

- derung für die Weiterbildung, Neuss 1981, S. 29 ff. Dobischat, R./Wassmann, H.: Die Teilnahme von Arbeitslosen an Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten und ihre Nutzung für die berufliche Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 6, S. 17–19. Dobischat, R./Wassmann, H.: Hilfen für einen neuen Start, Informations- und Motivationslehrgänge für Arbeitslose nach § 41a AFG, Frankfurt/Main 1982. Hofbauer, H./Dadzio, W.: Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a AFG. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1982, S. 426 ff. Wohlleben, R.: Erfahrungen mit Maßnahmen nach § 41a AFG, Rückblick und Perspektiven. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2, 1983, S. 23 ff. Lotz, H.: Informations- und Orientierungsveranstaltungen nach § 41a AFG, Erfahrungen aus 4 Jahren Durchführungsdauer. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2, 1983, S. 27 ff. Blum, R., u. a.: Realistische berufliche Alternativen entwickeln. Das Informationsseminar nach § 41a AFG, ein arbeitsmarktpolitisches Instrument für arbeitslose Arbeitnehmer. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2, 1983, S. 34 ff. Breger, M./Schumacher, J.: Lehrgänge zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten – „41a-Lehrgänge“. In: Faulstich, P./Ebner, H.G.: Erwachsenenbildung und Arbeitslosigkeit, München 1985, S. 68 ff.
- [6] Vgl.: Wohlleben, R., a.a.O., S. 23. Die Besonderheit dieses Lehrgangs drückt sich auch in der Statistik aus. Zwar sind die Teilnehmer der beruflichen Fortbildung zugeordnet, jedoch werden die Zahlen in einer gesonderten Unterkategorie ausgewiesen. In der statistischen Aufgliederung der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen nach unterschiedlichen Merkmalen (Alter, Berufsausbildung usw.) sind sie nicht berücksichtigt.
- [7] Vgl.: Brinkmann, Ch./Schober, K.: Methoden und erste Ergebnisse aus der neuen Verlaufsuntersuchung des IAB bei Arbeitslosen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1982, S. 422. Dobischat, R./Kühne, H./Wassmann, H.: „Lehrgänge nach § 41a . . .“, a.a.O., S. 29.
- [8] Vgl.: Lotz, H.: „Informations- und Orientierungsveranstaltungen . . .“, a.a.O., S. 27 ff.
- [9] Der vollständige Text des Runderlasses ist abgedruckt bei Faulstich, P./Ebner, H.G. (Hrsg.): „Erwachsenenbildung . . .“, a.a.O., S. 65 ff.
- [10] Lotz, H.: „Informations- und Orientierungsveranstaltungen . . .“, a.a.O., S. 28.
- [11] Vgl.: Weitzel, R.: „Auftragsmaßnahmen . . .“, a.a.O., S. 54 ff.
- [12] Vgl.: Dobischat, R./Kühne, H./Wassmann, H.: „Lehrgänge nach § 41a . . .“, a.a.O., S. 139. Sauter, E.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitslosigkeit: Entwicklung, Probleme und Perspektiven öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 6, S. 23. Garlichs, D./Maier, F.: Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. In: Scharpf, F.W. (Hrsg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik, Erfahrungen und neue Wege, Frankfurt/Main 1982, S. 104.
- [13] Vgl.: Weitzel, R.: „Auftragsmaßnahmen . . .“, a.a.O., S. 55.
- [14] Vgl. ebenda, S. 54 ff. Für Weitzel begründet sich die tendenzielle Polarisierung der Auftragsmaßnahmen in Stabilisierungs- und Qualifizierungsfälle einerseits auf die Verarbeitungsmechanismen der Fachkräfte in den Ämtern als spezifische Bewältigungsstrategien zur „Reduktion der Komplexität“ und zur Minderung der eigenen Überbeanspruchung. Dies findet u. a. seinen Niederschlag in der Teilnehmersauswahl. Die Polarisierung der Teilnehmergruppen ist für Weitzel das Ergebnis einer Mittel-Zweckbestimmung zur Minderung von Risiken, Verantwortung und Belastung (S. 55).
- [15] Vgl.: Dobischat, R./Kühne, H./Wassmann, H.: „Lehrgänge nach § 41a . . .“, a.a.O., S. 139.
- [16] Erste Versuche zeigen sich in Ansätzen einer „arbeitsorientierten Erwachsenenbildung“. Vgl. dazu Faulstich, P.: Begründungsansätze zu einer Didaktik arbeitsorientierter Erwachsenenbildung. In: Görs, D./Voigt, W. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in der Diskussion, Bremen 1983, S. 135 ff.; ders.: Arbeitslosigkeit als Aufgabe für die Erwachsenenbildung? In: Faulstich, P./Ebner, H.G.: „Erwachsenenbildung . . .“, a.a.O., S. 12 ff.
- [17] So haben z. B. das bfw des DGB wie auch das BFZ Essen die 41a-Maßnahmen weitgehend in andere Bildungslehrgänge als „Vorschaltkurse“ im Sinne einer „Vorförderung“ integriert. Eine Integration ist aber jeweils vom Ausstattungsgrad (weiterführendes Bildungsangebot) der Trägerinrichtung abhängig.
- [18] Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): „Förderung der beruflichen Bildung . . .“, a.a.O., Übersicht 7.
- [19] Vgl.: Sauter, E./Walden, G., u. a.: „Berufliche Weiterbildung . . .“, a.a.O., S. 39. Quantitativ am bedeutendsten ist die Fortbildung mit 33,3 Prozent, gefolgt von der Umschulung mit 29,8 Prozent und sonstigen Maßnahmen mit 23,3 Prozent.
- [20] Vgl. ebenda, S. 72 ff.
- [21] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen . . .“, (1982), a.a.O.
- [22] Vgl.: ebenda, S. 427, Tabelle 1.
- [23] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W., (1984), a.a.O., S. 198 ff.
- [24] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W., a.a.O., S. 430.
- [25] Vgl. dazu die statistischen Informationen des IAB über den Vermittlungserfolg von Weiterbildungsabsolventen, die vierteljährlich herausgegeben werden.
- [26] Vgl.: Lotz, H.: „Informations- und Orientierungsveranstaltungen . . .“, a.a.O., S. 33; Blum, R., u. a.: „Realistische berufliche Alternativen . . .“, a.a.O., S. 36.
- [27] Vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Infratest Sozialforschung: Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Bonn 1978, S. 170 ff.; Brinkmann, Ch./Schober, K.: „Methoden und Ergebnisse . . .“, a.a.O., S. 422 ff.
- [28] Vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Arbeitslose – ein Jahr später, Bonn 1983, S. 27 ff.
- [29] Vgl.: Hofbauer, H./Dadzio, W.: „Die Wirksamkeit von Maßnahmen . . .“, a.a.O., S. 432.
- [30] ebenda, S. 430.
- [31] Vgl.: Faulstich, P.: Arbeitsorientierte Erwachsenenbildung, Frankfurt/Main 1981.

