

## » Weiterbildung – wo viel Licht, ist auch viel Schatten



Prof. Dr.  
Rolf Dobischat

Universität Duisburg-Essen  
Fakultät für Bildungswissenschaften  
Fachgebiet: Wirtschaftspädagogik  
dobischat@uni-due.de

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem dynamischen Wandel, der u. a. mit den Stichworten wie Digitalisierung (Industrie 4.0), Automatisierung, Flexibilisierung und Individualisierung charakterisiert

wird und nach einschlägigen Prognosen mit erheblichen Konsequenzen für das Erwerbssystem und die darin Beschäftigten verknüpft ist. Infolge weitgreifender technisch-organisatorischer Innovationen werden für die Zukunft erheblich negative Beschäftigungseffekte für bestimmte Erwerbsgruppen (einfache Tätigkeitsbereiche; Geringqualifizierte) diagnostiziert, aber es werden auch durchaus positive Beschäftigungschancen, vor allem im Bereich komplexer Tätigkeiten, identifiziert, wenngleich das Verhältnis von Risiken zu Chancen gegenwärtig nur in ersten Trendkonturen erkennbar ist. Bereits in der Vergangenheit hat sich die Arbeitswelt wie auch das Erwerbssystem deutlich verändert. Mit dem beschleunigten Voranschreiten der Globalisierung in den 1980er Jahren und dem breiten Einsatz mikroelektronischer Innovationen geriet die Erwerbsarbeit seinerzeit schon erheblich unter Druck, sodass in der Folge verbindliche Standards in der Arbeitswelt und in den individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografien mehr und mehr abgesenkt wurden. Eine diesbezügliche Konsequenz ist am Arbeitsmarkt zu beobachten. So ist gegenwärtig mindestens ein Fünftel der Beschäftigten in atypischen und zum Teil prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Andererseits ist festzustellen, dass das Gesamtbeschäftigungsniveau deutlich gestiegen ist und die registrierte Arbeitslosigkeit sich in den letzten Jahren auf einem vergleichsweise niedrigen Stand eingependelt hat. Dennoch hat sich das Problem wachsender und sich permanent reproduzierender sozialer Ungleichheit verstärkt und die Kluft zwischen Arm und Reich vergrößert. Bilanziert man die aktuellen gesellschaftlichen Problemlagen, so bleibt festzustellen, dass das, was einmal das soziale Korsett der Marktwirtschaft war, nämlich Ungleichheit bei den Chancen, der Bildung, den Einkommen und Vermögen, der sozialen Sicherheit, Gesundheit und Altersvorsorge durch wohlfahrtsstaatliche Umverteilung zu begrenzen, weitgehend erodiert.

Folgt man den Ergebnissen und Handlungsempfehlungen aus vielen Forschungsstudien, so wird der Weiterbildung bei der Anpassung der Beschäftigten an den strukturellen, technologischen und beruflich-qualifikatorischen Wandel eine hohe Bedeutung zugemessen. Dies wirft die Frage auf, ob die bestehenden Systemstrukturen in der Weiterbildung geeignet sind, die an sie herangetragenen Ansprüche bei der Bewältigung des digitalen Wandels zu erfüllen.

### I. Weiterbildung – eine Bilanz (unerfüllter Hoffnungen)?

Lässt man die Entwicklung in der Weiterbildung für die letzten 40 Jahre Revue passieren, so kann man über den Zeithorizont vielfältige Kontinuitäts-, aber auch Diskontinuitätslinien, Erfolge und Misserfolge bilanzieren. Dazu im Einzelnen:

