

Hinweise

Deutsche Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung (DGWF): Jahrestagung

Die DGWF veranstaltet ihre Jahrestagung 2010 „Hochschulen im Kontext lebenslangen Lernens: Konzepte, Modelle, Realität“ vom 15. bis 17. September an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Regensburg. Die Forderung nach lebenslangem Lernen ist ökonomisch und im Hinblick auf die Perspektiven des Einzelnen begründet: Vor dem Hintergrund der demographischen Herausforderung und des damit einhergehenden Fachkräftemangels sowie der Strukturumstellung von der industriell geprägten Gesellschaft hin zur Wissens- und Informationsgesellschaft geht es um die Konkurrenzfähigkeit des deutschen und europäischen Wirtschaftsraums und um die Chancen der Menschen, in allen Lebensphasen mit dem Wandel Schritt zu halten. Hochschulen nehmen in diesem Prozess eine wesentliche Rolle ein: Sie sind flexible und servicestarke Bildungs- und Qualifizierungsanbieter auf akademischen Niveau in allen Lebensphasen. Der Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung hat hierbei besondere Relevanz und kann durch die Idee des lebenslangen Lernens eine starke Aufwertung erfahren.

Ausdruck dieses neuen Selbstverständnisses ist die Ausrichtung der Hochschulen auf die Gewinnung neuer Zielgruppen, der Wandel der Hochschulstrukturen und der Organisationsmodelle, neue Kooperationsmodelle und Strategien zur Gewinnung von Netzwerkpartnern und geänderte didaktische Anforderungen.

Hochschulen respektive ihre Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbil-

dung gehen bereits seit einiger Zeit neue Wege und bieten beispielsweise von Generationenuniversitäten über studierbare Zertifikatsprogramme bis hin zu berufsbegleitenden Studiengängen und Qualifizierungsangeboten für Ältere vielfältige Programme an. Konsequenzen hieraus sind u. a. neue Organisations- und Finanzierungsmodelle oder auch neue Lernumgebungen sowie die Entwicklung neuer Angebote zur Studienvorbereitung und Verbesserung der Studierfähigkeit.

Die Erschließung neuer Zielgruppen und deren Nutzenorientierung bringt zudem die Forderung nach mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie nach Anerkennung von außerhalb des Hochschulbereichs erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudien mit sich.

Diese Neuorientierung der Hochschulen hat eine zunehmende Marktorientierung und intensiveren Wettbewerbsdruck unter den Hochschulen zur Folge. Marktorientierung grenzt Weiterbildung auf die ökonomische Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen ein, was langfristig zu einer Konzentration auf marktgängige Weiterbildungsangebote führen kann. Damit einher ginge eine Eingrenzung der Angebots- und Teilnehmervielfalt.

Die Diskussion der aktuellen Situation der Hochschulen im Kontext des lebenslangen Lernens soll sich mit den folgenden Themen auseinandersetzen.

1. Lebenslanges Lernen und neue Zielgruppen

Hier ist zu denken an Kinder- und Generationenuniversität, Graduierte, beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung und/oder ohne Hochschulabschluss, Senioren – Welche neuen Zielgruppen können Hochschulen erschließen? Wie integriert die Hochschule ihre Zielgruppen? Welche Organisations- und Finanzierungsmodelle sind hierbei erfolgreich?

2. Neue didaktische Modelle für lebenslanges Lernen

Zum Beispiel LLL und Berufstätigkeit, Hochschulen und neue Kooperationspartner, Lernen im Alter, Hochschule und Zusammenarbeit mit Schulen – Welche didaktischen Modelle unterstützen unterschiedliche Phasen und Zielgruppen?

3. Neue Studienmodelle und lebenslanges Lernen

Zum Beispiel Fernstudium, Blended Learning, Online-Learning, Teilzeitstudium und Abendstudium – Wie erfolgreich sind die berufsbegleitenden Modelle? Wie können Hochschulen auf die veränderte Bildungsnachfrage reagieren? Mit welchen neuen Studienmodellen kann Berufstätigen der Zugang zu den Hochschulen erleichtert werden?

4. Lebenslanges Lernen und Durchlässigkeit im Bildungssektor

Zum Beispiel Öffnung der Hochschulen für Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung – Welche vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen sind erforderlich? Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulstudium – Welche Modelle sind erfolgreich? Anerkennung gestalten – Von der Einzel- zur Pauschalenerkennung, von der Anerkennung formaler hin zu informellen Kompetenzen.

