

POSITION

Dr. Alois Becker



Stellv. Vorsitzender der KBE, Direktor der Akademie Klausenhof (bis März 2011)

Fließende Grenzen

Das Thema dieser Ausgabe scheint für die Zeitschrift EB vielleicht unerwartet. Noch immer wird EB = Erwachsenenbildung gern als Gegensatz zur beruflichen Weiterbildung verstanden. Doch seit dem Strukturplan 1974 hätte es sich angeboten, Weiterbildung (WB) als Oberbegriff für alle Bereiche zu übernehmen. Leider hat das nur das Weiterbildungsgesetz von Nordrhein-Westfalen von 1974 konsequent umgesetzt. Auch heute noch geht die Begrifflichkeit ziemlich durcheinander. Erwachsenenbildung/Weiterbildung (EB/WB) ist so eine Notlösung, um die ganze Bandbreite zu beschreiben.

Berufliche Weiterbildung als Teil der EB/WB ist aber ebenso schillernd, denn oftmals wird darunter nur die betriebliche Weiterbildung verstanden, vielleicht ergänzt durch die Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – gelegentlich noch als Fortbildung und Umschulung bezeichnet, ein Begriffspaar das aus den alten Zeiten des Arbeitsförderungs-gesetzes und des Berufsbildungsgesetzes stammt. Die Bundesagentur für Arbeit nennt das inzwischen »Förderung der beruflichen Weiterbildung – FbW«.

Ganz außer Acht bleiben in vielen Beschreibungen dieses Bildungs-bereiches Sonderformen der beruflichen Weiterbildung, die sich an spezielle Personengruppen richten, wie zum Beispiel die berufliche Weiterbildung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben.

Die Grenzen zu anderen Bereichen sind fließend und werden oft nur durch das Selbstverständnis der Einrichtungen bestimmt. Ein solcher Fall ist die Abgrenzung zur Jugend-

sozialarbeit/Jugendberufshilfe. Seit die Bundesagentur für Arbeit als fast monopolartiger Auftraggeber diese (Gruppen-) Maßnahmen ausschreibt und für FbW in der Regel nur noch Bildungsgutscheine individuell für Arbeitsuchende vergibt, haben auch Bildungsträger aus dem klassischen Bereich der beruflichen Weiterbildung ihr Herz für Jugendmaßnahmen entdeckt, während umgekehrt sich Einrichtungen der Jugendsozialarbeit im anderen Feld versuchen.

Viele Angebote zur individuellen beruflichen Weiterbildung finden in Einrichtungen statt, die gemeinhin zur allgemeinen Erwachsenenbildung gezählt werden. Möglicherweise wird diese Weiterbildung zunächst gar nicht als beruflich veranlasst identifiziert, Beispiele sind Kommunikation, Rhetorik, Sprachkurse oder EDV-Kurse, die sowohl aus individuell-persönlicher als auch beruflicher Motivation belegt werden. Sie dienen jedoch auch dem, was heute Förderung oder Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet wird.

Also ist auch die klassische Erwachsenenbildung nicht mehr trennscharf von beruflicher Weiterbildung zu unterscheiden. Leider wird gerade in kirchlich gebundenen Einrichtungen und Kreisen häufig in einer Weise diskutiert, als könne die überkommene Abgrenzung auch in der heutigen Zeit noch lupenrein durchgehalten werden. Als wichtiger Trägerbereich der öffentlich verantworteten Weiterbildung/Erwachsenenbildung muss die katholische Erwachsenenbildung in allen Sachbereichen vertreten sein, also auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Das wird nicht überall und flächen-deckend der Fall sein, und auch nicht jede einzelne Einrichtung wird berufliche Angebote ins Programm nehmen können oder wollen. Gerade Bildungseinrichtungen der Verbände, allen voran Kolping, und »freie« sich katholisch verstehende Einrichtungen zeigen aber als »Leuchttürme«, dass sich Kirchlichkeit und berufliche Weiterbildung hervorragend vereinbaren lassen.

So manche Abneigung klassischer Erwachsenenbildner mag auch von der Beschreibung der beruflichen Weiterbildung als Markt herrühren, in dem es um Angebot und Nachfrage, um Marketing und anderes »betriebswirtschaftliches Teufelszeug« geht. Verstärkt wird die Abneigung durch die Bezifferung dieses Marktes mit einer schwindelerregenden Höhe von 30 bis 50 Milliarden Euro.

Diese Zahlen sind aber eindeutig interessenbestimmt, wenn etwa die Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung – mit rd. 30 Milliarden der größte Bereich – alle direkten und indirekten Kosten einbeziehen, also auch die Lohnkosten, Kosten für Ersatzkräfte während der Weiterbildung usw. Ähnlich wird bei den Kosten für die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit verfahren. Soll auf die immensen Ausgaben hingewiesen werden, zählen nicht die reinen Maßnahmekosten allein, sondern es werden auch die Lohnersatzleistungen draufgepackt. So kann einerseits stolz auf den bedeutenden Umfang der beruflichen Weiterbildung hingewiesen werden, andererseits bieten diese Zahlen auch eine treffliche Zielscheibe für die Kritiker. Davon gibt es nicht wenige, in der Politik und in der Zunft (»Weiterbildungslüge« war so ein Kritikbuch).

Ein Kapitel für sich sind die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Schon legendär ist die Beschreibung von deren Politik als »stop and go«. Damit ist der beständige, manchmal sehr plötzliche Wechsel zwischen Ausdehnung und Reduzierung der Maßnahmen gemeint. Das ist mal dem sich ändernden Arbeitsmarkt, öfter aber der Politik in Berlin geschuldet.

