

Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf?



BERND KÄPPLINGER
Prof. Dr., Universität Gießen
bernd.kaepplinger@
erziehung.uni-giessen.de

Der Weiterbildungsberatung wird seit Jahren regelmäßig eine große und oft wachsende Bedeutung bei der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung zugesprochen. Lässt sich die Forderung aber über Alltagsbeobachtungen und Allgemeinplätze hinaus empirisch stützen und wenn ja, inwiefern? Im Beitrag werden aktuelle Daten und Zeitreihendaten des Adult Education Survey (AES) analysiert und perspektivisch interpretiert. Es zeigt sich ein großer manifester Beratungsbedarf und eine intensive Nutzung von Beratungsangeboten. Zudem werden weiterführende Forschungsfragen benannt.

Weiterbildungsberatung ist so wichtig ...

Eigentlich ist es eher selten, dass sich nahezu alle Akteure in der Weiterbildung einig sind. Was die Bedeutung der Weiterbildungsberatung anbetrifft, ist dies aber in weiten Teilen der Fall:

- »Die Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten kann sich aufwändig und langwierig gestalten. [...] Die vielfältigen Strukturen in der Weiterbildung erfordern, dass die Übersichtlichkeit der Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie der Fördermöglichkeiten in Bund und Ländern so verbessert wird, dass alle Menschen ihren persönlichen Lern- und Entwicklungsprozess noch zielgerichteter und passgenauer gestalten können.« (BMAS/BMBF 2019, S. 6)
- »Auf allen Ebenen politischen Handelns wird Weiterbildungsberatung als zentrales Element der Strategie zum lebensbegleitenden Lernen (LLL-Strategie) ausgezeichnet und gefordert.« (verdi/GEW/IG Metall 2017, S. 25)

Eine typische Argumentationsfigur (hier bezeichnet als »Intransparenzthese«) stellt sich so dar, dass die Lebensläufe vielfältiger geworden und der Weiterbildungsmarkt dschungelartig intransparent in seiner Heterogenität seien, sodass vielen Menschen eine Orientierung sehr schwerfalle. Eine Ausbildung oder ein Beruf trage heute nicht mehr lebenslang. Durch das Internet habe die Informationsflut deutlich zugenommen, sodass Entscheidungen trotz vieler Informationen erschwert würden. Wie sieht dies jedoch wirklich aus? Um diese Frage zu diskutieren, werden repräsentative Daten zum Weiterbildungsverhalten der deutschen Bevölkerung ausgewertet (vgl. Infokasten).

... aber die Bevölkerungsmehrheit sieht das anders?

Eine Zeitreihenanalyse der repräsentativen BSW- und AES-Daten lässt die pauschale Forderung nach Weiterbildungsberatung in einem anderen Licht erscheinen.

So zeigt die Abbildung 1 (S. 18), dass seit 1991 bei den drei Fragen Entwicklungen zu erkennen sind, die deutlich gegen die Intransparenzthese sprechen. Kurz gefasst kann man sagen, dass die befragten Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren sich mehrheitlich gut informiert über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten fühlen, sich nicht mehr Informa-

