

Lerninteressen – Bildungskarrieren – Quereinstieg

Prof. Dr. Peter Faulstich

Vortrag, gehalten auf der Fachtagung „Studium ohne Abitur, Berufsabschluss ohne Ausbildung? Qualifikationsreserven durch Quereinstieg nutzen“ (11. Mai 2010, Nürnberg)

Vorbemerkung:

Ich beziehe mich in meinem Vortrag vorrangig auf das Thema „Quereinsteiger im Hochschulbereich“. Dass in dem f-bb-Projekt „Quereinsteiger in Berufs- und Hochschulbildung“ auch das Nachholen eines Berufsabschlusses mittels einer Externenprüfung einbezogen ist, ist bildungspolitisch zwar wünschenswert, wirft aber möglicherweise Schwierigkeiten auf, auf die ich an dieser Stelle nicht näher eingehe.

1. Fokus: Lerngründe

Es macht wenig Sinn, noch einmal zu wiederholen, was politisch und institutionell notwendig wäre, um die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung auszuschöpfen. Es geht mir vielmehr darum, einen genaueren Blick auf die Lernenden zu werfen. Meine Rolle sehe ich darin, das Thema interessen- und motivationstheoretisch einzuordnen. Es geht mir also nicht um hochschul-, weiterbildungs- und beschäftigungspolitische Kontexte, sondern um Lerninteressen der Lernenden selbst, um die Gründe, warum sie lernen wollen.

2. Kontext und Ausgangslage: Durchlässigkeit

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen erhöht und die Hochschulen – zumindest teilweise – geöffnet wurden; die Adressaten jedoch nicht kommen. Das heißt, wir machen ein Spielfeld auf und haben keine Spieler. Dieses Problem muss seine Ursachen haben, die ich an einigen zentralen Punkten festmachen werde.

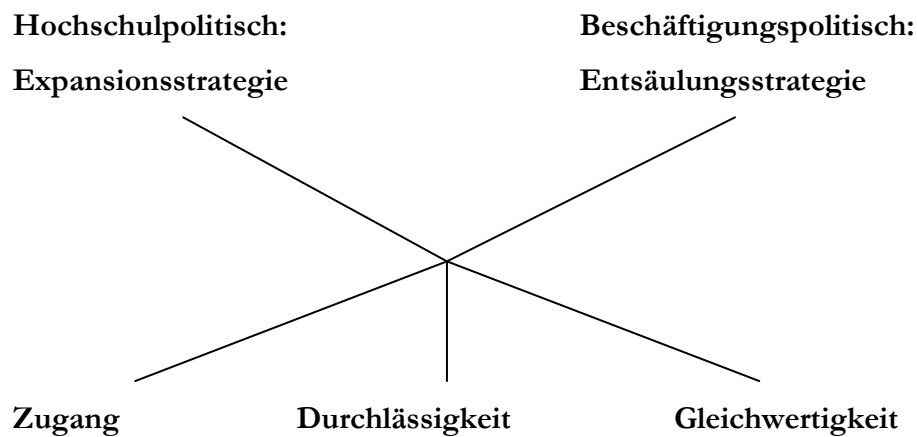
Zunächst nutzt es wenig, zu klagen und bildungspolitische Zielvorgaben zu setzen: 40% Studierende am Altersjahrgang! Warum eigentlich? Vielmehr ist es vorrangig notwendig, zu überlegen, was die Interessen derjenigen sind, die angesprochen werden sollen. Und dann erst geht es in Hinblick auf die Förderung von Bildungsgerechtigkeit darum, Barrieren, Hemmnisse und Schranken abzubauen und neue Möglichkeiten des Quereinstiegs zu schaffen. Ob diese Möglichkeiten genutzt werden, hängt von vielfältigen Faktoren ab, die nicht in allen Facetten beschreibbar und erfassbar sind, die ich Ihnen jedoch zumindest teilweise verdeutlichen kann.

