



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2019), H. 3"

Ein neues Narrativ zur Weiterbildung im Entstehen:

## Eine Zwischenphase der reformerischen Verschlimmbesserung?

Von: **Prof. Dr. Bernd Käpplinger** (*Vorsitzender der Sektion Erwachsenenbildung innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft*)

### Ein kurzer Rückblick

Vor rund 3 Jahren veröffentlichte ich einen Text [1], der sich mit der Mainstream-Erzählung zur Weiterbildung und lebenslangem Lernen kritisch auseinandersetzte. Kurzgefasst wird demnach einer Standortsicherungsrhetorik folgend die Bedeutung der Weiterbildung betont. Kaum als individuelles Recht, sondern vor allem als individuelle Pflicht. Ich plädierte dafür, alle Weiterbildungsförderungen dahingehend zu überprüfen, wie für Lernende sowie für Weiterbildungseinrichtungen und Lehrende mehr Autonomie geschaffen werden kann:

- Weg von engen Zielgruppenförderungen über unzählige, kleinteilige Förderprogramme hin zu eher universellen, gesetzlich verankerten Förderungen mit Anreizen für Benachteiligte.
- Einführung einer allgemein zugänglichen, jedoch pluralen Bildungsberatung zur Information und subjektiven Entscheidungsunterstützung.
- Stärkung der Leistungsfähigkeit von Weiterbildungseinrichtungen und Professionellen durch verlässliche, kontinuierliche Finanzierungen und Qualifikationsstandards.
- Rückbau von bürokratischen Qualitätszertifizierungsagenturen, die sich zu einem eigenen Markt entwickelt haben, der in großen Teilen lediglich wichtige Ressourcen von Lernprozessen nur abzieht.
- Konzentration auf eher wenige, dafür aber umfassendere und langfristige Evaluations- und Wirkungsstudien zu Zwecken des Erkenntnisfortschritts statt einer Vielzahl pseudo-legitimatorischer Evidenzansätze, die im Bildungsbereich nur sehr begrenzt geeignet sind.
- Politisches Interesse, nicht-intendierte Fördereffekte als z.T. verborgene Schätze zu begreifen und nicht nur auf die Erreichung intendierter Ziele zu pochen.

#### Prof. Dr. Bernd Käpplinger

*Vorsitzender der Sektion Erwachsenenbildung innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft*



Prof. Dr. Bernd Käpplinger hat die Professur für Weiterbildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen seit 2015 inne. Zuvor war er seit 2010 Juniorprofessor für Lernen im Lebenslauf/Betriebliche Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin. Nach dem Studium der Erwachsenen-/Weiterbildung, Soziologie und Politologie arbeitete er zwischen 2001 und 2010 am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung sowie am Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn. Seit 2018 ist er 1. Vorsitzender der Sektion Erwachsenenbildung innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Zu seinen ...

[\[weitere Informationen\]](#)