Datengrundlage: AES und BSW

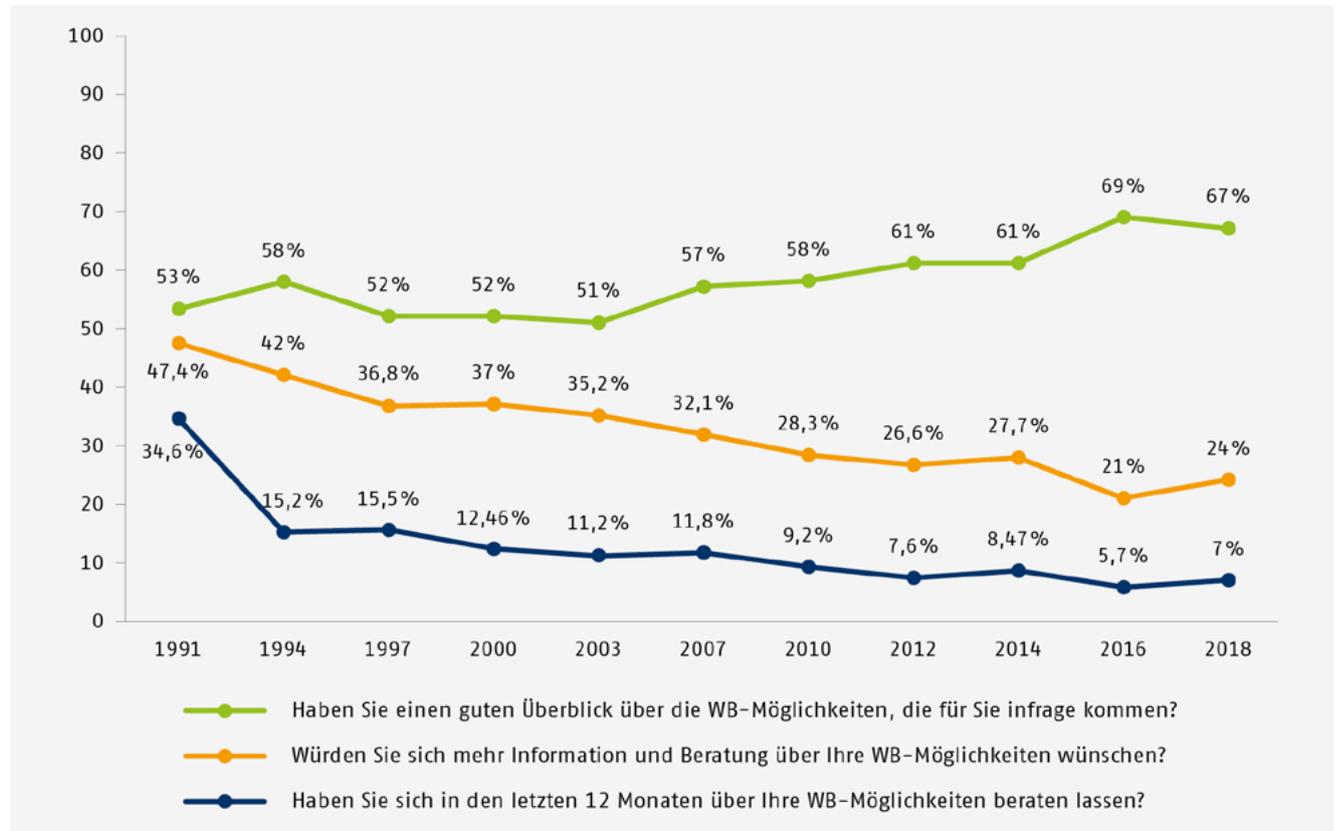
Grundgesamtheit der Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland ist die erwerbsfähige Wohnbevölkerung in Deutschland, definiert meist über die Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen. Je Erhebung wurden bisher meist rund 7.000 Individuen auf Basis einer mehrgeschichteten Zufallsstichprobe ausgewählt und in einem computergestützten persönlichen Interview zu ihrem Weiterbildungsverhalten in den letzten zwölf Monaten/im letzten Kalenderjahr befragt. In einem Teilbereich der AES-Interviews werden einige Fragen zu Informationsbedürfnissen sowie wahrgenommener Beratung zu Weiterbildung gestellt.

Die Ergebnisse werden seit 2007 in der Regel in einem vom BMBF herausgegebenen Trendbericht sowie in einer detaillierten Publikation veröffentlicht. Manche Fragen wurden bereits seit 1991 in der Vorgängerbefragung Berichtssystem Weiterbildung (BSW) gestellt, sodass man Zeitreihen bilden kann. Die Mikrodaten sowie die Befragungsinstrumente von AES und BSW werden bei GESIS Mannheim archiviert und sind dort – z.T. online – zugänglich.

