

Berichte

DGWF-Jahrestagung 2010 – Wissenschaftliche Weiterbildung rückt vom Rand ins Zentrum der Hochschulen

Die wissenschaftliche Weiterbildung rückt immer weiter in das strategische Zentrum der Hochschulen. Diejenigen Hochschulen, die nicht auf gesellschaftlichen Bedarfe (z. B. Ingenieurmangel), die demografische Entwicklung und die Auflösung der Normalbiografien reagieren, werden am Ende dieses Jahrzehnts erhebliche Probleme haben. Oder positiv formuliert: die Zukunft der Hochschulen ist ohne das Thema Weiterbildung nicht zu machen.

Das ist der Tenor, der aus den Grußworten der Redner anlässlich der Eröffnung der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium zu vernehmen ist. Prof. Dr. Josef Eckstein, Präsident der Hochschule Regensburg (HS.R.), begrüßte die Gäste in seinem Haus. Rund 200 Vertreter von Hochschulen aus ganz Deutschland haben an der Tagung von 15. bis 17. September 2010 an der HS.R. teilgenommen. Neben dem Vorsitzenden der DGWF sprach zu Beginn der Tagung Ministerialdirigent Prof. Dr. Wolfgang Zeitler vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, in Vertretung des Ministers Wolfgang Heubisch.

Zum ersten Mal seit ihrer Gründung hat die DGWF eine Hochschule für angewandte Wissenschaften für ihre Jahrestagung gewählt. Die Begründung dafür liegt nicht nur in der hohen Präsenz der Fachhochschulen in der DWGF (45 Prozent der institutionellen Mitglieder

sind Fachhochschulen), sondern gerade auch im Engagement dieser Hochschulen für Durchlässigkeit, berufsbegleitendes Studieren und employability – verstanden als berufliche Handlungskompetenz. „Diese Tagung ist wichtig“, sagte Prof. Dr. Eckstein: „Die Ergebnisse sind ein Stück Weiterbildung für uns.“

In seiner Rede betonte Dr. Zeitler vom Wissenschaftsministerium die Bedeutung der persönlichkeitsbildenden Elemente in der akademischen Bildung nicht zu vernachlässigen. Er berichtete außerdem davon, dass Bayern neue Wege in der Weiterbildung eröffnen wollte und kam dabei auf die bereits eingeleitete Hochschulrechtsnovelle zu sprechen. So soll mittels einer Modulstruktur eine Weiterbildung in unterschiedlichen Lebensphasen möglich sein. Dr. Zeitler ist sich sicher: „Die Weiterbildung wird die Hochschulen prägen.“

Beim anschließenden „Speed Dating“ tauschten sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu konkreten Fragestellungen zur Weiterbildung aus. In moderierten Arbeitsgruppen setzten sie sich im Laufe der zwei Tage intensiver mit Fragen nach der Durchlässigkeit, nach neuen Ansätzen für die Studienorganisation und wie sich neue Zielgruppen gewinnen lassen, auseinander. Neben zahlreichen Arbeitsgruppen gab es drei Hauptreden:

1. Prof. Dr.-Ing. Helmut Hoyer (Rektor der FernUniversität Hagen) referierte zum Thema „Hochschulen und Weiterbildung im Kontext des Bologna-Prozesses und des lebenslangen Lernens“.
2. Die zweite Hauptrede von Dr. Walburga Katharina Freitag (HIS Hochschul-Informations-System GmbH, Hannover) hatte den Titel „Lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Studieren als strategische Herausforderung der Hochschulen“.

3. Zum Abschluss gab es von Prof. Dr. Peter Faulstich (Universität Hamburg) auch maritime Bilder zur Zukunft der wissenschaftlichen Weiterbildung „Von der Peripherie ins Zentrum? Der Kurs wissenschaftlicher Weiterbildung in stürmischer See“.

Die DGWF verfolgt das Ziel der Förderung, Koordinierung und Repräsentation der von den Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Hochschulverbünden) getragenen Weiterbildung und des Fernstudiums. Dazu gehört in den letzten Jahren zunehmend auch das Konzept der Offenen Hochschule in Kooperation mit den örtlichen (Aus-) Ausbildungspartnern und insbesondere mit Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Martin Beyersdorf

Enno Knobel als Verbandsdirektor des Hessischen Volkshochschulverbandes verabschiedet

Nach fast zwanzig Jahren seiner Tätigkeit als Direktor eines der aktivsten Volkshochschulverbände in den Bundesländern wurde Enno Knobel verabschiedet. Er hat seine gesamte Berufslaufbahn den Volkshochschulen gewidmet.

Dr. Enno Knobel, geb. 12.07.1945, begann schon während seines Studiums der Geschichte und Politischen Wissenschaften 1970-1974 und vor seiner Promotion zum Dr. phil. und dem 1. Staatsexamen an der J. W. Goethe-Universität Frankfurt am Main als Kursleiter für Politische Bildung an der vhs Frankfurt. Am 1.7.1974 übernahm er eine hauptberufliche Tätigkeit an der vhs Frankfurt in folgenden Funktionen: 1974-1976 Fachbereichsleiter Allgemeine Bildung; 1976 Kooptiertes Mitglied der vhs-Leitung; 1977-1980 Kommissarischer Leiter des

Amtes für Volksbildung/Volkshochschule; 1980-1992 Leiter der Pädagogischen Abteilung (Pädagogischer Leiter) und Stellvertretender vhs-Leiter.