Uwe Grau / Klaus-Dieter Hahn / Hans-Joachim Scheller

## Ziele, Methoden und Ergebnisse von Maßnahmen nach § 41a AFG

### Formaler Rahmen der Kurse

Die im vorliegenden Artikel erörterten Problemstellungen sind zum einen aus der Durchsicht der Literatur zu den Erfahrungen verschiedener Träger, zum anderen aus eigenen mehrjährigen Erfahrungen in einem sozialtherapeutischen Praxisfeld entstanden. Den Rahmen der Tätigkeit bilden gesetzliche Maßnahmen nach § 41a des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Solche Maßnahmen werden von den einzelnen Arbeitsämtern organisiert und zur Durchführung öffentlichen oder privaten Trägern übergeben. Sie sollen insbesondere

„1) über Fragen der Wahl von Arbeitsplätzen und die Möglichkeiten der beruflichen Bildung unterrichten oder

2) zur Erhaltung oder Verbesserung der Fähigkeit beitragen, Arbeit aufzunehmen oder an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen“ (§ 41a AFG).

Seit dem 1.1.1985 müssen vom Arbeitsvermittler ausgewählte Arbeitslose an diesen Maßnahmen teilnehmen, wenn sie nicht das Risiko eingehen wollen, daß die ihnen zustehenden Geldleistungen für 12 Wochen gesperrt werden. Die Maßnahmen können nach den Ausführungsbestimmungen der Bundesanstalt für Arbeit drei bis sechs Wochen dauern (lt Rd. Erl. 200).

Die Zusammenstellung der Gruppen erfolgt in der Regel durch den Arbeitsberater nach verschiedenen Kriterien. Dabei werden besonders bei kleineren Trägern, wenn zu den Verhandlungs-

partnern auch die Dozenten der Maßnahme gehören, deren Erfahrungen und Vorstellungen berücksichtigt. Es werden Gruppen nach Kriterien wie Alter, Geschlecht, Berufsausbildung und Ausmaß der Minderung der Erwerbsfähigkeit ausgewählt, z. B. Gruppen von Jugendlichen zwischen 16 und 21 Jahren, Frauengruppen, ungelernte gewerbliche Arbeitnehmer, Schwerbehinderte.

Gemeinsam ist den Teilnehmern in der Regel, daß in absehbarer Zeit weder eine Vermittlung in Arbeit noch in eine sonstige Maßnahme der beruflichen Bildung zu erwarten ist und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt von den Arbeitsvermittlern als sehr gering eingeschätzt werden. Eine Streuung innerhalb der Gruppen bezüglich Alter, Geschlecht und intellektueller Leistungsfähigkeit erscheint günstig. Manchmal findet in Vorgesprächen mit dem zuständigen Arbeitsberater ein Meinungsaustausch über gruppenspezifische Ziele und Inhalte der geplanten Maßnahmen statt. Nach dieser grundsätzlichen Verständigung über die durchzuführende Maßnahme werden entweder vom Arbeitsberater oder von einem Vermittler Arbeitslose aus der Kartei herausgesucht.

Auf Befragen gaben z. B. Vermittler aus Schleswig-Holstein an [1], daß sie Personen auswählen

- die von sich aus den Wunsch äußern, an einem 41a-Kurs teilzunehmen,
- die der Vermittler als vereinsamt und isoliert erlebt,
- die längere Zeit (mindestens 1/2 Jahr) arbeitslos sind und wieder „auf Schwung gebracht“ werden sollen,
- die vermutlich schwierige persönliche Probleme haben,
- die aufgefallen sind durch Schwarzarbeit oder „aufsässiges“ Verhalten im Amt und die „4 Wochen lang mal was tun“ sollen.