Dieser Beitrag bezieht sich auf den publizierten Trendbericht zum AES 2018 (vgl. BMBF 2019), dessen Mikrodaten aber zum Zeitpunkt der Arbeit an dem Beitrag noch nicht öffentlich verfügbar waren, sowie verschiedene öffentlich verfügbare AES-/BSW-Mikrodaten aus dem Zeitraum zwischen 1991 und 2016, um Zeitreihen zu bilden.

Abbildung 1

Weiterbildungsberatung aus der Perspektive der erwachsenen Bevölkerung im Erwerbsalter in Deutschland



Quelle: BMBF 2019 sowie verschiedene BSW- und AES-Befragungen

tion und Beratung zu Weiterbildung wünschen und sich nur eine kleine Minderheit von mittlerweile deutlich weniger als zehn Prozent jährlich beraten lässt. Zwar ist 2018 ein leichter Anstieg hin zu mehr Interesse an Beratung zu verzeichnen, doch der Langzeittrend der letzten drei Dekaden weist in eine andere Richtung.

Welche Interpretationen sind möglich?

1. Die an ein Mantra erinnernde, schnelle Forderung nach mehr Weiterbildungsberatung könnte in ihrer Relevanz wegen fehlender empirischer Evidenz angezweifelt werden.
2. Es könnte gefolgert werden, dass die Bevölkerung schlichtweg nicht weiß, wie wichtig Weiterbildung und diesbezügliche Beratung sind. Die Selbsteinschätzung, einen guten Überblick zu den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, könnte trügen.
3. Die Ergebnisse für 2018 könnten so gelesen werden, dass zwar nicht die Mehrheit, aber immerhin 24 Prozent der Bevölkerung einen Beratungsbedarf bekunden.
4. Man könnte kritisieren, dass der AES allein nach dem subjektiven Überblicksgefühl und nicht nach der Entscheidungsfähigkeit fragt. Schließlich kann jemand zwar einen guten Überblick haben, aber damit hadern, sich

dann nicht fundiert entscheiden zu können, welche Optionen sie/er verfolgen soll. Beratung soll ja nicht allein informieren, sondern vor allem Entscheidungen anbahnen und unterstützen.

Welche Interpretation favorisiert wird, hängt auch mit Haltungen und Werten zusammen. Ein Recht auf Weiterbildung könnte schleichend mit der Pflicht zur Weiterbildung samt Informations-/Beratungspflicht einhergehen. Neben der ethischen Problematik einer Art allgemeiner Weiterbildungs- oder Informationspflicht ist fraglich, ob ein solcher Druck im Ergebnis gute Grundlagen für ein Beratungsgespräch oder eine Standortbestimmung schafft. Klassischerweise ist Beratung vom Prinzip der Freiwilligkeit¹ geprägt, da Beratung eine Leistung ist, die durch Kooperation von Beratenden und Beratenen entsteht. Ratschläge bei Wi-

¹ Weiterbildungspflichten sind m.E. nur in Bereichen sinnvoll bzw. ethisch vertretbar, wo das leibliche oder seelische Wohl Dritter durch Unwissen betroffen ist. So gibt es Weiterbildungspflichten z. B. für Ärztinnen und Ärzte, Architektinnen und Architekten oder pädagogisches Personal. Ansonsten sollte es das Recht geben, sich eigenverantwortlich der manifesten oder latenten Forderung nach lebenslangem Lernen zeitweise oder längerfristig entziehen zu dürfen. Das Ziel kann nicht ein lebenslanger Erziehungsstaat sein.