Seit 1.9.1992 war er dann Verbandsdirektor des Hessischen Volkshochschulverbands (bis 31.07.2010). In dieser Zeit hat er die Herausgabe der Hessischen Blätter für Volksbildung hartnäckig unterstützt. Trotz aller Haushaltskürzungen hat er sich immer wieder dafür eingesetzt, dass diese Zeitschrift, die zu den wichtigsten Publikationsorganen der Erwachsenenbildung gehört erhalten bleibt. Das besondere Profil der Zeitschrift, die sich dafür einsetzt, dass der Dialog zwischen Profession und Disziplin der Erwachsenenbildung erweitert wird und wissenschaftliche Forschung und Vermittlung sich gegenseitig anregen, war und ist Enno Knobel wichtig. Insofern entwickelte er kreative Ideen zur Erschließung zusätzlicher Ressourcen und hat dem viel Zeit geopfert. Die Redaktion der hbv hatte in ihm einen hartnäckigen und verlässlichen Unterstützer. Dafür unser Dank.

Sein über die Grenzen der Verbandsarbeit hinausgehende Engagement zeigte er auch bei der Mitarbeit in Gremien der Erwachsenenbildung; im Vorstand des Hessischen Volkshochschulverbands 1985 bis März 1992; als Vertreter des hhv im Landeskuratorium für Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung und Lebensbegleitenden Lernens 1987 bis 1992 und 1994 bis 2010 (teilw. als Vertreter des Verbandsvorsitzenden; in dieser Funktion auch Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand dieses Gremiums).

Daneben war er aktiv im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben 1987 bis 1992, der Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung im Justizvollzug (LAG Justiz) – teilweise als Vorsitzender 1973 bis 2010, sowie im Kuratorium hhv/Fachhoch-

schule Gießen-Friedberg 1993 bis 2010. Bundesweit hat Enno Knobel sich im Organisations- und Finanzausschuss des Deutschen Volkshochschul-Verband (1992 bis 2010) maßgeblich beteiligt.

Wir hoffen darauf, von Enno Knobel auch weiter unterstützt zu werden und sind sicher mit dem Nachfolger und neuen Verbandsdirektor Bernhard S. T. Wolf, der am 6.8.2010 ins Amt eingeführt worden ist und den wir dazu herzlich beglückwünschen, ein ebenso gutes und fruchtbare Verhältnis zu entwickeln.

Peter Faulstich

**„Steuerung – Regulation – Gestaltung. Governance-Prozesse in der Erwachsenenbildung zwischen Struktur und Handlung“
Jahrestagung Sektion Erwachsenenbildung
der DGfE**

Die Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) fand vom 23. bis 25.9.2010 an der Technischen Universität Chemnitz statt.

Vom 23.-25. September richtete die Professur für Erwachsenenbildung und Weiterbildung (Prof. Sabine Schmidt-Lauff) der Technischen Universität Chemnitz die diesjährige Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) aus. Mehr als 150 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Erwachsenenbildung und Weiterbildung aus Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutierten drei Tage lang Fragen der Steuerung, der Regulation und der Gestaltung von Erwachsenenbildung und Weiterbildung.

Eine konzeptionelle Grundidee bestand in der Umsetzung einer neu gestalteten Verlaufsstruktur. Sie ermöglichte nicht nur die bewährte Form einer inhaltlich parallelen Auseinandersetzung

mit der Thematik in vier verschiedenen Arbeitsgruppen (Politik, Organisationen, Bildungs-/Vermittlungsprozesse, Untersuchungsverfahren), sondern sollte durch ein freies Zeitfenster für die Posterpräsentationen, einen weiteren Hauptvortrag am zweiten Tag und eine Podiumsdiskussion zum Abschluss auch die innerdisziplinäre Reflexion über Perspektivverknüpfungen wieder stärken. Gerahmt durch ein umfangreiches Kulturprogramm (Kulturkaufhaus „Tietz“ mit seinem „steinernen Wald“, Naturkundemuseum und der örtlichen VHS, wie drei weiteren Stationen Chemnitzer Stadt- und Kulturgeschichte: Karl-Marx-Büste, den Kunstsammlungen und an dem für die Industrie- und Gründerzeit bedeutsamen Stadtviertel Chemnitz-Kaßberg). Bisherige Rückmeldungen zeigen, dass dieses Konzept offenbar Anklang gefunden hat. Insgesamt war auch der zukünftige und aktuelle wissenschaftliche Nachwuchs auf der Tagung wieder stark vertreten und präsentierte sich neben den Arbeitsgruppen insbesondere im Rahmen der erneut durchgeführten Posterpräsentationen.

