



Weiterbildung stärken!

Rahmenbedingungen für Beschäftigte im Bundesland Bremen

Bericht zur sozialen Lage 2018

www.arbeitnehmerkammer.de



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Inhalt

5		Vorwort	44	4.1	Weiterbildung im Spiegel der Statistiken
6	1.	<i>Jessica Heibült</i> Einleitung	46	4.2	Überregionale Erhebungen der Weiterbildungsbeteiligung
12	2.	Gastbeitrag <i>Prof. Dr. Bernd Käßlinger</i> Zur Bedeutung von Weiterbildung für Beschäftigte. Stärken und Schwächen des Bundeslandes Bremen	49	4.3	Bundesweite Erhebungen mit Regionalbezug
16	2.1	Breiter Nutzen von betrieblicher und beruflicher Weiterbildung	51	4.4	Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer
18	2.2	Qualität von Weiterbildung und gute Arbeit in der Weiterbildung	60	4.5	Fazit
20	2.3	Vergangene und aktuelle Praxis in der Weiterbildung	62	5.	<i>Interviews von Ralf Lorenzen</i> Bildungshunger und Aufstiegsträume – sieben Gespräche. Weiterbildung aus der Perspektive der Beschäftigten
23	2.4	Aktuelle politische Diskurse und Lösungsansätze in der Weiterbildung	108	6.	<i>Elke Heyduck</i> Wir brauchen Durchsetzungsrechte – für uns und für Beschäftigte. Ein Gruppeninterview mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern sowie einem Betriebsrat
26	2.5	Das Ausland als (Gegen-)Argument: international vergleichende Perspektive	116	7.	<i>Jessica Heibült</i> Strukturelle Rahmenbedingungen von Weiterbildung
27	2.6	Fazit mit sieben Empfehlungen für die Landespolitik	116	7.1	Gesetzliche Grundlagen
32	3.	<i>Dr. Tobias Peters</i> Die Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur im Land Bremen. Besondere Anforderung an Weiterbildungspolitik	123	7.2	Finanzierungsmöglichkeiten
44	4.	Gastbeitrag <i>Ulf Benedix</i> Teilnahme an Weiterbildung im Bundesland Bremen	129	7.3	Arbeitszeit-Regelungen
			131	7.4	Weiterbildungsberatung
			134	8.	Gastbeitrag <i>Silvia Hofbauer</i> Exkurs: Weiterbildungsförderung in Österreich
			142	9.	<i>Jessica Heibült</i> Politische Bildung und ihre Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabe.
			145	9.1	Gastbeitrag <i>Dr. Asmus Nitschke</i> Zur Bedeutung der politischen Bildung(szeit). Oder: Warum politische Bildung(szeit) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig ist
			152	9.2	Gastbeitrag <i>Dr. Peter Mehlis</i> Sozialwissenschaftliche Weiterbildung als Grundlage gesellschaftlicher Teilhabe und politischer Gestaltung. Der Zwei-Jahres-Kurs des zap

HERAUSGEBER

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Redaktion

Elke Heyduck
Nathalie Sander
Jessica Heibült
Arbeitnehmerkammer Bremen

Lektorat

Martina Kedenburg

Gestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Fotografie

Kathrin Doepner
iStock.com/shapecharge (S.143),
aerogondo (S.149), shironosov (S.153)

Druck

Druckerei Girzig+Gottschalk GmbH

Stand: November 2018

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

alle zwei Jahre veröffentlicht die Arbeitnehmerkammer einen Bericht zur sozialen Lage mit einem Schwerpunktthema. Im Jahr 2018 haben wir uns mit dem Thema Weiterbildung auseinandergesetzt. Dabei standen die folgenden Fragen im Mittelpunkt: Welche Bedeutung hat Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Welche Rahmenbedingungen finden Beschäftigte im Bundesland Bremen vor, wenn sie an einer Weiterbildung teilnehmen? Die Antworten auf diese Fragen sind so vielfältig wie das Weiterbildungssystem selbst. Die sieben Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer, die in den Interviews zu Wort kommen, haben ganz unterschiedliche Motivationen, Lebenslagen und berufliche Vorerfahrungen. Da kommt beispielsweise der junge Zahntechniker zu Wort, der bildungshungrig und ehrgeizig die neusten technischen Entwicklungen im 3-D-Druck lernen will. Außerdem sprechen wir mit einer engagierten Altenpflegehelferin, die mit Mitte 40 endlich den Abschluss zur examinierten Altenpflegerin erreichen will.

Sie alle treffen auf vielfältige Rahmenbedingungen. Insgesamt ist eine Vielzahl von Akteuren für die verschiedenen Bereiche von Weiterbildung zuständig. Aus diesem Grund gelten ganz unterschiedliche gesetzliche Grundlagen, wodurch das System insgesamt komplex und auch intransparent wird. Weiterhin können Beschäftigte verschiedene öffentliche Finanzierungsinstrumente in Anspruch nehmen und müssen sich darüber hinaus individuell mit ihren Arbeitgebern auf eine Anpassung der Arbeitszeit während der Weiterbildung einigen. All diese Umstände sind für den Einzelnen beziehungsweise die Einzelne nicht immer einfach zu durchschauen.

Besonders die finanziellen und die zeitlichen Aufwendungen für eine Weiterbildung stellen nicht selten eine Herausforderung dar und halten viele gänzlich von einer Teilnahme ab. Untersuchungen zeigen, dass die Ausgaben für Weiterbildungen vor allem privat getragen werden, während sich der Staat

immer mehr aus der Finanzierung zurückzieht. Geringverdienerinnen und Geringverdiener, gering qualifizierte oder prekär Beschäftigte nehmen insgesamt weniger an Weiterbildung teil als gut qualifizierte Vollzeitbeschäftigte mit gutem Einkommen. Es ist also eine wichtige Aufgabe, besonders Anreize für die benachteiligten Personengruppen im Zugang zur Weiterbildung zu schaffen.

Die Arbeitnehmerkammer schenkt dem Thema Weiterbildung deshalb hohe Aufmerksamkeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen einerseits Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Weiterbildung und einer finanziellen Förderung. Daher haben wir die Weiterbildungsberatung in unser Beratungsangebot aufgenommen. Andererseits müssen politische Veränderungen herbeigeführt werden, um einen gleichberechtigten Zugang zur Weiterbildung zu ermöglichen. Die Arbeitnehmerkammer fordert demzufolge unter anderem einen bundesgesetzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung inklusive Rückkehrrecht, eine unabhängige Weiterbildungsberatung sowie eine Lohnersatzleistung während der Zeit der Weiterbildung, die sich am vorherigen Einkommen orientiert.

Der vorliegende Bericht zeigt die aktuellen Rahmenbedingungen für Weiterbildung auf, präsentiert aktuelle Zahlen und politische Entwicklungen, diskutiert verschiedene Herausforderungen und weist auf Ansätze für Verbesserungen hin. Er soll aufklären, zu Diskussionen anregen und informieren. Wir wollen zeigen, warum die individuelle Entscheidung für eine Weiterbildung lohnenswert sein kann. Die möglichen Herausforderungen, wie die Finanzierung und zeitliche Organisation in Vereinbarkeit mit Familie und Beruf, werden konkret benannt. Gleichzeitig weisen wir auf Unterstützungsmöglichkeiten und Reformbedarfe hin. Denn die Stärkung der Weiterbildung wird in den nächsten Jahren zu einer zentralen politischen Aufgabe werden.



Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer Bremen



Ingo Schierenbeck
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitnehmerkammer Bremen

1 — Einleitung

➔ Im diesjährigen Bericht zur sozialen Lage steht die Situation der Weiterbildung im Mittelpunkt. Seit den 1970er-Jahren wird unter Weiterbildung die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“¹ verstanden. Sie findet somit – im Erwachsenenalter – nach einer ersten Schul- und Ausbildungsphase statt und umfasst grundsätzlich ganz verschiedene Bereiche: betriebliche Weiterbildung, außerbetriebliche berufliche Weiterbildung, berufliche Weiterbildung für Arbeitslose, Fortbildung, Umschulung, wissenschaftliche Weiterbildung sowie allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung.²

Aufgrund der Komplexität der verschiedenen Systeme liegt der Fokus in diesem Bericht ausschließlich auf der **Weiterbildung für Beschäftigte**. Gleichwohl soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass die Weiterbildung für Arbeitslose ebenso bedeutsam ist und Entwicklungen in diesem Bereich genauso aufmerksam beobachtet und analysiert werden müssen. Ein möglicher Ansatz zur Stärkung der Weiterbildung muss zwingend alle Bereiche mit einbeziehen, um bestehenden Ungleichheiten im Zugang zur Weiterbildung entgegenzuwirken.

Die Möglichkeiten der Weiterbildung für Beschäftigte sind hierzulande vielfältig. Das ist einerseits ein großer Vorteil, da eine breite Angebotsvielfalt durch eine Vielzahl von Akteuren existiert. Andererseits ist es ein Bildungsbereich, der schwer zu organisieren und sehr unübersichtlich für Weiterbildungsinteressierte ist. Der vorliegende Bericht soll deshalb einen Einblick in die Situation der Weiterbildungslandschaft im Bund und auch in Bremen geben. Interessierte Leserinnen und Leser sowie Weiterbildungsinteressierte sollen mehr über die aktuelle politische Debatte, Rahmenbedingungen sowie die Chancen und Herausforderungen erfahren, die mit einer Weiterbildung einhergehen. Der Bericht geht unter anderem folgenden Fragen nach: Welche Bedeutung hat Weiterbildung für Beschäftigte? In welchen Wirtschaftsbereichen steigt der Bedarf an Weiterbildung? Wie entwickelt sich die Weiterbildungsteilnahme? Welche Erfahrungen machen die Teilnehmenden und mit welchen Schwierigkeiten müssen sie umgehen? Welche strukturellen Rahmenbedingungen prägen die Weiterbildungslandschaft? Und wo finden sich Ansatzpunkte für Reformen?

An dieser Stelle sollen einleitend die wesentlichen Entwicklungen und Inhalte des Berichtes nachgezeichnet werden. Weiterbildung hat eine wegweisende Bedeutung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Sie ermöglicht berufliche und gesellschaftliche Teilhabe, berufliche Aufstiege, das Nachholen von Bildungsabschlüssen, Neuorientierungen und Wiedereinstiege. Sie fördert aber auch die persönliche Weiterentwicklung, mindert das Arbeitslosigkeitsrisiko, stärkt das Demokratieverständnis und damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Darüber hinaus tragen Beschäftigte, die sich weiterbilden, entscheidend zum Unternehmenserfolg und dadurch zu einer florierenden Wirtschaft bei. Weiterbildung hat folglich auch einen zentralen Wert für Wirtschaft und Gesellschaft.

1 Deutscher Bildungsrat (1972), S.197.

2 Weiterbildung wird in diesem Bericht als Synonym zur Erwachsenenbildung verstanden. Der ebenfalls oft synonym verwendete Begriff des lebenslangen Lernens wird nicht verwendet, da er sehr ambivalent diskutiert und sein implizit mitschwingender „Zwang“ zur Anpassung an Veränderungen über permanente Weiterbildung immer wieder kritisiert wird.

Diese Erkenntnisse sind nicht neu. Auch die Politik ist sich parteiübergreifend seit Langem über die zentrale Bedeutung von Weiterbildung einig und bemisst ihr besonders große Verantwortung bei der Bewältigung von strukturellen Veränderungen wie zum Beispiel dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel oder der Digitalisierung zu. Dennoch: In kaum einem anderen Politikfeld ist die Kluft zwischen politisch geäußerten Zielen und Wirklichkeit so groß wie in der Weiterbildung. Dies lässt sich vor allem an der Finanzierung ablesen: Während Ausgaben für andere Bildungsbereiche – wie für die frühkindliche Bildung, für Schulen und Hochschulen – in den vergangenen Jahren angestiegen sind, sind öffentliche Ausgaben für Weiterbildung zurückgegangen.³ In der Konsequenz werden Weiterbildungsausgaben zunehmend privat getragen und immer öfter sind es nur gut verdienende Beschäftigte, die sich eine Weiterbildung leisten können. Die Forderung nach steigender öffentlicher Finanzierung ist also naheliegend (*einen Einblick in aktuelle Entwicklungen und Diskurse bietet Kapitel 2*).

Die Bedrohung von Arbeitsplätzen durch Digitalisierung scheint für eine Mehrinvestition in Weiterbildung momentan ein zentrales Argument zu sein. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt können bislang zwar nicht sicher prognostiziert werden. Die Veränderungen von Qualifikationsanforderungen und die zentrale Bedeutung von Weiterbildung sind jedoch unstrittig. Das Bundesland Bremen wird dabei als Industriestandort voraussichtlich stärker von Transformationsprozessen durch Digitalisierung betroffen sein als andere Großstädte. Denn die Bedrohung durch Rationalisierung ist in der Industrie stärker, da fertigungsnahe Berufe einfacher durch Maschinen ersetzt werden können. Doch Digitalisierungsprozesse bieten auch Chancen: Durch neu entstehende Tätigkeitsfelder und gesteigerte Produktivität können neue Arbeitsplätze entstehen. Weiterbildungspolitik muss entsprechenden Entwicklungen zwingend präventiv begegnen (*zur Besonderheit der Bremer Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur siehe Kapitel 3*).

Darüber hinaus werden der Arbeitswelt der Zukunft aber auch insgesamt strukturelle Verschiebungen in Arbeits- und Produktionsprozessen und sich schneller verändernde Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz, bei gleichzeitig verkürzter Halbwertszeit von Wissen, zugeschrieben. Deshalb wird eine Erstausbildung nicht mehr über das gesamte Berufsleben tragen und Weiterbildung im Lebenslauf immer wichtiger.

3 Im Jahr 2015 wurden im Bundesland Bremen die Mittel für die Weiterbildung nach dem bremischen Weiterbildungsgesetz erstmals wieder erhöht. Dies kann als wichtiges politisches Signal gewertet werden. Dennoch war dieser Schritt nicht weitreichend genug, denn die Mittelausstattung für Weiterbildung ist nach wie vor zu gering (siehe auch Kapitel 7.1 Weiterbildungsgesetze der Länder – Beispiel Bremen).

„In kaum einem anderen Politikfeld ist die Kluft zwischen politisch geäußerten Zielen und Wirklichkeit so groß wie in der Weiterbildung.“

Zugleich bekommt „Wissen“ als Ressource eine immer größere Bedeutung und der Erwerb sogenannter „Schlüsselkompetenzen“ wie zum Beispiel soziale, methodische, interkulturelle und technische Fähigkeiten werden wichtiger denn je. Notwendige Investitionen in Weiterbildung lassen sich folglich nicht bloß durch fortschreitende Digitalisierung, sondern auch durch veränderte Qualifikationserfordernisse insgesamt begründen. Doch eventuelle Mehrinvestitionen in Weiterbildung müssen berücksichtigen, dass der Zugang zur Weiterbildung weiterhin hoch selektiv ist. Im Jahr 2016 haben im Bundesdurchschnitt 50 Prozent der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung teilgenommen.⁴ Daten belegen, dass die Weiterbildungsteilnahme mit der Qualifikation und dem Einkommen steigt. Umgekehrt sind es vor allem Geringqualifizierte, Geringverdienerinnen und Geringverdiener, Teilzeitbeschäftigte, befristet und ältere Beschäftigte sowie Beschäftigte in kleineren Unternehmen, die wenig von Weiterbildung profitieren (*einen Überblick über die Zahlen zur Weiterbildungsteilnahme bietet Kapitel 4*). Soll die Weiterbildung für Beschäftigte gestärkt werden, müssen also besondere Anreize für diese benachteiligten Personengruppen geschaffen werden.

Entscheiden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Teilnahme an einer Weiterbildung, stehen sie vor ganz unterschiedlichen Herausforderungen und profitieren auf unterschiedliche Weise. Häufig muss für die Zeit der Weiterbildung teilweise oder ganz auf Einkommen verzichtet werden. Darüber hinaus müssen besonders längere Weiterbildungen oft mit Beruf und Familie vereinbart werden. Es bedarf guter Organisation und einer großen Portion Durchhaltevermögen, um diese – teilweise über Jahre andauernde Situation – zu bewältigen. Insgesamt ziehen Weiterbildungsteilnehmende aber große Motivation aus den Zielen, die sie mit ihrer Weiterbildung verbinden – das können Aufstiegswünsche, Neuorientierungen oder eine persönliche Weiterentwicklung sein (*einen Überblick über individuelle Erfahrungen und Herausforderungen einer Weiterbildungsteilnahme bietet Kapitel 5*). Insgesamt ist Weiterbildung für die Teilnehmenden vor allem mit finanziellem, aber auch mit hohem zeitlichem Aufwand verbunden.

4 Vgl. BMBF (2017), S.13.

Bei der Entscheidung für eine Weiterbildung spielen deshalb unter anderem die betrieblichen Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle. Beschäftigte müssen sich mit ihrem Arbeitgeber hinsichtlich einer Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit einigen, wenn sie an einer Weiterbildung teilnehmen wollen. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen stellen dabei wichtige Instrumente dar. Eine wichtige Unterstützungs-, Verhandlungs- und Mittlerfunktion kommt Betriebs- und Personalräten zu. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet den betrieblichen Interessenvertretungen Initiativ- und Mitbestimmungsrechte. Das Thema Weiterbildung wird in vielen Betrieben jedoch nicht prioritär behandelt. Für eine stärkere Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern müssen Interessenvertretungen deshalb mit mehr Rechten in der Mitbestimmung ausgestattet werden (*zur Perspektive der Betriebe siehe Kapitel 6*).

Insgesamt ist die Wahrnehmung von Weiterbildung an wesentlich mehr Rahmenbedingungen gebunden (*einen Überblick bietet Kapitel 7*). So wird Weiterbildung von ganz unterschiedlichen Bundes- und Landesgesetzen sowie EU-Regelungen organisiert. Ein Bundesgesetz zur Weiterbildung, das alle Weiterbildungsbereiche regelt, existiert bislang nicht, wird aber seit Jahrzehnten immer wieder gefordert. Als vorbildlich für die Freistellung für Weiterbildungszwecke gelten die Bildungsfreistellungsgesetze der Länder, in Bremen das Bildungszeitgesetz. Dieses regelt einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung für zehn Tage Weiterbildung in zwei Jahren. Weiterhin können Beschäftigte eine Vielzahl von Finanzierungsinstrumenten für eine Förderung ihrer Weiterbildung in Anspruch nehmen. Dabei zeigt sich, dass besonders in der Finanzierung langfristiger Weiterbildungen für gering qualifizierte Beschäftigte Lücken bestehen. Auch Arbeitszeitregelungen – wie beispielsweise Langzeitkonten oder branchenbezogene Tarifverträge – können nur von einem Bruchteil der Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Nicht zuletzt steigt der Bedarf an Weiterbildungsberatung, um Transparenz in das komplexe System der Weiterbildung zu bringen und Beschäftigten Unterstützung anzubieten.

Aktuell werden verschiedene Ansätze und Reformen in der Weiterbildung diskutiert, um zuletzt aufgeführte Rahmenbedingungen zu verbessern (*siehe Kapitel 2*). Bei der Suche

nach alternativen Förderinstrumenten lohnt ein Blick über die Grenze. Wenngleich Ansätze aufgrund unterschiedlicher Systeme nicht einfach auf Deutschland zu übertragen sind, können sie doch wertvolle Anreize liefern. So können Beschäftigte in Österreich die Bildungskarenz, die Bildungsteilzeit oder das Fachkräftestipendium in Anspruch nehmen. Bei diesen Instrumenten wird – anders als in Deutschland – kein Maßnahmenzuschuss, sondern eine Existenzsicherung gewährt, da eine Weiterbildung oftmals nicht mit einer Beschäftigung, jedenfalls nicht mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar ist (*Kapitel 8 liefert einen Exkurs zur Weiterbildungsförderung in Österreich*).

Alles in allem ist die Fokussierung der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte allein auf die beruflich-betriebliche Weiterbildung nicht ausreichend. Denn Weiterbildung geht über diesen Bereich hinaus. Es geht um mehr als um die Bewältigung von strukturellen Veränderungen, nämlich auch um die Gestaltung von Gesellschaft. Vor allem die Angebote der politischen Bildung finden in diesem Zusammenhang viel zu wenig Berücksichtigung, haben aber eine hohe gesellschaftliche und persönliche Relevanz. Bei politischer Weiterbildung geht es um persönliche Weiterentwicklung, das Öffnen neuer Horizonte, dem Verstehen von Zusammenhängen, um kulturelle Werte und so weiter. Hier werden Fähigkeiten vermittelt, die in sich verändernden Gesellschaften und Arbeitswelten unerlässlich sind. Das prominenteste und zugleich schützenswerte Bildungsformat in diesem Bereich ist die Bildungszeit, ehemals Bildungsurlaub (*zur Bedeutung der politischen Bildung für gesellschaftliche Teilhabe siehe Kapitel 9*).

„Wir fordern einen bundesgesetzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung nach dem Vorbild der Bildungsfreistellungsgesetze der Länder.“

Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Trotz ihrer anerkannten Bedeutsamkeit und dem Wissen um schwer erreichbare Zielgruppen, wird Weiterbildung politisch benachteiligt. Schätzungen zufolge werden von den Teilnehmenden knapp 18 Milliarden Euro privat in die berufliche Weiterbildung investiert, während Betriebe etwa elf Milliarden Euro finanzieren und sich die öffentliche Hand mit nur fünf Milliarden Euro beteiligt. In letzterer Summe sind die hohen Aufwendungen der durch die Bundesagentur für Arbeit finanzierten Weiterbildungen bereits mit eingerechnet.⁵ Das bedeutet, Beschäftigte kommen größtenteils für ihre beruflichen Weiterbildungen selbst auf. Dabei liegt es nahe, dass sich vor allem gut verdienende Beschäftigte eine Weiterbildung leisten können. Auch von betrieblichen Weiterbildungen profitieren nur bestimmte Beschäftigtengruppen. Benachteiligte Zielgruppen wie Geringverdienerinnen und Geringverdiener sowie prekär Beschäftigte werden kaum von Weiterbildung oder finanzieller Unterstützung erreicht. Insgesamt sollten sich folglich Individuen, Betriebe und öffentliche Hand gleichermaßen an den Weiterbildungskosten beteiligen.

Auch in Bremen erfährt das Thema Weiterbildung bislang nicht die erwünschte politische Aufmerksamkeit. Niedersachsen fördert aktuell erfolgreiche Meisterabschlüsse mit einer Meisterprämie von 4.000 Euro. Auf Vorschlag des Bremer Arbeitsressorts soll eine entsprechende Prämie in Bremen nicht nur auf den Meisterabschluss, sondern auf alle Aufstiegsfortbildungen ausgeweitet werden. Ein entsprechendes Konzept wird aktuell geprüft.⁶ Dies ist ein lohnenswerter Schritt, um die Sichtbarkeit und die Finanzierung der Weiterbildung weiter zu fördern. Trotzdem ist zu berücksichtigen, dass den Beschäftigten mit

Erstausbildung durch das Aufstiegs-BAföG bereits ein gutes Finanzierungsinstrument zur Verfügung steht. Bei allen politischen Bemühungen sollten deshalb die Zielgruppen nicht vergessen werden, die aufgrund eines höheren Arbeitslosigkeitsrisikos besonders auf Weiterbildung angewiesen sind und ohnehin schon im Zugang benachteiligt sind – Menschen ohne oder mit veralteten Berufsabschlüssen.

Insgesamt wird deutlich, dass Weiterbildungshemmnisse vor allem in den finanziellen und zeitlichen Belastungen liegen. Um Weiterbildung nachhaltig zu stärken, bringt die Arbeitnehmerkammer deshalb vier Forderungen in den politischen Prozess ein. Zunächst fordern wir einen bundesgesetzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung nach dem Vorbild der Bildungsfreistellungsgesetze der Länder. Damit soll die befristete Freistellung oder wahlweise die Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung für abschlussbezogene Maßnahmen festgeschrieben werden. Zentral ist in diesem Zusammenhang, dass der Rechtsanspruch mit einem Rückkehrrecht auf die vorherige Arbeitszeit/den vorherigen Arbeitsplatz verbunden wird.

Zweitens soll die Sicherung des Lebensunterhalts mit einem Qualifizierungsgeld garantiert werden, das sich am vorherigen Einkommen orientiert. Eine entsprechende Regelung würde Weiterbildung vor allem für Geringverdienerinnen und Geringverdiener attraktiver gestalten, da diese aktuell kaum auf ihr ohnehin schon niedriges Einkommen für die Zeit einer Weiterbildung verzichten würden. Bremen kann hier eine Vorreiterrolle für etwaige bundesweite Regelungen einnehmen. So wurde im Rahmen des Zukunftsprozesses des Bremer Senats⁷ 2018 ein fünfjähriges Modellvorhaben für abschlussbezogene Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart, das ein solches Qualifizierungsgeld beinhaltet.

Drittens sollte der Rechtsanspruch auf Weiterbildung durch eine unabhängige Weiterbildungsberatung begleitet werden. Ein solcher Rechtsanspruch ist auch im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehen. Verbleibt die Weiterbildungsberatung – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – bei der Bundesagentur für Arbeit, ist zwingend zu berücksichtigen, dass dort traditionell Zielkonflikte, zwischen einer zügigen Vermittlung in den Arbeitsmarkt und einer langfristigen

⁷ Durch die Neuordnung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen hat Bremen ab 2020 einen neuen finanziellen Spielraum, um seine Zukunft zu gestalten. Der Senat hat deshalb einen Zukunftsrat mit vielen wichtigen Bremer Akteuren ins Leben gerufen, der darüber verhandeln soll, wie die Städte Bremen und Bremerhaven bis 2035 in verschiedenen Politikfeldern weiterentwickelt werden sollen. Zentrale Ergebnisse werden im Herbst 2018 konsensual zusammengefasst und bilden ein Angebot an politischen Bausteinen für die nächste Landesregierung beziehungsweise die nächsten Landesregierungen.

⁵ Vgl. Müller/Wenzelmann (2018), S. 4.

⁶ Vgl. SPD Bürgerschaftsfraktion Land Bremen (2018).

Integration in den Arbeitsmarkt über Weiterbildung, existieren. Ein Kulturwandel der Steuerungslogik ist daher erforderlich: Die Weiterbildungsberatung muss unabhängig vom regionalen Arbeitsmarkt und der zügigen Vermittlung erfolgen. Sie sollte darüber hinaus größtmögliche Transparenz in der Weiterbildungslandschaft herstellen können. Nicht zuletzt ist darauf zu achten, dass das Beratungsangebot möglichst niedrigschwellig ist, um den Zugang für alle Weiterbildungsinteressierten zu erleichtern.

Zuletzt sollten aus Sicht der Arbeitnehmerkammer die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten bei der Fort- und Weiterbildung ausgeweitet werden. Hier existieren bisher hauptsächlich Informationsrechte, wodurch Interessenvertretungen ausschließlich reaktiv tätig werden können. Deshalb ist ein Initiativrecht umzusetzen, wie es auch im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehen ist.

Insgesamt muss eine Stärkung der Weiterbildung für alle Weiterbildungsbereiche erfolgen. Neben der in diesem Bericht adressierten Weiterbildung von Beschäftigten, muss auch die berufliche Weiterbildung in der Arbeitsförderung ausgebaut werden. Auch in der Weiterbildung für Arbeitslose bedarf es – wie in der Weiterbildung insgesamt – einheitlicher Regeln und zunehmender finanzieller Unterstützung, um besonders Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen eine nachhaltige Perspektive am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die hier aufgeführten Forderungen gelten deshalb gleichsam für Beschäftigte und Arbeitslose. Die Arbeitnehmerkammer arbeitet aktuell an einer ausführlichen Position zum Thema Weiterbildung, in der die hier skizzierten Punkte ausführlich beschrieben werden.

„Insgesamt muss eine Stärkung der Weiterbildung für alle Weiterbildungsbereiche erfolgen. Neben der in diesem Bericht adressierten Weiterbildung von Beschäftigten, muss auch die berufliche Weiterbildung in der Arbeitsförderung ausgebaut werden.“

Literatur

BMBF [= Bundesministerium für Bildung und Forschung]

(2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland
2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey.
AES-Trendbericht. Bonn.

Deutscher Bildungsrat (1972): Empfehlungen

der Bildungskommission. Strukturplan für das
Bildungswesen. Stuttgart: Klett.

Müller, Normann / Wenzelmann, Felix (2018): Berufliche

Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen.
In: BIBB Report 2/2018 Bonn.

SPD Bürgerschaftsfraktion Land Bremen (2018):

Böschgen begrüßt Vorschlag des Arbeitsressorts
zu Aufstiegsfortbildungen. Aktuelle Meldung,
veröffentlicht am 22.08.2018.



2 — Zur Bedeutung von Weiterbildung für Beschäftigte

Stärken und Schwächen des Bundeslandes Bremen

Dieser Beitrag führt speziell vor dem Hintergrund des Bundeslandes Bremen in die aktuelle Entwicklung der Weiterbildung und den diesbezüglichen Forschungsstand mit ausgewählten Eckpunkten ein. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei dem Nutzen, der Qualität, dem Personal und der Weiterbildungsbeteiligung geschenkt. Vergangene und aktuelle Weiterbildungspraxen werden skizziert und insbesondere mit Blick auf Lösungsansätze diskutiert. Ausländische Entwicklungen werden miteinbezogen, jedoch auch markiert in ihrer begrenzten Übertragbarkeit auf deutsche beziehungsweise bremische Verhältnisse. Abschließend werden sieben Empfehlungen für die Bremer Landespolitik ausgesprochen.

➔ „Es herrscht breiter Konsens, dass wir mehr frühkindliche Bildung, ein besseres Schulsystem, einen sichereren Übergang Schule – Beruf, bessere Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre brauchen. Dass zum Lebenslangen Lernen deutlich mehr gehört, nämlich sowohl die permanente (Re-)Aktivierung von Beschäftigungsfähigkeit als auch eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung für soziale und politische Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit – dass also Lebenslanges Lernen in sehr vielen Lebensphasen nach der beruflichen Erstausbildung eine wichtige Rolle spielt, das muss wieder gelernt werden. Am auffälligsten entwickelt sich eine solche Lernbereitschaft im Moment im Hinblick auf Problemkonstellationen, die unter dem Label ‚Demografischer Wandel‘ neu entdeckt werden.“¹

Ein etwas älteres Zitat, was aber immer noch sehr aktuell ist. In den Diskussionen der vergangenen zehn Jahre seit diesem Zitat zum lebenslangen Lernen kann man manchmal den Eindruck gewinnen, dass lebenslanges Lernen bis zur Altersgrenze von 25 Jahren entschieden sei. Frühförderung hat Konjunktur. Bildungsökonomische Befunde aus den USA von Cunha und Heckman² werden falsch rezipiert, um die vermeintlich größere Rendite für Investitionen früh im Lebenslauf meined nachweisen zu können. Dabei sind dies Befunde beziehungsweise stilisierte Modellrechnungen aus den USA und es gibt keine Befunde für Deutschland. Zudem wird der Nutzen von Bildung hier auf monetäre Effekte reduziert und vergessen, dass selbst die Renditen für die Kinder allein durch eine intensive Familienbildung und Elternbildung zustande kommen.³ So betonen sogar Cunha et al.⁴

1 Beier (2008), S. 11.

2 Vgl. Cunha et al. (2005).

3 Vgl. hierzu Käßplinger/Haberzeth/Kulmus (2013); Lassnigg (2009).

4 Cunha et al. (2005), S. 87.



selbst: “complementarity of early with late investments implies that early investments must be followed up by later investments in order to be effective. Nothing in the new economics of human skill formation suggests that we should starve later educational and skill enhancement efforts.” Es ist eine aktuelle Illusion und ein Irrglaube, dass primär und prioritär frühe Bildungsinvestitionen zu mehr sozialen Chancengerechtigkeit führen würden. Bildungsinvestitionen früh und spät im Lebenslauf sollten nicht in einen Wettbewerb gestellt werden, sondern komplementär gesehen werden. Der

Ausbau frühpädagogischer Förderung ist zu begrüßen und stellt auch eine überfällige, nachholende Modernisierung Deutschlands dar, aber er darf nicht zu einem Rückbau beziehungsweise einer Privatisierung der Weiterbildung führen. Allerdings sind die öffentlichen Ausgaben für Erwachsenenbildung und Weiterbildung in Deutschland seit Jahren deutlich rückläufig.⁵ Dies ist ein scharfer Kontrast zu

5 Vgl. Walter (2015); Jaich (2015).

allen anderen Bildungsbereichen. Bildungskongresse von Parteien diskutieren nur Schul- und Hochschulthemen. Bildungsministerien erweitern ihren Fokus dezidiert auf Frühpädagogik, was natürlich kein Problem ist, wenn Mittel dafür nicht aus den Etats für Weiterbildung gewonnen werden beziehungsweise Mittelerhöhungen in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung als Inflationsausgleich ausbleiben. Teilweise ist der unausgesprochene Subtext, dass vom Kindergarten bis zur Hochschule öffentlich investiert oder Kostenfreiheit angestrebt wird, während ab der Erwachsenenbildung und Weiterbildung dann alleine der Markt oder von Defizitanahmen geprägte Zielgruppenprogramme für sogenannte „Bildungsferne“⁶ angestrebt werden.

Die Weiterbildung kommt also oft nur kurzzeitig im Kontext jeweiliger, akuter Problemlagen beziehungsweise je nach aktuellem Medieninteresse zu Prominenz. Im obigen Zitat von Beier vor zehn Jahren war es noch der demografische Wandel. Aktuell ist es eher die Digitalisierung oder Arbeit 4.0, wo nahezu gebetsmühlenartig die Bedeutung der Weiterbildung bemüht wird, aber zumeist kaum mit substanziellen und strukturellen Investitionen verbunden wird. Zwischenzeitlich war im Kontext der Migration und Flucht Weiterbildung auch ein

großes Thema. Alphabetisierungsarbeit hat des Weiteren sehr an Prominenz gewonnen, seitdem unter anderem die Alpha-Studie von Grotlüschen⁷ hier Evidenzen geliefert hat, die anschlussfähig an bildungspolitische Programmatiken waren und zum Auf- und Ausbau von Grundbildungszentren geführt hat.

Für die Erwachsenenbildung ist insgesamt der Umgang mit Transformationen konstitutiver Teil ihrer Tradition. Dies gilt besonders, wenn „neue Auffassungen (...) sich wellenförmig in relativer kurzer Zeit durchsetzen“⁸. Insofern ist es wahrscheinlich, dass auch in zehn Jahren die Nachfolger von Beier Ähnliches werden schreiben können, da eine wirkliche Systembildung und kontinuierliche öffentliche Förderung der Erwachsenenbildung und Weiterbildung entsprechend ihrer gesellschaftlichen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung nicht absehbar ist, wenngleich ganz aktuell auf Bundesebene ein Qualifizierungschancengesetz im Entwurf vorliegt. Per Sisyphusarbeit muss dahingehend eingewirkt werden, dass nicht weitere Rückschritte, Kürzungen und Marginalisierungen der Erwachsenenbildung und Weiterbildung auf Länder- wie Bundesebene eintreten und eine Agenda der Privatisierung von Weiterbildungskosten forciert wird. Gleichzeitig ist auch richtig, dass Weiterbildungskosten zwischen Staat, Betrieben und Individuen mit geteilter Verantwortung geschultert werden müssen. Das diesbezüglich genaue Verhältnis der Lastenverteilung muss Thema öffentlicher Diskurse und Entscheidungen sein. Schon jetzt ist Erwachsenenbildung und Weiterbildung als einziger Bildungsbereich überwiegend privat finanziert,⁹ aber öffentliche Mittel stellen wichtige Grundfinanzierungen dar und Grotlüschen/Kubsch¹⁰ haben für Bremen in der Vergangenheit geschätzt, dass einem Euro an Landesmitteln in der Weiterbildung 18 Euro an privaten und Drittmitteln folgen. Insofern ist die Bedeutung öffentlicher Mittel für die Weiterbildung keinesfalls zu unterschätzen.

„Der Ausbau frühpädagogischer Förderung ist zu begrüßen, aber er darf nicht zu einem Rückbau beziehungsweise einer Privatisierung der Weiterbildung führen.“

6 Über den partiell menschenverachtenden Charakter des Terminus „Bildungsferne“, der nach eigenen Recherchen in der NS-Zeit für „wesensartige“ bildungsferne Bauern geprägt wurde, die noch keine „Herrenbauern“ waren, sollte kritischer nachgedacht werden. Kann man Menschen wirklich als bildungsfern bezeichnen, wenn sie keine Bücher zu Hause im Regal stehen haben, wie es die empirische Bildungsforschung methodisch oft in Fragebögen tut? Vgl. Reichenbach (2015).