5. Hochschulen als Bildungsdienstleister im Prozess des Lebenslangen Lernens

Zum Beispiel Studierende als Kunden – Hochschulen als Dienstleister; Neue Kooperationsformen mit Unternehmen – Von der Kurzarbeiterweiterbildung zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer; Bildungsgerechtigkeit und Bildungseintrittsgerechtigkeit – Hochschulen als regionale Bildungszentren.

Quelle: www.dgwf.net/tagungen/2010/jahrestagung_cfp.htm

23.–25. Juni 2010, Wissensturm Linz: Lernwelten, Soziale Milieus und Bildungsbeteiligung – „Wer fehlt in den Volkshochschulen?“

Wie können wir Menschen ansprechen und zur Bildungsteilnahme motivieren? Um diese Frage zu beantworten, müssen vorab die unterschiedlichen Lebens- und Lernkontexte der potenziellen BildungsteilnehmerInnen (z. B. die der jungen Erwachsenen) berücksichtigt werden, d. h. ihre unterschiedlichen sozialen Milieus, Herkunft und Mentalitäten, die Einfluss auf ihre Lernbereitschaft und Lernerwartungen haben. Das Zukunftsforum 2010 will am Beispiel der Volkshochschulen klären, ob milieu-, altersspezifische und zielgruppengerechte Bildungsarbeit notwendig und sinnvoll ist: Eignet sie sich, den KundInnenkreis der Volkshochschulen zu erweitern? Erforscht werden Wege zu neuen pädagogischen Konzepten, die der Unterschiedlichkeit und Vielfalt der „Lernwelten“ auch in aufsuchender Bildungsarbeit Rechnung tragen. Die einführenden Tagungsbeiträge werden sich mit sozialen Milieus vorzugsweise junger Erwachsener und ihren spezifischen Lernwelten auseinandersetzen. Das Zukunftsforum ist Teil eines internationalen, mitteleuropäischen Netzwerkes mit Unterstützung des dvv international und der EAEA.

Information: www.vhs.or.at/339

Bildungscontrolling als bürokratische Strategie?

Wie ist es um das Bildungscontrolling in der beruflichen Weiterbildung bestellt? Wissen die Betriebe welche Kosten und mindestens ebenso wichtig, welcher Nutzen mit Weiterbildung verbunden ist? Dazu hat Bernd Käßlinger Ergebnisse vorgelegt, zu denen Ulrich Degen ihn interviewte (nach: www.igmetall-wap.de/node/4099 – stark gekürzt, pf).

Sie beschäftigen sich ja schon länger und intensiv mit Bildungscontrolling in Betrieben. Dass dieser Komplex uns jetzt systematischer vorkommt, da wir ihn mit dem Begriff Bildungscontrolling belegen, ändert daran nichts, außer für alle Beteiligte und Betroffenen wahrscheinlich das Bewusstsein über seine Bedeutung – vereinfacht gesagt?

Sie haben absolut Recht, dass in der Weiterbildung – und vielleicht besonders in der betrieblichen Weiterbildung – oftmals „Alter Wein in neuen Schläuchen“ verkauft wird. Auch gibt es Unternehmen, die sich intensiv und professionell um die Weiterbildung ihrer Beschäftigten seit mehreren Jahrzehnten bemühen. Man muss sich aber auch vor Augen führen, dass vom Ende der 70er bis in die 90er Jahre hinein die betriebliche Weiterbildung deutlich an Volumen gewonnen hat. Am Ende dieser enormen Expansionsphase entstand das Bedürfnis, genauer hinzuschauen. „Setzen wir die Weiterbildungsmittel effizient und effektiv ein?“ war die Kernfrage in einer wirtschaftlichen Situation, wo Kostenfragen in allen Unternehmensbereichen immer wichtiger wurden. Ein Betriebsverantwortlicher hat im Interview die Entwicklung der letzten Dekaden wie folgt beschrieben: „Die 70er und 80er Jahre waren innovative Jahre. Die 90er waren ein Umbruch. Mindestens seit 2000 vervollkommen wir nur noch unsere Bürokratie.“ So ist es nicht zufällig, dass Bildungscontrolling Anfang der 90er Jahre als Konzept aufkam, und man sollte das Konzept weder idealisieren noch verdammen.