Inhaltlich konzentrierte sich die Jahrestagung auf die Frage, welche Steuerungs-, Regulations- und Gestaltungsaktivitäten in der Erwachsenenbildung derzeit beobachtbar sind und wie diese empirisch und theoretisch untersucht werden. Unter dem Titel „Governance-Prozesse in der Erwachsenenbildung zwischen Struktur und Handlung“ fokussierte die Tagung auch theoretische, empirische und methodische Herausforderungen, die sich für die Erwachsenenbildungswissenschaft insbesondere aus den aktuellen nationalen und internationalen Bildungsreformen und Gesellschaftsveränderungen ergeben. Sie beschäftigte sich mit Fragen danach, wie das Lernen Erwachsener mit neuen Lernarrangements gesteuert wird, ob die

Bildungsinteressen dazu korrespondieren und welche Auswirkungen auf die Professionalisierung der erwachsenenpädagogischen Akteure zu erkennen bzw. durch diese zu gestalten sind. Hinsichtlich der Rahmen-, Struktur- und Prozessbedingungen der Weiterbildung wurden auch Menschen- und Gesellschaftsbilder sowie institutionelle Bedingungen für die wissenschaftstheoretische und methodische Verortungen des Fachgebietes reflektiert. Konkret standen folgende Fragestellungen im Mittelpunkt der Diskussion:

- Was wird als Gegenstand von Steuerungs- und Gestaltungsprozessen konzipiert?
- Welche Konzeptionen und Ziele werden mit unterschiedlichen Steuerungsmodellen verfolgt? Wie und in welche Richtung wird gesteuert bzw. gestaltet?
- Welche Einflussmöglichkeiten werden den Akteuren in den Bildungsinstitutionen von ihnen selbst und von außen zugeschrieben?
- Mit welchen Steuerungsmodellen wird gearbeitet, wie werden diese begründet oder legitimiert?
- Wie reflektiert die Erwachsenenbildungswissenschaft Steuerung?

Dabei startete die Tagung mit Ausführungen von Prof. Thomas Brüsemeister (Universität Gießen) zu „Educational Governance“ und ihren „Perspektiven für die empirische Bildungsforschung“. Modellhaft legte Brüsemeister dar, in welchen Modi und unter welchen Begründungslagen Akteure wie Politik und Zivilgesellschaft auf die Weiterbildung einwirken und Programmplanung beeinflussen. Besonders interessant war hierbei sein interdisziplinär, (bildungs-)soziologischer Blick und daraus folgende theoretische und methodische Ansätze für eine empirische Analyse des Feldes.

Anders als in den Vorjahren, fand am zweiten Tag neben den Arbeitsgruppen mit insgesamt 21 Referent/Innen ein weiterer Plenumsvortrag zur innerdisziplinären erwachsenenpädagogischen Perspektive statt. Prof. Josef Schrader (Universität Tübingen) legte den Fokus auf die wissenschaftstheoretische und fachdisziplinäre Schärfung des Begriffes der Steuerung und auf sich daraus ableitbare Forschungsfragen und zukünftige Forschungsaufgaben. Er kennzeichnete Steuerung und Gestaltung sowie Planung als alternative Kategorien zur Beschreibung der Genese von Weiterbildungskulturen, wobei Anregungen aus der Systemtheorie, dem Neo-Institutionalismus und anderen Organisationstheorien gewonnen wurden. Vor diesem Hintergrund lassen sich dann Modellannahmen über Gestaltung und Steuerung in Organisationen und im Mehrebenensystem der EB/WB ableiten. In diesem Sinne sind die Themen der Steuerung, Gestaltung etc. bereits in vielen empirischen Studien behandelt, ohne theoretisch in diese Richtungen zu operieren.

Ein weiteres neues Element am Ende der Tagung war die Podiumsdiskussion Prof. Peter Faulstich (Universität Hamburg), Prof. Elke Gruber (Universität Klagenfurt, Österreich), Prof. Ortfried Schäßfter (Humboldt-Universität zu Berlin); moderiert von Prof. Joachim Ludwig (Universität Potsdam). Unter dem Titel „Steuerung und Gestaltung durch Wissenschaft? – Welche normativen Implikationen im Zugang auf Steuerung muss sich Erwachsenenbildungswissenschaft erlauben?“ fand die Tagung einen runden Abschluss. Es wurden spannende und auch kontroverse Aspekte zu Steuerungsimpulsen anhand wissenschaftsinterner Fragestellungen diskutiert, wie z. B. nach der Gegenstandskonstitution durch Wissenschaft, der Gewachsenheit und Ausprägung spezifischer Steue-

rungsmodelle und dem Wandel durch gesellschaftlich formulierte Steuerungsvorstellungen/-bedarfe. Der Aspekt einer kritischen Betrachtung der Interessenkonstellierungen spielte dabei ebenso eine Rolle, wie der der institutionellen Verfasstheit und Reaktionen aus der erwachsenenpädagogischen Disziplin heraus. Ein Blick in das Nachbarland Österreich ermöglichte einen knappen „internationalen Vergleich“ zur Umsetzung dieser Fragen durch die Erziehungswissenschaft im universitären Zusammenhang.

Es hat sich gezeigt, dass Steuerung insgesamt in der Erwachsenenbildung breit verstanden wird, als ein weites Spektrum der Beeinflussung und Koordination sozialer Handlungen und Prozesse auf unterschiedlichsten Ebenen (Politik, Institution, Organisation/Instrumentarien, Individuum). Mit diesem Verständnis – und besonders unter dem Aspekt der neuen Leitfigur des „Governance“ gerät eine Vielzahl von Steuerungsaktivitäten in den Blick, die das Weiterbildungssystem insgesamt, die agierenden Organisationen, verschiedene Akteurskonstellationen (Netzwerke) und auch die Nachfrage – sowie Lehr/Lernprozesse selbst – umfassen.