Die Auswahl von Teilnehmern wird dann schriftlich zu einer Arbeitsberatung eingeladen. Dieser Einladung müssen die ausgewählten Arbeitslosen nachkommen wie jeder anderen Aufforderung zur Meldung beim Arbeitsamt. Unentschuldigtes Fehlen kann unter Umständen eine zweiwöchige Sperrung der Geldleistung nach sich ziehen. Diese „Arbeitsberatung“ kann in Form eines Gespräches zwischen Arbeitsberater und Arbeitslosen oder in Form einer Gruppeninformation mit den Dozenten des Lehrgangs durchgeführt werden.

#### Allgemeine Kursziele

Die nachfolgende Liste von Kurszielen dient einem Überblick über die von verschiedenen Trägern angestrebten Globalziele.

- A) Umgestaltung des Lebensstils.
- B) Einstellungs- und Motivationsbeeinflussung.
- C) Aufarbeitung von Sozialisationsdefiziten.
- D) Schulung von Schlüsselqualifikationen.
- E) Erkennen der sozialen Bedingtheit der Lebenssituation respektive der Arbeitslosigkeit.
- F) Folgeprobleme der Arbeitslosigkeit bearbeiten.
- G) Realistische Selbsteinschätzung fördern.
- H) Arbeitsmotivation erhöhen.
- I) Auseinandersetzung mit Anforderungen des Arbeitsmarktes.
- K) Berufsbilder erarbeiten.
- L) Bewerbungstraining.
- M) Persönliche Probleme, die die Arbeitsaufnahme behindern, lösen.
- N) Motivation zur örtlichen und beruflichen Mobilität erhöhen.
- O) Verhältnis Arbeitsamt – Arbeitslose verbessern.
- P) Selbstsicherer werden, sich selbst behaupten.

Die Konzeptionen, in denen diese Ziele in unterschiedlicher Kombination zu finden sind, werden dem Arbeitsamt, das einen 41a-Kurs organisieren möchte, als Teil eines Angebots eingereicht. Es ist verständlich, daß sich die Träger bei der Planung der Maßnahmen hauptsächlich an den verwaltungsrechtlichen Bestim-

mungen orientieren. So enthalten die Konzepte fast ausschließlich Umschreibungen der im Runderlaß 200 der Bundesanstalt für Arbeit festgehaltenen Ausführungsbestimmungen zum § 41a des AFG. Daher sind die verschiedenen Konzepte ähnlich und die Ziele sehr allgemein formuliert.

Für die praktische Arbeit im Kurs bleibt es Aufgabe der Dozenten, aus den konzeptionellen Oberzielen realisierbare Zwischen- und Teilziele abzuleiten, die die Arbeit im Kurs strukturieren helfen.

Diese Aufgabe der Dozenten wird erschwert durch

- die Zeitbegrenzung auf vier Wochen,
- institutionelle Hindernisse (vgl. Abschnitt, „Institutionelle Hemmnisse . . .“, S. 129),
- unterschiedliche Bedürfnisse der Teilnehmer,
- unterschiedliche Ziele für einzelne Teilnehmer.

#### Unterschiedliche Kurstypen

Die konkrete Gewichtung der einzelnen Kursziele ist zwar begrenzt durch den theoretischen Hintergrund und die berufliche und zwischenmenschliche Kompetenz der Dozenten, wird aber entscheidend bestimmt vom Typ des jeweiligen Kurses. Die von den Arbeitsämtern zur Zeit durchgeführten Maßnahmen lassen sich im wesentlichen in drei Kategorien einteilen:

- 1) Maßnahmen zur beruflichen Orientierung mit Ausrichtung auf eine anschließende Vermittlung in Arbeit. Gute Bewerbungsunterlagen und Trainieren des Vorstellungsgesprächs, umfassende Information über zukunftsorientierte Berufsfelder sind hier Schwerpunkte. In einigen Maßnahmen liegt das Gewicht auf einer beruflichen Neuorientierung, insbesondere für Arbeitslose mit abgeschlossener Ausbildung.
- 2) Maßnahmen mit sozialtherapeutischem Schwerpunkt. Hier geht es um die Verarbeitung von Ursachen und Folgen der Arbeitslosigkeit für den einzelnen Arbeitslosen und die Lebensgestaltung unter der Perspektive anhaltender Arbeitslosigkeit auch nach dem Kurs. Die präventive Absicht dieses Kurstyps ist es, die negativen Folgen langanhaltender Arbeitslosigkeit zu begrenzen.
- 3) Maßnahmen, die einer Umschulung vorgeschaltet sind. Hier sollen Lern- und Arbeitstechniken vermittelt und unter dem Motto „Das Lernen lernen“ der Einstieg in eine Ausbildung erleichtert werden. Zudem besteht oft die Möglichkeit, den angestrebten Beruf näher kennenzulernen.

#### Methoden

Im folgenden soll der methodische Rahmen von 13 Seminaren verschiedener Träger aufgezeichnet werden. Am Ende eines jeden Abschnittes erfolgt jeweils eine kurze Bewertung aus der Sicht der Autoren.

