

von: Mechthild Bayer (Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin) | Dr. Bernd Kaßbaum (Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Editorial

Im jetzt dritten Jahr werden die Themen der in Tutzing in der Akademie für politische Bildung durchgeführte Tagung „Denken am See“ in einem Heft von „DENK-doch-MAL“ abgebildet. Diese Tagung wird gemeinsam von der IG Metall, dem Netzwerk Gesellschaftsethik und der Akademie geplant und durchgeführt. Die Präsentationen der Tagung sowie eine Auswahl von Fotos werden über eine Cloud der Akademie verbreitet.[\[1\]](#)

Inhaltskern der Tagung und auch dieses Heftes ist die Frage, ob Weiterbildung ein „neues Narrativ“ brauche (die Tagung hat diese Frage zur These gemacht). Als Narrativ versteht man rein sprachlich eine Erzählung (von lat. narrare). In den Politik- und Sozialwissenschaften meint man damit eine sinnstiftende, etablierte, teils aus dem kulturellen Kontext einer Gesellschaft „naturwüchsig“ entstandene, teil von politischen Akteuren bewusst gesteuerte Erzählung, die politische Orientierung oder auch Desorientierung vermitteln will und soll. Man ahnt, es geht um ein vielschichtiges Thema.

Unter der Überschrift „lebenslanges Lernen“ gehört Weiterbildung seit Jahren im offiziellen Politikbetrieb zu den selbstverständlich postulierten Politikfeldern der Nation. Zu diesen Selbstverständnissen gehört: Ohne Weiterbildung ist der Strukturwandel nicht zu bewältigen. Weiterbildung ist ein immer wiederkehrendes Instrument, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in wirtschaftlichen und sozialen Krisen oder im Zuge neuer technischer, organisatorischer oder struktureller Herausforderungen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Ohne Weiterbildung werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Anforderungen durch neue Technologien, Arbeitsstrukturen und Arbeitsabläufen nicht gerecht. Im gegenwärtigen politischen Diskurs ist Weiterbildung „die zentrale Antwort auf diesen vor allem digital getriebenen Strukturwandel“ (so Sven Rahner in diesem Heft).

Weiterbildung ist widersprüchlich. Sie schwankt zwischen ökonomischen Anforderungen, der Notwendigkeit politischer Bildung und den Wünschen und Interessen einer breiten Persönlichkeitsbildung. Zugleich wird sie selbst zum Spielball weitreichender Ökonomisierung. Die Arbeitsbedingungen der in den Institutionen Beschäftigten sind häufig prekär. Aller politischen Bedeutungszuschreibung zum Trotz ist Weiterbildung von einer regulierten vierten Säule des Bildungswesens weit entfernt.

Weiterbildung ist Teil der großen Erzählung vom „Aufstieg durch Bildung“. Tatsächlich verfügen Beschäftigte heute über vielfältige Wege des Bildungsaufstiegs und über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung. Strukturell sind allerdings die Hürden nach wie vor hoch. Trotz neuer formaler Wege folgt die Beteiligung an Weiterbildung in Gesellschaft und Betrieb stabil der Hierarchie der Bildungsabschlüsse und der sozialen Herkunft. Dies legen die Ergebnisse auch des jüngsten Adult Education Surveys nahe. Knapp: wer hat, dem wird gegeben.[\[2\]](#)

Unter den gegenwärtigen Bedingungen, in denen einerseits die Erwartungen an Weiterbildung im Kontext der digitalen Transformation riesig, andererseits die Widersprüche um Weiterbildung weiterhin die Szene prägen, hat die Frage, ob es eines neuen Narratives bedarf, naturgemäß unterschiedliche Zugänge. Die Tagung und auch dieses auf diese Tagung bezogene Heft haben dazu einige Beiträge versammelt.

