebaut. Insoweit ist die Weiterbildungsberatung in freier Trägerschaft eine gute Alternative.

Frau W.: Die Institutionalisierung von Weiterbildungsberatung in der kommunalen Verwaltung hat den Vorteil, daß so ein ganzheitlicher Ansatz der Beratung sowohl dem Bedarf der Individuen als dem von Institutionen gerecht werden kann. Um dies zu realisieren und eine weitgehende Integration zu erreichen, erscheint eine ressortübergreifende Form am geeignetsten. Das wäre bei kommunaler WBB die ideale Lösung, sonst komme ich immer wieder in die spezifischen Belange eines Amtes.

Ein Fernziel wäre, im Rahmen der Strukturentwicklung und Regionalisierung von Prozessen und Netzwerken mit Kommunen und Landkreisen die Weiterbildungsberatung in ein solches Konstrukt einzubinden.

Die organisatorische Zuordnung zu einem Dezernat ist in Realität dann auch eine fachliche. Die Zuordnung von Weiterbildungsberatung zur Wirtschaftsförderung erscheint mir vielleicht noch als die geeignetste, um den Stellenwert eines solchen Beratungsangebotes im Bereich der Träger beruflicher Bildung und Institutionen der Wirtschaft deutlich zu machen. Fakt ist jedoch auch, daß die Gefahr besteht, daß der Ganzheitlichkeitsanspruch von Weiterbildung, wie er in der Weiterbildungsberatung angesetzt ist, nicht mehr garantiert wäre und daß zweitens die Belange des Individuums im Hinblick auf die sozialen Aspekte der Beratung ins Hintertreffen geraten.

Eingliederung in den Bereich Arbeitsmarktpolitik, wie in der Stadtverwaltung Magdeburg, hat zumindest hier zur Folge, daß Weiterbildungsberatung sehr häufig mit der Entwicklung von Maßnahmen für den zweiten Arbeitsmarkt und damit verbundener Bildungsmaßnahmen befaßt ist. Maßnahmen der Erwach-

senenbildung werden nach eigenen Angaben nicht in Betracht gezogen. Die Recherchen für die Weiterbildungsdatenbank erfolgen auch nur im Bereich der beruflichen Bildung.

Diesen Auffassungen stehen die positiven Einschätzungen oder eigenen Erfahrungen anderer Stellen hinsichtlich einer engeren Verbindung mit der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gegenüber:

Frau Seh.: Eine organisatorisch und inhaltlich sinnvoll geregelte Anbindung einer Weiterbildungsberatungsstelle ist enorm wichtig. Die Verankerung in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung wäre im Hinblick auf die längerfristige Absicherung der Stellen am günstigsten, allerdings würden damit zusätzliche, auf die Arbeitsförderung bezogene Aufgaben zu lösen sein, die die anderen in den Hintergrund rücken.

Herr S.: Die richtige kommunale Anbindung einer Weiterbildungsberatungsstelle ist eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit. Mit einer Anbindung an das Amt für Wirtschaftsförderung könnte die Beratungsqualität entschieden verbessert werden. Grund dafür wären bessere Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Region und Schaffung neuer Arbeitsplätze. Mit diesen Informationen könnte gezielt und schneller auf AA und Bildungsträger hinsichtlich neuer Weiterbildungsmaßnahmen Einfluß genommen werden.

Frau V.: Die Brandenburger Weiterbildungsberatungsstellen sind unmittelbar in die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik integriert. Durch die organisatorische Zuordnung des Projektes 'Informations- und Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung/Weiterbildungsdatenbank Brandenburg¹ zur Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH als Träger, besteht unmittelbare Verbindung zu den anderen Abteilungen (z.B. Existenzgründungsberatung, Beratung des öffentlich finanzierten Arbeitsmarktes, Frauenmodellprojekte der Programmzentrale etc.), so daß schnell und unbürokratisch wirksame Maßnahmen initiiert werden können. Die Informations- und Beratungsstellen haben sich in den Regionen ihrer Standorte einen hohen Bekanntheitsgrad erarbeitet und übernehmen oftmals die vermittelnde Rolle als dezentrale LASA-Einrichtung.

Unabhängig von der organisatorischen Anbindung kann nur durch die Schaffung eines umfangreichen Informationsnetzes eine informative Wechselwirkung erreicht werden und damit Initiativen und Aktivitäten im Bereich der Arbeits- und Bildungspolitik. Als aktive Mitarbeiterinnen an der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik haben die Weiterbildungsberaterinnen in Brandenburg bei den arbeitsmarktpolitischen Akteuren und den politischen Entscheidungsträgern großes Interesse an einem Weiterbestehen der Informations- und Beratungseinrichtungen hervorgerufen.

Die Äußerungen der Sachverständigen zeigen, daß es gewichtige Argumente für aber auch gegen eine enge Integration der Beratungsstellen in die regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gibt. Hinsichtlich einer längerfristigen Absicherung der Beratungsarbeit dürfte es mehr Vorteile bieten, aber ein entscheidendes Kriterium bleibt, inwieweit die Stellen auch bei einer entsprechenden organisatorischen Anbindung noch ein ganzheitliches Beratungskonzept vertreten können.

4 Arbeitsergebnisse von Beratungsstellen in den neuen Ländern

Das BIBB hat - wie bereits unter Kapitel 2.2 skizziert - ab 1992 die am BMBW-Modellprojekt beteiligten ostdeutschen Weiterbildungsberatungsstellen durch die Erarbeitung eines Systems zur Dokumentation und Evaluation für Beratungsgespräche und durch die kontinuierliche Auswertung der Ergebnisse wissenschaftlich unterstützt. Die Merkmale dieser Dokumentation lassen sich wie folgt skizzieren:

- o Ein wesentlicher Vorteil ist die einheitliche Form des Instrumentariums für mehrere Stellen. Sie ermöglicht es, bestimmte Akzente und Entwicklungen der Beratungsarbeit über verschiedene Beratungsstellen hinweg in gleicher Weise zu erfassen und zu analysieren.
- o Die standardisierte Form des Erhebungsbogens ohne offene Fragen und Antworten vereinfacht das Ausfüllen und Auswerten der Dokumentation für die Verwender.
- o Es lassen sich damit auch komplexere Fragen beantworten, wie: "Welche Zielgruppen von Ratsuchenden wurden erreicht und auf welchen Wegen?", "Wie sieht die Beratungsdauer bei unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten aus?", oder: "Welches sind die häufigsten Probleme der Ratsuchenden?"
- o Durch die dauerhafte Beteiligung von Weiterbildungsberatungsstellen aus fast allen ostdeutschen Bundesländern - meist zwischen 5 und 7 Stellen - ergab sich eine Datengrundlage für überregional vergleichende Analysen und die Bestimmung allgemeiner Entwicklungen. In dieser Hinsicht existiert nichts vergleichbares in der Bundesrepublik.
- o Die Bedeutung der Dokumentation wird auch daran deutlich, daß von 1994 bis 1997 ein vom BIBB auf dieser Datengrundlage vorbereitetes Kapitel zur Weiterbildungsberatung in den Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie aufgenommen wurde.

In diesem Kapitel wollen wir die wichtigsten Arbeitsergebnisse der an der Dokumentation beteiligten Beratungsstellen vorstellen. Das soll in zwei Stufen erfolgen:

- o Zunächst werden die Gesamtergebnisse aller einbezogenen Stellen, d.h. die Durchschnittswerte, für die halbjährlichen Erhebungszeiträume präsentiert, um einen Überblick zu geben. Bei sehr starker Streuung der Ergebnisse wird darauf verwiesen, und es werden auch schon Besonderheiten einzelner Stellen erwähnt.
- o In einem zweiten Schritt werden die Ergebnisse von drei Beratungsstellen, nämlich Stralsund, Pritzwalk und Leipzig einzeln dargestellt; gleichzeitig wird die Entwicklung ihrer Arbeit seit der Gründung nachgezeichnet, und es werden die

regionalen Besonderheiten der einzelnen Stellen bei der Betrachtung der Daten berücksichtigt.

Soweit möglich werden auch Querverbindungen zur Arbeit von westdeutschen Beratungsstellen hergestellt, das kann aber nur vereinzelt erfolgen, weil uns dazu nicht sehr viele Daten vorliegen. Außerdem gibt es keine einheitliche Form der Dokumentation oder Veröffentlichung von Arbeiten der Beratungsstellen, die direkte Vergleiche in größerem Umfang erlauben würden.

4.1 Gesamtergebnisse aller in die BIBB-Dokumentation einbezogenen Stellen

Unter diesem Punkt werden die Mittelwerte aus den summierten Ergebnissen aller an der Dokumentation des BIBB beteiligten Stellen vorgestellt. Es handelt sich immer um Prozentangaben, nur in Tabelle Nr. 2 sind die absoluten Zahlen der Ratsuchenden in den einzelnen Stellen für alle halbjährlichen Erhebungszeiträume angegeben. Damit können sich die Leser ein Bild vom zahlenmäßigen Gewicht einzelner Stellen in den angegebenen Durchschnittswerten machen, weitere Details können sie der späteren Beschreibung der drei Stellen Stralsund, Pritzwalk und Leipzig entnehmen. Bei den Gesamtergebnissen zu den verschiedenen Punkten wird auf größere Abweichungen einzelner Stellen hingewiesen. Die Abfolge der Darstellung orientiert sich weitgehend am Aufbau des Erhebungsbogens (vgl. Kapitel 2.2 und Anlage B1).

4.1.1 Erhebungszeiträume und beteiligte Stellen

Die Dokumentation der Beratungsarbeit erfolgte halbjährlich fortlaufend ab dem 1. Halbjahr (Hj.) 1993. Daran nahmen die Stellen Rostock (Stellen-Nr. 10), Schwerin (11), Stralsund (12), Pritzwalk (20), Magdeburg (30), Erfurt (50), Hoyerswerda (60) und Leipzig (61) teil. Über den gesamten Berichtszeitraum bis Mitte 1997 haben die Stellen Rostock, Stralsund, Pritzwalk und Leipzig ihre Arbeit kontinuierlich dokumentiert.

In der folgenden Tabelle sind unter den halbjährlichen Erhebungszeiträumen die jeweiligen Ratsuchendenzahlen angegeben, gleichzeitig ist aus den Angaben "0" ersichtlich, welche Stellen in welchen Zeiträumen nicht beteiligt waren.

Tabelle 2: Beteiligte Stellen und Anzahl der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben = n)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Anzahl der WBB-Stellen	6	7	7	6	6	5	6	5	5
Rostock (10)	139	429	331	447	363	602 ^A	299	254	213
Schwerin (11)	0	0 ^A	0	412	464	387	563	444	871
Stralsund (12)	240	402	1.080	1.305	1.543	1.091	1.170	1.087	1.370
Pritzwalk (20)	85	281	536	300	166	0	126	289	226
Magdeburg (30)	402	160	586	0	0	0	0	0	0
Erfurt (50)	0	120	142	67	217	140	271	0	0
Hoyerswerda (60)	229	140	378	0	0	0	0	0	0
Leipzig (61)	248	561	309	337	427	679	801	658	934
Gesamtzahl der RS:	1343	2.093	3.362	2.868	3.180	2.899	3.230	2.732	3.614

Die Stelle in Erfurt (50) konnte aus organisatorischen und personellen Gründen erst im 2. Halbjahr 1993 ihre Beratungstätigkeit und Dokumentation aufnehmen. Sie beendete ihre Dokumentation nach dem 1. Halbjahr 1996, da die Arbeit der Stelle zum 30. 9.1996 für längere Zeit eingestellt werden mußte (vgl. Anhang A, S. # Thüringen). In Pritzwalk (20) wechselte im 2. Halbjahr 1995 die Stellenleitung und der Träger, das hatte zur Folge, daß in diesem Zeitraum keine "Dokumentation der Beratungsarbeit stattfand.

Die Stellen Magdeburg (30) und Hoyerswerda (60) schieden auf eigenen Wunsch Ende des 1. Halbjahres 1994 aus dem Dokumentationssystem des BIBB aus. Bei beiden Stellen zusammen hatten sich zuletzt 964 RS beraten lassen. Der Wegfall von RS in dieser Größenordnung in der Gesamtzahl (alle Stellen) wurde nur z.T. durch die im 2. Halbjahr 1994 neu hinzukommende Beratungsstelle Schwerin (11) kompensiert, bei der anfangs 412 Beratungsgespräche dokumentiert wurden.

Auswirkungen der veränderten Stellenzusammensetzung auf die Gesamtergebnisse (Stellendurchschnitt) machten sich dort bemerkbar, wo bei den ausgeschiedenen Stellen bestimmte Merkmale besonders ausgeprägt waren. Die Stelle Hoyerswerda lag mit ihren Anteilen etwa im Feld der anderen Stellen, hingegen gab es in Magdeburg herausragende Werte. Der Frauenanteil wies dort zuletzt überdurchschnittliche 83% auf, und auch die Arbeitslosigkeit unter den RS lag mit 94% (1/94) deutlich über dem Durchschnitt. Damit erklären sich zwei entsprechende Zäsuren in den Gesamtwerten aller Stellen: Der durchschnittliche Frauenanteil lag bis 1/94 stets über 65%, später aber immer unter 65%. Auch bei der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit unter den RS machte sich der Wegfall von Magdeburg bemerkbar: der Anteil sank vom 1. zum 2. Hj. von 61% auf 46%. Zu dieser Entwicklung kann allerdings auch eine allgemein verbesserte wirtschaftliche Lage beigetragen haben (vgl. Kapitel 2.3 Rahmenbedingungen).

Die neu hinzugekommene Stelle Schwerin wies keine extremen Werte bei einzelnen Merkmalen auf, doch mit nur 42% lag z.B. der Anteil arbeitsloser RS eher im unteren Bereich. Sicherlich hat diese Tatsache ebenfalls zum Rückgang arbeitsloser RS vom 1. zum 2. Hj. 1994 um 15% (Durchschnitt aller Stellen) beigetragen.

4.1.2 Allgemeine Daten

Beratungsort/-art / Beratungsdauer / Informationsquellen:

Bei der Beratungsart wird in der Dokumentation unterschieden zwischen:

- stationär
- mobil
- mobil/stationär.

In der Regel erfolgt die Beratung stationär, d.h. in der Beratungsstelle selbst. Im wesentlichen wird nur von der Regionalstelle Vorpommern mit Sitz in Stralsund auch eine mobile Beratung in einem Bus/Info-Mobil angeboten. Darüber hinaus gibt es bei dieser sowie in Rostock, Schwerin, Leipzig und Pritzwalk zu vereinbarten Terminen auch Beratungsangebote in den Räumen von Einrichtungen, Bildungsträgern und Initiativen (mobil/stationäre Beratung). Zur Illustration der Entwicklung werden in der folgenden Tabelle 3 von den vier genannten Stellen die Werte für das 1. Hj. 1995 und 1997 angegeben.

Tabelle 3: Beratungsort/-art ausgewählter Stellen

Stellen (Angaben in %)	Rostock		Stralsund		Pritzwalk		Schwerin		Leipzig	
	1/95	1/97	1/95	1/97	1/97	1/97	1/95	1/97	1/95	1/97
Erhebungszeit- räume										
stationär	73	96	14	25	44	52	83	64	94	95
mobil	0	0	31	35	0	0	0	2	0	0
mobil/stationär	9	4	55	40	56	48	16	34	6	4
keine Angabe	18									

Die Angabe der Durchschnittswerte für alle Stellen macht keinen Sinn, weil nicht alle die drei Beratungsarten anbieten. Welchen Anteil die einzelnen Beratungsformen jeweils haben und wie sich die Werte über die Erhebungszeiträume entwickelt haben, wird bei den drei genauer beschriebenen Beratungsstellen ausgeführt. Als gleichbleibende Tendenz läßt sich feststellen, daß allein Stralsund in wesentlichem Umfang eine mobile Beratung anbietet. Die mobil/stationäre Beratung wird je nach Personalstärke und Arbeits-

bewältigung von den Stellen angeboten. Sie gehört seit 1994 zum festen Aufgabenbestandteil der oben aufgeführten Stellen.

Tabelle 4: Beratungsdauer

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
bis 30 Minuten	42	52	54	53	47	41	49	43	48
30-60 Minuten	51	35	35	32	36	44	39	44	42
über 60 Minuten	6	13	12	14	17	15	12	13	11

Die Beratungsdauer wird im Erhebungsbogen in drei Kategorien unterteilt. Der Hauptteil der Beratungen nimmt bis zu 30 Minuten in Anspruch - der Durchschnittswert aller Stellen schwankt in dieser Kategorie in den acht Halbjahren zwischen 40 und 55%, ohne daß eine bestimmte Entwicklung zu erkennen ist. Zwischen 30 und 40% der Beratungen fallen in die zweite Kategorie, und etwa 15% der Gespräche erfordern über 60 Minuten. Dabei gibt es zwischen den einzelnen Beratungsstellen auch nicht unwesentliche Unterschiede.

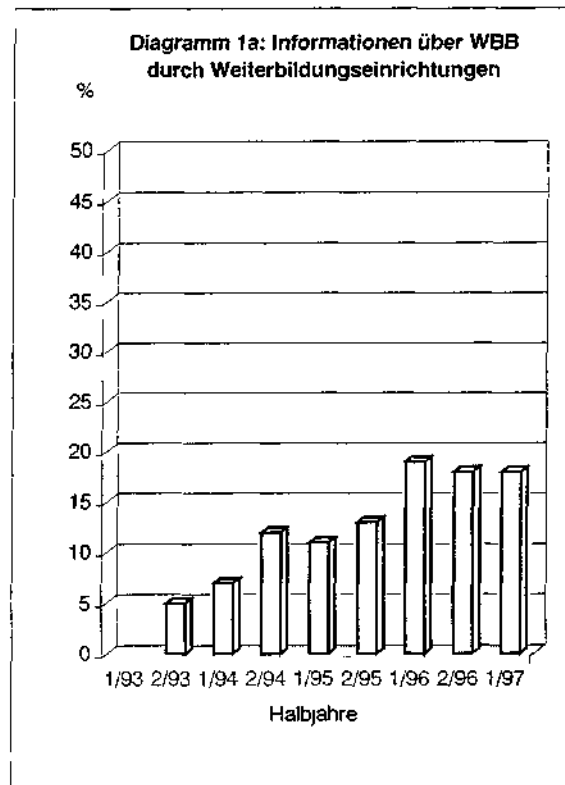
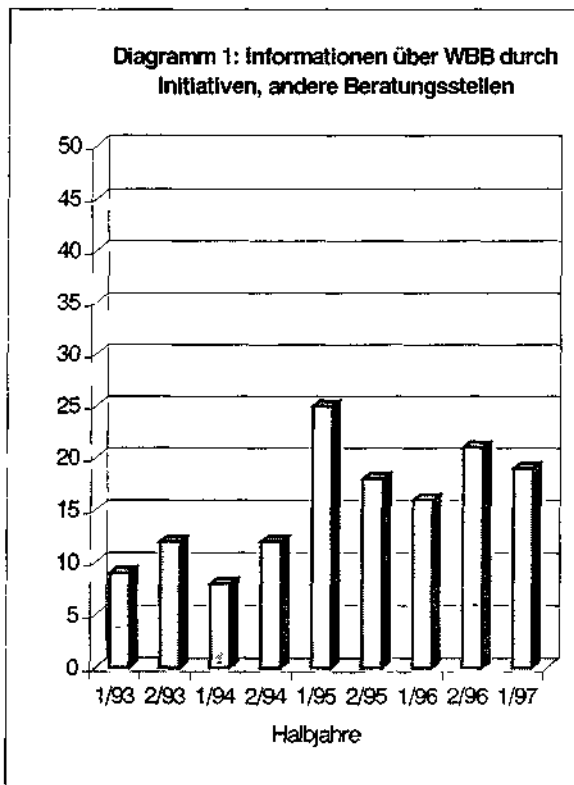
Diese Ergebnisse machen deutlich, daß für die Beurteilung der Beratungsarbeit einer Stelle keinesfalls nur die Anzahl der durchgeführten Gespräche herangezogen werden kann, sondern es sind immer auch die Anliegen der RS, die Inhalte der Beratungen und die Schwierigkeit bzw. Komplexität der Gespräche zu berücksichtigen. All dies drückt sich auch in der unterschiedlichen Dauer der Beratungen aus. Außerdem wird die Beratungsdauer auch durch die unterschiedlichen Orte/Arten der Beratung beeinflusst - die Gespräche bei der mobilen Beratung sind im Durchschnitt kürzer und werden häufiger durch eine Folgeberatung ergänzt.

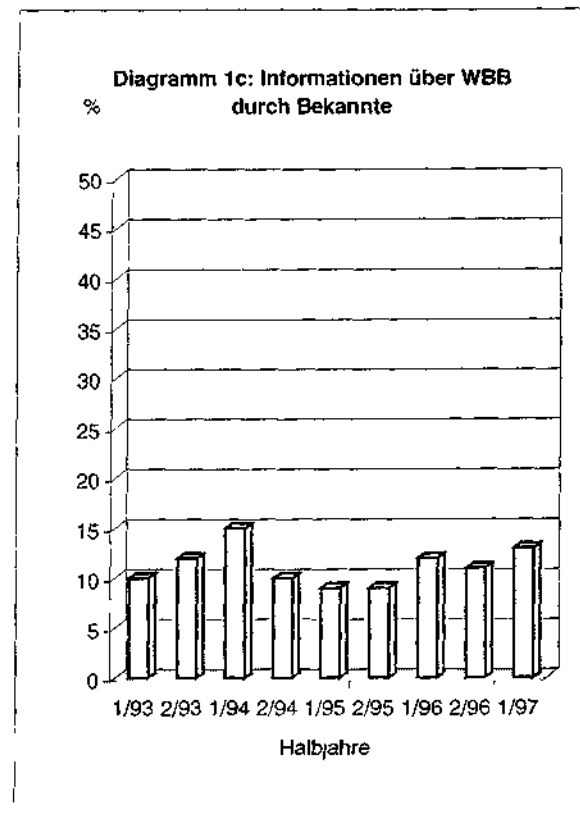
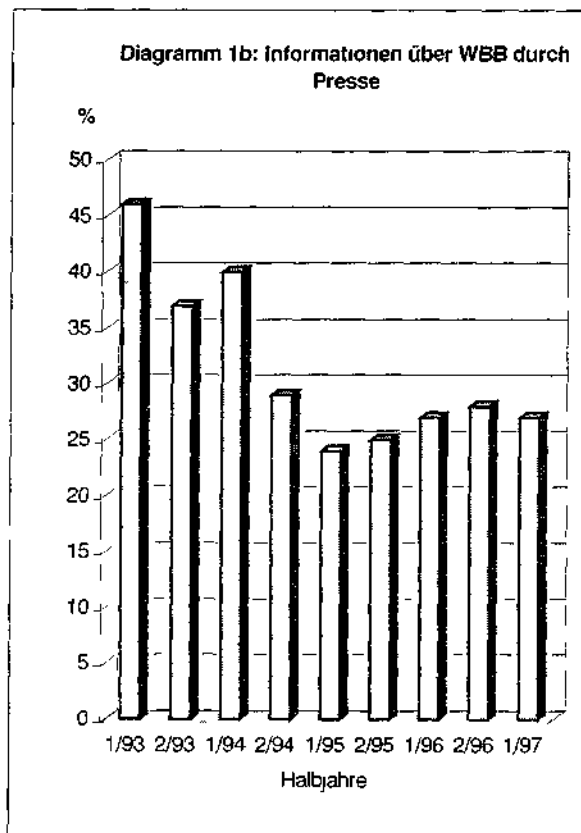
Tabelle 5: Informationsquellen

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Informationsquelle									
Kontakt(Infobus/-stand)			15	21	7	10	6	9	11
Plakat	3	4	6	5	2	6	4	4	3
Handzettel	6	7	5	7	10	9	8	4	5
Presse	46	37	40	29	24	25	27	28	27
Radio/TV	1	0	0	0	1	0	2	1	1
Initiativen, Berat.-stellen	9	12	8	12	25	18	16	21	19
Ämter	10	5	7	4	5	5	3	3	3
Schule	1	0	0	1	0	0	0	0	0

VVB-Einrichtung		5	7	12	11	13	IQ	18	18
Arbeitsamt	8	9	12	2	2	3	4	4	2
Bekannte	10	12	15	10	9	9	12	11	13
"Sonstiges"	3	2	2	4	7	5	4	7	8

Für die Beratungsstellen und ihre Öffentlichkeitsarbeit ist es von großer Bedeutung, wie sie ihre Klientel erreichen, bzw. wie die RS auf sie aufmerksam werden.





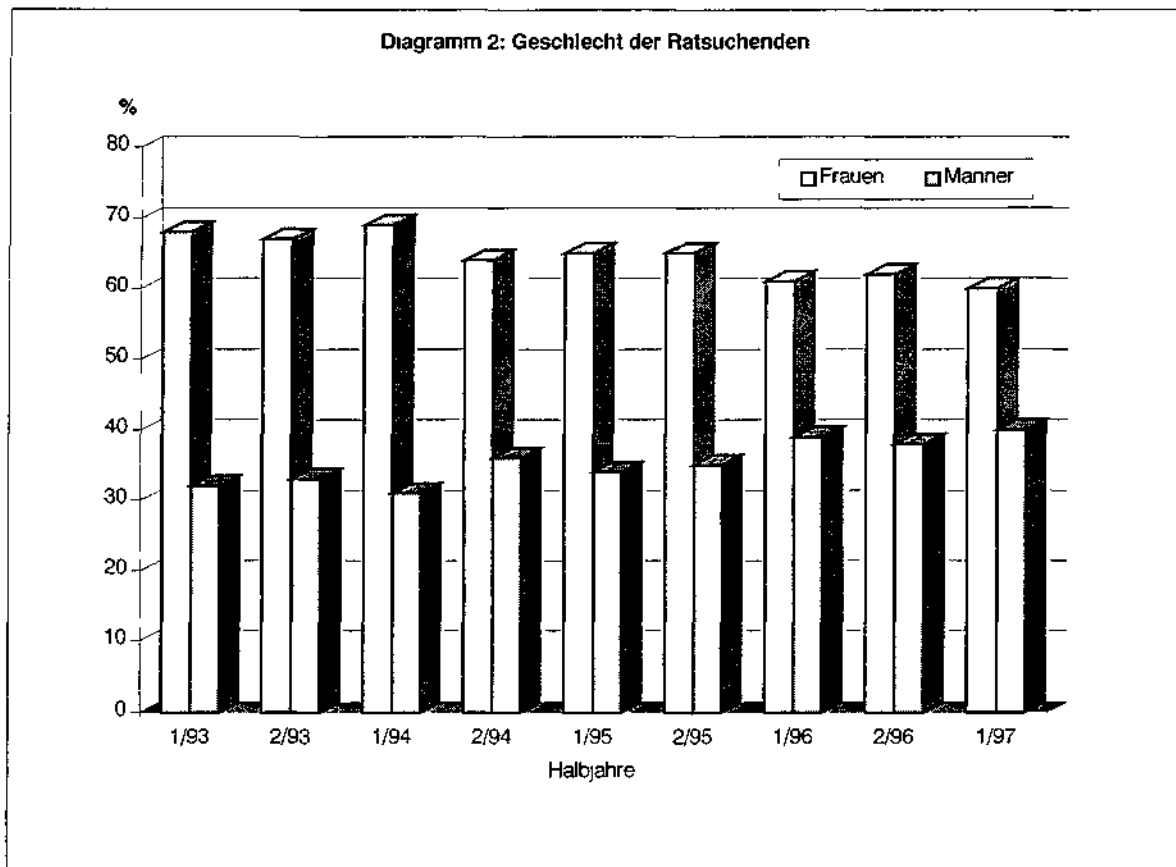
Von den 11 im Erhebungsbogen vorgegebenen Kategorien sind es im Durchschnitt aller Stellen vor allem vier, die am häufigsten genannt werden:

- o *Presse*: diese Informationsquelle wurde in den beiden Halbjahren 1993 - also in den ersten Monaten nach der Eröffnung der Beratungsstellen - von rund 40% der RS genannt, später von 25-30%;
- o *Initiativen/Beratungsstellen*: der Prozentsatz schwankt über die Erhebungszeiträume, er liegt in den acht Halbjahren meist zwischen 10 und 20 %;
- o *Weiterbildungseinrichtungen*: der Anteil ist kontinuierlich von zunächst 5% im Jahre 1993 auf fast 20% in den letzten drei Halbjahren gestiegen;
- o *Bekannte*: durch sie von der Stelle gehört zu haben (Mundpropaganda), gaben während der gesamten Erhebungszeiträume um die 10% der RS an.

Bei den weiteren Kategorien fällt auf, daß bis 1/1994 das Arbeitsamt von etwa 10% der RS als Informationsquelle für den Besuch der Beratungsstelle genannt wurde, danach sank der Anteil auf 2-4%. Eine klare Ausnahme machte die Beratungsstelle Magdeburg, bei der zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Dokumentationsverbund (1/94) 60% der RS die Information von der Existenz der Stelle beim Arbeitsamt erhalten hatten.

Die einzelnen Stellen unterscheiden sich z.T. deutlich hinsichtlich der von ihren RS genannten Informationsquellen - in den jeweiligen Ergebnissen spiegelt sich sowohl die Öffentlichkeitsarbeit, die Resonanz und auch das Verhältnis der Stellen zu anderen Einrichtungen wider.

4.1.3 Sozialstatistik der Ratsuchenden



In allen Halbjahren haben mehr weibliche als männliche RS die Weiterbildungsberatungsstellen aufgesucht: ihr Anteil lag stets über 60%. Dies gilt für alle einbezogenen Stellen. Verschieben hat sich im Laufe der acht Erhebungshalbjahre die Proportion zwischen weiblichen und männlichen RS: während der ersten drei Halbjahre bis 1/94 gab es im wesentlichen ein Verhältnis von fast 70% zu gut 30%. Danach hat sich das Verhältnis ab 1/96 auf rund 60% Frauen und 40% Männer eingependelt.

Tabelle 6: Geschlecht der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Männer	32	33	31	36	35	35	39	38	40
Frauen	68	67	69	64	65	65	61	62	60

Der höhere Frauenanteil unter den RS findet sich auch in anderen Untersuchungen, soweit sie die neuen Länder betreffen. Als Beleg dafür mag die Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den neuen und alten Bundesländern für das Jahr 1994 gelten, worin festgestellt wird: „Während sich in den alten Bundesländern Männer etwa häufiger beraten ließen, nahmen in den neuen Bundesländern Frauen sehr viel häufiger als Männer eine Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch (29% vs. 19%)⁵⁵. Dies mag mit der anhaltend hohen Erwerbsneigung bei den Frauen in Ostdeutschland zu tun haben.

Der in den letzten Erhebungszeiträumen geringer gewordene Anteil ratsuchender Frauen kann als ein Indiz gelten, daß Frauen in der Zeit hoher Arbeitslosigkeit keine oder nur noch eine äußerst geringe Chance sehen, durch Weiterbildung ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern - und damit in der Stillen Reserve verbleiben oder sich dorthin zurückziehen⁵⁶. Daß aber die hohe und andauernde Arbeitslosigkeit Frauen noch nicht von ihrem Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit abgebracht hat, hält auch der Sachverständigenrat für realistisch. „So werden sich, wenn im nächsten Jahr wieder mehr Arbeitsplätze angeboten werden, auch wieder mehr nicht-erwerbstätige Frauen an einer Arbeitsaufnahme interessiert zeigen“⁵⁷.

Als Gründe für den hohen Stellenwert von Erwerbsarbeit gilt zum einen die traditionell stärkere Stellung der Frau in der früheren DDR, zum anderen aber auch, wie das Institut für Wirtschaftsforschung in Halle (IWH) festgestellt hat, daß der Beruf mehr als ein „Wert an sich“ angesehen wird und daß viele ihre gesellschaftliche Anerkennung in der Erwerbsarbeit suchen. Nahm im Westen die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit steigendem Einkommen des Partners oder mit zunehmender Kinderzahl ab, so wünschten sich die Frauen im Osten unabhängig davon eine berufliche Tätigkeit. Letzteres ist aber nur möglich, solange die „außerfamiliäre Kinderbetreuung noch immer flächendeckender und kostengünstiger bleibt“⁵⁸.

⁵⁵ Vgl. BMFT: Berichtssystem Weiterbildung VII1996, S. 66/67.

⁵⁶ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 1996 1997, S. 177

⁵⁷ Vgl. Jahresgutachten 1997/98 des Sachverständigenrates. Die anhaltende hohe Erwerbsneigung unter den Frauen stellte schon sehr frühzeitig Damm-Rüger (1993, S. 4/5) fest.

⁵⁸ Liertz, 1998

Tabelle 7: Alter der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
unter 20 Jahre.	--	3	2	3	2	2	2	2	3
20-29 Jahre	—	36	29	26	22	27	25	24	24
30-39 Jahre	—	29	31	30	28	31	31	32	33
40-49 Jahre	—	20	22	21	20	21	21	25	24
50 Jahre u. älter	—	8	13	11	13	11	6	13	12
Keine Antwort		4	3	9	15	8	15	4	4

Die im Erhebungsbogen noch stärker untergliederten Altersgruppen wurden in dieser Tabelle etwas zusammengefaßt. Die Werte für 1/93 sind wegen anderen Klassengrenzen hier nicht enthalten. Am stärksten und fast gleichmäßig besetzt mit jeweils um 15% waren in den letzten Halbjahren die Altersgruppen 25-29 Jahre, 30-34 Jahre, 35-39 Jahre und 40-44 Jahre. Deutlich darunter lag in den Erhebungszeiträumen mit etwas über 10% der Anteil der über 45jährigen und mit etwas unter 10% der der 20-24jährigen. Unter 5% blieb generell der Anteil von RS unter 20 Jahren.

Im Altersaufbau gibt es Unterschiede zwischen den Beratungsstellen und bei diesen z.T. auch zwischen den Erhebungszeiträumen. Das wird z.B. an der Klientel in Leipzig deutlich und bei der Behandlung dieser Stelle auch genauer ausgeführt. Es lassen sich aber keine allgemein durchgängigen, d.h. bei allen Stellen nachweisbaren Entwicklungen feststellen.