Hochschulpolitisch wird schon längere Zeit eine Expansionsstrategie verfolgt, die zum Ziel hat, mehr Schulabsolventen an die Hochschule zu bringen. Diese Zielsetzung wird in der wissenschaftlichen Diskussion hinterfragt. Die Ansicht, dass nicht mehr Akademiker, sondern mehr Facharbeiter benötigt würden, stünde dem entgegen. Die hier zu treffenden Entscheidungen sind in Deutschland besonders schwierig zu fällen. Es müsste beschäftigungspolitisch eine Strategie verfolgt werden, die der deutschen Politik fremd ist: eine „Entsäulung“. Faktisch findet gegenwärtig eher noch eine stärkere „Versäulung“ des Bildungssystems statt. Das Berechtigungswesen hat in Deutschland einen Stellenwert, der anderen Ländern voraus eilt – oder hinterher hängt – wie auch immer man das betrachten möchte.

„Versäulung“ beinhaltet die Vorgabe langer Bildungswege, die untereinander kaum Verbindungen aufweisen und mit großen Zertifikaten abschließen. In der Konsequenz müssten im Sinne der „Entsäulung“ diese großen Zertifikate entwertet und an deren Stelle kleine, vielfältige Zertifikate gesetzt werden.

3. Strategische Varianten

Das hätte Konsequenzen für die strategischen Varianten der Expansionsstrategie, nämlich den Zugang zu öffnen, die Durchlässigkeit zwischen Beruf und Hochschule zu erweitern und Gleichwertigkeit herzustellen. Diese drei Möglichkeiten bestehen und wenn über Öffnung, Anerkennung, Anrechnung, also Zugang, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit diskutiert wird, dann ist zunächst festzustellen, dass die genannten Aspekte zwar nicht das Gleiche darstellen und beabsichtigen, aber durchaus miteinander zu verbinden sind.



Quereinsteiger sind im Grunde nicht bezogen auf das Nachholen von Berechtigungen, sondern es soll ein externer Zugang in Bildungs- und Berufswege durch Erhöhung der Durchlässigkeit geöffnet werden. Darin sehe ich die zentrale Kennzeichnung des Begriffs „Quereinsteiger“; was in Hinblick auf den Hochschulzugang eine Art Paradoxie darstellt: Es geht um den flexiblen Zugang zu festgefahrenen Karrieremustern. Man ist weiterhin der „Versäulung“ verhaftet. Dies erscheint wenig logisch. In Anbetracht dessen wäre die Gleichwertigkeitsstrategie, die mit der Integrationsdiskussion angefangen hat, eigentlich die konsequentere. Das heißt, nicht alle zu Akademikern machen zu wollen, sondern andere Ausbildungsformen in einer Weise auszugestalten, dass sie von den Unternehmen bei ihrer Rekrutierungspolitik entsprechend gewürdigt würden. Quereinstiegsstrategien wären dann aus dieser Sicht – ich bin da vielleicht zu kritisch – Ersatzstrategien, weil die andere Alternative nicht durchzuführen ist.

Zur wissenschaftlichen Einordnung will ich einige schon vorliegende Untersuchungen nur benennen, wobei ich mich lediglich auf die Resultate und nicht auf die verschiedenen Methoden beziehe. Es ist schwer abgrenzbar, inwieweit man Teilnahmeverhalten und Lerninteressen insbesondere auf die Gruppe der Quereinsteiger spezifizieren kann.

4. Historische Reminiszenzen Teilnahme

Die ersten Untersuchungen über Lerninteressen, die mir bekannt sind, stammen bereits aus der Zeit vor 1900. Ludo Moritz Hartmann, Dozent an der kaiserlich-königlichen Universität, untersuchte in Wien, warum Personen außeruniversitäre Vorlesungen besuchten. Ein Ergebnis war ein Desinteresse an beruflichen Karrieren. Vielmehr ging es den Befragten darum, ihre Welt zu begreifen. Ein faszinierendes Ergebnis war das hohe Interesse an Naturwissenschaften. Allerdings nicht um Physik, Biologie oder Chemie zu studieren, sondern weil man „es wissen wollte“. Die extra-muralen Kurse richteten sich hauptsächlich an die Arbeiterschaft, das heißt,

diese wollte etwas nachholen, was sie vermisste – und zwar inhaltlich, nicht bezogen auf Selektionsstrategien.