Tabelle

Beratungswunsch und -inanspruchnahme der erwerbsfähigen Bevölkerung im Jahr 2016

	Beratungswunsch 2016	Beratungsnutzung 2016	Diskrepanz von Wunsch und Nutzung (Prozentpunkte)
GESAMT n = 7.102	21,0 %	5,7 %	15,3
Altersgruppen in Jahren			
18/19–24	29,3 %	9,2 %	20,1
25–34	32,1 %	6,5 %	25,6
35–44	22,6 %	6,0 %	16,6
45–54	17,2 %	4,5 %	12,7
55–64	9,0 %	4,2 %	4,8
Geschlecht			
Männlich	20,7 %	6,1 %	14,6
Weiblich	21,2 %	5,3 %	15,9
Migrationshintergrund (MG)			
Deutsche ohne MG	18,7 %	5,4 %	13,3
Deutsche mit MG	29,3 %	6,1 %	23,2
Ausländer/-innen	33,4 %	7,4 %	26,0
Berufsabschluss			
keine Berufsausbildung	26,8 %	3,6 %	23,2
Ausbildung/Berufsfachschule	18,3 %	5,5 %	12,8
Meister/Fachschule	19,3 %	7,2 %	12,1
(Fach-)Hochschulabschluss	21,5 %	7,2 %	14,3
Erwerbsstatus			
erwerbstätig	18,7 %	5,5 %	13,2
arbeitslos	31,0 %	8,7 %	22,3
nicht erwerbstätig	18,4 %	3,2 %	15,2

Quelle: AES Mikrodaten 2016

derwilligen nutzen wenig bis gar nichts, da Beratung die Selbststeuerungsfähigkeit und individuelle Entscheidungsfähigkeit stärken und der Versuchung widerstehen sollte, Lösungen vorzugeben. Ratschläge oder Appelle führen selten zu einer Verhaltensänderung, wenn sie subjektiv nicht akzeptiert sind bzw. nicht gemeinsam entwickelt wurden.