7 Vgl. Grotlüschen/Riekmann (2012).

8 Schulenberg (1980), S. 66–67.

9 Vgl. Walter (2015).

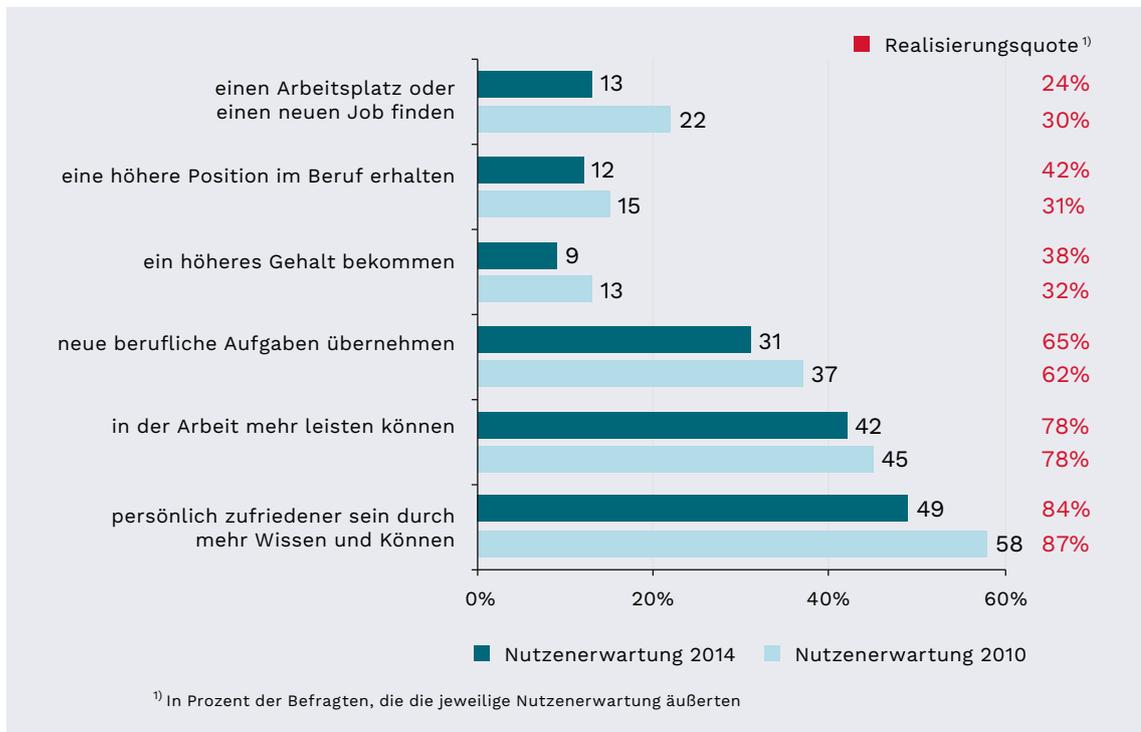
10 Vgl. Grotlüschen/Kubsch (2008), S. 60.

2.1 — Breiter Nutzen von betrieblicher und beruflicher Weiterbildung

Dass (Weiter-)Bildung nicht nur eng gefasst allein ökonomischen Zwecken dient, sondern durch sogenannte „Wider Benefits“ (breiter Nutzen) Weiterbildung mindestens genauso bedeutsam für die persönliche, soziale und gesellschaftliche Entwicklung ist, ist in den vergangenen Jahrzehnten etwas in den Hintergrund geraten. Die Ursachen hierfür

bedürfen einer näheren Diskussion und Analyse, aber ein enges Verständnis von Humankapitaltheorien sowie Standortdebatten dürften zu dieser kulturellen Verarmung des Diskurses als „Land der Dichter und Denker“ und „Kulturnation“ bezeichneten Deutschland beigetragen haben. Vor allem im letzten Jahrzehnt wird allerdings versucht, die sogenannten „wider benefits of learning“¹¹ als einen breiten Nutzen zu messen, um unter anderem aufzuzeigen, dass Weiterbildung nicht nur in „harten Indikatoren“ zur Integration in den Arbeitsmarkt oder Einkommen eingeschätzt werden kann und darf. Bezogen auf Deutschland liefert der Adult Education Survey (AES) Zahlen, die ausweisen, dass die deutliche Mehrheit der Bevölkerung Weiterbildung nicht primär auf Einkommen oder Arbeitsplatzsicherheit/-mobilität hin bewertet und lediglich diesen Nutzen erwarten würde (vgl. *Abbildung 1*).

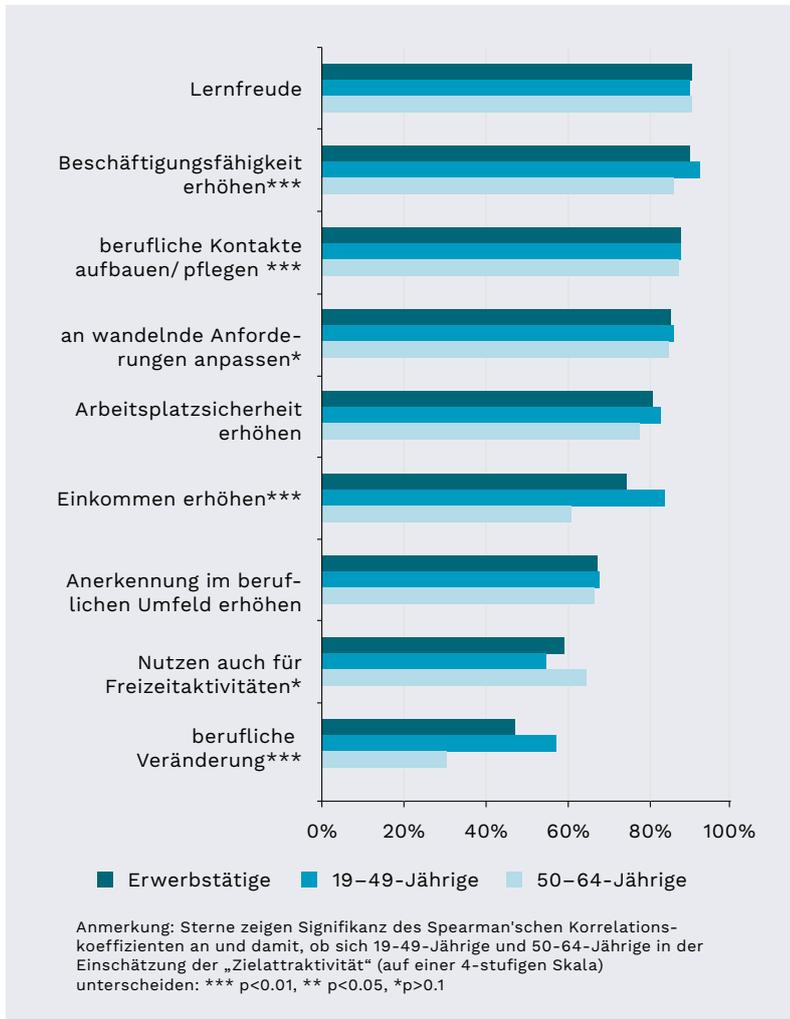
Abbildung 1:
Erwarteter und realisierter Nutzen von Weiterbildungsveranstaltungen 2010 und 2014 (in Prozent)



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016), S. 156

11 Vgl. Schuller et al. (2005); Fleige et al. (2014); Manninen (2013).

Abbildung 2:
Attraktivität potenzieller Weiterbildungsziele
 (Anteil der Antworten „wichtig“ und „sehr wichtig“
 in Prozent)



Quelle: Walter/Müller (2012), S.11

Mit deutlichem Abstand rangieren eher nicht monetäre Nutzenerwartungen wie „persönliche Zufriedenheit“, „mehr leisten können“ oder „neue berufliche Aufgaben“ auf den ersten drei Plätzen bei den Nennungen vor einem höheren Gehalt oder dem Finden eines (neuen) Arbeitsplatzes. Auch andere Studien zeigen ein Nebeneinander von monetären und nicht monetären Zielen wie „Lernfreude“ oder die „Pflege beruflicher Kontakte“ auf (vgl. *Abbildung 2*).

Die Gleichzeitigkeit verschiedener Erwartungen sensibilisiert dafür, dass weder ein bildungsbürgerliches Ideal einer primär zweckfreien Bildung noch eine rein utilitaristische Verzweckung sinnvoll sind. Weitere Ziele mit Blick auf Gesundheitsbildung, politischer Bildung oder Stadtteilarbeit sind bei diesen zitierten Untersuchungen zudem gar nicht erfasst worden, sodass die Wider Benefits noch breiter als hier gemessen begriffen werden müssen.¹² Ein modernes Weiterbildungssystem muss dem insofern Rechnung tragen, dass eine Breite der Bildung zwischen allgemeinen und beruflich-betrieblichen Themen gefördert wird. Dies ist keine neue Erkenntnis, sondern ist Gegenstand vieler Weiterbildungsgesetze der Länder und vieler Bildungskonzeptionen älterer Prägungen. Trotzdem muss daran erinnert werden, da allzu leicht Weiterbildung darauf reduziert werden könnte, eine ökonomische Hilfsfunktion zu sein. Die aktuelle Diskussion rund um die Bewältigung prognostizierter, digitaler Umbrüche läuft hier Gefahr, Weiterbildung nur als proaktives Instrument einer ökonomischen Krisenbewältigung engzuführen.¹³ Gerade jedoch das Thema Digitalisierung sollte dazu führen, dass diskutiert wird, wie wir leben wollen, wie sozialer Zusammenhalt und zivilisierter Umgang möglich sind oder wie mit dem hohen Stressniveau im Kontext der Digitalisierung über das Angebot von selbst an widrigste Umstände rein adaptiven Resilienzkursen hinaus konstruktiv und selbstbestimmt umgegangen werden kann. Angesichts der aktuellen Tendenz zu gesellschaftlicher Desintegration und Extremismus, sollte Weiterbildungsförderung über eine Förderung der Beschäftigungsfähigkeit hinausgehen, um zeitgemäß zu sein. Die Renaissance der Landeszentralen für politische Bildung ist dafür ein Indikator, wengleich diese Zentralen den allgemeinbildenden Bildungsanspruch Erwachsener keinesfalls allein einlösen können, sondern dies nur im breiten Verbund mit anderen Weiterbildungseinrichtungen verfolgen können. Bildungskonzeptionen und alternative Kompetenzen wie sie Negt¹⁴ anführt, sind hierbei weiterhin aktuell für eine arbeitnehmersnahe Agenda in Weiterbildungsfragen: Identitätskompetenz, technologische Kompetenz, Gerechtigkeitskompetenz, ökologische Kompetenz, ökonomische Kompetenz und historische Kompetenz. Es ist etwas traurig, an diese Kompetenzen erinnern zu müssen, aber angesichts des zum Teil funktionalistisch verengten Diskurses zu Erwachsenen- und Weiterbildung erscheint dies notwendig.

¹² Vgl. Manninen (2013).

¹³ Vgl. BMAS (2017).

¹⁴ Vgl. Negt (1975), S.223 ff.

Die Weiterbildungsgesetze der Länder, die oft einen breiten thematischen Fokus haben, fristen seit Jahren ein eher marginales und weiter rückläufiges Dasein, was sich in marginaler Mittelzuweisung von deutlich weniger als einem Prozent der Bildungshaushalte symbolisch manifestiert.¹⁵ Nicht einmal ein Cent von einem symbolischen Euro für Bildungsausgaben wird für Erwachsenenbildung von den öffentlichen Händen in den Ländern aufgewendet. Im Zuge der – auch in Bremen ministeriell zu beobachtenden – Überfokussierung auf frühpädagogische Förderung¹⁶ problematisiert sich die Lage der Erwachsenenbildung weiter, die zunehmend oszilliert zwischen einem Luxusgut nach Marktprinzipien und einem administrativ bevorzugen Aktivierungsinstrument für bestimmte, administrativ definierte Zielgruppen mit diskriminierenden Bezeichnungen. Es stellt einen Rückfall hinter einem schon einmal erreichten Niveau einer breiten Weiterbildungsförderung dar.

2.2 — Qualität von Weiterbildung und gute Arbeit in der Weiterbildung

Wenngleich die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung ein wichtiges, eher quantitatives Ziel ist und unter anderem aus gerechtigkeitsrechtlichen Gründen berechtigt große Aufmerksamkeit genießt, um dem sogenannten „Matthäusprinzip“ mit seiner auseinanderklaffenden Ungleichverteilung entgegenzuwirken, bekommt in den vergangenen Jahren das Thema Qualität der Weiterbildung

zunehmende Aufmerksamkeit.¹⁷ Dies ist erstens dem Unbehagen mit der Überfokussierung auf institutionelle und kursbezogene Qualitätszertifizierungen geschuldet. Qualitätszertifizierungen konnten nicht die in sie gesetzten Erwartungen einlösen und helfen eher dabei, administrative Förderentscheidungen im intransparenten „Weiterbildungsdschungel“ abzusichern.¹⁸ Zweitens zeigt eine Vielzahl an Studien und Meta-Studien zu Bildungsfragen, dass dem Weiterbildungspersonal eine zentrale Bedeutung für gelingendes Lernen zukommt. Allerdings ist die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals heterogen, sodass man mit Generalisierungen vorsichtig sein sollte, aber oft als prekär zu bezeichnen (vgl. Abbildungen 3 und 4).

Das Weiterbildungspersonal hat vielfältige Beschäftigungsformen, die von Festanstellung über Nebentätigkeiten oder komplette Freiberuflichkeit bis hin zum Ehrenamt mit bestenfalls Aufwandsentschädigungen reichen. Diese Vielfalt ist einerseits eine Stärke der Weiterbildung, weil viele Dozentinnen und Dozenten lebenswelt- und arbeitsweltnah sind und nicht wie so manche (Hochschul-)Lehrerinnen und (Hochschul-)Lehrer primär im institutionellen Rahmen von Schulen beruflich sozialisiert wurden und agieren, was zu einer gewissen Weltfremdheit führen kann. Andererseits ist dies für die Weiterbildung nachteilig, weil viele Arbeitsbedingungen und Entlohnungsstrukturen des Weiterbildungspersonals als prekär in vielfacher Hinsicht zu bezeichnen sind. Dies hat sich in den vergangenen Jahren oft eher verschlechtert, statt verbessert.¹⁹ Der Beruf der Trainerin und des Trainers, der Dozentin und des Dozenten oder der Coachin und des Coaches et cetera wird zunehmend unattraktiv, was zu Qualitätsmängeln führen kann.

¹⁵ Vgl. Jaich (2015); Kuhlenkamp (2007).

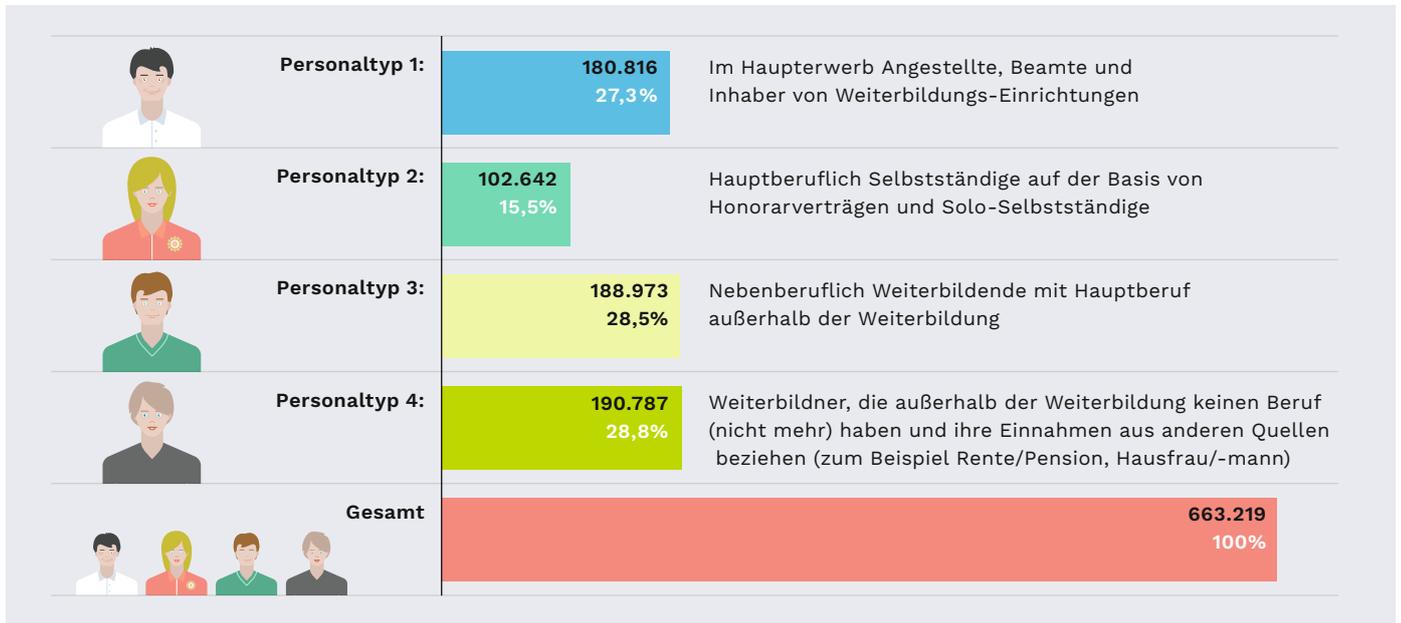
¹⁶ Vgl. Käpplinger/Haberzeth/Kulmus (2013).

¹⁷ Vgl. Bayer et al. (2017); Bläsche et al. (2017).

¹⁸ Vgl. Käpplinger/Reuter (2017).

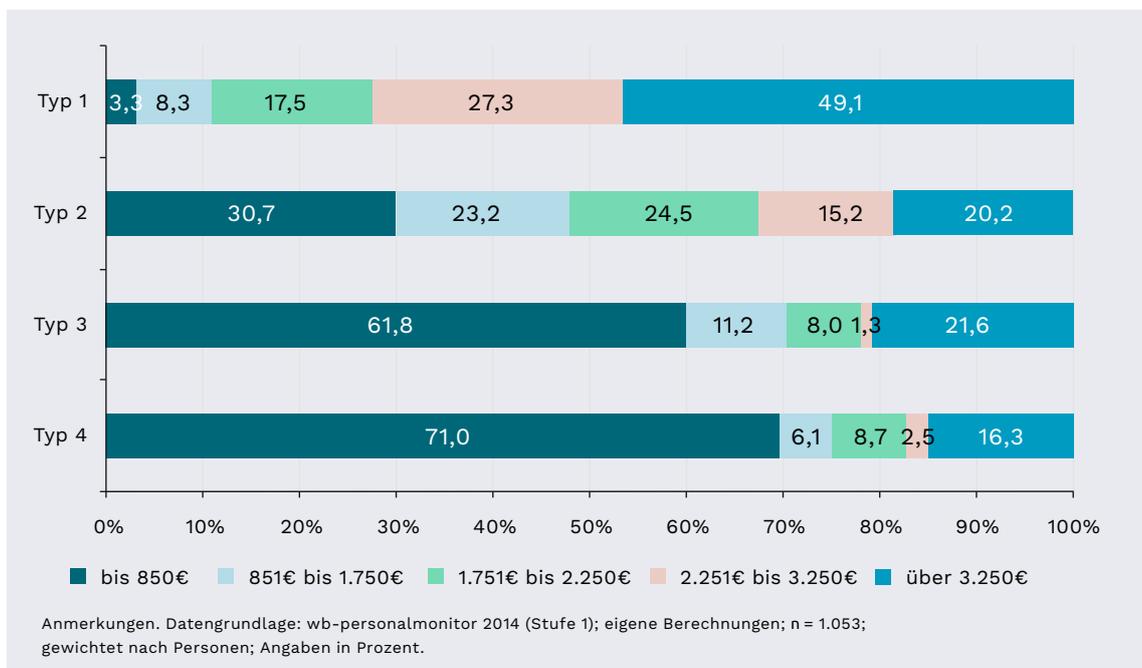
¹⁹ Vgl. Dobischat et al. (2017).

Abbildung 3:
Personaltypen in der Weiterbildung



Quelle: Martin et al. (2016), S. 79-81

Abbildung 4:
Bruttoeinkommen aus der Weiterbildungstätigkeit nach Beschäftigtengruppen



Quelle: Martin et al. (2016), S. 87

2.3 — Vergangene und aktuelle Praxis in der Weiterbildung

Dieser Beitrag steht in einer Traditionslinie an Expertisen zur Weiterbildungssituation im Land Bremen, die vom Land Bremen oder von der Arbeitnehmerkammer beauftragt wurden. Diese Expertisen versuchten, das gesamte Weiterbildungsangebot im Land Bremen so weit wie möglich abzubilden. Allerdings war dabei das gesetzlich/staatlich geförderte Angebot überrepräsentiert und vor allem das private Angebot im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Dies hat unter anderem methodische Gründe, da private Angebote schlechter und öffentliche leichter erfassbar sind. 1995 legte das mittlerweile nicht mehr existente, große Institut für Erwachsenenbildungsforschung umfangreiche Expertisen vor.²⁰ Dieses Niveau an quantitativer und qualitativer Expertise zur generellen Weiterbildungssituation im Land wurde danach nicht mehr erreicht, wenngleich Folgestudien die damaligen Daten bis heute nutzen und ergänzen um aktuellere Datenerhebungen durch weitere Programmanalysen.²¹ Die vielfältigen Ergebnisse und Vorschläge lassen sich hier nicht im Detail wiedergeben. Zusammengefasst wurde an anderer Stelle gefordert:

- ▶ „Die bremische Weiterbildung braucht größere Ressourcen für die Förderung, kann aber die vorhandenen Ressourcen auch besser nutzen.
- ▶ Die Zuständigkeiten für die bremische Weiterbildung bedürfen dringend der Bündelung und organisatorischen Vereinfachung.
- ▶ Ein zweistufiges Fördersystem soll die Weiterbildungsförderung öffnen und zugleich die Qualität sichern helfen.
- ▶ Der Qualitätssicherung dienen darüber hinaus verschiedene Unterstützungsstrukturen: von einer Neudefinition des Landesbeirates bis zur Nutzung der fachlichen Kompetenzen der Universität. (Strukturkommission 1995, S. VII).“²²

Die Ressourcen wurden in der Folge jedoch nicht erhöht, sondern gekürzt, sodass später Autorinnen 2008 lediglich eine „Konsolidierung auf niedrigem Niveau“ forderten.²³ Zudem gilt auch heute noch: „Wesentlich komplexer als die Erfassung und Einordnung der Teilnahmestruktur ist die Finanzierungsstruktur. Hier ist es ohne internes Wissen der verschiedenen Ressorts unmöglich, zu aussagekräftigen Daten zu gelangen. Es gab in den Jahren 1998 und 2004 ressortübergreifende Arbeitsgruppen, die die Finanzlage zusammengestellt haben.“²⁴ Mir ist nicht bekannt, ob es solche ressortübergreifenden Arbeitsgruppen nach 2004 erneut gab. Zuständigkeiten und Unterstützungsstrukturen haben sich verändert, aber scheinen ein Dauerthema zu sein und sich nicht verbessert zu haben. Das zweistufige Fördersystem, das die Anerkennung der Träger und ihre Qualitätskontrolle neu regelte, trat in Kraft. Alles in allem fiel die Bilanz damals nicht sehr positiv aus, was das eingangs erwähnte, eher enttäuschte Zitat von Beier erklärlich macht.

2008 erscheint im Auftrag und unter Mitarbeit der Arbeitnehmerkammer eine umfangreiche Publikation, die eine Reihe an Expertisen erhält. Grotlüschen/Kubsch sehen die folgenden Zukunftsempfehlungen an die Politik in diesem Sammelband:

- ▶ Profilierung von Anbietern und Koordination des Gesamtangebots;
- ▶ einschlägige, trägerübergreifende, unabhängige Beratungsagentur;
- ▶ bessere Durchlässigkeit zwischen Weiterbildung und Hochschule;
- ▶ notorische Unterausstattung des Weiterbildungssystems beenden beziehungsweise zumindest die Finanzierung auf dem Niveau von 2006 zu konsolidieren.²⁵

Das Land Bremen liegt aktuell bei der Weiterbildungsbeteiligung bundesweit quantitativ im Mittelfeld, wie der Weiterbildungsatlas aufzeigt (vgl. *Abbildung 5*). Im Weiterbildungsatlas wird durch die Zusammenführung verschiedener Datenquellen/Erhebungen versucht, die Weiterbildungsteilnahme insgesamt abzubilden.

20 Vgl. Körber et al. (1995).

21 Vgl. Schrader (2011).

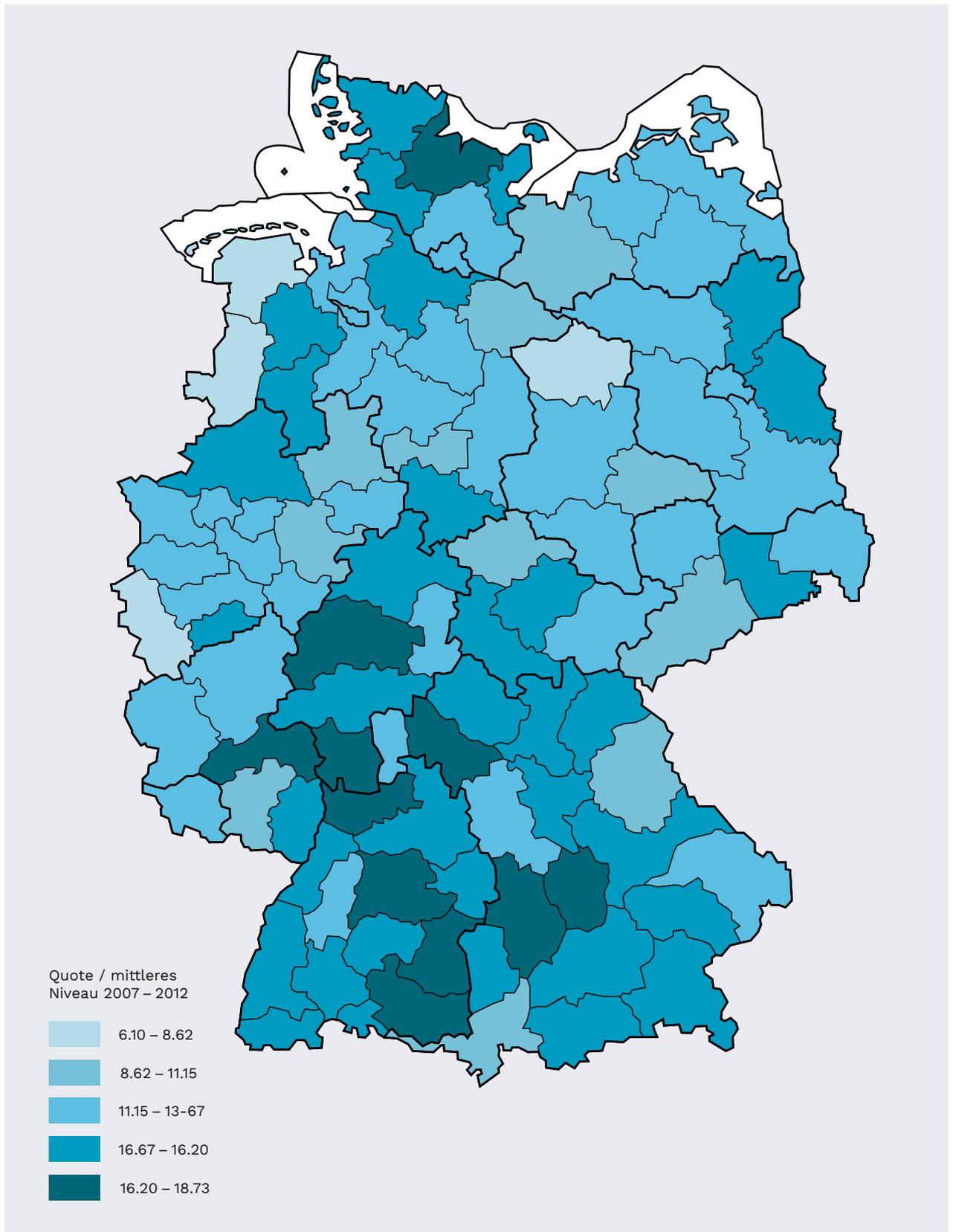
22 Grotlüschen/Kubsch (2008), S. 27.

23 Vgl. Grotlüschen/Kubsch (2008), S. 60.

24 Grotlüschen/Kubsch (2008), S. 38.

25 Vgl. Grotlüschen/Kubsch (2008), S. 59ff.

Abbildung 5:
Weiterbildungsbeteiligung der Raumordnungsregionen



Quelle: Martin et al. (2015), S.34

Dies ist erfreulich, da Bremen bei vielen Vergleichsstudien (PISA etc.) in anderen Bildungsbereichen eher schlecht auf den hinteren bis letzten Plätzen abschneidet. Vergleicht man Bremen mit anderen westdeutschen Großstädten, ist zudem positiv bemerkenswert, dass die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten in Bremen mit 45 Prozent deutliche acht Prozentpunkte über der Quote aller westdeutschen Großstädte liegt.²⁶ Dabei ist zu bedenken, dass in Bremen einige Großunternehmen angesiedelt sind und Großunternehmen bei vielen Weiterbildungsindikatoren besser als Kleinbetriebe abschneiden. Gerade die betriebliche Weiterbildungsquote ist eng verknüpft mit betrieblichen Konfigurationen.²⁷ Besonders erfreulich ist dabei des Weiteren, dass insbesondere die Geringqualifizierten nach Thüringen und Schleswig-Holstein in Bremen gut und besser als in vielen anderen Bundesländern erreicht werden.²⁸ Hier bräuchte es weitere Analysen, warum dies so ist. Allerdings dürften die oft großbetrieblichen Strukturen in Bremen zumindest nicht abträglich sein, aber Bremen gelingt es, seine Potenziale gut auszuschöpfen.

Trotzdem zeigt sich auch: „Ähnlich wie in anderen Regionen war das Weiterbildungsgeschehen allerdings hoch selektiv. Es profitieren hiervon vor allem Arbeitnehmer mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten, wodurch die Spaltung zwischen Beschäftigten mit Anlernertätigkeiten und solchen auf qualifikatorisch anspruchsvollen Arbeitsplätzen verfestigt wird.“²⁹ Zwar gelingt es in Bremen stärker als in vielen anderen Regionen, Geringqualifizierte zu erreichen, was Bremen unter anderem von Nordrhein-Westfalen positiv abhebt. Allerdings ist in Bremen die Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit hoch qualifizierten Tätigkeiten mehr als doppelt so hoch als diejenige der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten.³⁰ Insofern besteht weiterhin Handlungsbedarf für Geringqualifizierte und Bremen sollte darauf achten, dass das im bundesweiten Vergleich erreichte hohe Niveau bei der Weiterbildungsquote und der Ausschöpfung des eigenen Potenzials insgesamt gehalten werden kann. Angesichts der verstärkten Anstrengungen anderer Bundesländer und Regionen

in Weiterbildungsfragen erscheint dies wichtig, um im Ländervergleich nicht zurückzufallen. Zudem könnte schon der Wegzug eines Großunternehmens oder massiver Stellenabbau bei einem Großunternehmen leicht die Weiterbildungsbeteiligung in Bremen deutlich zurückgehen lassen.

Zum Bildungsurlaub, der in Bremen mittlerweile unterstützt durch wissenschaftliche Expertise Bildungszeit heißt, liegen einige aktuelle Studien gerade spezifisch zu Bremen vor.³¹ Dort finden sich differenzierte Informationen/Interpretationen und einige Handlungsempfehlungen für Politik und Sozialpartner, um dieses Förderinstrument noch besser zu nutzen, wenngleich es bereits in Bremen von dem höchsten Prozentsatz an Beschäftigten in allen Bundesländern genutzt wird. So sollten die Anreize für Unternehmen verbessert, Betriebsräte ihre Rolle als Multiplikatoren noch stärker wahrnehmen und Uninformierte besser zur Bildungszeit informiert werden.³² Das Bremer Gütesiegel für bildungszeitfreundliche Betriebe ist ein interessanter Ansatz zur Förderung der Akzeptanz und der Sichtbarkeit. Des Weiteren zeigt sich das sogenannte marktförmige Angebot als bundesweit am besten ausgebaut. Mit marktförmigem Angebot werden im Weiterbildungsatlas Einrichtungen der Weiterbildung bezeichnet, deren Rechtsform einer kommerziellen, privaten Ausrichtung zuzuordnen ist. Das betriebliche Weiterbildungsangebot ist auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels als gut ausgebaut einzustufen, während das Volkshochschulangebot in Bremen nicht an der bundesweiten Spitze liegt.³³ Dies könnte darauf hindeuten, dass gerade bei der Förderung der öffentlichen Weiterbildung in Bremen Handlungsbedarf besteht, da das Angebot von Betrieben und marktförmigen Weiterbildungsanbietern mittlerweile zum Teil über dem Bundesdurchschnitt liegt, was bei der öffentlichen Weiterbildung zunehmend weniger der Fall ist.

Schließlich bleibt zu beobachten, wie sich die Weiterbildungszeiten entwickeln. Bundesweit zeigt sich ein Trend zur Verkürzung von Weiterbildungen,³⁴ was gegebenenfalls kritisch zu prüfen ist, da es auf Qualitätsmängel hindeuten kann,³⁵

26 Vgl. Freie Hansestadt Bremen (2017), S. 69.

27 Vgl. Käßplinger (2016).

28 Vgl. Martin et al. (2015), S. 60.

29 Freie Hansestadt Bremen (2017), S. 72.

30 Vgl. Freie Hansestadt Bremen (2017), S. 71.

31 Vgl. Robak et al. (2015); Pohlmann (2018).

32 Vgl. Robak et al. (2015), S. 387–388.

33 Vgl. Martin et al. (2015), S. 75, 78 und 80.

34 Vgl. Käßplinger (2018), S. 7.

35 Vgl. Käßplinger/Reuter (2017).

wenn Weiterbildungen zunehmend die Form von kurzen Anpassungsqualifizierungen annehmen, was angesichts größerer Transformationen im Zuge der Digitalisierung Neuorientierung nicht im geforderten Maße unterstützen kann. Auf jeden Fall sollten Weiterbildungszeiten und -dauer aufmerksam beobachtet und sich nicht allein auf die Weiterbildungsquote einseitig fixiert werden.

Zusammenfassend kann die Position Bremens im Bundesvergleich bei der Weiterbildung als insgesamt positiv eingeschätzt werden. Die Weiterbildungsbeteiligung ist insgesamt hoch und auch die Geringqualifizierten werden überdurchschnittlich erreicht. Allerdings stellt sich die Frage, ob hier von der „Substanz“ gelebt wird, das heißt, von vergangenen Errungenschaften der Bremer Weiterbildung gelebt wird. So stellen sich allein schon die Datenlage und die schriftliche Expertise im Vergleich der Jahrzehnte als zunehmend reduziert dar. Lagen in den 1990er-Jahren ausführliche und differenzierte Evaluationsberichte vor und folgte in den 2000er-Jahren der Sammelband von Grotlüschen, so gibt es aktuell nur eher kurze Berichte mit einigen Überblickszahlen, die auch eher von der Bundesebene stammen. Dies führt mit dazu, dass die Analyse sich lediglich auf relativ überschaubares Datenmaterial stützen kann und es nicht möglich ist, diese deskriptiven Daten eingehend zu erklären, da dies weitere Analysen mit den Mikrodaten erfordern würde. Diese fehlen jedoch in Bremen, was ein erheblicher Mangel ist und letztlich eine Verschwendung des vorhandenen Datenmaterials darstellt. Es wäre sehr zu begrüßen, wenn das Land Bremen mit seiner Forschungsförderung vertiefende und erklärende Analysen anregen könnte.

Es gibt starke Tendenzen einer Ökonomisierung und Kommerzialisierung des Angebots, sodass Betriebe und Beschäftigte zunehmend selbst mehr in die Weiterbildung investieren müssen. Aktuelle und allgemeine Bevölkerungsumfragen liegen erneut leider nicht vor, aber 2006 sahen 79 Prozent der Bremerinnen und Bremer die Bremer Betriebe in der Verantwortung für Weiterbildung, 57 Prozent den Staat und nur 43 Prozent die Individuen.³⁶ Mehrfachnennungen waren bei dieser Umfrage möglich, aber die Hauptverantwortung wird von der Bevölkerung doch eindeutig bei den Betrieben vor dem Staat und nicht individuell in Weiterbildungsfragen gesehen.

2.4 — Aktuelle politische Diskurse und Lösungsansätze in der Weiterbildung

Im Weiterbildungsdiskurs gibt es eine Vielzahl an bestehenden und vorgeschlagenen Förderansätzen, wie die Weiterbildungsbeteiligung gefördert werden kann. Das Lernen im Erwachsenenalter bedarf Ressourcen. Dabei stellt sich unter anderem die Frage, wie die Finanzierungslasten zwischen den verschiedenen Beteiligten und Nutznießern aufgeteilt werden können, unter anderem zwischen Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Individuen. Neben der rein monetären Finanzierung ist ebenso wichtig, wie Zeiten und Räume für lebenslanges Lernen aufgebracht werden können. Deswegen ist es hilfreich, einen weiten Ressourcenbegriff anzulegen, wie es auch die bundesweite Finanzierungskommission lebenslanges Lernen vorschlug.³⁷ Aus individueller oder auch betrieblicher Sicht sind so zum Beispiel die Kursgebühren oft weniger gravierende Barrieren als die zeitliche Ermöglichung insbesondere längerer Weiterbildungen parallel zu privaten oder beruflichen Verpflichtungen. Schließlich ist lebenslanges Lernen kein Gut oder eine Dienstleistung, was man als Konsument käuflich erwerben kann, sondern die Lernenden sind sogenannte Prosumenten, das heißt, das „Produkt Lernen“ kann nur unter aktiver Mitwirkung der Lernenden entstehen. Die Lernenden müssen psychische Ressourcen (Interesse, Motivation, Ausdauer etc.) in den Lernprozess investieren. Diese Investition ist oft mit großen Unsicherheiten behaftet, da man nicht vorab sicher weiß, ob sich die aufgewendeten Ressourcen wirklich lohnen. Insbesondere nicht bildungsaffine Menschen kann diese Unsicherheit als Risikoaversion abschrecken.³⁸

³⁶ Vgl. Grotlüschen / Kubsch (2008), S. 56.

³⁷ Vgl. Timmermann (2003).

³⁸ Vgl. Schmid (2008), S. 20 ff.

Insgesamt braucht Weiterbildung eine Vielzahl an unterschiedlichen Ressourcen und auch institutioneller Symbole sowie öffentlicher Wertschätzung. Die Typologie der amerikanischen Weiterbildungsforscherin Patricia Cross (1992) unterscheidet in:

- ▶ dispositionale Barrieren,
- ▶ situative Barrieren,
- ▶ institutionelle Barrieren.