Die verschiedenen Varianten, die weiterhin untersucht wurden, spare ich an dieser Stelle aus und springe sofort in die Bundesrepublik Deutschland. Eine der Leitstudien der Erwachsenenbildung ist eine Untersuchung, die Wolfgang Schulenberg in Hildesheim durchgeführt hat. Er fand eine Situation vor, wie sie heute noch beklagt wird, nämlich die Diskrepanz zwischen den außerordentlich positiven Aussagen über Bildung – alle hielten Bildung für sehr wichtig, das heißt, gegen Bildung hat niemand etwas – und dem tatsächlichen Bildungsverhalten derselben Personen. Diejenigen, die einerseits dafür sind, dass Weiterbildung stattfindet, entziehen sich auf der anderen Seite, weil sie keine Notwendigkeit und Gründe für sich selbst sehen, entsprechend an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

Die Perspektive ist klar: wenn man etwas lernt, möchte man, dass es einem danach in irgendeiner Form besser geht. Man kann mehr, man weiß mehr, man hat eine größere Verfügung, man kann andere Diskussionen führen. Wenn man hingegen nicht vermutet, dass nach dem Lernprozess eine Verbesserung eintritt, also keinen Sinn oder Bedeutung darin erkennt, entzieht man sich den Lernprozessen und Lernanstrengungen. Lernen ist schließlich oft auch anstrengend. Es kann Spaß machen, aber anstrengend ist es auch. Kommt dann noch das Wissen hinzu, dass hinterher unter Umständen sogar eine Verschlechterung eintritt, weil Abgruppierungen stattfinden oder Berechtigungen entwertet werden, dann wird man das tun, was sehr viele in den sogenannten neuen Bundesländern auch getan haben: man wird Lernen und Bildung als Zwang und überflüssige Zeitverschwendung ansehen.

Diese Diskrepanz verfolgt uns im Grunde bis heute und sie verfolgt uns auch in der Diskussion um Quereinsteiger, über die Debatte um den Zweiten Bildungsweg und Integration hinweg. Dies hat eine lange Tradition.

5. Empirische Basis

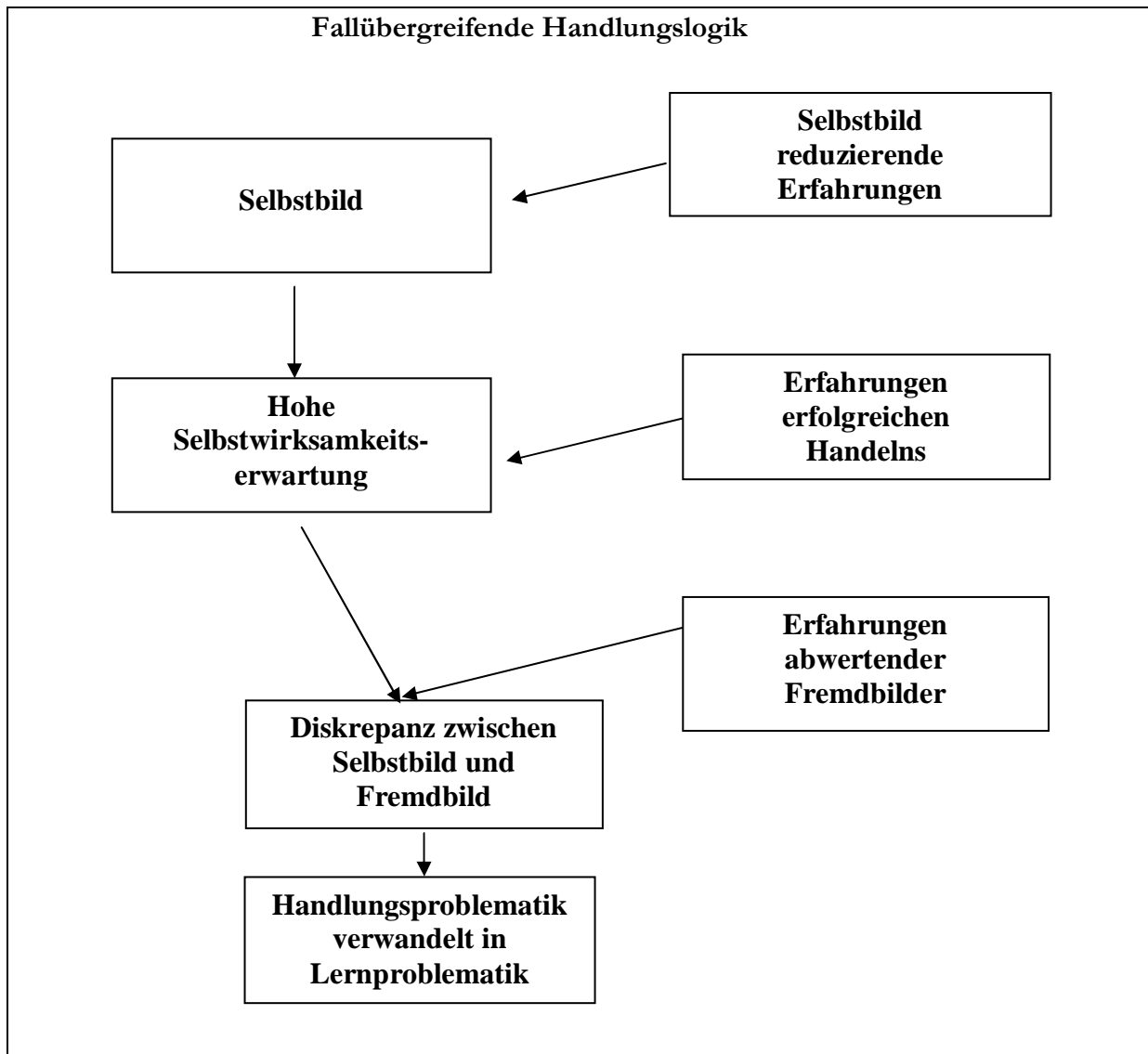
Ich werde im Folgenden drei Studien etwas genauer beschreiben, die im Grunde eine Öffnung dieses Horizontes beinhalten. Alle drei Studien sind aus Hamburg, an zwei war ich beteiligt. Die erste ist insofern sehr spannend, da Harry Friebel, Professor in Hamburg an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, seit 30 Jahren Schulabsolventen in Hamburg verfolgt. Dies geschieht anhand einer biografischen Panelstudie, die sich mittlerweile in der 17. Welle befindet. Friebel bemüht sich, alle (möglichst viele) Teilnehmende in seinem Panel zu halten – die

