

Weiterbildung im Kontext von Beschäftigung(slosigkeit)

# Strukturelle Probleme, individuelle Krisen?

INGO MATUSCHEK • TIM STANIK

Sowohl Beschäftigungslosigkeit als auch Erwerbsarbeit selbst können Auslöser von persönlichen Krisen sein. Die Autoren diskutieren, welche Gründe es dafür gibt und inwiefern Weiterbildung helfen kann, solche Krisen zu bearbeiten.

Schon seit der berühmten Marienthal-Studie Anfang der 1930er Jahre ist bekannt, dass Arbeitslosigkeit ein hohes Krisenpotenzial für Menschen birgt. Zudem zeigt sich aufgrund des Voranschreitens sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Dekaden, dass Krisenpotenziale auch der Erwerbsarbeit selbst innewohnen. Mit Krisen sind jedoch auch immer Aspekte der Entwicklung und der Erhaltung von Persönlichkeitsmerkmalen und Kompetenzen verknüpft, die häufig mit Bildungsfragen verbunden sind. Dabei werden insbesondere der beruflichen Weiterbildung unterstützende Funktionen für den Verbleib in der Erwerbsarbeit oder die Rückkehr in dieselbe zugeschrieben. Ausgehend von dieser Perspektive skizzieren wir zunächst potenziell krisenhafte Entwicklungen im Leben von Personen im erwerbsfähigen Alter (1), um daraufhin die Erwartungen der (öffentlich geförderten) beruflichen Weiterbildung zu diskutieren (2). Auf Basis von ausgewählten Effekten (3) werden konzeptionelle Aspekte zur Diskussion gestellt (4).

(Nicht-)Erwerbsarbeit als potenziell  
kritisches Lebensereignis

Unsere Gesellschaft definiert sich wesentlich über die Erwerbsarbeit. Sie wertet Arbeitslosigkeit als kritisches Lebensereignis, da gesellschaftliche Teilhabe durch monetäre

Einschränkungen gefährdet wird, soziale Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen verloren gehen und Sinnstiftung durch Beruf bzw. Erwerbsarbeit wegfallen kann (Kleemann et al., 2019). Häufig haftet Erwerbslosen auch ein Stigma an, das ihren Status als persönliches Versagen klassifiziert und dabei ausblendet, dass die ›fiktive Ware Arbeitskraft‹ (Polanyi, 1978) nur in den seltenen Zeiten der Vollbeschäftigung auch vollständig abgefragt wird. So zeigen Zeitreihenanalysen der Bundesagentur für Arbeit (BA), dass sowohl strukturelle als auch konjunkturelle (Massen-)Arbeitslosigkeit seit vielen Jahrzehnten der »Normalzustand« ist. Bestimmte Gruppen sind dabei besonders betroffen: In den letzten beiden Dekaden stagnierte die Erwerbslosigkeit der 55–60-Jährigen, und bei den über 60-Jährigen stieg sie an. Die Zahl an Langzeitarbeitslosen sinkt nur langsam, und Migrant\*innen stellen – überproportional – mehr als ein Viertel der Erwerbslosen (BA, o. J.). Über die Hälfte aller Erwerbslosen hat keine Berufsausbildung. Hinzuzuzählen ist die sogenannte ›Stille Reserve‹: Im Jahr vor der Pandemie meldeten sich über eine Million Menschen im erwerbsfähigen Alter nicht erwerbslos, waren in einer arbeitsmarktbezogenen Maßnahme oder traten, wegen mangelnder Chancen, vorzeitig in den Ruhestand.<sup>1</sup> Hinzu kommen diejenigen, die sich in einem Übergang, z. B. zwischen Schule und Berufsausbildung, befinden. Es zeigt sich also deutlich, dass es strukturelle Gründe für das individuell kritische Lebensereignis Arbeitslosigkeit gibt. Seit längerem sind zudem problematische Entwicklungen im

Erwerbsleben zu konstatieren: Menschen befinden sich zunehmend in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie ungewollte Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit oder andere prekäre Erwerbsarbeit (z. B. befristete Jobs, Niedriglohnsektor). Nicht immer, aber häufig führen diese zu instabilen Lebenslagen. Zudem hat sich der Wandel der Arbeit beschleunigt, und oftmals stellen Transformationen die Subjekte vor große Herausforderungen. Insgesamt ist von einer Heterogenisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse auszugehen, die auf individueller Ebene als Krisenereignis wahrgenommen werden kann und die es dann zu bewältigen gilt (Kleemann et al., 2019).

