

Dieter Gnahs: Gute Arbeit - Gute Weiterbildung

Von: **Prof. Dr. Dieter Gnahs** (*Senior Researcher am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn*)

Der einmal erreichte Fortschritt geriet im Schlagschatten einer neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik in Vergessenheit, Weiterbildung wurde wieder das Stiefkind der Bildungspolitik.

Die Berufsbildungsperspektiven 2016 stehen in einer nunmehr über zehn Jahre währenden Tradition. Seit 2004 leistet der wissenschaftliche Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di eine kritische Analyse des Bildungs- und Beschäftigungssystems in Deutschland und hat auf der Basis der Befunde Empfehlungen ausgesprochen. Das erste Gutachten stand unter der Überschrift „Ohne Berufe geht es nicht!“, beim bisher letzten (2014) ging es um Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische Bildung. Das aktuelle Gutachten widmet sich Fragen der Weiterbildung („Gute Arbeit – Gute Weiterbildung“).

Ausgangspunkt ist die Tatsache, dass das Weiterbildung seit Jahrzehnten politisch einen hohen Stellenwert besitzt, bei der Bereitstellung von Ressourcen aber eher vernachlässigt wird. Dabei hat es in der Vergangenheit weitreichende und vielversprechende Weichenstellungen gegeben: So sollte nach den Dokumenten der Reformperiode der 1960er Jahre die Weiterbildung zu einem eigenständigen und umfassenden Bildungsbereich ausgebaut werden. Erste Ansätze in diese Richtung wurden auch in Angriff genommen, im Besonderen mit dem Arbeitsförderungsgesetz, den Ländergesetzen für Weiterbildung und den Bildungsurlaubsgesetzen. Zudem wurde mit den Diplom-Studiengängen zur Erwachsenenbildung ein wichtiger Ausgangspunkt für die Professionalisierung in diesem Bildungsbereich geschaffen.

Prof. Dr. Dieter Gnahs

Senior Researcher am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn



Dieter Gnahs, Jg. 1950,

war seit 2004 bis zur Pensionierung beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Bonn tätig. Er hat Volkswirtschaftslehre und der Soziologie an der Universität Hamburg 1969-1975 studiert. Berufsbegleitend das Studium der Pädagogik an der Universität Hannover. Promotion zum Dr. phil. 1998 an der Universität Hannover; Habilitation 2001 an der Universität Duisburg; von 1975-2003 beschäftigt beim Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover; Lehrstuhlvertretung an der Universität Duisburg und an der Universität Hannover. ...

[\[weitere Informationen\]](#)

> > Ausgangspunkt ist die Tatsache, dass das Weiterbildung seit Jahrzehnten politisch einen hohen Stellenwert besitzt, bei der Bereitstellung von Ressourcen aber eher vernachlässigt wird. < <

Doch spätestens zu Beginn der 1980er Jahre und dann verstärkt in den 1990er Jahren wurde der Reformprozess abgebrochen und der Mittelzufluss deutlich verringert. Der einmal erreichte Fortschritt geriet im Schlagschatten einer neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik in Vergessenheit, Weiterbildung wurde wieder das Stiefkind der Bildungspolitik. Im Ergebnis dieser Politikwende stellt sich die Situation im Weiterbildungssektor heute so dar:

- Der Weiterbildungsbereich ist unterfinanziert. Das von der öffentlichen Hand bereitgestellte Finanzvolumen ist in etwa ein Hundertstel des Schuletats. Zudem steht ein Teil dieser Mittel jeweils unter Haushaltsvorbehalt, sodass die Einrichtungen nur bedingt planen können. Diese unsichere Finanzierung stellt die Einrichtungen vor große Herausforderungen.
- Eine unmittelbare Wirkung dieser Finanzlage ist die prekäre Beschäftigungslage vieler Mitarbeiter/innen in der Weiterbildung. Befristete Verträge, geringe Bezahlung, Arbeit auf Honorarbasis und, damit verbunden, eine unzulängliche soziale Absicherung, Selbstausbeutung sind an der Tagesordnung.
- Nicht zuletzt die Beschäftigungssituation führt zu Fluktuation und Einschränkungen bei der Professionalitätsentwicklung. Die Entwicklung von Standards und einheitlichen Ausbildungswegen ist in den Anfängen steckengeblieben genauso wie die tarifvertragliche Absicherung der Beschäftigung. Weiterbildung gehört in weiten Teilen zum Billiglohnsektor.
- Die plurale Anbieterstruktur und parallel dazu auch eine plurale Förderstruktur machen den Weiterbildungssektor unübersichtlich und partiell wildwüchsig. Die Folge sind Intransparenz und Qualitätsprobleme. Marktversagen führt zu Unterversorgung in regionaler und zielgruppenbezogener Sicht.
- Die Weiterbildung arbeitet wie die übrigen Bildungssektoren auch sozial selektiv und reproduziert damit soziale Benachteiligung.