kommen sozusagen gar nicht mehr von ihm weg – mittlerweile wurde das Panel einmal aufgefrischt. Ursprünglich beinhaltete die Stichprobe 250 Personen, von denen jetzt noch 179 erfasst werden. Friebel nennt das bewusst eine biografische Studie. In der Biografieforschung wird eine Unterscheidung vollzogen zwischen dem Lebenslauf auf der einen Seite, also den harten Fakten (z. B. Geburtsdaten, Schulabschluss) und dem biografischen Zugang, nämlich dem, was die Befragten selbst erzählen. Das können unter Umständen zwei sehr verschiedene Perspektiven sein. (Zum Beispiel haben wir die biografischen Erzählungen von Jugendlichen untersucht. Das Datum des Schulabschlusses hatten sie vergessen, aber wann sie sich mit ihrer Freundin gestritten hatten, war ihnen im Gedächtnis geblieben. Diese Inhalte tauchen natürlich im offiziellen Lebenslauf nicht auf.) Den biografischen Zugang, die Subjektivität der Individuen, stellt Friebel heraus. Vorher wurde sehr oft sozialisationstheoretisch argumentiert. Man untersuchte Faktoren wie Ort, Raum, Nähe, Einkommen, Familie oder Beruf und glaubte, dadurch Bedingtheiten herzustellen. Man konnte nicht erklären, warum Leute, die unter gleichen Sozialisationsfaktoren aufwuchsen, sich trotzdem ganz anders verhielten. Zwei Personen können sich in ihrem Bildungsverhalten deutlich unterscheiden, obwohl das Einkommen beispielsweise gleich ist. Dieser Sozialisationszugang wurde mittlerweile durch einen subjektorientierten Zugang ersetzt, der die Entscheidungsmöglichkeiten und die bedingten Freiheiten betont, die die Einzelnen haben, um sich auf verschiedene Bedingungen einzustellen. Und die sind sehr unterschiedlich. Positive Weiterbildungs- und Teilnahmeentscheidungen sind demnach eine SelbstkonzeptEinstellung. Der von Friebel identifizierte Motivationsaspekt zeigte sich in den Interviews beispielsweise in folgenden Zitaten: „weil ich nämlich wahnsinnig gerne lerne“ oder „ich will einer Sache auf den Grund gehen“. Entscheidend ist dabei, dass die Individuen sich diese Entscheidungen selbst zuschreiben. Sie sagen „im Prinzip kommt das von mir heraus“, „ich muss ja die Entscheidung fällen“. Welche entscheidende Rolle die Subjektivität bei der Teilnahme, letzten Endes auch für den Quereinstieg spielt, wird hieran deutlich.