Kritische Lebensereignisse können aber auch jenseits dieser Entwicklungen in einer Beschäftigung auftreten. Erwerbsarbeit ist in der Regel ein soziales, kooperatives Unterfangen, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in spezifische (betriebliche) Sozialordnungen eingebunden sind. Dies beinhaltet auf zwischenmenschlicher Ebene Integration und Vergemeinschaftung sowie u. U. Formen solidarischer Kollegialität (Kock & Kutzner, 2018). Dieser Umstand kann zu einem Gewinn an Handlungsfähigkeit, aber auch zu individuell belastenden Zuständen bei konkurrierenden Beschäftigten führen. Diese Belastungen können sich darstellen als Stress, Mobbing, versperrte Karrierepfade oder der (inneren) Aufkündigung des psychologischen Kontraktes. Kurzum: Auch Erwerbsarbeit kann (temporär wie dauerhaft) sowohl positiv als auch negativ erlebt werden und trägt damit selbst Krisenpotenziale in sich.

#### Weiterbildung als gesellschaftspolitische Antwort

Im Unterschied zu Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind erwerbslose Personen eine traditionelle Zielgruppe der Weiterbildung, wobei davon ausgegangen wird, dass berufliche Weiterbildungsmaßnahmen positive Effekte auf Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt haben (Brödel, 2018). Dieser Idee liegen im- und explizit humankapitaltheoretische Überlegungen zugrunde, die Bildung als »Investition« in die Arbeitskraft eines Menschen verstehen. Seit der Weimarer Republik sind Bildungsveranstaltungen für Arbeitslose ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Instrument (Büchter, 2010). Mit der Verabschiedung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes im Jahr 1969 besteht ein Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung, der Ende der 1990er Jahre in das SGB II und III überführt wurde. Neben qualifikatorischen Zielsetzungen werden Weiterbildungen insbesondere bei anhaltender Arbeitslosigkeit auch psychosozial stabilisierende

(Wiedergewinnung der Tagesstruktur) und identitätssichernde Funktionen (Umgang mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien) sowie die Vermittlung von Selbstlernkompetenzen zugeschrieben, welche dazu befähigen, die Beschäftigungsfähigkeit eigenverantwortlich zu erhalten (Reutter, 2010).

»Aufgrund des Vorschreitens sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Dekaden zeigt sich, dass Krisenpotenziale auch der Erwerbsarbeit selbst innewohnen.«

Staatlich finanzierte berufliche Weiterbildungen adressieren jedoch nicht nur arbeitslose, sondern auch von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen – unabhängig davon, ob im Normalarbeitsverhältnis oder atypisch beschäftigt – und verfolgen dementsprechend auch das Ziel, Beschäftigung zu sichern. Erwartet wird dabei nicht nur die Erweiterung funktionaler Fähigkeiten, sondern angesichts einer komplexer werdenden Arbeitswelt zunehmend auch der Aufbau analytisch-konzeptioneller Kompetenzen, Selbststeuerungsvermögen und multipler Anwendungsexpertise, etwa im

<sup>1</sup> Zugleich erweitert sich die Erwerbslebenszeit: Einerseits steigt das Renteneintrittsalter an, andererseits müssen Rentner vermehrt neben der Rente arbeiten (häufig in Mini-Jobs), um Armut zu vermeiden. Die Lebensphase nach dem Erwerbsleben differenziert sich aus und stellt Ältere vor jeweils neue Herausforderungen.

Bereich der Digitalisierung. In Betrieben sind es technische Entwicklungen, Änderungen in der Arbeits- und Betriebsorganisation oder andere betriebliche Restrukturierungen (z. B. auch Kurzarbeit), die betriebliche Weiterbildung erfordern oder ermöglichen. Die Gelegenheit dazu ist u. a. von Betriebsgröße, Branchendynamik und wirtschaftlichen Bedingungen gerahmt – und längst nicht alle Beschäftigten partizipieren an betrieblicher Weiterbildung.

In diesen Zusammenhang ist auf das Qualifizierungschancengesetz aus dem Jahr 2019 zu verweisen. Hiermit erhalten Beschäftigte unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zu geförderten Weiterbildungen, wenn Bedarfe in Folge von (digitalen) Veränderungsprozessen entstehen. Diese neue rechtliche Grundlage trägt der Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung Rechnung und greift den Umstand auf, dass insbesondere niedrig Qualifizierte wie auch Beschäftigte aller Qualifikationsstufen mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten, Menschen in Teilzeit sowie Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen in geringerem Maße an Weiterbildung partizipieren. Weiterbildung wird hiermit erneut bildungspolitisch als komplementäre Antwort zur Sicherung der individuellen und betrieblichen Beschäftigungsfähigkeit sowie zur Absicherung des deutschen Wirtschaftsstandortes entworfen.