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Mechthild Bayer (Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin) | Dr. Bernd Kaßbaum (Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

[Prof. Dr. Bernd Käßplinger](#) hatte in einem kurzen Artikel von einer Gegenwartspraxis eines „lebenslangen Lernen(s) 3.0 und der Notwendigkeit einer neuen „Erzählung und Praxis der Weiterbildung“ geschrieben. Zielgruppengenaue, auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes verengte und detailregulierte Weiterbildung werde den aktuellen gesellschaftlichen und ökonomischen Anforderungen sowie den Bedürfnissen und Interessen der Lernenden nicht gerecht. Stattdessen brauche es eine neue Weiterbildungspolitik, welche „den Autonomiebegriff zur Leitidee erheben könne“ (ebd.). „Die Autonomie der potentiell Lerninteressierten, aber auch die Autonomie der Weiterbildungseinrichtungen und des professionellen Personals gilt es zu stärken. Beides sind zwei Seiten einer Medaille.“ (ebd.).^[3] Der aktuelle, für ddm geschriebene Text knüpft hieran an. Seither hat es eine Reihe von Entwicklungen gegeben, die für Bernd Käßplinger Teil einer „regressiven Moderne“ sind. Einerseits sieht er Fortschritte z.B. durch den Bedeutungszuwachs von Weiterbildung, teilweise neue Probleme, insbesondere durch die „strategische Komplexitätsreduktion“ in der Nationalen Weiterbildungsstrategie auf die berufliche zu Lasten der politischen und kulturellen Weiterbildung.

Für [Prof. Dr. Ing. Wilhelm Bauer und Gabriele Korge](#) vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation leitet sich auf der Basis der digitalen Transformation aus dem Wandel der Arbeit auch ein enormer Veränderungsprozess in der Weiterbildung ab. Mit großer Geschwindigkeit verlieren klassische Bildungsformate an Bedeutung, betriebliches Lernen – ein Hinweis auf ein mögliches und neues Narrativ – gewinnt an Bedeutung. Es sei zu beobachten, „dass es immer weniger gelingt, die Menschen im Rahmen der Ausbildung oder von externen Seminaren auf die Arbeit so vorzubereiten, dass sie im Arbeitsalltag umfassend handlungsfähig sind.“ Zu kurz sei „die Halbwertszeit des Wissens, zu spezialisiert sind die Unternehmen, zu situationsabhängig muss gehandelt werden, zu kontinuierlich muss gelernt werden.“

Sie halten deshalb ein Plädoyer für eine situationsbezogene, betriebliche Qualifizierung. Eine Methode dafür sei das „agile Lernen“. Lernaufgaben steuern kurze und weitgehend autonom durchgeführte Lerneinheiten, aus ihrer Sicht ein Konzept für Lernen in der Arbeit. Doch es ist nicht frei von Voraussetzungen. Denn „dazu braucht es Anleitung, Beratung und Prozessbegleitung und ein Lernen, das eigene Erfahrungen in einem realen Kontext ermöglicht sowie Raum zu umfassender Reflektion gibt.“ Zweifelsohne – so muss man ergänzen – auch institutionelle Rahmenbedingungen, die über die Interessenvertretung beispielsweise in Sicherung der Weiterbildungszeit und der Absicherung autonomer Spielräume abzubilden sind. Denn gerade an den Schnittstellen zwischen Bildung und Arbeit sowie in den Fragen der Autonomie und der (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten der Lernenden werden diese Ansätze „agilen Lernens“ zu bewerten sein.

Ein anderer Ansatz betrieblicher Weiterbildung basiert auf den gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentoren. Die IG Metall hat diesen Ansatz exemplarisch erprobt und das Konzept beschrieben.^[4] Der jüngste Gewerkschaftstag hat die Voraussetzungen geschaffen, das Konzept in die sog. Fläche zu bringen. Das Besondere dieses – gewerkschaftlichen - Ansatzes ist, dass Vertrauensleute der IG Metall die Lernmentoren bilden. Sie haben dazu eine Ausbildung gemacht und in ausgewählten Bereichen der beteiligten Unternehmen erfolgreich umgesetzt. Die Hoffnung besteht, dass dafür auch über die Nationale Weiterbildungsstrategie notwendige finanzielle und strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden.