- Das Postulat wie auch die Realisierung der Bildungsexpansion sowie die programmatische Anforderung zum lebenslangen Lernen hat auf das Teilsystem der Weiterbildung merklich durchgeschlagen. Mit einer Teilnahmequote von mittlerweile 50 % der Erwerbstätigen konnte die Weiterbildung zwar eine deutliche Erfolgsstory im Bildungssystem hinlegen, doch die Freude darüber muss getrübt bleiben, denn jeder Zweite nimmt an Weiterbildung nicht teil und es gibt erhebliche regionale Gefälle und Disparitäten bei den Teilnahmequoten, wie jüngst die Bertelsmann Stiftung in einer Studie mit dem Titel „Weiterbildungsatlas“ feststellen musste.
- Die bildungspolitische Vision des vergangenen Jahrhunderts, nämlich die Etablierung eines quartären Bereichs Weiterbildung im Bildungssystem in öffentlicher Verantwortung und Regulierung, konnte nicht realisiert werden. Nach wie vor befinden wir uns in einer rechtlichen, organisatorischen, institutionellen, finanziellen und curricularen Zerklüftung, die charakteristisch für den Weiterbildungssektor ist. Große Teile funktionieren nach Marktmechanismen unter den Prinzipien von institutioneller Pluralität und staatlicher Subsidiarität. Wir befinden uns nach wie vor in einem Prozess der „mittleren Systematisierung“ (Peter Faulstich), also in einem schwierigen Spannungsfeld von marktmäßig regulierter Ökonomie einerseits und dem Anspruch an Sozialstaatlichkeit andererseits. Die jeweils verfolgte Richtung in diesem Spannungsfeld ist Gradmesser für die Dominanz spezifischer Interessen- und Machtkonstellationen. Die Hoffnung, das Spannungsfeld in

Richtung mehr öffentlicher Verantwortung und Sozialstaatlichkeit zu verschieben, ist gegenwärtig nicht gegeben. Exemplarisch hierfür sind die Initiativen wie z. B. die Schaffung eines Erwachsenenbildungsgesetzes oder eines Bundesrahmengesetzes für die Weiterbildung, die leider in die Peripherie des bildungspolitischen Diskurses abgedrängt wurden.

- Beispiel hierfür ist auch das gesellschaftliche Projekt, durch die Schaffung einer Architektur des Lebenslangen Lernens mit entsprechenden institutionell-organisatorischen, finanziellen, rechtlichen und curricularen Strukturen und Bedingungen das Ziel, mehr Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit und Partizipation im Bildungssystem zu ermöglichen, zu erreichen. Die Umsetzung dieser Ansprüche liefert bei genauer Betrachtung eher ernüchternde Ergebnisse. Von spürbarer Durchlässigkeit zwischen und der Gleichwertigkeit von Bildungsgängen wie auch der Partizipation an ihnen sind wir noch ziemlich weit entfernt. Trotz der markanten Ausdifferenzierung der Bildungsgänge im Bildungssystem und trotz vieler Programme und Projekte mit durchaus überzeugenden Handlungsvorschlägen sind die Übergangsbarrieren wie auch die Sortier- und Selektionsspiralen bei den Bildungs- und Lernzugängen weiterhin wirksam.
- Mit der Durchsetzung ökonomischer Leitbilder hat sich der Fokus der Weiterbildung auf die berufliche Verwertbarkeit und die Verbetrieblung des Weiterbildungslernens gerichtet. Andere Weiterbildungsbereiche wie z. B. die politische und die soziokulturelle Weiterbildung sind an den Rand gedrängt, sodass womöglich auf Dauer gesehen ihr Status als relevante Weiterbildungssäule gefährdet ist. Der eingeschlagene und empirisch beobachtbare Entwicklungspfad der Privatisierung, Kommerzialisierung und Internationalisierung von Bildung hat zudem das Verhältnis von privaten zu öffentlichen Bildungsträgern deutlich zu Gunsten der Privaten verschoben und es ist mit einer weiteren Ausdehnung, verbunden mit mehr Konkurrenzdruck bzw. Verdrängungswettbewerb, zu rechnen.
- Selbstorganisation und Employability sind zu Schlüsselbegriffen im Vollzug des Lebenslangen Lernens avanciert. Beide Begriffe suggerieren eine höhere individuelle Selbstverantwortung für das Weiterbilden und das Lernen als Voraussetzung für die Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit. Eingefordert werden damit zwangsläufig mehr Zeit- und Finanzressourcen als Investition in das eigene Humankapital als eine Voraussetzung für berufliches Weiterkommen. Risikobehaftet bleibt dabei jedoch, ob die erwartete Beschäftigungsfähigkeit bzw. die Aufstiegsambitionen eingelöst werden, sich die Investitionen also überhaupt amortisieren (auf diese Problematik hatte bereits der Arbeitsmarktforscher Dieter Mertens, der

„Nestor der Schlüsselqualifikationsdebatte“, mit dem Begriff des „Qualifikationsparadoxon“ hingewiesen, indem er feststellte, dass eine Investition in Qualifizierung durchaus nicht den erwarteten Erfolg bringen muss, eine Verweigerung aber hohe Risiken trägt).