### Die Gegenwart

Wie sieht die Situation nun rund drei Jahre später aus? Natürlich wäre es vermessen anzunehmen, dass mein Impuls viel verändert hätte. Vielmehr zeichnen sich z.T. ganz andere Verschiebungen ab, die aber in der Tat ein neues Narrativ erkennen bzw. vermuten lassen. Es gibt nämlich eine Reihe an Aktivitäten und Dokumente, die durchaus als ein neues Narrativ zur Weiterbildung angesehen werden können. Von der CDU-Bundestagsinitiative MILLA [2], über das im Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz [3], einem Papier der Böll-Stiftung zu Weiterbildung 4.0 vom Februar 2019 [4], der Nationalen Weiterbildungsstrategie vom Juni 2019 [5] bis zu einem Umsatzsteuerreformgesetz [6], was vom Regierungskabinett im Juli 2019 verabschiedet wurde. Wahrscheinlich müsste man noch einiges mehr an Aktivitäten nennen. Es liegt eine beeindruckende Dichte an Papieren, Konzepten und Beschlüssen vor. Man kann sich freuen, dass Weiterbildung so viel Aufmerksamkeit zukommt. Zu hoffen bleibt dabei jedoch, dass den vielen Worten auch viele Taten folgen, da allzu oft den Sonntagsreden zur Bedeutung des lebenslangen Lernens keine oder kaum Taten und vor allem zu wenig Finanzen folgen. Dem Personal in Weiterbildungseinrichtungen ist es zu wünschen. Dass die Einführung eines Mindestlohns in der Weiterbildungsbranche ein Erfolg ist, kann gleichzeitig weiterhin ernüchtern und skeptisch werden lassen, ob man damit Arbeitsplätze in der Weiterbildung genauso attraktiv gestalten kann wie in anderen Bildungsbereichen, welche die Weiterbildung in den letzten Jahren deutlich beim Mittelzufluss abgehängt haben wie empirische Schätzungen berechnet haben. [7]

An dieser Stelle ist natürlich nicht der Raum vorhanden, diese Aktivitäten alle näher darzustellen und einzuschätzen im Detail mit ihren Chancen und Risiken. Progressive und regressive Elemente können in der „regressiven Moderne“ [8] beobachtet werden, schon Adorno wies auf den ambivalenten Charakter der Moderne hin.

### Der Fortschritt

Progressiv erscheint so, dass einiges in Richtung von mehr Weiterbildungsrechten und mehr Strukturbildung im Weiterbildungsbereich geht. Leidet die Weiterbildung doch durchaus unter einer „Projektitis“, selbst Verantwortliche in der Ministerialadministration kommen zu solchen Einschätzungen:

„Und (...) wir haben kein verlässliches Finanzierungssystem für die berufliche Weiterbildung. (...) Dann blieb uns natürlich auch nichts anderes übrig, wenn wir denn die Weiterbildungsbeteiligung stimulieren wollen, ein Förderprogramm aufzulegen.“ (Loß 2012, S. 3). [9]

Zwar darf man nicht vergessen, dass es sehr wohl Gesetze zur Erwachsenenbildung oder zur Bildungszeit/-freistellung in fast allen Bundesländern gibt [10] oder es Gesetze mit Weiterbildungsregelungen im Kontext der Arbeitsmarktpolitik sowie es auch Tarifverträge mit Weiterbildungsvereinbarungen gibt, aber die Gesetze haben in den letzten Dekaden durch Kürzungen zumeist relativ an finanzieller und strukturbildender Bedeutung verloren [11]. Es ist nicht so, dass Weiterbildung rechtlich unreguliert wäre, sondern es fehlt eher ein Rahmengesetz wie es das u.a. mittlerweile selbst in der konservativen Schweiz gibt oder wie es eine unabhängige Finanzierungskommission 2004 systematisierend vorschlug [12], woran bei dem aktuell grassierenden Präsentismus leider zu selten angeknüpft wird.

Wenngleich es eine Tendenz des Zeitgeistes in Richtung Zentralisierung gibt und der Föderalismus in Bildungsfragen oft eher als Belastung diskreditierend diskutiert wird, so ist diese föderale Ebene weiterhin sehr wichtig und förderlich. So wurden die „absurden Steuerpläne“ [13] des schon erwähnten Umsatzsteuerreformgesetzes der Bundesregierung glücklicherweise vom Bundesrat aufgehalten. Eine funktionierende Zusammenarbeit und wechselseitige Kontrolle von Bund und Ländern in (Weiter-)Bildungsfragen macht viel Sinn. Die Föderalismusreform von 2006 kann man heute als Fehler einstufen bzw. froh sein, dass die CDU/CSU sich mit einem noch weitreichenderen Kooperationsverbot nicht durchgesetzt hat.

