

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

Weiterbildungs- politik

»Auf die Stärken
von Menschen schauen«
Bildungsministerin
Anja Karliczek im Gespräch

Eine neue
Weiterbildungskultur?
Das Qualifizierungs-
chancengesetz

Die Nationale
Weiterbildungsstrategie
beleuchtet von Arbeitgebern
und Gewerkschaften

in guter Verfassung?

Erwachsenen- und Weiterbildung im Fokus



Marion Fleige, Wiltrud Gieseke, Aiga von Hippel,
Bernd Käßlinger, Steffi Robak
Programm- und Angebotsentwicklung
in der Erwachsenen- und Weiterbildung
utb 4966 | 978-3-8252-4966-3
wbv. 1. A. 2018. 188 S.
€ 19,99 | € (A) 20,60 | sfr 26,90

Wie werden Programme und Angebote für die Erwachsenenbildung geplant? Dieser Band der Lehrbuchreihe führt durch den kompletten Prozess, von der Bedarfsermittlung über Planung, Marketing und Finanzierung. Ein besonderer Schwerpunkt ist das Thema Programmforschung.

Studierende aus Erwachsenenbildung und Weiterbildung finden in diesem Grundlagenband alles wichtige zum Thema in kompakter, lesefreundlicher Form. Der Band eignet sich sowohl für das Bachelor- als auch für das Masterstudium.



Josef Schrader
Lehren und Lernen
in der Erwachsenen- und Weiterbildung
utb 4967 | 978-3-8252-4967-0
wbv. 1. A. 2018. 188 S.
€ 19,99 | € (A) 20,60 | sfr 26,90

Das Werk ist eine umfassende Einführung in das Thema Lehren und Lernen Erwachsener: Grundlagen, Forschungsstand und Praxistransfer. Es bietet ein Gerüst zur Seminarplanung mit Lernzielen, Beispielen, Arbeitsaufträgen und Lektüreempfehlungen.

Studierende können die Inhalte wiederholen und vertiefen. Das Themenspektrum verbindet Theorie und Praxis. Mit dem Lehrwerk können Unterrichtseinheiten konzipiert und umgesetzt werden.



utb-shop.de | Studienliteratur – wie und wann ich will



PROF. DR. JOSEF SCHRADER

Herausgeber

Liebe Leserinnen & Leser,

der Koalitionsvertrag der Bundesregierung von 2018 kündigte eine »Offensive für Bildung, Forschung und Digitalisierung« an. Mehr als ein Jahr später liegt das Qualifizierungschancengesetz vor, das Meister-BAFöG wurde verbessert, die Arbeit an einer nationalen Weiterbildungsstrategie hat begonnen, eine Enquete-Kommission »Berufliche Bildung und Digitale Arbeitswelt« ist eingerichtet und der Digitalpakt Schule in enger Abstimmung von Bund und Ländern verabschiedet. Gleichzeitig aber hat sich die Diskussion um die sogenannte MILLA-Initiative beruhigt; und ob es mit der Digitalisierung der Weiterbildung vorangeht, ist völlig offen.

Genügt das, um die Erwachsenen- und Weiterbildung in eine »gute Verfassung« zu bringen? Andreas Voßkuhle hat in seiner Rede zur 100-Jahr-Feier der Volkshochschulen in der Frankfurter Paulskirche aufgezeigt, dass Weiterbildung im Grundgesetz gut abgesichert ist. Doch die Weimarer Reichsverfassung war schon weiter, indem sie Volksbildung im Grundrechtskatalog verankerte. Davon sind wir weit entfernt, ebenso wie von einem Bundesgesetz zur Weiterbildung oder gar einem Recht auf Weiterbildung, wie es die Gewerkschaften in diesem Heft fordern und jüngst Arbeitsminister Heil andeutete. Auch darüber, wie die institutionellen Strukturen der Erwachsenenbildung, die sich am korporativen Pluralismus der »alten« Bundesrepublik ausrichten, ausgebaut und weiterentwickelt werden können, wird kaum diskutiert.

Blickt man auf den normativen Bezugsrahmen der Weiterbildungspolitik, so

ist die aktuelle Debatte auf den Arbeitsmarkt fokussiert, bestimmt von den Risiken und Chancen, die der Digitalisierung zugeschrieben werden. Überdeutlich wird dies in den Diskussionen um die Nationale Weiterbildungsstrategie. Es gibt sicherlich viele gute Gründe, dass Bundesbildungsministerin Anja Karliczek die berufliche Bildung im Interview zu einem »Herzenthema« erklärt. Aber verdienen nicht auch jene Bereiche der Weiterbildung, die ihren Beitrag zu gesellschaftlicher Integration, politischer Bildung, individueller Entfaltung und auch zur Aufrechterhaltung vergleichbarer Lebensbedingungen in allen Regionen bereits nachgewiesen haben, bildungspolitisches Engagement?

Blickt man auf die Gestaltung der Weiterbildungspolitik, so ist die Koordination einer auf viele Akteure und Ressorts »zerstreuten« Weiterbildungspolitik eine dringende Aufgabe. Wie aber kann sie bewältigt werden? Durch »Weiterbildungskabinette«, in denen die verantwortlichen Ministerien in Bund und Ländern ihre Arbeit verbindlich koordinieren? Durch ggf. neu zu etablierende Bundesämter, die für Daueraufgaben wie die Sicherung einer sprachlichen Grundbildung für alle Erwachsenen verantwortlich sind? Die Lockerung des Kooperationsverbots von Bund und Ländern in Bildungsfragen ist sehr zu begrüßen, aber wird sie genügen?

Vieles also wäre zu bedenken, zu diskutieren und zu entscheiden. Die Weiterbildung, ihre Institutionen und die in ihr Beschäftigten hätten es verdient. Weiterbildungspolitik wird jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn wir alle uns in politische Debatten um ihre rechtliche Verfasstheit, ihren normativen Kern und ihre Gestaltung einbringen. Wenn die Lektüre Ihnen dafür Anregungen und Argumente bietet, so hat dieses »politische« Themenheft seinen Zweck erfüllt.

Weiterbildungspolitik in guter Verfassung?

Im Interview mit weiter bilden spricht sich die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Anja Karliczek, für die Vernetzung bestehender digitaler Bildungsplattformen aus – und erteilt damit der aus dem MILLA-Konzept stammenden Idee eines »Netflix für Bildung« eine Absage. Auch andere Vorhaben aus dem Feld der Bildungspolitik werden zurzeit unterschiedlich bewertet (s. die Beiträge zur Nationalen Weiterbildungsstrategie aus Sicht der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite). Und manche Folgen kürzlich beschlossener Gesetze könnten für die Weiterbildungslandschaft gravierend sein, zum Beispiel die Ausweitung der Beratungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit (Walter Würfel). Es ist viel Bewegung in einem Politikfeld, an dem sich eigentlich, so Michael Schemmann im »Stichwort«, keine Kontroversen entzünden.



ANBLICK

8–9

STICHWORT

10–11

Weiterbildungspolitik

MICHAEL SCHEMMANN

GESPRÄCH

12–15

»Auf die Stärken und Potenziale von Menschen schauen«

MIT BILDUNGS MINISTERIN
ANJA KARLICZEK

BEITRÄGE

16–20

Alte Fragen und neue Herausforderungen

Wie gelingt erfolgreiche Weiterbildungs politik?

ALEXANDRA IOANNIDOU

21–23

Auf dem Weg zu einer neuen Weiterbildungskultur

Das Qualifizierungschancengesetz

WALTER WÜRFEL

24–26

Für ein Recht auf Weiterbildung

Forderungen der Gewerkschaften an die Nationale Weiterbildungsstrategie

SABRINA KLAUS-SHELLETTER
MECHTHILD BAYER

27–29

Ernüchterung statt Aufbruch

Die Nationale Weiterbildungsstrategie aus Sicht der Arbeitgebervertreter

IRENE SELING
JU PP ZENZEN

32–33

Kontinuität oder Wandel der Politikberatung?

Einschätzung zu den Planungen eines Nationalen Bildungsrats

RUDOLF TIPPELT

34–35

Lasst zehntausend Blumen blühen!

MILLA und die Frage zentralisierter Weiterbildung

JOCHEN ROBES

37–40

Wie kommen Konzepte in die Politik?

Weiterbildungspolitik zwischen langen Konsultationen und schnellem Aktionismus

BERND KÄPPLINGER

AGENDA

TAFELBILD

30–31

NACHFRAGE

41

Eva-Maria Bosch

VORSÄTZE

3

TICKER

6–7

LERNORT

42

Hessischer Landtag

TAGUNGSMAPPE

43–44

Alphadekaden-Konferenz 2019

BMBF-Bildungs- forschungstagung Berlin

AUSLESE

45

Freiheit oder Gleichheit?

NEUE MEDIEN

47–49

KALENDER

49

HAUSPOST

50–52

IMPULS

53–56

Offenheit, Entgegenkommen und Respekt OER und die Kultur kollegialer Zusammenarbeit

JAN KOSCHORRECK

FINGERÜBUNG

57

Mechthild Tillmann

FUNDSTÜCK

58

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung
26. Jahrgang • € 15,90
www.die-bonn.de/weiter-bilden
Begründet 1993 als DIE Zeitschrift für Erwachsenen-
bildung von Prof. Dr. Ekkehard Nuissl.

HERAUSGEBER

PROF. DR. JOSEF SCHRADER

DR. PETER BRANDT

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE)
Das DIE wird vom Bund und vom Land Nordrhein-
Westfalen gefördert.

REDAKTION

JAN ROHWERDER (JR, verantw. Redakteur)

JULIA LYSS (JL, Redaktionsassistentin)

REDAKTIONSGRUPPE

DR. MARIE BATZEL (VHS Neuss)

PROF. DR. ELISABETH M. KREKEL (Bundesinstitut
für Berufsbildung Bonn)

PROF. DR. HENNING PÄTZOLD (Universität
Koblenz-Landau)

DR. JOHANNES SABEL (Katholisches
Bildungswerk Bonn)

WALTER WÜRFEL (Bundesverband der
Träger beruflicher Bildung)

REDAKTIONSANSCHRIFT

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.
Heinemannstr. 12–14, 53175 Bonn
www.die-bonn.de
weiter-bilden@die-bonn.de

GESTALTUNG & LAYOUT

CHRISTINE LANGE Studio für Gestaltung, Berlin
www.christinelange.com

BEZUGSBEDINGUNGEN

Abonnement (4 Ausgaben jährlich): € 49,–
ermäßigtes Abonnement für Studierende: € 39,–
(jew. zzgl. Versandkosten), bitte gültige Studien-
bescheinigung beilegen. Das Abonnement verlängert
sich automatisch um 12 Monate, wenn es nicht
6 Wochen vor Ablauf der Vertragslaufzeit schriftlich
gekündigt wird.

ANZEIGEN

sales friendly Verlagsdienstleistungen, Bettina Roos
Pfaffenweg 15, 53227 Bonn
Tel. 0228 97 898-0, info@sales-friendly.de

HERSTELLUNG, VERLAG UND VERTRIEB

©wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
service@wbv.de
www.wbv.de/weiter-bilden

Best.-Nr. WBDIE1902, ISSN 2568-9436

DOI 10.3278/WBDIE1902W

Nachdruck nur mit Genehmigung durch den Verlag.

Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.



Branchenmonitor »E-Learning-Wirtschaft« erschienen

Im Februar hat das mmb Institut seine jährliche Branchenanalyse zum Markt von E-Learning-Anbietern in Deutschland veröffentlicht. Daraus geht hervor, dass der Markt in den Jahren 2016 und 2017 weiter gewachsen ist. Ein starkes Umsatzwachstum konnten diesmal die kleinen und mittleren Anbieter verzeichnen; insgesamt erwirtschaftete die Branche 2017 zehn Prozent mehr Umsatz als im Jahr davor. Dabei entfielen etwa 36 Prozent auf das Anbieten bzw. Verkaufen von E-Learning-Kursen, die Erstellung von digitalen Lerninhalten kam auf fast 25 Prozent. Hier ist allerdings ein Umsatz-Rückgang zu verzeichnen. Der Arbeitsmarkt wurde ebenfalls untersucht, und auch hier kann eine weiterhin positive Entwicklung festgestellt werden. Der Branchenmonitor ist hier erhältlich:

→ [HTTPS://BIT.LY/2G9SBJM](https://bit.ly/2G9SBJM)



Lernen mit OER

Im Jahr 2018 richtete Professor Dr. Olaf Zawacki-Richter am Institut für Erziehungswissenschaften der Carl-von-Ossietzky-Universität in Oldenburg das Center for Open Education Research (OER) ein. Dort haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, international und interdisziplinär rund

um die Bereiche Open Education, Lebenslanges Lernen und Bildungstechnologien zu forschen. In einem Interview mit Christine Schumann vom Deutschen Bildungsserver erklärt er, was Open Education bedeutet, für welche Bildungsbereiche OE am besten geeignet ist und was Open Education Research genau erforscht.

→ [HTTP://BLOG.BILDUNGSSERVER.DE/?P=6485](http://blog.bildungsserver.de/?p=6485)



Weiterbildungsfinanzierung stagniert

Von den in Deutschland für Weiterbildung ausgegebenen 26,9 Milliarden Euro wird der größte Teil (knapp 20,6 Milliarden Euro) privat finanziert, durch Teilnehmende oder Betriebe. Nur 6,3 Milliarden werden von der öffentlichen Hand beigesteuert – kaum mehr als 1995. Im Zeitraum 1995 bis 2015 stiegen hier die Ausgaben um nur 4,8 Prozent. In allen anderen Bildungsbereichen hingegen stieg die öffentliche Finanzierung in diesem Zeitraum um 41 bis 150 Prozent an. Diese Entwicklung zeigt eine Studie der Bertelsmann Stiftung auf, die im März veröffentlicht wurde. Angesichts der zunehmenden Technisierung und Digitalisierung und des demografischen Wandels müsse Weiterbildung noch stärker öffentlich unterstützt werden und auch Geringqualifizierte und ärmere Menschen erreichen. Die komplette Studie finden Sie hier:

→ [HTTPS://BIT.LY/2U0BPJV](https://bit.ly/2U0BPJV)

Die Zukunftsfähigkeit des Erwachsenenbildungssystems

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat ein neues Dashboard »Prioritäten in der Erwachsenenbildung« entwickelt, das die berufsbezogene Erwachsenenbildung in den Blick nimmt. Es untersucht Bildungssysteme in sieben Dimensionen und fragt u. a. nach der Reichweite, nach Flexibilität und Beratung, aber auch nach Inklusion. Mit dem Dashboard können verschiedene Bildungssysteme für Erwachsene miteinander verglichen und auf ihre Zukunftsfähigkeit überprüft werden. Deutschland schneidet dabei im OECD-Vergleich in vier der sieben Kategorien unterdurchschnittlich ab, darunter Inklusion, Flexibilität und Beratung, Anpassungsfähigkeit an den Qualifikationsbedarf und Subjektive Wirkung des Erwachsenenbildungssystems. Daneben besteht nach den Schätzungen der OECD bei mehr als der Hälfte der Arbeitsplätze (54%) die Gefahr, dass sich die Aufgaben stark verändern oder Arbeitsplätze sogar ganz wegfallen. Der OECD-Durchschnitt liegt hier bei 46 Prozent. Neben diesem und anderen Problemen, wie etwa dem demografischen Wandel, liefert das Papier Empfehlungen für politische Entscheidungsträger.

→ [WWW.OECD.ORG/GERMANY/FUTURE-READY-ADULT-LEARNING-2019-GERMANY.PDF](http://www.oecd.org/germany/future-ready-adult-learning-2019-germany.pdf)

Weiterbildungsszene Deutschland 2019

Nach den beiden Studien von 2017 und 2018 (Erfolgreiche Methoden und Modelle sowie Themen und Trends in Training, Beratung und

Coaching), beschreibt die neueste Studie der »WeiterbildungsSzene Deutschland« die derzeitigen Entwicklungen bei Honoraren und Gehältern für die Bereiche Training, Coaching und Speaking. Die unterschiedlichen Einflussfaktoren wie Geschlecht, Tätigkeitsschwerpunkte, Qualifikation etc. werden dabei genauer unter die Lupe genommen.

→ [HTTPS://BIT.LY/2FX5LMT](https://bit.ly/2FX5LMT)



Online-Methodenpool für sprachsensibles Unterrichten

In Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hat das Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache (MI) ein kostenloses Online-Angebot für die Gestaltung eines sprachsensiblen Fachunterrichts entwickelt. Der Methodenpool für sprachsensiblen Fachunterricht enthält eine Vielzahl an Methodenbeschreibungen, die Lehrende aller Fächer und Schulformen nutzen und das Methodenangebot mithilfe von Filtern an die eigenen Bedarfe anpassen können. Sie können beispielsweise auswählen, in welcher Klassenstufe sie unterrichten, was sie fördern möchten – etwa das Textverstehen oder die Erweiterung des Wortschatzes – und welche Sprachhandlung die Schülerinnen und Schüler durchführen sollen. Das kann zum Beispiel das Argumentieren, das Beschreiben oder Zusammenfassen sein. Je nach Eingabe zeigt der Pool die für die eigenen Ziele passenden Methoden und Sprachhilfen in groß (sehr

geeignet), mittel (geeignet) und klein (teilweise geeignet) an. Im nächsten Schritt können sich die Lehrkräfte per Klick ein PDF mit näheren Informationen zu der Methode anzeigen lassen. Die PDF-Dateien sind unter einer Creative-Commons-Lizenz freigegeben, die das Kopieren und Teilen der Handreichungen erlaubt.

→ [UNTERRICHTSMETHODEN-SPRACHSENSIBEL.DE](https://www.unterrichtsmethoden-sprachsensibel.de)

Neues altes (Online-)Journal

Vor 20 Jahren gab es in Berlin die Zeitschrift »Volkshochschulen in Berlin«, die nach einigen Jahren aufgrund der Sparmaßnahmen und Bezirksfusionen eingestellt werden musste. Beinahe geriet sie in Vergessenheit. Nun wurde die Zeitschrift neu aufgelegt und erhielt ein neues Gewand: Als Online-Zeitschrift wird sich das Journal aktuellen Themen rund um die Berliner Volkshochschulen widmen. Die Ausgabe 1/2019 wird unter dem Titel »Was uns verbindet, was uns unterscheidet« Fragen rund um das Personal der Berliner Volkshochschulen behandeln.

→ [WWW.VHS-FOERDERGESELLSCHAFT-BERLIN.DE/JOURNAL](http://www.vhs-foerdergesellschaft-berlin.de/journal)



Personalia

Am 8. Mai wählte die Mitgliederversammlung der 16 VHS-Landesverbände ANNEGRET KRAMP-KARENBAUER erneut zur Präsidentin des Deutschen Volkshochschulverbandes (DVV). Neuer DVV-Vorsitzender ist MARTIN RABANUS, medienpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion. Er folgt

damit dem aus dem Amt scheidenden DR. ERNST DIETER ROSSMANN.

SILKE DILLMANN verstärkt das Präsidium des Berufsverbands für Training, Beratung und Coaching (BDVT). Sie wurde am 11. April 2019 für das Ressort Wachstum kooptiert und übernimmt damit das Ressort von CLAUDIA HORNER, die dann das Ressort Politik besetzen wird.

MARKUS LERMEN hat zum 31.03.2019 die Geschäftsführung des Distance & Independent Studies Center (DISC) an der TU Kaiserslautern abgegeben. Zukünftig werden MONIKA HABERER und DR. MARTIN PIELACH die Geschäftsführung des DISC übernehmen.

Der Vorstand der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung (GEB) ist am 23. März 2019 auf der Mitgliederversammlung des Vereins neu gewählt worden. Vorsitzender wird nun PROF. DR. FREDERIK POPPE vom Fachbereich Soziale Arbeit/Medien.Kultur an der Hochschule Merseburg. Er löst damit GABRIELE HAAR ab, die seit 2015 den Verein leitete. 2. Vorsitzende bleibt DR. VERA TILLMANN, die das Amt ebenfalls bereits seit 2015 bekleidet. Zum Schatzmeister ist JÖRG MARIENHAGEN, langjähriges Mitglied des GEB, gewählt worden.

JÖRG MATZEN wurde am 15. März 2019 von der Mitgliederversammlung des Niedersächsischen Landesverbandes der Heimvolkshochschulen in seinem Amt als Vorstandsvorsitzender bestätigt. Zum stellvertretenden Vorsitzenden ist TOBIAS GOMBERT gewählt worden.

Für die Erwachsenen- und Weiterbildung ist die Weimarer Verfassung ein Meilenstein. In Artikel 148 wurde festgelegt, dass das »Volksbildungswesen, einschließlich der Volkshochschulen« als Grundrecht staatlich gefördert werden soll. Nach der Aufnahme dieses Artikels in die Verfassung kam es zu einer regelrechten Gründungswelle von Volkshochschulen.

1919 —



— 2019

Wenngleich es die Erwachsenen- und Weiterbildung nicht in das Grundgesetz der Bundesrepublik schaffte, bescheinigte ihm der Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Andreas Voßkuhle, einen Bildungsauftrag. In seiner Rede auf der Jubiläumsfeier »100 Jahre vhs« des Deutschen Volkshochschul-Verbands, erschienen in »Aus Politik und Zeitgeschichte«, Bd. 16–17/2019, betonte er: »Weiterbildung in Deutschland funktioniert – auch ohne originäre Leistungsansprüche gegen den Staat.« (JR)

Stichwort Weiterbildungspolitik

in g

MICHAEL SCHEMMANN

Weiterbildungspolitik ist im Verständnis der Staatskunst und des Öffentlichen ein eher junges Politikfeld. Lange Zeit galt Weiterbildung als staatsfern, entwickelte sie sich doch vor allem in den gesellschaftlichen Teilgruppen und durch Initiativen von einzelnen Interessengruppen (Seitter, 2017). Entsprechend werden Pluralismus und Subsidiarität bis heute als konstitutive Prinzipien der Weiterbildungsstruktur gekennzeichnet. Erst mit der Weimarer Reichverfassung und dem dortigen Artikel 148 wird Weiterbildung bzw. Volksbildung zu einem öffentlichen Anliegen. In der Folge der Verabschiedung der Weimarer Verfassung kam es zu einem regelrechten Gründungsboom, von dem derzeit die umfassenden Feierlichkeiten anlässlich des 100-jährigen Bestehens verschiedener Volkshochschulen zeugen. Gleichwohl ist diese Regelung in der bundesdeutschen Bildungsgeschichte einzigartig, das Grundgesetz der Bundesrepublik kennt Vergleichbares nicht.

Die aktuelle Verfasstheit der deutschen Erwachsenen- und Weiterbildung kann durch die Unterscheidung von *polity* als Handlungs- und formalem Ordnungsrahmen, *politics* als Prozessdimension sowie *policy* als normativer bzw. inhaltlicher Dimension von Politik abgebildet werden. Betrachtet man die Dimension der *polity*, so sind für die Weiterbildung grundsätzlich die Ebenen der Kommune, der Länder und des Bundes zu unterscheiden. Dabei ist als grobe Differenzierung festzuhalten, dass die Länder für Fragen der allgemeinen, der Bund für Fragen der beruflichen Weiterbildung verantwortlich sind. Relevant sind ferner Akteure auf inter- sowie supranationaler Ebene, allen voran die Europäische Union, aber auch UNESCO und OECD. Gerade der EU ist in den letzten Jahrzehnten eine immer größere Bedeutung zumal über die Förderung und Finanzierung von Weiterbildung zugewachsen. Über weiterbildungspolitische Kompetenz im engeren Sinne verfügt sie jedoch nicht (Schemmann, 2007).

Die Prozessdimension, d. h. *politics*, ist vor allem von der Suche nach Konsens gekennzeichnet. War etwa die Durchsetzung von Bildungsurlaubsansprüchen in den 1970er Jahren noch ein umstrittenes Unterfangen, so werden mittlerweile Weiterbildungsgesetze in den meisten Bundesländern von einem breiten überfraktionellen Konsens



DR. MICHAEL SCHEMMANN

ist Professor für Erwachsenenbildung/Weiterbildung
an der Universität zu Köln.

michael.schemmann@uni-koeln.de

unter Verfassung?

getragen. An der Weiterbildungspolitik entzündeten sich in der Bundesrepublik derzeit keine Kontroversen.

Mit Blick auf die *policy* erlebt die Weiterbildungspolitik in der Bundesrepublik ihre Hochzeit zwischen den 1960er und späten 1980er Jahren. Gemeinhin wird das »Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen« von 1960 (1966) als Wegmarke für ein eigenständiges Feld Weiterbildungspolitik gesehen. Das Gutachten fordert eine gesellschaftliche Zuständigkeit für Weiterbildung und sieht hierbei Einrichtungen sowohl in weltanschaulich gebundener als auch in staatlicher Trägerschaft zusammen. Die folgenden Jahre waren in bildungspolitischer Hinsicht geprägt von einem generellen Gestaltungs- und Steuerungsoptimismus. Als Zeugnis des politischen Gestaltungswillens lässt sich etwa der Strukturplan für das Bildungswesen des Deutschen Bildungsrates von 1970 heranziehen. Dabei ergeben sich zwei Dimensionen.

Zum einen verweist die klassische Definition von Weiterbildung als »Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase« (Deutscher Bildungsrat, 1970, S. 197) auf den Zusammenhang von schulischer, beruflicher sowie universitärer Bildung und Weiterbildung und fordert, die Angebote der Weiterbildung mit den Maßnahmen der Schulen und Hochschulen wechselseitig abzustimmen. Diese Forderung hat ihre Aktualität bis heute behalten. Zum anderen stehen Ausbau und Integration der Weiterbildung als eigenständiger Bildungsbereich im Blick. Als wesentlicher Referenzpunkt gilt hierbei das öffentliche Schulwesen. Ausbau und Organisation des Weiterbildungssystems wurden als öffentliche Aufgabe begriffen, der Staat sollte die Gesamtverantwortung übernehmen. Gleichwohl kommt der Ausbau des quartären Bildungssektors nach diesem Modell nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Krise der öffentlichen Haushalte Anfang der 1980er Jahre ins Stocken.

Mit der bundespolitischen Wende Anfang der 1980er Jahre veränderten sich auch die weiterbildungspolitischen Orientierungen auf radikale Weise. In das Zentrum rückte nun das Marktprinzip. Am deutlichsten trat dies in den Thesen zur Weiterbildung der damaligen Bildungsministerin

Dorothea Wilms zutage: »Zielvorstellung ... ist ein offener Weiterbildungsmarkt mit einem vielfältigen Angebot, das sich im Wettbewerb bewähren muss und rasch auf neue Anforderungen und eine veränderte Nachfrage reagiert« (zitiert nach Knoll, 1988, S. 22). Dieses Prinzip wurde in der Folge weiter fortgeschrieben. Neue Impulse wurden in den 1990er Jahren vor allem durch die Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpolitik gesetzt. Auch in dieser Phase setzen sich Ausbau und Institutionalisierung der Weiterbildung fort. Mit Blick auf Weiterbildungspolitik lässt sich seither ein Steuerungsdefizit des Staates konstatieren, das sich mit Schrader »sowohl auf das Wollen als auch auf das Können des (National-)Staats bezieht« (Schrader, 2008, S. 33).

Es bleibt abzuwarten, ob anstehende bildungspolitische Veränderungen, die sowohl die *polity*- als auch die *policy*-Dimension betreffen – beispielsweise die Einrichtung des Nationalen Bildungsrates, eine Nationale Weiterbildungsstrategie oder das Qualifizierungschancengesetz –, es vermögen, eine neue Dynamik in der *politics*-Dimension der Weiterbildungspolitik zu entfalten.



Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen (1966). *Empfehlungen und Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen*. Stuttgart: Klett.

Deutscher Bildungsrat (1970). *Strukturplan für das Bildungswesen*. Stuttgart: Klett.

