Helmut Kuwan, Angela Graf-Cuiper und Anne Hacket

Weiterbildung von "bildungsfernen" Gruppen

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
München 2001

Kuwan, Helmut/Graf-Cuiper, Angela/Hacket, Anne: Weiterbildung von "bildungsfernen" Gruppen. Online im Internet – URL: http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2001/kuwan01_01.pdf
Dokument aus dem Internet-Service Texte Online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e. V. – http://www.die-bonn.de/

Weiterbildung
von „bildungsfernen“ Gruppen

Durchgeführt
im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Vorgelegt von Infratest Burke Sozialforschung

Projektteam:

Helmut Kuwan (Projektleitung)

Angelika Graf-Cuiper

Anne Hacket

München, März 2001
be30.20309/uw

Inhalt **Seite**

1.	**Problemhintergrund und Zielsetzung der Studie**	**4**
2.	**Konzeption und Durchführung der Untersuchung**	**5**
2.1	Multivariate Zusatzauswertungen zur Nichtteilnahme an Weiterbildung	5
2.2	Qualitative Interviews	6
3.	**Multivariate Zusatzauswertungen zur Nichtteilnahme an Weiterbildung**	**8**
3.1	Das Verfahren der Kontrastgruppenanalyse	8
3.2	Ergebnisse der Kontrastgruppenanalysen	10
3.2.1	Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung insgesamt	10
3.2.2	Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung	11
3.2.3	Teilnahme von Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung	12
3.2.4	Außerbetriebliche formal-organisierte berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen 1997	13
3.2.5	Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen	14
3.2.6	Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung	15
4.	**Einschätzung von Weiterbildung**	**19**
4.1	Weiterbildung in Verbindung mit Computer/'Technik – meist berufsbezogen	19
4.2	Berufsbezogene Weiterbildung generell	21
4.3	Leitlinie ‚lebenslanges Lernen'	23
4.4	Kritische Äußerungen zu Weiterbildung	23
5.	**Persönliches und familiäres Lernumfeld**	**25**
5.1	Familiäres Lernumfeld – familiäre Unterstützung	25
5.2	Lebensereignisse	28
6.	**Berufliche Situation**	**30**
6.1	Betriebliche Rahmenbedingungen	30
6.2	Unterstützung durch Vorgesetzte	32
6.3	Erfahrungen mit dem Arbeitsamt und dem Sozialamt	34
6.4	Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktsituation	35

7.	**Persönliche Disposition**	**40**
7.1	Angst vor Misserfolg	40
7.2	Eigeninitiative	44
7.3	Zielorientierung/Planung	45
7.4	Durchhaltevermögen	47
7.5	Interesse am Lernen	49
7.6	Praktisches Lernen und Lernen mit Fachliteratur	49
8.	**Erfahrungen mit formal-organisiertem Lernen**	**52**
8.1	Schulerfahrungen	52
8.2	Erfahrungen mit Weiterbildungsteilnahme	54
8.3	Erfahrungen im Vorfeld einer Maßnahme	57
9.	**Informelles Lernen**	**60**
10.	**Erfolgsbedingungen für eine berufliche Nachqualifizierung**	**64**
10.1	Allgemeine Empfehlungen zur Nachqualifizierung von Personen ohne Berufsbildung	64
10.2	Modulares Lernen während der Erwerbstätigkeit	65
Anhang – Abbildungen		68

1. Problemhintergrund und Zielsetzung der Studie

Wie zuletzt die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VII gezeigt haben, bestehen in der Weiterbildungsbeteiligung noch immer erhebliche gruppenspezifische Unterschiede. Mit den veränderten Zugangsmöglichkeiten zu Wissen und Informationen gewinnt die Frage, wie das lebenslange Lernen "bildungsferner" Gruppen gefördert werden kann, weiter an Bedeutung. Ohne gezielte Unterstützungsstrukturen besteht die Gefahr einer sich vergrößernden Kluft zwischen eher wissensnahen Gruppen, die über immer mehr Wissen verfügen, und eher wissensfernen Gruppen, die immer mehr den Anschluss verlieren. Auch die Mehrzahl der im Bildungs-Delphi befragten Experten hält dieses Risiko eines wachsenden "knowledge gap" in der Gesellschaft für wahrscheinlich (vgl. Kuwan/Waschbüsch 1999).

Auf der anderen Seite bietet die Expansion der informellen Arten des Kenntniserwerbs in der beruflichen Bildung bessere Chancen als früher, bildungsferne Personengruppen einzubeziehen, da die Zugangsbarrieren zu diesen Formen des Kenntniserwerbs erheblich niedriger liegen können als die zu formal-organisierter Weiterbildung. Allerdings hat auch die deutliche Expansion des informellen beruflichen Lernens nicht "von selbst" zu einer stärkeren Einbeziehung bildungsferner Personengruppen geführt.

Bereits 1990 wurde Infratest Burke Sozialforschung vom damaligen BMBW mit einer vertiefenden Untersuchung der Ursachen dieser Diskrepanzen beauftragt. Diese Studie hat Möglichkeiten aufgezeigt, den Zugang zur Weiterbildung für bildungsferne Personen zu erleichtern. Die hier vorliegende Untersuchung zielt darauf ab, die Fragestellungen dieser Studie aufzugreifen und vor dem Hintergrund der veränderten Rahmenbedingungen, insbesondere der Expansion der informellen beruflichen Lernformen, weiterzuführen und zu aktualisieren. Insgesamt verfolgt die Studie somit im wesentlichen zwei Zielsetzungen:

- Ermittlung von Weiterbildungsbarrieren und Möglichkeiten ihrer Überwindung;
- vertiefende Analysen zum Zugang zu Weiterbildung und zu Lernanlässen.

Im Rahmen des vorgeschlagenen Forschungsprojektes erfolgt eine kontinuierliche Abstimmung mit dem Bearbeitungsteam der Studie „Benachteiligte in der Weiterbildung“, die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt wird. Diese beiden Untersuchungsansätze sind komplementär zu verstehen. Während die DIE-Studie die Fragen aus der angebotsbezogenen Perspektive untersucht, betrachtet Infratest Burke Sozialforschung die Perspektive der (potentiellen) Nachfrager. Methodisch stützt sich das DIE weitgehend auf Sekundäranalysen, während der Ansatz von Infratest Burke Sozialforschung qualitative Primärerhebungen vorsieht.

Die Studie "Weiterbildung von bildungsfernen Gruppen" wurde bei Infratest Burke Sozialforschung von einem Projektteam betreut, dem Angelika Graf-Cuiper, Anne Hacket und Helmut Kuwan (Projektleitung) angehörten, die auch Verfasser dieses Berichtes sind.

2. Konzeption und Durchführung der Untersuchung

Die methodische Anlage des Forschungsvorhabens zielt auf eine vergleichende Betrachtung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern an Weiterbildung ab und enthält zwei empirische Untersuchungsbausteine:

- differenzierte multivariate Zusatzauswertungen zur Nichtteilnahme an Weiterbildung mit den Daten des Berichtssystems Weiterbildung VII
- 25 qualitative Interviews bei bildungsfernen Personen.

2.1 Multivariate Zusatzauswertungen zur Nichtteilnahme an Weiterbildung

Tabellarische Analysen zeigen verschiedene Faktoren auf, die die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen. Bei einer größeren Anzahl von Einflussfaktoren lassen tabellarische Auswertungen allerdings zwangsläufig manche Fragen offen. Diese betreffen die Stärke verschiedener Einflussfaktoren, deren Zusammenwirken, die Unterschiede zwischen Teilgruppen in bezug auf mehrere Merkmale sowie u.U. auch "neue Risikogruppen", die in der tabellarischen Analyse nicht zu erkennen sind. Diese Fragen können nur durch multivariate ***Zusatzauswertungen*** beantwortet werden.

Um vertiefende Informationen über die Einflussfaktoren der Weiterbildungsteilnahme zu erhalten, wurden Kontrastgruppenanalysen mit den Daten des Berichtssystems Weiterbildung VII durchgeführt, die es ermöglichen, die Bedeutung einzelner Faktoren in ihrer Abhängigkeit voneinander darzustellen (vgl. Punkt 3). Als Bezugsgröße dieser Analysen kommen verschiedene Dimensionen in Frage. So zeigen z.B. die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung, dass sich die Weiterbildungssituation zwischen den alten und neuen Bundesländern zum Teil noch erheblich unterscheidet. Als noch wichtiger wurde allerdings eine sektorale Differenzierung eingeschätzt. Deshalb wurden Kontrastgruppenanalysen für sechs Sektoren, jeweils bezogen auf das Bundesgebiet, durchgeführt:

(1) Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung insgesamt,

(2) berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen / Kursen,

(3) betriebliche Weiterbildung,

(4) außerbetriebliche berufliche Weiterbildung,

(5) allgemeine Weiterbildung,

(6) informelle berufliche Weiterbildung.

Die Kontrastgruppenanalysen liefern also zum einen Informationen zur Darstellung der Einflussfaktoren in den jeweiligen Sektoren, zum anderen ermöglichen sie darüber hinaus auch sektorale Quervergleiche. Damit können erstmals Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Einflussfaktoren in einzelnen Sektoren der formal-organisierten Weiterbildung, aber auch zwischen der Beteiligung an formalen und informellen Arten des Kenntniserwerbs analysiert werden.

Die multivariaten Analysen ermöglichen es, Personengruppen zu identifizieren, die sich besonders häufig oder besonders selten an Weiterbildung beteiligen. Insofern bilden sie eine Hintergrundfolie, vor der Ergebnisse aus den anschließenden qualitativen Interviews zu sehen sind. Hinweise zur Überwindung von Weiterbildungsbarrieren in spezifischen Situationen lassen sich allerdings nur aus den qualitativen Interviews ableiten.

2.2 Qualitative Interviews

Vom Grundgedanken her zielen die ***qualitativen Interviews*** ebenfalls auf die Bildung von Kontrastgruppen ab, wenn auch mit einem etwas anderem Akzent. Ziel ist es, die individuellen Gründe für eine Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Weiterbildung herauszuarbeiten, indem Teilnehmer und Nichtteilnehmer aus bildungsfernen Personengruppen in möglichst vergleichbaren Lebenssituationen einander gegenübergestellt werden. Durch die Vorabinformationen aus der BSW-Erhebung und die multivariaten Analysen können spezifische Gruppen vordefiniert werden. Die Auswahl der Zielpersonen erfolgte dabei so, dass zu jedem Teilnehmer ein Nicht-teilnehmer mit möglichst ähnlichen sozialstrukturellen Merkmalen befragt wurde. Die Interviewer untersuchen dann die Gründe für das unterschiedliche Weiterbildungsverhalten, wobei auch informelle Arten des beruflichen Kenntniserwerbs zu berücksichtigen sind.

Die qualitativen Interviews liefern Informationen über die individuellen Gründe für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung in der jeweiligen Lebenssituation und ermöglichen es damit auch, Ansatzpunkte für einen Abbau von Weiterbildungsbarrieren zu erhalten. Entsprechend der Zielsetzung sind in diesem Arbeitsschritt repräsentative Aussagen nicht möglich.

Insgesamt wurden 25 qualitative Interviews durchgeführt worden, deren durchschnittliche Dauer bei etwa 1,5 Stunden lag. Durch eine vergleichende Betrachtung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern aus bildungsfernen Personengruppen ist es möglich, drei zentrale Fragen vertiefend zu untersuchen:

- Was sind die Gründe, die Personen von einer Weiterbildungsteilnahme abhalten?
- Unter welchen Bedingungen nehmen Personen aus bildungsfernen Gruppen an Weiterbildung teil?
- Bieten informelle Arten des Kenntniserwerbs Chancen, um bildungsfernen Gruppen den Zugang zum lebenslangen Lernen zu erleichtern?

Im Mittelpunkt des Interesses stehen dabei un- oder angelernte Arbeitnehmer sowie Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss oder, entsprechend der Definition der Bundesanstalt für Arbeit, Personen mit Lehre, die seit einigen Jahren nicht mehr in ihrem erlernten Beruf als Fachkraft tätig sind.[1]

Die Interviews erfolgten anhand eines Gesprächsleitfadens in vier Regionen mit 13 Männern und 12 Frauen, wobei es sich um 12 Teilnehmer und 13 Nichtteilnehmer handelte. Die Interviews fanden in den Regionen Berlin, München Stuttgart und Rostock statt.

Die Interviews wurden anhand eines Gesprächsleitfadens[2] von den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen durchgeführt, da auch gut geschulte Mitarbeiter eines konventionellen Interviewerstabes mit den Anforderungen dieser Gesprächsform überfordert wären. Die Interviews in Berlin, München und Stuttgart wurden von den Verfasser/innen durchgeführt, die Interviews in Rostock übernahm Jana Suckow. Die Protokolle sind auf Band aufgezeichnet und in einem Ergebnisprotokoll dokumentiert.

[1] Die genaue Abgrenzung dieser Gruppe soll sich an den Vorgaben der Bundesanstalt für Arbeit in der Arbeitslosenstatistik orientieren.

[2] Der Gesprächsleitfaden findet sich im Anhang.

3. Multivariate Zusatzauswertungen zur Nichtteilnahme an Weiterbildung

3.1 Das Verfahren der Kontrastgruppenanalyse

Die Teilnahme an Weiterbildung wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Etwas vereinfacht lassen sich dabei Einflussfaktoren auf drei zentralen Ebenen unterscheiden: Sozio-demographische Faktoren, motivationale Faktoren, Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen.

Tabellarische Analysen können verschiedene Faktoren aufzeigen, die die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen. Sie lassen allerdings bei einer größeren Anzahl von Einflussfaktoren zwangsläufig manche Fragen offen. Diese betreffen die Stärke verschiedener Einflussfaktoren, deren Zusammenwirken, die Unterschiede zwischen Teilgruppen in Bezug auf mehrere Merkmale sowie u.U. auch "neue Risikogruppen", die in der tabellarischen Analyse nicht zu erkennen sind. Diese Fragen können nur durch ***multivariate Zusatzauswertungen*** beantwortet werden.

Im Rahmen der Studie "Weiterbildung von bildungsfernen Gruppen" wurden Kontrastgruppenanalysen mit den Daten des Berichtssystems Weiterbildung VII vorgenommen, um vertiefende Informationen über die Einflussfaktoren der Weiterbildungsteilnahme zu erhalten. Dieses Verfahren ermöglicht es, die Bedeutung einzelner Faktoren in ihrer Abhängigkeit voneinander darzustellen. Dazu wird die Gesamtheit der Befragten schrittweise in einzelne Gruppen so aufgeteilt, dass die entstehenden Teilgruppen im Hinblick auf die Teilnahme an Weiterbildung möglichst stark kontrastieren. Dieses Verfahren führt einerseits zu genau abgegrenzten Gruppen, die sich durch extrem hohe bzw. extrem niedrige Teilnahmequoten an Weiterbildung auszeichnen (Kontrastgruppen). Dadurch wird ein Spektrum von Lebenssituationen sichtbar, das von weiterbildungsfernen bis hin zu besonders weiterbildungsaktiven Gruppen reicht. Zum anderen erhält man Informationen, durch welche Faktoren die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung erklärt werden können, sowie über die Stärke des jeweiligen Einflusses.

Als Bezugsgröße für die Kontrastgruppenanalysen kommen verschiedene Dimensionen in Frage. So zeigen z.B. die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung, dass sich die Weiterbildungssituation zwischen den alten und neuen Bundesländern zum Teil noch erheblich unterscheidet. Als noch wichtiger wurde in den Vorgesprächen allerdings eine sektorale Differenzierung eingeschätzt. Insgesamt wurden Kontrastgruppenanalysen für die folgenden sechs Sektoren, jeweils bezogen auf das Bundesgebiet, durchgeführt:

(1) Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung insgesamt,

(2) berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen / Kursen,

(3) betriebliche Weiterbildung,

(4) außerbetriebliche berufliche Weiterbildung,

(5) allgemeine Weiterbildung,

(6) informelle berufliche Weiterbildung.

Die Kontrastgruppenanalysen beziehen sich also sowohl auf die formal-organisierte Weiterbildung (1-5) als auch auf den informellen beruflichen Kenntniserwerb (6). Die AFG-geförderte Weiterbildung wird nicht berücksichtigt, weil bei der gegebenen Stichprobengröße des BSW VII die Fallzahlen für differenzierende Analysen in diesem Sektor zu gering sind.

Als unabhängige Variablen wurden in die Analysen vor allem sozio-demographische, aber auch ausgewählte beschäftigungsbezogene Faktoren sowie die Einschätzung der Weiterbildungstransparenz einbezogen. Im einzelnen handelte es sich dabei um folgende Variablen:

Alter:	9 Altersgruppen: 19-24 Jahre/25-29 Jahre usw. bis 60-64 Jahre
Geschlecht:	Männlich/weiblich
Erwerbsstatus:	Vollzeit erwerbstätig / Teilzeit erwerbstätig/nicht erwerbstätig
Schulbildung:	Niedrig/mittel/hoch
Berufsbildung:	ohne Abschluss, Lehre, Meisterschule, Fach-(Hochschule)
Berufliche Stellung:	Arbeiter/Angestellter/Beamter/Selbständiger
Berufliche Position:	Un-, Angelernte/Fachkräfte/Mittlere Ebene/Führungskräfte/Selbständige 1-4 Mitarbeiter
Öffentlicher Dienst:	Ja/nein
Sektor:	Industrie/Handwerk/Handel, Dienstleistung, öffentliche Dienst
BIK-Region:	unter 2.000 Einwohner 2.000 bis 5.000 Einwohner 5.000 bis 20.000 Einwohner 20.000 bis 50.000 Einwohner 50.000 bis 100.000 Einwohner 100.000 bis 500.000 Einwohner 500.000 und mehr Einwohner
Betriebsgröße:	1-99Beschäftigte/100-999 Beschäftigte/1000 und mehr Beschäftigte
Angebotsdefizit:	ja / nein
Guter Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten:	ja / nein
Regionaltyp	Nord, Mitte, Süd Ost
Kinder unter 14 Jahren im Haushalt:	Ja/nein

Die Kontrastgruppenanalysen liefern also zum einen Informationen zur Darstellung der Einflussfaktoren in den jeweiligen Sektoren, zum anderen ermöglichen sie darüber hinaus auch sektorale Quervergleiche. Damit können erstmals Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Einflussfaktoren in einzelnen Sektoren der formal-organisierten Weiterbildung, aber auch zwischen der Beteiligung an formalen und informellen Arten des Kenntniserwerbs analysiert werden.

Die multivariaten Analysen ermöglichen es, Personengruppen zu identifizieren, die sich besonders häufig oder besonders selten an Weiterbildung beteiligen. Insofern bilden sie eine Hintergrundfolie, vor der Ergebnisse aus den anschließenden qualitativen Interviews zu sehen sind. Hinweise zur Überwindung von

Weiterbildungsbarrieren in spezifischen Situationen lassen sich allerdings nur aus den qualitativen Interviews ableiten.

3.2 Ergebnisse der Kontrastgruppenanalysen

Im Folgenden stellen wir zunächst die Ergebnisse der multivariaten Analysen für alle sechs Sektoren vor. Danach nehmen wir sektorale Quervergleiche vor. Soweit Ergebnisse aus früheren Erhebungen vorliegen, werden diese ebenfalls herangezogen. Die Darstellung bezieht sich jeweils auf die ersten drei Teilungsebenen.

3.2.1 Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung insgesamt

Die Ergebnisse der Kontrastgruppenanalyse für die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt sind in Abbildung 1 dargestellt. Für sich alleine genommen hat die Schulbildung von allen einbezogenen Merkmalen den stärksten Einfluss: Die Weiterbildungsbeteiligung der Befragten mit Abitur liegt etwa doppelt so hoch wie die Teilnahmequote der Befragten, die die Hauptschule (mit oder ohne Abschluss) besucht haben (65% vs. 34%). Die Befragten mit mittlerer Reife liegen dazwischen.

Die Schulbildung ist der Faktor mit dem stärksten Einfluss, aber sie ist keineswegs alleinbestimmend, weil durch das Zusammenwirken verschiedener Faktoren der Einfluss einzelner Variablen verändert werden kann. Entsprechend ist die Spannweite der Teilnahmequoten innerhalb der einzelnen in der ersten Ebene der Kontrastgruppenanalyse herausgebildeten Gruppen sehr hoch.

- Bei den Befragten mit niedrigem Schulabschluss, liegt die Beteiligung auf der 2. Analyseebene zwischen 28% und 45%. Entscheidender Faktor für die Beteiligung an Weiterbildung ist hier die *Weiterbildungstransparenz*. 45% der Personen mit niedriger Schulbildung und einem guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten haben an Weiterbildung teilgenommen;

- Dagegen fällt die Teilnahmequote bei denen, die glauben, keinen guten Überblick zu haben, auf 28%. Dies verdeutlicht, dass dem 1997 erstmals in die Analyse einbezogenen Faktor „Weiterbildungstransparenz“ vor allem für die Personen mit niedriger Schulbildung große Bedeutung zukommt.

- Bei den Befragten mit mittlerer Reife liegen die Teilnahmequoten auf der zweiten Analyseebene zwischen 41% und 61%. Hier übt die Erwerbsbeteiligung den entscheidenden Einfluss aus. Von den vollzeiterwerbstätigen Personen mit mittlerer Reife haben sich 1997 an Weiterbildung 61% beteiligt, während es von den Nichterwerbstätigen in dieser Gruppe 41% waren. Die Teilnahmequote der Teilzeitbeschäftigten mit mittlerer Reife liegt dazwischen.

- Die Teilnahmequoten der Befragten mit Abitur liegen auf der zweiten Analyseebene zwischen 54% und 71%, je nachdem, ob es sich um nichterwerbstätige oder um erwerbstätige Personen handelt. Auch für diese Gruppe ist damit die Erwerbsbeteiligung der zweitwichtigste Einflussfaktor.

- Weitere Differenzierungen der Ausgangsgruppen zeigen, dass sich im Jahre 1997 darüber hinaus vor allem folgende Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsteilnahme im Bundesgebiet auswirken: Alter, Erwerbstätigkeit, Weiterbildungstransparenz, Ländergruppe, berufliche Position sowie Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Das Spektrum der Teilnahmequoten auf der dritten Teilungsebene liegt zwischen 11% bei 50-64jährigen Personen mit niedrigem Schulabschluss, die keinen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten haben, und 80% bei vollzeiterwerbstätigen Führungskräften mit mittlerer Reife.

Inwieweit haben sich die hier dargestellten Strukturen seit 1991 verändert? Auch damals hatte sich die Schulbildung bereits als der stärkste Einflussfaktor erwiesen. Auch der zweitstärkste Einflussfaktor bei den Personen mit Abitur ist unverändert die Erwerbstätigkeit geblieben. Der Faktor „Weiterbildungstransparenz", der 1997 ebenfalls auf der zweiten Teilungsebene erscheint, war 1991 noch nicht in die Analysen einbezogen worden.

Abbildung 1 (s. Anhang S. 69)

Zusammenfassend ist Folgendes festzuhalten: Für die Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung gilt auch 1997 das Matthäus-Prinzip: „Wer hat, dem wird gegeben". Darüber hinaus ist zu erkennen, dass dem 1997 erstmals einbezogenen Faktor „Weiterbildungstransparenz" eine große Bedeutung zukommt; dies gilt vor allem für Personen mit niedrigem Schulabschluss. Alles in allem haben sich die zentralen Einflüsse auf die Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung insgesamt im Vergleich zu 1991 nur wenig verändert.

3.2.2 Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung

Im Jahre 1997 ist die *Erwerbsbeteiligung* der wichtigste Einflussfaktor auf die Teilnahme an beruflichen Lehrgängen oder Kursen im Bundesgebiet. Die Teilnahmequote der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung liegt bundesweit um 30 Prozentpunkte höher als die der nichterwerbstätigen Personen (42% vs. 12%).

Auf der zweiten Teilungsebene ist zu erkennen, dass sich die stärksten Einflussfaktoren auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen erheblich unterscheiden (vgl. Abbildungen 2 u. 3).

- Die berufliche Weiterbildungsteilnahme der Erwerbstätigen wird am stärksten von der Berufsbildung beeinflusst. Die Spannweite der Teilnahmequoten auf der zweiten Teilungsebene liegt zwischen 17% (Erwerbstätige ohne Berufsabschluss) und 55% (Erwerbstätige mit einem Meister- oder Hochschulabschluss).

- In der Gruppe der Nichterwerbstätigen wirkt sich dagegen vor allem der Ost-West-Unterschied aus. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt für die Gruppe der nichterwerbstätigen Personen in den neuen Bundesländern mehr als doppelt so hoch wie in den alten Ländern.

Diese Differenz erklärt sich zum großen Teil aus der unterschiedlichen „Erwerbsnähe“ dieser Teilgruppe im Ost-West-Vergleich: In den neuen Bundesländern möchte etwa jeder zweite Nichterwerbstätige möglichst sofort wieder erwerbstätig werden, während dies in den alten Bundesländern für etwa jeden fünften gilt.

Auch auf den folgenden Teilungsebenen wirken sich für Erwerbstätige und Nichterwerbstätige unterschiedliche Einflussfaktoren auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung aus. In drei von vier berufliche Qualifikationsgruppen erscheint die Weiterbildungstransparenz als zweitstärkster Einflussfaktor; in der verbleibenden Gruppe ist es die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst. Im Unterschied dazu ist der zweitstärkste Einflussfaktor aller Teilgruppen von nichterwerbstätigen Personen gleich: Es handelt sich jeweils um das Merkmal „Alter“, wenn auch in unterschiedlichen Abgrenzungen.

Abbildung 2 und 3 (s. Anhang S. 70 und 71)

Ein Zeitvergleich der Ergebnisse von 1991 und 1997 ist im Bereich der beruflichen Weiterbildung nur für die Gruppe der Erwerbstätigen möglich. Dabei zeigt sich zunächst, dass die Berufsbildung bereits 1991 die berufliche Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen von allen einbezogenen Faktoren am stärksten beeinflusst hat. Dagegen lassen sich auf der zweiten Teilungsebene einige Akzentverschiebungen erkennen. So kam z. B. 1991 dem Faktor „berufliche Stellung“ – und hier insbesondere der Dichotomisierung „Arbeiter ja/nein“ – eine wesentlich stärkere Bedeutung zu als 1997. Dagegen wirkt sich 1997 die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst etwas stärker auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung aus als 1991. Last not least ist der relativ starke Einfluss der Weiterbildungstransparenz zu nennen. Ob dieser 1991 in vergleichbarer Weise bestanden hatte, kann allerdings nicht beurteilt werden, da diese Dimension erstmals 1997 mit ausgewertet wurde.

3.2.3 Teilnahme von Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung

Im Bereich der im Betrieb durchgeführten formal-organisierten Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen (im folgenden kurz „betriebliche Weiterbildung“ genannt) ergibt sich ein anderes Bild als bei der beruflichen Weiterbildung insgesamt. Wichtigster Einflussfaktor ist nun nicht mehr die Berufsbildung, sondern die Betriebsgröße. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung liegt zwischen 14% bei den Erwerbstätigen in Betrieben mit wenige als 100 Beschäftigten und 31% bei Erwerbstätigen in Großbetrieben mit 1.000 Beschäftigten oder mehr. Die Teilnahmequote der Erwerbstätigen in Mittelbetrieben liegt dazwischen.

Berücksichtigt man, dass fast alle Großbetriebe aber nur eine Minderheit der Kleinbetriebe betriebliche Weiterbildung anbieten, so erscheint dieses Ergebnis plausibel. Insofern sind die Unterschiede auch nicht so sehr als Ausdruck unterschiedlicher Weiterbildungsanstrengungen zu deuten, sondern vielmehr als Resultat unterschiedlicher Ressourcen von Groß- und Kleinbetrieben in der Planung, Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung.

Auf der zweiten Teilungsebene wirken sich in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen unterschiedliche Einflussfaktoren am stärksten aus. In Kleinbetrieben unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung am deutlichsten zwischen Un- und Angelernten und den übrigen Erwerbstätigen, während in Mittelbetrieben die Schulbildung den stärksten Einfluss ausübt.