Reformen bringen nicht immer nur Progress, sondern können auch Regression meinen. Dem sollte man sich bewusst sein und entsprechend versuchen, auf Reformprojekte Einfluss zu nehmen und diese breit ernsthaft konsultieren. Plurale, ausdifferenzierte Gesellschaften sollten die Weisheit der Vielen nutzen statt auf den kleinen Kreis von Expert\*innen und nur wenigen Interessengruppen zu vertrauen. Auch die Gewerkschaften können ihre Rolle und Beteiligungen hier durchaus kritisch hinterfragen. Das ist anstrengend, aber der erste Schritt zum Autoritären ist getan, wenn man meint, dass breite Konsultationen mit vielen Beteiligten zu anstrengend seien. Demokratien leben von Partizipation, aber nicht von Experto-, Plutokratien oder Plebisziten.

## Die Regression?

Problematisch erscheint die aktuelle Tendenz, Weiterbildung auf berufliche Weiterbildung einzuengen. International bezeichnet man das als „Vocationalism“ und Länder wie England sind hier viel „weiter“ in der Regression, aber eben ökonomisch keinesfalls erfolgreicher als Deutschland. Dies sticht auch bei dem Umsatzsteuerreformentwurf ins Auge, weil hier nur noch berufliche Weiterbildung umsatzsteuerfrei bleiben sollte, während Seminare der politischen Bildung, der Gesundheitsbildung, der kulturellen Bildung etc. zukünftig mit stattlichen 19% wohl zusätzlich belastet worden wären.

Bei der Nationalen Weiterbildungsstrategie definiert man Weiterbildung nun wie folgt:

*„Die Partner der NWS verstehen berufliche Weiterbildung als die Fortsetzung oder Wiederaufnahme strukturierten Lernens nach dem Ende einer ersten Bildungsphase und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. (...) Die NWS fokussiert auf die berufliche Weiterbildung.“ (NWS 2019, S. 3 und 5)*

Die teilweisen Ähnlichkeiten zur klassischen Weiterbildungsdiskussion stechen ins Auge:

*„Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit. (...) Sie umfasst die allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung.“ (Deutscher Bildungsrat 1970)*

Allerdings wird in der neuen Definition allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung ausgeblendet.

Man mag das als strategische Komplexitätsreduktion ansehen oder als Versuch, sich zunächst mit einem Teilbereich zu befassen. Kritiker\*innen könnte man schwärmerischen Bildungsidealismus oder ein Interesse an rein freizeitorientierter Weiterbildung vorwerfen. Gerne wird da der ideologische Kampfbegriff von Arbeitgebern aus den 1970er und 1980er Jahren erneut verwendet, dass man doch nicht den „Töpferkurs in der Toskana“ fördern wolle. Letzteres war und ist schon immer deutlich mehr Klischee und weniger Realität. Bildungsurlaub-/zeit wird in oft eher spröden Bildungsheimen deutlich mehrheitlich beruflich genutzt [14], was man vielleicht nicht für Führungskräfteklausuren in Luxushotels oder Tagungsteilnahmen als Incentives der betrieblichen Personalentwicklung gleichermaßen sagen kann? Letztlich ist es jedoch so oder so antiquiert, Lernen nur in puritanischen Settings zu denken sowie Spaß aus der Weiterbildung verbannen zu wollen.

Ich möchte hier drei Argumente anführen, warum berufliche und allgemeine Weiterbildung nicht stärker separat gesehen werden sollten:

## Synthese des Allgemeinen und Beruflichen statt Fokus auf das Berufliche

Die rigide Trennung von beruflicher und allgemeiner (Weiter-)Bildung ist ein überholtes Relikt des 19. Jahrhunderts und war eigentlich überwunden. Es ist kein Zufall, dass die Weiterbildungsgesetze der Länder diese Trennung nicht kennen. In den 1970er Jahren forderten die Gewerkschaften eine Synthese von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, wo eine Humanisierung der Arbeit Ziel war. Es macht Sinn, eine solche Synthese und Humanisierung aktuell neu angesichts der Disruptionen zu denken. Die AfD wählen sicherlich nicht nur Ungebildete und es wird leicht vergessen, welche maßgebliche Rolle (Ökonomie-)Professoren bei ihrer Gründung spielten. Aber gerade männliche Arbeiter zeigen überdurchschnittlich oft Sympathien für AfD-Positionen. Gewerkschaftsmitgliedschaft immunisiert bei weitem nicht gegen die AfD. [15] Insofern kann es bei Weiterbildung nicht nur um Aufstiegsfortbildung und individuelles Anpassen an den ökonomischen Wandel gehen. Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden. „Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung wird jeder, der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln.“ Dies hat der Deutsche Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen schon 1960 über den nationalen Tellerrand hinaus formuliert und es ist aktueller denn je.

Der strategische Zweck, ein Weiterbildungsrecht zu erreichen, kann nicht das Mittel rechtfertigen, Weiterbildung nun so verengt zu denken. Subjektorientierte (Weiter-)Bildung und individualisierte (Weiter-)Bildung sind nicht identisch. Individualisierung wird aktuell häufig gefordert, was jedoch allzu leicht nur das „Strampeln im Hamsterrad“ bedeutet. Subjektorientierte (Weiter-)Bildung ist dagegen viel hochwertiger, weil man dort das eigene Denken und Handeln in größeren Zusammenhängen verfolgt. Es muss um mehr gehen als nur die konkurrente Vermarktung des eigenen Selbst, nämlich um eine Entwicklung des eigenen Selbst bei gleichzeitig sozialer Verantwortung. Autonomie heißt, sich mit den Heteronomien der gesellschaftlichen und globalen Verhältnisse auseinanderzusetzen. Gerade heute ist dies umso mehr gefordert, wenn wir nicht regressiv zurückfallen wollen.

## Digitalisierung erfordert mehr als Anpassung und neue Formen der Soziabilität

Der aktuelle Weiterbildungshype wird primär mit Digitalisierung begründet. Verkürzt kann man die Wirkung der Annahme beobachten, dass man den digitalen Umbruch bewältigen könne, indem man die Menschen durch Umschulungen und Qualifizierungen auf neue Jobs umsetzt. Die historische Analyse könnte mit Blick auf die Transformation der damals Neuen Bundesländer etwas die Erwartungen bremsen. Wenn es zu Formen massiver Arbeitslosigkeit kommen sollte, kann die Weiterbildung dies nur partiell abfedern. Unrealistische Erwartungen könnten zu einer Weiterbildungskritik wie in den 1990er Jahren führen, wo man statt der Weiterbildungslandschaft mehr die Treuhandpolitik hätte diskutieren oder kritisieren müssen.

Ich befürchte eine Art Déjà-vu mit unrealistischen Zuschreibungen und Erwartungen bezüglich der Wirksamkeit von Weiterbildung in Arbeitsmarktfragen bei der Digitalisierung. Oder ist der Weiterbildungshype hier eher eine Art „Nebelkerze“ zur Ablenkung, weil die Verantwortlichen auch nicht wissen, was auf uns genau zukommt? Weiterbildung wirkt sehr wohl, aber sie ist kein Allheilmittel mit nur durchschlagendem Erfolg. Es fehlt aktuell eine Perspektive, dass Digitalisierung etwas ist, was nach Mitgestaltung der Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung ruft. Entscheiden nur Konzernspitzen, einmal programmierte Algorithmen, Nerds oder die künstliche Intelligenz wie Digitalisierung genau aussieht oder spielen demokratische Entscheidungen am Arbeitsplatz, in der Region, im Land oder weltweit eine Rolle? Wo werden „communities of practice“ eingerichtet, um zu beraten und zu entscheiden, wie wir zusammenarbeiten können? Kann Weiterbildung zum sozialen Zusammenhalt etwas beitragen, der massiv gefährdet erscheint?