Auch für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung stellt sich die Lage ähnlich dar. Es zeigen sich nicht nur Unterinvestitionen, sondern auch viele strukturelle Defizite wie die Konzentration auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen und infolge Fragmentierung und Reduktion von Qualifikation der Beschäftigten auf den aktuellen betrieblichen Bedarf ohne ausreichendes arbeitsplatzübergreifendes Verstehen und Können und überbetriebliche Mobilität, einen zu geringen Grad an Professionalisierung und Systematisierung, hohe soziale Selektivität, verbunden mit großen Unterschieden bei der Weiterbildungsteilnahme nach Betriebsgröße, Branchen und Berufsgruppen, die einhergeht mit ebenso großen Unterschieden bei der Lernförderlichkeit der Arbeit bzw. des Arbeitsplatzes.

Derartige Zustandsbeschreibungen sind schon öfter erschienen und weisen insofern keinen besonderen Neuigkeitswert auf. Die Gutachterinnen und Gutachter setzen aber neue Akzente, indem sie Weiterbildung nicht per se als wünschenswert erachten und die Teilnahmeentscheidung des Einzelnen genauer unter die Lupe nehmen. Eine Ausrichtung der Politik auf die bloße Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligungsquote blendet aus, dass es Weiterbildungsmaßnahmen gibt, die schlecht konzipiert, für die Zielgruppe ungeeignet oder inhaltlich einseitig und verkürzt sind. Bei manchen Veranstaltungen muss gar in Frage gestellt werden, ob es sich überhaupt um Bildung handelt (esoterische Inhalte, manipulative Verkaufstrainings).



Vor diesem Hintergrund ist eine Nichtteilnahme durchaus sinnvoll und nachvollziehbar. Das Individuum prüft bei einer Teilnahmeentscheidung jeweils ob die ins Auge gefasste Veranstaltung seinen aktuellen Bedürfnissen, seinen Vorkenntnissen und seinen Handlungsperspektiven entspricht. Zudem wird berücksichtigt, ob die dafür benötigten finanziellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. So wird manche Teilnahme als unzumutbar oder unnötig verworfen. Klar ist aber auch, dass nicht alle Individuen Klarheit über ihre Bedarfe und Perspektiven haben, dass äußere Einflüsse (Werbung, Rollenerwartungen, Druck, Prestige) den Blick auf autonomie- und handlungserweiternde Bildung verstellen.

Dieser Blick auf die komplexen Entscheidungssituationen der Individuen macht auch deutlich, dass es nicht allein genügt, Lernmöglichkeiten zu eröffnen und bessere Rahmenbedingungen zu schaffen. Die relative geringe Inanspruchnahme von gesetzlichen Bildungsurlaubsregelungen und tarifvertraglichen Freistellungsansprüchen sind hierfür Beleg. Das Gutachten betont, dass derartige Strukturen weiterhin wichtig bleiben, sie bedürfen aber der Flankierung durch Maßnahmen der Subjektorientierung.

Mit diesem Blickwinkel bekommt die Weiterbildungspolitik eine neue Ausrichtung, die Subjektorientierung wird ihr Handlungsfundament. Es geht nicht mehr darum, immer mehr vom Gleichen zu fordern und die Beteiligungsquote hochzutreiben, sondern den Subjekten die Teilnahme an Bildungsprozessen zu eröffnen, die ihnen Emanzipation ermöglichen, die berufliche, persönliche und soziale Autonomie erhöhen und die individuellen Handlungsmöglichkeiten erweitern (expansives Lernen).

Bildungsberatung erreicht in einem solchen Konzept der Subjektorientierung fast zwingend einen hohen Stellenwert. Sie steht zwar schon seit Jahrzehnten konzeptionell im Dauerhoch, ihre Bedeutung ist politisch unbestritten, dennoch ist die Realität ernüchternd: Die Versorgung mit Beratungsstellen ist insgesamt unzureichend und regional sehr unterschiedlich, Bildungsberatung ist meist projektformig organisiert und von daher finanziell und institutionell fragil, sie ist nur unzureichend mit dem Weiterbildungssystem verzahnt und ihre Inanspruchnahme erfolgt ähnlich sozial selektiv wie die Weiterbildungsteilnahme. Insgesamt gleicht die Bildungsberatung mehr einer Baustelle als einem fertigen Haus.