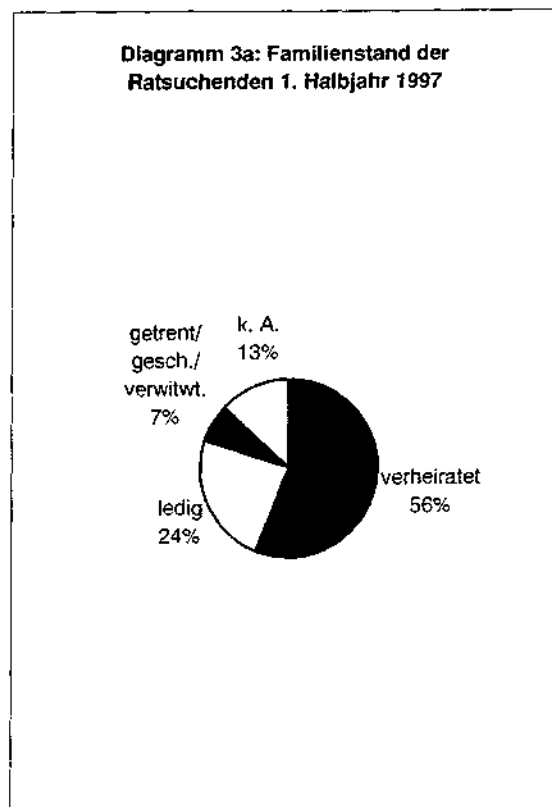
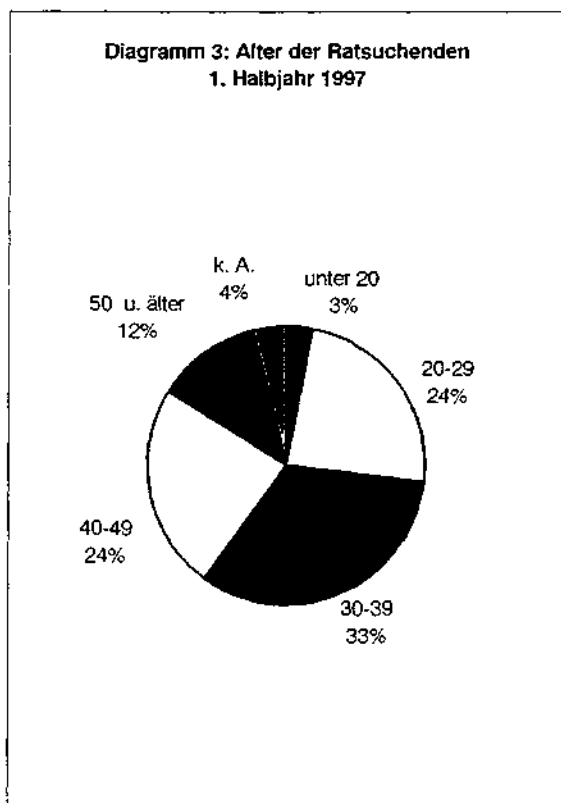


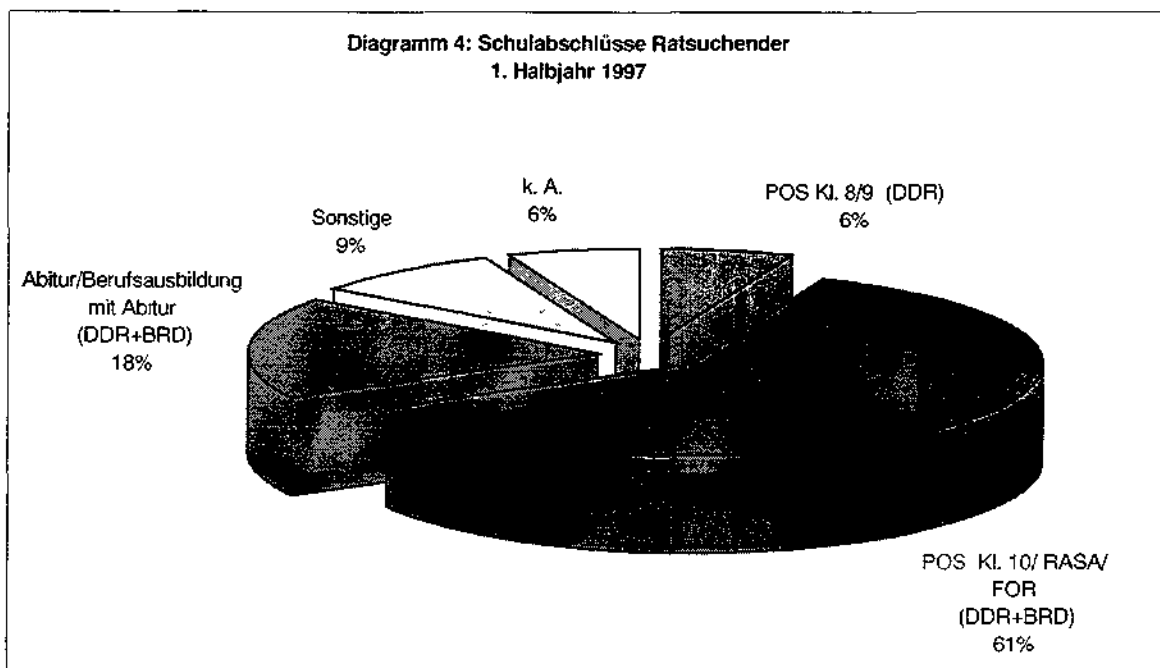
Tabelle 8: Familienstand der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume									
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97	
Familienstand/										
Ledig	30	27	20	19	19	23	22	23	24	
Verheiratet	59	56	65	60	56	58	57	58	56	
getr./gesch./verw.	6	5	7	5	4	6	7	8	7	
keine Antwort	6	11	8	16	20	13	14	11	13	
Alleinlebend										
•Ja	24	14	17	10	11	14	13	14	15	
Nein	76	64	72	69	62	66	69	72	69	
keine Antwort	0	22	11	21	27	21	18	14	16	

Kinder unter 18 Jahren	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
nein (keine Kinder)	60	65	60	69	77	74	71	70	72
ja	40	35	40	31	23	26	29	30	28
darunter: 1 Kind	22	17	20	15	12	13	15	16	14
mehrere Kinder	17	18	20	16	11	13	14	14	14

Beim Familienstand gibt es über die Erhebungszeiträume hin nur geringe Schwankungen. Meist waren zwischen 55-60% der RS verheiratet, über 20% ledig, und zwischen 5-7% fallen in die Kategorien "getrennt lebend", "geschieden" oder "verwitwet". Abweichungen zwischen den Halbjahren können sich aber z.T. auch aus dem relativ hohen Anteil nicht erfaßter Familienstandsverhältnisse (keine Antwort) ergeben haben.

Beim Familienstand der RS zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Beratungsstellen, besonders deutlich sind die Abweichungen bei Leipzig, vor allem mit weniger als 50% verheirateten RS. Zu den Alleinlebenden zählten in den letzten Halbjahren zwischen 10 und 15% der RS, der Anteil der nicht allein Lebenden liegt mit durchschnittlich etwa 65-70% um rund 10% über dem der Verheirateten. Seit 2/94 haben etwa 70% der RS oder mehr keine Kinder unter 18 Jahren, der Anteil ist gegenüber den ersten drei Halbjahren etwas gestiegen.



Das Diagramm veranschaulicht es für das 1. Halbjahr 1997, und die Tabelle zeigt durchgängig das hohe Niveau der Schulabschlüsse der Ratsuchenden in den östlichen Beratungsstellen: 60% hatten den Abschluß der Klasse 10 POS und weitere 12-17% einen Abschluß mit Abitur oder Abitur mit Berufsausbildung. Der Anteil von RS ohne

Schulabschluß liegt mit maximal 1 - 2% im Verhältnis zu westlichen Beratungsstellen etwas niedriger; so waren z. B. 1996 unter der Klientel der Hamburger Beratungsstelle 6% ohne Schulabschluß⁵⁹, in München zählten dazu ebenfalls 6% (1/97)⁶⁰ und in Köln 95/96 waren es auch 6%⁶¹.

Tabelle 9: Schulabschlüsse der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Ohne Abschluß (DDR)	1	2	0	Jj	2	1	1	0	1
Sonderschule (DDR)	1	0	1	0	0	0	0	0	1
POS Klasse 8/9 (DDR)	10	7	12	8	7	7	6	7	6
POS Klasse 10 (DDR)	69	67	67	67	57	60	61	59	56
Abitur/Berufsausb. m. Abitur	17	17	13	13	12	17	17	17	16
RASA/FOR (BRD)		0	0	1	2	2	3	3	5
Abitur (BRD)	1	0	0	1	1	1	2	2	2
Sonstige	0	0	0	1	1	1	2	4	7
keine Antwort	1	5	6	8	18	10	8	6	7

Der durchschnittliche Anteil der Abiturienten liegt in den östlichen Beratungsstellen mit 19% (17% + 2%) in 1996 und mit 18% (16% + 2%) in 1/97 unter dem westlicher Stellen (Hamburg 1996: 34%, München 1/97: 36%⁶² und Köln 95/96: 32%)⁶³. Allerdings reduziert sich die Differenz deutlich, wenn man Universitätsstädte wie Leipzig (28% in 1/97%) oder Rostock betrachtet (31% in 1/97).

Bei einer Gliederung der Schulabschlüsse nach Männern und Frauen zeigt sich, daß die Anteile der Geschlechter beim Hauptschulabschluß bis hin zum höchsten Schulabschluß fast stets gleich verteilt sind. Auch bei einer Auswertung nach dem Berufsabschluß ergibt sich das gleiche Bild: Sowohl Männer als auch Frauen weisen zu jeweils über 90% einen beruflichen Abschluß auf.

Auf hohem Niveau liegt in allen Erhebungszeiträumen der Anteil RS mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung - über 80%. Bei aller Vorsicht mit Vergleichen sei hier doch erwähnt, daß z.B. 1996 in Hamburg nur 64% der RS einen Berufsabschluß hatten⁶⁴, in Köln 1995/96 62%⁶⁵, und in München lag dieser Anteil 1997 bei 69%⁶⁶.

⁵⁹ Vgl. Meyer 1997, S. 10

⁶⁰ BIBB-Auswertung

⁶¹ Vgl. Stadt Köln: Bürgernahe Bildungsplanung, 1996, S. 35

⁶² BIBB-Auswertung

⁶³ Vgl. Stadt Köln: Bürgernahe Bildungsplanung, a.a.O., S. 35

⁶⁴ Vgl. Meyer 1996, S. 8

⁶⁵ Vgl. Bürgernahe Bildungsplanung, a.a.O., S. 36

⁶⁶ Auswertungsergebnisse des BIBB

Hinsichtlich der formalen schulischen und beruflichen Abschlüsse können die RS in den neuen Bundesländern nicht mit den sogenannten „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ gleichgesetzt werden, denen neben sonstigen oft die formalen Voraussetzungen fehlen.

Tabelle 10: Erwerbslage / Aktueller Status der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Erwerbslage/Akt. Status									
An-/ungelernte Tätigkeit	5	7	4	5	4	4	3	3	3
Tätigkeit im erlernten Beruf	16	18	14	16	15	16	16	13	15
Sonstige qualifiziert Tätigkeit	4	5	5	6	8	11	12	11	11
Selbständige Tätigkeit	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Berufsausbildung	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Bundeswehr/Zivildienst	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Arbeitslos gemeldet	57	49	61	46	38	44	49	51	52
Schülerin / Studentin	2	≅	2	2	2	2	≅	2	3
Reha / FuU	≅	1	1	2	4	4	6	4	7
ABM	9	10	8	15	26	14	10	10	7
Hausfrau/-mann	≅	2	1	2	1	2	2	2	2
Sonstiges	1	0	1	1	1	1	0	1	1
Aktueller Erwerbsstatus /klassifiziert									
befristete Arbeit/ABM	19	14	15	20	29	19	14	15	11
ungelernt Arbeit	3	6	2	4	3	3	3	2	2
qualifizierte Arbeit	14	21	14	19	22	25	25	21	23
Ausbildung	3	3	3	3	3	4	4	4	5
ohne Arbeit	59	51	62	48	39	46	51	54	55
keine Antwort	1	4	3	6	5	3	4	4	3

Die Mehrzahl der beschäftigten RS arbeitete im „erlernten Beruf“ (um 15%) oder in einer „sonstigen qualifizierten Tätigkeit“ - der Anteil der zweiten Kategorie hat seit 2/95 deutlich zugenommen und liegt seither über 10%. Zwischen den Stellen gibt es aber erhebliche Schwankungen dieser Werte.

Der Anteil der in ABM tätigen RS ist seit 2/95 (26%) deutlich zurückgegangen und liegt mit dem Wert von 1/97 (7%) wieder in der Größenordnung wie zu Beginn der Dokumentation im Jahre 1993. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Stellen: Die Anteile reichen von 2% in Leipzig und Rostock bis 12 und 13% in Stralsund und Pritzwalk.

Der Anteil Arbeitsloser unter den RS bewegt sich über die Erhebungszeiträume um die 50%⁶⁷, der Wert wurde - wie unter Kapitel 4.1.1 bereits ausgeführt - zwischen 1/94 und 2/94 durch Änderungen in der Zusammensetzung der an der Dokumentation beteiligten Stellen beeinflusst. Die einzelnen Durchschnittswerte sind wegen der starken Unterschiede zwischen den beteiligten Stellen wenig aussagekräftig - interessant ist aber die allgemeine Entwicklung: Ausgehend von unterschiedlich hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit unter den RS in 1/93 sank der Anteil bei den meisten Stellen auf tiefste Werte im 1. Halbjahr 1995. Das entspricht auch dem Rückgang der Arbeitslosenzahlen in der Beschäftigungsstatistik. Ab 2/1995 nimmt die Zahl arbeitsloser RS allgemein wieder zu.

Das ganze Ausmaß der Arbeitslosigkeit unter den RS kommt erst dann zum Vorschein, wenn RS in befristeter Arbeit oder in ABM (als Teil der sogenannten verdeckten Arbeitslosigkeit⁶⁸) oder der Stillen Reserve zugehörige Personen zur registrierten Arbeitslosigkeit dazugerechnet werden. Aus den klassifizierten Rubriken zum aktuellen Erwerbsstatus ergibt sich in 1/97 insgesamt ein Wert von 66% - als Summe der Angaben „ohne Arbeit“ (55%) und „befristete Arbeit/ABM“ (11%).

⁶⁷ Bei den Beratungsstellen der LASA in Brandenburg (s. Anhang A, S. 124) ist der Anteil Arbeitsloser RS noch höher, z.B. 1995: 62%. Vgl. LASA Information 1996, S. 2.

⁶⁸ Der vom SVR verwendete Begriff „verdeckte Arbeitslosigkeit“ bedeutet: „Als verdeckt arbeitslos bezeichnet der Sachverständigenrat diejenigen Personen, die grundsätzlich ihre Arbeitskraft am deutschen Arbeitsmarkt anbieten, zur Zeit aber arbeitsmarktpolitische Leistungen empfangen, ohne zu den registrierten Arbeitslosen gezählt zu werden. Hierbei wird die Anzahl derjenigen Personen erfaßt, die sich in geförderter Beschäftigung (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitslosenäquivalent der Kurzarbeit) oder geförderter Qualifizierung (Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung, Deutsch-Sprachkurse) befinden, die vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Bezieher von Vorruhestands- oder Altersübergangsgeld) oder trotz Arbeitslosigkeit aus statistischen Gründen nicht zu den registrierten Arbeitslosen gezählt werden (Personenkreis nach § 105 AFG).“ SVR-Gutachten 1993/94, Ziffer 116. „Befristete Arbeit“ findet sich nicht nur in der „verdeckten Arbeitslosigkeit“ (z.B. ABM), sondern die Autoren vertreten den Standpunkt, daß jede Form der Befristung potentiell Arbeitslosigkeit impliziert, von daher alle Arten befristeter Arbeit wie z.B. Werkvertragsarbeiten, Honorararbeit, Zeit- und Leiharbeiten auch verdeckte Arbeitslosigkeit bedeuten.

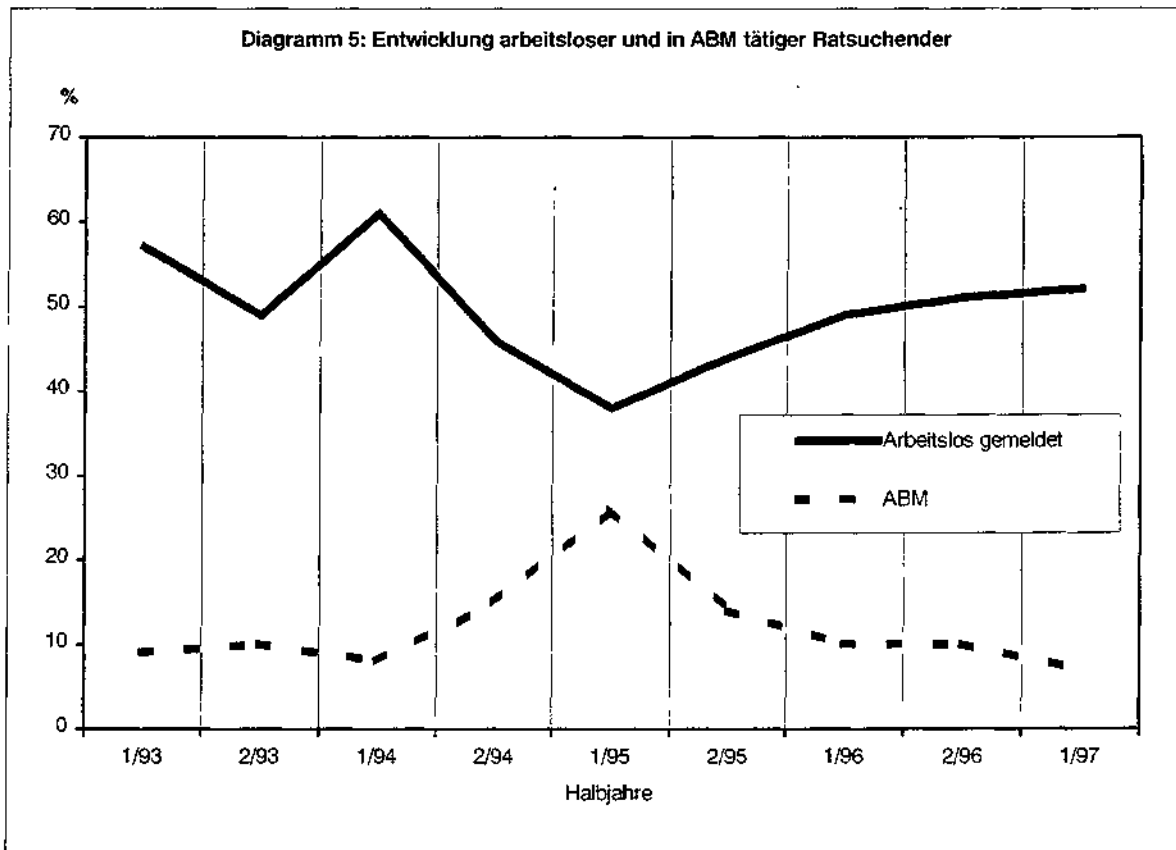


Tabelle 11: Arbeitslosigkeit der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Status									
arbeitslos	57	49	61	46	38	44	49	51	52
nicht arbeitslos	42	46	36	47	57	53	47	45	44
keine Antwort/Nennung	1	4	3	6	5	3	4	4	3
Dauer der Arbeitslosigkeit									
bis 1 Monat	8	4	4	2	2	2	2	3	2
2 bis unter 6 Monate	17	12	17	10	6	9	7	9	8
6 bis unter 12 Monate	15	14	19	12	9	11	11	12	11
1 Jahr und länger (9	9	17	12	8	8	12	16	15
Keine Antwort	9	14	8	17	18	16	20	16	19

Bei der Gliederung nach der Verweildauer in Arbeitslosigkeit lassen sich wegen der Unterschiede zwischen den Stellen und wegen des hohen Anteils der Kategorie 'keine Antwort' (meist über 15%) keine für alle Stellen gemeinsamen Trends erkennen. Auch

hier sei auf die Darstellung der Entwicklungen in den drei einzeln behandelten Standorten verwiesen.

Wie die Arbeitsmarktstatistik zeigt, gehört Langzeitarbeitslosigkeit (ein Jahr und länger arbeitslos) seit einigen Jahren schon zum gewohnten Erscheinungsbild der neuen Länder. Im Oktober 1997 betrug dieser Anteil unter den Arbeitslosen 31% - in den alten Ländern hingegen 37%⁶⁹.

Daß in den neuen Ländern Frauen von der Arbeitsmarktentwicklung besonders stark betroffen wurden, wird verschiedentlich betont. „Am schlimmsten traf die Arbeitslosigkeit die ostdeutschen Frauen, denn sie stellen zwei Drittel aller Arbeitslosen in den neuen Bundesländern“⁷⁰. Sie sind insbesondere von der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Im Oktober 1997 betrug ihr Anteil unter den Arbeitslosen 36%, der der Männer 24%.⁷¹.

Bei den RS findet man eine ähnliche Situation. Die Erhebungsergebnisse der letzten zwei Jahre zeigen deutlich, daß stets mehr ratsuchende Frauen als Männer arbeitslos und langzeitarbeitslos waren. 1997 gab es unter den ratsuchenden Frauen einen Anteil von 49% arbeitslosen, unter den Männern eine Quote von 39%, und an Langzeitarbeitslosen fanden sich unter den Frauen 22%, unter den Männern 15%. Daß mehr ratsuchende Frauen als Männer von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, gilt auch für die Klientel der drei genauer betrachteten Stellen - selbst in Leipzig, wo vergleichsweise weniger arbeitslose RS die Stelle besuchten.

Die Daten zum Status der RS zeigen, daß die Arbeitslosigkeit das Hauptproblem der Beratungsstellen bildet. Besonders schwierig gestaltet sich die Beratungssituation dort, wo in der Region kaum neue Arbeitsplätze an die Stelle der weggebrochenen treten und fast nur auf den 2. Arbeitsmarkt hin beraten werden kann.

Lebensunterhalt/Einkommen

Tabelle 12: Lebensunterhalt/Einkommen der Ratsuchenden

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Arbeitslosengeld/-hilfe	53	46	58	42	33	39	42	44	42
Sozialhilfe	1	1	1	2	2	2	3	5	7
Unterhaltsgeld von AA	2	1	1	2	3	3	4	2	3

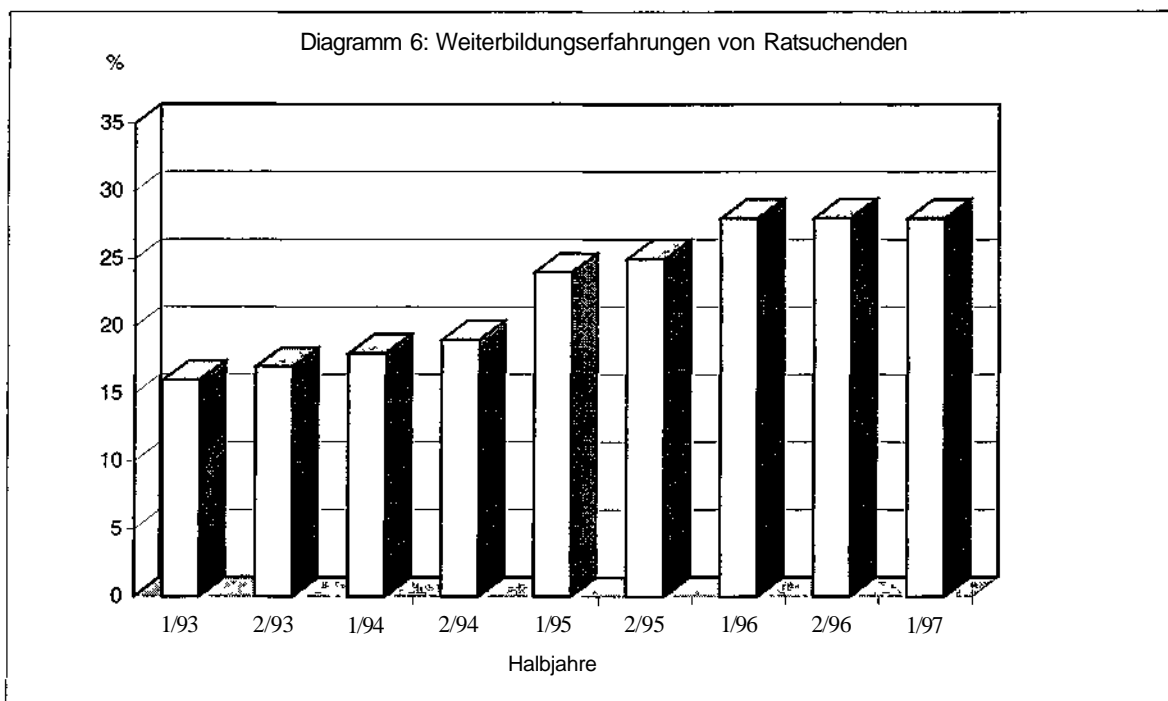
⁶⁹ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit ANBA Nr. 12/1997, S. 1705 ff.

⁷⁰ Vgl. Pfeiffer 1996, S. 117. Kronauer und Vogel (1997, S. 95) sprechen sogar davon, daß „die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern in besonderem Maße Frauenarbeitslosigkeit ist.“

⁷¹ Vgl. Frister/Liljeberg/Winkler 1996, S. 26. Facettenreich dokumentiert wird die Langzeitarbeitslosigkeit im sogenannten Arbeitsmarkt-Monitor der Bundesanstalt für Arbeit, zuletzt in: ANBA Nr. 12/1997, S. 1715

	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
BAFOG	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Eigenes Arbeitseinkommen	35	41	32	43	54	48	43	40	38
Kurzarbeitergeld	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Eink. Familienangehörige	2	4	3	8	6	5	4	1	6
Sonstige Einkünfte	3	3	2	6	3	3	3	5	4

Während in den Erhebungszeiträumen bis 2/95 der Anteil RS, die Arbeitslosengeld oder -hilfe vom Arbeitsamt bezogen, fast dem Anteil arbeitsloser RS entsprach, hat sich danach der Abstand vergrößert: 1996 waren 7% und 1/97 10% mehr RS arbeitslos als Arbeitslosengeld oder -hilfe bekamen. Gleichzeitig ist der in den ersten Erhebungszeiträumen sehr geringe Anteil von Sozialhilfeempfängern unter den RS (1-2%) in den letzten Halbjahren gestiegen und lag 1/97 bei 7%. Das dürfte damit zusammenhängen, daß der Bezug von Arbeitslosenhilfe seit dem 1.1.1994 auf 12 Monate begrenzt wurde (AFG § 135a / § 197 AFRG) und die Betroffenen danach nur Sozialhilfe bekamen. Die Auswirkungen machen sich aber, wie bei vielen Gesetzesänderungen, erst verzögert bemerkbar.⁷²



Der Anteil RS, die bereits Erfahrungen mit Weiterbildung gemacht haben, nahm vom ersten Erhebungszeitraum bis 1/96 kontinuierlich zu. Anfangs waren es 16% und in den letzten drei Halbjahren gaben jeweils 28% an, bereits Weiterbildungserfahrungen zu haben. Hier schlagen bei verschiedenen RS bereits absolvierte FuU-Maßnahmen zu Buche, die aber für eine dauerhafte Lösung ihrer Situation augenscheinlich nicht ausge-

⁷² Weitere Erklärungen zum Anstieg der Sozialhilfeempfänger in den NL geben Frister/Liljeberg/Winkler., a.a.O., S. 114ff.

reicht haben - entsprechende Erfahrungen wurden von verschiedenen Beratungsstellen berichtet: sie führten bei diesen RS zu verständlichen Vorbehalten gegen erneute Weiterbildungen. Daneben können sich aber auch Veränderungen in der Klientel auf den Umfang bisheriger Weiterbildungserfahrungen ausgewirkt haben. Die Werte der einbezogenen Stellen schwankten 1/97 zwischen 18% in Pritzwalk und 36% in Rostock.

Tabelle 13: Weiterbildungserfahrungen der Ratsuchenden und Beratung durch das Arbeitsamt

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Weiterbildungserfahrung									
ja	16	17	18	19	24	25	28	28	28
nein	84	68	73	66	56	59	59	66	64
keine Antwort		15	9	15	20	16	13	6	8
Arbeitsamtsberatung									
ja	65	43	59	45	49	43	40	43	41
nein	35	44	33	42	36	41	48	52	54
keine Antwort		13	8	13	14	15	11	6	5

Von den RS der Weiterbildungsberatung hatten über alle Erhebungszeiträume hin immer über 40% bereits eine Beratung beim Arbeitsamt absolviert. Der Durchschnittswert aller Stellen schwankt im Zeitablauf zwischen etwa 60% und 41 % mit starken Unterschieden zwischen den einzelnen Stellen, z.B. 1/97 in Stralsund 58%, in Rostock 46%, in Schwerin 41 %, in Pritzwalk 21 % und in Leipzig 20%.

Die Werte sind in starkem Maße von der jeweiligen Klientel und von der Intensität der Zusammenarbeit zwischen der Beratungsstelle und dem Arbeitsamt abhängig. Außerdem hat sich der Stellenwert der Arbeitsamtsberatung durch das stark zunehmende Angebot EU-geförderter Maßnahmen oder selbst zu bezahlender Kurse verändert: Über diese Bildungsangebote sind die Arbeitsämter in der Regel nicht ausreichend informiert - hier ist es besonders wichtig, eine Weiterbildungsberatung in Anspruch zu nehmen.

4.1.4 Beratungsschwerpunkte

Einen Kernpunkt der Dokumentation bildet die Erfassung der Beratungsschwerpunkte. Hier wird im Erhebungsbogen zwischen vier größeren Komplexen unterschieden:

- o Beratungen zu Bildungs-/Weiterbildungsangeboten
- o Bereiche bei Beratungen zur beruflichen Bildung

- o Beratungen zur Möglichkeiten der beruflichen Veränderung
- o Beratungen zur Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung

Jeder der Komplexe fächert sich im Erhebungsbogen wiederum in einzelne Kategorien auf.

Die Zuordnung eines Beratungsgesprächs erfolgt häufig - entsprechend dem Gesprächsverlauf - zu mehreren Komplexen und Kategorien. So kann z.B. ein auf Möglichkeiten der beruflichen Veränderung gerichteter ursprünglicher Informationswunsch zum Fachhochschulzugang durchaus in ein intensiveres Beratungsgespräch über aktuelle Angebote der Aufstiegsfortbildung münden. Alle wichtigen Aspekte sind dann in der Dokumentation zu erfassen. Sie können mit den ursprünglichen Informations- oder Beratungswünschen identisch sein oder sich im Verlauf der Beratung ergeben haben.

Erörterte Beratungswünsche/Informationen zu Bildungs-/Weiterbildungsangeboten

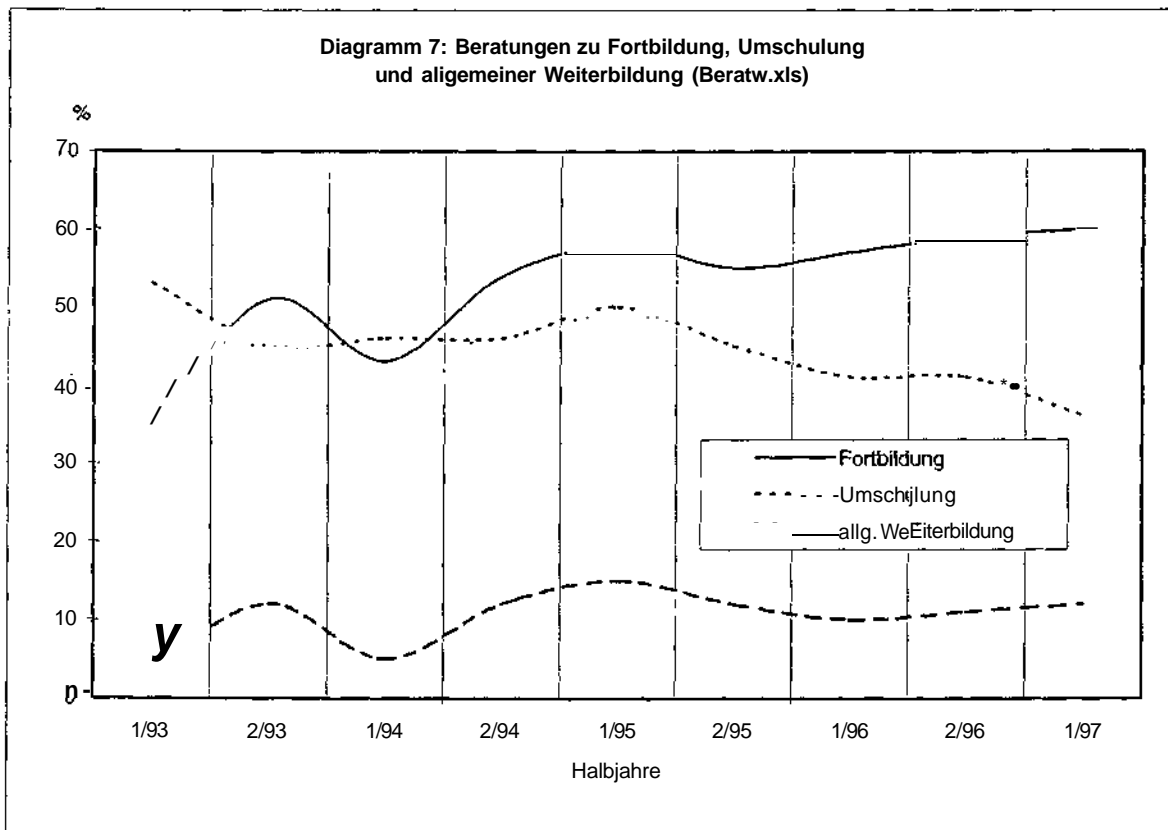
Die folgende Tabelle 14 gibt einen Überblick über die nach Bildungs- bzw. Weiterbildungsangeboten differenzierten Gesprächsschwerpunkte.

Tabelle 14: Erörterte Beratungswünsche/Informationen zu Bildungs-/Weiterbildungsangeboten

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Hauptschulabschluß	1	1	1	1	4	1	0	1	0
Mittlere Reife	1	1	0	1	0	1	1	1	1
Abitur/Fachabitur	3	3	2	2	2	4	3	3	3
Schulberatung	1	1	1	0	1	1	0	1	0
FHS/ HS-Zugang	4	7	3	3	3	3	3	3	3
FHS/ HS Studium	5	8	3	3	5	5	5	4	6
Berufsausbildung	1	4	2	2	3	3	2	3	4
Berufsvorbereitung	1	1	1	1	1	1	1	3	1
Umschulung	53	45	46	46	50	45	41	41	36
Fortbildung	35	51	43	54	58	55	57	59	60
davon Aufstiegsfobi.	12	22	16	16	24	16	19	19	16
davon Anpassungsfortbildung	20	32	27	26	33	27	28	27	28
ABM (alle Arten)			18	8	20	12	8	9	7

	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
allgemeine Weiterbil- dung	4	12	5	12	15	12	10	11	12
Fremdsprachen	1	4	2	2	2	3	4	3	3
Deutsch für Ausländer	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Sonstiges	12	3	7	11	15	15	10	12	9

Fast in allen Erhebungszeiträumen rangierten Gespräche über Fortbildung an erster Stelle (meist über 50%), gefolgt von Informationen über Umschulung (fast immer über 40%)⁷³. Das dürfte ein Ausdruck dafür sein, daß die Beschäftigten in der DDR meist schulisch und ausbildungsmäßig gut qualifiziert waren und hofften, eine eingetretene Arbeitslosigkeit durch berufliche Weiterqualifizierung beenden zu können. Umschulungen wurden im wesentlichen dort genutzt, wo keine Tätigkeit im alten Beruf mehr angeboten wurde.

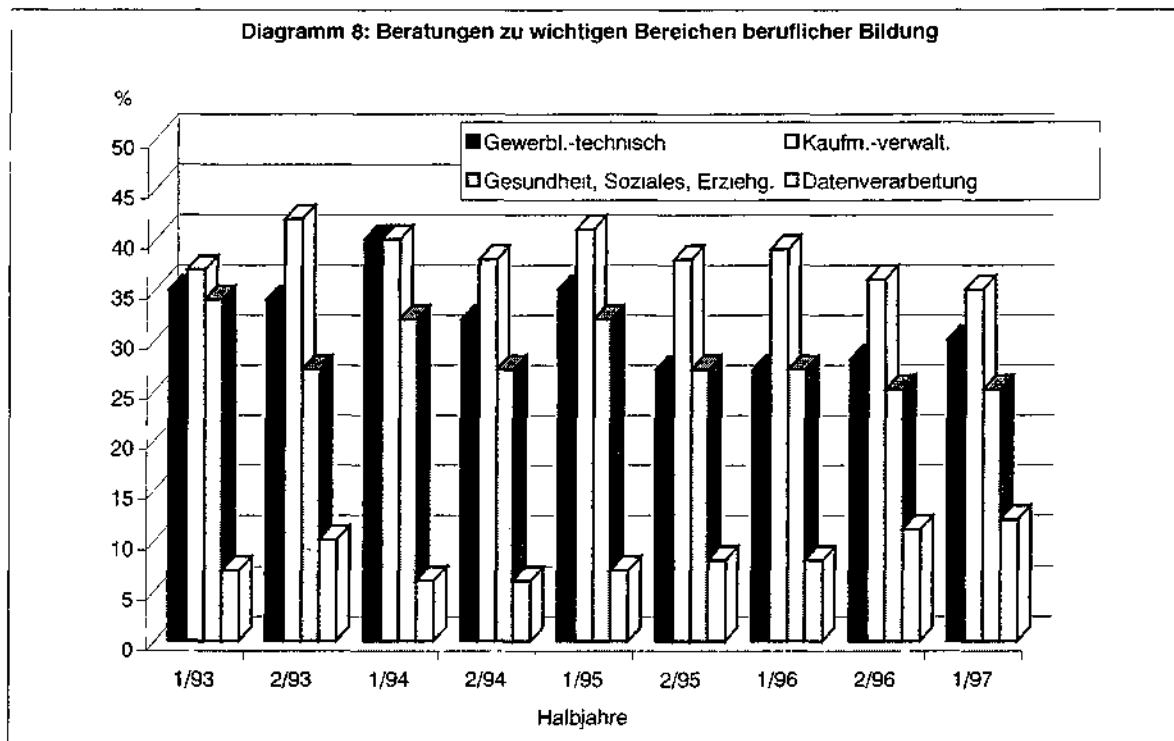


⁷¹ Auch bei den Beratungsstellen der LASA zeigt sich ein ähnlich hohes Interesse RS an Fortbildung und Umschulung. Im 4. Quartal 1995 wünschten bei 1583 Individualberatungen 41% Informationen zu Fortbildung und 26% zu Umschulung. In: LASA Information 1996, S. 2.