- Trotz der quantitativen Expansion belegen die einschlägigen empirischen Studien immer wieder, dass die Partizipation an der Weiterbildung durch eine Vielzahl von objektiven und subjektiven Faktoren beeinflusst und gesteuert wird. Begriffe aus der frühen Teilnehmerforschung in der Weiterbildung wie der der „doppelten Selektivität“ oder der der „Polarisierung der Weiterbildungschancen“ markieren mit kontinuierlicher empirischer Evidenz bis heute ungleiche Teilhabemuster an Lernprozessen in der Weiterbildung. Wenngleich in der Vergangenheit durch viele Finanzmittel aus bildungspolitischen Programmen und Modellversuchen zur Reduzierung ungleicher Partizipationsquoten Erfolge erzielt wurden und z. B. die Gewerkschaften unermüdlich das Problem markieren und politische Initiativen ergreifen, sind die empirischen Befunde der disparaten Partizipationsmuster über einen langen Zeitraum relativ stabil und konstant geblieben, auch wenn sich diese auf einem höheren quantitativen Niveau infolge gestiegener Partizipationsquoten bewegen. Ein besonderes Nadelöhr stellt die betriebliche Weiterbildung dar, die die Hälfte aller Weiterbildungsfälle repräsentiert. In diesem Segment sind die weiterbildungsbezogenen Spaltungslinien zwischen privilegierten Kern- und nicht privilegierten Randbelegschaften besonders ausgeprägt. Die Disparitäten in den Teilnahmequoten schlagen sich bekanntlich überproportional zu Ungunsten der Geringqualifizierten nieder, also jener Beschäftigtengruppe, die die höchsten Arbeitsmarktrisiken bei der Digitalisierung trägt, während die Gruppe der Höherqualifizierten die Weiterbildung längst als Bestandteil ihrer Karriere sieht und sie quasi als Navigationskünstler in der Gestaltung ihrer Berufsbiografie die entsprechenden Angebote wahrnimmt bzw. wahrnehmen kann.
- Die gewerkschaftliche Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung mit dem Ziel der Verringerung der Ungleichheitsspirale zu Lasten der geringqualifizierten Belegschaftsgruppen durch die Umsetzung von spezifischen Qualifikationstarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen konnte bislang die ursprünglichen Erwartungen nicht erfüllen, denn die mehr oder minder zementierten Spaltungslinien zwischen den Kern- und Randbelegschaften konnten trotz vielfältiger Aktivitäten nicht merklich reduziert werden.
- Die öffentliche Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitslose oder durch Arbeitslosigkeit Bedrohte nach dem SGB III ist deutlich ein-

gebrochen. Gab es im Jahr 2000 noch ca. 145.000 Arbeitslose in Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel eines beruflichen Abschlusses, so ist das quantitative Niveau im Jahr 2015 auf die Hälfte abgesunken.