In der sich – wie in jedem Jahr – an die Tagung anschließenden Mitgliederversammlung wurde der neue Vorstand der Sektion Erwachsenenbildung gewählt:

Prof. Sabine Schmidt-Lauff – Vorsitzende (TU Chemnitz; Arbeitsschwerpunkte: Zeitfragen und Temporalität in der Erwachsenenbildung, Professionalisierung und Professionalität, berufliche und betriebliche Weiterbildung, europäische Perspektiven des Lebenslangen Lernens).

Prof. Christiane Hof (ab Wintersemester 2010 Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Arbeitsschwerpunkte:

qualitative Bildungs- und Biographieforschung, Lernweltforschung, Lebenslanges Lernen, Gender).

Prof. Heide von Felden – Kassenwartin (Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Arbeitsschwerpunkte: qualitative Bildungs- und Biographieforschung, Lernweltforschung, Lebenslanges Lernen, Gender).

*Sabine Schmidt-Lauff,
Marion Fleige*

Interkulturelles Lernen in der politischen Bildung – Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten legt Bericht über sein Communis-Projekt vor

Drei Jahre lang lief unter dem Label „Communis – gemeinsam lernen in der politischen Bildung“ ein Projekt, das der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aufgelegten Programms „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ realisierte. Der gerade dazu veröffentlichte Bericht zeigt an Beispielen aus der Projektarbeit, wie die daran beteiligten neun Bildungseinrichtungen junge Menschen unterschiedlicher nationaler und sozialer Herkunft zu gemeinsamem Lernen zusammenführten. In der Kooperation mit Schulen wurden nicht nur unterschiedliche didaktische Konzepte interkulturellen Lernens entwickelt und umgesetzt, sondern auch Möglichkeiten zur interkulturellen Fortbildung der schulischen Lehrkräfte angeboten.

Der Bericht beschreibt Ziele, Struktur, Organisation und Ergebnisse des Verbandsprojekts, in dessen Laufzeit rund 200 Seminare und Workshops für Jugendliche und Lehrkräfte an verschiedenen Orten stattfanden. Im Mittelpunkt stehen Beispiele aus der Projektarbeit, die zeigen, wie vielfältig auch die Ansätze der Praxis außerschulischer politischer

Bildung sind: In Essen produzierten die SchülerInnen gemeinsam von öffentlichen Auftritten begleitete Hörfunkbeiträge zu eigenen Geschichten und zur Geschichte der Juden in ihrer Stadt; in Vlotho an der Weser fanden Kurse zur Leitung interreligiöser und interkultureller Jugendgruppen in Kooperation mit Migrantenorganisationen statt; im Thüringer Wald drehten Kinder einen Film zum Thema „Frisch angekommen in Deutschland“; im ostfriesischen Aurich nahmen Lehrkräfte an einem Diversity-Training zu Chancen und Herausforderungen interkulturellen Zusammenlebens teil; eine Neuköllner Gesamtschulklasse produzierte ein Theaterstück und eine Radiosendung zu Jugendkulturen; Zivilcourage war das Thema eines Videoseminars in Bielefeld; in Welper im Ruhrgebiet ging es um den Umgang mit Konflikten und Teambildung, in Bad Segeberg um die Themen „Sexualität“ und „Jugend & Kultur“; ein Seminar- und Ausstellungsprojekt zu Geschlechterrollen wurde in Bremen realisiert.

Die Erfahrungen aus der Projektarbeit wurden in verschiedenen Begleitveranstaltungen präsentiert und ausgewertet.

Der Bericht umfasst 45 Seiten und ist zu beziehen über die Geschäftsstelle des AdB, Ansprechpartner: Boris Brokmeier; er steht außerdem als Download auf www.adb.de zur Verfügung.

Quelle: Pressemeldung Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten, 4. Oktober 2010

90 Prozent der Deutschen wollen mehr Qualifizierung gegen Fachkräftemangel

Eine überwältigende Mehrheit der Deutschen – 90 Prozent – hält die Qualifizierung der Beschäftigten in Deutschland für das beste Mittel, um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen. Das ergab eine vom Meinungsinstitut forsa aus An-

lass des 3. Deutschen Weiterbildungstages durchgeführte repräsentative Umfrage unter 1.005 Befragten im Alter von 18 bis 65 Jahren, die die Veranstalter des Weiterbildungstages in Berlin vorstellten. Dabei sprechen sich Ältere (97 Prozent!) häufiger als Jüngere (84 Prozent) dafür aus. Mit großem Abstand wird die „Integration von Unqualifizierten ohne Abschluss in den Arbeitsmarkt“ als Lösung des Fachkräftemangel-Problems genannt (55 Prozent), gefolgt von dem Wunsch nach einer „begrenzten Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland“ (37 Prozent) und – weit abgeschlagen – der Auslagerung von bestimmten Aufgaben in andere Länder (8 Prozent). 18- bis 29-Jährige befürworten eine „begrenzte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland“ dabei weniger (31 Prozent) als Ältere (42 Prozent der 30- bis 44-Jährigen bzw. 36 Prozent der 45- bis 59-Jährigen). Selbstständige befürworten die Zuwanderung von Fachkräften mehr (49 Prozent) als Angehörige anderer Berufsgruppen.