7,7 Mio. Menschen können Beratungsbedarf zu Weiterbildung nicht realisieren

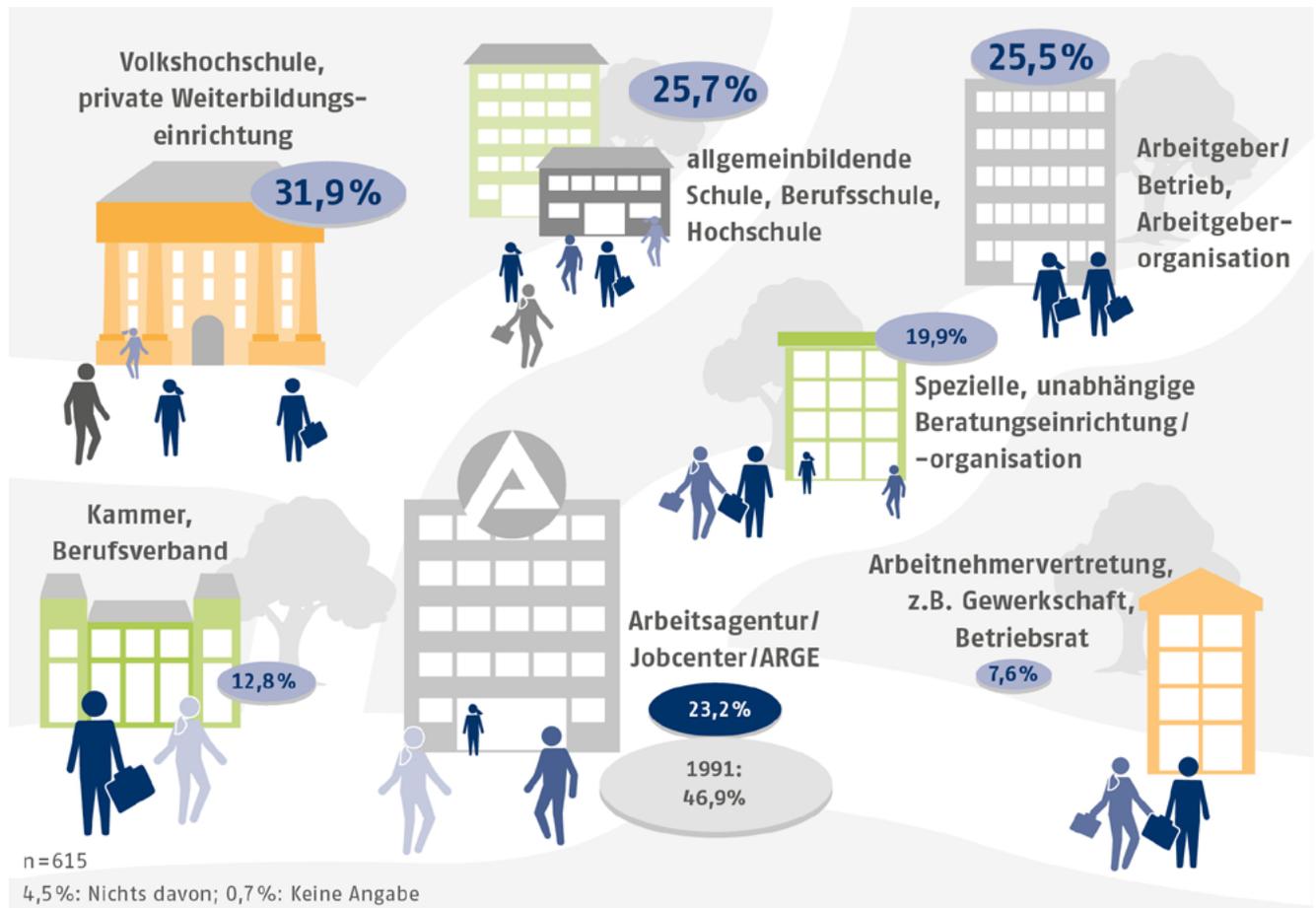
Greift man die dritte der oben genannten Interpretationen auf, steht die Frage im Zentrum: Wer hätte sich gerne beraten lassen, konnte dies aber nicht realisieren? Dazu wurde mit AES-Daten für das Jahr 2016 eine Auswertung anhand soziodemografischer Merkmale vorgenommen (vgl. Tab.).² Immerhin 15 Prozent der erwachsenen Bevölkerung im Erwerbsalter konnten 2016 ihren Bedarf in Beratungsfragen zu Weiterbildung nicht decken. Das sind hochgerechnet auf

die Gesamtbevölkerung rund 7,7 Mio. Menschen im Jahr, was eine beachtliche Zahl darstellt und konkreten Handlungsbedarf anzeigt. Gegebenenfalls ist das Beratungsangebot nicht ausreichend ausgebaut, da viele Beratungsstellen nur befristet auf Basis von Projektmitteln existieren und über längere Wartelisten berichten. Bezogen auf soziodemografische Merkmale zeigen sich hohe ungedeckte Bedarfe (jeweils in Prozentpunkten) bei Ausländerinnen und Ausländern (26,0), in der Gruppe der 25–34-Jährigen (25,6), bei Menschen ohne Berufsausbildung (23,2) und Arbeitslosen (22,3) sowie bei Frauen (15,9). Wichtig ist, hier von *Bedarfsgruppen* zu sprechen und nicht in der Kategorie von Problemgruppen zu denken, um alte Stigmatisierungen von Beratung – für Menschen, die es vermeintlich nötig haben – zu vermeiden. Es erscheint bedenkenswert, besonders diesen manifesten Bedarfen nachzugehen und die Beratungsstrukturen dahingehend zu prüfen, ob sie besonders für diese Gruppen zugänglich, vielfältig, ausgebaut und bekannt genug sind.

² Ich danke ALEXANDRA STRAUB herzlich für die Berechnungen in meinem Auftrag.