Knoll, J.H. (1988). *Erwachsenenbildung vor der 3. industriellen Revolution. Befunde und Zukunftsprognostik in Quellen und Dokumenten*. Ehningen bei Böblingen: Expert-Verlag.

Schemmann, M. (2007). *Internationale Weiterbildungspolitik und Globalisierung. Orientierungen und Aktivitäten von OECD, EU, UNESCO und Weltbank*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schrader, J. (2008). Steuerung im Mehrebenensystem der Weiterbildung – ein Rahmenmodell. In S. Hartz & J. Schrader (Hrsg.), *Steuerung und Organisation in der Weiterbildung* (S. 31–64). Bad Heilbrunn: J. Klinkhardt.

Seitter, W. (2017). *Geschichte der Erwachsenenbildung. Eine Einführung* (3. akt. u. erw. Aufl.). Bielefeld: W. Bertelsmann.

»Auf die Stärken und Potenziale von Menschen schauen«

WEITER BILDEN spricht mit
Bildungsministerin ANJA KARLICZEK

Abitur, dann eine Lehre zur Bankkauffrau, anschließend eine Ausbildung zur Hotelfachfrau, Ausbildereignungsprüfung, berufsbegleitendes Studium an der Fern-Universität Hagen zur Diplom-Kauffrau – Lernen gehört zum Lebensweg der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Anja Karliczek. Für WEITER BILDEN sprach Josef Schrader, wissenschaftlicher Direktor des DIE, mit ihr über die Notwendigkeit und die Voraussetzungen lebenslangen Lernens und über aktuelle bildungspolitische Herausforderungen und Initiativen. Das Interview wurde Anfang Mai geführt.



WEITER BILDEN: Sehr geehrte Frau Ministerin, wenn man auf Ihren Lebenslauf blickt, dann scheint lebenslanges Lernen für Sie eine Selbstverständlichkeit zu sein. Sie stammen aus einem katholischen Elternhaus, sind in einem ländlich strukturierten Umfeld in einer mittelständischen Familie aufgewachsen. Was hat ihre Bildungsbiografie gefördert, was hat sie eingeschränkt? Welche Schlüsse ziehen Sie daraus für Ihre aktuellen Aufgaben?

ANJA KARLICZEK: Ich habe mehrere Berufsausbildungen abgeschlossen. Und das Wissen, das ich da erworben habe, konnte ich immer direkt anwenden. Das hat mich motiviert und erklärt vielleicht, warum mir die berufliche Bildung heute so ein Herzensthema ist. Ich habe selbst erlebt, dass eine Berufsausbildung oft nur eine Etappe auf dem Weg des lebensbegleitenden Lernens ist. Fort- und Weiterbildung oder Studium, nach einer Berufsausbildung stehen einem viele Wege offen.

Wir alle werden immer mehr zu Dauerlernenden werden. Innovative Technologien, der Wandel in der Arbeitswelt – wer nicht ein Leben lang weiterlernt, wird im Beruf und im Alltag ganz schnell abgehängt. Lebensbegleitendes Lernen ist daher wichtig für ein selbstbestimmtes Leben und steht für mich deswegen ganz oben auf der Tagesordnung. Ich konnte den Wert des lebensbegleitenden Lernens selbst erleben: im Stadtrat von Tecklenburg, im Bundestag und jetzt als Bundesministerin. Mit meinem Haus arbeite ich nun mit Hochdruck daran, die Weichen für eine gute Zukunft für unser Land zu stellen.

In der Diskussion um eine Nationale Weiterbildungsstrategie haben Sie für »eine positive Weiterbildungskultur« plädiert und dafür, dass Fort- und Weiterbildungen eine Selbstverständlichkeit werden. Welche Akzente setzt Ihr Haus vor diesem Hintergrund bei der Nationalen Weiterbildungsstrategie?

Der digitale Wandel ändert die Berufswelt. Gerade Berufe mit vergleichsweise einfachen Tätigkeiten sind vom digitalen Wandel betroffen. Arbeitnehmer in solchen Berufen müssten ein hohes Interesse an Qualifizierung haben, bilden sich jedoch vergleichsweise wenig fort. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie wollen wir genau diese Herausforderungen angehen. Wir streben eine neue Kultur in der Weiterbildung an. Das machen wir gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Ländern und den Sozialpartnern.

»Wir streben eine neue Kultur in der Weiterbildung an.«

Meine Ziele dabei sind klar: die Finanzierungs- und Förderinstrumente in der Weiterbildung transparenter gestalten. Jedem eine gute Beratung in Sachen Weiterbildung ermöglichen. Die Zusammenarbeit aller Beteiligten und die Qualität der Angebote verbessern. Informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen und anerkennen. Und schließlich müssen wir schon heute wissen, welche Kompetenzen morgen wichtig sind.

Europaweit wird heute diskutiert, ob die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen dazu beitragen kann, Talente und Potenziale zu entfalten. Wie sollte es Ihrer Meinung nach in Deutschland weitergehen? Bleibt es bei ValiKom als Modellprojekt oder strebt Ihr Ministerium einen rechtlichen Anspruch auf

Gleichwertigkeitsprüfungen von beruflichen Handlungskompetenzen an?

Wie gesagt: Mir ist es ein wichtiges Anliegen, informell erworbene Kenntnisse sichtbar zu machen. Da schlummert ganz viel in einem, was man ein Berufsleben lang gelernt hat. Das müssen wir auch entsprechend anerkennen. Ich erwarte auch von den Unternehmen, sich dafür zu öffnen. Wir müssen uns aber natürlich auch darauf verständigen, wie und nach welchen Kriterien wir diese »on the job« erworbenen Fähigkeiten anerkennen.

Die von Ihnen angesprochene Initiative ValiKom haben wir 2015 mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks gestartet. Wir entwickeln Verfahren, mit denen wir non-formal und informell erworbene berufliche Kompetenzen erfassen, bewerten und zertifizieren können. Die erste Phase haben wir erfolgreich abgeschlossen, jetzt bauen wir das Modell an 30 Standorten und für über 30 Berufe aus. Und mit den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie überlegen wir, wie wir diese Validierungsverfahren auch gesetzlich ordnen können.

Im Koalitionsvertrag wurde eine »Offensive für Bildung, Forschung und Digitalisierung« angekündigt. Manches ist auf den Weg gebracht, wie die BAföG-Reform oder der Digitalpakt Schule. Was dürfen wir für die Weiterbildung erwarten?

Einiges: Wir werden das AufstiegsBAföG erneuern und damit berufliche Aufsteigerinnen und Aufsteiger noch stärker als bisher unterstützen. Die zukünftigen Fach- und Führungskräfte sollen sich beruflich weiter qualifizieren und vielleicht sogar den Schritt in die Selbständigkeit wagen. Damit wollen wir den individuellen Lebensentwurf unterstützen und gleichzeitig Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland stärken.

Konkret werden wir die Leistungen deutlich anheben. Dafür stellt der Bund in dieser Legislaturperiode zusätzlich 350 Millionen Euro zur Verfügung. Im Koalitionsvertrag haben wir vereinbart, die Unterhaltsförderung und den Erfolgsbonus auszubauen, außerdem erhöhen wir den Maßnahmenzuschuss. Wir stärken die Vereinbarkeit von Familie und beruflichem Aufstieg. Mit diesen Anpassungen wird die Novelle des AFG die stärksten Leistungsverbesserungen seit Bestehen des Gesetzes bringen.

Mit dem Start des Innovationswettbewerbs in der beruflichen Bildung haben wir Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung eingeläutet. Wichtige Entwicklungen wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sollen damit schneller Eingang in die berufliche Bildung finden. Ein Wettbewerb um die besten Ideen ist dabei natürlich nur der Anfang. Das Ziel ist selbstverständlich, die Qualität der Bildung an allen Lernorten – allen voran im Betrieb und in der Berufsschule – zu verbessern. Der Innovationswettbewerb steht für neue Konzepte in der beruflichen Bildung. Wir wollen Leistungsträger für die berufliche Bildung gewinnen. Und wir wollen die Ausbildung und daran anschließende Weiterbildung als Einheit denken.

Aus den Reihen Ihrer Bundestagsfraktion ist der Vorschlag für ein »Netflix der Weiterbildung« gekommen, als Reaktion auf die Herausforderungen und Chancen digitaler Bildung – verbunden mit einem zentralisierenden Portalansatz. Was können Sie dem abgewinnen?

Das aus der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vorgelegte Konzept MILLA hat einen wichtigen Impuls gegeben: Wir müssen Unternehmen, weiterbildungswillige Beschäftigte und Weiterbildungsanbieter näher zusammenbringen, um die Weiterbildung der Zukunft zu gestalten. Wir brauchen mehr Transparenz und Qualität im Weiterbildungssystem. Das

»Vernetzung bestehender Plattformen und Datenbanken statt einer großen zentralistischen Weiterbildungsplattform«

sind Themen, die wir auch im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie diskutieren. Unser Ansatz ist die gezielte Verbesserung des bestehenden Systems. Ich habe im April auf der Hannover Messe die Digitalstrategie meines Hauses vorgestellt, die eine Perspektive »Sichere digitale Bildungsräume« enthält. Geplant sind Beiträge zur Vernetzung bestehender Plattformen und Datenbanken, zur Interoperabilität von Bildungsdaten, zur Erprobung sicherer Online-Verwaltung individueller Bildungsabschlüsse und -zertifikate sowie zur Entwicklung neuer Lehr- und Lernangebote. Das ist ein Gegensatz zu einer großen, zentralistischen Weiterbildungsplattform. Und wir können dabei Entwicklungen auf europäischer Ebene, insbesondere zum Aufbau einer EUROPASS-Plattform, berücksichtigen.

Welche Chancen, welche Risiken sehen Sie für Künstliche Intelligenz im Bildungsbereich?

Künstliche Intelligenz (KI) ist eine der zentralen Technologien der Zukunft. In der öffentlichen Wahrnehmung ist Künstliche Intelligenz aber auch mit Vorbehalten und Ängsten besetzt. Dabei wissen viele Menschen gar nicht so genau, wie KI funktioniert und wo wir sie

bereits im Alltag nutzen. Ein ganz praktisches Beispiel ist das Übersetzungsprogramm DeepL. Es gilt als das beste und leistungsfähigste Übersetzungsprogramm, das heute auf dem Markt ist. Und es stammt nicht etwa aus dem Silicon Valley, sondern aus Köln. Wir müssen viel mehr solcher Beispiele vermitteln. Das ist eines der Ziele des Wissenschaftsjahrs 2019. Wir brauchen Antworten: Was bedeutet Künstliche Intelligenz, wie verändert sie unser Leben und unsere Arbeit, was machen Wissenschaft und Forschung dabei, wie können wir als Gesellschaft unsere Zukunft gestalten und so weiter. Die künstliche Intelligenz bietet viel mehr Chancen als Risiken. Das müssen wir immer wieder klarmachen.

Wir können KI auch in der Bildung einsetzen, etwa um zu analysieren – das Stichwort dazu ist Learning Analytics. Das hilft dabei, digitale Produkte zu verbessern. Man darf aber nicht mit ein paar Messungen über den gesamten Lebensweg von der Kindheit an entscheiden.

Wie binden Sie Sozialpartner, Kammern und Verbände der Erwachsenen- und Weiterbildung, aber auch die Wissenschaft und die Weiterbildungsforschung bei der Entwicklung weiterbildungspolitischer Strategien und Programme ein?

Ein gutes Beispiel für die Einbindung von gesellschaftlichen Partnern ist die Nationale Weiterbildungsstrategie. Daran arbeiten wir mit den Verbänden, den Sozialpartnern und den Ländern zusammen. Wir brauchen ja den Input von möglichst allen Beteiligten. Damit stützen wir unsere Überlegungen auf wissenschaftliche Erkenntnisse. Wir arbeiten dabei ganz praktisch, zum Beispiel in Workshops. Die werden durch einen wissenschaftlichen Vortrag eingeleitet – und dann erarbeiten wir daraus Ideen und Lösungen. Diese Ergebnisse nehmen wir in die weiteren Diskussionen auf. Am Ende haben wir Vorschläge, die auf Erfahrung beruhen.

Oder nehmen wir zum Beispiel die Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung, die AlphaDekade. Hier arbeiten wir mit den Ländern zusammen, um auch noch Erwachsenen das Lesen- und Schreiben-Lernen zu ermöglichen. Damit wir sie erreichen und motivieren können, binden wir Gewerkschaften, Verbände und Stiftungen mit ein. Ein wissenschaftlicher Beirat berät uns dabei.

Wie bewerten Sie die bisherige Arbeit in der AlphaDekade?

Wir sind auf dem richtigen Weg. Wir haben es geschafft, dass funktionaler Analphabetismus kein gesellschaftliches Tabu mehr ist. Man spricht darüber mit Arbeitskollegen und in Talkshows – Analphabetismus ist Thema. Nun können unsere Angebote zum Lesen- und Schreiben-Lernen angenommen werden, weil man sich nicht mehr alleine fühlt und schämt. Wir wollen im nächsten Schritt Menschen mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten noch besser erreichen. Besonders die Angebote am Arbeitsplatz wollen wir verbessern.

Dass sich unsere Bemühungen lohnen, zeigt die aktuelle LEO-Studie. Sie wurde 2018 neu aufgelegt und im Mai veröffentlicht. Seit der ersten LEO-Studie im Jahr 2010 ist die Anzahl der Menschen, die als funktionale Analphabeten gelten, um mehr als eine Million gesunken. Das ist ein großer Erfolg. Auch bei Menschen, die zwar keine funktionalen Analphabeten sind, aber dennoch große Probleme mit dem Lesen und Schreiben haben, gab es eine große Verbesserung. Ihr Anteil an der erwachsenen Bevölkerung ist von 2010 auf 2018 um fünf Prozent gesunken.

Der deutsche Weiterbildungsatlas zeigt zum einen, dass das Angebot und die Beteiligung an Weiterbildung sich zwischen den Regionen deutlich unterscheiden, zum anderen, dass es Regionen in unterschiedlicher Weise gelingt, ihre Potenziale zu nutzen. Plant das BMBF, das Thema Regional-

entwicklung und Weiterbildung, für das in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten Förderinitiativen wie Lernende Regionen und Lernen vor Ort wichtige Anstöße gegeben haben, weiter zu bearbeiten?

Bildung ist ein entscheidender Faktor für Entwicklung von Regionen. Attraktive, vielfältige und wohnortnahe Bildungs- und Weiterbildungsangebote können ausschlaggebend dafür sein, wo man wohnen möchte oder wo ein Unternehmen einen Standort eröffnet. So kann ein Ungleichgewicht entstehen zwischen Regionen mit einer vielfältigen Bildungslandschaft und solchen, in denen das nicht der Fall ist. Das BMBF möchte das verhindern und gegensteuern. Zum Beispiel unterstützen wir mit dem Förderprogramm »Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement« noch bis Ende 2022 bundesweit Städte und Kreise ganz gezielt beim Strukturaufbau. Ein modernes Bildungsmanagement, ein professionelles Bildungsmonitoring und neue Kooperations-Netzwerke – damit können kommunale Bildungslandschaften gezielt weiterentwickelt werden. Denn Chancengerechtigkeit soll in Deutschland keine Frage des Wohnortes sein.

2019 ist es zehn Jahre her, dass Deutschland die Behindertenrechtskonvention unterzeichnet hat. Welche Pflichten der öffentlichen Hand sehen Sie für die Umsetzung inklusiver Bildung im Bereich der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung?

Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt die Pflichten der Staaten heraus, die bestehenden Menschenrechte für alle Menschen in vollem Umfang zu gewährleisten. Das entscheidende Stichwort lautet Inklusion. Es geht um Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und volle gleichberechtigte Teilhabe.

Für die Erwachsenenbildung heißt Inklusion, dass Lernende mit ihren individuellen Bedürfnissen in den Blick

genommen werden. Und da sehe ich ein großes Potenzial, weil wir so viele unterschiedliche Angebote haben. Da kann jeder, ob mit Lernschwierigkeiten oder mit eingeschränkter Mobilität, ein passendes Angebot finden.

Wenn wir zum Beginn unseres Interviews zurückkehren: Wäre eine erfolgreiche Weiterbildungskarriere, wie Sie sie durchlaufen haben, auch für Erwachsene möglich, die unter schwierigeren Bedingungen und mit geringeren Erfolgen ihren Bildungsweg durchlaufen haben? Genügen die aktuellen Bedingungen zur Finanzierung von Weiterbildung dazu?

Finanzierung ist nicht der entscheidende Punkt. Aus meiner Sicht ist es ganz wichtig, nicht so sehr auf die Schwächen und Defizite zu schauen, sondern auf die Stärken und Potenziale von Menschen mit schwierigen Startbedingungen. Ein Beispiel dafür hatte ich ja schon genannt: das ValiKom-Modell zur Bewertung und Anerkennung von allen Fähigkeiten, die nicht in einer Bildungseinrichtung erworben wurden. Hier geht es darum zu zeigen, was eine Person kann.

Aus der Arbeit der AlphaDekade wissen wir, dass weniger Qualifizierte enge Begleitung brauchen. Gerade Menschen mit schlechten Startchancen müssen wir Mut machen und ihnen ihre Chancen zeigen.

Ganz wichtig sind dabei auch Beratungsmöglichkeiten. Das BMBF hilft zum Beispiel ganz praktisch mit seinem Beratungstelefon für die Weiterbildung. Es ist kostenlos über die bundeseinheitliche Rufnummer 0800-2 017 909 erreichbar, natürlich barrierefrei und anbieterneutral. Hier beantworten wir alle Fragen rund um Weiterbildung und Qualifizierung – und das geht weit hinaus über das richtige Angebot oder die Finanzierung.

Frau Ministerin, wir danken Ihnen für dieses Interview!

Wie gelingt erfolgreiche Weiterbildungspolitik?

Alte Fragen und neue Herausforderungen

ALEXANDRA IOANNIDOU

Wann gilt Weiterbildungspolitik als erfolgreich? Was können Politik und andere Weiterbildungsakteure tun, damit Weiterbildungspolitik gelingt? Die Autorin weist auf alte und neue Risiken hin und legt Voraussetzungen und Bedingungen für den Erfolg dar.

Die Bestimmung und Umsetzung von erfolgversprechenden Weiterbildungspolitiken in einem Land sind von einer Reihe von Faktoren abhängig, die nicht isoliert von anderen Politikbereichen betrachtet werden dürfen. Erfolgreich sind Weiterbildungspolitiken, wenn es ihnen gelingt, die Rahmenbedingungen von Erwachsenen- und Weiterbildung so zu gestalten, dass mehr Menschen, insbesondere auch von den bisher wenig erreichten so genannten bildungsfernen Gruppen, an Lern- und Bildungsprozessen teilnehmen, und dass diese Teilnahme nicht ineffektiv bleibt, sondern kurz-, mittel- oder langfristig Fähigkeiten, Wissen und Kompetenzen bei den Teilnehmenden fördert.

Damit lassen sich auch die Faktoren erkennen, an denen weiterbildungspolitische Bemühungen scheitern (können): nämlich einerseits an der *Selektivität der Weiterbildungsbeteiligung*, die auf Fragen der Gerechtigkeit und Chancengleichheit aufmerksam macht, und andererseits an mangelnden *Erträgen von Weiterbildung*, die wiederum mit Fragen nach Arbeitsmarktchancen und Einkommenssicherheit sowie mit Fragen nach gesellschaftlicher Teilhabe und demokratischer Partizipation verbunden sind.

Dass Bildungschancen in der Gesellschaft herkunftsbedingt ungleich verteilt sind und dass Weiterbildung diese ungleich verteilten Chancen – entgegen aller bildungspolitischen Programmatik – eher verstärkt denn entschärft, ist

eines der international gut belegten Forschungserkenntnisse (Blossfeld, Kilpi-Jakonen, & Vono de Vilhena, 2019). An diesem Missstand hat sich über die Jahre nicht viel verändert. In zahlreichen Arbeiten wurden mittlerweile die sozialen Mechanismen und Prozesse, wie sich unterschiedliche Bildungs-, Arbeits- und – neustens auch – regionale Kontexte in ungleichen Weiterbildungschancen niederschlagen und welche systematischen Wechselwirkungen mit individuellen und soziodemografischen Merkmalen bestehen, beschrieben und aufgedeckt. Die neue Migration, die demografische Entwicklung und die digitale Transformation der Arbeit rücken jedoch Fragen der Bildungsungleichheit und der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Integration einer wachsenden und immer heterogener werdenden Bevölkerung wieder in den Mittelpunkt des (bildungs-)politischen Interesses.

Vor diesem Hintergrund gewinnen zwei alte Fragen wieder an Relevanz für die Weiterbildungspolitik: 1. Können Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter die Antwort auf die alten, aber nach wie vor bestehenden Risiken der unfair verteilten Bildungs- und Lebenschancen sein? Und können 2. Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter Antworten auf die neuen Risiken liefern, die mit den gesellschaftlichen Entwicklungen und den großen Umwälzungen in der Arbeitswelt einhergehen? Grundsätzlich lassen sich beide Fragen mit »ja« beantworten, doch nicht ohne Voraussetzungen.

Charakteristika des Weiterbildungssystems

Weiterbildungssysteme sind – je nach Entstehungsgeschichte – politische Arenen, in denen eine Vielzahl von (relativ) autonomen Akteuren auf verschiedenen Handlungsebenen mit unterschiedlichen Interessen und unterschiedlichen Steuerungsabsichten agiert. Diese politischen Arenen weisen Charakteristika eines Mehrebenensystems auf mit horizontaler und vertikaler Politikverflechtung und mit Interaktionsmustern, die oft auf Kooperationen und Verhandlungen und weniger auf hierarchischer Steuerung durch den Staat basieren.

In Deutschland ist die Einbindung von Interessengemeinschaften (Gewerkschaften, Verbände, Kammern, Kirchen) in weiterbildungspolitische Entscheidungsprozesse historisch gewachsen und von großer Bedeutung. Dieses staatlich-korporatistische Steuerungsmodell ermöglicht zum einen hierarchische Steuerung (durch Geld und rechtliche Regulierung), lässt zum anderen aber auch Raum für Interventionen nicht-staatlicher Akteure und fördert Konzepte und Strategien, die staatliche Akteure nicht allein entwickeln oder umsetzen können oder wollen. So werden beispielsweise die Entwicklung von Qualitätsstandards für Weiterbildungseinrichtungen, Kompetenzmessungsinstrumente oder Zertifizierungsverfahren für das Personal in der Weiterbildung von nicht-staatlichen Akteuren maßgeblich geprägt.

Zudem sind Weiterbildungssysteme in spezifische wirtschaftliche und soziale Arrangements eingebettet und liegen an der Schnittstelle national geprägter Institutionen in Bezug auf Bildung und Qualifizierung, Arbeitsmarkt oder Wohlfahrtsstaat (Saar, Ure & Desjardins, 2013). Anknüpfend an die Grundannahmen des Ansatzes zu Varieties of Capitalism (Hall & Soskice, 2001) kann man auf institutionelle Komplementaritäten zwischen dem Ausbildungs- und Weiterbildungssystem einerseits und dem Produktionssystem eines Landes andererseits hinweisen, die ein spezifisches Qualifikationssystem erzeugen. Die Erwachsenen- und Weiterbildung wird in ihrer institutionellen Ausgestaltung als Teil des Bildungssystems betrachtet, sie befindet sich jedoch im Hinblick auf *Input*, *Outcomes* und *Erträge* in einer deutlichen Wechselbeziehung zum Wirtschafts- und Produktionssystem. So können beispielsweise die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes die Bedingungen für den Einsatz und Erhalt von Kompetenzen beeinflussen oder spezifische Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen (z. B. duale Ausbildung) den Übergang von der Schule ins Berufsleben erleichtern oder erschweren.

Die Erwachsenen- und Weiterbildung ist auch weniger homogen als andere Bildungsbereiche hinsichtlich ihrer institutionellen Struktur, ihres Bildungsangebots und ihrer Adressaten. Die Heterogenität der institutionellen Formen und die in den meisten westlichen Ländern starke Einbindung nicht-staatlicher Akteure in das Steuerungsmodell gewährleisten

die Realisierung eines breiten Spektrums an allgemeinen, beschäftigungsbezogenen und beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Bei i. d. R. freiwilliger Teilnahme am Weiterbildungsangebot konkurrieren Weiterbildungsanbieter (ob öffentlich finanziert, gemeinnützig oder kommerziell) um Ressourcen und Legitimität (Schrader, 2011), um ihre Existenz zu sichern.

Angebotsvielfalt und Freiwilligkeit der Teilnahme sind daher als konstitutive Elemente von Weiterbildungssystemen anzusehen. Die Wirkung von Weiterbildung wiederum hängt auf individueller Ebene von den kognitiven, motivationalen und volitionalen Voraussetzungen der Lernenden ab, auf Systemebene von den gesellschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen, die die Anwendung des Gelernten bzw. den Einsatz der erlernten Kompetenzen ermöglichen oder begünstigen. Somit bedingen sich Angebot, Nutzung und Wirkungen von Weiterbildung wechselseitig unmittelbar.

»Die Einbindung von Interessengemeinschaften ist von großer Bedeutung.«

Angesichts der heterogenen Anbieterstruktur, der Vielzahl der mit Steuerungsabsichten handelnden Akteure, der Vielfalt der Interaktions- und Regulierungsformen sowie der existierenden institutionellen Komplementaritäten und Wechselwirkungen zwischen dem Weiterbildungssystem und dem Wirtschafts- und Produktionssystem, stellt sich die Beantwortung der Frage nach den Leistungen des Weiterbildungssystems als noch komplexer dar als die Antwort auf die Frage nach den Leistungen des Schulsystems. Denn im Idealfall begünstigen die Existenz bestimmter institutioneller Strukturen sowie die Handlungen der steuernden Akteure die Wahrnehmung und tatsächliche Nutzung des Angebots und somit die Wirkung von Weiterbildung. Schlimmstenfalls aber können sie sich gegenseitig blockieren und die Pathologien bestehender Strukturen verstärken.

Alte und neue Risiken

Wir wissen, dass Teilnahme an Weiterbildung bezogen auf soziodemografische Merkmale (Bilger, Behringer, Kuper & Schrader, 2017) erheblich variiert. Die bereits besser Gebildeten und diejenigen mit relativ abgesicherten beruflichen Positionen bauen ihren Vorsprung kumulativ durch zusätzliche Bildungsinvestitionen in ihrem Lebenslauf noch weiter aus. Bisherige Forschungsbefunde bestätigen zudem, dass Unternehmen aus einer Reihe von Gründen diejenigen Beschäftigten in ihrer Kompetenzentwicklung fördern, die bereits über höhere Kompetenzen verfügen. Es ist bezeichnend, was die *Financial Times* neulich berichtete: Die Regierung in Großbritannien hatte vor einigen Jahren eine »Lehrlingsabgabe« eingeführt, um die Arbeitgeber zu zwingen, mehr für Ausbildung auszugeben. Eine überraschende Zahl von Unternehmen hat daraufhin ihre Führungskräfte zu »Ausbildungsplätzen« an Business Schools geschickt. (*Financial Times*, 29.01.2019).

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich also selbst überlassen bleiben, werden sie fast von selbst in Verhaltensmuster verfallen, die Ungleichheiten verschärfen (Autor, 2014): Investitionen in Qualifikationen werden überproportional die bereits Hochqualifizierten begünstigen, die Geringqualifizierten werden weiter abgehängt, und Ungleichheiten werden verfestigt. Die damit verbundenen Existenzängste großer Teile der Bevölkerung sind eine Quelle für populistische Haltungen, welche in den Industrieländern die politischen Entwicklungen zunehmend beeinflussen (siehe die Wahl von Donald Trump in den USA oder die Unterstützung des Brexit in Großbritannien).