Mit dispositionalen Barrieren werden die Lernenden mit ihren Lernerfahrungen, Einstellungen oder kognitiv-emotionalen Strukturen gemeint. Situative Barrieren machen sich dagegen eher an den Lebensumständen fest. Diese können von der familiären Situation bis zu den Arbeitsplatzbedingungen bei Beschäftigten reichen. Die institutionellen Barrieren verweisen zum Beispiel auf die (mangelnden) Zugangsmöglichkeiten zu Bildungseinrichtungen, unpassende Angebote, soziale Ausgrenzung oder die Intransparenz des Weiterbildungsangebots.

Dieses Wissen um die Vielfalt der benötigten Ressourcen und denkbaren Barrieren, aber auch der Föderalismus, schlägt sich in ein breites Spektrum an Förderansätzen nieder. Bestandsaufnahmen ermitteln für Bund und Länder fast 200 Förderprogramme allein für die beruflich-betriebliche Weiterbildung.³⁹ Dabei handelt es sich jedoch oft um Programme mit geringen Fördervolumina, sodass die hohe Zahl der Programme nicht überbewertet werden sollte. Diese Programme lassen sich nach vielen Kriterien sortieren. Vereinfachend kann man erstens unterscheiden in Programme, die Weiterbildungszeiten fördern. Dies sind gesetzliche Regelungen zu Bildungsurlaub, Bildungszeiten oder Bildungsfreistellungen, die in nahezu allen Bundesländern existieren.⁴⁰ Dann gibt es zweitens Maßnahmenförderungen, die Kursgebühren reduzieren oder gar kostenfrei

gestalten helfen. Bildungsgutscheine oder -prämien sind dafür Beispiele.⁴¹ Drittens gibt es Infrastruktur- und Angebotsförderungen, womit Bildungsberatungsstellen oder Weiterbildungseinrichtungen (ko-)finanziert werden. Viertens sind Maßnahmen der Rückerstattung zu nennen, was insbesondere die steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten von Betrieben oder Individuen betrifft. Diese Absetzbarkeit wird in ihrer Bedeutung oft unterschätzt, wenngleich hier viel Geld bewegt wird, aber große Einkommen davon eher und mehr als kleine Einkommen profitieren.⁴² Diese vierteilige Differenzierung überschneidet sich mit der Frage nach dem Adressaten der Förderung beziehungsweise dem Finanzierungsweg. Hier kann man grob unterscheiden zwischen Angebots- und Nachfrageförderung. Bei der Angebotsförderung werden unter anderem Weiterbildungseinrichtungen und Beratungsstellen gefördert, damit sie beraten oder unterrichten/lehren. Bei der Nachfrageförderung werden die Ressourcen hingegen Personen oder Betrieben gegeben, damit diese selbst entscheiden. Zusammenfassend kann man folgende Lösungsansätze/ Instrumente in der Weiterbildungsbeteiligung benennen:

- ▶ Weiterbildungsgesetze der Länder,
- ▶ Bildungsgutscheine der Länder und der Bundesagentur für Arbeit,
- ▶ Bildungsprämien des Bundes,
- ▶ Bildungszeit/-freistellung/-urlaub der Länder,
- ▶ steuerliche Absetzbarkeit,
- ▶ Weiterbildungsfonds in Branchen,
- ▶ Beratungsstellen und Informations-/Transparenzsysteme des Bundes und der Länder
- ▶ und vieles andere.

Das gelingende oder misslingende Zusammenspiel der Instrumente bedarf einer genauen Prüfung. Mittlerweile gibt es kaum jemanden, der allein von einem Förderinstrument den zentralen Ansatz sieht. Stellenweise wird sich jedoch erhofft, dass Bildungsberatung die notwendige Transparenz zu den Instrumenten schaffen könne, was man skeptisch beurteilen kann, da selbst die besten Beratern kaum mit den Förderprogrammen und ihre laufende Modifikation lernend mithalten können. Bildungsberatung ist sicherlich wichtig und ihr Ausbau (in Präsenzform, telefonisch, digital etc.) ist richtig. Allerdings muss vor überzogenen

39 Vgl. Koscheck et al. (2011), S.13.

40 Vgl. Robak et al. (2015); Pohlmann (2018).

41 Vgl. Käßplinger / Kulmus / Haberzeth (2013).

42 Vgl. Dohmen/Hoi (2004).

Erwartungen gewarnt werden, dass allein durch Bildungsberatung die Intransparenz und die Systemmängel kompensiert werden könnten. Dies wäre eine Überstrapazierung dessen, was Bildungsberatung leisten kann. Letztlich führt nichts an einer Gesamtstrategie⁴³ vorbei, die verschiedenen Ressourcen für Weiterbildung in einem System geteilter Verantwortung zwischen Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Individuen zur Verfügung zu stellen. Dies schließt mit ein, dass man die Fördersysteme vereinfacht, die Zahl der Programme ressourcenbündelnd reduziert und verlässlicher gestaltet. Schließlich sind viele Förderungen nur temporär angelegt, sodass Bürgerinnen und Bürger die Orientierung zu vielen kleinen Programmen schwerfällt und die Praxis über ineffiziente und ineffektive „Projektitis“ oft berechtigt klagt.⁴⁴ Auf Länder- wie Bundesebene könnte es sich anbieten, dass eine Enquetekommission den „Förderdschungel“ einer kritischen Prüfung unterzieht und Vorschläge zur Vereinfachung unterbreitet. Durch die Vereinfachung könnten so mehr größere Förderprogramme entstehen, statt dem bunten Patchwork an kleinteiligen Förderprogrammen.

Gleichzeitig sollte man nicht naiv sein und vergessen, dass die Vielzahl der Förderprogramme auch einer politischen, eigenständigen Logik und dem Wettbewerb der Ressorts und Minister auf Bundes- und Länderebene entspringt. Letztlich finden sich Förderprogramme für Weiterbildung in nahezu jedem Ressort, was angesichts der lebensbreiten und lebenslangen Bedeutung der Weiterbildung auch partiell begründet ist. Insofern braucht es ein strategisches und sensibles Vorgehen, um Reformbemühungen nicht schnell am Widerstand verschiedener Ressorts scheitern zu lassen. Letztlich sind zumeist Arbeits- und Bildungs-/Kultusministerien die wichtigsten Ressorts, wobei im Integrationsbereich eher die Innenministerien mittlerweile wichtig sind.



⁴³ Vgl. Käßlinger / Kulmus / Haberzeth (2013).

⁴⁴ Vgl. Rehfeld (2010).

2.5 — Das Ausland als (Gegen-)Argument: international vergleichende Perspektive

Das Ausland als (Gegen-)Argument oder sogenannte Referenzgesellschaften sind nicht mehr aus Bildungsdiskussionen wegzudenken,⁴⁵ wenngleich das Niveau der Rezeption zum Teil nicht sehr hoch ist und projektiven Charakter hat. Das ist einerseits sicherlich PISA und damit verbundenen Ansätzen des Benchmarkings und des internationalen Wettbewerbs geschuldet, wobei die OECD eine Schlüsselrolle errungen und die UNESCO ihre vormalige Schlüsselrolle eingebüßt hat. Damit vollzogen sich Verschiebungen weg von einer eher humanistischen Agenda hin zu einer ökonomischen Agenda. Andererseits ist es nichts Ungewöhnliches, da die Weiterbildung seit ihrem Beginn von internationalen Einflüssen maßgeblich beeinflusst ist. So ist beispielsweise die deutsche Volkshochschule eine einzigartige Kreuzung aus britischer und österreichischer Universitätsausdehnungsbewegung sowie der dänischen Heimvolkshochschule nach Grundtvig.⁴⁶ Es ist ein institutionelles Beispiel dafür, dass internationaler Transfer oft eine Anpassung und Modifikation ausländischer Beispiele an die nationalen oder regionalen Verhältnisse und Interessen meint.

Vereinfachend kann man des Weiteren beobachten, dass eher konservativ-neoliberale Akteure sich eher an den USA oder dem angelsächsischen Raum

orientieren. So wurden unter anderem Bildungsgutscheine als Instrument der Weiterbildungsförderung eingeführt, die maßgeblich auf eine Idee des neoliberalen Milton Friedman zurückgehen.⁴⁷ Eher linke beziehungsweise kommunitäre Interessen orientieren sich traditionell vor allem an Skandinavien, Frankreich sowie Österreich, da diesen Ländern mehr Erfolg beim Herstellen sozialer Gerechtigkeit zugesprochen wird⁴⁸ beziehungsweise diese Wohlfahrtsstaaten mit hohen Staatsquoten sehr auf soziale Errungenschaften achten. Allerdings ist diese klare Orientierung zunehmend aufgeweicht worden, da unter anderem durch liberal-konservative-rechtsautoritäre Regierungswechsel in diesen vormals sozialdemokratisch dominierten Ländern und der Omnipräsenz neoliberaler Agenden in Skandinavien nun andere Politiken verfolgt werden. So hat zum Beispiel Schweden im schulischen Bereich ein Gutscheinsystem eingeführt und im Weiterbildungsbereich sind in Skandinavien oft immense Kürzungen öffentlicher Mittel zu beobachten. Bei Weiterbildungserhebungen und Bildungserhebungen insgesamt sind Rückschritte bis Stagnation in Skandinavien zu beobachten, sodass die ehemaligen „Musterschüler“ nicht mehr so „golden“ glänzen wie früher, als der Ministerpräsident Olaf Palme Schweden mit Verweis auf die schwedische Erwachsenenbildungsförderung das Land als eine Studienzirkeldemokratie bezeichnete.

In den vergangenen Jahren war die Entwicklung vor allem in Österreich sehr anregend für Deutschland, da hier viel am Thema Transparenz, Beratung sowie Qualifizierung des Weiterbildungspersonals gearbeitet wurde. Aktivitäten der österreichischen Arbeiterkammern sind für die Arbeitnehmerkammer in Bremen sicherlich besonders von Relevanz wegen struktureller und interessenbezogener Ähnlichkeiten. Weiterbildungsgutscheine von Kammern⁴⁹ sowie der Bildungsberatungsradar⁵⁰ wären als einige konkrete Beispiele anzuführen. Der Bildungsberatungsradar verfolgt systematisch das interessante Anliegen, in der Bildungsberatung nicht allein Individuen Unterstützung anzubieten, sondern über Bildungsberatung ganz konkrete Systemmängel (zum Beispiel in Übergängen zwischen Bildung und Arbeit) aufzudecken, die dann an Politik und Weiterbildungsanbieter rückgemeldet werden zwecks Behebung. So wird Bildungsberatung mehr als eine Steigerung der individuellen

47 Vgl. Käpplinger (2013).

48 Vgl. Rubenson/Desjardins (2009).

49 Vgl. Hefler/Markowitsch/Fleischer (2013).

50 Vgl. Dworschak et al. (2016).

45 Vgl. Waldow (2016); Zymek (1975).

46 Vgl. Käpplinger/Reuter (2017).

2.6 — Fazit mit sieben Empfehlungen für die Landespolitik

Anpassungsfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit und ein Beitrag dazu, dass auch das Weiterbildungssystem selbst optimiert wird. Dies ist keine komplett neue Funktion von Bildungsberatung, sondern Netzwerkarbeit wurde schon in den 1980er- und 1990er-Jahren als Teilaufgabe von Bildungsberatung definiert. Trotzdem scheint diese Teilaufgabe heute teilweise vergessen zu sein, sodass die Idee des Bildungsberatungsraders ihre aktuelle Berechtigung hat. (Branchenbezogene) Fondsmodelle in Österreich, der Schweiz, den Niederlanden oder Frankreich sind gegebenenfalls ebenfalls interessant zu sondieren. Die Bildungskarenz in Österreich (*siehe Kapitel 8, Weiterbildungsförderung in Österreich von Silvia Hofbauer in diesem Band*) bietet Anregungen für Bildungsurlaubs- und Freistellungsgesetze in Deutschland. Jeglicher Transfer muss sich jedoch die Frage stellen, wie eine Ein- und Anpassung an deutsche Verhältnisse und Interessen erfolgen kann. Andererseits kann man selbstbewusst den Diskussionsanreiz geben, ob das deutsche Bildungssystem vielleicht doch bei Weitem nicht so schlecht ist, wie es häufig medial und publizistisch gemacht wird? Oder begründen sich die Erfolge der deutschen Wirtschaft und die im Ländervergleich stabile Demokratie allein durch weise Entscheidungen der Wirtschaftslenker und der politischen Elite oder nicht auch oder vor allem durch eine breite Bildung der Bevölkerung? Wie kann es sein, dass die deutsche Wirtschaft seit Jahrzehnten so relativ erfolgreich ist, wenn das deutsche (Weiter-)Bildungssystem angeblich so relativ schlecht sei?

Die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung braucht verschiedene „Hebel“, das heißt, es gibt nicht den einen Ansatz, der zu einer Verbesserung führt. Auch gibt es aktuell kein Land oder Staat, was in Weiterbildungsfragen als Orientierung fungieren könnte. Die Weiterbildungssituation in Bremen stellt sich im Bundesländervergleich als relativ positiv dar. Erfreulich ist, dass Geringqualifizierte mehr als in den meisten anderen Bundesländern erreicht werden. Das Land Bremen sollte sich bewusst sein, dass man in Weiterbildungsfragen relativ weit oben im bundesdeutschen Ranking steht und diese Stärke nicht verspielen. Diese Gefahr droht, da das Engagement rückläufig zu sein scheint, was sich auch in einer schlechteren Studien- und Datenlage als früher ausdrückt. Der Trend zu marktförmigen Kursangeboten und Anbietern ist überdurchschnittlich in Bremen, was hinsichtlich der Konsequenzen für den öffentlichen Zugang zu Weiterbildung kritisch geprüft werden sollte.

Grotlüschen/Kubsch sprachen bei der letzten Bremer Expertise einige Zukunftsempfehlungen an die Politik aus.⁵¹ Sie empfehlen **erstens** eine weitere „Profilierung von Anbietern“ und eine „Koordination des Gesamtangebots“. Dies erscheint als Daueraufgabe weiterhin gültig. Es ist meines Erachtens eine Selbstverständlichkeit jeglicher Weiterbildungspolitik. Hier sollte immer kritisch geprüft werden, ob bestehende Koordinierungsgremien wirklich intensiv genug genutzt werden.

„Die Bildungskarenz in Österreich bietet Anregungen für Bildungsurlaubs- und Freistellungsgesetze in Deutschland.“

51 Vgl. Grotlüschen/Kubsch (2008), S. 59 ff.

Des Weiteren wird **zweitens** eine „einschlägige, trägerübergreifende unabhängige Beratungsagentur“ empfohlen, deren Umsetzung unter Regie der Arbeiternehmerkammer Bremen ab 2019 erfolgt. Hier wäre es sicherlich wichtig, diese Arbeit wissenschaftlich zu begleiten beziehungsweise unabhängig evaluieren zu lassen in einigen Jahren. Dabei wäre unter anderem wichtig darauf zu achten, wie sich Länderstrukturen in der Bildungsberatung zu den Bundesstrukturen verhalten, da sich vom Infotelefon Weiterbildung des Bundesbildungsministeriums bis zur lebenslangen Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit und einem denkbaren Qualifizierungschancengesetz viele Initiativen finden lassen, Beratungsstrukturen auszubauen. Hier sollte verhindert werden, dass Bürgerinnen und Bürger in Zukunft – zugespitzt gesagt – eine Beratung brauchen, um die richtige Bildungsberatung zu finden. Es stellt sich die Frage, wie transparent das Bildungsberatungssystem für Nutzende ist. Zielgruppe sollten zudem nicht allein die Beschäftigten und Erwerbstätigen sein. Angesichts Symptome einer demokratischen Krise muss Erwachsenenbildung und Weiterbildung über die sicherlich wichtige Förderung von Beschäftigungsfähigkeit mehr sein. Sie muss auch zum sozialen Zusammenhalt, dem friedlichen interkulturellen Zusammenleben und demokratischer Teilhabe beitragen. Auch Bildungsberatung darf nicht darauf reduziert werden, lediglich zwischen Bildung und Arbeit Brücken herzustellen, sondern soziale und nicht berufliche Faktoren sind ähnlich wichtig und in der Beratung zu berücksichtigen.

Drittens regen Grotlüschen/Kubsch an, die „Durchlässigkeit zwischen Weiterbildung und Hochschule“ durch Impulse der Politik weiter zu optimieren. Wissenschaftliche Weiterbildung ist hier nur als ein wichtiges Zukunftsthema beziehungsweise bereits reale Praxis in Bremen beispielhaft zu nennen. Die Akademisierung gerade der Gesundheitsberufe ist ein weiteres Beispiel dafür, wo die Entwicklung erst am Anfang steht. Generell wird im Zuge der Digitalisierung die Wissensintensität in vielen Berufen zunehmen, sodass innovative, neue Verknüpfungen zwischen Aus- und Weiterbildung sowie zwischen dualem System, Hochschule und Weiterbildung verfolgt werden müssen. Gleichzeitig nehmen gesundheitliche Belastungen zu, sodass eine organisationsbezogene Weiterbildungsarbeit (Supervision, Konfliktmanagement/-prävention, Organisationsentwicklung, Arbeitsprozessorientierung etc.)

noch wichtiger als heute wird. Die interdisziplinäre Forschung zu Weiterbildung an den Bremer Hochschulen ist anzuregen und mit Lehrstühlen strukturell und kontinuierlich zu unterlegen, wenngleich es hier in den vergangenen zwei Jahrzehnten eher einen Abbau gegeben hat. Dieser Trend ist umzukehren, um dem lebenslangen Lernen seiner Bedeutung entsprechend mit Ressourcen in Forschung und Lehre zu begegnen.

Grotlüschen/Kubsch regen **viertens** generell an, dass das Land Bremen Weiterbildungsthemen über „Lobbying auf Bundesebene“ befördern solle. Dies ist auch heute aktuell und die relativ gute Position Bremens im Länderranking in der Weiterbildung bietet dazu Anlass, mit diesem „Pfund zu wuchern“. Schließlich ist Bremen in vielen anderen Bildungsbereichen oft eher auf hinteren Plätzen anzusiedeln. Gegebenenfalls könnte Bremen sich dafür einsetzen, dass auf Bundesebene wirklich eine in der Diskussion befindliche Arbeitsversicherung⁵² kommt und damit eine strukturelle Regelung zur Finanzierung von Weiterbildung und Bildungsberatung.

Fünftens verweisen die Autorinnen datengestützt darauf, dass durch in der Weiterbildung einem öffentlich investierten Euro 18 Euro an Drittmitteln und privaten Mitteln gegenüberstehen. Für die Akquise dieser Mittel ist öffentliche Grundförderung wichtig. Damals regten beide – nach den Einsparungen – eine Konsolidierung auf dem Niveau von 2006 an. Mir liegen keine Daten und vor allem Langzeitreihen zu der Finanzierung aktuell vor, was Probleme aufzeigt schon beim ganz basalen Informationsstand. Es wäre sehr hilfreich, wenn sich das Land wieder mehr um eine öffentliche Transparenz sowie Steigerung der Weiterbildungsfinanzierung

„Dem Prinzip ‚Guter Arbeit‘ folgend ist prekärer Arbeit in der Weiterbildungsbranche entgegenzuwirken.“

⁵² Vgl. Schmid (2008); Käßlinger / Kulmus / Haberzeth (2013).

bemühen und dies möglichst in einem publizierten Weiterbildungsbericht öffentlich machen würde. Ich sehe insgesamt einen massiven Bedarf an einem besseren Informationssystem und kontinuierlichem Monitoring des Weiterbildungssystems in Bremen.

Sechstens wird speziell der Ausbau des Bildungssparens von Grotlüschen/Kubsch empfohlen. Dies ist für mich nicht mehr schlüssig, da das Bildungssparen bei Weitem nicht die Erwartungen erfüllt hat, die man bundesweit in es einmal gesetzt hatte. So standen bis 2011 mehr als 165.000 vom Bund ausgegebenen Bildungsprämien weniger als 20.000 Spargutscheine gegenüber,⁵³ was sich in den Folgejahren bis heute auch nicht zugunsten von Spargutscheinen verändert hätte. Spargutscheine werden somit als Spartenförderinstrument bezeichnet und kaum genutzt. Dies ist leicht nachvollziehbar, da der Spargutschein vorher ein angespartes Guthaben bei privaten Banken erfordert und lediglich zur vorzeitigen Entnahme aus dem Guthaben ohne Verlust der Arbeitnehmersparzulage berechtigt. Gerade kleine Einkommen und prekär Beschäftigte sind jedoch kaum sparfähig und oft sogar eher verschuldet, sodass der Spargutschein eher sozial weiter benachteiligend wirkt, da sparfähige Haushalte bevorteilt werden.

Stattdessen ist zu empfehlen, auf einen Mix an Finanzierungsinstrumenten zu setzen, der aber gut abgestimmt sein und auf einem breiten Ressourcenbegriff basieren sollte. Fondsregelungen, Arbeitsversicherungen und Gutschein-/Prämienprogramme wären hier nur einige wenige, wichtige Ansätze. Schließlich ist, wie bereits in der Expertise erwähnt, der Faktor Bildungszeit und Lohnausfallkosten oft mindestens genauso bedeutsam und oft sogar bedeutsamer als Kursgebühren. In der heutigen stressigen Zeit hat sich dies weiter intensiviert. Insofern sind intelligente und konsensuale Freistellungsregelungen sehr bedeutsam. Auch hier liegt Bremen bundesweit an der Spitze, was die Teilnehmerzahlen an Bildungszeiten anbetrifft. Diese Bremer Stärke ist zu stabilisieren und weiter auszubauen. Gerade beim Thema Bildungszeit muss unbedingt diskursiv für die Beibehaltung dieses Förderansatzes von vielen Stakeholdern gestritten werden.⁵⁴ Ausländische Modelle, wie unter anderem die Bildungskarenz in Österreich, sind dabei komplementär zu sondieren.

Ergänzend könnten viele weitere Empfehlungen ausgesprochen werden. Als absolut prioritär ist **siebtens** eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das Weiterbildungspersonal anzusehen. Dem Prinzip „Guter Arbeit“ folgend ist prekärer Arbeit in der Bildungsbranche entgegenzuwirken. Dies kann durch die Definition von Qualitätsstandards oder der kritischen Prüfung, wie das Land selbst als Auftraggeber dazu beiträgt, dass es prekäre Arbeit in der Weiterbildung (nicht) gibt, erfolgen. Arbeitsplätze in der Weiterbildung sind in den vergangenen Jahren relativ und absolut gesehen, unattraktiver geworden. Andere Bildungsbereiche haben die Weiterbildung bei der Ressourcenausstattung überholt und allein in der Weiterbildung sind die Mittel rückläufig.⁵⁵ Wenn Weiterbildung jedoch kein attraktiver Arbeitsplatz ist, wandert das Personal eher zum Beispiel in die Frühpädagogik oder Hochschulen ab. Ohne qualifiziertes und engagiertes Personal wird sich die Qualität nicht verbessern lassen, sondern langfristig stagnieren bis abnehmen. Die Qualität und Motivation des lehrenden, planenden und disponierenden Weiterbildungspersonals ist von zentraler Bedeutung für die Lernerfolge. Mehrere Expertinnen und Expertenkommissionen⁵⁶ verweisen auf dieses Thema gute Arbeit in der Weiterbildung. Hier sollte sich das Land Bremen engagieren und in Kooperation mit Berufs- und Trägerverbänden sowie Trägern dazu beitragen, die Beschäftigungspositionen des Weiterbildungspersonals zu verbessern. Die Vergabepolitik des Landes bei öffentlichen Aufträgen und Landesmitteln ist dabei ein wichtiger Hebel neben anderen.

53 Vgl. Görlitz et al. (2012), S.23.

54 Vgl. Pohlmann (2018).

55 Vgl. Walter (2015).

56 Vgl. Bayer et al. (2017); Bläsche et al. (2017).

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016):** Bildung in Deutschland 2016 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: W. Bertelsmann. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016> (11.06.2018).
- Bayer, M./Jaich, R./Kaßbaum, B./Ressel, T. (2017):** Berufsbildungsperspektiven 2017 – Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung. Vorstand ver.di, Berlin und Frankfurt/Main.
- Beier, Peter (2008):** Lernen für das Lebenslange Lernen – Warum wir die Studie „Zukunft Lebenslangen Lernens in Auftrag gegeben haben. In: Grotlüschen, A./Beier, P. (Hrsg.): Zukunft Lebenslangen Lernens – Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens. Bielefeld, S. 11–16.
- Bläsche, A./Brandherm, R./Eckhardt, C./Käpplinger, B./Knuth, M./Kruppe, T./Kuhnhenne, M./Schütt, P. (2017):** Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017):** Werkheft 03. Weiter Lernen, Berlin. URL: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a877-03-werkheft-3.html> (11.06.2018).
- Cross, P. (1992):** Adults as Learners. San Francisco.
- Cunha, F./Heckman, J./Lochner, L./Masterov, D. (2005):** Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation. NBER-Working Paper 11331, Cambridge. URL: www.nber.org/papers/w11331 (11.06.2018).
- Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.) (2017):** Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden: Springer.
- Dohmen, D./Hoi, M. (2004):** Bildungsaufwand in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets. FiBS-Forum Nr. 20. Köln.
- Dohmen, D. (2013):** Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. In: REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, (36) 3, S. 61–84.
- Dworschak, H./Hofer, D./Iller, C./Lehner, R./Schmidtke, B./Wimplinger, J. (2016):** Das Pilotprojekt „Bildungsberatungs-Radar“. In: Magazin erwachsenenbildung.at, (29). URL: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/16-29/meb16-29.pdf> (28.02.2018).
- Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2002):** Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld.
- Fleige, M./Thöne-Geyer, B./Kil, M./Sgier, I./Manninen, J. (2014):** Benefits of Lifelong Learning – vom Nutzen der allgemeinen Erwachsenenbildung in Europa. In: Der pädagogische Blick, (3), 151–162.
- Freie Hansestadt Bremen (2017):** IAB-Betriebspanel. Ergebnisse der Befragung Bremen 2016. Bremen.
- Görlitz, K. et al. (2012):** Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“. Essen. URL: https://www.bildungspraemie.info/_medien/downloads/2014-BiP-Phasel-Original-Endbericht-RWI.pdf (30.06.2018).
- Grotlüschen, A./Kubsch, E. (2008):** Expertise: Zukunft Lebenslangen Lernens. In: Grotlüschen, A./Beier, P. (Hrsg.): Zukunft Lebenslangen Lernens – Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens. Bielefeld, S. 27–62.
- Grotlüschen, A./Riekman, W. (2012):** Funktionaler Alphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Münster.
- Hefler, G./Markowitsch, J./Fleischer, V. (2013):** Diffusion und Handlungslogiken nachfrageorientierter Kofinanzierung individueller beruflicher Weiterbildung in Österreich. In: Käpplinger, B./Klein, R./Haberzeth, E. (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld, S. 347–378.
- Jaich, R. (2015):** Finanzierung der gesetzlich geregelten Erwachsenenbildung durch die Bundesländer. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt/Main.
- Käpplinger, B. (2013):** Weiterbildungsgutscheine wirken – jedoch anders als erwartet. In: DIE aktuell: <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsgutschein-01.pdf> (30.9.2018).
- Käpplinger, B. (2016):** Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien. Bielefeld.

- Käpplinger, B. (2018):** Zeit für Weiterbildung und zeitgemäße Weiterbildung – Impulse für Wissenschaft und Praxis. In: Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (1), S. 6–10.
- Käpplinger, B./Haberzeth, E./Kulmus, C. (2013):** Finanzierung von Bildung im Lebenslauf – Was Hänschen finanziert bekommt, kann Hans selbst zahlen? In: REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, (36) 2, S. 43–57.
- Käpplinger, B./Kulmus, C./Haberzeth, E. (2013):** Weiterbildungsbeteiligung – Anforderungen an eine Arbeitsversicherung. In: FES (Hrsg.): WISO Diskurs: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09852.pdf> (23.4.2017).
- Käpplinger, B./Reuter, M. (2017):** Qualitätsmanagement in der Weiterbildung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13905.pdf>.
- Körber, K./Kuhlenkamp, D./Peters, R./Schlutz, E./Schrader, J./Wilckhaus, F. (1995):** Das Weiterbildungsangebot im Lande Bremen – Strukturen und Entwicklungen in einer städtischen Region. Bremen.
- Koscheck, S./Müller, N./Walter, M. (2011):** Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene, Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2011.
- Kuhlenkamp, D. (2007):** Trennt das Weiterbildungsrecht allgemeine und berufliche Weiterbildung? In: REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, (30) 4, S. 9–20. URL: <http://www.die-bonn.de/doks/kuhlenkamp0701.pdf> (11.06.2018).
- Lassnigg, L. (2009):** Ökonomisierung des Lernens und Vertreibung der Bildung? In: Magazin erwachsenenbildung.at, (7/8), URL: www.erwachsenenbildung.at/magazin/09-7u8/meb09-7u8.pdf (11.06.2018).
- Manninen, J. (2013):** „Wider Benefits“ freier Erwachsenenbildung, Ergebnisse aus Finnland. In: Die Zeitschrift 1/2013, S. 26–29.
- Martin, A./Lencer, S./Schrader, J./Koscheck, S./Ohly, H./Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, Anna (2016):** Das Personal in der Weiterbildung: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld.
- Martin, A./Schömann, K./Schrader, J./Kuper, H. (Hrsg.) (2015):** Deutscher Weiterbildungsatlas. Bielefeld.
- Negt, O. (1975):** Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung. Köln.
- Pohlmann, C. (2018):** Bildungsurlaub – Vom gesellschaftspolitischen Anliegen zum Instrument beruflicher Qualifizierung? Berlin.
- Rehfeld, W. (2010):** „Projektitis“: Projektarbeit in EU-Projekten. In: Gläser, A. (Hrsg.): Schwarzbuch – Beschäftigung in der Weiterbildung. Frankfurt, S. 21–23.
- Reischenbach, R. (2015):** Über Bildungsferne. In: Merkur, (69) 795, S. 5–15. URL: <https://www.fruehe-bildung.online/download.php?id=155> (11.06.2018).
- Robak, S./Rippien, H./Heidemann, L./Pohlmann, C. (2015):** Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Frankfurt/Main.
- Rubenson, K./Desjardins, R. (2009):** The Impact of Welfare State Regimes on Barriers to Participation in Adult Education: A Bounded Agency Model. *Adult Education Quarterly*, 59, S. 187–207.
- Schmid, G. (2008):** Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik. In: FES (Hrsg.): WISO Diskurs. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05295.pdf> (23.4.2017).
- Schrader, J. (2011):** Struktur und Wandel der Weiterbildung. Bielefeld.
- Schulenberg, W. (1980):** Erwachsenenbildung. In: Groothoff, H.-H. (Hrsg.): Fischer-Lexikon Pädagogik. Frankfurt/Main, S. 64–72.
- Schuller, T./Preston, J./Hammond, C./Brasset-Grundy, A./Bynner, J. (2005):** The Benefits of Learning. The Impact of Education on Health, Family Life and Social Capital. London and New York.
- Timmermann, D. (2003):** Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens. In: Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (3), S. 19–24.
- Timmermann, D. (2009):** Öffentliche Verantwortung für Weiterbildung. In: *Bildung und Erziehung*, (4), S. 421–440.
- Waldow, F. (2016):** Das Ausland als Gegenargument. In: Zeitschrift für Pädagogik, (3), S. 403–421.
- Walter, M. (2015):** Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven. Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh.
- Walter, M./Müller, N. (2012):** Nutzen beruflicher Weiterbildung. In: Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (1), S. 10–14.
- Zymek, B. (1975):** Das Ausland als Argument in der pädagogischen Reformdiskussion. Ratingen.

3 — Die Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur im Land Bremen

Besondere Anforderung an Weiterbildungspolitik

Mit der Digitalisierung und dem Strukturwandel ergeben sich weitreichende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Neue Branchen entstehen, Berufe wandeln sich, durch Automatisierung fallen Tätigkeiten weg. Die Perspektiven für die regionalen Arbeitsmärkte unterscheiden sich stark und hängen unter anderem von der gegenwärtigen Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur ab. Viele Großstädte werden zu den Gewinnern in diesem Prozess gehören, da hier eher Wachstumsbranchen aus dem Dienstleistungsbereich zu finden sind als industrielle Fertigung. Für das Land Bremen wird das Risiko der Substitution von menschlicher Arbeit durch maschinelle Produktion ähnlich hoch eingeschätzt wie im deutschlandweiten Durchschnitt.¹ Verglichen mit anderen Städten haben Bremen und Bremerhaven mit ihrem hohen Industrie- und Logistikanteil schlechtere Karten. Auch das Qualifikationsniveau deutet darauf hin, dass im Vergleich zu anderen Städten auf Bremen und Bremerhaven im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt besondere Herausforderungen zukommen. Der technologische Umbruch muss von den aktuell Beschäftigten bewältigt werden, gleichzeitig verkürzt sich die Halbwertszeit von „Wissen“ als Ressource der Zukunft zusehends, weshalb Weiterbildungsangebote und passgenaue Vermittlungen immer bedeutender werden. Da die Qualifizierung von Beschäftigten auch die Anpassungs- und Entwicklungsfähigkeit der Betriebe stärkt, können solche Angebote auch als regionale Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik verstanden werden.

Strukturwandel und Digitalisierung: Was sind die Erfolgsfaktoren für regionale Arbeitsmärkte?

➔ Neue Branchen und Geschäftsmodelle entstehen, andere Wirtschaftszweige gehen unter oder verändern sich stark: In diesem Strukturwandel kommt dem technologischen Fortschritt eine besondere Bedeutung zu, da sich hierdurch auch Berufe und Anforderungsprofile an Beschäftigte wandeln. Dem zunehmenden Einsatz digitaler Technologien im Zuge der neusten „Digitalisierungswelle“

1 Vgl. Dengler et al. (2018) und Wrobel et al. (2016).



wird viel Beachtung geschenkt. Rund um die „4.0“-Debatte hat sich mittlerweile ein eigenes Forschungsfeld etabliert, das die Auswirkungen auf die Wirtschafts- und die Arbeitswelt untersucht. Neben Veränderungen im Arbeitsalltag durch die Verwendung neuer Techniken,² geht es dabei meist um quantitative Effekte auf dem Arbeitsmarkt,

also konkret darum, wo zukünftig Beschäftigung aufgebaut und mehr Arbeitskräfte benötigt werden oder welche Tätigkeiten andererseits von Wegfall bedroht sind, da sich im Zuge von Automatisierungen zumindest potenziell „Rationalisierungspotenziale“ ergeben und Arbeitsplätze durch Maschinen ersetzt werden könnten. Hier wird die Diskussion nicht selten überlagert von anderen Treibern und Komponenten des Strukturwandels, beispielsweise demografischen Entwicklungen in einer alternden Gesellschaft, sich wandelnden Kundenbedürfnissen oder globalisierten Wertschöpfungsketten.

2 Vgl. beispielsweise Absenger et al. (2016).

Manch aufsehenerregende Studie kommt zu dem Schluss, dass die Hälfte der Arbeitsplätze oder sogar noch mehr in den nächsten zehn bis 20 Jahren durch fortschreitende Digitalisierung gefährdet sein könnte.³ Andere Untersuchungen gehen davon aus, dass in den meisten Berufen auch in Zukunft Tätigkeiten erledigt werden müssen, die schwer automatisierbar sind und nicht durch Computer substituiert werden können. Hier wird der Anteil bedrohter Arbeitsplätze auf zehn bis 15 Prozent geschätzt.⁴ So oder so darf aus diesen Zahlen nicht geschlossen werden, dass mit Automatisierung und Technologisierung tatsächlich ein Beschäftigungsabbau in solchen Größenordnungen einhergeht, da sie lediglich den Anteil jener Tätigkeiten angeben, der sich durch ein hohes Maß an Routineaufgaben auszeichnet und deshalb zwar von der technischen Machbarkeit her maschinell erledigt werden könnte – dem stehen jedoch teils rechtliche und ethische Hürden, aber auch betriebswirtschaftliche Erwägungen gegenüber. Etwa dann, wenn beispielsweise die Investitionskosten hoch sind und die Einführung einer technischen Neuerung nicht lohnt. So werden lange nicht alle Tätigkeiten, die theoretisch technisch automatisierbar wären auch tatsächlich automatisiert.

Auch müssen mögliche gegenläufige Effekte bedacht werden. Digitalisierung kann so in vielen Bereichen auch einen Beschäftigungsaufbau zur Folge haben: Computergestützte Lösungen müssen erforscht und entwickelt, Maschinen und Geräte gebaut, gesteuert und gewartet und die entsprechende Software programmiert und auf dem neusten Stand gehalten werden. Darüber hinaus werden Produktivitätsgewinne erzielt, die sich in sinkenden Stückkosten und höherer Wertschöpfung, bestenfalls in steigenden Löhnen widerspiegeln – die erhöhte Nachfrage kann dann wieder Beschäftigung induzieren. Derartige makroökonomische Wirkungskanäle gilt es mitzudenken.⁵ Manch ein Szenario bezüglich der Entwicklung der Beschäftigung, das diese Faktoren außer Acht lässt, scheint daher übertrieben düster: Die Arbeit wird auch in Zukunft nicht ausgehen. Allerdings verstärken und vor allem beschleunigen sich die Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt, was eine politische Steuerung der Transformations- und Anpassungsprozesse nötig macht. Eine umfassende

Studie zu den Wirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt haben das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturfor-schung vorgelegt. Die Ergebnisse bestätigen, dass in Summe kaum Beschäftigung durch die Digitalisierung verloren geht, allerdings im Vergleich zu einem Basisszenario sektoral und regional deutliche Bewegungen entstehen. So gäbe es durch „4.0“ im Jahr 2025 gut 1,5 Millionen Arbeitsplätze nicht mehr, an anderer Stelle würden jedoch zusätzliche in derselben Größenordnung entstehen. Dabei nimmt der Bedarf an komplexer und spezialisierter Expertise deutlich zu, während einfache Helfertätigkeiten tendenziell wegfallen.⁶

Unumstritten ist also, dass „Wissen“ als Ressource einen weiteren Bedeutungsgewinn erfahren wird. Damit kommt der Bildung und der Weiterbildung eine zentrale Rolle in Strukturwandelprozessen und im Rahmen der Digitalisierung zu. Fest steht zudem, dass sich Digitalisierung mit ihren bedrohlichen Potenzialen, aber auch den Chancen und Möglichkeiten regional sehr unterschiedlich auswirkt. Städtischen Agglomerationen werden dabei im Allgemeinen hohe Wachstumspotenziale zugeschrieben. Gute Voraussetzungen, wie die starke Konzentration und die räumliche Nähe von Unternehmen, (potenziellen) Kunden und Arbeitskräften sowie die rasche Verbreitung von Know-how über Einrichtungen von Wissenschaft und Lehre könnten auch zukünftig die Ballungsräume zu Wachstums- und Innovationstreibern machen. Die Ausgangslage ist – neben einer weitsichtigen regionalpolitischen Flankierung – von großer Bedeutung dafür, welche Gebiete zu den Gewinnern oder Verlierern zählen könnten: Wie sieht der Branchenmix in einer Region oder einer Stadt heute aus? Welche Tätigkeiten mit welchem Anforderungsprofil werden derzeit ausgeübt? Was für Qualifikationen haben die Beschäftigten? Es ist deshalb essenziell auch für die Ableitung von Handlungserfordernissen in Bremen und Bremerhaven, die regionalen Spezifika hinsichtlich Wirtschaftsstruktur und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zu ergründen.