- Mit dem Rückgang der öffentlichen Förderung nach dem SGB III hat sich auch die Weiterbildungslandschaft verändert. Zwar zeigen die Daten ein mehr oder minder positives Bild in der Geschäftslage der Akteure in der Weiterbildungsbranche, dennoch bleibt festzuhalten, dass deutliche Differenzen zwischen den verschiedenen Bildungsdienstleistern existieren. So werden im Bereich der privat finanzierten betrieblich-beruflichen Weiterbildung bei den jeweiligen Trägern gute Umsätze und relativ hohe Gewinnmargen realisiert, im Bereich der öffentlichen Förderung hingegen sieht die Ertragslage eher angespannt aus.
- Dies hat u. a. zur Folge, dass die Beschäftigungs- und Einkommenslage des Weiterbildungspersonals sich ebenfalls unterschiedlich entwickelt hat. So ist in jüngsten Untersuchungen ein relativ hoher Prozentsatz an prekärer Beschäftigung unter den sogenannten „Nebenberuflichen“, die aber mit ihrer sogenannten „nebenberuflichen Arbeit“ voll erwerbstätig in der Weiterbildung tätig sind, ausgewiesen.
- Schließlich die Frage der Finanzierung der Weiterbildung: Auch hier ist Diskursstillstand zu verzeichnen, wenngleich der Bedarf an zusätzlicher Finanzierung enorm ist. Bereits im Jahr 2004 legte die Expertenkommission zur Finanzierung der Weiterbildung ein umfassendes Erwachsenenbildungsgesetz mit verbrieften Ansprüchen auf Bildungszugänge und absichernde Finanzierungsgrundlagen vor, das jedoch relativ schnell aus der öffentlichen Wahrnehmung verschwunden ist. Von den Ideen der damaligen Expertengruppe blieb nur wenig übrig. Realisiert wurde das Instrument der Bildungsprämie wie auch des Bildungschecks. Keines der beiden Instrumente hat jedoch quantitativ bisher eine große Breitenwirkung erreichen können. Vielmehr ist festzustellen, dass eher ein Trend der Reprivatisierung der Bildungskosten um sich greift, der unter der Chiffre der notwendigen Selbstverantwortung für die individuelle Employability als Eigenleistung zu verbuchen ist. Negativ davon betroffen sind zweifelsfrei diejenigen, die nicht über die nötigen Ressourcen für ein Weiterbildungsengagement verfügen bzw. nicht zu der exklusiven Adressatengruppe der Weiterbildung zählen.

## II. **Gesellschaftliche Herausforderungen für die Weiterbildung**

Die Spaltung der Gesellschaft mit ihren strukturellen Gräben wie z. B. auch im System der Weiterbildung ist an vielen Indikatoren abzulesen. Um die-

sem Trend etwas entgegenzusetzen, müssen in folgenden bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeldern Aktivitäten erfolgen:

1. Viele Industrieländer stehen vor demografischen Problemen. Stichworte hierfür sind der Fachkräftemangel bzw. der Fachkräftebedarf. Folgt man den einschlägigen Arbeitsmarktprognosen, so wird sich der demografische Effekt in unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsfeldern auswirken, sodass sich durchaus ein Fachkräftebedarf in verschiedenen Berufen zeigen wird. Von erheblichen und generellen Mangelerscheinungen, die den deutschen Wirtschaftsstandort gefährden, kann jedoch keine Rede sein. Dennoch wird sich durch den anhaltenden Trend zur Höherqualifizierung der Bedarf in großen Teilen auf höherwertigen Qualifikationsstufen niederschlagen und entsprechenden Weiterbildungsbedarf auslösen. Für die Geringqualifizierten wird die Lage aber zunehmend kritischer, denn sie werden die Risiken des Arbeitsmarktes überproportional tragen müssen, da sie qualifikationsbedingt nicht mithalten können.
2. Flankierend zur Fachkräftebedarfsdiskussion stellt sich das Problem der Gestaltung infolge beschleunigter Digitalisierung. Unter den Chiffren „Bildung, Arbeit, Industrie 4.0“ deutet sich ein Wandel an, der die Berufs- und Qualifikationsstrukturen verändern wird. Zwar liegen gegenwärtig noch keine abgesicherten empirischen Daten über das Ausmaß der quantitativen und qualitativen Veränderungen im Beschäftigungssystem und an den Arbeitsmärkten vor, jedoch besteht konsensual die Auffassung, dass die Umbrüche einschneidend sein werden. So deutet sich bereits jetzt schon an, dass die unteren Stufen in der Qualifikationspyramide wie z. B. die Geringqualifizierten die Last der Veränderungen tragen müssen, da ihnen aufgrund ihrer qualifikatorischen Ausstattung in vielen Fällen die Anschlussfähigkeit an die Digitalisierung fehlt.
3. Ein weiteres Problem stellt sich aufgrund der zugewanderten Flüchtlinge. Die Perspektive, dieser Personenkreis könnte das Problem der Demografie und des Fachkräftebedarfs kurzfristig auffangen, ja sogar lösen, stellt sich bei näherer Betrachtung als eher unrealistisch heraus. Mittlerweile liegen Daten zur Qualifikationsausstattung dieses Personenkreises vor. Demnach sind nur ca. 30 % der Flüchtlinge mittelfristig in den Arbeitsmarkt integrierbar. Deshalb bedarf es erheblicher Anstrengungen und Investitionen in die sprachliche Förderung wie auch in die berufliche Aus- und Weiterbildung, wobei sich die Investitionen erst in einem mittel- bis längerfristigen Zeitraum durch eine Arbeitsmarktintegration rechnen lassen werden. Der überwiegende Teil der Flüchtlinge wird kurzfristig, wenn überhaupt, in geringqualifizierten und labilen Arbeitsmarkt-