Ebenso deutlich pro Weiterbildung und Umschulung sprachen sich die Deutschen auf die Frage nach den geeigneten Maßnahmen aus, um Menschen nach längerer Arbeitslosigkeit wieder in den Beruf zu bringen. 82 Prozent der Befragten nannten „Weiterbildung im erlernten Beruf“ und 71 Prozent „Umschulung in einen anderen Beruf“. Ein „unbezahltes Praktikum“ halten 51 Prozent der Befragten für geeignet, Maßnahmen wie die „Kürzung staatlicher Unterstützung“ oder die „Ein-Euro-Jobs“ hält nur eine Minderheit von 27 bzw. 22 Prozent der Befragten für geeignet.

Trendthema gesundheitliche Bildung
Ein überraschendes Ergebnis erbrachte die Frage, welche Themen die Menschen für eine Fortbildung am meisten interessieren. 61 Prozent der Befragten – Arbei-

ter häufiger (65 Prozent) als Angestellte (60 Prozent) oder Beamte (57 Prozent) – gaben an, sich besonders für den Themenbereich gesundheitliche Bildung, also Wissen über gesunde Ernährung, Stressabbau etc. zu interessieren.

Das Interesse an diesem Thema wurde nur vom Bereich „fachspezifisches Wissen und Können im Berufsfeld“ übertroffen, der von 73 Prozent der Befragten, insbesondere den 30- bis 44-Jährigen, genannt wurde. Weitere Interessengebiete sind „Kompetenzen im Bereich Mitarbeiterführung etc.“ (53 Prozent), „Sprachen“ (52 Prozent), „interkulturelle Bildung“ (47 Prozent), „politische Bildung“ (41 Prozent) und „Kreativtechniken“ (20 Prozent). Das Thema politische Bildung wird vor allem von Jüngeren bevorzugt (46 Prozent).

Interesse groß – Beteiligung gering
 Trotz erklärten Interesses an Weiterbildung und obwohl 82 Prozent der Befragten den „regelmäßigen Besuch von Fortbildungsseminaren“ für ihr berufliches Fortkommen am wichtigsten halten, haben nach eigenen Angaben nur 41 Prozent in den letzten zwei Jahren eine Fort- oder Weiterbildung besucht. Fast 60 Prozent der Befragten haben dies nicht getan. Beamte haben in den letzten zwei Jahren am häufigsten Fortbildungen besucht (52 Prozent), Arbeiter am wenigsten häufig (39 Prozent). Diese Diskrepanz zwischen theoretisch erklärter Notwendigkeit von Weiterbildung und gleichzeitig geringerer Beteiligung war nicht zuletzt Anlass für den Deutschen Weiterbildungstag.

Rekordbeteiligung beim Deutschen Weiterbildungstag: 700 Veranstaltungen und 100.000 Besucher

Der Deutsche Weiterbildungstag 2010 war der dritte seiner Art. Er soll angesichts anhaltenden Fachkräftemangels

und nach wie vor unzureichender Investitionen in Fort- und Weiterbildung (s. jüngster OECD-Bericht) auf die wachsende Bedeutung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung für die Gesellschaft, den Wirtschaftsstandort Deutschland und den Einzelnen aufmerksam machen. Der 3. Deutsche Weiterbildungstag am 24.09.2010 kann die Rekordbeteiligung von bundesweit 700 Veranstaltungen vermelden. Rund 100.000 Beteiligte waren an diesem Tag für mehr Investitionen in Bildung und Weiterbildung. Bundespräsident Christian Wulff ist Schirmherr. Der zentrale Auftakt zum Weiterbildungstag 2010 fand im Bundestag statt. Getragen und finanziert wird der Deutsche Weiterbildungstag von 16 Verbänden, Institutionen und Unternehmen der Weiterbildungsbranche und vielen Unterstützern. Er wurde im Jahr 2007 vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) und dem Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) initiiert.

Quelle: Pressemitteilung des Deutschen Weiterbildungstags vom 24.09.2010

Kein Mindestlohn für die Beschäftigten der Weiterbildungsbranche

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) lehnt einen Mindestlohn für die etwa 23 000 Beschäftigten der beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen ab.

Für die etwa 23.000 Beschäftigten der beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen wird es keinen Mindestlohn geben. Das Bundesarbeitsministerium unter Ressortchefin Ursula von der Leyen (CDU) lehnte es nun ab, einen von den Gewerkschaften und Arbeitgebern vereinbarten Mindestlohn tarifvertrag für die gesamte Branche für allgemeinverbindlich zu erklären. Der

Antrag werde „mangels Vorliegens eines öffentlichen Interesses“ abgelehnt, hieß es in dem Ablehnungsschreiben des Ministeriums.

Die SPD-Arbeitsmarktexpertin Anette Kramme sagte, die Weiterbildung bleibe damit „ein Paradies für unseriöse Anbieter“. Auch die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erklärte, die „Schraube des Lohndumpings“ werde sich damit weiterdrehen. Dies gehe zulasten der Beschäftigten und der Teilnehmer der Weiterbildungsangebote. IG Metall Bildungsexperte Klaus Heimann erklärte: „Die Entscheidung des Arbeitsministeriums ist ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten im Weiterbildungssektor und völlig unakzeptabel“.