3 Vgl. Frey/Osborne (2013) und Bowles (2014).

4 Vgl. Bonin et al. (2015) und Wolter et al. (2016).

5 Vgl. auch Arntz et al. (2018).

6 Vgl. Zika et al. (2018); Wolter et al. (2016) sowie Weber (2017).

Wirtschaftsstruktur Bremens I: Branchen, Wirtschaftszweige und Berufe

Die Frage nach dem Ausmaß der zukünftigen Veränderungen, die auf regionalen Arbeitsmärkten eintreten könnten, hängt stark mit der heutigen örtlichen Wirtschaftsstruktur zusammen. Ob und wo durch Digitalisierung und den fortwährenden Wandel hin zu einem wissensgeprägten Arbeitsmarkt Beschäftigung entsteht oder Tätigkeiten zukünftig automatisiert erledigt werden, ist unweigerlich damit verbunden, wie sich der spezifische Branchenmix in den jeweiligen Städten im Status quo zusammensetzt.

Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzen regelmäßig ab, welcher Anteil der Beschäftigung potenziell durch Computer oder computergesteuerte Maschinen substituiert werden könnte. Dieser Anteil variiert sehr stark zwischen den Bundesländern. Dabei zeigt sich, dass das Potenzial zur Substitution von Arbeitsplätzen durch digitale Techniken mit dem Anteil der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe korreliert. Dort, wo Güter und Waren in Fabriken und Anlagen produziert werden, ist die Wirtschaftsstruktur anfälliger für Arbeitsplatzabbau. Folgerichtig weist das IAB die Dienstleistungsmetropole Berlin als das Land mit dem geringsten Anteil an möglicherweise betroffenen Beschäftigten aus.⁷ Das Saarland hat den höchsten Anteil potenziell von Wegfall betroffener Arbeitsplätze. Der Industrieanteil unter der sozialversicherungspflichtigen

Beschäftigung ist hier der zweithöchste. Dass noch andere Faktoren eine Rolle spielen, zeigt sich an Baden-Württemberg: Im Ländervergleich mit dem mit Abstand höchsten Anteil von Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe liegt das Substituierbarkeitspotenzial nicht gleichsam an der Spitze. Auch Bayern hat einen hohen Industrieanteil, das Risiko, dass Beschäftigung abgebaut wird, ist jedoch lediglich durchschnittlich. Denn neben den Branchen sind auch die in den jeweiligen Städten und Regionen ausgeübten Tätigkeiten und ihre Anforderungsniveaus sowie die Qualifikationen der Beschäftigten ausschlaggebend für die Betroffenheit von potenziellem Arbeitsplatzabbau durch technischen Fortschritt. Insbesondere solche Standorte mit vielen Beschäftigten in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen sind daher tendenziell eher von Rationalisierungen betroffen, da Tätigkeiten beispielsweise in der Rohstoffgewinnung, der Kunststoffverarbeitung, der Metallbearbeitung oder in der Fahrzeugtechnik auch maschinell ausgeübt werden könnten. In solchen fertigungsnahen Berufen arbeitet in der Stadt Bremen beinahe jede beziehungsweise jeder fünfte Beschäftigte, ein ähnlicher Anteil wie in Deutschland insgesamt – im Großstädteschnitt sind es dagegen lediglich 13 Prozent.⁸

Im Großstädtevergleich zeigt sich auch der hohe Anteil bremischer Beschäftigter in der Industrie, der stark mit dem Anteil der Fertigungsberufe korrespondiert. Ende des vergangenen Jahres waren in der Stadt Bremen 17,0 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe – also der Herstellung von Konsumgütern wie Lebensmittel, Bekleidung und Sonstigem, der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie einschließlich des Fahrzeugbaus oder der Herstellung von Vorleistungsgütern – tätig. In Bremerhaven betrug der Industrieanteil der Beschäftigung immerhin 14,1 Prozent. Damit liegt der Anteil zwar deutlich unterhalb des deutschlandweiten von 21,1 Prozent, doch ist der Industriebesatz vor allem in den Großstädten meist deutlich geringer. Von den 15 größten deutschen Städten hat nur Duisburg mit 20,0 Prozent einen höheren Industrieanteil als die Stadt Bremen, andere (alt-)industriell geprägte Städte wie Essen (8,2), Dortmund (10,6), Nürnberg (15,5) oder Stuttgart (15,6) kommen auf geringere Werte, der Anteil in der Bankenstadt Frankfurt liegt bei

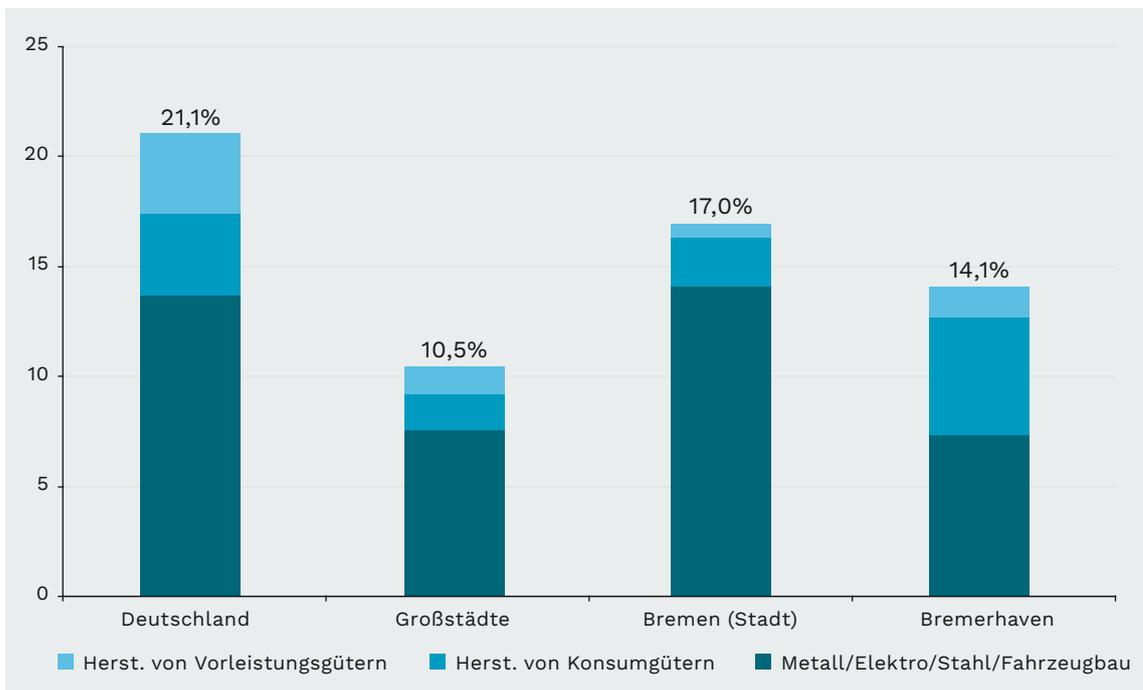
7 Vgl. Dengler et al. (2018); Buch et al. (2016) und Zika et al. (2018).

8 Der Großstädtevergleich bezieht sich hier und im Folgenden immer auf den gewichteten Durchschnitt der 15 größten deutschen Städte exklusive Bremen.

nur 6,5 Prozent, in Berlin beträgt er 7,6 Prozent. Das heißt auch: Hier sind Dienstleistungsbranchen deutlich stärker als in Bremen und Bremerhaven vertreten. Der Durchschnitt der 15 größten Städte liegt bei 10,5 Prozent, etwa halb so hoch wie in Deutschland insgesamt. Ballungsgebiete und Agglomerationen sind also meist Dienstleistungszentren, während ein Großteil der industriellen Produktion und Verarbeitung in der Peripherie, in Gemeinden und kleineren Städten stattfindet. Trotz eines im Bundesvergleich unterdurchschnittlichen Industrieanteils ist Bremen so im Vergleich der Großstädte ein wichtiger Industriestandort. Dienstleistungs- sparten, unter denen quantitativ die Gewinner wirtschaftlicher Strukturwandelprozesse zu finden sind, sind gleichzeitig unterrepräsentiert.

Verdeutlichen lässt sich das mit der spezifischen Wirtschaftsstruktur verbundene Risiko von Arbeitsplatzverlusten am Beispiel Bremerhavens: Im Automobilumschlag könnte perspektivisch eine Vielzahl von Tätigkeiten automatisiert erledigt werden. Noch konkreter ist die Bedrohung im Containerumschlag, wo relativ kurzfristig die Hälfte der Beschäftigung wegfallen könnte. Das würde ein Verlust von mehreren Hundert Arbeitsplätzen bedeuten, auf denen heute noch gerade auch geringer Qualifizierte gute Aufstiegs- und Einkommenschancen besitzen. Die Logistik hat insbesondere für Bremerhaven große Bedeutung. Für das Bundesland Bremen insgesamt schätzen Wrobel et al. (2016) das Substituierbarkeitspotenzial im Segment der Verkehrs- und Logistikberufe auf 42 Prozent.

Abbildung 1:
Industrieanteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
 Anteil des verarbeitenden Gewerbes an der Gesamtbeschäftigung
 (31. Dezember 2017)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

„Insbesondere die wissensintensiven Dienstleistungen, die in Praxen und Kanzleien, Agenturen und Laboren, der IT-Beratung und in Ingenieurbüros erbracht werden, sind ein Wachstumstreiber auf dem Arbeitsmarkt.“

Damit liegt es deutlich höher als deutschlandweit in diesem Berufssegment, was der geografischen Lage, dem Hafen und gewachsenen Lager-, Umschlags- und Transportstrukturen geschuldet ist.

Auf der anderen Seite gibt es neben Wirtschaftszweigen, in denen Automatisierung möglich und eine Gefahr für die Beschäftigten ist, auch Wachstumsbranchen, die in den vergangenen Jahren und wohl auch zukünftig für die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt mitverantwortlich waren. Im Zusammenhang mit der Ressource „Wissen“ stehen dabei insbesondere die wissensintensiven Dienstleistungen und die forschungsintensiven Industrien. In jenen Branchen ist das spezifische und kontextgebundene Know-how schwieriger übertragbar und kann kaum automatisiert oder gespeichert werden. Die Qualität des Produktes oder der erbrachten Dienstleistung hängt stark von den Beschäftigten und ihren Qualifikationen ab, weshalb der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss besonders hoch ist. Insbesondere die wissensintensiven Dienstleistungen, die in Praxen und Kanzleien, Agenturen und Laboren, der IT-Beratung und in Ingenieurbüros erbracht werden, sind ein Wachstumstreiber auf dem Arbeitsmarkt: Seit 2007 stieg die Zahl der sozialversichert Beschäftigten deutschlandweit um 26 Prozent und damit deutlich stärker als im Schnitt anderer Wirtschaftszweige. In den 15 größten deutschen Städten lag das Wachstum gar bei über 31 Prozent. Auch in der Stadt Bremen arbeiten mittlerweile rund 22 Prozent der Beschäftigten in wissensintensiven Dienstleistungszweigen (Bremerhaven: 17,8 Prozent). Vergleichsstädte erreichen gar einen Anteil von durchschnittlich 31 Prozent. Durch ihre hohe Innovationskraft und ihr vergleichsweise geringes Substituierbarkeitspotenzial mittels maschineller Ausführung werden Sparten wie der IT, der Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung oder der Gesundheitswirtschaft auch für die Zukunft hohe Wachstumsraten vorausgesagt.⁹ Im Bereich der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe liegt beispielsweise das Substituierbarkeitspotenzial in Bremen deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts, was darauf zurückzuführen ist, dass sich in Großstädten forschungsintensivere Dienstleistungen mit vielen Experten und Spezialisten ansiedeln.¹⁰ Hiervon sollte auch Bremen profitieren und durch einen stärkeren Fokus auf die

gezielte Förderung jener Bereiche seine Position im Standortwettbewerb stärken. Das Beispiel der Gesundheitswirtschaft zeigt, dass die Entwicklungspotenziale hierzulande noch nicht ausgeschöpft sind: Zwar steigen auch in Bremen und Bremerhaven die Beschäftigtenzahlen, sie tun dies jedoch langsamer als in vielen anderen Städten.

Im Hinblick auf die Industrie ist zu konstatieren, dass Bremen zwar wie beschrieben einen vergleichsweise hohen Industriebesatz hat, der Anteil von Forschung und Entwicklung (FuE) ist hier allerdings geringer als anderswo. 2016 betragen die FuE-Aufwendungen der Privatwirtschaft im Land Bremen ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Unter den westdeutschen Ländern erreichten nur das Saarland und Schleswig-Holstein eine niedrigere Quote, das Industrieland Baden-Württemberg liegt mit vier Prozent an der Spitze. Der deutschlandweite Schnitt beträgt zwei Prozent.¹¹ In Bremen und Bremerhaven wird – zumindest jenseits der Luft- und Raumfahrtsparte, in der sich durchaus Forschungsabteilungen und -institute finden und dem Forschungs- und Technologiezentrum EcoMaT, in dem demnächst die Arbeit aufgenommen werden soll – eher produziert als konzipiert, worauf auch die Qualifikationsstrukturen hinweisen. Für das mittel- und langfristige Potenzial des Beschäftigungswachstums trübt das die Aussichten ein. Auch die etwaige Bedrohung durch fortschreitende Automatisierung von (einfachen) Tätigkeiten ist dadurch höher. Hieraus ergibt sich gerade für Bremen und Bremerhaven ein besonderer Bedarf an Qualifizierung und der Entwicklung von Fachkräften. Wissensintensive Bereiche würden dadurch gefördert.

9 Für eine detailliertere Analyse und zur Bedeutung und Definition von wissensintensiven Dienstleistungen siehe Peters (2018).

10 Vgl. Wrobel et al. (2016).

11 Vgl. Statistisches Bundesamt (2018).

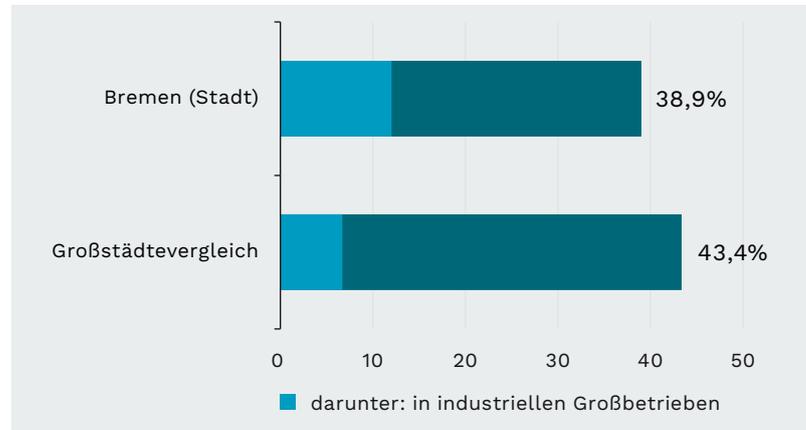
Wirtschaftsstruktur Bremens II: Betriebsgrößen

Neben dem vergleichsweise hohen Industriebesatz ist ein prägendes Merkmal der bremischen Wirtschaftsstruktur die Dominanz von Großbetrieben. Im Land Bremen arbeiten fast vier von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten.¹² Im Bundesdurchschnitt sind es weniger als ein Drittel. Auch die Anzahl der Großbetriebe liegt in Bremen über dem Bundesdurchschnitt.

Im direkten Städtevergleich ändert sich jedoch das Bild. Es zeigt sich, dass in den größten Städten Deutschlands sogar über 43 Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben arbeiten. Auch innerhalb des verarbeitenden Gewerbes ist der Anteil Beschäftigter in Großbetrieben in Bremen, wo zwei Drittel der Industriebeschäftigten in Großbetrieben tätig sind, nicht höher als im Durchschnitt anderer Großstädte. In der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie inklusive dem Fahrzeugbau sind es mit 74 Prozent leicht mehr als im Großstädtevergleich, in der Herstellung von Konsumgütern (beispielsweise Lebensmittel) etwas weniger (Bremen 36, Durchschnitt 39 Prozent). Die rund 1.800 Beschäftigten in der bremischen Herstellung von Vorleistungsgütern (beispielsweise der chemischen Industrie) sind alle in kleinen und mittleren Unternehmen tätig, ein Großbetrieb fehlt in Bremen gänzlich.

Allerdings sind in Bremen 24 der 152 und damit fast 16 Prozent der Großbetriebe im industriellen Sektor angesiedelt, im Großstädteschnitt sind es nur gut zehn Prozent (deutschlandweit fast 29 Prozent). Das spiegelt den zuvor beschriebenen im Städtevergleich überdurchschnittlichen Industriebesatz wider: In Bremen arbeiten 11,6 Prozent aller Beschäftigten in industriellen Großbetrieben, in anderen Städten sind es im Schnitt 6,8 Prozent. Vergleichsweise wenige Großbetriebe gibt es in der Stadt Bremen dagegen im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (4) sowie dem Bereich Information und Kommunikation (7). Hier sind bis auf die Vergleichsstädte in Ostdeutschland und dem Ruhrgebiet in allen anderen Städten erheblich mehr

Abbildung 2:
Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben
mit mindestens 250 Beschäftigten (30. Juni 2017)



Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2018 (Sonderauswertung)

große Unternehmen zu finden als in Bremen,¹³ wo sich die insgesamt weniger Beschäftigten auch noch eher auf kleine und mittlere Unternehmen verteilen. Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist in Großbetrieben des Dienstleistungssektors in Bremen kleiner als in anderen Städten, was insgesamt zu einer geringeren Bedeutung von Großbetrieben in Bremen verglichen mit anderen Städten führt (siehe Abbildung 2). Zwar beheimatet Bremen bekanntlich einige sehr große Arbeitgeber mit mehreren Tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Bereich Fahrzeugbau, Logistik, Luft- und Raumfahrt und Stahlerzeugung, doch ist dies mitnichten ein Alleinstellungsmerkmal unter den Großstädten. Die Ansammlung sehr großer Betriebe ist in den meisten anderen Städten und selbst im verarbeitenden Gewerbe sogar noch größer.

Der Wirtschaftsstruktur in Bezug auf Unternehmensgrößen kommt insofern Bedeutung zu, als dass sich die Handhabung von Digitalisierungsprozessen gerade auch im Hinblick auf Weiterbildung in größeren Betrieben leichter gestaltet. Diese Unternehmen tragen große Verantwortung für die

¹² Als „Großbetriebe“ sind wie üblich solche definiert, in denen mindestens 250 Beschäftigte tätig sind. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten in Bremen 26 Prozent, deutschlandweit 22 Prozent der sozialversichert Beschäftigten.

¹³ Hamburg hat 31 Großbetriebe in Information und Kommunikation und 34 in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, auch Hannover (14/25), Düsseldorf (18/24), Köln (26/36), Frankfurt (27/52), Stuttgart (14/24), München (43/45), Nürnberg (13/11) und Berlin (54/26) haben mehr. In Duisburg (k.A./6), Essen (9/6), Dortmund (5/7), Dresden (3/4) und Leipzig (6/5) finden sich nicht signifikant mehr Großbetriebe aus diesen Sparten, an denen sich der Strukturwandel gut festmachen lässt.

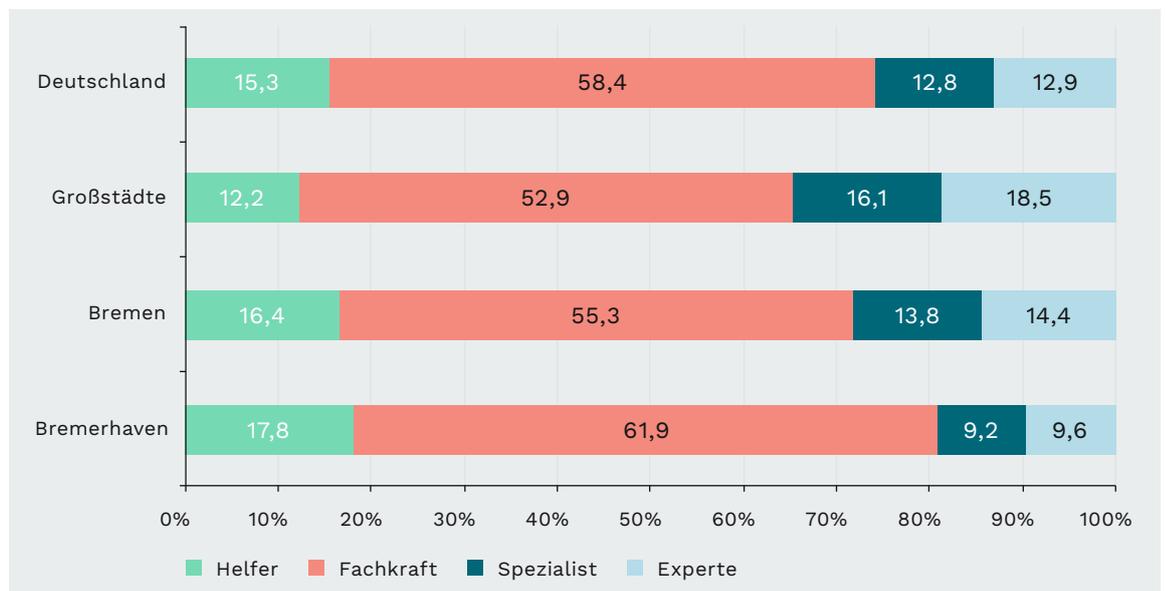
betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten, die sie größtenteils auch gewissenhaft wahrnehmen, worauf der hohe Anteil an betrieblicher Weiterbildung im Bundesländervergleich in Bremen hinweist. Strukturen kleinerer Betriebe sind mit Kapazitäten und Personalmanagement hingegen oftmals überfordert. Deshalb sollten gerade kleinere Betriebe bei Weiterbildungsangeboten mit Beratungskompetenz und dem Aufbau von Netzwerken unterstützt und vorhandene Bundes- und Landesprogramme ausgebaut werden. Da die Qualifizierung von Beschäftigten auch die Anpassungs- und Entwicklungsfähigkeit der Betriebe stärkt, können solche Angebote auch als regionale Wirtschaftsförderungspolitik mit spezifischem KMU-Fokus verstanden werden.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Land Bremen

Für die Frage nach Auswirkungen der Digitalisierung, Herausforderungen für die Weiterbildung und die Beschreibung der regionalen Wirtschaftsstruktur sind die Qualifikationen der Beschäftigten von zentraler Bedeutung, auch weil sie einen starken Zusammenhang mit den Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten aufweisen. Das Substituierbarkeitspotenzial von Tätigkeiten und Berufen hängt wiederum stark vom Anforderungsprofil ab. Über alle Berufsgruppen hinweg errechnen

Dengler / Matthes (2018) ein Substituierbarkeitspotenzial von 58 Prozent für Helferberufe und von 54 Prozent für Fachkraftberufe. Sowohl Fachkrafttätigkeiten wie auch unqualifizierte Helfertätigkeiten, die teils sogar mehr schwierig zu automatisierende Nicht-Routine-Tätigkeiten umfassen als die von Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung, könnten also zu einem großen Teil in programmierbare Algorithmen zerlegt und damit potenziell von Computern ersetzt werden. Das Substituierbarkeitspotenzial bei Berufen auf Spezialistenniveau, für die in Deutschland typischerweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder auch ein weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss Zugangsvoraussetzung ist, liegt hingegen lediglich bei 40 Prozent. Die Tätigkeiten auf Expertenniveau, die in der Regel ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium erfordern, sind gar nur zu 24 Prozent automatisierbar. Das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten ist somit mitentscheidend für Prognosen über die regionalen Auswirkungen der Digitalisierung. In der Stadt Bremen liegt, wie *Abbildung 3 zeigt*, der Anteil der Spezialisten und Experten mit zusammen gut 28 Prozent zwar über dem Bundesdurchschnitt von knapp 26 Prozent, in anderen Großstädten sind jedoch noch deutlich mehr Beschäftigte auf Spezialisten- oder Expertenniveau tätig (35 Prozent). In Bremerhaven beträgt der Anteil von Spezialisten und Experten zusammen weniger als 19 Prozent.

Abbildung 3:
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten
 Anteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (31. Dezember 2017)

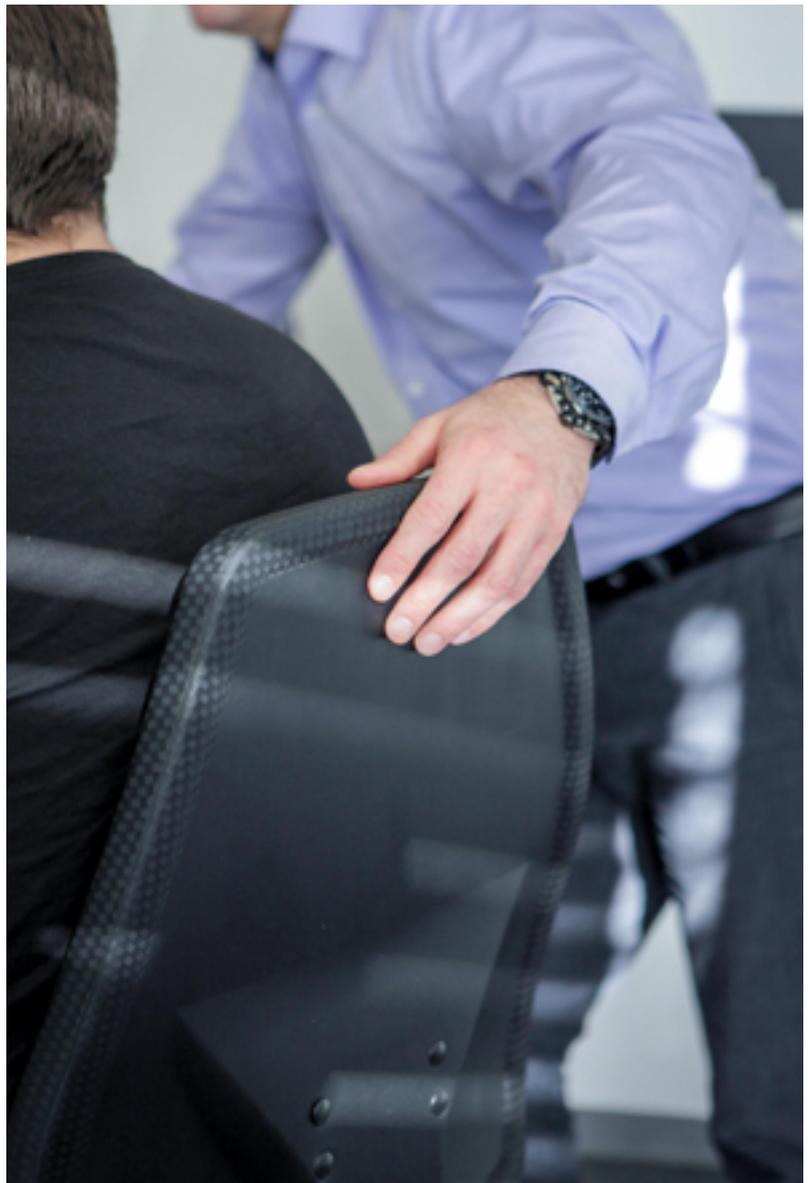


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

In Fertigungsberufen wären laut Dengler und Matthes (2015) auf Helfer- und Fachkraftniveau fast 80 Prozent der Tätigkeiten automatisierbar, während Expertentätigkeiten zu weniger als 30 Prozent von Computern übernommen werden könnten. Zusätzlich zur beschriebenen Branchenstruktur kommt es also auch auf das Tätigkeitslevel respektive die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten an. Erst eine kombinierte Betrachtung gibt Aufschluss über den tatsächlichen Anteil von vom Wegfall bedrohter Tätigkeiten in einem Wirtschaftsraum. Daher sind in *Abbildung 4* die formalen Qualifikationsniveaus nach Wirtschaftszweigen aufgeschlüsselt. Es zeigt sich, dass der Akademikeranteil in der Stadt Bremen in fast allen Branchen signifikant niedriger ist als in den Vergleichsstädten. Dies gilt für das produzierende Gewerbe wie für den Dienstleistungssektor.¹⁴

So ist beispielsweise der Akademikeranteil in der bremischen Metall-, Elektro- und Stahlindustrie (inklusive Fahrzeugbau) mit 18,5 Prozent deutlich niedriger als in Stuttgart (34,8 Prozent) oder München (46,9 Prozent), die ebenfalls eine starke Automobilindustrie beheimaten. In der Herstellung von Vorleistungsgütern liegt Bremen um fast 15 Prozentpunkte unterhalb des Großstädtedurchschnitts (10,9 gegenüber 25,6 Prozent).

Auch im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist der Unterschied gravierend: Während in der Stadt Bremen 17,8 Prozent der Beschäftigten über einen akademischen Abschluss verfügen, sind es im Durchschnitt anderer Großstädte 33,2 Prozent. Dies legt nahe, dass hier eher der weniger „wissensintensive“ Filialbetrieb zu finden ist, die Zentralen sowie analytische oder volkswirtschaftliche Abteilungen aber anderswo anzutreffen sind. Gerade bei den beratenden Tätigkeiten in Filialen wird aber sehr stark Beschäftigung abgebaut, weil technische Lösungen und verändertes Kundenverhalten einen geringeren Personalbestand zur Folge haben. Folgerichtig war die Beschäftigungsentwicklung in der Branche in Bremen in den vergangenen Jahren merklich schlechter als in anderen Städten – in Bremen gingen viele Arbeitsplätze verloren.¹⁵



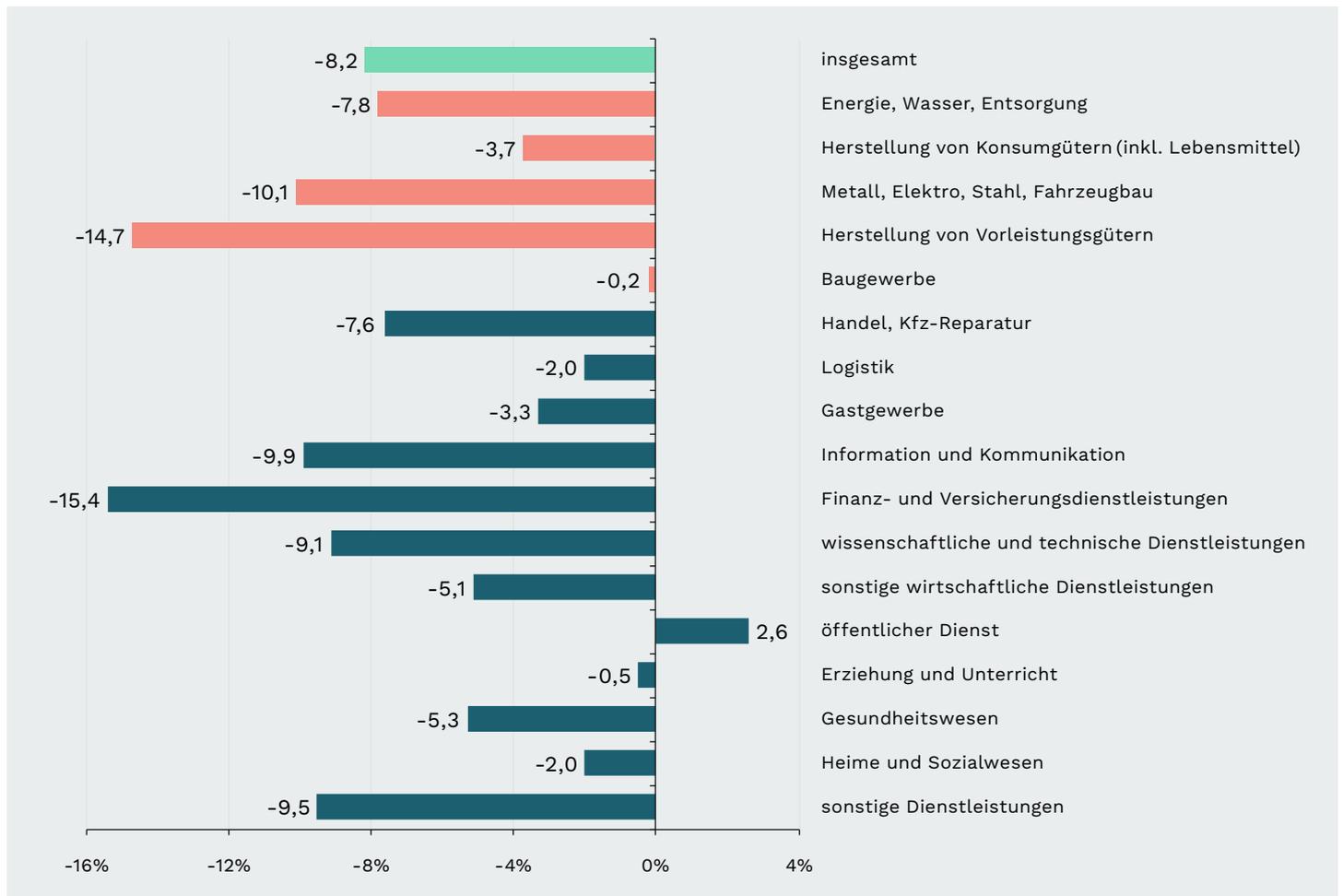
¹⁴ Beschäftigte ohne Angabe zum Berufsabschluss wurden in der Betrachtung grundsätzlich nicht berücksichtigt.

¹⁵ Vgl. auch Peters / Gabriel (2018).

Abbildung 4:

Akademikeranteil in Bremen (Stadt) nach Wirtschaftszweigen

im Vergleich zu anderen Großstädten in Prozentpunkten (31. Dezember 2017)



Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2018 (Sonderauswertung)

In Bremerhaven ist der Akademikeranteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 12,2 Prozent auffällig gering, einen anerkannten Berufsabschluss haben hier hingegen fast 71 Prozent (Bremen: 65 Prozent). Dies hängt nicht nur mit der Wirtschaftsstruktur zusammen und damit, dass Branchen mit niedrigem Akademikeranteil (wie beispielsweise die Logistik) in Bremerhaven stark vertreten sind, auch innerhalb der Branchen liegt der Anteil derer mit akademischem Abschluss niedriger. So zum Beispiel im verarbeitenden Gewerbe mit 9,4 Prozent (Bremen 17,5, Großstädte 26,5, deutschlandweit 14,8 Prozent), bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 5,2 Prozent (Bremen 17,8, Großstädte 33,2, deutschlandweit 21,8 Prozent) und auch im Bereich Erziehung und Unterricht mit 23,6 Prozent (in Bremen und anderen Großstädten rund 50, deutschlandweit 41,6 Prozent).

Auch wenn es selbstverständlich keineswegs nur Akademiker sind, die Tätigkeiten verrichten, die schwierig zu automatisieren sind, gibt die Quote der Beschäftigten einen brauchbaren Hinweis darauf, welcher Anteil von Arbeitsplätzen in einer Region durch Computer und Maschinen potenziell ersetzbar ist. Für Bremen und Bremerhaven ergibt sich so der Befund, dass der hiesige Arbeitsmarkt aufgrund der Branchenstruktur wie auch der Qualifikationsstruktur und der Tätigkeitsprofile anfälliger für Rationalisierungen ist als andere großstädtische Arbeitsmärkte. Für Fragen von Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten ergeben sich entsprechende Herausforderungen.

Resümee: Anforderungen an eine bremische Weiterbildungspolitik

Der Arbeitsmarkt wird sich weiter ändern und dies in zunehmendem Tempo. Die Digitalisierung im Zuge von „4.0“ ist dabei nicht der einzige, aber ein wichtiger Treiber. Dadurch werden sich auch die Anforderungen in der Arbeitswelt wandeln, Berufsbilder ändern sich. Leicht automatisierbare Routinetätigkeiten werden über kurz oder lang maschinell erledigt, kontextabhängiges Wissen schützt die Beschäftigten am effektivsten vor der „digitalen Konkurrenz“. Gleichzeitig ergeben sich Chancen, sei es durch neu entstehende Tätigkeitsfelder oder gesteigerte Produktivität. Damit kommt der Bildung und der Weiterbildung eine zentrale Rolle zu. Neben den konkreten digitalen Inhalten wird es immer wichtiger werden, sich konzeptionelles Denken, ein Verständnis für Prozesse und Abstraktionsfähigkeit anzueignen, um so quasi den Kompetenzerwerb zu lernen. Neben einer gut aufgestellten akademischen Ausbildung und dem Ausbau der Stärken des berufsbildenden Systems in Deutschland mit seiner Verzahnung von Theorie und Praxis rückt eine spezifische Weiterbildungspolitik stärker in den Fokus, um die Lücke zwischen Bildungspolitik, die sich im Wesentlichen der Erstausbildung widmet, und der Arbeitsmarktpolitik, die sich oftmals erst mit der Qualifizierung von Arbeitslosen befasst, zu schließen. Denn: Der technologische Umbruch wird auch und gerade von den aktuell Beschäftigten bewältigt werden müssen, die Halbwertszeit von „Wissen“ als Ressource der Zukunft verkürzt sich gleichzeitig zusehends. Insbesondere geringer qualifizierten Beschäftigten, die einfachere Tätigkeiten ausüben, sollte vermehrt die Möglichkeit zur Weiterbildung gegeben werden, auch, da ihre Arbeitsplätze im Besonderen von Wegfall bedroht sind. Der Anteil dieser Personengruppe ist in Bremen auch aufgrund der spezifischen Wirtschaftsstruktur höher als in anderen Städten.