Auch in der nächsten von mir herangezogenen Studie wurden Personen verfolgt. In Hamburg gibt es die Möglichkeit des Quereinstiegs über eine Hochschulzugangsprüfung. Dabei ergeben sich im Grunde drei Gruppen: Einmal die Gruppe, die sich über Institutionen der Weiterbildung vorbereitet. Dann gibt es die Gruppe, die sich bei Fernlehrinstituten vorbereitet und schließlich die sogenannten Autodidakten, also Personen, die alleine lernen. Diese Autodidakten haben auch Gründe, alleine zu lernen – nämlich Referenzen in ihrer eigenen Lernfähigkeit, aufgrund ihrer eigenen Erfahrung, die von ihnen selbst als Neigung zum Alleinsein bezeichnet wird. Was schließlich zu einer Teilnahme an Weiterbildung führt, ist die „Selbstwirksamkeitsüberzeugung“, d. h. die Gewissheit, dass man es durchhalten könne. Dies zeigen Zitate wie „ich bin hart“, „ich

halte durch“, „ich gebe nicht so leicht auf“. Das ist gerade für diejenigen, die sich autodidaktisch auf die Prüfung vorbereiten, sehr typisch. Auf der anderen Seite stellen ökonomische Zwänge oder organisatorische Probleme in keinem Fall die maßgebenden Beweggründe dar, wobei durchaus Auswirkungen von ökonomischen und institutionellen, organisatorischen Problemen existieren. Was als besonders gravierend empfunden wird, ist der Umgang der Behörden mit den entsprechenden Lerninteressenten – die Tatsache, jemand gegenüber zu sitzen, der die Prüfung abnimmt und über das weitere Fortkommen entscheidet.

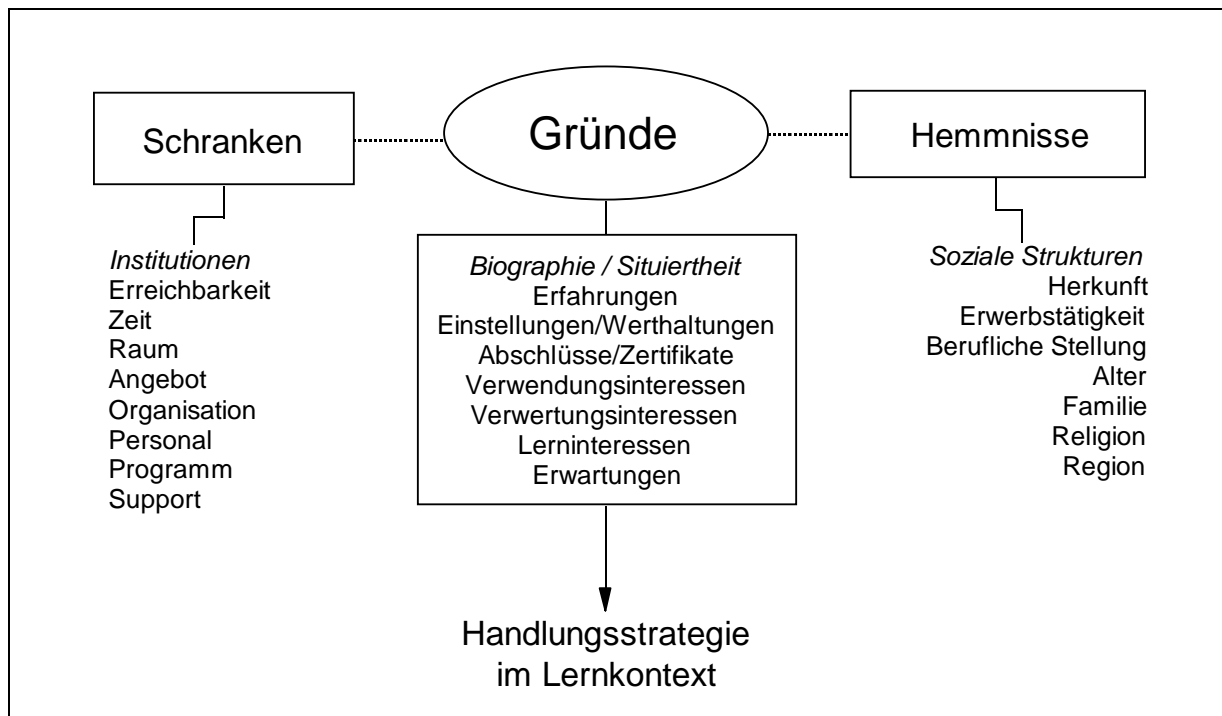
Jochen Huesmann, der mit der Studie bei mir promoviert hat, war vorher selber Mitarbeiter in der Behörde für Schule und zuständig für die externe Schulabschlussprüfung. Nun ist er pensioniert und sein Hauptinteresse galt den Leuten, mit welchen er während seiner Berufskarriere zu tun hatte. Spitz formuliert, versuchte er, seine eigenen Übeltaten aufzuarbeiten. Die Tatsache, dass institutionelle Schranken bestehen, ist auch bei den Autodidakten sehr deutlich geworden und es gibt so etwas wie eine übergreifende Handlungslogik. Zum einen ein stabiles, festes Selbstbild, eine Art Unerschütterlichkeit und zum anderen negative Lernerfahrungen aus früherer Zeit, aber gleichzeitig die Erfahrung, dass man es später doch irgendwie geschafft hat. Der Lernende hat die Erkenntnis, dass man im ersten Anlauf nicht durchgekommen ist, aber wenn er zäh genug ist, kommt er im zweiten Anlauf durch. Entscheidend sind hierbei die hohe Selbstwirksamkeitserwartung und die Diskrepanz zwischen Selbstbild und Fremdbild. Man selbst hat mittlerweile ein positives Selbstbild und erfährt, da man einen bestimmten Abschluss nicht hat, immer wieder Demütigungen. Diese führen in der Folge zu einer Diskrepanz. Und diese Diskrepanz verwandelt dann die Handlungsproblematik in eine Lernproblematik. Es entwickelt sich das Bedürfnis, es den anderen beweisen zu müssen und dann lernen sie tatsächlich.