Abbildung 2

In den letzten zwölf Monaten in Anspruch genommene Beratungsstelle (2016)



Quelle: AES Mikrodaten 2016

Beratungsstrukturen sind deutlich pluraler als früher

Vergleicht man anhand der BSW- und AES-Daten die Weiterbildungsberatungsstrukturen 1991 und 2016, dann hat sich in 25 Jahren viel verändert. 2016 stellt sich die Beratungslandschaft vielfältig dar (vgl. Abb. 2).

1991 wurde gemäß dem Berichtssystem Weiterbildung als AES-Vorgängersurvey das Arbeitsamt noch von 46,9 Prozent der in den letzten zwölf Monaten beratenen Personen genannt. 2016 entfallen dagegen lediglich noch 23,2 Prozent auf die Arbeitsagenturen, ARGE und Jobcenter, womit sie nur noch an vierter Stelle liegen. Spitzenreiter sind mittlerweile die Weiterbildungseinrichtungen (31,9%) vor Bildungseinrichtungen (Schulen, Unis etc. mit 25,7%) und den Arbeitgebern mit 25,5 Prozent. Eigenständige, unabhängige Beratungsstellen waren 1991 mit 5,0 Prozent noch recht marginal, werden aber 2016 mit 19,9 Prozent nun deutlich häufiger genutzt. Abgerundet wird das Beratungsangebot 2016 durch Kammern (12,8%) und Gewerkschaften/Betriebsräte (7,6%).

Es stellt sich die Frage, ob diese Vielfalt an Beratungsstellen von den zuvor genannten Gruppen mit hohen, nicht realisierten Beratungswünschen wahrgenommen wird. Dabei sollte man vorsichtig sein, Zielgruppen und Beratungsstellen zu schnell zusammenzudenken. Beispielsweise wird die vom Land NRW angebotene »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) von eigenständigen, unabhängigen Beratungsstellen zu einem Viertel von Leistungsbezieherinnen und -bezieher genutzt (vgl. MUTH 2018, S. 21). Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass sich die Ratsuchenden eine Beratung unabhängig von der Geschäftspolitik der Agentur für Arbeit wünschen. Generell ist eine Angebotsvielfalt erstrebenswert, da es in einer Gesellschaft der Vielfalt und Subkulturen nicht sinnvoll ist, auf ein uniformes Beratungsangebot zu setzen.

Auch in Bezug auf die Beratungsformen wird das Spektrum vielfältiger: Neben dem Face-to-face-Gespräch bieten sich digitale und telefonische Kanäle an. 2016 nutzten gemäß AES (Mehrfachnennungen im Folgenden möglich) 57 Prozent ein persönliches Gespräch vor Ort, 27 Prozent asynchrones Internet/E-Mail, 14 Prozent das Telefon und zehn

Prozent synchrone Apps/Live-Chats. Im Englischen nennt man dies einen Mix von »Bricks & Clicks«, d. h. es gibt schon jetzt eine Mischung von Digitalem und »Häusern der Beratung« (vgl. KÄPPLINGER 2019). Die Digitalisierung ist längst in der Beratungslandschaft angekommen, wengleich dies sicherlich noch weiter ausgebaut werden kann und sich die technischen Möglichkeiten ständig verändern.

Bedarf an mehr spezifischem Zugang und mehr Beratungsforschung

Die hier präsentierten Daten zeigen auf, dass die Mehrheit der Bevölkerung in Weiterbildungsfragen keinen pauschalen Beratungsbedarf hat. Daher kann angezweifelt werden, ob durch Imagekampagnen oder Ähnliches latenter Bedarf geweckt werden kann und in welchem Ausmaß dies gelingt. Gleichwohl braucht Weiterbildung eine gute Öffentlichkeitsarbeit und eine in der Fläche gut bekannte Beratungslandschaft, welche die Relevanz des lebenslangen Lernens transportieren. Eine Art allgemeine Weiterbildungspflicht dürfte eher eine negative Konnotation des »Lebenslänglichen« befördern und könnte nicht unerheblichen Widerstand erzeugen.

