

MEMO-FORUM

**Zirkular
der
«Arbeitsgruppe
Alternative Wirtschaftspolitik»**

Sonderheft 1

**Weiterbildung in der Krise –
Krise der Weiterbildung?**

**Perspektiven beruflicher Weiterbildung
im Zeichen von Massenarbeitslosigkeit**

Bremen, März 1984

Vorwort

Die hiermit als **MEMO-FORUM Sonderheft** vorgelegte Analyse der Lage und Perspektiven beruflicher Weiterbildung vor dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit und staatlicher Umverteilungspolitik ist im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten zum **MEMORANDUM '84** entstanden. Zahlreiche Anregungen und Diskussionsbeiträge von Interessierten innerhalb und auch außerhalb der 'Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik' sind dabei korrigierend in den nachstehenden Text eingeflossen.

Zu einer separaten Veröffentlichung in Form eines **MEMO-FORUM Sonderheftes** haben wir uns - entgegen der bislang geübten Praxis, Sonderbeiträge in den Teil B des **MEMORANDUM** aufzunehmen - bei diesem Thema nicht zuletzt deshalb entschlossen, um die Analyse den Interessierten an beruflicher Weiterbildung leichter zugänglich zu machen. Selbstverständlich sind die Konsequenzen und Forderungen des nachstehenden Diskussionsbeitrages im **MEMORANDUM '84** aufgenommen worden.

ARBEITSGRUPPE ALTERNATIVE WIRTSCHAFTSPOLITIK
Postfach 33 04 47, 2800 Bremen 33
v.i.S. d. P.: Axel Troost

Bankverbindungen: Axel Troost-Sonderkonto, Postscheckamt Hamburg,
Konto-Nr.: 1000 11-203
für Daueraufträge zur Finanzierung der halben
Mitarbeiterstelle:
Axel Troost-Sonderkonto, Postscheckamt Hamburg,
Konto-Nr.: 2184 74-201

WEITERBILDUNG IN DER KRISE - KRISE DER WEITERBILDUNG?

Perspektiven beruflicher Weiterbildung im Zeichen von Massenarbeitslosigkeit

Inhalt	Seite
Teil I: Anspruch und Realität beruflicher Weiterbildung	5
1. Zur arbeitsmarktpolitischen Relevanz des Weiterbildungssektors	5
2. Expansion der Weiterbildung und wachsende Bedeutung beruflicher Qualifizierung - eine Retrospektive	13
3. Determinanten und Konsequenzen der aktuellen Finanzkrise in der Weiterbildung	17
3.1 Einschränkung der Weiterbildung im Rahmen staatlicher Arbeitsmarktpolitik	17
3.2 Reduktion der Weiterbildung auf den Ebenen der Bundesländer und Kommunen	19
3.3 Folgen der "Konsolidierungsstrategie" für den Weiterbildungsbereich	23
4. Legitimationsdefizite arbeitsmarktorientierter Weiterbildung und mögliche Lösungsversuche	25
4.1 Kritik staatlich geförderter unternehmerischer Weiterbildung - betriebliche, überbetriebliche oder öffentliche Weiterbildung?	26
4.2 Massenarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung - eine theoretische Skizze	28
4.3 "Subjektorientierung" als Ausweg aus den Legitimationsdefiziten beruflicher Weiterbildung?	33

	Seite
Teil II: Perspektiven und Alternativen beruflicher Weiterbildung	35
1. Bedeutung und Funktionen von Weiterbildung in der Beschäftigungskrise	36
2. Grundsätze und Ansatzpunkte zukunftsorientierter Weiterbildung	39
2.1 Orientierung an der langfristigen Qualifikationsentwicklung	40
2.2 Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung	42
2.3 Orientierung an den Interessen der lohnabhängigen Erwerbsbevölkerung	45
3. Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen für Weiterbildung	47
4. Neue Wege berufsbezogener Weiterbildung im Zeichen von Massenarbeitslosigkeit - vier Beispiele -	49
4.1 Kommunale Weiterbildungsberatung	49
4.2 Besondere Förderung beruflicher Weiterbildung von Frauen	50
4.3 Bildungsurlaub	53
4.4 Neue Medientechnologien und Weiterbildung: der Bildungskanal	55
Quellenverzeichnis	57

*“Allgemeine Bildung ist berufliche Bildung
für die Herrschenden,
berufliche Bildung ist allgemeine Bildung
für die Beherrschten.”
(Erich Fritscher, 1970)*

Teil I: Anspruch und Realität beruflicher Weiterbildung

Welche Rolle kann Weiterbildung im Rahmen einer alternativen Wirtschaftspolitik spielen? Einen ersten Versuch zur vorläufigen Beantwortung dieser Frage soll die nachfolgende Analyse darstellen. Dabei ergeben sich in dreifacher Hinsicht Zusammenhänge zwischen Weiterbildung und alternativer Wirtschaftspolitik.

Wirtschaftspolitische Alternativen definieren sich in erster Linie vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit. Weiterbildung - insbesondere berufsbezogene Qualifizierung - muß in diesem Kontext auf ihre arbeitsmarktpolitische Relevanz und beschäftigungspolitische Wirksamkeit hin untersucht bzw. - allgemeiner - nach ihrem Beitrag in bezug auf das soziale Hauptproblem der Massenarbeitslosigkeit befragt werden.

Alternative Wirtschaftspolitik ist zum zweiten eine Kritik der staatlichen "Sparpolitik". Zu den am meisten betroffenen Bereichen der "Konsolidierungsstrategie" gehört neben Kultur und Sozialem bekanntermaßen der Bildungssektor. Am Weiterbildungsbereich kann nun exemplarisch demonstriert werden, wie sich die staatliche "Umverteilungslogik" auf den verschiedenen Ebenen der Gebietskörperschaften darstellt und diese verbindet sowie mit welchen sozialen Kosten gerade die Einschränkung von Weiterbildung verbunden ist.

Drittens geht es schließlich um die Perspektiven und Alternativen berufsbezogener Weiterbildung als flankierendem Element in einem längerfristig angelegten beschäftigungspolitischen Programm qualitativen Wachstums. Die Alternativen der Weiterbildung werden dabei aus ihren gegenwärtigen Krisenmomenten selbst (Finanzkrise der Weiterbildung, Legitimationsdefizite arbeitsmarktorientierter Weiterbildung) abgeleitet und in das wirtschaftspolitische Alternativkonzept eingeordnet.

Bevor diese Zusammenhänge zwischen Weiterbildung einerseits sowie Finanzkrise, Massenarbeitslosigkeit und alternativer Wirtschaftspolitik andererseits entwickelt werden, sollen zuvor kurz Struktur und Entwicklung des Weiterbildungssektors umrissen und damit ihr Anspruch herausgearbeitet werden.

1. Zur arbeitsmarktpolitischen Relevanz des Weiterbildungssektors

Die Weiterbildung ist ein sehr heterogenes Gebilde, in dem sich eine Vielzahl von Trägern und Einrichtungen mit sehr unterschiedlichen, z.T. gegensätzlichen Interessen findet. Zudem differieren Funktionen und Ziele, Rahmenbedingungen, Adressatengruppen, Zeit- und Inhaltsvorgaben. Unterschiedlich ist auch die Vorbildung und Qualifikation der pädagogischen Mitarbeiter; sie reicht vom Facharbeiter mit zusätzlicher Ausbildungsbereignung bis hin zum Hochschullehrer.

Die Datenlage im Bereich Weiterbildung ist weitgehend diffus, was nicht zuletzt an den vielfältigen Zuständigkeiten (Bund/Länder/Verschiedene Fachressorts), den unterschiedlichen Entwicklungen in einzelnen Bundesländern und der relativen 'Modernität' dieses Bildungsbereichs liegt. Die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften zur Weiterbildung enthalten das Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das Berufsbildungsgesetz (BBiG), Handwerksordnungen sowie die Weiterbildungsbzw. Bildungsurlaubsgesetze der Länder. Aus diesen Gründen lassen sich lediglich Aussagen von Tendenzcharakter dazu machen, 'was', 'wer', 'warum' und 'wo' als Erwachsener lernt.

Weiterbildung wird gegliedert in 1. primär beruflich orientierte Weiterbildung (berufliche Weiterbildung) und 2. primär nicht beruflich orientierte Weiterbildung (Erwachsenenbildung bzw. allgemeine Weiterbildung).

Zu 1. gehören:

- Umschulung
- Berufliche Aufstiegsbildung
- Einarbeitung
- Sonstige Weiterbildung (z.B. betriebliche Anpassungsfortbildung/ berufsbezogene Kultertechniken/Nachholen von Schulabschlüssen grundsätzlicher Art (Hauptschulabschluß); der Schulabschluß dient hier vor allem als Grundlage für das Erlernen eines Berufes und/oder besserer Vermittelbarkeit z.B. eines Arbeitslosen.)

Zu 2. gehören (in Anlehnung an die Terminologie des Weiterbildungsgesetzes von Nordrhein-Westfalen):

- Nicht berufliche, abschlußbezogene Bildung. Das schließt auch das Nachholen von Schulabschlüssen über den zweiten Bildungsweg ein, z.B. an Abendrealschulen oder -gymnasien, oder den Erwerb eines der bundeseinheitlichen VHS-Zertifikate (Sprachen, Informatik usw.).
- Politische Bildung
- Wissenschaftliche Bildung
- Eltern- und Familienbildung
- Freizeit und Kreativität fördernde Bildung
- Personenbezogene Bildung

Mit dieser Angebotspalette, hinter der sich so unterschiedliche Inhaltsbereiche (s. Übersicht) und Veranstaltungsformen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare, Vorträge und Exkursionen, Wochen- und Wochenendveranstaltungen, Bildungsurlaub, betriebliche Einarbeitung und Schule verbergen, erreicht die Weiterbildung ein gutes Viertel der im Erwerbsalter stehenden Gesamtbevölkerung der BRD.

Genauere Auskünfte über das **Weiterbildungsverhalten** der Bundesbürger im Alter von 19-65 Jahren gibt eine Untersuchung, die INFRATEST München 1979 im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft durchgeführt hat. INFRATEST untersuchte das Weiterbildungsverhalten von 8.000 repräsentativ ausgewählten Bundesbürgern der o.g. Altersgruppe. Die aus dieser Stichprobe hochgerechneten absoluten Zahlen können allerdings nur als näherungsweise Schätzwerte betrachtet werden. 1982 wurde dann - jedoch mit lediglich 4.000 Personen - eine Wiederholungsuntersuchung durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse veranschaulicht die folgende Tabelle.

Teilnehmer an Maßnahmen zur Weiterbildung nach Weiterbildungsbereichen und Weiterbildungsthemen

Weiterbildungsbereiche/ Weiterbildungsthemen	19- unter 65jährige deutsche Teilnehmer						Weiterbildungsbereiche/ Weiterbildungsthemen	19- unter 65jährige deutsche Teilnehmer					
	Insgesamt		männ- lich	weib- lich	berufs- tätig	nicht berufs- tätig		Insgesamt		davon im Alter von ... bis unter ... Jahren			
	1978	1982						1982	19-30	30-40	40-50	50-65	
Berufliche Weiterbildung in Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung													
Umschulung	1	1	1	1	1	1	Umschulung	1	1	1	1	0	
Beruflicher Aufstieg	2	2	3	1	3	0	Beruflicher Aufstieg	2	4	3	1	1	
Einarbeitung	3	4	5	2	6	0	Einarbeitung	4	5	5	5	0	
Sonstige Weiterbildung	6	8	11	5	12	1	Sonstige Weiterbildung	8	8	12	10	4	
Insgesamt ¹⁾	10	12	17	7	18	2	Insgesamt ¹⁾	12	14	18	14	4	
in Millionen													
Insgesamt ¹⁾	3,3	4,2	•	•	•	•	Insgesamt ¹⁾	4,2	•	•	•	•	
Allgemeine Weiterbildung in Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung													
Gesundheitsfragen	3	3	4	3	4	2	Gesundheitsfragen	3	4	2	5	2	
Rechtsfragen	2	2	3	1	2	0	Rechtsfragen	2	2	2	2	1	
Haushaltsführung	1	0	0	1	0	-	Haushaltsführung	0	0	0	1	0	
Kindererziehung	1	1	1	1	1	1	Kindererziehung	1	2	1	1	1	
Persönl./familiäre Probleme	1	1	1	1	1	1	Persönl./familiäre Probleme	1	2	0	1	1	
Sprachen	3	4	3	5	4	4	Sprachen	4	6	5	4	1	
Praktische Kenntnisse	3	3	4	2	3	2	Praktische Kenntnisse	3	5	3	2	1	
Naturwiss./Technik	2	1	3	0	2	1	Naturwiss./Technik	1	2	2	2	1	
Freizeitgestaltung	2	3	2	4	3	5	Freizeitgestaltung	3	6	3	3	1	
Kunst, Literatur, Geschichte etc.	2	2	1	2	1	2	Kunst, Literatur, Geschichte etc.	2	2	1	2	1	
Insgesamt ¹⁾	12	14	15	14	16	12	Insgesamt ¹⁾	14	20	16	15	7	
in Millionen													
Insgesamt ¹⁾	4,0	4,9	•	•	•	•	Insgesamt ¹⁾	4,9	•	•	•	•	
Politische Weiterbildung in Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung													
Insgesamt	2	2	2	1	2	1	Insgesamt	2	3	2	1	1	
in Millionen													
Insgesamt	0,7	0,7	•	•	•	•	Insgesamt	0,7	•	•	•	•	
Weiterbildung insgesamt in Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung													
Insgesamt ¹⁾	18	22	26	19	28	13	Insgesamt ¹⁾	22	28	30	23	10	
in Millionen													
Insgesamt ¹⁾	6,0	7,7	•	•	•	•	Insgesamt ¹⁾	7,7	•	•	•	•	

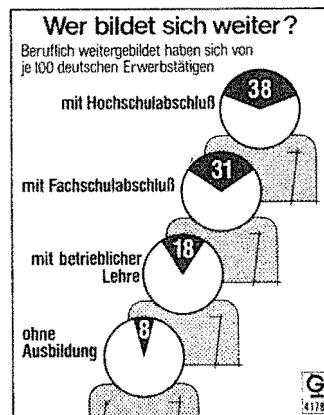
¹⁾ Erfäßt werden hier Personen, die an mindestens einem der obigen Themen teilgenommen haben, d. h. Mehrfachteilnahme wird nicht berücksichtigt.

Quelle: BMBW (1983 a), S. 196 f.

Der ausgewiesene Anstieg an Weiterbildungsteilnahme vollzog sich durchgängig in allen Angebots- sparten, insgesamt stieg der Anteil der beteiligten Bundesbürger von 7,4 Millionen (von 33 Millionen) im Jahre 1979 auf 9,5 Millionen im Jahre 1982, d.h. von 23 % auf 29 % (vgl. Weiterbildungsverhalten 1982).

Wichtige Ergebnisse der Untersuchung waren darüber hinaus:

- Frauen bilden sich - bedingt durch weiterhin bestehende ungleiche Chancen im Erwerbsleben - beruflich seltener weiter als Männer; in der sonstigen Weiterbildung sind sie ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend repräsentiert.
- Personen mit besserer Vorbildung (Schul- und/oder Berufsabschluß) bilden sich häufiger weiter als Personen mit geringerer Qualifikation, wie die beiden folgenden Schaubilder verdeutlichen.



- Bedenklich ist die zunehmende Polarisierung der Weiterbildungsteilnahme insgesamt auf die besser vor- und ausgebildeten Bevölkerungsgruppen. Hier hat sich die Situation zuungunsten der Personen ohne Abschluß drastisch verschärft. Gerade zu der letzten Gruppe gehören aber Arbeitslose in überdurchschnittlichem Maß.

Weiterbildung wird betrieben, um soziale, kommunikative und/oder kreative Bedürfnisse zu befriedigen bzw. Defizite schulischer oder beruflicher Bildung auszugleichen; die Teilnahme an **beruflicher** Weiterbildung ist darüber hinaus und besonders motiviert durch:

- Sicherung des Arbeitsplatzes
- Erwerb eines Arbeitsplatzes
- Fort- und Aufstiegsbildung

So nahmen an Lehrgängen der beruflichen, über das AFG geförderten Bildung in den Jahren von 1970 - 1980 insgesamt ca. 2.120.000 Personen teil, und zwar zum Zwecke der Fortbildung ca. 1.638.000, der Einarbeitung 192.000 und ca. 290.000 der Umschulung.

Eintritte in berufliche Bildungsmaßnahmen nach Art der Maßnahmen 1970 - 1980

	Fortbildung absolut		Umschulung absolut		Einarbeitung absolut		Insgesamt absolut	
		%		%		%		%
1970	117 167	68,8	23 420	13,7	29 582	17,8	170 166	100
1971	224 879	77,9	34 099	11,8	29 412	10,1	288 390	100
1972	212 783	81,7	31 901	12,2	15 601	5,9	260 285	100
1973	185 199	81,6	31 430	13,8	10 313	4,5	226 942	100
1974	185 873	79,9	36 560	15,7	10 164	4,3	232 597	100
1975	216 407	79,9	36 575	13,5	17 871	6,6	270 853	100
1976	117 351	77,4	19 061	12,6	15 115	10,0	151 527	100
1977	100 509	74,0	20 084	14,7	15 369	11,3	135 926	100
1978	128 858	73,5	25 825	14,7	20 544	11,7	175 227	100
1979	149 766	71,5	30 867	14,7	28 796	13,8	209 429	100
1980	176 467	71,5	37 927	15,4	32 581	13,2	246 975	100

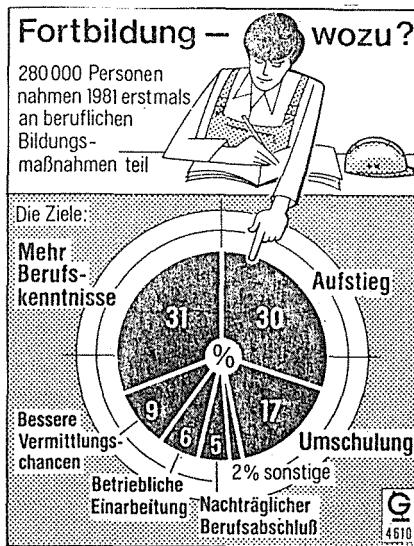
Quelle: BA (b)

Sie taten dies mit dem Ziel:

- beruflich aufzusteigen (38 %)
- mehr berufliche Kenntnisse zu erwerben und damit den Arbeitsplatz zu sichern (34 %)
- umzuschulen (14 %)
- sich betrieblich einzuarbeiten (9 %)
- einen beruflichen Abschluß nachzuholen (3 %)
- Sonstiges (2 %)

(Quelle: Globus-Kartendienst 3808)

Doch schon 1981 hat sich eine Veränderung bei den Motiven zur beruflichen Weiterbildung ergeben, wie die folgende Abbildung ausweist.



Bemerkenswert ist einmal die steigende Tendenz langfristig angelegter Intensiv-Maßnahmen/Umschulung/Nachholen eines Berufsabschlusses, mehr Vollzeit-, weniger Teilzeitmaßnahmen; bemerkenswert aber auch die neue Kategorie: bessere Vermittlungschancen. Dahinter verborgen sich u.a. Maßnahmen nach § 41a AFG, sogenannte 'Motivationsseminare', aber auch Lehrgänge in Übungsfirmen, die vor allem der Wiederherstellung oder Erhaltung der psychischen bzw. sozialen Komponente des Arbeitsvermögens dienen sollen. Dieses neue Motiv zeigt aber auch, daß sich die Gewichtung innerhalb der Angebote beruflicher Fortbildung verschoben hat, nämlich von den mehr freiwillig besuchten Anpassungs- bzw. Fortbildungsveranstaltungen hin zu durch das Arbeitsamt 'verordneten' Maßnahmen wie Umschulung und Vermittlung. Der Anteil der Arbeitslosen dürfte in Umschulungsmaßnahmen bei oder über 50 % liegen, in der sogenannten Vermittlungsweiterbildung weit höher. Die berufliche Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte hat daher in den letzten Jahren immer stärker eine Ersatz-, Subventionierungs- und Disziplinierungsfunktion erhalten. Denn wer bei Arbeitslosigkeit die "Möglichkeiten", sich beruflich weiterzubilden, nicht wahrnimmt, läuft Gefahr, aus der Förderung durch das Arbeitsamt herauszufallen bzw. Einbußen in Kauf nehmen zu müssen.

Trotz dieser Disziplinierungsfunktion ist - auch in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit - die Feststellung unbestreitbar richtig, daß sich die beruflichen und sozialen Handlungsspielräume des einzelnen Arbeitslosen durch Weiterbildung erweitern, und daß der gesamtgesellschaftliche Qualifikationsverlust, der durch Massenarbeitslosigkeit entsteht, speziell durch berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen vermindert wird.

Wie hoch der Anteil Arbeitsloser in der sonstigen Weiterbildung ist, kann zahlenmäßig nicht exakt nachgewiesen werden; sicher ist lediglich, daß bei zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit das Interesse des Arbeitslosen an Weiterbildung geringer wird entsprechend seiner allgemein abnehmenden Teilnahme an und Distanz zum gesellschaftlichen Leben.

Einrichtungen der Weiterbildung werden von öffentlichen, freien und privaten Trägern unterhalten. Öffentliche Träger sind z.B. Kommunale Volkshochschulen, Schulen, Hochschulen, Arbeitsämter. Die Kammern von Handel, Industrie und Handwerk haben einen besonderen Status. Freie Träger sind z.B. Unternehmerorganisationen und Gewerkschaften, Kirchen und Träger der freien Wohlfahrtspflege, die als Weiterbildungseinrichtungen gesetzlich anerkannt sind und/oder deren Weiterbildungsangebote nach AFG oder Weiterbildungsgesetz anerkannt sind und finanziell gefördert werden. Finanzielle Förderung kommt aber auch privaten Trägern wie Betrieben, z.T. Fernlehrinstituten und Privatschulen zuteil, z.B. als Träger der oben bereits erwähnten Übungsfirmen. Ein großer Anteil der Angebote dieser Träger finanziert sich jedoch durch Eigenleistung oder Teilnehmerfinanzierung.

**Träger von Lehrgängen/Kursen zur beruflichen
Weiterbildung*) (Angaben in %)**

	Teilnahmefälle
Betriebliche Trägerschaft	50
davon:	
- im Beschäftigungsbetrieb	19
- in einer besonderen Ausbildungsstätte der Firma/des Betriebs	31
Außerbetriebliche Trägerschaft	50
davon:	
- Berufsverbände, sonstige Verbände	8
- Private Institute/Schulen	7
- Hochschulen, Akademien, wissenschaftliche Gesellschaften	6
- Kammern	4
- Volkshochschulen	4
- Sonstige	21

*) Angaben von Erwerbstätigen (Deutsche, 19-65 Jahre) über den innerhalb des Zeitraumes von Mai 1978 bis Mai 1979 besuchten Lehrgang/Kurs

Nach wie vor quantitativ größter Träger der beruflichen Weiterbildung ist der Betrieb (BMBW (1981 a), S. 84), der ca. 50 % aller beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen organisiert und durchführt (vgl. BMBW (1983 b), S. 204), das sind ca. 1,9 Millionen qualitativ und quantitativ unterschiedliche, vor allen betriebsspezifischen Interessen dienende Lehrgänge und Kurse, wobei die Unternehmen und Betriebe über Kammern und Einrichtungen der Unternehmens- und Wirtschaftsverbände noch weitere 10 - 15 % des beruflichen Weiterbildungsangebots kontrollieren oder beeinflussen.

Die folgende Tabelle zeigt jedoch, daß z.B. der Anteil der Betriebe an den über das AFG finanzierten beruflichen Fortbildungsmaßnahmen deutlich geringer ist als ihr Gesamtanteil an der beruflichen Weiterbildung. Der größte Teil der betrieblichen Weiterbildung wurde nämlich durch betriebliche Eigenleistungen finanziert.