Gleichwohl wissen wir, dass Weiterbildungsbeteiligung mit einer Reihe von positiven Effekten sowohl für Volkswirtschaft und Gesellschaft als auch für die Individuen in Zusammenhang gebracht wird: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Aussicht auf bessere Statuszuweisung und Einkommen, Steigerung der Lebenszufriedenheit, bessere Gesundheit, höhere Wahrscheinlichkeit an sozialer Teilhabe und zivilgesellschaftlicher Partizipation. Die naheliegende Antwort auf die oben formulierte erste Frage – die Überwindung sozialer Selektivität – wäre also die öffentliche Bereitstellung wirksamer Programme, die auf die Bedürfnisse der vom sozialen Ausschluss am stärksten gefährdeten Gruppen zugeschnitten sind und die auf die Integration der neu Hinzugekommenen in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt abzielen. Daten des European Labour Force Survey belegen, dass ein Zusammenhang zwischen der Höhe der nationalen Bildungsausgaben und der individuellen Teilnahme an Weiterbildung besteht, und auch, dass die Benachteiligung Geringqualifizierter bei höheren Bildungsausgaben geringer ausfällt als bei vergleichsweise niedrigen (Rüber & Martin, 2016).

Während die so genannten »alten« Risiken – also Weiterbildung als Mechanismus, der Ungleichheiten eher fortsetzt

und nicht zum Abbau bisher erlebter Bildungsungleichheiten führt – auf wissenschaftlicher Grundlage vielfach untersucht worden sind, liegen zu den »neuen« Risiken – also Umwälzungen in der Arbeitswelt und die damit einhergehenden gesellschaftlichen Entwicklungen, womit wir bei der zweiten Frage sind – bislang nur vereinzelte Studien vor. Die Transformation der Arbeit dürfte in naher Zukunft durch fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung noch beschleunigt werden. Zunächst werden vor allem ältere Arbeitnehmer betroffen sein, deren Arbeitsplätze zum einen durch Digitalisierung und Automatisierung, zum anderen aber auch durch die sozial-ökologische Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit (z.B. Abschied von der Braunkohleindustrie) gefährdet sind.

»Verhaltensmuster, die Ungleichheiten verschärfen«

Aber auch die jungen Erwachsenen werden in der Zukunft mit großen Umwälzungen konfrontiert sein. Die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes werden sich verändern, ebenso die durch Bildung und Ausbildung erworbenen allgemeinen, beruflichen oder berufsübergreifenden Kompetenzen. Arbeitnehmer werden neue Fähigkeiten erwerben müssen, um sich den veränderten Erfordernissen in der Wirtschaft zu stellen. Bildungsentscheidungen und Bildungserfolge in früheren Lebensphasen werden in diesem Fall besonders wichtig sein, da sie die Ressourcen und Chancen in späteren Perioden des Lebenslaufs beeinflussen – womit wir wiederum auf die erste Frage treffen, nämlich die nach der gerechten Verteilung von Bildungs- und Lebenschancen im Lebenslauf.

Ein aktueller OECD-Bericht schätzt auf der Grundlage von PIAAC-Daten in 32 OECD-Ländern das Risiko für Arbeitsplätze, die durch die Automatisierung von Produktion und Dienstleistungen gefährdet werden (Nedelkoska & Quintini, 2018). Laut diesem Bericht laufen insbesondere Geringqualifizierte Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, da ihre Kompetenzen durch den technologischen Fortschritt obsolet werden. Der Auf- und Ausbau von Kompetenzen durch Weiterbildung spielt in dieser Hinsicht eine Schlüsselrolle. Mit Weiterbildung können die schwierigen Übergänge, die auf die Arbeit-

nehmer zukommen, gemeistert werden. Bei förderlichen Rahmenbedingungen – wie beispielweise dem Vorhandensein wirksamer regionaler Umschulungsmaßnahmen – muss die digitale Transformation der Arbeit nicht immer eine Gefahr darstellen, so dementsprechend ein Ergebnis der Studie.

Förderliche Rahmenbedingungen und die Rolle der Politik

Wenn also Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter Antworten auf alte und neue Risiken, die mit den großen Umwälzungen in der Arbeitswelt einhergehen, liefern sollen, dann stellt sich die Frage, wie förderliche Rahmenbedingungen aussehen und was die Weiterbildungspolitik beitragen kann. Weiterbildungspolitik kann förderliche Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, damit zum einen ein breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen entsteht, das den Weg zur digitalen Wirtschaft vorbereitet, begleitet und unterstützt, insbesondere für diejenigen, die von den großen Umwälzungen in der Arbeitswelt betroffen und von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht sind. Sie kann und soll zum anderen dafür sorgen, dass dieses Angebot genutzt wird; dafür sind finanzielle und nicht-finanzielle Anreize nötig. So kann beispielsweise das im Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz mit seiner Erweiterung des Anspruchs auf geförderte Weiterbildung und Weiterbildungsberatung auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positive Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft hervorbringen und ein wichtiger Schritt Richtung Bundesweiterbildungsgesetz sein – wie von den Gewerkschaften gefordert. Schließlich kann die Politik dafür sorgen, dass die durch Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen anerkannt, zertifiziert und genutzt und damit die Erträge von Weiterbildung für alle sichergestellt werden. Solche Politiken adressieren Ungleichheit von zwei Richtungen: Erstens bieten sie Lerngelegenheiten und somit die Möglichkeit der Teilhabe an den monetären und nicht-monetären Erträgen der Weiterbildung für eine wachsende Anzahl an Menschen. Zweitens erhöht sich dadurch das gesamte Qualifikationsniveau der Bevölkerung, was die Effekte der Qualifikationsprämie¹ mäßigt und zum Abbau von Ungleichheiten führt (Autor, 2014; S. 850).

Wir wissen aus der vergleichenden Policy-Forschung, dass es drei Faktorenbündel gibt, die bildungspolitische Entscheidungen maßgeblich beeinflussen: 1. sozioökonomische Faktoren und demografische Entwicklungen, 2. institutionelle Faktoren wie die Ausgestaltung etablierter Institutionen und 3. die Verteilung von politischer Macht und Einfluss zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren (Busemeyer, 2015, S. 40–54).

Gerade im Moment sind die Bedingungen in Deutschland zur Entfaltung des Steuerungspotenzials der verschiedenen Weiterbildungsakteure günstig. Die gute ökonomische Entwicklung versetzt Bund und Länder, Betriebe und Arbeitnehmer in die Lage, mehr Geld in Bildung und Qualifizierung zu investieren. Gerade Letztere tun dies auch; während sich das staatliche Finanzvolumen für Weiterbildung in den letzten 20 Jahren nicht wesentlich verändert hat, sind die privaten Ausgaben (Betriebe und Individuen) deutlich gestiegen. Betrachtet man die öffentlichen Weiterbildungsausgaben als Anteil des BIP, haben sich die staatlichen Investitionen sogar verringert: von 0,32 Prozent im Jahr 1995 auf 0,21 Prozent im Jahr 2015 (Dobischat, Münk & Rosendahl, 2019, S. 19, 26, 33). Laut einer repräsentativen Studie, die 2018 vom Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführt wurde (Schöpfer-Grabe & Vahlhaus, 2019), erkennen Betriebe zunehmend den Qualifizierungsbedarf von Beschäftigten ohne Berufsabschluss und sind bereit, darein zu investieren: Knapp neun von zehn Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen, haben in den letzten fünf Jahren mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme für diese Zielgruppe angeboten.

Staatliche Akteure sollten (und können) die gute Konjunktur ebenfalls aktiv nutzen und die öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung erhöhen. Einer Simulationsstudie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge würde der Anstieg der öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung hohe Rückflüsse in Form von Beschäftigungs-, Lohn- und Produktivitätseffekten generieren und Transferausgaben vermeiden (Weber, Kruppe, Mühlhan & Wiemers, 2019). Ein noch höheres Potenzial hinsichtlich der gesamtfiskalischen Wirkungen zeigt in dieser Studie ein spezielles Wirtschaft-4.0-Szenario. Aber nicht nur wirtschaftliche Renditen würden eine umfassende öffentliche Weiterbildungsförderung legitimieren. Ergebnisse aus einzelnen Projekten des BMBF-Förderprogramms zur Analyse nicht-monetärer Erträge von Bildung zeigen eine große Breite von Wirkungen, die mit Weiterbildungsaktivitäten in Zusammenhang gebracht werden (Schrader, Blossfeld & Ioannidou, 2019): von der Lebenszufriedenheit bis hin zur zivilgesellschaftlichen Partizipation und zum politischen Verhalten. Zudem wird Bildungspolitik zunehmend als Teil einer übergeordneten Sozialpolitik definiert, die auf die Herstellung von Chancengerechtigkeit abzielt. Insbesondere Grundbildungspolitik lässt sich als Aufgabe eines Wohlfahrtsstaates definieren,

¹ Die Qualifikationsprämie hängt davon ab, welche Fähigkeiten Arbeitgeber benötigen (Nachfrage nach Qualifikationen) und über welche Fähigkeiten die Arbeitnehmer verfügen (Qualifikationsangebot). Je weniger (potentielle) Arbeitnehmer über eine bestimmte Qualifikation verfügen, und je mehr Arbeitgeber ebendiese Qualifikation nachfragen, desto höher ist der wirtschaftliche Wert (skills premium) dieser Qualifikation.



der auf die ökonomische und soziale Wohlfahrt seiner Bürger abzielt (Knauber & Ioannidou, 2017).

Hinsichtlich der Erträge von Weiterbildung für gesellschaftliche Teilhabechancen stellt die institutionelle Ausgestaltung des deutschen Weiterbildungssystems eine weitere – im internationalen Vergleich günstige – Bedingung dar. Die gute und pluralistische Anbieterstruktur reicht bis in die Zeit der Weimarer Reichsverfassung zurück und wird durch den Staat über die Weiterbildungsgesetze sichergestellt. Die Volkshochschulen, die gerade 100-jähriges Jubiläum feiern, blicken auf eine Erfolgsgeschichte zurück, die auf der Überzeugung gründet, dass Bildung Chancen eröffnet. Volkshochschulen verstehen sich noch heute als Orte einer demokratischen Lernkultur, die nicht nur Chancen für den Einzelnen eröffnen, sondern auch durch politische Bildung einen Beitrag zur Demokratie, zur Integration und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt leisten.

Schließlich ist es neben sozioökonomischen Faktoren und der Ausgestaltung etablierter Institutionen des Weiterbildungssystems auch die Verteilung von politischer Macht zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren, die politische Entscheidungen maßgeblich beeinflusst. Im Falle der Weiterbildung hat sich die gewachsene Machtverteilung – von der supranationalen bis hin zur kommunalen Ebene – meist als fruchtbar erwiesen. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass sich dies in nächster Zeit ändern sollte.



DR. ALEXANDRA IOANNIDOU

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Stabsstelle Internationalisierung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e.V. und Geschäftsführerin der European Society for Research on the Education of Adults (ESREA).

ioannidou@die-bonn.de

Autor, D.H. (2014). Skills, education, and the rise of earnings inequality among the »other 99 percent«. *Science* 344 (6186), 843–851.

Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H. & Schrader, J. (Hrsg.) (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Blossfeld, H.-P., Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D. (in Vorbereitung 2019). Is there a Matthew effect on adult learning? Results from an international comparison. In J. Schrader, H.-P. Blossfeld, & A. Ioannidou (Hrsg.), *Erträge von Weiterbildung. Monetäre und nicht-monetäre Wirkungen. Edition ZfE Band 7, 2019*. Wiesbaden: Springer.

Busemeyer, M. (2015). *Bildungspolitik im internationalen Vergleich*. Konstanz: utb.

Dobischat, R., Münk, D. & Rosendahl, A. (2019). *Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995–2015. Aktueller Stand, Entwicklungen, Problemlagen und Perspektiven*. Bericht der Bertelsmann Stiftung. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Hintergrundstudie_Weiterbildungsfinanzierung1995-2015.pdf

Hall, P.A. & Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.

Knauber, C. & Ioannidou, A. (2017). Grundbildungspolitik im Wohlfahrtsstaat: Akteure, Inhalte und Umsetzungsstrategien im internationalen Vergleich. In J. Schmid, K. Amos, J. Schrader & A. Thiel (Hrsg.), *Governance und Interdependenz von Bildung. Internationale Studien und Vergleiche* (S. 87–109). Baden-Baden: Nomos.

Martin, A. & Rüber, I. (2016). Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten im internationalen Vergleich – Eine Mehrebenenanalyse. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report*, 39 (2), 149–169.

Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). »Automation, skills use and training«. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>

Saar, E., Ure, O.B. & Desjardins, R. (2013). The Role of Diverse Institutions in Framing Adult Learning Systems. *European Journal of Education*, 48(2), 213–232. <https://doi.org/10.1111/ejed.12026>

Saar, E., Ure, O.B. & Desjardins, R. (2013). The Role of Diverse Institutions in Framing Adult Learning Systems. *European Journal of Education*, 48(2), 213–232. <https://doi.org/10.1111/ejed.12026>

Schöpfer-Grabe, S. & Vahlhaus, I. (2019). *Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte*. *IW-Trends* 1/2019. www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/sigrid-schoepfer-grabe-isabel-vahlhaus-ergebnisse-einer-iw-unternehmensbefragung-420981.html

Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel in der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann

Schrader, J., Blossfeld, H.-P. & Ioannidou, A. (2019, in Vorbereitung). *Erträge von Weiterbildung. Monetäre und nicht-monetäre Wirkungen. Edition ZfE Band 7, 2019*. Wiesbaden: Springer

Weber, E., Kruppe, T., Mühlhan, J. & Wiemers, J. (2019). *Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung*. IAB-Kurzbericht 8/2019. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0819.pdf>

Das Qualifizierungschancengesetz

Auf dem Weg zu einer neuen Weiterbildungskultur?

WALTER WÜRFEL

Anfang des Jahres ist das Qualifizierungschancengesetz in Kraft getreten, das eine deutliche Ausweitung der Möglichkeiten für geförderte Weiterbildung und der Beratungstätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit mit sich bringt. Der Autor analysiert Umsetzung und mögliche Folgen des Gesetzes.

Im Koalitionsvertrag der Großen Koalition wurden im Frühjahr 2018 verschiedene arbeitsmarktpolitische und weiterbildungsspezifische Themenbereiche und Schwerpunkte definiert, die im Regierungshandeln dann abgearbeitet werden sollen. Als größte Herausforderung für Arbeit und Beschäftigung wurde der Strukturwandel durch Digitalisierung mit allen seinen vermuteten oder schon realen Folgen angesehen, außerdem der Fachkräftemangel (der in verschiedenen Bereichen bereits eingetreten ist, allerdings noch nicht flächendeckend seine Wirkung entfaltet) und der demografische Wandel.

Mit verschiedenen Vorhaben sollen diese Herausforderungen bewältigt werden:

- Es wurde ein Gesetz formuliert, das die Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte verstärken und erweitern soll: das Qualifizierungschancengesetz, das am 1. Januar 2019 in Kraft trat.
- Es wurde eine Enquete-Kommission »Berufliche Bildung und Digitale Arbeitswelt« berufen. Darin sollen 19 Bundes-

tagsabgeordnete und eine große Zahl von Experten die Anforderungen der Digitalisierung an die berufliche Bildung formulieren und Lösungsvorschläge erarbeiten; die Kommission hat ihre Arbeit im September 2018 aufgenommen und soll bis zum Ende der Legislaturperiode Ergebnisse bringen.

- Im November 2018 wurde die Entwicklung der »Nationalen Weiterbildungsstrategie« angestoßen. Diese Strategie soll unter Beteiligung aller wichtigen Akteure vom Arbeits- und vom Bildungsministerium gemeinsam bis zum Sommer 2019 erarbeitet werden.
- Außerdem soll ein »Nationaler Bildungsrat« berufen werden, dessen Konstituierung sich allerdings noch in den Anfängen befindet.
- Der Vollständigkeit halber sei noch eine Ergänzung im Sozialgesetzbuch IV (Grundsicherung für Arbeitsuchende, auch als Hartz IV bekannt) erwähnt werden, das Gesetz zur Sozialen Teilhabe, es wendet sich an Menschen, die seit vielen Jahren arbeitslos sind und keine direkte Perspektive für eine Integration in den Arbeitsmarkt haben.

Impulse für die Weiterbildung

Das als erstes genannte »Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)« kann bei entsprechender Umsetzung die stärksten Impulse für die Weiterbildung setzen. Schon in der letzten Legislaturperiode hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (noch unter der Ministerin Andrea Nahles) etliche Projekte zum Thema Digitalisierung und Strukturwandel des Arbeitsmarkts initiiert, und es wurde ein entsprechendes Weißbuch erstellt. Bei diesen Vorarbeiten wurde deutlich, dass es verschiedene mögliche Strategien geben muss, auf Digitalisierung zu reagieren. Die Anpassung von Arbeitsabläufen und Prozessen in den Unternehmen, die durch neue digitale Möglichkeiten erforderlich werden, liegt dabei auch zukünftig in erster Linie bei den Unternehmen selbst, die ihre Beschäftigten entsprechend weiterbilden werden. Es wird aber auch Veränderungen geben, die das Umfeld des Arbeitsplatzes betreffen und die unter Umständen eine komplette berufliche Umorientierung von Beschäftigten erfordern. Und es wird Veränderungen geben, die noch kaum absehbar sind. Es wird also auch darum gehen, den Beschäftigten eine Haltung zu vermitteln, die sie solche Veränderungen nicht oder nicht nur als Bedrohung empfinden lässt, sondern die auch so etwas wie Selbstwirksamkeit im beruflichen Bereich fördert.

»Förderung von Selbstwirksamkeit im beruflichen Bereich«

In diesem Sinne erklärte der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, im November 2018 im Deutschen Bundestag: »Das Gesetz ist ein erster Baustein für die Etablierung einer neuen Weiterbildungskultur in Deutschland und ein erster Schritt zur Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer präventiv agierenden Arbeitsversicherung. Es soll vor allem den Befürchtungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, durch neue Technologien künftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt nicht mehr gewachsen zu sein, entgegenwirken.«

Neben einigen Verbesserungen in den Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit und einer Beitragssenkung der Arbeitslosenversicherung enthält das Qualifizierungschancengesetz folgende wesentliche Eckpunkte:

- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom digitalen Strukturwandel betroffen sind, gibt es künftig mehr und bessere Unterstützungsmöglichkeiten. Beschäftigte sollen unterstützt werden, indem vorhandene Qualifikationen erneuert werden und beruflicher Aufstieg oder auch Umstieg ermöglicht wird. Die »Betroffenheit durch Digitalisierung« wird dabei weit ausgelegt.
- Weiterbildung von Arbeitslosen und Arbeitsuchenden wird ausgeweitet, um die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken beziehungsweise zu erhalten oder um Beschäftigungsfähigkeit für neue Tätigkeiten mit neuen Herausforderungen zu entwickeln.
- Die bereits bestehenden Möglichkeiten der Förderung von Beschäftigten werden verstärkt, sie waren bisher nur Un- oder Geringqualifizierten vorbehalten. Die Qualifizierung muss dabei Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsförderungen hinausgehen.
- Die Weiterbildungsberatung der Bundesagentur wird gestärkt, sie umfasst jetzt Beratung bei bevorstehendem Betriebswechsel, bei Gefährdung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes, bei der Entscheidung für ein Qualifizierungsziel, bei der Identifizierung von beruflichen Chancen, bei der Förderung von Selbstvertrauen.

Neben der (beruflichen, mehr oder weniger stark arbeitsplatzbezogenen) Weiterbildung initiiert dieses Gesetz auch eine Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit. Diese »Lebensbegleitende Berufsberatung« (so die Bezeichnung innerhalb der Bundesagentur) soll sich an all diejenigen wenden (können), die sich beruflich neu oder anders orientieren wollen oder die eigenen Weiterbildungsbedarf sehen. Es richtet sich also nicht nur, wie bisher die Berufsberatung, an bestimmte (jugendliche) Zielgruppen. Eine solche Beratung hätte dann als Ergebnis – eine epochale Veränderung! – auch nicht mehr eine Eingliederungsvereinbarung oder etwas anderes, das den beratenen Klienten zu etwas verpflichtet, wie es bei Arbeitslosen der Fall ist.

Schwierigkeiten bei der Umsetzung?

In drei Themenbereichen ist bei der Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes allerdings doch größere Skepsis angebracht. Hier sind noch äußerst dicke Bretter zu bohren:

- Die Zusammenarbeit von Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ist zu wünschen und zu fordern. Angebote der (beruflichen) Weiterbildung, die von diesen beiden Ministerien gemacht werden (Bildungsgutscheine,

»Es ist zu hoffen, dass BMAS und BMBF gemeinsam eine kohärente und konsistente Weiterbildungsstrategie entwickeln und umsetzen.«

Weiterbildungsprämie etc.), sind in der Regel unabgestimmt und folgen unterschiedlichen Steuerungslogiken. Hier ist zu hoffen, dass tatsächlich gemeinsam eine kohärente und konsistente Weiterbildungsstrategie entwickelt und dann auch umgesetzt wird.

Das zweite Thema sind die Vergabemodalitäten für Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Die Planungsprozesse und Vorgaben aus der Zentrale der BA in Nürnberg haben eine solche Komplexität und einen solchen Formalisierungsgrad angenommen, dass die Umsetzung dieses ambitionierten Gesetzes nur gelingen kann, wenn an dieser Stelle massiv verschlankt und entschlackt wird: Die Arbeitsagenturen vor Ort haben extrem lange Planungsvorläufe, die flexibles Reagieren auf konkrete Anforderungen am regionalen/lokalen Arbeitsmarkt sehr schwierig machen. Öffentliche Ausschreibungen, aber auch die Vergabe von Bildungsgutscheinen mit den Zulassungs- und Prüfungsverfahren durch so genannte fachkundige Stellen führen bereits jetzt dazu, das sich Anbieter von Weiterbildung von diesem »Markt« zurückziehen, weil sie die Anforderungen auch kostenmäßig kaum noch bewältigen können. Bereits jetzt werden Mittel für Weiterbildung in großem Umfang nicht abgerufen oder falsch eingesetzt – dies hat kürzlich auch der Bundesrechnungshof festgestellt. Diese bürokratischen Folgen der Hartz-Gesetze, die sich mit Einkaufsprozessen (von Arbeitsmarktdienstleistungen) und Zulassungsvorgaben immer mehr verselbstständigt haben, müssen radikal verschlankt werden, um die Anforderungen des Gesetzes zu erfüllen.

Das dritte Thema ist die Beratung. Bisher sind nahezu alle Beratungsaktivitäten der Agenturen und Jobcenter mit Konsequenzen versehen, also sanktionsbewehrt: Wird die Eingliederungsvereinbarung, die bislang Ergebnis der Beratung ist, nicht eingehalten, drohen beispielsweise Leistungskürzungen. Die Beraterinnen und Berater sind seit Jahrzehnten in dieser Arbeitsweise unterwegs. Wie soll mit einer solchen Beratungskultur eine ergebnisoffene Beratung ohne Vor-

gaben stattfinden? Darüber hinaus ist zu befürchten, dass die jetzige Beratungslandschaft mit einer Vielzahl von Beratungsstellen in kommunaler oder Landes-Trägerschaft, mit den unterschiedlichsten Beratungsangeboten, dadurch beschädigt oder sogar zerstört wird; es besteht die Gefahr, dass die Finanziers dieser Beratungsstellen sich zurückziehen, weil ja jetzt die Bundesagentur auf den Plan tritt.

Transparenz als Chance des Gesetzes

Dennoch bietet das Qualifizierungschancengesetz auch eine große Chance. Denn bislang ist die Förderlandschaft der beruflichen Erwachsenen- und Weiterbildung sehr heterogen: Die Bundesagentur für Arbeit fördert Weiterbildung, ebenso das Bildungsministerium (Bildungsprämie, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz), das Arbeitsministerium (mit ESF-gestützten Vorhaben und Modellprogrammen), die Länder mit ihren Weiterbildungsgesetzen und ebenfalls mit Prämien oder Bildungsschecks ... und natürlich – last but not least – die Unternehmen mit betrieblicher Weiterbildung, die ja insgesamt gesehen den größten Anteil an der Weiterbildung bundesweit ausmacht.

Das Gesetz und auch die geplante Nationale Weiterbildungsstrategie könnten jetzt also die Chance bieten, den heterogenen und disparaten Weiterbildungsbereich, der auch für Weiterbildungsinteressenten schwer durchschaubar ist, zu koordinieren und Transparenz herzustellen. Das wäre ein Meilenstein und ein großer Schritt in Richtung auf die angesprochene neue Weiterbildungskultur. Es würde eine konstruktive Zusammenarbeit ganz unterschiedlicher Akteure voraussetzen, es könnte ein hervorragendes Beispiel konsistenter Weiterbildungspolitik werden.



WALTER WÜRFEL

ist ehemaliger Geschäftsführer des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.

walter.wuerfel@bildungsverband.info

Forderungen der Gewerkschaften an die Nationale Weiterbildungsstrategie

Für ein Recht auf Weiterbildung

SABRINA KLAUS-SHELLETTER • MECHTHILD BAYER

Seit November 2018 finden Beratungen statt, in denen die Sozialpartner, Länder, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS), Bildung und Forschung (BMBF) und Wirtschaft und Energie (BMWi) die Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Die Autorinnen bewerten den Prozess aus Sicht der Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften kritisieren seit Jahren Unübersichtlichkeit und Wildwuchs im Weiterbildungsbereich. Der Segmentierung in verschiedene Teilbereiche fehlt der ordnende Rahmen und damit die eindeutige Festlegung der Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen der Akteure. Folgen sind nicht nur Qualitätsprobleme, eine partielle Unterfinanzierung und Unterversorgung einhergehend mit Projektitis und prekären Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche, sondern auch mangelnde Synergien, Effizienz und eine klare Rollenbeschreibung der Akteure. Auch deshalb sind Reformprozesse bisher ausgesprochen mühsam und nur langsam vorangekommen.

Wir begrüßen daher die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), weil damit seit der »Konzertierten Aktion Weiterbildung« erstmals wieder ein runder Tisch geschaffen wird, an dem die Akteure der zersplitterten Weiterbildungslandschaft zusammenkommen und eine Plattform für Diskussion und Entscheidungen haben. Die NWS kann ein erster richtiger Schritt zu mehr Kooperation und Vernetzung sein, wie sie die Gewerkschaften seit langem fordern (GEW, IG Metall & ver.di, 2017; DGB, 2019).

Ziel der NWS ist es, »breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden

Arbeitswelt nachhaltig zu fördern« (Bundesregierung, 2018, S. 50). Dazu sollen alle Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern gebündelt und entlang der Bedarfe der Beschäftigten und Unternehmen ausgerichtet und somit eine neue Weiterbildungskultur etabliert werden.

Die Bedarfe und weiterbildungspolitischen Herausforderungen bekommen durch die digitale Transformation eine neue Dynamik. Wie aus dem BMAS-Fachkräftemonitoring hervorgeht, werden sich in 2035 über 7 Millionen Arbeitsplätze von der heutigen Arbeitswelt unterscheiden (BMAS, 2019, S. 5). Ergebnisse des aktuellen OECD-Beschäftigungsausblicks 2019 zeigen, dass sich zusätzlich über 35 Prozent aller Berufe bis 2030 signifikant wandeln werden. Die zentrale Herausforderung wird sein, insbesondere diejenigen zu erreichen, die von Weiterbildung besonders profitieren, bislang aber kaum erreicht werden. Nur so lässt sich eine erneute Spaltung am Arbeitsmarkt verhindern. Nach wie vor ist die Kluft in der Weiterbildungspartizipation zwischen hoch- und geringqualifizierten Erwachsenen die größte innerhalb der OECD (OECD, 2019).