segmenten mit einem vermutlich diskontinuierlichen Erwerbsverlauf unterkommen, so die aktuellen Prognosen.

### III. Handlungsoptionen für eine integrierte Weiterbildungs- und Arbeitsmarktpolitik

Aufgrund der skizzierten Herausforderungen muss daher die Aufgabe einer umfassenden Offensive in der Weiterbildungs- und Arbeitsmarktpolitik sein, den Personenkreis der Geringqualifizierten ins Zentrum der Weiterbildungsdebatte zu rücken. Dies ist nicht nur der ökonomischen und arbeitsmarktlichen Notwendigkeit geschuldet, sondern vielmehr ist es ein wichtiger Beitrag von gesellschaftlicher Solidarität, denn es ist nicht hinzunehmen, dass ein erheblicher Teil der Erwerbsbevölkerung ins Abseits zu rutschen droht und von den Lebens- und Arbeitschancen abgekoppelt wird. Für das politische Handeln bedeutet dies, dass die bekannten Reproduktionsmuster sozialer Ungleichheit und Teilhabe, die Gewinner und Verlierer hervorbringt, durchbrochen werden müssen.

- Angesichts eines diagnostizierten Fachkräftebedarfs auf der mittleren Ebene ist es erforderlich, die Geringqualifizierten viel stärker als bislang als Weiterbildungspotenzial zu berücksichtigen. Bekanntlich ist diese Gruppe, die nach Arbeitsmarktprognosen bereits im Jahr 2025 einen negativen, d. h. überschüssigen Saldo von ca. 1,6 Mio. aufweist, äußerst heterogen. Sie reicht von Studien- und Ausbildungsabbrechern, Migranten mit nicht anerkannten Berufs- oder Studienabschlüs-

sen, funktionalen Analphabeten bis zu Personen ohne Schulabschluss oder Beschäftigte mit einem Berufsabschluss, der aber aus berufsbiografischen Gründen entwertet wurde. Dabei sind die Flüchtlinge noch nicht berücksichtigt. Bei diesen Gruppen stellt sich zudem das Problem, dass sie sich a) vermehrt in atypischen, teilweise prekären, instabilen Beschäftigungsverhältnissen befinden und b) hohe Distanzen zur Weiterbildung aufweisen (und nur geringe Zugänge zum Lernen haben), da die gesammelten Bildungserfahrungen dieser Gruppen zuweilen negativ attribuiert sind. Sie pauschal als „bildungsfern“ zu etikettieren, da sie den Weckruf des lebenslangen Lernens scheinbar nicht hören (wollen), greift als Erklärung zu kurz. Wie wir aus der „Weiterbildungsabstufungsforschung“ wissen, leisten sie den Verheißungen des Lernens und Weiterbildens auch deshalb Widerstand, weil sie vielfach durch rigide Arbeitsbedingungen in tayloristischer Tradition zu Opfern des Arbeitsmarktes wurden, da ihnen systematisch Lernchancen in der Arbeit wie auch Aufstiegschancen vorenthalten wurden. So haben fehlende Stimulanzen und attraktive Anreize im Sinne lernförderlicher Arbeitsgestaltung nicht unwesentlich auf individueller Ebene zu einer Lern-Entalphabetisierung geführt, sodass sie von den Segnungen der Bildungsexpansion und der Höherqualifizierung kaum durch den Luxus von Weiterbildung profitieren konnten.