Träger beruflicher Bildungsmaßnahmen 1980 (Eintritte)

	Eintritte insgesamt absolut	in %	D a v o n		
			Fort- bildung	Um- schulung	Einar- beitung
Bundesanstalt allein	563	0,2	329	234	-
Bundesanstalt mit anderen Trägern zusammen	7.997	3,2	5.632	2.365	-
Schulen	46.523	18,8	38.718	7.805	-
Betriebe	46.259	18,7	5.861	7.817	32.581
Industrie- und Handels- kammern, Handwerkskammern	35.640	14,4	32.790	2.850	-
Arbeitnehmerorganisationen	26.599	10,8	22.172	4.427	-
Arbeitgeberorganisationen	7.781	3,2	7.049	732	-
Sozialhilfeträger, frei Wohlfahrtspflege	1.749	0,7	1.301	448	-
Sonstige	73.864	29,9	62.615	11.249	-
Insgesamt	246.975	100	176.467	37.927	32.581

Quelle: BA (b), 1981, S. 32, Tabelle 31

Daß auch die **Volkshochschulen**, hier unter 'Sonstige' versteckt, nicht nur bei der AFG-Fortbildung, sondern insgesamt einen breiten Sektor im Rahmen des öffentlichen, beruflich verwertbaren Weiterbildungsangebots abdecken, geht aus den einschlägigen Statistiken hervor: ca. 20 % der VHS-Angebote sind abschlußbezogene Schulabschlüsse/Zertifikate/berufliche und berufsbezogene Weiterbildung (vgl. PFLÜGER, 1980, S. 117 ff.). Hier wird auch Weiterbildung für Arbeitslose angeboten, ebenso wie in den Einrichtungen der freien Träger, der Kirchen und der Kammern.

Diese Sicherung eines Grundangebots an öffentlicher Weiterbildung muß vorrangiges bildungspolitisches Ziel bleiben. Die Weiterbildung, die staatlichen Initiativen der 60er und 70er Jahre ihre Qualität und Quantität verdankt - wie die folgenden Ausführungen zeigen -, muß heute vielfach vor dem Staat und seinen Eingriffen geschützt werden.

2. Expansion der Weiterbildung und wachsende Bedeutung beruflicher Qualifizierung - eine Retrospektive

Bedingt durch die ökonomische und technologische Entwicklung in den 50er Jahren und den sich daraus ergebenden notwendigen Anforderungen an die Qualifikation der Ware Arbeitskraft und beschleunigt durch den sogenannten Sputnikschock, der die westlichen Industrienationen in ihrer technischen Vormachtstellung gegenüber den sozialistischen Ländern bedrohte und - verbunden damit - wirtschaftliche Einbußen befürchten ließ, setzte Ende der 50er, Anfang der 60er Jahre auch in der BRD eine intensive Auseinandersetzung in der Bildungspolitik ein. Zentrale Bereiche dieser Auseinandersetzung waren z.B. das allgemeine Schulsystem, die Hochschulpolitik und die Weiterbildung, zentrale Forderungen die nach mehr Chancengleichheit, größerer Durchlässigkeit des Bildungssystems und besserer beruflicher Grundqualifikation (Mobilität/lebenslanges Lernen). Begleitet wurde diese Diskussion durch eine Intensivierung der pädagogischen Grundlagenforschung z.B. Neufassung des 'Begabungs'-Begriffs, Auseinandersetzung um Determinanten des Lernens (Lernpsychologie/Motivationsforschung) und die Sozialisationsforschung. Ziel der Auseinandersetzung war, die der technologischen Entwicklung angepaßte Arbeitskraft zu schaffen und deren zukünftige Verfügbarkeit in ausreichender Anzahl zu garantieren. Daß die berufliche Erstausbildung zunächst in die Reformdiskussion nicht mit einbezogen wurde, sondern erst später - und dann nur halbherzig - dürfte an der besonderen Struktur (duales System) dieses Bereichs liegen sowie dem Interesse von Handwerk, Handel und Industrie, ihren Einfluß vor staatlichem Zugriff zu sichern. Bedeutungsvoll für die Entwicklung der Bildungspolitik, vor allem aber der Erwachsenen- und Weiterbildung sind Stellungnahmen des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen aus dem Jahre 1960 und seines Nachfolgers, des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahre 1970.

1960 forderte der Deutsche Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen in seinen "Empfehlungen und Gutachten", Folge 4: "Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung" die gleichrangige Einbeziehung der beruflichen Bildungsarbeit in die Erwachsenenbildung.

Dies war der Ausgangspunkt einer Entwicklung von der traditionell "zweckfreien" zu einer stärker zweckbestimmten berufsbezogenen Bildungsarbeit. Damit setzte ein Prozeß in der Entwicklung der Erwachsenenbildung ein, der allgemein als "realistische Wende" bezeichnet wird.

In den 60er Jahren wurde zunehmend im Zuge der Wirtschaftskrise 1966 und der großen Koalition 1969 die Forderung erhoben, die Erwachsenenbildung zur zentralen Qualifikationsinstanz auszubauen. Durch die berufliche Bildung sollte die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte an die sich ständig vollziehende technologische Entwicklung angepaßt werden.

Diesen Forderungen nicht nur der Bildungspolitiker entsprach weitgehend das 1969 verabschiedete Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das Basis für die Sicherung einer vorausschauenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und dessen primäres Ziel die Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch den Einsatz geeigneter arbeitsmarktpolitischer Instrumente sein sollte (vgl. 1. Abschnitt AFG).

Im einzelnen sollte das AFG beitragen zur

- Sicherung der Vollbeschäftigung und zur Verbesserung der Beschäftigungsstruktur,
- Förderung benachteiligter Personengruppen,
- Förderung der beruflichen Mobilität und Flexibilität von abhängig Beschäftigten,
- Sicherung vor sozialem Abstieg infolge Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit.

Praktisch wurde damit die Förderung der beruflichen Weiterbildung zum Hauptinstrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik.

Struktur der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik 1965 - 1980

Jahr	Aktive Arbeitsmarktpolitik insgesamt in Mio DM (1)	Fortschreibung, Umschulung und Einarbeitung		Eingliederungsbeihilfen (2)		Kurzarbeitergeld		Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (3)	
		1 in Mio DM	in % von 1	in Mio DM	in % von 1	in Mio DM	in % von 1	in Mio DM	in % von 1
1965	961	1	0,1	kA	kA	1	0,1	5	0,5
1967	1 124	70	6,2	kA	kA	206	18,3	10	0,9
1970	2 728	590	21,6	10	0,4	12	0,4	14	0,5
1973	4 517	1 582	35,0	9	0,2	74	1,6	24	0,5
1975	7 953	2 588	32,5	100	1,3	2 207	27,8	137	1,7
1977	6 420	1 200	18,9	266	4,1	594	9,3	847	13,2
1980	11 019	2 483	22,5	574	5,2	471	4,3	1 368	12,4

(1) Alle Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit (inkl. Bundesmittel) mit Ausnahme von: Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Konkursausfallgeld (seit 1974), 50 % der von der Bundesanstalt ausgewiesenen Kosten für Durchführung der Fachaufgaben (Annahme: 50 % sind für aktive Maßnahmen wie Vermittlung und Beratung zu veranschlagen), die von der Bundesanstalt ausgewiesenen "Sonstige Ausgaben".

(2) kA = bis 1970 nicht getrennt ausgewiesen

(3) inklusive Bundes- und Sonderprogrammmittel

Hier nicht aufgeschlüsselte Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik sind Berufliche Ausbildung, Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsaufnahme (außer Eingliederungsbeihilfe), Rehabilitation, Schlechtwetter- und Wintergeld sowie sonstige Maßnahmen zur Förderung der Bauwirtschaft.

Quelle: G. Schmid: Zur Effizienz der Arbeitsmarktpolitik. Ein Plädoyer für einen Schritt zurück und zwei Schritte vor. IIM/LMP 82-3 (Internationales Institut für Management und Verwaltung), Berlin 1982, Zit. n. Garlichs/Maier (1982 b).

Diese Konzeption basierte auf der Annahme eines hohen Beschäftigungsstandes und einer sich ständig qualitativ und quantitativ verändernden Qualifikationsnachfrage.

Eine Fortsetzung dieser offensiven Auseinandersetzung um die Bildungspolitik bildete der "Strukturplan für das Bildungswesen" aus dem Jahre 1970, in dem die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates u.a. forderte, die Weiterbildung als quartären Bereich des Bildungswesens auszubauen. Weiterbildung wird dabei definiert als die Wiederaufnahme bzw. Fortset-

zung organisierten Lernens nach Eintritt in das Berufsleben bzw. nach Beendigung der ersten Bildungsphase. Lebenslanges Lernen und die berufliche Fortbildung machen zusammen mit der punktuellen beruflichen Umschulung und Rehabilitation sowie dem Nachholen von Schulabschlüssen den Weiterbildungssektor aus. Aufgabe des Weiterbildungsbereichs sollte sein, Chancengleichheit herzustellen und zur Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Weiterbildung sollte neben der speziell berufsbezogenen Anpassungsbildung vor allen Dingen auch Grundqualifikationen (Lernen des Lernens) vermitteln.

Mit dem Betonen der Funktionen Demokratisierung und Chancengleichheit (mehr Arbeiterkinder an die Universitäten!) sollte den Forderungen der außerparlamentarischen Opposition Ende der 60er Jahre aktiv begegnet werden; der Weiterbildungsbereich sollte als Legitimationssystem die politische Herrschaft sichern helfen.

Den Forderungen folgten aktive Schritte: Der Staat bemühte sich, für die BRD einheitliche Zielvorgaben für den Bereich der Bildungspolitik zu formulieren. 1973 wurde von der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung der erste Bildungsgesamtplan verabschiedet, der vor allen Dingen Struktur-, Sach- und Personalforderungen für den Schul-, Hochschul- und Weiterbildungsbereich enthielt sowie Vorschläge für eine ausreichende expandierende Bildungsfinanzierung.

Mit Einrichtung bzw. dem Ausbau von erziehungswissenschaftlichen Instituten an den Hochschulen, der besonderen finanziellen Förderung pädagogischer Forschung und der Installierung von Lehrstühlen für Erwachsenen- bzw. Weiterbildung schuf der Staat Voraussetzungen für die Institutionalisierung des Weiterbildungssektors und für die Professionalisierung der Mitarbeiter. Besondere Verdienste für den Ausbau der öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen, der Volkshochschulen hatte das 1973 erschienene KGSt-Gutachten 'Volkshochschule', dessen Ziel der Auf- und Ausbau leistungsfähiger Volkshochschulen mit einem umfassenden und flächendeckenden Weiterbildungsangebot für die Bevölkerung war. Gerade dieses Gutachten trug wesentlich zur bundeseinheitlichen, systematischen Institutionalisierung der Volkshochschulen bei. Seine Anregungen fanden darüber hinaus Eingang u.a. in dem zweiten Bericht der Planungskommission Erwachsenenbildung und Weiterbildung des Kultusministers des Landes Nordrhein-Westfalen: 'Zur Entwicklung der Weiterbildung' von 1975, der differenzierte übergreifende Vorschläge zum Ausbau der öffentlichen Weiterbildung machte. Als Fazit lässt sich festhalten, daß mit der endgültigen Ablösung des traditionellen Bildungsbegriffs durch den bildungökonomischen Qualifikationsbegriff ein boomhafter Ausbau der Weiterbildung einherging. Es kam zu vielfältigen gesetzlichen Regelungen, durch die die finanzielle Sicherung der Weiterbildung garantiert wurde.

Weiterbildung i.w.S. fällt - bis auf die berufliche Weiterbildung - in die Kompetenz der Länder. Ihre Förderung hat bis auf Westberlin und die Länder Hamburg, Hessen und Niedersachsen Verfassungsrang. In den Bundesländern Bayern, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland sind in den letzten Jahren z.T. recht unterschiedliche Erwachsenenbildungs- bzw. Weiterbildungsgesetze entstanden. Gesetzliche Regelungen dieser Art stehen noch aus in Baden-Württemberg, Hamburg und Schleswig-Holstein. Als erstes Gesetz dieser Art wurde 1970 das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz erlassen. Dieses Gesetz, wie auch die anderen Erwachsenen- bzw. Weiterbildungsgesetze, regelt vor allem die

Anerkennung der Einrichtungen unter öffentlicher und/oder freier Trägerschaft sowie die finanzielle Förderung der Bildungsangebote und des Weiterbildungspersonals. In Hessen und Nordrhein-Westfalen ist die Einrichtung von Volkshochschulen darüber hinaus **kommunale Pflichtaufgabe**; diese beiden Gesetze garantieren überall im Lande ein Grundangebot an Weiterbildung.

Das 1975 in Kraft getretene "Erste Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen" ist das weitestgehende und fortschrittlichste Weiterbildungsgesetz. Seine besonderen Strukturmerkmale sind:

- Flächendeckung (kommunale Pflichtaufgabe)
- Bedarfsdeckung (Mindestangebot)
- Trägerpluralismus (finanzielle Förderung kommunaler und freier Träger)
- Die Volkshochschulen sind darüber hinaus verpflichtet, nach § 3 WbG ein Angebot an Lehrveranstaltungen in folgenden sieben **gleichwertigen**, aufeinander bezogenen Sachbereichen zu planen:
 - Bereich der nichtberuflichen, abschlußbezogenen Bildung (SB 1),
 - Bereich der beruflichen Bildung (SB 2),
 - Bereich der wissenschaftlichen Bildung (SB 3),
 - Bereich der politischen Bildung (SB 4),
 - Bereich der freizeitorientierten und die Kreativität fördernden Bildung (SB 5),
 - Bereich der Eltern- und Familienbildung (SB 6),
 - Bereich der personenbezogenen Bildung (SB 7)

Auf der Grundlage dieses Gesetzes wurde dann auch die Weiterbildung im Lande von 1975 bis 1980 kontinuierlich ausgebaut (vgl. Landesorganisationen/Landesinstitut, 1982): 1974 verausgabte das Land 35 Millionen Mark für Weiterbildung. 1980 betrug dieser Aufwand rund 245 Millionen DM. Die Zahl der Teilnehmer stieg von drei auf sieben Millionen, die der Unterrichtsstunden von 2,2 auf 6,2 Millionen. 134 Volkshochschulen sicherten 1980 die Grundversorgung mit Lehrveranstaltungen zur Weiterbildung. 298 Einrichtungen in 'freier' Trägerschaft beteiligten sich darüber hinaus am Weiterbildungsangebot und beanspruchten über die Hälfte der Landesfinanzierung. Es gelang, ein breiteres Bevölkerungsspektrum der Weiterbildung zu erschließen, als dies früher der Fall war (differenzierter s. dazu KM, (1982)).

Doch nicht nur die Zahl der Bildungsangebote und der Teilnehmer stieg, es nahm auch die Anzahl hauptberuflicher pädagogischer Mitarbeiter zu; darüber hinaus wurden in vielen Städten Häuser der Weiterbildung gebaut: Nordrhein-Westfalen wurde damit zum führenden Weiterbildungsland in der BRD.

Doch nicht nur die reale Entwicklung der Weiterbildung war erfreulich, optimistisch auch die offizielle Einschätzung hinsichtlich der prognostizierten Entwicklung der Weiterbildung: Dies fand unter anderem Ausdruck in der Regelung, jährliche Zuwachsraten von bis zu 15 % - bezogen auf das Angebot der einzelnen Einrichtung - durch das Land zu fördern, und in der Bestimmung des § 12 des 1. WbG, der den Kommunen die Aufstellung von - allerdings überbürokratischen - Weiterbildungsentwicklungsplänen zur Aufgabe mache in der Absicht, für zukünftig erwartete extensive Entwicklungen in der Weiterbildung einigermaßen abgesichertes statistisches Material zu besitzen.

Getrübt wurde dieses insgesamt positive Fazit, das man 1980 noch ziehen konnte, durch eine Einschränkung: Die berufliche Bildung wurde von Anfang an - trotz ihres Charakters als gleichwertiger Sachbereich - finanziell diskriminiert.

3. Determinanten und Konsequenzen der aktuellen Finanzkrise in der Weiterbildung

Die Krise der Staatsfinanzen schlug auch auf den Bereich der Weiterbildung durch. Zunächst sind etwa ab 1976 diskontinuierlich Veränderungen des Arbeitsförderungsgesetzes und der arbeitsamtsgeförderten Weiterbildung zu konstatieren, ab 1981 gerät die Weiterbildung insgesamt in eine Krise.

3.1 Einschränkung der Weiterbildung im Rahmen staatlicher Arbeitsmarktpolitik

Das 1969 verabschiedete AFG war schnell zum Hauptinstrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik geworden. Es ermöglichte in Zeiten hohen Beschäftigungsstandes und dementsprechenden Arbeitskräftemangels in vielen Bereichen nahezu jedem, der es wollte, eine staatlich finanzierte berufliche Weiterbildung. Jedoch mit steigender Arbeitslosigkeit (und wachsenden Finanzierungslücken im Staatshaushalt) wurde diese Weiterbildungsförderung zunehmend eingeschränkt.

Durch das Haushaltsgesetz vom 01.01.1976 wurden Ansprüche und Leistungen des AFG in entscheidenden Punkten zurückgenommen. Dies geschah zum einen durch eine Verschärfung der vom einzelnen Antragsteller nachzuweisenden Förderungsvoraussetzungen: So wurden die Beschäftigungszeiten vor Beantragung der Förderung für Ungelernte von bisher mindestens drei auf sechs Jahre erhöht, für Teilnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung von bisher maximal einem auf drei Jahre; darüber hinaus wurden Zwischenzeiten vor einer erneuten Förderung eingeführt (zwei bis drei Jahre), auch wenn vorher nur ein Abendkurs finanziert wurde! (Unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit wurde diese Bestimmung inzwischen wieder geändert.)

Zum anderen wurde die für die Bemessung des Unterhaltsgeldes wichtige Unterscheidung in arbeitsmarktpolitisch "notwendige" und "zweckmäßige" Teilnahme an Bildungsmaßnahmen eingeführt:

"Notwendig" ist die Teilnahme, wenn der Antragsteller arbeitslos ist und auf absehbare Zeit ohne berufliche Qualifizierung nicht in ein "zumutbares" Arbeitsverhältnis vermittelt werden kann; gleiches gilt, wenn er von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedroht ist oder keinen beruflichen Abschluß hat.

Das Unterhaltsgeld wurde bei "notwendiger" Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen von 90 auf 80 % reduziert, bei lediglich "zweckmäßiger" Teilnahme (wenn die obigen Voraussetzungen nicht zutreffen) jedoch unter die Höhe des Arbeitslosengeldes auf nur noch 58 % des bisherigen Nettoeinkommens. (Mit der fünften Novelle des AFG wurde der Satz bei "Mangelberufen" von 58 % auf 80 % des Nettoeinkommens aufgestockt.)

Die gesetzlichen Neuregelungen des AFG haben also die Zugangsmöglichkeiten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung erschwert und zugleich die Teilnehmer auf eine stärkere finanzielle Eigenbeteiligung verwiesen.

Frauen, die bspw. wegen Kindererziehung längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren, erhielten nur noch Unterhaltsgeld, wenn sie sich verpflichteten, im Anschluß an die Maßnahme mindestens drei Jahre lang eine die Beitragspflicht begründende Beschäftigung auszuüben.

Mit dem Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz (AFKG) vom Dezember 1981 erhielt die berufliche Weiterbildung insbesondere für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte zunehmend auch Ersatz-, Subventionierungs- und Disziplinierungsfunktion. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen verloren darüber hinaus an ökonomischem Anreiz (vgl. im folgenden GARLICHS/MAIER (1982 b), 6.1.).

Besondere Merkmale des AFGK sind:

- Unterhaltsgelder werden nur noch an Personen gezahlt, die innerhalb der letzten drei Jahre vor Beginn einer Maßnahme mindestens zwei Jahre beitragspflichtig beschäftigt waren. Bei Frauen verlängert sich diese Rahmenfrist zwar für jedes zu betreuende Kind, für dessen Betreuung eine Unterbrechung der Berufstätigkeit erforderlich war, um vier Jahre (drei Jahre sah bereits die Regelung der fünften AFG-Novelle vor), aber gleichzeitig fällt die Möglichkeit der "Verpflichtungserklärung" weg. Dadurch werden Frauen, die diese Rahmenfristen überschritten haben oder nie berufstätig waren, von der Unterhaltsgeldgewährung ausgeschlossen.
- Zusätzlich wird wieder unterschieden in arbeitsmarktpolitisch "notwendige" bzw. "zweckmäßige" Maßnahmen. Bei den "notwendigen" Maßnahmen wird das Unterhaltsgeld von bisher 80 % auf 68 %, bzw. bei Personen mit Kindern auf 75 % reduziert. Durch diese Regelung wird Weiterbildungsbereitschaft nicht gefördert, sondern behindert. Auch von diesen weiteren Kürzungen der Unterhaltsgelder sind Frauen in besonderem Maße betroffen, weil Frauenlöhne und -gehälter ohnehin rund ein Drittel unter denen der Männer liegen.
- Personen, die eine arbeitsmarktpolitische "zweckmäßige" Maßnahme besuchen, bekommen das Unterhaltsgeld in Höhe von 58 % des letzten Nettoeinkommens nur noch als Darlehen gewährt. Aber selbst dieser Darlehensanspruch besteht nur, wenn ein Vollzeitkurs unbedingt erforderlich ist. Die Aufstiegsfortbildung als Vollzeitmaßnahme wird durch diese Regelung an Bedeutung verlieren. Berufstätige, die an einer solchen Weiterbildung interessiert sind, werden auf berufsbegleitende und damit mehr belastende Angebote zurückgedrängt. Neben der Beschränkung beruflicher Weiterbildung auf den Kreis der Beitragszahler und der Reduktion der Unterhaltsgelder "brachte" das AFGK gleichsam als flankierende Bedingung die

Aufnahme der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in die "Zumutbarkeits"-Regelung!

Das Haushaltsbegleitgesetz 1983 brachte neben der Senkung der Förderungssätze für das Übergangsgeld bei beruflicher Rehabilitation (von 75 auf 70 % des Nettoeinkommens bzw. von 90 auf 80 %, wenn Pflegebedürftigkeit vorliegt) und der Senkung des Unterhaltsgeldes bei Sprachförderung (auf 58 % des Nettoeinkommens) - also neben der weiteren Diskriminierung Behinderter und Ausländer - ein weiteres "Novum": Neben der Rabulistik von "notwendigen" und "zweckmäßigén" Maßnahmen erfolgt nun explizit die Einbeziehung der Haushaltssituation der Bundesanstalt für Arbeit in den Kriterienkatalog für Aufstiegsfortbildung!

Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 1984 sind schließlich weitere Beschränkungen beschlossen worden: die Umstellung des Unterhaltsgeldes auf Kann-Leistungen sowie die weitere Einschränkung von beruflicher Rehabilitation, Mobilitätshilfen und Einarbeitungszuschüssen.

3.2 Reduktion der Weiterbildung auf der Ebene der Bundesländer und Kommunen

Eine zweite Ebene der Demontage der Weiterbildung ergibt sich aus der "Sparpolitik" der Bundesländer und dem sich hieraus ergebenden kommunalpolitischen "Reaktionszwang". Dies sei am Beispiel des nordrhein-westfälischen Weiterbildungsgesetzes illustriert.

War 1975 mit dem Ersten Weiterbildungsgesetz (WbG) ein durchaus - über die Landesgrenze hinaus - beachtenswerter Ausbau der Weiterbildungsangebote eingeleitet und zu einer anerkannten Pflichtaufgabe der Städte (ab 40.000 Einwohner) und Kreise geworden, so stellte die Entwicklung am Beginn der 80er Jahre das Erreichte wieder in Frage.

Initiiert und flankiert wurde die Krise in der Weiterbildung durch die Novellierung des WbG und entsprechende Passagen der Landshaushaltsgesetze.

Dabei schien es 1980 zunächst so, als wolle das Land den Ausbau der Weiterbildung vorantreiben. Die Landesmittel wurden erhöht und den Volkshochschulen zusätzliche Mittel in Aussicht gestellt. Während bis 1979 nur das Mindestangebot jeder VHS (sofern es erreicht wurde) vom Land bezuschußt wurde, wurde in der Novelle 1980 die Finanzierung des über diesem Mindestangebot liegenden Bereichs einbezogen. Das Mindestangebot (z.B. bei einer mittleren VHS, rd. 50.000 Einwohner, waren dies 7.200 Unterrichtsstunden (U-Std.) pro Jahr und maximal drei hauptberufliche Pädagogen) wurde nun wie bisher mit 25,- DM/U-Std. für Lehrkräfte und 12,50 DM/U-Std. für Verwaltungspersonalkosten bezuschußt, jede als förderungswürdig anerkannte weitere U-Std. wurde mit jeweils 60 % dieses Betrages gefördert. (Die Auszahlung der erhöhten Förderung geschah überwiegend erst 1981.) Ferner wurde eine jährliche Steigerung der Förderung bei einer Angebotssteigerung bis zu 15 %/Jahr garantiert.