Es zeigen sich deutliche regionale Unterschiede: Wo, wie in Pritzwalk und Stralsund, weite Teile der regionalen Arbeitsmarktstrukturen, z.B. im Bereich der Landwirtschaft und Schifffahrt weggebrochen sind und auch höhere Anteile arbeitsloser RS anzutreffen sind, überwiegt bei der Beratung die Erörterung von Umschulungsmöglichkeiten. Bei anderen Strukturen, wie in Leipzig, mit vergleichsweise geringer Arbeitslosigkeit gibt es mehr Beratungen in Sachen Fortbildung.

Bei den Gesprächen zur Fortbildung lag durchgehend über alle Erhebungszeiträume der stärkere Akzent auf Anpassungsfortbildungen (i.d.R. um die 30%). Etwas geringer fiel das Interesse an Fragen der Aufstiegsfortbildung aus (meist unter 20%). Erörterungen über ABM haben seit 1/95 mit noch 20% kontinuierlich bis auf 7% im 1. Hj. 97 abgenommen. Die Budgetkürzungen bei ABM sowie die deutlich niedrigeren Entlohnungen gegenüber vergleichbaren Tätigkeiten lassen ABM wenig attraktiv erscheinen, zumal nur Langzeitarbeitslose ABM angeboten bekommen. Zwar betrug der Anteil der langzeitarbeitslosen RS zuletzt 15% (s.o.), jedoch führte dies nicht zwangsläufig zu Beratungen über ABM.

Informationen zur allgemeinen Weiterbildung verlangten im Schnitt 10% der RS. In geringerem Umfang - zuletzt bei 9% der Gespräche - wurden auch Informationen zu Fachschul- bzw. Hochschulstudien verlangt. Die Ausnahme bildet hier Leipzig, wo 20% und oft mehr der RS nach entsprechenden Informationen fragten. Weniger Interesse zeigten RS für Fremdsprachen: Es blieb stets unter 5%, aber auch hier nimmt Leipzig mit höheren Werten eine Ausnahmestellung ein.

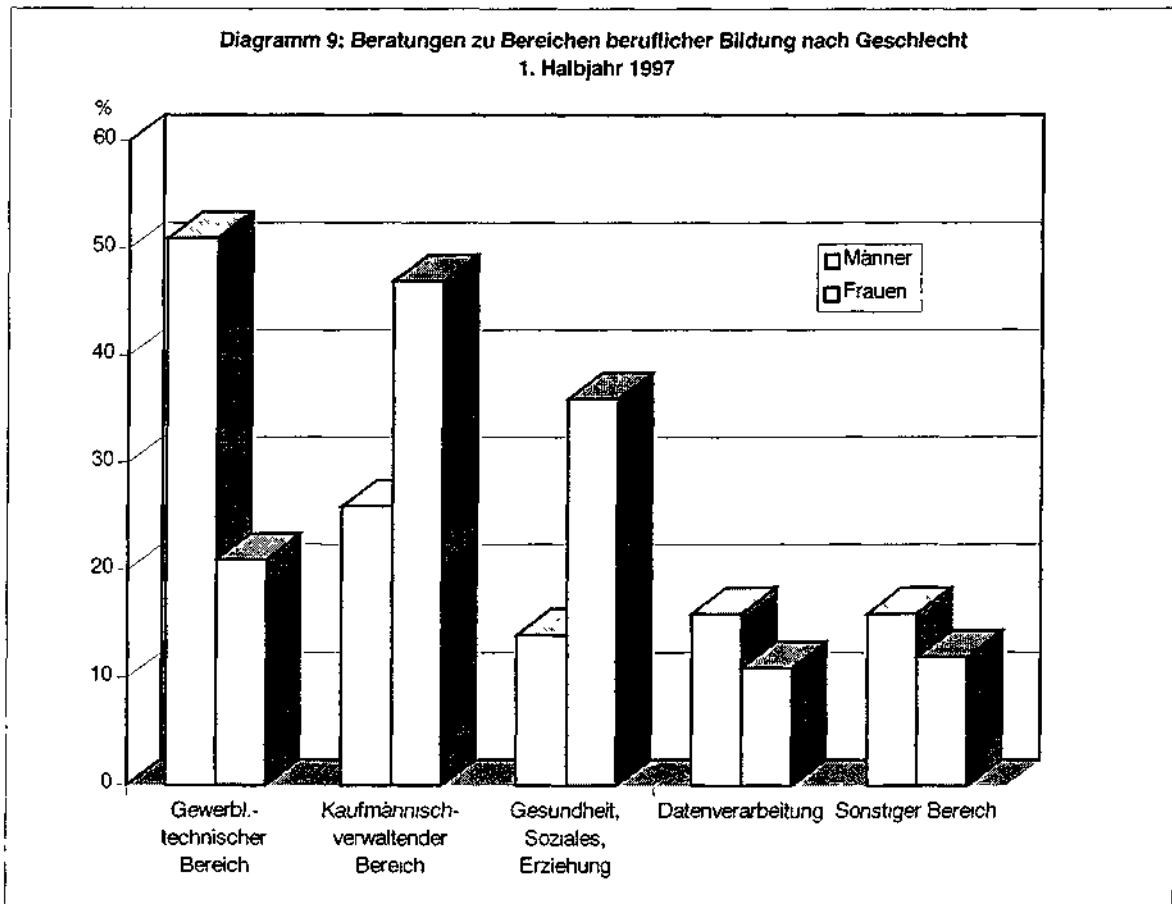


Im Rahmen aller Beratungen zur beruflichen Bildung wünschten die RS hauptsächlich Erläuterungen zum kaufmannisch-verwaltenden Bereich. Der Anteil bewegte sich stets deutlich über 30% und war immer der am häufigsten besprochene Bereich. Auf Platz zwei lag der gewerblich-technischen Bereich, der nach vorangegangenem Rückgang 1/97 wieder die 30% Marke erreichte. An dritter Stelle rangiert der Informationsbedarf zum Bereich Gesundheit, Soziales und Erziehung, der zuletzt von gut einem Viertel der RS angegeben wurde. Beratungen zur Datenverarbeitung haben über die Erhebungszeiträume langsam zugenommen und lagen 1/97 im Durchschnitt aller Stellen bei 12%.

Tabelle 15: Bereiche bei Beratungen zur beruflichen Bildung

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Gewerblich-technischer Bereich	35	34	40	32	35	27	27	28	30
Kaufmännisch-verwaltender Bereich	37	42	40	38	41	38	39	36	35
Gesundheit, Soziales, Erziehung	34	27	32	27	32	27	27	25	25
Datenverarbeitung	7	10	6	6	7	8	8	11	12
Sonstiger Bereich	4	5	5	10	9	11	8	11	12

Zwischen einzelnen Stellen gibt es interessante Unterschiede: In Leipzig liegt während des gesamten Erhebungszeitraumes der Anteil RS im kaufmännisch-verwaltenden Bereich vor dem des gewerblich-technischen Bereichs, und zwar mit einer Differenz von mehr als 10%. Umgekehrt ist es in Pritzwalk und Rostock, wo zwar die Rangfolge der Bereiche denen der Durchschnittswerte aller Stellen entspricht, die Anteile im gewerblich-technischen Bereich jedoch weit über diesen liegen (teilweise 10-15%). Auch im Bereich Datenverarbeitung gab es regionale Abweichungen: In Pritzwalk und Schwerin meldeten 10-15% der RS Interesse an Informationen zur DV, in Leipzig sogar 16%. Unter 10% lag dagegen der Anteil in Stralsund und Rostock.



Der Blick auf die Geschlechterverteilung - hier am Beispiel des 1. Halbjahres 1997 - macht deutlich, daß (immer noch) erheblich mehr Männer (51%) als Frauen (21%) Beratung im gewerblich-technischen Bereich wünschen, hingegen ist ein umgekehrtes Verhältnis im kaufmännisch-verwaltenden Bereich anzutreffen: nur 26% der Männer, aber 47% der Frauen wurden hier beraten. Es wundert auch nicht, daß zwei- bis dreimal mehr Frauen als Männer Interesse am Bereich Gesundheit, Soziales und Erziehung äußerten. Die über 100% liegenden Summen zeigen, daß häufiger Beratungen zu mehreren Bereichen erfolgten.

	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Verändg./ Stabilisierung d. pers. Lebensführung									
Verstärkung persönlicher Interessen	14	33	12	13	18	23	25	28	24
Mitarbeit in Inis, Vereinen	3	4	3	2	3	3	3	3	2
Persönlichkeit/ -entwicklung	8	7	6	10	9	17	18	27	22
Therapie/Selbsthilfe	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sonstiges	1	1	1	1	3	1	1	1	1

Hier soll noch einmal erwähnt werden, daß durch Mehrfachnennungen, d.h. Ansprache mehrerer Bereiche, die Summe der Angaben über 100% ausmacht.

Ein ausgeprägtes Bedürfnis zur Erörterung fand sich bei den RS zu den Themen „Arbeitsplatzsuche“ und „Erläuterung von Berufsbildern“. Beide Interessen liegen bei den überwiegend arbeitslosen oder in befristeter Beschäftigung stehenden RS auf der Hand. Beide Themen erreichten zuletzt einen Anteil von knapp 30% bzw. über 20% der RS. Relativ wenig wurde das arbeitsmarktpolitisch stark propagierte Thema „Selbständigkeit“ angesprochen; lediglich zwischen 4-7% zeigten über die verschiedenen Erhebungszeiträume daran Interesse. Nur in Leipzig und Rostock ließen sich zuletzt 10% oder mehr der RS stärker dazu informieren.⁷⁴

Bei den Möglichkeiten zur Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung sprachen die RS insbesondere zwei Bereiche an, wo sie Chancen zur Veränderung erblickten: zum einen bei der „Verstärkung persönlicher Interessen“, zum anderen bei der „Persönlichkeitsentwicklung“. Beide Anteile lagen zuletzt über 20%, wobei der Aspekt „Persönlichkeitsentwicklung“ erst in den letzten beiden Jahren an Bedeutung zugenommen hat. Der Durchschnitt spiegelt aber die Ergebnisse einzelner Stellen schlecht wider, denn dort fallen die Anteile ganz unterschiedlich aus. In Leipzig und Pritzwalk liegen die entsprechenden Werte bei 60%, dagegen in Schwerin und Rostock bei 14% bzw. 15% und in Stralsund noch darunter. Die Unterschiedlichkeit findet sich bei den Stellen fast durchgängig während der gesamten Erhebungszeiträume. Allerdings gingen in die Dokumentation auch die nicht völlig einheitlichen Auffassungen der Beraterinnen und Berater ein, welche Beratungswünsche oder -themen als „Verstärkung persönlicher Interessen“ oder als „Persönlichkeitsentwicklung“ zu kategorisieren sind.

⁷⁴ In München waren es in 1/97 sogar 18%.

oder anderen ins Auge gefaßten Veränderungen im Wege stehen oder dabei zu erwarten sind. Die genannten Schwierigkeiten wurden zunächst danach kategorisiert, ob sie auf die Bereiche „Weiterbildung“, „berufliche Veränderung“ oder „persönliche Lebensführung“ bezogen waren.

Tabelle 18: Barrieren u. Probleme

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Bezug der Barrieren u. Probleme									
bei der Weiterbildung	34	42	27	33	36	27	34	35	37
bei beruflicher Veränderung	40	22	28	11	22	12	10	9	8
bei der persönlichen Lebensführung	2	6	4	3	7	2	4	2	2
Einzelne Barrieren u. Probleme									
pers. Konflikte / Probleme	6	18	9	11	13	8	12	9	10
Lernbarrieren	6	13	9	7	13	5	6	9	4
Einstellung / Verhalten	5	11	7	6	9	2	3	4	3
Zugangsbarrieren	15	26	18	24	25	16	20	21	19
Rahmenbedingungen	8	21	17	16	21	15	18	22	18
Angebotsdefizite	49	35	55	28	27	32	30	37	39
Sonstiges	Σ	2	4	5	6	7	3	5	7

Am häufigsten nannten RS Barrieren und Probleme bei der Weiterbildung, im ersten Halbjahr 1997 waren das im Durchschnitt 37%, und auch in den vorangegangenen Halbjahren lag die Werte in einer ähnlichen Größenordnung. Allerdings war der Anteil der RS, die hierzu keine Angaben machten, relativ hoch und in einigen Stellen wurde die Dokumentation dieses Punktes auch etwas stiefmütterlich behandelt. Eine Ausnahme bildet die Beratungsstelle Schwerin, die in den letzten Halbjahren jeweils bei rund 80% ihrer RS Barrieren und Probleme bei der Weiterbildung feststellte.

Rückläufig hat sich über die Halbjahreszeiträume der Anteil derjenigen RS entwickelt, die Barrieren und Probleme im Bereich „beruflicher Veränderung“ nannten: er hat bis auf 8% im 1. Hj. 1997 abgenommen. Die Ursachen dafür sind unklar: vermutlich gibt es nicht weniger Schwierigkeiten, sondern es wurde weniger darüber gesprochen. Die Entwicklung in den einzelnen Stellen fiel recht unterschiedlich aus. Über 20% der Pritz-

walker RS sprachen diesen Problembereich an, hingegen nur 2% in Schwerin und in Rostock.

Befürchtete Probleme bei Änderungen im Bereich „persönliche Lebensführung“ wurden wenig thematisiert, sie blieben durchgängig unter der 5% Marke, auch bei den einzelnen Stellen.⁷⁵

Die genannten Barrieren und Probleme wurden zur Vereinfachung der Auswertung in den Kategorien erfaßt, die die Tabelle 17 im letzten Teil zeigt. Aus der Reihe der Möglichkeiten gibt es über alle Erhebungszeiträume hinweg drei Problemschwerpunkte: „Angebotsdefizite“, „Zugangsbarrieren“ und „Rahmenbedingungen“. „Angebotsdefizite“ wurden oft von über einem Drittel der RS beklagt, 1/97 waren es 39%, die unter den regionalen Bildungsangeboten nicht das für sie passende fanden. Als „Zugangsbarrieren“ ließen sich die meist an nächster Stelle genannten Probleme charakterisieren, mit zuletzt 19%. Die dritthäufigste Problemart bezog sich auf „Rahmenbedingungen“, z.B. finanzieller oder familiärer Art; die RS nannten sie 1/97 mit einem Anteil von 18%. Auch bei den einzelnen Stellen haben diese drei Problemschwerpunkte die häufigsten Nennungen, wenn auch mit unterschiedlichen Werten.

„Persönliche Konflikte/Probleme“ schwanken in der Häufigkeit ihrer Nennung im Zeitverlauf um die 10%, aber hinter dem Stellenmittel verbergen sich 1/97 Schwankungen von 1 % in Rostock bis 26% in Schwerin⁷⁶.

„Lernbarrieren“ liegen im Stellendurchschnitt zwar in der Regel unter 10%, jedoch nannten in Pritzwalk in allen Erhebungszeiträumen immer deutlich mehr RS Probleme mit dem Lernen, zuletzt knapp 20%⁷⁷. In der Gesamtübersicht aller Stellen traten „Einstellungen und Verhaltensweisen“ der RS mit zuletzt 3% am seltensten als Barrieren in Erscheinung. Dies gilt für die meisten Stellen.

⁷⁵ Dagegen sprachen 1997 immerhin 17% der RS in der Münchener Beratungsstelle auch Probleme oder Barrieren bei der „persönlichen Lebensführung“ an.

⁷⁶ Der Wert der Münchener Klientel liegt mit 23% vergleichbar hoch.

⁷⁷ Auch München weist hier 1997 mit 20% einen nicht unbedeutenden Anteil aus.

Diagramm 10: Barrieren und Probleme der Ratsuchenden - 1. Halbjahr 1997

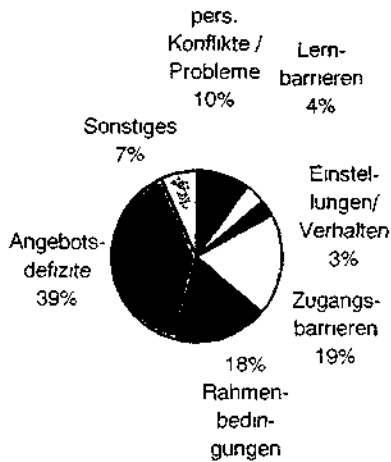
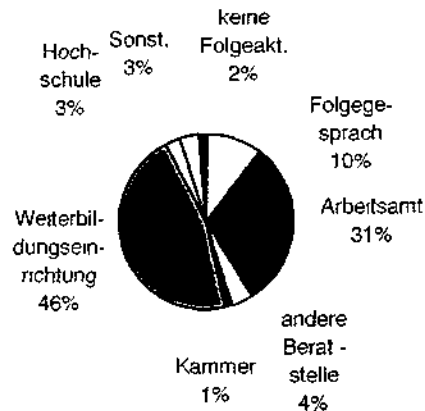


Diagramm 10a: Vereinbarte Folgeaktivitäten 1. Halbjahr 1997



Vereinbarte Folgeaktivitäten

Für die Beurteilung einer Beratung geben die im Gespräch verabredeten Folgeaktivitäten einige wichtige Hinweise. Nach zuvor höheren Anteilen gab es in den letzten Halbjahren nur noch 2-3% Gespräche ohne eine Verabredung nächster Schritte, dieser Wert schwankte in Pritzwalk über die Erhebungszeiträume allerdings um die 10%. Am häufigsten wurde RS von den Stellen empfohlen, sich in der Folge an eine Weiterbildungseinrichtung (meist über 70%) oder an das Arbeitsamt (meist über 50%) zu wenden. Diese beiden Schwerpunkte gelten im wesentlichen für alle Beratungsstellen, allerdings weichen die Anteile z.T. davon ab. So lagen in Pritzwalk die Verweise an das Arbeitsamt in den letzten Halbjahren nur bei etwa 40%, und auch in Leipzig liegen die Anteile in dieser Höhe.

Tabelle 19: Vereinbarte Folgeaktivitäten

Alle Stellen (Angaben in %)	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
keine Folgeaktivitäten	14	10	4	6	8	7	2	3	3
Folgegespräch	18	32	47	23	25	28	26	25	17
Arbeitsamt	55	56	69	66	55	48	55	56	53
andere Beratungs- stelle	2	8	5	3	5	5	5	5	7
Kammer	5	6	5	3	3	3	4	2	2
WB-Einrichtung	47	74	68	81	74	76	83	77	79
Hochschule		6	3	3	5	6	6	4	5
Sonstiges		3	5	5	4	5	2	4	6

Von der Häufigkeit der Verweise bzw. verabredeten Folgeaktivitäten liegt die Verabredung von Folgegesprächen in der Beratungsstelle auf dem zweiten Platz: Sie schwankte über die Halbjahre erheblich und fiel 1/97 auf 17%. Allerdings unterscheiden sich auch die Stellen erheblich: der Anteil der verabredeten Folgegesprächen liegt in Rostock bei 38% in Stralsund bei nur 6%.

Daß Ratsuchende an eine andere Beratungsstelle, die Kammer, oder an eine Hochschule" verwiesen werden, blieb im Durchschnitt aller Stellen anteilmäßig unter 10%, oft sogar unter 5%. Auch bei den einzelnen Stellen finden sich - bis auf eine Ausnahme - nur unbedeutende Abweichungen: In der Universitätsstadt Leipzig verwiesen die Berater häufig um die 20%, zuletzt 15 % der RS an die Hochschule.

Datenbanknutzung

Das Vorhandensein und die Nutzung einer Datenbank mit jeweils aktualisierten Angeboten von Weiterbildungskursen im regionalen Bereich ist ein zusätzliches und fast unentbehrliches Instrument für die Beraterinnen, um dem einzelnen RS einen auf seine Bedürfnisse zugeschnittenen Überblick über die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu verschaffen. Erst eingebettet in Beratungsgespräche entfalten solche elektronischen Hilfen ihren vollen Nutzen, denn sie beraten nicht, sondern liefern dem Nachfrager lediglich einen Überblick über Träger und deren Weiterbildungsangebote.

In über 90% Prozent der Fälle verfügten die Beraterinnen in den Stellen während der letzten Halbjahre über die Datenbank „WISY“, und in der Regel wurde in etwa 80% der Beratungen von ihr Gebrauch gemacht. Die Nutzungsquoten von „WISY“ lagen an den einzelnen Standorten annähernd gleich hoch.

4.2 Drei Beratungsstellen- Entwicklungen und Ergebnisse

Im folgenden werden die drei Beratungsstellen Stralsund, Pritzwalk und Leipzig hinsichtlich einiger Punkte genauer untersucht und beschrieben:

- Entwicklung der Beratungsstelle
- Schwerpunkte und Veränderungen in der Arbeit
- Sozialstatistik der Ratsuchende
- Beratungsschwerpunkte

Hauptziel dabei ist, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Beratungsarbeit anhand dieser Punkte zu verdeutlichen - nicht, einen quantitativen oder qualitativen Vergleich der Stellen im Sinne einer Bewertung oder Evaluation vorzunehmen. Dazu hätte es umfangreicher Untersuchungen und Rückkoppelungen bedurft. Für die einzelnen Stellen kam und kommt es vor allem darauf an, durch Nutzung der Auswertungsergebnisse des BIBB und sonst vorliegender Daten festzustellen, ob die geleistete Arbeit dem selbst formulierten oder vom Träger der Stelle gesetzten Anspruch gerecht geworden ist.

Bei der Auswahl der Beratungsstellen wurden verschiedene Aspekte berücksichtigt:

- o von den Stellen sollten die Dokumentationen der Beratungsarbeit möglichst kontinuierlich vorhanden sein;
- o es sollte sich um Stellen handeln, die von ihren regionalen und strukturellen Bedingungen geeignet sind, die Unterschiedlichkeit der Beratungsarbeit zu verdeutlichen⁷⁸ - unter anderem auch hinsichtlich der Beratungsformen stationär, mobil-stationär oder mobil;
- o die Stellen sollten in unterschiedlichen Bundesländern liegen, um auch die aus diesem Umstand resultierenden Besonderheiten einzubeziehen.

Unter diesen Gesichtspunkten wurden die Stellen Stralsund, Pritzwalk und Leipzig ausgewählt.

Alle drei wurden vom BMBW-Projekt gefördert und haben die Zusammenarbeit mit dem BIBB und die Auswertung ihrer Beratungsdokumentationen von 1. Halbjahr 1993 bis zur Fertigstellung dieser Veröffentlichung aufrechterhalten. Die Stellen repräsentieren unterschiedlich strukturierte Regionen: die Hansestadt Stralsund als Seehafenstadt mit Schiffsbau, Tourismus und Fischerei - aber zugleich mit den vorpommerschen Inseln Rügen und Usedom auch die Situation in einem landwirtschaftlich geprägten Hinterland, Pritzwalk als Beispiel einer strukturschwachen ländlicher Region und Leipzig als

⁷⁸ Regionen sind letztlich unvergleichbar, schreibt G. Schmid und vermerkt dazu: "Darüber hinaus legen internationale Erfahrungen dialogische und prozeßhafte Verfahren der Erfolgskontrolle nahe, um die kontraproduktiven Wirkungen von <Bundesligavergleichen> zu vermeiden." in: Schmid 1996, S. 21.

Dienstleistungsmetropole mit industriellem Umland. Mit den drei Stellen wurden Standorte aus den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen einbezogen.

4.2.1 Weiterbildungsberatungsstelle Stralsund

Entwicklung der Beratungsstelle

Im Oktober 1992 begann die Hansestadt Stralsund mit dem Aufbau der Weiterbildungsberatungsstelle, sie wurde dem Schulverwaltungsamt zugeordnet. Auf Beschluß des Senats der Hansestadt nahmen 12 Mitarbeiterinnen ihre Tätigkeit auf ABM-Basis auf. Im März 1993 war die materielle Basis für die Aufnahme der Beratungstätigkeit geschaffen. Die Einrichtung arbeitete in enger Abstimmung mit der Landesstelle für Weiterbildungsinformation und -beratung in Schwerin.

Die Resonanz ging sehr schnell über die Grenzen Stralsunds hinaus. Es mußte festgestellt werden, daß die größten Probleme in den ländlichen Räumen der Region zu finden waren. Mit der Etablierung der Gesamtdatenbank für das Land Mecklenburg-Vorpommern in der Landesstelle in Schwerin hatte sich das Tätigkeitsfeld des Datenpflegers und Recherche-Personals wesentlich reduziert. Dadurch wurde es möglich, eine Schwerpunktverlagerung dieser Mitarbeiterinnen auf die mobile und mobilstationäre Beratung vorzunehmen, ohne zusätzlich Personalstellen zu beantragen. Die Finanzierung erfolgte über die Bundesanstalt für Arbeit (ABM), das Landesförderprogramm 'Arbeit für Mecklenburg-Vorpommern' (Sachkosten) und das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Starterpaket und Beratungskosten).

Die Beratungsstelle ist in das flächendeckende Beratungssystem der Weiterbildungsinformation und -beratung (WIB) in Mecklenburg-Vorpommern der Landesstelle Schwerin eingebunden. Dort werden die Daten zur Weiterbildung für ganz Mecklenburg-Vorpommern in der Landesdatenbank WISY aktualisiert, basierend auf den Recherchen der verschiedenen Beratungsstellen. Sie enthält z. Z. etwa 9.400 Bildungsangebote für dieses Bundesland.

Die mit viel Resonanz begonnene Arbeit wurde 1994 durch die Reduzierung der im 2. ABM Jahr tätigen Mitarbeiter auf 23 bis 30 Std. pro Woche beeinträchtigt. Mit dem Auslaufen der ABM-Verträge stellte sich die Frage, in welcher Größenordnung die Weiterbildungsberatung in Stralsund weitergeführt werden könnte. 1994 beschloß die Bürgerschaft die Fortführung der Stelle und übernahm drei Mitarbeiterinnen in den kommunalen Stellenplan. Damit erfolgte eine personelle Unterteilung in die 'Kommunale Weiterbildungsberatung der Hansestadt Stralsund' und die 'Regionalstelle Vorpommern' der WIB mit gleichem Sitz. Die Regionalstelle Vorpommern - mobile Beratung - wird über den 'Verein zur Förderung der Weiterbildungsinformation und -beratung e.V.' finanziell abgesichert. Die Personalkosten der drei Beraterinnen der kommunalen WBB wurden 1996 zu je 50% vom Sozialministerium (Land) und von der Kommune getragen. Auf

Grund der angespannten Haushaltssituation in der Hansestadt Stralsund wurde 1997 die Förderung durch das Sozialministerium nach dem Landesprogramm 'Arbeit und Qualifizierung für Mecklenburg-Vorpommern' auf ca. 78% der Gesamtkosten der Maßnahme erhöht. Die Verlängerung der Arbeitsverträge der kommunalen WBB ist von der finanziellen Zuwendung des Landes abhängig. Eine 100%-ige Übernahme seitens der Stadt Stralsund ist unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht möglich. Auch für die Berater/innen der 'Regionalstelle Vorpommern' ist die Zukunft ihrer Arbeit nicht dauerhaft gesichert - ihre Arbeitsverträge des Vereins WIB laufen nur bis Ende 1998.

Ab 1.1.1996 wurde die Kommunale Weiterbildungsberatung dem Amt für Wirtschaft und Kultur, Abteilung Beschäftigungsförderung zugeordnet, sie ist damit noch enger mit der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik und der regionalen Strukturentwicklung verbunden. Auch sonst hat diese veränderte Anbindung Vorteile in der täglichen Arbeit und eine Ausweitung des Aufgabenspektrums mit sich gebracht.

Schwerpunkte und Veränderungen in der Arbeit

Neben der Beratung in der Stralsunder Stelle ist seit Beginn der Arbeit ein Schwerpunkt die Ansprache und Motivierung der ländlichen Bevölkerung im Umland der Stadt. Stralsund zeichnet sich gegenüber den beiden Stellen Pritzwalk und Leipzig dadurch aus, daß ab 1994 die Stelle mobil/stationäre und mobile Beratungen anbietet, wobei zusammen gut 2/3 der RS auf diese Weise beraten werden, d.h. weniger als 1/3 nur stationär in der Hauptstelle in Stralsund.⁷⁹

Den durchgängig höheren Anteil dieser Beratungsformen im Verhältnis zu anderen Stellen verdeutlicht die nachfolgende Tabelle.

Tabelle 20: Beratungsort/-art

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume						
	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
mobile Beratung:							
Stralsund	50	45	31	48	37	37	35
Schwerin		4	0	0	1	—	2
Pritzwalk	0	5	0	—	1	—	0

⁷⁹ Auch westdeutsche Beratungsstellen setzen mobile Beratung mit Erfolg auf dem Lande ein, so z. B. die Weiterbildungsberatungsstelle für Frauen in Itzehoe (Schleswig-Holstein). Im ersten Halbjahr 1997 wurden 14,5% aller Erst- und Folgeberatungen auf diese Weise durchgeführt. „Dies zeigt, daß die mobile Beratung im ländlichen Raum ein wichtiges Angebot für die Frauen ist.“ Aus: 1. Halbjahresbericht 1997 der Beratungsstelle Frau und Beruf für den Kreis Steinberg, S. 1

mobil-stationäre B.:	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Stralsund	13	27	55	34	35	38	40
Rostock	10	40	9	20	11	7	4
Schwerin		16	16	23	23	27	34
Pritzwalk	74	58	56	~	23	56	48
Leipzig	5	3	6	4	20	6	4
-- = es liegen keine Daten vor							

Beide Beratungsformen haben sich in Stralsund seit ihrer Einführung stabilisiert, die deutliche Abnahme der mobilen und Zunahme der mobil-stationären Beratungen im 1. Halbjahr 1995 erklärt sich daraus, daß in diesem Zeitraum die Beratung in auslaufenden AB-Maßnahmen in den Räumlichkeiten der ABM-Träger im Vordergrund stand. In den letzten Halbjahren zeigt sich auch ein leichter Trend zur mobil-stationären auf Kosten der mobilen Beratung, bedingt durch verstärkte Kooperation mit anderen Einrichtungen.

Auswirkungen dieser Beratungsformen zeigen sich bei der Dauer der Beratung: Sie ist relativ kurz, bei etwa 60%, der RS werden nur bis zu 30 Minuten benötigt, während im Durchschnitt aller Stellen nur rund 50% der RS damit auskommen. Generell sind nach Angaben der Stelle die Beratungen im Bus kürzer, z. B. deshalb, weil RS im Bus die Wartenden davor sehen und sich deshalb kurz fassen. Die Beratungsdauer hängt aber auch davon ab, ob RS schon mit ganz bestimmten Vorstellungen die Stelle aufsuchen und gezielte Fragen stellen, die dann meist kurz beantwortet werden können. Solche RS finden sich sowohl unter Arbeitslosen als auch unter Beschäftigten.

Zunächst wurden regelmäßige Beratungszeiten in verschiedenen Ortschaften des Landkreises Stralsund angeboten, z.T. in Zusammenarbeit mit der Stadt Greifswald im 14-Tage-Rhythmus. Diese mobil-stationäre Beratung findet in festen Räumlichkeiten statt, z. B. im Frauentreff, in der Stadtbibliothek, im Arbeitslosenverband und der gewerkschaftlichen Arbeitslosenbetreuung, in der Sucht- und Drogenklinik oder im Aussiedlerheim.

Anfangs verfügte die Weiterbildungsberatung nur über einen mobilen Info-Stand mit Laptop, der auch an Orten mit viel Publikumsverkehr aufgebaut werden konnte. Nachdem der Beratungsstelle vom Sozialministerium drei voll ausgerüstete Info-Busse zur Verfügung gestellt worden waren, konnten auch regelmäßige Sprechzeiten in entlegenen ländlichen Gebieten Vorpommerns und auf den Inseln Rügen und Usedom angeboten werden. Sie sind mit einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit verbunden. Dazu zählt die Vorbereitung der mobilen Einsätze durch Gespräche mit den jeweiligen Amtsleitern und Bürgermeistern, Zusammenarbeit mit Frauenkreisen oder Beschäftigungsgesellschaften, Aushang der Termine und Stellplätze in den einzelnen Orten sowie Veröffentlichung der Tourenpläne in Amtsblättern, in der lokalen Presse, über den Rundfunk und auf der Insel Rügen auch im lokalen Fernsehen.

Die Info-Busse fahren mindestens einmal im Monat in jeden Amtsbereich. In Zusammenarbeit mit ABM-Trägern, Vereinen, dem Landfrauenbund oder dem Christlichen Ju-

genddorfwerk wird auch mobil-stationäre Beratung angeboten. Mit der Zunahme von Projekten verschiedenster Träger werden auf deren Wunsch Gruppen- und Einzelberatungen bei ihnen durchgeführt, die Beratung ist Bestandteil der Maßnahme. Dazu gehört auch das 'Kurssystem gegen Langzeitarbeitslosigkeit', gefördert durch den ESF und das Land Mecklenburg-Vorpommern.

Der hohe Anteil von mobil-stationärer und mobiler Beratung in Stralsund schlägt sich auch in den von den RS genannten Informationsquellen nieder. Wie anderenorts haben sie am häufigsten durch 'Presse, Weiterbildungseinrichtungen, Initiativen/Beratungsstellen' von der Weiterbildungsberatungsstelle erfahren. Jedoch gibt es bei Stralsund in allen Halbjahren einen höheren Anteil RS, die angaben, die Stelle unmittelbar über den Info-Bus der Stelle kennengelernt zu haben. 1/97 betrug dieser Anteil 19%, der entsprechende Stellendurchschnitt lag bei 11%.

Die Öffentlichkeitsarbeit der Stelle beschränkt sich nicht auf regelmäßige Pressearbeit und Kontakte zu vielen Kooperationspartnern. Zur Öffentlichkeitsarbeit gehört auch die regelmäßige und sehr erfolgreiche Präsentation mit Informationen und Beratung auf Messen und Ausstellungen, wie den Bildungsmessen und anderen Großveranstaltungen. Diese Aktivitäten schlagen sich meist in der zweiten Jahreshälfte in einem höheren Anteil derjenigen nieder, die von der Stelle direkt am Informationsstand oder -bus erfahren haben.

Notwendig war 1995 eine Eingrenzung der 'Beratungsarbeit'¹ von Jobclubs und Jobbörsen im Umland, die im Rahmen ihrer Arbeit mit Langzeitarbeitslosen und besonders benachteiligten Bürgern beginnen wollten, auf der Grundlage des Weiterbildungskataloges der WIB zu beraten. Diese Termine werden seitdem gemeinsam abgearbeitet.

Sozialstatistik der Ratsuchenden

Die RS der Beratungsstelle Stralsund weisen hinsichtlich des Geschlechts fast das gleiche Verhältnis auf wie beim Stellendurchschnitt: es überwiegen immer die Frauen, zuletzt (1/97) waren es 62% Frauen zu 38% Männern. Auch beim Alter entsprechen die RS weitgehend dem Stellendurchschnitt, bis auf das 1. Halbjahr 1996. Mit 15% RS über 50 Jahren steht Stralsund an der Spitze mit älteren RS, der Stellendurchschnitt weist nur 12% in diesem Alter auf. Eine Erklärung liegt darin, daß mobil-stationär viel bei Trägern von ABM und dem Kurssystem gegen Langzeitarbeitslosigkeit beraten wird und daß dort häufig der ältere Personenkreis anzutreffen ist.