In eine andere Richtung gehen die Ergebnisse in den Großbetrieben. Dort zeichnet sich der stärkste Unterschied zwischen den Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ab. Dabei ist zu beachten, dass die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

Auf der dritten Teilungsebene spielt neben den Faktoren Alter, Schulbildung und Berufsbildung auch eine Rolle, inwieweit es ein Weiterbildungsangebot in erreichbarer Nähe gibt. Dieser Einfluss zeigt sich bei den Teilzeitbeschäftigten in Großbetrieben.

Abbildung 4 (s. Anhang S. 72)

Außer der Betriebsgröße spielen also vor allem die schulische und berufliche Qualifikation, die berufliche Position und das Alter eine entscheidende Rolle für die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Eine von diesem Muster etwas abweichende Sondergruppe bilden die Teilzeitbeschäftigten in Großbetrieben. Dieses Ergebnis ist ein Indiz dafür, dass die Weiterbildungssituation von Teilzeitbeschäftigten in Großbetrieben ein Potenzial für Verbesserungen bietet

3.2.4 Außerbetriebliche formal-organisierte berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen 1997

Die rgebnisse über die Beteiligung an außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen, im folgenden kurz „außerbetriebliche Weiterbildung“ genannt, unterscheidet sich erheblich von denen für die betriebliche Weiterbildung. Der in der betrieblichen Weiterbildung stärkste Einflussfaktor spielt auf den ersten drei Teilungsebenen der außerbetrieblichen Weiterbildung keine Rolle. Stärkster Einflussfaktor ist hier die Position in der beruflichen Hierarchie. Dabei liegt die Teilnahmequote der Erwerbstätigen in einer höheren Position (mittlere Ebene, Führungsebene und Selbständige) mehr als dreimal so hoch wie die der Un- oder Angelernten (31% vs. 9%). Facharbeiter und qualifizierte Angestellte liegen dazwischen und entsprechen in diesem Sektor mit ihrer Teilnahmequote in etwa dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

Auf der zweiten Teilungsebene zeigen sich Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede zwischen den Einflussfaktoren der Beteiligung an betrieblicher und außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung. Beiden Sektoren gemeinsam ist, dass die Variable „Schulbildung“ auf der zweiten Ebene zum Tragen kommt. Bei der außerbetrieblichen Weiterbildung liegt die Teilnahmequote der Un- bzw. Angelernten mit einem mittleren Schulabschluss wesentlich höher als bei denen, die einen niedrigen Schulabschluss besitzen.

Für die anderen beiden Erwerbstätigengruppen, die Fachkräfte und die Erwerbstätigen über der Fachkräfteebene (einschließlich der Selbständigen) erscheint auf der zweiten Analyseebene ein gemeinsamer Einflussfaktor, der im Bereich der betrieblichen Weiterbildung nicht vorkam: Für beide Erwerbstätigengruppen

ist zu erkennen, dass diejenigen mit einem guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten eine etwa doppelt so hohe Teilnahmequote aufweisen wie diejenigen, die keinen guten Überblick haben. Dies ist ein weiteres Indiz für die Bedeutung des Faktors „Weiterbildungstransparenz".

Abbildung 5 (s. Anhang S. 73)

Auf der dritten Teilungsebene wirken folgende Einflussfaktoren: Weiterbildungstransparenz, regionales Angebotsdefizit, Wirtschaftsbereich, Schulbildung und Erwerbsbeteiligung (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung). Besonders deutlich unterscheiden sich bei den Erwerbstätigen mit höherer Position als Fachkräfte, die keinen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten haben, die Teilnahmequoten der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (20% vs. 3%).

3.2.5 Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen

Zur Ermittlung der informellen beruflichen Weiterbildung wurden insgesamt neun Antwortkategorien vorgegeben (vgl. Kuwan/Gnahs/Seidel 2000, S. 187f). In die Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung gehen alle Personen ein, die eine oder mehrere der genannten Arten des Kenntniserwerbs wahrgenommen haben.

Die Reichweite der informellen beruflichen Weiterbildung liegt sehr viel höher als die Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen oder Kursen. Von daher erreicht die informelle berufliche Weiterbildung insgesamt eine höhere Zahl von unterrepräsentierten Personengruppen als die formal-organisierte Weiterbildung. Bedeutet dies auch, dass bei den informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs andere Personengruppen unterrepräsentiert sind als in der formal-organisierten Weiterbildung?

Den stärksten Einfluss auf die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen übt der berufliche Bildungsabschluss aus. Die Teilnahmequote der Erwerbstätigen mit einem Meister- oder Hochschulabschluss liegt etwa doppelt so hoch wie die der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung (86% vs. 42%). Erwerbstätige mit Lehre liegen dazwischen. Die berufliche Vorbildung ist also für die Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung und für den informellen beruflichen Kenntniserwerb der stärkste Einflussfaktor.

- Auf der zweiten Teilungsebene unterscheiden sich die Einflussfaktoren in Abhängigkeit von der beruflichen Vorbildung. Bei den Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung variiert die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung am stärksten zwischen den Personen mit bzw. ohne einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten (60% vs. 32%).

- Bei den Erwerbstätigen mit Lehre ist die Schulbildung der zweitwichtigste Einflussfaktor. Erwerbstätige mit niedriger Schulbildung nehmen seltener an informeller beruflicher Weiterbildung teil als diejenigen mit mittlerer Reife oder Abitur.

- Erwerbstätige mit einem Meister- oder Hochschulabschluss, die Arbeiter sind, beteiligen sich seltener an informeller beruflicher Weiterbildung als Angestellte, Beamte oder Selbständige der gleichen Gruppe. Hier kommt der Einfluss der beruflichen Stellung in der Dichotomisierung „Arbeiter ja/nein“ zum Tragen, der 1991 in der formal-organisierten Weiterbildung eine größere Rolle gespielt hat als derzeit.

Auf der dritten Analyseebene sind folgende Einflussfaktoren zu erkennen: Ländergruppe, berufliche Position, Erwerbsbeteiligung (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) und Schulbildung. Die Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung liegt auf der dritten Teilungsebene zwischen 25% bei Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss, ohne guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten aus den Ländergruppen Mitte und Süd auf der einen Seite und 90% bei den Erwerbstätigen mit einem Meister- oder Hochschulabschluss und Abitur, die als Angestellte, Beamte oder Selbständige arbeiten, auf der anderen Seite.

Festzuhalten bleibt, dass gruppenspezifische Unterschiede der Teilnahmequoten im Bereich der informellen beruflichen Weiterbildung ähnlich stark ausgeprägt sind wie in der beruflichen Weiterbildung. Auch die Strukturen der unterrepräsentierten Personengruppen unterscheiden sich zwar an einigen Stellen leicht, sind aber im großen und ganzen recht ähnlich.

Abbildung 6 (s. Anhang S. 74)

Nach den Ergebnissen der multivariaten Analysen kann nicht davon ausgegangen werden, dass bildungsferne Gruppen durch informelle berufliche Weiterbildung sozusagen „von selbst““ erreicht werden. Allerdings ist zu vermuten, dass die Zugangsbarrieren für bildungsferne Gruppen im Bereich des informellen beruflichen Kenntniserwerbs geringer sind als in der formal-organisierten Weiterbildung, so dass die Möglichkeiten zur Ansprache bildungsferner Gruppen in diesem Sektor besser sein dürfte. Diese Hypothese soll in den mündlichen Interviews genauer untersucht werden.

3.2.6 Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

Zum Abschluss der multivariaten Analysen betrachten wir den Bereich der formal-organisierten allgemeinen Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen, Seminaren und Einzelvorträgen oder Vortragsreihen. Der stärkste Einflussfaktor in diesem Weiterbildungssektor ist die Schulbildung. Die Teilnahmequote der Befragten mit Abitur liegt doppelt so hoch wie die der Personen mit niedriger Schulbildung (44% vs. 22%). Die Befragten mit mittlerem Schulabschluss liegen dazwischen. Damit zeigt sich in diesem Bereich das gleiche Bild wie für die formal-organisierte Weiterbildung insgesamt.

- Auf der zweiten Teilungsebene liegt bei den Befragten mit niedrigem Schulabschluss die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 17 und 31%. Entscheidender Faktor für die Weiterbildungsteilnahme ist hier, ebenso wie bei der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt, die Weiterbildungstransparenz.

- Bei den Befragten mit mittlerer Schulbildung liegt die Spannweite der Teilnahmequoten auf der zweiten Ebene zwischen 27% und 40%. Auch für diese Gruppe ist die Weiterbildungstransparenz der stärkste Einflussfaktor.

- Bei den Befragten mit Abitur wirkt sich dagegen vor allem die Erwerbsbeteiligung aus. Allerdings zeichnet sich hier ein anderes Muster ab als in der beruflichen Weiterbildung. Vollzeiterwerbstätige nehmen hier nicht häufiger sondern seltener teil als Nichterwerbstätige. Am höchsten liegt die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung bei den Teilzeitbeschäftigten mit Abitur.

Auf der dritten Teilungsebene sind neben den bereits bekannten Faktoren Alter, berufliche Position und Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst auch zwei Besonderheiten zu erkennen. Anders als in der beruflichen Weiterbildung beteiligen sich in einer nach Ländergruppen differenzierenden Betrachtung die Befragten aus den alten Bundesländern nicht häufiger sondern seltener an Weiterbildung. Zudem zeichnet sich erstmals ein geschlechtsspezifischer Zusammenhang ab. Frauen mit einem niedrigen Schulabschluss und gutem Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten beteiligen sich sehr viel häufiger an allgemeiner Weiterbildung als Männer aus der gleichen Gruppe (40% vs. 24%).

Insgesamt finden sich im Bereich der allgemeinen Weiterbildung ähnliche Grundstrukturen wie bei der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt. Im Vergleich zur beruflichen Weiterbildung lassen sich allerdings einige Unterschiede erkennen. Diese betreffen u.a. folgende Punkte:

– Der stärkste Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildung geht zwar in beiden Sektoren von der Vorbildung aus. Allerdings handelt es sich dabei in der allgemeinen Weiterbildung um die Schulbildung, in der beruflichen Weiterbildung um die Berufsbildung.

– Die Variable „Erwerbsbeteiligung“ wirkt in beiden Sektoren teilweise in andere Richtungen. Während in der beruflichen Weiterbildung Vollzeitbeschäftigte weiterbildungsaktiver sind als Teilzeitbeschäftigte und Nichterwerbstätige, haben sich bei einer Teilgruppe der allgemeinen Weiterbildung die Teilzeitbeschäftigten am häufigsten und Vollzeitbeschäftigte am seltensten beteiligt.

– Soweit sich Ost-West-Unterschiede abzeichnen, gehen sie in den beiden Sektoren in unterschiedliche Richtungen. In der beruflichen Weiterbildung sind die Befragten aus den neuen Bundesländern weiterbildungsaktiver als die in den alten Ländern. In der allgemeinen Weiterbildung ist dies umgekehrt.

– Geschlechtsspezifische Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich nur in der allgemeinen Weiterbildung für eine bestimmte Teilgruppe. Dabei nehmen Frauen aus dieser Teilgruppe häufiger an allgemeiner Weiterbildung teil als die Männer.

Abbildung 7 (s. Anhang S. 75)

Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich

Der entscheidendste Einflussfaktor für die Weiterbildungsaktivität sowohl in West als auch in Ost ist die *Erwerbsbeteiligung*. Bemerkenswert ist hier – wie bereits bei der Analyse über das gesamte Bundesgebiet deutlich wurde - vor allem der Unterschied bei den nicht erwerbstätigen Frauen. In den alten Länder liegt die Teilnahmequote bei 8%, während sich in den neuen Ländern etwa jede vierte[3] nicht erwerbstätige Frau beruflich weiterbildete.

Die deutlich höheren Weiterbildungsaktivitäten von nicht erwerbstätigen Frauen in den neuen Ländern im Vergleich zu den alten Ländern dürfte vor allem auf die schlechtere Arbeitsmarktlage und die stärkere Erwerbsorientierung der Frauen im Osten zurückzuführen sein. Hinter der hohen Teilnahmequote steht das Ziel, eine Berufstätigkeit (wieder-) aufzunehmen, das von den Frauen in den neuen Ländern stärker als von denen in den alten Ländern verfolgt wird. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gehört auch 11 Jahre nach der Wiedervereinigung im Osten stärker zum Selbstverständnis der Frauen als im Westen, auch bei den Frauen in den mittleren und höheren Altersgruppen.

Sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern kommen auf der 2. Analyseebene die Einflussfaktoren Alter und Berufsbildung vor, und zwar jeweils an den gleichen Stellen der Segmentation. Bei den nicht erwerbstätigen Frauen ist die Teilnahmequote am stärksten durch das Alter beeinflusst, bei den vollzeiterwerbstätigen Frauen dagegen durch die Berufsbildung. In der dritten Differenzierung auf der 2. Teilungsebene, die nur in den alten Bundesländern vorkommt, erscheint als weiterer Einflussfaktor das Merkmal "berufliche Stellung", das insbesondere zu großen Unterschieden zwischen Arbeiterinnen auf der einen und Beamtinnen bzw. Selbständige auf der anderen Seite führt (11% vs. 52%).

Auf der 3. Teilungsebene wirken in den alten Bundesländern die Faktoren Schul- und Berufsbildung sowie Beschäftigung im öffentlichen Dienst, in den neuen Bundesländern ist nur die Beschäftigung im öffentlichen Dienst als Einflussfaktor erkennbar. Darin manifestieren sich in erster Linie die höheren Fallzahlen der Stichprobe in den alten Bundesländern, die dort den Differenzierungsgrad der Analyse und die Anzahl der möglichen Teilungen erhöhen; eine inhaltliche Diskrepanz kann daraus nicht abgeleitet werden.

Sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern bilden die Vollzeit erwerbstätigen Frauen die weiterbildungsaktivste Gruppe, wobei die Quote im Osten deutlich höher liegt als im Westen. Entscheidend bei den *Vollzeit* beschäftigten Frauen im gesamten Bundesgebiet für die Beteiligung an Weiterbildung ist die berufliche Bildung. Bei hoher Berufsbildung liegen die Teilnahmequoten in Ost und West fast gleich hoch (67% und 63%). Bei einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst steigen die Teilnahmequoten im Osten und Westen Deutschlands nochmals deutlich an.

Teilzeit beschäftigte Frauen bilden nur im Westen eine eigene Analysegruppe. Hier wirken sich wiederum die unterschiedlichen Fallzahlen der Stichprobe in den alten und neuen Bundesländern aus, die in den alten Bundesländern einen höheren Differenzierungsgrad de Analyse ermöglichen.

[3] Die Zusammenfassung der nicht erwerbstätigen Frauen mit den teilzeiterwerbstätigen Frauen in Abbildung 6 ändert den Wert der Teilnahmequoten nur unwesentlich. Der Hauptunterschied besteht zwischen den nicht erwerbstätigen Frauen in den alten und neuen Bundesländern.

1997 hatte die Erwerbstätigkeit von Frauen den stärksten Einfluss auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Dagegen wirkte sich 1991 die Schulbildung am deutlichsten aus. Je höher diese war, desto höher war 1991 die Weiterbildungsaktivität. 1997 erscheint die Schulbildung lediglich bei den Teilzeit erwerbstätigen Frauen im Bundesgebiet auf der 2. Analyseebene. Bei allen übrigen Gruppen – auch bei getrennter Betrachtung der alten und neuen Länder – erscheint diese Variable erst auf der dritten oder vierten Teilungsebene, im allgemeinen hinter der Variable "Berufsbildung". Damit zeichnet sich im Jahr 1997 für die berufliche Weiterbildungsteilnahme von Frauen ab, dass dem Einflussfaktor "Berufsbildung", ähnlich wie bei den Männern, ein höheres Gewicht zukommt als der Schulbildung.

Der Einflussfaktor "Kinder unter 14 Jahren im Haushalt", der 1991 in den alten Bundesländern auf der dritten und in den neuen Bundesländern auf der vierten Ebene zur erkennen war, findet sich in den Kontrastgruppenanalysen von 1997 zunächst nicht wieder. Erst wenn man mit Fallzahlen arbeitet, die für gesicherte Analysen eigentlich zu gering sind, wird im Bundesgebiet und in den alten Bundesländern auf der 4. Ebene für eine Teilgruppe sichtbar, dass sich Frauen mit Kind seltener an beruflicher Weiterbildung beteiligen als die ohne Kind.

Insgesamt ist im Zeitvergleich zu erkennen, dass das Merkmal "Erwerbsbeteiligung" wesentlich an Bedeutung gewonnen hat. Dies spricht dafür, dass für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die Integration in den Arbeitsmarkt immer bedeutsamer wird.

4. Einschätzung von Weiterbildung

Zu Beginn der Interviews wurde die Zielpersonen zunächst nach ihrer persönlichen und beruflichen Situation befragt und im Anschluss daran gebeten, zu dem Begriff „Weiterbildung“ frei zu assoziieren. Bis zu diesem Zeitpunkt des Interviews wurde der Bereich Bildung noch nicht angesprochen, so dass diese ungestützten Spontanäußerungen die Vorstellungen, Erfahrungen und Erwartungen in Bezug auf das Themenfeld unmittelbar wiedergeben.

4.1. Weiterbildung in Verbindung mit Computer/Technik – meist berufsbezogen

Bei der freien Assoziation weist die Mehrzahl der Befragten auf die Wichtigkeit von Weiterbildung hin und misst ihr auf dem heutigen Arbeitsmarkt mehr Bedeutung zu als früher. Diese Einschätzung teilen die meisten Teilnehmer ebenso wie die Nichtteilnehmer; jedoch wird gerade von den Nichtteilnehmern mehrfach eine Unterscheidung zwischen der generellen Bedeutung von Weiterbildung und der Bedeutung für die eigene Person getroffen.

> *„Ich find's (Weiterbildung) eigentlich ziemlich positiv (...). Ich mein, für mich wär's jetzt grad nicht unbedingt wichtig, aber für gewisse Leute ist es wichtig, weil in ihrem alten Beruf (...) kommen sie nicht voran oder können aus gesundheitlichen Gründen nicht weitermachen. Dass sie sich dann weiterbilden, das find ich dann schon wichtig, damit sie dann später was anderes machen können.“(Frau F.)*

Von den Nichtteilnehmern werden unterschiedliche Gründe formuliert, warum trotz positiver Einstellung zu Weiterbildung, eine Teilnahme nicht in Betracht kommt. Verwiesen wird z.B. auf Alter, Gesundheitsprobleme, Zeitmangel oder aber auch auf fehlende Wissensgrundlagen. Herr Sch. nennt sein Alter als Grund für sein Desinteresse an Weiterbildung.

> *„(Weiterbildung) betrifft mich ja jetzt weniger in meinem Alter. Aber damals bei der Firma XY, da hatte ich auch die Möglichkeiten. Ich hab nie viel gemacht, mal ein paar kleine Kurse habe ich schon mal belegt, weil ich ja ein Büro geführt habe. .... Für jüngere Leute ist (Weiterbildung) aber schon ein gute Sache.“(Herr Sch., 61 Jahre)*

Die erwerbstätige Frau M. gibt u.a. an, dass sie niemanden einen Platz in einem Kurs wegnehmen möchte, der Weiterbildung dringender braucht als sie.

> *„Erst mal aus zeitlichen Gründen und zweitens mal würde ich sagen, ... man soll ... an andere denken. ... Es sind noch so viele Arbeitslose auf der Straße, die müssen ja auch erst mal ihre Lehrgänge machen oder Computer-(Kurse) oder was die jetzt alles so machen. ... Da haben ja auch nicht viel. Da muss ich nicht auch noch die Schule ... besuchen.“ (Frau M.)*

Weiterbildung wird im Rahmen der freien Assoziation von den Befragten fast durchweg mit beruflicher Weiterbildung gleichgesetzt. Nur eine Befragte bekundet ihr Interesse an einer allgemeinbildenden Maßnahme. Häufig wird berufliche Weiterbildung mit dem Erlernen von Computerprogrammen und Weiterbildung an technischen Geräten in Verbindung gebracht. Je nachdem, ob im eigenen Berufsleben Computerprogramme und das Arbeiten an technischen Geräten eine Rolle spielen, wird Weiterbildung als notwendig erachtet oder nicht.

Hauptsächlich die Nichtteilnehmer assoziieren mit dem Begriff Weiterbildung sofort eine Weiterbildung im Computerbereich. Dem Großteil der Befragten ist bewusst, dass der Computer als Arbeitsgerät wichtiger geworden ist.

> *„Weiterbildung? Das heißt, ich habe am eigenem Leib (erfahren), dass ich (mich) weiterbilden kann, muss, soll. Was mir einfällt so spontan? Weiterbildung ist dann die EDV, Computer, ja, alles was so mit Elektronik und Technik zu tun(hat) ." (Herr D.)*

> *„Im Moment fällt mir da grad (zum Stichwort Weiterbildung) so was Computermäßiges ein, weil ohne das ist man heutzutage fast aufgeschmissen. Ich mein, das würd mich auch interessieren, dort irgendwie Weiterbildung machen, computermäßig. Ich hab jetzt selber einen dastehen und da probiert man's halt. Und auch von den Kindern her, weil sie auf die höhere Schule gehen, fangen sie jetzt schon mit dem Computer an und da lernt man auch immer wieder mal was, was man vorher nicht gewusst hat."(Frau F.)*

Je nach Alter wird Lernen in Bezug auf den Computer jedoch sehr unterschiedlich eingeschätzt. Besonders ältere Nichtteilnehmer, die sich nicht mit Computern auskennen, formulieren Ängste, ohne diese Kenntnisse ins Abseits des Arbeitsmarktes zu geraten. In Hinblick auf das Erlernen von Computerprogrammen zeigt sich bei den älteren Befragten eine ambivalente Haltung: auf der einen Seite formulieren sie ein großes Interesse an neuen Medien und am Computer und auch den Wunsch, sich in diesem Bereich weiterzubilden, auf der anderen Seite werden Ängste deutlich. Sie trauen sich oftmals nicht zu, in ihrem Alter den Umgang mit Computern noch zu lernen. Deswegen möchten sie den Computer auch eher im privaten Bereich von Bekannten oder von jüngeren Familienmitgliedern erlernen und auch nur im privaten Bereich nutzen. Im beruflichen Bereich stellt die Umstellung auf Computer ein große Hürde für ältere Befragte dar, vor denen viele Angst haben zu scheitern.

> *„Sie glauben gar nicht, wie dusselig ich mich da anstelle. ... Und ich weiß, dass es mit dem Computer viel besser und leichter gehen muss, aber ich begreife es einfach nicht. ... Wenn die (Sohn und seine Lebensgefährtin) mir jetzt die Schritte erklären. Und dann immer wieder und wieder und ein bisschen nett und nicht so zack zack, mach mal. Dann hoffe ich, dass die Sachen, die ich damit machen möchte (lernen kann). (Herr Sch., 61 Jahre)*

Mehrere jüngere Befragte sehen den Computer als eine Chance, sich wieder neu und besser in die Arbeitswelt einzugliedern. Der Computermarkt stellt in ihrer Vorstellung ein Branche dar, in der sie auch ohne formale Schul- bzw. Berufsausbildung Chancen auf einen gut bezahlten und sicheren Arbeitsplatz haben könnten. Diese Vorstellung sind zum Teil jedoch sehr unrealistisch und sind zum Teil sicherlich durch die Diskussion um Fachkräftemangel in der IT -Branche herbeigeführt worden.

„Computer, PC, Internet auf jeden Fall. Überhaupt irgendwo einen Einstieg zu finden, meinetwegen auch erst einmal als Halbtageskraft einen Einstieg zu finden, und dann mit den Jahren aufzustocken. Aber jetzt keine Schulung.“(Frau A.)

4.2 Berufsbezogene Weiterbildung generell

Anpassung an veränderte Umstände und Arbeitsabläufe bei Erwerbstätigen

Weiterbildung wird von einigen Befragten vor allem unter dem Aspekt der Anpassung an veränderte Arbeitsabläufe und neue Techniken innerhalb ihres Berufes gesehen. Ohne solche Weiterbildungsmaßnahmen verpasse man den Anschluss innerhalb des Betriebes und verliere an Qualifikationen. Es zeigt sich auch, dass Weiterbildung von diesen Befragten nicht aufgrund von eigenem Interesse und Eigenverantwortung angegangen, sondern vom Betrieb „vorgeschrieben“ wurde.

„Ja, sicher ist es wichtig. Man kann ja nicht immer auf demselben Standard bleiben. Das ist so, wenn man heute in einer neuen Firma anfängt, auch unter demselben Beruf, dann kommt immer was Neues. Also, man muss sich immer (weiterbilden), es geht gar nicht anders. Man kann nicht auf seinem alten Standard sitzen bleiben. Das geht nicht. ... Es gibt immer was Neues, egal in was für einem Beruf, dass sie arbeiten. Der verändert sich von Tag zu Tag.“(Herr L.)

„Auf alle Fälle (ist Weiterbildung wichtiger geworden). Wenn man auf seinem Hocker sitzen bleibt, dann kommt man nicht mehr weit. Der Druck ist ja viel zu groß. Wo auch heute alles so technisiert ist.“ (Herr Sch.)

Die Förderung durch den Betrieb erweist sich als ein wichtiger Faktor. Gerade wenn Weiterbildung als Anpassung an veränderte Arbeitsschritte gesehen wird, wird erwartet, dass der Betrieb die Mitarbeiter durch Weiterbildung an solche Veränderungen heran führt und fördert.

„Ich glaube, die Betriebe sollten noch mehr (Weiterbildungsangebote) machen, weil das einfach wichtig ist. Denn die (Mitarbeiter) bleiben einfach stehen, machen ihren Job jahrelang und machen immer dasselbe, und langweiligen sich dann auch und sind auch nicht motiviert und haben auch nichts Neues mehr. ... Ich glaube, dass da einfach mehr (von den Betrieben) kommen muss, dass man den Leuten auch die Möglichkeiten geben muss. ... Auf alle Fälle (Weiterbildungen) anbieten, das ist ganz wichtig.“

Weiterbildung als Qualifikationsnachweis und Einstiegshilfe bei Arbeitslosen

Einige Befragte, die zur Zeit arbeitslos sind, sich aus gesundheitlichen Gründen beruflich umorientieren müssen oder keine für sie interessante Arbeit gefunden haben, schätzen Weiterbildung als Möglichkeit ein, sich für den Arbeitsmarkt neu zu qualifizieren und durch Weiterbildung einen neuen Qualifikationsnachweis zu erhalten, der ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt bzw. die gewünschte Branche erleichtert. Herr G. beschreibt die Gründe für seine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme:

„Dass ich einen Einstieg habe jetzt erstmals. ... Ich würde eine andere Weiterbildung auch noch dran klatschen, wenn es gehen würde. Aber das ist nicht der Fall. Da haben die vom Arbeitsamt schon gesagt. Man kriegt halt eine (Weiterbildungsmaßnahme), dann ist Schluss."(Herr G.)

Einige arbeitslose befragte Nichtteilnehmer weisen darauf hin, dass Weiterbildung für sie nicht möglich ist, da sie als Aufbau einer bereits bestehenden Basis konzipiert ist, die bei bildungsfernen Personen häufig nicht vorhanden ist. Ihnen fehlt das Fundament aus schulischer und beruflicher Bildung, auf dem sie mit Weiterbildungen aufbauen können. Nachdem sie im schulischen und beruflichen Bildungssystem gescheitert sind, fallen sie ihrer Meinung nach auch aus dem Weiterbildungsbereich heraus. Um Weiterbildungshürden abzubauen ist es in diesem Falle wichtig der Zielgruppe zu vermitteln, dass Weiterbildung auch ohne schulische und berufliche Bildung möglich ist und zum Teil ein solches Fundament ersetzen kann.

„Eigentlich finde ich das super gut. Aber.... Weiterbildung basiert ja auf etwas. Das macht für mich die Sache recht schwer. ... Das heißt Weiterbildung ... basiert darauf, was du nachweisen kannst, und das erscheint mir recht unflexibel."(Herr H.)