Landesmittel für Einrichtungen der Weiterbildung nach Ressortzuständigkeit in Mio DM 1975 - 1980

Jahr	kommunale Volkshochschulen (Finanzausgleich)	Einrichtungen d. pol. Bildung (MWFI/Landeszentrale)	Wissensch. Bildung (MWF)	Einrichtungen d. berufl. Bildung (MWMV)	Familienbildungsstätten (MAGS)	sonstige Einrichtungen in anderer Trägerschaft	Einrichtungen in anderer Trägerschaft insgesamt	Einrichtungen der Weiterbildung insgesamt
1975	51,4	—	—	—	13,5	24,3	37,8	89,2
1976	61,3	12,4	1,2	—	18,3	37,5	69,4	130,7
1977	74,5	17,2	1,2	0,1	25,8	37,2	81,5	156,0
1978	78,7	22,0	1,2	0,5	32,7	56,3	112,7	191,4
1979	84,0	26,3	1,6	0,9	39,2	62,2	130,2	214,2
1980	89,4	28,6	0,9	0,4	48,6	76,5	155,0	244,4

Quelle: KM (1982).

Doch bereits wenige Monate später, bevor sie zum erstenmal wirksam werden konnte, wurde diese Steigerungsrate im Haushaltsgesetz 1981 wieder ausgesetzt. Zugleich wurden die Landeszuweisungen reduziert (auf 80 % bei kommunalen und 88 % bei freien Trägern der 1980 geförderten Unterrichtsstunden bzw. Teilnehmertage (TT)).

1982 herrschte lange eine große Unsicherheit über die zu erwartenden Landesmittel, die sowohl die Planungen der Weiterbildungseinrichtungen als auch die Haushaltsberatungen der Kommunen außerordentlich erschwerte. Das Vertrauen in die Landesregierung sowie die bisherige Sicherheit der Planungen und Erwartungen bei den Weiterbildungseinrichtungen schwand infolge dieser Erfahrungen (fast) völlig. Das novellierte Weiterbildungsgesetz wurde erst am 7. Mai (!) 1982 verabschiedet. Es legte für 1982 fest: Die Zuweisungen werden für einzelne Sachbereiche (siehe Punkt 2) sowie für kommunale und freie Einrichtungen differenziert gekürzt, und zwar, auf der Basis von 1980, bei

- kommunalen Trägern um 20 % der in den Sachbereichen 1 und 4 und um 40 % der in den Sachbereichen 2, 3, 5, 6 und 7 durchgeführten U-Std. und TT,
- freien Trägern um 12 % der in den Sachbereichen 1 und 4 durchgeführten U-Std./TT, um 40 % der in den Sachbereichen 2, 3, 5, 6 und 7 durchgeführten U-Std. und um 30 % der in diesen Sachbereichen durchgeführten TT.

Die durch diese Bestimmungen festgelegten Basiszahlen (1980/82) haben noch Gültigkeit und bestimmen weitgehend das quantitative Verhältnis der einzelnen Sachbereiche untereinander.

Im Haushaltsgesetz 1983 schließlich wurden neue Kürzungen (auch, was die Ansatzpunkte betrifft) beschlossen:

- Der durchschnittliche Förderungsbetrag für den durchgeführten Teilnehmertag wird von DM 37,50 auf DM 35,- gesenkt.
- Personalkosten werden nur noch für die HPM-Stellen erstattet, die am 31.12.1982 besetzt waren.
- U-Std. und TT werden nur bis zu zwei Dritteln der 1982 festgelegten U-Std./TT gefördert. Lediglich für die Volkshochschulen garantiert das Land die Förderung des Mindestangebots.

- Das bis 1982 im Weiterbildungsgesetz festgelegte Mindestangebot der Volkshochschulen wird reduziert. Dies führt zu einer Reduzierung der Gesamtsumme der Unterrichtsstunden-Förderung (in DM) und dazu, daß der (numerisch) letzte hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter (HPM) (jedenfalls bei "voll-besetzten" VHS'n) nur noch mit 30.000 DM/Jahr bezuschußt wird statt bisher mit 50.000 DM/Jahr.
- Auch die Zahl der von einem HPM zu betreuenden Teilnehmertage wird erhöht.
- Darüber hinaus wird den Weiterbildungsträgern freigestellt, Personalkostenerstattung in Unterrichtsstunden-Förderung umzuwandeln.

(Trotz Stellungnahme des SPD-Bildungsexperten Dr. M. DAMMEYER, daß dieser Passus des Gesetzes keine Aufforderung an die Träger sei, "Personal abzubauen", bleibt festzustellen, daß Träger, die dies tun, finanzielle Vorteile davon erwarten können.)

**Landesmittel für Einrichtungen der Weiterbildung
in Nordrhein-Westfalen (1980 - 1983)**

Haushaltssoll (in Mio DM)

	Einrichtungen anderer Trägerschaft	Kommunale Ein- richtungen	Insgesamt
1980	127,7	121,4*	249,1
1981	140,5	101,0	241,5
1982	129,7	89,6	219,3
1983	102,2	68,5	170,7
*) inkl. 32,0 Mio Nachzahlung, die 1981 erst erfolgt ist			

Quellen: KM (1982); "VHS im Westen" 6/1983; DVV-Statistiken,
Landesverband der VHS'n NW; eigene Berechnungen.

Die bei den Einrichtungen entstehenden Einnahmeausfälle wurden nirgends völlig vom jeweiligen Träger aufgefangen. Je nach örtlicher Situation und politischer Intention wurden sie unterschiedlich stark an die Teilnehmer weitergegeben. Folge waren steigende Teilnehmergebühren und (zugleich) Reduzierung des Angebots.

In nur drei Jahren verdoppelten sich fast überall die Gebühren, wurden vielfach zugleich früher übliche Ermäßigungen gestrichen (Folge für die Betroffenen: vierfache Erhöhung) und gerieten verstärkt kostenträchtige Angebote in die "Schußlinie". Kostenintensiv sind insbesondere Angebote für Bildungsbenachteiligte und Behinderte. Mittlerweile tragen die Teilnehmer im Durchschnitt 20 % der Gesamtkosten der Weiterbildung. Bei einzelnen Einrichtungen erreicht der Anteil der Teilnehmergebühren jedoch schon Werte um 30 % des Gesamtetats!

Eine Zusammenfassung der seit 1980 (bei einzelnen Einrichtungen) praktisch vollzogenen oder geplanten Maßnahmen mit dem Ziel der Durchsetzung und Vereinheitlichung zu einer "Konsolidierungsstrategie" auf kommunaler Ebene veröffentlichte im Sommer 1982 die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung in Köln (KGSt-Bericht 16/1982) eine Art "Drehbuch" oder "Regieanweisung" für den örtlichen Rotstift.

Richtig stellt der Bericht fest, daß "aufgrund der Entwicklung (Arbeitsmarkt, beruflicher Wandel, zunehmende Freizeit) die Erhaltung des derzeitigen Leistungsniveaus erstrebenswert erscheint" (S. 3). Dennoch gehe es darum, zu sparen und "daher zunächst innere Widerstände zu überwinden". Damit das Sparen, resp. die Überlegung, wo gespart werden könne, nicht zu schwer fällt und wohl auch, um örtlichen "Sparbeauftragten" eine intensive, zeitaufwendige Einarbeitung in die Materie zu ersparen, sind im Bericht detailliert alle Möglichkeiten aufgeführt. Bei jeder Maßnahme wurden folgende Aspekte kurz dargestellt: Erläuterungen, zeitliche Wirksamkeit, besonders betroffen von der Maßnahme, Einsparungsmöglichkeiten/Vorteile, mögliche nachteilige Wirkungen, Begleitmaßnahmen/Voraussetzungen, Varianten. Was und wie es realisiert werden soll bzw. kann, bleibt den örtlichen Akteuren überlassen.

Kürzungskatalog der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung, Köln 1982	
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - Verzicht auf Bauvorhaben - Vermietung von VHS-Räumen an Dritte - Mehrfachnutzung - Aufgabe unwirtschaftlicher Räume - Konzentration des Weiterbildungsangebotes - Verringerung der Unterrichtsstunden je Kurs - Einschränkung der Unterrichtszeiten - Einschränkung der Beratungsleistungen - Kürzung der Haushaltsmittel für die Beschaffung von Lehr- und Lernmitteln - Einsparungsorientierte Veränderung der Öffentlichkeitsarbeit - Übertragung des Schließdienstes an das Lehrpersonal
Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Abbau von hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitern (HPM) - Abbau nebenamtlicher Lehrkräfte - Abbau von Verwaltungspersonal - Abbau von Hilfsdiensten
Programmangebot	<ul style="list-style-type: none"> - Einschränkung einzelner Veranstaltungen - Abbau von unwirtschaftlichen Parallelkursen - Abbau von Veranstaltungen nach Absprache mit anderen örtlichen Trägern - Einsatz fertiger Lehrprogramme
Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> - Einschränkung der Zielgruppenarbeit - Erhöhung der Teilnehmerfrequenzen
Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> - Generelle Erhöhung der Teilnehmerentgelte - Erhöhung der Einnahmen durch zusätzliche Angebote - Erhöhung der Einnahmen durch Auftragsveranstaltungen für Betriebe usw. - Kürzung der Honorare nebenamtlicher Lehrkräfte
Quelle: KGSt 1982	

Für das Jahr 1984 sind im Landeshaushalt derzeit keine weiteren Kürzungen für den Weiterbildungsbereich vorgesehen. Es soll jede Einrichtung mit der gleichen Summe wie im Vorjahr gefördert werden. (Noch im Aufbau befindliche Einrichtungen können bis zum Erreichen des Mindestangebots mit einer steigenden Summe rechnen.) Wenn diese Festsetzungen das vorläufige Ende der "Sparwelle" markieren könnten (verbindliche Aussagen für die nächsten Jahre gibt es nicht), so bleibt doch noch dadurch den Einrichtungen rsp. Trägern die Aufgabe, die jährlichen Kostensteigerungen aufzufangen; d.h. real wird, wenn auch im Vergleich zu den Vorjahren nur wenig, weiter gekürzt. In einigen Bereichen ist auch eine geringe Ausweitung der Förderung vorgesehen, so bei politischer Bildung - gefördert über die Landeszentrale für politische Bildung - um 3,0 Mio DM und bei der Familienbildung um 1,3 Mio DM, insgesamt um ca. 10 Mio DM.

3.3 Folgen der "Konsolidierungsstrategie" für den Weiterbildungsbereich

Neben den bereits genannten, in den Bestimmungen des AFG bzw. seiner fortschreitenden Veränderung begründeten Faktoren wirken auch noch die allgemeine Personallage bei der Bundesanstalt sowie der Kosten- und Einsparungsdruck auf Seiten der Weiterbildungseinrichtungen auf das Weiterbildungsverhalten (vgl. GARLICHES/MAIER (1982 (b), 6.2). Dies wirkt in dreifacher Weise auf die Weiterbildung:

- Angespannte Personallage bedeutet weniger Zeit der Vermittler für den einzelnen Arbeitslosen und damit weniger Zeit, ihn über Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung zu informieren. Dies betrifft vor allem die weniger qualifizierten und/oder schon länger Arbeitslosen, die i.d.R. kaum Informationen über ihre mögliche Weiterbildung haben und oft nur über eine zeitaufwendige Beratung (Motivierung) zu gewinnen sind.
- Angespannte Personallage bedeutet Reduzierung des Außendienstes, der Betriebsbesuche und damit tendenziell rückläufiger Informationsstand über die personelle Situation der Betriebe, die Entwicklung in (konkreten, einzelnen, vor Ort liegenden) Betrieben und die damit verbundenen Qualifikations- und Qualifizierungsanforderungen.
- Angespannte Personallage bedeutet weniger Zeit für die Planung, Strukturierung und Weiterentwicklung des Angebots insbesondere zielgruppenadäquater Angebote, weniger Zeit für Gespräche mit Trägern beruflicher Weiterbildung, für die Gewinnung neuer Träger, die Überprüfung und Betreuung der durchgeführten Maßnahmen.

In das AFG sind mittlerweile eine Reihe Bestimmungen aufgenommen, die die Arbeitsämter verpflichten, vermehrt auf die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bei den Maßnahmekosten zu achten. In der Rundverfügung 88/81 der Bundesanstalt vom 15.06.81 über die "Auswirkungen der gegenwärtigen Haushaltssituation" heißt es unter anderem: "Die Haushaltssituation macht es erforderlich, ständig auf niedrigste Kosten hinzuwirken. Dies gilt insbesondere für Lehrgangsbühren. (....) Auch wünschenswerte Maßnahmen können nur durchgeführt werden, wenn dies zu angemessenen Kosten möglich ist; d.h., daß gegebenenfalls auf die Durchführung von Maßnahmen verzichtet werden muß, wenn Träger nicht zu vertretbaren Bedingungen gewonnen werden können." (Zit. n. GARLICHES/MAIER, 1982 (b)).

Wenn auch generell nichts gegen kostenbewußtes Arbeiten der Bundesanstalt einzuwenden ist, bleibt hierzu festzustellen, daß eine einseitige Orientierung auf Einsparungsmöglichkeiten, ohne Berücksichtigung qualitativer Aspekte, dem Ziel guter, fachlicher, teilnehmerorientierter Weiterbildung sicher nicht gerecht wird. Gerade im Vergleich der Durchschnittswerte gehen Faktoren wie Teilnehmerstruktur und Schwierigkeiten der Einzelmaßnahmen unter. Auch die Orientierung an den Abbrecherquoten hat Mängel. Denn im Ergebnis kann es leicht dazu führen, daß in konzertierter Aktion von Arbeitsamt und Trägern nur noch die leistungsstärksten Teilnehmer aus dem Arbeitslosenreservoir ausgesucht werden, die eine möglichst geringe Abbrecherquote und damit niedrige Pro-Kopf-Kosten der Maßnahme versprechen.

Die am Beispiel des nordrhein-westfälischen Weiterbildungsgesetzes beschriebene "Konsolidierungs"strategie wird, mit regionalen Unterschieden, im gesamten Bundesgebiet wirksam. Der Deutsche Volkshochschulverband teilt bspw. mit, daß erstmals seit 1961 im Bundesgebiet ein Rückgang der Volkshochschularbeit festgestellt werden muß. Die Gesamtsumme der Unterrichtsstunden für Kursveranstaltungen ging 1982 (Vergleiche zum Vorjahr) um 1,2 %, die Zahl der Kurse selbst um 1,7 % und die Zahl der Belegungen sogar um 2,7 % zurück.

Die schon feststellbaren sowie zu befürchtenden Auswirkungen der Mittelkürzungen lassen sich in den wesentlichen Fakten wie folgt zusammenfassen:

Kürzung der Landeszuschüsse:

- Sie gefährden die Grundversorgung, die Bedarfs- und Flächendeckung mit Weiterbildungsangeboten, insbesondere durch die Herabsetzung des Mindestangebots.
- Sie bedrohen die Zielgruppenorientierung (das heißt vor allem die Ansprache und Gewinnung bildungsferner Bevölkerungsteile) aufgrund ungleicher Behandlung der Sachbereiche und der finanziellen Festschreibung bzw. bewirken sogar Rückgang des erreichten Standes der Professionalisierung.
- Sie führen zu einem wachsenden Zuschußbedarf der Einrichtungen durch die Träger und damit zu einer zunehmenden Abhängigkeit der Einrichtungen und der Weiterbildungsangebote (Inhalte) von örtlicher Finanzlage und politischem Wollen.
- Sie bewirken z.T. überproportionale Einbrüche im kommunalen Weiterbildungsangebot.

Reduktion der Trägerfinanzierung:

Die Kürzung der Landeszuschüsse wurde unseres Wissens nirgends völlig vom Träger aufgefangen. Sie bewirkte stattdessen in regionaler Differenziertheit

- eine Kürzung des Etats der Weiterbildungseinrichtungen,
- ein Zusammenstreichen von Einzeltiteln (z.B. Werbung, Wochenendveranstaltungen, Fortbildung der Lehrkräfte, Lehr- und Unterrichtsmittel usw.),
- einen weiteren Verzicht auf Anpassung der seit Jahren eingefrorenen Honorare für nebenberufliche Lehrkräfte, teilweise Tendenzen zur Senkung der Honorare,
- eine Kontraktion des Angebots, tendenziell vor allem der besonders kostenintensiven Bereiche,

- eine Umkehrung des Professionalisierungsprozesses durch Verzicht auf weiteren Ausbau des Personals und zu erwartenden bzw. schon eingetretenen Personalabbau,
- Auflösung von Neben-/Zweigstellen, evtl. die Schließung von Weiterbildungseinrichtungen.

Erhöhung der Teilnehmergebühren:

Aufgrund unzureichender Zuweisungen durch das Land und den Träger bleibt der Einrichtung nur eine Erhöhung der Teilnehmergebühren übrig. Diese führt jedoch zu

- einer Verschlechterung der Teilnahmebedingungen und dem Ausschluß Finanzschwacher sowie zu
- einer Orientierung des Programms an der "Marktgängigkeit" und zu
- Entstaatlichungsbestrebungen über Kostendeckungs- und Subsidiaritätsprinzipien.

Parallel dazu werden Sonderregelungen (Ermäßigung, Gebührenbefreiung) für bestimmte Zielgruppen abgebaut und für bestimmte Bereiche (z.B. politische Bildung, Vorträge etc.) erstmalig Entgelte eingeführt.

4. Legitimationsdefizite arbeitsmarktorientierter Weiterbildung und mögliche Lösungsversuche

Die Finanzkrise entzieht der Weiterbildung die materiellen Voraussetzungen zur Erfüllung ihrer Ansprüche und Funktionen. Dennoch würde die voreilige Forderung nach Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen für Weiterbildung, d.h. in erster Linie nach mehr Geld, bei ihrer unbestrittenen Berechtigung zunächst die Tatsache verdecken, daß in der Weiterbildung auch konzeptionelle und inhaltliche Widersprüchlichkeiten existieren, die durch die Finanzkrise zwar nicht verursacht, aber zumindest wieder deutlicher offengelegt worden sind. - Die Finanzkrise hat in diesem Zusammenhang als "Katalysator" und Auslöser einer erneuten "Reflexion" über "die" Weiterbildung gewirkt.

Die Legitimationsdefizite insbesondere arbeitsmarktorientierter Weiterbildung und die Versuche ihrer Aufhebung, die Gegenstand der anschließenden Erörterungen sind, lassen sich - grob stilisiert - um drei Fragenkomplexe gruppieren:

- Ist die öffentliche Weiterbildung ein Weg zur Aufhebung der Mängel privater, vor allem unternehmerischer Weiterbildungsaktivitäten? Soll die "Sozialisierung" der Kosten zur Qualifikation der Arbeitskraft in eine Vergesellschaftung oder zumindest doch öffentliche Kontrolle derselben "umgemünzt" werden?
- Hat Weiterbildung überhaupt eine beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Relevanz? Empfiehlt sich angesichts der weitgehend eingetretenen Entkopplung von Qualifikation und Beschäftigung nicht entweder eine noch stärkere Marktorientierung beruflicher Weiterbildung oder gerade die Forcierung der Entkopplungstendenzen?

Soll Weiterbildung sich von der beruflichen Bildung nicht ganz abwenden und grundsätzlich umorientieren, indem sie sich wieder mehr am Individuum und seinen Alltagsproblemen ausrichtet? Sollen die "Entstaatlichungs"-Tendenzen nicht als Symptom und Herausforderung zugleich begriffen werden?

4.1 Kritik staatlich geförderter unternehmerischer Weiterbildung - betriebliche, überbetriebliche oder öffentliche Weiterbildung?

Der quantitativ wichtigste Anbieter beruflicher Weiterbildung sind nach wie vor die privatwirtschaftlichen Unternehmen, die Unternehmensorganisationen sowie die Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern. Eine Kritik dieser z.T. über das Arbeitsförderungsgesetz öffentlich geförderten unternehmensorientierten Weiterbildung hat zunächst an dieser Tatsache anzusetzen und neben den Zielen staatlicher Arbeitsmarktpolitik auch die Ziele unternehmerischer Weiterbildung zu reflektieren. Diese bestehen im Kern in ihrer **einzelkapitalistischen Instrumentalisierung**. Die Ebenen dieser unternehmerischen Indienstnahme von Weiterbildung sind die ausschließliche Orientierung an einem einzelwirtschaftlichen Rentabilitätskalkül, die durchaus politisch verstandene und aktiv betriebene Erhöhung der Akzeptanz betrieblicher und kapitalistischer Realität bei den abhängig Beschäftigten sowie ihr Einsatz als personalpolitisches Selektionsinstrument.

Der Einsatz der Weiterbildung als personalpolitisches Instrument wird gerade durch die Betriebsbezogenheit beruflicher Qualifizierung, die mehr der Betriebsbindung denn der Mobilität dient, enorm begünstigt. Neben der Hemmung der Arbeitsmarktmobilität sorgt die Segmentierung betriebsinterner, vom externen Arbeitsmarkt "abgeschotteter" Teilarbeitsmärkte für eine Blockierung der Mobilität in Unternehmen selbst. Die gegenüber der Anpassungsorientierung dominante, auf einen engen Kreis von Mitarbeitern bezogene Aufstiegsfortbildung komplettiert dann jene Bedingungen, die betriebliche "Randgruppen" hervorbringen. Damit perpetuiert betriebliche Weiterbildung die bereits aus den vorgelagerten Bildungsbereichen überkommene Chancenungleichheit! Oder wie aus gewerkschaftlicher Sicht einmal treffend formuliert wurde: "Die betriebliche Weiterbildung verstärkt durch ihre selektiven Verfahren die Unterschiede, die im Bildungssystem bereits angelegt wurden und trägt kaum dazu bei, Benachteiligungen auszugleichen. Die Chance zur Weiterbildung erhalten in der Regel jene, die ohnehin als Privilegierte aus der schulischen und beruflichen Ausbildung hervorgegangen sind. Ältere, Frauen, Ausländer und Arbeitskräfte ohne berufliche Vorbildung werden von den betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen kaum erfaßt" (JOHANNSON, in: Landesinstitut (1982), S. 177).

Demgegenüber muß jedoch einschränkend betont werden, daß betriebliche Weiterbildung nicht bruchlos die vorgefundenen hierarchischen Strukturen verfestigt. Aufgrund der historischen Entwicklungsdynamik der Produktivkräfte und den sich daraus ergebenden Qualifikationsanforderungen kommt es stets auch zu innerbetrieblichen Strukturveränderungen, die durchaus auch die überkommenen Herrschaftsstrukturen erodieren können. Hier ergeben sich immerhin entscheidende Ansatzpunkte für die abhängig Beschäftigten und ihre Interessensvertretung, neue Berufsstrukturen und sinnvolle, darauf abzielende Weiterbildungsmaßnahmen - zumindest auf betrieblicher Ebene - zu initiieren und schließlich durchzusetzen.

Gegenwärtig muß der arbeitsmarktorientierten, vorwiegend unternehmerischen Weiterbildung jedoch noch die Legitimierung und Stabilisierung der vorgefundenen Strukturen bescheinigt werden. Dies gilt für die berufliche Weiterbildung nach dem AFG insgesamt, woraus sich eine dreifache Benachteiligung ergibt: Die "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes (Arbeitslose, An-/Ungelernte, Frauen etc.) sind gleichzeitig die unterrepräsentierten Gruppen in der arbeitsmarktorientierten beruflichen Weiterbildung und zudem überproportional an Abbrüchen oder nicht erfolgreichem Abschluß beteiligt.

Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen, die vor Eintritt in die Maßnahme arbeitslos waren bzw. keine Berufsausbildung hatten (Eintritte):

	Vorher arbeitslos absolut	Vorher arbeitslos %	keine Berufsausbildung absolut	keine Berufsausbildung %
1970	19 243	11,3	34 203	20,1
1971	19 969	6,9	44 644	15,5
1972	16 586	6,4	37 562	14,4
1973	13 177	5,8	32 777	14,4
1974	37 796	16,2	41 429	17,8
1975	84 251	31,1	53 943	19,9
1976	49 820	32,9	33 127	21,9
1977	53 117	39,1	24 421	18,0
1978	76 311	43,5	31 673	18,1
1979	89 772	42,9	41 962	20,0
1980	106 996	43,3		

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Förderung der beruflichen Bildung, Nürnberg 1971 ff.

Dabei fällt allerdings auf, daß die problematischen Zielgruppen beruflicher Weiterbildung umso eher und umso mehr erreicht werden wie es gelingt, das einzelwirtschaftliche Subventionsinteresse zu "bedienen". Dies wurde deutlich durch das "Arbeitsmarktpolitische Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen" vom Mai 1979 belegt, in dem - neben den außerordentlich günstigen Förderungsbedingungen - explizit auf die betrieblichen Interessen abgestellt wurde, was - nebenbei bemerkt - den § 43, Abs. 2 des AFG temporär aushöhlte.

Nicht zuletzt die Erfahrungen mit dem "Sonderprogramm", das - und dies war ein Novum - die Zustimmung der Betriebsräte zu den einzelnen Maßnahmen zwingend vorschrieb, machen die Notwendigkeit öffentlicher Steuerung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen beispielhaft klar. In Abgrenzung zum "Sonderprogramm", sollte diese öffentliche Steuerung allerdings eine Fondsfinanzierung, die ausschließliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen mit anerkannten Abschlüssen sowie eine stärkere Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten beinhalten, um den möglichen Effekt einer "auflagenfreien Subvention" zu vermeiden (vgl. hierzu auch BOSCH, 1982).

Die staatliche Steuerung des Weiterbildungsangebots durch die Arbeitsverwaltung erschöpft sich jedoch im Kern darin, daß über individuelle und institutionelle Förderung sowie die Vergabe von Auftragsmaßnahmen ein Finanzierungsinstrument bereitsteht. Die inhaltliche Steue-

rung der Beratungs- und Kurskapazitäten gelingt der Arbeitsverwaltung dabei nur unzureichend. Der öffentlichen Finanzierung beruflicher Weiterbildung entspricht keine ernstzunehmende Kontrolle über die Verwendung der Mittel. So haben im Oktober 1983 86.404 vorher arbeitslose Personen an beruflichen Förderungsmaßnahmen teilgenommen und darüber hinaus waren 60.833 Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gebunden, so daß das Problem der Arbeitslosigkeit in einer Größenordnung von etwa 150 000 Personen "kaschiert" werden konnte. Dieser Punkt der "Beschönigung" der Statistiken sollte nicht unterschätzt werden, wenn beurteilt werden soll, warum über Maßnahmen der Mantel des Schweigens ausgebreitet wird, die bestensfalls dem Subventionsinteresse der Unternehmen statt der Qualität solcher Maßnahmen dienen. Hinzu kommt eine "sozialpolitische" Funktion von Weiterbildung, die von der Arbeitsverwaltung in zunehmendem Maße forciert wird und im wesentlichen auf die Übernahme eines entwürdigenden Kontrollinstrumentariums durch die Weiterbildungsträger hinausläuft.

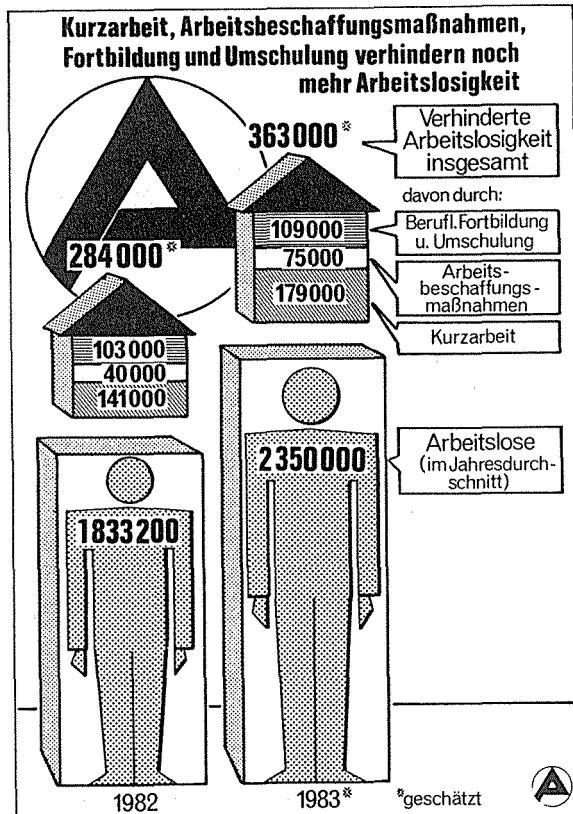
Ein Beispiel hierfür ist die Praxis der sog. Orientierungs- und Motivierungslehrgänge nach § 41a AFG, die gelegentlich dazu mißbraucht worden sind, eine Überprüfung der Verfügbarkeit der Teilnehmer für den Arbeitsmarkt vorzunehmen. Bei negativem Ergebnis konnten Sperrfristen verhängt oder die Unterstützungszahlung entzogen werden. Geradezu fatal können die Folgen für Ausländer sein, wenn eine Bescheinigung über die Unfähigkeit weiterer beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen einen Ausweisungstatbestand konstituieren.

Infofern sollte eine unter öffentlicher Kontrolle stehende und in weiten Bereichen auch öffentlich durchgeführte oder zumindest außer- bzw. überbetriebliche Weiterbildung sehr wohl der einzelkapitalistischen Instrumentalisierung von Weiterbildung entgegenwirken.

"Die öffentliche Förderung der Weiterbildung hat (....) gegenüber der betrieblichen Weiterbildung - wenn auch noch unzureichend - eine gewisse korrigierende Funktion, denn sie bezieht (erstens) auch weniger qualifizierte Arbeitskräfte in langfristige und qualitativ höherwertige Maßnahmen ein und fördert (zweitens) vorwiegend Maßnahmen mit anerkannten Abschlüssen, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind" (BOSCH, 1982). Dies entspricht in der Tendenz schon jenen gewerkschaftlichen Vorstellungen, die auf eine "Vergesellschaftung" der Weiterbildung hinauslaufen, dergestalt, daß zunehmend Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit anerkannten Abschlüssen platzgreifen. - Hierzu müßte allerdings die prozyklische Reaktion staatlicher Weiterbildungsförderung außer Kraft gesetzt werden.

4.2 Massenarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung - eine theoretische Skizze

Im Oktober 1983 waren 2.147.756 Menschen offiziell als Arbeitslose registriert. Dem standen 72.304 offene Stellen gegenüber. An dieser Höhe kann Weiterbildung nur insoweit etwas ändern, als sie die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen an die Anforderungsstruktur der wenigen offenen Stellen anpaßt. Darüber hinaus können "kosmetische" Korrekturen vorgenommen werden, da die in Weiterbildungsmaßnahmen befindlichen Personen nicht als Arbeitslose registriert sind. Die Beschäftigungseffekte solcher Maßnahmen sind vergleichsweise gering - 1982: 103.000, 1983: 109.000. Ansonsten ist die Höhe der Arbeitslosigkeit nur durch beschäftigungspolitische Maßnahmen zu beeinflussen.

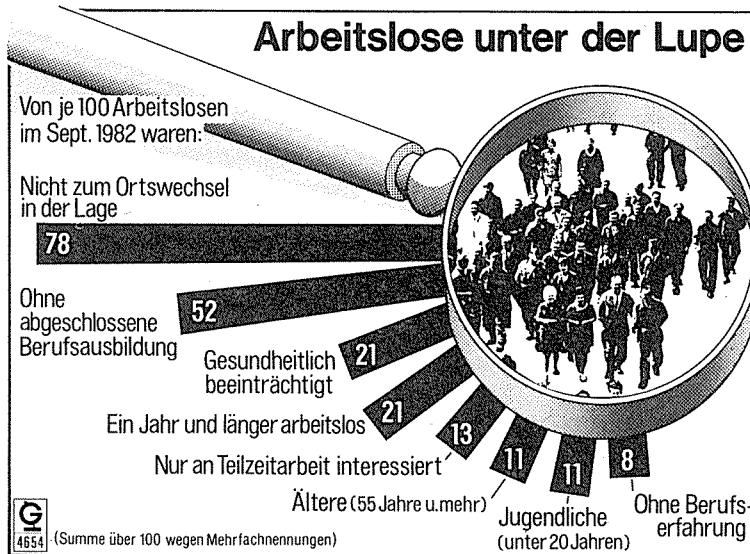


Das Hauptproblem liegt somit in der weitgehenden "Entkopplung" von Qualifikation und Beschäftigung. Während in Zeiten der Hochkonjunktur ein großes Interesse insbesondere an Aufstiegsfortbildung sowohl bei den Beschäftigten der unmittelbaren Produktion als auch im kaufmännischen, planierenden sowie verwaltenden Bereich bestand und aufgrund des Arbeitskräftemangels in den 60er Jahren wie Anfang der 70er Jahre tatsächlich die Sicherheit existierte, durch adäquate Qualifizierung eine Beschäftigung zu bekommen, trat mit dem Einbruch der Beschäftigungskrise Mitte der 70er Jahre die Verhütung von Dequalifikation und Arbeitsplatzverlust und die Beendigung von Arbeitslosigkeit in den Vordergrund.

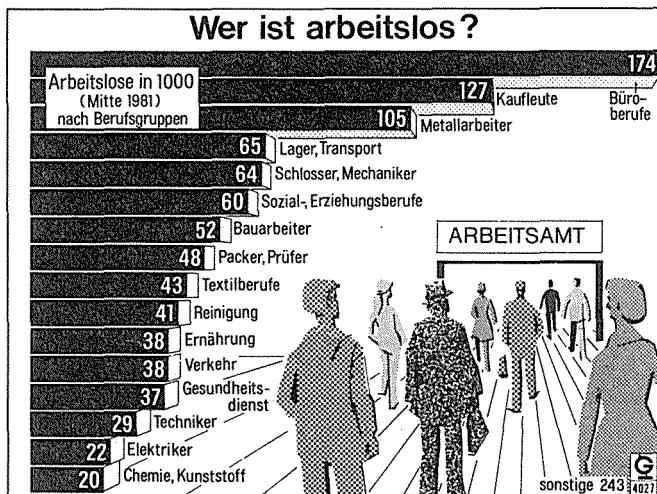
Mit der zunehmenden Entkopplung von Qualifikation und Beschäftigung löst sich auch subjektiv zunehmend der motivierende Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Arbeitsplatz auf. M.a.W.: Weitgehende bzw. zunehmende Entkopplung meint hier, daß die im Laufe der Beschäftigungskrise zu beobachtende noch stärkere Strukturierung der Beschäftigung nach Qualifikationsgesichtspunkten im individuellen Einzelfall sich vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit gesamtwirtschaftlich nicht wesentlich im Beschäftigungsgrad niederschlägt. Die hier konstatierte Entkopplung gilt im übrigen auch für die und nach der beruflichen Erstausbildung, was im "MEMORANDUM '82" (S. 331 ff.) ausführlicher analysiert worden ist.

Höhe und Dauer der Arbeitslosigkeit haben zu einer "Strukturalisierung" des Arbeitslosenbestandes geführt. Die Struktur der "industriellen Reservearmee" setzt sich über unternehmerische Dispositionen durch, die den Anteil der Dauerarbeitslosen und durch Arbeitslosigkeit Bedrohten erhöht haben. Diese Strukturalisierung ist damit auch eine Funktion von Umfang und Dauer der Arbeitslosigkeit.

Abgesehen davon ist es geradezu eine Banalität, daß sich Arbeitslosigkeit regional, branchenspezifisch, in bestimmten Berufen und "strukturell" niederschlagen muß. Darüber hinaus sind überproportional betroffen: Frauen, Arbeiter, Ausländer, Jugendliche, Schwerbehinderte, Alte, Nicht-Qualifizierte, Teilzeitarbeitsuchende, Dauerarbeitslose und lokal Immobile. Hierzu wurde im MEMORÁNDUM '77 bereits treffend ausgeführt: "Andauernde Massenarbeitslosigkeit verschärft die qualitativen Arbeitsmarktprobleme. Das Arbeitsplatzrisiko ist für jugendliche Arbeitnehmer, schlecht Qualifizierte, Frauen sowie Ältere bedeutend höher, entsprechend geringer sind die Wiedereingliederungschancen bei Arbeitslosigkeit. In der Tendenz werden somit die Arbeitsmarktprobleme auf jene unterprivilegierten Problemgruppen abgewälzt, die dem sich stetig verschärfenden Konkurrenz- und Verdrängungsprozeß auf den Arbeitsmärkten am wenigsten gewachsen sind. Mit zunehmender Dauer eines großen Arbeitslosensockels nimmt die Verdrängung weniger Qualifizierter durch höherqualifizierte Arbeitskräfte, Älterer durch jüngere Arbeitnehmer, gesundheitlich beschränkt Arbeitsfähiger durch Leistungsfähigere zu. Insbesondere auf dem Lehrstellenmarkt zeigt sich ein brutaler Ausleseprozeß, der für immer mehr Haupt- und Realschulabgänger bzw. Schulabbrücher eine qualifizierte Berufsausbildung und einen qualifizierten Arbeitsplatz unerreichbar werden läßt und ihnen nur die Perspektive eines Hilfs- oder angelehrten Arbeiters übrigläßt. Mit der schwindenden Aussicht auf einen gesicherten Beruf, in dem sie ihre Fähigkeiten entfalten können, wächst die Gefahr, daß antidemokratische Demagogie an Einfluß gewinnt" (MEMORANDUM '77, S. 626).



Es bedarf schon einer enormen Gedankenanstrengung, um jenes Wesen zu konstruieren, das keines dieser "Problemmerkmale" aufweist.



Weiterbildung i.S.v. Qualifizierung sei nun, so heißt es landläufig, "ein Beitrag zur Beseitigung struktureller Probleme des Arbeitsmarktes und damit eine der Bedingungen für eine am Wachstum orientierte, auf dauerhafte Beseitigung der Arbeitslosigkeit gerichtete Wirtschaftspolitik" (SVR, SG 1982, Tz. 87).

Daß dies nach dem vorher Gesagten nicht uneingeschränkt zutreffend ist, dürfte klärgeworden sein. Dies heißt aber auch, daß eine gesamtwirtschaftlich durchschlagende Prophylaxe der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten nicht wirklich existiert. Dies wird empirisch dadurch belegt, daß etwa drei Viertel der Neuanmeldungen von Arbeitslosen sich aus den vorher Erwerbstätigen rekrutiert, die den Funktionsmechanismus der "industriellen Reservearmee" sicherstellen. Somit verteilt berufliche Weiterbildung in der Krise die vorhandenen Arbeitsplätze nur individuell um, ohne an der Arbeitslosigkeit und ihren ökonomischen, politischen sowie individuellen Folgen zunächst etwas zu ändern und nährt zudem eine Ideologie, derzufolge Arbeitslosigkeit subjektiv begründet sei, und die Illusion, durch Qualifizierung einen Arbeitsplatz zu bekommen, was wiederum die Verdrängungskonkurrenz "anheizt".

Dies kann auch nicht durch den empirischen Hinweis entkräftet werden, daß ein immer größerer Teil von Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen im Anschluß an die Maßnahmen nach mehr oder weniger langer Wartezeit in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten. Diese - mit wenigen Einschränkungen versehene - vergleichsweise günstige Einschätzung der "Wirksamkeit" beruflicher Weiterbildung zumindest für den Zeitraum bis 1980 (vgl. GARLICH/MAIER (1982 b), Punkt 2.2.2) kann ebenso das gerade Gegenteil bedeuten. Es kann sich nämlich durchaus so verhalten, daß die selektive Entlassungs- und Einstellungspraxis der Unternehmen im Laufe der Jahre an Effektivität insoweit gewonnen hat, als daß die Unternehmen, statt selber weiterzubilden, im Prinzip einen Mitarbeiter entlassen, während sie einen anderen, bereits weitergebildeten einstellen. - Damit handelt es sich aber nur um eine effektivere "Sozialisierung" der Weiterbildungskosten der Unternehmen, aber bei weitem nicht um erhöhte Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung nach dem AFG. Die Verfasser der oben zitierten Studie fragen sich allerdings selbst schon "inwieweit bei der gegenwärtigen Beschäftigungslage durch die erfolgreiche

Wiedereingliederung von Arbeitslosen „andere Arbeitskräfte aus ihrem Beschäftigungsverhältnis verdrängt werden, Arbeitslosigkeit also nur umgewälzt wird“ (GARLICHS/MAIER (1982), Einleitung).

Das Problem der Massenarbeitslosigkeit liegt letztlich in der „Schere“ zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften begründet. Das Arbeitskräfteangebot wiederum bestimmt sich durch die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials, des Erwerbsverhaltens und der Lebensarbeitszeit. Somit senken alle Faktoren, die das Arbeitskräfteangebot reduzieren, die Arbeitslosigkeit. Insgesamt bieten sich hier kaum ernstzunehmende Möglichkeiten, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisch, geschweige denn durch Weiterbildung zu intervenieren. - Es sei denn, Weiterbildung soll etwa über Verhaltensmodifikationen die eh schon absinkende Zahl deutscher Erwerbspersonen forcieren, den Ausländern die Rückkehr in ihre Herkunftsänder „schmackhaft“ machen, die wachsende Erwerbsneigung der Frauen umkehren, auf den „informellen Sektor“ (der ja auch quantitativ wie qualitativ begrenzt ist) orientieren, die oft ins „Leere“ fallenden Alten „auffangen“ oder schließlich die Jugendlichen „verwahren“.

Die wesentlichen Determinanten der Nachfrage nach Arbeitskräften sind das Produktionswachstum (privater Konsum, Staatsverbrauch, Investitionen, Außenbeitrag), die Arbeitsproduktivität (organisatorischer und technologischer Fortschritt, Kapazitätsauslastung, Arbeitsintensität) und die (Jahres-) Arbeitszeit. Alle Faktoren, die das Wachstum forcieren sowie Produktivität und Arbeitszeit senken, reduzieren mit der wachsenden Nachfrage nach Arbeitskräften die Arbeitslosigkeit. Da die drei Komponenten der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nicht unabhängig voneinander sind (beispielsweise steigt mit zunehmender Produktivität das Wachstum, sinkt mit der Arbeitszeit die Produktivität usw.) und eine quantitativ verstandene Wachstumsstrategie ökologisch verheerende Folgen hätte oder in ihrer exportorientierten Variante die Binnenkonjunktur „abwürgen“ würde, ergeben sich für die Qualifizierung der Arbeitskraft sinnvoll nur Aufgaben im Rahmen einer Strategie qualitativen Wachstums, aus der Konsequenz technologischer Veränderungen oder/und infolge wachsender freier Zeit. - Weiterbildung als Wachstums-, Produktivitäts- und Reproduktionsfaktor? Diesseits dieser noch auszuführenden Perspektive ist die Analyse der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Effekte beruflicher Weiterbildung eher ernüchternd, was die Frage aufwirft, ob Weiterbildung im Kontext der Massenarbeitslosigkeit nicht überhaupt mit einer Überforderung konfrontiert wird, die sie durchaus - allerdings begründet - zurückweisen sollte. Eine noch stringenter Marktorientierung beruflicher Weiterbildung würde das Problem auch nicht lösen, sondern ihre privatkapitalistische Instrumentalisierung mit den bekannten Folgewirkungen nur auf die Spitze treiben. Das andere Extrem der Forderungsskala wäre die bewußte Forcierung der Entkopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Wenn damit allerdings einer völligen Entkopplung das Wort geredet werden soll, so wird hier der Vorwurf, „das Kind mit dem Bade auszuschütten“, zu Recht nicht lange auf sich warten lassen. Worum es realistischerweise gehen kann ist eine Umorientierung im Beschäftigungs- und im Bildungssystem und im Verhältnis beider „Sub“-Systeme zueinander.

Die Frage ist schließlich, ob Weiterbildung nicht völlig auf berufliche Qualifizierung verzichten und sich statt dessen mehr am Subjekt, am Teilnehmer, am Alltag, an der Umwelt - kurz, an der „Lebenswelt“ der Individuen orientieren sollte.

4.3 "Subjektorientierung" als Ausweg aus den Legitimationsdefiziten beruflicher Weiterbildung?

Finanzkrise und Legitimationsdefizite drohen zu einer institutionellen Krise der Weiterbildung auszuwachsen. Dabei wird die objektive Entstaatlichungs- bzw. Privatisierungstendenz nicht selten durch eine in der Tradition der Bürokratiekritik verankerte Forderung nach "Autonomie" und "Subjektorientierung" flankiert. Selbstorganisation und die Forderung nach Qualifikation beispielsweise für ehrenamtliche und ökologische/alternative Tätigkeiten werden als Reflex auf die Bürokratisierung und Verrechtlichung der Weiterbildung begriffen. Zunächst - das ist eine Tendenz in der Diskussion - wird der "Bankrott" der beruflichen Weiterbildung konstatiert und ihr gegenüber eine selbstinitiierte, dezentral und regional organisierte Weiterbildung als Alternative präferiert, die sich mit den Begriffen Alltags-, Gebrauchswert- und Handlungsorientierung belegen lässt. Die berufliche Weiterbildung soll - sofern ihr nicht überhaupt der Rücken gekehrt wird - Handlungskompetenz für den "informellen" Sektor vermitteln, weil der "formelle" sich im wesentlichen durch Entfremdung auszeichnet. M.a.W.: "Eine arbeitsorientierte berufliche Weiterbildung will interessenorientiert sein und an die konkreten Berufserfahrungen der Lohnabhängigen anknüpfen. Nun ist aber der Lebens- und vor allem der Arbeitsalltag mit den Berufserfahrungen in der Regel gekennzeichnet durch vielfältige Entfremdungsprozesse, durch die Zerstörung beruflicher Kreativität und die drohende Arbeitsplatzvernichtung, um nur einige Komponenten zu erwähnen. (...) Während die herkömmliche berufliche Weiterbildung als Prämisse das Marktgeschehen hat, muß eine alternative berufliche Weiterbildung ihre Interessenorientierung aus einem anders strukturierten Produktionsprozeß und dessen Ziel: nützliche Güter zu erstellen, ableiten (...). Eine alternative und selbstinitiierte berufliche Weiterbildung sollte dezentral organisiert sein, die Interessen an spezifischen Fragestellungen des Produktions- und Arbeitsalltags der Region ausrichten, den gegenseitigen Lehr- und Lernprozeß so entwickeln, daß die Arbeiter eine weitgehende berufliche Handlungskompetenz erreichen können, die Initiierung der Weiterbildungsprozesse den am Arbeits- und Produktionsprozeß beteiligten Mitarbeitern überlassen" (BERTELS, in: BERTELS/NOTTENBOHM (1983), S. 136 ff.).

Diese Form von "Autonomie" und "Subjektorientierung" droht die neokonservativ-antimodernistische "Wende" bildungspolitisch nachzuvollziehen und damit Entpolitisierungs- und Entdemokratisierungsprozesse, die durch die Entstaatlichung der Weiterbildung forciert werden, unbewußt zu unterstützen (vgl. hierzu auch ALHEIT, in: SCHLUTZ (1983), bes. S. 165). Den Erfahrungen der entfremdeten "Lebenswelt", ohne Vermittlung den Anspruch auf Gebrauchswertorientierung gegenüberzustellen, führt genauso geradewegs in den Anspruchsverlust von Weiterbildung, wie von den entfremdeten Lohnabhängigen die Selbstinitiiierung und womöglich Selbstorganisation ("natürlich" dezentral und regional) der Weiterbildungsprozesse zu erwarten. Die qualitative Differenz zwischen Erfahrung ("Alltagswissen") und Erkenntnis (Wissenschaft) verbunden mit der Notwendigkeit der Transformation der ersten in die zweite Ebene wird ebenso übersehen, wie der Unterschied zwischen Teilnehmeräußerung und Teilnehmerorientierung.