So bedarf es gerade im Bundesland Bremen einer pro-aktiven Weiterbildungspolitik, um hohe (zusätzliche) Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Denn selbst wenn durch Digitalisierung ähnlich viele Arbeitsplätze entstehen wie wegfallen, ist das Matching schwierig. Beschäftigte, die heute noch Tätigkeiten ausüben, die vielleicht in Zukunft obsolet sein werden, können nicht ohne Weiteres für die neu entstehenden Beschäftigungsfelder umgeschult und eingesetzt werden. Hier ist eine aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik gefordert, die nicht erst mit entstandener Arbeitslosigkeit einsetzt und dann nur auf ihre eigenen Ressourcen zurückgreifen kann. Die Arbeitnehmerkammer hat mit dem „Programm zur Förderung von Innovation und Beschäftigung im

digitalen und demografischen Wandel“ Vorschläge gemacht. Dass die Betriebe über Informationen zu konkreten Bedarfen aus Produktions- und Marktsicht verfügen, prädestiniert sie als zentrale Akteure der Weiterbildungspolitik, gleichzeitig sind im Rahmen der Sozialpartnerschaft auch Betriebs- und Personalräte einzubinden. Kooperationsmöglichkeiten im Hinblick auf betriebliche Weiterbildungsinitiativen sollten daher frühzeitig genutzt werden, da letztlich Weiterbildung nicht nur Beschäftigten und Betrieb zugutekommt, sondern als zentraler Baustein im Digitalisierungsprozess eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt, die einen bedeutenden Beitrag zur erfolgreichen Bewältigung des Strukturwandels leisten kann.

Infolge der letzten Welle des strukturellen und technologischen Wandels ab den 1970er-Jahren, als die Entwicklung weg von klassischer Fabrikarbeit hin zur Computerisierung ging, gelang es nicht, einen starken Aufwuchs von Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Auch und gerade in Bremen und Bremerhaven führten die Entwicklungen zu einer hohen Arbeitslosenquote. Zu den Gewinnern der aktuellen Digitalisierungswelle werden die Wirtschaftsräume gehören, in denen die Beschäftigten am besten auf die anstehenden Herausforderungen vorbereitet sind und über eine gute Qualifikation verfügen, kurz: wie gut die Regionalökonomie mit der Ressource „Wissen“ ausgestattet ist. Denn einerseits macht dies resistenter gegen Automatisierungsdruck, andererseits erhöhen sich – falls der Arbeitsplatz doch der Digitalisierung zum Opfer fällt – die Chancen auf eine schnelle Anschlussfähigkeit gegebenenfalls in einem anderen Bereich. Und natürlich können die neuen Möglichkeiten in wachsenden Berufsfeldern und Wirtschaftszweigen besser genutzt werden. Ansatzpunkt für geeignete Anpassungsstrategien wären Qualifizierungsmaßnahmen mit Fokus auf schwer automatisierbare Tätigkeiten, wie sie insbesondere in vielen Dienstleistungsparten zu finden sind. Denn, teils abseits von Digitalisierung und „4.0“, der Personalbedarf in personenbezogenen Dienstleistungsbranchen steigt – auch, weil sich soziale Interaktion weit weniger automatisieren lässt und die Nachfrage beispielsweise nach Pflegeleistungen künftig noch zunehmen wird. Hinzu kommen Wachstumsbereiche wie die „wissensintensiven Dienstleistungen“, aber auch forschungsintensive Industrien. Ob die Potenziale gehoben werden können, hängt nicht zuletzt von der Weiterbildung der Beschäftigten ab.

Literatur

- Absenger, Nadine/ Ahlers, Elke/ Herzog-Stein, Alexander/ Lott, Yvonne/ Maschke, Manuela/ Schietinger, Marc (2016):** Digitalisierung der Arbeitswelt? HBS-Report Nr. 24.
- Arntz, Melanie/ Gregory, Terry/ Zierahn, Ulrich/ Lehmer, Florian/ Matthes, Britta (2018):** Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen. ZEW-Gutachten und Forschungsberichte.
- Bonin, Holger/ Gregory, Terry/ Zierahn, Ulrich (2015):** Übertragung der Studie von Frey/ Osborne (2013) auf Deutschland, ZEW Mannheim Kurzexpertise Nr. 57 im Auftrag des BMAS (Endbericht).
- Bowles, Jeremy (2014):** The computerisation of European jobs – who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment? Brussels European and Global Economic Laboratory.
- Buch, Tanja/ Dengler, Katharina/ Matthes, Britta (2016):** Relevanz der Digitalisierung für die Bundesländer: Saarland, Thüringen und Baden-Württemberg haben den größten Anpassungsbedarf. IAB-Kurzbericht 14/2016.
- Dengler, Katharina/ Matthes, Britta (2015):** Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11/2015.
- Dengler, Katharina/ Matthes, Britta (2018):** Substituierbarkeitspotenzial von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018.
- Dengler, Katharina/ Matthes, Britta/ Wydra-Somagio, Gabriele (2018):** Digitalisierung in den Bundesländern. Regionale Branchen- und Berufsstrukturen prägen die Substituierbarkeitspotenziale. IAB-Kurzbericht 22/2018.
- Frey, Carl Benedikt/ Osborne, Michael A. (2013):** The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? University of Oxford.
- Peters, Tobias (2018):** Moderne städtische Arbeitsmärkte brauchen wissensintensive Dienstleistungen. In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2018, S.70 – 78.
- Peters, Tobias/ Gabriel, Steffen (2018):** Finanzdienstleistungen im Land Bremen – digitalisierte Zukunftsbranche? In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Strukturwandel in Bremen, Band II, S.112 – 133.
- Statistisches Bundesamt (2018):** Interne Ausgaben für Forschung und Entwicklung 2016 nach Bundesländern und Sektoren in Millionen Euro.
- Weber, Enzo (2017):** Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. Wirtschaftsdienst 97/5, S.372 – 374.
- Wolter, Marc/ Mönnig, Anke/ Hummel, Markus/ Weber, Enzo/ Zika, Gerd/ Helmrich, Robert/ Maier, Tobias/ Neuber-Pohl, Caroline (2016):** Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 13/2016.
- Wrobel, Martin/ Buch, Tanja/ Dengler, Katharina (2016):** Digitalisierung der Arbeitswelt: Folgen für den Arbeitsmarkt in Niedersachsen und in Bremen. IAB-Regional Niedersachsen-Bremen 1/2016.
- Zika, Gerd/ Helmrich, Robert/ Maier, Tobias/ Weber, Enzo/ Wolter, Marc (2018):** Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035: Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. IAB-Kurzbericht 9/2018.

4 — Teilnahme an Weiterbildung im Bundesland Bremen

4.1 — Weiterbildung im Spiegel der Statistiken

➔ Es ist davon auszugehen, dass die Bedeutung von Weiterbildung weiter zunimmt. Nicht zuletzt erfordert die von den Unternehmen vorangetriebene Automatisierung und Digitalisierung der Arbeit veränderte und neue Qualifikationen. Damit verbunden steigt auch die Verantwortung des Individuums für die kontinuierliche Erhaltung und Anpassung seines Wissens und seiner Fertigkeiten an diese Veränderungen.¹ Bereits aus dem Jahr 2007 stammt die Zielvorgabe der Bundesregierung, dass in Deutschland eine quantitative individuelle Weiterbildungsbeteiligung von mindestens 50 Prozent erreicht werden soll.² Werden diese quantitativen Ziele auf Dauer erreicht? Nimmt die Teilnahme im Zeitverlauf zu? Bestehen bekannte Ungleichgewichte nach soziodemografischen Merkmalen in der Weiterbildungsteilnahme fort? Oder entstehen im Zuge der Digitalisierung möglicherweise neue Ungleichgewichte? Und gibt es regional besondere Ausprägungen von Benachteiligungen oder Bevorzugung auf die regionale Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik? Um den Stand und die Anforderungen an die Weiterentwicklung der individuellen Weiterbildungsteilnahme einzuschätzen, können die Ergebnisse der Weiterbildungsstatistik herangezogen werden.

Der Blick auf die Teilnahme an Weiterbildung im Spiegel der Statistik stellt sich jedoch zunächst als vertracktes Unterfangen dar. Es gibt verschiedene quantitative Befragungsansätze, die Weiterbildungsteilnahme unterschiedlich definieren und entsprechend in verschiedenen Maßzahlen abbilden, worauf deren Zahlenergebnisse voneinander abweichen können und dies auch tun.³ Im wissenschaftlichen Diskurs tauchen daher Forderungen auf, die Weiterbildungsstatistik zu vereinheitlichen.⁴ Weiterbildungsverhalten hat jedoch vielfältige Facetten und es erscheint daher nicht verkehrt, sich dem Phänomen auch unter verschiedenen Blickwinkeln zu nähern. Es ist nicht anzunehmen, dass sich alle Gesichtspunkte mit einem Befragungsansatz „erschlagen“ lassen. Trotzdem sind unter dem Gesichtspunkt gleicher Zugangschancen zu Weiterbildung für alle Gruppen soziodemografische Differenzierungen notwendig, um gegebenenfalls bestehende Ungleichgewichte aufzudecken. So stellen sich Fragen nach der Weiterbildungsteilnahme von Frauen, Älteren, Geringqualifizierten oder Migrantinnen und Migranten sowie Fragen nach dem Einfluss von Region und deren Wirtschaftsstruktur, Branchenzugehörigkeit und Betriebsgrößen insbesondere auf die betriebliche Weiterbildung.

1 Vgl. Goes / Kröcher (2010), S. 48.

2 Vgl. Bilger et al. (2013), S. 6.

3 Käßplinger / Kulmus / Habertzeth (2013), S. 7 sprechen diesbezüglich von einem „Surveydschungel“.

4 Vgl. Kruppe / Trepesch (2017), S. 9.



Nicht zu allen genannten Aspekten liegen regional ausgewertete Untersuchungen vor. In diesem Sinn ist es zu begrüßen, dass die Arbeitnehmerkammer selbst eine Befragung zum Weiterbildungsverhalten unter ihren Mitgliedern durchgeführt hat, die zudem ihren Schwerpunkt auf den quantitativ wichtigen Bereich der beruflich-betrieblichen Weiterbildung legt. Für ein Gesamtbild der Situation, aber auch als Grundlage der Einschätzung möglicher regionaler Stärken und Schwächen, ist jedoch zunächst ein Blick auf überregionale Ergebnisse zu werfen.

Die unterschiedlichen Herangehensweisen der verschiedenen Erhebungen machen es dabei nötig, vor der Darstellung ausgewählter Ergebnisse⁵ kurz zu erläutern, auf welche Weise die Weiterbildungsbeteiligung jeweils ermittelt wurde.

5 Im Folgenden kann nur eine sehr geraffte Auswahl aus den Ergebnissen gegeben werden. Für eine umfassendere Übersicht wird empfohlen, auf die Zusammenfassungen in den genannten Quellen zurückzukommen. Hier sei besonders verwiesen auf Käßplinger / Kulmus / Haberzeth (2013), S. 21–43; Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018), S. 174–188; BMBF (2017b), S. 4f.; BIBB (2017), S. 345.

4.2 — Überregionale Erhebungen der Weiterbildungs- beteiligung

4.2.1 NEPS (National Educational Panel Studie, Nationales Bildungspanel)

Das Ziel des Nationalen Bildungspanels ist es, Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über die gesamte Lebensspanne zu erheben.⁶

Im Rahmen des NEPS wird Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formalem, nicht formalem und informellem Lernen im Erwachsenenalter“ definiert und nach den in der Definition bereits aufgenommenen Formen von Weiterbildung unterschieden. Diese Unterscheidung wurde gewählt, „da sie sich in der (internationalen) Weiterbildungsforschung durchzusetzen scheint“⁷. Sie findet sich allerdings bereits in der Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“, die diese Lernformen folgendermaßen unterscheidet:

„Formales Lernen: Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet.

Nicht formales Lernen: Lernen, das nicht in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.

Informelles Lernen: Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nicht intentional (oder inzidental / beiläufig).“⁸

Als Beispiele entsprächen dem formalen Lernen eine Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, dem nicht formalen Lernen ein Herstellerkurs zur Arbeit mit einer neuen CNC-Maschine und dem informellen Lernen der Besuch einer Fachmesse oder das Lesen eines Fachbuchs.

Als Maßzahl der Weiterbildungsbeteiligung erfasst die im NEPS errechnete Weiterbildungsquote die Teilnahme an Weiterbildung im letzten Jahr, in Bezug auf die formale Weiterbildung auch über die Lebenszeit, da sich diese über ihre zertifizierten Abschlüsse auch nach Jahren noch leicht rekonstruieren lässt. Ein Alleinstellungsmerkmal des NEPS liegt darin, dass mit ihm auf Grundlage seiner wiederholten Befragungen (Paneldesign) die Entwicklung der individuellen Weiterbildung im Zeitverlauf dargestellt werden kann.

Als zentrale Ergebnisse sollen hier festgehalten werden:⁹

- ▶ Der für die Beteiligung an non-formaler Weiterbildung ermittelte Wert schwankt in den Erhebungsrunden (einschließlich 2012/2013) um 40 Prozent (S. 15).
- ▶ Die meisten Befragten (um 50 Prozent schwankend) machen nur eine non-formale Aktivität im

⁶ Das NEPS folgt einem Multikohortendesign, um die Bildungsverläufe über acht Etappen von der frühkindlichen Bildung bis zur Erwachsenenbildung im Längsschnitt abbilden zu können. Dazu wurden zwischen 2009 bis 2012 sechs Startkohorten mit insgesamt mehr als 60.000 Menschen gezogen und über einen längeren Zeitraum regelmäßig befragt. Vgl. <https://www.neps-data.de/de-de/projekt%C3%BCbersicht.aspx>.

⁷ Kruppe/Trepesch (2017), S.9.

⁸ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001), S.33 und 35, Hervorhebungen U.B. – Eine detailliertere Darstellung und Zuordnung findet sich in Eurostat (2016).

⁹ Die folgenden Seitenangaben beziehen sich auf Kruppe/Trepesch (2017).

- Jahr, gut 20 Prozent zwei, gut ein Prozent drei. Ein knappes Drittel hat in diesem Zeitraum nie an einer non-formalen Aktivität teilgenommen (S. 16 f.).
- ▶ Die Beteiligungsquote an informeller Weiterbildung (hier: Kongresse, Vorträge, Fach- und Sachbücher, Selbstlernprogramme) im vorausgehenden Jahr schwankt um 60 Prozent (S. 17).
 - ▶ An formaler Weiterbildung, die sich über das gesamte Leben retrospektiv erfassen lässt, haben 38,8 Prozent der Befragten teilgenommen (S. 20). Die jährliche Beteiligungsquote liegt um drei Prozent, bei einer über die Befragungsrunden abnehmenden Tendenz (S. 20). Gut drei Viertel der formalen Weiterbildungs-Teilnahmen führen zu erfolgreichen Abschlüssen (S. 23).

Nach soziodemografischen Merkmalen differenziert ergeben sich folgende Resultate:

- ▶ Gender beziehungsweise Geschlecht: Bei formaler und nicht formaler Weiterbildung unterscheidet sich das Weiterbildungsverhalten kaum. Lediglich bei informeller Weiterbildung findet sich ein Unterschied der Teilnahmequote: 66,7 Prozent (männlich) versus 59,3 Prozent (weiblich) (S. 23).
- ▶ Altersgruppen: Insgesamt nehmen die Teilnahmequoten in allen Formen mit dem Alter ab. Auffallend ist, dass bei der formalen, auf zertifizierte Abschlüsse ausgerichteten Weiterbildung die Beteiligung bei den über 55-Jährigen regelrecht versiegt (S. 25).
- ▶ Schulabschlüsse: Deutliche Unterschiede zeigen sich in Bezug auf alle Weiterbildungsformen. Menschen ohne Schulabschluss nehmen an allen Weiterbildungsformen deutlich weniger teil. Die Spreizung ist bei der informellen Weiterbildung (sprich: selbstorganisiertes Lernen) am deutlichsten – über 80 Prozent der Hochschulabsolventen, aber nur ein Drittel der Menschen ohne Schulabschluss nutzen diese Form (S. 25).
- ▶ Erwerbsstatus: Bei formaler Weiterbildung überwiegen leicht die Nichterwerbstätigen, bei informeller und non-formaler Weiterbildung nehmen Erwerbslose dagegen deutlich weniger Teil (S. 26).

- ▶ Geringqualifizierte nehmen weniger häufig als Absolventen / Absolventinnen einer beruflichen Erstausbildung an formaler Weiterbildung teil (31,9 Prozent gegenüber 38,6 Prozent) und schließen diese auch seltener erfolgreich ab (73,7 Prozent gegenüber 76,1 Prozent der Teilnehmenden) (S. 27).

4.2.2 Adult Education Survey (AES)

Mit Erhebungen im AES werden in den Ländern der Europäischen Union regelmäßig Daten zum „lebenslangen Lernen“ erfasst, das hier alle Lernaktivitäten im Erwachsenenalter (18 bis 64 Jahre) mit dem Ziel der Verbesserung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen „*within a personal, civic, social and / employment related perspective*“ umfasst.

In Deutschland konnte das AES an das Berichtssystem Weiterbildung (1979 bis 2007) anknüpfen. Gegenüber dem verbindlichen Befragungsrhythmus von fünf Jahren wurden in Deutschland häufiger rein nationale Befragungen im Rahmen des AES durchgeführt (2014 und 2016).

Auch das AES baut auf der bereits oben dargestellten Unterscheidung in formale, non-formale und informelle Bildungsaktivitäten auf. In den nationalen Befragungen werden jedoch als Weiterbildung ausschließlich non-formale Bildungsaktivitäten verstanden. Als Konsequenz fallen beispielsweise Aufstiegsfortbildungen im AES aus der Betrachtung heraus.

Innerhalb dieser non-formalen Bildung werden drei Segmente – betriebliche, individuell-berufsbezogene und nicht berufsbezogene individuelle Weiterbildung – unterschieden. Die Unterscheidung verläuft entlang der verschiedenen Zielsetzungen, Lernorte und Lernmodalitäten: So wird „betriebliche“ Weiterbildung als „arbeits- und berufsbezogen“ identifiziert; die „individuelle“ Weiterbildung in den beiden übrigen Segmenten nimmt dagegen Bezug „auf das Interesse einer Person an Weiterbildung“, die von „unterschiedlichen Institutionen angeboten werden kann.“¹⁰

„Menschen ohne Schulabschluss nehmen an allen Weiterbildungsformen deutlich weniger teil.“

10 Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018), S. 175.

In Unterscheidung von der betrieblichen Weiterbildung wird die individuell-berufliche Weiterbildung im AES wie folgt definiert:

„Individuelle berufsbezogene Weiterbildung liegt vor, wenn die Weiterbildung erstens nicht überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit erfolgt ist und wenn der Arbeitgeber keine direkten (paga-torischen) Kosten übernommen hat. Zudem muss die so als nicht-betrieblich identifizierte Weiter-bildungsteilnahme nach Angabe der Befragten in erster Linie aus beruflichen Gründen motiviert gewesen sein, um zur individuellen berufsbezo-genen Weiterbildung gezählt zu werden.“¹¹

Der AES-Trendbericht 2016 konstatiert (in Bezug auf die non-formale Weiterbildung):¹²

- ▶ Die Weiterbildungsbeteiligung liegt ohne große Veränderungen bei einer Rate von ungefähr 50 Prozent.
- ▶ Entwicklung in den im AES unterschiedenen Segmenten: Die betriebliche Weiterbildung dominiert mit knapp drei Vierteln der Aktivitäten innerhalb der non-formalen Weiterbildung. Veränderung zu 2014: leichter Zuwachs der nicht berufsbezogenen individuellen Weiterbildung, leichter Rückgang der individuell-beruflichen Weiterbildung.
- ▶ Erwerbstätige haben die höchste Beteiligungs-rate (56 Prozent); bei Nichterwerbstätigen und Arbeitslosen liegt sie deutlich niedriger (29 Prozent beziehungsweise 27 Prozent); ein wichtiger Faktor für die niedrige Beteiligungsrate bei Arbeitslosen ist insbesondere das Wegfallen der betrieblichen Weiterbildung für diese Gruppe.
- ▶ Insgesamt lässt sich kein relevanter Unterschied der Teilnahme für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte finden. Allerdings ist die Teilnehmerate an der betrieblichen Weiterbildung bei Vollzeitbeschäftigten wesentlich höher als bei Teilzeitbeschäftigten.
- ▶ Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag nehmen häufiger an Weiterbildung teil als solche mit befristetem Vertrag.
- ▶ Insbesondere bei den 50- bis 64-Jährigen lässt sich seit 2003 ein Trend zur Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung konstatieren.

4.2.3 IAB-Betriebspanel¹³: Bedeutung der Betriebsgröße

Während die bisher genannten Erhebungen die Weiterbildung einschließlich der beruflich-betrieblichen Weiterbildung unter dem Blickwinkel der individuellen Weiterbildungsbeteiligung betrachten, werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zur betrieblichen Weiterbildung aus betrieblicher Perspektive erhoben.

Zur Darstellung des Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und betrieblichem Weiterbildungsangebot lassen sich auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels die Anteile der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten in den vier Betriebsgrößenklassen gegenüberstellen. Dabei lässt sich zeigen:

- ▶ Für alle Betriebsgrößen liegt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten seit 2011 recht konstant bei 53 Prozent. Zwischen 2010 und 2011 wird ein sprunghafter Anstieg bei allen Betriebsgrößen unterhalb 250 Beschäftigten sichtbar.¹⁴
- ▶ Der Zusammenhang von Betriebsgröße und Weiterbildungsangebot wird deutlich sichtbar: Großbetriebe geben zu über 90 Prozent an, Weiterbildung anzubieten. Von den Klein- und Kleinstbetrieben bieten dagegen lediglich mehr oder weniger die Hälfte Weiterbildung an. Mit diesen Zahlen lassen sich allerdings keine Aussagen über Umfang, Breite, Form und Qualität des Angebots begründen.

Ein (bekannter) Grund für dieses Bild dürfte darin liegen, dass große Betriebe ihr Weiterbildungsangebot mehr oder weniger „systematisch-strategisch“ auf ihre Qualifikations- und spezifischen Fachkräftebedarfe beziehen. Denn große Betriebe verfügen – wenig überraschend – tendenziell eher „über die zeitlichen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen, um neu eingestellte Personen, die (noch) nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, entsprechend weiterzubilden.

¹³ Das IAB [= Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung]-Betriebspanel ist eine jährliche repräsentative bundesweite Arbeitgeberbefragung von ca. 16.000 Betrieben, vgl. <https://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx>.

¹⁴ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018), S. 7.

¹¹ Kuper/Unger/Gnahn (2013), S. 165.

¹² Vgl. BMBF (2017b), S. 4 ff.

Große Unternehmen halten eher eine ausgebaute Infrastruktur für Personalentwicklung und Weiterbildung sowie Budgets bereit und können damit diese strategische Option der Nachqualifizierung zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs auch stärker nutzen¹⁵.



4.3 — Bundesweite Erhebungen mit Regionalbezug

4.3.1 Weiterbildungsatlas

Der Weiterbildungsatlas¹⁶ hat sich das Ziel gesetzt, „verlässliche Daten und Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung und zum Weiterbildungsangebot in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland [bereitzustellen] und darüber hinaus Hinweise darauf geben, wie groß der Gestaltungsspielraum regionaler Akteure ist.“¹⁷

Angebot und Nachfrage in der Weiterbildung werden in Modellrechnungen abgeschätzt und beschreibend-kartografisch dargestellt. Es wird davon ausgegangen, dass sich die strukturellen Unterschiede zwischen den Regionen auf Weiterbildungsbeteiligung und -angebot auswirken und daher deren Verschiedenheit mit erklären können. Daher werden die statistischen Auswertungen um Fallstudien in ausgewählten Regionen ergänzt.

Dabei sollen auch Benachteiligungen und -begünstigungen in der Weiterbildungsteilnahme erfasst werden. Grundlage der Schätzungen der Weiterbildungsteilnahme bilden die individuellen Personendaten des Mikrozensus. Die aus ihnen errechneten Beteiligungsquoten als „Maßzahl für Teilhabe und Zugang“ erfassen Weiterbildung relativ rudimentär: Im Kern steht die Frage nach der Teilnahme an Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten, zu beantworten mit Ja/Nein. Dies schließt sowohl formale wie non-formale Weiterbildung ein. Zur Abschätzung von ungleichen Zugangschancen

15 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018), S. 180.

16 Vgl. Martin et al. (2015).

17 Martin et al. (2015), S. 17.

zur Weiterbildung wird nach Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus, höchstem formalen Bildungsabschluss als Faktoren für möglicherweise kausal wirkende Unterschiede im Weiterbildungsverhalten unterschieden.¹⁸

Der Bereich der Darstellung umfasst 2007 bis 2012; für diesen Zeitraum wird ein mittleres Niveau der Weiterbildungsbeteiligungsquote für die Länder dargestellt.¹⁹ Die Weiterbildungsbeteiligung (mittlerer Wert 2007 bis 2012) lag im Bund bei 13,5 Prozent, in Bremen bei 12,1 Prozent (S. 31). Bremen läge somit zwar unter dem Bundesdurchschnitt, liegt aber in der Rangfolge der Länder eher im oberen Bereich. Für die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter wurde ein mittlerer Wert (2007–2012) im Bund von 6,7 Prozent, in Bremen von 7,9 Prozent (S. 59) ermittelt.

Zunächst bleibt festzuhalten, dass diese Quote im Bund wie auch in Bremen deutlich unter der allgemeinen Weiterbildungsquote liegt. Offenbar liegen für die Gruppe der Geringqualifizierten sowohl generell wie auch in Bremen Zugangshemmnisse zur Weiterbildung vor. Die mittlere Teilnahmequote dieser Gruppe liegt allerdings in Bremen – im Vergleich mit anderen Ländern – klar im oberen Bereich und ebenso klar über dem Bundesdurchschnitt. In Bremen kann insofern von einer relativ guten Berücksichtigung dieser Gruppe ausgegangen werden; es ist plausibel, dies mit den großbetrieblichen Strukturen in Bremen in Verbindung zu bringen (vgl. Kapitel 2.3 von Bernd Käßplinger in diesem Band).

Ob die relativ hohe Teilnahmequote für diese Gruppe in Bremen auch zu einer besseren Zielerreichung (zum Beispiel Überwindung des Status „Geringqualifizierte“, Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen) führt, ist damit

noch nicht gesagt. Auch bleibt zu klären, ob und welche für Bremen spezifischen strukturellen oder weiterbildungspolitischen Rahmenbedingungen es ermöglicht haben, auf diese Benachteiligung im Vergleich zu anderen Regionen besser zu reagieren.

Insgesamt werden Geringqualifizierte zu wenig durch Weiterbildung erreicht. Für ihre geringere Weiterbildungsbeteiligung wurden von Käßplinger/Kulmus/Haberzeth (2013) fünf Erklärungsmuster herausgearbeitet: Unterschiede in Arbeitsinhalten, -organisation und -anforderungen, Auswirkungen unterschiedlicher Lernbiografien auf Lernerfahrungen und -haltungen, Angebot von Weiterbildung als (Aufstiegs-)Anreiz durch die Betriebe gezielt nur für Höherqualifizierte, unterschiedliche Nutzenerwartungen können unterschiedliches Weiterbildungsinteresse begründen, spezifische Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte fehlen oder werden durch die Intransparenz des Angebots für die Zielgruppe nicht als solche sichtbar.²⁰ Eine empirische Klärung, welche Rolle diese Erklärungsmuster für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter auch branchenspezifisch tatsächlich spielen, steht weiterhin aus.

„Insgesamt werden Geringqualifizierte zu wenig durch Weiterbildung erreicht.“

18 Auf der anderen Seite versucht der Weiterbildungsatlas, auch das Weiterbildungsangebot in den Regionen darzustellen, „soweit es auf Grundlage belastbarer Daten erfasst werden kann“ (Martin et al. 2015, S. 18). Dieser Aspekt liegt hier außerhalb der Fragestellung und wird daher nicht weiter vertieft.

19 Zur Erklärung, warum die Quote, die aus dem Mikrozensus abgeleitet wird, im Vergleich zu anderen Studien die geringsten Werte für die Weiterbildungsteilnahme darstellt, vgl. Martin et al. (2015), S. 21; die folgenden Seitenangaben sind ebenfalls auf diese Quelle bezogen.

20 Vgl. Käßplinger/Kulmus/Haberzeth (2013), S. 34.

4.3.2 IAB-Betriebspanel 2016 / Bremen

Die regionale Auswertung des IAB-Panels gibt aus Sicht der Betriebe einerseits Auskunft über den Anteil der Bremer Betriebe, die innerhalb eines halben Jahres Weiterbildungsaktivitäten ermöglicht haben (ausgewiesen durch Kostenübernahme und / oder Freistellung durch den Betrieb), andererseits zum Anteil der Beschäftigten, die damit erreicht wurden, als eigentlicher Weiterbildungsquote.

Demnach liegt die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Bremen 2016 bei einem Anteil von 53 Prozent der Betriebe.²¹ Dieser Anteil liegt damit seit circa 2009 recht stabil um 50 Prozent herum, ein Wert, der dem Bundesdurchschnitt entspricht. Mit den Aktivitäten dieser Betriebe wurde 2016 ein Anteil von 45 Prozent der insgesamt Beschäftigten erreicht, ein Wert, der sowohl über dem Bundesdurchschnitt (36 Prozent) und dem Durchschnitt westdeutscher Großstädte im IAB-Panel liegt (37 Prozent) (S. 69).

Es zeigen sich deutliche Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in den Wirtschaftszweigen. Hier liegen das Gesundheits- und Sozialwesen (81 Prozent), wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (62 Prozent) und die öffentliche Verwaltung (58 Prozent) über dem Durchschnitt. Bei der Quote der damit erreichten Beschäftigten führen das Gesundheits- und Sozialwesen (59 Prozent), das verarbeitende Gewerbe (58 Prozent) und die Logistik mit der öffentlichen Verwaltung (49 Prozent) das Feld an (S. 70).²²

Der Zusammenhang von Weiterbildung und Betriebsgröße lässt sich auch für Bremen nachweisen. Bei der Weiterbildungsquote steigt der Anteil der Beschäftigten an den Aktivitäten von 29 Prozent (1 bis 9 Beschäftigte) auf 49 Prozent (über 250 Beschäftigte) an (S. 71).

Weitere Zusammenhänge, die dargestellt werden, weisen auf eine nahezu gleiche Beteiligung von Männern (45 Prozent) und Frauen (44 Prozent) an der betrieblichen Weiterbildung hin. Nach

Anforderungsniveau der Tätigkeiten wird eine deutlich höhere Beteiligung der Beschäftigten mit qualifizierten (54 Prozent) und hoch qualifizierten (59 Prozent) gegenüber gering qualifizierten Tätigkeiten (29 Prozent) sichtbar (S. 71).

4.4 — Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer

Während der Weiterbildungsatlas vor allem die regionalen Unterschiede der prozentualen Weiterbildungsbeteiligung herausarbeitet und das regionale IAB-Panel die betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Betriebe darstellt, bietet die Befragung der Arbeitnehmerkammer eine aktuelle und vielfältig differenzierbare Sicht auf die beruflich-betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten.

Die Erhebung, die im Jahr 2017 im Auftrag der Arbeitnehmerkammer durch infas durchgeführt wurde, richtete sich an abhängig Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens fünf Wochenstunden und Auszubildende. Die Stichprobe wurde repräsentativ aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Der Auswertung liegen 2.005 auswertbare Telefoninterviews zugrunde.²³ Fragen zur Weiterbildungsbeteiligung bildeten einen Teil des breiten Fragenkatalogs. In Verbindung mit den erhobenen persönlichen und erwerbsbezogenen Merkmalen können Weiterbildungsquoten hinsichtlich verschiedener Merkmale verglichen werden.

21 Vgl. Frei et al. (2017); die folgenden Seitenangaben sind auf diese Quelle bezogen.

22 Diese Unterschiede sind auch auf branchenspezifisch verankerte besondere Weiterbildungspflichten wie etwa im Gesundheitswesen zurückzuführen.

23 Vgl. Schütz (2017), S. 7.

Eine besondere Auswertungsmöglichkeit ergibt sich mit der Differenzierung der Betriebe, in denen die Beschäftigten tätig sind, nach Wirtschaftszweigen. Die Verteilung der Befragten auf die zwölf Wirtschaftszweige führt jedoch dazu, dass bereits bei Hinzunahme eines weiteren Unterscheidungskriteriums die Verteilung der Antworten soweit ausdünn, dass bei der Interpretation der gefundenen Häufigkeitsunterschiede Vorsicht geboten ist.

Die von der Erhebung abgebildete Weiterbildungsteilnahme ist zudem auf die beruflich-betriebliche Weiterbildung eingegrenzt, die nicht weiter nach den oben verschiedentlich verwendeten Formkriterien (formal, non-formal, informell) unterschieden wird. Beruflich-betriebliche Weiterbildung kann hier also alle drei Formen enthalten. Die beruflich-betriebliche Weiterbildung dient hier als Oberkategorie, in die auch nicht vom Betrieb unterstützte Aktivitäten fallen können.²⁴ Andererseits können auf die Arbeitsdomäne bezogene Bildungsanstrengungen, die nicht mit der Arbeitsstelle verbunden sind, aus der hier zugrunde gelegten Definition herausfallen. Auch ist nicht eindeutig entscheidbar, welche informellen Aktivitäten die Befragten zur Weiterbildungsteilnahme gerechnet haben. Es ist wohl davon auszugehen, dass vom Betrieb veranlasste Tagungs- und Messebesuche und die Nutzung von Lernprogrammen oder anderen digitalen oder analogen Informationsquellen mit zur betrieblichen Weiterbildung gezählt wurden. Andererseits könnte die Formulierung der „Teilnahme an Schulung, Fort- oder Weiterbildung“ möglicherweise gegen den umfassenden Einbezug informeller Lernaktivitäten durch die Befragten gewirkt haben.

Als Weiterbildungsteilnahme wurde die Teilnahme an Aktivitäten innerhalb der zurückliegenden 24 Monate erfragt. Dies ist zu beachten, wenn die hier ermittelten Weiterbildungsquoten mit anderen Studien verglichen werden sollen, die die Teilnahme in den letzten zwölf Monaten zugrunde legen.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse dargestellt und, soweit dies sinnvoll erscheint, kurz kommentiert. Die Darstellung folgt dabei dem Verfahren, diejenigen Antworten zusammenzufassen, die einer „sehr hohen“ oder „hohen“ beziehungsweise einer „geringen“ oder „sehr geringen“ Merkmalsausprägung entsprechen.

a) Weiterbildungsteilnahmequote insgesamt, Einschätzung der Möglichkeit zur Weiterbildung im Betrieb und Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber insgesamt und nach Branchen

Insgesamt geben männliche und weibliche Beschäftigte eine nahezu gleiche Weiterbildungsquote an, was der oben aus der Auswertung des NEPS dargestellten Verteilung entspricht. Auf dieser Ebene lässt sich keine allgemeine Weiterbildungsbenachteiligung von Frauen festmachen.

Allerdings: Frauen sehen bei nahezu gleicher Teilnahmequote insgesamt weniger gute Weiterbildungsmöglichkeiten²⁵ als Männer (43,3 gegenüber 49,8 Prozent) und sehen sich von ihren Betrieben zugleich weniger in ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt (46,7 gegenüber 50,7 Prozent).²⁶

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass in denjenigen Betrieben, in denen die Befragten hohe Weiterbildungsmöglichkeiten sehen, sich auch eine überdurchschnittlich hohe Teilnahmequote findet. Die Teilnahmequote von Frauen erscheint jedoch nicht mit der Einschätzung geringerer Möglichkeiten von Frauen verknüpfbar. Eine mögliche positive Rückwirkung der betrieblichen Unterstützung auf die Weiterbildungsteilnahme müsste insofern mehr aus Branchenunterschieden erklärbar sein (vgl. *Abbildung 1*).²⁷

²⁴ Damit setzt sich die Beschäftigungsbefragung der Arbeitnehmerkammer von der Weiterbildungsdefinition des AES ab, die betriebliche Weiterbildung lediglich als das Segment der non-formalen Weiterbildung fasst, für die der Betrieb finanzielle oder zeitliche Ressourcen aufbringt. Insbesondere Aufstiegsfortbildungen werden damit nicht mehr berücksichtigt.

²⁵ Es erstaunt, dass die Möglichkeit der betrieblichen Weiterbildung hier allgemein unter der Teilnahmerate liegt, die ja eigentlich deren Möglichkeit unterstellt. Möglicherweise wird die Frage nach der Möglichkeit stärker auf die aktuelle Situation bezogen, während die Teilnahme für zwei Jahre abgefragt wird. Dann würden die betrieblichen Angebote hinter den von den Beschäftigten gewünschten Möglichkeiten zurückbleiben. Vielleicht wurden auch nicht betriebliche Aktivitäten in die retrospektive Bilanz einbezogen.

²⁶ Vgl. Schütz/Quandt (2018), S.10, Tabelle 5.