Arbeitslose Befragte fühlen sich auch deshalb von Weiterbildung ausgeschlossen, da Weiterbildung in ihrem Verständnis berufliche Weiterbildung innerhalb eines Betriebes bedeutet. Dadurch fallen für sie die innerbetrieblichen Förderungsmöglichkeiten weg.

„Weite*rbildung ist auch etwas, was ich nicht machen kann, weil da brauchst du erst mal irgend einen Job, um dich weiterbilden zu lassen."(Frau Sch.)*

4.3 Leitlinie ‚Lebenslanges Lernen'

Neben beruflicher Weiterbildung und der Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt durch Weiterbildung wird bei der freien Assoziation auch der ideelle Aspekt von Weiterbildung angesprochen. Hier steht die Weiterentwicklung der eigenen Person, die positiven Lernerfahrungen und der Prozess des lebenslangen Lernens im Vordergrund. Einige Nichtteilnehmer verweisen darauf, dass sie Alltagserfahrungen als Lernen begreifen und somit „Weiterbildung" für sie permanent stattfindet.

> *"Es ist immer gut, wenn man was lernt. Man lernt nie aus. Man lernt nun mal automatisch im Alltag. Man lernt jeden Tag was Neues." (Frau Sch., Nichtteilnehmerin)*

> *„Weiterbildung? Tja, man hört nie auf zu lernen, gerade in meinem Job als Musiker, da ist Weiterbildung bis zum Ende des Lebens angesagt, eigentlich jeden Tag". (Herr R. Nichtteilnehmer)*

Bei Nichtteilnehmern dagegen kommt auch das systematische Aufbauen von Wissen und der Nutzen von Gelerntem in das Blickfeld.

> *"Gut, sollte man machen. Klar. Logisch. Machen! Warum nicht? Es bringt auf jeden Fall was, denk ich, auch für einen selber. Man macht's ja nichts für jemand anderen. ... Soll jeder machen. Es soll jeder das Beste aus sich selber machen, seinen Weg finden." (Herr K., Teilnehmer)*

> *„(Weiterbildung) find ich schon positiv. Ich find's wichtig, Wissen, ... verschiedene Dinge zu beherrschen, ... in verschiedenen Unterrichtsfächern von den verschiedenen Dinger erfahren zu haben und damit umgehen zu können. (Herr B., Teilnehmer)*

4.4. Kritische Äußerungen zu Weiterbildung

Eine negative Haltung zu Weiterbildung zeigt sich bei den Befragten selten. Die wenigen kritischen Äußerungen finden sich sowohl bei Teilnehmer als auch bei Nichtteilnehmern. Bei den Teilnehmern spiegeln sich persönliche Erfahrungen mit einer nicht zufriedenstellenden Maßnahme wider, wie im Fall von Frau B.:.

> *„Weiterbildung sehe ich so als Schule, sich weiterbilden. Mehr sich bilden, eigentlich. Aber die Weiterbildung, die ich gemacht, war nicht so, (dass man gebildet wurde). Das war nur Dagesitze und Zuhören, und das war es dann auch."(Frau B.)*

Herr A. war nicht zufrieden mit einer Feststellungsmaßnahme des Arbeitsamtes und assoziiert mit Weiterbildung vor allem Fremdbestimmung:

> *„Wenn ich das Wort Weiterbildung höre, dann denke ich an die Feststellungsmaßnahmen vom Arbeitsamt, wo eben 20-25 Leute zu einer Klasse zusammengeschlossen werden, meistens Langzeitarbeitslose, und die dann Computerkurse und Schreibmaschinenkurse machen. Und das wird dann als Weiterbildung bezeichnet. Daran denke ich bei dem Wort Weiterbildung. ... Nicht aus Eigeninitiative, sondern dass mir so was aufgedrängt oder vermittelt wird."(Herr A.)*

Der Nichtteilnehmer Herr B. führt seine Distanz zu Weiterbildungsmaßnahmen auf mangelndes Interesse zurück.

> *„(Weiterbildung) abgelehnt. (...) Da muss man erst mal Interesse dafür haben. Wenn man kein Interesse hat, da kann man's auch gleich lassen." (Herr B.)*

Herr W., ebenfalls Nichtteilnehmer, steht dem deutschen Bildungssystem generell kritisch gegenüber. Über positive Lernerfahrungen berichtet er v.a. im Zusammenhang mit seinen Auslandsaufenthalten, als er in den USA als Au-pair arbeitete.

> *„Von meinem momentanen Standpunkt aus würde ich nur noch sagen: 'nutzlos'. Manipulation, Formung ..., dass man halt was nützt in diesem System. ... Das fängt schon in der Schule an, ... dass der Mensch halt total falsch erzogen wird. (Herr W.)"*

5. Persönliches und familiäres Lernumfeld

5.1 Familiäres Lernumfeld - familiäre Unterstützung

Nicht erst bei der Ausbildungs- und Berufswahl wirken sich familiäre Einflüsse aus, sondern schon im vorschulischen und schulischen Bereich. An dieser Stelle jedoch soll der Fokus auf die berufliche Ausbildung bzw. Einmündung gerichtet werden.

Herkunftsfamilie

Wichtige Entscheidungen über die berufliche Zukunft werden schon früh in der Jugend im Einfluss der Eltern gefällt. Einige Befragte berichten darüber, dass in dieser Lebensphase schon die Weichen für die jetzige - meist unbefriedigende Berufssituation gestellt wurden. Die frühe Unterstützung durch die Eltern in schulischen und beruflichen Belangen ist für viele ein wichtiger Faktor, den eigenen Berufsweg von Anfang an, in gewünschte Bahnen zu lenken.

So berichtet Herr L., dass bei der Ausbildungs- und Berufswahl nicht auf seine persönlichen Interessen und Fähigkeiten eingegangen wurde. Seine Eltern drängten ihn zu einer Ausbildung, die er nicht mochte und später abbrach.

> *„Ich hab eigentlich vorgehabt, dass ich eine Automechanikerlehre mache. Da waren aber meine Eltern absolut dagegen, nachdem mein Großvater ein Geschäft gehabt hat (...) in Richtung Buchdruck. Also hab ich Buchdrucker lernen müssen."(Herr L.)*

Ein anderer Befragter musste aufgrund finanzieller Probleme im Elternhaus schon früh die Schule verlassen und eine handwerkliche Lehre beginnen, die ihn nicht interessiert hat und für die er seiner Meinung nach nicht begabt war. Sein Traum wäre es gewesen, eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich zu absolvieren, für die er aber eine bessere Schulbildung gebraucht hätte. Dieser für ihn ungünstige Start ins Berufsleben führte bei ihm zu einem instabilen Berufsverlauf.

> *„(Die Lehre) hat nicht geklappt. Ich habe zwei linke Hände, ich bin kein Handwerker. Und dann hat (man) mich anschließend, denn in ganz Berlin wurden damals Schmiede gesucht, in eine Schmiede gesteckt. Dann habe ich Schmied gelernt, aber nach 2 ½ Jahren habe ich dort aufgehört, da hätte ich sowieso nichts gekonnt. .... Dann bin ich in eine Gießerei gegangen und habe dann dort Geld verdient, um den Führerschein zu machen. Dann habe ich sofort als Auslieferungsfahrer und Brotfahrer gearbeitet" (Herr T.)*

Ein anderes Beispiel ist die fehlende Unterstützung von Eltern, die die berufliche Entwicklung ihrer Kinder nicht als wichtig ansahen. So berichtet Frau C., dass ihr schon im Elternhaus vermittelt wurde, dass die Berufstätigkeit einer Frau nicht von Bedeutung sei. Deshalb hat sie keine Ausbildung durchlaufen.

> *„Früher, muss ich sagen, war mir das (der Beruf) nicht wichtig, weil mir meine Mutter immer eingebläut*

hat ‚Mädchen heiraten'. Das war immer ihr Ding, daher war sie wahrscheinlich auch nie dahinter, dass wir eine Lehre machen. ... Das ist das einzige, was ich an meiner Mutter bemängele." (Frau C.)

Familiäre Unterstützung in der jetzigen Familie

Die Unterstützung in der eigenen Familie durch den Partner oder die Partnerin ist bedeutsam für die berufliche Qualifizierung und Umorientierung. So benennt zum Beispiel Frau Sch. (Nichtteilnehmerin) die fehlende Unterstützung und Verlässlichkeit ihres Ehemanns als entscheidende Barriere, eine Ausbildung nachzuholen, bzw. sich weiterzubilden. Die Befragte konnte nicht mit einer verlässlichen Unterstützung in der Betreuung ihres gemeinsamen Kindes durch ihren Ehemann rechnen, so dass sie sich nicht in der Lage sah, eine Ausbildungsverpflichtung für drei Jahre einzugehen. Die fehlende Förderung des Ehemanns und fehlende Möglichkeiten der außerfamilialen Kinderbetreuung zwangen sie dazu, ihre Ausbildungs- und Berufswünsche zugunsten der Familie auf unbestimmte Zeit zurückzustellen.

"Ich (...) wollte Arbeiten gehen, aber es ging ja nicht, weil er (der Ehemann) ja zu unzuverlässig war. Er hat sich nicht gescheit um das Kind gekümmert. Und somit habe ich mir auch gesagt, ja, dann kann ich auch meine Ausbildung nicht machen, weil die Ausbildung, die dauert nun mal drei Jahre. Einen Job kann ich jederzeit schmeißen, (...) aber wenn ich meine Ausbildung mach, dann möchte ich sie diesmal durchziehen und nicht schon wieder schmeißen."(Frau Sch.)

Häufig ist jedoch die Unterstützung durch die Ehepartner so groß, dass sie den Befragten in der Situation einer beruflichen Umorientierung oder Arbeitslosigkeit genügend Rückhalt und Selbstvertrauen vermitteln kann. Die Familie kann auch ein Anstoß sein, für die man bereit ist, sich beruflich neu zu orientieren und die Hürden einer Weiterbildung auf sich zu nehmen. Herr T. (32, 3 Kinder, Teilnehmer) betont die große Hilfe durch seine Frau in Zeiten der Arbeitslosigkeit, durch die er wieder genügend Motivation hat, beruflich auf die Beine zu kommen und sich mit einem Gewerbe selbständig zu machen.

„Muss ich ganz ehrlich sagen. Wenn ich jetzt meine Frau nicht gehabt hätte, die mich ... sehr unterstützt und ein bisschen in den Hintern tritt und sagt: ‚Lass Dich nicht hängen, mach schon, du schaffst es' ... Und ich würde (dann) meinen Kindern und meiner Familie eigentlich auch mehr bieten. Das zu bieten, einfach nur ... (ein) normales Leben einfach!"(Herr T.)

Frau C. war durch einen Stellenwechsel ihres Mannes gezwungen, sich in einer anderen Stadt beruflich neu zu orientieren. Um in ihrer neuen Stelle bestehen zu können, musste sie sich viele Dinge aneignen. In dieser für sie schweren Situation hat ihr Mann sie ermutigt, sich den ungewohnten Anforderungen zu stellen.

„Also er (der Mann der Befragten) war sehr begeistert davon, dass ich das mache. Er ist ein bisschen träge, muss ich dazusagen, er ist kein Typ, der gern dazulernt, darum bewundere ich das auch, dass er mich fördern würde. (Frau C.)

Frau J. war 18 Jahre lang Hausfrau bevor sie sich entschloss, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Damit sie diesen Entschluss umsetzen konnte, war es für sie wichtig, dass ihr Mann diese Entscheidung mittrug.

„Was gerade bei Hausfrauen schwierig ist, ist dass die Männer dann nicht bereit sind, den Samstag alleine zu verbringen oder ... dann auch abends (alleine zu sein). Da hat mein Mann nie was dagegen gehabt, hat gesagt: ‚wenn du das für dich ... wichtig hältst, dann mach das.'"(Frau J.)

Unterstützung von Freunden und Bekannten

Auch die Unterstützung durch Freunde und den Bekanntenkreis nennen die Befragten als wichtig. Bekannte und Freunde können als Anstoß und Vorbild dienen, sich beruflich weiterzubilden. Der Erfolg anderer kann motivierend wirkend und Weiterbildungsbarrieren abbauen helfen.

„Der Hannes (ein Freund des Befragten) sagt halt: ‚Mach, mach, mach ! Auf alle Fälle. Da kannst Du einen Haufen Geld verdienen, das ist der Markt, das ist der Markt.' .... Und der (Hannes) hat sich auch alles selbst angeeignet, der hat sich die ganzen Programmiersprachen angeeignet, und von dem hab ich auch viel gelernt. Das hat mich auch inspiriert. Da hab ich mir gedacht:'... Da muss ich doch mal schauen, dass ich da irgendwie weiter komme, weil das interessiert mich auch.'"(Herr G.)

Es ist aber auch von Bedeutung, dass im Bekanntenkreis die eigene berufliche Umorientierung auf Verständnis und Anerkennung stößt. Das Vertrauen, welches Familienmitglieder und Bekannte in die Fähigkeiten der entsprechenden Person setzen, wirkt sich positiv auf die Motivation der weiterbildungsteilnehmenden Befragten aus.

„Im Freundeskreis, die finden das eher interessant. So dass jemand gesagt hat: ‚Hast du nicht daheim genug zu tun?, das (kam nicht)." (Frau J.)

Der 38jährige Herr C. blickt auf einen durch zahlreiche Abbrüche gekennzeichneten beruflichen Weg zurück. Vor kurzem hat er seinen Hauptschulabschluss nachgemacht und besucht jetzt einen Vorbereitungskurs für das Nachholen der Mittleren Reife. Für ihn war die Bestärkung von Freunden und seiner Familie ein wichtiger Faktor, um Ängste zu überwinden und auch beim Auftreten von Schwierigkeiten mit dem Lernstoff durchzuhalten.

„Die finden das natürlich alle gut. Die sind eigentlich schon begeistert oder beeindruckt und sagen, das finden sie gut, dass ich das mach und unterstützen mich, wo's geht, bieten mir natürlich auch ihre Hilfe an, wenn's um's Lernen geht. ... Ich kann's auch in Anspruch nehmen von der Familie, die Hilfe. ... Ich denk mir, dass die meisten meiner Bekannten und der Familie, dass die mir das eben zutrauen, ... macht mir eben auch schon Mut. Dass die das glauben, dass die daran glauben, dass ich das auch kann und mach. Das tut schon gut." (Herr C.)

5.2 Lebensereignisse

Lebensereignisse haben entscheidenden Einfluss auf die schulische und berufliche Karriere der Befragten. Auch wenn das Interesse an einer beruflichen Nachqualifizierung durch Weiterbildung groß ist, kann es sehr schwer sein, Lücken im Berufsverlauf adäquat nachzuholen. Hinderungsgründe liegen u.a. in der fehlenden Unterstützung durch Familie und Freunde, gesundheitliche Beeinträchtigungen oder geringe finanzielle Mittel, die ein Unterbrechen der Erwerbstätigkeit zugunsten einer Bildungsphase nicht möglich machen.

Geburt eines Kindes

Bei Frauen ist insbesondere die Geburt eines Kindes der Faktor, der sie in ihrer beruflichen Karriere aussetzen lässt. Frau Sch. benennt die Geburt ihrer Kinder als Schicksalsschlag, die sie aus ihren Bildungs- und Berufswünschen herausgerissen hatten. Aufgrund ihrer Erziehungs- und Familienarbeit war es ihr nicht möglich, ihre Schulausbildung zu Ende zu führen. Sie zeigt ein großes Interesse daran, eine Ausbildung nachzuholen, sie ist jedoch von der Unterstützung des Arbeits- und Sozialamtes abhängig, die sie ihrer Meinung nach, ohne Kinder besser unterstützen würden.

> *„Wär ich noch eine Jugendliche und hätt keine Kinder, dann gäb's Bafög und so was. Dann würd ich zumindest eine normale Ausbildung machen können. Aber ich würde ja (...) erst mal einen Schulabschluss brauchen, um die Ausbildung, die ich machen wollen würde, überhaupt machen zu können. Weil, in einen technischen Beruf kommst Du ohne mittlere Reife nicht rein, da brauchst Du (das als) Minimum, wenn nicht sogar was Besseres. ...*
>
> *Mein ganzes Leben wäre anders gelaufen. Was ich eigentlich mir erst mal vorstellte – ich war ja im mathematischen Zweig der Realschule. Ich wollte dann auf die Techniker-FOS, aber wie gesagt durch diesen Schicksalsschlag (war das nicht möglich) Jetzt kann ich höchstens noch meine mittlere Reife fertig machen, weil mehr kann ich echt nicht vom Sozialamt verlangen... Ich müsste mich dann mal wirklich von klein auf erst mal hocharbeiten.(Frau Sch.)*

Die Scheidung von ihrem Ehemann hat sich bei zwei befragten Frauen, die zuvor ihre Bildungs- und Berufswünsche zugunsten der Familie zurückgestellt haben, als großeMotivation erwiesen, ihr Leben nun auch wieder finanziell unabhängig zu gestalten. In dieser kritischen Lebensphase werden sich Frauen oft ihren eigenen Berufswünschen erneut bewusst und versuchen, beruflich wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Aber auch in diesen Fällen ist das eigene Kind der wesentliche Faktor, der Frauen an einem selbständigen beruflichen Fortkommen hindert. Arbeitgeber stellen sie seltener ein und Weiterbildungen vom Arbeitsamt werden oft nur ganztags angeboten und auch innerhalb eines Betriebes können Mütter aufgrund ihrer Doppelbelastung nicht mehr die volle Arbeitskraft zeigen, so dass ihr auch hier Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt bleiben.

Frau A. ist nach ihrer Scheidung und einer Kinderpause wieder berufstätig und weiterbildungsinteressiert. Eine Unterstützung, die ihre Situation als alleinerziehende Mutter berücksichtigt, hat sie von Seiten ihres Arbeitgebers nicht erfahren.

„Ja es ist auch nach wie vor eine schwierige Situation ... alles unter einen Hut bringen zu müssen. ... Ich hätte es wahrscheinlich auch in einer anderen Firma versuchen sollen. Das kommt noch dazu. Es ist schwierig in so 'ne Firma zurückzukehren ..... Und da kommt man dann in eine Situation, in der man eigentlich Halt bräuchte. Es ist eine ungewohnte Situation, weil man nicht mehr die Arbeitskraft bringen kann, die man gerne bringen möchte. Das war dann schon sehr schwierig. Und das ist es auch heute noch. Gerade wenn er (der kleine Sohn) krank ist, so wie jetzt, hat man dann ein schlechtes Gewissen, was man eigentlich nicht haben müsste. Weil, das ist einfach so. Aber man kann es nicht ändern, wenn man ein Kind hat." (Frau A.)

Gesundheitsprobleme

Herr S. ist 29 Jahre alt und sieht für sich als Rollstuhlfahrer und Dialysepatient keinen Sinn darin, eine Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen, da er keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe. Auf die Frage, woran er bei dem Begriff „Weiterbildung" denkt, antwortet er:

„Dass es für mich sinnlos wäre. Weil ich bin Dialyse-Patient und muss dreimal die Woche zur Behandlung. Und deswegen wäre eine Ausbildung für mich vollkommen zwecklos. ... Weil, welcher Arbeitgeber würde es auf sich nehmen mich einzustellen?"(Herr S.)

Sein Traumberuf wäre ein einfache Bürotätigkeit. Die notwendigen Computerkenntnisse habe er sich dazu schon angeeignet. Ihm fehlt es nach eigener Aussage an einer geeigneten Unterstützung.

Existenzielle Probleme

An das Nachholen eines Berufsabschlusses oder an eine Weiterbildungsmaßnahme, um sich besser zu qualifizieren hat Frau S. nie gedacht. Nach ihrer Flucht aus der DDR war sie darauf konzentriert, zusammen mit ihrem Mann eine Existenzgrundlage für die fünfköpfige Familie zu schaffen.

„Ne, da hab ich eigentlich gar nicht dran gedacht, weil das ging immer am laufenden Band. Da haben sie gearbeitet, dort haben sie gearbeitet, dann sind sie hier rüber (von der DDR in die BRD). Dann mussten sie erst einmal sehen, dass sie überhaupt existieren konnten, das war eine große Umstellung. Denken sie mal, wir haben drüben für unsere Wohnung 12 Mark Miete gezahlt, das war ne Dreizimmerwohnung und hier sind wir hergekommen aufs Arbeitsamt – keine Arbeit, wenn sie keine Wohnung haben, kriegen sie keine Arbeit. Haben sie ne Arbeit gehabt, mussten sie eine Wohnung nachweisen. Dann hatten wir ein Zimmer, das hat 80 Mark gekostet, das konnten wir gar nicht fassen, 80 Mark für ein Zimmer. Dann ist der Kleine geboren worden, dann ging der Kampf weiter." (Frau S.)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Lebenssituationen der Befragten aus der Zielgruppe der weiterbildungsfernen Personen als ein Lernanreiz wirken können, aber nicht notwendigerweise müssen. Eine gezielte Unterstützung ist in mehreren Fällen angezeigt.

6. Berufliche Situation

6.1 Betriebliche Rahmenbedingungen

Die Befragten haben teilweise wenig Kenntnisse über Weiterbildungsangebote in ihrem Betrieb. Auch wenn es innerbetriebliche Weiterbildungsangebote gibt, so fühlen sich die Befragten oft dadurch nicht angesprochen. Dafür werden unterschiedliche Gründe benannt: Weiterbildung sei für höherqualifizierte Mitarbeiter, koste zu viel, es gebe kein Angebot für ältere Mitarbeiter oder in einem bestimmten Arbeitsbereich.

Weiterbildung erscheint einigen Befragten als eine Förderungsmöglichkeit durch den Betrieb, die nur höherqualifizierten Mitarbeitern zur Verfügung steht. Sie selber fühlen sich als Un- oder Angelernte von innerbetrieblicher Förderung ausgeschlossen. So formuliert z.B. Frau C., die in einem großen Unternehmen in der unternehmenseigenen Bibliothek arbeitet, dass sie zwar durch firmeneigene Informationsblätter über das innerbetriebliche Weiterbildungsprogramm informiert ist, diese Weiterbildungen ihr jedoch aufgrund ihres niedrigen Status innerhalb des Betriebes nicht offen stehen. Dies empfindet sie als Ungerechtigkeit.

> *„Die Bibliothekarinnen, die gehen auf Lehrgänge oder halt die Beamten. Wir bekommen auch jedes halbe Jahr so ein Informationsblatt ..., da steht dann auch drin, wer dann hinkann auf solche Lehrgänge. Da stehen hinten immer noch Abkürzungen dabei, also sind das nur die im gehobenen Dienst, oder die, die was gelernt haben. ... Ich sag mir einfach, die können schon sehr viel, die haben schon studiert, sind Bibliothekarinnen und Bibliothekare und der ganz Normale kann schauen, wie er da seine Energie reinbringt und sein Wissen weiterbringt, und das finde ich ein bisschen ungerecht.“(Frau C., Bibliotheksgehilfin)*

Für Frau C. ist die *Finanzierung von Weiterbildung* die entscheidende Hürde für eine Teilnahme. So zeigte sie großes Interesse sich weiterzubilden und auch ihre Vorgesetzte schien dies wichtig zu halten. Der innerbetriebliche Sprachkurs muss jedoch von den Mitarbeitern selber finanziert werden. Das ist für Frau C. finanziell nicht möglich. Zum anderen empfindet Frau C. es als Aufgabe des Betriebes, den Mitarbeitern Weiterbildungen anzubieten und zu finanzieren, wenn es für die Arbeit sinnvoll ist. So hat Frau C. das Gefühl von ihrem Arbeitgeber nicht genügend gefördert zu werden, da ihr Weiterbildungen aufgrund der finanziellen Belastung nicht offen stehen.

> *„Und da hat meine Chefin gesagt: ‚schauen sie, da gibt’s einen Anfängerkurs Englisch. Dann hab ich‘s mir zuerst durchgelesen und dann hab ich eben gesehen, dass man‘s selber bezahlen muss und da hab ich gesagt: nein, zumal wir auch noch den Umzug hierher hatten (..) und da hab ich gesagt, ne, das seh ich nicht ein. Wenn sie wollen, dass ich einen Englischkurs mache, dann sollen sie ihn gefälligst bezahlen. ...*

Hätte ich das Geld gehabt, hätte ich das gemacht. Aber ich kann ja nicht nur an meine Arbeit, an meinen Englischkurs denken, an (das), was ich will, sondern man hat ja noch Auslagen, man möchte ja auch noch leben ... Ich möchte dann nicht sagen, Ende des Monats, jetzt kann ich mir nichts mehr zum Essen kaufen. ... Ich wär dann auch der Typ, ich würd sagen, o.k. ich zahl's selber, aber weil ich das Geld nicht hab, oder weil ich einfach (weiß), das Geld fehlt mir nachher, mach ich's nicht." (Frau C.)

Herr D. hat in seinem Betrieb die Erfahrung gemacht, dass die *Weiterbildungsangebote* auf höherqualifizierte und vor allem jüngere Mitarbeiter zugeschnitten sind. Der Inhalt solcher innerbetrieblicher Lehrgänge bezieht sich zum großen Teil auf Bürotätigkeiten und den Umgang mit Computern. Für ihn, der nichts mit Computern zu tun hat und der glaubt, aufgrund seines Alters dies auch nicht mehr lernen zu können, sprechen die Weiterbildungsangebote des Betriebes nicht seine Interessen und Arbeitsgebiete an.

„Im Prinzip könnte es ruhig noch ein bisschen mehr (Weiterbildungsangebote) geben, würde ich sagen. Weil ... für die, ich sage jetzt mal in Anführungszeichen uns „ältere Leute", so ab 45, 50, das sind ja genug, ist das Angebot... fast nicht zu (erfüllen). Die sind meistens fast nur für die Studenten ... oder solche, wo mit dem Computer gewieft sind, oder so fix sind, und die sie mal wieder so bisschen ran kommen lassen. Oder solche Leute ... die mal ein halbes, dreiviertel Jahr oder Jahr nichts mit zu tun hatten, dass sie da auffrischen, das kann ich mir so vorstellen. .... Das ist alles Bürosachen, das brauche ich nicht, und das will ich auch nicht und ich sag, da habe ich auch kein Interesse dran" (Herr D.)

Auch Frau A., fühlt sich als alleinerziehende Mutter mit einem kleinen Sohn von der innerbetrieblichen Weiterbildung ausgeschlossen. Nach ihrer Lehre wurde sie durch ihren Vorgesetzten stark gefördert und konnte an zahlreichen Weiterbildungen teilnehmen. Nach einer längeren Familienphase arbeitet sie „nur" noch als Halbtageskraft in diesem Betrieb und kann somit nicht mehr wie vorher an Lehrgängen usw. teilnehmen. Ihre Stelle als Einzelhandelskauffrau ist durch ihre geringere Arbeitszeit und die fehlende regionale Mobilität und Zeitflexibilität zur Sackgasse geworden, obwohl sie ein großes Interesse hätte, innerbetrieblich weiterzukommen.

Auch berichteten einige Befragte, dass ihre Firma kaum Wert auf die Mitarbeiterförderung lege. Es gebe keine innerbetrieblichen Weiterbildungen und kaum Möglichkeiten innerhalb des Betriebes aufzusteigen.

„Im Grunde ist man dort nur eine Nummer. ... Hauptsache ich bin am nächsten Morgen wieder pünktlich da."(Herr T.)

Nur ein Befragter, der im öffentlichen Dienst arbeitete, war mit dem Weiterbildungsangebot seines Betriebes voll zufrieden. Obwohl er nicht die formale Ausbildung hatte, konnte er an allen Lehrgängen und Kursen teilnehmen und sich so auf sein neues Arbeitsgebiet vorbereiten. Auch eine andere Befragte, die im öffentlichen Dienst angestellt ist, berichtet über gute Weiterbildungsmöglichkeiten.

„Die (Firma) hat viel angeboten. Man hätte da mehr auf Lehrgängen sein können, als auf der Arbeit." (Herr Sch.)