### Teilnahme an und Effekte von beruflicher Weiterbildung

Damit Angebote beruflicher Weiterbildung Wirkungen erzielen können, müssen zunächst die entsprechenden Zielgruppen erreicht werden. Auswertungen auf Basis des Mikrozensus zeigen, dass gerade Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen an informeller und formaler Weiterbildung seltener partizipieren als z. B. Arbeitslose (Baltes & Hense, 2007). Auch die letzte AES-Erhebung belegt, dass insbesondere arbeitslose Personen mit hoher Wahrscheinlichkeit an individueller, berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen, und dass Personen mit hohen Bildungsabschlüssen eher betriebliche Weiterbildung besuchen können als solche mit niedrigen (BMBF, 2020). Erträge oder Effekte der Weiterbildungsteilnahmen können danach unterschieden werden, ob diese im Lernprozess selbst (z. B. soziale Interaktion) liegen, sich auf die Beschäftigung (z. B. Berufswechsel, Lohnzuwachs), auf den Kompetenzerwerb oder auf das subjektive Wohlbefinden beziehen. Lassen sich solche Effekte empirisch nachweisen?

Im Zeitraum von Juli 2018 bis Juni 2019 haben 325.066 Menschen eine durch die BA geförderte Weiterbildungsmaßnahme begonnen und im gleichen Zeitraum 321.821 Menschen eine beendet. Von den Teilnehmenden befanden sich über 56 Prozent ein halbes Jahr nach Maßnahmenende in einem sozial-

versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (BA, 2021). Solche Eingliederungsquoten allein lassen jedoch keine Aussagen über kausale Zusammenhänge zwischen dem Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme und der Arbeitsmarktintegration zu. Eine im Kontrollgruppendesign durchgeführte Studie aus dem Jahr 2015 zeigte, dass Maßnahmen mit einer Dauer von drei bis sechs Monaten im ersten Jahr nach der Förderung sogar negative Effekte auf die Anzahl der Beschäftigungstage der Teilnehmenden hatten, wohingegen kurze Maßnahmen (bis zu drei Monaten) und zweijährige Umschulungen positive Effekte sowohl auf die Beschäftigungstage als auch auf den Verdienst der Teilnehmenden aufwiesen (Büttner, Schewe & Stephan, 2015). Hinsichtlich erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten wird den Weiterbildungsaktivitäten durch die Teilnehmenden insgesamt ein hoher Nutzen (81 %) zugemessen (BMBF, 2020, S. 50), wenngleich ältere Analysen auch zeigten, dass Weiterbildungen keine kausalen Effekte auf Löhne haben (Jürges & Schneider, 2005). Im Hinblick auf nicht-monetäre Erträge konnten für das individuelle Zufriedenheits- bzw. Gesundheitsempfinden und die Reduzierung von Sorgen ebenfalls keine signifikanten Effekte aufgrund von beruflichen Weiterbildungen bei Industriearbeitern, Handwerkern und Arbeitslosen festgestellt werden (Ruhose, Thomsen & Weilage, 2020).

Vor dem Hintergrund der skizzierten Befunde und angesichts der Sachlage, dass drei Viertel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aktuell Tätigkeiten mit mittleren oder hohen Substituierbarkeitspotenzialen durch digitale Technologien ausüben (Dengler & Matthes, 2021), und dass sich jeder Fünfte in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis befindet, wird deutlich, dass Arbeitsmärkte derzeit ein großes Krisenpotenzial enthalten. Es stellt sich die Frage, inwiefern Weiterbildungen sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene die gewünschten Antworten geben, um Risiken kritischer Lebensereignisse aufgrund von Beschäftigung oder Beschäftigungslosigkeit zu begegnen.