Wie kann es gelingen, das »Weiterbildungssystem« so zu justieren, dass es fit für die Herausforderungen von morgen gemacht und inklusiver wird? Klar ist, es geht nicht darum, das Rad neu zu erfinden, sondern um einen geeigneten Rahmen

mit den richtigen Stellschrauben. Bis zum 12. Juni sollen zehn Handlungsziele anhand der Themenfelder Systematisierung, Beratung, Unterstützungs- und Anreizstrukturen sowie Validierung, Qualitätssicherung und Inhalte identifiziert und in eine konsistente Weiterbildungsstrategie gegossen und beschlossen werden. Mit dem Beschluss der beteiligten Akteure auf Spitzenebene soll ab diesem Sommer die Phase der Umsetzung beginnen. Für das Frühjahr 2021 ist ein Umsetzungsbericht geplant. Der Zeitplan ist aufgrund des stark ausdifferenzierten Systems und der damit verbundenen Aufteilung von Weiterbildungspflichten und -lasten sehr ambitioniert. Für die Gewerkschaften ist die NWS mit hohen Erwartungen verbunden, denn es geht um nichts weniger als die Zukunft der von der Transformation betroffenen Beschäftigten, ihre Positionierung am Arbeitsmarkt und ein solidarisches Weiterbildungssystem, das den Risiken einer vertieften gesellschaftlichen Spaltung entgegenwirkt und Vertrauen und Sicherheit schafft.

Forderungen der Gewerkschaften

Der DGB fordert einen neuen Instrumentenkasten, um im Wandel allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung zu eröffnen bzw. zu bewahren. Das Verständnis hierfür ist, dass die Verantwortung für berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten grundsätzlich primär bei den Arbeitgebern liegt. Sie müssen die Qualifizierung der von ihnen benötigten Fach- und Führungskräfte sicherstellen, dies impliziert auch die Freistellung und Finanzierung von Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsqualifizierungen. Eine unangemessene Individualisierung oder Kollektivierung der Weiterbildungslasten muss vermieden werden.

Des Weiteren ist die Rolle der Betriebsparteien zu stärken und ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien von zentraler Bedeutung. Die Betriebsparteien können als Expertinnen vor Ort am ehesten einschätzen, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb konkret auswirkt, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen, um ihn erfolgreich zu bewältigen, und was die Beschäftigten an Qualifizierung brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können.

Mit diesem Anliegen hat der DGB zur NWS mit einem 10-Punkte-Plan konkrete Vorschläge unterbreitet. Kern dieser Vorschläge ist, Betriebsräte durch die Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechtes bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung mit besseren Rechten auszustatten. Es geht um ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung, um diese auszubauen. Ziel sollte ein verpflichtender Weiterbildungsplan

als Ausdruck einer langfristigen Personalplanung sein. Außerdem regt der DGB eine Förderlinie an, um Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute zu betrieblichen Weiterbildungsmentoren zu schulen. Sie sollen vor allem bildungsferne und geringqualifizierte Beschäftigte besser als bisher für Qualifizierung motivieren. Auch die Fortführung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie über die aktuelle Förderperiode hinaus bietet aus Gewerkschaftsperspektive die Möglichkeit zur Entwicklung und Umsetzung von innovativen Ansätzen. Um zur Unterstützung von KMU eigene Strukturen der Weiterbildungsförderung aufzubauen und weiterzuentwickeln, könnte die ESF-Sozialpartner-Richtlinie wichtige Impulse setzen. Auf tarifpolitischer Ebene wurden in den vergangenen Jahren richtungsweisende Abschlüsse erzielt. Hier sind zur unterstützenden Flankierung gezielte staatliche Anreize zur Förderung von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen zu geregelten Bildungszeiten nötig.

Da zu erwarten ist, dass es in einer Reihe von Betrieben grundlegende betriebliche Umbauprozesse verbunden mit Produktionseinbrüchen geben wird, kann die Einführung eines neuen Transformationskurzarbeitergeldes Beschäftigten und Betrieben bei der Bewältigung des Strukturwandels helfen. Die Idee ist, an das bewährte Instrument der Kurzarbeit anzuknüpfen und diese mit Qualifizierung zu verbinden. Zudem würde durch ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien ein kollektiver Rahmen gestärkt und die Bundesagentur für Arbeit in den Prozess einbezogen.

Nicht zuletzt braucht es wegen der Verschiebungen zwischen den Branchen auch präventive Ansätze zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit über den Betrieb hinaus. Deshalb sollten auch Transfermaßnahmen verstärkt für Weiterbildung genutzt werden und das Recht auf Beratung – welches durch das Qualifizierungschancengesetz eingeführt wurde – mit einem Recht auf Weiterbildungsförderung verbunden werden. Hierzu sind, komplementär als nachrangiges Instrument zum Transformationskurzarbeitergeld, folgende Änderungen notwendig: Wer auf eigenen Wunsch seine Arbeitszeit reduziert, um seine Beschäftigungsfähigkeit im strukturellen Wandel zu erhalten oder wer sich gar neu orientieren muss bzw. will, und nicht von anderen Förderinstrumenten erfasst wird, sollte keine Lohninbußen hierfür in Kauf nehmen müssen. Insbesondere Geringqualifizierte und Geringverdiener sollten durch zusätzliche Regelungen unterstützt werden. Um zu verhindern, dass Arbeitgeber aufgrund von Mitnahmeeffekten ihre Verantwortung für Weiterbildung auf die Beschäftigten abwälzen können, soll eine verpflichtende Beratung mit dieser Leistung verknüpft werden.

Um ein Recht auf Weiterbildung unmittelbar bei Eintritt in Arbeitslosigkeit zu sichern, soll ein Qualifizierungsversprechen in beiden Rechtskreisen erfolgen. Ebenso braucht es ein Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen, wel-

ches eine bessere materielle Absicherung bei Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit beinhaltet, auch und gerade bei Hartz-IV-Bezug. Neben der Stärkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ist aber auch eine bessere Absicherung der individuellen beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten und -wünsche – bspw. durch die Weiterentwicklung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes – gefragt. Diese Anliegen dürfen im Rahmen der NWS nicht aus dem Blick geraten.

Ausblick

Ob mit Hilfe der NWS ein gemeinsamer iterativer Prozess auch im Zusammenspiel mit Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik gelingt, indem Stück für Stück die Baustellen in der Weiterbildungspolitik bearbeitet werden und am Ende eine gelungene Transformation am Arbeitsmarkt steht, wird der eigentliche Gradmesser des Erfolgs sein. Die Menschen müssen sich darauf verlassen können, dass sie den Umbrüchen nicht schutzlos ausgeliefert sind, sondern dass die Gesellschaft sie durch ein Sozialstaatsversprechen und flankierende Bildungsangebote unterstützt, mit den technischen und sozialen Veränderungen Schritt halten und gleichzeitig den dynamischen Wandel in der Arbeitswelt erfolgreich und mitbestimmend gestalten zu können.

Dafür ist eine Weiterbildungsoffensive mit dem Durchbruch zu einer belastbaren Institutionen- und Unterstützungsstruktur in der Weiterbildung notwendig. In diesem Zusammenhang ist auch der Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission zur »Finanzierung Lebenslangen Lernens« von 2004 immer wieder einen Blick wert, um die Zukunft zu gestalten.



Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2019): *Forschungsbericht 526/1K: BMAS-Prognose »Digitalisierte Arbeitswelt«*. Kurzbericht. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1k-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesregierung (Hrsg.) (2018). *Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land*, 19. Legislaturperiode. Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.) (2019). *Recht auf Weiterbildung: 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt*. www.dgb.de/-/CEW

GEW, IG Metall & ver.di (2017). *Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen*. www.deutscher-weiterbildungstag.de/wp-content/uploads/2017/11/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf

OECD (Hrsg.) (2019). *OECD-Beschäftigungsausblick 2019. Die Zukunft der Arbeit*. Paris: OECD Publishing.

Unabhängige Expertenkommission (2004). *Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft*. www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht_kommission_III.pdf



SABRINA KLAUS-SHELLETER

ist Referatsleiterin für Betriebsbezogene Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds.

sabrina.klaus-schelleter@dgb.de



MECHTHILD BAYER

ist freie Beraterin für Personalentwicklung und Weiterbildung. Bis Mai 2019 war sie Bereichsleiterin Weiterbildungspolitik beim ver.di-Bundesvorstand Berlin.

mechthild.bayer@icloud.com

Die Nationale Weiterbildungsstrategie aus Sicht der Arbeitgebervertreter

Ernüchterung statt Aufbruch

IRENE SELING • JUPP ZENZEN

Seit November 2018 finden Beratungen statt, in denen die Sozialpartner, Länder, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS), Bildung und Forschung (BMBF) und Wirtschaft und Energie (BMWi) die Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Der Autor und die Autorin bewerten den Prozess aus Sicht der Arbeitgebervertreter.

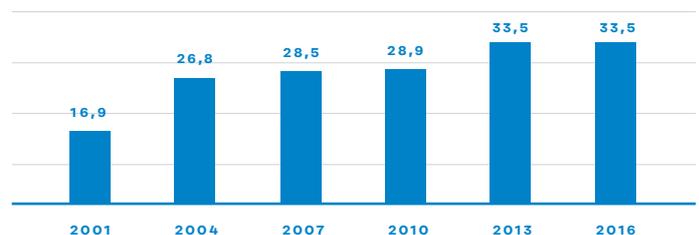
Die im Ganzen recht erfolgreiche Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist geprägt durch eine Vielfalt der Organisationsformen und spezifischen Settings, in denen Lernen im Erwachsenenalter stattfindet. Diese Heterogenität – unterschiedliche Zielsetzungen, Finanzierungsstrukturen und Anbieter –, d. h. ein pluraler und flexibler Weiterbildungsmarkt, entspricht der Vielfalt von Weiterbildungsbedarfen kleiner und großer Betriebe unterschiedlichster Branchen mit ihren ebenfalls heterogenen Beschäftigten. Die differenzierte Weiterbildungslandschaft ist richtig und wichtig. Sie gilt es zu erhalten. Es besteht kein Anlass, die Qualität der betrieblichen Weiterbildung und der Personalentwicklung der Unternehmen in Frage zu stellen. Sie beweist sich durch den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Es käme auch niemand auf die Idee, bei zehntausenden von hoch ausdifferenzierten Tarifverträgen, die es in Deutschland gibt, mit dem Vorwand mangelnder Transparenz und Qualität staatlich einzugreifen oder staatliche Qualitätsstandards für gute Tarifpolitik zu entwickeln. So wie die Sozialpartner selbst – und nur sie – am besten wissen, was für die Unternehmen sinnvoll und tragbar ist, so wissen auch die Akteure in den Betrieben am allerbesten, wo es bei der Weiterbildung hakt oder was dort nötig ist.

Die Betriebe sind die mit Abstand größten Weiterbildungsanbieter: 85 Prozent aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren Jahr für Jahr weit über 30

Mrd. Euro (→ ABB. 1; Seyda & Placke, 2017). Das ist mehr, als derzeit der gesamte Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausmacht. Genau dadurch wird Weiterbildung garantiert, die eng am betrieblichen und persönlich notwendigen Bedarf orientiert ist. In den Betrieben kennt man am besten den Weiterbildungsbedarf der eigenen Beschäftigten. Dort weiß man frühzeitiger als in staatlichen Bürostuben und fachlich exakter, welche Kompetenzen z. B. benötigt werden, um den digitalen Strukturwandel zu bewältigen.

Viele Unternehmen übernehmen nicht nur die Kosten für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, sondern stellen sie auch von der Arbeit frei. Dies geschieht auf freiwilliger Basis und im gemeinsamen Austausch über die zukünftige und individuelle

ABB. 1 Konsolidierung auf hohem Niveau
Weiterbildungsausgaben der Unternehmen in Mrd. Euro



QUELLEN: SEYDA & PLACKE, 2017, S. 10.; WEISS, 2003, S. 13; WERNER, 2006, S. 12.

Weiterentwicklung. So erhalten Beschäftigte bezahlte Freistellungen, z. B. für berufliche Weiterbildung, politische Weiterbildung oder Qualifizierung zur Weiterbildung bei ehrenamtlichen Tätigkeiten.

Zielgenaue Förderung statt eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung

Die aktuell in den Diskussionsrunden und Workshops im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie formulierten und undifferenzierten politischen Forderungen nach mehr allgemeiner Weiterbildungsberatung, mehr Weiterbildungsförderung und mehr Freistellungs- und Weiterbildungsansprüchen für alle – einschließlich eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung – widersprechen oft dem sinnvollen Grundsatz, dass betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten immer beide Seiten im Blick haben muss: die Interessen und Neigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso wie die betrieblichen Bedarfe.

»85 Prozent aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung«

Darüber hinaus verkennt der Ansatz eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung, dass es schon jetzt häufig schwierig ist, ausreichend motivierte Beschäftigte für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote von Unternehmen zu gewinnen. Trotz umfangreicher Angebote ist die Beteiligung von einzelnen Personengruppen (wie z. B. älteren Beschäftigten, Geringqualifizierten oder Beschäftigten in Teilzeit) noch unterdurchschnittlich.

Hinzu kommt, dass vielen Akteuren der Nationalen Weiterbildungsstrategie gar nicht bewusst ist, wie weitgehend Weiterbildung bereits gefördert wird. Beispielsweise kann die Arbeitslosenversicherung jeden Arbeitslosen unterstützen, sofern eine Qualifizierung die Arbeitsmarktperspektiven verbessert, wovon bei Menschen ohne Abschluss vielfach auszugehen ist. Die abschlussorientierte Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten kann die Arbeitslosenversicherung bis zu 100 Prozent fördern. Selbst bei qualifizierten Beschäftigten ermöglicht nun das Qualifizierungschancengesetz in allen Unternehmen eine Weiterbildungsförderung, sofern ein struktureller oder technologischer Wandel die Qualifikation der Beschäftigten entwertet und ihnen in der Folge Arbeits-

losigkeit droht. Deswegen ist es auch überhaupt nicht nachvollziehbar, dass die Tinte zum Qualifizierungschancengesetz noch nicht richtig trocken ist und Gewerkschaften schon wieder ein »neues« Instrument namens »Transformations-Kurzarbeitergeld« fordern, das sich letztlich in der Zielsetzung vom Qualifizierungschancengesetz nicht unterscheidet.

Feintuning statt Systemwechsel

Das bedeutet natürlich nicht, dass es in der Arbeitsförderung keinerlei Handlungsbedarfe mehr gäbe. Es handelt sich hier aber eher um Feintuning: Zum Beispiel wäre es notwendig, die in vielen Fällen etwas irreführend als »Umschulung« bezeichneten abschlussorientierten Weiterbildungen zeitlich zu flexibilisieren. Ein anderes Beispiel ist der Vorrang der Vermittlung in Beschäftigung statt in Qualifizierung in der Grundversicherung. Es muss auch im SGB II sichergestellt werden, dass Arbeitslose ohne Berufsabschluss abschlussorientiert weitergebildet werden, sofern sie die notwendige Motivation und die geistigen sowie gesundheitlichen Voraussetzungen dafür mitbringen und auf dem Arbeitsmarkt ein Bedarf nach dem Zielberuf besteht – auch dann, wenn theoretisch eine Vermittlung in Beschäftigung möglich wäre. Dazu stünde ein Rechtsanspruch auf einen Abschluss im Widerspruch. Es macht keinen Sinn, Menschen nur um der Qualifizierung willen zu qualifizieren, wenn im Einzelfall die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss – vielleicht noch – nicht gegeben sind und der Berufswunsch keinen Erfolg am Arbeitsmarkt verspricht. Denn immerhin müssen hier andere – die Steuer- und Beitragszahler, und dazu gehören auch Menschen mit geringerem Einkommen – das dann ohne eine sachliche Beteiligung mitfinanzieren.

Bei der Weiterbildung, zumindest bei der Weiterbildung von Beschäftigten, spielt für die meisten Menschen das Thema »Förderung« erstmal eine untergeordnete Rolle. Viel wichtiger sind Beratung und Orientierung. Hier wurde in der Vergangenheit immer wieder der Ruf laut, die BA zu einer Bundesagentur für Weiterbildung auszubauen, die alle zu allem fundiert beraten soll. Dieser Vorschlag verkennt, dass bereits eine sehr breite, leistungsfähige und differenzierte Beratungslandschaft existiert. Anstatt hier eine teure Parallelstruktur auf Kosten der Beitragszahler aufzubauen, die private Anbieter vom Markt verdrängt, ist es vielmehr notwendig, die unterschiedlichen Akteure vor Ort miteinander zu vernetzen. Die Agenturen können hier eine Lotsenfunktion übernehmen, die auf bestehende Angebote vor Ort verweist.

Kernaufgabe der Arbeitsagenturen ist die Beratung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen, insbesondere von Geringqualifizierten. Letztere Gruppe wird immer bedeutsamer. Denn im Zuge des Fachkräftemangels

»Die zuständigen Bundesministerien sind etwas konzeptlos in die Nationale Weiterbildungsstrategie »gestolpert««

stellt die Qualifizierung von Helfern im eigenen Unternehmen einen immer wichtigeren Weg zur Fachkräftesicherung dar. Hier können die Agenturen gut unterstützen, zum einen mit Förderung, zum anderen mit Beratung. Denn die Erfahrungswerte zeigen, dass insbesondere bei Geringqualifizierten Vorbehalte und Ängste gegenüber Weiterbildung bestehen, die abgebaut werden müssen.

Neue Technologien ermöglichen die Schaffung und den Einsatz von digitalen Beratungsformaten, wie z. B. Selbsterkundungstools. Diese können zwar nicht immer ein persönliches Beratungsgespräch ersetzen, sie eignen sich dann aber gut als erster Schritt zur Orientierung und stellen auch eine gute Vorbereitung auf eine möglicherweise anschließende persönliche Beratung dar. Die BA verfügt bereits über Selbsterkundungstools zur Ausbildungs- und Studienwahl, die gut funktionieren. Ein Tool für Erwachsene mit der Zielrichtung lebenslanges Lernen sollte daher auch zügig entwickelt werden.

Ernüchterung statt Aufbruch

Weiterbildung ist bereits ein Kernthema in den Personalabteilungen deutscher Unternehmen, und die Bedeutung wird in Zukunft noch wachsen. Von der Qualifikation der Mitarbeiter hängt schließlich ab, wie gut sie sich im Wettbewerb behaupten werden und wie gut sie die Chancen des digitalen Wandels nutzen können. Daher ist es leider sehr ernüchternd, dass die zuständigen Bundesministerien – BMAS und BMBF – etwas konzeptlos in die Nationale Weiterbildungsstrategie »gestolpert« sind, in die zu Beginn große Hoffnungen gesetzt wurde. Anstatt frei von unnötig hohem Zeitdruck Reformbedarfe anhand der unterschiedlichen Weiterbildungsmotive, Zielgruppen und Angebote gesondert herauszuarbeiten, werden alle Themen vermengt und sollen innerhalb weniger Wochen durchgepeitscht werden. Was hier am Ende vermutlich herauskommt, mag hoffentlich dennoch an einigen Stellen für die Menschen, die Weiterbildung brauchen, ganz hilfreich sein – der erhoffte große Wurf wird es nicht.



Seyda, S. & Placke, B. (2017). *Die neunte Iw-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung* (Iw-Trends 4/2017). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/369145/Iw-Trends_2017-04_Seyda_Placke.pdf

Weiß, R. (2003). *Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer Iw-Erhebung* (Iw-Trends 1/2003). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2003/53770/trends01_03_2.pdf

Werner, D. (2006). *Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der Iw-Weiterbildungserhebung 2005* (Iw-Trends 1/2006). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2006/53695/trends01_06_2.pdf



DR. IRENE SELING

ist stellvertretende Leiterin der Abteilung Bildung/Berufliche Bildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

i.seling@arbeitgeber.de



DR. JUPP ZENZEN

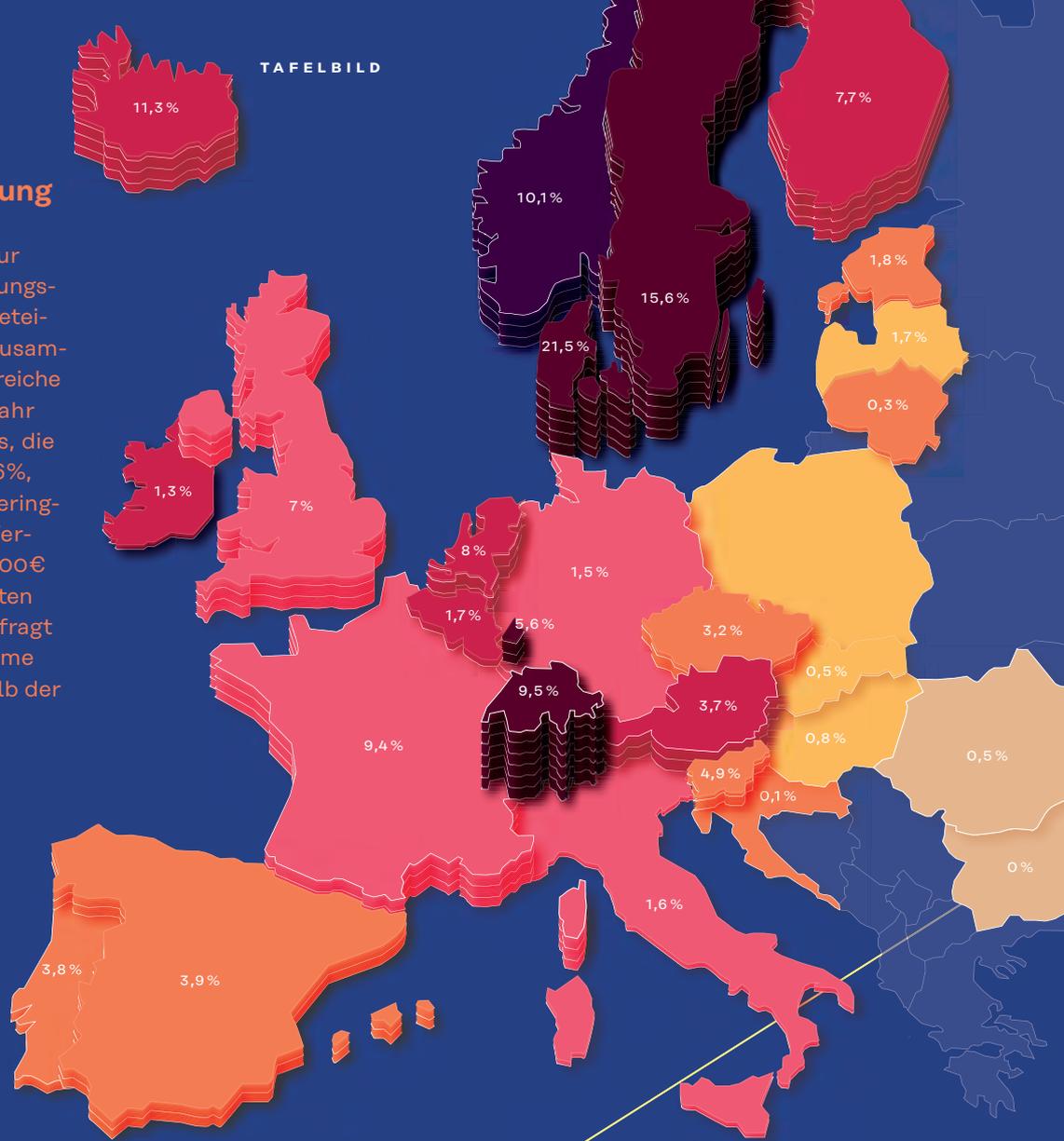
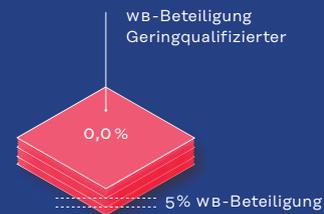
ist Referent in der Abteilung Arbeitsmarkt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

j.zenzen@arbeitgeber.de

Bildungsausgaben und Weiterbildungsbeteiligung

Die Daten des European Labour Force Survey 2013 zeigen: Bildungsausgaben und Weiterbildungsbeteiligung haben einen positiven Zusammenhang. Über alle Bildungsbereiche hinweg gab Deutschland im Jahr 2013 über 1.600€ pro Kopf aus, die Weiterbildungsquote lag bei 4,6%, die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten bei 1,5%. Zum Vergleich: Dänemark gab über 3.000€ pro Kopf aus und erreichte Quoten von 27,2% respektive 21,5% (gefragt wurde jeweils nach der Teilnahme an einer Weiterbildung innerhalb der vergangenen vier Wochen).

TAFELBILD



Bildungsausgaben pro Kopf in Euro



Anstieg der Bildungsfinanzierung nach Bildungsbereich 1995-2015

1995

Zukunftsfähigkeit des Weiterbildungssystems

Die OECD hat ein System entwickelt, mit dem sie Weiterbildungssysteme anhand von sieben Indikatoren auf ihre Zukunftsfähigkeit prüfen und miteinander vergleichen kann. Daraus werden Prioritäten für die Erwachsenenbildung abgeleitet. Die Werte stellen die Leistung eines Landes relativ zu anderen Ländern dar.

Prioritäten für die Erwachsenenbildung in Deutschland (Index 0–1)

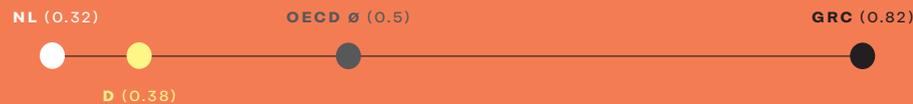
Dringlichkeit: Wie dringend muss das Erwachsenenbildungssystem modernisiert werden?



Reichweite: Inwieweit sind Einzelpersonen und Unternehmen in Lernen involviert?



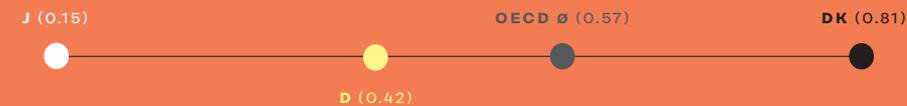
Inklusion: Wie inklusiv ist das Erwachsenenbildungsangebot?



Flexibilität & Beratung: Gibt es flexible Erwachsenenbildungsangebote und stehen Orientierungshilfen zur Verfügung?



Anpassungsfähigkeit: Ist Erwachsenenbildung an den Qualifikationsbedarf angepasst?



Subjektive Wirkung: Was sind die Ergebnisse von Erwachsenenbildung?



Finanzierung: Wie gut ist das Erwachsenenbildungssystem finanziert?



Quellen: Bildungsausgaben und Weiterbildungsbeteiligung: European Labour Force Survey 2013; Martin, A. & Rüber, I.E. (2016). Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten im internationalen Vergleich: Eine Mehrebenenanalyse. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 39 (2), 149–169.; Anstieg der Bildungsfinanzierung: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) (2019). *Weiterbildung: finanzielles Stiefkind der Bildungspolitik*. www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/maerz/weiterbildung-finanzielles-stiefkind-der-bildungspolitik; Zukunftsfähigkeit des Weiterbildungssystems: OECD (2019). *Future-ready Adult Learning Systems. Deutschland*. www.oecd.org/germany/Future-ready-adult-learning-2019-Germany.pdf; OECD (2019). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. Paris OECD Publishing.

150 %
frühkindliche Bildung
(auf insg. 21,2 Mrd. €)

2015

77,5 %
Hochschulbildung
(auf insg. 30 Mrd. €)

62,2 %
Berufsausbildung
(auf insg. 12,5 Mrd. €)

41,3 %
Schulbildung
(auf insg. 12,5 Mrd. €)

4,8 %
Weiterbildung
(auf insg. 6,3 Mrd. €)

Einschätzung zu den Planungen
eines Nationalen Bildungsrats

Kontinuität oder Wandel der Politik- beratung?