Auch die Arbeitgeberseite reagierte entsprechend auf die Entscheidung. Der Sprecher der BBB-Zweckgemeinschaft, Wolfgang Gelhard, erklärte: „Das Bemühen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesem durchaus schwierigen Feld – vor allem in der beruflichen Bildung für junge Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen – einen gerechten Lohn zu garantieren, ist somit gescheitert, weil das marktradikale Verhalten der Auftraggeber die Preisspirale weiter nach unten drehen wird.“

Betroffen sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Branche. Dabei handelt es sich beispielsweise um Lehrer oder Handwerksmeister, die Arbeitslose und Jugendliche unterrichten. Verdi, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sowie der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung hatten sich im vorigen Jahr auf Mindestlöhne verständigt. Diese sahen für pädagogisch tätige Beschäftigte Stundenlöhne von 12,28 Euro im Westen (10,93 Euro Ost) und für Verwaltungsmitarbeiter 10,71 Euro im Westen (9,53 Euro Ost) vor. Nach einer Allgemeinverbindlicherklärung hätten auch tarifungebundene Arbeitgeber

der Branche diese Mindestlöhne zahlen müssen. Die Voraussetzungen für einen branchenweiten Mindestlohn hatte die große Koalition Anfang 2009 geschaffen. Damals war die Branche in das Entsendegesetz aufgenommen worden.

Das Nein der Regierung zum Mindestlohn in der Weiterbildung ist nach Einschätzung der Tarifparteien völlig unnötig. Es gab keinerlei Widerstand gegen diesen Tarifvertrag, und es gibt keinen konkurrierenden Tarifvertrag. Sogar die Bundesagentur für Arbeit hat bereits mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gerechnet und ihre Ausschreibungsbedingungen entsprechend angepasst.

Zur Ablehnung des Antrags auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags vom 12. Mai 2009 in der Branche Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III durch die Bundesregierung erklärt Wolfgang Gelhard: „Mit Unverständnis und Verärgerung mussten die in der Zweckgemeinschaft zusammengeschlossenen Bildungsträger die Entscheidung der Bundesregierung zur Kenntnis nehmen, den noch zu Zeiten der großen Koalition eingebrachten Tarifvertrag nicht als allgemeinverbindlich für die Weiterbildungsbranche zu erklären.“

Der Tarifvertrag wurde mit den Gewerkschaften ver.di und GEW ausgehandelt und galt einvernehmlich als Richtschnur für eine Mindestbezahlung in der Weiterbildungsbranche. Zu keiner Zeit gab es Widerstand gegen diesen Tarifvertrag.

Gerade in den letzten Monaten erhöhte sich die Akzeptanz des Tarifvertrages. Die Zweckgemeinschaft konnte in der Folge neue Mitglieder begrüßen, die ausdrücklich für die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages eintraten. Auch die aktuellen Gespräche mit Bildungs- und Sozialpolitikern ließen auf ein Überdenken der Situation hoffen.

Um so schmerzlicher ist es, dass wir nun, verursacht durch das Handeln der Bundesregierung, den in der Zweckgemeinschaft zusammengeschlossenen Bildungsträgern mitteilen müssen, dass es zu keinem Mindestlohn in der Branche kommen wird. Das Bemühen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesem durchaus schwierigen Feld – vor allem in der beruflichen Bildung für junge Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen – eine gerechten Lohn zu garantieren ist somit gescheitert, weil das marktradikale Verhalten der Auftraggeber die Preisspirale weiter nach unten drehen wird.

Schon jetzt sind Entlohnungen für Ausbilder, Meister, Stütz- und Förderlehrer und Sozialarbeiter in Höhe von 1.500,- € Brutto keine Seltenheit.

Auskömmliche Löhne garantieren auch die Qualität der Leistungen und Produkte; diese Erkenntnis gilt für alle Branchen. Fatalerweise scheint dieses Prinzip für die Weiterbildungsbranche nicht zu gelten. Der Bildungsstandort Deutschland wird die Frage beantworten müssen: Wie viel ist mir künftig die Weiterbildung – vor allem von Personengruppen am Rande unserer Gesellschaft – wert?

Paderborn/Berlin, den 08. Oktober 2010

Quelle: www.bildungsverband.info/stellungnahme_zweckgemeinschaft.pdf

Spielräume des Haushalts der „Bundesagentur für Arbeit“ für die Weiterbildung nutzen.

Zur Stellungnahme des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung BBB (Bildungsverband)

Der Herbstaufschwung der Wirtschaft hat die offiziell registrierte Erwerbslosigkeit bei gleichzeitigem Anstieg der Teilzeitarbeit – als paradocher Form der Arbeitszeitverkürzung – und der Leih-

arbeit im Oktober 2010 unter die Drei-Millionen-Marke fallen lassen: In Deutschland waren rund 2,945 Millionen Menschen ohne Erwerbsarbeit.