In Würdigung dieser Ausgangssituation wird im Gutachten ein flächendeckendes, regional verankertes, trägerübergreifendes und unabhängiges System von Bildungsberatungsstellen gefordert. Als Eckpunkte für die Arbeit dieser Beratungsstellen werden genannt:

- Ausgang von den einzelnen Arbeitenden und Arbeitsuchenden,
- Freiwilligkeit der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten,
- Zugänglichkeit der Einrichtungen,
- deren Verantwortlichkeit gegenüber subjektiven Interessen und ihre Vermittlung im Kontext von ökonomischen, auch öffentlichen Bedarfen.
- Konzentration nicht nur auf Erwerbstätigkeit, sondern auch auf die Entfaltung der Persönlichkeit und das gesellschaftliche/politische Leben.

Ein derartiges Aufgabenprofil erfordert genügend und entsprechend qualifizierte Beraterinnen und Berater.

Subjektorientierung beinhaltet aber nicht nur die Klärung der persönlichen Interessen, sondern immer auch die Reflexion der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die das eigene Leben bestimmen und die kollektiv ggf. auch verändert werden können. Es geht also auch um Solidarität und Kollegialität. Dies war schon immer die Sichtweise der betriebsnahen politischen Bildung, die gestärkt werden soll.

Darüber hinaus gilt es vor allem am Arbeitsplatz die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitenden zu stärken und auszubauen. Gerade im Zeichen der Digitalisierung, die unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ an Fahrt gewinnt, müssen die Spielräume der Arbeitnehmer ausgebaut werden. Im Gutachten werden eine Reihe von Kriterien genannt, die Arbeitsplätze auszeichnen, die dem Prinzip der Guten Arbeit folgen:

- eine angemessene Arbeitsgestaltung, die Rücksicht auf individuelle Unterschiede nimmt, z.B. in Bezug auf Belastbarkeit und Vorerfahrungen,
- eine lern- und entwicklungsförderliche Arbeitsgestaltung unter Berücksichtigung breiter Tätigkeitsspielräume, d.h. des individuellen und kollektiven Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraums,
- eine offene Arbeitsgestaltung, bei der Arbeitsstrukturen und -systeme der individuellen Entwicklung sowie den tätigkeitsspezifischen Lern- und Erfahrungsfortschritten vorausgehen,
- eine vorausschauende Arbeitsgestaltung, die Möglichkeiten der Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsentwicklung schon im Stadium der Planung gezielt vorwegnimmt und mit der entsprechenden Bildungsentwicklung unterstützt,
- eine Erweiterung von Möglichkeiten der Entwicklung sozialer Identität in der Arbeit und demokratischer Mitbestimmung bei der Gestaltung betrieblicher und gesellschaftlicher Prozesse und damit verbunden
- eine gezielte, in die Arbeitsgestaltung integrierte Erschließung von Arbeitsplätzen als Lernorte, sodass Lernen im Prozess der Arbeit ermöglicht wird.

In diesem Sinne sollten die berufliche und im Besonderen auch die betriebliche Weiterbildung gestaltungsorientiert sein. Sie darf sich nicht auf Bedienerwissen beschränken, sondern muss die Handlungsspielräume der Arbeitnehmer auch in arbeitsorganisatorischer, ökologischer und sozialer Hinsicht erweitern. Dafür können die Sozialpartner in Tarifverträgen sowie in Betriebs- und Dienstvereinbarungen Rahmenbedingungen schaffen. Um diese mit Leben zu erfüllen, bedarf es aber – ganz im Sinne der Subjektorientierung – unterstützender Maßnahmen (Schulung von Betriebs- und Personalräten, Beratung der Berechtigten, Information etc.). Gemeint sind umfassende Ansätze, wie sie auch schon in der Praxis erfolgreich erprobt worden sind: Zu nennen sind z.B. die Sozialpartner-Richtlinie „weiter-bilden“ und die Projekte der Agentur Q.

Schließlich geht es auch darum, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu verbessern. Das Gutachten greift dazu die gemeinsame Initiative von GEW, IG Metall und ver.di zu Bundesrahmenregelungen aus dem Jahre 2008 auf und aktualisiert sie. Gefordert werden u.a. eine Harmonisierung bestehender Informationssysteme, der Ausbau einer Beratungsinfrastruktur, einheitliche Qualitätsstandards, die Sicherung der Weiterbildungsfinanzierung über eine Fondslösung und die Eröffnung neuer Lernzeiten-Berechtigungen (Bildungsteilzeit, Bildungskarenz etc.).

Das Gutachten wird im Frühjahr 2016 veröffentlicht und ist dem Ende Januar 2016 verstorbenen Mitglied des Beraterkreises Prof. Dr. Peter Faulstich gewidmet. Er hat maßgeblich an diesem Gutachten mitgearbeitet, bis die todbringende Krankheit ihn aus dem Arbeitsprozess riss.