Ein pauschaler Ausbau der Beratungsangebote oder gar eine Pflichtberatung scheinen weder ethisch noch empirisch angezeigt. Dies ist auch nicht prioritär, da die bereits in großem Umfang vorhandenen Bedarfe noch gar nicht befriedigt sind. Schließlich machen immense 7,7 Mio. Personen pro Jahr, die ihren manifesten Beratungswunsch in Weiterbildungsfragen nicht realisieren können, großen Handlungsbedarf deutlich. Dem sollte man sich zunächst widmen, bevor man pauschal der gesamten Bevölkerung Beratung »verordnet«. Angezeigt scheinen eine differenzierte Erforschung der vielfältigen Bedarfslagen und eine entsprechende Berücksichtigung in der Beratungsarbeit – möglichst auf der Basis realer Beratungsverläufe (vgl. GIESEKE/STIMM 2016.) Diese empirische Studie gibt Auskunft zu komplexen Bedarfslagen der Ratsuchenden, die über ein reines Informationsangebot hinausgehen und mehr als eine Kurzberatung erfordern. Informationen findet man in großer Anzahl im Internet. Bildungsentscheidungen müssen dagegen zur Person und zur Biografie passen. Statt auf Quantität sollte vielmehr auf Qualität gesetzt werden; d. h. besser wenige sehr gute, intensive und kompetente Beratungen als unspezifische Angebote für viele. In dieser Hinsicht zeigen sich auch noch die Grenzen von künstlicher Intelligenz oder Algorithmen im Internet, die nicht in die Tiefe gehend beraten können.

Das Beratungsangebot ist heute zeitgemäß wesentlich pluraler als vor einem Vierteljahrhundert. Dies ist für eine durch Vielfalt gekennzeichnete Gesellschaft funktional. Trotz dieser Pluralität bleibt zu prüfen, ob nicht trotzdem manche Personen durch das Netz der diversen Beratungsangebote fallen und wie sich Übergänge zwischen Beratungsstellen darstellen. Dazu können die AES-Daten und andere Datensätze keine Aufschlüsse bieten. Sinnvoll wären somit qualitative wie quantitative Folgestudien oder gar einen eigenen Beratungsmonitor, um Beratungsstrukturen zielgerichtet und fokussiert mit Blick auf die Nutzergruppen auszubauen sowie das Wissen verschiedener Beratungsstellen und Beratern systematisch zusammenzubringen – ggf. in pluralen Häusern der Beratung (vgl. KÄPPLINGER 2019). Die Arbeitsagenturen allein können dies keinesfalls leisten, auch wenn diese Option aktuell für Administration und Politik aus verschiedenen Gründen attraktiv zu sein scheint. Ratsuchende schätzen es, zumeist milieubezogen eine Auswahl, statt nur einen Standardberatungsanbieter zur Verfügung zu haben. ◀



Infografik von S. 20 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/10854

LITERATUR

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS); BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019 – URL: www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf (Stand: 15.11.2019)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2019 – URL: www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf (Stand: 15.11.2019)

GIESEKE, B.; STIMM, M.: Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Wiesbaden 2016

KÄPPLINGER, B.: Häuser der Beratung. In: *dvb forum* 58 (2019) 3, S. 4–9

MUTH, J.: Beratung zur beruflichen Entwicklung. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung. Bottrop 2018 – URL: www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/beratung-zur-beruflichen-entwicklung-ergebnisse-der-wissenschaftlichen-begleitung (Stand: 15.11.2019)

VERDI; GEW; IG METALL (Hrsg.): Weiterbildung reformieren: Sechs Vorschläge, die wirklich helfen. Berlin/Frankfurt 2017 URL: www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Weiterbildung/Initiative_Bundesregelungen_Weiterbildung/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf (Stand: 15.11.2019)