Mit einem etwas geringeren Anteil Lediger und einem höheren Anteil Verheirateter unterscheidet sich die Klientel in Stralsund fast immer etwas vom Stellendurchschnitt, doch im zeitlichen Verlauf liegen die Werte nicht weit voneinander entfernt. In der Regel waren hier etwas mehr als 60% der RS verheiratet, zuletzt 61% (1/97), im Durchschnitt aller Stellen betrug der Anteil 1/97 56%.

Die RS mit einfachen Schulabschlüssen liegen oft etwas über dem Stellendurchschnitt, wie auch die Zahlen für 1/97 zeigen: Einen Abschluß der Klassen 8/9 haben 8% (Durchschnitt 6%), beim Abitur bzw. Abitur mit Berufsausbildung liegen die Anteile jedoch durchgängig darunter (zuletzt: 14% der RS, Durchschnitt 18%).

Tabelle 21: Schulabschlüsse der Ratsuchenden

Kategorie,WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Schulabschluß									
POS Kl. 8-9: Stralsund	8	9	9	8	9	10	11	9	8
Stellenmittelwert	10	7	12	8	7	7	6	7	6
Abitur: Stralsund	11	9	11	9	6	7	15	13	14
Stellenmittelwert	18	17	13	14	13	18	19	19	18

Einen beruflichen Abschluß haben in Stralsund vergleichsweise etwas weniger RS als im Mittel (1/1997: 88% zu 89%). Berufliche Zusatzqualifikationen geben 1/97 18% der RS an, ein dem Stellendurchschnitt entsprechender Wert. Das insgesamt etwas niedrigere Bildungsniveau dürfte mit den Ratsuchenden aus den von Stralsund betreuten ländlichen Regionen Vorpommerns zusammenhängen.

Die Arbeitslosigkeit unter den RS liegt in Stralsund mit 58% im 1. Halbjahr 1997 seit 1 1/2 Jahren über der 50%-Marke. Dazu kommt mit 12% RS in ABM und 4% in befristeten Arbeitsverhältnissen eine verdeckte Arbeitslosigkeit vergleichsweise großen Umfangs. Diese liegt seit langem über dem Stellendurchschnitt (Differenz: 1/97: 14%). Allerdings zeigt sich seit 2/1995 auch in Stralsund ein deutlicher Rückgang der ABM; er ist durch die generellen Mittelkürzungen bedingt, obwohl Vorpommern als strukturschwache Region noch besonders gefördert wird. Es kommt aber - nach Auskunft der Stelle - als Einflußgröße noch die Kreisgebietsreform mit dem erweiterten Beratungsgebiet hinzu.

Tabelle 22: Ratsuchende in ABM/befristeter Arbeit
(verdeckte Arbeitslosigkeit)

Kategorie/WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
ABM/befristete Arbeit									
Stralsund	18	26	21	28	49	33	22	21	16
Stellenmittelwert	19	14	15	20	29	19	14	15	11

Zusammengenommen sind fast 70% der RS dieser Beratungsstelle arbeitslos oder verdeckt ohne Arbeit. Wie die nachfolgende Tabelle Nr. ## deutlich macht, hängt der Anteil arbeitsloser RS mit einer besonders ungünstigen Arbeitsmarktlage in Stralsund und Umgebung zusammen. Auch für das Land Mecklenburg-Vorpommern liegen die Ar-

beitslosenanteile kaum niedriger. Nur der Durchschnitt aller neuen Länder weist einen geringeren Anteil Arbeitsloser aus.

Tabelle 23: Arbeitslosenquoten Stralsund und Umland in %
(Jahresdurchschnittszahlen)

Region	1992	1993	1994	1995	1996
Neue Länder Insgesamt	14,8	15,8	16,0	14,9	16,7
Mecklenburg- Vorpommern	16,8	17,5	17,0	16,1	18,0
Arbeitsamtsbezirk Stralsund	17,7	18,7	17,9	17,5	19,1
Stadt Stralsund	14,1	18,1	17,4	16,8	18,1

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik, lfd. Jahrgänge

In Stralsund sind während aller Erhebungszeiträume weniger RS als im Stellendurchschnitt im erlernten Beruf tätig (1/97: 11% zu 15%), der Unterschied zu Leipzig beträgt sogar 10 %. Ein Zusammenhang dürfte mit den regionalen Besonderheiten bestehen: nach dem Auflösen von Werften, Molkereien, Schlachthöfen und Instandsetzungsbetrieben sind die entsprechenden Berufe nicht mehr gefragt. Die Arbeitnehmer gehen oft weniger qualifizierten Tätigkeiten nach und bemühen sich um Umschulungen oder Fortbildungen.

Kaum eine Stelle scheint eine ähnlich engmaschige und gute Zusammenarbeit mit dem zuständigen Arbeitsamt aufgebaut zu haben wie Stralsund. Dabei hat die Stelle mehrfach dokumentiert, daß das Arbeitsamt die erste Anlaufstelle der Arbeitslosen ist. Dem entspricht, daß in allen Erhebungszeiträumen gut 60% der RS in Stralsund bereits vor dem Besuch der Stelle das Arbeitsamt zu einer Beratung aufgesucht hatten - der Stellendurchschnitt bewegt sich über die Zeiträume meist zwischen 40 und 50%.

Die intensive Beziehung wird u. a. daran deutlich, daß es gemeinsame Veranstaltungen (z. B. Bildungsmessen, 'Tag der Frauen') und seit 1996 zu bestimmten Anlässen Beratungseinsätze auf dem Gelände des Arbeitsamtes Stralsund gibt. Von der Beratungsstelle wurden auch ab 2/94 beständig mehr RS als im Stellendurchschnitt als Folgeaktivität an das Arbeitsamt weiterverwiesen, 1/97 waren es 70% zu 53%. Als jüngster Trend zeichnet sich - nach Auskunft der Beratungsstelle - ab, daß RS sich erst ausführliche Informationen zum Thema FuU in der Beratungsstelle einholen und dann mit gezielten Vorschlägen das Arbeitsamt aufsuchen. Dieses Vorgehen hängt damit zusammen, daß

ABM	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Stralsund	—	—	5	8	36	24	15	13	9
Stellenmittelwert			18	8	20	12	8	9	7

Nach den Beobachtungen der Stelle stieg 1996 die Nachfrage nach berufsbegleitenden Maßnahmen, dabei steht bei den RS der Erhalt des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Auch die Bereitschaft, an selbst zu bezahlenden Kursen teilzunehmen, ist gestiegen - speziell bei jungen Leuten, aber auch bei Arbeitslosen.

Bei den Bereichen beruflicher Bildung gibt es keine auffälligen Unterschiede zum Stellenmittel beim kaufmännisch-verwaltenden Bereich, Gesundheits-, Sozial- Erziehungsbereich oder bei der Datenverarbeitung. Anders sieht es mit dem gewerblich-technischen Bereich aus, er wird von den RS der Stelle Stralsund in allen Erhebungszeiträumen deutlich häufiger als im Durchschnitt aller Stellen besprochen.

Tabelle 25: Bereiche bei Beratungen zur beruflichen Bildung

WBB-Stelle/Kategorie	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
gewerbl. techn. Bereich									
Stralsund	38	40	36	34	48	39	35	33	35
Stellenmittelwert	35	34	40	32	35	27	27	28	30

Der hohe Anteil der Beratungen zu diesem Bereich liegt nach Einschätzung der Stelle daran, daß viele RS hier eine Chance auf dem Arbeitsmarkt sehen - gestützt auch auf Aussagen von Politik und Arbeitsamt und gefördert z. B. durch Existenzgründerprogramme.

Für die RS der Stralsunder Stelle steht bei den Möglichkeiten beruflicher Veränderung seit 2/94 eindeutig das Thema 'Arbeitsplatzsuche' im Vordergrund, 1/97 waren es 53 % - im Stellendurchschnitt aber nur 29 %, die darüber sprachen. Hier schlägt sich bei den RS der hohe Anteil Arbeitsloser in dieser Region nieder.

Tabelle 26: Möglichkeiten beruflicher Veränderung

WBB-Stelle/Kategorie	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Arbeitsplatzsuche									
Stralsund	61	43	33	34	53	39	47	52	53
Stellenmittelwert	55	27	40	25	33	22	26	32	29

In den letzten Halbjahren gab es in Stralsund durchschnittlich bei einem Drittel der RS Barrieren und Probleme hinsichtlich einer Weiterbildung, zuletzt (1/97) bei 37 %. Dazu

zählen vor allem Angebotsdefizite (32 %), Zugangsbarrieren (16 %) und Rahmenbedingungen (12 %). Mit nur geringen Abweichungen entspricht dieses Ergebnis von Stralsund auch dem Stellendurchschnitt.

Von der Beratungsstelle wird als ein Hauptproblem in der Region die fehlende Mobilität der RS angesehen, bedingt u.a. durch eine wenig entwickelte Infrastruktur und schlechte Verkehrsverbindungen. Der Erwerb des Führerscheins und die Benutzung eines PKWs sind für die Empfänger von Arbeitslosengeld oder -hilfe kaum erschwinglich.

Insgesamt schlagen sich in den Ergebnissen von Stralsund die unterschiedlichen Beratungsformen nieder: die vorwiegend stationäre Beratung der kommunalen WBB in der Stadt selbst (etwa ein Drittel der Gespräche) und die mobile und mobil-stationäre Beratung der 'Regionalstelle Vorpommern' in den ländlichen Gebieten des Umfeldes (etwa zwei Drittel). Die Arbeit dort zeigt deutlich die Probleme von WBB in einer strukturschwachen Region. Die Klientel ist - unabhängig von der Form der Beratung - durch einen hohen Anteil Arbeitsloser geprägt, und bei den Beratungsthemen waren, neben Fortbildungen auch Umschulungen lange Zeit von großer Bedeutung.

4.2.2 Weiterbildungsberatungsstelle Pritzwalk - Sitz Prignitz

Entwicklung der Beratungsstelle

Ab März 1993 wurde die Weiterbildungsberatungsstelle in Trägerschaft der Kreisverwaltung Pritzwalk eingerichtet. Sie wurde zunächst dem Amt für Wirtschaftsförderung angegliedert. Ab Dezember 1993 wurde sie der Kreisverwaltung des nach einer Kreisgebietsreform neu geschaffenen Landkreises Prignitz zugeordnet. Pritzwalk liegt im äußersten Norden Brandenburgs.

Die Stelle begann ihre Arbeit ab Mitte 1993 mit einer Leiterin, zwei Beratern und einer Verwaltungskraft. Sie wurden finanziert über ESF-Mittel (Personalkosten Leiterin und Sachkosten), ergänzt durch das Land Brandenburg und durch drei ABM-Stellen, zunächst für ein Jahr und durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (Starterpaket und Beratungskosten). Die zunächst in den Kreisen Pritzwalk, Wittstock, Kyritz und Perleberg begonnene Arbeit wurde durch Festlegung des Ministeriums im September 1993 auf den neugebildeten Landkreis Prignitz beschränkt, die nicht dazu gehörenden Gebiete wurden in der Folgezeit von der LASA-Beratungsstelle Rathenow betreut.

Nach Ablauf des zweiten ABM-Jahres mußten 1995 zwei Berater ausscheiden, die Verwaltungskraft wurde von dem neu gegründeten Verein 'Courage e.V.¹' als Beraterin übernommen. Um Personalstellen zu reduzieren, gab die Kreisverwaltung Prignitz im April 1996 die Trägerschaft der WBB ab, diese wurde in Abstimmung mit dem Ministerium ausgeschrieben und ging nunmehr an die gemeinnützige 'Arbeitsförderungsgesellschaft mbH Pritzwalk'. Für die Ende 1995 ausgeschiedene Leiterin wurde - nach einer

dreimonatigen personellen Zwischenlösung - ab Mai 1996 ein neuer Leiter/Berater zeitlich befristet eingestellt. Damit hatte die Stelle nur noch zwei Mitarbeiter: den Leiter/Berater und eine Beraterin/Sachbearbeiterin. Die Stellen sind ESF-finanziert und durch Zuwendungsbescheide des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) noch bis Ende 1999 abgesichert.

Schwerpunkte und Veränderungen in der Arbeit

Die Arbeit der Beratungsstelle ist auf die Besonderheiten der Region abgestellt: auf die ländliche Struktur des Landkreises Prignitz mit sehr hoher Arbeitslosigkeit und nur beschränkten Bildungsangeboten. Ein Arbeitsschwerpunkt ist - neben dem Beratungsangebot in Pritzwalk - die Beratung der ländlichen Bevölkerung durch regelmäßige Sprechtag in den umliegenden Ortschaften der Region Prignitz. Anfängliche Versuche, mit einem Info-Mobil auf dem Land Beratung durchzuführen, hatten wenig Erfolg. Es zeigten sich Vorbehalte der Bevölkerung, die Ratsuchenden fühlten sich - von anderen beobachtet - im Info-Mobil wie auf einem Präsentierteller. Es wurde deshalb bald zur weniger öffentlichen mobil-stationären Beratung übergegangen. Die Beratungstermine in den Dörfern und Städten wurden durch Plakate oder Flugblattaktionen angekündigt und fanden in unterschiedlichem Rhythmus (zwischen acht Tagen und einem Monat) in festen Räumen statt. Die Festlegung der Tourenpläne und die Aufteilung des Zielgebiets erfolgte in Absprache mit den Beratungsstellen der LASA, so daß eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung in der Prignitz sichergestellt wurde. Zwischen drei Viertel und der Hälfte der RS wurden 1994 bis 1997 mobil-stationär beraten.

Eine weitere Aufgabe der Beratungsstelle war die Beratung und Begleitung von Projekten sowie die Entwicklung eigener Projekte für den zweiten Arbeitsmarkt (z. B. die Prignitzer Bildungs- und Begegnungsstätte), insbesondere für Frauen. Für diese Zielgruppe wurde die Publikation 'Prignitzer Frauenhandbuch' mit Informationen über den Weiterbildungsmarkt, über Multiplikatoren, Initiativen und Beschäftigungsprojekte sowie über die Sozialgesetzgebung herausgegeben.

Vergleichbar mit den LASA-Stellen gehört zum Arbeitsspektrum der WBB Pritzwalk auch die Beratung zur Existenzgründung und die Beratung von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Arbeitsförderungsgesellschaften, vor allem über die für Qualifizierungen wichtigen Förderprogramme des Landes, des Bundes und der Europäischen Union. Die Stelle arbeitet mit der brandenburgischen Landesdatenbank und der Datenbank WISY aus dem BMBW-Projekt. Sie hat Kontakte und Kooperationsbeziehungen zu den benachbarten Beratungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern und bekommt auch für die Datenbank WISY die dortigen aktuellen Weiterbildungsangebote, da diese für viele RS leichter erreichbar sind als z.B. solche in Potsdam oder Berlin.

Sozialstatistik der Ratsuchenden

Die Ergebnisse zur Sozialstatistik der RS und zu den Beratungsschwerpunkten können für die letzten Halbjahre nur vorsichtig interpretiert werden, weil uns für das zweite Halbjahr 1995 keine Daten vorliegen und weil die personellen Veränderungen und Einschränkungen 1/96 deutlicher Auswirkungen hatten - auf die Zahl der durchgeführten Beratungen (beträchtlicher Rückgang) und auf die Dokumentation (z. T. untypische Ergebnisse).

In Pritzwalk liegt der Anteil weiblicher RS in allen Erhebungszeiträumen seit 1/93 etwas über dem Stellendurchschnitt, er pendelt meist um 70% mit einem Höchststand von 75% im 2. Hj. 1996. Beim Alter der RS fällt auf, daß die Gruppe der 20-24jährigen in Pritzwalk anfangs etwas stärker besetzt war als im Durchschnitt aller Stellen, sich zuletzt aber mit 9% (1/97) dem Mittelwert angeglichen hat. Auch bei den 25-29jährigen lag der Prozentsatz häufig über dem aller Stellen, zuletzt fiel der Anteil dieser Gruppe jedoch 3% unter den Durchschnitt von 12%.

Die RS in Pritzwalk unterscheiden sich durch ihre familiäre Situation deutlich vom Durchschnitt aller Stellen: fast in allen Erhebungszeiträumen ist ein höherer Anteil RS verheiratet als im Durchschnitt und hat Kinder unter 18 Jahren im Haushalt. Der Anteil von RS mit mehreren Kindern lag auch lange über dem Stellenmittel, hat sich diesem aber seit 1996 angenähert.

Tabelle 27: Familienstand und Kinder der Ratsuchenden

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
verheiratet									
Pritzwalk	66	64	68	62	65	—	56	66	69
Stellenmittelwert	59	56	65	60	56	58	57	58	56
Kinder unter 18 J.									
Pritzwalk	58	56	53	47	60	~	44	36	34
Stellenmittelwert	40	35	40	31	23	26	29	30	28
mehrere Kinder u. 18									
Pritzwalk	34	33	26	24	25	—	18	11	10
Stellenmittelwert	17	18	20	16	11	13	14	14	14

Besonders klar zeigt sich der Unterschied in der Familiensituation gegenüber den RS in der Großstadt Leipzig: der Anteil der Verheirateten liegt 10-20% unter dem Pritzwalks und auch bei den Kindern im Haushalt verhält es sich entsprechend.

Bei den Schulabschlüssen liegen die RS der Stelle Pritzwalk in allen Halbjahren mit Ausnahme von 1/95 unter den Durchschnittswerten, bedingt durch einen höheren Anteil der Abschlüsse POS bis zur Klasse 8/9 (meist über 12%) und einen geringeren Anteil von Abiturienten (meist um 8%). Hierbei weisen die ratsuchenden Frauen dieser Stelle eine geringere Schulbildung als die Männer auf. Hinsichtlich einer abgeschlossenen Berufsausbildung gibt es keinen deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Der Anteil von rund 90% entspricht auch dem Stellendurchschnitt.

Auch über berufliche Zusatzqualifikationen verfügen die RS in Pritzwalk in geringerem Umfang als im Stellendurchschnitt, sie liegen in den verschiedenen Halbjahren zwischen 5-10% niedriger. Hier schlagen sich - auch nach Auffassung der Beratungsstelle - die etwas anderen Interessenschwerpunkte der Landbevölkerung nieder, die sich vor allem auf Haus, Hof und Garten richten.

Häufiger als im Durchschnitt aller Stellen wurden in Pritzwalk arbeitslose RS beraten. Ihr Anteil lag über die verschiedenen Halbjahre in der Regel über 50%; zuletzt, im 1. Halbjahr 1997, bei 69%. Die hohen Anteile entsprechen der insgesamt starken Arbeitslosigkeit in der ländlichen Region. Die Übersicht zeigt auch, daß in Pritzwalk die langzeitarbeitslosen RS, also diejenigen, die ein Jahr und länger ohne Arbeit sind, in fast allen Halbjahren deutlich über dem Stellendurchschnitt liegen.

Tabelle 28: Arbeitslosigkeit der Ratsuchenden

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
arbeitslos									
Pritzwalk	74	60	54	49	56	—	56	60	69
Stellenmittelwert	57	49	61	46	38	44	49	51	52
langzeitarbeitslos									
Pritzwalk	17	20	18	11	23	~	20	29	34
Stellenmittelwert	9	9	17	12	8	8	12	16	15

Der Beschäftigungseinbruch infolge der gesellschaftlichen „Wende“ war in der Land- und Forstwirtschaft besonders drastisch. Je nach Berechnungszeitraum nahm die Beschäftigung in diesem Wirtschaftsbereich zwischen 9/1989 und 6/1993 bzw. Sommer 89 bis Ende 1993 um 78,7%⁸⁰ bzw. 75%⁸¹ ab. „Ende 1993 war nur noch ein Fünftel der 1989 in der Landwirtschaft der DDR Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft der neuen Bundesländer tätig“⁸².

80 Vgl. Blien und Hirschenauer 1994, S. 330, Tabelle 4. Zu dieser Entwicklung auf dem Lande vgl. auch: Koch 1996, S. 32 ff.

81 Vgl. Watzek 1994, S. 34.

82 ders...S.34

Direkt auf die Arbeitsmarktregion Pritzwalk bezogen betrug der dortige Beschäftigungsrückgang von 9/89 bis 6/93 46,6%, d.h. Pritzwalk hatte den dritthöchsten Beschäftigungsrückgang aller Arbeitsmarktregionen der neuen Bundesländer⁸³. In der folgenden Übersicht sind einige wichtige Vergleichsdaten aus den amtlichen Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeit für die betrachteten Erhebungszeiträume zusammengestellt.

Tabelle 29: Arbeitslosenquoten Pritzwalk und Umland in %
(Jahresdurchschnittszahlen)

Region	1992	1993	1994	1995	1996
Neue Länder insgesamt	14,8	15,8	16,0	14,9	16,7
Land Brandenburg	14,8	15,3	15,3	14,2	16,2
Arbeitsamtsbezirk Neuruppin	16,9	17,9	17,5	15,4	17,1
Stadt Pritzwalk	17,7	19,6	17,6	15,8	18,5

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik, lfd. Jahrgänge

Neben der offiziellen Arbeitslosigkeit ist noch die durch ABM und befristete Arbeitsverhältnisse gegebene "verdeckte Arbeitslosigkeit" zu berücksichtigen. Das waren meist zwischen 15 - 25%, wobei Pritzwalk keine systematischen Abweichungen vom Stelldurchschnitt aufweist. Im 1. Halbjahr 1997 sind zu den fast 70% Arbeitslosen noch 16% RS in verdeckter Arbeitslosigkeit dazuzurechnen. Der in 1/96 mit 12% geringste Wert aller Halbjahre ist nach Auskunft der Stelle auf die durch Kürzungen im Förderrecht reduzierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zurückzuführen.

Besondere Beachtung verdient bei den Langzeitarbeitslosen unter den RS das Verhältnis der Geschlechter. Hier lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den Frauen im 2. Halbjahr 1996 bei 34%, der Anteil unter den Männern betrug 21%. Im 1. Halbjahr 1997 hat sich die Schere zwischen den Anteilen an Langzeitarbeitslosen unter den Geschlechtern weiter zu Ungunsten der Frauen verschoben, wenngleich auch der Männeranteil zugenommen hat. Unter den Frauen waren es nun 40% der RS, unter den Männern 33%.

⁸³ Vgl. Blien und Hirschenauer, 1994, S. 325

Beratungsschwerpunkte

In Pritzwalk liegen allen Erhebungszeiträumen Informationen zu bzw. Gespräche über Umschulungen an der Spitze der Beratungsthemen, ihr Anteil beträgt meist über 60% und ist deutlich höher als der von Beratungen zur Fortbildung. Mit diesen Werten unterscheidet sich die Stelle deutlich von dem Mittelwert aller anderen: die Gespräche über Umschulungen liegen weit darüber, die zur Fortbildung fast ausnahmslos darunter.

Tabelle 30: Erörterung von Weiterbildungsangeboten

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Umschulung									
Pritzwalk	76	62	66	60	69	~	54	66	56
Stellenmittelwert	53	45	46	46	50	45	41	41	36
Fortbildung									
Pritzwalk	46	49	35	29	28	~	40	40	50
Stellenmittelwert	35	51	43	54	58	55	57	59	60

Diese Ergebnisse entsprechen dem hohen Anteil arbeitsloser RS und dem Wegbrechen der meisten bisherigen Beschäftigungsstrukturen auf dem Lande. Das erforderte in der Mehrzahl der Fälle eine berufliche Neuorientierung. Damit in Einklang steht der relativ hohe Prozentsatz von RS in Pritzwalk, die sich Berufsbilder erläutern lassen.

Von den verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung wird bei Beratungen in Pritzwalk vor allem der gewerblich-technische angesprochen: mit meist um 50% liegt dieser Wert merklich über dem Durchschnitt. Hierzu dürften, nach Einschätzung der Stelle, auch die guten Weiterbildungsangebote dieser Art in der Prignitz beigetragen haben. Die Erörterung von Weiterbildungsmöglichkeiten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich unterscheidet sich nicht so deutlich von dem Mittelwert der anderen Stellen. Auffallend ist der anfangs über mehrere Halbjahre höhere Anteil von Beratungen zur Selbstständigkeit, der aber in den letzten 1 1/2 Jahren stark zurückgegangen ist und im 1. Halbjahr 1997 mit 3% unter dem Durchschnitt von 7% liegt.

Tabelle 31: Bereiche bei Beratungen zur beruflichen Bildung

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
gewerbl.- techn. Bereich									
Pritzwalk	46	54	47	49	48	—	33	48	54
Stellenmittelwert	35	34	40	32	35	27	27	28	30
Selbständigkeit									
Pritzwalk	25	17	14	9	10	—	6	3	3
Stellenmittelwert	4	6	5	5	6	4	5	6	7

Bei den RS in Pritzwalk gibt es in höherem Maße als im Durchschnitt Barrieren und Probleme bei einer Weiterbildung; das sind vor allem 'Zugangsbarrieren' und 'Rahmenbedingungen' aber auch 'persönliche Konflikte/Probleme' sowie 'Lernbarrieren'. Die Ursachen dafür dürften sowohl mit den Bedingungen einer strukturschwachen ländlichen Region zusammenhängen als auch mit der Familiensituation und dem etwas geringeren Bildungsgrad der dortigen RS.

Bei den Folgeaktivitäten nach den Beratungsgesprächen fällt in Pritzwalk der in den ersten Erhebungszeiträumen sehr hohe Anteil von Folgegesprächen auf (z.T. weit über 50%), der dann allmählich abnimmt und sich den Durchschnittswerten annähert. Die Beratungsstelle interpretiert das als ein Stück Überwinden der alten „DDR-Mentalität“, die darauf vertrauen konnte, daß alles geregelt wurde. Die Entwicklung scheint in Richtung auf mehr Selbständigkeit der RS zu gehen. Sie kümmern sich nach der Erstberatung - stärker als in den ersten Erhebungszeiträumen - selbst um die nächsten Schritte.

Bei den anderen Verweisen, vor allem an Weiterbildungseinrichtungen und an das Arbeitsamt, gibt es - abgesehen von dem untypischen Zeitraum 1/96 - keine auffälligen Abweichungen vom Durchschnittswert.

Tabelle 32: Folgeaktivitäten/Verweise

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Folgegespräch									
Pritzwalk	82	97	53	42	23	—	13	28	19
Stellenmittelwert	18	32	47	23	25	28	26	25	17

Als Hauptakzente dieser Weiterbildungsberatungsstelle sind zu nennen: Die Arbeit in Pritzwalk ist durch die speziellen Bedingungen in dieser ländlichen Region geprägt: die sehr hohe Arbeitslosigkeit, die vergleichsweise geringen schulischen Qualifikationen der RS und die stärkeren Barrieren und Probleme bei einer Weiterbildung. Kennzeichnend sind der immer noch hohe Anteil von Umschulungen und die überdurchschnittlich häufigen Beratungen zu Angeboten im gewerblich-technischen Bereich.

4.2.3 Weiterbildungsberatungsstelle Leipzig:

Entwicklung der Beratungsstelle

Die Beratungsstelle wurde ab September 1992 aufgebaut und am 25. Mai 1993 offiziell eröffnet. Ihre Arbeit wurde von der Stadtverordnetenversammlung zunächst befristet bis 31.12.1993 beschlossen und später bis 31.8.1994 verlängert. Die Stelle war anfangs dem Dezernat für Schule und Bildung der Stadt Leipzig zugeordnet. Die Finanzierung der Beratungsstelle erfolgte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (Personal- und Sachkosten), der Bundesanstalt für Arbeit (sechs ABM-Stellen) und des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (Starterpaket und Beratungskosten).

Das Personal bestand von der Stellengründung bis Ende 1993 aus zwei unbefristet Beschäftigten (Leiterin und technischer Leiter) sowie aus sechs ABM-Mitarbeitern auf Vollzeitbasis, davon vier Beraterinnen. Nach dem Auslaufen der Verträge gab es eine dreimonatige Zwangspause, in der notgedrungen auch die Öffentlichkeitsarbeit eingestellt werden mußte. Danach konnte die Arbeit ab Februar 1994 nur noch mit einem amtierenden Leiter und zwei Beraterinnen auf ABM-Basis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von jeweils 25 Stunden fortgesetzt werden. Damit war die Beratungskapazität der Stelle halbiert. Ab 1.1.1994 wurde die Beratungsstelle der Volkshochschule zugeordnet.

Die Weiterbildungsberatungsstelle befindet sich in zentraler Lage und fand viel Anklang bei der Bevölkerung. Sie konnte trotz reduzierter Arbeitszeit der ABM-Mitarbeiter/-innen einen umfangreichen Datenbestand aufbauen (Weiterbildungsdatenbank WISY, über 140 Träger mit mehr als 1.600 Kursangeboten der Region Leipzig), sowie Kontaktnetze zu Trägern und Institutionen knüpfen und eigene Arbeitsschwerpunkte (Weiterbildung für Frauen, behinderte und benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene) verfolgen. Der erste Weiterbildungskatalog für die Stadt Leipzig wurde im August 1993 herausgegeben.

Nach einer Zeit erneuter Unsicherheit über den Fortbestand entschied sich die Stadt Leipzig im August 1994 für die Fortführung der Stelle im Rahmen einer dreiteiligen Finanzierung aus Mitteln des ESF, des Sächsisches Ministerium für Kultus und der Stadt für zunächst drei Jahre. Ab Januar 1995 konnten so zwei Beraterinnen wieder auf Vollzeitbasis beschäftigt werden, allerdings nur bis September 1997. Wiederum war die weitere Zukunft ungewiß, da keine Klarheit über eine Anschlußfinanzierung bestand.

Nach Ende dieses Finanzierungsmodells gab es für die Mitarbeiterinnen nur noch befristete Verträge bis Januar 1998, danach wurde die Weiterbildungsberatung von der Bürgerberatung übernommen und dem Hauptamt zugeordnet. Mit diesem Personal- und Trägerwechsel ergibt sich die auch bei einigen anderen Stellen aufgetretene höchst mißliche Situation, daß speziell qualifiziertes, eingearbeitetes Personal für die Aufgabe „Weiterbildungsberatung“ verloren geht und daß damit auch langfristig aufgebaute Kontakte und Formen der Zusammenarbeit empfindlich gestört werden.

Schwerpunkte und Veränderungen in der Arbeit

Durch die dreimonatige Unterbrechung der Arbeit um die Jahreswende 1993/94, die danach reduzierte Kapazität und die zu dieser Zeit vorgenommene Zuordnung der Stelle zur Volkshochschule ergaben sich Belastungen und Änderungen in der täglichen Arbeit. Positiv wirkte sich die Volkshochschulanbindung auf den Bekanntheitsgrad der Beratungsstelle aus, und es wurden von der Anmeldung auch häufiger Interessenten zur Beratung weitervermittelt.

Ab 1994 zeigt sich eine verstärkte Nachfrage der Klientel nach berufsbegleitender Fortbildung, das betraf oft das Nachholen von Schul- oder Berufsabschlüssen. Die Stelle registrierte, daß insgesamt die Nachfrage nach förderungsfähigen Bildungsmaßnahmen viel größer war als das Angebot - die Träger konnten sich ihre Teilnehmer unter vielen Interessenten auswählen.

Es gab unter den RS mehr Frauen mit qualifizierter Ausbildung, dazu trugen u. a. Entlassungen an der Universität bei. Es kamen auch vermehrt ratsuchende Aussiedler aus den GUS-Staaten zur Beratung (bis 6%). Bei ihnen standen Fragen nach der Anerkennung von Schul- oder Berufsabschlüssen im Vordergrund. Studierende aus den alten Ländern erkundigten sich (oft telefonisch) nach Studienplätzen an Universitäten in den neuen Ländern. Ein anderer Personenkreis, der ab 1995 häufiger in die Beratung kam, waren Jüngere, die sich über den 2. Bildungsweg fortbilden wollten oder sich über berufsbegleitende Fortbildungen informierten, z.B. um Berufsabschlüsse nachzuholen.

Wie auch in anderen Beratungsstellen zeigte sich in Leipzig, daß die Zahl derjenigen anstieg, die auch nach einer Fortbildung oder Umschulung weiterhin arbeitslos blieben.

Ab 1995 spielte bei der Beratung die Frage nach der Qualität der angebotenen Bildungsmaßnahmen eine immer größere Rolle. Hier galt es im Interesse der RS tätig zu werden, deshalb wurden von der Beratungsstelle Kontakte mit der IHK und HWK aufgenommen, um dieses Problem zu diskutieren. 1996 wurde gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik der Universität Leipzig eine Fachtagung „ISO 9000 - Qualität und Qualitätssicherung in der Erwachsenen- und Weiterbildung“ durchgeführt. Die fand ihre Fortsetzung in einem Workshop „Werkstatt Weiterbildung: Qualität gut - Klima schlecht?“

Auch Kontakte und eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Stellen - z.B. dem „Referat für Gleichstellung“ der Stadt Leipzig - wurden ab 1995 wieder möglich, weil

zwei Beraterinnen wieder Vollzeit arbeiteten. Diese Zusammenarbeit war auch deshalb geboten, weil der Bekanntheitsgrad der Stelle erhöht werden sollte. Es zeichnete sich ab, daß Erzieherinnen die Beratung in verstärktem Maße nachfragen würden, weil für sie eine Reduzierung der Arbeitszeit bevorstand. Die Beratungsstelle beteiligte sich deshalb an einer allgemeinen Informationsveranstaltung für diese Personengruppe.

Ab 1996 wurde verstärkt auch außerhalb der Beratungsstelle beraten, z.B. auf der Fraueninformationsbörse in Neuen Rathaus und auf anderen Wochenendveranstaltungen. Einmal im Monat fanden seit dieser Zeit auch Beratungen im Leipziger Erwerbsslo-senzentrum und in Frohburg statt. Wöchentlich alternierend wurden seit dem Herbstse-mester 1996 Beratungen in den beiden Außenstellen der VHS durchgeführt.

Sozialstatistik der Ratsuchenden

Die Klientel der Leipziger Beratungsstelle unterscheidet sich in einigen Punkten von der anderer Stellen. Das betrifft nicht das Geschlecht: hier überwiegen, wie auch sonst, die Frauen mit Anteilen von meist über 60% in allen Erhebungszeiträumen von 1/93 bis 1/97. Aber beim Alter der RS zeigen sich klare Unterschiede zum Durchschnitt aller Stellen: die RS sind deutlich jünger. In der Altersgruppe von 20-24 Jahre liegen die An-teile in allen Halbjahren um etwa 4-9% über dem Stellendurchschnitt, und auch in der nächsten Altersgruppe von 25-29 Jahren ist der Prozentsatz in Leipzig erkennbar höher. Mit den jüngeren RS geht dann auch der über alle Halbjahre höhere Anteil Lediger und Alleinlebender in Leipzig einher.

Tabelle 33: Alter der Ratsuchenden

Kategorie / WBB- Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
20-24 Jahre									
Leipzig	—	20	14	17	15	18	15	13	15
Stellenmittelwert	—	13	10	9	7	9	8	9	9
25-29 Jahre									
Leipzig	—	26	24	23	21	22	21	21	23
Stellenmittelwert	—	23	19	17	15	18	17	15	15

Wahrscheinlich hängt der höhere Anteil Jüngerer in der Beratung mit den Besonderheiten einer Großstadt wie Leipzig zusammen. Viele Jugendliche haben festgestellt, daß es für sie nach ihrer ersten Ausbildung noch weitere Möglichkeiten gibt. Dazu gehö-ren - nach den Erfahrungen der Stelle - diejenigen, die nach ihrer Erstausbildung mer-ken, daß dieser Beruf nicht ihren Vorstellungen entspricht oder keinen Arbeitsplatz bie-tet. Auch jene fallen darunter, die nach einem Zivildienst in einen pflegerischen Beruf

wechseln wollen. Andere RS möchten noch die Fachhochschul- oder Hochschulreife erwerben, um danach zu studieren.

Weiterhin zeigt sich in Leipzig ein beständig über dem Stellendurchschnitt liegender Prozentsatz von RS mit Abitur (5-12% darüber). Entsprechend geringer sind meist RS, mit einem Schulabschluß unterhalb der Klasse 10 vertreten.