Sie weisen zurecht darauf hin, dass Bildungscontrolling nichts mit Kontrolle, sondern mit Planung eines Bildungs- und Lernprozesses zu tun hat. Was ist das Hauptmotiv der Betriebe, Bildungscontrolling für die Weiterbildung einzuführen?

Gerade unsere Fallstudien in Betrieben haben gezeigt, dass es nicht „das Hauptmotiv“ gibt. Je nach Organisationsstrukturen der Unternehmen, Unternehmenslage und individuellen Sichtweisen von Entscheidern sind mit Bildungscontrolling unterschiedliche Erwartungen verbunden. Motive können von einer simplen Kostenerfassung über eine Legitimation der Weiterbildungsarbeit bis hin zu einer nachhaltigen Qualitätsentwicklung reichen. Bildungscontrolling an sich ist weder gut noch schlecht. Es kommt auf die agierenden Personen und die generelle Unternehmenskultur an. Ist die z. B. von Kontrolle und Misstrauen bestimmt, wird Bildungscontrolling auch entsprechend genutzt bzw. missbraucht. Das muss aber nicht so sein.

Bildungscontrolling ist als Konzept auch Ausdruck von gesteigener Komplexität und Flexibilität der Arbeit in (wachsenden und großen) Organisationen, dennoch wird es nicht in allen Betrieben eingeführt. Hängt dies eher mit seinem Engagement in der Weiterbildung oder von seiner Größe ab?

Im Großen und Ganzen gilt für das Weiterbildungsengagement und den Einsatz von Bildungscontrolling: „Die großen Unternehmen tun viel, die kleinen tun wenig.“ Es gibt trotzdem viele kleine und mittlere Unternehmen, die weiterbildungsaktiv sind und dies professionell – eventuell mit externer Hilfe – organisieren. Teilweise sind sogar die Unterschiede zwischen Branchen größer als die zwischen Betrieben verschiedener Größe. Bildungscontrolling kostet, und diese Kosten können Großbetriebe leichter aufbringen als kleiner. Für einen Kleinbetrieb mit acht Beschäftigten macht es keinen Sinn, ein umfangreiches Bildungscontrolling aufzubauen. Hier sind eher die Kooperationspartner wie die Weiterbildungsanbieter oder die Kammern gefragt. Wir brau-

chen also Differenzierung auf Basis von Branchen und Betriebsgrößen.

Bildungscontrolling wurde u. a. im Zusammenhang mit einem stärkeren Kostenbewusstsein in Betrieben und dem wirtschaftlichen Umgang mit betrieblichen Ressourcen eingeführt und um Ausgaben für Weiterbildung besser legitimieren zu können. Hat dies zu einer Abnahme der Weiterbildungsangebote oder -teilnahme oder zu einer gezielteren Weiterbildungsplanung der Betriebe geführt?

Eine Abnahme bei der Teilnahmequote der Mitarbeiter kann man zum Beispiel anhand der CVTS-Daten (eine europaweite Untersuchung zur betrieblichen Weiterbildung; U. D.) zwischen 1999 und 2005 nicht feststellen, eher eine Stagnation mit jährlich ca. 30 Prozent Teilnehmern. Die Art und Weise, wie Weiterbildung in den Betrieben organisiert, angeboten und was von ihr erwartet wird, hat sich aber deutlich verändert. Die Kurse wurden z. B. zeitlich verkürzt und räumlich verlagert. Was früher ein Drei- bis Vier-Tagesseminar im Hotel war, soll nun über einen 1,5-tägigen Kurs im Unternehmen gelehrt und gelernt werden. Hier prallen ökonomische und pädagogische Logiken aufeinander; oftmals zu Lasten der pädagogisch sinnvollen Gestaltung von Seminaren. Zwanghaft wird der direkte und unmittelbare Transfer des Gelernten am Arbeitsplatz eingefordert. Dass dies lerntheoretisch Unsinn ist, muss wohl leider erst neurobiologisch erneut nachgewiesen werden bevor Entscheider in den Betrieben von diesem Modetrend ablassen. Kurz und gut: Die Weiterbildungsplanung und -durchführung hat sich schon sehr geändert in den Unternehmen.