RUDOLF TIPPELT

»Wir wollen die Bildungschancen in Deutschland im gemeinsamen Schulterschluss von Bund und Ländern verbessern. [...] Der Nationale Bildungsrat soll auf Grundlage der empirischen Bildungs- und Wissenschaftsforschung Vorschläge für mehr Transparenz, Qualität und Vergleichbarkeit im Bildungswesen vorlegen und dazu beitragen, sich über die zukünftigen Ziele und Entwicklungen im Bildungswesen zu verständigen und die Zusammenarbeit der beteiligten politischen Ebenen bei der Gestaltung der Bildungsangebote über die ganze Bildungsbiografie hinweg zu fördern«. Dies sind die Zielsetzungen, die CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag zur 19. Legislaturperiode über die Einrichtung eines Nationalen Bildungsrats formuliert haben. Doch ein solcher Bildungsrat kann für die überregionale und unabhängige Beratung der Bildungspolitik und der Bildungsplanung nur unter bestimmten Voraussetzungen hilfreich sein. Hierfür kann ein Blick auf – mehr oder weniger gelungene – Beispiele von Politikberatung der Vergangenheit Klarheit schaffen.

Selbstverständlich erinnert man sich an die Tradition des »Deutschen Bildungsrats« (1965–1975) und des »Deutschen Ausschusses für das Bildungs- und Erziehungswesen« (1953–1965), die sich besonders den Bereichen Schulwesen, Lehrer- und Erwachsenenbildung widmeten. Beide waren keine Planungsinstanzen, sondern förderten durch Rat und Empfehlungen die Entwicklung des Erziehungs- und Bildungswesens – und sind insofern Vorbilder. Der Deutsche Ausschuss hat bis Mitte der 1960er Jahre 29 Empfehlungen und Gutachten verabschiedet, darunter der beachtete »Rahmenplan zur Umgestaltung und Vereinheitlichung des allgemeinbildenden öffentlichen Schulwesens« (1959) oder das »Gutachten über das berufliche Ausbildungs- und Schulwesen« (1964). Man wird jedoch sagen müssen, dass die Zusammenarbeit mit den Bundes- und Länderministerien sowie mit der KMK nicht optimal geregelt war, so dass zwar stimulierende Impulse gegeben wurden, aber praktische Wirkungen auf Bildungsreformen nur wenig nachgewiesen werden konnten. Bei der Errichtung des Deutschen Bildungsrats sollte dem Mangel der organisatorischen und institutionellen Struktur dadurch begegnet werden, dass eine Bildungskommission und eine Regierungskommission gebildet wurden. Ohne Zweifel wurden ca. 60 interessante Gutachten für das deutsche Bildungswesen erarbeitet; die Vorschläge im »Strukturplan« (1970) reichten von der Vorschulerziehung über die Schulbildung bis zur Erwachsenenbildung. Obwohl dort die Strukturen und die Finanzierung des Bildungswesens thematisiert wurden, wird die Wirkung des Deutschen Bildungsrats auf reale Bildungsreformen zurückhaltend eingeschätzt – über viele Empfehlungen sind die bildungspolitischen Entwicklungen hinweggegangen. Beide Beratungsgremien stellten ihre Arbeit ein, nachdem sie nach Auffassung ihrer Auftraggeber, Bund und Länder, ihren Auftrag erfüllt hatten. Seit 1975 gibt es keine entsprechenden beratenden Nachfolgeeinrichtungen.

Aber eine überregionale Beratung der Politik kann auch auf Dauer fruchtbar sein, das zeigen die Erfahrungen des Wissenschaftsrats. Im Bereich der wissenschaftlichen Hochschulen, Bibliotheken und Forschungseinrichtungen hat der 1957 eingesetzte Wissenschaftsrat durch seine Beratung in Stellungnahmen, Gutachten und Empfehlungen die Wissenschaftspolitik deutlich beeinflusst – und er wirkt bis heute. Nicht ohne Grund kann man den Wissenschaftsrat als »Vorbild« für einen Nationalen Bildungsrat sehen. Auch inhaltlich kann die Tradition des Deutschen Bildungsrats und des Deutschen Ausschusses mit guten Gründen nicht einfach fortgesetzt werden. Mittlerweile sind die Bildungsprozesse über die Lebensspanne und das »institutionelle System des lebenslangen Lernens« in den Mittelpunkt des Bildungs- und Erziehungsinteresses gerückt. Die frühkindliche Bildung, die Schule, die berufliche Bildung, die außerschulische Jugendbildung, die Erwachsenen- und Weiterbildung sowie die Hochschulbildung werden heute in einem strukturellen und inhaltlichen Zusammenhang gesehen (in Deutschland durch die Autorengruppe Bildungsberichterstattung seit 2008; international vergleichend vor allem durch Publikationen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD).

Ein Bildungsrat trifft heute zudem auf veränderte Rahmenbedingungen. Ein großer Unterschied zu damals besteht

darin, dass sich in den letzten 40 Jahren eine differenzierte Bildungsforschung entfalten konnte, die dazu führte, dass das empirisch belastbare Wissen zur Bildungssituation und Bildungsreform in Deutschland deutlich expandierte. Hierzu tragen die erziehungs- und bildungswissenschaftlichen Arbeitseinheiten an den Universitäten und Hochschulen genauso bei wie die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Ein Nationaler Bildungsrat muss heute nicht die Ergebnisse der empirischen Bildungsforschung zusammenfassen und weiterentwickeln, denn das wird im Unterschied zu den 1970er Jahren in den wissenschaftlichen Expertisen, in der nationalen und regionalen Bildungsberichterstattung, in ausdifferenzierten und stark nachgefragten Handbüchern geleistet. Wichtig wäre die Fokussierung von Bildungsreformen, die durch die Bildungspolitik und -administration, die stark ausdifferenzierte Erziehungs- und Bildungsforschung sowie die öffentlich finanzierte und in Teilen subsidiäre Bildungspraxis in den Mittelpunkt von Überlegungen rücken.

Aufgrund der hohen Komplexität und teilweisen Unübersichtlichkeit des deutschen Bildungssystems empfiehlt sich die Verdichtung der kommunikativen praktischen Diskurse in einem Nationalen Bildungsrat, um vertretbare Konzepte zu beraten. Die Reformvorstellungen der pluralen Bildungspraxis können in einem Bildungsrat nicht als Restgröße begriffen werden, sondern müssen systematisch in die Beratungen – z. B. durch Anhörungen – integriert werden. Ein Nationaler Bildungsrat kann ausgewählte Erkenntnisse und Konzepte einer beständigen kommunikativen Prüfung unterziehen, allerdings wäre hierzu eine neue Kultur der Zusammenarbeit zwischen Forschung, Politik und Praxis zu etablieren. Dabei ist nicht ausgeschlossen, dass den besonderen Problemlagen, die sich auch regional ergeben, nachgegangen werden kann. Besondere regional unterschiedlich auftretende Herausforderungen sehe ich in der Integration von Migrantinnen und Migranten, in demografischen Prozessen und Mobilitätsfaktoren, im ökonomisch-technischen Wandel und in der Bedeutung von sich generativ verändernden kulturellen oder politischen Orientierungen, die sich auf die Leitziele von Bildungsplanung auswirken.

Im günstigen Fall trägt die Arbeit eines Nationalen Bildungsrats zur Transparenz von Ziel- und Zwecksetzungen von Bildungspolitik und Bildungsinstitutionen bei, wobei er diese Ziele selbstverständlich durch Empfehlungen auch beeinflussen kann. Es bestünde nach wie vor das Primat der Politik und der praktisch wirkenden Verbände, Ziele für bildungspolitisches und planendes Handeln zu setzen, weil in demokratischen Gesellschaften die Politik und die Praxis legitimiert sind, solche besonderen Zielsetzungen zu formulieren und dann auch zu realisieren. Ein Nationaler Bildungsrat als Beratungsinstitution kann aber dazu beitragen, bildungs- und bisweilen sozialpolitische Zweck- und Zielsetzungen deutlich rationaler zu formulieren. Aus Sicht der Bildungsforschung geht es darum,

notwendige Informationen und ein handhabbares Wissen in die praktischen Diskurse einzubringen. Auch würde sichtbar, welches Wissen für ein rationales Handeln der Bildungsplanung auf politischer und organisatorischer Ebene fehlt und daher erhoben werden muss. Wichtig wäre es zudem, die Qualität des Bildungssystems – also des Systems des lebenslangen Lernens – systematisch in den Blick zu nehmen, was derzeit trotz aller Anstrengungen noch viel zu wenig geschieht.

Mit dem skizzierten Kommunikationskonzept ist nicht die Egalisierung zwischen dem politischen, dem lebensweltlichen und dem wissenschaftlichen Denkstil verbunden, es ist aber die Intensivierung des Austauschs bei Planungsüberlegungen in einem Bildungsrat zu erwarten. Auch ein Bildungsrat kann keinen Masterplan zur Formierung eines pädagogisch organisierten Systems des lebenslangen Lernens ausarbeiten, denn in einem pluralen und teilweise subsidiären Bildungssystem ist die relative Autonomie der Akteure zu berücksichtigen.

Ein Nationaler Bildungsrat heute ist nur dann sinnvoll, wenn Solidarität und Kooperation zwischen den ausdifferenzierten Ebenen der Bildungs- und Erziehungsorganisationen gefördert werden. Eine Hierarchie in der Wertigkeit der pädagogischen Institutionen in der Bildungskette ist dabei rational nicht gerechtfertigt. Ein Nationaler Bildungsrat sollte »das Ganze« des Bildungssystems im Blick haben – oder theoretisch formuliert: Er kann erheblich zur kooperativen Gestaltung der Bildungsprozesse über die Lebensspanne beitragen. Bildungspolitische Reformmaßnahmen – national und international – können nicht verordnet werden, sondern haben größere Realisierungschancen, wenn sie im Modus der Beratung und Aushandlung zwischen den zentralen Akteuren (Bildungspolitik, Bildungsverwaltung, Bildungsforschung und Bildungspraxis) implementiert werden. Ein zeitlich nicht begrenzter Nationaler Bildungsrat mit Mitgliedern aus allen Bereichen kann hierbei ein wichtiges rational wirkendes Gestaltungselement sein.



DR. RUDOLF TIPPELT

ist emeritierter Professor für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

tippelt@edu.lmu.de

MILLA und die Frage
zentralisierter Weiterbildung

Lasst zehntausend Blumen blühen!

JOCHEN ROBES

Das Konzept MILLA – »Modulares Interaktives Lebensbegleitendes Lernen für Alle« – des Arbeitskreises Zukunft der Arbeit in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat in der Weiterbildungslandschaft hohe Wellen geschlagen. Auch wenn es nicht danach aussieht, dass sich eine solche zentralisierte Lösung durchsetzen wird, bleibt die Frage: Ist die Aufmerksamkeit verdient?

Man mag es selektive Wahrnehmung nennen, aber die zentrale Botschaft von MILLA lautete doch: Initiativen für die Weiterbildung sind wichtig, sie sind dringend und überfällig, sie benötigen Kreativität, Ressourcen und Engagement. Das alles kostet. Im Raum stehen drei Milliarden Euro. Verschiedene Vorschläge liegen auf dem Tisch. Ein prominenter ist MILLA. Aber bevor ich auf ihn eingehe: Warum gehen wir nicht hin und überlegen einmal, was man mit dieser Summe in der Weiterbildung bewegen könnte? Drei Milliarden, das ist doch eine Hausnummer, das sind zum Beispiel 10.000 Projekte, die man jährlich mit 300.000 Euro finanzieren könnte. Was wäre also heute auf meiner aktuellen Bildungs-Wunschliste?

- **Die Entwicklung »Dritter Orte«:** Wie können eigentlich Volkshochschulen, Büchereien und Bibliotheken überleben, wenn viele Informationen heute bequem im Internet zu erreichen sind? Allein auf das Angebot von Kursen oder die Ausleihe von Büchern zu setzen, bietet wenig Perspektive. Aber könnten diese Orte nicht Plätze sein, wo mehr

passiert, wo man in der Nachbarschaft zusammenkommt, um sich zwanglos zu treffen und auszutauschen? Das Konzept der »Dritten Orte« (Ray Oldenburg) beschreibt solche Plätze, die neben dem Zuhause (die ersten Orte) und dem Arbeitsplatz (die zweiten Orte) Anlaufstellen für Begegnungen bieten. Doch es geht nicht nur um eine Wiederbelebung klassischer Bildungsorte. Denn das tägliche Arbeiten im Netz, das Homeoffice, das Netzwerken, das Online-Kommunizieren und -Lernen machen solche »Dritten Orte« immer wichtiger. Die Popularität der *Coworking Spaces* unterstreicht es. Wenn wir es jetzt noch schaffen, dass Menschen hier ihre Themen und Bedürfnisse loswerden können, ihre Erfahrungen anderen zur Verfügung stellen, sind »Dritte Orte« zugleich Lernorte an den Übergängen von Präsenz und Digitalisierung.

- **BarCamps für die Weiterbildung:** Ich weiß nicht, ob man an dieser Stelle noch viel über BarCamps, ihre Idee und ihre Ziele erzählen muss. Im Schatten der großen Konferenzen und Messen haben sie in den letzten zehn Jahren gerade unter Bildungsexperten und Digitalisierungsaffinen an Aufmerksamkeit gewonnen. Sie werden ja gerne auch als »Unkonferenzen« bezeichnet. Denn die Teilnehmenden sind hier zugleich Teilgebende. Sie stellen ihre eigene Agenda, ihr eigenes Konferenzprogramm mit den Themen und Fragen zusammen, die sie persönlich interessieren. Es gibt keine Referenten und Expertinnen, sondern einen lebendigen Austausch auf Augenhöhe. Was es braucht, sind Räumlichkeiten, Getränke und einen Moderator bzw. eine Moderatorin. Noch ziehen BarCamps gerade die Bildungshungrigen an, die den direkten Austausch mit anderen suchen, um sich dann wieder im virtuellen Raum zu vernetzen. BarCamps stehen für selbstgesteuertes, Peer-to-Peer-Lernen. Das Konzept lässt sich leicht auf weitere Zusammenhänge, Themen und Zielgruppen übertragen.
- **Offene Online-Kurse für alle:** Es gibt ja bereits offene, kostenlose Bildungsangebote. Sie werden »Massive Open Online Courses« (MOOCs) genannt und galten für eine kurze Zeit als Vorboten der geforderten Weiterbildungswende. Dann wurden tragfähige Geschäftsmodelle gesucht, und aus den offenen Bildungsangeboten wurden vielerorts kostenpflichtige Zertifikatskurse. Aber es gibt nach wie vor Plattformen wie zum Beispiel *oncampus* der Technischen Hochschule Lübeck, die das MOOC-Konzept und den offenen Zugang zu ihren Online-Angeboten seit 2015 pflegen. Über 100 Kurse können Bildungsinteressierte hier abrufen. Über 50.000 Lerner haben von den Möglichkeiten bis heute Gebrauch gemacht. Raum zum Experimentieren ist auch da. So haben in der Vergangenheit zum Beispiel auch die Volkshochschulen diese Plattform genutzt, um erste Erfahrungen mit dem MOOC-Format zu sammeln und das Lernen vor Ort mit dem Online-Lernen zu verknüpfen.

Dritte Orte, BarCamps und MOOCs. Drei Konzepte, die mit drei Milliarden etwas bewegen können. Zum Beispiel in 10.000 Projekten und Initiativen vor Ort. Mit traditionellen Bildungsträgern und Bildungsexperten, mit bestehenden Netzwerken und Vereinen im kommunalen Raum, mit Start-ups, die Neues ausprobieren, mit Menschen, die sich engagieren wollen, und Grenzgängern, die nicht mehr in »analog« oder »digital« denken.

Aber ich will mich an dieser Stelle nicht vor meiner Hausaufgabe drücken, Stellung zu beziehen zu MILLA, dieser großen Idee einer staatlichen, zentralen, netzgestützten und kostenlosen Weiterbildungsplattform. Mein größtes Fragezeichen: Wenn es darum geht, eine neue Kultur des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Weiterbildung zu schaffen; wenn Lernen von den Assoziationen an Schule und Pflicht befreit werden soll; und wenn es darum geht, neue Zielgruppen in der »Mitte der Gesellschaft« (warum eigentlich nur dort?) mit einem attraktiven und zeitgemäßen Angebot anzusprechen: Dann sehe ich nicht, wie MILLA als »Modulares Interaktives Lebensbegleitendes Lernen für Alle« hier greifen soll. Um diese Ziele zu erreichen, braucht es zwar die angesprochene Weiterbildungswende, aber aus meiner Sicht keine weitere digitale Weiterbildungsplattform. Denn an erster Stelle muss der Diskurs darüber stehen, wie wir in Zukunft arbeiten wollen, wie Digitalisierung und Automatisierung unsere Jobs und Tätigkeiten verändern und wie wir mit diesen Veränderungen umgehen wollen. Und damit verbunden natürlich die Frage, wie und wo dieser Diskurs stattfinden kann! Wenn wir diesen Schritt ausblenden oder überspringen, wird MILLA zur netzgestützten Verlängerung der Schulbank: Der Arbeitsmarkt (Industrie 4.0) zeigt uns, welche Kompetenzen gefragt sind, ein MILLA wertet unser Profil aus und zeigt auf, wo und wie wir uns qualifizieren müssen, um unsere Employability zu sichern. Den hier beschriebenen Automatismus gibt es übrigens schon, die Plattform heißt LinkedIn, das digitale Kursangebot LinkedIn Learning, und 12 Millionen Menschen pflegen dort allein im deutschsprachigen Raum derzeit ihr Profil.

Im Übrigen haben die Initiatoren von MILLA, die Abgeordneten der CDU/CSU-Bundestagsfraktion um Thomas Heilmann, einige Hausaufgaben gemacht. Viele Stichworte aus der aktuellen Bildungsdiskussion – von Microlearning bis Blockchain – finden wir in MILLA wieder. Und doch wirkt das Konzept an vielen Stellen »hingeworfen«:

- Stichwort »Netflix«: Wie aus der bestehenden Heterogenität der Bildungsformate und Lernaktivitäten ein »Netflix der Weiterbildung« werden soll, ist unklar. Und ob Netflix überhaupt als Modell für Bildung und Lernen erhalten sollte, wäre zu prüfen.
- Stichwort »Erfassung von Kompetenzen«: Natürlich kann man für die Bearbeitung bestimmter Inhalte »Kompetenzpunkte« vergeben. Mit der Erfassung, Entwicklung und Messung von Kompetenzen hat das aber erst einmal nichts zu tun.
- Stichwort »kostenlose Weiterbildungsangebote«: Das Geschäftsmodell von MILLA ist wahrscheinlich der offenste Baustein eines offenen Konzepts. Wenn bestehende Bildungsangebote auf MILLA verlinkt und dort kostenfrei angeboten werden, wird das nicht ohne Einfluss auf den Bildungsmarkt bleiben. Wenn es neben dem kostenfreien MILLA noch kommerzielle Bildungsanbieter mit kostenpflichtigen Angeboten gibt, darf man sich ausrechnen, welche Qualität von Weiterbildung wo zu erwarten ist.

Abschließend: Wenn man den Schlüsselbegriffen von MILLA folgt, ist es das Konzept einer staatlich gesteuerten, zentralisierten Weiterbildung. Gut ist, dass man die Weiterbildung nicht dem freien Spiel der Marktkräfte überlassen will. Allerdings sehe ich nicht, wie auf diesem Weg autonome, starke, selbstbewusste und kreative Menschen auf ihrem Weg in die Zukunft unterstützt werden. Dafür gibt es andere, bessere Konzepte. An den Kosten muss es ja offensichtlich nicht scheitern.



JOCHEN ROBES

ist selbstständiger Berater (Robes Consulting, www.robres-consulting.de), Lehrender (derzeit Hochschule Darmstadt), Netzwerker (Corporate Learning Community, www.colearn.de) und Blogger (www.weiterbildungsblog.de)

info@robres-consulting.de

- Stichwort »zentrale, nationale Weiterbildungsplattform«: Es gibt das Internet, es gibt YouTube, es gibt große Bildungsanbieter im Netz mit Millionen Teilnehmenden (auf LinkedIn Learning habe ich bereits hingewiesen). Diese Angebote entwickeln sich permanent weiter. Die Idee, eine weitere, neue Online-Plattform danebenzustellen, wirkt nicht zeitgemäß.



Politik in der Erwachsenenbildung

Ein Programmbereich mit Potenzial

Die Monografie präsentiert die politische Erwachsenenbildung als aktiven und kreativen Bereich der Erwachsenenbildung. Sie führt in die Ziele, Inhalte und Methoden des Bereichs ein und stellt spezifische Themen und Entwicklungen vor.

„Prädikat: Unbedingt empfehlenswert!“

Barbara Menke, dis.kurs 1/2016



Klaus-Peter Hufer

Politische Erwachsenenbildung

Plädoyer für eine vernachlässigte Disziplin

2016, 139 S., 24,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-5654-8

Als E-Book bei wbv.de

wbv Media GmbH & Co. KG • Bielefeld

Geschäftsbereich wbv Publikation

Telefon 0521 91101-0 • E-Mail service@wbv.de • Website wbv.de



Weiterbildungspolitik zwischen langen Konsultationen und schnellem Aktionismus

Wie kommen Konzepte in die Politik?

BERND KÄPPLINGER

Manche politischen Konzepte brauchen Jahre, bis sie umgesetzt werden, andere werden äußerst schnell zum Umsetzungsszenario. Wie laufen diese unterschiedlichen Prozesse ab, welche Rolle spielt die Wissenschaft? Diesen Fragen geht der Autor anhand zweier Fallbeispiele nach.

»Wer Visionen hat, sollte zum Arzt gehen.« Dieses bekannte Zitat wollte Helmut Schmidt später als »pampige Antwort auf eine dusselige Frage« deutlich relativiert wissen¹ – wohl im Bewusstsein, dass Politik Ideen oder sogar außergewöhnliche Ideen (»Visionen«) braucht, die über Optimierungen und die Arbeit an den »Stellschrauben« des administrativen Alltags hinausgehen. Gleichzeitig muss das Progressive oft mit Widerständen rechnen, weil selbst ein sonst viel kritizierter Status quo auch Sicherheiten bietet. Im Folgenden sollen zwei Beispiele erörtert werden, wie per langem Konsultationsprozess und schnellem Aktionismus Konzepte für eine Weiterbildungspolitik entstehen, prozessiert und diskutiert werden. Übergreifende Merkmale der Verfasstheit der Weiterbildung und ihrer Diskurse werden so exemplarisch entlang einer Zeitdimension aufgezeigt. Als Kompromiss zwischen beiden Verfahrenswegen bietet sich »Experimentelle Politik« an, bei der neue Konzepte auf kleinem Raum zügig umgesetzt werden können.

Die Beschäftigungsversicherung: Macht Wissenschaft Politik?

Im Jahr 2008 publiziert Prof. Günther Schmid, Sozialwissenschaftler und ehemals Direktor am Wissenschaftszentrum Berlin, die Denkschrift »Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung« in einer Publikationsreihe der Friedrich-Ebert-Stiftung (Schmid, 2008). Darin skizziert er die Herausforderungen und Umbrüche am Arbeitsmarkt, individuelle und entscheidungstheoretische Übergangsrisiken und entwirft die Grundzüge einer möglichen weiteren öffentlichen Versicherungssäule, die er als Beschäftigungsversicherung bezeichnet. Gelegenheitsstrukturen für berufliche Entwicklungen sollen eröffnet werden, wozu verbesserte, öffentlich geförderte berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zählen, die in eine proaktive Arbeitsmarktpolitik eingebunden werden sollen. Dabei werden die »Existenz einer reichhaltigen Infrastruktur von regionalen Beratungs- und Bildungsinstitutionen« und »großzügige Bürgerrechte auf Weiterbildung und entsprechende Angebote durch private oder öffentliche Weiterbildungsträger« (Schmid, 2008, S. 23 und 34) diskutiert.

Der Vorschlag findet große Resonanz. Schmid wird in der Folge national wie international zu Vorträgen und Diskussionen eingeladen. Eine politische Umsetzung ist zunächst aber nicht absehbar. 2012/2013 intensiviert sich das Interesse

¹ www.zeit.de/2010/10/Fragen-an-Helmut-Schmidt/seite-4

erneut, beginnend in SPD-Kreisen. Die Friedrich-Ebert-Stiftung gibt Expertisen aus juristischer, erwachsenenpädagogischer, bildungssoziologischer oder -ökonomischer Perspektive in Auftrag (Hans et al., 2017; Käßlinger et al., 2013; Kocher & Welt, 2013; Kruppe, 2013), die zusammengefasst mehrere hundert Seiten umfassen. Parallel und nachgeschaltet kommt es zu einem über Jahre andauernden deliberativen Prozess mit zahlreichen öffentlichen und semi-öffentlichen Tagungen, Workshops oder Beraterkreisen. Aktivitäten zur Beschäftigungsversicherung verzahnen sich mit anderen Initiativen wie z. B. Arbeit 4.0, allerdings wiederum ohne in konkrete Gesetzesvorhaben übersetzt zu werden.

Im Jahr 2018 entsteht jedoch ein neuer Vorschlag aus dem SPD-geführten Bundesarbeitsministerium zu einem »Qualifizierungschancengesetz«, der – nach einem sehr schnellen Konsultationsprozess primär mit Sozialpartnern sowie Weiterbildungsverbänden und oft ohne Beteiligung der vorherigen Akteure in Wissenschaft und Praxis – schnell in eine Gesetzesvorlage gegossen und Ende 2018 beschlossen wurde und seit dem 1. Januar 2019 nun Gesetz ist. Für eine Detaildarstellung des Gesetzes und seine Umsetzung ist hier kein Raum (s. den Beitrag von Walter Würfel in diesem Heft), aber im Kern ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) der zentrale Akteur, der Förderanträge für Weiterbildungsmaßnahmen von Betrieben oder Beschäftigten prüft. Bildungsberatungsleistungen der BA sollen ausgebaut werden, und es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Beratung zur Weiterbildung. Ein Recht auf berufliche Weiterbildung wurde nicht geschaffen (wobei neuere Aussagen von Arbeitsminister Heil auf die Einführung eines solchen Rechts hindeuten).² Insgesamt greift das Qualifizierungschancengesetz Ideen des ursprünglichen Vorschlags von Schmid und den darauffolgenden Expertisen zwar auf, weicht aber davon mehrfach deutlich ab. Wirkung und Folgen dieses Gesetzes werden erst nach und nach deutlich werden – und evaluiert werden müssen. Allerdings kann schon jetzt vermutet werden, dass die Bedarfsprüfung bei einem Antrag auf Förderung relativ aufwendig ist und dass die dominante Rolle der BA sowohl in der Administration als auch bei der Durchführung der Beratungen hohe Nutzungszahlen eher unwahrscheinlich macht bzw. dass diese abhängig von der BA-Geschäftspolitik erscheinen.

MILLA: Ideen aus der Mitte des Bundestags?

Im November 2018 schlagen vier CDU-Bundestagsabgeordnete nach einigen Monaten interner Überlegungen unter dem Schlagwort »Weiterbildungswende« das Konzept MILLA öffentlichkeitswirksam vor, was die Initiatoren selbst als »radikal«

verstanden wissen wollen. MILLA steht für »Modulares Interaktives Lebensbegleitendes Lernen für Alle«³. Vor dem Hintergrund von aktuellen und prognostizierten Umbrüchen in der Arbeitswelt und der Digitalisierung wird forsch mit Videos sowie auf 41 Powerpointseiten mit Spiegelstrichen, Bildern, Grafiken und Schlagworten wie »Netflix der Weiterbildung« der Vorschlag skizziert. Es soll eine neue Digitalplattform entstehen, auf der alle möglichen Weiterbildungsanbieter (einem weiten Verständnis folgend u. a. auch YouTuber) für die Bürgerinnen und Bürger kostenlose Onlinekurse anbieten, die sie je nach Arbeitsmarktbedarf und Nutzung staatlich refinanziert bekommen. Teilnahmebescheinigungen bzw. sog. »Kompetenzpunkte« sollen für die Bürgerinnen und Bürger über MILLA digital hinterlegt werden und z. B. für Bewerbungen karrierebezogen nutzbar sein. Benachteiligte sollen durch ein Prämiensystem besonders zur Nutzung von MILLA animiert werden.