Eine Untersuchung von HOFBAUER u. DADZIO [2] über Maßnahmen nach § 41a AFG enthält Angaben über die prozentuale Häufigkeit des Auftretens von sechs Methoden in den untersuchten Maßnahmen. Diese Zahlen werden jeweils am Ende des entsprechenden Abschnittes mitgeteilt.

##### a) Arbeits- und Unterrichtsformen

In allen 13 beschriebenen Maßnahmen gab es eine Kombination aus Frontalunterricht, Diskussionen im Plenum und konkreter aufgabenbezogener Kleingruppenarbeit. Die Kleingruppen wurden in Abhängigkeit von der Anzahl der Dozenten und der Komplexität und Abstraktheit des Themas entweder von ihnen angeleitet oder abwechselnd betreut.

Manche Teilgruppen erhielten Einzelaufträge, die außerhalb der Gruppenräume zu erfüllen waren, wie z. B. Organisation von Terminen, Beschaffung von Informationen oder Interviews von Passanten auf der Straße.

HOFBAUER u. DADZIO [2] berichten, daß Vorträge in 90 Prozent, Diskussionen in 98 Prozent und Gruppenarbeiten in 90 Prozent der von ihnen untersuchten § 41a-Maßnahmen als Methoden eingesetzt wurden.

#### b) Technische Hilfsmittel

In allen Seminaren wurde eine Tafel oder ein Tafelersatz (flip chart) eingesetzt, in sechs Kursen zusätzlich ein Tageslichtschreiber. Eine Videoanlage kam in acht Kursen mit unterschiedlicher Häufigkeit und Zielsetzung zum Einsatz. Außerdem wurden in fünf von dreizehn Seminaren Filme als Diskussionsanregung oder Informationsvermittlung gezeigt.

#### c) Rollenspiele und gruppendynamische Übungen

In acht Seminaren wurden Rollenspiele angeregt und zum Teil mit einer Videoanlage aufgezeichnet. Dabei dienten sie entweder konkreten Verhaltensübungen oder auch einer psychodynamisch wirksamen unmittelbaren Darstellung von Konfliktsituationen.

Gruppendynamische Übungen, um insbesondere Rückmeldungsprozesse innerhalb der Gruppe zu unterstützen und die Kommunikation zu öffnen, kamen in fünf Seminaren zur Anwendung.

Rollenspiele wurden in 78 Prozent der von HOFBAUER u. DADZIO [2] untersuchten § 41a-Maßnahmen eingesetzt.

#### d) Exkursionen und Betriebsbesichtigungen

In zehn Seminaren wurden drei bis vier Betriebe besucht. Dabei sollten die Teilnehmer einerseits Produktionsabläufe, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen kennenlernen, andererseits gab es häufig Gelegenheit zu einem Gespräch mit dem Betriebsleiter oder Inhaber über Fragen des Arbeitsmarktes und Erfahrungen mit Arbeitslosen.

Außerdem wurden im Rahmen der Behandlung arbeitsrechtlicher Fragen Arbeitsgerichtsprozesse besucht (6 Seminare).

Betriebsbesichtigungen wurden in 78 Prozent der von HOFBAUER u. DADZIO [2] untersuchten § 41a-Maßnahmen durchgeführt.

#### e) Gastreferenten

In sieben Seminaren wurden bis zu viermal Referenten verschiedener Institutionen eingeladen, die jeweils zu ihrem Bereich konkrete Informationen und Auskünfte erteilten (z. B. Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, Krankenkasse, Sozialamt). Außerdem kamen in jedem Kurs zwei- bis dreimal Vertreter der Arbeitsämter, die ebenfalls detaillierte Informationen aus ihrem Bereich (Leistungsrecht, Aufbau des Arbeitsamtes, Fortbildung und Umschulung, Förderung der Arbeitsaufnahme) in die Gruppe trugen. Es wurden Vertreter des Arbeitgeberverbandes eingeladen, und in vier Kursen nahmen Rechtsvertreter der Gewerkschaften zu arbeitsrechtlichen Fragen Stellung.

#### f) Betriebspraktikum, Werken, Projektarbeit

In drei Kursen fand ein Praktikum in Form von verschiedenen handwerklichen und kunstgewerblichen Tätigkeiten statt. Über sieben bis zehn Tage machten die Teilnehmer Erfahrungen mit Holz, Metall, Ton und Gips, wobei vorwiegend Techniken verwendet wurden, die die Teilnehmer auch in ihrem Alltag wieder anwenden können. In zwei Kursen absolvierten die Teilnehmer ein mehrwöchiges Betriebspraktikum. In mehreren anderen Kursen entschlossen sich die Teilnehmer, in dem mit gewerblichen Arbeitnehmern obligatorischen Praxisteil gemeinnützige Arbeiten zu leisten: Dabei ging es um Restaurierungsarbeiten auf einem alten Dampfschiff, Renovierungsarbeiten in einem Jugendzentrum oder die Erstellung von Holzbrücken für einen Lehrwanderweg.

Praktische Übungen hatten die Teilnehmer in 63 Prozent der von HOFBAUER u. DADZIO [2] untersuchten § 41a-Maßnahmen ausführen können.