Tabelle 34: Schulabschlüsse der Ratsuchenden

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
POS Kl. 8-9									
Leipzig	4	2	2	3	5	4	3	3	2
Stellenmittelwert	10	7	12	8	7	7	6	7	6
Abitur									
Leipzig	29	22	19	23	25	29	27	31	28
Stellenmittelwert	18	17	13	14	13	18	19	19	18

Auch hinsichtlich der vorhandenen Zusatzqualifikationen liegt die Klientel der Leipziger Beratungsstelle über dem Durchschnitt (1/97: 25 %; alle Stellen: 18%). Dazu tragen wahrscheinlich die in stärkerem Maße vertretenen Beschäftigten von Fachschulen und Hochschulen unter den RS bei, die bereits über Zusatzqualifikationen verfügen, aber zugleich erkannt haben, daß sie sich weiterbilden müssen, um sich an ihrem Arbeitsplatz abzusichern. Bei den Leipziger RS haben seit 1/95 durchgängig etwa ein Drittel Weiterbildungserfahrungen - ein Zeichen, daß sie die Notwendigkeit von Weiterqualifizierung erkannt haben. Gleichzeitig ist es bei arbeitslosen RS auch ein Beleg dafür, daß bisherige Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen nicht zur dauerhaften Eingliederung in das Beschäftigungssystem geführt haben und daß erneut Beratungsbedarf besteht.

Auffällig ist in Leipzig der vergleichsweise niedrige Anteil arbeitsloser RS. Im Gegensatz zum Mittelwert aller Stellen und besonders zu Stralsund und Pritzwalk, wo die 50% und 60%-Marke überschritten werden, liegt der Anteil hier zuletzt knapp über 40% und lag davor oft deutlich darunter. Auch der Anteil RS in verdeckter Arbeitslosigkeit (ABM und befristete Arbeit) fällt relativ gering aus, doch ist seit 1995 eine leichte Zunahme zu verzeichnen. Aus Zeitgründen werden keine gezielten Besuche bei ABM-Trägern durchgeführt, wie es z.T. in anderen Orten der Fall ist.

Tabelle 35: Arbeitslosigkeit der Ratsuchenden

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Arbeitslos									
Leipzig	40	42	41	36	33	37	35	41	41
Stellenmittelwert	57	49	61	46	38	44	49	51	52

Der verglichen mit anderen Beratungsstellen relativ geringe Anteil Arbeitsloser unter den RS entspricht auch der auf dem Arbeitsmarkt weniger ausgeprägten Arbeitslosigkeit in Leipzig und der Region im Verhältnis zu den Neuen Ländern insgesamt. Diese Daten zeigt die nachfolgende Tabelle.

Tabelle 36: Arbeitslosenquoten Leipzig und Umland in %
(Jahresdurchschnittszahlen)

Region	1992	1993	1994	1995	1996
Neue Länder insgesamt	14,8	15,8	16,0	14,9	16,7
Land Sachsen	13,6	14,9	15,7	14,4	15,9
Arbeitsamtsbezirk Leipzig	11,1	12,8	13,7	12,2	14,3
Stadt Leipzig	10,3	11,9	12,9	11,7	13,6

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik, lfd. Jahrgänge

Mehr als im Durchschnitt aller Stellen üben RS in Leipzig, eine Tätigkeit im erlernten Beruf aus (1/97: 21%; Alle: 15%). 32% befinden sich in dieser Zeit in 'qualifizierter Arbeit' - gegenüber 23% beim Stellendurchschnitt - und 47% der RS verfügen über ein 'eigenes Arbeitseinkommen'; das sind 9% mehr als im Mittel der Stellen.

Betrachtet man die soziodemografischen Merkmale der RS in Leipzig insgesamt, so kann man sagen: Das schulische, berufliche und Zusatzqualifikatorische Niveau liegt höher als bei den anderen Stellen. Zu den relativ günstigen Bildungsvoraussetzungen kommt noch eine bessere Arbeitsmarktsituation. Der Beschäftigungsgrad unter den RS ist hoch, mehr als die Hälfte aller RS beziehen ein aus eigener Arbeit geschöpftes Einkommen.

Beratungsschwerpunkte

Die RS der Leipziger Beratungsstelle unterscheiden sich von ihren Informationswünschen in verschiedener Hinsicht von denen anderer Stellen. Umschulung wird seit Beginn der Dokumentation deutlich weniger häufig angesprochen (um 25% in den letzten Halbjahren) als im Durchschnitt (um ca. 40%). Das hängt sicher mit der seltener arbeitslosen Klientel zusammen - nach Auskunft der Stelle gibt es aber mehr Umschulungsanfragen als aus der Prozentangabe ersichtlich wird: sie bilden aber wegen fehlender Förderungsaussichten nicht den Hauptgegenstand des Gesprächs.

Die Aufstiegsfortbildung wird hingegen in fast allen Halbjahren in Leipzig stärker als bei anderen Stellen nachgefragt: sie rangiert 1/97 mit 22% sechs Prozentpunkte über dem Vergleichswert (16%).

Tabelle 37: Erörterung von Weiterbildungsangeboten

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
Umschulung									
Leipzig	46	30	34	24	32	33	27	24	27
Stellenmittelwert	53	45	46	46	50	45	41	41	36
Aufstiegsfortbildung									
Leipzig	12	23	24	28	21	20	26	25	22
Stellenmittelwert	12	22	16	16	24	15	19	19	16
Allgemeine WB									
Leipzig	8	24	17	21	28	28	25	29	27
Stellenmittelwert	4	12	5	12	15	12	10	11	12
Fremdsprachen									
Leipzig	2	7	5	5	7	6	11	11	5
Stellenmittelwert	1	4	2	2	2	3	4	3	3

Auch ganz aus dem Rahmen der übrigen Stellen (Durchschnitt meist um 12%) fällt der relativ große Anteil Leipziger RS, der Informationen zur 'allgemeinen Weiterbildung' wünscht: er bewegt sich in den letzten Halbjahren oberhalb von 25%. Hier schlagen sich die vielen Anfragen junger RS nieder: zum Nachholen von Schulabschlüssen, vor allem zum Erwerb der Fachschul- oder allgemeinen Hochschulreife. Auch bei Beratungen zu Fremdsprachen liegt Leipzig in den Erhebungszeiträumen meist mehrere Prozentpunkte über dem Stellendurchschnitt, der selten über 3% steigt.

Weiterhin besteht ein deutlicher Unterschied zwischen Leipzig und den anderen Stellen beim Schwerpunkt 'Beratungen zur beruflichen Bildung'. In Leipzig liegt der Anteil der Gespräche zum 'gewerblich-technischen Bereich' in allen Halbjahren unter dem Durchschnitt aller Stellen, 1/97 ist das Verhältnis 20% zu 30%. Bei der 'Datenverarbeitung' liegt hingegen der Leipziger Anteil in den letzten beiden Halbjahren 8 bzw. 4% über dem Mittelwert von 11 bzw. 12%. Nach den Erfahrungen der Steile hängt das mit den guten Angeboten im Bereich Netzwerke, Internet, Multimedia zusammen und mit den in der 'Medienstadt'¹ Leipzig gut eingeschätzten Zukunftsaussichten in diesem Bereich.

Tabelle 38: Bereiche bei Beratungen zur beruflichen Bildung

Kategorie / WBB-Stelle	Erhebungszeiträume								
	1/93J	2/93	1/94	2/94	1/95	2/95	1/96	2/96	1/97
gewerbl. techn. Bereich									
Leipzig	21	29	23	26	16	19	16	18	20
Stellenmittelwert	35	34	40	32	35	27	27	28	30
Datenverarbeitung									
Leipzig	8	11	12	7	13	16	14	19	16
Stellenmittelwert	7	10	6	6	7	8	8	11	12

Bei dem Erhebungspunkt 'Folgeaktivitäten/Verweis'¹ fallen einige Halbjahreswerte der Leipziger Stelle aus dem Rahmen. Bei Folgegesprächen lagen die Werte dieser Stelle bis 1/96 etwa 20% unter dem Durchschnitt, erst in den letzten beiden Halbjahren hat sich der Wert dem Mittel angeglichen. Von den RS wurden meist nur um die 40% an das Arbeitsamt verwiesen; erheblich weniger (10 -15%) als bei den anderen Stellen. Während der geringere Anteil von Arbeitsamtsverweisen sich daraus erklärt, daß weniger Leipziger RS arbeitslos sind und meist nur dann eine Weiterleitung sinnvoll ist, wird die lange Zeit seltene Vereinbarung von Folgegespräche von der Stelle damit begründet, daß mit den RS in der Beratung bereits alle weiteren Schritte besprochen werden.

Zusammenfassend ergibt sich für die Arbeit der Weiterbildungsberatung in Leipzig folgendes Bild: Durch den höheren Anteil beschäftigter RS werden andere Akzente bei den Beratungen gesetzt als in Stellen mit vielen arbeitslosen RS. Die häufigere Erörterung von Aufstiegsfortbildung, allgemeiner Weiterbildung, Fremdsprachen sowie die etwas anderen Akzente in der beruflichen Bildung markieren die unterschiedlich besetzten Themen bei den Beratungsschwerpunkten.

4.3 Zusammenfassung von Ergebnissen und Auswirkungen der Arbeit

Nach der ausführlichen Darstellung der Gesamtergebnisse aller an der BIBB-Dokumentation beteiligten Stellen und der Arbeiten in Stralsund, Pritzwalk und Leipzig sollen die wichtigsten Ergebnisse noch einmal thesenartig zusammengefaßt werden.

- o Die Akzeptanz der WBB in der Bevölkerung der neuen Länder ist hoch, auch die anfänglichen Vorbehalte in ländlichen Regionen, die sich bei der mobilen und mobil-stationären Form zeigten, haben abgenommen.
- o In den meisten Beratungsstellen hat die Zahl der Ratsuchenden in den Erhebungszeiträumen deutlich zugenommen und sich auf hohem Niveau eingependelt. Auch zeitweilig geschlossene Stellen, wie Leipzig und Erfurt, haben den zwischenzeitlichen Rückgang der Beratungszahlen danach wieder überwunden. Die Beratungszahlen werden allerdings durch die meist reduzierten Personalkapazitäten begrenzt.
- o Als Informationsquellen über die Beratungsmöglichkeit haben die Presse (fast 30%), Initiativen/Beratungsstellen (um 20%) und Weiterbildungseinrichtungen (knapp 20%) die größte Bedeutung, die beiden letztgenannten haben seit 1995 zugelegt. Hierbei gibt es deutliche Stellenunterschiede - sie spiegeln die Öffentlichkeitsarbeit und auch das Verhältnis der Stellen zu anderen Einrichtungen wider. Die Mundpropaganda durch Bekannte brachte fast immer über 10% der Klientel in die Stellen.
- o Seit 1996 hat sich der bis dahin fast konstante Anteil von 2/3 Frauen verringert, er lag im 1. Hj. 97 im Stellendurchschnitt nur noch bei 60%. Rostock machte mit einem deutlich höheren Männeranteil (57%) eine Ausnahme.
- o Die Ratsuchenden waren von ihrer Schul- und Berufsbildung überwiegend gut qualifiziert, nur etwa 1% ohne Abschluß, aber um 60% mit dem Abschluß der 10. Klasse und fast 20% mit dem Abitur. Fast 90% hatten einen beruflichen Abschluß.
- o Mehr als die Hälfte der Beratenen (55%) waren 1/97 im Stellendurchschnitt arbeitslos, es gibt aber deutliche regionale Unterschiede: Pritzwalk und Rostock lagen 1997 mit 69% und 67% arbeitslosen Ratsuchenden deutlich über dem Durchschnitt, Leipzig mit 47% klar darunter. Der Anteil Arbeitsloser war nur zwischen Mitte 1994 und Mitte 1996 auf unter 50% gesunken, dafür gab es in diesen Zeiträumen höhere Anteile ABM-Beschäftigter unter den Ratsuchenden. Der Anteil Langzeitarbeitsloser ist in den letzten Jahren auf 15% angestiegen.
- o Betrachtet man die Beratungsschwerpunkte, so wurde 1997 weiterhin mit 60% zu Fortbildungen beraten, darunter meist zu Anpassungsfortbildungen (knapp 30%). Umschulungen haben von vorher um 45% auf 36% in 1/97 abgenommen. Allgemeine Weiterbildungen lagen weiter bei über 10%. Das Nachholen von

Schulabschlüssen oder der Zugang zu Fachhochschulen oder Hochschulen wurden mit insgesamt 12-13% etwa gleichbleibend häufig besprochen.

- o Bei Gesprächen zur beruflichen Bildung erfaßt die BIBB-Dokumentation die Beratungen nach vier Bereichen - deren Anteile haben sich in den letzten Jahren leicht verändert: der kaufmännisch-verwaltende war 1997 mit 35% weiterhin der stärkste Bereich, es folgte der gewerblich-technische mit 30%; der Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich hat seit 1995 von 32% auf 25% in 1/97 abgenommen, hingegen hat die Datenverarbeitung sich in diesem Zeitraum von 7% auf 12% gesteigert.
- o Bei den Beratungen über Möglichkeiten der beruflichen Veränderung stand die Arbeitsplatzsuche mit rund 30% eindeutig im Vordergrund. Es gab 1997 auch etwas mehr Gespräche über Möglichkeiten einer Selbständigkeit; sie wurden im Stellendurchschnitt mit 7% der Ratsuchenden geführt, in Rostock sogar mit 15%.
- o Bei einem zunehmenden Teil der Ratsuchenden erschwerten Barrieren und Probleme eine Weiterbildungsteilnahme: es fehlten insbesondere passende Angebote -1997 für 39% der Ratsuchenden. Das bedeutet einen deutlichen Anstieg in den Jahren seit 1995 und steht im Einklang mit den Einschränkungen der AFG-geförderten Weiterbildung.
- o Aus der zunehmenden Arbeitslosigkeit und der Resignation vieler Ratsuchenden resultierte eine verstärkte Beratung in Hinblick auf ehrenamtliche Tätigkeiten und sinnvolle Freizeitaktivitäten. Ab 2/1995 wurde in den Gesprächen die Verstärkung persönlicher Interessen häufiger thematisiert: 1/97 im Durchschnitt aller Stellen bei 24% - in deutlich stärkerem Maße noch bei Ratsuchenden in Leipzig und Pritzwalk. An diesen Standorten wurde auch häufiger zu Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung beraten.
- o Durch den Rückgang der AFG-geförderten Bildungsmaßnahmen und die nur noch quartalsweise und kurzfristigen Bestätigung der Maßnahmen wurde die Arbeit der Beratungsstellen deutlich erschwert. Es gibt zunehmende Probleme, für die RS erfolversprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu finden.

Diese Ergebnisthesen (zu allgemeinen Punkten, zur Sozialstatistik der RS und zu den Beratungsschwerpunkten) sollen noch um wesentliche Auswirkungen der Arbeit von Weiterbildungsberatungsstellen in den neuen Bundesländern ergänzt werden. Sie stützen sich - im Gegensatz zu den bisher vorgestellten Daten - nicht auf die BIBB-Dokumentation, sondern sind aus schriftlichen Informationen der Stellen und aus den beiden Sachverständigengesprächen des BIBB abgeleitet.

- o Die *Erhöhung von Transparenz im Weiterbildungsbereich* gehört zu den wichtigsten Leistungen der Beratungsstellen. Fast alle Stellen haben durch die Füh-

rung regionaler Datenbanken einen Überblick über das aktuelle Bildungsangebot und die Bildungsträger geschaffen, z. T. sogar 'Bildungsträgerprofile' entwickeln, und auf dieser Grundlage beraten. Sie haben in der Regel - kürzere oder längere Zeit nach Aufnahme ihrer Arbeit - Veranstaltungsverzeichnisse oder Weiterbildungskataloge publiziert und damit allen Interessierten einen Überblick ermöglicht.

- o Die Beratungsstellen haben durch ihre Informationsmaterialien, durch Beteiligung an Bildungsmessen, Veranstaltungen und Aktionen *Bildungsinformation und Bildungswerbung betrieben* und damit zu Bildung und Weiterbildung motiviert.
- o Durch die Individualberatungen haben die Stellen *Orientierungs- und Entscheidungshilfe in Bildungsfragen* und auch in anderen Lebensbereichen geleistet, wobei nicht im einzelnen verfolgt wurde, wie erfolgreich das war und wieweit die RS ihr Vorgehen später daran ausrichteten.
- o Einzelne Beratungsstellen haben - über die Verwertung der Erkenntnisse aus Einzelgesprächen hinaus - systematische *Bedarfsermittlung im Weiterbildungsbereich* betrieben.
- o Durch *Beratung von Bildungsträgern oder politisch Verantwortlichen* haben die Stellen auf Verbesserung des regionalen Bildungsangebotes hingewirkt und z. B. auf Lücken oder Angebotshäufungen aufmerksam gemacht.
- o Durch Kontakte und Kooperation mit Bildungsträgern, Initiativen und sozialen Einrichtungen sowie mit Bildungsverantwortlichen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung haben die Beratungsstellen zur *Regionalentwicklung beruflicher Weiterbildung* beigetragen.

5 Perspektiven

Weiterbildungsberatung hat sich in den neuen Ländern als ein hilfreicher und notwendiger Bürgerservice und als ein wirksames Instrument zur Entwicklung der Weiterbildung und der regionalen Arbeitsmarktpolitik erwiesen. Die durchgängige Akzeptanz durch die Bürger hat aber nicht in allen ostdeutschen Bundesländern oder Kommunen zu ausreichender politischer Unterstützung und zu einer abgesicherten Finanzierung geführt.

Seit 1996 hat es aufgrund der allgemeinen Sparmaßnahmen deutliche Veränderungen und Reduzierungen gegeben: die Zukunft der verbliebenen Beratungsstellen in Sachsen ist ungewiß, in Sachsen-Anhalt sind 1996 alle Stellen bis auf Magdeburg aufgelöst worden, und wie sich der 1997 eingetretene Trägerwechsel in Thüringen langfristig auswirkt, ist noch nicht einzuschätzen. Kommunale Beratungsstellen, wie Erfurt, Hoyerswerda oder Leipzig waren in starkem Maße von der öffentlichen Finanzkrise oder mangelnder politischer Unterstützung betroffen, und auch die Überführung in andere Trägerschaft hat keine langfristige Absicherung der Tätigkeit bewirken können. Als ein stabilisierendes Element hat sich in Ostdeutschland das dauerhafte politische Engagement und die finanzielle Beteiligung einzelner Länder ausgewirkt: in Brandenburg und in Mecklenburg-Vorpommern gab es kaum Einschränkungen.

Wie sind die weiteren Perspektiven der Weiterbildungsberatung zu beurteilen? Die allgemeine Entwicklung ist durch die starke Diskrepanz zwischen dem steigenden Bedarf an Beratung und der Mittelknappheit öffentlicher Haushalte gekennzeichnet, sie erscheint ähnlich unsicher und vom Engagement einzelner Länder oder Kommunen abhängig, wie in den westlichen Bundesländern. Dort zeichnet sich gerade in Schleswig-Holstein eine deutliche Ausweitung der Stellen ab, auch in Nordrhein-Westfalen haben einige neue Beratungsstellen ihre Arbeit aufgenommen, während in Köln die Beratungskapazitäten reduziert wurden.

Die während der Laufzeit des BMBW-Projektes 1993/94 noch optimistischen Einschätzungen hinsichtlich eines weiteren Ausbaus der Weiterbildungsberatung in den neuen Ländern haben sich mittlerweile eher in das Gegenteil verkehrt: die in diesem Bereich Tätigen und andere Interessierte werden froh sein, wenn es gelingt, den derzeitigen Stand ohne größere Einschnitte in die nächsten Jahre hinüberzuretten. Zwar wird der durch Massenarbeitslosigkeit bedingte gesellschaftliche Druck auch die Notwendigkeit zur Qualifizierung und zur vorangehenden Beratung verstärken, aber daraus kann noch nicht auf eine dauerhafte Stabilisierung oder einen weiteren Ausbau von Beratungsstellen geschlossen werden. Die Erfahrungen aus westdeutschen Beratungsstellen gehen in ähnliche Richtung, dort "erfahren die Beratungsstellen derzeit von Seiten der Bildungsinteressierten einen Nachfrageboom, der mit den bisherigen Mitteln kaum noch zu bewältigen ist. Dem wachsenden Bedürfnis nach Weiterbildung, das sich derzeit sehr stark aus der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit oder dem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes speist, steht eine zunehmende Hilflosigkeit in Bezug auf die Angebotsvielfalt des Weiterbildungsmarktes gegenüber."⁸⁴

⁸⁴ Meyer 1997, S.226

Es soll hier nur an drei Aufgabenfelder der WBB erinnert werden, die für ihre weitere Entwicklung bedeutsam sein dürften und auf die z.T. schon im Rahmen der Sachverständigengespräche (vgl. Kapitel 3) eingegangen wurde. Es sind: die Beteiligung an der Qualitätsdiskussion, die Mitwirkung an der Regionalentwicklung und eine intensive regionale und überregionale Kooperation der Beratungsstellen.

Beteiligung an der Qualitätsdiskussion und Qualitätsausweis der eigenen Arbeit

WBB muß in der sich ausweitenden Diskussion um Kosten und Qualität von Dienstleistungen nicht nur ihren Beitrag zur Qualität von Weiterbildung leisten, sondern auch die Qualität ihrer eigenen Arbeit definieren, überprüfen und sichern. Die Qualitätsdiskussion aus der Wirtschaft hat auch den Dienstleistungsbereich und die Verwaltung erreicht und dort starken Veränderungsdruck erzeugt. Sie kann im Zuge der Einführung neuer Steuerungsmodelle in der öffentlichen Verwaltung und im sozialen Dienstleistungssektor auch zu deutlichen Konsequenzen für die Arbeit von Beratungsstellen führen⁸⁵. Zielperspektiven wie Kundenorientierung, Outputorientierung und verschiedenen Formen des Controlling sind der Weiterbildungsberatung zwar nicht fremd, haben aber in Zeiten leerer Kassen eine andere Tragweite. Dabei geht es einerseits um den Ausweis von Qualität, aber auch um den Nachweis hoher Erfolgsquoten in möglichst quantifizierbarer Art.

Ein dafür genutztes Instrument ist die Evaluation als wissenschaftliche Untersuchung und Bewertung der Arbeit von Weiterbildungsberatung. Die Evaluierung einzelner Beratungsstellen, wie der LASA-Stellen in Brandenburg⁸⁶ und des Vereins „Weiterbildung Hamburg“⁸⁷, ist in diesem Zusammenhang zu sehen. Dabei handelt es sich jeweils um Untersuchungen durch externe sozialwissenschaftliche Institutionen, d.h. um Fremdevaluationen.

Andererseits gab und gibt es in verschiedenen Beratungsstellen Ansätze der Selbstevaluation, die - auch basierend auf der Dokumentation der Beratungen - eine Analyse der Tätigkeit ohne externe Institutionen zum Ziel haben. So wurden z.B. bei KOBRA Berlin und bei der Weiterbildungsberatung Hamburg schon vor einigen Jahren vereinzelt Nachbefragungen von Ratsuchenden durchgeführt⁸⁸, in Hamburg wurde auch die telefonische Beratung unter Qualitätsaspekten evaluiert⁸⁹, und bei den Beratungsstellen 'Frau & Beruf in Schleswig-Holstein wurde seit 1997 ein System zur Selbstevaluation über mehrere Analyse- und Handlungsstufen eingeführt⁹⁰. Allerdings ist bei diesen Formen zu berücksichtigen, daß es sich um sozialwissenschaftlich gestützte Selbstevaluationen handelt, bei der die Stellen meist durch interne oder externe Experten/-innen in ihren Aktivitäten unterstützt werden.

⁸⁵ Vgl. Esser 1996 und Meyer 1998

⁸⁶ Vgl. Zwick und Seibert 1998

⁸⁷ Vgl. Meyer 1997 sowie Universität Hamburg 1996

⁸⁸ Vgl. KOBRA 1991, S. 80 ff. sowie Kasperek und Koop 1991, S.128 ff.

⁸⁹ Vgl. Beuck 1998

⁹⁰ Vgl. Frerks 1998

Auch bei dem schon beschriebenen Dokumentations- und Evaluationssystem des BIBB für die ostdeutschen Beratungsstellen handelt es sich um eine extern gestützte Selbstevaluation des Aufgabenbereiches „Individualberatung“. Das BIBB hat die Instrumente bereitgestellt und lieferte die aufbereiteten Daten für die Evaluation. Sie wurden vor Ort mit den stellenspezifischen Zielsetzungen oder Vorgaben verglichen und konnten auch der Qualitätssicherung und -Verbesserung dienen.

Weiterhin wurden in den Jahren 1997/99 im Rahmen einer Arbeitsgruppe, an der vorwiegend norddeutscher Beratungsstellen und das Bundesinstitut beteiligt waren, Qualitätskriterien für die Weiterbildungsberatung formuliert. Sie wurden auf der Fachtagung 1999 des Deutschen Städtetages zur Diskussion gestellt und sollen dabei helfen, einheitliche Mindestanforderungen an die Qualität von Weiterbildungsberatung bundesweit durchzusetzen und ein einheitliches Raster für deren Konkretisierung durch die einzelnen Stellen einzuführen.

Mitwirkung an der Regionalentwicklung

WBB sollte nicht nur die enge Perspektive auf die Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Ratsuchenden haben, denn sie hat sich vor allem dort gut stabilisiert, wo sie sich auch Aufgaben der regionalen Entwicklung und Vernetzung von Aktivitäten der an der Weiterbildung Beteiligten widmet. Die aktive Unterstützung bei der Umsetzung von Landesprogrammen, wie in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, und eine enge Verzahnung mit den Ämtern für Wirtschaftsförderung haben dazu beigetragen, WBB als Bürgerservice abzusichern.

Viele Beratungsstellen sind bereits in Netzwerke von Kooperationsbeziehungen zu den regionalen Akteuren, wie kommunalen Einrichtungen, Bildungsträgern, Verbänden, Initiativen, Kammern u.a. eingebunden, andere Stellen bemühen sich darum, solche Beziehungen aufzubauen und Kooperationsnetze ins Leben zu rufen. Hier hat Weiterbildungsberatung aufgrund ihrer Kompetenz und Trägerneutralität gute Aussichten, als moderierende und ausgleichende Instanz tätig zu werden.

Ebenso wie Weiterbildungseinrichtungen sich zunehmend an den Bedürfnissen der Betrieben orientieren, um die Arbeitsmarktchancen ihrer Absolventen nachhaltig zu verbessern, sollte die WBB ihre betrieblichen Kontakte verstärken, um einerseits Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Belegschaft zu beraten und andererseits einzelne RS auch zuverlässiger über die regionalen Arbeitsmarktaussichten nach geplanten Weiterbildungen informieren zu können. So wird z.B. in dem Evaluationsbericht der LASA-Stellen in Brandenburg auch empfohlen, ein stärkeres Augenmerk auf Kontakte der Beratungsstellen mit kleinen und mittleren Unternehmen zu legen⁹¹.

⁹¹ Vgl. Zwick und Seibert 1998

Kooperation der Beratungsstellen untereinander

Ein Ansatzpunkt zur Stärkung und weiteren Entwicklung der WBB ist eine überregionale Kooperation der Stellen. Ein Beispiel dafür sind die im Rahmen des BMBW-Projektes 1994 entstandenen drei überregionalen Arbeitsgruppen 'Fortbildung für Bildungs- und Weiterbildungsberater/-innen', 'Öffentlichkeitsarbeit/Bildungswerbung'¹ und 'Datenbanken'¹. Sie haben auch nach dem Auslaufen des Projektes noch gearbeitet und z. B. 1995 ihre Ergebnisse auf der Fachtagung in Köln vorgestellt.

Als regelmäßiges bundesweites Forum für Information und Erfahrungsaustausch hat die jährliche Fachtagung 'kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung' unter dem Dach des deutschen Städtetages in Köln eine zentrale Funktion. Die Ergebnisdokumentationen spiegeln in den behandelten Themen die zunehmenden Herausforderungen und Schwierigkeiten für Beratungsstellen wieder und die Notwendigkeit, sich auf die erschwerten finanziellen und politischen Bedingungen einzustellen⁹².

Für die ostdeutschen Beratungsstellen bietet der auf ihren Wunsch 1995 gegründete 'Arbeitskreis Bildungs- und Weiterbildungsberatung' beim deutschen Städtetag eine zusätzliche Möglichkeit des Austauschs und der Abstimmung⁹³. Die jährlichen Sitzungen in Berlin befassen sich vorzugsweise mit den Anliegen und Problemen der Stellen in den neuen Bundesländern. Zwischenzeitlich wird in Arbeitsgruppen an für die Beratungsstellen wichtigen Themen gearbeitet: 1996 wurde eine Empfehlung zu einem Anforderungsprofil für Bildungs- und Weiterbildungsberater/-innen erstellt und 1999 wurden von der AG 'Qualitätsmanagement in der Weiterbildungsberatung' Qualitätskriterien für die Weiterbildungsberatung erarbeitet. Auch zu anderen Themen gemeinsamen Interesses gab es überregionale Kooperationen verschiedener Beratungsstellen, z.B. zu Fragen der mobilen Beratung.

Ungeachtet der zunehmenden Bedeutung der genannten Arbeitsfelder bleibt der Hauptauftrag der Beratungsstellen die Information und Beratung einzelner Bürgerinnen und Bürger - vor allem zu Fragen der Weiterbildung, aber nicht nur eng begrenzt darauf. Die Erfahrungen vieler Stellen haben gezeigt, daß sich aus den Lebensumständen der RS oft Problem ergeben, die nicht durch Weiterbildung gelöst werden können, für deren Bearbeitung aber die Weiterbildungsberatung wichtige Informationen und Hinweise liefern kann. Wenn RS solche Fragen zur Sprache bringen, dann sind die Beraterinnen und Berater gefordert, auch für diese Schwierigkeiten erste Schritte zur Lösung aufzuzeigen, besonders dann, wenn es in der jeweiligen Region keine Einrichtungen gibt, die speziell für solche Probleme Hilfen anbieten. Eine ganzheitliche Auffassung des Beratungsauftrages schließt auch solche Leistungen ein - das entspricht den Bedürfnissen nicht weniger RS und zugleich dem Selbstverständnis der meisten Beraterinnen und Berater.

⁹² Vgl. Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen ab 1992

⁹³ In diesem Arbeitskreis und einzelnen Arbeitsgruppen war das Bundesinstitut als ständiger Gast vertreten, ebenso wie auf den Fachtagungen in Köln.

Die schwierige Einschätzung beruflicher Absicherungs- oder Entwicklungsmöglichkeiten und die Unsicherheit in den persönlichen Lebensumständen erfordern von den Einzelnen viel Initiative und selbständige Entscheidungen. Dazu brauchen sie eine möglichst umfassende und zuverlässige Informationsgrundlage - Weiterbildungsberatung will und kann auch künftig dabei helfen, sie zu schaffen.