Das Konzept schlägt relativ hohe Wellen in der öffentlichen Diskussion. Überregionale Zeitungen berichten, und in Internetforen wird es von Wissenschaft und Praxis intensiv diskutiert.⁴ Die eher kritischen Stimmen dominieren, wenngleich das Engagement der Abgeordneten prinzipiell begrüßt wird. Bereits im Dezember 2018 beschließt der CDU-Parteitag MILLA. Im Januar 2019 folgt eine Einladung in den Bundestag zu einem zweistündigen Expertenaustausch, an dem Verbände, Wissenschaft sowie vor allem Digitalunternehmen (vom Start-Up bis zu weltweiten Digitalkonzernen) teilnehmen. Es wird betont, dass man schnell handeln wolle und keine Bürokraten an dem Konzept beteiligt werden sollen. Insbesondere der aus der Digitalbranche stammende Abgeordnete Thomas Heilmann, Vorsitzender des CDU-Arbeitskreises »Zukunft der Arbeit«, aus dem das MILLA-Papier stammt, forciert eine Produktentwicklung, die der neuen Leitbranche Digitales folgen solle. Deswegen werde kein ausformuliertes Konzept vorgelegt, sondern das Produkt müsse im Prozess sich dynamisch entwickeln. Bedenkenräger werden skeptisch beäugt, aber man bekundet die Bereitschaft, sich mit der Wissenschaft zusammzusetzen. Der Vorschlag kommt aus der Mitte des Parlamentes, wenngleich die Herkunft des Hauptverantwortlichen Heilmann aus der (Digital-)Wirtschaft einen wesentlichen Faktor darstellt – und Politik nach Prinzipien eines Start-Ups gemacht werden soll. Prognosen hielten es für »nicht unwahrscheinlich, dass MILLA kommt und im Namen des digitalen Wandels mit Blaulicht und Martinshorn unterwegs Milliarden Steuergelder einem doch eher begrenzten Zweck zuführt«⁵. Ende April 2019 ließ dagegen die Antwort der Regierung auf eine parlamentarische Anfrage der FDP im Bundestag vermuten, dass die Konzeption über das Stadium der Prüfung nicht hinauskommen wird.

³ <http://stab-zukunftderarbeit.de/home>

⁴ <https://wb-web.de/aktuelles/milla-initiative-fur-eine-weiterbildungswende.html> oder www.jmwiarda.de/2018/12/07/was-will-milla

⁵ <https://wb-web.de/aktuelles/milla-will-vor-allem-eines-schnell-da-sein.html>

² <https://de.reuters.com/article/deutschland-arbeit-oecd-idDEKCN1S11CV>

Vergleich von Entstehung und Weiterverfolgung der Konzepte

Hier kann aus Platzgründen kein elaborierter Vergleich beider Konzepte und der nachfolgenden Prozesse gezogen werden. Politikwissenschaftliche Modelle des Politikzyklus könnten eine Orientierung bieten, wie sich solche Prozesse von der Problemdefinition über das Agenda-Setting, der Politikformulierung und der Entscheidungsfindung bis zur Politikimplementierung analysieren lassen. Im Folgenden werden die Beispiele im Hinblick auf das Agenda-Setting und die Politikformulierung sowie den Weg zur Entscheidungsfindung betrachtet – also die Fragen verhandelt, woher die Konzepte stammen und wie im weiteren Verlauf mit ihnen umgegangen wird.

Letztlich können Ideen und Konzepte von verschiedenen Akteuren in den politischen Prozess eingebracht werden. Es wäre eine Fehlinterpretation anzunehmen, dass Ideen im Mehrebenensystem der Weiterbildung nur top-down generiert werden. Inklusion, Alphabetisierung und Bildung für Nachhaltige Entwicklung mögen Gegenbeispiele zu den beiden Fallbeispielen sein, wo eher supranationale und internationale Prozesse die nationale und regionale Politik anstoßen, das Agenda-Setting also auf der inter- oder supranationalen Ebene stattfindet. Oft sind – und hier ist zwischen politischen Entscheidungsträgern und Verwaltung zu unterscheiden – Administrationen die Orte, in denen Ideen für Weiterbildungspolitiken entstehen und Konzepte entwickelt werden. Es stellt sich allerdings die kritische Frage, inwiefern Wissenschaft und Praxis der Erwachsenen-/Weiterbildung selbst Ideengeber sind. Oder kommen die Ideen eher – wie von dem Sozialwissenschaftler Schmid oder den MILLA-Abgeordneten – von außerhalb dieser Felder? Wenn ja, warum ist das so? Finden die genuinen Ideen für neue Politiken aus dem Feld der Weiterbildung selbst nur kein Gehör in den Medien und bei Entscheidungsträgern?

Und wie geht es mit den Konzepten weiter, wenn sie einmal in den politischen Prozess eingebracht wurden? Wenn man die Ideen der Beschäftigungsversicherung und von MILLA vergleicht, dann fallen unterschiedliche Zeitverläufe auf. Die Beschäftigungsversicherung wurde über mehr als ein Jahrzehnt lang deliberativ mit viel wissenschaftlicher Expertise verhandelt und erfuhr dann in einem kurzen Zeitfenster der beschleunigten Entscheidung eine ganz erhebliche Transformation. MILLA dagegen wurde nur cursorisch mit Akteuren außerhalb politischer Entscheidungsträger verhandelt, wissenschaftliche Bezugspunkte sind rar, und doch wurde es in enormer Geschwindigkeit zum Umsetzungsszenario. Es wäre allerdings verfehlt, MILLA als Symbol für einen Wandel hin zu Beschleunigung zu deuten. Auch in der Vergangenheit wurden neue Konzepte schnell in Politiken umgesetzt. Hier sei nur an die so genannten Hartz-Reformen und ihre tiefgreifende Neu-

regulation arbeitsamtsfinanzierter Weiterbildung erinnert, die auch kein Jahr vom Konzept bis zur Umsetzung brauchten.

Wissenschaftliche Expertise wird mehr oder minder in diesen Prozessen genutzt. Es kann aber auch passieren, dass jahrelange Prozesse der Beratung und umfangreiche Expertisen wie bei der Kommission zur Finanzierung des Lebenslanges Lernens nahezu komplett versanden. Genaue Analysen wären wichtig, um mehr darüber zu erfahren, warum manche Konzepte einen Durchbruch hin zur Umsetzung erfahren und andere nicht. Die Güte der Ideen und Konzepte allein dürfte nicht ausschlaggebend sein, sondern wohl eher, welche Unterstützer sich für die Ideen finden lassen oder ob schlichtweg der »Kairos« – der günstige Zeitpunkt – für eine Idee gekommen ist. Wie wichtig ist schnelles und überzeugendes Handeln der Beteiligten?

Experimentelle Politik als Lösung?

»Experimentelle Politik« beschreibt einen Ansatz, bei dem Konzepte weder lange beraten noch (allzu) schnell in Politik umgesetzt, sondern modellhaft in ausgewählten Regionen oder bei einer begrenzten Zahl von Personen empirisch kontrolliert implementiert und evaluiert werden, bevor es ggf. zu einer flächendeckenden Umsetzung kommt. 2018 initiierte beispielsweise die finnische Regierung ein Pilotprojekt zu einem bedingungslosen Grundeinkommen; im Bereich der Weiterbildung führten im Jahr 2006 Stefan C. Wolter und Dolores Messer (Wolter & Messer, 2009) in Kooperation mit dem schweizerischen Statistikamt ein Feldexperiment zu Weiterbildungsgutscheinen mit 2.400 Personen durch. Die mit solch einem Vorgehen verbundene Hoffnung ist, dass es weder lange theoretische Diskussionen noch eine vorschnelle Umsetzung braucht, um Politik erfolgreich zu gestalten, wenn man neue Politiken zunächst im Kleinen testet.

Allerdings zeigen die beiden Beispiele aus Finnland und der Schweiz sehr gut, dass auf der einen Seite Schnelligkeit und Eigendynamik von Politik und administrativem Handeln oft gar keine Zeit lassen, die gründliche Analyse der Evaluation abzuwarten, und dass vor Auswertung des Pilotprojektes schon neue Politiken gestartet werden, wie es in Finnland der Fall war. Auf der anderen Seite zeigt der schweizerische Fall, dass Experimente nicht wertfrei sind, sondern die theoretischen Modellannahmen und normativen Prämissen von – hier bildungsökonomischen – Wissenschaftlern nur sehr begrenzt die intendierten wie nicht-intendierten Wirkungen von neuen Politiken im Blick haben. Auch experimentelle Politik befreit also nicht von der Diskussion »widersprüchlicher Evidenzen zu den sozialen Erträgen, die sich überdies vielfach der Quantifizierung entziehen«, und »es ist ... fraglich, ob die öffentliche Verantwortung allein aus ökonomischer Sachlogik

abgeleitet werden kann, sondern nicht auch Ergebnis politischer Wertentscheidungen ist« (Timmermann, 2009, S. 422). Gleichwohl sind Ansätze experimenteller Politik weiter auszuloten in Bezug auf ihre Nützlichkeit.

Fazit

Gerade in »postfaktischen« Zeiten besteht die Gefahr, dass Wissenschaft entweder – alles relativierend – bedeutungslos wird oder dass Wissenschaft überreagiert und suggeriert, ein rein an Fakten orientierter, neutraler Akteur zu sein. Vielmehr ist selbst die Entscheidung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, lediglich beobachten zu wollen, einem bestimmten Wissenschaftsverständnis folgend bereits eine normative Entscheidung. Kritische Beobachtung und Aufklärung sind wichtig. So könnte dieser Artikel hilfreich sein, um aktuelle positive wie negative Entwicklungen rund um das Qualifizierungschancengesetz oder MILLA transparent zu machen. Ist MILLA primär ein Instrument der staatlichen Förderung der Digitalbranche? Ist das Qualifizierungschancengesetz ein Zerrbild der Idee einer Beschäftigungsversicherung? Natürlich müssen Entscheidungen nicht besser sein, wenn mehr Informationen zur Verfügung stehen, aber die Chance besteht. Die Versuchung kann heute sein, dass schnellem Handeln eine Überlegenheit zugesprochen wird, während deliberative Prozesse als mühsam und überflüssig wahrgenommen werden. Letztlich braucht ein demokratisches Gemeinwesen aber solche Prozesse, um dem Wissen und den Perspektiven möglichst vieler Menschen Anerkennung zukommen zu lassen und nicht allein denjenigen der Mächtigen – wengleich die Anerkennung verschiedener Perspektiven nicht meint, diese dann alle berücksichtigen zu können: Politik muss entscheiden, und Kompromisse sind nicht immer möglich.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern steht es gut an, das eigene Involviertsein und die Interessen anderer Akteure kritisch zu hinterfragen und gleichzeitig nicht in der Reflexion zu erstarren. Das Einspeisen von Evidenz und Erkenntnis bleibt wichtig, wengleich man sich bewusst sein muss, dass Politik eigenen Handlungslogiken folgt, die lediglich partielle Überschneidungen mit Handlungslogiken von Wissenschaft aufweisen. Allzu oft werden Ergebnisse der Wissenschaft nur genutzt, um bestimmte Interessen argumentativ zu untermauern. Es gilt, die Schnittfelder zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis »trialogisch« (Robak & Käpplinger, 2015) auszuloten und nicht der falschen Dichotomie zwischen Fakten und Fake zu verfallen oder Wissenschaft allein auf die Rolle als Ratgeber der Politik zu begrenzen.



Hans, J.P., Hofmann, S., Sesselmeier, W. & Yollu-Tok, A. (2017). *Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Käpplinger, B., Kulmus, C. & Haberzeth, E. (2013). *Weiterbildungsbeteiligung: Anforderungen an eine Arbeitsversicherung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kocher, E. & Welti, F. (2013). *Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten?* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kruppe, T. (2012). *Organisation und Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung im Lebensverlauf*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Robak, S. & Käpplinger, B. (2015). Zum Trialog von Wissenschaft, Praxis und Politik. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 65 (1), 46–55.

Schmid, G. (2008). *Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung: Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Timmermann, D. (2009). Öffentliche Verantwortung für Weiterbildung – Staatliche Finanzierung der Erwachsenenbildung als Systemgestaltung. *Bildung und Erziehung*, 62 (4), 421–440.

Wolter, S.C. & Messer, D. (2009). *Weiterbildung und Bildungsgutscheine*. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.



DR. BERND KÄPPLINGER

ist Professor für Weiterbildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen.

bernd.kaepplinger@erziehung.uni-giessen.de

4 Fragen an ... Eva-Maria Bosch

Wie wird erfolgreiche Weiter- bildungspolitik gestaltet?

Wie messen Sie Erfolg? An Teilnahmezahlen, an Belegungszahlen, am Finanzbudget, am Wahlverhalten, an der Zufriedenheit der Bevölkerung? Mit dieser Frage stoßen Sie eigentlich eine große Diskussion an. Aus Verwaltungssicht gibt es dennoch einige wichtige Voraussetzungen für Erfolg. Da ist zum einen die Fachkompetenz: Es braucht eine sehr gute Kenntnis darüber, was Menschen und Wirtschaft im Feld der Weiterbildung benötigen. Es braucht aber auch einen klaren Auftrag, und zwar möglichst aus dem politischen Raum: Wenn Vorhaben aus dem Parlament kommen, ist die Durchsetzungsmöglichkeit deutlich größer. Ideal ist es, wenn sich diese Vorhaben mit Bestrebungen der Verwaltung ergänzen.

Was ist die Aufgabe der Ministerialverwaltung?

Als Verwaltung befindet man sich inmitten widerstreitender Forderungen verschiedener Akteure – des Parlaments, der politischen Parteien, der Verbände, der Praxis, – die alle unterschiedliche Interessen vertreten und verfolgen. Die Verwaltung hat eine Scharnierfunktion, und die Verwaltungskunst besteht darin, die Balance zwischen den verschiedenen Interessen und Forderungen zu wahren und Vorhaben auf den Weg zu bringen, die handhabbar sind.

Dazu gehört – gerade im Feld der Weiterbildung, die ja zumeist über mehrere Ressorts hinweg angesiedelt ist – auch die verwaltungsinterne Abstimmung. Entwürfe der Verwaltung sind eine Folie, die in der Innen- und Außenabstimmung immer weiter modifiziert werden, bis sie zur parlamentarischen Abstimmung gelangen. In diesem Sinne ist die Verwaltung auch gestaltend tätig.

Welche Rolle spielt die Ministerin bzw. der Minister?

Natürlich ist es so, dass die Hausleitung die politischen Leitlinien vorgibt. Aber Weiterbildung steht grundsätzlich in Konkurrenz zu anderen Bildungsbereichen, die eine größere Lobby haben. Insofern hat die Hausleitung durch ihre Einstellung zur Weiterbildung einen sehr großen Einfluss: Wenn sie sich neutral verhält und sich wenig einmischt, dann ist das mit einem großen Freiraum für die Referate verbunden, aber die politische Durch- und Umsetzung von Vorhaben wird schwieriger. Es gibt auch durchaus den Fall, dass die üblichen Vorurteile gegenüber Weiterbildung auch bei der Hausleitung dominieren, dass Weiterbildung als uninteressanter Bereich gesehen und nicht unterstützt wird. Es gibt aber auch Hausleitungen, die sehr engagiert sind und überzeugt von der Idee des lebenslangen Lernens. Häufig ist das verbunden mit eigenen positiven Weiterbildungserfahrungen, was für das Feld der Weiterbildung ein Glücksfall sein kann.

Wann kommen die Akteure aus der Praxis ins Spiel?

Eigentlich laufend – ohne Akzeptanz der Praxis ist Weiterbildungspolitik kaum umsetzbar. Schon bei der Anwendung bestehender Gesetze gibt es einen kontinuierlichen Austausch mit der Praxis: Was ist änderungsbedürftig, was läuft gut? Wir haben auch bei neuen Vorhaben die unterschiedlichen Verbände immer sehr früh beteiligt und abgefragt, mit ihnen diskutiert. Allerdings ist es so, dass es *die* Praxis nicht gibt, sondern unterschiedliche Verbände mit je unterschiedlichen Interessen und Vorstellungen. Und ich finde es elementar, »Praxis« nicht auf die Verbände zu reduzieren. Sie sind als intermediäre Organisationen wichtig, aber ebenso wichtig ist es, die Erfahrungen und Probleme vor Ort zur Kenntnis zu nehmen, sich Informationen geben zu lassen, mit Leitungspersonal, Lehrenden oder auch Teilnehmenden direkt zu kommunizieren. Das scheint mir noch nicht ausgereizt.



DR. EVA-MARIA BOSCH

war Leiterin des Referats Lebenslanges Lernen, Weiterbildung, Politische Bildung im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg.

eva-m.bosch@alice-dsl.net



Hessischer Landtag Schlossplatz 1–3, 65183 Wiesbaden

Durch seine Ecklage besitzt der Hessische Landtag einen sehr markanten Zugang. Es ist der Haupteingang des früheren Stadtschlusses von Wiesbaden, das 1837 inmitten der Innenstadt errichtet wurde. Der zylindrische Eingangsbereich mit Treppe, Säulen und Balkon verbindet die beiden in die Straßenfront eingepassten Flügel des Schlosses. Auch wenn sich im Inneren repräsentative, reich verzierte Räume finden, macht die gesamte Anlage von außen einen vergleichsweise schlichten, fast unscheinbaren, zumindest aber wenig herrschaftlich-hoheitsvollen Eindruck.

Doch der Landtag hat zwei Gesichter: An Plenartagen erfolgt der Einlass über den (rückwärtigen) Zugang. Dort steht ein moderner und transparenter Neubau mit einer Fassade aus hellem Kalkstein und viel Glas, in dem sich auch der Plenarsaal befindet. Foyers, Besuchergalerie und der Saal selbst sind großzügig, funktional und klar gegliedert. Verbunden sind beide Gebäudeteile durch eine vierflügelige Tür

(auf der einen Seite schlicht weiß, auf der anderen mit golden eingefassten Kassetten-Elementen), die beide Bereiche deutlich voneinander trennt – ist sie geschlossen, lässt sich nicht erahnen, was sich dahinter verbirgt.

Der Hessische Landtag ist jedoch nicht ausschließlich ein – zugegeben durchaus traditionsreicher – Ort der Politik. Vielmehr ist er auch ein Lernort, an dem vermittelt werden soll, wie Politik gemacht wird. Mit unterschiedlich komplexen Angeboten wie Planspielen, Seminaren und Projekttagen lädt der Hessische Landtag verschiedene Zielgruppen ein, mehr über seine Arbeit zu erfahren. Für Lehrende etwa gibt es in Kooperation mit der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung Seminare, die Themen rund um das Parlament und die parlamentarischen Prozesse aufbereiten. Durch solche und ähnliche Angebote wird die politische Arbeit am Ort des Geschehens nachvollziehbar und erlebbar gemacht. (JL)

»Literalität und Teilhabe« Alphadekaden-Konferenz 7.–8. Mai 2019, Berlin

MAGDA SPAUDE (DIE)

Die diesjährige Alphadekaden-Konferenz stand ganz im Zeichen der LEO-Studie 2018. Die erste Auflage, die »LEO – Level-One-Studie« von 2011, erlangte breite öffentliche Rezeption. Denn eine Kernaussage war: 7,5 Millionen Menschen in Deutschland können nicht ausreichend lesen und schreiben, um angemessen an der Gesellschaft teilhaben zu können. So wurden die Ergebnisse der neuen Studie mit großer Spannung erwartet. Wie würde sich diese Zahl ändern?

Schon in den Eröffnungsreden wurden die Hauptbefunde verraten – die Zahl der funktionalen Analphabeten ist gesunken. Christian Luft, Staatssekretär im BMBF, nannte einige der Projekte der Alphadekade stellvertretend für alle Initiativen und befand deren Arbeit für besonders wichtig, da die digitale Wissensgesellschaft die Gefahr des Ausschlusses von gering literalisierten Menschen erhöhe. Prof. Dr. Alexander Lorz, Hessischer Kultusminister und Präsident der Kultusministerkonferenz, stimmte zu und betonte, es werde mit dem Ende der Alpha-Dekade im Jahr 2026 mit Sicherheit keinen Schlussstrich unter die Literalisierungsbemühungen geben.

Die Hauptergebnisse der Studie wurden im Anschluss von Prof. Dr. Anke Grotlüschen, Leiterin der LEO-Studie, und Prof. Dr. Heike Solga, Sprecherin des LEO-Beirats, vorgestellt. Zunächst stellte Grotlüschen fest, dass die erste LEO-Studie durch den Begriff des funktionalen Analphabetismus geprägt wurde, der sich aber als stigmatisierend und schlecht vermittelbar heraus-

gestellt habe. So komme es bspw. in Medien nach wie vor dazu, dass von Analphabeten gesprochen wird. Für die neue Studie entschied man sich dementsprechend, von »geringer Literalisierung« zu sprechen. Insgesamt veränderte sich die Zahl der gering literalisierten Personen auf den Alpha-Levels 1 und 2 nicht signifikant, wohl aber auf Alpha-Level 3. Damit sank die Gesamtzahl der Menschen mit geringer Literalität von 14,5 Prozent der deutschsprechenden erwachsenen Bevölkerung auf 12,1 Prozent.

Im weiteren Verlauf der Konferenz wurden in Foren detaillierte Ergebnisse zu funktional-pragmatischen (»Ich kann das tun.«) und zu kritisch hinterfragenden Kompetenzen (»Ich kann das beurteilen.«) sowie zum Zusammenhang von Literalität und Arbeit, Weiterbildung, Familie und Migration präsentiert. Alle Foren folgten demselben Muster: Zunächst wurden statistische Befunde von einem Mitglied des LEO-Teams vorgestellt, anschließend wurden die Daten von einem Wissenschaftler bzw. einer Wissenschaftlerin mit besonderer Fachexpertise kommentiert, danach wurden die Vortragenden und eine Person aus der Praxis zu einer Podiumsdiskussion eingeladen und auch das Publikum einbezogen. Hier stellten Forscherinnen, Praktiker und Vertreterinnen der Verwaltung viele Fragen. Besonders beeindruckend waren die Beiträge der »Lernenden«, wie die selbstgewählte Bezeichnung war.

Den zweiten Konferenztag eröffnete Prof. Dr. Beatrice Rammstedt mit einem Vortrag zur Stabilität geringer Literalität bei Erwachsenen. Ein Hauptbefund war, dass ca. ein Drittel der Personen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten im Laufe von sechs Jahren einen relevanten Kompetenzzuwachs erzielen konnte. Ein signifikanter Prädiktor sei dabei die Anzahl an Büchern im Haushalt –

eine Variable, die im Plenum kritisch diskutiert wurde, deren Validität die Referentin aber erläuterte.

Im Forum Literalität und Migration wurde berichtet, dass 78 Prozent der im Deutschen gering literalisierten Personen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch in einer anderen Sprache anspruchsvolle Texte lesen könnten. Als Praktiker leitete David Stops, Lehrer in Alphabetisierungskursen und Dozent in der »Zusatzqualifizierung Alpha«, daraus folgende Fragen ab: Wie kann ich als Lehrer die schriftsprachlichen Ressourcen und Lernerkompetenzen sowie Lernstrategien meiner Kurs teilnehmenden besser berücksichtigen? Was für diagnostische Instrumente gibt es, die ich praktikabel im Unterricht einsetzen kann? Wie kann ich als Fortbildender das Thema an andere Lehrende vermitteln? Wichtige Fragen, die sich aus den aktuellen LEO-Befunden entwickelten.

In der abschließenden Podiumsdiskussion mit unterschiedlichen Bildungs- und Literalitätsakteuren, beispielsweise der Kinder- und Jugendbuchautorin Annette Langen, zogen die Teilnehmenden ein Fazit. Letztlich gilt, was Prof. Grotlüschen schon zu Beginn der Tagung verdeutlichte: dass gesellschaftliche Teilhabe mit geringer Literalität möglich sei, dass sich aber insbesondere bei den funktional-pragmatischen sowie den kritisch hinterfragenden Kompetenzen die Vulnerabilität der Betroffenen zeige. Ihre Feststellung war, dass zwar kein Alphabetisierungsimperativ bestehe, dafür aber einer für ein angemessenes Bildungsangebot.

Gute Bildung in digitalen Welten

BMBF-Bildungsfor-
schungstagung, 12.–13.
März 2019, Berlin

ANNIKA CLORIUS-LEHMANN (DIE)

Auf dem Weg zum Veranstaltungsort passierte ich den Alexanderplatz, vorbei an der Weltzeituhr. Schon unzählige Male war sie für mich Treffpunkt oder nur unbemerkter Bestandteil der Umgebung. Heute fielen mir die Uhrenanlage und ihre Bauart jedoch besonders ins Auge. Denn mit ihrer symbolischen Welt-darstellung transportiert die Uhr das Motto der diesjährigen BMBF-Bildungsforschungstagung recht gut: Bildungswelten der Zukunft.

Worin unterscheiden sich diese Welten, denkt man an die 146 verzeichneten Orte und verschiedenen Zeitzonen auf der Uhr? Wie sehen diese Welten aus, in denen zukünftig gute Bildung stattfindet? Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung, hob in ihrer Eröffnungsrede die Bedeutung der Bildungsforschung hervor, die sich mit dem Wert des Lehrerberufs, mit Bildung übers ganze Leben hinweg und der Orientierung in der neuen digitalen Welt beschäftigt und in die investiert werden müsse. Erste Antworten auf die Fragen lieferten unterschiedliche Beiträge der Tagung.

Zukunft wurde gesehen als Referenz, Bestehendes zu prüfen, aber auch als Wert, Bisheriges weiterzuentwickeln. Unterschiedliche Welten als Orte der Bildung, in denen auf unterschiedliche Art und Weise – analog oder digital – gelernt wird: Es sind die großen Herausforderungen und tiefgreifenden technologischen Entwicklungen, deren Folgen sowohl Bildungsorganisationen als auch jeden Einzelnen betreffen und die



Foto © Annika Clorius-Lehmann

im Fokus der Bildungsforschung stehen. Zwei Tage lang boten Vertreterinnen und Vertreter aus der Bildungsforschung, der Politik sowie der Praxis vielseitige Beiträge zu aktuellen Forschungsprojekten und Fragen zu allen Bildungssektoren. In den insgesamt 14 Foren fanden diverse Themen ihren Platz, vom Überwinden von Bildungsbarrieren über die Gestaltung von Bildungsbiografien bis zur Frage, wie die digitale Welt Leben, Lernen und Arbeiten prägt. Beispielsweise referierte Prof. Dr. Ferdinand Eder von der Universität Salzburg über Makrotrends und lokale Entwicklungen speziell im Bildungswesen. Dabei setzte er einzelne Einflussfaktoren wie Individualisierung, Globalisierung, Internationalisierung und Migration in Bezug zum Bildungswesen und fächerte ihre Bedeutung für die Gestaltung von Bildung der Zukunft auf. Eine seiner Thesen lautet, dass Schulen sich in den nächsten 15 bis 20 Jahren institutionell nicht grundlegend ändern werden. Sie werden an Bedeutung gewinnen, wenn es um soziale Beein-

flussung geht. Zudem werden sich durch »Learning-Tools« (Lernsoftware) Lernarrangements verändern – und zwar sowohl in Schulen als auch in Weiterbildungsorganisationen.

Zwischen den Foren konnten die Besucher über den »Marktplatz« schlendern und sich an insgesamt zehn Marktständen über BMBF-geförderte Projekte informieren. Präsentiert wurden z. B. Studienergebnisse zu Mehrsprachigkeit in Kindertagesstätten, das Infotelefon Weiterbildungsberatung, ein E-Learning-Konzept zur Fortbildung von Lehrenden in der Weiterbildung (EULE) und der Einsatz von digitalen Medien im Unterricht, um Lernprozesse zu unterstützen.