Zuletzt war diese für das Investitions- und Konsumverhalten klimatisch wichtige Schwelle vor zwei Jahren unterschritten worden, davor zuletzt im Jahr 1992 während des Nachwende-Booms. Die offiziellen Zahlen gab die Bundesagentur für Arbeit (BA) bekannt. „Die Arbeitslosigkeit sinkt, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Erwerbstätigkeit wachsen weiter kräftig und die Nachfrage nach Arbeitskräften ist hoch.“

Die offizielle Arbeitslosenquote sank im Oktober 2010 auf 7,0 Prozent – eine Zahl durch man mittlerweile schon als Entlastung einschätzt, obwohl sie nach wie vor einen Umfang der Erwerbslosigkeit belegt, die man lange Zeit für undenkbar hoch ansah.

Börsenkrach und Bankenzusammenbrüche erschütterten die Weltwirtschaft im Herbst 2008. Danach kam es in fast allen Ländern der Welt zu einem Absturz von Investitionen, Produktion und Umsatz. Durch staatlich Konjunkturprogramme in Milliardenhöhe konnte dem Rückgang privater Nachfrage entgegengewirkt werden und auf diese Weise konnte der Wirtschaftsabschwung im Frühsommer 2009 eingedämmt werden. Banken und Versicherungen konnten ihre Bilanzen dank staatlicher Subventionen und Bürgschaften sanieren. Zentralbankkredite zum Nullzinssatz verhinderten ein Austrocknen gesamtwirtschaftlicher Kreditflüsse. Die schnellen und massiven Staatseingriffe konnten die Unternehmensverluste im Krisenjahr 2009 begrenzen. Manche Firmen, insbesondere in der Finanzbranche, wurden sogar in die Gewinnzone zurückgeführt.

Ob die mit der Finanzkrise begonnene Systemkrise tatsächlich überwunden

ist, wird sich erst noch zeigen. Die Fortdauer der Krise in den USA stimmt skeptisch für die weitere Entwicklung der Weltwirtschaft. Zwar reden viele wieder von Aufschwung, doch kann sich diese Einschätzung als falsch erweisen. Damit Lehren aus der Weltwirtschaftskrise gezogen werden können, müssen deren nach wie vor unbewältigten Ursachen benannt werden: Jahrzehntelange Umverteilung von unten nach oben, wachsende Einkommens- und Vermögenskonzentration, massive Binnenmarktschwäche und globale Ungleichgewichte.

Relativ gesehen sind die Perspektiven für Deutschland im internationalen Vergleich nicht schlecht: Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg prognostiziert, dass im Jahr 2011 mit weniger als drei Millionen arbeitslosen Menschen zu rechnen sei; voraussichtlich würden im Jahresdurchschnitt 2,96 Millionen Menschen auf Arbeitsuche sein, wenn die Exportnachfrage bleibt und der Binnenkonsum zunimmt. Das wäre der niedrigste Wert seit 1992: 40,63 Millionen Menschen werden dann in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nachgehen, so viel wie nie zuvor. Durch Teilzeitarbeit wurde das Arbeitsvolumen auf mehr Schultern verteilt. Allerdings erfolgte diese Streuung durch gleichzeitigen Anstieg der Zahl der „working poor“, also von Erwerbstägigen, deren Erwerbseinkommen nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu sichern.

Nichtsdestoweniger wurde durch diese ambivalente Entwicklung der Haushalt der BA entlastet. „Diese positive Entwicklung eröffnet der Bundesagentur für Arbeit unerwartet große finanzielle Spielräume“, kommentierte der stellvertretende BBB-Vorsitzende Rudolf Helfrich diese Zahlen. Jetzt komme es darauf an, dass diese Spielräume richtig genutzt werden. Zu befürchten ist aber,

dass der Ruf nach Beitragssenkung besonders auf Unternehmerseite wieder lauter wird.

Nach Einschätzung vieler Arbeitsmarktexperten könnte der wirtschaftliche Aufschwung in erster Linie durch einen gebremst werden: den Fachkräftemangel. Viele Unternehmen finden bereits heute auf dem Arbeitsmarkt nicht die qualifizierten Arbeiter, um ihre Aufträge abarbeiten zu können. Fast drei Viertel der deutschen Firmen klagen laut einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages heute schon über Fachkräftemangel. Der Mangel aber kann nicht durch Zuwanderung allein behoben werden, auch darüber sind sich viele Experten einig, denn Zuwanderung kann quantitativ nie die gleiche Bedeutung haben wie die Anstrengungen zur Erschließung des inländischen Potentials.

Weiterhelfen kann sicherlich das geplante Gesetz zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse wie auch verbesserte Zuwanderungsregelungen. Aber das Hauptpotential für zukünftige Fachkräfte leben bereits im eigenen Land. „Das heißt, die BA muss jetzt ihre finanziellen Spielräume nutzen und massiv in Qualifizierungen ihrer eigenen Klientel investieren“, fordert Helfrich.

So sehen das auch die meisten Deutschen. Das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage, die im Zusammenhang mit dem 3. Deutschen Weiterbildungstag 2010 von forsa durchgeführt wurde, ergab, dass eine überwältigende Mehrheit der Deutschen, nämlich 90 Prozent, die Qualifizierung der Beschäftigten für das beste Mittel hält, um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen. Ebenso deutlich pro Weiterbildung und Umschulung sprachen sich die Deutschen zu der Frage nach den am besten geeigneten Maßnahmen aus, um Menschen nach längerer Arbeitslosigkeit wieder in den Beruf zu bringen.