"Teilnehmerorientierung kann (...) nicht einfach heißen, sich nach den geäußerten Bedürfnissen der Teilnehmer zu richten. Vielmehr muß versucht werden, in einer kontinuierlich durchzuhaltenden Balance zwischen den Anforderungen der zu vermittelnden Inhalte, den übergreifenden Zielsetzungen des Lehrenden und den zur Sprache zu bringenden Erfahrungen, Interessen und Bedürfnissen der Teilnehmer gemeinsam gängige Deutungsmuster in Frage zu stellen, neue Erfahrungen zu ermöglichen und so unter anderem zu einer differenzierteren und kritischeren

Interpretation der „Realität und der eigenen Stellung in ihr zu gelangen“ (VOIGT, in: SCHLUTZ (1983), S. 121 f.).

Eine zweite Tendenz der Diskussion besteht in dem Versuch, die Krise der Weiterbildung durch eine Subjekt- und Alltagsorientierung, die zu beruflicher Weiterbildung hinführt, zu überwinden. Hier werden Gesprächskreise, Orientierungsveranstaltungen und sozialpädagogische Initiativen der beruflichen Weiterbildung i.e.S. „vorgeschaltet“ bzw. begleiten diese. Von diesem Ansatz subjektorientierter beruflicher Qualifizierung ist noch am ehesten eine notwendige Bereicherung der Weiterbildung zu erwarten.

Neben der Individualisierung und dem Anspruch auf Integration von beruflicher und politischer Bildung ist beiden Tendenzen der Diskussion gemein, daß sie der kritisierten Arbeitsmarktfixierung selbst aufsitzen, sei es, daß die Orientierung auf dem Arbeitsmarkt schlichtweg abgelehnt, sei es, daß Arbeitsmarktorientierung letztlich nicht überwunden wird. - In beiden Fällen wird einer öffentlich finanzierten und organisierten beruflichen Weiterbildung keine Funktion zugeschrieben, die wesentlich über die Anforderungen des Arbeitsmarktes hinausgehen. Abschließend soll betont werden, „daß eine einseitige Orientierung an berufsqualifizierenden Inhalten auf Kosten des Eingehens auf Bedürfnisse, Lernvoraussetzungen, Erfahrungen und Probleme der Teilnehmer ebenso vermieden werden muß wie eine nur subjektbezogene Weiterbildung, der die berufsqualifizierenden Inhalte und die gesellschaftlichen Strukturen, von denen sie bestimmt werden, gleichgültig sind“ (VOIGT, in: SCHLUTZ (1983), S. 118).

Die Orientierung am Individuum und seinen Problemen ist - wie nützlich die Ansätze im einzelnen auch immer seien - in ihrer isolierten Form kein Ausweg aus den Legitimationsdefiziten beruflicher Weiterbildung, wie auch eine noch striktere Orientierung an den einzelbetrieblichen Rentabilitätsinteressen die Weiterbildung nicht aus der „Sackgasse“ führen wird. Es wird darum gehen, die einzelnen Funktionen von Weiterbildung aus ihrer Kurzfristigkeit und „Feuerwehrfunktion“, ihrem beliebigen Nebeneinander sowie ihrer dominanten Orientierung an den Interessen der Kapitalverwertung und des Bildungsbürgertums herauszulösen ...

Teil II: Perspektiven und Alternativen beruflicher Weiterbildung

Die Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung, die Wertschätzung derselben und die ihr in Vergangenheit oft und bereitwillig politischerseits konzidierte wachsende Bedeutung kontrastieren erheblich mit den finanziellen Einschränkungen im Weiterbildungssektor und den legitimatorischen Defiziten zumindest seiner ausschließlich arbeitsmarktorientierten Bereiche. Dieser Widerspruch zwischen Anspruch und Realität von Weiterbildung kulminiert in den Überforderungen, die durch das Problem der Massenarbeitslosigkeit der Qualifizierung der Arbeitskraft zugemutet werden. Dies macht es sehr schwierig, mögliche Funktionen, Grundsätze, Ansatzpunkte und Voraussetzungen, kurz, den Rahmen einer alternativen, zukunftsorientierten berufsbezogenen Weiterbildung zu skizzieren, die sich überdies der objektiven Interessenslage der abhängigen Erwerbsbevölkerung verpflichtet fühlt. Dabei fällt zunächst ins Auge, daß die privatkapitalistische Indienstnahme der Weiterbildung als Selektions- und Disziplinierungsinstrument durch die privaten (v.a. betrieblichen, aber auch "freien") und nicht selten auch öffentlichen Träger nicht einfach durch die Forderung nach staatlicher Weiterbildung außer Kraft gesetzt werden kann. Die Forderung nach öffentlicher Förderung und Kontrolle sowie staatlicher Regie muß inhaltlich und interessenorientiert begründbar sein. In Bezug auf den Kern des Problems, die Arbeitslosigkeit, können über die Qualifizierung für die wenigen offenen Stellen, die quantitativen arbeitsmarktpolitischen Entlastungseffekte und die Beeinflussung des Erwerbsverhaltens hinaus, Weiterbildungsmaßnahmen keinen weiteren eigenständigen Beitrag leisten. Die hier eingetretene weitgehende Entkopplung von Ausbildungs- und Weiterbildungssystem einerseits und Beschäftigungssystem andererseits bildet auch einen Hemmfaktor in der Weiterbildungsmotivation. Für die potentiell von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten ergibt sich aber auch keine gesamtwirtschaftlich durchschlagende Prophylaxe gegen Arbeitsplatzverlust. Was real bleibt, ist die Teilnahme an einem entsolidarisierenden Verdrängungswettbewerb um die "Modernisierung" der Arbeitskraft zwischen den (noch) Beschäftigten selbst sowie den Beschäftigten und Arbeitslosen, was nicht zuletzt auch einen Reflex auf die entsolidarisierende objektive Struktur der "industriellen Reservearmee", die ja über den Kreis der Arbeitslosen weit hinausgeht, darstellt. Die Ineffektivität und Überforderung von Weiterbildung in der Beschäftigungskrise ergibt sich jedoch nur auf der Basis weitgehender beschäftigungspolitischer Enthaltsamkeit und einseitiger Instrumentalisierung der Arbeitsmarktpolitik für Kapitalinteressen.

Im Zuge einer ökonomischen Belebung, im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms und/oder bei Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen wird sich insbesondere die öffentliche Weiterbildung von Arbeitslosen, De-Qualifizierten und potentiell von Arbeitslosigkeit Betroffenen durchaus wieder als effektiv erweisen können.

Eine noch striktere Marktorientierung beruflicher Weiterbildung ist ebenso abzulehnen wie die letztlich naive Forderung nach völliger Entkopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem oder gar der Verzicht auf wesentlich über die in den Unternehmen praktizierte Qualifizierung hinausgehende Weiterbildung. - Der Drohung weitergehender Entpolitisierung und Entdemokratisierung des Weiterbildungssektors durch Privatisierung muß jetzt durch die offensive Propagierung akzeptabler Weiterbildungsziele (und nicht durch ein zum Scheitern verurteiltes bloß reaktives "Verhalten") Einhalt geboten werden! Hierzu soll im folgenden ein Weiterbildungskonzept umrissen werden, das sich als Wachstums-, Produktivitäts- und Reproduktionsfaktor in einem

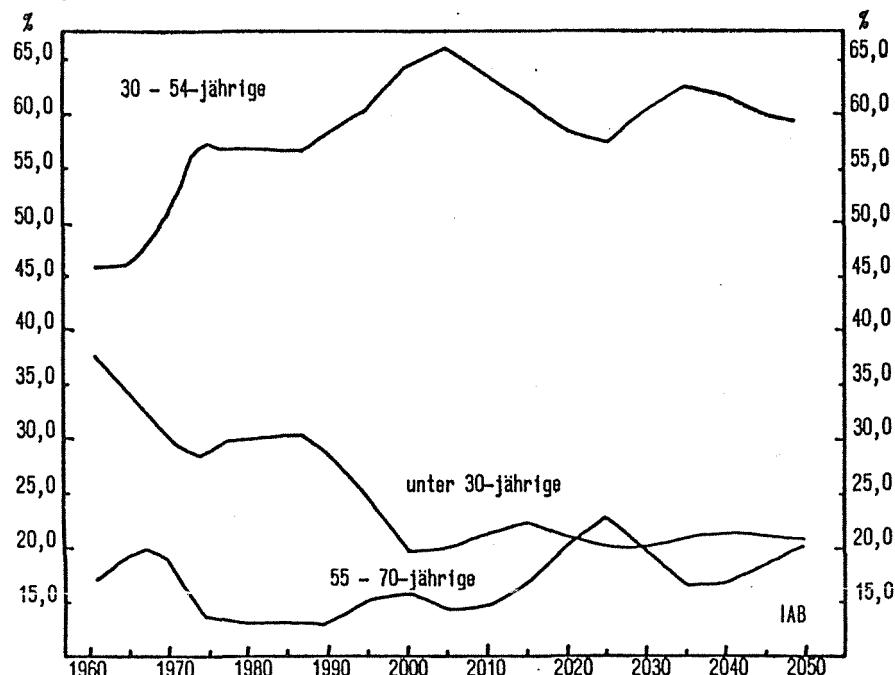
alternativen ökonomischen Entwicklungstyp begreift. Wenn also im folgenden zunächst Funktionen von Weiterbildung entwickelt werden, wird ihre Instrumentalisierung für einen Typ qualitativen Wachstums bzw. ein darauf ausgerichtetes Beschäftigungsprogramm sowie die Erfüllung bestimmter inhaltlicher Ansprüche und materieller Bedingungen stets schon als Voraussetzung mitgedacht.

1. Bedeutung und Funktionen von Weiterbildung in der Beschäftigungskrise

Berufliche Weiterbildung erhält ihre Relevanz zunächst aufgrund "externer" Faktoren:

- Berufliche Weiterbildung muß die sich auch in 1983 nicht verbesserte Ausbildungsmisere der Jugendlichen in den kommenden Jahren durch Maßnahmen, die einen Berufsabschluß ermöglichen, kompensieren. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung schulischer Abschlüsse als Eingangsvoraussetzung für berufliche Qualifizierung von entscheidender Wichtigkeit. Der Weiterbildung kommt hier die Aufgabe zu, das Nachholen schulischer Abschlüsse zu ermöglichen.
- Berufliche Weiterbildung gewinnt zunehmende Bedeutung im Hinblick auf die Veränderungen im Altersaufbau des Erwerbspersonenpotentials. So nimmt in den nächsten drei Jahrzehnten die Gruppe der 30- bis 54-jährigen ständig zu.

Altersgliederung des deutschen Erwerbspersonenpotentials 1961 - 2050



Quelle: IAB/BA; zit. n. KLAUDER, in: Landesinstitut (1982), S. 21.

Die Erwerbsneigung der Frauen hat in den letzten Jahren ständig zugenommen. Immer mehr verheiratete Frauen versuchen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. So waren 1980 fast 44 % aller erwerbstätigen Frauen gleichzeitig Hausfrau und Mutter (vgl. PUST u.a. (1983), S. 17). Bei einer Berufsunterbrechung wollen nach einer Befragung des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 40 % der verheirateten Frauen wieder ins Erwerbsleben zurückkehren (nach PUST u.a. (1983), S. 20). Berufliche Weiterbildung erhält in diesem Zusammenhang zum einen die Aufgabe, Frauen, die im Erwerbsleben stehen, zu qualifizieren, weil Frauen häufig nur über geringe oder fehlende berufliche Qualifikationen verfügen. Zum anderen ist berufliche Weiterbildung für Frauen bedeutsam, die längere Zeit die eigene Berufstätigkeit zugunsten von Familienaufgaben unterbrochen haben.

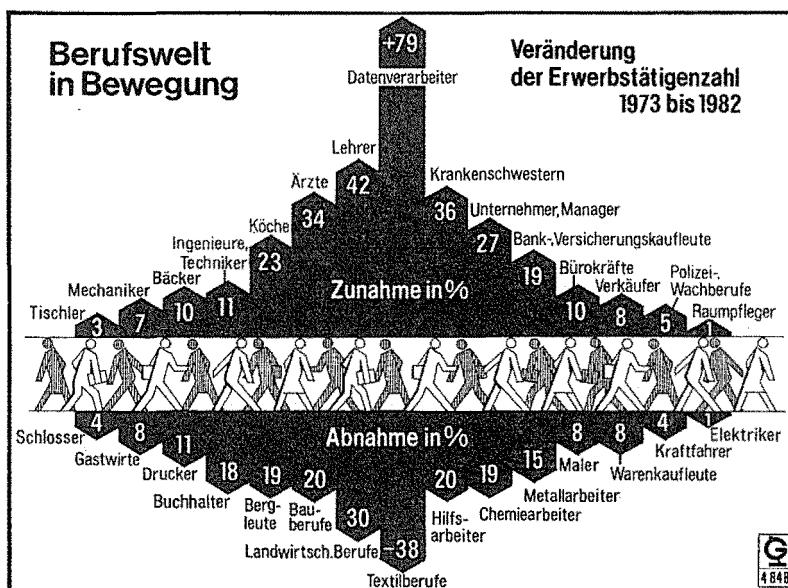
Hinsichtlich des Abbaus von **Akademikerarbeitslosigkeit** sind die Möglichkeiten begrenzt, welche die Einrichtungen der Weiterbildung leisten können. Angesprochen werden soll hier die Forderung, arbeitslose Lehrer in Einrichtungen der Erwachsenenbildung verstärkt einzusetzen und weitgehend auf die nebenberufliche Mitarbeit von Planstelleninhabern zu verzichten (vgl. DOLFF (1982), S. 335 ff.).

Dazu ist folgendes zu sagen: Einerseits sind in vielen Weiterbildungseinrichtungen bereits arbeitslose Akademiker als Dozenten tätig, andererseits fehlen vor allem im ländlichen Raum arbeitslose Lehrer mit den erforderlichen fachlichen Kenntnissen. So dürfen zum Beispiel in Kursen des zweiten Bildungsweges nur Lehrkräfte unterrichten, die ihr 2. Staatsexamen absolviert haben und prüfungsberechtigt sind. Ein weiteres wichtiges Argument gegen die Abwälzung leerer Länderkassen auf die Einrichtungen der Erwachsenenbildung besteht darin, daß die unsichere Kurstätigkeit keine soziale Absicherung für die Betroffenen ist. Außerdem fallen bei einer Beschäftigung über die Grenze der "Geringfügigkeit" hinaus für die Weiterbildungseinrichtungen aufgrund des Versicherungsrechts so hohe zusätzliche Kosten an, daß sie in Anbetracht der ohnehin prekären Finanzsituation vieler Träger nicht mehr tragbar wären. Nur durch Bereitstellung zusätzlicher öffentlicher Gelder für die Schaffung ordentlicher Planstellen für hauptberufliche Weiterbildungslehrer könnte den arbeitslosen Lehrern wirkungsvoll geholfen werden (vgl. UKENA (1983), S. 347 ff.).

berufliche Weiterbildung erfüllt überdies die im folgenden dargestellten Funktionen, die sich "manent" aus der beruflichen Qualifizierung ergeben:

Berufliche Weiterbildung verfolgt (unter anderem) das Ziel, die **Qualifikationsstruktur** an die Arbeitsplatzstruktur anzupassen (arbeitsmarktpolitische Funktion). Durch die Veränderungen in der Berufswelt ist dies kontinuierlich erforderlich.

Dies führt dazu, daß immer mehr Beschäftigte über einen Berufsabschluß verfügen, der schon erhebliche Zeit zurückliegt bzw. analog zur derzeitigen Ausbildungsmisere überhaupt keine qualifizierte Berufsausbildung haben. Berufliche Weiterbildung hat deshalb die wichtige Funktion, die Qualifikationsstruktur an die Arbeitsplatzstruktur anzupassen.



Der Staat sollte vorrangig Qualifikationsmaßnahmen für Problemgruppen des Arbeitsmarktes, in strukturschwachen Gebieten sowie in kleineren und mittleren Betrieben fördern. Die berufliche Weiterbildung kann im Einzelfall die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit fördern, indem sie dem Verfall von Qualifikationen entgegenwirkt sowie die Arbeitslosen mit den am Arbeitsmarkt geforderten bzw. durch die technologische Entwicklung zukünftig notwendigen Qualifikationen ausstattet. Die Bedeutung der beruflichen Qualifizierung von Arbeitslosen hebt der Sachverständigenrat in seinem Sondergutachten vom Herbst '82 hervor und fordert eine teilweise Korrektur des Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetzes (SVR, 1982, Tz. 89/90). Darüber hinaus muß berufliche Weiterbildung die Noch-Beschäftigten weiterqualifizieren, um prophylaktisch dem Entstehen von Dequalifikation und Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

Die Qualifikation der Arbeitskraft kann den Lebensstandard und die Arbeitsbedingungen qualitativ verbessern, wenn berufliche Weiterbildung sich nicht auf den derzeitigen Bedarf der Betriebe oder des Arbeitsmarktes beschränkt, sondern sie "muß darüber hinaus sowohl weiterreichendes berufliches Wissen als auch arbeitsplatzübergreifende formale Fähigkeiten wie problemlösendes Denken, Interaktionsfähigkeit, Fähigkeit zum Erkennen von technischen, ökonomischen und politischen Zusammenhängen und andere vermitteln. Dadurch kann sie nicht nur zum beruflichen Aufstieg von mehr Arbeitenden beitragen, sondern auch zur qualitativen Verbesserung der Berufsstruktur und der damit untrennbar verbundenen Arbeitsbedingungen" (VOIGT (1983), in: SCHLUTZ, S. 112). So praktiziert wird berufliche Weiterbildung zu einer Determinante von Lebensqualität.

Aus den dargestellten Funktionen beruflicher Weiterbildung folgt, daß diese das Qualifikationspotential der Volkswirtschaft beeinflußt. Durch gezielte Qualifizierung kann sie einen Beitrag zum qualitativen Wachstum leisten. Mit der notwendigen Umorientie-

lung des Wachstumsprozesses in Richtung Ökologisierung, Energieeinsparung, Humanisierung und Gebrauchswertorientierung steigen die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskraft.

Neben der beruflichen gewinnt schließlich die allgemeine und politische Bildung insbesondere in zweierlei Hinsicht an Bedeutung:

- Weiterbildungsangebote, die von den persönlichkeitszerstörenden Auswirkungen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, deren familiären und sozialen Folgen ausgehen, und die individuelle Stabilisierung der Arbeitslosen zum Ziele haben, sind notwendig, weil sie den einzelnen wieder in die Lage versetzen, aktiv zur Veränderung der eigenen Situation beizutragen. Diese Angebote sollten neben der persönlichkeitsstabilisierenden Wirkung auch die politische Weiterbildung beinhalten, um den einzelnen zu befähigen, die eigene individuelle und familiäre Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit den sozio-ökonomischen Bedingungen einordnen zu können.
- Politische Weiterbildung ermöglicht kollektive Interessenvertretung. Zum einen sind Gewerkschafter auf eine Schulung in Mitbestimmungsrechten und ihrer Anwendung angewiesen. Zum anderen sind den abhängig Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits betroffen sind, über politische Weiterbildung Kenntnisse zur eigenen Lage, den kollektiven Bezügen der eigenen Situation und den politisch-ökonomischen Zusammenhängen zu vermitteln, weil es nur auf deren Grundlage möglich ist, die Betroffenen zu solidarischen Aktionen zu befähigen, um Arbeitslosigkeit durch wirtschaftspolitische Maßnahmen zu begegnen.

2. Grundsätze und Ansatzpunkte zukunftsorientierter Weiterbildung

Das im vorigen Abschnitt entwickelte Funktionsbündel von Weiterbildung in bezug auf das Problem der Massenarbeitslosigkeit soll nicht "interessenneutral" und damit auch nicht in hinlänglich bekannter Manier instrumentalisierbar sein. Die im folgenden vorgestellten Elemente eines arbeitsorientierten Ansatzes in der Weiterbildung sollen hierfür eine längerfristige über das Problem der Massenarbeitslosigkeit hinausreichende, inhaltliche Grundlage abgeben. Zu diesen Elementen gehören:

- die Orientierung an der langfristigen Qualifikationsentwicklung;
- die Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung sowie
- die Orientierung an den Interessen der lohnabhängigen Erwerbsbevölkerung.

2.1 Orientierung an der langfristigen Qualifikationsentwicklung

Eine breit angelegte Qualifikation - durchaus i.S.v. § 1, Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes - ist angesichts des unbefriedigenden Zustandes der Qualifikationsforschung sicherlich eine konsensfähige Ausgangsforderung. Inhalt der Qualifizierung sollten die Felder qualitativen Wachstums sein. Vorrangige "Zielgruppe" sollten die "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes sein, da ihre Qualifikation, Motivation und Leistungsfähigkeit am stärksten gefährdet sind! Die Qualifikation sollte den sektoralen, regionalen und beruflichen Verschiebungen genügen. Zentral ist schließlich, daß Höherqualifizierung stattfindet.

Worin besteht aber nun Höherqualifizierung resp. Polarisierung? Welches sind die Felder qualitativen Wachstums? Worin bestehen die sektoralen, regionalen und beruflichen Verschiebungen? Was heißt weiter Einsatzbereich? - Im folgenden sollen hierzu - in der gebotenen Kürze - lediglich einige Aspekte der zur Frage stehenden Trends andiskutiert werden.

- "Die tägliche Erfahrung von Dequalifizierungen im Betrieb (z.B. Entstehung von Restarbeitsplätzen bei der Einführung von Industrierobotern, Gefährdung des Setzer-Berufes) läßt häufig übersehen, daß ein Ansteigen der Qualifikationsanforderungen der langfristig dominierende Trend ist. Ursachen dafür liegen nicht alleine in technologischen Veränderungen, wie der Wegrationalisierung einfacher Tätigkeiten, der Herausbildung komplexerer Automatisierungstätigkeiten (z.B. Meßwärter), der zunehmenden Produktionsgeschwindigkeit bei wachsender Produktvielfalt und abnehmenden Fehlertoleranzen. Sie liegen auch in den personalpolitischen Strategien der Unternehmen begründet: Bei abnehmender Personaldichte wachsen das innerbetriebliche Aufgabenfeld der und die Flexibilitätsanforderungen an die einzelnen Arbeitskräfte. Technologische, arbeitsorganisatorische und personalpolitische Veränderungen bewirken eine "Krise des Anlernens", die gerade Weiterbildungsanforderungen für die große Gruppe der Un- und Angelehrten entstehen lassen. Die bislang noch vorherrschende These einer Polarisierung der Qualifikationsanforderungen in den Betrieben in sehr hohe Anforderungen auf der einen und sehr niedrige auf der anderen Seite verwischt diese Entwicklungen, ganz abgesehen davon, daß sie häufig für die Vergangenheit eine größere Homogenität der Anforderungen unterstellte, als tatsächlich zu beobachten war. Präziser müßte diese These heißen: Polarisierung bei einem Trend zur Höherqualifikation in den Betrieben" (BOSCH (1982)).
- Es wird davon auszugehen sein, daß im Laufe der achtziger Jahre die Arbeitsproduktivität wieder stärker ansteigt und damit der Trend der Vergangenheit gebrochen wird. Der Grund hierfür mag darin zu suchen sein, daß der breite Einsatz der Rationalisierungstechnologien (EDV, Mikroelektronik, Medientechnologien) erst noch bevorsteht. Ihre Einsatzmöglichkeiten sind sowohl der Breite nach (Produktion, Verwaltung, Dienstleistungen) als auch nach dem Motiv (Flexibilität, Kostensenkung) heute bereits gegeben. Damit verbunden wird sich bei insgesamt steigender "Arbeitnehmerquote" (Anteil der "Selbständigen" sinkt) der Anteil der Angestellten und Beamten auf Kosten der Arbeiter (Handarbeit nimmt ab) ausweiten. Abgesehen von dieser generellen Entwicklungsrichtung wird sich der Qualifikations- und Personalbedarf strukturell wohl sehr differenziert darstellen.

- Die sektorale Anteile an der Gesamtbeschäftigung verschieben sich aller Voraussicht nach wie folgt:

Sinkende Tendenz:

Bergbau, Landwirtschaft
Warenproduzierendes Gewerbe
Wartung/Montage

Steigende Tendenz:

Handel, Verkehr, Dienstleistungsunternehmen
Private Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte
Staat
Planung/Verwaltung

Daß sich dahinter auch enorme Verschiebungen innerhalb der Sektoren (z.B. Datenverarbeiter - Textilberufe) verborgen, dürfte klar sein. (Der Umbruch in der Berufswelt wurde bereits skizziert.)