### Ergebnisse

#### Einschätzung der Kurse durch die Teilnehmer

Die im folgenden verarbeiteten eigenen Ergebnisse entstammen der Auswertung von Gruppendiskussionen in 21 Seminaren mit insgesamt über 300 Teilnehmern. Unsere eigenen Erhebungen und die Berichte aus der Literatur zur Beurteilung der Kurse

durch die Teilnehmer selbst lassen sich wie folgt zusammenfassen ([2], [3], [4], [5], [6], [7], [8]): überwiegend positiv wurden von den Teilnehmern

- Kleingruppenarbeit,
- Rollenspiele,
- Praktische Übungen und
- Betriebsbesichtigungen

beurteilt.

Folgende Kursinhalte fanden bei den Teilnehmern ebenfalls überwiegend Zustimmung: Informationen des Arbeitsamtes, des Sozialamtes, der Rentenversicherung, Referate anderer externer Fachleute, Informationen zum Arbeitsrecht und Bewerbungstraining.

Positive Wirkungen der Maßnahmen sahen die Teilnehmer für sich im Abbau ihrer Isolation als Folge der Arbeitslosigkeit, in der Wiederherstellung eines geregelten Tagesablaufes und damit in der Förderung von Aktivität und Eigeninitiative, in der Möglichkeit des Gedankenaustausches mit anderen Arbeitslosen, in der Reflexion ihrer eigenen Situation und der Entwicklung von beruflichen Perspektiven.

Die von HOFBAUER u. DADZIO [2] befragten Teilnehmer kritisieren am häufigsten, daß die Kurse zu kurz seien (vgl. auch [3]), daß das Arbeitsamt verspätet zahlte und nicht ausreichend über die finanzielle Förderung informierte und daß der Lehrgang schlecht organisiert oder die Unterrichtsmethoden unzureichend waren.

#### Einschätzung der Kurse durch die Leiter

Im folgenden beschreiben wir unsere subjektiven Einschätzungen über die Wirkungen der Kurse auf die Teilnehmer. Es wurden Veränderungen im Bereich der instrumentellen Kompetenzen und im Bereich individueller und sozialer Kompetenzen beobachtet (vgl. Lehrzielkatalog in SOMMER [9]).

Unter dem Aspekt der Vermittlung instrumenteller Kompetenzen wurden Teilnehmer mit geringer Schulbildung und/oder ohne Berufsausbildung mit intellektuellen Anforderungen konfrontiert, denen einzelne zunächst nicht gewachsen waren. Viele Teilnehmer beherrschten die Kulturtechniken, insbesondere Rechtschreibung, Textverständnis und Ausdrucksfähigkeit nur unzureichend. Die Kenntnisse wurden in den Kursen aufgefrischt, und bei einigen entstand die Motivation, eine schulische Ausbildung nachzuholen (z. B. Anmeldung zur Abendschule). Einzelne Teilnehmer, die durchweg sehr geringe Kenntnisse besaßen, wichen den Anforderungen jedoch beständig aus und nahmen auch Hilfestellungen nicht in Anspruch. Bei dieser Teilgruppe gelang es nicht, die Angst und Unlust soweit zu verringern, daß sie bereit war, Bildungsmängel durch geeignete Maßnahmen auszugleichen.

Teilnehmer, die eine Umschulung anstrebten, übten mit gutem Erfolg Rechenverfahren, die in der Ausbildung verlangt wurden. So erlernte ein Kursteilnehmer in zwei Tagen den Symbolgebrauch in den Grundrechenarten und den Umgang mit dem Taschenrechner, nachdem er tagelang der Beschäftigung mit dem Gerät ausgewichen war.

Technisch-naturwissenschaftliches Grundwissen erwarben viele Teilnehmer in der Praxisphase, in der sie es lernten, mit einfachen Werkzeugen und verschiedenen Materialien umzugehen (z. B. Elektroanschlüsse, Stecker, Schalter, Holzverbindungen). Teilnehmer aus entsprechenden Berufsbereichen überprüften und verbesserten ihre Fertigkeiten in Steno und Maschinenschrift. Durch die Besuche der Gastreferenten lernten einige Teilnehmer Strategien der Informationssammlung und -verarbeitung (eigene Interessen durchsetzen, Informationen hinterfragen) und veränderten ihre Einstellung gegenüber Behörden. Aggressive und ängstliche Reaktionen wichen einem stärker interessenorientierten und selbstbewußten Verhalten.

Die Veränderungen im Bereich individueller und sozialer Kompetenzen sollen ebenfalls durch einige Beispiele verdeutlicht

werden. In einem Gruppengespräch über den Kursverlauf versuchte ein Teilnehmer offen über seine Gefühle zu sprechen und erhielt danach Unterstützung und Anerkennung aus der Gruppe. Ein anderer Teilnehmer berichtete in der dritten Woche, daß er im Laufe seiner Arbeitslosigkeit sich immer stärker in eine selbstgewählte Distanz und Isolation anderen gegenüber zurückgezogen habe. Auch im Kurs habe er diese Distanz und sein Mißtrauen anderen Menschen gegenüber aufrechterhalten wollen. Dies sei ihm jedoch nicht gelungen; er sei inzwischen gerne in der Gruppe und froh, sich anderen wieder zuwenden zu können.