Viele Beschäftigte stellen einen Zusammenhang mit der Einführung von Bildungs-

controlling und dem Abbau von Weiterbildungsangeboten her. Zu recht?

Ja und nein. Ich denke, es hängt mit der Unternehmenskultur und Organisationsstruktur des Unternehmens zusammen. Wenn die Unternehmensführung die Belegschaft in wichtige und weniger wichtige Humanressourcen aufspaltet, kann die Bewilligung einer Weiterbildung entsprechend kurzsichtiger betriebswirtschaftlicher Sichtweisen rationiert werden. Ähnliches gilt, wenn die Bewilligung einer Weiterbildung in die Abteilungen verlagert wird und die Abteilungsleiter zu den gutwilligen Türöffnern (oder böartigen Türschließern) werden.

Bildungscontrolling sinnvoll eingesetzt, kann aber auch dazu führen, dass Beschäftigte Seminare finden, die wirklich relevant für ihre Arbeit sind und eine Hilfe bei der Arbeitsbewältigung darstellen. Dem früher üblicheren Seminartourismus, der ja auch viele gelangweilte Teilnehmende produziert hat, kann so vorgebeugt werden. Wiederum: Ich denke Bildungscontrolling ist weder per se schlecht noch gut. Es kommt auf die konkrete Situation im Unternehmen an!

Vielleicht können Sie in diesem Zusammenhang etwas sagen über das Bildungscontrolling arbeitsplatznaher Lernformen, die ja eher in kleineren und Klein- als in Großbetrieben eingesetzt werden.

Generell ist mir wichtig zu betonen, dass arbeitsplatznahe Lernformen und Seminare nicht mehr als Gegensatz oder als höher-/minderwertig gesehen werden sollten. Man weiß mittlerweile über eine Reihe fundierter Studien, dass man in der betrieblichen Weiterbildung beide Lernformen eher als Komplemente und nicht als Konkurrenten sehen sollte. Leider hat die ABWF-/QUEM-Rhetorik (eine Forschungsgruppe zur betrieblichen Weiterbildung; U. D.) der 90er Jahre einige

Weiterbildungsgeister geboren, die nun ihr Unleben fortführen. Ich glaube nicht, dass Großbetriebe arbeitsplatznahe Lernformen seltener als Kleinbetriebe einsetzen. Bestimmte Formen arbeitsplatznahen Lernens (z. B. Qualitätszirkel, Job-Rotation) sind vielmehr in Großbetrieben verbreiteter und besser organisierbar.

Bezogen auf meine Daten kann ich sagen, dass ca. zwei Drittel aller Betriebe Erfahrungen mit dem Bildungscontrolling arbeitsplatznaher Lernformen haben. Von diesen Betrieben hat die Mehrheit positive bis neutrale Erfahrungen gemacht. Insofern ist die Erfassung arbeitsplatznaher Lernformen durchaus ein wichtiges Thema für viele Betriebe. Leider hinkt hier die Forschungsliteratur der Praxisentwicklung hinterher.

Bildungscontrolling hat nicht nur mehrere Teilelemente, sondern wird von einsetzenden Betrieben auch unter Nutzenaspekten betrachtet, die Nutzeneinschätzung erfolgt anhand objektiver Kriterien. Was sind die wichtigsten Elemente der Nutzenanalyse beim Bildungscontrolling?

Leider werden Nutzen- seltener als Kostenanalysen von den Betrieben durchgeführt. Dies ist zum einen ein Indiz, dass Weiterbildung oftmals eher als lästige und jederzeit kürzbare Ausgabe und weniger als notwendige Investition gesehen wird. Zum anderen ist die Nutzenerfassung methodisch ungleich schwieriger als die Kostenerfassung. Die Kosten kann man noch relativ einfach monetär erfassen. Ist der Erfolg eines Kursteilnehmers aber auf die Kurteilnahme oder einer günstigeren Marktsituation oder einem neuen Vorgesetzten zurückzuführen?