Die Heilsversprechen der Digitalbranche sind oft groß, hier braucht es eine kritische Kompetenz, um Anspruch und Realität zeitnah zu hinterfragen und ggf. gegenzusteuern. Die verbleibende Arbeit in einer digitalen Arbeitswelt erfordert viel an Kommunikation und Zusammenarbeit. Sind wir darauf gut vorbereitet? Oder genügt es, wenn wir Resilienzкурse besuchen und lernen, alles sich anpassend zu ertragen? Wenn ja, dann könnte man die Bildung aus der Weiterbildung streichen und konsequenterweise nur noch von Kompetenzentwicklung sprechen, was in der Kohl-Regierung durchaus mal ein Diskurs war, den die Zeit zum Glück überholt hat.

## Es gibt deutlich mehr Phänomene des Wandels über die Digitalisierung hinaus

Die Dominanz des Digitalisierungsdiskurses überlagert andere, ähnlich wichtige Diskurse und Entwicklungen. Migration und Integration sind aktuell – z.T. glücklicherweise – aus dem Fokus der Aufmerksamkeit von Medien und Politik gerückt. Die große Zahl der Geflüchteten seit 2015 sind hiergeblieben. Es ist erfreulich, dass rund ein Drittel in Arbeit ist, aber was ist mit den anderen? Wie verhindern wir, dass sie zu Langzeitarbeitslosen werden, wo wir doch wissen sollten, wie schwer dann Arbeitsmarktintegration wird? Wie können Personen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenarbeiten und -leben? Die Nationale Weiterbildungsstrategie schweigt weitestgehend zum Integrationsthema. Wahrscheinlich weil das Bundesinnenministerium, wo Migration und Integration primär reguliert werden, nicht an der Strategieentwicklung beteiligt war. Dies zeigt, wie wichtig es ist, dass bei der Strategieentwicklung verschiedene Ministerien, das BMBF und das BMAS, zusammengearbeitet haben, was ein Anfang ist. Eigentlich müsste Weiterbildung viel mehr über interministerielle Arbeitsgruppen verfolgt werden.

Die rechtspopulistische und -extreme Gefahr wurde hier schon angesprochen. Auch dieser Wandel hat mit Digitalisierung zu tun, aber verdient seine eigene Aufmerksamkeit.

Der demographische Wandel ist merkwürdigerweise aktuell kaum noch ein Thema, wenngleich der Fachkräftemangel in einigen Branchen groß ist. Die sogenannten Baby-Boomer scheidern bald aus dem Arbeitsmarkt aus und es ist absehbar, was dabei an Wissen und Kompetenzen in Betrieben verloren gehen wird. Das hohe Wachstum der Weiterbildungsbeteiligung bei den Menschen 55+ ist schon jetzt ein Anzeichen dafür, dass Weiterbildungspolitik die Älteren mitdenken muss. Dass Weiterbildungsstatistiken mittlerweile auch die Menschen bis 69 – und nicht nur bis 65 Jahren – erfassen, ist eigentlich immer noch zu wenig. Ältere sind schon jetzt viel aktiver und in der Arbeitswelt viel sichtbarer als es noch vor einigen Jahren der Fall war. Der aktuelle „Jugendwahn“ mancher Parteien, die scheinbar nur Bildung von der Kita bis zur Hochschule fokussieren, ist realitätsfern oder reines Anbieten bei den Jüngeren.

Schließlich darf man die ökologische Krise nicht vergessen, die fundamentales Umlernen von ganzen Kollektiven erfordert. Wir haben hier kaum mehr ein Erkenntnisproblem, aber ein massives Umsetzungsproblem, da wir kaum lernen, wie man theoretisches Wissen in praktisches Handeln übertragen und einen wirklichen Wandel und ein wirkliches Umsteuern erreichen kann. Aber auch zu diesem Thema schweigen sich viele der aktuellen Konzeptpapiere und Entscheidungen – selbst der GRÜNEN – eher aus.