### Traditionelle Konzepte und neue Herausforderungen

So ist zu (hinter-)fragen, inwiefern eine Ausrichtung auf funktionale, arbeitsplatz- bzw. beschäftigungsbezogene Weiterbildungen hinreichend ist – oder ob es nicht vielmehr um die Stärkung der Entwicklungspotenziale der arbeitenden bzw. arbeitsfähigen Menschen gehen sollte. Mit den gesellschaftlichen Schlüsselkompetenzen von Negt (1997) liegt ein entsprechender Kanon vor: So scheinen die hier angesprochenen Kompetenzen – etwa die gesellschaftlichen Wirkungen von Technologie zu begreifen, mit eigener bedrohter Identität umzugehen oder ökologische Kompetenzen auszubilden – aktueller denn je. Im Unterschied zu aktuellen politischen Initiativen wie dem Qualifizierungschancengesetz gilt es vor



dem Hintergrund der Krisenpotenziale von Beschäftigung(-losigkeit) unseres Erachtens, nicht nur einseitig auf Beschäftigungsfähigkeit zu fokussieren. Vielmehr sollte es auch immer darum gehen, Biografizität zu fördern und damit das Verständnis, dass (Berufs-)Biografien einerseits durch (sich verändernde) gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst sind, diese aber andererseits stets als bildbar und gestaltbar erfahren werden können (Alheit 2003). Dadurch können sich Menschen auch als Akteure in den aktuellen digitalen Transformationsprozessen begreifen. Zudem wird im Umgang mit Krisensituationen in (atypischen) Beschäftigungen Resilienz benötigt. Dies bedeutet auch, dass berufliche Weiterbildungen ganzheitlich zu gestalten und nicht allein an ihren kurzfristigen Arbeitsmarkteffekten zu messen sind.



DR. INGO MATUSCHEK

ist Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit und Sozialstruktur an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HDBA), Schwerin.

Ingo.Matuschek@hdba.de



DR. TIM STANIK

ist Professor für Beratungswissenschaften an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HDBA), Schwerin.

Tim.Stanik@hdba.de

Alheit, P. (2003). »Biographizität« als Schlüsselqualifikation. Ein Plädoyer für transitorische Bildungsprozesse. In: *QUEM-Report*, Heft 78, S. 7–22.

Baltes, K. & Hense, A. (2007). *Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen beruflicher Weiterbildung bei Normalarbeitsverhältnissen, prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit*. (Working Paper 4). Berlin: RatSWD.

Brödel, R. (2018). Weiterbildung mit Arbeitslosen. In R. Tippelt, & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 1363–1382). Wiesbaden: Springer.

Büchter, K. (2010). *Weiterbildung für den Arbeitsmarkt und im Betrieb 1919–1933. Hintergründe, Kontexte, Formen und Funktionen*. Hamburg: Universitätsbibliothek der Helmut-Schmidt-Universität.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020). *Förderung der beruflichen Weiterbildung (Monatszahlen). Deutschland, Länder und Regionaldirektionen*. Dezember 2019.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (o.J.). *Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analyse-Arbeitsmarkt-Zeitreihen*. Nürnberg.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht*. Bonn.

Büttner, T., Schewe, T. & Stephan, G. (2015). *Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im SGB III. Maßnahmen auf dem Prüfstand. (IAB Kurzbericht 8/2015)*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Dengler, K. & Matthes, B. (2021). *Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt. Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. (IAB Kurzbericht 13/2021)*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Jürges, H., & Schneider, K. (2004). *Dynamische Lohneffekte beruflicher Weiterbildung. Eine Längsschnittanalyse mit den Daten des SOPEMI*. Verfügbar unter: [www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user\\_upload/datapool/publications/7lzmqtgdya21on63\\_92-2005.pdf](http://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/datapool/publications/7lzmqtgdya21on63_92-2005.pdf)

Kleemann, F., Westerheide, J. & Matuschek, I. (2019). *Arbeit und Subjekt. Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer.

Kock, K. & Kutzner, E. (2018). Arbeit als kollegiales Handeln – Praktiken von Solidarität und Konkurrenz am Arbeitsplatz, Industrielle Beziehungen. *Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25 (4), 446–468.

Negt, O. (1997). Gesellschaftliche Schlüsselqualifikationen. Sechs Kompetenzen zur Gesellschaftsveränderung. *Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik*, 17 (33), 89–102.

Polanyi, K. (1978). *The Great Transformation – Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Reutter, G. (2010). Inklusion durch Weiterbildung – für Langzeitarbeitslose eine utopische Hoffnung? In M. Kronauer (Hrsg.), *Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart* (S. 59–101). Bielefeld: wbv Publikation.

Ruhose J., Thomsen, S.L. & Weilage, I. (2020). Work-Related Training and Subjective Well-Being Estimating the Effect of Training Participation on Satisfaction, Worries, and Health in Germany. In J. Schrader et al. (Hrsg.), *Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung, Edition Zeitschrift für Erziehungswissenschaften* 7. 107–144.