Bezüglich der Breite der Qualifikation soll die folgende Übersicht höheren Aufschluß geben, die im wesentlichen die These bestätigt und quantifiziert, daß hohe Qualifikation mit weitem funktionalen Einsatzbereich zumindest eine Tendenz des Polarisierungsprozesses reflektiert.

Entwicklung der Arbeitsplätze für Tätigkeitsfelder mit unterschiedlichen Anforderungen an das Ausbildungsniveau

Ausbildungsniveau	Beschäftigte in 1000		Veränderung 1990 gegenüber 1977	
	1977	1990	in 1000	in %
ohne spezifische Fachausbildung	4 911	4 303	- 608	- 12,4
berufliche Fachausbildung mit spezifischem Einsatzbereich	9 950	9 179	- 771	- 7,7
berufliche Fachausbildung mit weitem funktionalem Einsatzbereich	5 494	5 965	+ 471	8,6
Fach- oder Hochschulausbildung mit spezifischem Einsatzbereich	2 373	2 773	+ 400	16,9
Fach- oder Hochschulausbildung mit weitem funktionalem Einsatzbereich	2 093	2 708	+ 615	29,4
Insgesamt	24 921	24 992	107	0,4

Quelle: Prognos AG, Mackintosh Consultants Company: Technischer Fortschritt, Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Basel/Luton, Oktober 1979; Zit. n. KLAUDER, in: Landesinstitut (1982), S 36.

Eine sektoral, regional und branchenspezifisch ausgewogene Orientierung an der langfristigen Qualifikationsentwicklung sollte sich allerdings nicht in einer "unkritischen Anpassung" an einen vorgezeichneten Wandel erschöpfen, sondern vorzugsweise die Felder qualitativen Wachstums zum Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen machen. Solche Felder, die gegenwärtig zugleich gesellschaftliche Defizitbereiche darstellen, sind:

- Sanierung/Verbesserung der Umwelt
- Wohnungs-/Siedlungssanierung in den Städten
- Einsparung von Energie und Rohstoffen; Biotechnik
- Verbesserung der sozialen und medizinischen Versorgung Benachteiligter
- Anhebung des privaten Verbrauchs
- Entwicklungsländer
- Aus- und Weiterbildung

Insgesamt muß wohl davon ausgegangen werden, daß Überwachungs- und Kontrollfähigkeiten, Dienstleistungen sowie kreative Tätigkeiten in Zukunft mehr verlangt und benötigt werden. Hierzu ist eine höhere Qualifikation vonnöten. Letzteres gilt relativ unabhängig davon, wie nun die technologische und wirtschaftliche Entwicklung im einzelnen tatsächlich verläuft und im besonderen Maße, wenn auf einen alternativen ökonomischen und sozialen Entwicklungstypus orientiert wird.

2.2 Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung

Die langfristigen Qualifikationsveränderungen und die momentane Massenarbeitslosigkeit sind ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Problematik und veränderbare Bedingungen vorausgesetzt auch eine Chance, die Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung durchzusetzen, d.h. mit der Fachqualifizierung gleichzeitig soziale Kompetenz zu vermitteln. Dabei darf allerdings die fachliche Qualifizierung nicht als "Lockmittel" für eine Renaissance der Arbeiterbildung in der beruflichen Weiterbildung mißverstanden und somit vernachlässigt werden, wie auch eine "reine Fachqualifizierung" im Zuge der gegenwärtig sich vollziehenden wissenschaftlich-technischen und ökonomischen Veränderungen, ohne irreparable Schäden zu hinterlassen, nicht länger zu verantworten und wahrscheinlich auch nicht mehr möglich sein wird. Im Kern der Sache handelt es sich darum, die gesellschaftlichen Implikationen einer nur scheinbar neutralen fachlichen Qualifizierung deutlich zu machen.

"Entscheidend für den Erfolg eines Weiterbildungskonzepts, das auf der 'Integration' beruflicher und allgemeiner bzw. politischer Bildung beruht, wird es schließlich sein, Formen der inhaltlichen wie methodischen Vermittlung von fachgebundener Qualifikation und allgemeiner sowie gesellschaftspolitischer Bildung zu finden, die den Teilnehmern selbst die Einsicht und die Erfahrung ermöglichen, daß letzteres nicht im Widerspruch zu ihrem Wunsch nach fachlicher Qualifizierung stehen muß, sondern sie dazu befähigen kann, ein Mehr an Handlungsmöglichkeiten in beruflichen und anderen Lebenssituationen zu gewinnen" (HEUKE (1981), S. 86).

Beispielsweise für das Nachholen von Schulabschlüssen bedeutet dies zunächst, daß angesichts der Bedeutung des Schulabschlusses für Erstausbildung und Weiterbildung eine zumindest teil-

weise Förderung durch das Arbeitsamt und die Gleichsetzung von beruflichen Abschlüssen und schulischen Eingangsvoraussetzungen durchgesetzt werden müßte. Auszubauen wären Angebote für Arbeitslose, die neben ABM-Beschäftigung schulische Abschlüsse erwerben, bzw. die Selbsthilfeprojekte und Schulabschlußkurse verbinden. "Ein weiteres Problem stellt die große Anzahl Ausländer dar, die keine Ausbildung erhalten. Dies ist nicht nur eine Frage der Ausbildungsplätze, sondern auch eine solche der Bildungsvoraussetzungen. Hier können nur Maßnahmen Abhilfe schaffen, bei denen die Vermittlung schulischer Allgemeinbildung und beruflicher Bildung miteinander verbunden wird" (SVR 1982, Tz. 92).

Neben der beruflichen Komponente beinhaltet der Besuch von Schulabschlußkursen eine psychologische und soziale, u.U. auch politisch bildende Komponente. Im Kontakt mit den Mitschülern bieten sich Möglichkeiten, die eigene Situation und Erfahrung aufzuarbeiten (sowohl für Arbeitende, für Arbeitslose wie für außerhäuslich nicht berufstätige Frauen). Entsprechende Curricula könnten diesen Aspekt vertiefen ...

Erfahrungen mit dem Integrationsansatz liegen vor. Die Durchsetzung scheitert am mangelnden politischen Willen hierzu und an der i.d.R. kapitalorientierten Ausrichtung herkömmlicher beruflicher Weiterbildung.

Seit 1974 ist beispielsweise für den Hessischen Volkshochschulverband die "Synthese" von beruflicher und politischer Bildung offiziell erklärter Grundsatz der Volkshochschularbeit; in Bremen ist dieses Prinzip seitdem sogar gesetzliche Absichtserklärung (§ 1 des Gesetzes über Weiterbildung im Lande Bremen). Die Diskussion hierüber reicht bis in die späten sechziger und frühen siebziger Jahre zurück. - Gleichwohl ist die praktische Breitenwirkung selbst in der öffentlichen beruflichen Weiterbildung vergleichsweise gering.

Einige vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) geförderte und unter Federführung der Pädagogischen Arbeitsstelle (PAS) des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) durchgeführte Projekte seien zur Illustration daher kurz skizziert. Es handelt sich dabei um solche Projekte, die neben der Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung vor allem auf den Zusammenhang von Massenarbeitslosigkeit und beruflicher Weiterbildung abzielen.

Träger des Projekts "Weiterbildung zur Sekretärin" war neben dem DVV die Bundeszentrale für politische Bildung (vgl. BAHL-BENKER u.a. (1979 a)). Der Schwerpunkt des Modells, das Mitte der siebziger Jahre abgeschlossen wurde, lag auf curricularer Ebene. Obwohl die Arbeitsmarkttchancen und politischen Implikationen des Berufs der Sekretärin hier verdeutlicht sowie Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften einbezogen wurden, gelang die Integration allgemeiner und politischer Bildung beispielsweise in die "Bastionen" Maschineschreiben und Kurzschrift (noch) nicht. Insgesamt soll jedoch betont werden, daß mit den vorliegenden Projektergebnissen (vgl. auch BAHL-BENKER u.a. (1979 b)) exemplarisch ein nützliches Material zu einer sich politisch verstehenden Weiterbildung für Frauen im Büroberufen vorliegt. - Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, daß die Rechtsverordnung (Verordnung (1975); vgl. auch die Empfehlungen (1979)) sich allerdings auch auf den "Sekretär" bezieht. Novum ist immerhin, daß hier im Bereich der beruflichen Weiterbildung - modellhaft - eine staatliche Rechtsnorm erlassen wurde, während die Regelung der Weiterbildungsberufe ansonsten im wesentlichen den Kammern überlassen bleibt.

Das Projekt "Evaluation von Materialien zu Kursen für Arbeitslose" (EMKA), das von 1978 bis 1980 lief, hatte sich zum Ziel gesetzt, Materialien für Schulabschlüsse und kaufmännische Berufe zu entwickeln (EBERT u.a. (1980 ff.), 5 Bde.). Im Prinzip handelte es sich um ein eindeutiges Zielgruppenprojekt (Arbeitslose), das nicht so sehr - wie beim Sekretäinnen-Projekt - seinen Schwerpunkt auf die curriculare Ebene verlegte, sondern - und das ist sein zentrales Verdienst - konzeptionelle Überlegungen und didaktische Prinzipien für die Bildungsarbeit mit Arbeitslosen entwickelt hat. Zu den tragenden didaktischen Prinzipien zählte die Integration und die Arbeitsorientierung. Hierzu wurden für die nachträgliche Kaufmannsgehilfenprüfung und zur Vorbereitung auf den nachträglichen Hauptschulabschluß exemplarische Lerneinheiten entwickelt. Insofern handelte es sich bei EMKA auch um eine kritische Weiterentwicklung von IBA und HASA.

IBA steht für die "Entwicklung und Erprobung von Kursen zur Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung unter Berücksichtigung der Förderungsmöglichkeiten nach dem Arbeitsförderungsgesetz" und damit für das Vorläufer-Projekt von EMKA in der Zeit von 1975 bis 1977. Ziel waren "integrationsträchtige" Kurse zur beruflichen Fortbildung (i.S.d. AFG) von Arbeitslosen. Das Projekt hatte u.a. Unterrichtsmaterialien für kaufmännische Berufe und für den Beruf des Mechanikers zum Ergebnis (s. FINTEMANN (1979)). Zentrale Schwäche des Projektes war die (notwendige) Orientierung an vorgegebenen Stoffplänen. Trotz dieser Schwierigkeit gelangen bereits hier zahlreiche Verknüpfungen zwischen allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung. Bei HASA handelte es sich um "Erprobungsprogramme für Kompakt- und Sonderlehrgänge zur Vorbereitung von Erwerbslosen auf den nachträglichen Hauptschulabschluß". Dieses Projekt lief parallel zu IBA und zeichnete sich durch eine arbeitsmarkt- und bildungspolitische Begründung des Schulabschlusses aus, die zum einen - wie sollte es anders sein - auf die Erhöhung der individuellen Wettbewerbsfähigkeit bzgl. Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsplätze abzielte und zum anderen den persönlichkeitsbildenden Stellenwert allgemeiner Bildung betonte.

Schließlich soll das Projekt "Hinführung zu abschlußbezogenen Weiterbildungsangeboten für An- und Ungelernte" (HAWA), das 1981 bis 1983 durchgeführt wurde, angesprochen werden. Ausgangspunkt war die Annahme, daß die unternehmerischen Rationalisierungsstrategien, die vor dem Hintergrund ökonomischer Entwicklungsschwierigkeiten und technisch-organisatorischer Veränderungen zu erklären seien, hauptsächlich die an- und ungelernten Arbeiter und in zunehmendem Maße auch Angestellte mit Arbeitslosigkeit, Bedrohung durch Arbeitslosigkeit und Dequalifikation infolge der angenommenen Polarisierungstendenzen in der Qualifikationsentwicklung der Arbeitskraft treffe. Insoweit könnten Weiterbildungsangebote "für den einzelnen Weiterbildungsteilnehmer kompensatorisch wirken, indem sie seine individuelle Konkurrenzfähigkeit auf dem externen und internen Arbeitsmarkt verbessern. Weiterhin sollten sie - eher kollektiv orientiert - soziale Kompetenz vermitteln, die es den Weiterbildungsteilnehmern ermöglicht, soziale Prozesse, die den technisch-organisatorischen und wirtschaftlichen Wandlungsprozessen zugrundeliegen, zu durchschauen sowie ihre Konfliktfähigkeit bei der Durchsetzung dieser Interessen stärkt" (EBERT u.a. (1982), S. 39). Der konstatierte objektive Weiterbildungsbedarf An- und Ungelernter und die damit verbundene Intention entsprechender Weiterbildungsangebote stößt trotz des anfänglichen Ausbaues der Volkshochschulen sowie der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildungsgesetze, Arbeitsförderungsgesetz) und hoher abstrakter Wertschätzung der Weiterbildung durch die potentiellen Adressaten subjektiv auf Weiterbildungsabstinenz.

Aus dieser Widersprüchlichkeit ergebe sich die Notwendigkeit, erst einmal Vorangebote zu entwickeln, die dann zu abschlußbezogenen Weiterbildungsangeboten hinführten. Solche Vorange-

bote wurden für "Maschinenschreiben" und "Kurzschrift" entwickelt für Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen, für Arbeitslose, für die Weiterbildungsberatung, für die Stadtteilarbeit usw. usf.. Stets wurde versucht, allgemeine, berufliche und politische Bildung zu integrieren. Auf der Basis einer vertretbaren politischen und pädagogischen Legitimation aus "der umfassenden sozialen Benachteiligung der Zielgruppe der An- und Ungelernten" (ebd., S. 123) stellte HAWA sich nun die Aufgabe, "Informationen für einen pädagogisch-konzeptionellen Planungsprozeß zu ermitteln" (ebd., S. 124), wobei neben der genauen Erforschung der Struktur und des Weiterbildungsbewußtseins der Zielgruppe die "subjektiv unterschiedliche(n) Verarbeitungsweisen gleichartiger objektiver Determinanten" (ebd., S. 127) Priorität erhalten sollten.

Als Prinzipien einer weit gefaßten Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung in der beruflichen Weiterbildung lassen sich festhalten:

- die Zielgruppenorientierung, die sich i.d.R. aus gesellschaftlichen Defiziten ableitet und die genaue Erforschung der Zielgruppe impliziert;
- die Teilnehmerorientierung, die sich aus der Zielgruppenorientierung ergibt, jedoch hauptsächlich die Motivation und den Lernprozeß zum Gegenstand hat;
- die Notwendigkeit sozialpädagogischer Begleitung, die sich aus Zielgruppen- und Teilnehmerorientierung ableiten läßt;
- die Entwicklung von Curricula für die allgemeine und berufliche Bildung, die zugleich deren politische Implikationen expliziert sowie allgemeine, berufliche und politische Bildung integriert;
- die Arbeitsorientierung.

2.3 Orientierung an den Interessen der lohnabhängigen Erwerbsbevölkerung

Unter Arbeitsorientierung soll hier die Orientierung an der Arbeitswelt und den Interessen der lohnabhängigen Erwerbsbevölkerung verstanden werden. Die Orientierung an der langfristigen Qualifikationsentwicklung sowie der Grundsatz der Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung sind bereits wesentliche Bestandteile dieser Interessensorientierung.

Die Grundsätze durchdringen sich, sind grundsätzlich Aspekte - isoliert betrachtet, nützen sie bestenfalls gar nichts, d.h. niemandem. Die Arbeitsorientierung grenzt sich durch ihre Eindeutigkeit auch von dem letztlich bildungsbürgerlichen Versuch ab, die Weiterbildung aus der Grundrechtsordnung, dem Demokratieprinzip und/oder dem Sozialstaatspostulat abzuleiten (vgl. zuletzt den Versuch von BUBENZER (1983)), wiewohl sie diese Prinzipien nicht ablehnt.

Die Frage nach der Interessensorientierung ist genau der Punkt, an dem sich spätestens die Geister scheiden: Denn was nützt eine qualifikationsgerechte, zugleich allgemeine wie politische Weiterbildung, wenn sie sich - sofern dies unter dieser Bedingung überhaupt möglich ist - dominant kapitalorientierten statt arbeitsorientierten Interessen verpflichtet fühlt?

Der DGB (1981, Tz. 24.) geht davon aus, daß es im Interesse der abhängig Beschäftigten liegt, "allgemeine und berufliche Qualifikationen zu erwerben, langfristig zu erhalten und damit den Wert ihrer Arbeitskraft auf Dauer zu sichern. Bildung verschafft den Arbeitnehmern die Qualifikation für ihre persönliche und berufliche Entfaltung, für die aktive Teilnahme am kulturellen Leben und für die Mitwirkung an der demokratischen Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft. Gesellschaftliches Wirken und die Fähigkeit zur solidarischen Interessenvertretung setzen Wissen über die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Zusammenhänge voraus. Bildung ist daher ein wesentlicher Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung, den sozialen Fortschritt und die Gestaltung einer demokratischen Gesellschaft."

Dabei wird das Recht auf Bildung und Weiterbildung untrennbar mit dem Recht auf Arbeit gekoppelt und einem "integrierten, öffentlich kontrollierten Aus- und Weiterbildungssystem" das Wort geredet, "das der staatlichen Verantwortung und gesellschaftlichen Mitbestimmung unterliegt" (ebd., Tz. 25.). Folgerichtig wird auch verlangt, die Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung in allen Bereichen des Bildungssystems aufzuheben! Speziell bzgl. der Weiterbildung wird vorgetragen (ebd., Tz. 26.): "Die Entwicklungen und Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft verlangen eine ständige Weiterbildung, die dazu verhilft, soziale und kulturelle Erfahrungen kritisch zu verarbeiten, berufliche Qualifikationen zu erwerben und in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung zu bewerten sowie Mitbestimmung im beruflichen und öffentlichen Leben wahrzunehmen. Die Bereiche der Weiterbildung dürfen nicht unverbunden nebeneinander stehen, sondern sind soweit wie möglich zu integrieren".

"Zusammenfassend bietet sich also als Begründungszusammenhang für Zielsetzung und Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen ein Konzept an, das man als arbeitsorientierten Ansatz bezeichnen kann, in den die beiden Aspekte der Interessenorientiertheit und der Berufsbezogenheit eingehen" (FAULSTICH (1978), S. 399).

Pointiert formuliert: "Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose (und nicht nur für diese; d.V.) müssen nach ihrer Zielsetzung Arbeiterbildung sein, und sie müssen in ihren Inhalten berufsbezogene Bildung sein." (ebd., S. 400).

"Gegenüber den herrschenden Tendenzen betrieblicher Weiterbildung bestehen gewerkschaftliche Interessen darin" (BOSCH (1981), S. 377; im Anschluß an MAASE u.a. (1975)),

- das allgemeine Bildungsniveau möglichst gleichmäßig zu heben und nicht nur die leistungsstärksten Arbeitskräfte zu fördern. Dies erfordert besondere Weiterbildungsanstrengungen für sogenannte Problemgruppen, wie u.a. Frauen mit Familie, Schichtarbeiter, Ältere, Ungelernte und Ausländer;
- vorzugsweise Maßnahmen mit einem öffentlich anerkannten Abschluß durchzuführen, durch die ein Mindestniveau der Ausbildung (in Dauer, Qualität der Ausbildung und des Abschlusses) und eine größere Beweglichkeit auf dem Arbeitsmarkt insgesamt gewährleistet wird;
- durch ein gleichmäßig hohes Bildungsniveau einen Beitrag zum Abbau überkommener Hierarchien im Betrieb zu leisten
- und durch die Einbeziehung gesellschaftskritischer Inhalte die Arbeitnehmer zu befähigen, ihre Interessen als abhängig Beschäftigte zu formulieren und durchzusetzen."

3. Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen für Weiterbildung

Zur Erfüllung der Funktionen einer alternativen berufsbezogenen Weiterbildung bedarf es der Integration dieses Bereiches in das öffentliche Bildungssystem, und zwar als einem gleichwertigen und gleichberechtigten Bestandteil. Dafür müssen die folgenden Rahmenbedingungen erfüllt werden.

Hinsichtlich der AFG-finanzierten beruflichen Bildung ist zu fordern:

1. Korrektur des Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetzes vom Januar 1982 dahingehend, wieder einem größeren Personenkreis - auch Nicht-Leistungsempfängern - Unterhaltsgelder zu gewähren und durch eine Erhöhung dieser Bezüge WeiterbildungsbARRIEREN aufgrund finanzieller Schwierigkeiten abzubauen.
2. Gemäß einem alten gewerkschaftlichen Vorschlag von Anfang der 70er Jahre fordern wir die gesetzliche Verankerung einer einheitlichen Berufsbildungsabgabe (für Aus- und Weiterbildung) der Unternehmen, aus denen ein zentraler Finanzierungsfond gespeist wird. Durch die Einrichtung dieser Finanzierungsregelung könnten verstärkt überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten eingerichtet werden.
3. Zur besseren Durchsetzung von Beschäftigteninteressen in der beruflichen Weiterbildung sollte eine analoge Mitbestimmungsregelung zum "Arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm" (1979) ins Arbeitsförderungsgesetz aufgenommen werden: die zwingende Zustimmung der Betriebs- und Personalräte zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. hierzu auch BOSCH (1982), S. 380).

Die folgenden Rahmenbedingungen sind für den über die Weiterbildungsgesetze finanzierten Weiterbildungsbereich herzustellen:

1. Keine weiteren Einsparungen, sondern Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel zur Sicherstellung
 - einer hinreichenden Ausstattung mit hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeitern, nebenberuflichen Lehrkräften und hauptberuflichen Weiterbildungslehrern, Sozialpädagogen/Sozialarbeiterinnen, Verwaltungspersonal, technischen und sonstigen Hilfskräften
 - genügend eigener räumlicher Kapazitäten
 - hinreichender Haushaltsmittel für Weiterbildungsberatung, Werbung und Unterrichtsmaterial
 - einer Reduzierung der Entgelte und angemessenen Honorierung der Lehrkräfte.
2. Im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot müssen folgende Kriterien erfüllt werden, um WeiterbildungsbARRIEREN abzubauen:
 - flächendeckendes, dezentrales und hinreichendes Angebot
 - Zielgruppenarbeit; kleine Lerngruppen, sozialpädagogische Begleitung

- Einrichtungen von Weiterbildungsphasen, in denen kompakt (z.B. über eine Woche) gelernt werden kann. Dies gewinnt wachsende Bedeutung bei Arbeitszeitverkürzungen und bei Gewährung von Bildungsurkaub.
- Erarbeitung von Weiterbildungsentwicklungsplänen mit dem Ziel, die bestehende Angebotspalette im Weiterbildungsbereich überschaubarer und durchsichtiger zu machen, Defizite im Weiterbildungsangebot einer Kommune aufzuzeigen, um auf dieser Planungsgrundlage gezielte zusätzliche Angebote einrichten zu können.

Im folgenden werden jene Voraussetzungen dargestellt, die den Weiterbildungsbereich insgesamt betreffen:

1. Der gesamte Aus- und Weiterbildungsbereich muß von Einzelkapitalinteressen relativ unabhängig sein. Mit dieser Forderung ist die arbeitsmarktpolitische Mobilität, die Förderung betrieblicher Randgruppen und die Gewährleistung einer demokratisch kontrollierten Weiterbildung angesprochen. In den Betrieben müssen die Gewerkschaftsvertreter erweiterte Kontrollrechte bezüglich der betrieblichen Bildung erhalten, damit sie noch effektiver als bisher:
 - durch die stärkere Förderung von gefährdeten Beschäftigtengruppen, die Öffnung der Qualifizierungsmaßnahmen für größere Belegschaftsteile sowie ihre Beteiligung an der Teilnehmerauswahl die Nutzung der Weiterbildung als Selektionsinstrument einschränken (können, d.V.);
 - durch die Ausweitung von Maßnahmen mit Abschüssen und die Kontrolle der Einhaltung von Ausbildungsplänen (somit der Durchsetzung von Mindeststandards der Qualifizierung) die Mobilitätsfähigkeit der Teilnehmer erhöh(t)en und ihre Betriebsbindung verringert(e)n (können, d.V.);
 - Ansprüche auf höhere Entlohnung und die Versetzung auf einen der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz durchsetzen (können, d.V.)" (BOSCH, 1983).