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Mechthild Bayer (Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin) | Dr. Bernd Kaßbaum (Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

[Bernd Lösche](#), Betriebsratsvorsitzender des Opelwerks in Eisenach und Mitglied des Vorstandes der IG Metall, und [Thomas Steinhäuser](#), u.a. zweiter Bevollmächtigter in der IG Metall Eisenach, haben sich nach der Tagung für ein Gespräch mit ddm bereitgestellt. Sie betonen die Chancen dieses Konzepts, z.B., dass Weiterbildungsberatung hier „auf Augenhöhe“ stattfindet. Sie stellen als Besonderheit heraus, dass sich die Beratung nicht nur auf die betriebliche Weiterbildung bezieht, sondern auch die berufliche, abschlussbezogene Weiterbildung umfasst, und sie auch aufbauend auf einem Vorläuferprojekt nicht nur ihren Ursprung, sondern auch ihre thematische Nähe zur Bildungsberatung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit hat. Sie resümieren das Projekt und diskutieren, wie aufbauend auf ihren Erfahrungen weitere Schritte aussehen können.

[Jörg Ferrando](#), Gewerkschaftssekretär im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall, und [Lutz Ewald](#), wissenschaftlicher Bearbeiter in diesem Projekt, sind auf der Ebene des IG Metall Vorstandes die Väter dieses Projektes der gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentoren. Sie beschreiben in ihrem Beitrag die konzeptionellen Hintergründe des Projektes und verstehen ihn als im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung weitgehenden Ansatz subjektiver Weiterbildung, der nicht nur an den betrieblichen Anforderungen, sondern auch an den – beruflichen - Interessen der Beschäftigten ansetzt. Das Konzept der gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentoren ist aus ihrer Sicht ein erfolgsversprechender Ansatz, diejenigen Beschäftigten für Weiterbildung zu gewinnen, die gemeinhin die geringsten Teilnehmerquoten haben. Die Partizipation der Beschäftigten und die Bedeutung von Betriebsräten und Vertrauensleuten im Verhandlungsprozess mit der Personalabteilung und in der Umsetzung in den beteiligten Werksbereichen ist groß. Zudem erörtern sie die bildungs- und betriebspolitischen Rahmenbedingungen, die zur weiteren Verbreiterung dieses Konzepts notwendig wären.

Ein Interview mit [Prof. Dr. Fritz Böhle](#), langjährigem Mitarbeiter des Institutes für Sozialforschung in München und Autor für ddm, der auch an der Tagung teilgenommen hat, nimmt in einem Interview zu dem Verhältnis von Weiterbildung und Arbeitsgestaltung Stellung. Eine Dimension von Weiterbildung ist für ihn „Weiterbildung in der Arbeit und durch Arbeit“. Sie basiert auf dem ihm wichtigen und auch in digitalen Arbeitsprozessen unabdingbarem Erfahrungswissen. Weiterbildung – auch betriebliche Weiterbildung – ist für Fritz Böhle zudem die Voraussetzung für die Befähigung zur aktiven Beteiligung an betrieblichen und gesellschaftlichen Veränderungen und ihrer Mitgestaltung. Dieser Zusammenhang von Lernen und lernförderlicher Arbeit und die darauf aufbauende Beziehung von formellem und informellem Lernen fehle sowohl häufig im Betrieb und in der Gesellschaft. „So werden auch dort, wo eine arbeitsnahe, arbeitsbegleitende und arbeitsintegrierte Weiterbildung gefördert wird, die lernförderliche Gestaltung der Arbeit selbst und die Bedeutung des erfahrungsgleitenden Lernens in der Arbeit und durch Arbeit ausgeblendet.“

[Dr. Sven Rahner](#), Leiter der Stabsstelle Nationale Weiterbildungsstrategie, erläutert die Bedeutung von Weiterbildung auf der Basis der digitalen Transformation und argumentiert auf der bemerkenswerten, gleichwohl reduzierten und bereits zitierten Feststellung, dass Weiterbildung die zentrale Antwort auf die digitale Transformation sei. Er erläutert die Genese des Programms und stellt die politischen und organisatorischen Besonderheiten heraus. Den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie war es – so Sven Rahner - bei der Erarbeitung des in der Mitte des Jahres vorgestellten Strategiepapiers „ein besonderes Anliegen, keine bloßen Absichtserklärungen zu formulieren, sondern mit starken Impulsen,