Den Abschluss der Tagung bildete die Podiumsdiskussion, die »Bildungswelten der Zukunft und Internationale Perspektiven« beleuchtete. Eine der Kernaussagen passt zum eingangs erwähnten Bild von der Weltzeituhr: Bildung sollte überall, zu jeder Zeit, für jeden zur Verfügung stehen.

Freiheit oder Gleichheit?

Neue Erkenntnisse zum Zusammenhang zweier Grundwerte der Demokratie

ABB. 1 Freiheit und politische Gleichheit

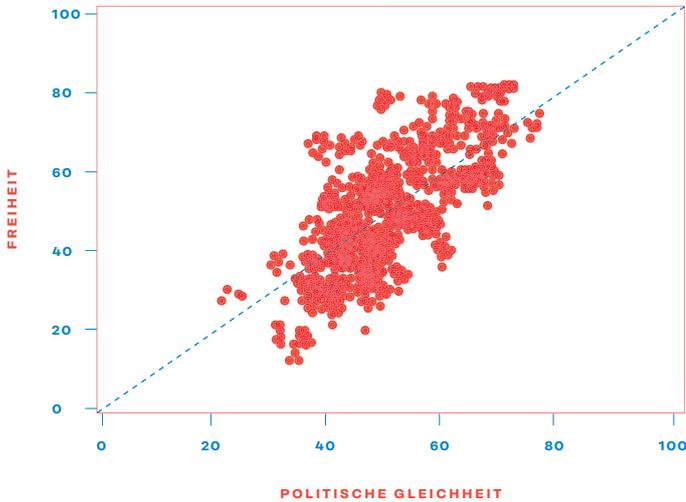
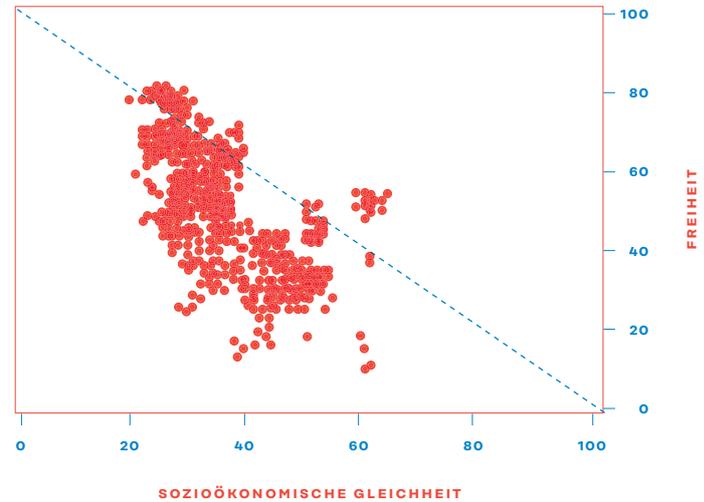


ABB. 2 Freiheit und sozioökonomische Gleichheit*



* gemessen am Netto-Gini-Koeffizienten, wobei ein Wert von 0 völliger Einkommensgleichheit (alle bekommen dasselbe) und 100 völliger Einkommensungleichheit (eine/r bekommt alles und alle anderen nichts) entspricht.

Bürgerinnen und Bürger demokratischer Gemeinwesen sollen frei und gleich sein – so lauteten schon die Forderungen der Französischen Revolution mit »liberté« und »égalité« (wozu sich mit der »fraternité«, der Brüderlichkeit, noch die Solidarität gesellte). Von den Revolutionären als »perfekter Akkord« gerühmt, gibt es immer wieder Kritik an der »Dissonanz« (beides Sloterdijk) dieser Leitideen. Vor allem konservative und wirtschaftsliberale Denker wie der Ökonom Friedrich Hayek legen einen Zielkonflikt zwischen »Freiheit« und »Gleichheit« nahe: je stärker die Gleichheit, desto geringer die Freiheit der Einzelnen. Vollständige politische Gleichheit könne zu einer Herrschaft der Massen führen, bei der Minderheiten unterdrückt würden; stärkere ökonomische Gleichheit setze stärkere Eingriffe durch den Staat – vor allem Umverteilung – voraus, die die (ökonomische) Freiheit der Einzelnen einschränke.

Doch gibt es tatsächlich diesen negativen Zusammenhang zwischen Freiheit und Gleichheit, so dass man sich für eines dieser beiden Ziele entscheiden muss? Heiko Giebler und Wolfgang Merkel vom Wissenschaftszentrum Berlin haben diese Frage empirisch überprüft. In einer Untersu-

chung von mehr als 50 sowohl etablierten als auch jungen Demokratien kommen sie zu einem anderen Schluss: So gebe es keinen erkennbaren »Trade-Off« zwischen Freiheit und Gleichheit. Dazu analysierten sie Daten zum »tatsächlich und rechtlich gleichen Zugang zu politischer Macht und Beteiligung« (politische Gleichheit) und zur Einkommensverteilung (ökonomische Gleichheit) aus den Jahren 1990 bis 2012 und setzten sie in Verbindung zur »Freiheit« (Eigentumsrechte, Religions-, Meinungs- und Informationsfreiheit, Freizügigkeit und körperliche Unversehrtheit) in den jeweiligen Ländern. Im Gegenteil zu der von Hayek und anderen vorgebrachten These zeigt sich, dass größere Gleichheit, sei sie politisch (→ ABB. 1) oder ökonomisch (→ ABB. 2), mit größerer Freiheit einhergeht. (JR)

Giebler, H. & Merkel, W. (2019). Schließen sich Freiheit und Gleichheit aus? Eine empirische Antwort auf eine Grundfrage der Demokratie. *Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte* (4), 52–56.

Giebler, H. & Merkel, W. (2016). Freedom and equality in democracies: Is there a trade-off? *International Political Science Review* 37 (5), 594–605.



**WOCHEN
SCHAU
VERLAG**

... ein Begriff für politische Bildung

NON-FORMALE POLITISCHE BILDUNG

Benno Hafenegger, Katharina Unkelbach, Benedikt Widmaier (Hg.)

Rassismuskritische politische Bildung

Theorien – Konzepte – Orientierungen

Wie entsteht Rassismus? Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Sprache und Rassismus? Sollte Rassismuskritik nicht Teil aller Bildungsarbeit sein? Diesen Fragen geht der Band Rassismuskritische politische Bildung nach. Die Autor*innen widmen sich der vielschichtigen Ausdifferenzierung rassismuskritischer non-formaler Bildung und zeigen, welchen wichtigen Beitrag politische Bildung leistet, um Rassismus präventiv und aktiv entgegenzutreten.

ISBN 978-3-7344-0785-7, 224 S., € 24,90

E-Book: ISBN 978-3-7344-0786-4 (PDF) € 19,99



Anke Grottlüschen, Sabine Schmidt-Lauff, Silke Schreiber-Barsch, Christine Zeuner (Hg.)

Das Politische in der Erwachsenenbildung

Peter Faulstich hat die Erwachsenenbildung in vielfältiger Weise beeinflusst und sich in Wissenschaft, Praxis und Politik für sie engagiert. Seine Forderung lautete stets, „das Politische in der Erwachsenenbildung“ nicht aus den Augen zu verlieren. Eine Auffassung, die viele mit ihm teilen, in der Disziplin aber durchaus kontrovers diskutiert wird. Die Frage, was politisch an wissenschaftlichem Handeln ist, ob es politisch sein soll oder gar nicht sein darf, hat sich immer durch die Themenfelder gezogen, mit denen sich Peter Faulstich befasst hat. Dieser Band verzamelt Ergebnisse der Tagung „Das Politische in der Erwachsenenbildung“ an der Universität Hamburg, die zur Erinnerung an Peter Faulstich (1946-2016) veranstaltet wurde.

ISBN 978-3-7344-0725-3, 272 S., € 29,90

E-Book: ISBN 978-3-7344-0726-0 (PDF) € 23,99



Barbara Menke, Wibke Riekmann (Hg.)

Politische Grundbildung

Inhalte – Zielgruppen – Herausforderungen

In der Fachdiskussion um Grundbildung und in der praktischen Bildungsarbeit ist die Dimension politischer Grundbildung bisher wenig beachtet. Der Sammelband verfolgt daher das Ziel, diese Diskussion voranzubringen. Es erfolgt eine Annäherung an Inhalte, Begriffe und Zielgruppen politischer Grundbildung sowie an die praktische Umsetzung. Die Beiträge regen vor allem dazu an, Grundbildung kritisch zu denken. Dazu gehört die Kernfrage, wer mit welchen Interessen (politische) Grundbildung definiert, fördert und ausgestaltet.

ISBN 978-3-7344-0540-2, 160 S., € 19,90

E-Book: ISBN 978-3-7344-0541-9 (PDF) € 15,99



Alle Titel der Reihe
Non-formale politische
Bildung unter:
[www.wochenschau-
verlag.de/non-formal](http://www.wochenschau-verlag.de/non-formal)



[www.facebook.com/
wochenschau.verlag](http://www.facebook.com/wochenschau.verlag)



[www.twitter.com/
Wochenschau.Ver](http://www.twitter.com/Wochenschau.Ver)

Berufliche Weiterbildung als 4. Säule



PETER BRANDT

Große Entwürfe zur Weiterbildung scheinen dieses Jahr Konjunktur zu haben. Nach dem CDU-Entwurf MILLA für ein »Netflix der Weiterbildung« (vgl. den Beitrag von Jochen Robes in diesem Heft) hat die Heinrich-Böll-Stiftung mit einem »böll.brief« nachgezogen. Unter dem Titel »Weiterbildung 4.0: Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter« schlägt ein Expertenkreis der Stiftung Maßnahmen vor, die nicht weniger wollen als Weiterbildung (endlich) zur 4. Säule des deutschen Bildungssystems zu machen. Ähnlich wie bei MILLA sind mutmaßliche Verwerfungen am Arbeitsmarkt 4.0 Legitimationsgrundlage für Milliardeninvestitionen des Bundes. Nur sind die Lösungsvorschläge des Böll-Expertenkreises gänzlich anderer Natur. Er setzt weder auf digitale Portalstrukturen noch auf eine sexy Begleitkommunikation, sondern auf eine »neue Weiterbildungskultur«.

Diese Kultur besteht aus »mehr öffentlicher Verantwortung«, und die Ideen, auf denen die 4. Säule ruhen soll, sind einem zum Teil schon früher begegnet: ein Bundesgesetz zur Wei-

terbildung, unabhängige Weiterbildungsberatung, DQR-Klassifizierung von Weiterbildungsgängen. Es gibt aber auch neue bemerkenswerte Überlegungen: Eine »eigenständige Profession ›Lehrer/in für Weiterbildung‹ könnte einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung liefern« (4.1.4). Hier wird politisch ins Spiel gebracht, was längst totgesagt schien: eine Professionalisierung bis in die Bereiche des frei- und nebenberuflichen Lehrpersonals hinein.

Andere Vorhaben sind schon konkreter ausformuliert: die Finanzierung über eine »Arbeitsversicherung«, in die ein Prozent der Bruttolöhne von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie ein Steuerzuschuss einfließen; sodann ein Gremium, das über die Anerkennung von Weiterbildungen und ihr modulares Zusammenspiel entscheidet. Dieses »Parlament der beruflichen Weiterbildung« soll in Analogie zur Erstausbildung am Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelt und dem dortigen Hauptausschuss nachempfunden sein.

Denn »Weiterbildung wird in ihrer Relevanz künftig der Erstausbildung nicht nachstehen«, wie es in

der Schlussbemerkung des Papiers ebenso stark wie entlarvend heißt. Denn von der gesellschaftlichen Herausforderung (Arbeitsmarkt) über die Entscheiderstrukturen (»Parlament«) bis zur Finanzierung (Arbeitsversicherung) sind alle Referenzen des Konzepts berufsbezogener Art. Damit ist die 4. Säule, die errichtet werden soll, keinesfalls die »Erwachsenen- und Weiterbildung« als Ganze, sondern lediglich ihr quantitativ bedeutsamster Teil, die »berufliche Weiterbildung«. Dass diese Schwerpunktsetzung der föderalen Struktur und damit der Bundeszuständigkeit für berufliche Bildung geschuldet ist, liegt auf der Hand. Die Kehrseite der Medaille ist, dass damit die ländergeförderte allgemeine Erwachsenenbildung etwas aus dem Blick gerät. Gleichwohl lohnt es sich, die Vorschläge des Expertenkreises genauer zu bedenken.

Pothmer, B., Antony, P., Bayer M., Brümmer, U., Heister, M., Kruppe, T. & Schroeder, W. (2019). *Weiterbildung 4.0: Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung e. V.

→ WWW.BOELL.DE/DE/2019/02/26/WEITERBILDUNG-40-SOLIDARISCHE-LOESUNGEN-FUER-DAS-LEBENS-LANGE-LERNEN-IM-DIGITALEN



Das gute Leben in einer wohlgeordneten Gesellschaft

Was bedeutet es, ein gutes Leben zu führen? Gibt es dafür allgemeingültige Bestimmungsmerkmale? Von welchen politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ist das individuelle Leben abhängig? Und welche Rolle spielt Bildung dabei? Der Autor zeigt in seinem Buch, wie vielfältig die Antworten auf die eingangs gestellten Fragen ausfallen können, und kommt zu dem Ergebnis, dass Bildung nicht bloß Mittel, sondern sogar Inhalt und Ziel eines guten Lebens ist.

Fuchs, M. (2019). *Das gute Leben in einer wohlgeordneten Gesellschaft. Bildung zwischen Kultur und Politik*. Weinheim: Beltz Juventa.

Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung

Wie man theoretisch fundiert und methodisch differenziert interkulturelle Weiterbildungen gestaltet, wurde bislang nur am Rande behandelt. Nun stellt ein neues Handbuch die wichtigsten methodisch-medialen Ansätze der interkulturellen Weiterbildung und ihre theoretischen Grundlagen vor. Neben klassischen Einsatzszenarien werden neue und ungewöhnliche Fallbeispiele dargestellt. Dennoch ist das Buch mehr als eine reine Methodensammlung, weil Interessierte hier hilfreiche Anleitungen finden, die sie bei der Wahl geeigneter Methoden in interkulturellen Lehr-/Lernkontexten unterstützen sollen.

Leenen, W. R. (Hrsg.) (2019). *Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Bildungsentscheidungen und lokales Angebot

Worin unterscheiden sich die Bildungschancen in den unterschiedlichen Regionen Deutschlands, und welche Auswirkungen hat der demografische Wandel? Die Aufsatzsammlung nimmt sich der Frage an, welchen unmittelbaren Zusammenhang es zwischen individuellen Bildungsentscheidungen und -angeboten gibt. Die Beiträge werfen aus unterschiedlichen Perspektiven den Blick auf Mechanismen der Ungleichheitsproduktion und liefern damit nicht nur bildungs- und raumtheoretische Diskussionspunkte für die Wissenschaft, sondern generieren auch praxisrelevantes Wissen für die Politik.

Sixt, M., Bayer, M., Müller, D. (Hrsg.) (2018). *Bildungsentscheidungen und lokales Angebot. Die Bedeutung der Infrastruktur für Bildungsentscheidungen im Lebensverlauf*. Münster: Waxmann.

Handbuch Bildungsarmut

Welches Ausmaß Bildungsarmut hat, welche Ursachen und Folgen und mit welchen Strategien sie abgebaut werden kann, erörtert das Handbuch »Bildungsarmut«. Es liefert einen systematischen Überblick über aktuelle Forschungsergebnisse aus groß angelegten Erhebungen und kleineren Studien und bündelt sie. Das Handbuch bietet eine Orientierungshilfe, indem es aufzeigt, an welchen Stellen auf gesellschaftspolitischer Ebene Handlungsbedarf besteht und wo noch offene Forschungsfragen existieren.

Quenzel, G. & Hurrelmann, K. (Hrsg.) (2019). *Handbuch Bildungsarmut*. Wiesbaden: Springer.

Handbuch digitale Medien und Wissensvermittlung im 21. Jahrhundert

In diesem Handbuch werden in kompakter Weise die Grundkonzepte digitaler Medien aufgeführt. Es liefert damit einen übersichtlichen Einblick in die Vielfalt digitaler Medien und in den Umgang mit neuen Technologien. Zugleich eröffnet es neue Perspektiven des wissenschaftlichen Arbeitens und der Wissensvermittlung.

Ressel, A. (2018). *Handbuch digitale Medien und Wissensvermittlung im 21. Jahrhundert*. Göttingen: Cuvillier.

Was Menschen bildet

Angesichts einer ungewissen Zukunft und einer immer kürzeren Halbwertszeit von Wissen stellt sich die Frage, welche Bildung wir brauchen und wollen. Deutlich wird, dass das vorherrschende Verständnis von Bildung unter Maximen von wirtschaftlicher und politischer Verwertbarkeit und Anpassung nicht (mehr) ausreicht. Vielmehr sollte Bildung umwelt- und nachhaltigkeitsorientiert betrachtet werden. Das Buch gibt Auskünfte über Eckpunkte einer zukunftsfähigen Persönlichkeitsbildung, indem in einem breiten interdisziplinären Reigen ausgewiesene Fachwissenschaftlerinnen und Praktiker aus Medizin, Ethnologie, Kultur- und Sozialwissenschaften, Pädagogik und Philosophie hilfreiche Klärungen anbieten. Rahmengebender Auftakt ist der exklusive Abdruck der 9. Sustainability Lecture an der HNE Eberswalde, gehalten vom Begründer des Alternativen Nobelpreises, Jakob von Uexküll.

Jung, N., Molitor, H. & Schilling, A. (Hrsg.) (2018). *Was Menschen bildet. Bildungskritische Orientierungen für gutes Leben*. Opladen: Budrich UniPress Ltd.



Ausstellungskatalog »100 Jahre VHS in Sachsen«

Begleitend zur Wanderausstellung »100 Jahre VHS in Sachsen«, die noch bis Ende des Jahres in verschiedenen Volkshochschulen gezeigt wird, ist ein Katalog erschienen. In der Begleitbroschüre sind alle 27 Tafeln der Ausstellung abgebildet, die die wechselvolle Geschichte der Volkshochschulen zeigen. Neben den Tafeln liefert die Broschüre ergänzende Hintergrundinformationen über eine der wichtigsten demokratischen Bildungseinrichtungen in Sachsen.

Klemm, U., Lemke, T. & Mede-Schelenz, A. (2019). *100 Jahre Volkshochschule in Sachsen*. Chemnitz: Sächsischer Volkshochschulverband e. V.



Lehr- und Lernmaterialien für die interkulturelle Integrationsarbeit

Das Curriculum interculturALE bietet Kursleitenden und ehrenamtlichen Lernbegleiterinnen und Lernbegleitern für niedrigschwellige Deutschkurse in der Flüchtlingsarbeit einen Trainingskurs, der drei Module umfasst. Es werden darin u. a. die Rolle als Erwachsenenbildner/in in einer Umgebung kultureller Vielfalt und die Erfahrungen und Hintergründe der Kursteilnehmenden thematisiert. Schließlich liefert das Curriculum interculturALE Methoden, um gemeinsam und voneinander zu lernen.

→ [HTTPS://BIT.LY/2IDLrZY](https://bit.ly/2IDLrZY)

18–20 SEPTEMBER 2019

Ulm

The Digital Turn

Im Mittelpunkt der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF) stehen die verschiedenen Dimensionen der medial gestützten wissenschaftlichen Weiterbildung. Die Veranstaltung ermöglicht einen Austausch über hochschulische Rahmenbedingungen neuer Lernangebote, strategische Entwicklungen von Lehre im digitalen Zeitalter und fragt nach den Potenzialen der Hochschulen, um den digitalen Wandel zu meistern.

→ [HTTPS://DGWF.NET/TERMIN/DGWF-JAHRESTAGUNG-2019-IN-ULM.HTML](https://dgwf.net/termin/dgwf-jahrestagung-2019-in-ulm.html)

23–27 SEPTEMBER 2019

Brüssel

Younger Staff Training der EAEA

Zum neunten Mal findet im September das Younger Staff Training der European Association for the Education of Adults (EAEA) statt. An vier Tagen lernen junge Erwachsenenbildner und -bildnerinnen die EU und die unterschiedlichen Ausrichtungen der Weiterbildung in Europa kennen. Sie erfahren mehr über die größeren politischen Rahmen der EU-Politik im Feld der Erwachsenenbildung und die Herausforderungen des Feldes.

→ [HTTPS://EAEA.ORG/OUR-WORK/CAPACITY-BUILDING/EAEA-TRAININGS](https://eaea.org/our-work/capacity-building/eaea-trainings)

25–27 SEPTEMBER 2019

Halle

Jahrestagung der Sektion EB

Die diesjährige Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung widmet sich unter dem Titel »Vergangene Zukünfte – Neue Vergangenheiten« dem Thema der Geschichte bzw. der Geschichtlichkeit der Disziplin. Dabei wird der Blick u. a. auf neue wissenschaftliche Erträge aus der historischen Erwachsenenbildung gerichtet und gefragt, ob Geschichtsverständnis und Forschung einem Wandel unterlagen.

→ [HTTPS://EB2019.PAEDAGOGIK.UNI-HALLE.DE](https://eb2019.paedagogik.uni-halle.de)

4–29 NOVEMBER 2019

oncampus

Politische Teilhabe im Netz

Der Massive Open Online Course (MOOC) »Politische Teilhabe im Netz« auf der Plattform oncampus liefert Informationen und Impulse für Interessierte an politischer Bildung. In vier Wochen werden vier zentrale Themen der politischen Teilhabe behandelt, angefangen beim zivilgesellschaftlichen Engagement und neuer Öffentlichkeit über Bürgerbeteiligung bis hin zu Kommunikation im Netz und Populismus. Die Teilnahme am MOOC ist kostenlos, eine Anmeldung ist allerdings erforderlich.

→ [WWW.ONCAMPUS.DE/POLITISCHE_TEILHABE](http://www.oncampus.de/politische_teilhabe)

Lebenslanges Lernen als Versprechen Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier besucht das DIE

JAN ROHWERDER (DIE)

Die einzige Irritation kam zu Beginn: dass die schwarze Kanne Teewasser und keinen Kaffee enthielt. Aber die falsche Getränkewahl trübte die Stimmung des Bundespräsidenten beim Besuch des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE) keineswegs. Auf Einladung der Leibniz-Gemeinschaft gekommen, folgten Frank-Walter Steinmeier und seine Frau Elke Büdenbender aufmerksam und mit interessierten Nachfragen den Ausführungen der Doktorandinnen und Doktoranden des DIE, die Erkenntnisse aus ihren Forschungen präsentierten.

»Wie wichtig Bildung und das Lernen auch im Erwachsenenalter sind«, so der Bundespräsident, »wissen meine Frau und ich aus unserer eigenen Bildungsbiografie. Der Besuch hier im Institut zeigt uns: Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen haben einen hohen Stellenwert. Die Aufgaben des DIE werden in Zukunft weiter wachsen.« Besonders Fragen des Zugangs zur Erwachsenenbildung und deren Bedeutung für die gesellschaftliche Integration von Menschen stießen auf großes Interesse. Auf Nachfrage des Bundespräsidenten erläuterte Josef Schrader, wissenschaftlicher Direktor des DIE, dass die Volks-



Auf Einladung der Leibniz-Gemeinschaft besuchten Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und seine Frau Elke Büdenbender das DIE.

Foto © DIE / Rothbrust

hochschulen immer noch zentral für die Erwachsenenbildung seien und besonders in Integrationsfragen eine wichtige Rolle spielten.

Steinmeier hob die Bedeutung des lebenslangen Lernens hervor: Es sei ein Versprechen, für manche Menschen klinge es wie eine Bedrohung, vor allem aber sei es Realität in unserer sich wandelnden Welt. »Die Menschen müssen darauf vorbereitet werden. Sie dabei zu unterstützen, ist eine immer wichtiger werdende Aufgabe«, so Steinmeier. Die Forschungen des DIE, aber auch die Vermittlung der gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis werden dazu auch zukünftig einen Beitrag leisten.

Das DIE vertieft seine Kooperationen mit Universitäten

Sowohl die Evaluationskommission 2016 als auch die Organe und Gremien des DIE (Mitgliederversammlung, Verwaltungsrat und Wissenschaftli-

cher Beirat) unterstützen die Strategie des Instituts, sich stärker mit Universitäten innerhalb und auch außerhalb Nordrhein-Westfalens zu vernetzen. Aus Sicht des DIE dient diese Strategie dazu, universitäre und außeruniversitäre Forschung zu Themen der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens zu vernetzen und zugleich die Qualifikationsmöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern des Instituts zu verbessern. Im Jahr 2018 hat das Institut in dieser Hinsicht große Fortschritte gemacht. So konnten Kooperationsverträge mit der Fern-Universität Hagen, mit der Universität Bonn, der Universität Köln, der Universität Tübingen sowie der Universität Duisburg-Essen unterzeichnet bzw. zur Unterschrift vorbereitet werden. Mit allen Universitäten wurden auf dieser Grundlage die Gespräche zum Aufbau und zur Weiterentwicklung gemeinsamer Forschungs- und Entwicklungsprojekte vorangetrieben.

Verbundprojekt COLD Erfassung professioneller Kompetenzen von DaZ- Lehrkräften

MORITZ SAHLENDER (DIE)
HANNES SCHRÖTER (DIE)
JOSEF SCHRADER (DIE)



Die deutsche Sprache gilt als Schlüssel für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. So sind Deutschkenntnisse eine der zentralen Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe, für Bildungserfolg und gute berufliche Perspektiven. Deutsch als Zweitsprache (DaZ) wird in Deutschland in der Regel in Schulen und in der Erwachsenenbildung vermittelt. Die zunehmende sprachliche und kulturelle Diversität der Lernenden stellt hierbei bildungsbereichsübergreifend zusätzliche Anforderungen an die professionellen Kompetenzen der Lehrkräfte. Seitens der Bildungspolitik wurde diese Herausforderung bereits adressiert. Allerdings steckt die Weiterentwicklung der Qualifizierung von Lehrkräften noch in den Anfängen – nicht zuletzt, weil empirische Daten zu den professionellen Kompetenzen der Lehrenden im DaZ-Bereich fehlen. Auch mögliche Unterschiede im professionellen Wissen, Verstehen und Handeln von Lehrenden im Schulwesen und Lehrkräften der Erwachsenenbildung wurden bislang noch nicht umfassend

untersucht. Im Vorhaben »COLD – Competencies of school teachers and adult educators in teaching German as a second language in linguistically diverse classrooms« sollen die Kompetenzen von DaZ-Lehrkräften in Vorbereitungsklassen und Integrationskursen detailliert erfasst und analysiert werden, um Empfehlungen für die Unterstützung und professionelle Entwicklung Lehrender abzuleiten. Das interdisziplinäre Verbundprojekt unter Leitung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) wird seit dem 1. April 2019 für drei Jahre durch Mittel des Wettbewerbsverfahrens »Leibniz – Kooperative Exzellenz« gefördert. Neben dem DIE sind das Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache, das DIPF – Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, das IPN – Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik sowie die Universitäten Dortmund, Köln, Tübingen und Zürich beteiligt.

→ WWW.DIE-BONN.DE/COLD

Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis? wbmonitor 2018 erschienen

Mit der Umfrage 2018 stellt wbmonitor, eine Kooperation des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), Erkenntnisse zu bislang wenig erforschten Fragen des Transfers wissenschaftlichen Wissens in die Handlungspraxis von

Weiterbildungsanbietern zur Verfügung. Neben der Bedeutung von Wissenschaft und Forschung für die Praxis wird u.a. untersucht, welche Informationsquellen das Führungspersonal der Einrichtungen nutzt und in welchen Formen Kontakte zu wissenschaftlichen Institutionen bestehen. Wie jedes Jahr informiert der Bericht über die wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsbranche und deren Teilsegmente. Zudem werden diesmal insbesondere das Leistungsspektrum der Einrichtungen sowie deren Finanzierungsstrukturen differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen analysiert.