Literatur

- Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG) in: Bundesgesetzblatt Jg. 1997, Teil I, Nr.20 vom 27.3.1997 (zwischenzeitlich als „Arbeitsförderungsrecht Sozialgesetzbuch III“ veröffentlicht. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1998)
- Arbeitskreis 'Bildungs- und Weiterbildungsberatung beim Städtetag NW: Positionspapier 'Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung' sowie Papier 'Bildungs- und Weiterbildungsberatung als kommunale Dienstleistung'. In: Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung - Aufgaben und Perspektiven - Dokumentation der 3. Fachtagung beim Deutschen Städtetag 1994 in Köln. Vervielfältigtes Manuskript, Köln 1994; Anhänge 5.1 und 5.2
- Arbeitskreis Strukturplan Weiterbildung: Strukturplan für den Aufbau des öffentlichen Weiterbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland. Köln 1975
- Balli, Christel und Storm, Uwe: Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung - ein Beitrag zur Klärung von Begriffen und Strukturen in der Bildungsberatung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Nr. 5/1992, S. 26 - 32
- Bauer, Gertrud: "Weiterbildungsberatung". In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1991, S. 375-384
- Beruf, Entwicklung, Arbeit (BEA) Beratung für Frauen: Jahresbericht 1995 verfaßt von: Bürger/ Nielsen/ Schneider, Itzehoe 1995
- Beruf, Entwicklung, Arbeit (BEA) Beratung für Frauen: 1. Halbjahresbericht 1997 der Beratungsstelle Frau und Beruf für den Kreis Steinberg, Itzhoe 1997
- Beuck, Regina: Weiterbildungsberatung - Qualität und Wirkung. Wissenschaftliche Hausarbeit am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg. Hamburg 1998
- Bildungsberatung und Bildungswerbung der Stadt Köln (Hrsg.): Projektzeitung - Zeitschrift für Weiterbildungsberatung. Ausgabe 1, Juni 1993; Ausgabe 2, Dezember 1993; Ausgabe 3, April 1994. Der Oberstadtdirektor, Stadt Köln 1993-94
- Blien, Uwe und Hirschenauer, Franziska: "Die Entwicklung regionaler Disparitäten in Ostdeutschland". In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 4/1994, S. 323 - 335
- BMBW-Modellprojekt „Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsdatenbanken in Bildungsberatungsstellen in den neuen Bundesländern“. Zitiert nach Plum und Horak 1993, S. 100
- Braun, J. und 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
- Brinkmann, Chr.: Berufliche Weiterbildung in der Region. Neue Ansätze zur Verzahnung von Arbeitsförderung und Strukturpolitik in den neuen Bundesländern. In: Informa-

- tionen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Nr. 3 1994, S. 117-130
- Bujok, E. u. a.: Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen. Schlußbericht. Auswertung des Modellversuchs im Auftrag des Bundesministeriums für Frauen und Jugend. Manuskript. Infratest Sozialforschung, München 1994
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): ANBA Sondernummer 'Arbeitsmarkt 1993', Nürnberg 1993
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): ANBA Sondernummer 'Arbeitsmarkt 1995', Nürnberg 1996
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): ANBA Sondernummer 'Arbeitsmarkt 1996', Nürnberg 1997
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung (erscheint jährlich als Beilage zur ANBA), Nürnberg 1992 ff.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nürnberg, Heft 12, 1997
- Bundesinstitut für Berufsbildung und Staatliche Zentralstelle für den Fernunterricht (ZFU) (Hrsg.): Ratgeber für den Fernunterricht 98. Berlin und Köln 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung. Berlin und Bonn 1991
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung - Empfehlungen des Hauptausschusses zur Lern- und Problemlösungsberatung von Lernenden in der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesanzeiger Nr. 100/1991 sowie in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1991, S. 36-40
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Helle, Rainer: Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung, in: Fachinformationen zur beruflichen Bildung, Heft 4: Work-shop - Weiterbildung, Information und Beratung, hrsg. von Horst Kramer, Berlin und Köln 1990, S. 19-28
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung 1991, Reihe Bildung-Wissenschaft-Aktuell 12/92, Bonn 1992
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VI, Bonn 1996
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Berufsbildungsbericht, Bad Honnef, 1995 - 1998 (erscheint jährlich, darin im Abschnitt „Berufliche Weiterbildung“ ein Kapitel zur Weiterbildungsberatung)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Bericht "Berufliche Weiterbildung" vom April 1988
- Buttler, F.: Berufliche Weiterbildung als öffentliche Aufgabe. In: MittAB 1/1994, S. 33-42

- Damm-Rüger, Sigrid: Frauenerwerbstätigkeit und Frauenausbildung in den alten und neuen Bundesländern. Bisherige Entwicklung und Perspektiven. In: BWP, Heft 22, 1993, S. 3-7.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970
- Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung - Aufgaben und Perspektiven - Dokumentationen der jährlichen Fachtagungen beim Deutschen Städtetag in Köln. Vervielfältigte Manuskripte, Köln ab 1992
- Döring, O.: Bedeutung unterstützender Strukturen in der Weiterbildung. In: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt. Heft 2/94, S. 12-24
- Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt 1993-1997
- Fachgruppe Kommunale Weiterbildung (Hrsg.): Ergebnisse des Modellversuchs "Unterstützung des Aufbaus und der Entwicklung kommunaler Weiterbildungsberatung mit integrierter Weiterbildungsdatenbank durch eine Fachgruppe beim Landesverband der Volkshochschulen Sachsen-Anhalt e.V. als kommunalen Fachverband". Unveröffentlichtes Manuskript, Magdeburg 1996
- Faulstich, Peter: Neue Aufgaben der Bildungs- und Weiterbildungsberatung. In: Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung Dokumentation der 2. Fachtagung beim Deutschen Städtetag 1992 in Köln. Vervielfältigtes Manuskript, Köln 1992
- Faulstich, Peter u.a.: Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das hessische Modell. Weinheim 1991
- Frerks, Katja: Erfolgskontrolle durch Selbstevaluation. Umsetzungen und Erfahrungen - Ein Praxisbericht. Vervielfältigtes Manuskript, LAG Frau & Beruf, Schleswig-Holstein, Neumünster 1998
- Frister, Siegfried, Liljeberg, Holger und Winkler, Gunnar: Arbeitslosenreport 1996, Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V. / Unabhängiges Meinungsforschungsinstitut INFO GmbH, Berlin 1996
- Fritsche, H., Groß, J. u. Völkel, B.: Beratung im Bereich der Beschäftigungsförderung. Bestandsaufnahme und Ansätze einer Wertung. IAB-Werkstattbericht Nr. 12 vom 1.7.1993
- Gonon, Philipp (Hrsg.): Evaluation in der Berufsbildung. Verlag für Berufsbildung, Saarländer AG, Aarau 1992
- Harke, Dietrich: Dokumentation und Analyse von Beratungsgesprächen - Qualitätsaspekte von Weiterbildungsberatung. In: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt, Heft 4/1994, S. 27-33
- Harke, Dietrich und Krüger, Heinrich: Akzente der Weiterbildungsberatung in den ost-deutschen Bundesländern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/1995, S. 29-35

- Harke, Dietrich und Sauter, Edgar: Festlegung und Sicherung der Qualität beruflicher Bildungsmaßnahmen. Vervielfältigtes Manuskript. Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin 1989
- Haubrock, Alexander: Entscheidungsunterstützung in der Weiterbildungsberatung. Konstruktion eines Beratungssystems zur Weiterbildungsberatung. Waxmann, Münster/new York 1992
- Heiner, Maja (Hrsg.): Selbstevaluation in der sozialen Arbeit. Fallbeispiele zur Dokumentation und Reflexion beruflichen Handelns. Lambertus, Freiburg i.Br., 1988
- Heiner, Maja (Hrsg.): Qualitätsentwicklung durch Evaluation. Lambertus, Freiburg i.Br., 1996
- isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH: Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale der Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg. Hrsg: Land Brandenburg; Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen; Potsdam 1998
- Kasperek, Peter: Kurzgutachten zur Weiterbildungsberatung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. 1994, unveröffentlicht
- Kasperek, Peter und Koop, Werner: Abschlußbericht zum Projekt 'Beratungsleistungen in der Weiterbildungsberatung'. Unveröffentlichter Bericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1991
- Kejcz, Yvonne: Weiterbildungsberatung - Probleme und Modelle. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft. Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung e. V., AfeB, Heidelberg 1988
- Klevenow, Uta u. a. : Projekt W 0705.00 "Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Weiterbildungsdatenbank in den neuen Bundesländern". Vervielfältigter Schlußbericht des BMBW-Projekts. Bildungsberatung und Bildungswerbung, Der Oberstadtdirektor, Stadt Köln 1994
- KOBRA - Koordinierung- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen (Hrsg.): Bericht über die Arbeit für den Zeitraum vom 1.4.1990 - 30.3.1991. Unveröffentlichter Bericht. Berlin 1991
- KOBRA - Koordinierung- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen (Hrsg.): Informationsprospekt, Berlin 1992
- KOBRA - Koordinierung- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen (Hrsg.): Weiterbildungsberatung - Möglichkeiten und Grenzen. KOBRA-Werkstatt-papiere zur Frauenförderung Nr. 4. Vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1994
- KOBRA - Koordinierung- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen (Hrsg.): Weiterbildungsberatung 1989/90-1994; Eine vergleichende Auswertung von Beratungsgesprächen. KOBRA-Werkstatt-papiere zur Frauenförderung Nr. 10. Vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1995

- KOBRA - Koordinierung- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen (Hrsg.): Jahresbericht 1996, Band I - Kobra in Zahlen und Band II - Textband. Vervielfältigtes Manuskript Berlin 1997
- Koch, Christiane: "Die problematische Situation von Landfrauen in den neuen Bundesländern - Analysen, Ansätze, Lösungsvorschläge". In BWP Heft 4/1996, S. 32 - 36
- Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung: KGST-Gutachten. Volkshochschule, München 1973
- Koop, Werner; Schröder, Bernd und Zander, Rainer: Abschlußbericht zum Projekt "Evaluation von Beratungsgesprächen" durchgeführt im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung. Unveröffentlichtes Manuskript. Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1994
- Krüger, Wolfgang: Beratung in der Weiterbildung. Schöningh, Paderborn usw. 1978
- Kuwan, Helmut: "Motivationen zur Weiterbildung"- Ergebnisse einer Befragung in den neuen Ländern. Reihe Bildung-Wissenschaft-Aktuell 2/91, Hrsg: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1991.
- Landesstelle für Weiterbildungsinformation und -beratung (Hrsg.): Zu Fragen der Weiterbildungsinformation und Beratung in Mecklenburg-Vorpommern unter den Bedingungen des Strukturwandels. - Schweriner Modell. Vervielfältigtes Manuskript. Schwerin 1993
- LASA, Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg (Hrsg.): Protokolle zweier Workshops zur "Mobilen Beratung". Vervielfältigtes Manuskript. Potsdam 1994
- LASA, Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg (Hrsg.): Konzeption zum Leistungsprofil der Informations- und Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung (I&B). Vervielfältigtes Manuskript. Potsdam 1997
- Lennemann, Gerd: Kurzgutachten zur Weiterbildungsberatung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. 1994, unveröffentlicht
- Liertz, Vanessa: Für ostdeutsche Frauen ist der Job eher ein Wert an sich. In: Der Tagesspiegel - Unabhängige Berliner Morgenzeitung. Ausgabe vom 7.1.1998
- lift - Beratungsstelle für berufliche Weiterbildung (Hrsg.): Sachstandsberichte 1996 und 1997. Unveröffentlichte Papiere
- Meyer, Katharina: Das Hamburger Modell: Weiterbildung mit Gütesiegel. - Orientierung und Schutz für Kursteilnehmer/-innen wie Veranstalter -. In: Projektzeitung - Zeitschrift für Weiterbildungsberatung. Ausgabe 3. Bildungsberatung und Bildungswerbung der Stadt Köln, September 1994, S. 8-10
- Meyer, Katharina: Kurzgutachten zur Weiterbildungsberatung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. 1994, unveröffentlicht
- Meyer, Katharina: Jahresbericht 1995 der Beratungsstelle für Weiterbildung des Weiterbildung Hamburg e.V., Vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1996

- Meyer, Katharina: Jahresabschlußbericht 1996 der Abteilung Weiterbildungsberatung des Weiterbildung Hamburg e.V., Vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1997
- Meyer, Katharina: Weiterbildungsberatung - Aktuelle Aufgaben und Probleme. In: Hessische Blätter für Volksbildung - Dienstleistungen für die Erwachsenenbildung. Heft 3/1997, S. 224-233
- Meyer, Katharina: Die Neuen Steuerungsmodelle im sozialen Dienstleistungssektor. - Aspekte eines Paradigmenwechsels aus der Sicht der Praxis. In: Soziale Arbeit; 1/1998; S. 22-27
- Pfeiffer, Barbara: Erwerbsbeteiligung und Stille Reserve ostdeutscher Frauen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung (MittAB), Heft 1, Nürnberg 1996, S. 117-137
- Plum, Wolfgang und Horak, Peter: "Weiterbildung: Information und Beratung in den neuen Bundesländern". In: Grundlagen der Weiterbildung, Heft 4/1993, S. 100-105
- Sachverständigenrat Bildung: Ein neues Leitbild für das Bildungssystem - Elemente einer künftigen Berufsbildung. Diskussionspapiere Nr. 2. Hans Böckler Stiftung Düsseldorf 1998
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1991/92. Dt. Bundestag, Drucksache 12/1618
 ders.: Jahresgutachten 1993/94. Dt. Bundestag, Drucksache 12/6170
 ders.: Jahresgutachten 1994/95. Dt. Bundestag, Drucksache 13/26
 ders.: Jahresgutachten 1996/97. Dt. Bundestag, Drucksache 13/6200
 ders.: Jahresgutachten 1997/98. Dt. Bundestag, Drucksache 13/9090
- Sauer, J.: Regionalisierung als Strukturprinzip. In QUEM-Bulletin, 4/1994, S. 1-2
- Sauter, Edgar (1994a): Der regionale Ansatz liegt im Trend. Veränderte Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung in der Diskussion. In: QUEM-Bulletin, 5/1994, S. 1-4
- Sauter, Edgar (1994b): Qualitätssicherung und Teilnehmerschutz in der Weiterbildung. In: Handbuch Personalentwicklung und Training, Verlag deutscher Wirtschaftsdienst, Köln 1994, Loseblattsammlung, Kap. 4.1.4.0
- Sauter, Edgar (1994c): Regionalisierung der beruflichen Weiterbildung. Steuerungsprobleme beruflicher Weiterbildung in der Verknüpfung unterschiedlicher Handlungsebenen. In: Dobischat, R. und Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin 1995, S. 71-89
- Schiersmann, Christiane: Weiterbildungsberatung im regionalen Bezugsfeld - Eine Analyse von Kooperationsstrukturen. CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Berlin 1993
- Schicke, Hildegard: Selbstevaluation in der Weiterbildung/Frauenbildung. Bericht über die Ergebnisse einer Recherche bei Weiterbildungsträgern, Förderinstitutionen und

- fachpolitischen Einrichtungen zur Selbstevaluation als Instrument der Qualitätssicherung. KOBRA Werkstattreihe: Materialien zur Frauenförderung. Berlin 1997
- Schmid, Günther: Reform der Arbeitsmarktpolitik, discussion paper des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB), Juli 1996
- Schulz, Barb-Ursula: Kurzgutachten zur Weiterbildungsberatung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. 1994, unveröffentlicht
- Seidewitz, Walter: Kurzgutachten zur Weiterbildungsberatung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. 1994, unveröffentlicht
- Stadt Köln, Der Oberstadtdirektor, Bildungsberatung und Bildungswerbung (Hrsg.): Weiterbildungsberatungsstellen in öffentlicher Verantwortung - Praktischer Leitfaden. Vervielfältigter Bericht, Köln 1994
- Stadt Köln (Hrsg.): Bürgernahe Bildungsplanung - Kölner Studie zur Bedarfsermittlung in der Weiterbildung (Untersuchung v. 1995/96) Köln, o.J.
- Stiftung Berufliche Bildung/Arbeitslosenbildungswerk (Hrsg.): Weiterbildungsberatung ein Stück voranbringen. Dokumentation der Fachtagung Weiterbildungsberatung in Hamburg vom 10.12.1987. Vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1988
- UNESCO-Konferenzbericht 1: 3. Weltkonferenz über Erwachsenenbildung - Tokio 1972. Pullach/München 1973
- Universität Hamburg, Lehrstuhl für Erwachsenenbildung: Projekt: „Erarbeitung von Instrumente der externen und internen Erfolgskontrolle des Vereins Weiterbildung Hamburg e.V.“ Vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1996
- Vogel, Berthold: Arbeitslosigkeits Erfahrungen im ostdeutschen Transformationsprozeß. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Mitteilungen Nr. 24/1996, S. 29-33
- Vogel, B. und Kronauer, M: Regionale Arbeitsmarktentwicklung und Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland. In: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) Mitteilungen, Nr.21/1994, S. 77-97
- Voß, Susanne: Kurzgutachten zur Weiterbildungsberatung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. 1994, unveröffentlicht
- Voß, Susanne(1996a): Information und Beratung für berufliche Weiterbildung durch die LASA - Strukturen und Entwicklungen im Land Brandenburg. In: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt. Heft 1/1996, S. 7-15
- Voß, Susanne (1996b) : Arbeit der Informations- und Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung bei der LASA Brandenburg GmbH; Vervielfältigtes Manuskript, Potsdam 1996
- Wählisch, Birgitt: Abschlußbericht des Modellversuchs 'Information und Beratung von Frauen in den neuen Bundesländern zu den geänderten Lebens- und Arbeitsbedingungen'. Vervielfältigtes Manuskript, KOBRA, Berlin 1996
- Wanzek, Ute: Weiterbildungsberatung - ein bekanntes Leistungsangebot für Bürger und Institutionen im Land Sachsen-Anhalt. Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsbe-

- ratung - neue Leistungen für die Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt. In: Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt. Heft 1/94, S. 6-11
- Wanzek, U.: Kurzgutachten zur Weiterbildungsberatung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. 1994, unveröffentlicht
- Watzek, Hans: "Zur Entwicklung der Landwirtschaft in Ostdeutschland". In: MEMO-FORUM Zirkular der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik Nr. 22, Bremen 1994, S. 28-41
- Weiterbildung Hamburg e.V. (Hrsg.): Qualitätsstandards in der Weiterbildung. Vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1993, Stand: 26.1.1993
- Weiterbildung Hamburg e.V. (Hrsg.): Qualitätssicherung/Teilnehmerschutz. Vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1996, Stand: Mai 1996
- Weiterbildung Hamburg e.V. (Hrsg.): 1000 Mal Lernen. Hamburg 1995/96
- Weiterbildung Hamburg e.V. (Hrsg.): Weiterbildungsberatung, Bildungsinformation, Weiterbildungsdatenbanken im Bundesgebiet. Vervielfältigtes Manuskript, Hamburg 1996
- Will, Hermann, Winteler, Adolf und Krapp, Andreas: Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Heidelberg, Sauer 1987
- Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden 1993, Heft Nr. 2
- Wottawa, Heinrich und Thierau, Heike: Lehrbuch Evaluation. Huber, Bern 1990
- Zwick, Martin und Seibert, Franz: Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale der Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg. Isoplan-Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg. Potsdam 1998

Anhänge

Anhang A:

Entwicklung der Weiterbildungsberatung in den einzelnen Bundesländern

A Entwicklung der Weiterbildungsberatung in den einzelnen Bundesländern

Außer den durch das BMBW-Modellprojekt geförderten Beratungsstellen⁹⁴ entstanden seit 1991 durch Bundes-, Landes- und kommunale Initiativen an vielen Standorten in den neuen Bundesländern Weiterbildungsberatungsstellen. Im folgenden werden die wichtigsten Entwicklungen in den einzelnen Ländern nachgezeichnet.

A1 Brandenburg

In Brandenburg wurden 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 (MASGF) geschaffen⁹⁵. Sie sind aktiv an der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik der Landesregierung beteiligt und unterscheiden sich insofern hinsichtlich ihrer Aufgabenbestellung und Arbeitsweise deutlich von kommunalen Beratungsstellen. Die Standorte der fünf Stellen Fürstentum, Lauchhammer, Potsdam, Rathenow und Templin entsprechen den fünf Arbeitsamtsbezirken Brandenburgs (Frankfurt/Oder, Cottbus, Potsdam, Neuruppin, Eberswalde) - darüber hinaus wurde eine Außenstelle in Frankfurt/Oder eingerichtet. Nach anfänglicher Zusammenarbeit mit der Berliner Weiterbildungsdatenbank führt die LASA seit Mitte 1993 eine eigene Weiterbildungsdatenbank Brandenburg. Auf die in Brandenburg im Zuge des BMBW-Projektes 1993 eingerichtete Beratungsstelle in Pritzwalk/Prignitz, die nicht der LASA zugeordnet ist, wird unter Punkt 4.2.2 (S. 90) genauer eingegangen.

Die Beraterinnen der LASA sind jeweils für bestimmte Landkreise zuständig, jede/r hat "die Aufgabe, Kontakte zu allen an der beruflichen Weiterbildung beteiligten Stellen ihrer Region herzustellen, mit dem Ziel, ein flächendeckendes Kommunikationsnetz aufzubauen, das als Plattform regionaler Kooperationen und Aktivitäten dient und Impulse zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung leistet. Durch die Kreiszuordnung der LASA-BeraterInnen wurde den Bildungsträgern, Arbeitsämtern, Kammern, Arbeitsförder- und Arbeitsbeschäftigungsgesellschaften, Arbeitslosenzentren, Regionalstellen für Frauen und Arbeitsmarkt, Wirtschaftsfördervereinen/-gesellschaften, Wirtschaftsdezenten, Landräten *feste Ansprechpartner* vermittelt"⁹⁶.

Neben dem Angebot in den Informations- und Beratungsstellen wird zur Realisierung eines flächendeckenden Beratungsservices in allen Städten und größeren Orten sogenannte *Vor-Ort-Beratung* in Räumlichkeiten von Arbeitslosenzentren, Arbeitsfördergesellschaften Kreisverwaltungen und anderen Kooperationspartnern angeboten sowie in

⁹⁴ Vgl. Kapitel 2.1

⁹⁵ Vgl. Voß 1996a sowie LASA 1997

⁹⁶ Voß 1996a, S. 7/8

den schwach strukturierten ländlichen Regionen der Uckermark und Barnims eine *mobile Beratung* mit einem Weiterbildungsbus.

Die Zahl der seit Einrichtung der Stellen bis Ende 1996 durchgeführten Beratungen wird mit nahezu 50.000 angegeben, die Nachfrage liegt in den letzten drei Jahren konstant bei ca. 12.000 Beratungen jährlich⁹⁷, dabei wurde über die Hälfte stationär, d.h. in den Räumlichkeiten der Stellen geführt.

Zum Aufgabenprofil der Informations- und Beratungsstellen der LASA gehört weiterhin die Recherchetätigkeit, bezogen auf den Bildungsmarkt zur laufenden Aktualisierung und Erweiterung der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg und zur Erstellung von Trägerprofilen und bezogen auf Wirtschaftsfördergesellschaften, Unternehmensverbände, Innungen, Kammern etc. zur Ermittlung des zukünftigen Arbeitskräfte- und Weiterbildungsbedarfs. Kontakte zu den Arbeitsämtern dienen der Ermittlung kurzfristig bewilligter Förderungen.

Durch ihre Kontakte zu RS (den potentiellen Arbeitskräften), zu Bildungsträgern sowie zu kleinen und mittleren Unternehmen (Nachfragern nach qualifizierten Arbeitskräften und auch nach Weiterbildung) verfolgen die Beratungsstellen die Ziele⁹⁸:

- eine Flexibilisierung auf dem Weiterbildungsmarkt zu erreichen
- Bewußtsein für Qualifizierung im Unternehmen zu schaffen
- Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte zu schaffen,
- bedarfsgerechte Maßnahmen zu initiieren.

Das Leistungsspektrum der Informations- und Beratungsarbeit wurde in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert und wird künftig weitere Felder umfassen⁹⁹:

- o Zum Hauptschwerpunkt "Individualberatung zur beruflichen Weiterbildung" gehören - neben den klassischen Themen der Fortbildung und Umschulung - auch die Unterstützung der RS bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche sowie das Angebot von Bewerbungstrainings. Hilfen werden auch zur Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung für Beschäftigte gegeben. Als neue Arbeitsfelder werden - aufgrund des zunehmenden Beratungsbedarfs - die Bereiche "Studienorientierung" und "Existenzgründungsorientierung" genannt. Das letzte Gebiet wurde bislang von einer gesonderten Abteilung der LASA betreut, es soll ab 1997 von den Informations- und Beratungsstellen als eine "Vorfeldberatung" (Wegweiserfunktion) zum Kammerangebot übernommen werden. Bei den Beraterinnen ist eine fachliche Spezialisierung auf thematische Schwerpunkte vorgesehen.

⁹⁷ Vgl. LASA 1997, S. 1 ff.

⁹⁸ Vgl. S. Voß, 1994: Kurzgutachten, S. 2

⁹⁹ Vgl. zum folgenden LASA 1997, S. 1 ff.

- o Bei der Information über das Landesprogramm "Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg", sollen künftig - neben der Hilfe bei der Antragstellung - vermehrt Veranstaltungen für kleinere, mittlere und auch größere Unternehmen organisiert werden.
- o Recherchen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt gehen über die Aktualisierung und Vervollständigung der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg hinaus. Hier wird die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern genannt und die Pflege regionaler Kontakte, einschließlich der Kooperation mit kleinen und mittleren Unternehmen, um den Arbeitskräftebedarf, den Weiterbildungsbedarf und den Arbeitskräfteabbau zu ermitteln. Mitte 1997 wurde als neuer Service der Weiterbildungskatalog "WAS? WANN? WO?" herausgebracht, ein nach den fünf Arbeitsamtsregionen gegliedertes schriftliches Verzeichnis der Brandenburger Qualifizierungsangebote.
- o Die Moderations-, Koordinierungs- und Vernetzungsarbeit der Informations- und Beratungsstellen nimmt einen wichtigen Platz bei Entwicklungsprozessen in der Region ein. Es werden als Beitrag zur "Regionalisierung der Weiterbildung" Regionalkonferenzen mit den bildungspolitischen Akteuren initiiert mit einem übergreifenden Ansatz der beruflichen, allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung. Die umfangreiche Gremienarbeit auf Kreis- und Landesebene, z.B. in Weiterbildungsbeiräten, Arbeitsmarktgesprächen und anderen Arbeitskreisen soll auch künftig zur Vernetzung der regionalen Institutionen und Organisationen dienen.

Die weitere Entwicklung und Profilierung der Weiterbildungsberatungsstellen soll durch eine Evaluationsstudie unterstützt und abgesichert werden. Um Akzeptanz und Erfolge der bisherigen Tätigkeit und Handlungspotentiale wissenschaftlich zu analysieren, wurde vom Frühjahr 1997 bis zum Frühjahr 1998 die Arbeit der Beratungsstellen im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen evaluiert¹⁰⁰.

A 2 Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern wurde 1991 vom Sozialministerium in Zusammenarbeit mit dem Norddeutschen Verbund das Konzept für den Aufbau einer "Landesstelle für Weiterbildungsinformation und -beratung (WIB)" entwickelt¹⁰¹. Es sah die Einrichtung vorwiegend kommunaler Weiterbildungsberatungsstellen mit Datenbanken vor, die weitgehend eigenständig handeln, aber durch die Landesstelle Schwerin koordiniert werden sollten. Dieser oblag der Aufbau der weiteren Stellen, die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und die Arbeit einer Landesdatenzentrale.

¹⁰⁰ Vgl. Isoplan 1998

¹⁰¹ Vgl. Plum und Horak 1993, S.102/103

Die auf dieser Grundlage geschaffene Landesstelle nahm im Frühjahr 1992 ihre Arbeit auf. Grundgedanken des Konzepts sind¹⁰²:

- o die Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und dem Sozialminister des Landes
- o eine Abstimmung über die Beratungsinhalte zwischen dem Sozialministerium, dem Landesarbeitsamt Nord und der Landesstelle WIB
- o Weiterbildungsberatung erfolgt mit integrierter regionaler Datenbank, die Verantwortung für die Inhalte und die Recherche liegt bei den Beraterinnen, die Landesstelle bildet das Datenbankzentrum des Landes und übernimmt die Dateneingabe und -pflege.

In der Hansestadt Rostock war - auf der Grundlage der "Konzertierten Aktion Weiterbildung" und des Landesprogrammes "Arbeit für Mecklenburg-Vorpommern" - bereits Ende 1991 eine kommunale Weiterbildungsberatung mit drei festangestellten Mitarbeitern eingerichtet worden. Orientiert an der Weiterbildungsdatenbank WISY hatte man mit Unterstützung der Hamburger Weiterbildungsberatung und des Norddeutschen Verbundes auch mit dem Aufbau einer Datenbank in Rostock begonnen. Die Beratungsstelle wurde im Januar 1992 auf der dortigen Bildungsmesse als erste kommunale Einrichtung in den neuen Ländern der Öffentlichkeit vorgestellt und führte im Frühjahr 1992 erste Beratungen durch. Sie konnte wegen des Vorlaufs nicht voll in das parallel angelaufene BMBW-Projekt integriert werden, wurde aber als assoziiertes Mitglied einbezogen. Sie gehört zum flächendeckenden Beratungsnetz der Landesstelle WIB.

Die Rostocker Beratungsstelle war anfangs der Abteilung "Arbeitsmarktpolitik" beim Oberbürgermeister zugeordnet, später dem Amt für Wirtschaftsförderung. Aufgaben sind deshalb auch Beratung der Behörde in Bildungs- und Arbeitsmarktfragen und bei Projekten sowie einschlägige Stellungnahmen und Vorbereitung von Maßnahmen für spezielle Zielgruppen. Es gibt vielfältige Kooperationen, vor allem mit Bildungsträgern und dem Arbeitsamt, Kontakte zu Job-Klubs, Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosenzentrum, mit dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr und mit Einrichtungen, die Zugänge zu ehrenamtlichen Tätigkeiten vermitteln.

Ab Oktober 1992 wurde im Zuge des BMBW-Projektes mit dem Aufbau der Weiterbildungsberatungsstelle der Hansestadt Stralsund begonnen (vgl. Punkt 4.2.1). In der Folgezeit wurde die Weiterbildungsberatung in Mecklenburg-Vorpommern unter der Koordination der Landesstelle schrittweise flächendeckend aufgebaut, ab September 1993 auch durch mobile Weiterbildungsberatung mit vier Informationsbussen für die Regionen Insel Rügen, Landkreis Stralsund/Insel Usedom, Region Neustrelitz Röbel und Region Sternberg. Hauptzielgruppen der mobilen oder mobil-stationären Beratung waren Benachteiligte, vor allem arbeitslose Frauen aus der Landwirtschaft sowie Arbeitslose ohne Schulabschluß oder Berufsabschluß, die ehemals in der Landwirtschaft tätig waren. 1997 arbeiteten in Mecklenburg-Vorpommern neun Beratungsstellen:

- die Weiterbildungsberatungsstelle Greifswald

^{102/} Vgl. Landesstelle für Weiterbildungsinformation und -beratung 1993, S. 2

- die Weiterbildungsinformation und -beratung Neubrandenburg
- die Beratungsstelle der Weiterbildungsinformation und -beratung in Schwerin
- die Weiterbildungsinformation und -beratung, Regionalstelle Vorpommern mit Sitz in Stralsund
- die kommunale Weiterbildungsberatung Stralsund
- die kommunale Weiterbildungsberatungsstelle Rostock
- die Weiterbildungsberatung für den Landkreis Bad Doberan (Sitz Rostock), vor allem als mobile und mobil-stationäre Beratung mit dem Info-Mobil
- die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Güstrow mbH in Teterow (vor allem mobile und mobil-stationäre Beratung mit dem Info-Mobil)
- die Innovative Personal- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH - IPSE in Neustrelitz

In der Landesstelle werden regionale Datenbanken für die Bereiche Schwerin, Rostock, Stralsund und Neubrandenburg geführt, daneben werden in einem schriftlichen Katalog die Angebote nach vier Themengebieten aufgelistet:

1. Allgemeine Bildung
2. Sprachen, Sprechtechnik und Rhetorik
3. Berufliche Weiterbildung, Umschulung, Fortbildung sowie
4. Schulische Abschlüsse und 2. Bildungsweg

In der Landesstelle laufen die Informationen aus den verschiedenen Stellen zusammen, die aktuellen Entwicklungen werden in monatlichen Sachstandsberichten gemeldet, in regelmäßigen Sitzungen werden Erfahrungen ausgetauscht und Vorgehensweisen abgestimmt.

Seit 1993 erfolgt eine kontinuierliche Evaluation der Beratungsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern mit Hilfe des vom BIBB bereitgestellten Dokumentationssystems (vgl. Kapitel 4).

A 3 Sachsen

In Sachsen wurde die Weiterbildungsberatung erst 1992 durch Anregung und mit Unterstützung des BMBW-Projektes eingerichtet, zuerst in Leipzig und dann im Januar 1993 im Landkreis Hoyerswerda. Da die Entwicklung der Beratungsstelle in Leipzig unter Punkt 4.2.3 detailliert dargestellt wird, beschränken wir uns hier auf die anderen Stellen.

Weiterbildungsberatung Hoyerswerda

Für die Auswahl von Hoyerswerda, des zweiten Standortes in Sachsen, waren die Strukturprobleme dieser vor allem durch den Braunkohlebergbau geprägten Region ausschlaggebend: infolge des Wegfalls der Industrie in der Region bestand eine hohe Arbeitslosigkeit. Um auch den Landkreis einzubeziehen, wurden in einer benachbarten Kommune (Lauta) mit hohem Arbeitslosenanteil zusätzlich regelmäßig Beratungen durchgeführt. Die Stelle wurde anfangs dem Dezernenten für Kultur, Bildung, Tourismus des Landkreises unterstellt, nach der Kreisgebietsreform 1994 ging die Trägerschaft an die kreisfreien Stadt Hoyerswerda über.

Die Stelle war dort zunächst dem Kulturredirektor, später dem Schulamt und zum Schluß der Volkshochschule (VHS) zugeordnet. Finanziert wurde die Stelle zu 70% aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die Stadt Hoyerswerda steuerte 15% bei und 15% kamen vom Kultusministerium. Beide Beraterinnen waren bis September 1995 mit 24 Wochenstunden im Rahmen von ABM teilzeitbeschäftigt, danach erfolgte eine dauerhafte Einstellung mit 32 Std. pro Woche. Ab 1997 sollte die Stadt Hoyerswerda 50% der Finanzen für die Stelle tragen, sie stellte aber diesen Bürgerservice Ende 1996 endgültig ein, nachdem bereits im Sommer 1996 die Personalkapazität halbiert worden war.

Bildungsberatung Dresden

Die Bildungsberatung Dresden wurde im März 1992 als Projekt der Qualifizierungs- und Arbeitsförderungsgesellschaft Dresden mbH (QAD) ins Leben gerufen. Sie hatte zunächst drei Mitarbeiterinnen auf ABM-Basis. Nach dem Auslaufen der zweijährigen Verträge im September 1993 wurde die Arbeit von nur einer Beraterin „auf Sparflamme“ bis April 1994 weitergeführt.

Erst Mitte 1994 gelang es, Weiterbildungsberatung im Rahmen eines neu eingerichteten ESF-Projektes des gleichen Trägers wieder mit der bisherigen Personalkapazität von drei Mitarbeiter/-innen anzubieten. Das Projekt hatte eine Laufzeit vom 15.7.1994 bis 31.12.1996. Dabei gab es eine Komplementärfinanzierung durch das Kultusministerium des Landes Sachsen und durch die Stadt Dresden.

Im September 1994 bezog die Bildungsberatung - gemeinsam mit vier weiteren Projekten der QAD (Vermittlungsberatung, Schuldnerberatung, Öffentlichkeitsarbeit und Humanitäre Hilfe für Osteuropa) - neue Räume, die den Anforderungen einer Beratungsstelle besser entsprachen. Durch zwei ABM-Stellen (Berater und Sachbearbeiterin) ab Herbst 1994 bis Mitte 1995 wurden die Arbeitsmöglichkeiten der Stelle deutlich erweitert. Eine Weiterbildungsdatenbank wurde aufgebaut und in Betrieb genommen.

Die Arbeit der Stelle wurde von den Bürgerinnen und Bürgern gut angenommen: Von März 1992 bis April 1993 konnten rund 2.000 Einzelberatungen durchgeführt werden, über 3.000 Interessenten wurden in Informationsveranstaltungen informiert und beraten.

Allerdings war dies eine Größenordnung, die - auch durch die Zunahme weiterer Aufgaben - nicht auf Dauer aufrecht erhalten werden konnte.

Im 2. Halbjahr 1994 gab es - nach der halbjährlichen Unterbrechung der regulären Beratungsarbeit - bereits wieder ca. 300 Einzelberatungen, die bis 1996 auf rund 1.000 Beratungen jährlich anstiegen. Es wurden darüber hinaus Informationsveranstaltungen zu Bildungsmöglichkeiten und zur Bildungsmotivation durchgeführt sowie an Projekten gearbeitet (Sozialverträglicher Abbau von Erzieherinnen, Berufsbetreuer, Arbeitnehmerüberlassung zur Wiedereingliederung von Problemgruppen, Ernährungsberater/in und Gesundheitstrainer/in). Der Kontakt zu Bildungsanbietern, zum Arbeitsamt und zu Kammern, zu sonstigen Einrichtungen und anderen Beratungsdiensten wurde hergestellt und gepflegt.

Mit dem Auslaufen der beiden ABM-Stellen Mitte 1995 wurde die Arbeitskapazität der Stelle deutlich reduziert. Die Sachbearbeiterin konnte vom letzten Quartal 1995 bis Ende 1996 noch über LKZ-Mittel mit 30 Wochenstunden beschäftigt werden. Ende 1996 mußte mit dem Auslaufen des ESF-Projektes die Bildungsberatung geschlossen werden - eine Verlängerung war nicht möglich, weil das Projekt nicht auf die Prioritätenliste in Sachsen genommen wurde. Es fehlte an ausreichender Unterstützung durch einschlägige Ministerien und Behörden einschließlich des Arbeitsamtes. Es gab lediglich bis März 1997 noch eine Restfinanzierung der Stadt Dresden für eine Beraterin, die bei den späteren Ratsuchenden eine Art „Notdienst“ versah.

Mit dem Auslaufen des ESF-Projektes nahmen die vielversprechenden Arbeiten der Bildungsberatung Dresden im Frühjahr 1997 ein Ende. Spätere Versuche, die Weiterbildungsberatung durch konzeptionell neue Vorschläge mit Hilfe des Kultus- oder Wirtschaftsministeriums wieder in Gang zu bringen, waren erfolglos. Auch das im Sommer 1998 für Sachsen verabschiedete Weiterbildungsgesetz hat bislang noch nicht dazu geführt, daß Weiterbildungsberatung als wichtige Dienstleistung für die Bürger in Dresden und Umgebung wieder aufgenommen werden konnte.

Vom Kultusministerium des Landes Sachsen war die Förderung weiterer Beratungsstellen vorgesehen: in Chemnitz und Löbau. Während sich diese Absicht in Chemnitz nicht realisieren ließ, war man in Löbau-Zittau erfolgreicher.

Weiterbildungsberatung Löbau-Zittau

Im Landkreis Löbau-Zittau gab es über mehrere Jahre Aktivitäten zur Weiterbildungsberatung. 1992 wurde in Trägerschaft des Landratsamtes ein Projekt gegründet, bestehend aus einer Leiterin und zwei Mitarbeiterinnen. Es war dem BMBW-Modellprojekt assoziiert und in Löbau angesiedelt. Die Finanzierung erfolgte zu jeweils einem Drittel aus Mitteln des ESF, der Kultusministeriums und des Landratsamtes. Aufgaben waren zunächst statistische Analysen von Arbeitsmarkt und Wirtschaft und die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in der Region.

Es gab im Landkreis Löbau-Zittau durch den starken Rückgang der traditionell vorherrschenden Textilindustrie sehr hohe Arbeitslosenzahlen; durch Weiterbildung erhoffte man sich vor allem, erwerbslose Frauen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Weiterbildungsberatung sollte sich neben der Einzelberatung auf die Erfassung der vorhandenen Bildungsangebote konzentrieren und auf deren Ausrichtung auf die erwarteten Arbeitsmarktprofile.

Nach dem Auslaufen dieses ersten Projektes wurde es ab Februar 1995 in Trägerschaft der Arbeitsförderungs- Beschäftigungs- und Strukturentwicklungs- Gesellschaft ABS Zittau als bürgernahe praktische Beratungsarbeit weitergeführt. Neuer Standort war nun, nach dem Zusammenschluß von Löbau und Zittau in einem Landkreis, Zittau. Es wurde mit Aufbau von Kontakten zu den einschlägigen Institutionen und Ämtern begonnen. Die Stelle verstand ihre Tätigkeit als Vorfeldberatung für das Arbeitsamt. Hauptzielgruppen waren Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte - gleichzeitig betonte die Stelle den Nutzen ihrer Arbeit für die Kommunen, die regionale Wirtschaft und die Bildungsträger.