²⁷ Vgl. Schütz/Quandt (2018), S.7, Tabelle 2.

Abbildung 1:

Weiterbildungsteilnahmequote insgesamt, Einschätzung der Möglichkeit zur Weiterbildung im Betrieb und Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber insgesamt und nach Branchen

	befragte Beschäftigte (gewichtet)	Teilnahme an Weiter- bildung (Quote)*	Mittelwert der Dauer in Tagen**	Möglichkeit zur Weiterbildung bestehen im Betrieb in „hohem“ oder „sehr hohem“ Maß (%)	Unterstützung bei der Weiterbildung durch den Betrieb besteht im „hohem“ oder „sehr hohem“ Maß (%)
gesamt	2.005	58,2	10,5	46,8	48,8
Geschlecht					
männlich	1.078	58,7	11,4	49,8	50,7
weiblich	927	57,6	9,5	43,3	46,7
Wirtschaftszweig der Betriebsstätte (n=1.707)					
verarbeitendes Gewerbe	282	65,9	10,6	53,0	55,1
Baugewerbe	75	51,3	13,0	49,3	48,2
Großhandel (ohne Kfz)	108	56,1	11,9	35,2	37,1
Einzelhandel (ohne Kfz), einschl. Verleih	155	41,7	5,3	35,6	39,2
Verkehr und Lagerei	204	54,1	13,4	44,4	44,2
Gastgewerbe	89	36,5	3,7	36,7	37,7
Information und Kommunikation	52	46,1	4,2	52,5	60,6
öffentliche Verwaltung	74	67,8	7,7	53,2	56,0
Gesundheits- und Sozialwesen	248	77,2	8,2	53,8	56,0
wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen	167	63,3	13,3	52,8	58,5
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	165	50,7	15,1	42,9	36,3
Erziehung und Unterricht	88	66,5	12,2	53,7	65,7

* Teilnahme an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung in den letzten 24 Monaten

** Zugrunde liegt die Angabe der Dauer der in den letzten 24 Monaten für am wichtigsten eingeschätzten Schulung, Fort- oder Weiterbildung in Tagen

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017)

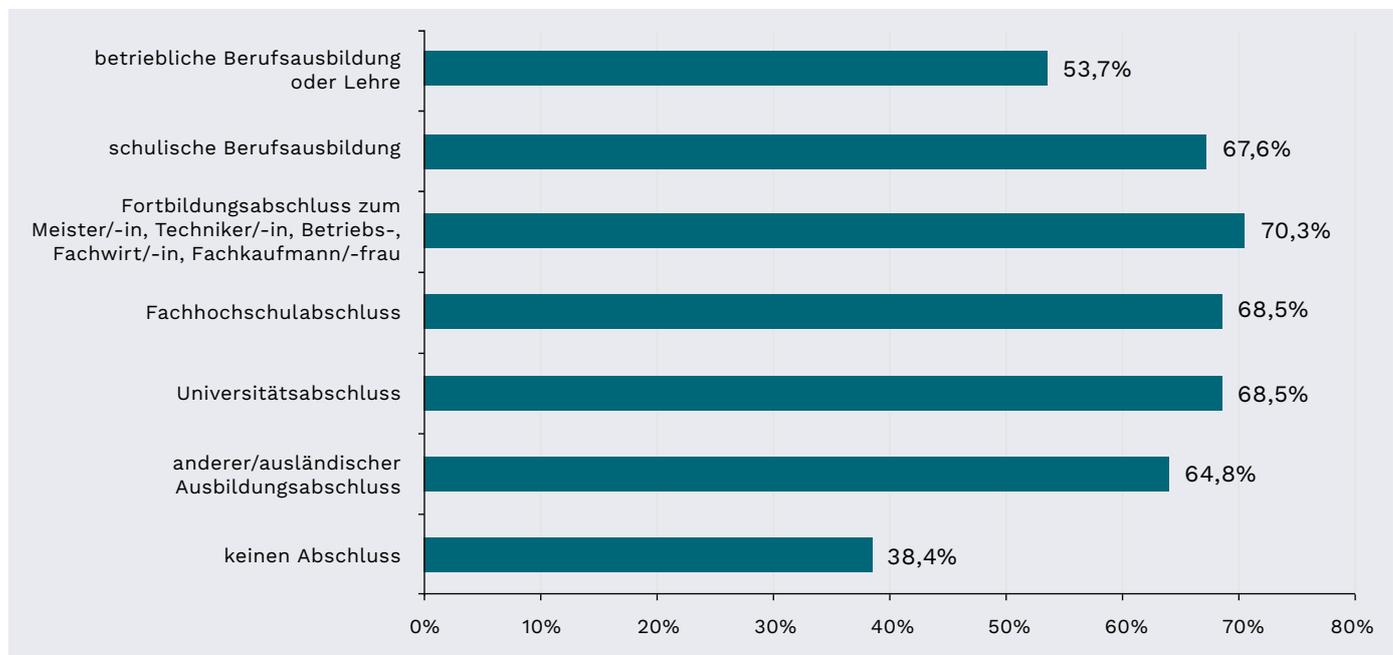
Unterschiede des Wirtschaftszweigs, in denen die Befragten arbeiten, scheinen auch für unterschiedliche Teilnahmequoten an Weiterbildung zu stehen. Die „Gleichheit“ der Geschlechter besteht beispielsweise nur für die Gesamtheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – in einzelnen Branchen erscheinen deutliche Abweichungen in die eine oder andere Richtung. Hier können zunächst branchenspezifische Beschäftigungsmuster für Männer und Frauen eine Rolle spielen, die sich in anderen Variablen zur Weiterbildungsteilnahme niederschlagen (zum Beispiel Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle). Unabhängig davon stellt sich jedoch die Frage nach einer qualitativen Klärung, ob und welche Weiterbildungshemmnisse möglicherweise in bestimmten Branchen identifiziert werden können.

Im Weiteren konzentriert sich die Darstellung darauf, die Weiterbildungsquote zum gemeinsamen Bezugspunkt für eine vergleichende Gegenüberstellung entlang ausgewählter Merkmale zu machen.

b) *Ausbildungsabschluss*

Die Erhebung bestätigt den bereits oben benannten Zusammenhang, dass höhere Abschlüsse mit höherer Weiterbildungsquote einhergehen (vgl. *Abbildung 2*). Insbesondere kann auch für Bremen gezeigt werden, dass Beschäftigte ohne Abschluss bei der Teilnahme deutlich zurückfallen; ihre Quote liegt bei unterdurchschnittlichen 38,4 Prozent. Der im Weiterbildungsatlas auf Basis von Mikrozensusdaten für Bremen im Vergleich zu anderen Regionen errechnete Weiterbildungsvorteil für Geringqualifizierte bietet also angesichts der deutlichen Minderbeteiligung keinen Anlass, sich nicht weiter für eine weitere Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in diesem Beschäftigtensegment zu engagieren. Positiv ist zu vermerken, dass zumindest die durchschnittliche Dauer ihrer Weiterbildungsaktivitäten nicht geringer als im Durchschnitt der Beschäftigten ausfällt.

Abbildung 2:
Weiterbildungsquote nach Ausbildungsabschluss
höchster Ausbildungsabschluss (n=2.002)



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017)

c) *Ausbildungsadäquate Beschäftigung*

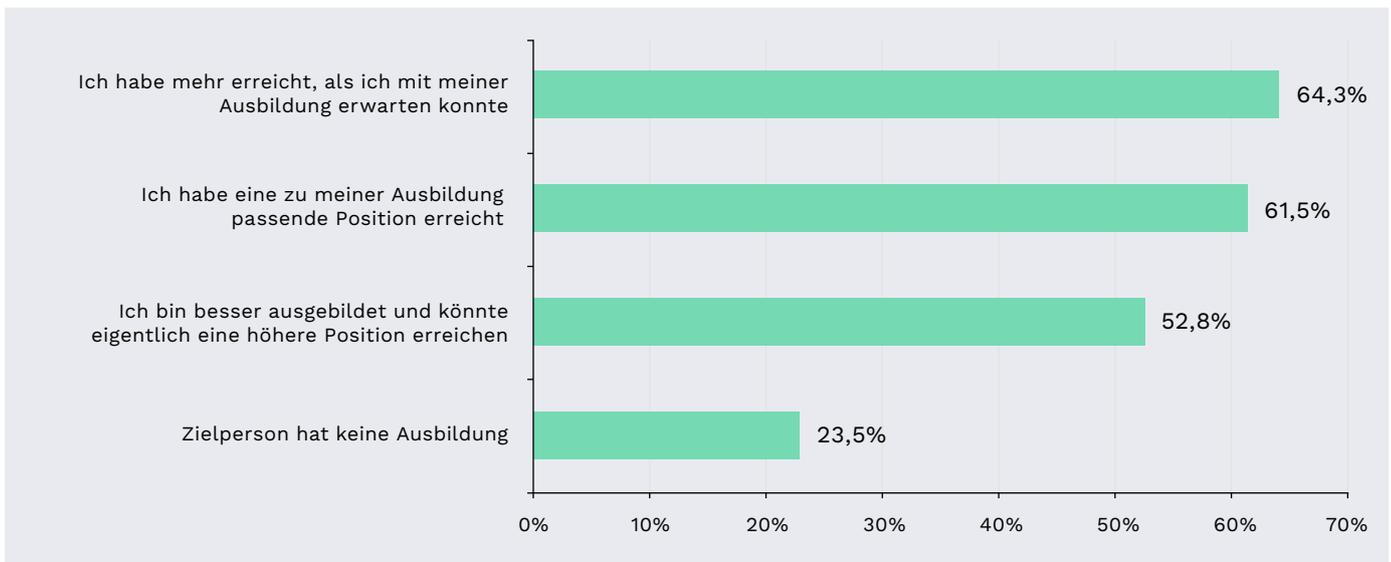
Insgesamt haben Beschäftigte, die in Bezug auf ihre Ausbildung einschätzen, „mehr erreicht“ zu haben, eine höhere Teilnahmequote als diejenigen mit einer „passenden Position“; am geringsten ist die Quote bei Beschäftigten, die sich nicht ihrem Ausbildungsabschluss adäquat eingesetzt sehen. Die hier erscheinenden Unterschiede der jeweiligen Weiterbildungsquoten finden sich im Übrigen in allen Altersgruppen wieder (vgl. *Abbildung 3*).²⁸

Die Unterschiede lassen sich als Hinweis für die Existenz der „Schere“ werten: Wer mit Bildung zu etwas gekommen ist, erhält mehr Möglichkeiten, darauf aufbauend mit Bildung noch weiter zu kommen.

Auch hier deuten sich Branchenunterschiede an – in einigen Branchen wie im verarbeitenden Gewerbe ist die Quote abweichend bei denjenigen am höchsten, die angeben, eine passende Position erreicht zu haben. Aufgrund der teilweise zu geringen Absolutwerte sind diese Unterschiede jedoch nur schlecht als gesichert darstellbar.

Abbildung 3:

Weiterbildungsquote nach ausbildungsadäquater Beschäftigung (n=1.840)



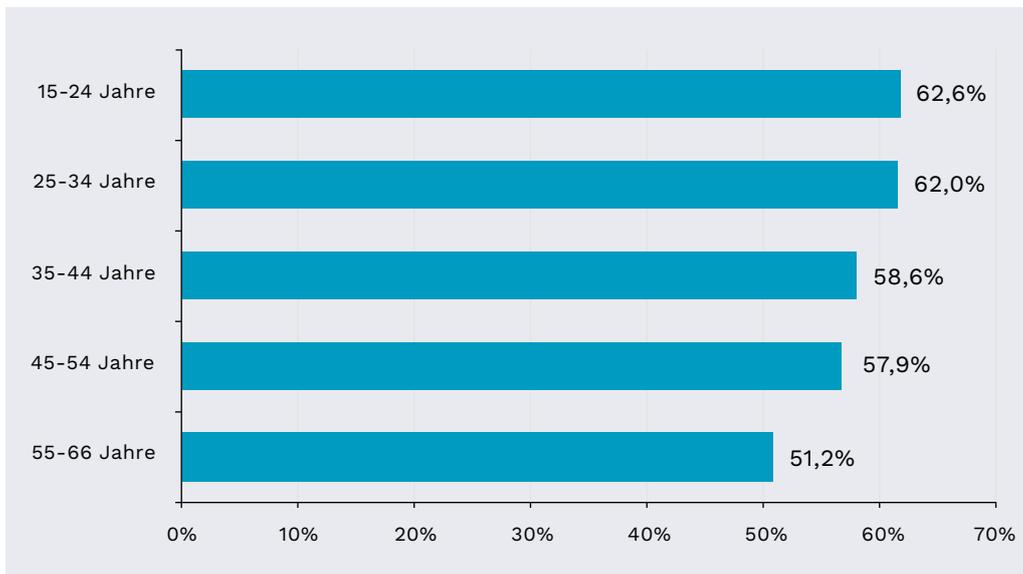
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017); eigene Berechnungen

28 Vgl. Schütz/Quandt (2018), S.23, Tabelle 8.

d) Lebensalter

Die Befragung der Bremer Beschäftigten reproduziert hier die bekannten Zusammenhänge, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Lebensalter tendenziell abnimmt und insbesondere in der letzten Altersgruppe über 55 bis 66 Jahre deutlich unter den Durchschnitt abfällt (vgl. *Abbildung 4*).

Abbildung 4:
Weiterbildungsquote nach Altersgruppen (n=2.005)



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017)

e) Arbeitszeiten: Befristung, Teilzeitarbeit, Arbeitszeitmodelle

Die Befragung der Bremer Beschäftigten reproduziert hier zunächst den bekannten Zusammenhang, dass Teilzeitarbeit als Weiterbildungshemmnis wirkt. Die Teilnahmequote der Vollzeitbeschäftigten liegt über zehn Prozentpunkte höher als die der Teilzeitbeschäftigten (vgl. *Abbildung 5*).

Ein Nachteil von Befristungen für die Weiterbildung bildet sich ebenfalls ab, scheint aber wesentlich weniger klar ausgeprägt zu sein als in den Ergebnissen des AES.

Bei Arbeitszeitmodellen treten Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit, die durch Mehrfachnennungen auch zusammenfallen könnten, als scheinbar förderlich für Weiterbildungsteilnahmen hervor. Möglicherweise sind diese Modelle jedoch oft mit anderen betrieblichen Merkmalen verbunden, die ursächlich für die höhere Weiterbildungsbeteiligung sein könnten. Als deutliches Weiterbildungshemmnis stellt sich dagegen vor allem Schichtarbeit heraus.

Abbildung 5:
**Weiterbildungsquote und Arbeitszeiten: Arbeitsvertrag,
 Teilzeitarbeit, Arbeitszeitmodelle**

	befragte Beschäftigte (gewichtet)	Teilnahme an Weiterbildung (Quote)
Art des Arbeitsvertrags (n=1.992)		
unbefristeter Arbeitsvertrag	1.658	59,1
befristeter Arbeitsvertrag	334	54,6
Voll- oder Teilzeit (n=1.997)		
Vollzeit	1.399	61,8
Teilzeit	598	49,8
Arbeitszeiten (Mehrfachnennung, n=2.005)		
Schichtdienst	580	52,7
feste Zeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende	1.203	55,0
Gleitzeit	782	65,4
Wochenendarbeit	606	55,5
Nachtarbeit	270	56,7
Vertrauensarbeit	571	60,8

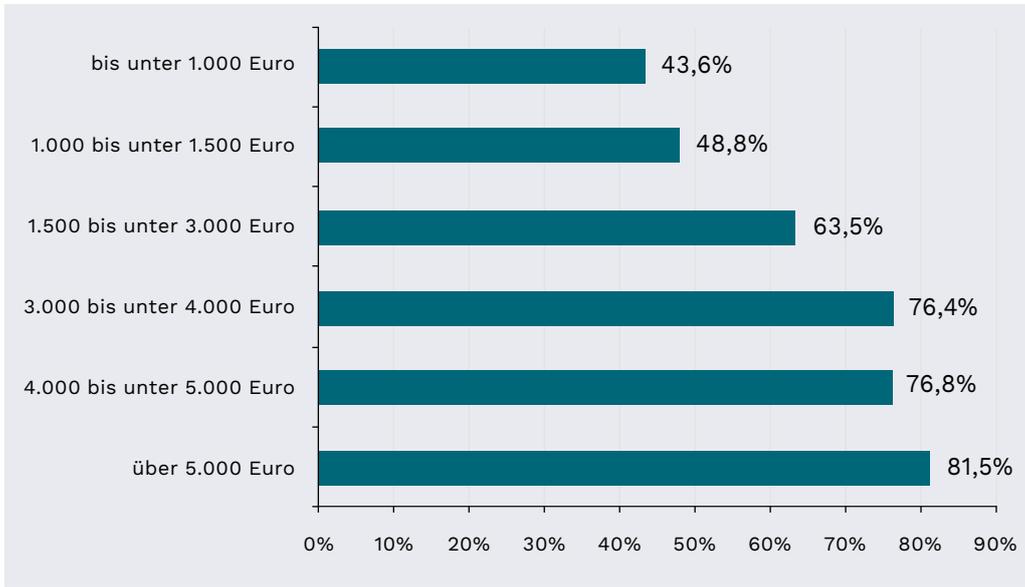
Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017)

f) Nettoeinkommen

Die Zahlen deuten auf eine klare Verknüpfung zwischen Einkommen und Weiterbildungsbeteiligung hin. In der niedrigsten Einkommensgruppe liegt sie bei 43,6 Prozent, in der höchsten, die allerdings nur von sehr wenigen abhängig Beschäftigten besetzt wird, über 80 Prozent. Auch diesem Zusammenhang werden letztlich andere, auf die

Weiterbildung rückwirkende Zusammenhänge (Aufgabenniveau, Bildungsniveau etc.) zugrunde liegen, bilden diese aber – übersetzt in die Einkommenshierarchie – besonders eindrücklich ab (vgl. *Abbildung 6*).

Abbildung 6:
Weiterbildungsquote nach monatlichem Nettoeinkommen (n=1.740)



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017)

g) Unternehmen mit Mitbestimmung und Tarifbindung

Die Zahlen weisen hier auf einen deutlichen Weiterbildungsvorteil von Beschäftigten hin, die über Mitbestimmungsstrukturen verfügen können. Der Zusammenhang mit der Tarifbindung fällt

weniger deutlich aus. Insgesamt scheinen sozial-partnerschaftliche Strukturen und ihre Praxis einen wichtigen Beitrag zu einer hohen Weiterbildungsquote zu leisten (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7:
Weiterbildungsquote in Unternehmen mit Mitbestimmung und Tarifbindung

	befragte Beschäftigte (gewichtet)	Teilnahme an Weiterbildung (Quote)
Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung (n=2.005)		
Ja	1.255	65,1
Nein	750	46,6
Tarifbindung im Unternehmen (n=1.845)		
Ja	1.156	62,7
Nein	689	53,3

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017)

h) Sorgen um die Kontinuität der Einkommensquelle

Weiterbildungsteilnahme korreliert scheinbar negativ mit der Angst, gekündigt zu werden, und ebenso mit der Angst, dass durch Digitalisierung der Arbeitsplatz wegfällt. Der Unterschied der Weiterbildungsquote zum Durchschnitt fällt bei befristet Beschäftigten, die fürchten, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird, nicht so klar aus (vgl. *Abbildung 8*).²⁹

Ob hinter diesen Angaben eine reale Benachteiligung durch die Betriebe steht oder umgekehrt die Nicht-Beteiligung an Weiterbildung als Indiz für eine mögliche negative Veränderung des Beschäftigungsstatus genommen wird, kann an den Zahlen selbst nicht entschieden werden.

Abbildung 8:

Weiterbildungsquote und Sorgen um die Kontinuität der Einkommensquelle

	befragte Beschäftigte (gewichtet)	Teilnahme an Weiterbildung (Quote)
erhöhtes Arbeitsplatzrisiko (n=1.948)		
Ja	171	45,2
Nein	1.777	59,7
erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit im digitalen Wandel (n=1.994)		
Ja	189	51,1
Nein	1.805	59,2

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen (Schütz 2017)

i) Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion

Beschäftigte mit Vorgesetztenstatus nehmen überdurchschnittlich häufig an Weiterbildung teil (Quote: 68,2 Prozent). Auch deren Teilnahmehäufigkeit erscheint allerdings sehr stark mit der Höhe des damit erzielten Einkommens zu korrelieren. Eine Vorgesetztenfunktion selbst führt nicht automatisch zu hoher Weiterbildungsteilnahme.³⁰

29 Vgl. Schütz/Quandt (2018), S.24, Tabelle 21.

30 Vgl. Schütz/Quandt (2018), S.28, Tabelle 27.

4.5 — Fazit

Es wurde versucht, aus den Daten nationaler und regionaler Erhebungen zur Weiterbildungsbeteiligung ein Datenmosaik zum Stand der Weiterbildungsbeteiligung zu präsentieren, für das in der Weiterbildungsquote – trotz unterschiedlicher Definition dieses Maßes – ein gemeinsamer Bezugspunkt gefunden werden konnte.

Die bundesweiten Untersuchungen deuten auf die Stabilisierung der Weiterbildungsbeteiligung hin, die den politisch gesetzten Zielwerten (50 Prozent) entspricht. Der größte Teil der Weiterbildungsaktivitäten entfällt auf betriebliche Weiterbildung. Dies begründet, warum die Beschäftigten mehr an Weiterbildung teilnehmen als Nicht-Beschäftigte. Entsprechend wird auch die Betriebsgröße zu einem wichtigen Faktor, da wiederum die Beschäftigten in großen Betrieben mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung erhalten als in kleinen Betrieben. Fortbestehende Teilnahmehemmnisse können bei befristeter Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung sowie auch bei Geringqualifizierten vermutet werden. Der Trend in der Beteiligung Älterer an nicht formaler Weiterbildung weist zwar nach oben; mit zunehmendem Alter geht die Beteiligung an Weiterbildung im Vergleich mit anderen Altersgruppen jedoch weiterhin zurück und insbesondere die auf formal-zertifizierte Abschlüsse ausgerichteten Aktivitäten kommen bei über 55-Jährigen weitgehend zum Erliegen.

Die Bremer Ergebnisse spiegeln insgesamt ähnliche Sachverhalte wider wie die überregionalen Erhebungen. Mit ihrem Blick auf die beruflich-betriebliche Weiterbildung fügt insbesondere die Befragung der Arbeitnehmerkammer jedoch dem Gesamtbild des Mosaiks interessante Aspekte hinzu, aus denen sich auch weitere offene Fragestellungen

ergeben. Im Ländervergleich scheint Bremen bei der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt über dem Bundesdurchschnitt zu liegen. Besonders bei der Beteiligung der Geringqualifizierten schneidet Bremen im Ländervergleich relativ besser ab. Die dennoch bleibende Minderbeteiligung dieser Gruppe wirft jedoch die Frage auf, ob und welche konkreten Hemmnisse hier in den Betrieben vorliegen und wie die Weiterbildung von Geringqualifizierten weiter gefördert werden kann.

Die Befragung der Arbeitnehmerkammer konnte darüber hinaus weitere Faktoren als Weiterbildungshemmnisse bestätigen: So sind insbesondere die geringeren Teilnahmeraten bei Schichtarbeit, Teilzeitarbeit sowie von älteren Arbeitnehmern auffällig. Auch hier wäre zu klären, worin diese Hemmnisse konkret bestehen und wie sie in den Betrieben überwunden werden könnten. Es ist evident, dass dabei der Existenz und der Beteiligung von Betriebsräten eine wichtige positive Funktion zukommen dürfte.

Die Frage des Einflusses des Wirtschaftszweigs auf Weiterbildungsmöglichkeiten und -teilnahme, die sich auch in den Bremer Befragungsdaten widerspiegelt, könnte und sollte Ausgangspunkt für weitere Forschungen sein. Es wäre zunächst zu klären, ob und in welchem Maß sich die Unterschiede auf strukturelle Faktoren in den Wirtschaftszweigen zurückführen lassen (zum Beispiel Betriebsgrößen, Beschäftigtenstruktur, besondere Fortbildungspflichten). Sollten sich davon unabhängige Einflüsse zeigen lassen, könnte der Frage von branchenspezifischen Weiterbildungshemmnissen und damit auch der Frage der in den Wirtschaftszweigen auftretenden ungleichen Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen qualitativ nachgegangen werden.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018):** Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, wbv Publikation, Bielefeld. – <https://www.bildungsbericht.de/de/nationaler-bildungsbericht>, Zugriff am 02.07.2018.
- BIBB [= Bundesinstitut für Berufsbildung] (2017) (Hrsg.):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Bilger, Frauke / Gnahs, Dieter / Hartmann, Josef / Kuper, Harm (2013) (Hrsg.):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld. <http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>, Zugriff am 13.07.2018.
- Bilger, Frauke / Kuper, Harm (2013):** Weiterbildungssegmente: Teilnahme und Aktivitäten. In: Bilger et al. (2013) (Hrsg.), S. 36 – 49.
- BMBF [= Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2017a) (Hrsg.):** Bundesbildungsbericht 2017, Berlin.
- BMBF [= Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2017b) (Hrsg.):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES-Trendbericht), Berlin. – https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf, Zugriff am 21.07.2018.
- Eurostat (2016):** Classification of learning activities (CLA): Manual. 2016 Edition. Luxembourg. – <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf>, Zugriff am 21.07.2018.
- Frei, Marek / Kriwoluzky, Silke / Walter, Gerd / Prick, Simone / Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen (2017) (Hrsg.):** IAB-Betriebspanel, Ergebnisse der Befragung 2016. <http://doku.iab.de/externe/2018/k180201305.pdf>, Zugriff am 02.07.2018.
- Goes, Thomas / Kröcher, Uwe (2010):** Weiterbildung unter den Bedingungen flexibilisierter und zunehmend prekärer Arbeitsverhältnisse. In: Kröcher, Uwe / Schwab, Herbert / Tute, Wiebke (Hrsg.): Weiterbildung in Unternehmen zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Oldenburg: Bis-Verlag, S. 35–58.
- Käpplinger, Bernd / Kulmus, Claudia / Haberzeth, Erik (2013):** Weiterbildungsbeteiligung, Anforderungen an eine Arbeitsversicherung, WISO-Diskurs, April 2013.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001):** Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Mitteilung der Kommission, KOM(2001) 678, Brüssel.
- Kruppe, Thomas / Trepesch, Merlind (2017):** Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, Auswertung mit den Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“, IAB-Discussion-Paper 16/2017, IAB, Nürnberg. – <http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp1617.pdf>, Zugriff am 14.08.2018.
- Kuper, Harm / Unger, Katrin / Gnahs, Dieter (2013):** Segment: Individuelle berufsbezogene Weiterbildung. In: Bilger et al. (2013) (Hrsg.), S. 164 – 171.
- Martin, Andreas / Schömann, Klaus / Schrader, Josef / Kuper, Harm (2015) (Hrsg.):** Deutscher Weiterbildungsatlas, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. https://www.wbv.de/de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%4014---1127w/area/openaccess.html?cHash=a7af7b1bc0daa7e-55666b552e8ec0a8b, Zugriff am 19.06.2018.
- Pangert, Barbara / Nina Pauls / Heinz Schüpbach (2016):** Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Gesundheit (BAuA), Dortmund/Berlin/Dresden.
- Schütz, Holger (2017):** Bericht Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – 2017, im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen (infas), Bonn, dazu auch: Tabellenband Qualität der Arbeit – Befragung der Bremischen Arbeitnehmer, Arbeitnehmerkammer Bremen, infas, Berlin.
- Schütz, Holger / Quandt, Sylvia (2018):** Zusatzauswertung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“, Betriebliche Weiterbildung, Bericht an die Arbeit



Interviews von **Ralf Lorenzen**, freier Journalist

5 — Bildungshunger und Aufstiegsträume – sieben Gespräche

Weiterbildung aus der Perspektive der Beschäftigten

Wie erleben die Berufstätigen selbst die Weiterbildungen, für die sie sich entschieden haben? Um das herauszufinden, haben wir sieben Gespräche mit Menschen geführt, die gerade eine Weiterbildung absolvieren oder vor Kurzem eine Maßnahme beendet haben. Wir wollten wissen, was sie motiviert hat, diesen Schritt zu machen, welche Herausforderungen sie erleben und welchen Mehrwert sie sich für die Zukunft erhoffen.



➔ Sieben Interviews können natürlich nicht repräsentativ sein und die gesamte Weiterbildungslandschaft in unserem Bundesland erschöpfend behandeln. In der Auswahl der Gesprächspartner haben wir aber versucht, unterschiedliche Lebenslagen, Berufswege und Sparten in den Blick zu bekommen, um möglichst erhellende Schlaglichter auf diese Landschaft mit ihren Stärken und Verbesserungspotenzialen zu werfen.

Im Zentrum der Gespräche stand die Frage, in welcher Form das Weiterbildungsangebot insgesamt und die schließlich gewählten Maßnahmen den Lebens- und Berufswegen sowie den Zielen der Gesprächspartner gerecht werden.

Darüber hinaus interessierte uns, welche Rolle die Weiterbildung im gesamten beruflichen Sozialisationsprozess eines Menschen spielt. Es macht einen Unterschied, ob eine Weiterbildung der klar umrissene Baustein in der Karriereplanung ist, oder ob sie die unverhoffte Chance bietet, lange verschüttetes Potenzial doch noch zur Geltung bringen zu können. Für beide Zugänge gibt es in den folgenden Gesprächen Beispiele.

Um eine Vergleichbarkeit der Interviews herzustellen, folgen sie alle einem vorher festgelegten Leitfadens. Der wurde von Fall zu Fall zwar auch wieder verlassen, insgesamt ähneln sich die Gespräche aber in ihrem Aufbau. In der konkreten Ausgestaltung gibt es allerdings so viele Wendungen, Färbungen und individuelle Sichtweisen, dass sie ein äußerst vielfältiges Bild erzeugen. Die Gespräche ergeben sieben ganz unterschiedliche Porträts von Menschen, die ihrem Leben gerade einen neuen Dreh geben – mitunter sogar eine neue Richtung. Sie handeln von Erreichtem und Erträumtem, von Hoffnungen und Ängsten, von Unterstützung und Barrieren, aber vor allem von jeder Menge Bildungshunger!

„Weiterbildung lohnt sich!“

Das sagt eine der Interviewpartnerinnen in diesem Bericht auf die Frage, ob sie noch eine Botschaft loswerden wolle. Damit spricht sie für alle sieben Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, die wir befragt haben. Alle berichten davon, Kraft, Zeit und Geld sinnvoll eingesetzt zu haben, um beruflich oder persönlich voranzukommen.

Dieses durchweg positive Ergebnis mag zum Teil damit zusammenhängen, dass nur Menschen zu Wort kommen, die mit einem hohen Maß an Eigenmotivation begonnen haben. Da unsere Gesprächspartner ein breites Spektrum an Lebenslagen und Berufswegen abbilden und zudem durchweg sehr reflektiert auf ihre Weiterbildungen gucken, bilden die dokumentierten Gespräche dennoch einen aussagekräftigen Ausschnitt der Weiterbildungslandschaft in Bremen und Bremerhaven ab. Die ist den Erfahrungen der Befragten zufolge: facettenreich und vielfältig und beinhaltet Angebote für sehr unterschiedliche Motivationen, Lebenslagen und berufliche Vorerfahrungen.

Da ist die engagierte Altenpflegehelferin, die hungrig darauf ist, die neuesten Erkenntnisse ihrer Disziplin vermittelt zu bekommen – und vor allem anzuwenden. Mit Mitte 40 will sie endlich den Sprung zur examinierten Altenpflegerin machen, der ihr lange Zeit nicht ermöglicht worden ist.

Da ist der Kommunikationselektroniker, der nach über einem Jahrzehnt bei der Bundeswehr nicht nur neu lernt, sich auf dem freien Markt zu bewegen, sondern auf diesem Weg ganz neue Ziele entdeckt hat und über eine Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker den Zugang zu einem Lehramtsstudium erreichen möchte.

Da ist der Absolvent des Studiengangs Maritime Technologie, der nach dem Bachelor nicht den Einstieg in den Beruf findet, eine Weile herumjobbt, schließlich sogar arbeitslos wird und über eine Qualifizierungsmaßnahme einen neuen Anlauf nimmt, der ihn binnen kurzer Zeit in eine Führungsposition bei der BSAG bringt.

„Aber dann stellst du dich vor den Spiegel, sagst dir, dass du es dir selber ausgesucht hast und ziehst es durch.“

Diese Beispiele zeigen, dass Weiterbildungen in der Lage sind, Möglichkeiten freizulegen, die beim Eintritt ins Berufsleben noch nicht offenkundig waren.

Daneben gibt es auch die Weiterbildungen, die quasi vorgezeichnet auf einem Berufsweg liegen, wie die von der Bürokauffrau zur Betriebswirtin oder die vom Gesellen zum Meister. Wie die konkreten Menschen diese Chance für sich nutzen, zeigt, dass Weiterbildung neben der beruflichen immer auch eine persönliche Entwicklung beinhaltet, die genauso hoch einzuschätzen ist – für die Mitarbeiter wie für die Unternehmen.

Und dann gibt es noch die ganz individuellen Lebenswege, wie den Zahntechniker, der sich an die Spitze der technologischen Entwicklung im 3-D-Druck setzt und sich aus dem Schulungsangebot diverser Software-Anbieter ein eigenes Weiterbildungscurriculum zusammenbastelt, weil es kein für ihn passendes Angebot von der „Weiterbildungs-Stange“ gibt.

Oder die MBA-Absolventin, deren Bachelorabschluss aus Bahrain in Bremen zunächst nicht anerkannt wurde, was sie fast so demoralisiert hätte, dass sie ihre Pläne aufgibt. Die aber dennoch eine Hochschule findet, die engagiert genug ist, ihr den Zugang zu einem Masterstudium zu ermöglichen.

Trotz der insgesamt positiven Bewertung berichten alle Gesprächspartner auch von Herausforderungen, denen sie begegnen beziehungsweise begegnet sind. Für diejenigen, denen schon in der Schule und der Ausbildung die Praxis näher lag als das theoretische Lernen, bedeutet die Rückkehr auf die Schulbank eine Konfrontation mit alten Drucksituationen. „Das lag mir am Anfang schon im Magen, zumal ich auch nicht der Typ bin, der alles gleich abspeichert, was ich lese, ich brauche dafür länger“, bringt es ein Interviewpartner auf den Punkt.

Diejenigen, die die Weiterbildung berufsbegleitend absolvieren, haben alle ihre Mühe, die zeitlichen Anforderungen mit ihrem Privatleben – seien es Familien, Partnerschaft, Freundschaften oder Freizeitbeschäftigungen – zu vereinbaren. Fast alle müssen in diesen Bereichen Abstriche machen und/oder sind auf Verständnis und Unterstützung des Umfeldes angewiesen.

„Aber dann stellst du dich vor den Spiegel, sagst dir, dass du es dir selber ausgesucht hast und ziehst es durch“, sagt ein Gesprächspartner. Den Aussagen zufolge ist das Verständnis der Vorgesetzten und Kollegen für die vorübergehende Doppelbelastung durchgehend vorhanden. In den Unternehmen, die im Hintergrund unseres Berichtes stehen, ist die Botschaft angekommen: Weiterbildung lohnt sich auch für sie.



Interview von **Ralf Lorenzen**

„Ich möchte, dass wir vorne dabei sind“

Moritz Thole, 28 Jahre alt, arbeitet als Zahntechniker bei Lentz & Müller Dentaltechnik in Ritterhude, besucht die Meisterschule und bildet sich über Kurse, Fachvorträge und Workshops zu 3-D-Druckverfahren weiter.

→ Moritz Thole ist ein Musterbeispiel dafür, was man gemeinhin „lebenslanges Lernen“ nennt. In dem Bereich, für den sich der Zahntechniker schon kurz nach der Ausbildung spezialisiert hat, die Entwicklung und Anwendung von 3-D-Druckverfahren, sind Kenntnisse schon nach kurzer Zeit veraltet. Im Auftrag seines Chefs behält Thole den Markt im Auge und prüft Innovationen auf ihre Tauglichkeit für die Praxis.

Herr Thole, wie war Ihr bisheriger Berufsweg?

Thole: Ich habe mein Abitur 2010 gemacht und im selben Jahr mit meiner Ausbildung zum Zahntechniker begonnen. Seit 2012 bin ich Geselle und besuche seit 2016 die Meisterschule.

Haben Sie in diesem Betrieb auch gelernt?

Thole: Ja, ich bin gerne hiergeblieben. Soweit ich weiß, sind wir mit 48 Mitarbeitern eines der größten Labore in Bremen und Umgebung. Aufgrund der Größe des Betriebes habe ich hier alle Möglichkeiten, mich zu entwickeln. In Kleinbetrieben mit drei bis vier Mitarbeitern hat man meiner Meinung nach nicht so viele Entfaltungsmöglichkeiten. Dort wird man zwar ganzheitlich ausgebildet, weil alle alles machen müssen. Hier haben wir dafür verschiedene Abteilungen, sodass ich mich spezialisieren kann.

Warum haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?

Thole: Ich komme aus einer Zahnarzt-Familie in vierter Generation und wollte zunächst auch Zahnarzt werden. Die Ausbildung zum Zahntechniker habe ich ursprünglich gemacht, um auf den Studienplatz zu warten. Ich habe dann aber schon während der Ausbildung festgestellt, dass mir dieser Job unglaublich viel Spaß bringt. Ich habe hier genauso viele, wenn nicht sogar mehr Entfaltungsmöglichkeiten wie in der Zahnmedizin. Wenn ich möchte, kann ich hier viel mit Menschen in der Patientenberatung zu tun haben, kann aber auch zurückgezogen arbeiten. Immer, wenn ich mir eine fertige Arbeit angucke, kann ich mir sagen, dass ich damit wieder jemanden glücklich mache. Manche Patienten kommen auch mit einem Blumenstrauß hier vorbei.

Sie reizt also vor allem die handwerkliche Seite Ihres Jobs?