Entwicklung bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung

Trotzdem sind die Anstrengungen der BA für die berufliche Weiterbildung eher zurückhaltend. Besonders die Bemühungen um Langzeitarbeitslose sind unzureichend. Die Kombination von Fachkräftemangel und Langzeiterwerbslosigkeit ist paradox. Dies belegen die Septemberzahlen 2010. Der aktuelle Bestand an Teilnehmenden in Qualifizierungen nach SGB III und SGB II stieg zwar im September 2010 leicht auf insgesamt 212.322 nachdem er im August bei 183.454 gelegen hatte. Diese Weiterbildungsteilnehmer werden in der Erwerbslosenstatistik nicht aufgeführt.

Wichtig für die Entwicklung der Erwerbslosenzahlen und der Teilnahmezahl an Weiterbildung im Jahresdurchschnitt sind jeweils März und September, weil hier saisonale Schwankungen nicht so stark durchschlagen wie in anderen Monaten. Neueintritte in Qualifizierungsmaßnahmen der BA erreichten im September 51.329, mehr als 20.000 Personen weniger als in 2009.

pf

Quelle: Statistiken der BA; Pressemitteilung des BBB Berlin/Hamburg, 28.10.2010

Unternehmensinvestitionen in Weiterbildung nehmen 2011 wieder zu

Die anziehende Konjunktur lässt erwarten, dass wieder verstärkt in die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten investiert wird. Doch wie entwickeln sich die Weiterbildungsbudgets in den Unternehmen tatsächlich? Welche Themen und Formate werden die Weiterbildung 2011 bestimmen? Diesen Fragen ist die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) im Oktober 2010 mit einer Kurzumfrage unter ihren Mitgliedsunternehmen nachgegangen. An

der Online-Befragung beteiligten sich 94 Personalmanager.

Obwohl das Weiterbildungsbudget in beinahe jedem zweiten Unternehmen konstant bleibt, geht die Tendenz dahin, wieder verstärkt in Weiterbildung zu investieren: 37 Prozent der befragten Personalmanager geben an, dass ihr Weiterbildungsbudget 2011 im Vergleich zu 2010 zugenommen hat, in jedem vierten Unternehmen sogar um mehr als 5 Prozent. Von einer Kürzung des Weiterbildungsbudgets für 2011 wird hingegen nur aus 11 Prozent der Unternehmen berichtet.

Branchenbezogen finden sich unter den Produktionsunternehmen mehr Firmen, in denen das Weiterbildungsbudget gestiegen ist, als unter den Dienstleistungsunternehmen.

22 Prozent der Unternehmen fokussieren sich auf Weiterentwicklung der Fachkompetenz. 18 Prozent der befragten Personalmanager setzen den Weiterbildungsschwerpunkt für das nächste Jahr in anderen Bereichen wie beispielsweise im Vertrieb, im Change- und Projektmanagement oder in der Kultur-/Teamentwicklung..

Inhouse-Seminare und Präsenzveranstaltungen bleiben die wichtigsten Weiterbildungsformate

Für 2011 stehen Inhouse-Seminare oben auf der Liste der Weiterbildungsformate: Mehr als drei Viertel der befragten Personalmanager gehen davon aus, dass sie für ihr Unternehmen im kommenden Jahr regelmäßig solche Veranstaltungen in Anspruch nehmen werden. Ein weiterer Trend lässt sich erkennen: Klassische Präsenzveranstaltungen sind beliebter als alternative Formate wie Online-Seminare oder Blended Learning.: Präsenzveranstaltungen werden 2011 in zwei von drei untersuchten Unternehmen an der Tagesordnung sein; Online-Seminare wer-

den hingegen nur in 14 Prozent der Unternehmen, Blended-Learning-Konzepte sogar lediglich in 8 Prozent der Unternehmen nennenswerte Anwendung finden.

Eine vorsichtige Tendenz zeigt sich hinsichtlich des Zeitaufwandes der unterschiedlichen Weiterbildungsformate: Angebote, die weniger Zeit beanspruchen (Kurzseminare) sind etwas beliebter als Konferenzen und Tagungen, die wiederum noch etwas häufiger gewählt werden als mehrteilige Lehr- und Ausbildungsgänge.

Wenn man den Zusammenhang zwischen der Wahl der Weiterbildungsformate und der Unternehmensgröße analysiert, fällt auf, dass Inhouse-Seminare, Präsenzveranstaltungen, aber auch Online-Seminare in größeren Unternehmen tendenziell häufiger in Anspruch ge-

nommen werden als in kleineren Unternehmen.

Die Häufigkeit der Durchführung von Inhouse-Seminaren hängt außerdem mit der Branche zusammen: In Produktionsunternehmen werden Inhouse-Veranstaltungen 2011 häufiger stattfinden als in Dienstleistungsunternehmen.

Schließlich steht die Wahl des Weiterbildungsformates auch in Zusammenhang mit der Entwicklung des Weiterbildungsbudgets: In Unternehmen, in denen die zur Verfügung stehenden Mittel für Weiterbildung rückläufig sind, kommen Inhouse-Seminare und Präsenzveranstaltungen seltener zum Einsatz.

Quelle: DGFP, Niederkasseler Lohweg 16, 40547 Düsseldorf, studien@dgfp.de

Gekürzt: pf