6.2 Unterstützung durch Vorgesetzte

Da die Informationen in den Betrieben über Weiterbildungen meistens schriftlich über Informationsblätter usw. weitergeben werden, fühlen sich Personen der Zielgruppe oft nicht angesprochen. Als ein Schlüsselfaktor hat sich die persönliche Förderung durch Kollegen oder Vorgesetzte erwiesen. Eine face-to-face Kommunikation kann Hürden abbauen helfen und auch den bildungsfernen Mitarbeitern das Gefühl vermitteln, dass Weiterbildung für sie in Frage kommt.

Die Unterstützung durch Vorgesetzte ist ein wichtiger Faktor in der Bereitschaft eine Weiterbildung zu besuchen. Wenn ein Vorgesetzter den Mitarbeitern vermittelt, dass der Besuch eines Lehrganges oder Kurses für die Arbeit als wichtig angesehen wird, lehnen nur wenige Personen eine solche Weiterbildung ab.

Wichtig ist es auch, dass der Vorgesetzte seinen Mitarbeitern vermittelt, dass er eine solche Weiterbildung für die Arbeit als notwendig ansieht und sie nicht zu schwer ist, so dass sich die Mitarbeiter eine erfolgreiche Teilnahme auch zutrauen können.

> *„Mein Chef hat mich motiviert. Der hat damals gesagt: ‚Mädel mach weiter.' Der hat mir in der Abteilung auch schon ziemlich viele Aufgaben als Lehrling übertragen, obwohl ich wirklich kurze Zeit erst nur da war, und der hat dann gesagt: ... „In dir steckt was, das muss gefördert werden.' Normalerweise muss man zwei Jahre im Betrieb arbeiten nach einer Lehre und darf dann erst in diese Weiterbildungsgruppe rein, und er hat dann gesagt: ‚Mir egal. Sie geht gleich nach der Lehre rein.' Also Lehre, Abschluss, und gleich nächsten Monat weiter. .... Das war aber auch super, weil dadurch kam ich nicht dieser Trott rein, dass man stehen bleibt erstmals, und dann die Motivation wieder aufbringen muss, wieder lernen zu müssen, wieder bestimmte Schulungen mitmachen zu müssen. Da war es einfach noch so drin gewesen." (Frau A.)*

Das Vertrauen, welches in dieser Form durch den Vorgesetzten in die Fähigkeiten der Mitarbeiter gesetzt wird, wirkte sich positiv auf das Selbstvertrauen aus und motivierte zusätzlich, den Vorgesetzten nicht zu enttäuschen. So formuliert die Befragte, dass sie ohne die Förderung durch den Vorgesetzten den Kurs vermutlich nicht durchgehalten hätte:

> *„Also, ich denke, wenn ich einen anderen Vorgesetzten gehabt hätte, hätte ich es wahrscheinlich schon geschmissen." (Frau A.)*

Für viele Befragten ist wichtig, dass ihre Fähigkeiten und Potentiale von den Vorgesetzten erkannt und gefördert werden. Die Befragten sind sich ihrer Fähigkeiten häufig kaum bewusst und verbinden mit einem spezifischen Arbeitsplatz kaum innerbetriebliche Aufstiegschancen, so dass sie häufig keine Eigeninitiative für die Teilnahme an Weiterbildung zeigen. Hier kann das gezielte Ansprechen von Mitarbeitern durch Vorgesetzte Motivationen wecken und eine hohe Bereitschaft zu Weiterbildung bewirken.

> *„Weil die dann gesehen haben, dass ich doch mehr kann. ... Die hatten dann doch auch viele Ausländer, die im Lager gearbeitet haben, die sich dann auch nicht so gut ausgekannt haben. Mit den Medikamentennahmen, mit den Zahlen, weil es auch viel mit Zahlen zu tun hatte, und man musste mit dem Computer die Medikamente raussuchen, ... Logistik und so. Und das war dann für mich kein Problem. Und dann haben die gesagt, ‚ja, da ist jemand ausgefallen, möchtest Du da im Vertrieb*

mithelfen?' ... Im Vertrieb haben die auch schon Windows-Computer gehabt und NT zum Teil. Und da habe ich mich auch nicht dumm angestellt da. ‚Willst Du nicht gleich in die EDV reinschnuppern?'" (Her G.)

Bleibt eine solche Förderung durch den Arbeitgeber aus, so bemühen sich die meisten Befragten nicht aktiv um eine Teilnahme.

„Der Arbeitgeber (hat) mir eigentlich noch nie irgendwelche Sachen (Weiterbildung) angeboten.... Das ist mir eigentlich nie in den Sinn gekommen, einen Kurs (zu besuchen) ... Man kann ja jederzeit so einen Kurs abends belegen. Aber das kam mir gar nicht in den Sinn."

„Ich habe ja gewusst, dass ich da irgendwo stecken bleibe. Also ich komme da ja nicht weiter ... .Aufsteigen kann ich nicht, weil ich ja nicht die Ausbildung habe, ich bin ja kein EDV-Kaufmann oder so. Und ich habe ja auch keine kaufmännische Ausbildung". Die hätten mir nie was angeboten. Die haben kein Interesse, die haben auch kein Interesse an den Leuten, die zu motivieren oder so was".(Herr G.)

Neben einem Anstoß, an formaler Weiterbildung teilzunehmen, ist insbesondere die Förderung und Hilfe der Vorgesetzten im Prozess des Einlernen in neue Arbeitvorgänge oder im Umgang mit neuen Arbeitsgeräten (z.B. Computer) von großer Bedeutung. Mitarbeiter benötigen das Gefühl, in einem solchen Lernprozess nicht unter Druck zu stehen, genügend Zeit zum Einlernen zu haben und bei Problemen Hilfe vom Vorgesetzten zu bekommen.

Eine Befragte, die sich nach einem Arbeitsplatzwechsel mit völlig neuen Aufgabengebieten konfrontiert sah, hatte große Angst, sich nicht mehr in die neue Arbeit einlernen zu können. Das nötige Selbstvertrauen konnte ihr die Vorgesetze vermitteln, die ihr in dieser Stresssituation weiterhalf.

„Meine Chefin, die Frau H. , die Bibliothekarin ..., hat sehr viel Geduld und sehr viel Mühe investiert und hat mir erst einmal den Computer ... und was man mit dem alles machen kann (erklärt)." ...

„Es waren ja alles böhmische Dörfer, manche Sachen sind hängengeblieben, ... es war in einem gewissen Alter – ich bin ein schwerer Lerner - wo man auch vom Gehirn nimmer so schnell aufnimmt. (..) Dann hat sie (die Chefin) mir das gezeigt und hat mir so ein Aufgabenblatt gegeben ... Ich hab ziemlich lang gebraucht, die Zeit hat sie mir gegeben. Sie ist also nie hin: ‚Und, sind sie fertig?'. Sie hat dann immer nur gefragt: 'Geht's?' Also sie war sehr angenehm in der Beziehung, muss ich sagen."(Frau C.)

6.3 Erfahrungen mit dem Arbeitsamt und dem Sozialamt

Zahlreiche Befragten berichten von negativen Erfahrungen mit dem Arbeitsamt. Die Befragten fühlen sich als Nummer. Ein Punkt, der von den Befragten immer wieder angesprochen wird, ist die fehlende Information und Beratung. Sie fühlten sich eher von den zuständigen Beamten im Stich gelassen und beschreiben, dass sie sich Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten selber suchen mussten.

> *„Wenn man zum Arbeitsamt hingeht und sagt, man möchte sich selbständig machen, dann bekommt man eine Adresse mitgeteilt, da kann man hingehen zu einer Informationsveranstaltung. Da wird einem irgendwas erzählt. So ein persönliches Beratungsgespräch ist nicht." (Herr T.) ... Die (vom Arbeitsamt) sind eigentlich nur für eine Unterschrift gut."*

Ein Befragter formuliert seine Abneigung gegen formelle Beratung in Ämtern. Seine bisherigen Erfahrungen mit dem Arbeitsamt lassen ihn glauben, dass das Arbeitsamt keine Weiterbildung fördert.

> *„Ich weiß, dass das Arbeitsamt keine Weiterbildung fördert." (Herr C.)*

Die Zuständigkeiten innerhalb des Arbeitsamts scheinen den Befragten kaum bekannt zu sein. Sie fühlen sich von dem bürokratischen System innerhalb eines großen Amtes überfordert. Zugangsmöglichkeiten zu Fortbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten und Zuständigkeiten innerhalb des Amtes erscheinen den Befragten undurchsichtig. Ihre eigene Lebensgeschichte wird in ihren Augen zum Aktenzeichen, auf das sie scheinbar kaum noch Einfluss nehmen können, da sie an relevanten Entscheidungsprozesse kaum beteiligt werden.

> *„Seit 1990 oder 1992 habe ich dann versucht, immer irgendwie entweder Arbeit oder Umschulung (zu machen). Aber eher war mir Umschulung im Sinn. Habe auch einige Test mitmachen müssen vom Arbeitsamt aus. Was positiv ausgefallen ist, aber nicht zu einem positiven (Ergebnis) gebracht hat. ... Keiner wollte dann irgendwie zuständig sein, das Arbeitsamt ist zuständig, oder die Reha-Abteilung oder die LVA ist zuständig. ... Und irgendwann haben die mich dann einfach aus dem Computer rausgeschmissen." (Herr T.)*

> *„Das Arbeitsamt hat mir dann die (Weiterbildung) angeboten, und ich hab mir gedacht, ich habe eh keine andere Wahl, und die zahlen das ja auch, das Arbeitsamt zahlt da ja auch eine Menge Geld, gut, mache ich das". (Herr G.)*

Weiterbildungen, die vom Arbeitsamt angeboten werden, werden von den Befragten teilweise nicht als Chance zur Weiterqualifikation gesehen, sondern als „Parkplätze", um die Arbeitsplatzstatistiken zu schönigen.

> *„Ich denke mir mal, damit das Arbeitsamt erst mal die Leute weg hat, schickt sie die Leute erst mal (in eine Weiterbildungsmaßnahme), weil das ja nicht in den Medien preis gegeben wird, dass diese (Leute) immer noch arbeitssuchend sind. Die sind erst mal weg. Jetzt hat der Mann oder die Frau (nach dem Kursus) einen Praktikumsplatz, aber (ob) die die nehmen, dass ist ja mal dahin gestellt. Danach, nach dem ¾ Jahr, bist Du dann wieder arbeitssuchend. Das finde ich eine Schweinerei, denn da hilft Dir keiner, ob das von der Bildungsstätte ist, oder vom Arbeitsamt."(Frau B.)*

Frau A. berichtet von einer Beratung, die für sie enttäuschend war, da für ihre persönliche Lebenssituation nicht nach adäquaten Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht wurde.

> *„Wenn man mir sagt, ja du kannst die Schulung gerne machen, aber in drei Jahren können wir dich eh nicht vermitteln als Teilzeitkraft, dann entmutigen mich die ... da nicht. Da lach ich drüber, aber trotzdem, die entmutigen viele Leute." (Frau A.)*

Frau Sch., die weder über einen Schul- noch einen Berufsabschluss verfügt und alleinerziehende Mutter ist, fühlt sich sehr abhängig vom Sozialamt, welches sie ihrer Meinung nach nicht genügend fördert. Sie hätte großes Interesse daran, sich nachzuqualifizieren, um dann wieder bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Durch ihre familiäre Situation ist sie ist aber auf die finanzielle Unterstützung und Bereitstellung von Kinderbetreuung durch das Sozialamt abhängig. Frau Sch. fühlt sich relativ hilflos, ihr eigenes Leben wieder in die Hand zu nehmen. Eine Ausbildungs- und Berufsplanung in Zusammenarbeit mit dem Sozialamt und dem Arbeitsamt, die sich stärker an ihren Interessen und ihrer Lebenssituation orientiert, wäre hilfreich um die jetzige Situation abzuwenden.

> *"Ich hab ja keinen Abschluss, ich hab nichts in der Hand. Und das sieht das Sozialamt nicht ein, dass ich ja dadurch, wenn ich einen Abschluss hätte, einen viel besseren Job kriegen könnte. Ich hab mich ja damals, wo ich mich bewerben sollte, da war ja sie (die jüngere Tochter) noch nicht da. ... Ich hab mich selbst bei allen Putzfirmen hier in München beworben und hab' keine Stelle gekriegt. Also, wie gesagt, ich hätte ja schon niedrigste Arbeit gemacht. ...*
>
> *Eine (Schul-) Ausbildung machen, das wär kein Problem, sobald das Kind im Kindergarten ist, wenn mich das Sozi (Sozialamt) das machen lässt. Dann kann ich zumindest eine Ausbildung machen, weil da gibt's hier eine Frauenwerkstatt extra für alleinerziehende Mütter, halbtags ne Ausbildung. Aber erst mal einen Platz kriegen und ob das Sozi das mitmacht, das ist das." (Frau Sch.)*

6. 4. Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktsituation

Arbeitszufriedenheit

Besteht ein Zusammenhang zwischen Unzufriedenheit am Arbeitsplatz und der Teilnahme an Weiterbildung? Einige Befragte berichten darüber, dass ihnen ihre jetzige Arbeitsstelle keinen Spaß macht. Dennoch wird diese Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz kaum als Grund bzw. Motivation für eine Weiterbildungsmaßnahme genannt. Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeit scheint kein entscheidender Motivationsfaktor zu sein, um sich um eine Weiterbildungsmaßnahme bzw. Umschulung zu bemühen.

Wenn überhaupt eine Unzufriedenheit mit der jetzigen Arbeitssituation zu einem Wunsch nach beruflicher Umorientierung führt, dann wird eher an einen Betriebswechsel als an einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes gedacht. Die Unzufriedenheit hat nicht zur Konsequenz, dass Befragte sich innerhalb des Betriebes durch Weiterbildung verändern wollen, um dort einen attraktiveren Arbeitsplatz zu finden.

Frau D. hat in sehr vielen unterschiedlichen Berufen gearbeitet, ohne an Kursen oder Weiterbildungen teilzunehmen. Während des Interviews wird deutlich, dass sie an eine Weiterbildungsmaßnahme noch nie gedacht hat.

> *„Ich habe dort angefangen, und habe fast ein ¾ Jahr gearbeitet und bin jeden Tag drin gesessen und wusste gar nicht, was ich da soll. Ich saß da drinnen, habe die Bleistifte gespitzt, hab die Kaffeemaschine geputzt für die Jungs unten im Laden, hab den Kaffee bestellt und Cola bestellt. Ein totaler Choleriker war er (der Chef) auch noch. Also es war 5 Tage die Woche ein Graus, wirklich ein Graus. Da habe ich zum ersten Mal in meinem Leben verstanden, wie es ist, wenn man morgens sich im Bett rumwälzt und krank ist, weil man nicht in die Arbeit will. ... .Ich habe gekündigt, ich mache das immer, ohne das ich etwas Neues habe. Bloß weg, bloß weg."(Frau D.)*

In den Interviews wird eine Weiterbildungsteilnahme kaum mit Arbeitsplatzunzufriedenheit in Verbindung gebracht. In einem Fall führte Unzufriedenheit zu einer Weiterbildungsmaßnahme bzw. zu einer Umschulung. Herr G. berichtet darüber, dass er innerhalb seines Betriebes aufsteigen und interessantere Arbeit verrichten konnte. Dieser Aufstieg hatte jedoch nicht zur Folge, dass er ein höheres Gehalt bezog. Er fühlte sich von seinem Arbeitgeber betrogen und nicht seinen Fähigkeiten entsprechend entlohnt. Diese Unzufriedenheit mit dem Betrieb führte schließlich dazu, dass Herr G. kündigte, um über eine bessere Chancen zu haben, sich bei einem anderen Arbeitgeber zu bewerben.

> *„Ich war billiger Facharbeiter dann für die. ... Eigentlich war ich ja kein Fachmann, weil ich es nicht gelernt habe, aber für die (Firma) war ich ein billiger (Arbeiter), der das checkt. Das war für die (Firma) super. Und ich konnte auch nicht riesengroß Geld verlangen, weil ich hab die Ausbildung nicht. Ich kann nicht sagen: ‚Sie, passen sie mal auf, so und so, ich mach jetzt das und das.' Dann sagt sie: ‚Ja mei, sie können glücklich sein, dass sie es überhaupt machen dürfen.'" (Herr G.)*

In einem anderen Fall bestehen Pläne für eine Weiterbildungsmaßnahme: Frau A. berichtet über ihre Unzufriedenheit mit ihrem jetzigen Arbeitsplatz. Auch sie würde sich aufgrund dieser Unzufriedenheit gerne beruflich umorientieren. Allerdings ist sie nicht bemüht, innerhalb des Betriebes eine anderen Arbeitsplatz zu erhalten, sondern würde eher den Betrieb wechseln wollen.

> *„Ich fühle mich unterfordert. Ich bin kein Mensch der so 'ne eintönige Arbeit macht. Das ist nicht meins. Ich bin jemand, der gerne neue Sachen kennen lernen möchte, ... mit Leuten mehr Kontakt haben möchte. Das ist meins. Das sagen auch viele in der Abteilung zu mir, dass es nichts wäre und mein Ding eher die Mitarbeitermotivation war, so wie es früher auch war, und dass das total - ja - auf der Strecke bleibt. Als ich fühle mich total unterfordert, ich langweile mich schon. (Frau A.)*

Subjektive Einschätzung der Arbeitsmarktsituation

Den meisten Befragten ist bewusst, dass sie mit ihrer geringen Berufsbildung schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Dies trifft in hohem Maße auf die arbeitslosen Befragten zu, die sich sehr schwer tun, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Insbesondere in den neuen Bundesländern berichten Befragte über Schwierigkeiten, sich mit fehlenden Berufsabschlüssen und geringer Schulbildung zu bewerben. Diese Arbeitsplatzsorgen lassen die Ansprüche schrumpfen. Es geht für viele nicht darum, einen „Traumjob zu finden, sondern einen Arbeitsplatz, der sie finanziell unabhängig werden lässt.

"Ich hab bis jetzt immer das gemacht, was grad da war, nur um zu arbeiten. Und wie gesagt, ich hatte ohne Schulabschluss diese Lehrstelle (...) gekriegt und war glücklich. Und wär's jetzt (...) beim Maler gewesen, ich wär auch glücklich gewesen. Das wär mir zu diesem Zeitpunkt auch egal gewesen. Das ist bloß mein Traum, das andere (Ausbildung im Elektronikbereich) zu machen. Wie gesagt, bisher hab ich nicht großartig das gearbeitet, was mein Traum ist. "(Frau Sch.)

Der finanzielle Aspekt steht bei der Suche einer Arbeitsstelle für einige Befragte im Vordergrund. So hat z.B. Herr T., ein Familienvater mit 3 Kindern, der seit einigen Jahren arbeitslos ist, eine Weiterbildung zum Kurierfahrer abgeschlossen. Nach dieser Umschulung hat er sich mehrere Monate um eine Arbeitsstelle bemüht. Da die Löhne in dieser Branche jedoch in seinen Augen zu niedrig sind, hat er keine Arbeitsstelle angenommen und versucht statt dessen, über die Arbeit als selbständiger Fahrer mehr Geld zu verdienen.

„Entweder sind die Löhne wirklich arg niedrig, dann sag ich mal, das lohnt sich dann für mich nicht arbeiten zu gehen. ... Ich stehe nicht für 1600 DM morgens um viere auf und bin erst abends spät zu Hause. Das ist nun mal der Job beim Kurier. ... Entweder man kommt da nicht rein, oder man muss für einen Hungerlohn arbeiten. Wenn man dann noch eine Familie und drei Kinder zu ernähren hat." (Herr T.)

Eine weitere Befragte, die nach langjähriger Erwerbslosigkeit durch das Arbeitsamt eine Umschulung im Bereich „Bewachung" durchlaufen konnte, ist enttäuscht über die schlechten Arbeitsmarktchancen, die sie mit dieser Ausbildung hat.

„Auf dem Gebiet der Bewachung, wo ich die Umschulung gemacht habe, (ist es sehr schwierig). Frauen, ja Frauen stellen wir bloß ein für das Museum, aber da ist alles besetzt. Für Veranstaltungen oder so was ist es zu gefährlich. Auch für Bäderbetriebe, da wollen sie überhaupt keine Frauen, weil es zu gefährlich ist. ... Was Quatsch ist, weil Bäderbetriebe sind für Frauen und Männer. Und da habe ich schon oft gehört, dass Frauen dort auch gerne eine Frau als Ansprechpartner haben wollen.... Deswegen sage ich mir, die sind schon mehr auf Männer fixiert in diesem Beruf als auf Frauen, und das kann ich nicht verstehen." (Frau B.)

Sie berichtet darüber, dass das Arbeitsamt bemüht ist ihr eine Arbeitsstelle zu vermitteln, doch auch in diesem Fall ist der finanzielle Aspekt ein Grund, warum sie bestimmte Arbeitsstellen nicht möchte.

„Für 1600 DM arbeiten gehen? Da bleibe ich doch lieber zuhause, kriege 1500 DM und setzt mich hin und gucke Fernsehen. ‚Schön ist die Welt.' Ist doch normal, dass die jungen Leute so denken." (Frau B.)

Bedeutung von Abschlüssen/Zertifikaten

Das Fehlen von Schul- und Berufsabschlüssen oder anderen Zertifikaten wird von vielen Befragten als großes Handicap bei der Suche nach einem Arbeitsplatz genannt.

Einige arbeitslose Befragte berichten darüber, dass sie ohne Berufsabschluss keine Arbeitsstelle oder nur Jobs als Hilfsarbeiterkräfte bekommen können. Auf der Suche nach einer Arbeitsstelle müssen sie immer wieder erfahren, dass sie nicht ausreichend qualifiziert sind, und Arbeitgeber besser qualifiziertere Bewerber

vorziehen. Sie erhalten keine Chance, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden und dort ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen oder innerhalb eines Betriebes zu erwerben. Dies kann für die betreffenden Personen zu Perspektivlosigkeit und Passivität führen.

> *„Naja, wie gesagt, ohne Berufsabschluss ist das schwer. ...Man bekommt eben bloß Helfertätigkeiten. (Herr A.)*

> *„Und vor allem, (...) weil man ja nichts gelernt hat. Die meisten wollen doch (einen Nachweis) - haben Sie eine Fahrerlaubnis, haben Sie das, haben Sie das - und wenn man da überall nein sagen muss." (Herr B.)*

> *„Es wäre natürlich ein Vorteil für mich, wenn ich die Mittlere Reife hab und mich dann betrieblich irgendwo zu bewerben."(Herr C.)*

> *"Ich sehe, wie ... es ist, ohne Abschluss, ohne irgendeinen beruflichen Nachweis oder sonstiges. (Frau Sch.)*

Eine abgeschlossene Berufsausbildung erhöht nach Meinung vieler Befragten die Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz. Aufgrund dieser Einschätzung versuchen sie, auch ihre Kinder anzuhalten, zumindest eine Berufsausbildung abzuschließen.

> *„Also in der heutigen Zeit ist es wichtig, dass die Kinder sich ständig fortbilden und auch mit der Lehre – wichtig ist, sag ich immer, eine abgeschlossene Lehre. Das find ich enorm wichtig. Was sie dann machen, müssen sie dann entscheiden. Aber eine abgeschlossene Lehre finde ich enorm wichtig. Weil, man kann immer wieder, wenn man nicht dumm ist, in seinen alten Beruf zurück."(Frau F.)*

> *„Und ich sag einfach, eine Ausbildung in der heutigen Zeit ist ein Muss." (Frau C.)*

Einige Befragte haben das Gefühl, dass sie trotz ihrer Fähigkeiten keine Chance auf dem Arbeitsmarkt erhalten, weil ihnen Zertifikate fehlen. In ihren Augen wird ein Zertifikat höher eingeschätzt als die eigenen Fähigkeiten und Potentiale. Da sie einem potentiellen Arbeitgeber nicht durch ein Zertifikat „beweisen" können, dass sie bestimmte Fähigkeiten in den entsprechenden Job einbringen können, erhalten sie keine Chance auf den gewünschten Arbeitsplatz.

> *„Ich könnte natürlich auch frech sein und sagen: ich kenne mich aus, mit Excel und Word .... Und die (potentiellen Arbeitgeber) sagen dann natürlich: ‚wie können sie so was sagen, dass sie das können? Woher wissen wir das?'" (Frau A.)*

Eine Befragte war nach ihrer Kindergartenlehre an mehreren anderen und zum Teil höherqualifizierten Arbeitsstellen tätig. Diese Arbeitsstellen bekam sie insbesondere über Bekannte und Freunde bekommen, so dass sie nie eine längere Zeit arbeitslos war. Allerdings ist sie sich bewusst, dass es für sie aufgrund mangelnder Zertifikate und Zeugnisse es schwierig wäre auf einem konventionellen Weg einer schriftlichen Bewerbung eine Arbeitsstelle zu finden, die ihren eigentlichen Fähigkeiten und Interessen entspricht.

> *„Das, was ich bis jetzt alles gemacht habe, da habe ich nichts davon, weil, wenn ich mich jetzt irgendwo vorstelle, was lege ich hin? Ich kann mein Kindergartenzeugnis hinlegen und meinen Abschluss, und*

dann kann ich vielleicht noch meine mittlere Reife hinlegen und meine Fortbildung, die ich mal hatte im Kindergarten für griechisch-deutsche Kinder. ...Sonst habe ich nichts." (Frau D.)

Die große Bedeutung, die einige Befragte Zertifikaten zuweisen, zeigt sich auch am folgenden Beispiel. Herr H. hat sich viele unterschiedliche Fähigkeiten angeeignet. So war er zum Beispiel einige Zeit selbständiger Kunsthandwerker. Für die Ausübung seines Handwerkes hat er an Kursen teilgenommen und sich selber viel beigebracht. Da er sich mit seiner Selbständigkeit finanziell nicht über Wasser halten konnte und keine Berufsausbildung besitzt, arbeitet er zur Zeit als Produktionshelfer am Fließband. Er unterscheidet zwischen der Qualifikation, die man sich selbst aneignen kann und dem Qualifikationserwerb innerhalb staatlich anerkannten Bildungsinstitutionen. Auch er berichtet davon, dass ohne ein Zertifikat seine Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nicht anerkannt werden.

„Es ist zwar im gewissen Sinne „Weiterbildung", eigentlich so im besten Sinne, ... Wenn es da keinen Schein gibt, wenn man nicht ein oder zwei Sprossen auf der Leiter höher steigt, und das quasi, wie soll man sagen, im gesellschaftlichen Sinne ... ausgeschildert wird, (dann) hast du nur die nackte Qualifikation. Und das nutzt viel weniger, als dieser blöde Schein ... . Das heißt, mit diesem Schein, ... nutzt dir viel mehr, auch wenn noch so wenig ist, als wenn du tatsächlich eine ganze Ladung Wissen dir angeeignet hast. Weil, das musst du erst beweisen..... Du kannst dich dann auch irgendwie schlecht hinstellen und sagen: Ja, ich kann das und kommt zu mir, zahlt Geld, ich bringe euch das bei. Das geht irgendwie auch schlecht. ... Mein Leben läuft ja immer in diese Ecke, es ist ja nicht so, dass ich irgendwo stehen bleibe, aber ich kriege irgendwie nie ein Zeugnis, Schein oder sonst was. Und da ist mir eigentlich jeder voraus." (Herr H.)

Diese Beispiele von Befragten mit umfangreichem Wissen und geringen Qualifikationen verdeutlichen, dass gerade in Hinblick auf die Gruppe der weiterbildungsfernen Personen eine Zertifizierung von arbeitsplatzbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten hilfreich wäre.

7. Persönliche Disposition

Neben äußeren Faktoren, wie dem privaten oder betrieblichen Umfeld, wirken sich intrinsische Faktoren auf das Weiterbildungsverhalten aus. Der Frage, inwieweit diese bei der Gruppe der Bildungsfernen eine Rolle spielen, soll im Folgenden nachgegangen werden. Dabei werden folgende Aspekte der persönlichen Disposition der Befragten beleuchtet:

- Angst vor Misserfolg
- Durchhaltevermögen
- Eigenverantwortung/Eigeninitiative
- Zielorientierung/Planung
- Interesse am Lernen

7.1 Angst vor Misserfolg

Angst vor Misserfolg wurde in den Gesprächen häufig thematisiert – wenn auch nicht immer explizit - und erweist sich bei näherer Betrachtung als eines der Haupthindernisse dafür, Weiterbildung in Angriff zu nehmen. Die Befürchtungen sind vielschichtig und betreffen den gesamten Weiterbildungsprozess vom Zugang für eine Maßnahme, über die Durchführung bis hin zur Erfolgskontrolle.