Thole: Mich reizt vor allem die Vielfalt. Es gab in den siebeneinhalb Jahren hier keinen Tag, an dem ich mich gelangweilt habe. Jeder Mensch ist anders, jeder Prozess ist anders, jedes Ergebnis ist anders. Es gibt nicht eine Prothese, die so aussieht wie die anderen. Als großes Labor haben wir auch viele Möglichkeiten, an Forschungen und an Studien mitzuwirken. Wir gehörten zu den ersten, die hier in Bremen einen 3-D-Drucker eingesetzt haben. Die Industrie braucht solche Partner wie uns, die die Anforderungen an ein neues Gerät benennen können und nach deren Einsatz Rückmeldungen geben. So wirken wir an der Entwicklung der Geräte, die wir benötigen, mit.

Was war Ihnen am Anfang Ihrer Ausbildung wichtig am Beruf?

Thole: Wenn man mit seiner Ausbildung anfängt, denkt man, man kann ausziehen und hat genug Geld zum Leben. Dann lernt man schnell die Realität kennen: In der Zahntechnik verdient man als Auszubildender 330 Euro. Vorher habe ich jahrelang an der Tankstelle gearbeitet – da hatte ich 70 Euro mehr für 60 Stunden im Monat. Mit 330 Euro kann man sich keine eigene Wohnung leisten und kein Auto fahren. Aber ich habe immer gerne gearbeitet – viel lieber als zu lernen. Deswegen wollte ich gerne ins Berufsleben und war froh, als ich einen Beruf gefunden hatte.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem bisherigen Berufsweg?

Thole: Ich bin da, wo ich zu dieser Zeit sein wollte, am Ende bin ich bestimmt noch nicht.

Wie bilden Sie sich im Bereich digitaler Zahntechnik fort, für den Sie hier zuständig sind?

Thole: Das ist kein zusammenhängender Kurs wie die Meisterschule, die man zwei Jahre macht und dann hat man einen Abschluss. Im Bereich der Digitalisierung habe ich über das Jahr verteilt immer wieder Kurse zu Softwareprogrammen, wenn bestimmte Anwendungen sich ändern. Außerdem kommen immer neue Bereiche dazu – zum Beispiel zur Frage, welche 3-D-Drucker es überhaupt gibt.

Was steht im Vordergrund bei Ihnen: das Interesse an der Technik oder der strategische Gedanke, vorne dabei zu sein?

Thole: Ich möchte, dass wir vorne dabei sind. Wir gehören eigentlich immer zu den Ersten, die Software-Updates aufgespielt bekommen. Ein Bekannter von mir arbeitet in einem Labor, die älteren, schon validierten Programme nutzen, die zuverlässig laufen. Ich möchte immer das Neueste ausprobieren, um zu sehen, was noch mehr und besser geht. Wenn ich dann eine Stunde länger arbeiten muss, weil das Programm abstürzt, ist das kein Problem für mich.

Wie sieht der Markt an Angeboten für solche Weiterbildung aus?

Thole: Es gibt viele große Unternehmen, die so etwas anbieten, für Anfänger bis zu Fortgeschrittenen. Die Fortgeschrittenenkurse gehen sicherlich etwas weiter in die Tiefe, aber an einem bestimmten Punkt bringen sie mich auch nicht mehr weiter. Dann geht es damit los, dass man Fachvorträge bei Professoren besucht, die Studien gemacht haben – die finde ich auf Fachkongressen, allein in diesem Jahr gibt es acht oder neun Fachvorträge, die mich interessieren würden. Und dann gibt es immer wieder kleinere Workshops mit acht bis zehn Teilnehmern, in denen man sich intensiv mit einer Frage beschäftigen kann. Insgesamt besuche ich fünf bis sechs Veranstaltungen im Jahr – bei verschiedenen Anbietern in ganz Deutschland. Das sind meistens Veranstaltungen, die von den Softwarefirmen selbst veranstaltet werden. Die Innungen versuchen jetzt innerhalb dieses ganzen Angebots einen Überblick zu verschaffen und ein Curriculum herzustellen. Aber die Entwicklung in Richtung 3-D-Druckverfahren ist so rasend schnell – meine Scanner sind nach zwei Jahren fast schon veraltet.

In welcher Weise unterstützt Ihr Chef Ihren Bildungsdrang?

Thole: Mein Chef ist mein größter Förderer und Mentor – wenn ich irgendwo hinmöchte, dann ermöglicht er mir das auch. Das macht er sicher auch, um sehen zu können, welche Entwicklungen unserem Betrieb nutzen. Er bekommt unglaublich viele Angebote von Außendienstmitarbeitern – aber, was wirklich gut funktioniert, das erfährt man am besten im Austausch mit Kollegen.

Bezahlt Ihr Chef Ihre Weiterbildungen?

Thole: Er ist sehr bemüht, den Kollegen und mir Fortbildung zu ermöglichen, dabei sollen Kosten keine Rolle spielen. Kursgebühren, Anreise und Hotel sind immer mit drin. Verpflegung habe ich noch nicht in Rechnung gestellt, aber die ist meist im Kurs oder Kongress inbegriffen. Ein Wochenend-Kongress kostet 200 bis 250 Euro, bei Kursen liegen die Kosten zwischen 80 und 250 Euro.

Wann finden die Veranstaltungen in der Regel statt?

Thole: Die Kurse und Kongresse sind meistens am Wochenende, aber das ist für mich okay. Samstags habe ich mehr Ruhe, als wenn ich dienstags oder mittwochs rausmüsste. Dann komme ich donnerstags wieder und alles steht voll. Das würde mich schon mittwochs stressen. Dann fahre ich lieber freitags ganz entspannt los. Aber wenn ein Kurs in der Woche stattfindet, ist es von meinem Chef aus gesehen auch überhaupt kein Problem.

Gibt es sonst irgendwelche Kollisionen mit Ihrer normalen Arbeit?

Thole: Doch natürlich gibt es manchmal auch Stress, wenn sich die Auftragslage kurzfristig ändert. Dann versuche ich, vorher alles fertig zu machen, um die Arbeit nicht halb fertig für meine Kollegin liegen zu lassen. Weil ich so viele Fortbildungen mache, müssen die Kollegen öfter mal einspringen, da will ich es vermeiden, ihnen zusätzlichen Stress zu hinterlassen.

Wie beurteilen Ihre Kollegen Ihren Bildungshunger?

Thole: Positiv. Es hat sich ja auch eine Menge getan. Am Anfang lief mit der Digitalisierung vieles holprig, aber jetzt läuft es besser. Zwischendurch musste ich etwas mehr darum kämpfen, Verständnis für die Neuerung zu erreichen. Ich war schließlich hier auch mal der Auszubildende und wollte dann den Älteren etwas beibringen. Bei denen kommt zwar manchmal noch der nostalgische Blick durch, aber viele sind interessiert an den Fragen und fahren auch selbst mal zu einer Fortbildung. Am Ende profitieren davon alle.

Wie sind die Reaktionen, wenn Sie von einer Weiterbildung etwas Neues mitbringen, das hier dann getestet wird?

Thole: Wenn sich aufgrund einer Fortbildung hier im Ablauf irgendetwas ändert, dann verkündet das mein Chef. Es ist auch gerade bei älteren Kollegen manchmal schwieriger, das schmackhaft zu machen. Gerade bei ganz neuen, ganz ausgeflippten Sachen gibt es manchmal schon noch eine Skepsis. Ich gehe immer sehr optimistisch und euphorisch daran und brauche auch manchmal jemanden, der mich ein bisschen bremst.

Gibt es eventuell auch Befürchtungen, die neuen Technologien könnten Arbeitsplätze kosten?

Thole: Das kommt immer mal wieder durch, aber ich versuche, diese Angst zu nehmen. Das wird in meinen Augen nicht passieren. Es wird durch die Digitalisierung eine Umstellung geben – aber ich rationalisiere hier sicher keine Arbeitsplätze weg. Wir haben die Möglichkeit, für die Patienten bessere Prothesen herzustellen – aber nichtsdestotrotz muss jemand dahinterstehen, der die Sachen für die Patienten fertig macht, der das mit viel Liebe und Know-how kann.

Gibt es im privaten Bereich Einschränkungen, die Sie für die Weiterbildungen in Kauf nehmen?

Thole: Wenn ich am Wochenende einen Kongress habe oder unter der Woche zu einer Fortbildung gehe und spät nach Hause komme, dann gehe ich nicht mehr zum Handball-Training. Meine Freundin arbeitet auch als Zahntechnikerin hier, sie hat damit keine Probleme. Das ändert sich vielleicht später, wenn ich mal Kinder habe – aber im Moment finde ich den Zeitaufwand nicht belastend.

Sie sagten anfangs, dass Sie nicht gern lernen – aber das müssen Sie jetzt ja auch?

Thole: Ja, aber das ist ein praktisches Lernen, da habe ich etwas in der Hand und dann kann ich das gleich nachmachen. Wenn ich vorne einen Referenten habe, der mich auch mitnehmen kann und mir eine neue Herstellungsmethode zur Farbgebung vermittelt, dann denke ich schon auf der Heimfahrt: Wo sind die Kronen? Her damit, ich will das ausprobieren!

Wie wichtig sind Ihnen die Zertifikate für die von Ihnen absolvierten Weiterbildungen?

Thole: Wenn ich mich irgendwo neu bewerbe, dann würde sich das schon auszahlen, wenn ich die ganzen Zertifikate und Urkunden vorzeige. Daran wird ja auch deutlich, wie viel Zeit ich aufgewendet habe, um mich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Das Gleiche gilt für die Meisterausbildung. Es wird zwar immer wieder gesagt, dass danach später niemand mehr fragt, aber ich finde es wichtig, diesen Schein zu haben. Ich würde nie behaupten, dass ich mehr kann als ein Kollege mit 30 Jahren Berufserfahrung, nur weil ich auf der Meisterschule war. Aber ich habe diesen theoretischen Aufwand betrieben und mich der Stresssituation einer Prüfung ausgesetzt. Das hebt mich doch schon etwas von einem normalen Gesellen ab. Von der zeitlichen Belastung war die Meisterschule eine ganz andere Hausnummer.

Was hat Sie motiviert, das durchzuhalten?

Thole: In erster Linie der Zusammenhalt im Kurs. Ich habe da großartige Leute kennengelernt, die mich auch weiter durch mein Leben begleiten werden. Und dann war natürlich der Ehrgeiz wichtig, diesen Schein auch wirklich zu machen. Es war ja trotz Meister-BAföG durch die Fahrt- und Übernachtungskosten sehr kostenintensiv. Aber ich bin von zu Hause aus gut unterstützt worden. Die Materialkosten habe ich sehr viel über meinen Chef abgewickelt, da war er sehr kulant.

„Mein Chef ist mein größter Förderer und Mentor – wenn ich irgendwo hinmöchte, dann ermöglicht er mir das auch.“

Moritz Thole

Spielten die digitalen Inhalte in der Meister-Weiterbildung auch eine Rolle?

Thole: Es war noch sehr Oldschool – sie wollen dir eben meisterliches Können vermitteln. Dabei mussten wir auch Sachen konstruieren, die heute vielleicht gar nicht mehr so verlangt werden, weil es ganz andere Verfahrens- und Herstellungsweisen gibt. Von den 26 Leuten kommen 24 mit der konventionellen Technik gar nicht mehr in Berührung. Es gab allerdings auch einen Wochenendkurs nur zu CAD-/CAM-Systemen. Es ist auch gar nicht so schlecht, dieses handwerkliche Rüstzeug auch noch zu bekommen. Ich habe erst durch die Meisterschule wieder begonnen, mich auch wieder mit dieser konventionellen Technik zu beschäftigen. Man verlernt die Fähigkeit zwar nicht, aber sie rostet schnell und dann soll man in der Meisterschule ein Modell ausgießen – und es kriegen nur sechs von 26 blasenfrei hin.

Kommen wir zurück zu Ihrer kontinuierlichen, digitalen Weiterbildung. Was treibt Sie da hauptsächlich an?

Thole: Die Hauptmotivation ist sicherlich, dass ich mich dem Chef und dem Markt gegenüber gut positionieren kann. Ich mache es auch für den Betrieb, aber in erster Linie für mich, um für den weiterschreitenden digitalen Wandel gut gerüstet zu sein. Ich möchte weiterhin einer der Ersten sein, die sich mit Themen wie dem 3-D-Druck beschäftigen.

Wirkt sich das auch finanziell für Sie aus?

Thole: Ja, das hat sich schon jetzt ausgezahlt. Ich habe hier ein Alleinstellungsmerkmal und das merkt man auch finanziell.

Haben Sie sich dadurch auch persönlich weiterentwickelt?

Thole: Ich war auch vorher schon eher ein extrovertierter Mensch und hatte nie große Probleme, auf andere Leute zuzugehen. Aber natürlich hat mich der Austausch mit anderen weit über Bremen hinaus persönlich weitergebracht. Man lernt andere Denk-, Sicht- und Erziehungsweisen kennen, auf jeden Fall habe ich meinen Blickwinkel erweitert.

Haben sich Ihre Ziele dadurch verändert?

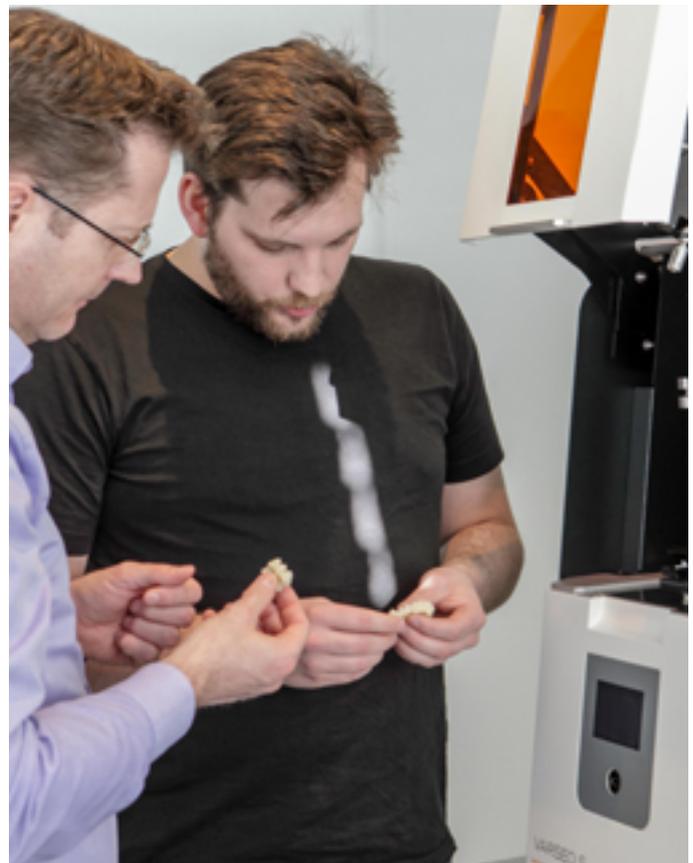
Thole: Mein primäres Ziel ist, die Meisterprüfung noch zu beenden, eine Prüfung fehlt mir noch. Ein ganz großes Ziel für die Zeit danach habe noch nicht. Ich bin noch keine 30 Jahre alt und lasse mich noch ein bisschen treiben. Ich nehme alles mit, was ich kriegen kann und wenn es dann darum geht, mich eventuell fester zu binden, ist immer noch Zeit, mich beruflich zu entscheiden.

In welche Richtung könnte das gehen?

Thole: Eine Selbstständigkeit, so wie mein Chef sie hat, kann ich mir nicht vorstellen – ich kann nur den Hut vor seiner unternehmerischen Leistung ziehen. Ich könnte mir schon vorstellen, in so einem Betrieb in der mittleren Führungsebene weiterzuarbeiten – also weiter die Schnittstelle zwischen dem Chef und den Mitarbeitern zu sein. Aber auch der Forschungs- und Entwicklungsbereich interessiert mich. Auf jeden Fall möchte ich Verantwortung übernehmen und viele Sachen in der eigenen Hand haben. Aber ich möchte das mit Menschen zusammen machen – so wie hier. Bislang habe ich mich immer hundertprozentig mit dem Unternehmen identifiziert – meine Vorschläge wurden immer mit offenen Ohren aufgenommen.

Wie sollten sich die Weiterbildungsmöglichkeiten in Ihrem Bereich entwickeln?

Thole: In der Ausbildung sollte Digitalisierung eine viel größere Rolle spielen – auch damit die Auszubildenden merken, welch toller, vielseitiger Beruf das ist. Viele sehen nur, dass die Kollegen in der Industrie oder im Büro am Anfang deutlich mehr Geld verdienen. Viele machen die Ausbildung auch nur, um auf den Studienplatz zu warten. Das geht so weit, dass viele Betriebe schon sagen, sie nehmen keine Abiturienten mehr. Es ist schwer, gute motivierte Leute zu finden – aber es liegt an den Kammern, den Innungen und an uns als Ausbildungsbetrieb, die Begeisterung und das Interesse zu wecken.



Jessica Heibült – Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildung in der Zahntechnik – Anpassung an eine digitalisierte Arbeitswelt

Die Zahntechnik ist ein klassischer Handwerksberuf. Auszubildende erwerben medizintechnisches Wissen und werden zu Experten für zahntechnische Materialien. Ihr wichtigstes Werkzeug sind die Hände. Ein Gefühl für Formen und Farben und Kreativität sind entscheidend für die Herstellung des individuellen Zahnersatzes für Patientinnen und Patienten. Gleichzeitig spielen seit einigen Jahren auch Computerkenntnisse eine wesentliche Rolle, denn zahlreiche Arbeiten werden heute digital am Computer designt. Die Ausbildung vermittelt jedoch zum größten Teil noch klassisches Handwerk. Beschäftigungsmöglichkeiten finden Zahntechnikerinnen und Zahntechniker vor allem in gewerblichen Dentallabors und bei Zahnärzten, aber auch in Zahnkliniken oder Betrieben der zahntechnischen Industrie.

Der Bereich der Zahntechnik ist ein gutes Beispiel für rasante technologische Veränderungen am Arbeitsmarkt und ihre Auswirkungen auf Beschäftigte. Eine bereits sichtbare Variante der Digitalisierung im Handwerk ist der 3-D-Druck. Die Technik des 3-D-Drucks ermöglicht es Dentallaboren Kronen, Brücken und Implantate äußerst präzise herzustellen. Konzeption, Entwicklung, Design und Produktion des Zahnersatzes erfolgen direkt vor Ort. Was Zahntechniker früher in aufwendigen und langwierigen Arbeitsabläufen herstellen mussten, erledigen Maschinen schneller und kostengünstiger. Die technische Entwicklung im Bereich der dentalen Technologie führt zu einem stark erweiterten Qualifizierungsbedarf. Im Zuge kontinuierlicher Verbesserungsprozesse und neuer Verfahren, sind zuständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, sich den stetig verändernden Anforderungen mit Weiterbildungen anzupassen.

Eine typische Weiterbildung in der Zahntechnik ist die Aufstiegsfortbildung zur Zahntechnikmeisterin beziehungsweise zum Zahntechnikermeister. Die Weiterbildung ist beispielsweise am Institut des Zahntechnikerhandwerks in Niedersachsen und Bremen e.V.¹ berufsbegleitend an Freitagabenden und samstags möglich. Für die Teilnahme am Lehrgang ist eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich. Es müssen Gebühren gezahlt werden, die je nach Anbieter unterschiedlich hoch ausfallen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten mit ihrem Arbeitgeber klären, ob dieser die Weiterbildung finanziell und/oder durch (teilweise) Freistellung unterstützt. Darüber hinaus können Teilnehmende das Aufstiegs-BAföG der Bundesregierung für die Finanzierung in Anspruch nehmen (siehe Kapitel 7.2). Zahntechnikmeisterinnen und Zahntechnikermeister arbeiten in zahntechnischen Laboratorien. Dort planen und organisieren sie die Arbeitsabläufe bei der Fertigung und Reparatur von Zahnersatz sowie zahn- und kieferregulierenden Geräten und arbeiten gegebenenfalls auch praktisch mit. Sie sind für die Qualitätssicherung der Produkte sowie die Betreuung von Kunden und Lieferanten zuständig. Darüber hinaus führen sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende.

1 Mehr Informationen unter: <https://izn-nord.net/>.



Interview von **Ralf Lorenzen**

„Mir hat das Lernen gefehlt“

Eman Abdulkarim, 28 Jahre alt, leitet Focke's Café in Bremen-Schwachhausen und hat an der Hochschule Bremen berufsbegleitend den Master of Business Administration (MBA) gemacht.

→ Der Schock saß tief, als die Bremer Bildungsbehörde den Bachelor in Marketing und Management nicht anerkannte, den Eman Abdulkarim in ihrem Geburtsland Bahrain erworben hat. Trotz dieses Umstands gelang es ihr, einen Studienplatz im Master of Business Administration an der Hochschule Bremen zu erhalten. Dabei führte sie die Doppelbelastung als Geschäftsführerin des eigenen Cafés oft an den Rand der Belastung.

Wie sah Ihr beruflicher Weg bisher aus, Frau Abdulkarim?

Abdulkarim: Ich war in Bahrain auf einer privaten Schule. Die staatlichen Schulen sind natürlich kostenlos und das Abitur dort ist auch sehr gut. Aber es ist sehr anstrengend – jeder will immer der Beste oder die Beste sein – die Noten werden sogar in der Zeitung veröffentlicht, das ist ein enormer Druck. Das war mir doch ein bisschen zu viel und ich bin dann in eine private Schule gekommen – da konnte ich ein internationales Abitur in englischer Sprache machen, das vom Bildungsministerium in Bahrain in der Regel auch anerkannt wird.

Was wollten Sie ursprünglich einmal werden?

Abdulkarim: Bis zur zehnten Klasse wollte ich Naturwissenschaftlerin werden. Ich wollte an den Amazonas fliegen und dort forschen. Doch dann durfte ich mir in einem Fünfsternehotel die Abläufe im Hintergrund angucken, in der Küche zum Beispiel, und das hat mich so fasziniert, dass ich ab da immer in die Hotellerie wollte. Das ging im Bahrain aus kulturellen Gründen nicht. Es gibt dort zwar eine Hotelfachschule, aber es ist nicht unbedingt gut angesehen, als junge Frau in einem Hotel zu arbeiten. Deshalb habe ich mich dagegen entschieden und stattdessen an einer privaten Uni den Bachelor in Marketing und Management studiert. Ich habe mir gesagt, das geht so in Richtung Hotellerie und mir damit den Weg offengehalten. Direkt danach sind wir nach Deutschland gegangen. Das war vor sechs Jahren.

Was waren die Gründe?

Abdulkarim: Meine Mutter ist Deutsche und wollte gern zurück und wir Kinder sind mitgezogen, weil wir schon immer sehr eng mit unserer Mutter verbunden waren. Durch Zufall konnten wir kurz nach unserer Ankunft ein kleines Gästehaus in Bremen-Hastedt pachten. Das war schon eine große Herausforderung in einem neuen Land. Wir kannten Bremen zwar schon, weil wir zweimal im Jahr in den Ferien hier waren, da meine Mutter aus Bremen kommt. Aber das richtige Leben war doch etwas anderes.

Wie lief das Hotel?

Abdulkarim: Das Hotel haben wir fünf Jahre gemacht. Wir hatten gute Zeiten, aber auch wirklich schlechte Zeiten, weil wir einfach zu wenig Erfahrungen hatten. Wir sind zwar mit den Aufgaben gewachsen, aber heute würde ich vieles anders machen. Wir haben dann den Pachtvertrag beendet, weil es sich nicht mehr gelohnt hat. Dann ist uns dieses Café zugelaufen und das machen meine Mutter und ich jetzt auch seit drei Jahren zusammen. Ich bin immer hier und meine Mutter kommt am Wochenende dazu.

Wie kam es zur Entscheidung, den MBA zu machen?

Abdulkarim: Damit habe ich schon zur Hotel-Zeit angefangen. Mir hat das Lernen gefehlt, das fiel mir immer leicht und hat mir Spaß gebracht. Außerdem haben wir gemerkt, dass man von diesem Hotel nicht leben kann, zumindest nicht auf Dauer. Im Hotel hat sich meine Mutter um den betriebswirtschaftlichen Teil gekümmert.

Hat Sie jemand dazu ermutigt, wieder zu studieren?

Abdulkarim: Meine Mutter hat mich unterstützt, aber lernen zu wollen und zur Uni gehen zu wollen, das habe ich schon mitgebracht, das musste mir keiner sagen. Wäre ich in Bahrain geblieben, hätte ich auch irgendwann mit dem Master angefangen.

Warum gerade ein MBA-Studium?

Abdulkarim: Das ist ein sehr bekannter und auch international anerkannter Abschluss, mit dem ich eventuell auch irgendwann im Ausland arbeiten könnte.

War es klar, dass Sie in Bremen studieren?

Abdulkarim: Etwas anderes kam nicht in Frage, wir wollten das Hotel zu dem Zeitpunkt ja nicht aufgeben. Außerdem musste ich das Studium irgendwie finanzieren – da ich es berufsbegleitend studiert habe, war es noch einen Tick teurer.

Warum fiel die Wahl auf die Hochschule Bremen?

Abdulkarim: Die Uni hatte für mich als Berufstätige keine attraktiven Programme, dafür aber die Hochschule Bremen. Dort waren auch 50 Prozent des Lehrmaterials in englischer Sprache – das war für mich ein wichtiges Kriterium, weil ich in meiner deutschen Sprache nicht so sicher bin. Auf der Hochschule durfte ich auch die Masterarbeit auf Englisch schreiben.

Welche Hürden hatten Sie zu überwinden, um das Studium aufzunehmen?

Abdulkarim: Der Schock war der Brief von der Bildungsbehörde. Ich wollte mein Erststudium hier in Deutschland anerkennen lassen. Meine Schwester hatte das auch gemacht, sie ist Physiotherapeutin und sie musste ihr Studium aus Bahrain hier anerkennen lassen, um überhaupt praktizieren zu können. In dem Brief stand, dass ich die Schulreife wohl erreicht hätte, ich mich aber damit nicht an den Hochschulen und Universitäten bewerben könnte, sondern nur für einen Ausbildungsplatz oder eine neue Stelle. Ich hatte das Gefühl, dass ich fast überhaupt keinen Abschluss hätte. Insgesamt war der Brief sehr vage gehalten, ich hätte da sicherlich noch mal verhandeln können. Der nächste Schritt wäre gewesen, mich ans Bildungsministerium in Berlin zu wenden, das habe ich dann aber gar nicht mehr gemacht. Ich war nach dem Brief sehr, sehr enttäuscht und hatte Angst, kein vernünftiges Studium abgeschlossen zu haben. Nach der Enttäuschung habe ich mir erst mal gedacht, okay dann bleibe ich im Hotel.

Wann haben Sie den nächsten Versuch gestartet?

Abdulkarim: Ich habe den Plan, den MBA zu machen dann eineinhalb Jahre liegen gelassen und mich dann umgeschaut, welche Optionen es noch gibt. Dann habe ich mich direkt an der Hochschule beworben. Die Schule hat sich mein Zeugnis noch mal genau angeguckt und sogar bei der bahrainischen Botschaft in Berlin nachgefordert, was das überhaupt für eine Uni war, an der ich meinen Abschluss gemacht habe. Ich war erstaunt, wie intensiv sich die Hochschule selbst darum gekümmert hat. Dann wurde ich angenommen.

Wie war die Beratung durch die Hochschule?

Abdulkarim: Der Umgang mit der Hochschule war immer sehr persönlich. Unsere Anlaufstelle war das International Graduate Center in der Süderstraße, deren Mitarbeiter wir mit der Zeit kannten und bei denen ich mich sicher gefühlt habe.

Unter welchen finanziellen Rahmenbedingungen haben Sie das Studium absolviert?

Abdulkarim: Das war ein großes Problem, da es für mich sehr teuer war. Die Studiengebühren betrug rund 470 Euro im Monat, 36 Monate lang. Das war für mich schon viel Geld. BAföG konnte ich nicht bekommen, weil ich ja noch berufstätig war. Und für die Stipendien war meine Bewerbung wahrscheinlich nicht interessant genug, ich habe kaum Rückmeldungen bekommen. Es gab zwar die Option, das Studium in Vollzeit in einem Jahr abzuschließen, aber dann hätte ich nicht gewusst, wie ich mir meinen Lebensunterhalt hätte verdienen sollen.

Wie beurteilen Sie die Fördersituation für Menschen in Ihrer Lebenssituation?

Abdulkarim: Ich persönlich fand es sehr schwierig. Ich weiß, dass man noch persönlich etwas tun muss, um die Chance zu erhöhen, ein Stipendium zu bekommen. Aber wenn man keine Erfahrungen damit gemacht hat, ist das schwierig. Im Bahrain werden einfach die mit den besten Noten herausgepickt.

Wie war Ihre Gefühlslage, bevor Sie mit dem Studium angefangen haben?

Abdulkarim: Wir haben gleich am ersten Tag mit einer Teamaufgabe angefangen, das war schon die größte Herausforderung für mich, das gab es in der Form in meiner Schulzeit in Bahrain nicht. Ich fand es interessant, diesen Kontakt zu Kommilitonen zu haben, das war ich nicht gewohnt. Ich habe bestimmt etwas kühl oder nüchtern auf die anderen gewirkt, weil ich gesagt habe, dass wir uns für eine gute Note anstrengen müssen. Klar sind Noten wichtig, aber im Nachhinein denke ich, dass ich diesen Aspekt etwas hätte beiseitelassen können.

Wie sah Ihr Zeitaufwand für das Studium aus?

Abdulkarim: Vorlesung hatten wir immer freitags abends, samstags den ganzen Tag und manchmal auch Sonntag und Montagabend – insgesamt 13 bis 17 Stunden die Woche. Und dann kam natürlich die Zeit dazu, die ich gebraucht habe, um Arbeiten zu schreiben oder etwas durchzulesen. Ich habe versucht, das mit meiner Arbeit im Hotel zu verbinden, indem ich in den Pausen schnell mal etwas durchgelesen oder etwas geschrieben habe, während ich auf Gäste gewartet habe.

Wie hat das funktioniert?

Abdulkarim: Der Kompromiss war einfach ganz wenig Freizeit. Ich habe entweder im Hotel gearbeitet oder etwas für die Uni getan. Jede freie Minute habe ich genutzt, um kurz etwas zu lesen, ich hatte meine Unterlagen von der Uni immer dabei. Meine Erwartungshaltung war: Es muss funktionieren. Heute denke ich ganz anders drüber. Ich denke, dass es mit dem Hotel vielleicht besser gelaufen wäre, wenn ich das Studium nicht gehabt hätte. Hier im Café habe ich im ersten Jahr meine Masterarbeit geschrieben. Jetzt, wo ich nur das Café und die Verantwortung dafür habe, läuft es viel besser. Ich achte mehr auf die Dinge und bin konzentrierter. Vorher war

meine Aufmerksamkeit immer geteilt. Wenn ich in der Küche gebacken habe, habe ich daran gedacht, was ich im nächsten Kapitel schreiben will.

Auf was haben Sie in Ihrer Freizeit verzichtet?

Abdulkarim: Ich bin gerne mal kreativ, male zum Beispiel. Es blieb auch nicht die Zeit, neue Menschen oder Freunde kennenzulernen.

Mussten Sie auch Abstriche im Familienleben machen?

Abdulkarim: Nicht so viel wie in den anderen Bereichen, weil wir uns ja auch als Familie durch das Hotel öfter gesehen haben. Am Anfang hatten wir auch das Ritual, dass wir uns immer sonntags nach der Arbeit im Hotel getroffen und gegessen haben. Am meisten hat mir doch gefehlt, dass ich nicht gucken konnte, was es für mich als junger Mensch noch an Option gab, was ich unternehmen könnte und wo ich Leute kennenlernen kann. Party machen oder auszugehen fällt auch weg, das habe ich dann nur ein paar Mal gemacht, weil ich am nächsten Tag um sechs Uhr aufstehen muss.

Wie war das Verhältnis unter den Studenten und Studentinnen?

Abdulkarim: Mit meinen Kommilitonen konnte ich meine Berufserfahrung nicht so gut teilen, weil sie meistens etwas älter waren und mehr Erfahrung hatten. Die meisten arbeiteten in größeren Unternehmen. Mit meinem kleinen Hotel habe ich mich immer etwas als Außenseiterin und teilweise nicht richtig ernst genommen gefühlt. Stark habe ich mich dagegen in der englischen Sprache gefühlt, die ich ja von klein auf gelernt habe.

Was war das Haupthindernis dabei, alles unter einen Hut zu bringen?

Abdulkarim: Das größte Hindernis war meine eigene Erwartungshaltung, alles perfekt hinzubekommen. Ich wollte das Studium gut abschließen, ich wollte, dass das Hotel läuft, ich wollte, dass es privat auch gut läuft. Ich hatte in der Zeit meinen jetzigen Mann kennengelernt und wollte eine gute Freundin sein. Es war schon schwierig, das alles unter einen Hut zu bekommen. Ich wollte mir keine Fehler erlauben, aber die sind natürlich auch passiert.

Was hat Ihnen am meisten geholfen?

Abdulkarim: Geholfen hat mir immer wieder das Hotel mit seinen Gästen, sie haben das gesehen, was ich mache, haben das wahrgenommen. Wenn sie so mutig waren, das zu kommunizieren, war ich sehr erfreut. Geholfen hat mir auch mein damaliger Freund und jetziger Mann, der mich mit allen Facetten akzeptiert hat. Meine beste Freundin ist mir auch geblieben, obwohl ich so wenig Zeit für unsere Freundschaft hatte. Meine Familie kennt meine Zielstrebigkeit, die manchmal eine Zumutung ist, aber sie akzeptieren mich auch so wie ich bin.

Welche Erwartungshaltung hatten Sie an das Studium?

Abdulkarim: Mir war schon klar, dass es nichts völlig anderes war als in meinem Erststudium Marketing und Management. Zusätzlich habe ich neue Einsichten erwartet, zum Beispiel über neue Management-Theorien. Vieles war mir dann wirklich sehr vertraut, neu war aber die Art und Weise, wie unsere Professoren das unterrichtet haben. Das hatte ich nicht erwartet, bei uns war es so, dass die Professoren schnell durch die PowerPoint-Slideshows gegangen sind und den Rest mussten wir uns dann erlesen. Hier war es sehr kommunikativ, immer wieder mit Teamarbeit und in jeder Vorlesung hatte man etwas zu tun und saß nicht nur da und hat zugehört. Es waren auch etwas kleinere Gruppen, maximal 10 bis 15 Personen, es gab viel Austausch.

Sind Ihre inhaltlichen Erwartungen erfüllt worden?

Abdulkarim: Nicht alle, ich denke, dass zu wenig auf die Selbstständigkeit eingegangen wurde. Da hätte ich erwartet, dass man nicht nur über Mittelständler oder Großunternehmen spricht, sondern auch über Selbstständige, die für sich arbeiten. Das Angebot gab es zumindest nicht in den alltäglichen Vorlesungen, sondern nur einmal als Wochenendkurs. Und der passte zeitlich für mich nicht.

Was hat Ihnen inhaltlich am meisten gebracht?

Abdulkarim: Arbeitsrecht war sehr hilfreich, davon wusste ich vorher gar nichts. Es war gut, mal ein Gesetzbuch in die Hand zu nehmen und zu versuchen, es zu verstehen. Am meisten Spaß haben mir allerdings die Marketing-Kurse gemacht, insbesondere die Reisen nach Athen und Hongkong sowie die Firmenbesichtigungen, um zu sehen, wie es die großen Firmen machen.

Wie haben Sie die Prüfungsphase bewältigt?

Abdulkarim: Ich habe meine Erwartungen ein bisschen heruntergeschraubt und war dann auch mal mit einer Zwei zufrieden. Die schlechteste Note war dann ausgerechnet beim Arbeitsrecht, das ich am interessantesten fand, aber die Sprache war da eine besondere Herausforderung, sodass ich ein paar Fragen nicht ganz richtig verstanden habe. Ich war trotzdem zufrieden, weil ich wusste, ich kann nicht mehr geben. Durch meine Eins in der Masterarbeit habe ich dann eine Gesamtnote von 1,6 bekommen.

Wie haben Sie die Prüfungsvorbereitungen mit Ihrer Arbeit koordiniert?

Abdulkarim: Ich konnte nicht Wochen vor den Prüfungen anfangen, sondern nur ein paar Tage, weil ich wusste, ich behalte das sonst gar nicht. Das war etwas knapp, aber irgendwie habe ich es ja noch hingekriegt. Ich habe nicht nachts noch stundenlang gelernt, ich brauche meinen Schlaf. Ich habe mir die Lücken tagsüber gesucht.

Welchen Mehrwert hat dieser Abschluss für Sie gebracht?

Abdulkarim: Das ist eine interessante Frage, ich weiß gar nicht, ob ich sie so beantworten kann. Dieser Mehrwert ist für mich einfach nur ein Gefühl der Sicherheit, dass meine Chancen etwas gewachsen sind. Ich weiß nicht, inwiefern das meine zukünftige Berufswahl noch beeinflussen wird. Nach dem MBA hat mir mein Professor eine Promotion schmackhaft gemacht. Er fand meine Masterarbeit gut, die ich in seinem Projekt im Zentrum für interkulturelles Management geschrieben hatte und das er sie wohl fortsetzen wollte. Dann waren aber die Gelder dafür nicht da.

Können Sie das, was Sie gelernt haben, hier im Café anwenden?

Abdulkarim: Vielleicht nicht die Marketingmaßnahmen, die treffen auf kleinere Unternehmen wie unseres einfach nicht zu. Was mir aber hilft, ist zum Beispiel eine Kostenrechnung oder die ganzen rechtlichen Aspekte.

Haben Sie durch das Studium neue Horizonte für sich entdeckt?