Die staatliche Kontrolle ist bei der Weiterbildung im Betrieb z.B. über einen "Fortbildungstrainer", der den Betrieben für die Dauer einer Maßnahme zur Verfügung gestellt wird, herzustellen. Dadurch könnte vor allem in kleineren und mittleren Betrieben der personelle Ausbilderengpaß behoben und die Qualität der Qualifizierung gewährleistet werden.

2. Die Qualität der Aus- und Weiterbildung muß u.a. durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen der Lehrkräfte sichergestellt werden. Jede Lehrkraft muß in der Lage sein, den Unterrichtsstoff optimal zu vermitteln (didaktisch-methodische Fähigkeiten), als auch den Lernprozeß der Gruppe unterstützen zu können (kommunikative Fähigkeiten). Die ständige Weiterqualifizierung muß gewährleistet sein. Dies gilt auch für die betrieblichen Ausbilder. In der betrieblichen Weiterbildung existiert seit 1972 eine Ausbilder-Eignungsverordnung. Darin ist festgelegt, daß alle Ausbilder den Nachweis ihrer berufs- und arbeitspädagogischen Eignung durch die Ausbildungseignungsprüfung oder eine gleichgestellte Prüfung (z.B. Meisterprüfung) erbringen müssen. Die Möglichkeit der Befreiung von diesem Nachweis aufgrund längerer Ausbildungstätigkeit sollte nur in

sehr begrenztem Umfang möglich sein. Die Betriebsräte müssen durchsetzen, daß es nicht bei einer einmaligen Qualifizierung bleibt.

3. Die Rationalisierung im Weiterbildungsbereich ist dahingehend zu kontrollieren, daß es zu keiner "Freisetzung" von Arbeitskräften, Dequalifizierung des Personals und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kommt. Von der gesellschaftlichen und betrieblichen Machtverteilung wird es jeweils abhängen, ob es mit Einführung neuer Technologien zu der angekündigten Entlastung und Arbeitserleichterung verbunden mit qualifizierteren Tätigkeiten kommt, oder ob sich eine gegenläufige Entwicklung durchsetzt, die zu Mehrbelastungen oder Arbeitsplatzverlust führt.

Die Einführung der EDV z.B. im VHS-Bereich birgt sicherlich die Gefahr der Übertragung von Verwaltungsaufgaben auf die hauptberuflichen Mitarbeiter bei gleichzeitiger Entlassung von Verwaltungspersonal. Darüber hinaus ist zu bedenken, ob eine Weiterbildungseinrichtung wie die VHS, die zwischenmenschliche Kommunikation fördern will, eine Technologie wie die EDV einführen sollte, die systembedingt eine Tendenz zur Pauschalisierung, Normierung und Schematisierung beinhaltet und dadurch Kommunikation reduzieren, behindern oder ersetzen kann.

4. Neue Wege berufsbezogener Weiterbildung im Zeichen von Massenarbeitslosigkeit - vier Beispiele

Im folgenden soll anhand von vier Beispielen gezeigt werden, welche neuen Wege die berufliche Weiterbildung gehen könnte.

4.1 Kommunale Weiterbildungsberatung

Wenn berufliche Weiterbildung insbesondere die sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes - längerfristig Arbeitslose, An- und Ungelernte, Frauen, die nach längerer Berufsunterbrechung einen Wiedereintritt ins Erwerbsleben anstreben - erreichen will, ist die Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen eine unverzichtbare Aufgabe. Durch das Modellvorhaben "Weiterbildungsberatung für Erwerbslose" wurde nachgewiesen, daß Weiterbildungsberatung einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Teilnehmerchancen bildungsmäßig benachteiligter Bevölkerungsgruppen leisten kann (vgl. BRAUN/EHRHARDT (1980)). Diese Weiterbildungsberatung wird auch deshalb dringender, weil die Arbeitsämter in den letzten Jahren aufgrund von Personalmangel verstärkt ihre Fachkräfte von den Beratungstätigkeiten zur Arbeitsvermittlung umgesetzt haben.

Dem Anspruch, Chancengleichheit im Bildungsbereich herzustellen, werden die meisten Kommunen bislang zur unzureichend gerecht. Zum Teil existiert Bildungsberatung bei Volkshochschulen, die nach Form und Inhalt noch unzureichend ist. Durch eine qualifiziertere Weiterbildungsberatung könnten die mangelnde Übersichtlichkeit des Bildungsangebotes abgebaut und die Durchlässigkeit des Bildungswesens verbessert werden.

Um bildungsmäßig benachteiligte Bevölkerungsgruppen zu erreichen, müssen die Bildungsberater spezifische Ansprechformen und Beratungsmethoden entwickeln und praktizieren. Es ist zu empfehlen, daß die Bildungsberater ihren Service auch außerhalb ihrer Diensträume anbieten, z.B. auf Wochenmärkten, in Einkaufszentren, Kneipen, verschiedenen anderen Beratungsstellen und in Betrieben.

Bezüglich der Beratungsmethode sollte beachtet werden, daß bei bildungsmäßig benachteiligten Gruppen keine bloße Informationsvermittlung ausreicht, sondern Weiterbildungsbarrieren durch motivierende Beratung abgebaut werden müssen. Die konkreten Alltags-, Berufs- und Arbeitserfahrungen des Ratsuchenden müssen thematisiert werden. Weiterbildungsberatung hat neben dieser Individualberatung die Aufgabe, die aus den Beratungsgesprächen erkennbaren Bedürfnisse an die Weiterbildungseinrichtungen und andere Institutionen weiterzugeben, um bedarfs- und teilnehmergerechte Angebote zu schaffen und die Teilnahmebedingungen zu verbessern.

Die Volkshochschulen wären von ihrem Selbstverständnis her, die durch das Bildungssystem und die Arbeitswelt benachteiligten Schichten anzusprechen, und wegen ihres relativ interessenenunabhängigen Status am ehesten geeignet, diese Weiterbildungsberatung zu leisten. Sie könnten dadurch die Aufgabe der Weiterbildungsentwicklungsplanung wirkungsvoller erfüllen. In Städten, wo bereits Arbeitszentren existieren, sollten die Volkshochschulen in enger Kooperation mit diesen das Modell einer motivierenden Weiterbildungsberatung aufbauen und praktisch umsetzen.

4.2 Besondere Weiterbildungsförderung für Frauen

Eine besondere Weiterbildungsförderung für Frauen ist aus den folgenden Gründen erforderlich:

1. Frauen sind im Arbeitsleben vielfältig benachteiligt: Ihre Berufssituation ist gekennzeichnet durch Doppelbelastung, diskontinuierlichen Berufsverlauf, Teilzeitbeschäftigung, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, geschlechtsspezifische Berufskonzentration, fehlende bzw. geringe berufliche Qualifikation, Lohndiskriminierung und überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit.
2. Frauen nehmen an beruflicher Weiterbildung weniger teil als Männer. Insbesondere die Teilnahme der Frauen, die nach längerer Berufsunterbrechung wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, hat sich im Zuge der Verschärfung der AFG-Förderungsvorschriften erheblich reduziert (vgl. WEITZEL (1983), Tabelle 1).

Die Konzentration von Frauen auf bestimmte "typische" Frauenberufe ist auch in der beruflichen Weiterbildung nicht aufgehoben. Fortbildung und Umschulung von Frauen im gewerbl.-technischen Bereich ist quantitativ unbedeutend, es existieren lediglich einige Modellversuche. Bei Frauen ist die Lehrgangsdauer kürzer und somit die Möglichkeit, einen qualifizierten Berufsabschluß zu erwerben, geringer als bei Männern. So lag der Frauenanteil bei der anspruchsvolleren Aufstiegsfortbildung 1980 nur bei 26 %; bei der Anpassungsfortbildung waren Frauen mit 65,5 % überrepräsentiert (GARLICH/MAIER (1982 b), S. 14). Die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt außerdem kaum die Lebensbedingungen der meisten Frauen - nämlich durch Familie und Beruf doppelt belastet zu sein. Dadurch sind die hohen Abbrecher- und Prüfungsversagerquoten bei Weiterbildungsteilnehmerinnen zu erklären.

Neu eintretende Teilnehmer in Maßnahmen beruflicher Bildung nach verschiedenen Merkmalen, 1970-1981

	Männer					Frauen					15
	Neueintritte	darunter in %				Neueintritte	darunter in %				
		vorher arbeits- los	ohne be- arbeits- rufl. Abschluß	in Voll- zeitmaß- nahmen	Unterhalts- geldempf. ¹⁾		Neu- u. Wieder- ein- tritte ²⁾	vorher arbeits- los	ohne be- arbeits- rufl. Abschluß	in Voll- zeitmaß- nahmen	Unter- halts- geld- empf. ¹⁾
1970	129 546	7.8	15.8	57.3	(31.3)	40 620	20.3	22.5	48.7	76.4	(58.9)
1971	225 877	4.4	11.3	51.9	51.4	62 513	11.6	16.0	42.2	70.5	70.1
1972	206 447	4.2	10.5	53.9	53.0	53 838	9.2	14.6	40.1	68.1	69.5
1973	176 925	4.0	10.6	58.6	53.3	50 017	8.4	12.3	38.5	72.4	68.4
1974	172 032	12.6	14.6	64.7	57.0	60 565	6.2	26.5	38.1	78.9	71.1
1975	201 007	27.4	18.1	68.2	59.9	69 846	(ca. 4 %)	41.7	39.5	79.5	72.5
1976	111 634	27.9	19.8	61.2	54.3	39 893	10.8	46.7	40.7	75.3	65.1
1977	97 539	32.2	20.7	66.0	50.9	38 387	7.2	56.5	33.9	77.5	77.4
1978	122 354	36.0	21.7	66.2	50.5	52 873	7.3	60.9	33.1	77.7	79.5
1979	143 563	34.8	23.4	67.1	50.6	65 866	7.9	60.5	35.1	78.6	78.4
1980	166 711	35.4	27.2	70.2	50.5	80 264	3.8	59.8	31.2	81.1	78.3
1981	188 504	40.1	29.9	71.7	57.1	91 003	4.6	61.4	33.5	80.7	83.5

1) In % aller Teilnehmer an Fortbildung und Umschulung.

2) Neu und wieder in den Arbeitsmarkt eintretende Frauen

Quellen:

Bundesarbeitsblatt, 5/1979, 4/1981, 4/1982 und 7 - 8/1982 und Bundesanstalt für Arbeit, Förderung der beruflichen Bildung, verschiedene Jahrgänge; zit. n. WEITZEL (1983), Tab. 1.

3. Im Zuge der Massenarbeitslosigkeit wird seit Anfang der 80er Jahre mit den verschiedenen Haushaltsoperationen und dem Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz den Frauen durch Kürzungen im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialbereich die Ausübung einer Berufstätigkeit erschwert. Die neue Bundesregierung versucht durch ideologische Aufwertung der traditionellen Hausfrauen- und Mutterrolle, Frauen aus dem Berufsleben zu verdrängen. Diese Politik steht im Widerspruch zu der wachsenden Erwerbsneigung der Frauen.

Gezielte Weiterbildungsförderung kann hier einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation der Frauen im Erwerbsleben leisten. Besonders könnte sie durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen der Tatsache Rechnung tragen, daß der Erwerbsverlauf der meisten Frauen diskontinuierlich verläuft, und durch die längere Erwerbspause Qualifikationsverluste zwingend auftreten müssen.

Im folgenden werden die Rahmenbedingungen genannt, die **zusätzlich** zu den bereits erwähnten (vgl. dazu II.3.) hergestellt werden müssen, um Frauen in ihrem Zugang zu einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nicht zu benachteiligen:

- finanzielle Förderung für alle Frauen,
- Schaffung zusätzlicher Kinderbetreuungseinrichtungen,
- Sicherung und Ausbau der sozialen Dienste,
- Schaffung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen und Männer,
- Einführung eines bezahlten Elternurlaubs sowie
- generelle Einführung der 35-Stunden-Woche.

Die Weiterbildungsförderung für Frauen muß sich an den oben entwickelten Grundsätzen orientieren (vgl. hierzu II.2.) und darüber hinaus so konzipiert werden, daß die bislang festzustellenden Mängel in den Weiterbildungsprogrammen für Frauen überwunden werden. Erste Ansätze in dieser Richtung gibt es in einigen großstädtischen Volkshochschulen mit "Wiedereinstiegsprojekten" für Hausfrauen. Die Gesamtsituation der Teilnehmerinnen wird bei der organisatorischen und inhaltlichen Durchführung berücksichtigt. So wird ein organisatorischer Rahmen geschaffen, der den Frauen die Teilnahme überhaupt ermöglicht (z.B. günstige Finanzierungsregelungen, Bereitstellung von Kinderbetreuung). Bei der Stoffvermittlung wird einbezogen, daß Lernschwierigkeiten auftreten können, weil Frauen häufig durch die jahrelange Hausfrauenberufstätigkeit an Selbstbewußtsein verloren haben, und zusätzlich dadurch erhebliche Schwierigkeiten auftreten, wenn sie den an sie gestellten familiären Anforderungen nicht mehr nachkommen können bzw. wollen. Diese persönliche Situation der Teilnehmerinnen wird schließlich selbst zum Unterrichtsgegenstand.

Die Integration von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung bedeutet in diesem Sinne nicht nur betriebliche, ökonomische und gesellschaftliche Strukturen in berufsqualifizierende Lernprozesse einzubeziehen, sondern auch die Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen, die für die Biographie der Teilnehmerinnen entscheidend waren und sind.

4.3 Bildungsurlaub

“Was wir in der Arbeitsmarktpolitik tun können, das sind Leistungen im präventiven Bereich, das sind Dinge, die mit Qualifikation, mit Umschulung und mit Weiterbildung zu tun haben. Hier kommt nicht nur nach Meinung der Partei (SPD) und der Gewerkschaften dem Bildungsurlaub ein besonderes Gewicht zu.“ So der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen am 24.5.1983 vor der SPD-Landtagsfraktion in Recklinghausen.

Daß die Einführung eines gesetzlich geregelten Bildungsurlaubs ebenfalls Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hätte, darauf weisen die Gewerkschaften zu Recht seit Jahren hin: eine hohe, tatsächliche Inanspruchnahme von Bildungsurlaub hätte durch seinen arbeitszeitverkürzenden Effekt Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen. Folgerichtig wird daher auch in den “Vorschlägen des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung” dementsprechend “die konsequente Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs für Arbeitnehmer gefordert”, da er “weitere Entzugsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt (bietet)“ (DGB, 1977). Diese Entzugsmöglichkeiten wären immerhin beachtenswert; denn nach den Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) “(würde) bei bundesweiter Einführung eines 14-tägigen Bildungsurlaubs (...) bei einer Inanspruchnahme von 10 v.H. der Beschäftigten ein Entzugseffekt von 100.000 Personen entstehen“ (SEIFERT, (1976), S. 72). Hinzu käme sicherlich ein positiver Effekt für den pädagogischen Bereich, da zusätzliche Mitarbeiter eingestellt werden müßten, wie die Erfahrungen in Nordrhein-Westfalen nach Inkrafttreten des Ersten Weiterbildungsgesetzes gezeigt haben.

Noch sieht die Realität in Sachen ‘Bildungsurlaub’ eher trist aus: Trotz der Tatsache, daß die BRD bereits 1976 das Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über bezahlten Bildungsurlaub ratifiziert und sich darin zur schrittweisen Einführung von bezahltem Bildungsurlaub verpflichtet hat, existieren bisher lediglich in Westberlin und vier weiteren Bundesländern (Bremen/Hamburg/Hessen/Niedersachsen) landesgesetzliche Regelungen über bezahlten Bildungsurlaub. Für Nordrhein-Westfalen liegt seit Januar 1984 ein Regierungsentwurf eines Bildungsurlaubsgesetzes (Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz) vor, das nach dem Willen der Landesregierung am 1.1.1985 in Kraft treten soll.

Solche landesrechtlichen Regelungen sind jedoch - ebenso wie tarifvertragliche Abkommen zum Bildungsurlaub - umstritten: Ein zentrales Argument gegen derartige landesrechtliche Regelungen des Bildungsurlaubs ist u.a. die Forderung nach einem Bundesrahmengesetz zum Bildungsurlaub (KM (1982 b), S. 10), wie es auch der DGB - übrigens Vorreiter bei der Forderung nach Bildungsurlaub - stellt.

So grundsätzlich wie die Gewerkschaften und - von den etablierten Parteien - die SPD den Bildungsurlaub fordern, so grundsätzlich lehnen ihn die Unternehmer ab. Dank deren Ablehnung sind daher auch die existierenden Regelungen eher Stückwerk: Entweder ist der Kreis der Berechtigten eingeschränkt (Alter/Häufigkeit) oder die Dauer des Bildungsurlaubs begrenzt (i.d.R. auf fünf Arbeitstage/Westberlin: zehn Arbeitstage im Kalenderjahr). Nach den bisherigen Erfahrungen mit dem Bildungsurlaub haben sich folgende Problemfelder herauskristallisiert:

- Geltungsbereich und Kreis der Anspruchsberechtigten,
- inhaltliche Schwerpunkte des Lernangebots,

- Finanzierung, Kosten des Bildungsurlaubs sowie
- Raum-, Organisations- und Personalkapazitäten.

Hier sind großzügige Regelungen zu erlassen, darüber hinaus sind wissenschaftliche Untersuchungen zu inhaltlichen und curricularen Fragen des Bildungsurlaubs zu fördern. Klare, großzügige Regelungen sind auch deshalb notwendig, damit die Möglichkeit des Bildungsurlaubs auch tatsächlich in Anspruch genommen wird, ohne daß der Teilnehmer um seinen Arbeitsplatz fürchten oder anderweitige Nachteile in Kauf nehmen muß.

Anspruchsberechtigte und Inanspruchnahme beim Bildungsurlauf:

Land	Jahr	Anspruchs-berechtigte	BU-Teilnehmer	% Inanspruch-nahme	Steigerung gegenüber Vorjahr
Berlin	1975	105 300	4 277	4,1	
	1976	93 400	4 946	5,3	1,2
	1977	93 700	4 563	4,8	-0,5
	1978	86 320	5 723	6,6	1,8
	1979		7 154	6,2	-0,4
Hessen	1975	403 692	6 407	1,6	
	1976	412 900	8 322	2,0	0,4
	1977	433 500	10 119	2,3	0,3
	1978	430 200	11 242	2,6	0,3
	1979	435 300	12 927	3,0	0,4
Hamburg	1975	614 926	3 000	0,5	
	1976	702 771	3 550	0,5	
	1977	697 792	6 000	0,9	0,4
	1978	698 000	6 246	0,89	-0,01
	1979	693 000	8 353	1,2	0,31
Bremen	1975	330 000	3 190	1,0	
	1976	322 000	6 785	2,1	1,1
	1977	322 000	8 257	2,6	0,5
	1978	320 000	9 893	3,6	1,0
	1979		12 292	4,0	0,4
Niedersachsen	1975	2 011 595	8 985	0,45	
	1976	2 011 595	20 168	1,0	0,55
	1977	2 048 000	24 625	1,2	0,2
	1978	2 048 000	29 523	1,43	0,23

Quelle: KM (1982 b), S. 84.

In Anlehnung an gewerkschaftliche Forderungen fordern wir deshalb:

- Bildungsurlauf als Bestandteil eines umfassend ausgebauten öffentlichen Weiterbildungssystems zu integrieren und
- den Erlaß eines bundeseinheitlichen Bildungsurlaubsrahmengesetzes, das vergleichbare ländergesetzliche Regelungen ermöglicht.

Strukturelemente eines solchen Rahmengesetzes müssen die Sicherung von Flächen- und Bedarfsdeckung, großzügige Regelungen über die Dauer des Bildungsurlaubs und über Freistellung von der Arbeit sowie Finanzierung/Lohnfortzahlung sein. Dies schließt ein:

- das Recht auf einen mindestens vierzehntägigen jährlichen Bildungsurlauf für Beschäftigte bei Gewährleistung klarer Freistellungsregelungen,
- die unentgeltliche Teilnahme am Bildungsurlauf bei vollem Lohnausgleich für Lohn- und Gehaltsempfänger,

darüber hinaus sollten Arbeitslose, Hausfrauen, Auszubildende und Rentner ebenfalls Anspruch auf kostenlosen Bildungsurlaub haben. Die Teilnahme von Arbeitslosen am Bildungsurlaub sollte finanziell besonders gefördert werden. Damit z.B. auch Hausfrauen das Recht auf Bildungsurlaub wahrnehmen können, sind Familienhelfer/Kinderbetreuer einzustellen.

4.4 Neue Medientechnologien und Weiterbildung: der Bildungskanal

Neue Technologien haben Auswirkungen auf den Weiterbildungsbereich. Dies gilt vor allem für die neuen Medien. Privatrundfunk und -fernsehen, die Verkabelung der Republik, Heimvideos, Bildungskanal usw. stehen als Schlagwörter für Entwicklungen, die - lange initiiert - in immer umfassenderer Weise unser Leben beeinflussen und den einzelnen Menschen zu bestimmen drohen.

Es besteht die Gefahr, daß die Komplexität und Totalität dieser neuen Medienwelt sich konkret in Veränderungen des sozialen Verhaltens der Menschen niederschlagen: Sie konkurriert mit den klassischen Bildungsinstanzen, in denen die Menschen am Feierabend mittels Weiterbildung Möglichkeiten, soziale Kontakte zu knüpfen bzw. zu intensivieren, wahrnehmen. Damit verschärft die neue Technologie allgemein Isolierungs- und Privatisierungstendenzen, Entwicklungen, unter denen schon heute Arbeitslose, Hausfrauen und ältere Menschen in besonderem Maße zu leiden haben: Bei der zu befürchtenden konsequenter Durchsetzung der neuen Medien wird die Isolation und Selektion dieser Gruppen zunehmen, ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zusätzlich erschwert. Der Mensch verkehrt mit seiner "Umwelt" nur noch mittels Computer und Heimvideo.

Es besteht darüber hinaus die Gefahr, daß die Komplexität und Totalität dieser Medien die bereits bestehenden Manipulationsmöglichkeiten bedenklich verstärken, sie damit zur Entsolidarisierung und Entdemokratisierung beitragen.

Nicht zu Unrecht wehren sich daher vor allem die Gewerkschaften gegen eine Medienpolitik, die - zumindest tendenziell - die totale soziale Isolation des Menschen bei totaler technischer Integration ermöglicht. Da jedoch fraglich ist, ob derartige Entwicklungen gestoppt werden können, muß es Aufgabe der fortschrittlichen Kräfte sein, ihre Richtung zu beeinflussen und gegebenenfalls unerwünschten Entwicklungen entgegenzusteuern, zumindestens dort, wo Zugriffsmöglichkeiten bestehen. Die Aufgaben, die sich daraus für die Weiterbildung ergeben, können sich nicht in aufklärerischen Apellen oder darin erschöpfen, zu vermitteln, welchen Interessen die neuen Medien dienen. Vielmehr muß es Ziel der Weiterbildung sein, die neuen Medien schöpferisch und kritisch zu handhaben und zu vermitteln, mit ihnen produktiv umzugehen, vermitteln.

Eingriffs- und Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich vor allen Dingen beim Bildungskanal. Er kann eine sinnvolle Ergänzung zum bisherigen Angebot im öffentlichen Weiterbildungssystem aus folgenden Gründen werden:

- Der Bildungskanal verfügt über die breiteste Streuungsmöglichkeit im Informationsbereich und kann zum wichtigen Bestandteil eines umfassenden Bildungsberatungssystems werden.

- Der Bildungskanal erzielt Flächendeckung, garantiert dadurch eine bundesweite Grundversorgung an Weiterbildung und sorgt für mehr Chancengleichheit.
- Der Bildungskanal ermöglicht, da er den Seh- und Informationsbeschaffungsgewohnheiten breiter Bevölkerungsschichten entspricht, auch bildungsgewohnten Bevölkerungsgruppen die Teilnahme an Weiterbildung.
- Durch die Sicherung eines bestimmten regionalisierten Sendevolums könnten lokale Bezüge hergestellt und Aktualität der Bildungsberatung und des Bildungsangebots garantiert werden.