Die Betriebe scheinen aus dieser Unsicherheit – in der Forschungsliteratur auch als Zuschreibungsproblem beschrieben – die pragmatische Konsequenz gezogen zu haben, gar nicht erst pseudo-objektive

Verfahren der Nutzenbewertung als Zahlenspiele einzuführen. So hat der Einsatz einer „Nutzeneinschätzung anhand objektiver Nutzenkriterien“ zwischen 1997 und 2007 von 27 auf 14 Prozent ab-, während die „subjektive Nutzeneinschätzung“ von 23 auf 25 Prozent zugenommen hat. Die Betriebe zeigen hier – wie von Prof. Weiß in den 90er Jahren schon angeregt – mehr „Mut zur Subjektivität“. Ein Ergebnis, welches die aktuelle Hysterie in der Forschung rund um psychometrische Kompetenzmessverfahren erdet.

Wenn Sie die Entwicklung der Bedeutung des Bildungscontrollings seit seiner Einführung betrachten, was würden Sie als die hauptsächlichsten Erfolgsfaktoren ansehen und was meinen Sie, wie die Entwicklung weitergehen wird?

Dass das Thema aktuell bleiben wird, sehen so auch 90 Prozent der von uns befragten Betriebe. Es wird sicherlich in Zukunft weiterhin eng verknüpft mit der Umsetzung von Qualitätssicherung, Kostentransparenz und Managementstrategie bleiben. Wünschen würde ich mir, dass stärker die Professionalität und das Know how der Weiterbildungsverantwortlichen entwickelt und eingebunden würde. Ökonomische und pädagogische Logiken sollten dabei in gleichberechtigtem Austausch miteinander treten, um nachhaltige und wirklich innovative Entwicklungen anzustoßen. Bildungscontrolling sollte nicht zum technokratischen Selbstzweck werden, sondern mehr Transparenz schaffen und eine unternehmensweite Kommunikation ermöglichen, die Weiterbildungsentscheidungen nachvollziehbar macht.

Bernd Käßlinger: Bildungscontrolling: Vor allem in Großbetrieben ein Thema. BIBB-Umfragen von 1997 und 2008 im Vergleich. BIBB-Report, Heft 13, Dez. 2009

Europäische Konferenz an der Universität Hamburg 24.–26. März 2010

Lebensbegleitendes Lernen, Lehren und Forschen für Aktives Altern vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in europäischen Gesellschaften. Welche Rolle haben dabei die Älteren?

Ziel der Konferenz ist es, gemeinsam mit europäischen Wissenschaftlern und betroffenen Älteren Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels zu suchen. Im Zentrum stehen dabei mögliche Ansätze, das intellektuelle Potential Älterer zur Gestaltung der Zukunft zu nutzen. In einer Erklärung zu „Hamburger Perspektiven“ werden vor allem Ansätze der wissenschaftlichen Weiterbildung entwickelt.

Informationen und Anmeldung unter www.contoo.de/c/aktivaltern.

pf

Personalia

Prof. Dr. Gerhard Strunk verstorben

Prof. Dr. phil. Gerhard Strunk ist nach kurzer, schwerer Krankheit im Alter von 74 Jahren am 21.11.2009 in Regensburg verstorben.

Sein jahrzehntelanges Engagement war in pointierter Form Gegenwarts- und Zukunftsfragen der Bildungsarbeit mit Erwachsenen gewidmet, die derzeit – vor dem Hintergrund der Bologna-Diskussion und dem bildungspolitischen Willen, einen Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR) zu schaffen – nichts von ihrer Aktualität eingebüßt haben. Im Mittelpunkt seines Wirkens stand das Span-

nungsverhältnis von Mündigkeit und Anpassung des Menschen in Prozessen gesellschaftlicher Modernisierung. Nachdrücklich kritisierte er die Intentionen einer Funktionalisierung von Bildung im Lern- und Qualifikationsbegriff und technokratische, affirmative Tendenzen in Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik.

Nach dem Studium der Pädagogik, Philosophie, Germanistik und Latinistik und der Promotion im Jahre 1965 war er Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei verschiedenen Institutionen der Erwachsenenbildung und von 1973 bis 1977 Direktor des Comenius-Instituts in Münster/Westfalen. 1977 wurde er auf die „Professur für Allgemeine Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung der Erwachsenenbildung“ an der Universität der Bundeswehr Hamburg berufen, deren Präsident er von 1991 bis 1998 war.