## Die Unnützlichkeit des Nützlichen – das Nützliche des Unnützlichen

Viele werden es in Weiterbildungen hoffentlich schon erlebt haben, dass so manche kleinteiligen Hinweise oder Anleitungen wenig nachhaltig sind. Gerade Anpassungs- und Anwendungslernen ist oft schnell veraltet und obsolet, weil sich Arbeitswelten so schnell ändern, dass Routinen schnell nicht mehr greifen. Insofern kann Vieles, was auf schnelle Anwendung zielt, entweder sofort enttäuschen oder schnell überholt sein.

Dagegen kann uns ein teilweise schon Monate oder Jahre zurückliegendes Lernereignis nachhaltig prägen, weil wir etwas begriffen oder für uns eine grundlegende Handlungsstrategie angeeignet haben. Solche Lernereignisse entzünden sich nicht immer und oft nicht intendiert vor allem an allgemeinen Inhalten oder vermeintlichen Nebensächlichkeiten. Aus der Kreativitätsforschung weiß man, dass Innovationen selten einem Masterplan folgen. In der Digitalindustrie gibt man bewusst den Beschäftigten viele Frei- und Denkräume, um Ideen zu entwickeln. Eine zu schnelle Nützlichkeit ist hier eher nicht Ziel und davon kann man ein Lernen mit Muße lernen. Allgemeine und nicht sofort verwertungsorientierte, transferfixierte Ansätze sind dafür wichtig. Vergleicht man den politischen Diskurs um die berufliche Weiterbildung mit diesen betrieblichen Lernwelten, dann wird deutlich, dass das Allgemeine und das Berufliche nicht zwei getrennte Hemisphären sind, was auch für viele junge Menschen Teil der gewachsenen Anforderungen an Arbeit ist, die mehr als Broterwerb sein soll. Diese Erkenntnis ist sicherlich nicht neu, aber es lohnt sich, diese wiederzuentdecken.

[1] <https://www.progressives-zentrum.org/lebenslanges-lernen-3-0-oder-wo-ist-die-neue-erzaehlung-und-praxis-der-weiterbildung/>

[2] <http://stab-zukunftderarbeit.de/>

[3] <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/qualifizierungschancengesetz.html>

[4] [https://www.boell.de/sites/default/files/boell.brief\\_tg8\\_weiterbildung\\_4.0.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/boell.brief_tg8_weiterbildung_4.0.pdf)

[5] <https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-8853.html>

[6] [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze\\_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung\\_IV/19\\_Legislaturperiode/Gesetze\\_VerordnE-Mobilitaet/0-Gesetz.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung_IV/19_Legislaturperiode/Gesetze_VerordnE-Mobilitaet/0-Gesetz.html)

[7] [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSI/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_Hintergrundstudie\\_Weiterbildungsfinanzierung1995-2015.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSI/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Hintergrundstudie_Weiterbildungsfinanzierung1995-2015.pdf)

[8] Nachtwey, O. (2016): Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin.

[9] Loß, U. (2012): Vortrag bei der Abschlusstagung des Projektes Qua-Beratung. Düsseldorf.

[10] Grotlüschen, A./Haberzeth, E. (2018): Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. Aufl., Wiesbaden, S. 543-563.

[11] <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/32005/kuhlenkamp0501.pdf>

[12] [https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht_kommission_III.pdf)

[13] <https://www.jmwiarda.de/2019/09/05/absurde-steuerpl%C3%A4ne/>

[14] **Robak, S./Rippien, H./Heidemann, L./Pohlmann, C. (2015):** Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Frankfurt/Main.

[15] <https://www.morgenpost.de/berlin/article227127177/Soziologe-sieht-wachsenden-AfD-Einfluss-auf-Betriebsraete.html>