Der Bildungskanal wird diese Funktionen nur dann erfüllen, wenn gewährleistet ist, daß

- die Bildungsinhalte im Teamverbund erstellt werden (Wissenschaftler/haupt- und nebenberufliche Weiterbildungsmitarbeiter/Medienfachleute);
- die Vermittlung von Inhalten nicht auf den Kanal beschränkt bleibt, sondern "Sozialphasen" als integraler Bestandteil des Bildungsangebotes zwingend vorgesehen sind;
- der Bildungskanal öffentlicher Kontrolle unter Mitwirkung der Gewerkschaften unterliegt.

Quellenverzeichnis

Offizielle Texte

AFG (1969). - ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZ (AFG) v. 25.06.1969

BBIG (1969). - BERUFSBILDUNGSGESETZ (BBIG) v. 14.08.1969

BLK (1973). - BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG (Hrsg.): Bildungs-
gesamtplan, 2 Bde., Stuttgart 1973

BA (a). - BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge

BA (b). - BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Förderung der beruflichen Bildung, verschiedene Jahrgänge

BMBW (1978). - BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Animation in der Weiterbildung. Studie über Erfahrungen und Modelle- und ihre Auswirkungen auf Tätigkeit und Vorbildung des Weiterbildungspersonals, Bonn 1978

BMBW (1981 a). - BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Berufsbildungsbericht 1981, Bonn

BMBW (1981 b). - BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): NQ-Projekt. Entwicklung und Erprobung von Qualifikationsseminaren für nebenberufliche pädagogische Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung - Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen -, Bonn 1981

BMBW (1981 c). - BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten. Sieben Übersichten zur Weiterbildung, in: Informationen Bildung Wissenschaft, Sonderheft Juli 1981, 1981

BMBW (1983 a). - BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1983/84, Bonn 1983

BMBW (1983 b). - BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten 1982, in: Informationen Bildung Wissenschaft 11/1983

Deutscher Ausschuß (1960). - DEUTSCHER AUSSCHUSS FÜR DAS ERZIEHUNGS- UND BILDUNGSWESEN: Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung, Stuttgart 1960

Deutscher Bildungsrat (1970). - DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970

DGB (1977). - DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND: Vorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung (Juli 1977)

DGB (1981). - GRUNDSATZPROGRAMM DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES von 1981

DGB (1981). - Von der "Vierten Säule" zum Torso? - Zur Situation der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen, hrsgg. v. DGB - Landesbezirk NW/Abtl. Bildung am 29.04.82

DIHT (1982). - DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG (Hrsg.): Berufs- und Weiterbildung 1981/82. Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn 1982

Deutscher Städetag (1969). - DEUTSCHER STÄDTETAG: Stellung und Aufgaben der kommunalen Volkshochschulen. Mitteilungen 1969

WbG-NW (1974/75). - ERSTES GESETZ ZUR ORDNUNG UND FÖRDERUNG DER WEITERBILDUNG IM LANDE NORDRHEIN-WESTFALEN (WEITERBILDUNGSGESETZ - WbG) v. 31.07.1974; einschl. der "Vorläufige(n) Verwaltungsvorschriften" v. 18.03.1975

WbG-Bremen (1974). - GESETZ ÜBER WEITERBILDUNG IM LANDE BREMEN (WEITERBILDUNGSGESETZ) v. 26.03.1974

AWbG - NW/Entwurf (1984). - GESETZ ZUR FREIESTELLUNG VON ARBEITNEHMERN ZUM ZWECKE DER BERUFLICHEN UND POLITISCHEN WEITERBILDUNG - ARBEITNEHMER-WEITERBILDUNGSGESETZ (AwbG) v. 01.01.1985 (Entwurf v. 24.01.1984)

AFKG (1981). - GESETZ ZUR KONSOLIDIERUNG DER ARBEITSFÖRDERUNG (ARBEITSFÖRDERUNGS-KONSOLIDIERUNGSGESETZ-AFKG) v. 22.12.1981

ÖTV (1982). - GEWERKSCHAFT "ÖFFENTLICHER DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR" (Hrsg.): ÖTV gegen Sparmaßnahmen im Weiterbildungsbereich, ÖTV-Informationen des Bezirksvorstands Nordrhein-Westfalen II 15/1982 (10.8.)

Hess. VHS-Verband (1974). - HESSISCHER VOLKSHOCHSCHULVERBAND: Synthese beruflicher und politischer Bildung, in: Hessische Blätter für Volksbildung 2/1974

IG DruPa (1981). - INDUSTRIEGEWERKSCHAFT DRUCK UND PAPIER: Tarifvertrag für Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Druckindustrie (Entwurf), Stuttgart 1981

KGST (1973). - KOMMUNALE GEMEINSCHAFTSSTELLE FÜR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG (KGST): KGST-Gutachten "Volkshochschule", Köln 1973

KGST (1982). - KOMMUNALE GEMEINSCHAFTSSTELLE FÜR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG (KGST): Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung in der Aufgabengruppe 43 "Weiterbildung", Bericht Nr. 16/1982, Köln

KM (1975). - KULTUSMINISTER DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Zur Entwicklung der Weiterbildung, 2. Bericht der Planungskommission Erwachsenenbildung und Weiterbildung des Kultusministers des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln 1975

KM (1982 a). - KULTUSMINISTER DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): (Erster) Bericht zur Situation der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen, Köln 1982

KM (1982 b). - KULTUSMINISTER DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Erfahrungsbericht Bildungsurlaub, in: Strukturförderung im Bildungswesen des Landes NRW, Köln 1982

KMK (1981). - Zur Berufsposition der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter in der Weiterbildung (Erwachsenenbildung) - Beschuß der KULTUSMINISTERKONFERENZ v. 22.05.81

Kuratorium (1980). - KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Grundpositionen der Wirtschaft zur beruflichen Weiterbildung, Bonn 1980; auszugsweise zitiert in: "Die Volkshochschule". Handbuch für die Praxis der Leiter und Mitarbeiter - Loseblattsammlung -; 16. Lieferung (Dez. 1983), 32.613

Landesorganisationen / Landesinstitut (1982). - LANDESORGANISATIONEN DER WEITERBILDUNG IN NORDRHEIN-WESTFALEN / LANDESINSTITUT FÜR CURRICULUMENTWICKLUNG, LEHRERFORTBILDUNG UND WEITERBILDUNG (seit 1984: "Institut für Schule und Weiterbildung"): Weiterbildung: Aufgabe der Gesellschaft - Chance für den Einzelnen. Zur Zukunft der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen, Neuss 1982

SVR (1982). - SONDERGUTACHTEN DES SACHVERSTÄNDIGENRATES ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG. Zur wirtschaftlichen Lage im Oktober 1982; bes. Tz. 87. zur Arbeitsmarktpolitik, BT-Drucksache 9/2027, Bonn, 12.10.82

Verordnung (1975/78). - VERORDNUNG ÜBER DIE PRÜFUNG ZUM ANERKANNEN ABSCHUSS GEPRÜFTE SEKRETÄRIN / GEPRÜFTER SEKRETÄR v. 17. Januar 1975; einschl. Empfehlung für die Durchführung von Fortbildungslehrgängen zur Vorbereitung auf die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfte Sekretärin / Geprüfter Sekretär v. 18.09.1978

Verordnung (1983). - VERORDNUNG ÜBER DIE RAHMENRICHTLINIEN FÜR DIE AUFSTELLUNG KOMMUNALER WEITERBILDUNGSENTWICKLUNGSPLÄNE v. 28.06.1983

Literaturangaben

- Bahl-Benker u.a. (1979 a). - A. BAHL-BENKER u.a.: Weiterbildung zur Sekretärin. Ein Beitrag zum beruflich-politischen Lernen, Bonn 1979
- Bahl-Benker u.a. (1979 b). - A. BAHL-BENKER u.a.: Frauen im Büro. Teilnehmermaterialien für Kurse und Lehrgänge mit Frauen in Büroberufen, Bonn 1979
- Bertels (1983). - L. BERTELS: Überlegungen zu beruflichen Lernprozessen von Erwachsenen in alternativen Projekten, in: L. Bertels/H.-G. Nottenbohm (Hrsg.): ... außer man tut es! Beiträge zu wirtschaftlichen und sozialen Alternativen, Bochum 1983
- Böhle u.a. (1983). - P. BÖHLE u.a.: Weiterbildungsentwicklungsplanung in NRW. Die 2. Planungsrunde, Erläuterungen, Hinweise, Arbeitshilfen, hrsgg. v. Landesinstitut für Curriculumsentwicklung, Lehrerfortbildung und Weiterbildung, Soest 1983
- Bosch (1981). - G. BOSCH: Weiterbildung - neues Aufgabenfeld der Interessenvertretung. Stärkung der Mitbestimmung durch öffentliche Arbeitsmarktpolitik, in: "Das Mitbestimmungsgepräch" 11/1981
- Bosch (1982). - G. BOSCH: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt, in: Tagungsberichte der Universität Bremen, Nr. 7: Berufliche Weiterbildung in der Diskussion, Bremen 1982
- Bosch (1983). - G. BOSCH: Mitwirkung von Betriebsräten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen - Erfahrungen aus dem arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm von 1979 in: "Die Mitbestimmung" 12/1983
- Bubenzer (1983). - R. BUBENZER: Grundlagen für Staatspflichten auf dem Gebiet der Weiterbildung - Zur Herleitung von Staatsaufgaben und Individualrechten im Weiterbildungswesen, Ffm./Bern/New York 1983
- Braun/Ehrhard (1980). - J. BRAUN/P. EHRHARDT: Weiterbildungsberatung als kommunale Aufgabe, in: Hessische Blätter für Volksbildung 1/1980
- Danckwerts (1978). - D. DANCKWERTS: Wo "die Armut aus dem Überfluß selbst entspringt". Ein Plädoyer für die Entkopplung von "Bildungs- und Beschäftigungssystem", in: "Demokratische Erziehung" 1/1978
- Degen (1980). - G.R. DEGEN: Bildungsurlaub: Entwicklung auf Bundesebene / Bildungsurlaub in fünf Bundesländern / Modelle, Projekte, Praxisberichte / Bildungsurlaub in Westeuropa / Problembereiche, 2. Aufl., Neuss 1980
- Deseive / Stange (1983). - M. DESEIVE / I.M. STANGE: Maschinenschreiben, Bd. 1: Für Anfänger, Bd. 2: Übungstexte für Fortgeschrittene, Ffm. 1983
- Dohler (1982). - J. DOHLER: Bildung auf Bestellung ("Beckumer Modell"), in: "Volkshochschule im Westen" 6/1982
- Dolff (1982). - H. DOLFF: Arbeitslose Lehrer und Volkshochschulen, in: "Volkshochschule im Westen" 6/1982
- Ebert u.a. (1980 ff.). - G. EBERT u.a.: Weiterbildung mit Arbeitslosen, Materialien für Kurse zur Vorbereitung auf die Hauptschulabschlußprüfung bzw. IHK-Prüfung im kaufmännischen Bereich, 5 Bde., Bonn 1980 - 1982
- Ebert u.a. (1982). - G. EBERT u.a.: Weiterbildungsbereitschaft und Lebenswelt, Teil 1: Theoretischer Rahmen der Untersuchung, Vorabdruck des HAWA-Projektes, Ffm., März 1982
- Faulstich (1978). - P. FAULSTICH: Weiterbildung und Arbeitslosigkeit, in: "Bildung und Politik" 12/1978
- Faulstich (1981). - P. FAULSTICH: Arbeitsorientierte Erwachsenenbildung, Ffm. / Aarau 1981
- Feidel-Mertz (1975). - H. FEIDEL-MERTZ: Erwachsenenbildung seit 1945. Ausgangsbedingungen und Entwicklungstendenzen in der Bundesrepublik, Köln 1975

Fintemann (1979). - K.J. FINTEMANN: Studie über die Integrierbarkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung (IBA), Teil 1: Studie (Problemanalyse, Theoriebildung, Konzeptionelle Aussagen), hrsgg. v. BMBW, München 1979

Foster /Oels (1982). - H. FOSTER / M. OELS: Neue Ziele der beruflichen Weiterbildung für arbeitslose Frauen , in: "Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis" 2/1982

Frister (1970). - E. FRISTER: Die politische Dimension der Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung, in: Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung, Dezember 1970

Garlichs /Maier (1982 a). - D. GARLICHES / F. MAIER: Berufliche Weiterbildung und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, in: "Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis", Sonderheft, März 1982

Garlichs / Maier (1982 b). - D. GARLICHES / F. MAIER: Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. Bisherige Praxis und Reformperspektiven, in: F.W. Scharpf u.a. (Hrsg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik. Erfahrungen und neue Wege, Ffm./New York 1982

Görs (1978). - D. GÖRS: Zur politischen Kontroverse um den Bildungsurlaub - politische, ökonomische und didaktische Bedingungen, Köln 1978

Greitschus (1980). - H. GREITSCHUS: "Mädchen in Männerberufen". Eine neue Frauenrolle in Beruf und Familie?, in: D. Roer (Hrsg.): Persönlichkeitstheoretische Aspekte von Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit, Köln 1980

Grühn (1979). - D. GRÜHN: Qualifikationsstruktur und Weiterbildung. Überlegungen zu Problemen der Weiterbildung am Beispiel des Bildungsurlaubs, Köln 1979

Heuke (1981). - M. HEUKE: Rationalisierung der Büroarbeit und berufliche Weiterbildung, in: VHS-Kurs- und Lehrgangsdienst, Nr. 3 (1981)

Hofbauer (1981). - H. HOFBAUER: Untersuchungen des IAB über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1981

Kaiser / Peitzer-Gall (1982). - M. KAISER / H. PELTZER-GALL: Aspekte einer Didaktik- und Methodendiskussion der Bildungsarbeit mit Frauen an Volkshochschulen, in: A. Jurinek-Stinner/ M. Weg (Hrsg.), Frauen lernen ihre Situation verändern, München/Wien/Baltimore 1982

Klause (1982). - D. KLAUSE: Wegweiser zur Weiterbildung. Berufskunde zum Fachwirt, Fachkaufmann, Betriebswirt, hrsgg. v. DIHT, Bonn 1982

Kürzdörfer (1981). - K. KÜRZDÖRFER (Hrsg.): Grundpositionen und Perspektiven in der Erwachsenenbildung, Bad Heilbrunn 1981; bes. Kap II "Sozialwissenschaftlich akzentuierte Sichtweisen", mit Beiträgen von Dikau, Schulenberg, Strzelewicz, Siebert

Landesinstitut (1982). - LANDESINSTITUT FÜR CURRICULUMENTWICKLUNG, LEHRERFORTBILDUNG UND WEITERBILDUNG (Hrsg.): Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildung (Neuntes Soester Weiterbildungsforum), zusammengestellt v. R. Epping, Neuss 1982; bes. die Beiträge von Klauder, Ebert u.a., Johannson

Lenhardt (1979). - G. LENHARDT: Berufliche Qualifikation und Arbeitslosigkeit, in: Ders. (Hrsg.): Der hilflose Sozialstaat, Jugendarbeitslosigkeit und Politik, Ffm. 1979

Maase u.a. (1975). - M. MAASE u.a.: Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Personalpolitik, Köln/Ffm. 1975

Pflüger (1980). - A. FLÜGER: Abschlußbezogenes und offenes Lernen in der Volkshochschule, in: Hessische Blätter für Volksbildung, 2/1980

Pflüger (1983). - A. PFLÜGER: Berufliche Weiterbildung in der wirtschaftlichen Rezession, in: "Volkshochschule im Westen", 4/1983

Pust u.a. (1983). - C. PUST u.a.: Frauen in der BRD. Beruf, Familie, Gewerkschaften, Frauenbewegung, Hamburg 1983

- Roth (1968). - H. ROTH (Hrsg.): Begabung und Lernen, Stuttgart 1968
- Sass u.a (1974). - J. SASS u.a.: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik. Eine industrie soziologische Analyse, Köln/Ffm. 1974
- Schlaffke /Zedler (1982). - W. SCHLAFFKE / R. ZEDLER (Hrsg.): Betriebliche Bildungsarbeit. Modelle, Standpunkte, Entwicklungen, Köln 1982; bes. die beiden Beiträge der Herausgeber
- Schlutz (1983). - E. SCHLUTZ (Hrsg.): Erwachsenenbildung zwischen Schule und sozialer Arbeit. Einführende Beiträge in gegenwärtige Aufgaben und Handlungsprobleme, Bad Heilbronn 1983; bes. die Beiträge von Voigt, Görs, Körber, Alheit, Schiersmann
- Schulenberg u.a. (1979). - W. SCHULENBERG u.a.: Soziale Lage und Weiterbildung, Braunschweig 1979
- Schulenberg (1982). - W. SCHULENBERG: Das Gutachten zum Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz, in: "Volkshochschule im Westen" 6/1982
- Schweizer (1979). - G. SCHWEIZER: Veränderte Qualifikationsanforderungen des ökonomischen Systems in ihrer Relevanz für gesellschaftlich organisierte Bildungsprozesse. Zur Struktur und historischen Entwicklung des Weiterbildungsbereiches, Köln 1979
- Seifert (1976). - H. SEIFERT: Alternative Instrumente zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit, in: WSI-Mitteilungen, 2/1976
- Stiefel (1975). - E. STIEFEL: Integration von beruflicher und politischer Bildung in betriebswirtschaftlichen Grundkursen der VHS, in: AFG-Lehrgangsdienst (ab 1980: VHS Kurs- und Lehrgangsdienst), 7. Lieferung (1975), IV, Blatt 36/37
- Teckentrup (1978). - P. TECKENTRUP (Hrsg.): Der zweite Start. Ratgeber für Weiterbildung, hrsgg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Köln 1978
- Trautmann / Neuber (1982). - H. TRAUTMANN / R. NEUBER: Kaufmännische Weiterbildung 1980/81. Übersicht über Weiterbildungsangebote im kaufmännischen Bereich unter besonderer Berücksichtigung außerbetrieblicher Veranstaltungen, Stand: Herbst 1981, Westberlin 1982
- Ukena (1983). - D. UKENA: Hauptberufliche Weiterbildungslehrer an der VHS Bielefeld, in: "Volkshochschule im Westen" 6/1983
- Wack (1980). - O.G. WACK: Weiterbildungsberatung als Beitrag zur kooperativen Funktion der Volkshochschule, in: Hessische Blätter für Volksbildung 1/1980
- Weg / Jurinek-Stinner (1982). - M. WEG / A. JURINEK-STINNER (Hrsg.): Frauenemanzipation und berufliche Bildung, München/Wien/Baltimore 1982; bes. die Beiträge von Stiegler und Weg
- Weitzel (1983). - R. WEITZEL: Berufliche Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Rechtliche und institutionelle Bedingungen der Teilnahme von Frauen im Vergleich zu Männern, Wissenschaftszentrum Berlin 1983
- Weller (1983). - U. WELLER: Volkshochschulen und ihre Finanzierung in Nordrhein-Westfalen, in: "Volkshochschule im Westen", 6/1983
- Werner (1975). - H. WERNER: Emanzipatorische oder integrative Funktion der beruflichen Erwachsenenbildung, in: "Demokratische Erziehung" 3/1975

**Bisher erschienene MEMORANDEN der
ARBEITSGRUPPE ALTERNATIVE WIRTSCHAFTSPOLITIK**

MEMORANDUM '75	'Für eine wirksame und soziale Wirtschaftspolitik' in: Blätter für deutsche und internationale Politik*, Heft 11/1975
MEMORANDUM '77	'Vorschläge zur Beendigung der Massenarbeitslosigkeit' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5/1977
MEMORANDUM '78 Kurzfassung: Langfassung:	'Alternativen der Wirtschaftspolitik' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5/1978 Köln 1978**
MEMORANDUM '79 Kurzfassung: Langfassung:	'Vorrang für Vollbeschäftigung - Alternativen der Wirtschaftspolitik' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5/1979 Köln 1979*
MEMORANDUM '80 Kurzfassung: Langfassung:	'Gegen konservative Formierung - Alternativen der Wirtschaftspolitik' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5/1980 Köln 1980**
SONDERMEMORANDUM '80	'Beschäftigungspolitik statt Sparprogramme' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 12/1980
MEMORANDUM '81 Kurzfassung: Langfassung:	'Demokratische Wirtschaftspolitik gegen Marktmacht und Sparmaßnahmen' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5/1981 Köln 1981*, mit den Sonderbeiträgen: <ul style="list-style-type: none">- 'Krise und Alternativen im Wohnungsbau'- 'Ein Beispiel gesellschaftlicher Strukturreformen: Die Vergesellschaftung der Eisen- und Stahlindustrie'
SONDERMEMORANDUM '81	'Beschäftigungspolitik statt Sozialabbau' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 10/1981
MEMORANDUM '82 Kurzfassung: Langfassung:	'Qualitatives Wachstum statt Gewinnförderung - Alternativen der Wirtschaftspolitik' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5/1982 Köln 1982*, mit den Sonderbeiträgen: <ul style="list-style-type: none">- 'Sicherung und Ausbau des Sozialstaats statt sozialer Demontage - Alternativen zur Finanzierung der Sozialpolitik'- 'Krise in der Berufsausbildung'
SONDERMEMORANDUM '82	'Mehr Arbeitsplätze und soziale Sicherheit' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 11/1982
MEMORANDUM '83 Kurzfassung: Langfassung:	'Qualitatives Wachstum, Arbeitszeitverkürzung, Vergesellschaftung - Alternativen zu Unternehmerstaat und Krisenpolitik' in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 5/1983 Köln 1983*, mit den Sonderbeiträgen: <ul style="list-style-type: none">- '35 Stunden sind genug! Abbau der Massenarbeitslosigkeit und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch Arbeitszeitverkürzung'***- 'Alternativen der Kommunalpolitik - Sicherung von Finanzstärke gegen autoritäre Konsolidierungspolitik und Sozialabbau'

* Pahl-Rugenstein Verlag, Köln

** Bund-Verlag, Köln

*** als eigenständige Veröffentlichung zusätzlich beim
Pahl-Rugenstein Verlag erschienen (Kleine Bibliothek 315)

MEMO-FORUM

Zirkular der «Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik»

MEMO-FORUM Nr. 1, Oktober 1983

aus dem Inhalt:

Zusammenhänge, die für die Diskussion der Arbeitszeitverkürzung relevant sind (HICKEL); Haushaltsoperation '84 (TROOST); Wie Armut produziert wird (ADAMY/STEFFEN); Xenofinanzmärkte, Zinsentwicklung und internationale Finanzkrise (ROTH); Diskussionsforum: Memorandum und Frauen (WEG); Anmerkungen zur Orientierung der Memoran-
den auf Wachstum und staatliche Politik (ERNST-PÖRKSEN); Überlegungen zur Vergesell-
schaftung von Krisenbranchen (HESELER); Tagungsberichte; Veröffentlichungsübersicht (Kommunale Finanzpolitik, Wohnungsbau - Frauen -
Staatsverschuldung, Geld- und Kreditpolitik); Stellungnahme der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik zum Fragenkatalog der Öffent-
lichen Anhörung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages

MEMO-FORUM Nr. 2, Februar 1984

aus dem Inhalt:

Lösungsvorschläge zur Bewältigung der bundesdeutschen Agrarkrise (ARBEITSKREIS ALTER-
NATIVE AGRARPOLITIK); Gewinne und Sachinvestitionen der Unternehmen im Lichte neue-
rer empirischer Informationen (BROSUS/HICKEL); Arbeitszeitverkürzung, voller Lohnausgleich
und Lohnquote - ein Nachtrag (HICKEL); Diskussionsforum: Kritik der Rüstungsexpansion in der BRD und Alternativen der Wirtschafts-
politik (KREMER/MASSELING); Literaturauswahl zum Verhältnis von Ökonomie und Rüstung;
Berichte: Sachverständig im Bundestag (ERNST-PÖRKSEN); Der SVR und sein Öffentlichkeits-
verständnis; Veröffentlichungsübersicht (Sozialpolitik - Arbeitsmarktpolitik/Arbeitszeitverkürzung)

Einzelheft: jeweils DM 3,- ; ab 10 Exemplare DM 2,50

zu bestellen bzw. abonnieren bei:

ARBEITSGRUPPE ALTERNATIVE WIRTSCHAFTSPOLITIK
Postfach 33 04 47, 2800 Bremen 33