Nach Beginn der Öffentlichkeitsarbeit im Frühjahr 1995 stiegen die Beratungszahlen kontinuierlich an, von 416 im Jahr 1995 über 3.514 im Folgejahr bis auf 3.620 im Jahr 1997. Dazu kamen rund 2400 Personen, die in dem dreijährigen Zeitraum bis 1997 an Informationsveranstaltungen der Beratungsstelle teilnahmen. Sie wurden vorwiegend im Rahmen von Workshops bei Arbeitslosen- bzw. Frauenverbänden angeboten. Neben der Zusammenarbeit mit Bildungsträgern informierte die Beratungsstelle auch Betriebe über regional verfügbarer Weiterbildungsangebote und die jeweiligen Bildungsträger. Die Tätigkeit konzentrierte sich vor allem auf den Landkreis Löbau/Zittau, die geplante längerfristige Ausweitung der Aktivitäten auf die Landkreise Bautzen und Teile des Landkreises Niederschlesische Oberlausitz konnte nur in Ansätzen begonnen werden.

Ende 1997 mußte die offizielle Arbeit der Beratungsstelle mit dem Auslaufen der dreijährigen Projektförderung eingestellt werden. Die Mitarbeiter/-innen hielten danach das Beratungsangebot noch an zwei Tagen in der Woche ehrenamtlich aufrecht und bemühten sich um eine Weiterförderung der Weiterbildungsberatung - ohne aber konkrete Perspektiven für eine offizielle Fortsetzung der Arbeit zu haben. Eine Finanzierung auf Landes- und Kommunalebene war noch nicht in Aussicht - auch nicht nach Inkrafttreten des neues Weiterbildungsgesetzes für Sachsen. Vom Land wird Weiterbildungsberatung in erster Linie als eine Aufgabe des Arbeitsamtes betrachtet.

Um eine weitere Teilförderung durch das Kultusministerium bzw. das Land Sachsen zu erreichen, wurde eine neue gemeinsame Konzeption für die Arbeit der sächsischen Weiterbildungsberatungsstellen erarbeitet: Die Aufgabenstellungen für die Beratungsstellen leiten sich ab aus der auf dem 1. Weiterbildungstag in Sachsen vorgelegten Konzeption zur allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung. Sie bildet- unter Beachtung der regionalen Besonderheiten - die Grundlage für eine kompetente Weiterbildungsberatung. Sie sieht eine Akzentverlagerung bei den Zielgruppen vor und unterstreicht die Vielfalt aber zugleich auch die Einheit der verschiedenen Weiterbildungsbereiche. Auch die Kooperation mit Betrieben bei der Quali-

fizierung der Mitarbeiter soll intensiviert werden. Es bleibt zu hoffen, daß mit dieser Konzeption auch eine Finanzierungsbasis für die weitere Tätigkeit der Beratungsstellen in Sachsen gefunden werden kann.

A 4 Sachsen-Anhalt

Im Frühjahr 1991 wurde - ausgehend von der Empfehlung der Konzentrierten Aktion Weiterbildung des BMBW - vom Kultusministerium in Abstimmung mit dem Arbeitsamt ein Landesprojekt "Weiterbildungsberatung" mit der späteren Bezeichnung "Beratungsstellen für Weiterbildung und Lernprobleme" in Leben gerufen¹⁰³. Genutzt wurden die Möglichkeiten der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Träger war das Kultusministerium mit zunächst 10 Stellen für zwei Jahre zum Aufbau einer Leitstelle. Sie begann zum 1.8.1991 ihre Arbeit mit der Konzeptentwicklung.

Es gab erbitterte Auseinandersetzungen über das ursprüngliche Konzept von Weiterbildungsberatung, Beratungsleistungen auch für Betriebe anzubieten - das betrachteten die Industrie- und Handelskammern (IHKs) als einen Einbruch in ihre und in die Hoheit der Wirtschaft.

Arbeitsschwerpunkte sollten nach mehrfacher Abstimmung und Überarbeitung des Konzepts dann die folgenden sein¹⁰⁴:

1. Individuelle, trägerneutrale und -übergreifende Weiterbildungsberatung von Bürgern
2. pädagogische und soziale Begleitung von Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Lernproblemlerberatung)
3. Beratung von Bildungsträgern

Während in den alten Ländern Weiterbildungsberatungsstellen aus der Verantwortung der kommunalen Daseinsvorsorge, meist von den Kommunen getragen werden, wurden sie in Sachsen-Anhalt in der Trägerschaft des Kultusministeriums als landesweites Netz interessierter Kooperationspartner eingerichtet.

Im November begann die Einrichtung von acht "Pilotberatungsstellen" im Arbeitsamtsbezirk Magdeburg bei unterschiedlichen Institutionen, davon vier in Magdeburg selbst; etwa ein Jahr später folgten weiteren Beratungsstellen in den Arbeitsamts-Bezirken Stendal, Halle und Halberstadt. Im Oktober 1992 gab es ein Netz von 14 Beratungsstellen des Kultusministeriums in Sachsen-Anhalt, 14 Kooperationspartner mit Beratungsstellen sowie 20 Kooperationspartner ohne Beratungsstellen. Die Beratungsstellen bestanden aus 10 kommunalen Stellen (Landratsämtern und einer Stadtverwaltung), einer kommunalen Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft, einem sozialen Träger (Volkssolidarität e.V.) einem öffentlichen Bildungsträger (Technische Universität

¹⁰³ Vgl. Projekt Weiterbildungsberatung 1993, S. 20ff.

¹⁰⁴ Vgl. Projekt Weiterbildungsberatung 1993, S. 25

Magdeburg) und einem gewerkschaftlichen Träger, der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG).

Vielfältige Gespräche, Erfahrungsaustausch und Konferenzen dienten der Konzeptentwicklung und der Qualität der Leitstellenarbeit bei ihren unterstützenden Leistungen. In der Kooperation der Stellen "spiegelte sich die Vielzahl und Unterschiedlichkeit der Partner und ihr Interesse an Beratung, Analysen, Daten und Schulungen für Berater. Sie repräsentierten sowohl die Nachfrager- als auch der Anbieterseite in der Weiterbildung bis hin zu Vereinen und Verbänden, die sich der Beratung von Bürgern, insbesondere ausgewählter Zielgruppen im sozialen Bereich widmen"¹⁰⁵.

"Der Versuch, Weiterbildungsberatungsstellen in Kooperation mit privaten Bildungsträgern zu betreiben und sie in ein Netzwerk trägerneutraler Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt einzubinden sowie eine komplexe Weiterbildungsberatung anzubieten, die sowohl auf das Individuum als auch auf andere Nachfrager von Weiterbildung, wie zum Beispiel Betriebe, abzielt, mußte auf Grund massiver Widerstände von Institutionen der Wirtschaft wie dem Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr und den Industrie- und Handelskammern schon in einem sehr frühen Stadium des Projektes aufgegeben werden."¹⁰⁶.

Anfang 1993 wurde eine der Weiterbildungsberatungsstellen vom Magistrat der Stadt Magdeburg in kommunale Regie übernommen und beteiligte sich am BMBW-Projekt. Sie wurde dem Personalamt, Dezernat I - Personal und Rechtsfragen, Abteilung Arbeitsmarktpolitik zugeordnet. Zu den wegen der hohen Arbeitslosigkeit und der notwendigen Umstrukturierung vor allem arbeitsmarktpolitischen Aufgaben der Stelle gehörte auch die Mitarbeit bei der Entwicklung und Organisation von Maßnahmen und Projekten des zweiten Arbeitsmarktes.

Im August 1992 wurde von der Leitstelle ein nach Regierungsbezirken gegliederter Weiterbildungskatalog für das Land Sachsen-Anhalt herausgegeben sowie ein Verzeichnis der Bildungsträger. Eine Weiterbildungsdatenbank Sachsen-Anhalt war - basierend auf einer Weiterbildungsdatenbank der Gesamthochschule Kassel - aufgebaut worden, sie umfaßte im Frühjahr 1993 6.200 Angebote von über 400 Bildungsträgern zur allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung.

Nach dem Abschluß des ersten Projektes im Jahre 1993 wurde vom Kultusministerium als Nachfolgeprojekt ein Modellprojekt gefördert, das den Aufbau kommunaler Weiterbildungsberatung mit integrierter Weiterbildungsdatenbank zum Ziel hatte¹⁰⁷. Es konnte dabei auf vorhandenen Strukturen aufgebaut werden. Daraus sind 1994 10 kommunale Beratungsstellen entstanden. Als Träger wurde der Landesverband der Volkshochschulen Sachsen-Anhalt e.V. ausgewählt, und in Magdeburg wurde zur Durchführung eine Fachgruppe "kommunale Weiterbildungsberatung" beim Landesverband einge-

¹⁰⁵ Vgl. zu diesem und dem folgenden: Wanzek, 1994: Kurzgutachten, S. 11f

¹⁰⁶ Wanzek, 1994: Kurzgutachten; S. 2

¹⁰⁷ Wanzek, 1994, S. 7

richtet. Von drei Wissenschaftlern der Fachgruppe wurden bis 1996 die vielfältigen Ziele des Modellprojekts verfolgt, insbesondere Konzepte zur Institutionalisierung der Weiterbildungsberatung in Kommunen, der regionalen und überregionalen Kooperation und der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt und erprobt sowie die Weiterbildungsdatenbank Sachsen-Anhalt weiterentwickelt und ein Datenbankpool aufgebaut. 1994/95 waren die Adressen von rund 900 Bildungsträgern aller Bereiche in der Datenbank erfaßt, von denen 45% regelmäßig ihre Angebote eingaben¹⁰⁸. 1994 wurde ein 3. landesweiter Katalog zur Weiterbildung und ein 3. Verzeichnis der Bildungsträger herausgegeben.

Die Konzepte und Ergebnisse der Arbeit wurden in einer regelmäßig erscheinenden Broschüre „Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt“ veröffentlicht, gleichzeitig bot die Fachgruppe ein Podium zur Diskussion aktueller Themen aus beiden Bereichen auf verschiedenen Veranstaltungen.

Ende 1996 lief das Modellprojekt aus, mit dem versucht wurde, Weiterbildungsberatung mit integrierter Datenbank landesweit zu einer Dienstleistung für Bürger/-innen und Institutionen zu entwickeln. Ein vorzeitiger Abschluß des Projektes Mitte des Jahres konnte noch abgewendet werden, die Auflösung der Leitstelle und des Netzwerkes der Beratungsstellen zum Jahresende nicht. Mit dem Ende des Modellprojekts ging auch die Schließung der Weiterbildungsdatenbank Sachsen-Anhalt einher - als Institution hat lediglich die kommunale Beratungsstelle in Magdeburg überdauert.

Damit nahm ein vielversprechendes Konzept mit vielfältigen Leistungen ein Ende, bedingt durch kontinuierlichen Widerstand der Wirtschaft und des dafür zuständigen Ministeriums und durch nicht ausreichende politische Unterstützung. Dazu kamen die problematische landespolitische Diskussion um die Förderung der Erwachsenenbildung in Sachsen-Anhalt und die gescheiterten Bemühungen um ESF-Mittel¹⁰⁹. Wieweit Impulse und Ergebnisse dieses landesweiten Ansatzes später noch die Weiterbildung oder Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt fördern können, wird die Zukunft zeigen.

A 5 Thüringen

In Thüringen existierte in Weimar von Juli 1991 bis März 1993 eine Beratungsstelle für Weiterbildung, deren Träger die Förder- und Beschäftigungsgesellschaft Weimar e.V. war und die aus ABM- und Spendengeldern finanziert wurde. Es gab - unter Beteiligung der Beratungsstelle - Arbeitstreffen von Weiterbildungsträgern und eine Bildungskonferenz, an der Vertreter der Wirtschaftsförderung, des Arbeitsamtes und anderer gesellschaftlicher Gruppen beteiligt waren. Trotz eines hohen Bekanntheitsgrades und guter Akzeptanz bei Weimarer RS und den Bildungsanbietern mußte die Stelle mit der Auflösung des Trägervereins mangels Finanzierung ihre Tore schließen.

¹⁰⁸ Vgl. Fachgruppe Kommunale Weiterbildung, 1996

¹⁰⁹ Vgl. Fachgruppe 1996

Danach konnte im März 1993 in Erfurt eine vom BMBW-Projekt unterstützte kommunale Beratungsstelle aufgebaut und im Oktober eröffnet werden. Auf die beiden Beraterstellen wurden erfahrene Mitarbeiterinnen aus Weimar übernommen. Die Beratungsstelle wurde dem Dezernat Bildung und Jugend zugeordnet, eine nicht nur vorteilhafte Organisationsform, weil die fehlende Amtszugehörigkeit nach den Erfahrungen der Stelle ihre Arbeit auch erschwerte¹¹⁰. Im Dezember 1993 wurde der erste, im April 1994 der zweite und 1996 der dritte Weiterbildungskatalog für die Stadt Erfurt ("1001 mal lernen") herausgegeben.

Die Beratungsstelle hatte nicht nur Kontakte zum Arbeitsamt und zu einzelnen Weiterbildungsträgern, sondern arbeitete auch mit dem Arbeitskreis Erfurter Bildungsträger zusammen, in dem etwa ein Drittel der regionalen Bildungsanbieter vertreten war¹¹¹. Weitere Zusammenarbeit gab es z.B. mit Erfurter Beschäftigungsgesellschaften, bis hin zur gegenseitigen Werbung und zum Abdruck des Beratungsservice im Freizeit- und im Seniorenratgeber. Die Leistungen der Beratungsstelle wurden auch von Unternehmen und Teilen der Stadtverwaltung genutzt, die schließen oder Arbeitskräfte abbauen mußten.

Trotz der nur gut halbjährigen öffentlichen Tätigkeit erfreute sich die Stelle einer regen Nachfrage durch Interessenten. Mit dem Auslaufen des BMBW-Projektes am 30.4.1994 fehlte zunächst eine Anschlußfinanzierung: die Stelle wurde geschlossen und die Mitarbeiterinnen wurden entlassen. Erst ab Oktober konnte die Arbeit für zwei weitere Jahre als Modellprojekt des Landes Thüringen, unterstützt durch ESF-Mittel, fortgesetzt werden.

1996 stellte sich erneut das Problem der Folgefinanzierung für die Weiterbildungsberatung: sie konnte wegen fehlender Komplementärmittel der Stadt zu den bereits zugesagten ESF-Mitteln nicht gesichert werden. Daraufhin wurde die Stelle im Herbst 1996 bis auf weiteres geschlossen.

Erst ein halbes Jahr später, im April 1997, wurde in Erfurt nach einem Trägerwechsel zum „Bildungsverbund in Thüringen BTV e.V.“ die Beratungsarbeit mit veränderter Anschrift wieder aufgenommen - allerdings mit deutlich reduzierter Personalkapazität und eingeschränkten Öffnungszeiten. Die fehlende Kontinuität und die Veränderungen erschwerten die Arbeit der Stelle, die Wiederaufnahme des Informationsaustausches und die Zusammenarbeit mit den lokalen Bildungsträgern und Institutionen.

Zugleich wurde vom Bildungsverbund in Thüringen auch an seinem Sitz in Jena eine Weiterbildungsberatungsstelle eröffnet, die Mitte 1997 ihre Arbeit aufnahm. Die Stellen in Erfurt und Jena wurden gemeinsam von zwei Mitarbeiterinnen betreut und waren jeweils nur an zwei Tagen für Beratungen geöffnet. Von dem Verein geplant ist die Einrichtung von weiteren Weiterbildungsberatungsstellen in Thüringen, gedacht ist an Gera und Schleitz und an eine Vernetzung aller Stellen.

¹¹⁰ Vgl. Klevenow u. a. 1994, S. 28

¹¹¹ Vgl. zu diesem und dem folgenden: Schulz, 1994: Kurzgutachten, S. 3.ff

A 6 Berlin

Bei der Beschreibung von Entwicklungen der Weiterbildungsberatung in den ostdeutschen Bundesländern soll auch auf die Situation in Berlin eingegangen werden, obwohl die Stadt, streng genommen, nur mit ihrem Ostteil zu den neuen Ländern gehört. Aber die mit der deutschen Vereinigung einhergehenden Probleme in Wirtschaft und Arbeitsmarkt wirkten sich auch auf die im Westteil Berlins vorhandenen Beratungsstellen aus, und diese werden seit der Vereinigung von RS aus Ost und West aufgesucht. Es gibt, gefördert vom Senat, etwa 10 Projekte in Berlin, zu deren Aufgaben Weiterbildungsberatung gehört. Auf sie kann nicht alle eingegangen werden, aber es wird hier beispielhaft an zwei Einrichtungen, der Weiterbildungsberatungsstelle "lift" und der Frauenberatungsstelle "KOBRA" die Arbeit in dieser Region dargestellt. Die beiden genannten Stellen sind durch ihre langjährige Tätigkeit in diesem Feld zu den wichtigsten Institutionen dieser Art zu zählen.

"lift"-Beratungsstelle für berufliche Weiterbildung¹¹²

Entwicklung

Hervorgegangen ist lift 1986 aus einer Initiative des Bildungswerkes der DAG e.V., Institut Berlin, mit einem Konzept zur beruflichen Beratung, vor allem von Arbeitslosen. In Berlin herrschte schon damals eine besonders hohe Arbeitslosigkeit, und der Senat von Berlin startete gerade in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit eine "1. Qualifizierungsoffensive". In diese arbeitsmarktliche Landschaft paßte die Einrichtung einer solchen Beratungsstelle. Der Senat übernahm die Kosten für Sachmittel und die Personalkosten für eine Verwaltungsangestellte sowie einen Projektleiter, 8 Beraterinnen wurden über ABM eingestellt. Im Herbst 1986 nahm die Stelle im Bezirk Wedding (damals Berlin West) ihre Beratungstätigkeit auf. 1990 wurden die ABM-Beschäftigten in feste Arbeitsverhältnisse übernommen. Zwei Stellen von Sprachmittlerinnen für die Aussiedlerberatung konnten von 1989 an finanziert werden, aber nur für ein Jahr.

Nach der Vereinigung wurde 1991 im Ostteil der Stadt, im Bezirk Prenzlauer Berg, eine Filialstelle eingerichtet, die mit 5 ABM-Kräften für zwei Jahre besetzt wurde. Ab 1993 beschränkte sich die Beratungsarbeit von lift wieder auf die Stelle in Wedding. Seit 1994 hat lift auch den Informationsservice für die Weiterbildungsdatenbank Berlin übernommen. 1995 mußten drei Beraterstellen, 1996 auch die Verwaltungsstelle eingespart werden. Die Stelle besteht seither aus sechs Personen: fünf Beraterinnen und dem Projektleiter. Die fünf Beraterstellen werden zu 50% vom Senator für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen sowie zu 50% aus Mitteln des Europäischen Sozialfond (ESF) finanziert.

¹¹² Im folgenden wird Bezug genommen auf: lift Sachstandsberichte 1996 und 1997, sowie auf informelle Unterlagen der Stelle

1997 zog die Beratungsstelle in den Bezirk Kreuzberg um, und seit 1997 beteiligte sich lift am Aufbau einer neuen Weiterbildungsdatenbank Berlin, die seit März 1998 offiziell im Internet zur Verfügung steht.

Konzept und Arbeitsschwerpunkte

Die Beratungsstelle wendet sich vor allem an:

- Arbeitslose, die ihre Chancen auf Arbeitsmarkt durch Weiterbildung bzw. Umschulung verbessern wollen oder müssen
- Frauen und Männer, die nach einer Familienpause den Anschluß wieder finden wollen
- Ausbildungsabsolventen/-innen, die nach erfolgreicher Ausbildung nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden
- Hochschulabsolventen/-innen, die Schwierigkeiten beim Berufseinstieg haben
- Arbeitnehmer, die durch Weiterbildung ihren Arbeitsplatz sichern bzw. ihre Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen wollen.

Zum Leistungsspektrum der Beratungsstelle gehören Einzelgespräche (54%), Datenbankabfragen (33%), Gruppeninformationen (11%) und Bewerbungstrainings (2%). Aus der Statistik der RS wird deutlich, daß seit 1994 im Jahresdurchschnitt gut 2.300 Einzelberatungen durchgeführt wurden (ohne Gruppeninformationen), in den vorangehenden Jahren 1990, 1992 und 1993 gab es bei lift sogar jeweils rund 3.800 Beratungen. Die Zahl der Datenbankabfragen hat sich auf einem Niveau von 1400 bis 1500 Anfragen jährlich eingependelt. Überwiegend handelt es sich um telefonische Anfragen mit einer telefonischer Kurzberatung. Mit Gruppeninformationen wurden 1996 585 und 1997 448 Teilnehmer/-innen erreicht. An den fünftägigen Seminaren zum Bewerbungstraining nahmen 1996 151 RS und 1997 133 RS teil.

Zur Statistik der Ratsuchenden

Vergleicht man die soziodemografischen Merkmale der RS bei lift mit der unter Punkt 4.1.3 dargestellten Sozialstatistik der an der BIBB-Dokumentation beteiligten Beratungsstellen in den neuen Ländern so zeigt sich folgendes Bild.

Beim Geschlecht der RS gibt es mit gut 60% Frauen und knapp 40% Männern fast identische Anteile.

Beim Vergleich der Altersklassen in den Jahren 1996 bzw. 1997 wird deutlich, daß es in Berlin bei lift mehr jüngere RS (33 bzw. 31 % unter 30 Jahre) und mehr RS mittleren Alters (48 bzw. 51 % von 40-39 Jahren) als im Schnitt der ostdeutschen Stellen gab (26 bzw. 27 % und 31 bzw. 33%). Die höheren Jahrgänge sind bei lift weniger stark vertreten. Die Altersverteilung kann mit dem bei lift hohen Anteil von RS mit Hochschulabschluß (26%) zusammenhängen und mit ihren gestiegenen Schwierigkeiten, einen be-

rufflichen Einstieg zu finden. Mehr jüngere RS finden sich auch in den Universitätsstädten Leipzig und München.

Tabelle 39: Ratsuchende nach Schulabschluß und Ausbildungsabschluß
(lift im Vergleich zum Durchschnitt der ostdeutschen Stellen)

Kategorie (Angaben in %)	Erhebungszeiträume			
	1996		1997	
	lift	Ostdt. Stellen	lift	Ostdt. Stellen
Hauptschule	9	7	10	6
Realschule	37	59	36	56
Abitur	53	19	53	18
FHS- oder HS-Studium	34	—	38	—
ohne Berufsabschluß	10	5	12	6

Beim Schulabschluß fallen Unterschiede zum Durchschnitt der ostdeutschen Stellen ins Auge. Im Verhältnis dazu gibt es bei lift einen deutlich geringeren Anteil von RS mit Realschulabschluß aber einen wesentlich höheren mit Abitur (53% Hochschul- und Fachhochschulreife) - auch im Vergleich mit Universitätsstädten wie Leipzig (28%), Hamburg und München (jeweils um 35%). Der Anteil von RS ohne beruflichen Abschluß liegt bei lift über dem der ostdeutschen Stellen, aber deutlich unter dem vergleichbarer westdeutscher Großstädte, wie Hamburg (36%), Köln (38%) oder München (30%).

Tabelle 40: Erwerbslage/Status der Ratsuchenden
(lift im Vergleich zum Durchschnitt der ostdeutschen Stellen)

Kategorie (Angaben in %)	Erhebungszeiträume			
	1996		1997	
	Lift	Ostdt. Stellen	Lift	Ostdt. Stellen
Ohne Arbeit	54	51	61	52
Abhängig beschäftigt	32	28	27	29
Selbständig	2	1	2	1
Ausbildung/ Studium	6	3	5	4
ABM	2	10	2	7
Sonstige	4	8	3	11

Der Anteil Arbeitsloser in der Klientel von lift liegt 1997 zwar deutlich höher als der Durchschnitt östlicher Stellen, aber noch zwischen den Werten von ostdeutschen

Standorten mit hohen Werten, wie Stralsund (58%) und Pritzwalk (69%). Im Vergleich zu westdeutschen Großstädten liegen die Arbeitslosenanteile von fast klar darüber: Hamburg weist für 1996 47% erwerbslose RS aus, München für 1997 knapp 40%.

"KOBRA" - Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen

Entwicklung

Im April 1988 wurde im Rahmen der zweiten Qualifizierungsoffensive des Berliner Senats ein Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen eingerichtet. Hauptziel ist, die Chancen von Frauen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu verbessern. Träger ist der Berliner Frauenbund 1945 e.V., zu Beginn gab es fünf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und eine Verwaltungsstelle,

Ab 1989 beteiligte sich KOBRA an dem Modellversuch "Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen" des Bundesministeriums für Frauen und Jugend (BMFJ), ab 1991 am Modellversuch des BMFJ "Information und Beratung für Frauen in den neuen Bundesländern zu den geänderten Lebens- und Arbeitsbedingungen". 1992 hatte KOBRA 10 Mitarbeiterinnen, davon zwei finanziert aus Mitteln der beiden Modellversuche. Diese liefen 1994 bzw. 1996 aus.

Die Mitarbeiterinnen arbeiten auf 5/8 Teilzeitstellen: Anfang 1996 waren es 11, von denen drei im Verlauf des Jahres aufgrund befristeter Arbeitsverträge ausschieden, Ende 1997 gab es bei KOBRA noch 6 Mitarbeiterinnen.

Konzept und Arbeitsschwerpunkte

Die Arbeiten von KOBRA beziehen sich vor allem auf drei Felder: Beratung von Frauen und Durchführung von Seminaren; Beratung von Weiterbildungsträgern und Beratung für Wirtschaft und Verwaltung und von Multiplikatorinnen. Daneben gibt es eine intensive wissenschaftliche Tätigkeit. Ergänzt wird die Beratungsarbeit durch Koordination und Netzwerkarbeit sowie durch Fachveranstaltungen zu frauenspezifischen Problemstellungen.

Die Aufgabenfelder von KOBRA gehen über die einer üblichen Beratungsstelle hinaus und umfassen u.a., Arbeitsmarkt- und Berufsfeldrecherchen, z.B. Übersichten und Branchen-Analysen für die Frauenförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, Weiterbildungskonzepte für Frauen in neuen Tätigkeitsfelder, z.B. durch Informationsseminare (Gruppenberatungen) zur Berufsfelderkundung, Betriebs- und Institutionenberatung zur Personalentwicklung der weiblichen Beschäftigten, Information und Beratung zur Gleichstellungspolitik, Arbeiten im Bereich Qualitätssicherung und Evaluation sowie Chancengleichheit, Mitarbeit in vielen Netzwerken und Arbeitskreisen.

Der Schwerpunkt des beratungsbezogenen Dienstleistungsangebotes von KOBRA liegt bei Einzelberatungen und Drei-Tages-Seminaren (Berufswegplanung, Bewerbungstraining, Verhandlungsführung/Konfliktlösung, Berufsfelderkundung) sowie bei Gruppen- und Informationsveranstaltungen für Frauen. Darüber hinaus werden in Arbeitskreisen, Workshops und im Rahmen einer eigenen Veröffentlichungsreihe aktuelle Themen wissenschaftlich fundiert aufgegriffen, wie z. B. "Qualität der Weiterbildung", "Selbstevaluation in der Weiterbildung/Frauenbildung", "Selbstgesteuertes Lernen", "Chancen und Risiken von Multimedia"¹¹³. KOBRA engagiert sich u.a. im Arbeitskreis "Qualifikationen für Frauen in den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien" beim BIBB und im Rahmen des Projekts "Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen" als weitere Arbeitsschwerpunkte¹¹⁴. Durch die Ausrichtung auf Frauenbelange und das breite Aufgabenspektrum unterscheidet sich KOBRA von anderen Beratungsstellen.

KOBRA vertritt einen „ganzheitlichen Beratungsansatz“, der berufs- und erwerbsbiografisch fundiert ist. Während des Beratungsgespräches betrachtet die Ratsuchende, begleitet von der Beraterin, die wichtigsten beruflichen Stationen in ihrem Lebenslauf und setzt die Akzente selbst, die für ihre aktuelle Lage relevant sind. „Die Beratungen dienen der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen. Sie nehmen Bezug auf ihre Lebens- und Erwerbsbiographie, schließen jedoch keine darüber hinausgehende psychosoziale Beratung ein,¹¹⁵. Die Weiterbildungsberatung kann aber auch Hilfe in persönlichen und sozialen Fragen und im Umgang mit Behörden, Ämtern und anderen Einrichtungen umfassen¹¹⁶.

Ausführliche Einzelberatungen nach dem berufsbiografisch fundierten KOBRA-Ansatz gab es 1997 insgesamt 245. In den Jahren zuvor lagen die Fallzahlen auch in ähnlicher Größenordnung, zur Verfügung stehen nur die Zahlen der statistisch ausgewerteten Einzelberatungen (1993: 165; 1994: 146; 1995: 155; 1996: 284)¹¹⁷. Alle Beratungsformen zusammengenommen, nennt KOBRA für 1997 ca. 1700 Beratungen (1996: ca. 1765), darunter 795 telefonische Beratungen (1996: 750). Es gab sechs Gruppenberatungen und Informationsveranstaltungen - überwiegend für Studentinnen - mit insgesamt 103 Personen; 121 nahmen an 12 Drei-Tages-Seminaren teil.

Zur Statistik der Ratsuchenden

Über die Einzelberatungen von 1997 lag bei Abschluß dieser Veröffentlichung noch keine genauere statistische Aufgliederung vor, deshalb werden im folgenden die Daten der KOBRA-Beratungsstatistiken für 1995 und 1996 zugrunde gelegt.

¹¹³ Vgl. KOBRA-Jahresberichte 1996 und 1997

¹¹⁴ Vgl. Jahresbericht 1996, S. 17

¹¹⁵ KOBRA-Werkstattpapier Nr. 4, 1994, S. 9/10

¹¹⁶ a.a.O. S. 9

¹¹⁷ Noch 1989/1990 lag die Fallzahl ausgewerteter Einzelberatungen bei 400 Teilnehmerinnen, jedoch von fünf Beraterinnen durchgeführt; später standen nur noch 2 Beraterinnen zur Verfügung.

In der Klientel macht sich ein prozentualer Rückgang von Frauen aus dem ehemaligen Westteil der Stadt (1995: 94%; 1996: 86%) und eine Zunahme von Ratsuchenden aus dem Ostteil bemerkbar.

In Bezug auf die Anliegen der RS zeigte sich 1996 eine Verschiebung von reinen Informationsanfragen, wo bereits ein konkreter Weiterbildungswunsch vorliegt, hin zu Anfragen nach Klärung der beruflichen Situation und der Entwicklung von Perspektiven¹¹⁸. Zu den häufigsten Beratungsthemen zählten 1995/96 "Umschulung", "Finanzierungsmöglichkeiten", "Zusatzqualifikationen" (Fortbildung).

Von der Altersstruktur der RS her unterscheidet sich diese Frauenberatungsstelle in einigen Kategorien vom Durchschnitt der Stellen Ostdeutschlands. Auffallend sind die geringeren Anteile Jüngerer (bis 25 Jahre) und Älterer (über 45 Jahre) und der hohe Anteil der 31 bis 35 jährigen Frauen.

Tabelle 41: Ratsuchende nach Alter
(KOBRA im Vergleich zum Durchschnitt der ostdeutschen Stellen)

Kategorie (Angaben in %)	Erhebungszeiträume			
	1995		1996	
	KOBRA	Ostdt. Stellen	KOBRA	Ostdt. Stellen
Altersklassen*				
(*Klassengrenzen um 1 Jahr verschoben)				
bis 25 Jahre	1	11	3	11
26-30	23	18	18	16
31-35	33	15	35	16
36-40	22	16	22	16
41-45	15	12	17	12
über 45 Jahre	5	20	5	25

Vor allem aber hinsichtlich der Schul- und Ausbildungsabschlüsse gibt es starke Unterschiede zwischen den bei KOBRA beratenen Frauen und den RS aller ostdeutschen Stellen - und auch den RS bei lift.

¹¹⁸ KOBRA Jahresbericht 1996, a.a.O. S. 4/5

Tabelle 42: Ratsuchende nach Schulabschluß und Ausbildungsabschluß
(KOBRA im Vergleich zum Durchschnitt der ostdeutschen Stellen)

Kategorie (Angaben in %)	Erhebungszeiträume			
	1995		1996	
	KOBRA	Ostdt. Stellen	KOBRA	Ostdt. Stellen
Hauptschule	6	7	3	7
Realschule	25	60	24	59
Abitur	58	18	68	19
FHS- oder HS-Studium	51	—	56	—
ohne Berufsabschluß	7	5	12	5

Es gibt etwa vergleichbare Anteile von RS mit Hauptschulabschluß; während aber bei KOBRA ein Viertel der beratenen Frauen über den Realschulabschluß verfügte (gegenüber rund 60% beim Durchschnitt der ostdeutschen Stellen und bei lift) liegt der Anteil der Abiturientinnen mit 58% bzw. 68% mehr als 40% über dem Durchschnitt ostdeutscher Stellen.

Hier zeigt sich eine Besonderheit der KOBRA-Klientel, die sich auch aus deutlich mehr RS mit Abitur zusammensetzt als bei lift (53%) oder bei anderen Beratungsstellen in Groß- und Universitätsstädten (Leipzig 28%, Hamburg und München jeweils um 35%). Und auch der über 50% liegende Anteil von Akademikerinnen (lift: 34 bzw. 38%) liefert einen unübersehbaren Hinweis auf die Eigenart der KOBRA-Klientel. Das gilt übrigens - wie auch der überwiegende Schulabschluß Abitur - gleichermaßen für die RS aus dem Westteil wie aus dem Ostteil der Stadt¹¹⁹.

Hinsichtlich der erwerbslosen RS unterscheiden sich die bei KOBRA Beratenen nur 1995 durch einen höheren Anteil (56%) vom Durchschnitt der ostdeutschen Beratungsstellen (46%), nicht aber von Standorten mit hoher Arbeitslosigkeit. 1996 sind die Anteile mit 50 bzw. 51 % fast identisch.

¹¹⁹ Vgl. Wählich 1996, S. 11

AnhangB:

Dokumentationsinstrumente der Weiterbildungsberatung

Erhebungsbogen WBB

1. Beratungsstelle
1b. Beratungsort/ Beratungsart	stationär (Berat.-Stelle) LJ mobil (Info-Bus) LJ mobil/stationär (z.B. In- fo-Stand, anderer Ort) LJ
2. Berater/in	L LJ
3. RS-Nr.	L j L L
4. Datum	L L L L L L Tag Monat Jahr
5. Dauer/Min.	bis 30 Minuten LJ bis 60 Minuten LJ über 60 Minuten LJ

6. Postleitzahl	L L L L L
7. Info durch: (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Kontakt (ohne Vorinformation, z.B. durch Info-Bus, Info-Stand) <input type="checkbox"/> Plakat <input type="checkbox"/> Handzettel <input type="checkbox"/> Presse <input checked="" type="checkbox"/> Rundfunk/Fernsehen <input type="checkbox"/> Initiativen, Beratungsstellen <input type="checkbox"/> Kommunale Ämter <input type="checkbox"/> Schule <input type="checkbox"/> Weiterbildungseinrichtung <input type="checkbox"/> Arbeitsamt <input type="checkbox"/> Ratsuchende, Bekannte, Verwandte <input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar:

Sozialstatistik

8. Geschlecht	männlich LJ weiblich U																								
9. Alter	in Jahren L L L																								
10. Familienstand	ledig LJ verheiratet LJ getrennt lebend LJ geschieden LJ verwitwet LJ																								
11. Alleinlebend	nein LJ ja LJ																								
12. Zu beaufsichtigende Kinder im Haushalt	Anzahl LJ																								
13. Staatsan- gehörigkeit	Deutsch LJ Andere Staatsangeh. LJ																								
14. Aussiedler/in	nein LJ ja LJ																								
15a. Höchster Schulabschluß	<table border="0"> <tr> <td>DDR</td> <td>BRD</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ohne Abschluß</td> <td>Ohne Abschluß</td> <td>U</td> </tr> <tr> <td>Sonderschule</td> <td>Sonderschule</td> <td>U</td> </tr> <tr> <td>POS Kl. 8/9</td> <td>HASAKI. 9/10</td> <td>U</td> </tr> <tr> <td>POS Kl. 10</td> <td>RASA/FOR</td> <td>U</td> </tr> <tr> <td></td> <td>FHR</td> <td>U</td> </tr> <tr> <td>Abitur/BmA</td> <td>Abitur</td> <td>U</td> </tr> <tr> <td>Ein anderer Schulabschluß, und zwar</td> <td>.....</td> <td>U</td> </tr> </table>	DDR	BRD		Ohne Abschluß	Ohne Abschluß	U	Sonderschule	Sonderschule	U	POS Kl. 8/9	HASAKI. 9/10	U	POS Kl. 10	RASA/FOR	U		FHR	U	Abitur/BmA	Abitur	U	Ein anderer Schulabschluß, und zwar	U
DDR	BRD																								
Ohne Abschluß	Ohne Abschluß	U																							
Sonderschule	Sonderschule	U																							
POS Kl. 8/9	HASAKI. 9/10	U																							
POS Kl. 10	RASA/FOR	U																							
	FHR	U																							
Abitur/BmA	Abitur	U																							
Ein anderer Schulabschluß, und zwar	U																							
15b. Wurde der höchste Schulabschluß nachgeholt?	nein LJ ja LJ																								

15c. Falls Aussiedler/in oder Ausländer/in: Wurde der höchste Schulabschluß im Ausland erworben?	nein U ja LJ
16a. Berufsausbildung (inkl. Studium) (Mehrfachnennungen möglich)	Keine Berufsausbildung begonnen LJ Berufsausbildung abgebrochen LJ Berufsausbildung abgeschlossen, und zwar folgende: <ol style="list-style-type: none"> DDR-Abschluß? —1 BKZ Auslands- abschluß? —> DDR-Abschluß? —1 BKZ Auslands- abschluß? —> DDR-Abschluß? —1 BKZ Auslands- abschluß? —>
16b. Dauer der bisherigen Erwerbstätigkeit (ohne Ausbildungszeiten) in Jahren	in Jahren L L L
16c. Zusatzqualifikationen	nein LJ ja, folgende: L
1.....
2.....