Die Angst, in einer Prüfungssituation zu versagen, basiert oftmals auf konkreten Erfahrungen, die in der Schulzeit gemacht wurden. Darüber hinaus haben diese Befürchtungen aber auch mit einer fehlenden Routine in Bezug auf Prüfungen zu tun. Um beispielsweise an einem Vorbereitungskurs für das Nachholen eines Schulabschlusses teilnehmen zu können, muss eine Eignungsprüfung abgelegt werden. Für Herrn C. bedeutete diese eine fast unüberwindbare Hürde:

> *"Ich bin da einfach hin (zum Eignungstest) und hab mich überwunden, mit Schrecken ..., ich hab gezittert. Da hab ich mir gedacht, 'ja klar, wenn die dich nehmen, dann mach ich das' und ansonsten hätte ich mich woanders umgeschaut." (Herr C.)*

Dass Herr C. überhaupt an dem Eignungstest teilnahm, ist auch auf die Tatsache zurückzuführen, dass er sich nicht extra anmelden musste und die formale Barriere für ihn somit sehr gering war. Herr C. hat den Test bestanden und erfolgreich an einem Vorbereitungskurs für die Prüfung für den Hauptschulabschluss teilgenommen. Heute verfügt er nicht nur über den Hauptschulabschluss, sondern befindet sich im Vorbereitungskurs für die Mittlere Reifeprüfung.

Prüfungsangst wird von mehreren Befragten thematisiert, die schon längere Zeit nicht mehr an einem strukturierten Bildungsverfahren teilgenommen haben. Aber auch unabhängig von Prüfungen zeigt sich bei einigen Befragten, dass das Vertrauen in die eigenen Lernfähigkeiten gering ist.

Prüfungsängste können sich so stark ausweiten, dass sogar trotz eines starken Interesses, bewusst auf Weiterbildung verzichtet wird. Bei Frau C. ist die Barriere „Prüfungsangst“ so hoch, dass sie die Einschränkungen eines Lebens ohne Führerschein auf sich nimmt, um die Führerscheinprüfung zu umgehen. Weiterbildung, an deren Ende eine umfangreichere Erfolgskontrolle steht, scheidet für sie als mögliche Option daher aus.

> *„Meine Tochter hat mit 18 den Führerschein angefangen, ... und dann hab ich gelernt mit meiner Tochter; und meine Tochter hat gesagt: ‚Mach doch du auch den Führerschein‘. Hab ich an die Prüfung gedacht, hab ich gedacht: ‚Nee!‘ ... Lieber verzichte ich ..... Also Prüfung, richtige Prüfung, starke Prüfung, dann würd ich eher drauf verzichten. So kleine Zwischenprüfungen, das würd ich ich mir überlegen, aber eine richtig große Prüfung, dann würd ich sagen: ‘Nein‘. Dann würd ich auch drauf verzichten.“ (Frau C.)*

Auch Frau W. berichtet von ihren Prüfungsängsten:

> *"Also, Prüfungen sind sowieso für mich der Horror. Ich bin jemand, der ganz gern beim ersten Mal durchfällt, weil die Nerven einfach versagen. Da mach ich dann Dinge falsch, da weiß ich eigentlich ganz genau, das ist ein Schmarrn.“ (Frau W.)*

Bei etwas älteren Befragten zeigte sich mehrfach eine Unsicherheit, ob man mit den Jüngeren in der Lerngruppe noch mithalten kann. Solche Zweifel sind sogar bei einem 25jährigen zu beobachten, der zusammen mit 18 bis 20jähigen einen Vorbereitungskurs für die Prüfung zur Mittleren Reife absolviert.

> *“Ich bin da hingegangen und dachte mir: ‚Ich versuch das jetzt einfach.‘ Ich dachte eigentlich an überhaupt keine Chance. Meine Ängste sind natürlich immer größer geworden, je mehr ich mich damit beschäftigt hab. Als ich dort war und die ganzen jungen Leute gesehen hab und ich mich mit denen ein bisschen unterhalten hab vor dem (Aufnahme-)Test, da hatte ich dann gewaltige Ängste, weil die kamen alle von Gymnasien.... Dann ist mir erst bewusst geworden, dass die alle im Lernprozess noch drin sind, dass ich da meilenweit, jahreweit davon entfernt bin und ich gar nicht den Wissenstand hab, und dass die dasitzen und sagen können: ‚Lehrer ruf mich ab‘, weil sie’s Wissen haben und ich nicht ... Das war schlimm.” (Herr K)*

Die Befürchtung in einem Weiterbildungskurse innerhalb der Gruppe unterlegen und überfordert zu sein, wird vor allem dann geäußert, wenn bei den anderen Kursteilnehmern eine höhere Vorqualifikation vermutet wird.

> *"Da war mir schon irgendwie mulmig, weil ich nicht wusste, was auf mich zukommt, weil ich ja so lange ... nicht mehr gelernt hatte in der Form und plötzlich auf viele getroffen bin, die sehr viel jünger waren, die im Lernen drin waren. Zum Bespiel, da waren zwei, die haben gerade Staatsexamen in Geschichte gemacht, oh je." (Frau J.)*

> *„In der Gruppe wo ich war, waren viele, die hatten halt einen viel besseren Schulabschluss gehabt als ich, und man sieht sich dann immer selbst ... als graue Maus und sagt: ‚na ja, das packe ich jetzt eh nicht.‘“ (Frau A.)*

Auch die Annahme, dass man den Lehrstoff nicht verstehen oder dass man dem Leistungsdruck innerhalb einer Weiterbildungsmaßnahme nicht gewachsen sein könnte, zeigt sich bei den Befragten.

„Ich hab persönlich auch Angst davor, dass, wenn ich irgendwann mal wieder was machen möchte, dass ich dann diesem ganzen Leistungsdruck nicht mehr gewachsen bin und ich dann irgendwie scheitere .... Also davor hab ich richtig große Angst." (Frau G.)

„Also ich würde mal sagen, ich würde mir das nicht zutrauen, was heute jetzt geboten, also was jetzt verlangt wird. (..) Ich bilde mir ein, das ist bestimmt für mich zu schwer. Alleine schon, die Ausdrücke. Ich müsste erst mal die Ausdrücke lernen (...). Es geht alles zu lernen, ich weiß schon. Aber eh ich soweit bin, dass ich die Namen (Begriffe) erst mal rausgekriegt hab, haben die anderen schon den ersten Schulabschluss" (Frau M.)

Die genannten Befürchtungen stellen Weiterbildungsbarrieren dar, die die Befragten selbst konkret benennen konnten. In einigen Fällen scheinen die Ängste sehr viel diffuser zu sein und beziehen sich auf das Fremde und Unbekannte, vor dem gerade Lernungewohnte zurückschrecken. Nur eine Befragte war in der Lage, das „flaue Gefühl" zu thematisieren und als Berührungsangst gegenüber dem Fremden benennen.

„Mit einem flauen Magen (wurde der erste Weiterbildungskurs begonnen), das muss ich ganz ehrlich sagen. Ich muss auch dazu sagen, das erste Mal als ich mit dem PC überhaupt in Berührung gekommen bin, also ich hab Magenschmerzen gehabt, es war entsetzlich ... weil's für mich fremd war. ... Das hat mir ... zwei Monate wahnsinnige Magenschmerzen bereitet." (Frau L.)

Das bedeutet, dass Personen aus bildungsfernen Gruppen zu Weiterbildungsaktivitäten gewonnen werden können, wenn die Hürden möglichst gering gehalten sind und dies auch an Interessierte aktiv kommuniziert wird.

Die Barriere zu einem Einstufungstest zu gehen, ist weniger hoch, wenn dies ohne formalen Aufwand geschehen kann und ein Fernbleiben keine Konsequenzen hat. Die Angst in einer Prüfung zu versagen, kann gemindert werden, wenn statt einer umfangreichen Leistungskontrolle am Ende einer Maßnahme mehrere kleinere Tests im Laufe des Lernprozesses zu absolvieren sind, die der Neueinsteiger als machbar einstuft.

Von großer Bedeutung für die Zielgruppe ist die Transparenz des Bildungsprozesses. Eine gezielte Beratung, in der die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme und der Schwierigkeitsgrad einer Maßnahme geklärt werden, kann helfen, Versagensängste abzubauen. Je genauer ein potentieller Teilnehmer weiß, was auf ihn zukommt, desto geringer ist die Angst vor dem Fremden.

Im Rückblick zeigt sich bei mehreren Teilnehmern, dass die erwarteten Schwierigkeiten nicht eingetreten sind (siehe Kapitel 8). Im Gegenteil, oftmals entwickelt sich die erste Lernerfahrung in einem Kurs zu einem Positiverlebnis. Die Unsicherheit vor Antritt der Maßnahme weicht im Laufe der Zeit einer Gelassenheit. Ist die erste Hürde überwunden, d.h. hat eine Teilnahme stattgefunden, war dies bei den Teilnehmern häufig der Start zu einem längeren, intensiveren Lernprozess.

"Das (Weiterbildungsmaßnahme) ist für mich schon wichtig. Das tut mir gut, das stärkt mein Selbstwertgefühl. ...Vielleicht bleibt's nicht nur eine einjährige Etappe ... auf dem Weg zur Mittleren Reife, zu ... einem Ausbildungsabschluss in Sachen visueller Kommunikationen. ....Insofern nützt mir das auch was. Selbst wenn ich (nur) darauf zurückgreifen kann, ist das wichtig. Wichtiger als der Abschluss, den ich vorher hatte." (Herr C.)

„Das hat sich überhaupt geändert. Mein Gott, er (der Kursleiter) steht da, ... man kann ja nichts falsch machen, sag ich mir, im Endeffekt.“ (Frau L.)

„Ich muss dazusagen, wenn ich das gewusst hätte, was ich heute weiß, hätte ich das schon früher gemacht, (den) Busführerschein.“ (Herr D.)

Besonders bei dieser Zielgruppe ist zu kommunizieren, dass eine Weiterbildungsmaßnahme auch Spaß machen kann und zu Erfolgserlebnissen führt. Gerade wenn die Barrieren für eine Weiterbildungsteilnahme auf Unsicherheiten beruhen, ist es wichtig, dem Weiterbildungsinteressenten Mut zu machen. Die Tatsache, dass ihm die Prüfer während seines Eignungstests im persönlichen Gespräch vermittelten, er könne ihrer Meinung nach die Mittlere Reife schaffen, war für Herrn C. der entscheidende Impuls und gab ihm das nötige Selbstvertrauen, einen Vorbereitungskurs zum Nachholen eines Schulabschlusses in Angriff zu nehmen.

"Beim Anmelden für den Mittlere-Reife-Kurs hatte ich genauso große, wenn nicht noch schlimmere Ängste. ... Da bin ich hin mit ganz anderen Gefühlen hin und hab mir gedacht, 'die werden mich nie nehmen.' Also wirklich überhaupt nicht. Und zwar viel bewusster. ... Aber die glauben schon, dass ich das machen kann. Das macht mir Mut." (Herr C.)

7.2 Eigeninitiative

Passivität in Hinblick auf Weiterbildung ist einer der Hauptfaktoren, warum keine Weiterbildungsmaßnahme in Angriff genommen wird. Sie ist bei den meisten Nichtteilnehmern anzutreffen. Passivität in Hinblick auf formal organisierte Weiterbildung kann verschiedene Ursachen haben.

- Diverse Ängste (Versagensangst, Angst vor Unbekanntem s.o.) führen zu einer passiven Haltung.
- Durch die permanente Notwendigkeit, sich mit Jobs durchzuschlagen, kommen zahlreiche Befragte gar nicht erst auf den Gedanken, sich durch Weiterbildung bessere Chancen zu verschaffen.
- Zufriedenheit mit einer beruflichen Situation, da schon dann gegeben ist, wenn eine Beschäftigung vorliegt.
- Die Unkenntnis, was die Möglichkeiten von Weiterbildung betreffen und welcher persönliche Nutzen damit verbunden sein könnte.

Eine eher passive Haltung zeigt sich auch bei Teilnehmern, die nicht selbst auf den Gedanken kamen, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, sondern „geschickt" wurden, z.B. vom Vorgesetzten oder vom Arbeitsamt.

Eigeninitiative ist bei mehreren Teilnehmern mit dem Ziel verbunden, Eigenverantwortung für die berufliche Zukunft zu übernehmen. Hier werden starke Unterschiede in der Einstellung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern sichtbar. Herr C., der ohne Schul- und Berufsabschluss schnell an die Grenzen beruflicher Möglichkeiten stieß, möchte sich mit Hilfe einer Weiterbildungsmaßnahme Voraussetzungen dafür schaffen, um sein berufliches Leben nach eigenen Vorstellungen aktiv gestalten zu können.

> *"Ich will ja nicht von Arbeitslosenhilfe leben, ich habe noch nie von Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe gelebt. ...Ich brauch einfach dieses Gefühl, etwas für mich zu tun, selber mein Leben in der Hand zu haben." (Herr C.)*

Eigeninitiative lässt sich vor allem bei Teilnehmern beobachten, deren Bildungsverhalten auf eine Längerfristigkeit hinweist, z.B. bei Personen, die einen Schulabschluss nachholen, um im Anschluss daran einen Berufsabschluss zu erlangen. Das Maß an Eigeninitiative ist hier sehr hoch.

> *"Mein Chef, der war da schon ziemlich enttäuscht, aber ich hab ihm gesagt, das geht nicht anders, ich muss das machen, ich bild mir das ein und ich will das machen und ich lass mir da auch nicht dreinreden. Und er fügt sich dem." (Herr K.)*

Bei mehreren Nichtteilnehmern hingegen ist zu beobachten, dass sie die Gründe für das Scheitern von beruflichen Ambitionen weniger bei sich suchen, sondern äußere Umstände dafür verantwortlich machen.

7.3 Zielorientierung/Planung

Kennzeichnend für die Gruppe der „bildungsfernen Personen“ ist eine fehlende Zielorientierung und unrealistische Planung in Bezug auf die eigene berufliche Zukunft – und das, obwohl vielen der Befragten durchaus bewusst ist, dass sie ohne ein Zertifikat keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Auf die Frage, ob er es als Nachteil empfindet, über keine abgeschlossene Berufsausbildung zu verfügen, antworten Herr W. und Frau Sch.:

„Ja, ständig. Nicht nur persönlich, von der Arbeit her. ... Aber auch durch die Umwelt.“ (Herr W.)

„Ich sehe, wie sch... es ist, ohne Abschluss, ohne irgendeinen beruflichen Nachweis.“ (Frau Sch.)

Eine allgemeine Orientierungslosigkeit zeigt sich bei mehreren Befragten noch während und direkt nach der Schulzeit und ist verbunden mit einer jugendlichen Verweigerungshaltung. Aus der heutigen Perspektive bedauern einige von ihnen, Chancen verpasst zu haben. Ein Befragter führt seine Planlosigkeit u.a. auch auf die fehlende Unterstützung in dieser Zeit zurück.

„Damals hat mir wirklich das Verständnis für mein Leben gefehlt, für Dinge, die ich jetzt interessant finde, hätte ich damals gern stärker empfunden. Ich hätte gerne damals eine Chance gehabt. " (Herr C.)

„Ich glaube halt, ich hatte es damals noch nicht so gecheckt, ich war noch nicht so zielstrebig. Die Persönlichkeit ist da noch nicht so gefestigt, man ist eher so jung und so larifari. Hauptsache schnell vorbei, ich hab kein Bock drauf.“ (Herr G.)

Sehr häufig zu beobachten ist die Tendenz, keine weiteren Überlegungen zur Verbesserung der beruflichen Situation anzustellen, wenn erst einmal ein Arbeitsplatz gefunden wurde. Es fehlt der Weitblick, über die momentane Situation hinaus zu planen, und die derzeitige Arbeit als eine Etappe auf dem Weg zu einem besser bezahlten oder interessanteren Job zu sehen. Die Einsicht, dass die Kenntnisse aus einem Beruf mit gezielter Weiterbildung kombiniert werden könnten und somit zu einem verbesserten Qualifikationsprofil führen, ist bei kaum einer der in die Studie einbezogenen Person zu beobachten.

"Und ich hab eigentlich die Lehre bis vor kurzem auch nicht sehr vermisst. Also ich damals in der XX-Bank gearbeitet habe, hatte ich so den Eindruck, diejenigen, die Bankkaufmann gelernt hatten, und ausgelernt hatten, die haben auch kaum mehr verdient als ich. Mir hat das nicht weiter gefehlt. Ich konnte halt nicht überall jetzt ohne weiteres mitarbeiten, aber man hat mich eingelernt. Ich hab dann teilweise auch immer die Chefsekretärin vertreten, also die vom Filialleiter." (Frau W.)

Da es den Befragten primär um eine Stelle geht, die ihnen den Lebensunterhalt sichert, und weniger darum, innerhalb einer Firma aufzusteigen, kam auch keiner der Befragten auf den Gedanken, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten in einem Betrieb ein Auswahlkriterium für einen Arbeitsplatz sein könnte. Herr H., dessen Aushilfstätigkeit gerade in eine Festanstellung umgewandelt wird, konnte nicht einmal sagen, ob die neue Firma Weiterbildungsmaßnahmen anbietet.

Werden Gedanken zur beruflichen Zukunft formuliert, Pläne für das Nachholen einer Ausbildung oder eines Berufsabschlusses geschmiedet, so zeigt sich häufig eine völlig unrealistische Einschätzung der eigenen

Situation und des Arbeitsmarktes. Dies zeigt sich verstärkt bei den Gesprächspartnern aus den neuen Bundesländern.

Der arbeitslose Herr A. beispielsweise, der seine Lehre als Koch abbrach, überlegt, ob er auf einem Abendgymnasium das Abitur nachmachen soll. Er ist sich dabei weder der notwendigen Voraussetzungen dafür bewusst, noch verbindet er mit diesem Schritt konkrete Berufsziele und kann auch nicht sagen, welche Perspektiven sich ihm nach dem Abitur eröffnen würden.

> *„Ich hab mir jetzt noch keine Gedanken weiter gemacht, inwieweit mir das was bringen würde, wenn ich jetzt das Abitur hätte." (Herr A.)*

Mit völlig unrealistischen Vorstellungen trat Frau B. eine Weiterbildungsmaßnahme im Bereich Bewachung an, ohne sich jedoch nach den Berufschancen und zu erwartenden Gehalt in diesem Sektor zu erkundigen. Heute weiß sie, dass sich ihr als Frau in der Bewachungsbranche nur wenige Möglichkeiten einer Anstellung eröffnen und der Beruf aus ihrer Sicht unterbezahlt ist.

> *„Die (beim Arbeitsamt) versuchen alles (um eine Arbeitsstelle zu vermitteln), aber das ist Ihnen auch ...egal für wie viel Geld man dann dort arbeitet. Wo ich mir dann auch sage, ich gehe jetzt nicht in einer Firma arbeiten, die 9 DM brutto (bezahlt). Da kriege ich dann 6 DM raus netto. Und dafür gehe ich nicht 12 Stunden am Tag arbeiten. Tut mir leid." (Frau B.)*

Wie schon erwähnt, ist bei zahlreichen Befragten die erste Assoziation beim Stichwort Weiterbildung ein Computerkurs. Oftmals wird die Erwartung genannt, dass man über entsprechende Kurse den Einstieg in die Computerbranche schaffen könne. Selbst Personen mit minimalen oder gar keinem Vorwissen äußern Hoffnungen, hier Chancen auf einen gutbezahlten Job zu haben. Frau A. beispielsweise, die seit 1,5 Jahren einen PC besitzt und sich nach ihren Aussagen selbst eingearbeitet hat, hofft, dass Sie in der Computerbranche Fuß fassen und sich dann mit Hilfe von innerbetrieblichen Schulungen notwendige Kenntnisse aneignen kann.

> *„Computer, PC, Internet auf jeden Fall. Überhaupt irgendwo einen Einstieg zu finden, meinetwegen auch erst einmal als Halbtageskraft einen Einstieg zu finden, und dann mit den Jahren aufzustocken. ...Jetzt ist die Chance umzusteigen." (Frau A.)*

Über Voraussetzungen, konkrete Chancen und Möglichkeiten weiß kaum jemand Bescheid. Selbst Teilnehmer zeigen hier Unsicherheiten.

Als letzte Rettung aus einer als ausweglos empfundenen beruflichen Lage wird mehrfach ein Eintritt in die Selbständigkeit gesehen, ohne dass die Risiken mitbedacht werden. Allein 3 Befragte haben sich mit Kurierdiensten selbstständig gemacht bzw. sind gerade dabei. Zwei Befragte sind mit ihren Unternehmensgründungen gescheitert. Anstatt zu dem erhofften Ausweg hat dieser Schritt vor allem zu Schulden geführt.

Bei den wenigen Befragten, allesamt Teilnehmer, die eine Zielorientierung erkennen lassen, setzt diese spät ein, wenn z.B. nach einer längeren Phase mit wechselnden Arbeitsplätzen ein Schulabschluss nachgeholt werden soll.

Notwendig für die Zielgruppe ist daher in einem ersten Schritt eine Standortbestimmung und eine Zieldefinition unter Einbeziehung der Potentiale und der persönlichen Lebensumstände, wie beispielsweise finanzielle Probleme, Krankheiten, Ängste etc. Interessierte sollten eine realistische Einschätzung der Machbarkeit eines Bildungsprojektes und eine gezielte Beratung im Hinblick auf Unterstützungsmöglichkeiten erhalten, denn die Hemmnisse werden oftmals als höher eingeschätzt, als sie sich im Nachhinein darstellen.

> *"Gewünscht hab ich's mir schon öfter in meinem Leben (Nachholen der mittleren Reife), aber das schien mir alles zu weit weg, zu unmachbar. ... Das ist jetzt auch schwierig, ... ich muss einfach schauen, dass ich mein Leben finanzier, meine Wohnung. .... Ich muss meinem Sohn den Regelunterhalt zahlen monatlich und muss selber auch noch mich irgendwie ernähren." (Herr C., Teilnehmer)*

Ansätze der Standortbestimmung, wie sie in Form von Feststellungsmaßnahmen des Arbeitsamtes angeboten werden, finden bei den Befragten, die an einer solchen Maßnahme teilnahmen, kaum Akzeptanz. Problematisch ist vor allem, wenn eine solche Maßnahme „verordnet" wird, ohne dass ein Verständnis über den Sinn einer solchen Veranstaltung bei den Teilnehmern geschaffen wurde. Herr T., der an mehreren Feststellungskursen teilgenommen hatte, berichtet, dass er weitere Maßnahmen dieser Art abgelehnt habe, weil er sich durch diese Kurse nicht für einen neuen Job qualifizieren konnte und er über sein Privatleben „zu sehr ausgefragt" wurde.

> *„Das (Feststellungsmaßnahme) bringt ihnen (dem Arbeitsamt) nichts und das bringt mir nicht. Weil ich komme nicht weiter und sie kommen nicht weiter. Das will ich jetzt nicht. Und das war dann immer ... komischerweise die Weiterbildungsmaßnahmen in dem Zeitraum, wo was Bestimmtes war: Wahljahr. Weil dann haben sie kein Arbeitslosengeld mehr gezahlt und haben dann weniger Arbeitslose." (Herr T.)*

Die Vermittlung einer realistischen Berufsperspektive sollte im Rahmen eines persönlichen Gespräches im Sinne eines Coachings stattfinden, das von einer als neutral eingestuften Person durchgeführt wird. Die Betroffenen sollten zwar über den Nutzen einer solchen Maßnahme gut informiert sein, sich aber selber um einen Coachingtermin bemühen müssen, denn ohne ein bestimmtes Maß an Eigeninitiative sind die Erfolgsaussichten einer solchen Maßnahme gering.

7.4 Durchhaltevermögen

Innerhalb der Gruppe der Befragten sind auffallend viele Brüche im beruflichen Lebensweg zu beobachten. Häufige Wechsel von Arbeitsstellen verbunden mit einem Wechsel der Branche zeigen neben fehlender Planung ein wenig vorhandenes Durchhaltevermögen.

- Herr W. aus den neuen Bundesländern, ist 30 Jahre alt und hat schon eine beachtliche Anzahl an Wechseln hinter sich. Nach Abschluss der 8. Klasse arbeitete er 1,5 Jahre als Angelernter in einem Betrieb der chemischen Industrie und kam dann wegen Republikflucht 1,5 Jahre ins Gefängnis. Nach der Wende war er zunächst arbeitslos, arbeitete dann im Westen als Kellner und in der Küche. Ein Jahr lang hatte er eine Au-Pair-Stelle in den USA und absolvierte im Anschluss daran eine ABM-Maßnahme im Bereich Landschaftsgestaltung. Er holte dann die 9. Klasse Hauptschule nach, war anschließend in einem Krankenhaus tätig, jobbte wieder in den USA. Heute arbeitet er in der ambulanten Altenpflege.

- Frau D. ist 42 Jahre alt und alleinerziehende Mutter von zwei in der Zwischenzeit erwachsenen Kindern. Sieben Jahre arbeitete sie in ihrem Ausbildungsberuf als Erzieherin, legte dann eine Babypause ein, nahm Putzjobs an und konnte sich mit dem Anbau und Verkauf von Biogemüse und Blumen über 6 Jahre lang über Wasser halten. Es folgte die Gründung einer eigenen Musikagentur, die Mitarbeit in einer Weinhandlung, und eine Arbeitsstelle in einem Nachtclub, wo sie die Konzerte organisierte. Anschließend wechselte sie in eine Instrumentenhandlung, wo sie für Werbung und PR zuständig war, und arbeitet heute in einer Biometzgerei.

Welches sind die Gründe bei der Zielgruppe für mangelndes Durchhaltevermögen? Wenn bei einem Berufsweg ausschließlich die Vermeidung von Arbeitslosigkeit im Vordergrund steht, werden solche wenig gradlinigen Bildungs- und Berufsverläufe nicht als Manko empfunden. Dies ist auch bei Frau D. der Fall. Bei anderen Befragten kam die Einsicht, dass Chancen somit vertan wurden, und das damalige Verhalten wird bedauert.

> *„Heute sag ich einfach mal, dass das (Abbruch der Lehre) ein großer Fehler gewesen ist. Heute ist es so, dass ich es bereue.. ... Ich habe auch meine Schule nicht zu Ende gemacht. Hab dann vom Arbeitsamt aus ein Vorbereitungslehrjahr angefangen als Kfz-Mechaniker, was mir eigentlich schon gelegen hat. Aber ... mit der (Berufs-)Schule kam ich dann nicht klar. Dann habe ich das dann geschmissen und habe angefangen zu arbeiten. Blöde.... Wenn ich irgendwie schlau gewesen wäre, dann hätte ich die Schule mit allem drum und dran zu Ende geführt." (Herr T.)*

Über eine Nachqualifizierung dachte der arbeitslose Herr T. niemals nach, obwohl er sich bewusst ist, das er ohne eine entsprechende Ausbildung schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Statt auf Weiterbildung setzt er nun auf eine Schadensbegrenzung durch den Weg in die Selbständigkeit.

Auch wenn das Erkennen der eigenen Ausbildungsdefizite nicht automatisch zur Aufnahme von Weiterbildung führt, war es doch für einige der Teilnehmer der entscheidende Faktor, um nach einem durch Brüche gekennzeichneten beruflichen Weg, eine Weiterbildungsmaßnahme in Angriff zu nehmen.

Ein starker Wille zum Durchhalten - auch über eine Weiterbildungsmaßnahme hinaus - zeigt sich nur bei einigen Teilnehmern, die zwar ebenfalls Ausbildungs- und Berufsabbrüche hinter sich haben, nun aber fest entschlossen sind.