Selbstkonfrontation anhand von Videoaufzeichnungen bei Rollenspielen trugen dazu bei, das eigene Verhalten realistischer einzuschätzen und andere Verhaltensweisen zu erproben. Besonders, wenn Konflikte im Betrieb nachgespielt wurden, erkannten einige Teilnehmer ihren eigenen Beitrag zu deren Eskalation und übten, ihre Interessen angemessener zu vertreten.

Mehrere Teilnehmer berichteten über Schwierigkeiten, regelmäßig früh aufzustehen, waren aber dann froh, wenn sie sich erfolgreich auf die neue Anforderungs- und Zeitstruktur eingestellt hatten. Außerdem war für viele offensichtlich das Gefühl wichtig, wieder Kollegen zu haben, mit denen sie ein Stück Identität und ein Arbeitszusammenhang – wenn auch befristet – verband. Die Solidarität und Unterstützung, die die Arbeitslosen in der Gruppe erfuhren, verminderte in vielen Fällen Gefühle des Versagens und der Wertlosigkeit.

Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Informationen und nachfolgende Diskussionen konnten einer starken Internalisierung der Ursachen eigener Arbeitslosigkeit entgegenwirken.

Jeder Kurs beinhaltete eine Vielzahl von Kontaktmöglichkeiten. Insbesondere die Kleingruppenarbeit – mit vier bis sechs Teilnehmern – diente dem Aufbau von Vertrauen und Nähe. Bereits während des Kurses besuchten sich einige Teilnehmer auch zu Hause. Diese auf die Freizeit ausgedehnten Kontakte wurden während des Kurses aufrechterhalten, aber nur in wenigen Fällen ergaben sich längerfristige soziale Bindungen zwischen ehemaligen Kursteilnehmern. Ohne die Grundlage der täglichen Treffen und der gemeinsamen Tätigkeiten gelang es den meisten Teilnehmern nicht, die Kontakte zu organisieren und für sie befriedigend zu gestalten. Hier wiederholte sich im Grunde der Vorgang, der im Anschluß an den Verlust des Arbeitsplatzes zu beobachten ist.

Nach unserer Einschätzung profitieren Personen, die Ursachen der Arbeitslosigkeit stark internal attribuieren, über gute soziale Fähigkeiten verfügen, aber mit dem Arbeitsplatz auch ihre sozialen Kontakte verloren, am meisten von der Gruppe.

Bei Nachbereitungstreffen, zu denen jeweils ca. die Hälfte der ehemaligen Teilnehmer kamen und in Gesprächen mit Vermittlern ließen sich bei vielen Teilnehmern gesteigerte Aktivitäten feststellen: Um einen Arbeitsplatz zu finden, wurden täglich die Stellenanzeigen in der Lokalpresse durchgesehen, im Branchenverzeichnis Firmen herausgesucht und angerufen, oder die Arbeitslosen fragten persönlich bei Firmen nach Arbeitsmöglichkeiten. Auch das Arbeitsamt wurde häufiger aufgesucht. Aufgrund des derzeitigen Stellenmangels und der Auswahlpraxis nahmen diese Aktivitäten jedoch nach vier bis sechs Wochen erfolglosen Bemühens ab und schlugen um in Enttäuschung und Resignation. Einige kümmerten sich intensiver um Vorhaben, die sie schon länger vorhatten, z. B. Umschulung, Schulausbildung oder den Schritt in die Selbstständigkeit. Diese Bemühungen waren wesentlich häufiger erfolgreich.

#### Einschätzung der Kurse durch andere Fachleute

Die Ansprechpartner der Arbeitslosen im Arbeitsamt, die Vermittler berichteten uns, daß die Teilnehmer nach dem Kurs selbstbewußter und kooperativer auftraten. Der Kontakt mit den ehemaligen Kursteilnehmern sei offen, direkt und im allgemeinen angenehmer als vorher. Manche Arbeitslosen suchten nach dem Kurs das Gespräch und den Rat des Vermittlers auch

in persönlichen Angelegenheiten. Andere, die vorher nur sehr widerwillig ihrer Meldepflicht nachgekommen waren, hatten ihre Angst vor der Behörde verloren und kamen auch ohne Anforderung ins Arbeitsamt. Die erhöhte Aktivität wurde auch von den Vermittlern beobachtet.

Die Aussagen der Vermittler entsprechen den Erfahrungen mit 41a-Kursen, die der zuständige Referent in der Bundesanstalt für Arbeit zusammengefaßt hat. [10] Dort wird berichtet, daß die Landesarbeitsämter auf folgende positive Effekte hinweisen: Viele Arbeitslose traten anschließend freier und selbstbewußter auf, zeigten mehr Eigeninitiative bei der Arbeitsplatzsuche, waren besser informiert und verhielten sich gegenüber den Ratschlägen der Arbeitsberater aufgeschlossener.

Dem in § 41a AFG formulierten Ziel, die Vermittlungsaussichten zu verbessern und infolgedessen die Chance, wieder Arbeit zu finden zu erhöhen, lassen sich unter Vorbehalt statistische Zahlen gegenüberstellen.

Vom 1.8.1979 bis 31.8.1980 haben im Bundesgebiet insgesamt 7083 Arbeitslose an 41a-Maßnahmen teilgenommen. Davon schieden 59 Prozent bis 31.8.1980 aus der Arbeitslosenstatistik aus. 28 Prozent nahmen eine Arbeit auf. 15 Prozent traten in eine berufliche Bildungsmaßnahme und 5 Prozent in eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme ein und 11 Prozent schieden aus unbekannten Gründen aus. 41 Prozent waren weiterhin arbeitslos (übliche Vermittlungsquote).