In seinen zahlreichen Veröffentlichungen zur allgemeinen, politischen und kirchlichen Erwachsenenbildung und zur Hochschulbildung argumentiert er für eine breit angelegte Bildung zur Unterstützung der Menschen in der Entwicklung, Bewahrung und Verteidigung von Mündigkeit. Der Aufbau einer persönlichen wie politischen Befähigung zur Selbst- und Mitbestimmung und von Widerständigkeit gegen den Zugriff von Wirtschaft und Erwerbsleben auf die ganze Person und Familie stand im Zentrum seines lebensweltorientierten Bildungsverständnisses, das er mit Bezug auf die aufklärerische Tradition neuzeitlichen Bildungsdenkens und in Anknüpfung an das Gutachten des Deutschen Ausschusses von 1960 begründete.

Als Person sich selbst zurücknehmend, mischte er sich engagiert in Diskurse ein, in denen marktgängige Fortschrittsvokabeln an die Stelle der Bildungs- und Aufklärungsidee der Erwachsenenbildung zu treten drohen.

Walter Bender

Zum Tod von Dr. Gerhard Strunk

Am 7. September waren wir, meine Frau und ich, zum letzten Mal in Schwarzach zu Besuch bei Gerhard Strunk. Es war ein wunderschöner Spätsommertag, wir saßen auf der Terrasse, Hanna, seine Frau, mit Krücken und nur mühsam gehend, bewirtete uns trotzdem freundlich-entschlossen, wie es ihre Art ist, und Gerhard wirkte ruhig, langsam in der Sprache, wie in den letzten Jahren schon, langsam jetzt auch in den Bewegungen – aber hellwach! Gerhard erkundigte sich voller Interesse nach diesem oder jenem Kollegen, wir sprachen, wie fast immer, wenn wir uns getroffen haben, über den Weg, den unser Fach, die Erwachsenenbildung, in den letzten Jahren genommen hat, und Gerhard beklagte in einer Mischung aus Altersweisheit und altem Zorn, die Engführung, die unser Fach inzwischen weithin auszeichnet: die völlige Konzentration auf das ökonomisch Nützliche und beruflich Verwertbare und die damit verbundene Vernachlässigung politischer und vor allem allgemeiner Bildung, die Gerhard auf den verschiedenen Stationen seines erwachsenbildnerischen Lebens immer besonders am Herzen lag. Alles, sagte Gerhard und wurde fast schon ungestüm, werde dieser „Employability“ untergeordnet – ein Wort übrigens, das auszusprechen ich manchmal, nicht nur aus ideologischen Gründen, Schwierigkeiten habe. Gerhard schien es an diesem Tag ganz geläufig.

Hauptthema an diesem Septembertag aber war etwas anderes: Gerhard sprach viel und bewegt von seiner Jugend im Pfarrhaus, von den Prägungen und Problemen, die ihn zeitlebens begleitet haben. Im Nachhinein kann es so scheinen, als habe er damals schon angefangen, Bilanz zu ziehen. Er war wie viele seiner, unserer Generation in einem eher konservativen Elternhaus aufgewachsen, mit

einem autoritären Vater. Er litt unter einem familiären und gesellschaftliche Klima, das gleichermaßen durch Verdrängen und Verschweigen gekennzeichnet war, das privat wie öffentlich nach 1945 den Opfern nicht gerecht werden konnte, weil es den Tätern nicht auf die Spur kommen wollte. Gerhard verweigerte sich schließlich – äußerst konfliktreich – dem väterlichen Wunsch, Theologie zu studieren und Pfarrer zu werden – und blieb doch sein Leben lang von der protestantischen Tradition des Pfarrhauses geprägt und von der Theologie angezogen.

Gerhard besaß ein ausgeprägtes, tief protestantisches Pflicht- und Arbeitsethos. Das ist nicht ungewöhnlich für Pfarrer und Pfarrersöhne, vielleicht schon ein wenig aus der Mode, aber für Kollegen, Kolleginnen und Mitstreiter bisweilen willkommen, ja nützlich. Gerhard Strunk hat dieses protestantische Ethos für ein Jahrzehnt im Amt des Vizepräsidenten bzw. Präsidenten der Hochschule der Bundeswehr in Hamburg eingebracht. Das hat ihm und der Hochschule Anerkennung verschafft. Natürlich hat er in dieser Zeit sein wissenschaftliches Interesse nicht einfach hintangestellt. Das Spannungsfeld von Qualifizierung und Aufklärung war *sein* Thema, aber auch das Thema überhaupt der Erwachsenenbildung spätestens seit den 1970er Jahren, das er auch weiter wissenschaftlich bearbeitete. Er war Wissenschaftler und Präsident zugleich – und er brachte das ganz einfach fertig: durch noch mehr Arbeit! Freilich konnte man von außen bisweilen den Eindruck gewinnen, dass das alles möglicherweise – auch gesundheitlich – teuer erkauft war.