> *„Ich sehe das einfach so, da muss ich einfach durch. Es ist zwar viel und so, und ich sehe, dass ich auch immer noch nachlernen muss, aber ich denke, ich muss das einfach machen, weil ich das auch machen will. Es interessiert mich auch. Es (Weiterbildungsmaßnahme) ist wie ein kleines Hobby für mich. .... Und ich glaube auch, nachher, wenn ich in den Bereich arbeite, dann werde ich mit Enthusiasmus und Energie hingehen, und versuchen neue und innovative Projekte zu machen." (Herr G.)*

Bei einer Unterstützung der Zielgruppe sollte das mangelnde Durchhaltevermögen mit in Betracht gezogen werden. Denkbar wäre ein Coaching, das in regelmäßigen Abständen über eine längeren Zeitraum hinweg unterstützend wirkt. Dass bei bildungsfernen Personen trotz zahlreicher Wechsel und Abbrüche gute Chancen auf einen Bildungs- bzw. Berufsabschluss bestehen, zeigen die o.g. Fälle aus der Gruppe der Teilnehmer.

7.5 Interesse am Lernen

Häufig thematisieren die Nichtteilnehmer ihr fehlendes Interesse an Weiterbildung. Dass jemand aus der Zielgruppe aus Spaß am Lernen oder aus Begeisterung für eine bestimmtes Themenfeld eine Weiterbildungsmaßnahme besucht, kommt so gut wie gar nicht vor. Auch die Lust auf Neues ist kein Motivationsfaktor für diese Zielgruppe, sich an formal organisiertes Lernen zu wagen.

Das Interesse am Lernen steht beim größten Teil der Zielgruppe in engem Zusammenhang mit der Erwartung eines unmittelbaren Nutzens. Interesse wird dann entwickelt, wenn ersichtlich ist, dass sich das anzueignende Wissen unmittelbar umsetzen lässt bzw., wenn eine Notwendigkeit besteht, eine Wissenslücke zu schließen.

> *„Da muss ich Lust drauf haben. Da muss ist zuerst motiviert sein, dass ich mir sag, ich muss jetzt einen bestimmtes Thema (lernen), das brauch ich jetzt. Ansonsten mach ich sowas nicht. Das muss konkret (was sein), was ich selber nicht find. ... Ich blick da nimmer durch, ansonsten, nein." (Herr L.)*

So ist eine Befragte sehr interessiert daran, einen PC- und einen Englischkurs zu besuchen, weil sie diese Kenntnisse in ihrer neuen Arbeitsstelle braucht. Sie hatte vorher 7 Jahre lang als Aushilfe in einem Kaufhaus und dann 11 Jahre lang als Putzfrau gearbeitet und hat nun eine Stelle, bei der sie u.a. am Computer arbeitet. Vor Annahme dieser Tätigkeit hatte sie kein Interesse an Weiterbildung. Ihre Erfolge im neuen Beruf machen deutlich, dass sie ihre Potentiale nicht genutzt hatte, solange dafür keine dringende Notwendigkeit bestand.

Nur bei wenigen Teilnehmern zeigt sich eine Nutzenerwartung, die auf ein Ziel in zeitlicher Ferne gerichtet ist. Der Wunsch eines Einstiegs in einen interessanten Job oder die Verbesserung der momentanen Arbeitssituation sind in diesen Fällen die Ursache für das Weiterbildungsinteresse.

> *"Die Motivation war, dass mir einfach klar war, dass ich nie rauskommen werde aus den Hilfstätigkeiten, und selbst wenn, dass das nicht sehr weit führen wird. Was hätte ich mit einem Hauptschulabschluss, also keinem qualifizierenden, sondern einem Hauptschulabschluss anfangen können?" (HerrC.)*

Um das Interesse dieser Zielgruppe für Weiterbildungsmaßnahmen zu wecken, muss folglich der kurz- und langfristige persönliche Nutzen einer Maßnahme vermittelt werden.

7.6 Praktisches Lernen und Lernen mit Fachliteratur

Stark verbreitet ist innerhalb der Zielgruppe eine Abneigung gegen Lernen mit Fachliteratur. Hier wirken neben der Vorstellung „Papierberge" durcharbeiten zu müssen zum Teil noch Erfahrungen aus der Schulzeit nach. Frau C.., die mit großer Zielstrebigkeit auf informellem Weg praktisch lernt, verbindet mit strukturellem Lernen daher auch sofort das Angstthema ‚Leistungskontrolle in Form von Prüfungen'.

> *„Um Gottes Willen nein, ich lerne heute auch noch nicht so gerne. Also was auf dem Blatt steht, lern ich überhaupt nicht gern. Was mir jemand zeigt, das mach ich gern. (..) Ich glaub, ich würd die größte Prüfungsangst haben."(Frau C.)*

Die Präferenz zahlreicher Befragter liegt eindeutig beim praktischen Lernen. Frau D., die sich mit ihrem wechselreichen beruflichen Lebenslauf häufig auf neue Situationen einstellen musste, zieht das praktische Lernen, mit dem sie sich schnell in neu Aufgabenfelder einarbeiten kann, jeder theoretischen Abhandlung vor. Das Zutrauen in die eigenen Lernfähigkeiten ist hier in weit höherem Maß vorhanden als bei anderen Lernformen.

> *„Ich bin eher fürs Praktische, weil ich jemand bin, der eben auch viel schneller lernt durchs Praktische. ... Deswegen komme ich auch selten auf die Idee, mich durch irgendwelche Fachpresse zu informieren, sondern, wenn Du mir Schnitzel hinlegst und du mir sagst: ‚das ist ein Schnitzel und das ist eine Keule oder was', dann lerne ich das schneller, als wenn ich mir das in einem Buch mit Abbildungen (lese). So ist das schon immer gewesen. ... Ich habe dann zwar auch ein Buch zu Hause gehabt... Ich habe einfach eher gelernt durch Zugucken bei Kollegen oder bei der Praxis selber, ... eher als in einer theoretischen Lernerei."(Frau D.)*

Besonders positiv äußern sich einige Befragte in Bezug auf den eher spielerischen Umgang mit der Materie, z.B. beim Lernen am Computer. Obwohl das Interesse am Computer groß ist, hat keiner der Befragten außerhalb des Arbeitsplatzes an einem Kurs teilgenommen. Zahlreiche Befragte geben jedoch an, sich auf eher spielerische Art und Weise dem Computer genähert zu haben, wie Frau F., die über einen Hauptschulabschluss verfügt und neben ihrer Hausfrauentätigkeit allenfalls Aushilfsarbeiten angenommen hatte, d.h. weder in schulischem Kontext oder beruflich jemals mit einem PC konfrontiert war:

> *„Selber beigebracht. Ich hab's einfach probiert. Wo wir den Computer gekauft haben, hat jemand mal kurz in groben Zügen erklärt (..) und dann probier ich halt aus. Wenn's nicht geht, dann frag ich halt nach (..) bei jemandem, der sich damit auskennt und dann probiert man selber irgendwie da ... rum und irgendwann klappt's dann auch."(Frau F.)*

Eine ältere Dame berichtet, dass sie durch Ausprobieren nun zumindest in der Lage ist, auf dem PC einen Brief zu schreiben. Keiner der Befragten gib an, sich systematisch mit einem Fachbuch Programme angeeignet zu haben.

Probieren geht bei den Befragten eindeutig über Studieren. Gelernt wird am liebsten anwendungsorientiert, gerne auch unter der Anleitung von Kollegen, die über Fachwissen verfügen.

> *„Ich probier's immer gern selber aus. ... Zeigen kann man mir's 20 Mal und ich kapier's dann nicht, aber wenn ich's dann zwei, drei Mal selber gemacht hab, kapier ich's und ich weiß dann auch, wie ich's machen muss, beim nächsten Mal. Nur mit sagen, bringt's einem nicht viel." (Frau F.))*

> *„Wenn sie jetzt zum Beispiel irgendetwas lernen, an einer Maschine oder im Gewerbe, dann find ich, dass man das handwerklich doch besser begreift, wie wenn man das erst theoretisch erzählt. Weil man's direkt vor sich hat und kann das schon machen, wie grad beim Nähen. Wenn ich jetzt nähe, dann ist mir das lieber (..) wenn ich das sofort probier."(Frau S.)*

> *„Dann lass ich's mir lieber (...) zeigen und dass mir jemand über die Schulter guckt und meine Fehler dann gleich korrigiert. Das wär mir dann in dem Fall lieber. Ich mein, Fehler sind dazu da, dass man (...) draus lernt und ich kann nur aus meinen eigenen Fehlern lernen. Wenn der hinter mir dann zwei,*

dreimal sagt, ‚nee, das musst du so und so machen', ist mir das lieber, als wenn (ich) erst mal eine halbe Stunde anfange zu lesen (...) und ich kann's dann erst zwei, drei Tage später anwenden. So kann ich's dann direkt anwenden und weiß es dann gleich nach dem dritten Mal." (Frau F.)

Seine positive Haltung gegenüber Praxislernen ist so stark ausgeprägt, dass der Befragte davon ausgeht, dass praxisorientiertes Lernen generell die optimale Lernform darstellt.

„Auf jeden Fall die Praxis, da lernt man wesentlich schneller. Es kommt auf den Menschen drauf an, aber ich glaube die meisten Menschen lernen über die Praxis mehr als über die Theorie."

Die Präferenz für praktisches Lernen stößt jedoch auf ihre Grenzen, wenn die zu lernende Materie als zu schwierig oder problematisch eingestuft wird. Dies zeigte sich, wie in Kapitel 4 dargestellt, bei einigen älteren Befragten, die sich das Lernen am Computer nicht mehr zutrauten. Als ausschlaggebend für den Zugang zur Aneignung von Computerwissen erwies sich allerdings nicht die schulische Vorbildung. Mehrere Personen mit geringer Vorbildung hatten sich Kenntnisse durch Ausprobieren selber beigebracht und zeigen nun ein großes Interesse, dieses Wissen auszuweiten und sich dadurch neue berufliche Möglichkeiten im IT-Bereich zu eröffnen. Notwendig wäre daher eine Unterstützung der Interessierten in Form einer Beratung, die den Interessierten hilft, zu erkennen, welcher Bedarf am Arbeitsmarkt besteht und welche Maßnahmen notwendig sind, um vorhandene Kenntnisse gezielt auszubauen.

8. Erfahrungen mit formal organisiertem Lernen

8.1 Schulerfahrungen

Das Spektrum der Aussagen in Bezug auf die eigenen Schulerfahrungen reicht von „grauenhaft“ bis zur Aussage, dass man „gerne gelernt“ habe. Der Großteil der Interviewten sieht jedoch mit negativen Gefühlen auf die Schulzeit zurück. Das hat verschiedene Ursachen:

Einige Befragte erinnern sich beim Stichwort Schule vor allem an Versagensängste und Unsicherheiten. In diesem Zusammenhang wird von Blackouts in Prüfungssituationen erzählt, von Misserfolgen und schlechten Noten. Frau A. erlebte den Wechsel ihrer Schule in Nordrhein-Westfalen in eine Schule in Bayern als einen „glatten Absturz“. Dies führte bei ihr zu einer Verunsicherung, die sie auch später nicht ablegen konnte.

> *„So hat mir die Schule eigentlich schon Spaß gemacht, da hatte ich auch diesen Wunsch zu lernen und weiterzumachen. Aber dann, als ich eben hierher kam und dann so abstürzte, da war für mich sicher: nein, nicht weiter. Da war auch die Motivation nicht mehr, vielleicht hatte ich auch Angst, dann wieder zu versagen, wenn ich noch weiter eine Schule besuchen müsste.“* (Frau A.)

Probleme mit dem Lehrstoff und schlechte Noten wurden vor allem im Zusammenhang mit mangelndem Interesse thematisiert. Motivationsprobleme, die sich in einigen Fällen zu einer Lernverweigerung ausweiteten, sind bei verschiedenen Fächern zu beobachten, wie beispielsweise bei Mathematik oder Englisch.

> *"Schlimm war ... Englisch. Das waren halt alles Lernfächer. Die Lernfächer im allgemeinen - ich hab halt nie was gemacht, weil ich nie die Lust gehabt hab dazu, weil das halt einfach Sachen sind, das hat man machen müssen, quasi, vom Vater her." (Herr K.)*

> *„Schule? Kenne ich gar nicht. Ich habe mehr geschwänzt als sonst was. Dabei hätte ich einen guten Schulabschluss machen können, aber ich hatte bloß keine Lust.“ (Frau B.)*

Über mangelndes Interesse, das zu schlechten Noten führte, berichten sowohl befragte Personen, die mit dem Lernen generell eher Schwierigkeiten haben, aber auch Befragte, die nach der Schulzeit ihre Lernfähigkeit unter Beweis stellten. Der schon beschriebene Zusammenhang von Interesse und auf Anwendung bezogenem Nutzen wird bei einigen Befragten schon während der Schulzeit sichtbar. Herr R., der sich explizit vom bestehenden Bildungssystem distanziert, sieht für sich keinen Nutzen im Lernen von Prüfungswissen.

> *„Man lernt viel, was einen nicht interessier. Eigentlich lernt man es nicht, weil ... es einen nicht interessiert ...man lernt auf Prüfungen, um es danach wieder zu vergessen .... Das ist doch das dümmste, was der Mensch jemals zustande gebracht hat. Also ich weiß nicht, was es bringen soll. Entweder es interessiert mich, und dann lerne ich es auch so, dass ich es mir merken kann. ... In den Fächern oder Themen, die mich interessiert haben, da hatte ich auch immer gute Noten, da musste ich mich auch nicht hinsetzen und es noch mal lernen,... sondern das habe ich erfahren, das konnte ich mir merken. (Herr R.)*

Wenn von Spaß beim Lernen in der Schule die Rede ist, betrifft dies Fächer, die praktisch ausgerichtet und anwendungsbezogen sind, wie beispielsweise Erziehung, Sport, Schreibmaschineschreiben und Musik. Diese Tendenz führt das Beispiel von Frau W. vor Augen, die während ihrer Schulzeit in der Realschule einzig am Schreibmaschineschreiben Freude hatte. Daher tippte sie den Lernstoff in den anderen ungeliebten Fächern mit der Maschine ab, um auf diese Weise quasi praktisch und anwendungsorientiert zu lernen, in der Hoffnung etwas vom Lernstoff zu behalten. Die negativen Lernerfahrungen waren bei ihr so dominant, dass sie keine Lehre mehr absolvierte, da sie nach eigener Aussage „erst einmal die Nase voll hatte von Lehrern und Schule".

In mehreren Fällen hingen schulische Misserfolge auch mit einer belastenden familiären Situation zusammen. Die Scheidung der Eltern, der Wechsel des Sorgerechts und die damit verbundene Trennung von einem Elternteil oder, in einem besonders drastischen Fall, der Tod des erziehenden Großvaters und die Rückkehr in eine Familie mit einem gewalttätigen, trinkenden Vater, verursachten existentielle Probleme, die sich auch auf die schulischen Leistungen niederschlugen.

> *„Ich habe versucht, zu fliehen, ich habe eigentlich versucht, aus dem Elternhaus zu fliehen, deswegen ist mir das mit der Schule so schwer gefallen." (Herr T.)t*

> *Ich fand meine Hauptschulzeit damals schlimm. Ich war nicht gut. ... Ich war in einem Teil der Klasse zuhause, der nicht ... gefördert wurde. Es hat mach schon auch geprägt, was der da vorne erzählt hat, aber es war halt irgendwie nicht das, was ich hören wollte. ... Ich hatte damals überhaupt keine Lust, ich hatte überhaupt keine Perspektive. Sah überhaupt keinen Sinn. Meine Lehrer hatten vielleicht auch gar keine Zeit, mir irgendwie aus meinem Dilemma oder Existenzkrampf rauszuhelfen. Da hatte sich auch meine Eltern ein paar Jahre davor scheiden lassen." (Herr C.)*

Die Berichte der Befragten weisen auf einen Zusammenhang zwischen Schulerfahrungen und späterem Weiterbildungsverhalten bzw. zwischen negativen Erfahrungen und Weiterbildungsbarrieren hin. Die zum Teil problematischen ersten Erfahrungen mit formaler Weiterbildung erweisen sich hier als prägend, egal ob sie durch äußere Umstände oder durch innere Hürden verursacht sind. Wie die Interviews zeigen, heißt das jedoch nicht, dass diese Personen für formale Weiterbildungswege „verloren" sind.

Dass solche Muster auch durchbrochen und Einstellungen sich durch neue positive Lernerfahrungen ändern, zeigt das Beispiele von Herrn K. Nach seinen ersten eher frustrierenden Schulerfahrungen, hat sich nun beim Nachholen der Mittleren Reife auf dem zweiten Bildungsweg seine Haltung gegenüber formalem Lernen, mit einem klaren Ziel vor Augen, grundlegend gewandelt. Fast erstaunt nimmt er an sich Lernfähigkeiten wahr, die er aus seiner ersten Schulzeit nicht kannte.

> *"Es ist schon nett. Es sind schon ein paar lustige Verrückte in der Klasse, wo man auch lachen kann. ... Oder die Lehrer sind zum Beispiel o.k., ... sie geben sich wirklich Mühe, dass man's schon gut verstehen kann. Im Vergleich zu der (...)Schule, wo ich damals gewesen bi. Ich hätte nicht gedacht, dass alles so einfach sein könnt. Zum Beispiel Chemie ... Dadurch, dass ich mich mit ganz anderen Sachen beschäftigt hab, hab ich mich nie interessiert. Und jetzt hock' ich mich rein und ich versteh's halt einfach." (Herr K.)*

Allerdings ist diese Erfahrung innerhalb der Gruppe der Befragten eher die Ausnahme. Nur noch Herr C. berichtet von positiven Lernerlebnissen beim Nachholen des qualifizierten Hauptschulabschlusses, die die für ihn unangenehmen Schulerfahrungen überlagern.

8.2 Erfahrungen mit Weiterbildungsteilnahme

Wenn es um die Erfahrung mit Teilnahme an formaler Weiterbildung geht, lassen sich 2 Gruppen unterscheiden:

- Teilnehmer
- Nichtteilnehmer, die früher schon einmal an Weiterbildung teilgenommen haben

Vor dem Hintergrund bereits genannter Weiterbildungsbarrieren, sollen an dieser Stelle die Gründe für Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Weiterbildung oder deren Fortführung und die Erfahrungen der Befragten mit formaler Weiterbildung dargestellt werden.

Teilnehmer:

Im Hinblick auf die Gründe für eine Teilnahme zeigen sich zwei Tendenzen: zum einen wird aktiv ein erstmaliger Einstieg oder eine Verbesserung der Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt angestrebt, zum anderen wird passiv einer Aufforderung durch den Betrieb oder dem Arbeitgeber nachgegangen. D.h. alle Teilnehmer sind im Bereich der beruflichen Weiterbildung aktiv.

Bei fast allen Teilnehmern sind Vorerfahrungen mit formaler Weiterbildung vorhanden, wobei sich diese sowohl auf Maßnahmen beruflicher als auch allgemeiner Weiterbildung beziehen. Einmal gemachte positive Erfahrungen mit Weiterbildung wirken sich auf den Bildungsprozess der Befragten nachhaltig aus. Sie ebnen den Weg für weitere Weiterbildungsmaßnahmen und sind bei einigen Befragten auch der Grund für die gezielte Auswahl bestimmter Kurse. Interessanterweise sind es auch die Teilnehmer mit Weiterbildungsvorerfahrungen, die positive Eindrücke schildern.

Herr G. berichtet, dass er während seiner 6-monatigen Weiterbildungsmaßnahme zum Fachberater für E-Commerce seine eigenen Fähigkeiten kennen lernte, als er sah, dass ihm das Lernen in diesem Bereich im Vergleich zu anderen Kursteilnehmern leicht fällt. Er hat erkannt, dass er durch den Kurs Chancen hat, in einen Bereich einzusteigen, der sowohl seinen Stärken entspricht und auch zukunftsträchtig ist.

> *„Da hab ich halt irgendwie Lunte gerochen. .... Da hab ich mir gedacht: ... Computer und so, ich tu mich echt leicht, wenn ich mir da andere Leute anschaue. Und da hab ich mir gedacht ... da hab ich kein Problem damit.*“(Herr G.)

Herr C. , hat ähnliche Erfahrungen gemacht. Er hatte sich vor dem Nachholen des qualifizierenden Hauptschulabschlusses nicht einmal die Fähigkeit zum Wissenserwerb zugetraut.

"Wie hat sich meine Einstellung (zu Weiterbildung) geändert? ... Früher hab ich das gar nicht mehr gesehen, dass ich das könnte. Das hab ich mir gar nicht zugetraut. Nicht mal nicht zugetraut, sondern einfach überhaupt nicht in Erwägung gezogen, dass ich etwas versuchen könnte ... zu erreichen, einen gewissen Wissensstand." (Herr C.)

Obwohl sie grundsätzlich mit ihrer Maßnahme zufrieden und im Nachhinein froh über ihre Entscheidung dafür sind, weisen zwei Teilnehmer, darunter auch Herr K., in Bezug auf die Zusammensetzung der Lerngruppe auf Schwachstellen ihrer Kurse hin. Herr K. gehört mit seinen 25 Jahren in seinem Kurs zu den Älteren und unterscheidet sich durch seine Einstellung, Motivation und Perspektive von seinen Mitschülern.

"Es ist schon schlimm, also teilweise. Die meisten Leute sind jetzt 18, 19 in der Klasse und ich gehör mit zu den Älteren ... Es sind 28 Leute in der Klasse und es sind vielleicht 7 Leute, die über 20 sind, sag ich mal. Und sonst die meisten haben entweder aufgehört vor dem Abitur, dass sie da ... weggegangen sind und nicht mal die Mittlere Reife gehabt haben und machen's jetzt noch schnell nach. Viele sind auch arbeitslos und machen das halt, weil sie einen Background haben von ihren Eltern und weil sie sonst nichts wissen mit ihrer Zeit anzufangen. ... Die sind halt ziemlich kindisch. Ich seh's jetzt halt anders. ... Und das ist schon stressig."(Herr K.)

Manchmal bereitet im die Haltung der jüngeren und weniger motivierten Mitschüler Probleme:

„Mich zieht das schon ab und zu irgendwie herunter. Wenn ich da drin bin und ... du siehst die drin hocken und jeder lässt den Lehrer einen guten Mann sein. (Mit der Haltung:) 'Jetzt haben wir doch noch drei Stunden bis 9 (Uhr), mir ist sowieso alles ...egal.' "(Herr K.)

Auch der 38jährige Herr C. befindet sich bei seinem Vorbereitungskurs auf die Mittlere Reifeprüfung in einer Lerngruppe, die sich hauptsächlich aus Jugendlichen zusammensetzt. Er berichtet, dass dementsprechend die Ausrichtung der Themen an der Lebenswelt dieser Altersgruppe orientiert ist. Außerdem hat er im Laufe der Zeit einen Reflexionsgrad erreicht, der die Abhandlung von vorgegebenen Themen innerhalb einer Stunde nicht einfach macht.

Der Vorbereitungskurs ist schon gut.... Ich tu mich natürlich nicht in allem leicht.. ... Im Lauf der Zeit hab ich mir angewöhnt viele Dinge anders zu sehen. ... Das ist mir aufgefallen bei Deutsch-Prüfungen, weil ich 38 bin und die meisten waren dann 18, 20, dann sind ... diese Texte, die man bearbeiten muss, und die Themen relativ auf Jugendliche zugeschnitten. Und es ist dann schwierig, wenn man mit 38 dasitzt und eine Meinung oder eine Einstellung zu diesen Themen finden muss. Ganz schwierige Themen sind dann solche: ... ‚Was würdest Du tun, wenn Du für einen Tag ein Mädchen wärst?' Und es wird dann einfach schwierig, seine eigene Meinung, Erfahrung, Gesinnung ... auf die Schnelle, innerhalb von einer Stunde zu Papier zu bringen."(Herr C.)

Negative Erfahrungen im Hinblick auf Weiterbildungsteilnahme werden insgesamt von 3?? Teilnehmern geschildert. Dabei handelte es sich um Befragte, bei denen entweder eine Feststellungsmaßnahme vom Arbeitsamt „verordnet" wurde, die nicht, wie erhofft, auf direktem Weg zu einem Arbeitsplatz verhalf, oder wie im Fall von Frau Be, die die Verwertbarkeit des im Kurs Gelernten anzweifelt. So bezeichnet sie den Kurs zum Thema Bewachung als „Schwachsinn", der ihr nicht weitergeholfen hat.

„Ich hätte da mehr erwartet eigentlich. Mehr erwartet von der Struktur, ... was Weiterbildung für dieses Thema Bewachung eigentlich (sein sollte). Da wurde eine Woche generell nur darüber gesprochen, was man über Bewachung oder Sicherheit wissen musste. Dann noch 4 Wochen EDV, die man braucht. Und den Rest konnte man wegschmeißen. (Frau B.)

Anhand der Erfahrungen der Teilnehmer wird deutlich, dass eine in Bezug auf das Alter inhomogene Lerngruppe besonders für die Gruppe der Bildungsfernen, die für eine Teilnahme ohnehin Barrieren überwinden mussten, Schwierigkeiten mit sich bringen kann. Auf erwachsenengerechte Qualifizierungsmöglichkeiten ist zu achten. Außerdem zeigt sich an dieser Stelle nochmals der enge Zusammenhang zwischen Bildungsinteresse und Nutzenorientierung. Eine Weiterbildungsmaßnahme, die aus Sicht der eher bildungsfernen Teilnehmer nicht arbeitsmarktrelevant ist, führt zu Enttäuschungen, die bei der passiven Zielgruppe oft nicht zur Wahl anderer Kurse, sondern in die Resignation führt.

Nichtteilnehmer, die früher schon einmal an Weiterbildung teilgenommen haben

Nichtteilnehmer, die zwar nicht innerhalb der letzten 3 Jahre, aber in einem davor liegenden Zeitraum an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, sind aufgrund dieser Aktivitäten nicht per se als weiterbildungsnah zu betrachten. So erfolgte in mehreren Fällen ein Abbruch des Kurses oder die Maßnahmen betrafen nur wenig anspruchsvolle Inhalte.

Noch deutlicher als bei der Gruppe der Teilnehmer zeichnet sich hier die Tendenz ab, nur durch einen massiven Anstoß von außen, zur Teilnahme bewegt worden zu sein. „Mädel mach weiter", forderte ihr Vorgesetzter Frau A.. auf: Herr Sch. wurde ebenfalls erst aktiv, als seine Vorgesetzten ihn ansprachen. „Mach mal, geh mal (zur Weiterbildung)"; und bei Herrn D. waren es seine Dienstelle, die ihn in Zugzwang brachte, als sie ihm kurz vor der Schließung des Standortes einen Busführerschein quasi als Abschiedsgeschenk in Aussicht stellten, was ihn vor eine schwierige Situation stellte.

„Da haben sie zu mir gesagt: ;Das ist jetzt ein Bonbon, du kannst jetzt den Busführerschein machen.' Und ich wollte ja, wollt ihn und wollte ihn nicht. Und dann ist (das) hin und her gegangen, wie so ein Pendel. Und am Schluss habe ich dann gesagt, also gut, ich mach's". (Herr D.)

Die Teilnahme, sowohl im Bereich der beruflichen als auch der allgemeinen Weiterbildung wird von diesen ehemaligen Teilnehmern durchweg als Positiverlebnis geschildert und hat ihre Einstellung zu Weiterbildung geprägt.

Für Herr B. bedeutete ein Kurs zur Erlangung des Busführerscheins die entscheidende Weiche, die seiner Aussage nach sein berufliches Leben nachhaltig verändert hat.

„Ja, in meinem Leben ist das was ganz Neues, ... der Busführerschein. Das war halt so mein dritter Lebensabschnitt, praktisch auf Deutsch gesagt. ... Weil in dem Alter, habe ich mir gesagt, tue ich mir das nicht ... an. Aber ich habe das dann doch noch sauber nachgeschmissen, und... das ist halt ein Erfolgerlebnis, wo ich sagen tue, du hast was Produktives oder Gutes gemacht für dich. Ja, was es dir bringt ist erstmals in zweiter Reihe. ... Aber es hat mir viel gebracht, wirklich. Und ich muss dazu sagen,

wenn ich das früher gewusst hätte, was ich heute weiß, hätte ich das schon früher privat gemacht, (den) Busführerschein" (Herr D.)