- Vornehmlich diese Gruppen müssen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Sie müssen als „Be-

gabungsreserve“ für den Fachkräftemangel gesehen werden, was aber in erheblichem Maße die Anhebung des (formalen und zertifizierten) Qualifikationsniveaus bedeutet. Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepte, die an die Betriebe und dort an spezifische Arbeitsplätze gebunden sind, können dies nur unzureichend leisten. Auch die öffentlich geförderte Weiterbildung nach dem SGB III in ihrer jetzigen Zielfokussierung und ihrem aktuellen geringen quantitativen Umfang dürfte kaum Wirkungen erzielen, denn diese knüpft an den Tatbestand der Arbeitslosigkeit an und zielt darauf ab, Personen in Arbeit zu bringen, nicht aber notwendigerweise in bessere/qualifizierte Arbeit. Es müssen also Weiterbildungskonzepte zur Anwendung kommen, die an den individuellen berufsbiografischen Gegebenheiten ansetzen, wobei bei der konzeptionellen Ausrichtung Aspekte wie die (Lern-)Organisation, die Finanzierung und die Didaktik/Methodik notwendig zu beachten sind, um erfolgreich wirken zu können. Dazu trägt auch eine Orientierung an anerkannten Abschlüssen bei.

- Die zweite Seite der Medaille ist, in derartige Weiterbildungskonzepte das Themenfeld der Digitalisierung einzubinden. Alles deutet gegenwärtig darauf hin, dass zukünftig Prozesse der Digitalisierung in alle Facetten der Arbeit und der Arbeitsorganisation einfließen werden, sodass die Gestaltung von Arbeit ein relevanter Bestandteil beruflichen Handelns werden wird. Hier sind insbesondere die Betriebe aufgefordert, die entsprechenden Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Dies ist als Bringschuld der Betriebe zu sehen und es wäre notwendig, bestehende Instrumente der betrieblichen Gestaltung und Umsetzung wie z. B. Qualifizierungstarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen dafür zukünftig viel stärker

zu nutzen und vor allem die vorhandenen Instrumente mit Lernzeitanforderungen zu versehen.

- Zudem muss die SGB-III-Förderung deutlich erhöht werden. Auf dem gegenwärtigen quantitativen Ist-Zustand der abschlussbezogenen Weiterbildung ist dem wachsenden Problem der Geringqualifizierten und der Fachkräftesicherung am Arbeitsmarkt nicht adäquat beizukommen. Daher ist das Ziel der Qualifizierung dem gegenwärtigen Ziel der vorrangigen Vermittlung in Arbeit gleichzustellen. Ergänzend hierzu bedarf es einer stärkeren Qualifizierungsberatung von Betrieben und Beschäftigten und hier vor allem im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe, wobei kooperative Strategien zwischen Betrieben, Bildungsträgern und der Bundesagentur für Arbeit institutionell zu etablieren wären.

Die Dynamik der Entwicklung hat bisher deutliche Spaltungslinien aufgerissen und für bestimmte Bevölkerungs- und Arbeitsmarktgruppen drohen weitere Abwärtsspiralen sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung. Weiterbildung, in der Vergangenheit als Kompensation von vorgelagerten negativen Bildungsprozessen angesehen, hat diese Spaltungsmuster nur unzureichend auflösen können. Will man den Prozess im Sinne einer Bewältigung der digitalen Herausforderungen umkehren, so bedeutet dies, eine Umverteilung in den Chancen, den Zugängen, den Finanzierungsregelungen, den Strukturen der Lernorganisation, der institutionellen Verantwortung etc. einzuleiten und diese in Systemstrukturen für die Weiterbildung umzubauen, die die digitalen Herausforderungen gestalten können. Konzepte und Modelle hierfür liegen vor und man kann nicht von einem Erkenntnismangel, sondern vielmehr von einem Umsetzungsmangel sprechen.