Das wichtigste Thema der aktiven Arbeitsmarktpolitik der nächsten Zeit wird der Fachkräftemangel sein. Zwar wird derzeit noch mehr geredet als gehandelt und zu undifferenziert gefordert. Jeder meint unter Fachkraft auch etwas anderes, aber deutlich wird schon jetzt, dass besonders qualifizierte Facharbeiter fehlen werden. Da wird auch eine verstärkte Migration nicht helfen. Diese Facharbeiter mit

dualer Ausbildung gibt es im Ausland nicht. Deswegen wird kein Weg daran vorbeigehen, die nicht ausgeschöpften Ressourcen im eigenen Land zu mobilisieren: Die Betriebe müssen auch weniger gut vorgebildete Jugendliche als Auszubildende, besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund, annehmen, auch wenn es mehr Mühe kostet. Bei der immer noch hohen Zahl von (Langzeit-)Arbeitslosen lohnt es sich,

einen nennenswerten Teil klassisch umzuschulen mit ordentlichem Abschluss vor der zuständigen Kammer. Das geht auch bei Älteren und hilft allen öffentlichen Kassen. Das ist sinnvoller als modulartige Weiterbildungshäppchen. Die sind zwar kostengünstiger, weil kürzer, aber ich bezweifle die Wirksamkeit. Insofern muss ich Herrn Alt widersprechen.

Ministerin Löhrmann besucht die katholische Erwachsenen- und Familienbildung NRW

Die Einladung der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung zu ihrer Mitgliederversammlung am 11. Februar 2011 im Kölner Maternushaus nahm die Schul- und Weiterbildungsministerin des Landes Nordrhein-Westfalen, Sylvia Löhrmann, gerne an. Nicht zuletzt weil die katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen aus Sicht der Ministerin »zu den einflussreichen und großen Trägern der öffentlich geförderten Weiterbildung zählt«.

Vor rund 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bekräftigte die Ministerin die im Koalitionsvertrag gemachte Aussage, die Weiterbildungsmittel um rund 12 Millionen Euro zu erhöhen. Als bedeutsame Zukunftsaufgaben sieht sie die dringend notwendige Arbeit mit sogenannten Bildungsfernen und die Weiterbildungsberatung. Zu Gesprächen zur Konkretisierung dieser Aufgaben versprach die Ministerin die öffentlich geförderten Weiterbildungseinrichtungen einzuladen.

Umrahmt von einem imposanten sechzig Quadratmeter großen Werteplakat, das im Rahmen einer Landtagsausstellung im vergangenen Jahr durch die LAG KEFB präsentiert wurde, bestätigte Sylvia Löhrmann die Bedeutung der katholischen Weiterbildung in der Wertedebatte. In einer anschließenden Frageunde wurden von Vertreterinnen und Vertretern der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung aktuelle Probleme angeführt und mit Frau Löhrmann diskutiert. So zeigt sich u. a. im Bereich der regionalen Bildungslandschaften, dass eine Mitwirkung an diesen Netzwerken aller am Bildungsprozess Beteiligten durch die Weiterbildungspolitik gewünscht wird, doch die Zugänge in diese Strukturen insbesondere für die kirchlichen Weiterbildungsangebote erleichtert werden müssten. Ministerin Löhrmann sicherte dabei ihre Unterstützung zu und will für eine höhere Durchlässigkeit werben.



Ministerin Löhrmann bei der LAG NRW

Ausbildung Interkulturelle Mediator/-innen

Die Katholische Erwachsenenbildung und LAG der Caritasverbände Rheinland-Pfalz haben in einem einjährigen Ausbildungsgang 22 Personen zu interkulturellen Mediatoren und Mediatorinnen ausgebildet. Die umfangreiche Ausbildung umfasste mehr als 200 Zeitstunden und erfolgte auf der Basis der Standards des Bundesverbandes Mediation.

Mediation ist ein Verfahren zur Lösung von Konflikten durch »allparteiliche Dritte«, das in vielen Kulturen eine lange Tradition hat, aber zunehmend als standardisiertes Verfahren auch in Deutschland an Bedeutung gewinnt. Da in einer globalisierten Welt und einer multikulturellen Gesellschaft Konflikte und deren Lösung einer interkulturellen Perspektive bedürfen, ist der Erwerb einer solchen Kompetenz insbesondere für diejenigen Fachkräfte hilfreich, die in ihrer alltäglichen Arbeit immer wieder mit komplexen Konflikten bzw. Krisensituationen befasst sind. Theorie, Praxis und Methoden der Mediation, der Kommunikation und der interkulturellen Konfliktbearbeitung standen im Mittelpunkt dieser Weiterbildung. Diese berufsbegleitende Weiterbildung vermittelte theoretische Grundlagen und Fähigkeiten der Konfliktanalyse sowie das Einüben und Beherrschen verschiedener Methoden und Techniken in der Konfliktvermittlung. Dabei fanden unterschiedlichste Lebensbereiche Berücksichtigung: Familie, Schule, Wirtschaft und Organisationen sind einige klassische Anwendungsfelder der Mediation, die in der Ausbildung, in konkreter Fallarbeit, durch Rollenspiele, Referate oder Projektarbeiten beleuchtet wurden – vor allem im Kontext interkultureller Problemstellungen.

Die gemeinsame Qualifizierungsinitiative wurde getragen von der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB) Rheinland-Pfalz, den rheinland-pfälzischen Caritasverbänden, und der rheinland-pfälzischen Landesregierung, die die Maßnahme finanziell gefördert hat.