Eine zweite umfangreiche Untersuchung zum Verbleib der Teilnehmer erbrachte folgende Ergebnisse [2]:

Ein halbes Jahr nach Lehrgangsende waren

- 27 Prozent in Arbeit,
- 21 Prozent in Fortbildung und Umschulung (FuU),
- 6 Prozent in AB-Maßnahmen,
- 46 Prozent weiterhin arbeitslos.

Die im Vergleich zu SCHNEIDER [10] etwas höhere Zahl für FuU erklärt sich möglicherweise aus dem gestiegenen Angebot an Umschulungsmaßnahmen, in die Teilnehmer an 41a-Kursen vorzugsweise vermittelt werden. Die Zahl der weiterhin Arbeitslosen liegt ebenfalls höher als bei SCHNEIDER, ist jedoch nicht wie dort bereinigt von den aus sonstigen Gründen (z. B. Krankheit, Rente usw.) aus der Arbeitslosigkeit ausgeschiedenen ehemaligen Teilnehmern. Über die reinen Verbleibzahlen hinaus berichten HOFBAUER u. DADZIO [2] als Erfolg der Maßnahme, daß zwei Drittel der Teilnehmer sich nach Lehrgangsende noch regelmäßig oder gelegentlich trafen. BARKAU u. RIPKEN [3] berichten als Erfolg der Maßnahme die Verbesserung der sozialen und finanziellen Situation der Arbeitslosen.

Bei keiner Untersuchung wurde berücksichtigt, welchen Einfluß die Auswahl der Teilnehmer und die Bedingungen auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt auf die „Wirkungen“ der Maßnahmen haben. Außerdem ist der Ansatz der Kurse im wesentlichen individualisierend und kann allenfalls Vermittlungshemmnisse auf Seiten der Arbeitslosen oder des Arbeitsamtes (Aufhebung des Stigmas für Einzelne) abbauen, nicht jedoch Arbeitsplätze schaffen.

#### Institutionelle Hemmnisse für die Praxis

Im folgenden werden Schwierigkeiten dargelegt, die sich häufig aus leistungsrechtlichen Vorschriften und verwaltungstechnischen Abläufen ergeben.

- 1) Arbeitslose erhalten eine Einladung des Arbeitsamtes zu einer „Arbeitsberatung“ auf einem Formblatt ohne weitere Erläuterungen, d. h., sie erwarten eine Information über einen freien Arbeitsplatz. Sie werden aber mit einer ihnen völlig unbekannten Maßnahme konfrontiert.
- 2) Aufgrund der Lehrgangsteilnahme werden manche Arbeitslosen bezüglich ihrer Bemessungsgrundlage neu eingestuft und erhalten dann während des Kurses weniger Geld als vorher.
- 3) Eine geplante schrittweise Einbindung von Betrieben in eine Schwerbehindertenmaßnahme kann wegen institutionell be-

dingter Verzögerung nicht stattfinden (verspätet erlassene Ausführungsbestimmungen).

- 4) Die Zwangsteilnahme belastet die Arbeitsatmosphäre und erschwert die Möglichkeit, ohne Gesichtsverlust eigene Interessen einzubringen und persönliche Probleme zu besprechen.
- 5) Die Berechnung der Fahrgelder nach veralteten Tabellen ergibt Beträge, die unter den tatsächlichen Kosten liegen, wobei eine Verzögerung der Auszahlung die Inanspruchnahme günstiger Tarife (Monatskarte) zusätzlich erschwert.
- 6) Der Auftrag, kurzfristig (in 4–8 Wochen) genügend Teilnehmer für einen Kurs zu gewinnen, führt dazu, daß die Vermittler Arbeitslose oft mit sanftem Druck zur Teilnahme überreden.
- 7) Da die Teilnehmer während eines Seminars in der Regel einen Anspruch auf Unterhaltsgeld (UHG) haben, muß ihre bisher empfangene Leistung (Alg, Alhi) durch Bescheid aufgehoben, das UHG bewilligt und am Ende des Seminars wieder aufgehoben sowie die alte Leistungsart erneut bewilligt werden. Die dadurch bedingte Zustellung von vier Bescheiden, die nicht selten in umgekehrter Reihenfolge eintreffen und irreführende Formulierungen beinhalten, stiftet erhebliche Verwirrung und Unmut.

#### Bewertung und Perspektive

Die Maßnahmen nach § 41a AFG haben sich unserer Überzeugung nach grundsätzlich bewährt und führen dann zu guten Ergebnissen, wenn Dozenten, Träger, Teilnehmer und Vertreter des Arbeitsamtes eng zusammenarbeiten.

Die einer Umschulung vorausgehenden Lehrgänge sind als Vorbereitung für gering vorgebildete, lernentwöhnte Erwachsene gut geeignet und bieten zudem die Möglichkeit, die Entscheidung für die Ausbildung nochmals zu überprüfen.