Für Herrn Sch., der jahrelang als Busfahrer arbeitete und dann eine Bürotätigkeit übernehmen musste, bedeutete mehrere „kleinere Kurse" einen Zuwachs an Selbstbewusstsein im Beruf.

„(Weiterbildung war für mich) Selbstbestätigung. Denn ich habe gemerkt, dass ich vieles auch besser gemacht habe, wie 'ne gelernte Chefsekretärin."(Herr Sch.)

Warum aber haben die positive Einstellung und die guten Erfahrungen nicht zu einer Weiterführung von formaler Weiterbildung geführt oder anders gefragt, was unterscheidet die Gruppe der Teilnehmer von der Gruppe der Nichtteilnehmer mit Weiterbildungserfahrungen?

Auszunehmen aus der Betrachtung sind an dieser Stelle jene Befragte, die durch äußere Umstände wie Krankheit, Kindererziehung, finanzielle Probleme etc. an Weiterbildung bwz. deren Fortführung gehindert wurden.

Deutlich zu Tage tritt bei den Nichtteilnehmern eine fehlende Zielorientierung, die einher geht mit einer latenten oder wahrnehmbaren resignativen Haltung., die zu einem Zurückfallen in Passivität führt, während die Teilnehmer entweder ein Ziel vor Augen haben oder einen starken „Antrieb" von außen.

Das bedeutet in der Konsequenz, dass die Überwindung von Ängsten zwar ein maßgeblicher Faktor für Teilnahme ist, aber die Unterstützung eines längerfristig angelegten Bildungsprozesses im Hinblick auf berufliche Weiterbildung einer kontinuierliche Begleitung und Beratung bedarf.

8.3 Erfahrungen im Vorfeld einer Maßnahme

Auf die Frage nach institutioneller Weiterbildungsberatung reagieren mehrere Befragte mit großer Skepsis.

"Ich hab mit Beratungsstellen nicht so tolle Erfahrungen gemacht. Vielleicht hab ich da Vorurteile entwickelt und bin da unempfindlich gegenüber... Ratschlägen." (Herr C.))

Die Zuständigkeit für Weiterbildungsberatung wird bei mehreren Befragten im Schwerpunkt beim Arbeitsamt gesehen. Es wird von schlechten Erfahrungen berichtet, die wie im Falle von Frau W. nicht unbedingt eine konkrete Beratungssituation in Hinblick auf Weiterbildung betreffen muss, sondern sich auch auf einen generelleren Eindruck aus anderen Situationen beziehen kann.

"Was ich mir wünschen würde, für solche Fragen [Weiterbildungsberatung], auf alle Fälle das Arbeitsamt. Nur, ich hab mit dem Arbeitsamt so dermaßen schlechte Erfahrungen gemacht. Da kann man anrufen, wann man will, es geht prinzipiell keiner an's Telefon. Wenn man irgendwas braucht, man hat den Eindruck, die wollen ja gar nicht." (Frau W.)

In einigen Fällen basiert diese skeptische Haltung institutioneller Beratung gegenüber nicht auf Primärerfahrungen, sondern auf den Erfahrungen anderer.

> *„Ich hab's von jemanden gehört, man geht auf's Arbeitsamt, tippt da irgendwas auf so einen Bildschirm ein und dann kommen die Berufe (...), aber jetzt nicht so zum persönlichen Gespräch, dass der Mann da oder die Frau direkt drauf hingewiesen wird, sie kann sich weiterbilden. Ich mein, das fehlt irgendwo. " (Frau F.))*

In den Interviews wird bei mehreren Befragten eine Hilflosigkeit in Anbetracht von zahlreichen Trägern und Maßnahmen deutlich. Allein die Tatsache, sich zu einer Weiterbildungsberatung begeben zu haben, bedeutet oftmals einen großen Schritt. Dass schon vor einem Beratungsgespräch eigeninitiativ über Wünsche nachgedacht und daraufhin mögliche Weiterbildungsmaßnahmen angepeilt werden sollten, kam für einige Befragte überraschend und überforderte sie.

> *„Dass man Infomaterial über Weiterbildungsmaßnahmen (bekommt) einfach wenn man ins Beratungsgespräch rein kommt, dass man dem dann gleich so was (bekommt), ja sie wollen sich ja fortbilden oder umschulen, dass man dem dann gleich so ein Heftchen in die Hand drückt und sagt, ja welche Möglichkeiten habe ich. Aber so was ist nicht ... Ich musste mir das alles selber suchen. Ich habe von keinem Unterstützung gekriegt und gesagt gekriegt: ‚dahin kannst Du gehen, oder dahin kannst Du gehen.' Ich musste mir alles selber suchen." (Herr Sch.)*

Auch diese Erfahrungsberichte sprechen für ein persönliches Gespräch in Form eines Coaching, in dem in einem ersten Schritt gemeinsam Ziele definiert werden und konkrete Tipps für Hinblick auf Maßnahmen und Träger gegeben werden (vgl. Kapitel 7)

Der Gang zu einer institutionellen Beratung war jedoch die Ausnahme. Von den Teilnehmern wird als bevorzugte Quelle von Informationen Personen benannt, die ihnen schon bekannt waren und denen sie vertrauten. Bei Herrn C. war es eine Arbeitskollegin von einem seiner Aushilfsjobs, die ihm sogar Informationsmaterial mitgab. Herr K. befragte ebenfalls einen Arbeitskollegen und nahm zusätzlich dazu mit seinem ehemaligen Verbindungslehrer aus der Berufsschule Kontakt auf.

Besonders bei Fragen zur Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen könne man den Informationen von Freunden am besten vertrauen, die über entsprechende Erfahrung verfügen. Ein Befragter betont, dass Informationen von Trägern schließlich eine Form von Werbung seien, denen er kritisch gegenübersteht. Auch die Berater beim Arbeitsamt wüssten nicht, was die einzelnen Anbieter nun genau in ihren Kursen machen, berichtet Frau B.

Dass nicht nur das Vertrauen in die Beratung von Freunden höher, sondern v.a. auch die Hemmschwellen in Bezug auf ein solches Gespräch niedriger sind, wird in den Interviews immer wieder implizit thematisiert.

Eingestanden wird von zahlreichen in die Studie einbezogenen Personen eine Unkenntnis von Weiterbildungsangeboten; der Wunsch nach Information wird vielfach geäußert.

> *„Solche Weiterbildungsmaßnahmen vom Arbeitsamt sollten viel mehr in die Öffentlichkeit getragen werden. Ich glaube, dass viele Leute gar nicht wissen, dass so was überhaupt geht. Viele haben auch*

gar keine Ahnung, dass es solche Kurse (im Computerbereich) schon gibt, weil der Markt zu neu dafür ist.“ (Herr G.)

„Ich mein aber, man sollte die Leute allgemein besser informieren, (...) ich weiß das jetzt mit der Volkshochschule. Viele Leute wissen gar nicht, was eine Volkshochschule ist. Von dem Bereich her sollte man die Leute besser informieren. Sei’s im Fernsehen oder sei’s im Radio oder dass das Arbeitsamt besser informiert. (Frau F.)

Dass es wohl genug Informationsquellen gebe, man sich aber aktiv darum kümmern müsse, räumt einer der Befragten ein. Die mangelnde Eigeninitiative der Zielgruppe sollte auch in Hinblick auf Information und Weiterbildungsberatung beachtet werden.

Eine Broschüre von neutraler Stelle, die einen Überblick in einfacher grafischer Form über Weiterbildungsträger gibt, in ähnlicher Weise, wie die Stiftung Warentest dies u.a. für Konsumgüter anbietet, begrüßen die Befragten einhellig. Diese Art der Darstellung kommt dem Interesse der meisten befragten Personen entgegen, sich schnell und unkompliziert zu informieren, ohne sich an mehreren Stellen umfangreiches Informationsmaterial erst einholen und dann durcharbeiten zu müssen.

"Ich hätte mir schon gewünscht, dass ich was in der Hand hab und das so im Groben, auch wenn Lehrer immer wieder wechseln und der Lehrplan sich immer wieder ändert, ...eine andere Art und Weise der Übersicht hab." (Frau W.)

„Doch das find ich wirklich gut (mehr Transparenz im Angebot), weil ich mein, (...) es gibt mehrere Anbieter und der eine bietet vielleicht einen besseren Kurs an und der andere wiederum nicht und dann wär das optimal. ... Wenn ich mich weiterbilde, möchte ich mich wirklich gut weiterbilden und dann wär das super, wenn ich dann weiß, der Kurs ist besser wie der andere. Dann geh ich doch lieber dort hin, wenn ich auch ein paar Mark mehr zahlen muss.“ (Frau F.)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Kollegen und Bekannte die Hauptinformationsquelle der meisten Befragten sind, wenn es um Weiterbildung geht. Weiterbildungsberatung sollte für diese Zielgruppe daher sowohl den Wunsch nach einem persönlichen Ansprechpartner als auch die passive Haltung vieler Bildungsferner berücksichtigen. Beratung sollte daher aufsuchend sein und von einer Person des Vertrauens durchgeführt werden.

9. Informelles Lernen

Betrachtet man die Berufsbiografien der Befragten, dann ergibt sich ein Bild, das durch fehlende oder niedrige Schulabschlüsse, abgebrochene Berufsausbildungen und zahlreiche, thematisch nicht miteinander in Beziehung stehende Jobs gekennzeichnet ist. Bildungsferne zeigt sich bei den Zielpersonen hauptsächlich in Hinblick auf formal organisierte Weiterbildung. Sie relativiert sich bei vielen Befragten wieder, wenn auch das informelle Lernen in Betracht gezogen wird.

Bei dem Großteil der Nichtteilnehmern ist ein intensives informelles Lernen zu beobachten. Hürden, die bei Kursen und Lehrgängen eine Teilnahme verhindern, sind bei der informellen Weiterbildung deutlich geringer.

Zum Beispiel fällt die Angst, sich vor einer Gruppe von Fremden zu blamieren, weg. Die Hemmschwelle, einen Kollegen zu fragen, ist deutlich niedriger, als die, einen Kurs zu besuchen. Der Zugang zum informellen Lernen ist für die Gruppe einfacher und das Gelernte ist sofort anwendbar. Diese Art des Lernens entspricht den Lernpräferenzen der Zielgruppe. Informelles Lernen ist nicht auf Langfristigkeit hin angelegt, sondern auf einen unmittelbaren Nutzen ausgerichtet. Vor die Wahl gestellt, ziehen die Befragten das informelle Lernen formalen Weiterbildungsangeboten eindeutig vor.

> *"Das reicht einfach, wenn eine Kollegin, die sich damit gut auskennt, einfach kommt und sagt: passen sie auf, das machen sie einfach so und so ... und dann ist das o.k. und dann kann man das machen." (Frau W.)*

Betrachtet man das informelle Lernen werden Lernpotentiale dieser Zielgruppe erkennbar. Anhand von Fallbeispielen soll dies im Folgenden aufgezeigt werden:

Learning-on-the Job:

Die Befragten eignen sich innerhalb ihrer verschiedenen Jobs informell Kenntnisse an, die weit über das hinausgehen, was zunächst beim Anlernen vermittelt wurde. Dies geschieht durch Zuschauen, Nachfragen bei Kollegen und Probieren. Zum Teil steigen sie innerhalb des Betriebes aufgrund dieser informell erworbenen Kenntnisse von Hilfstätigkeiten zu anspruchsvolleren Tätigkeiten auf.

> Frau F. begann als Aushilfskraft in einer Reinigung, mit der Aufgabe, Kleidung zu sortieren und betreute später zusammen mit einer Kollegin selbständig eine Filiale dieser Reinigung.
>
> *„Das war eigentlich relativ einfach. Wenn man nicht faul und nicht dumm ist, geht das schon. (..) Ich hab halt immer den anderen über die Schulter geguckt, wenn ich Zeit gehabt hab und hab immer wieder Fragen gestellt und dann ist mir das erklärt worden. Und wenn ich Zeit gehabt habe, hab ich geholfen und das selber angewandt. Und da ich bei denen nur als Aushilfe – trotzt allem – angestellt war, hab ich 14tägig dort gearbeitet und alle 14 Tage hab ich dann morgens den Laden sechs Stunden alleine geführt. .... Ich hab halt alles gemacht vom Annehmen bis zur Ausgabe, über Reinigung, Bügeln,*

Sortieren, Flecken rausmachen. (...) Das hat mir niemand beigebracht, ich hab's mir mehr oder weniger selber beigebracht. " (Frau F.)

Herr C. (Hauptschulabschluss, kein Berufsabschluss), konnte sich durch Beobachten und Mitarbeit im Bereich Gastronomie so viele Kenntnisse aneignen, dass er in der Lage war, die Stelle eines Koch einzunehmen.

Frau S. (Hauptschulabschluss, kein Berufsabschluss) eignete sich ohne eine entsprechende Ausbildung alle Kenntnisse selbst an, die für die Gründung, Buchhaltung und Verwaltung des Kleinunternehmens ihres Mannes notwendig waren. Sie übernahm fast 20 Jahre lang die Buchhaltung der Firma. Als eine wichtige Informationsquelle benennt sie ihre Steuerberaterin, von der sie sich bei den monatlichen Besuchen Tipps geben ließ.

Frau D., hat als Aushilfe in einer Metzgerei Fleisch ausgefahren und ist jetzt u.a. für das Personal und die Löhne zuständig

***Erwerben von berufsrelevantem Wissen außerhalb des Arbeitsplatzes**:*

Wissen wird in der Freizeit, z.B. im Rahmen eines Hobbys, angeeignet und in beruflichem Kontext genutzt.

Herr L. (Hauptschulabschluss, kein Berufsabschluss) ist als Leser von Fachliteratur eine Ausnahmeerscheinung innerhalb der Gruppe der Befragten. Er hat sich über das Lesen von Fachbüchern und Ausprobieren an seinen eigenen Fahrzeugen ein umfangreiches Wissen angeeignet. Nachdem er jahrelang als LKW-Fahrer arbeitete, konnte er nach einem Berufswechsel diese Kenntnisse im Rahmen einer Tätigkeit in einer betriebseigenen KFZ-Werkstatt anwenden.

„*Ich hab mir das selber angeeignet, da können sie meine Frau fragen. Ich hab das sogar über Ostern geschafft, einem Uraltkäfer (die) Kupplung oder sonst irgendwas zu machen. Ich kann auch heute noch einen Stoßdämpfer wechseln. Ich hab mir das selber angeeignet durch Fachbücher. Ich hab mich vors Auto mit dem Buch gesetzt, so hab ich das gemacht."(Herr L.)*

Herr R. (ohne Berufsabschluss), hat sich bei ausgebildeten Handwerkern vieles abgeschaut und erklären lassen; dies setzt er in verschiedenen Jobs ein. Er repariert Autos und Instrumente und übernimmt Bau- und Hausrenovierungsarbeiten.

Nicht berufsbezogendes Informelles Lernen

Frau S, (Hauptschulabschluss, ohne Berufsabschluss) hat sich in verschiedenen Phasen ihres Lebens die Kleidung für sich und ihre Familie selbst genäht. Gelernt hat sie dies ohne Anleitung im trial-and-error-Verfahren, das sich in ihrem Leben schon in vielen Bereichen bewährt hat.

„Ich hab ja damals viel genäht. Ich habe mir meine sämtliche Kleidung genäht. Alles selbst beigebracht. Ich hab geguckt in die Röcke, wie der Reißverschluss eingenäht ist und hab's dann selber probiert. Ich

hab mir alles selber genäht. Nichts gekauft." (Frau S.)

Frau Sch. (ohne Schul- und Berufsabschluss), bezieht als alleinerziehende Mutter Sozialhilfe und hat finanziell nicht die Möglichkeit, bei Reparaturen und Renovierungsarbeiten eine Fachkraft zu beauftragen. So renoviert sie ihre Wohnung selber und nimmt erfolgreich einfachere Reparaturen an ihren eigenen Elektrogeräten und denen ihrer Bekannten vor.

"Ich probier's einfach aus. Ich weiß nicht mal wie's funktioniert, ich probier's einfach aus, ... wie z.B. mein Video-Tape, das ist auch im Eimer, das leiert, das liegt bloß an dem komischen Gummirädchen da unten drinnen. Ich hab mir das Ganze mal angeguckt und dann hab ich gesehen, dass das Ding da unten gar nicht rund mehr ist, sondern oval ist und dadurch kann das ja nicht einheitlich ablaufen."(Frau Sch.)

Wissen, das im Rahmen der Berufstätigkeit erworben, aber für diese nicht benötigt wird

Herr D. (Hauptschulabschluss, Berufsabschluss) arbeitet als Busfahrer an einer Universität und ist im Hinblich auf formale Weiterbildung nicht aktiv. Er nutzt aber die Gelegenheit, wenn er Studenten zu Exkursionen fährt, um an den jeweiligen Besichtigungen teilzunehmen.

„Das (Exkursionen) sind wirklich solche Sachen, wo ich mir sag, das nehme ich mit, ... bevor ich da jetzt im Sommer im heißen Bus, oder draußen im Regen (sitze). Dann nehme ich das mit. Ich sag mir immer, als Otto-Normalverbraucher komme ich da nirgends hin. Warum soll das nicht mitnehmen? ... Es ist echt interessant."

Die Beispiele für informelles Lernen zeigen, dass bei vielen der befragten Personen vielfältige Potentiale vorhanden sind, die sich jedoch nicht in ihren beruflichen Qualifikationen und Stellungen widerspiegeln.

Besonders deutlich zeigt sich diese Tendenz bei Herrn H., der zwar über keinen Berufsabschluss, jedoch über ein hohes künstlerisches Potential verfügt, wie seine Aufnahme in eine Kunstakademie zeigt. Trotz verschiedener Anläufe, war er jedoch nicht in der Lage, dieses beruflich umzusetzen. So hat er u.a. eine Ausbildung zum Glasmaler begonnen und abgebrochen und ist mit seinem Versuch, sich mit einer eigenen Glaswerkstatt selbständig zu machen, gescheitert. Heute arbeitet Herr H. mit 35 Jahren am Fließband in einer Firma, die eine Masse für Zahnabdrücke herstellt.

Die Zugangsschwelle bei dieser Lernform ist für bildungsferne Personen deutlich niedriger als bei Lehrgängen, Kursen oder Seminaren. Der große Anteil an Personen, die diese Lernform bevorzugen weist zum einen auf die Lernpotentiale und zum andern - besonders vor dem Hintergrund von häufig konstatierten Versagensängsten – auf eine Vermeidungsstrategie hin. Informelles Lernen kann bei der Zielgruppe als ein Schlüsselfaktor betrachtet werden. Die Potentiale sind bei der Mehrheit der Befragten nicht ausgenutzt und könnten durch eine gezielte Unterstützung im Sinne einer längerfristigen Ausrichtung in weitaus höherem Maß als bisher im Beruf eingesetzt werden.

Notwendig ist es daher, die Kluft zwischen informeller Qualifizierung und fehlender Zertifizierung zu schließen. Aber auch hier, sollte eine Bedarfsanalyse vor einer Maßnahme stehen. Für die einen würde es ausreichen, wenn man sich über eine Prüfung ohne großen formalen Aufwand qualifizieren könnte, wie im Fall von Frau

W., die über keine Berufsausbildung verfügt, sich im Laufe ihres Arbeitslebens, die Kenntnisse angeeignet hat, die sie als Sekretärin braucht.

> *"Als Sekretärin, ich telefonier und ich schreib und mach Termine und so, ich mein, ich kann das ja eigentlich alles, nur ich hab halt nichts Schriftliches. Das hat mich eigentlich erst so richtig gestört, als ich jetzt vor 3 J*
>
> *ahren überhaupt zum ersten Mal wieder eine feste Anstellung gesucht habe. Jeder sucht (jemanden) mit abgeschlossener Berufsausbildung. Und dann steht man da, Mensch, man hat überhaupt nichts nachzuweisen, das einzige, was ich wirklich hatte, war dieser Word-Kurs, den ich privat gemacht hab und sonst überhaupt nichts. Was ich zum Beispiel auch immer schade gefunden habe: Ich schreib sehr schnell, aber ich kann das ja jedem erzählen, die Leute können's mir glauben oder auch nicht und ich hab beim Arbeitsamt angerufen, es gibt keine Möglichkeit da z.B. so einen Test zu machen. Ich hab mal vor langer Zeit einen Test beim Arbeitsamt gemacht, aber weil ich Arbeit gesucht habe, aber wenn ich jetzt Arbeit habe, da gibt's überhaupt nichts, wo ich jetzt diesen Test machen kann."*

In anderen Fällen, bei denen Weiterbildung weit weniger „nah" ist, informelles Lernen mit Vermeidungsmechanismen, d.h. mit Ängsten vor der Teilnahme an formalen Lernformen zu tun hat, sind umfangreichere Maßnahmen angezeigt.

10. Erfolgsbedingungen für eine berufliche Nachqualifizierung

10.1 Allgemeine Empfehlungen zur Nachqualifizierung von Personen ohne Berufsbildung

In den bisherigen Kapiteln wurde eine Reihe von Informationen vorgestellt, die für die Konzeption bildungspolitischer Maßnahmen bedeutsam sind. Im folgenden wird der Versuch unternommen, anknüpfend an die vielfältigen Ergebnisse dieser Untersuchung einige allgemeine berufsbildungspolitische Empfehlungen zu entwickeln und Erfolgsbedingungen für eine berufliche Nachqualifizierung zu benennen.

Wie die Ergebnisse der qualitativen Interviews zeigen, sind Personen ohne Berufsabschluss eine ausgesprochen heterogene Gruppe. „Die" Ungelernten gibt es nicht. Nicht alle von ihnen sind als „bildungsfern" einzustufen. Das Spektrum der Personen ohne Berufsabschluss enthält u. a. die folgenden Teilgruppen, die nicht immer überschneidungsfrei sind:

- lernschwache Personen mit schlechter schulischer Vorqualifikation;
- schulisch gut qualifizierte Frauen, die wegen der Geburt eines Kindes keine Berufsausbildung abgeschlossen haben;
- zum Umzug bzw. Pendeln nicht bereite Personen aus Regionen mit hohem Ausbildungsplatzdefizit;
- Ausbildungsabbrecher;
- Ausländer.

Insbesondere die zuletzt genannte Gruppe, die Ausländer, sind in bisherigen Maßnahmen deutlich unterrepräsentiert. Im Rahmen der qualitativen Interviews in dieser Studie konnte die Sondersituation der Ausländer nicht berücksichtigt werden, zumal auch innerhalb dieser Gruppe sehr unterschiedliche Problemlagen bestehen können. Gleichwohl sollten Ausländer in den bildungspolitischen Bemühungen zur Verringerung des Anteils von Personen ohne Berufsabschluss stärker berücksichtigt werden. Dabei ist zu beachten, dass sich die Problemlagen von Ausländern und Aussiedlern mit großen Sprachdefiziten sehr ähnlich darstellen können (vgl. Dormann u.a. 1998).

Allein schon die o. g. Auflistung von Gruppen mit sehr unterschiedlichen Problemlagen verdeutlicht, dass es keine „umfassende Patentlösung" zur beruflichen Nachqualifizierung geben kann. Erforderlich sind vielmehr auf die Lebenssituation der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtete Angebote, die bisherige Lernerfahrungen, die Motivationslage und die spezifischen Bildungsbarrieren der potentiellen Zielgruppe berücksichtigen müssen. Dabei ist es offensichtlich, dass es für diesen heterogenen Personenkreis auf die Frage „Woran lässt sich bei Qualifizierungsmaßnahmen anknüpfen?" keine Antwort gibt, sondern nur Antworten.

Unter diesem Vorbehalt lassen sich gleichwohl einige Erfolgsbedingungen benennen, die bei Maßnahmen zur Nachqualifizierung für die meisten der zuvor genannten Gruppen eine wichtige Rolle spielen. Die folgende Auflistung stellt ohne Anspruch auf Vollständigkeit eine Auswahl von Aspekten dar, die beim Nachholen einer Berufsausbildung, aber auch für eine Weiterbildungsteilnahme, eine entscheidende Rolle spielen:

(1) Arbeitsintegrierte Angebote;

(2) Individuelle, aufsuchende Beratung;

(3) Niedrigschwellige Angebote;

(4) Modularisierung unter Wahrung des Berufskonzepts;

(5) Erweiterung des Berufsspektrums

(6) Adressatengerechte Pädagogik

(7) Spezielle Angebote für ausländische Jugendliche

Die o. g. Punkte skizzieren den Rahmen für bildungspolitische Handlungsempfehlungen, deren Formulierung im Detail nicht Aufgabe dieser Untersuchung war. Zugleich beschreiben sie einen möglichen Rahmen für Ansätze zur Nachqualifizierung Erwachsener. Darauf aufbauend, können auf der Basis der Ergebnisse dieser und anderer Studien konkrete Handlungsempfehlungen formuliert werden.

Im Folgenden beschränken wir uns darauf, exemplarisch einen erfolgversprechenden aktuellen Ansatz näher zu betrachten, der viele der o. g. Anforderungen aufgreift: das schrittweise modulare Lernen während einer Erwerbstätigkeit.

10.2 Modulares Lernen während der Erwerbstätigkeit

Vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen liegt der Gedanke nahe, für eine Nachqualifizierung Erwachsener verstärkt eine Zertifizierung von im Prozess der Arbeit erworbenen Kenntnissen vorzunehmen und diese mit darauf aufbauenden modularisierten Angeboten zu kombinieren; dabei kann zusätzlich eine sozialpädagogische Betreuung erfolgen. Dieses hier nur kurz skizzierte Modell würde somit einige der in Punkt 11.1 genannten Erfolgsbedingungen berücksichtigen:

- Eine *individuelle, aufsuchende Beratung* in der Startphase kann am Arbeitsplatz erfolgen. Die Ansprache durch Vorgesetzte oder auch durch Kollegen, die sich an Maßnahmen nach diesem Modell beteiligt haben bzw. beteiligen, kann den Zugang erheblich erleichtern. Die persönliche Ansprache am Arbeitsplatz durch als kompetent und glaubwürdig eingeschätzte Personen ermöglicht es auch, potentielle Interessenten individuell zu motivieren und gezielt auf Ängste vor Misserfolg einzugehen.

- Das *Angebot ist niedrigschwellig*, da das Lernen zunächst in der gewohnten Umgebung, also am Arbeitsplatz, erfolgt und weil die ersten Lernphasen möglichst eng an den vorhandenen Kenntnissen und Fertigkeiten anknüpfen sollen.

- Die *Modularisierung* bietet die Chance, relativ rasch erste Erfolgserlebnisse zu erzielen; dies ist ein bedeutsamer Motivationsfaktor für viele der zuvor genannten Zielgruppen.

- Die *Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses* führt dazu, dass sich das Lernen sichtbar von der häufig negativ konnotierten Lernsituation innerhalb des Schulsystems unterscheidet.

Erste Ergebnisse in Modellprojekten sprechen dafür, dass dieses Modell gute Erfolgsaussichten bietet (vgl. Matzdorf 2000). Auch in einer Online-Befragung von Bildungsexperten im Anschluss an das Bildungs-Delphi findet das Modell überwiegend Zustimmung (vgl. Kuwan 2001).

Die qualitativen Interviews im Rahmen dieser Studie bieten die Chance, Informationen darüber zu erhalten, wie potentielle Zielpersonen dieses Modell bewerten. Dazu wurde Befragten ohne Berufsabschluss in den qualitativen Interviews die Grundzüge des Modells erläutert und sie anschließend um ihre Meinung dazu gebeten. Bei fast allen Befragten ohne Berufsabschluss stieß das Modell auf eine positive Resonanz. Ein wesentlicher Motivationsfaktor ist dabei die Verbindung mit der Erwerbstätigkeit:

Für Frau W. ist diese Form des Lernens besonders reizvoll, weil kein Ausstieg aus ihrem derzeitigen Erwerbsleben notwendig ist, das sie oft mühevoll organisiert hat und auf das sie finanziell angewiesen ist. Frau W., die nach ihrer Scheidung Probleme hatte, ohne einen Berufsabschluss einen Arbeitsplatz zu finden, sieht eine solche Form der Nachqualifizierung für sich als ideal an; eine andere Form des Nachholens eines Berufsabschlusses käme für sie aus finanziellen Gründen gar nicht in Frage.