Doch Gerhard war auch geprägt von einer ganz anderen, eher seltenen, im Protestantismus weithin verschütteten biblisch-theologischen Tradition, die bis

auf die alttestamentliche Geschichte vom Sündenfall, vom ersten Ungehorsam, als dem Anfang von Sinn und Geschichte zurückverweist. In einem Buch über die jüdischen, also alttestamentlichen Wurzeln einer einst großen Arbeiterpartei habe ich gerade einen Satz gelesen, der diese theologische Tradition schön beschreibt und deutet: „Nicht Gehorsam, Paradies und Unsterblichkeit, sondern die aus dem Ungehorsam gegen irrationale Herrschaft geborenen Erkenntnisse begründen die Freiheit des Menschen, seinen Willen zum Dialog und die Gerechtigkeit zwischen den Menschen.“ Gerhard Strunk hat diesen Satz wohl nicht gekannt, aber er hat um ihn gewusst und immer wieder eine Erwachsenenbildung gefordert und gefördert, die durch Freiheit, Dialog und Gerechtigkeit geprägt ist.

Wenige Tage nach unserem Besuch ist Gerhard, wie Hanna es jetzt erzählt und genannt hat, „verstummt“. Seine Stimme wird nicht nur der Erwachsenenbildung fehlen!

Klaus Ahlheim

Theo Länge wurde 65

Theo Länge – Geschäftsführer des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben – wurde am 1. Januar 2010 65 Jahre alt. Noch bis Ende 2010 wird er seine hauptamtliche Tätigkeit als Geschäftsführer des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben weiterführen.

Theo begann, nach einem Studium der Politik und Geschichte in Tübingen, seine Arbeit in der Erwachsenenbildung als Studienleiter, Fachbereichsleiter und Direktionsmitglied der Evangelischen Akademie Bad Boll von 1973 bis 1984. Danach übernahm er bis 1991 die Aufgabe des Bundesgeschäftsführers der

Evangelischen Akademien in Deutschland. Er wechselte dann als Geschäftsführer zum Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben.

Mehr als ein Vierteljahrhundert war Theo in vielfältiger Weise und an entscheidenden Stellen mit Interessenvertretung und Koordinationsbestrebungen für die außerschulische politische Bildung befasst. Zu seinen Ämtern gehörten der Vorstand im Bundesausschuss Politische Bildung (BAP), stellvertretender Vorsitz der Konzierten Aktion Weiterbildung (KAW), Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe Politische Bildung des BMFSFJ, des Runden Tisches der Bundeszentrale für politische Bildung, der GEMINI (Gemeinsame Initiative der Träger der politischen Jugendbildung), des Kuratoriums des Deutsch-Französischen Jugendwerkes (DFJW).

Zu seinen aktuellen Veröffentlichungen gehören: „Ein Schritt zurück? Vom europäischen zum deutschen Qualifikationsrahmen“ (PPB 4/08); „Politische Bildung zwischen Überforderung und Marginalisierung – Anfragen aus der und an die Profession“ (PPB 2/08); „Politische Bildung und Lebenslanges Lernen“ (PPB 2/06); „Junger Wilder trifft alten Hasen“ – Interview mit Theo W. Länge und Karsten Rudolf (DIE 2/03).

Theo W. Länge wirkt vor allem durch die ihm eigene hohe Verbindlichkeit und Verlässlichkeit. Ich habe auch mit ihm gestritten – vor allem wenn es um die von ihm mit guten Gründen verteidigte Eigenständigkeit der politischen Bildung geht. Aber das hat unsere Freundschaft nicht getrübt.

Wir wünschen ihm zu seinem 65. Geburtstag alles Gute und hoffen, dass er der „Politischen Bildung“ weiter treu bleibt.

Peter Faulstich