41a-Maßnahmen zur beruflichen Orientierung sollten unter der derzeit angespannten Arbeitsmarktlage keine unspezifischen Motivationskurse sein, sondern abzielen auf die Interessen und Arbeitsmarktchancen der einzelnen Teilnehmer. In strukturschwachen Gebieten wird die präventive sozialtherapeutische Komponente daher stärkeres Gewicht gewinnen, da z. B. für ungelernte Arbeitnehmer aus dem gewerblichen Bereich die Ver-

mittlungsaussichten dort äußerst gering sind. Eine Motivation, die ins Leere zielt, richtet mehr Schaden als Nutzen an und verstärkt die Enttäuschung und Resignation vieler Arbeitsloser. Dies hat dazu geführt, daß 41a-Maßnahmen dort, wo die Arbeitsverwaltung sie unter einem reinen Vermittlungsaspekt sieht, kaum mehr durchgeführt werden. Dort wo dieses arbeitsmarktpolitische Instrument noch genutzt wird, werden sich angesichts steigender Zahlen von längerfristig Arbeitslosen, auch unter den jüngeren Arbeitslosen mit abgeschlossener Ausbildung, konzeptionelle Mischformen durchsetzen, die einerseits eine berufliche Neuorientierung fördern und andererseits den schädlichen Wirkungen langfristiger Arbeitslosigkeit entgegenwirken.

#### Anmerkungen

- [1] Scheller, H.-J.: Befragung von Arbeitsvermittlern zur Auswahlpraxis bei 41a-Kursen. Unveröffentlichtes Manuskript, Kiel, 1983.
- [2] Hofbauer, H.; Dadzio, W.: Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose nach § 41a AFG. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1982, 4, S. 426–433.
- [3] Barkhau, H.; Ripken, G.: Psychosoziale Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten zu deren Beeinflussung. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Technische Universität Braunschweig, 1981.
- [4] Beierlorzer, E.: Wie beurteilen Arbeitslose „§ 41a“: Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmern im Berufsförderungszentrum Maximilianbau. Arbeit und Beruf, 1981, 10, S. 291–293.
- [5] Lotz, H.: Informations- und Orientierungsveranstaltungen nach § 41a AFG. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1983, 2, S. 27–34.
- [6] Krauss, Th.; Sell, M.; Wesely, W.; Zech, R.: Von der Arbeitslosigkeit zum Beruf. Zwischenbericht über Auftragsmaßnahmen des Arbeitsamtes Celle gem. Arbeitsförderungsgesetz (AFG) § 41a. Veröffentlichung der VHS-Ostkreis Hannover, 1982.
- [7] Rinast, M.: Psychotherapeutische und soziotherapeutische Interventionen in der Arbeit mit erwachsenen Arbeitslosen. In: Petzold, H.; Heini, H. (Hrsg.): Psychotherapie und Arbeitswelt, Paderborn, 1983.
- [8] Wolff, H. v.: Untersuchung über die längerfristigen psychosozialen Wirkungen einer Maßnahme für Langzeitarbeitslose nach § 41a AFG. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Kiel, 1986, in Vorbereitung.
- [9] Sommer, G.: Kompetenzerwerb in der Schule als primäre Prävention. In: Sommer, G.; Ernst, H. (Hrsg.): Gemeindepsychologie. München, 1977, S. 70–98.
- [10] Schneider, H.: Erfahrungen mit „41a“. Arbeit und Beruf, 1981, 4, S. 97–99.

Helga Foster

## Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt durch neue Formen der Weiterbildung? Merkmale und Notwendigkeit von Veränderungen der Weiterbildung von Frauen

### Einleitung

„Weiterbildung von Frauen“ als Schwerpunktgebiet der Weiterbildungsforschung ist relativ neu: angesichts einer, gegenüber den Männern überproportional hohen Frauenarbeitslosigkeit, setzten erst Ende der siebziger Jahre Bemühungen ein, Frauen verstärkt für Weiterbildung zu aktivieren. Es stellte sich jedoch sehr bald heraus, daß sich das Weiterbildungsverhalten von Frauen nicht entsprechend einer gewünschten höheren Beteiligung an berufsfördernden Maßnahmen verändern ließ.

Untersuchungen [1], die gezielt Weiterbildungseinstellung und -verhalten von Frauen erforschten, kamen zu Ergebnissen, die vor allem auf eine

- geschlechtsspezifische Orientierung der Frauen auf „typisch weibliche“ Angebote der Erwachsenenbildung hinweisen und

- aufzeigen, daß bildungsbenachteiligte Frauen noch weniger als Männer mit vergleichbaren Voraussetzungen an Weiterbildung teilnehmen.

Als weitere Einflußgröße auf das Weiterbildungsverhalten von Frauen wurden die erhöhten Anforderungen an Frauen durch familiäre Aufgaben festgestellt, die zu einer „Doppelbelastung“ führen und deshalb die Weiterbildungsbereitschaft einschränken. Aus diesen Untersuchungsergebnissen zum Weiterbildungsverhalten von Frauen ging noch nicht hervor, wie Frauen im Falle von Arbeitslosigkeit Weiterbildung einschätzen. Weiterhin bezogen sich die zum damaligen Zeitpunkt vorliegenden Erkenntnisse auf alle Angebote der Erwachsenenbildung, also auch auf die nicht-berufsorientierten Lehrgänge. [2]

Im folgenden sollen Weiterbildungskonzepte vorgestellt werden, die das Verhalten und die Einstellung arbeitsloser Frauen zur