Christ, J., Koscheck, S., Martin, A. & Widany, S. (2019). *Wissenstransfer – Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis? Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2018*. Bonn: BIBB. 47 S., open access

→ WWW.DIE-BONN.DE/ID/37002

Jahresbericht



Interessieren Sie sich für Themen, Projekte und Arbeitsschwerpunkte des DIE im letzten Jahr? Für unsere Forschungs- und Wissenstransferleistungen für Wissenschaft, Politik

und Praxis der Erwachsenenbildung? Für die Highlights, die das Jahr 2018 in besonderer Weise geprägt haben? Lesen Sie den DIE-Jahresbericht für 2018; Sie finden ihn und den englischsprachigen »Annual Report« auf der Homepage des DIE. Print-Exemplare des Jahresberichtes können bestellt werden unter info@die-bonn.de.

→ WWW.DIE-BONN.DE/JAHRESBERICHTE

DIE-Neuerscheinungen

Popescu-Willigmann, S. & Remmele, B. (Hrsg.) (2019). »Refugees Welcome« in der Erwachsenenbildung. Adressatengerechte Programmgestaltung in der Grundbildung (Perspektive Praxis). Bielefeld: wbv. ISBN: 978-3-7639-5978-5 (Print), 978-3-7639-5979-2 (E-Book) Ca. 190 S., 34,90 Euro

Mitarbeitende und Verantwortliche in Institutionen der Erwachsenenbildung finden in diesem Band theoretisch fundiertes Erfahrungswissen sowie didaktische und methodische Empfehlungen für die Konzeption, Planung und Durchführung von Bildungs- und Begleitangeboten für Menschen mit einem Fluchthintergrund. Einen besonderen Fokus legt der Praxisband auf die differenzierte Darstellung der komplexen Lebenslage und institutionellen Kontexte Geflüchteter. Bildungsanbieter werden so in systematischer Weise für die Lernvoraussetzungen geflüchteter Menschen sensibilisiert, wodurch sich auch spezielle Anforderungen an das Bildungsangebot und den organisatorischen Rahmen erschließen.

Koschorreck, J. (2018). *Open Educational Resources (OER) unter besonderer Berücksichtigung der Erwachsenen- und Weiterbildung. Eine Auswahl-Bibliografie* (texte.online). 13 S., open access

→ WWW.DIE-BONN.DE/ID/36994

Strauch, A., Lencer, S., Bosche, B., Gladkova, V., Schneider, M. & Trevino-Eberhard, D. (2019). *GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs & Seminar. Das GRETA-Kompetenzmodell* (texte.online). 32 S., open access

→ WWW.DIE-BONN.DE/ID/37005

Ruf nach Chemnitz



DR. ANNIKA GOEZE erhielt Rufe auf zwei erwachsenenpädagogische Professuren: Sie lehnte den Ruf an die Donau-Universität Krems/Österreich auf die Professur für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement ab und hat den Ruf der TU Chemnitz auf die Professur für Erwachsenenbildung und Weiterbildung zum Sommersemester

2019 angenommen. Am DIE leitete sie seit 2013 die Nachwuchsgruppe »Professionelle Kompetenzen des Weiterbildungspersonals«.

Personalia intern

Am 1.3. hat HADJAR MOHAJERZAD als Doktorandin in der Abteilung »Lehren, Lernen, Beraten« im Projekt »Digi-EBF« angefangen.

Seit dem 1.4. ist SANIYE ALBAGHDADI wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung »Wissens-transfer« im Projekt »Digi-EBF«.

Am 15.4. hat DR. LARS KILIAN seine Stelle als Redaktionsleiter der Online-Plattform *wb-web* angetreten.

Ebenfalls am 15.4. haben PETRA BLINN als Assistenz in der Abteilung »Lehren, Lernen, Beraten« sowie im Projekt »Manage2Integrate« und MARCEL KAAF als Projektassistenz für das Projekt »GRETA II« begonnen.

DORIS GRASS ist zum 30.4. und CHRISTIANE BARTH ist zum 30.5. aus dem Institut ausgeschieden.

OER und die Kultur kollegialer Zusammenarbeit

Offenheit, Entgegenkommen und Respekt

JAN KOSCHORRECK

Offene Bildungsmaterialien werden auch in der Erwachsenenbildung immer wichtiger. Doch welche Fragen treiben die Lehrenden bezüglich OER um? Welcher Umgang mit OER scheint in der Erwachsenenbildung sinnvoll? Diese Fragen behandelt der Autor vor dem Hintergrund von Erfahrungen aus zwei Jahren Transferarbeit für die Informationsstelle Open Educational Resources.

Das Web ist ein Steinbruch für alle Arten von Dokumenten, Videos, Lerneinheiten und anderen Dingen, die das Leben von Lehrenden in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung ungemein erleichtern, nicht selten aber auch Urheberrechtsfragen aufwerfen. Das Konzept der Offenen Bildungsmaterialien (Open Educational Resources, OER) bietet allen Lehrenden die Möglichkeit, mit gutem Gewissen auf die Jagd nach guten Lehr-/Lernmaterialien zu gehen. Denn diese Materialien sind von den Urheberinnen und Urhebern »ab Werk« unter einer freien Lizenz veröffentlicht worden, also mit einer pauschalen Nutzungserlaubnis und Nutzungsbedingungen versehen. OER stehen damit in einer Linie mit anderen (digitalen) Bewegungen hin zu einer Öffnung und freien Verbreitung von Wissen, z. B. der Wissensallmende, der Open-Access-Bewegung oder auch Open Source als Vorreiter im Bereich Softwareentwicklung. International ist das Konzept schon länger bekannt und hat in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. So betrachtet die UNESCO offene Bildungsmaterialien als zentrales Werkzeug zur Erreichung eines der wichtigsten Ziele für Nachhaltige Entwicklung, namentlich den gleichberechtigten Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung für alle Menschen (UNESCO, 2017, S. 1).

Hierzulande war man in puncto OER im internationalen Vergleich lange Zeit abgeschlagen. Die Förderlinie OERinfo des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) startete 2017 mit einem beträchtlichen Budget und ambitionierten Zielen. Durch die Förderung von mehr als 20 Projekten aus allen Bildungsbereichen sollten das Konzept der Offenen Bildungsmaterialien verbreitet und entsprechende Kompetenzen bei Lehrenden aufgebaut werden. Zusätzlich wurde eine zentrale Informationsstelle für Open Educational Resources aufgebaut (OERinfo, www.o-e-r.de). Neben der Bereitstellung und Verbreitung von Informationen zum Thema OER gehören auch die Vernetzung von Akteuren und der Transfer zwischen Bildungsbereichen zu den Aufgaben der Informationsstelle, die vom Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF) koordiniert wird. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) fungiert hier als Transferpartner für den Bereich Erwachsenenbildung und Weiterbildung.

Im Rahmen dieser Transferpartnerschaft führte das DIE zahlreiche Veranstaltungen und Beratungen zum Thema OER durch oder trug dazu bei. Die Adressaten waren so vielfältig wie das Feld: Lehrende an der Volkshochschule, Akteure der wissenschaftlichen Weiterbildung oder aus dem Bereich

Alphabetisierung und Grundbildung, um nur einige Beispiele zu nennen. Zu Beginn standen in den Veranstaltungen fast immer lizenztechnische und pragmatische Aspekte des Themas im Mittelpunkt: Wie funktioniert das mit den Lizenzen und der Kennzeichnung? Wo finde ich OER, und wo kann ich meine eigenen (Misch-)Werke hochladen und digital verfügbar machen? Im Laufe der Zeit fiel dabei auf, dass von den Teilnehmenden im Austausch und in den Diskussionen immer wieder sehr nachvollziehbare Bedenken zum Thema OER geäußert wurden;

1. Wer garantiert die Qualität von OER?
2. Sind OER geschäftsschädigend?
3. Wie verhindere ich, dass jemand meine Materialien missbraucht?

Nachfolgend werden diese Fragen diskutiert. Dabei zeigt sich, dass es sich um Fragen handelt, die auch das Wesen der kollegialen Kultur im Bereich EB/WB betreffen.

»Was kostenlos ist, muss nicht zwangsläufig minderwertig sein.«

Wer garantiert die Qualität von OER?

Die Qualität von offenen Bildungsmaterialien wurde seitens der Teilnehmenden häufig mit einem Fragezeichen versehen. Dabei wurden vor allem zwei Aspekte diskutiert: Zum einen die Tatsache, dass die Materialien kostenlos verfügbar gemacht werden. Hier scheint der implizite Begleitgedanke zu sein: »Was nichts kostet, ist nichts wert.« Darin lässt sich eine Parallele zur Open-Access-Bewegung in der Wissenschaft ziehen. Wurden entsprechende Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen noch vor einigen Jahren skeptisch beäugt, so ist die Publikation in – für die Nutzerinnen und Nutzer kostenlosen – OA-Journals inzwischen respektierte Praxis. Die damit einhergehende Verbesserung des Austauschs von und der Teilhabe an wissenschaftlichen Erkenntnissen ist inzwischen unstrittig (BMBF, 2016). Was kostenlos ist, muss also

nicht zwangsläufig minderwertig sein. Im Bereich OER ist Wikipedia ein oft genanntes Beispiel: Zwar gibt es immer wieder (durchaus berechtigte) Diskussionen zur inhaltlichen Qualität der Enzyklopädie, ihren Nutzwert stellt inzwischen jedoch niemand mehr grundsätzlich in Frage.

Andererseits wird im Zusammenhang mit der Qualitätsfrage häufig kritisch angemerkt, dass offene Bildungsmaterialien in der Regel nicht von einer externen Instanz bewertet werden, die dazu autorisiert und damit speziell befähigt erscheint (z. B. im Sinne eines Lektorats oder einer Redaktion). Dieser zweite Aspekt offenbart, wie sehr wir mit einem durch Verlage geprägten Qualitätsverständnis sozialisiert worden sind.¹ Dieses Modell wäre aber auf OER schlecht anwendbar, denn offene Bildungsmaterialien unterscheiden sich insofern fundamental von klassischen Verlagsprodukten, als sie durch ihre freie Veränderbarkeit eigentlich niemals »fertig« im Sinne klassischen Produktdenkens sind. Hinsichtlich der Qualitätsprüfung sind sie damit sozusagen dauerhaft »auf Wiedervorlage«.

Bleibt die Frage: Wer prüft dann? Die erste (und wahrscheinlich strengste) Instanz der Qualitätsprüfung sind sicherlich die Erschafferinnen bzw. Autoren des Materials: Freiberuflich Lehrende möchten sich wohl kaum durch die Veröffentlichung mangelhafter Materialien in den Augen der anderen abgewertet sehen. Die zweite Instanz sind die Kolleginnen und Kollegen oder auch die (Online-)Community, die in der Regel ebenfalls aus Akteuren des jeweiligen Fachs oder Teilfelds besteht. Und schließlich obliegt es auch immer dem konkreten User bzw. der konkreten Nutzerin, zu beurteilen, ob ein bestimmtes Material für den Einsatz im eigenen Kurs geeignet ist. Dies bedeutet nicht, dass ein pauschales Für-gut-Befinden von OER gerechtfertigt ist. Aber eine pauschale Attestierung von qualitativer Minderwertigkeit entspricht ebenso wenig der Realität. Weiterführend scheint uns die Frage nach der Qualität verbunden mit der Frage nach der herrschenden (kollegialen) Kultur. Wenn die professionelle Community integraler Bestandteil der Qualitätssicherung von OER ist, bekräftigt die Arbeit mit diesen Materialien den hohen Stellenwert von (kollegialem) Feedback und der dazu notwendigen konstruktiven und respektvollen Kommunikation miteinander. OER als dauerhaft im Werden begriffene Werke fordern dazu auf, Mängel und Fehler nicht automatisch als Ausschlusskriterien zu begreifen, sondern auch als Chancen für Verbesserungen, die sich gemeinsam erarbeiten lassen.

¹ Am Beispiel von Schulbüchern hat sich allerdings eindrücklich gezeigt, dass auch verlagsbetreute Lehrwerke nicht automatisch didaktisch gut gestaltet oder gar fehlerfrei sind (siehe hierzu den berüchtigten Test durch Stiftung Warentest im Jahr 2007; www.test.de/Schulbuecher-Schlechtes-Zeugnis-1577822-0).

Sind OER geschäftsschädigend?

Bekanntermaßen ist es eine Eigenheit der Erwachsenen- und Weiterbildung, dass die überwiegende Zahl der Lehrenden auf freiberuflicher Basis tätig ist. Faktisch stehen sie also in Konkurrenz zueinander. In diesem Zusammenhang wird – auch in unseren Veranstaltungen – immer wieder die Frage aufgeworfen, ob es nicht unklug sei, das eigene Material zu veröffentlichen und damit Vorteile gegenüber der Konkurrenz aufzugeben oder gar Nachteile in Kauf zu nehmen. Diese Bedenken sind verständlich und nachvollziehbar, denn sie tangieren – zumindest auf den ersten Blick – die wirtschaftliche Existenzgrundlage des bzw. der Einzelnen. Es gibt gute Gründe, auf eine Veröffentlichung der eigenen Werke unter freier Lizenz zu verzichten (wie beispielsweise zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen oder aus Datenschutzerwägungen). Es lassen sich jedoch durchaus stichhaltige Argumente dafür anbringen, dass die Wirtschaftlichkeit nicht dazu zählt: Zunächst einmal ist es logisch anzunehmen, dass ähnliche Anforderungen ähnliche Lösungen nahelegen. Nie dagewesene und völlig neuartige Materialien sind in der Bildungspraxis dementsprechend selten auszumachen.

Noch schwerer wiegt jedoch die Geringschätzung gegenüber der eigenen Tätigkeit, die diesem Vorbehalt implizit ist: Wären Lernmaterialien in der Lage, alle Dinge abzubilden, die eine Lehrkraft in den Lernprozess einbringt, wäre es in der Tat keine gute Idee, das eigene Material frei und kostenlos zur Verfügung zu stellen. Aber Lehrende sind nicht in erster Linie Materialproduktionsmaschinen, sondern sie ermöglichen und begleiten Lernprozesse, die ihrer Natur nach immer schon sozial waren und auch in Zukunft sozial sein werden. Trotz oder gerade wegen der digitalen Möglichkeiten hält ein großer Teil der Erwachsenen Präsenzveranstaltungen weiter für sehr wichtig (Bertelsmann Monitor Digitale Bildung, 2018, S. 18). Die eigenen Materialien als hauptverantwortlich für den wirtschaftlichen Erfolg im Weiterbildungsmarkt anzusehen bedeutet, den persönlichen Beitrag dazu einzig darauf zu reduzieren.

Dagegen kann die Veröffentlichung eigener Materialien unter freier Lizenz für freiberuflich Tätige auch eine Chance beinhalten: Gefragte Materialien sind in der Regel wertig, und wertige Materialien wirken sich auf die eigene Reputation aus. Sie sind ein sichtbarer Qualitätsausweis – eine Art erweiterte Visitenkarte, nur ungleich eindrucksvoller. Denn sie sind ein kleines Schaufenster und bieten einen Blick auf das Fachwissen des Autors bzw. der Autorin. Entsprechende Offenheit kann also z. B. für die Kundenakquise durchaus gewinnbringend sein. Die Veröffentlichung von eigenen Materialien als OER bleibt also eine Sache der individuellen Abwägung. Niemand ist moralisch verpflichtet, selbsterstellte Lehr- und Lernmittel zur freien Verwendung zu veröffentlichen, geschweige

denn ausnahmslos. Kritisch soll hier angemerkt sein: Nicht selten wird das Konzept der Offenen Bildungsmaterialien unnötig von einzelnen OER-Akteuren in dieser Weise ideologisch aufgeladen, so dass ein solcher Eindruck entstehen kann. Aber eine Entscheidung gegen die Veröffentlichung von Material unter freier Lizenz ist zu respektieren – auch das ist eine Form der Offenheit.

Wie verhindere ich, dass jemand meine Materialien missbraucht?

Die hinreichend kurze, juristisch sicherlich unvollständige Antwort auf diese Frage lautet: Es ist nicht möglich, Missbrauch eigener Werke zu verhindern, sobald sie in irgendeiner Weise (insbesondere im Internet) veröffentlicht oder z. B. im Rahmen eines Kurses weitergegeben wurden. Es ist aber sehr wohl möglich, rechtlich dagegen vorzugehen. Ob das betreffende Material eine offene Lizenz hat oder nicht, spielt dabei keine Rolle. Mit der Vergabe einer offenen Lizenz nimmt der Urheber seine Rechte wahr, um bestimmte Formen der Nutzung pauschal zu erlauben, und gibt sie nicht auf – immer noch ein landläufiges Missverständnis in Bezug auf OER. Zu den unveräußerlichen Urheberrechten gehört der Schutz der eigenen Werke vor Entstellung.

Die Erfahrungen mit den (sämtlich frei lizenzierten) Texten der Online-Enzyklopädie Wikipedia zeigen, dass entsprechende Probleme eher mit dem Inhalt von Werken zusammenhängen als mit der Lizenz: Insbesondere kontroverse, vieldiskutierte und damit emotional aufgeladene Themen laden dazu ein, Sachverhalte zu entstellen (Yasseri, Spoerri, Graham & Kertész, 2014), der Großteil der Texte wird aber im Sinne des Verständnisses der Enzyklopädie bearbeitet. Die Erfahrung aus den Workshops ist, dass entsprechende Sorgen vor allem auf vorausschauender Vorsicht beruhen. Tatsächlich sind die Nachnutzenden in aller Regel durch die Lizenzbedingungen verpflichtet, durch sie vorgenommene Änderungen am Original zu kennzeichnen. Dadurch fallen fragwürdige Manipulationen auf die verändernde Person zurück und nicht auf den Erschaffer bzw. die Erschafferin des Ausgangswerks. Trotzdem verlangt das Veröffentlichen und Verwenden von OER ein Entgegenkommen der beteiligten Akteure: Die Werk-schaffenden vertrauen darauf, dass Nachnutzende respektvoll und verantwortungsbewusst mit den Materialien umgehen. Umgekehrt vertrauen die Nachnutzenden darauf, dass die Person, die das Material veröffentlicht, sorgfältig gearbeitet und zum Beispiel überprüft hat, ob das Material in all seinen Teilen unter freier Lizenz veröffentlicht werden darf. Auch an diesem Punkt zeigt sich: Ohne eine entsprechende Kultur des Vertrauens und des Respekts zwischen den Beteiligten funktioniert das OER-Ökosystem nicht.

»Das Konzept Offener Bildungsmaterialien ist auf Menschen angewiesen, die aktiv teilen und zusammenarbeiten wollen.«



Lesson to learn: OER heißt auch Offenheit, Entgegenkommen und Respekt

Auf einer übergeordneten Ebene stellen OER die Frage nach dem Verständnis von Eigentum im digitalen Zeitalter. Auf der Ebene der konkreten Bildungsarbeit trägt das Konzept der Offenen Bildungsmaterialien durch die Nutzungsfreiheiten die Gedanken des Teilens und der Zusammenarbeit in sich. Diese für OER zentralen Gedanken, aber auch die oben beschriebenen Bedenken der Lehrenden hinsichtlich der Qualität, Verwertbarkeit und Zweckentfremdung von OER, tangieren meiner Ansicht nach unmittelbar Fragen der gemeinsamen Gestaltung der kollegialen Kultur. Damit sich das Konzept Offener Bildungsmaterialien durchsetzen kann, ist es auf Menschen angewiesen, die aktiv teilen und zusammenarbeiten wollen. Dazu braucht es einen vertrauensvollen Umgang, der solches Handeln fördert und unterstützt. Somit bekräftigt die Arbeit mit OER die Notwendigkeit von Offenheit, Entgegenkommen und Respekt. Die Erfahrungen der vergangenen zwei Jahre waren in dieser Hinsicht ermutigend, denn ein respektvoller Umgang war die Regel und nicht die Ausnahme.

Diese *Lesson to Learn* gilt ganz besonders für die bestehende OER-Community, also die Menschen, die ihre Materialien bereits unter freier Lizenz verbreiten und kostenlos zu Verfügung stellen. Zahlenmäßig ist diese Gruppe zwar gewachsen, bleibt allerdings im Vergleich zu den Nutzenden klein – aber sie ist gut vernetzt und besteht aus sehr engagierten Menschen. Doch gerade dadurch läuft sie Gefahr, als eine geschlossene Gemeinschaft oder gar als ein Zirkel verschworener Dogmatiker wahrgenommen zu werden. Eine Abschottung stünde nicht nur in direktem Widerspruch zum Konzept von OER, sie erwiese dem OER-Gedanken zudem einen Bärendienst, indem sie Menschen davon abhielte, sich in die Community einzubringen. Deshalb gilt es, einer solchen Entwicklung entgegenzuwirken: durch Entgegenkommen, durch Offenheit und Respekt gegenüber Bedenken oder Nichtpartizipation, aber ohne missionarischen Habitus.

Bertelsmann Stiftung (2018): *Monitor Digitale Bildung – Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter*. Gütersloh: Bertelsmann. DOI 10.11586/2018007

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2016). *Open Access in Deutschland. Die Strategie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Abrufbar unter www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Open_Access_in_Deutschland.pdf

Deutscher Bildungsserver (Hrsg.) (2016). *Machbarkeitsstudie zum Aufbau und Betrieb von OER-Infrastrukturen in der Bildung* (Stand: Februar 2016). Abrufbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-117154>

UNESCO (2017). *Second OER World Congress Ljubljana OER Action Plan 2017*. Abrufbar unter https://en.unesco.org/sites/default/files/ljubljana_oer_action_plan_2017.pdf

Yasseri, T., Spoerri, A., Graham, M., & Kertész, J. (2014). The most controversial topics in Wikipedia: A multilingual and geographical analysis. In P. Fichman & N. Hara (Hrsg.), *Global Wikipedia: International and cross-cultural issues in online collaboration*. Scarecrow Press: Lanham, MD.



JAN KOSCHORRECK

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

koschorreck@die-bonn.de

Mechtild Tillmann

Während Studien die Bedeutung des Handschreibens für Intelligenz, Sprachentwicklung oder Bildungsverläufe ermessen, stirbt Handschrift im Alltag der Erwachsenen mehr und mehr aus. Kein Wunder, man kann sie meistens ohnehin nicht lesen. In WEITER BILDEN dürfen Protagonisten der Erwachsenen- und Weiterbildung oder Personen des öffentlichen Lebens eine Schriftprobe abliefern. Sie geben damit Unwartetes von sich preis. Nicht nur weil sie schreiben, was sie schreiben, sondern auch wie. Zum Vervollständigen liefern wir fünf Satzanfänge – für jeden Finger einen.

Gute Bildung ist ...

der Generalschlüssel für (fast) alles im Leben.

Wenn ich Bildungsministerin wäre, ...

fließen gegenwärtige Ressourcen in alle Bildungsbereiche
Personal, Ausstattung und freier Zugang von der
Kita bis zur Hochschule.

In der Erwachsenenbildung und Weiterbildung habe ich gelernt, ...

dass Ideen gepast mit Leidenschaft
und Strategien innerhalb der Strukturen
zum Erfolg führen.

Mein berufliches Steckenpferd ...

Sprache! Texten, damit die Menschen
leben bestehen.

Ich bin die geborene Dozentin für ...

Management, Marketing, Menschlichkeit.

Namaste!



© Abhisek Sarda (cc BY 2.0)

Die gesundheitsförderliche Wirkung von Yoga ist inzwischen unbestritten. Auch wenn Schätzungen des Bundesverbands der Yogalehrenden in Deutschland hochgegriffen scheinen, dass »jeder Fünfte Yoga praktiziert oder vorhat, in den nächsten 12 Monaten mit Yoga zu beginnen«, ist Yoga zu einem verbreiteten und anerkannten Bewegungssport geworden. Und so besteht nicht nur die Möglichkeit, sich die Kosten für Yogakurse durch die Krankenkassen zumindest anteilig erstatten zu lassen – wie das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg urteilte, kann ein Yogakurs unter Umständen als Bildungsurlaub anerkannt werden. Verhandelt wurde über einen fünftägigen Yogakurs mit dem Titel »Erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation« an einer Volkshochschule. Da der berufliche Bezug deutlich sei, urteilten die Richter, sei eine Anerkennung als Bildungsurlaub – und damit das Recht auf bezahlten Sonderurlaub – rechens: »Der Begriff der beruflichen Weiterbildung ist grundsätzlich weit auszulegen. ... So soll die Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmern im sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandel gefördert werden. Auch ein Yogakurs mit einem geeigneten didaktischen Konzept kann diese Voraussetzungen erfüllen.« (JR)

Unsere nächsten Themenschwerpunkte

AUSGABE 3 — 2019 (erscheint im September)

Ästhetik

Ein ästhetischer Diskurs über Erwachsenenbildung ist im Feld nicht weit verbreitet. Und doch werden in Erwachsenen- und Weiterbildung ästhetisch erfahrbare Bildungswelten konstruiert: in der Ausstattung von Räumen, der Inszenierung von Kursen oder Programmen. Und kann nicht (nahezu) jeder (Lern-)Prozess auch ästhetisch erfahren und verstanden werden? Den blinden Flecken der Alltagspraxis möchte WEITER BILDEN auf die Spur kommen und dabei den Sinn für ästhetische Urteile schärfen.

Einsendungen zu den Themenschwerpunkten sind erwünscht. Bitte nehmen Sie hierzu frühzeitig Kontakt mit der Redaktion auf. Änderungen der Planung vorbehalten. weiter-bilden@die-bonn.de

AUSGABE 4 — 2019 (erscheint im Dezember)

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) ist in den meisten Bereichen des Lebens angekommen und auch aus Lehr-/Lernprozessen nicht mehr wegzudenken. Doch was genau ist eigentlich KI – und welchen Nutzen hat sie für die Erwachsenenbildung? Welche Potenziale haben Learning-Analytics-Ansätze und Bots? Und wird »Erfahrung« als Komponente menschlicher Urteilskraft irgendwann von KI überholt? WEITER BILDEN möchte klären, was KI in der Erwachsenenbildung potenziell ermöglicht.



Abo-Service weiter bilden

die Zeitschrift für Erwachsenenbildung



Das Plus für Abonent:innen

Schon eine Woche vor
Erscheinen der Printausgabe
die digitale Ausgabe lesen!

- Der Abo-Service ist gratis.
- Sie gehen keinerlei Verpflichtung ein.
- Sie können sich jederzeit abmelden.

➔ [wbv.de/
weiter-bilden](http://wbv.de/weiter-bilden)

📞 **Direkt bestellen:**
Abo-Telefon 0521 91101-12



Kommunikations- profile entwickeln – Botschaften ziel- gerichtet verbreiten

➔ wbv.de/die

Der Medienprofi Alfred-Joachim Hermanni beschreibt Aufbau und Ziel der Kommunikationsarbeit, Erstellung von Pressemitteilungen, Flyern und Anzeigen, Nutzung der sozialen Medien, Finanzierung und rechtliche Rahmenbedingungen.



Alfred-Joachim Hermanni

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für Weiterbildungseinrichtungen

Kommunikation nach innen und
außen strategisch umsetzen

Perspektive Praxis
2019, 140 S., 34,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-6036-1
Als E-Book bei wbv.de

wbv Media GmbH & Co. KG • Bielefeld
Geschäftsbereich wbv Publikation
E-Mail service@wbv.de • Website wbv.de



Die Weiterbildung ist ein Politikfeld, das im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen für wenig Streit sorgt. Doch gerade in der jüngeren Zeit gab es Änderungen der (gesetzlichen) Rahmenbedingungen und viele weitere Vorschläge, Konzepte und Impulse, die weitgehende Auswirkungen auf das System der Erwachsenen- und Weiterbildung haben können. WEITER BILDEN blickt auf diese neueren Entwicklungen der Weiterbildungspolitik.