Das dahinterstehende Grundsatzproblem, ist die Frage des Verhältnisses von Person und Struktur. Wie funktioniert eine Entscheidung, eine Bildungs- oder auch Berufskarriere zu ergreifen? Meistens wird in diesem Zusammenhang zwischen Schranken und Hemmnissen unterschieden, die auf die Gründe einwirken: das, was die Institutionen (Anbieter) machen, stellt die Schranken dar (z. B. Erreichbarkeit, Zeit, Kosten, Raum, Angebot, Organisation von Lehrprogrammen) und auf der anderen Seite stehen die Hemmnisse, die sozialen Strukturen, Herkunft, Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung, Einkommen, Alter, Familie, also die jeweiligen Sozialisationsfaktoren und Gründe. Grafisch wird dieser Zusammenhang häufig so dargestellt, dass im Grunde eine Art Ableitungszusammenhang entsteht. Das ist Unsinn.

Ich will das aber nicht zu stark relativieren, weil wir uns dann alle zurücklehnen könnten und sagen „es kommt doch auf die Leute selbst an“. Selbstverständlich müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, aber diese Rahmenbedingungen bestimmen nur den Spielraum, in dem die

Entscheidung gefällt wird. Die Entscheidung selbst fällt auf dem Hintergrund von Gründen der Individuen selbst. Ist das, was ich mir damit zumute, für mich wichtig?



Diese Frage nach dem Verhältnis von Schranken, Hemmnissen und Gründen ist in einem Projekt über Lernwiderstände (Faulstich/Grell) untersucht worden. Ich denke, es ergibt sich daraus ein guter Zusammenhang auch dafür, wie die Motivation von Quereinsteigern eingeschätzt werden kann. Es kommt sicherlich darauf an, soziale Hemmnisse zu beseitigen und institutionelle Schranken zu öffnen. Aber um dann die Spieler auf das Spielfeld zu bekommen, ist die Perspektive der Lernenden selbst das Entscheidende.