> *"Früher war es so, dass ich gearbeitet habe, einfach weil man Geld gebraucht hat. Und dann hab ich ja sehr lange Zeit überhaupt nicht fest gearbeitet. Als ich wieder angefangen hab' oder auch jetzt, ich brauch' halt jetzt das Geld. Ich kann also jetzt eben nicht aussteigen, weil ich mich ja irgendwie finanzieren muss." (Frau 'W.)*

Es wird deutlich, dass sich von einem solchen Modell auch Personen angesprochen fühlen, die von formaler Weiterbildung kaum mehr erreicht werden können. So reagiert Herr R., der sich aus dem „System ausklinken“ und mit Ausbildung und geregeltem Berufsleben nichts mehr zu tun haben möchte, mit der Äußerung, dass er sich "so etwas" für sich vorstellen könnte.

Auch Herr H., ein „Abbrecher“ mit hohem Lernpotential, der ohne Berufsabschluss am Fließband arbeitet, könnte sich vorstellen, auf diese Weise einen Abschluss nachzuholen, denn „so etwas geht ja quasi nebenbei“. Er sieht hierin besonders für Menschen, deren Berufsleben ähnliche Brüche aufweist wie seines, eine Perspektive.

> *„(Das deutsche Bildungssystem ist) für Leute, die einen geraden Weg gehen, aber für die, (die) ... so Zick Zack durchs Leben gehen, einmal zurück einmal vor, ist das unglaublich schwer. Egal was der kann. Wenn man das öffnet, wäre das sehr gut“.(Herr H.)*

Während die Befragten in diesen Beispielen für sich selbst großes Interesse an einer so konzipierten Nachqualifizierung äußern, gibt es auch Personen, die das Modell zwar positiv bewerten, aber selbst nicht nutzen würden.

Frau Bö. sieht das Modell vor dem Hintergrund ihres eigenen beruflichen Lebenswegs, der wegen der Pflege ihrer behinderten Schwester und später wegen Haushaltsführung und Kindererziehung einen Berufsabschluss nicht ermöglicht hat, ebenfalls als positiv an. Sie hält eine arbeitsintegrierte Nachqualifizierung besonders für Frauen, die innerhalb einer Familie mit der Haushaltsführung beschäftigt sind für ein sinnvolles Modell.

„Das ist eine sehr gute Idee. Davon wäre ich jetzt begeistert. Bei Frauen und Männern ist da wieder ein Unterschied ... Ich sag mir einfach bei Frauen ist das Problem mit Haushalt und Familie, da würd' ich sagen in der Arbeitszeit, da hätten die Frauen schon einmal den Kopf frei, ich bin bei der Arbeit, ich muss das machen. ... Oder ich muss noch in einen Extra-Kurs, da muss sie sich diese Zeit stehlen. ... Bei einem Mann ist das was anderes. Ein Mann kann aus dem Haus rausgehen und sagen: ‚Ich geh jetzt dann dorthin." (Frau Bö.)

Die alleinerziehende Frau S. findet zwar ein solches Modell grundsätzlich gut, weist aber darauf hin, dass sie es nicht in ihre Lebenssituation integrieren könnte, weil ihre Kinder noch klein seien und eine ganztägige Betreuung bräuchten. Auch wenn ihre Kinder in Schule bzw. Kindergarten kommen, könne sie sich dieses nur im rahmen einer Halbtagstätigkeit vorstellen.

Herr L. und Frau S2, für die aus Altersgründen das Nachholen eines Abschlusses nicht in Frage kommt, geben an, dass sie eine solche Möglichkeit früher sicher genutzt hätten. Herr L. beurteilt den Ansatz „als absolut gut".

Auch Herr Sch., der den Abbruch seiner Lehre inzwischen als einen schwerwiegenden Fehler ansieht, wünscht sich „eine zweite Chance" für Leute in einer vergleichbaren Situation. Er erklärt allerdings auch, dass seiner Ansicht nach ein solches Programm für ihn, der seine berufliche Misere durch Selbständigkeit zu beheben versucht, zu spät komme.

„Na ich bin ja nicht der einzige, der in einer solchen Situation ist. Es gibt genügend Personen bzw. Leute, die keinen Abschluss haben, und, aus welchen Gründen auch immer, ... den Leuten eigentlich zu wenig Möglichkeiten gegeben wird. Dass der Vater Staat dann sagt: ‚Na ja, o.k., eine zweite Chance.' Die habe ich jetzt eigentlich gesucht und nie erhalten."

"...Wie ich halt sage, ist es halt zu spät, bin ich der Meinung. Aber an sich ist es schon eine gute Idee. So was hätte es früher geben müssen." (Herr Sch.)

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews können erste Indizien zur Beantwortung der Frage liefern, wie bildungsferne Personen das Modell einer modularen Nachqualifizierung von Erwerbstätigen beurteilen. Insgesamt sind die zu diesem Modell geäußerten Einschätzungen sehr ermutigend. Die Distanz gegenüber einem solchen Modell scheint erheblich geringer zu sein als gegenüber herkömmlicher Aus- und Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen.

Auch wenn der Verbindlichkeitsgrad der hier geäußerten Interessensbekundungen erst auf der Basis konkreter Angebote erkennbar würde, bleibt dennoch festzuhalten, dass dieses Modell auf der Ebene der allgemeinen Einschätzungen große Zustimmung findet. Von daher scheinen gute Voraussetzungen zu bestehen, damit bisher nicht erreichte Zielpersonen anzusprechen.

Allerdings bleibt die Reichweite dieses Ansatzes auf Erwerbstätige oder, bei einer vorstellbaren Erweiterung, auf erwerbsnahe Personen begrenzt. In einem Gesamtkonzept einer „Nachqualifizierungsoffensive" müssten deshalb ergänzende Maßnahmen für andere Zielgruppen entwickelt werden.

Anhang - Abbildungen

Abbildung 1:

Teilnahme an Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 (in %)

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse

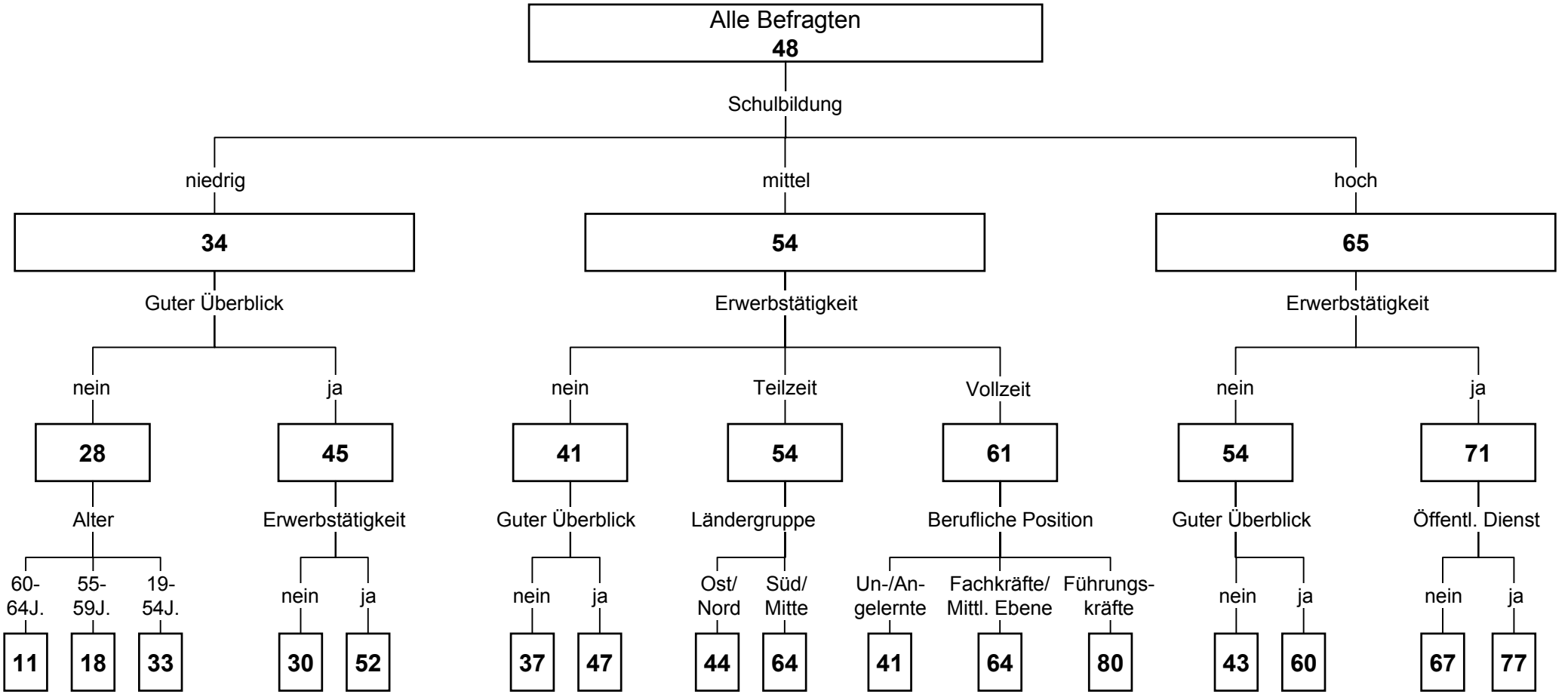


Abbildung 2:

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet 1997 (in %)

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse

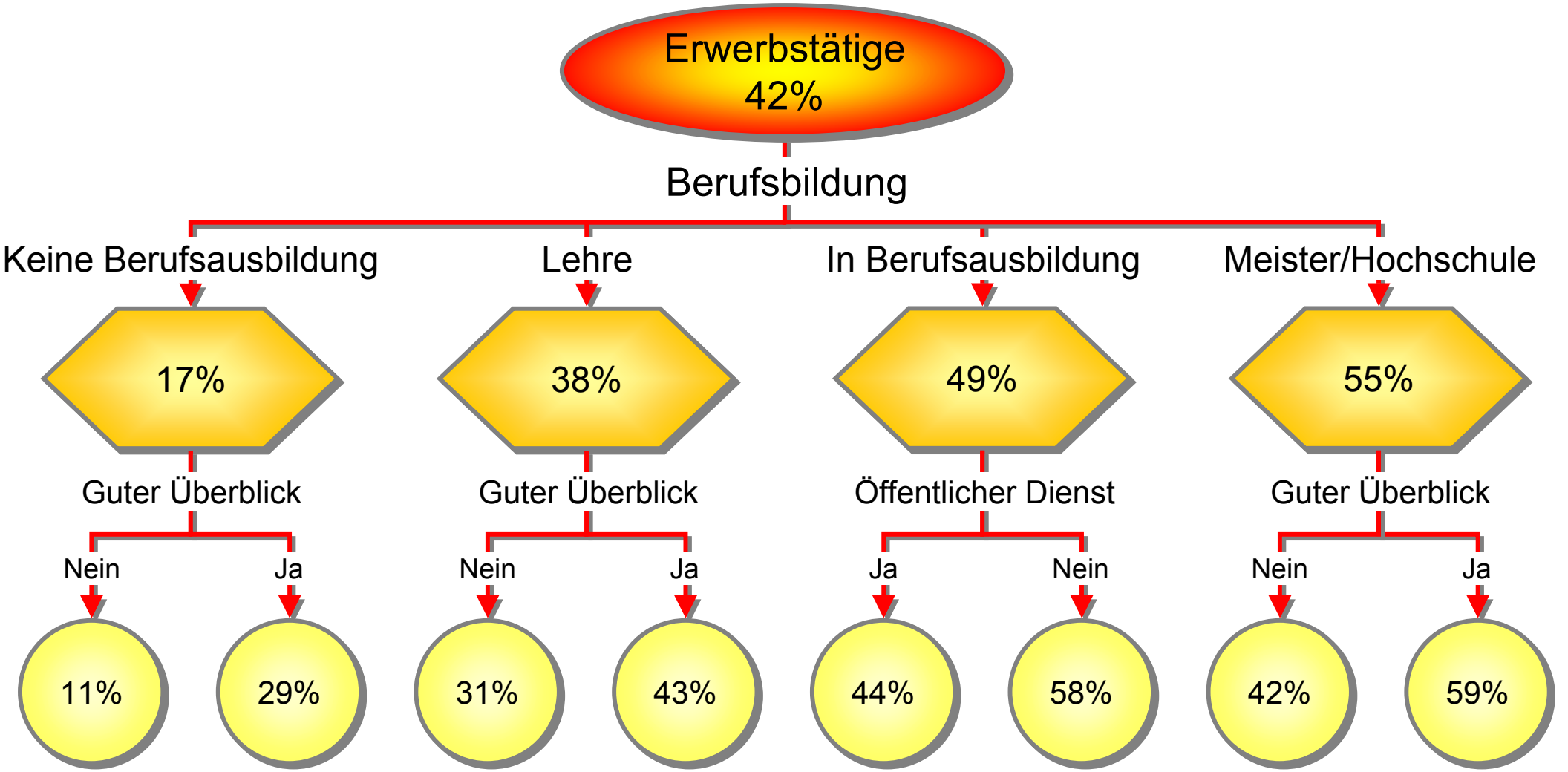


Abbildung 3:

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Nichterwerbstätigen im Bundesgebiet 1997 (in %)

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse

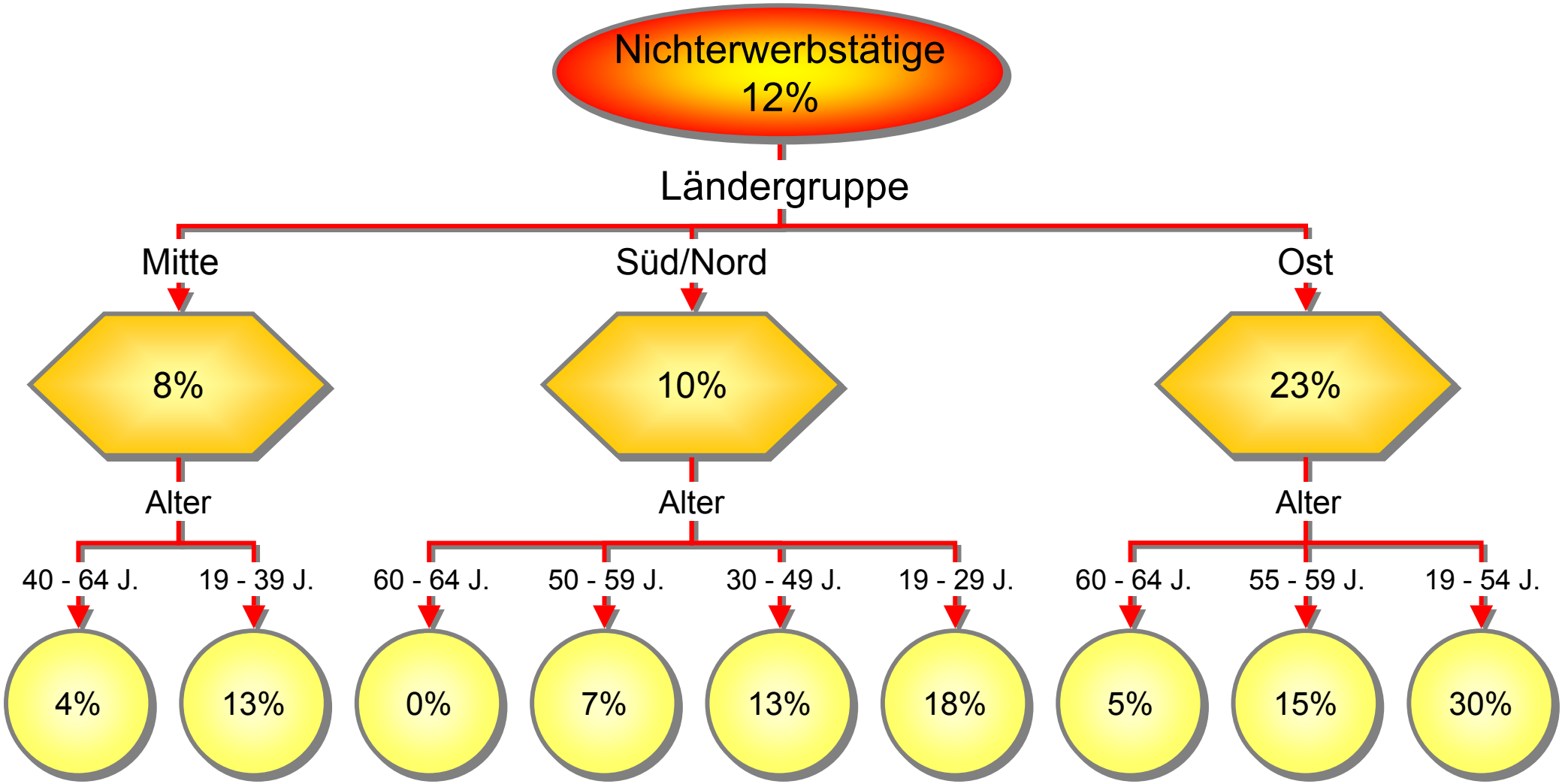


Abbildung 4:

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet 1997 (in %)

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse

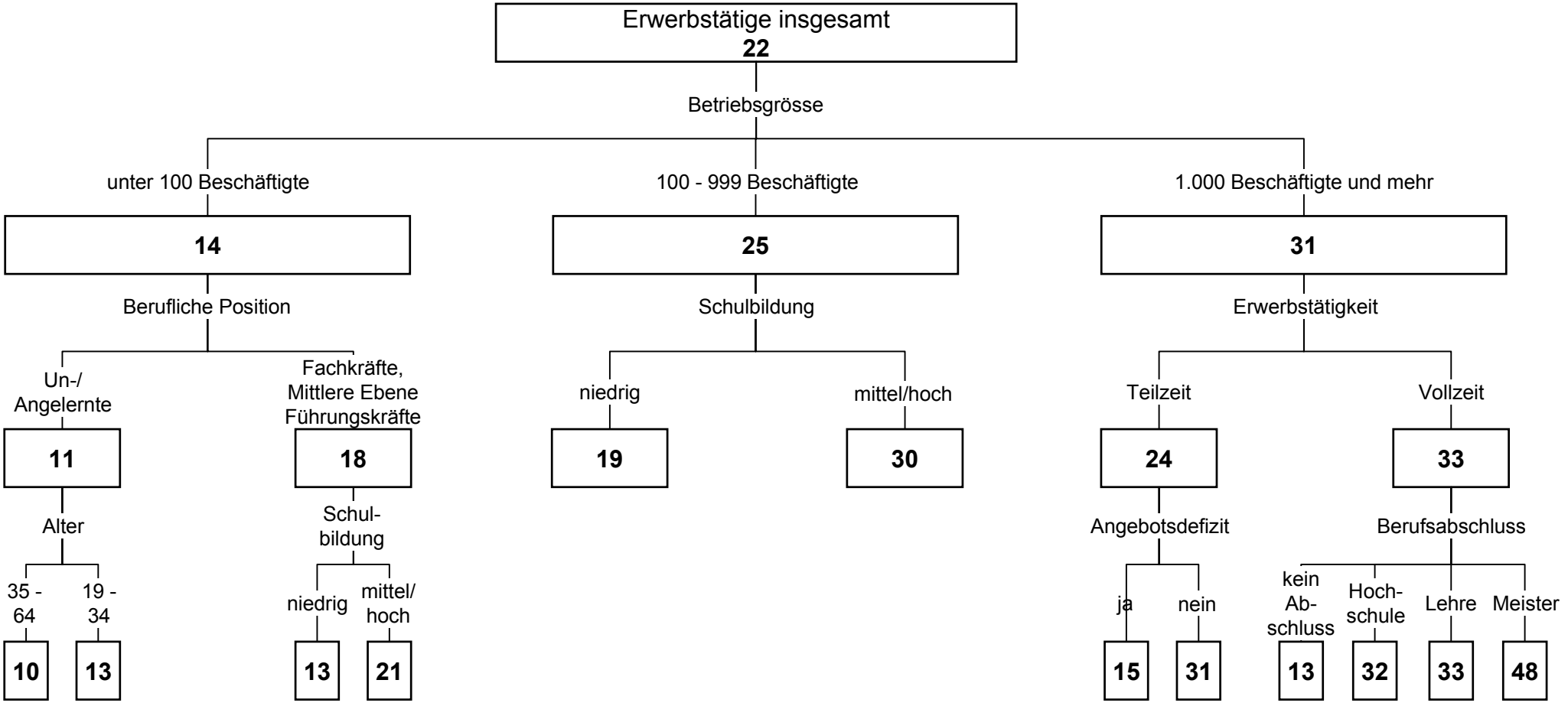


Abbildung 5:

Außerbetriebliche berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet 1997 (in %)

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse

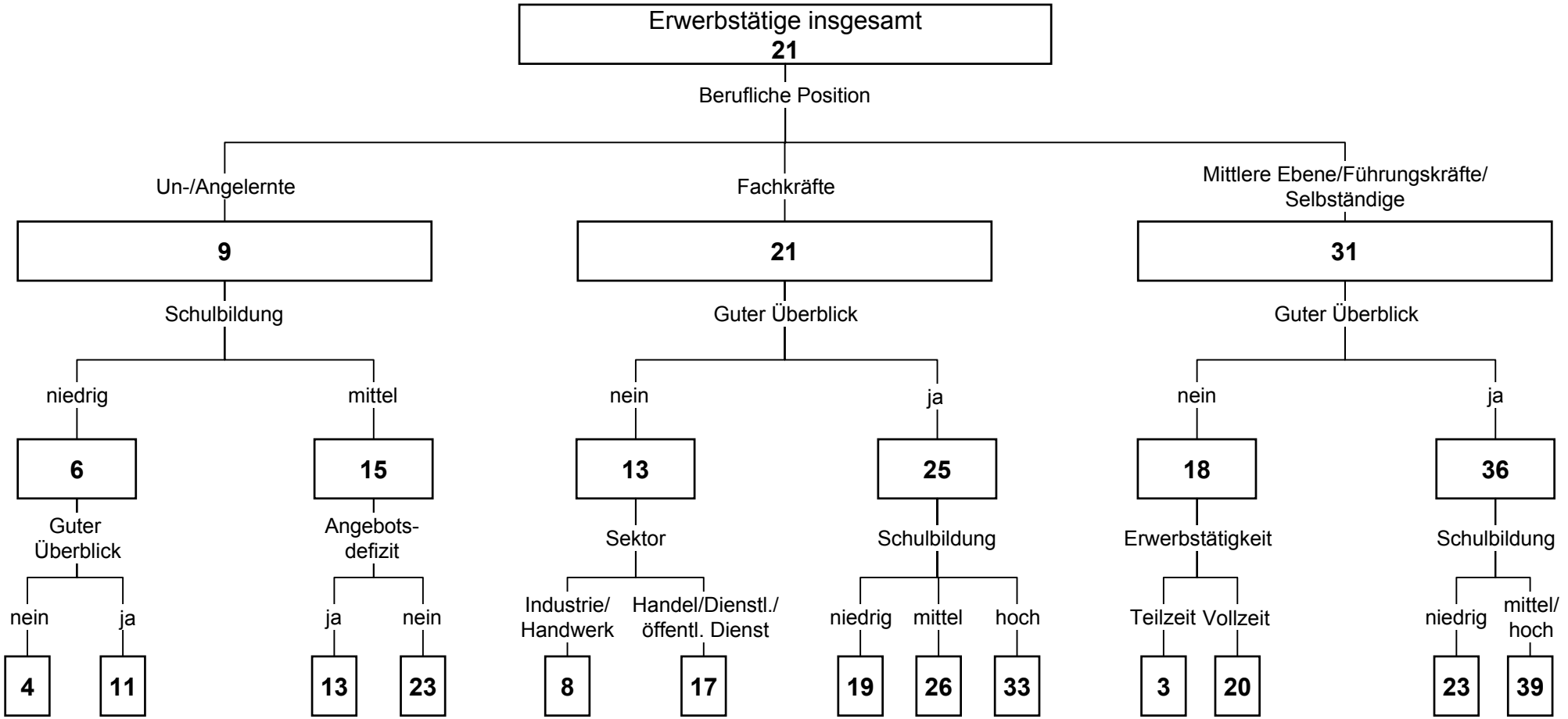


Abbildung 6:

Informelle berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet 1997 (in %)

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse

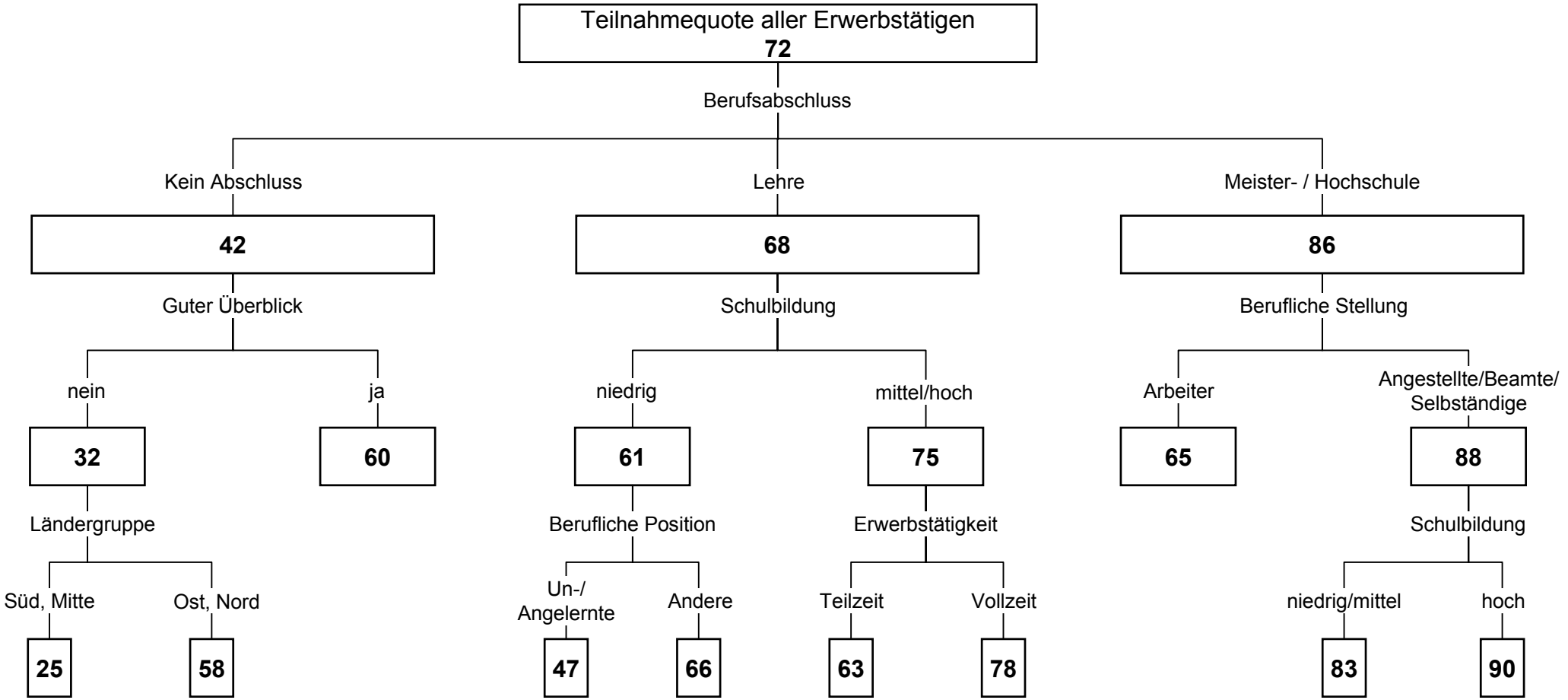


Abbildung 7:

Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 (in %)

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse