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Mechthild Bayer (Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin) | Dr. Bernd Kaßbaum (Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

klaren Prüfaufträgen und konkreten Maßnahmen die Grundlage für eine veränderte Weiterbildungskultur in Deutschland zu schaffen.“ Hierbei lassen sich einige bemerkenswerte Schwerpunkte erkennen. So haben Maßnahmen zur Förderung von gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine besondere Gewichtung erhalten. In der in diesen Tagen beginnenden Umsetzungsphase – so seine Hoffnung – arbeiten die beteiligten Akteure „fokussiert und engagiert“ „für eine Weiterbildungskultur in Deutschland, die Weiterbildung nicht als notwendiges Übel, sondern als selbstverständlichen Teil der Erwerbsbiografie versteht.“ Dies sei Teil einer „vorsorgenden und befähigenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die kollektive und individuelle Ansätze in der Weiterbildungsförderung gezielt miteinander verbindet“.

Die Bewertung durch den DGB ist verhalten positiv und die Erwartungen an die Umsetzung der im Strategiepapier genannten Themen sind groß. Der DGB hat uns dafür ein Papier zur Verfügung gestellt, das Mitte des Jahres unmittelbar nach der Vorstellung der Ergebnisse der Nationalen Weiterbildungsstrategie entwickelt wurde und die gewerkschaftliche Position zur Nationalen Weiterbildungsstrategie vorstellt.

Es bleibt abzuwarten, welche Reformansätze am Ende verwirklicht werden und ob sie Reformschritte in Richtung einer neuen Weiterbildungsarchitektur sind, die ein konsistentes Weiterbildungssystem entstehen lassen. Verdi, IG Metall und GEW haben 2017 einen umfassenden Vorschlag vorgelegt, der in der Broschüre „Weiterbildung reformieren :Sechs Vorschläge, die wirklich helfen“ veröffentlicht worden ist.[\[5\]](#)

[Sabrina Mohr](#), Erwachsenenbildnerin und Mediatorin, die wie Fritz Böhle an der Tagung teilgenommen hat, befasst sich in ihrem Statement mit den Anforderungen an Weiterbildung aus der „Arbeit 4.0“, deutet die aus ihrer Sicht notwendige Praxis der beteiligten gesellschaftlichen und betrieblichen Akteure und versucht darauf aufbauend eine Antwort zu geben, wie sich Weiterbildung zu entwickeln habe. Mit Arbeit 4.0 stehe „die Innovationsfähigkeit des Menschen im Vordergrund, um weniger die Anwendung des Digitalen selbst realisieren zu können als vielmehr in der Lage zu sein, dem permanenten Gestaltungsprozess der Arbeitsabläufe gewachsen zu sein“. Zwar sei die Berufsbildung dabei, Berufsbilder an die neuen Anforderungen anzupassen, insgesamt hinke gerade die Politik jedoch der notwendigen Schaffung von Rahmenbedingungen hinterher. Als Beispiel führt sie auch die Nationale Weiterbildungsstrategie an, viele Themen werden „nur abstrakt behandelt.“

Ausführlich diskutiert Sabrina Mohr auch Konzepte und Forderungen der IG Metall, wie z.B. das Instrument des Transformationsatlases, mit dem die Gewerkschaft auch in den Betrieben handlungsfähig werden will, und zeigt auch die Überlegungen des Forums Soziale Technikgestaltung, die sich mit autonomer Softwareentwicklung befasst, auf. Innovationsfähigkeit – so ein Fazit – benötigt Selbstorganisation. Deshalb braucht es neue Lehr- und Lernformen, die real und digital vom Frontalunterricht abkehren. Lebensbegleitendes Lernen in der Zukunft macht dann Sinn, so Sabrina Mohr mit Verweis auf Werner Sauter, wenn die „Lernformen, Sozialformen, Kommunikationsmöglichkeiten und Medien dem aktuellen Umfeld entsprechen“.

Wie kann angesichts dieser Heterogenität von Positionen eine mögliche Antwort auf die eingangs gestellte Frage lauten? Wohin wird sich, wohin sollte sich Weiterbildung entwickeln? Die Beiträge des

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Mechthild Bayer (Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin) | Dr. Bernd Kaßbaum (Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Heftes schälen Themenstellungen heraus, die nicht unbedingt neu, jedoch mit einer neuen Dominanz in die Debatte drängen. An dieser Stelle erscheint uns der von der Heinrich-Böll-Stiftung vorgelegte Abschlussbericht: „Weiterbildung 4.0 - Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter“ aufschlussreich zu sein.^[6] [Mechthild Bayer](#), die langjährig die Weiterbildungspolitik bei ver.di verantwortet hat und auch in der Redaktion von ddm mitarbeitet, stellt uns dazu in einer interessanten Rezension die wichtigsten Inhalte vor. In dem Bericht sprechen sich die Autorinnen und Autoren angesichts der Herausforderungen der neuen Arbeitsgesellschaft für eine sichtbare Umsteuerung aus, für eine neue Weiterbildungskultur, für Weiterbildung als individuelles Bürgerrecht und für eine Weiterbildung als anerkannte vierte Säule des Bildungssystems, die der Relevanz der beruflichen Erstausbildung nicht nachsteht, für ein Bundesweiterbildungsgesetz und für solidarische Lösungen in allen Fragen.

Wir möchten an dieser Stelle auch auf die Vorschläge verweisen, wie sie z.B. auch vom Wissenschaftlichen Beraterkreis von ver.di und IG Metall vertreten werden. Oberste Priorität eines Reformkonzepts von Weiterbildung, so der Beraterkreis, hat hier der Gedanke des expansiven Lernens, der besagt, dass Lernen für die Betroffenen Sinn machen muss. Subjektorientierte (Weiter-) Bildung nimmt die Perspektive der Lernenden ein. Sie reflektiert Lernwiderstände und - was sie von den neoliberalen Konzepten der Selbstvermarktung unterscheidet – sie verbindet die Entwicklung subjektorientierter Lernkonzepte mit der Forderung nach guter, lernförderlicher Arbeit und sozialen Rahmenbedingungen, die dieses Lernen erst ermöglichen, es fördern und in Betrieb und Gesellschaft umsetzen lassen. Lernen in diesem Verständnis braucht Raum, Zeit und Ressourcen.^[7]

Schließen wollen wir dieses am Ende zweifelsohne umfangreiche Heft mit einem Verweis auf das neue Buch von Christoph Butterwegge, die „zerrissene Republik“.

Mechthild Bayer und Bernd Kaßbaum

^[1] <https://www.apb-tutzing.de/news/2019-07-26/das-ganze-leben-lang-lernen>; unter der Webadresse der Akademie findet sich auch die zeitnah Ankündigung der nächsten Tagung

^[2] Vgl. dazu: Matthias Anbuhl (DGB), Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019. Auswertung auf Basis des Adult Education Surveys Trendberichts, Oktober 2019

^[3] Bernd Käßlinger: Lebenslanges Lernen 3.0 oder Wo ist die neue Erzählung und Praxis der Weiterbildung? Online: <https://www.progressives-zentrum.org/lebenslanges-lernen-3-0-oder-wo-ist-die-neue-erzaehlung-und-praxis-der-weiterbildung/> (letzter Aufruf 31.07.2019)

^[4] IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik: Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren. Vertrauen schaffende Experten für Bildungswege, Oktober 2018

^[5] ver.di, IG Metall, GEW (Hrsg.): Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen.

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Mechthild Bayer (Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin) | Dr. Bernd Kaßbaum (Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Darum wollen verdi, IG Metall und GEW ein Bundesgesetz für die Weiterbildung, September 2017

<https://bildungspolitik.verdi.de/felder/weiterbildung/++co++e7434b8e-ace7-11e7-8651-525400ff2b0e>

[6] Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Abschlussbericht „Weiterbildung 4.0 - Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter“, Februar 2019

[7] Vgl. dazu: Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften ver.di und IG Metall, Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung, Berufsbildungsperspektiven 2017, Berlin/ Frankfurt am Main 2017 in: https://wissenschaftlicher-beraterkreis.de/wp-content/uploads/2018/11/Berufs-Bildungs-Perspektiven_2017.pdf (Abruf vom 13.08.2019)