Hierbei spielen dann Rekrutierungs- und Personalpolitik sowie die Bedeutung von Arbeit eine sehr große Rolle. Unsere Untersuchungen ergaben, dass Quereinsteiger in der Regel nicht unmittelbar an karrierebezogenen Vorteilen traditioneller Art wie zum Beispiel Aufstieg und Einkommen interessiert sind. Sie sind vielmehr und vorrangig an Entfaltungsmöglichkeiten für ihre Person interessiert, was sich anhand unseres Materials auch empirisch belegen lässt. Und schließlich lernen Quereinsteiger dann erfolgreich, wenn sie selbst gute Gründe sehen, Lernanstrengungen auf sich zu nehmen. Externe Faktoren, also Hemmnisse und Schranken wirken demnach vermittelt über die Erfahrungen und Erwartungen der Lernenden.

6. Quereinsteiger und die Illusion der Chancengleichheit

Ein weiterer wichtiger Punkt, um den Anteil der Quereinsteiger an weiterführenden Bildungsgängen tatsächlich zu erhöhen, ist, diese Lerninteressen aufzunehmen und lernförderliche Kontexte zu gestalten. Dabei haben die Unternehmen selbst eine besondere Rolle, nämlich das zu schaffen, was Eberhard Ulich, bei dem ich studiert habe, „persönlichkeitsförderliche Arbeitsplätze“ nennt. Es geht darum, Entfaltungsmöglichkeiten in der Arbeit zu schaffen, nicht nur darum, mehr Geld zu bezahlen. Es geht um die Erweiterung der Anforderungen. Dies aufzunehmen und entsprechend die Arbeitsplätze danach zu gestalten, ist ein entscheidender Faktor. Im Bereich der Rekrutierungspolitik heißt das auch, die Rolle der harten, großen Zertifikate zu relativieren und kleinere, weichere Zertifikate wichtiger zu nehmen.

Wenn jemand eingestellt wird, ist immer noch die große Frage: Was hast du vor 20 Jahren mal für einen Abschluss gemacht? Eigentlich ein unsinniges Entscheidungskriterium: Wenn ich nach dem Abschluss, den ich vor 20 Jahren gemacht habe – das war Bauwesen – eingestellt würde: Ich könnte heute keine Garage mehr bauen, ohne dass sie umfällt, aber ein Zertifikat dafür besitze ich.

Zum Schluss muss ich doch noch eine Anmerkung machen, die einen Denkanstoß geben soll. Wenn wir den Säulenwald vielleicht doch ein bisschen bewegen wollen, müssen wir darüber nachdenken, warum er so starr ist. 1964 bei der vorvorletzten Welle dieser Diskussion, gab es eine Untersuchung der französischen Soziologen Bourdieu und Passeron über die „Illusion der Chancengleichheit“. Sie zeigten deutlich, dass Änderungen im Bildungssystem, ohne folgende Änderungen im Beschäftigungssystem, wenig verändern. Oder zumindest fast nichts verändern, zu sagen „nichts verändern“ ist falsch, da der Druck manchmal etwas stärker wird. Aber warum ist das so?

Ulrich Teichler hat 1974 in der *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung* einen Aufsatz über den sozialen Bedarf an Ungleichheit veröffentlicht, der damals stark beachtet wurde und heute immer noch lesenswert ist. Sehr viele Maßnahmen greifen nicht, weil der Bedarf an Ungleichheit nach wie vor besteht. Wenn wir diesen Bedarf an Ungleichheit zumindest etwas auflösen wollen, Bewegung hinein bringen wollen, dann müssen wir versuchen, das, was unter dem Titel „Bildungsgerechtigkeit“ läuft, ernster zu nehmen und nicht nur auf ein Nebengleis abzuschieben.

Fazit:

1. Quereinsteiger sind in der Regel nicht unmittelbar an beruflichen Vorteilen (Aufstieg, Einkommen, Ansehen oder Macht) interessiert, sondern vorrangig an eigenen Entfaltungsmöglichkeiten.
2. Quereinsteiger lernen dann erfolgreich, wenn sie selbst gute Gründe sehen, Lernanstrengungen auf sich zu nehmen. Externe Faktoren (Hemmnisse, Schranken) wirken erst vermittelt über die Erfahrungen und Erwartungen der Lernenden.
3. Um den Anteil der Quereinsteiger in weiterführenden Bildungswegen zu erhöhen, kommt es darauf an, die Lerninteressen aufzunehmen und institutionell und politisch lernförderliche Kontexte zu gestalten. Daraus resultiert eine besondere Rolle der Unternehmen bei ihrer Rekrutierungspolitik.