17a. Erwerbsslage/Status
(Mehrfachnennungen möglich) befristet?

- An- oder ungelernte Tätigkeit
 Tätigkeit im erlernten Beruf
 Sonstige qualifizierte Tätigkeit
 Selbständige Tätigkeit
 Berufsausbildung
 Bundeswehr/Zivildienst
 Arbeitslos gemeldet
 Schüler/in oder Student/in
 Reha/FuU
 ABM
 Hausfrau/Amann
 Sonstiges, und zwar:



17b. Derzeitiger Lebensunterhalt durch:
(Mehrfachnennungen möglich)

- Arbeitslosengeld/-hilfe
 Sozialhilfe
 Unterhaltsgeld (Arbeitsamt)
 Bafög
 Eigenes Arbeitseinkommen
 Kurzarbeitergeld
 Einkommen von Familienangehörigen
 Sonstige Einkünfte, und zwar

18. Falls z.Zt. arbeitslos
gemeldet, Dauer der
Arbeitslosigkeit in Monaten

19a. Weiterbildungserfahrungen
in den letzten 3 Jahren

nein ja

19b. Dauer insgesamt (in Wochen)

19c. Art der Weiterbildungen

1.

2.

3.

20. Arbeitsamtsberatung bereits erfolgt

nein ja

Beratungsschwerpunkte

21a. Erörterte Beratungswünsche/Informationen zu
Bildung/Weiterbildung

(Mehrfachnennungen möglich)

- Hauptschulabschluß (HASA)
 Mittlere Reife (RASA/FOR)
 Abitur/Fachabitur (FHR)
 Schullaufbahnberatung
 Zugang Fachhochschule / Hochschule
 Studium Fachhochschule / Hochschule
 Berufsausbildung
 Berufsvorbereitung/Vorqualifizierung
 Umschulung
 (betrieblich/überbetrieblich)
 berufliche Fortbildung
 Aufstiegsfortbildung
 Anpassungsfortbildung
 ABM (alle Arten)
 allgemeine Weiterbildung
 Bildungsurlaub
 Fremdsprachen
 Deutsch für Ausländer
 Alphabetisierung
 Sonstiges, und zwar:

21b. Schwerpunkte bei Beratung zur beruflichen
Bildung

(Mehrfachnennungen möglich)

- gewerblich-technischer Bereich
 kaufmännisch-verwaltender Bereich
 Gesundheits-, Sozial- und Erziehungs-
bereich
 land- und forstwirtschaftlicher Bereich
 Datenverarbeitung
 Sonstiges, und zwar:

22a. Erörterte Möglichkeiten der beruflichen
Veränderung

(Mehrfachnennungen möglich)

- Erläuterung von Berufsbildern
 Veränderungen am/ Strategien für den
Arbeitsplatz
 Arbeitsstellenwechsel
 Arbeitsplatzsuche
 Existenzgründung, Selbständigkeit
 Sonstiges, und zwar:

22b. Erörterte Möglichkeiten der Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung

(Mehrfachnennungen möglich)

- Verstärkung persönlicher Interessenschwerpunkte
 - Mitarbeit in Initiativen, Vereinen u.ä.
 - Persönlichkeitsentwicklung
 - Therapie/ Selbsthilfegruppe
 - Sonstiges, und zwar:
-

23. Barrieren/Probleme

- Bei Weiterbildung
- Bei beruflicher Veränderung
- Bei Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung

(Mehrfachnennungen möglich)

- Persönliche Probleme/Konflikte (*persönliche Risiken/Anforderungen/Verwertungsmöglichkeiten/Auswirkungen in der Familie*)
 - Lernbarrieren (*Lernprobleme/mangelndes Selbstvertrauen bei Wiedereinstieg ins Lernen*)
 - Einstellungs- und Verhaltensbarrieren (*unrealistische Vorstellungen/Erwartungen/Entscheidungsprobleme*)
 - Zugangsbarrieren (*Zugangsvoraussetzungen/Finanzierungsprobleme/Sprachprobleme/Mobilitätsanforderungen*)
 - Barrieren durch Rahmenbedingungen (*örtliche, zeitliche Rahmenbedingungen/ fehlende Kinderbetreuung*)
 - Angebotsdefizite (*fehlende inhaltliche Angebote; auch z.B. nicht ausreichende, nicht zielgruppengerechte*)
 - Sonstiges, und zwar:
-

24. Vereinbarte Folgeaktivitäten *(Mehrfachnennungen möglich)*

- keine
- Folgegespräch

Verweis an:

- Arbeitsamt
 - andere Beratungsstelle
 - Kammer
 - Weiterbildungseinrichtung
 - Hochschule
 - Sonstiges, und zwar:
-

Datenbank-Nutzung bei der Beratung

25a. War während der Beratung ein Datenbanksystem (z.B. WISY) vorhanden ?

- nein (*Falls nein: Ende der Erhebung*)
- ja

25b. Wurde das System benutzt ?

- nein (*Falls nein: Frage 25c.*)
- ja (*Falls ja: Frage 25d.*)

25c. Falls nein:

Warum war die Nutzung nicht zweckmäßig ?

.....

.....

25d. Falls ja:

Welches Ergebnis wurde damit erzielt ?

.....

.....

Das DOKEVI - ein Dokumentations- und Evaluationsinstrument für Beratungsgespräche

1990/91 war im Auftrag und unter Mitarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung von der Forschungsabteilung der Stiftung Berufliche Bildung Hamburg ein differenziertes Dokumentations- und Evaluationsinstrument für Beratungsgespräche - 'DOKEVI' genannt - entwickelt worden¹²⁰). Beratungsstellen für Weiterbildung in insgesamt fünf Orten - in Berlin, Hamburg, Köln, München und Münster - wurden in die Entwicklung und Erprobung einbezogen. Erfahrungen mit unterschiedlichen Ratsuchenden-Gruppen, verschiedene Schwerpunkte von Weiterbildungsberatung und unterschiedliche Beratungsansätze sind in das Konzept des Instruments eingegangen.

Mit dem Instrument wurde vor allem das Ziel verfolgt, die qualitativen Leistungen von Weiterbildungsberatung transparent zu machen. Das DOKEVI besteht aus zwei Teilen: aus der Sozialstatistik und einem standardisierten Bogen, der in seinem Aufbau dem Grundmuster eines Beratungsablaufs entspricht, wie die nachstehende Übersicht verdeutlicht.

Übersicht 3: Aufbau des DOKEVI

<p>Sozialstatistik der Ratsuchenden und Allgemeines</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit - Familienstand, allein lebend, Kinderzahl - Schulabschluß, Berufsabschluß Zusatzqualifikation - • Erwerbsstatus, Arbeitslosigkeit, Weiterbildungserfahrung, Arbeitsamtsberatung - Info-Quelle über Beratungsstelle, Beratungsdauer
<p>Standardisierter Bogen zum Beratungsverlauf und -ergebnis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ursprüngliches Beratungsanliegen des/der Ratsuchenden - Klärung der Ausgangslage - Perspektiven und Ziele für die RS klären/entwickeln - Umsetzungs-/Handlungsstrategien für die RS entwickeln - Barrieren/ Probleme/Konfliktfelder klären - Stand und Ergebnisse der Beratung - Leistung/Erfolg der Beratung nach Einschätzung des/der Beraters/in

Die meisten dieser Abschnitte (Beratungsphasen) sind noch einmal nach drei inhaltlichen Bereichen 'Weiterbildung', 'berufliche Veränderung' und 'persönliche Veränderung' unterteilt, um möglichst genau zu dokumentieren, worauf sich das einzelne Beratungsgespräch konzentriert. Der chronologische Ablauf der einzelnen Beratung, der Prozeß-

¹²⁰ Vgl. zur Entwicklung und Verwendung des DOKEVI: Koop, Schröder und Zander 1994

Charakter, kann allerdings nicht abgebildet werden - es geht vielmehr darum, vergleichbare Einzelaspekte der Beratung und der Ratsuchenden festzuhalten und die wichtigsten Beratungsleistungen des einzelnen Gesprächs zu dokumentieren.

Es existieren zwei Versionen des Erhebungsinstruments DOKEVI: eine Kurzfassung und eine Langfassung, letztere kann zur Untersuchung spezieller Fragestellungen eingesetzt werden. Das DOKEVI ist als ein differenziertes - aber damit auch arbeitsaufwendiges - Instrument vor allem dazu geeignet, die Beratungsgespräche einer Beratungsstelle über einen begrenzten Zeitraum, z.B. über ein bis zwei Monate, zu dokumentieren, um so die Beratungsarbeit durch eine genaue Analyse darzustellen, zu evaluieren und ggf. zu verbessern. Für einen laufenden Einsatz dürfte es in der Praxis der meisten Beratungsstellen als zu zeitaufwendig angesehen werden.

In drei der ostdeutschen Beratungsstellen wurde das DOKEVI für mehrere Wochen verwendet - es diente zur Ergänzung und Vertiefung der Erkenntnisse, die durch die kontinuierliche Dokumentation mit dem seit 1993 eingeführten Erhebungsbogen vorlagen.

Mit den durch ein solches Instrument gewonnenen Ergebnissen lassen sich die Leistungen von Weiterbildungsberatung gut verdeutlichen, und sie können auch dabei helfen, die Notwendigkeit dieser Aufgabe zu belegen. Die Hauptziele der Verwendung lassen sich unter drei Punkte fassen.

a *Transparenz der Beratungsarbeit erhöhen und die Öffentlichkeitswirkung verbessern*

Die Arbeit von Weiterbildungsberatungsstellen ist für die interessierte Öffentlichkeit oft wenig prägnant: sie wird gern mit Beratungszahlen oder einer einfachen Sozialstatistik der Ratsuchenden vorgestellt. Die Ergebnisse der Dokumentation mit dem DOKEVI zeigen aber wesentlich mehr, u.a. den Sozialstatus der Ratsuchenden, die inhaltlichen Schwerpunkte der Gespräche und die ermittelten Barrieren und Problemen der Klientel. Damit ergeben sich interessante Möglichkeiten der Außendarstellung, wichtige Details aus der Arbeit der Weiterbildungsberatung können statistisch fundiert präsentiert werden - sei es in Rundfunk und Presse, auf Messen oder anderen Veranstaltungen.

b *Legitimation der Beratungsstelle verbessern*

Zwar wird auf einer allgemeinen Ebene die Notwendigkeit von Beratung meist anerkannt und gefordert, die geleistete Arbeit nachzuweisen: aber sie wird meist zu einseitig an *Quantitäten* festgemacht: an der Anzahl der Beratungsgespräche oder der Dauer der Beratungen. Dabei gibt es bei einzelnen Punkten leicht ein Unverständnis von Kostenträgern, z.B. wieso Beratungen bis zu einer Stunde und länger dauern können oder warum es nicht ausreicht, für die Ratsuchenden nur Informationen per Datenbank oder Informationsbroschüren bereitzustellen.

Die Dokumentation mit Hilfe des DOKEVI erlaubt eine feinere Analyse und bessere Darstellung der Leistungen. Zeitaufwendungen oder Themenschwerpunkte von Beratungen können z.B. bestimmten Personengruppen, Beratungsanliegen oder Problemsituationen zugeordnet werden.

c *Qualität der Beratungsarbeit erhöhen*

Mit den Ergebnissen der Dokumentation ergeben sich für die Stellen vielfältige Ansatzpunkte zur Analyse und Reflexion der eigenen Arbeit, z.B.: "Wie hat sich die Zusammensetzung unserer Klientel verändert?" oder: "Was zeichnet gelungene Beratungen aus und wo liegen die Gründe für weniger gelungene?" Die Antworten können wichtige Informationen über Problemlagen spezieller Zielgruppen, Schwerpunktsetzungen und Qualitätsakzente in der Arbeit einer Beratungsstelle liefern und so als Grundlage für eine Evaluation der Beratungsarbeit dienen.

DokEvl-Kurzfassung

1. Beratungsstelle		
2. Berater/in	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
3. RS-Nr.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
4. Datum	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Tag	Monat	Jahr
5. Dauer/Min.	bis 30 Minuten	<input type="checkbox"/>	
	bis 60 Minuten	<input type="checkbox"/>	
	über 60 Minuten	<input type="checkbox"/>	
6. Postleitzahl	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		

7. Info durch: (Mehrfachnennungen möglich)
<input type="checkbox"/> Telefonbuch
<input type="checkbox"/> Plakat
<input type="checkbox"/> Handzettel
<input type="checkbox"/> Presse
<input type="checkbox"/> Rundfunk/Fernsehen
<input type="checkbox"/> Initiativen, Beratungsstellen
<input type="checkbox"/> Kommunale Ämter
<input type="checkbox"/> Schule
<input type="checkbox"/> Weiterbildungseinrichtung
<input type="checkbox"/> Arbeitsamt
<input type="checkbox"/> Ratsuchende, Bekannte, Verwandte
<input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar:
.....

Sozialstatistik

8. Geschlecht	männlich	<input type="checkbox"/>
	weiblich	<input type="checkbox"/>
9. Alter	in Jahren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Familienstand	ledig	<input type="checkbox"/>
	verheiratet	<input type="checkbox"/>
	getrennt lebend	<input type="checkbox"/>
	geschieden	<input type="checkbox"/>
	verwitwet	<input type="checkbox"/>
11. Alleinlebend	nein	<input type="checkbox"/>
	ja	<input type="checkbox"/>
12. Zu beaufsichtigende Kinder im Haushalt	Anzahl	<input type="checkbox"/>
13. Staatsangehörigkeit	Deutsch	<input type="checkbox"/>
	Andere Staatsangeh.	<input type="checkbox"/>
14. Aussiedler/in	nein	<input type="checkbox"/>
	ja	<input type="checkbox"/>
15a. Höchster Schulabschluß		
DDR	BRD	
Ohne Abschluß	Ohne Abschluß	<input type="checkbox"/>
Sonderschule	Sonderschule	<input type="checkbox"/>
POS Kl. 8/9	HASA Kl. 9/10	<input type="checkbox"/>
POS Kl. 10	RASA/FOR	<input type="checkbox"/>
	FHR	<input type="checkbox"/>
Abitur/BmA	Abitur	<input type="checkbox"/>
Ein anderer Schulabschluß, und zwar		<input type="checkbox"/>
.....		
15b. Wurde der höchste Schulabschluß nachgeholt?		
nein	<input type="checkbox"/>	ja
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15c. Falls Aussiedler/in oder Ausländer/in: Wurde der höchste Schulabschluß im Ausland erworben?		
nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>		
16a. Berufsausbildung (inkl. Studium)		
(Mehrfachnennungen möglich)		
Keine Berufsausbildung begonnen <input type="checkbox"/>		
Berufsausbildung abgebrochen <input type="checkbox"/>		
Berufsausbildung abgeschlossen, und zwar folgende: <input type="checkbox"/>		
1.		
DDR-Abschluß? <input type="checkbox"/>	BKZ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Auslandsabschluß? <input type="checkbox"/>
2.		
DDR-Abschluß? <input type="checkbox"/>	BKZ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Auslandsabschluß? <input type="checkbox"/>
3.		
DDR-Abschluß? <input type="checkbox"/>	BKZ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Auslandsabschluß? <input type="checkbox"/>
16b. Dauer der bisherigen Erwerbstätigkeit (ohne Ausbildungszeiten) in Jahren		
in Jahren <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
16c. Zusatzqualifikationen		
nein <input type="checkbox"/> ja, folgende: <input type="checkbox"/>		
1.		
2.		

17a. Erwerbslage/Status
(Mehrfachnennungen möglich)

- An- oder ungelernete Tätigkeit
- Tätigkeit im erlernten Beruf
- Sonstige qualifizierte Tätigkeit
- Selbständige Tätigkeit
- Berufsausbildung
- Bundeswehr/Zivildienst
- Arbeitslos gemeldet
- Schüler/in oder Student/in
- LJ Reha/FuU
- LJ ABM
- Hausfrau/Amann
- Sonstiges, und zwar:

befristet?

u
u

17b. Derzeitiger Lebensunterhalt durch:
(Mehrfachnennungen möglich)

- Arbeitslosengeld/-hilfe
- LJ Sozialhilfe
- Unterhaltsgeld (Arbeitsamt)
- Bafög
- Eigenes Arbeitseinkommen
- LJ Kurzarbeitergeld
- Einkommen von Familienangehörigen
- Sonstige Einkünfte, und zwar

18. Falls z.Zt. arbeitslos gemeldet, Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten

u

19a. Weiterbildungserfahrungen in den letzten 3 Jahren

nein **LJ** ja **u**

19b. Dauer insgesamt (in Wochen)

u

19c. Art der Weiterbildungen

1.

2.

3.

20. Arbeitsamtsberatung bereits erfolgt

nein ja

Kurzfassung

Ursprüngliches Beratungsanliegen des/der RS

1. Klarheit des Beratungsanliegens

- eng umgrenztes konkretes Anliegen
- weitgefaßtes allgemeines Anliegen
- unklares, unbestimmtes Anliegen

Klärung der Ausgangslage

2. Beruflich-soziale Ausgangslage

- u** drohende Arbeitslosigkeit
- u** bestehende Arbeitslosigkeit
- u** Unzufriedenheit mit dem Beruf
- u** derzeit in Ausbildung/in Weiterbildung
- u** Ausländer/Asylbewerber bzw. -berechtigter
- u** Aussiedler
- u** Hausfrau/mann
- u** Berufsrückkehrerin
- u** Alleinerziehende
- u** Schüler
- u** Sonstiges, und zwar:

3. Faktoren der Ausgangslage

gün- wed/ un-
stig noch günstig

- u** finanzielle Absicherung
- u** Regelung der Kinderbetreuung
- u** Einstellung des (Ehe) Partners
- u** Doppelbelastung Familie und Beruf
- u** gesundheitliche Situation
- u** psychische Stabilität
- u** vorhandene Qualifikationen
- u** LJ LJ soziale Situation
- u** Flexibilität, Mobilität
- u** LJ Persönlichkeitsstruktur
- u** Wohnungssituation
- u** Integration in das soziale Umfeld
- u** Zukunftserwartungen
- u** Selbsteinschätzung; Selbstwertgefühl
- u** Motivation, Interesse
- u** Erfolgszuversicht
- u** Sonstiges, und zwar:

Perspektiven und Ziele klären/entwickeln

4. Anknüpfungspunkte für Perspektiven

- (berufliches) Selbstverständnis
 - Wünsche und Interessen
 - Fähigkeiten und Kenntnisse (unerkannte/nicht genutzte)
 - persönliche Stärken und Ressourcen
 - Bestärkung individueller Zielsetzungen
 - allgemeine Orientierung, Aufzeigen von Möglichkeiten
 - Sonstiges, und zwar:
-

5.1a Erörterung eines oder mehrerer Weiterbildungsziele

- Erläuterung von Berufsbildern
 - Maßnahme-Inhalte
 - Voraussetzungen
 - Zwischenziele
 - vorbereitende Schritte für WB
 - Sonstiges, und zwar:
-

5.1b Erörterte Beratungswünsche / Informationen zu Bildung/Weiterbildung

- Hauptschulabschluß (HASA)
 - Mittlere Reife (RASA/FOR)
 - Abitur/Fachabitur (FHR)
 - Schullaufbahnberatung
 - Zugang Fachhochschule / Hochschule
 - Studium Fachhochschule / Hochschule
 - Berufsausbildung
 - Berufsvorbereitung / Vorqualifizierung
 - Umschulung (betrieblich/überbetrieblich)
 - berufliche Fortbildung
 - Aufstiegsfortbildung
 - Anpassungsfortbildung
 - Praktikum, Hospitation
 - allgemeine Weiterbildung
 - Bildungsurlaub
 - Fremdsprachen
 - Deutsch für Ausländer
 - Alphabetisierung
 - Sonstiges, und zwar:
-

5.1c Zugangsvoraussetzungen

5.1d Rahmenbedingungen der Maßnahme/ der Einrichtung

5.1e Finanzierung/Leistungsansprüche/ Förderungsmöglichkeiten

5.2a Erörterung von Möglichkeiten der beruflichen Veränderung

- Erläuterung von Berufsbildern
 - Veränderungen am/ Strategien für den Arbeitsplatz
 - Arbeitsstellenwechsel
 - Arbeitsplatzsuche
 - Existenzgründung, Selbständigkeit
 - Sonstiges, und zwar:
-

5.2b Informationen zu beruflicher Perspektive

- Erörterung der Entwicklung am (Teil-)Arbeitsmarkt
 - Erörterung des Spektrums der Aufgabenfelder
 - Informationen zu möglichen Arbeitgebern
 - Sonstiges, und zwar:
-

5.3a Erörterung von Möglichkeiten der Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung

- Verstärkung persönlicher Interessenschwerpunkte
 - Mitarbeit in Initiativen; Vereinen u.a.
 - Persönlichkeitsentwicklung
 - Therapie/ Selbsthilfegruppe
 - Sonstiges, und zwar:
-

5.3b Informationen zur Perspektive der persönlichen Lebensführung

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Umsetzungs-/Handlungsstrategien für die RS entwickeln

Barrieren/Probleme/Konfliktfelder klären

6.1 Vorbereitung/Umsetzung von Weiterbildung

- allgemeine Berufsinformation einholen
- Träger-Information einholen
- institutionelle Angebote/Hilfen
- private Lebensumstände auf WB einrichten
- Koordination mit Familie
- Klärung mit Arbeitgeber
- Durchsetzung von Förderung/Finanzierung
- Umgang mit aktuellen Konflikten mit AA oder sonstigen Institutionen
- Anerkennung von (ausländischen) Schul-/Berufsabschlüssen
- Sonstiges, und zwar:

6.2 Vorbereitung/Umsetzung beruflicher Veränderung außer WB

- Hinweis auf Bewerbungsmöglichkeiten
- Bewerbungsstrategien, z.B. Stellenangebotsanalyse
- vorbereitende/begleitende Maßnahmen/Kurse
- Praktikum, Hospitation
- institutionelle Angebote/Hilfen
- Klärung mit Arbeitgeber
- Anerkennung von (ausländischen) Schul-/Berufsabschlüssen
- Sonstiges, und zwar:

6.3 Vorbereitung/Umsetzung der Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung außer WB

- individuelle Handlungsmöglichkeiten
- Beantragung institutioneller Angebote/Hilfen
- Sonstiges, und zwar:

7. Barrieren/Probleme/Konfliktfelder klären

- Bei Weiterbildung
- Bei beruflicher Veränderung
- Bei Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung

Persönliche Konsequenzen (*persönliche Risiken/Anforderungen/Verwertungsmöglichkeiten/Auswirkungen in der Familie*)

Lernbarrieren (*Lernprobleme/mangelndes Selbstvertrauen bei Wiedereinstieg ins Lernen*)

Einstellungs- und Verhaltensbarrieren (*unrealistische Vorstellungen/Erwartungen/Entscheidungsprobleme*)

Zugangsbarrieren (*Zugangsvoraussetzungen/Finanzierungsprobleme/Sprachprobleme/Mobilitätsanforderungen*)

Barrieren durch Rahmenbedingungen (*örtliche, zeitliche Rahmenbedingungen/fehlende Kinderbetreuung*)

Angebotsdefizite (*fehlende inhaltliche Angebote; auch z.B. nicht ausreichende, nicht zielgruppengerechte*)

Stand und Ergebnisse der Beratung

8.1 Berater-Kontakte während der Beratung

Mit wem ?

- Arbeitsamt
 WB-Träger
 Sonstiges, und zwar
-

Wozu?

- Information
 Kontaktvermittlung für RS
 Sonstiges, und zwar
-

8.2 Vereinbarte Folgeaktivitäten

- keine
 Folgegespräch
 Telefonische Nachfrage

II. Weiterverwiesen an:

- Arbeitsamt
 andere Beratungsstelle
 Kammer
 (Weiterbildungseinrichtung
 Hochschule
 Sonstiges, und zwar
-

Mitgabe von Materialien, Adressen etc.:

.....

8.3 Stand RS

- RS muß zunächst für sich klären, wo er/sie steht bzw. was er/sie will
 RS muß sich zwischen mehreren grundlegenden Optionen entscheiden

Fortsetzung oben rechts

8.3 Stand RS (Fortsetzung)

- RS muß Realisierungsmöglichkeiten prüfen bzw. offene Fragen klären
 RS hat Entscheidung getroffen
 RS muß Schritte zur Umsetzung unternehmen
 Sonstiges, und zwar:
-

8.4 Offene Fragen/Handlungsbedarf/Nächste Schritte für RS

- weitere Informationen zu Weiterbildung einholen
 Finanzierung der Weiterbildung klären
 Beantragung der Maßnahme beim Arbeitsamt
 Anmeldung beim WB-Träger
 Ausbildungsstelle suchen
 Bewerbung bei Firmen
 Sonstiges, und zwar:
-

Leistung/Erfolg der Beratung nach Einschätzung des Beraters

9. Beratungsschwerpunkt


- U** a) Weiterbildung
U b) beruflicher Veränderung
U c) Veränderung oder Stabilisierung der persönlichen Lebensführung

Schwerpunkte bei Beratung zur beruflichen Bildung

- LJ** gewerblich-technischer Bereich
LJ kaufmännisch-verwaltender Bereich
LJ Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich
LJ Datenverarbeitung
LJ Sonstiges, und zwar:
-

10.1 Führen Sie sich bitte einmal die Beratung unter den folgenden Aspekten kritisch vor Augen. Wie schätzen Sie zusammenfassend Art und Ausmaß der Beratungsleistung ein ?	voll- ständig	teil- weise	unzu- reichend	trifft nicht zu	Spalte für Frage 10.2
1) Eine stimmige Beziehung konnte hergestellt werden.....	_	_	_	_	_
2) Die bestimmenden Faktoren der Ausgangslage des/der RS konnten geklärt werden.....	_	_	_	_	LJ
3) Das Problem bzw. der Knackpunkt für den/die RS konnte gefunden werden.....	_	_	_	L	LJ
4) Anknüpfungspunkte für Perspektiven konnten gefunden werden.....	_	_	_	L	_
5) Eine Motivierung und Bestärkung des/der RS konnte erreicht werden.....	_	_	_	L	U
6) Weiterbildungsziele konnten entwickelt werden.....	_	LJ	LJ	LJ	_
7) Möglichkeiten der beruflichen Veränderung konnten entwickelt werden.....	_	_	_	_	LJ
8) Möglichkeiten der persönlichen Veränderung oder Stabilisierung konnten entwickelt werden.....	_	_	_	_	LJ
9) Umsetzungsschritte konnten geklärt werden.....	LJ	LJ	LJ	LJ	LJ
10) Barrieren und Probleme des/der RS konnten geklärt werden.....	_	_	_	_	U
11) Das Informationsinteresse des/der RS konnte befriedigt werden.....	_	_	_	_	_
12) Der Umgang mit Problemen in der Beratung war möglich.....	_	_	_	_	LJ

10.2 Bei welchen Aspekten sehen Sie in der Rückschau der erfolgten Beratung Verbesserungsmöglichkeiten für Ihre eigene Beratungstätigkeit? Womit sind Sie nicht zufrieden? Kreuzen Sie bitte oben in der äußersten rechten Spalte neben den entsprechenden Aspekten an.



11. Gesamtbewertung der Beratung

Die Beratung war eher...

- einfach
 schwierig

Die Beratung war eher...

- gelungen
 weniger gelungen

12. Datenbanknutzung

12.1 War während der Beratung ein Datenbanksystem (z.B. WISY) vorhanden ?

- nein (Falls nein: Weiter mit Frage 13)
LJa

12.2 Wurde das System benutzt ?

- nein
LJa

12.4 Falls nein:

Warum war die Nutzung nicht zweckmäßig ?

.....

.....

12.3 Falls ja:

Welches Ergebnis wurde damit erzielt ?

.....

.....

13. Erst- oder Folgeberatung

13.1 Es handelte sich um eine

- Erstberatung
(falls ja: Ende der Befragung)

- Folgebefragung
 verabredet
 nicht verabredet

13.2 Es handelte sich um

- das 2. Beratungsgespräch
 das 3. Beratungsgespräch
 ein weiteres Beratungsgespräch

13.3 Wurde das letzte Beratungsgespräch vom selben Berater/von der selben Beraterin durchgeführt ?

- nein
LJa

Anhang C:

Abkürzungsverzeichnis

Anschriften der im Text aufgeführten Beratungsstellen

Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsamt
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AFRG	Arbeitsförderungsreformgesetz
BA	Bundesanstalt für Arbeit
BAFÖG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIZ	Berufsinformationszentrum (des Arbeitsamtes)
BMBF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie
BMBW	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BTV	Bildungsverbund in Thüringen
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
DDR	Deutsche Demokratische Republik
Difu	Deutsches Institut für Urbanistik
DOKEVI	Dokumentations- und Evaluationsinstrument
DV	Datenverarbeitung
EB	Erhebungsbogen
EG	Europäische Gemeinschaft
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FHR	Fachhochschulreife
FHS	Fachhochschule
FOR	Fachoberschulreife
FuU	Fortbildung und Umschulung
GUS	Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (Gemeinschaft der Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion)
HASA	Hauptschulabschluß
HS	Hochschule
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IPSE	Innovative Personal- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISO	International Standard Organization (z. B.: ISO 9000)
IWH	Institut für Wirtschaftsforschung in Halle
k. A.	Keine Angabe/Antwort
KOBRA	Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen in Berlin
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LASA	Landesagentur für Struktur und Arbeit (im Bundesland Brandenburg)
lift	(„Treffpunkt für Einsteiger und Umsteiger“) Beratungszentrum für berufliche Weiterbildung in Berlin
LKZ	Lohnkostenzuschuß
MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (im Bundesland Brandenburg)
NL	Neue Länder
POS	Polytechnische Oberschule
QAD	Qualifizierungs- und Arbeitsfördergesellschaft Dresden mbH
RASA	Realschulabschluß
Reha	Rehabilitation(-maßnahmen im Rahmen des AFG)
RS	Ratsuchende
SGB	Sozialgesetzbuch
SPSS	Superior Performance Software System (Statistikprogramm), ursprünglich Statistical Package for the Social Sciences
TU	Technische Universität
TÜV	Technischer Überwachungsverein
TV	Television, Fernsehen
WBB	Weiterbildungsberatung
WIB	Weiterbildungsinformation und -beratung
WISY	Eigename einer Weiterbildungsdatenbank in Norddeutschland

Anschriften der im Band erwähnten Weiterbildungsberatungsstellen

Stadt Leipzig /Volkshochschule
Weiterbildungsberatung
Löhrstr. 5
04105 Leipzig
Ende 1997 geschlossen

Magistrat Stadt Magdeburg
Personalamt/ Abt. Arbeitsmarktpolitik
Weiterbildungsberatungsstelle
Postfach 3529
39090 Magdeburg
Tel: 0391/55 68-809 (812)
FAX: 0391/55 68-873

Hansestadt Rostock/ Amt für Wirtschaftsförderung/Abt. Korn. Arbeitsmarktpolitik
-Weiterbildungsberatungsstelle-
Lange Str. 1
18055 Rostock
Tel: 0381/4 66 92 56 (53)

Landesstelle für Weiterbildungs-
information und -beratung
Baustr. 7
19061 Schwerin-Görries
Tel: 0385/ 6 46 82-0
FAX: 0385/ 6 46 82-22

LASA BRANDENBURG
Landesagentur f. Struktur u.
Arbeit GmbH Brandenburg
Gartenstr. 2
14482 Potsdam
Postfach 90 03 54
Tel/FAX: 0331-76 13 78

Qualifizierungs- und Arbeitsförderungs-
gesellschaft mbH Dresden
Weiterbildungsberatungsstelle
Katharinenstr. 4
01099 Dresden
Tel: 0351/8 00 58 13

Stadtverwaltung Erfurt
Dezernat Bildung und Jugend
Weiterbildungsberatung
Postfach 243
99005 Erfurt
Herbst 1996 geschlossen

Regionale Weiterbildungs-
beratung Erfurt
Bildungsverbund Thüringen e.V.
Schillerst!. 44
99096 Erfurt
Tel: 0361-3 46 05 65

Weiterbildungsberatungsstelle
Landkreis Hoyerswerda
Landratsamt
S.-G.-Frentzel-Str. 10
02961 Hoyerswerda
Ende 1994 geschlossen

Bildungsverbund in Thüringen e.V.
Projekt
Weiterbildungsberatungsstelle
Otto-Schott-Str. 1a
07745 Jena
Tel/FAX-Brandt: 03641/681270

Weiterbildung Hamburg e.V.
Weiterbildungsberatungsstelle
Lange Reihe 81
20099 Hamburg - St. Georg
Tel: 040/ 2 80 84 6-0

Weiterbildungberatung in Köln
Internet-Adresse Hppt://www.koeln.de
Amt für Weiterbildung:
Bildungs- und Weiterbildungsberatungs-
stellen gibt es seit 1998 nicht mehr.

Bildungs- und Weiterbildungsberatung
der Münchener Volkshochschule
Am Gasteig
Kellerstr. 6, IV.
81667 München
Tel: 089/51 54 60 10
Tel: 089-48006233

Lift- Beratungsstelle für
berufliche Weiterbildung
Methfesselstr. 28
10965 Berlin
Tel: 030/ 78 90 25 55

BEA Beratung für Frauen
Frau & Beruf
Bahnhofstr. 27
25524 Itzehoe
Tel: 04821-6 53 22

ABS Zittau
Arbeitsförderungs- Beschäftigungs-
und Strukturentwicklungs-Gesellschaft
Goethestr. 8
02763 Zittau
Tel.: 03583-5788 0
Fax: 03583-5788 32

Volkshochschule Stuttgart
Weiterbildungsberatungsstelle
Fritz-Elsas-Str. 46-48
70176 Stuttgart
Tel: 0711/18 73-777

KOBRA-Koordinierungs- und Beratungs-
zentrum f. d. Weiterbildung v. Frauen
Kottbusser Damm 79
10967 Berlin
Tel: 030/ 695 923-0

Walter-Kolb-Stiftung e.V.
Beratungsstelle für Weiterbildung
Barckhausstr. 1-5, 5.OG
60325 Frankfurt/M
Tel: 069-71 71 01

Stadt Bochum
- Volkshochschule -
Weiterbildungsberatungsstelle
Willy-Brandt-Platz 2 - 6
44787 Bochum
Tel: 0234/910-2884