Abdulkarim: Ich könnte mir durchaus vorstellen, in einem großen Unternehmen zu arbeiten. Was mich aber jedes Mal hemmt, sind die Zweifel, überhaupt die richtige Kandidatin zu sein. Zwischendurch gab es immer wieder kleine Enttäuschungen wie die, auf eine Praktikumsbewerbung bei einer großen Firma nicht einmal eine Antwort zu bekommen.

Haben Sie sich deswegen entschieden, das Café hier weiterzuführen? Oder ist es umgekehrt so, dass Sie sich aufgrund dieser Entscheidung nicht konsequent weiter bewerben?

Abdulkarim: Ich glaube, es ist tatsächlich eine Mischung aus beidem. Ich liebe es hier und kann mir auch gar nicht vorstellen, etwas anderes zu machen. Aber ich bin auch eine Person, die sich alle Optionen offenhält. Aus der Erfahrung mit dem Hotel gibt es natürlich auch die Angst, dass es irgendwann vorbei sein kann.

Was würden Sie sich für die Zukunft des Cafés wünschen?

Abdulkarim: Wir sind jetzt im dritten Jahr hier und es gibt immer noch viel Potenzial. Ich würde gerne eine etwas hochwertigere Küche anbieten. Wir kochen alles frisch, saisonal und regional, aber es gibt natürlich immer noch Luft nach oben. Mein Traum ist, die Tür aufzuschließen und draußen steht eine Schlange erwartungsfroher Gäste.

Und wie sähe Ihr Traumjob außerhalb des Cafés aus?

Abdulkarim: Einen Job außerhalb des Cafés stelle ich mir immer noch nur als Notlösung vor. Ich gucke regelmäßig, welche Jobs andere Hotels anbieten. Und dann haben mein Mann und ich noch den Traum von einem gemeinsamen kleinen Gästehaus mit Café. Man gewöhnt sich an die Selbstständigkeit als Lebensstil, mein Mann ist auch selbstständig.

Wie haben Sie sich durch das Studium persönlich weiterentwickelt?

Abdulkarim: Am meisten hat mir der persönliche Austausch mit den Kommilitonen und den Professoren geholfen. Hier habe ich gelernt, dass ich mit hoch qualifizierten Menschen auf einer Ebene sprechen kann, auch wenn ich noch nicht deren Erfahrungsschatz habe.

Welche Vorteile und welche Nachteile sehen Sie für sich auf dem Arbeitsmarkt?

Abdulkarim: Für die Gastronomie und Hotellerie liegt mein Vorteil sicher in der Beherrschung der englischen und arabischen Sprache, gerade hier in Bremen gibt es einige arabische Gäste. Außerdem bin ich mit der Gastfreundschaft aufgewachsen, für die die arabischen Länder bekannt sind. Ein Nachteil könnte sein, dass ich nicht so sicher in der deutschen Sprache bin, ich höre meine eigenen Fehler jedenfalls heraus und das verunsichert mich. Und dann dieses Gefühl, dass für die Sterne-Hotels meine Berufserfahrung in einem kleinen Hotel nicht ausreichen könnte.

Glauben Sie, dass Ihr arabischer Name eine Rolle spielt?

Abdulkarim: Die Hoffnung ist immer da, dass man es mit Institutionen und Leuten zu tun hat, für die der Name keine Rolle spielt. Aber es gibt immer wieder Momente, wo man daran zweifelt. Zum Beispiel, wenn mich hier im Café jemand fragt, ob er mal die Chefin sprechen kann und ich dann sagen muss: „Im Moment bin ich gerade die Chefin.“

Haben Sie Wünsche an die Weiterbildungs-Landschaft?

Abdulkarim: Ich würde mir eine zentrale Stelle wünschen, die sich mit allen Fragen auskennt und einen nicht zur nächsten Stelle schickt. Und die bei den Fragen nach Anerkennung des Studiums und den Fördermöglichkeiten wirklich persönlich und individuell auf einen eingeht.



Jessica Heibült – Arbeitnehmerkammer Bremen

Wissenschaftliche Weiterbildung durch ein berufsbegleitendes Studium

Wissenschaftliche Weiterbildung wird vor allem an Hochschulen angeboten und richtet sich in erster Linie an Berufstätige. Die Angebote sind sowohl inhaltlich als auch strukturell berufsbegleitend¹ gestaltet. Sie verknüpfen zum Beispiel wissenschaftliche Erkenntnisse mit beruflicher Praxis. Darüber hinaus finden Veranstaltungen vorrangig am Abend oder den Wochenenden statt. Interessierte können grundsätzlich zwischen verschiedenen Formaten wählen – vom einzelnen Kurs, über einen weiterbildenden Zertifikatsstudiengang, bis zum mehrjährigen regulären Studiengang mit Hochschulabschluss.

Für die Teilnahme an einer wissenschaftlichen Weiterbildung ist ein Hochschulabschluss nicht notwendig. Die erforderlichen Voraussetzungen können auch auf andere Weise – zum Beispiel über Berufserfahrung oder eine berufliche Weiterbildung – nachgewiesen werden. Somit ist es auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Abitur möglich, ein reguläres Studium an einer Hochschule aufzunehmen.² Zudem existiert unter bestimmten Umständen die Möglichkeit, berufliche Kompetenzen auf ein Studium anrechnen zu lassen. Einheitliche Verfahren existieren bislang nicht, sodass sich Interessierte individuell an der jeweiligen Hochschule erkundigen sollten.

Ein Studium kann sich für Beschäftigte etwa durch verbesserte Arbeitsmarktchancen, größere Gestaltungsspielräume bei der Arbeit, persönliche Weiterentwicklung oder ein höheres Einkommen auszahlen. Die Möglichkeit, ein Studium berufsbegleitend zu wählen, hat dabei eine zentrale Bedeutung. Denn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits einige Jahre einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind, würde eine Unterbrechung der

Erwerbstätigkeit für ein Vollzeitstudium zumeist zu hohe finanzielle und berufliche Risiken beinhalten.

Aber berufsbegleitendes Studieren ist nach wie vor eine „Randerscheinung“ an deutschen Hochschulen – vor allem Bachelorstudiengänge finden sich in Deutschland vergleichsweise selten, während das Angebot an berufsbegleitenden Masterstudiengängen weitaus größer ist. Auch im Bundesland Bremen existiert bislang lediglich ein berufsbegleitender Bachelorstudiengang an der Universität Bremen. Berufsbegleitende Masterstudiengänge werden hingegen bereits in verschiedenen Fachrichtungen an allen Bremer Hochschulen angeboten. Darüber hinaus existieren zahlreiche Zertifikatsangebote in Form von einzelnen Kursen oder Modulen.³

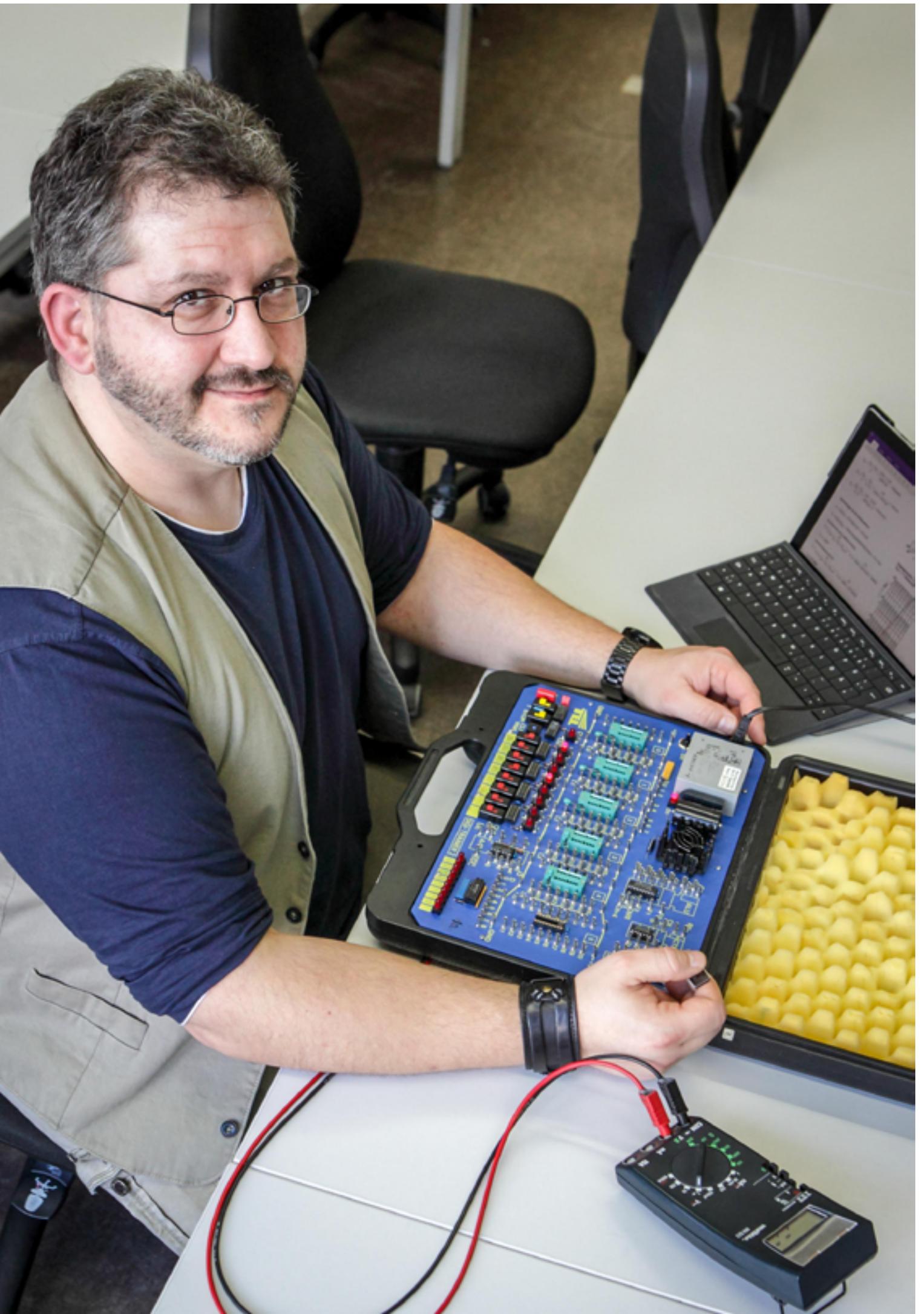
Die Ursachen für das bisher eher übersichtliche Angebot liegen in der Finanzierungsstruktur. Denn grundsätzlich ist nicht vorgesehen, dass Hochschulen die Entwicklung berufsbegleitender Angebote aus ihrem Grundhaushalt finanzieren. Studiengebühren dürfen für berufsbegleitende Bachelorstudiengänge ebenfalls nicht erhoben werden, da Bremen Gebührenfreiheit für ein Erststudium bis zum Masterabschluss garantiert. Von dieser Regel ausgenommen sind weiterbildende Masterstudiengänge, für sie dürfen Studiengebühren erhoben werden. Die meisten Zertifikatsangebote an den Bremer Hochschulen werden derzeit über das Bundesprogramm „Aufstieg durch Bildung – offene Hochschule“ entwickelt und erprobt. Dadurch sind sie für aktuell Teilnehmende noch kostenfrei. Wenn das Angebot aber nach der Förderphase in das Regelangebot übergehen soll, müssen sie kostendeckend gestaltet werden und damit Teilnahmegebühren erheben.

Die Aufnahme eines Studiums für Beschäftigte ist also zunächst vor allem mit finanziellen Herausforderungen verbunden. Da sowohl beim BAföG als auch bei Stipendien ein Anspruch auf Förderung nur innerhalb bestimmter Altersgrenzen (bis maximal 35 Jahre) besteht, gibt es kaum finanzielle Förderungen für berufsbegleitende Studienangebote. Interessierte sollten sich im Vorfeld genau über die Kosten der angestrebten wissenschaftlichen Weiterbildung informieren und sich ausreichend beraten lassen.

1 Ein berufsbegleitendes Studium unterscheidet sich in seiner Struktur deutlich von einem dualen Studium. Im Fall des dualen Studiums greifen – in Anlehnung an das duale Ausbildungssystem – Theorie- und Praxisphasen strukturiert ineinander. Außerdem koordinieren Hochschulen in Kooperation mit Unternehmen eine strukturierte Studienorganisation und garantieren somit bereits eine gute Vereinbarkeit zwischen Beruf und Studium. Berufsbegleitend studierende sind selbst dafür verantwortlich, Studium und Beruf miteinander in Einklang zu bringen.

2 Die folgende Internetpräsenz informiert zu den Möglichkeiten eines Studiums ohne Abitur im Land Bremen: <http://www.offene-hochschulen-bremen.de/studieren-ohne-abitur/>.

3 Weitere Informationen zu berufsbegleitenden Studienangeboten im Bundesland Bremen unter: <http://www.offene-hochschulen-bremen.de/studienangebote/>.



Interview von **Ralf Lorenzen**

„Ich nutze alle Möglichkeiten, die sich mir bieten“

Robert Grunwald, 42 Jahre alt, Kommunikationselektroniker, lebt mit seinen beiden Kindern zusammen und macht eine Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker an der Technikerschule Bremen, Schwerpunkt Elektrotechnik/Nachrichtentechnik.

➔ Nach vierzehn Jahren Bundeswehr hat Robert Grunwald einen klaren Plan im Kopf: Erst lässt er sich zum staatlich geprüften Techniker weiterbilden, danach möchte er Berufsschullehrer werden. Es ärgert ihn etwas, dass er später im Bachelorstudium die Inhalte aus der Technikerschule noch mal durchnehmen muss. Dafür schätzt er die Vorteile, die ihm die Bundeswehr in der jetzigen Übergangszeit bietet.

Herr Grunwald, was unterscheidet einen Nachrichtentechniker vom Informationstechniker?

Grunwald: Das betrifft die Ebene, auf der wir uns bewegen. Auf der unteren Ebene regiert die Hardware, wo die PCs wirklich mit Kabeln miteinander verbunden sind. Auf der oberen Ebene, der Software, bewegen sich die System-Administratoren. Wir sind in der unteren Ebene dafür zuständig, dass alle Netzwerke funktionieren.

Wie war bislang Ihr beruflicher Werdegang?

Grunwald: Der war lang. Nach der mittleren Reife habe ich eine Ausbildung als Kommunikationselektroniker bei Siemens gemacht, wo ich dann auch anschließend weitergearbeitet habe, im Aufbau von Telefon-Großanlagen. Nachdem die Stelle, auf die ich gewechselt bin, wegfiel, habe ich eine Zeit lang bei der DHL als Auslieferer Pakete gefahren. Ich kann einfach nicht still rumsitzen. Während der Zeit habe ich nach einem passenden Job Ausschau gehalten. Den habe ich dann in Oldenburg gefunden, wo ich in Schiffen Telefonanlagen eingebaut habe. Das war sehr interessant und mit viel Außendienst im Ausland verbunden, in Spanien zum Beispiel. Leider trennten sich unsere Wege und nach ein paar Wochen Arbeitslosigkeit bin ich zur Bundeswehr gegangen.

Wie lange sind Sie dortgeblieben?

Grunwald: Da war ich vierzehn Jahre lang, anfangs auch in Oldenburg, bis der Bereich outgesourced wurde und ich durch Zufall an der Bundeswehr-Schule in Bayern gelandet bin. Von da an habe ich mich nur an Bundesweherschulen aufgehalten. In Bayern als Ausbilder im Richtfunk und zum Schluss in Garlstedt auf der Logistikschule der Bundeswehr als Kompanietruppführer in der Verwaltung.

Wissen Sie noch, was Ihnen beim Einstieg ins Berufsleben wichtig war?

Grunwald: Nach der Ausbildung hatte ich weniger das Geld im Kopf, sondern tatsächlich das, was ich mache. Ein Faible für Elektronik hatte ich schon immer, aber ich wollte nie hinter den Kulissen sein, sondern immer mit den Kunden zusammenarbeiten.

Wie zufrieden sind Sie mit dem, was Sie bisher erreicht haben?

Grunwald: Ich bin durchaus zufrieden mit dem, was ich geschafft habe. Ich bin viel rumgekommen und durfte mit vielen Menschen zusammenarbeiten – das ist für mich ein Privileg. Und es war auch immer ein Zugewinn an Wissen. Ich bin ein sehr wissbegieriger Mensch, das begleitet mich ein Leben lang.

Wie kam es zur Entscheidung, diese Weiterbildung zu machen?

Grunwald: Letztendlich durch den Gedanken, dass ich vierzehn Jahre aus meinem ursprünglichen Beruf raus bin – alle Anlagen haben sich weiterentwickelt, nur man selbst aber nicht. Und wenn man dann so weit ist, eine Auffrischung von einem Jahr zu machen, liegt der Gedanke nahe, gleich noch einen Schritt weiterzugehen. Die Zeit als Ausbilder in Bayern hat mir sehr gut gefallen und so entstand die Idee, über den staatlich geprüften Techniker irgendwann mal zum Berufsschullehrer zu kommen. Da mir mit meinem Realschulabschluss die Zugangsvoraussetzungen für das Bachelorstudium fehlen, ist der staatlich geprüfte Techniker das Sprungbrett zum Bachelor. Das ist im Prinzip etwas ärgerlich.

Warum?

Grunwald: Da der Techniker dem Bachelor ausbildungstechnisch gleichsteht, werde ich im Bachelor ähnliche bis fast gleiche Inhalte erfahren wie jetzt auf der Schule. Das sind im Prinzip zwei bis zweieinhalb verschenkte Jahre, bis ich das Masterstudium beginnen kann.

Hat Sie jemand ermutigt, diesen Schritt zu machen?

Grunwald: Das Angebot kam schon zum Ende der Bundeswehrzeit – da setzt man sich mit dem Berufsförderungsamt zusammen, der einem Ratschläge gibt, was man als Nächstes machen kann. Die wollten mich anfangs ganz gerne auf einer Bundeswehrfachschule haben, aber das wäre im kaufmännischen Bereich gewesen. Dann sind wir auf den Techniker gekommen. Zuspruch habe ich auch aus dem Freundeskreis und von meiner geschiedenen Frau bekommen, die mir das alle zugetraut haben.

Wie sind Sie hier auf der Schule in Bremen gelandet?

Grunwald: Es gibt zwei Technikerschulen in der Umgebung, eine in Delmenhorst und diese hier. Die beiden Schulen beginnen zu unterschiedlichen Zeiten und in Bremen passte es für mich sowohl von der Anfangszeit als auch der Örtlichkeit besser, da ich in Osterholz-Scharmbeck lebe.

Haben Sie weitere Beratungen in Anspruch genommen?

Grunwald: Nein nur die bei der Bundeswehr. Die Mitarbeiter des Berufsförderdienstes sind nur bei der Bundeswehr, um sich genau um solche Sachen zu kümmern, um die Leute zu beraten und zu sehen, wo ihr Potenzial liegt. Die machen das wirklich sehr professionell.

Was mussten Sie nach ihrer Entscheidung noch tun, um diese Maßnahme zu bekommen?

Grunwald: Ich musste nur zur Technikerschule, mich anmelden und meinen Ausbildungsvertrag unterschreiben. Alles andere hat mein Berater bei der Bundeswehr im Vorfeld erledigt, das war völlig unkompliziert.

Mit welchen finanziellen Rahmenbedingungen machen Sie die Ausbildung?

Grunwald: Ich muss gestehen, dass wir von der Bundeswehr schon etwas gesegnet sind. Wir haben nach dem Ausscheiden noch eine Übergangszeit, in der uns der Bund die Möglichkeit gibt, uns zu orientieren und den Anschluss an das Berufsleben wiederzubekommen. In dieser Zeit müssen wir uns über das monatliche Einkommen keine Gedanken machen.

Wie lang ist diese Übergangszeit?

Grunwald: Das hängt von der Dienstzeit ab, es variiert zwischen zwei und fünf Jahren. Bei mir sind fünf Jahre möglich, von denen ich auf jeden Fall zwei Jahre für den Techniker brauche und die nächsten drei Jahre für alles, was noch kommt.

Und in der Zeit wird Ihr Gehalt von der Bundeswehr weitergezahlt?

Grunwald: In der Zeit, in der wir eine Vollausbildung machen, bekommen wir 90 Prozent unseres ursprünglichen Gehalts. In der Zeit, in der wir keine Vollausbildung machen, gibt es 75 Prozent, was meines Erachtens immer noch mehr als ausreichend ist. Ich weiß von Mitschülern, dass sie Ausbildungsdarlehen in Anspruch nehmen müssen. Einige arbeiten sicherlich auch in den Sommerferien noch nebenher.

Wie sieht es mit den Kosten für die Ausbildung aus?

Grunwald: Da können wir pro Person ein gewisses Kontingent ausschöpfen, die Rechnungen werden eingereicht und bezahlt, wenn die Maßnahmen als sinnvoll angesehen werden. Für gewöhnlich stellen sie sich nicht dagegen, wenn man ihnen etwas vernünftig begründet.

Planen Sie, innerhalb Ihrer Übergangszeit von fünf Jahren Ihr Ziel, Berufsschullehrer zu werden, zu erreichen?

Grunwald: Den Master werde ich innerhalb dieser fünf Jahre wahrscheinlich nicht mehr schaffen. Die Technikerschule endet im Februar und es wäre günstiger, den Bachelor erst im Wintersemester zu beginnen. Die Wartezeit nutze ich dann, um andere Scheine zu erwerben, zum Beispiel in Qualitäts- und Projektmanagement. Dazu werde ich mich in diesem Jahr auch noch höchstwahrscheinlich als Webdesigner selbstständig machen.

„Ich stehe ungern ohne Plan B und ohne Plan C da, das kann ich mir mit zwei Kindern nicht erlauben.“

Robert Grunwald

Was ist dabei Ihr Antrieb?

Grunwald: Ich stehe ungern ohne Plan B und ohne Plan C da, das kann ich mir mit zwei Kindern nicht erlauben. Da nutze ich noch die Möglichkeiten, die mir die Bundeswehr bietet. Ich war vierzehn Jahre in dem Klub und finde, die schulden mir die Zeit, mich wieder eingliedern zu können.

Hatten Sie irgendwelche Befürchtungen vor dem Beginn der Ausbildung?

Grunwald: Im Prinzip war ich angstfrei, aber es gab ein bisschen Hickhack darum, welche Vorbildung für die Technikerschule nötig ist. Bei der Bundeswehr haben sie mir gesagt, ich brauche Mathematik-Kurse vorweg, sonst gehe ich unter. Die habe ich dann auch alle belegt, bis in die Vektoren rein. Dadurch hat sich der Beginn auch verzögert. Dann hat sich aber herausgestellt, dass wir hier in Mathematik ganz unten anfangen. Ansonsten ist hier wirklich nichts, vor dem man Angst haben muss. Ich finde hier viele Inhalte aus meiner Ausbildung bei Siemens wieder, das hilft enorm.

Wie sieht Ihre Wohnsituation aus?

Grunwald: Ich lebe mit meinen beiden Töchtern in einer Dreizimmerwohnung, jeder hat sein eigenes Zimmer. Die Große ist jetzt vierzehneinhalb und geht in die achte Klasse der Realschule, die Kleine ist zehneinhalb und ist in die fünfte Klasse derselben Schule gekommen. Sie machen sich beide sehr gut, das passt alles.

Wie gelingt Ihnen die Vereinbarung von Familie, Schule und Haushalt?

Grunwald: Mal besser, mal schlechter, je nachdem, was gerade ansteht. Im ersten Semester war es recht ruhig, im zweiten zog das schon an und jetzt im dritten wird es nicht besser werden, weil wir auch ein Projekt abliefern müssen, das kann man mit einer Bachelor- oder Masterarbeit vergleichen.

Wer oder was unterstützt Sie dabei, alles unter einen Hut zu bekommen?

Grunwald: Unterstützend ist auf jeden Fall, dass meine geschiedene Frau hinter mir steht. Wir sind immer noch beste Freunde, das geht alles Hand in Hand. Wir wohnen fünfzehn Minuten Fußweg auseinander und wenn ich mal für eine Klausur üben muss und mehr Zeit zum Arbeiten brauche, dann gehen die Kinder ein, zwei Tage zu Mama und freuen sich, dass sie bei ihr sind. Am Wochenende sind sie auch regelmäßig bei ihr, sodass ich meine Freiräume habe.

Wofür nutzen Sie die?

Grunwald: Um einfach mal rauszugehen und die Landschaft zu genießen. Ich fotografiere nebenher, da ist die Kamera eben auch mit draußen. Musik mache ich auch noch, ich bin ein Tausendsassa. Diese kleinen Dinge nehmen schon viel Druck raus. Ich kann sie zwar nicht in dem Maße pflegen wie vorher, freue mich aber über die Zeit, die ich dafür noch finde.

Gibt's manchmal Momente, wo Sie sich fragen, warum Sie sich das alles antun?

Grunwald: Na klar habe ich solche Tage, gerade im ersten Jahr mit Fächern wie Deutsch und Industriebetriebslehre – Fächer, bei denen du dich fragst, warum es dich trifft. Aber dann stellst du dich vor den Spiegel, sagst dir, dass du es dir selber ausgesucht hast und ziehst es durch. Dafür wird man in anderen Momenten entschädigt, spätestens wenn die Zensur auf dem Tisch liegt und man sieht, dass es sich gelohnt hat. Das zweite Jahr wird mir definitiv mehr liegen, weil wir jetzt wirklich tief in den technischen Bereich gehen.

Woraus ziehen Sie Ihre Motivation, wenn Sie in einem Tief stecken?

Grunwald: Für mich ist das die Musik. Ich lege die Arbeit zur Seite, setze die Kopfhörer auf, trinke vielleicht einen Kaffee und mache dann mit frischen Kräften weiter.

Welche inhaltlichen Erwartungen hatten Sie an die Schule?

Grunwald: Dass ich tieferes Wissen für das bekomme, was ich in der Ausbildung gelernt habe. Mich hat immer interessiert, was hinter den Dingen steckt. Hier gehen wir tiefer in die Materie rein. Die Lehrer stehen gerne Rede und Antwort, gerade unser Elektroniklehrer ist eine Koryphäe, da bekommt man immer einen passenden Ratschlag. Meine inhaltlichen Erwartungen sind voll erfüllt worden.

Welchen Mehrwert erhoffen Sie sich, wenn Sie Ihr Ziel erreichen, Berufsschullehrer zu werden?

Grunwald: Das Gehalt spielt eine Rolle, auch dass es wie bei der Bundeswehr eine sichere Arbeit ist. Aber hauptsächlich reizt mich das Zwischenmenschliche. Wenn ich mein Wissen weitervermitteln und multiplizieren kann, bringt mir das eine ganze Menge.

Sehen Sie auch eine persönliche Weiterentwicklung bei sich?

Grunwald: Ja, auf jeden Fall, aber manchmal ist schwer auszudrücken, worin die genau besteht. Ich wusste immer, dass ich in Richtung Ausbildung möchte. Mit dem, was ich hier mache, auch mit meinen Mitschülern, bekomme ich ein tieferes Verständnis dafür. Wir bilden Lerngruppen, setzen uns zusammen und versuchen, uns gegenseitig zu unterstützen. Ich bekomme auch immer wieder positive Rückmeldungen, die sagen: Mach das weiter!

Begleitet Sie der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr noch durch die Weiterbildung?

Grunwald: Ich kann jederzeit anrufen oder eine E-Mail schreiben. Solange ich in dieser fünfjährigen Übergangszeit bin, stehen sie mir, wenn es sein muss täglich, Rede und Antwort.

Wie läuft die Unterstützung durch die Schule?

Grunwald: Wir können die Lehrer immer fragen, die nehmen sich Zeit. Schwierig wird es nur außerhalb der Unterrichtszeit, da einige Lehrkräfte auch von anderen Schulen kommen. Die Technikerschule bietet uns an, die Räume auch außerhalb des Unterrichts zum Arbeiten zu benutzen.

Wie ist die Altersstruktur in der Schule?

Grunwald: Bunt – ich bin der Zweitälteste, der Älteste ist 51 Jahre alt, die meisten sind knapp über 30, der Jüngste ist 23. Aber das Alter spielt hier keine wirkliche Rolle, das haben wir für uns ausgeblendet, für uns zählt das Zwischenmenschliche.

Worauf freuen Sie sich, wenn Sie an die Zukunft denken und wo sind eventuell noch Ängste?

Grunwald: Ängste liegen sicherlich in der Frage, ob es finanziell machbar ist, den Master zu machen, gerade weil ich die Kinder habe. Ansonsten freue ich mich auf die Zeit, die kommt. Ich werde alles an Informationen aufsaugen, was ich bekomme. Die Universität stelle ich mir wesentlich freier und selbstverantwortlicher vor als die Schule, sodass ich viel mehr selbst recherchiere. Das ist sicherlich noch mal einen Stück Herausforderung mehr.

Sehen Sie Schwierigkeiten darin, hier in Bremen einen Studienplatz zu bekommen?

Grunwald: Ich habe schon mit der Uni gesprochen, im Moment sehen sie kein Problem – auch für 2019 nicht. Elektrotechnik ist nicht so überlaufen, darüber mache ich mir jetzt keine Sorgen.

Gibt es weitere Förderungsmöglichkeiten für Sie, falls Sie den Masterabschluss innerhalb der von der Bundeswehr finanzierten Übergangszeit nicht bekommen?

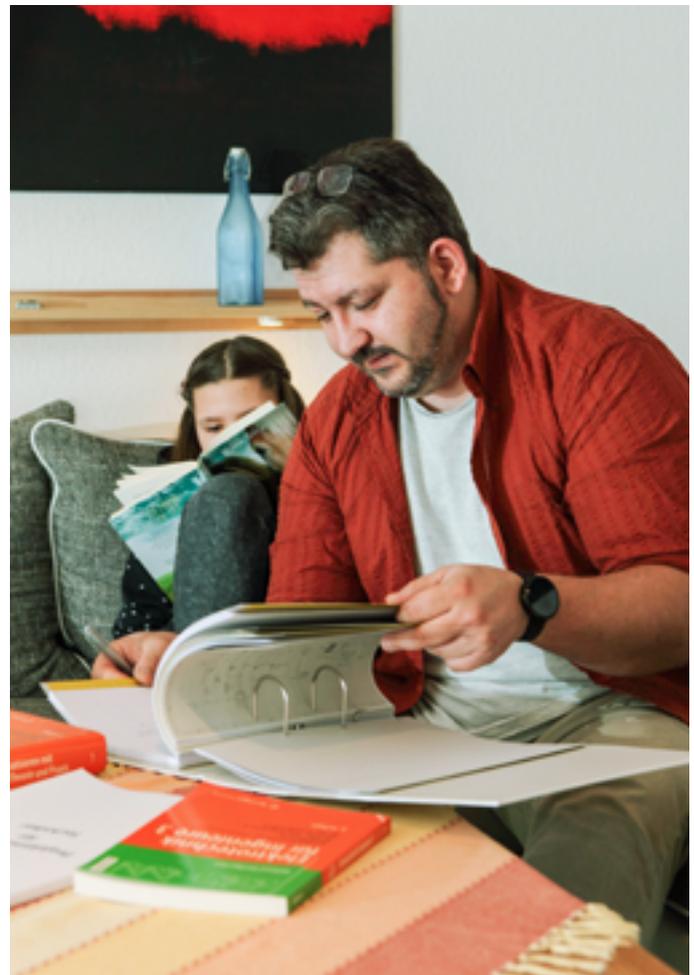
Grunwald: Dann müsste ich auch den Weg über einen Kleinkredit gehen, um zumindest die monatlichen Lebenshaltungskosten aufzufangen.

Was würden Sie sich insgesamt für den Weiterbildungsbereich in Ihrem Fachgebiet wünschen?

Grunwald: Ich habe einen Mitschüler, der auch gerne den Bachelor machen möchte, bei dem das aber über die Rentenkasse läuft. Für solche Menschen würde ich mir wünschen, dass der Zugang zum Bachelor einfacher wird. Klar ist es für mich auch Zeitverschwendung, nach der Technikerschule noch den Bachelor zu machen, aber durch die Unterstützung von der Bundeswehr hat es für mich nicht die Tragweite wie für meinen Mitschüler.

Was würden Sie ändern?

Grunwald: Es wäre sinnvoll, wenn der direkte Zugang von der Technikerschule zum Master möglich wäre. Dann mache ich für den auch gerne drei Jahre. Das werde ich nicht mehr erreichen, aber vielleicht andere.



Jessica Heibült – Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker / zur staatlich geprüften Technikerin

Der staatlich geprüfte Techniker beziehungsweise die staatlich geprüfte Technikerin ist eine technische Aufstiegsfortbildung im Handwerk. Geprüfte Techniker sind hoch qualifizierte Fachkräfte im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe. Sie sind unter anderem in der Industrie und dort in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Projektmanagement tätig. Alternativ übernehmen sie als Angestellte Personalverantwortung oder sind Projektleiter einer Arbeitsgruppe. Weiterhin können sie im mittleren Management als Prozess- oder Qualitätsplaner arbeiten. Ein weiterer möglicher Tätigkeitsbereich ist das betriebliche Aus- und Fortbildungswesen. Staatlich geprüfte Techniker können sich außerdem in die Handwerksrolle eintragen lassen und sich damit selbstständig machen.

Der Abschluss zum Techniker kann in verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel der Elektrotechnik, der Maschinenteknik, der Chemie- oder Lebensmitteltechnik erlernt werden. Er wird durch den zweijährigen Besuch in Vollzeit (2.600 Unterrichtsstunden) an einer Fachschule, zum Beispiel der Technikerschule Bremen¹, erworben. Berufsbegleitend sind Fernstudienangebote – mit hohem Selbstlernanteil – bei anderen Trägern möglich. Zugangsvoraussetzungen sind in der Regel der mittlere Schulabschluss, eine einschlägige Berufsausbildung sowie mindestens zwölf Monate Berufserfahrung.

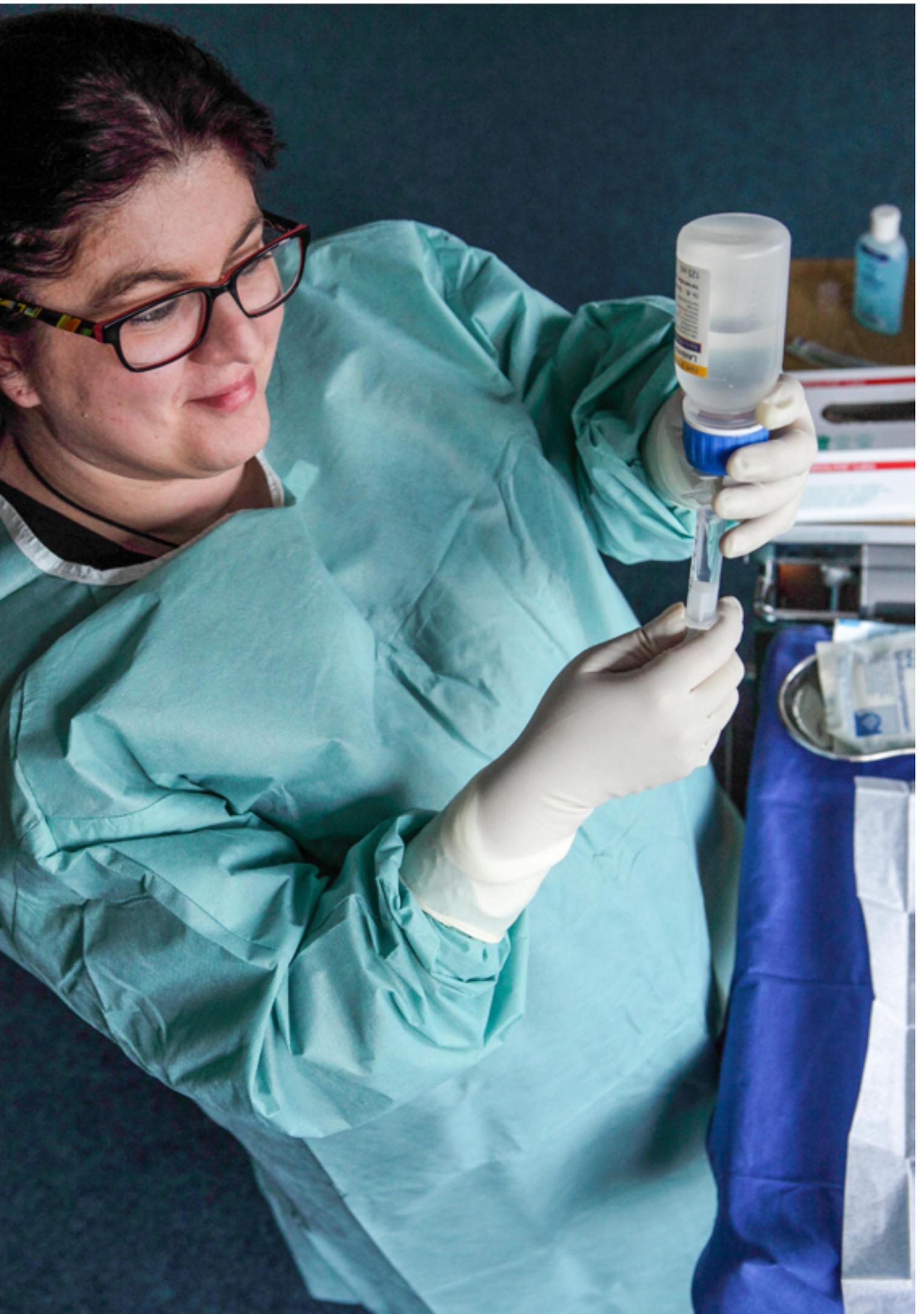
Für die Teilnahme müssen Gebühren gezahlt werden, die je nach Anbieter und Fachrichtung unterschiedlich hoch ausfallen können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten mit ihrem Arbeitgeber klären, ob dieser die Weiterbildung finanziell und/oder durch (teilweise) Freistellung unterstützt. Darüber hinaus können Teilnehmende das Aufstiegs-BAföG der Bundesregierung für die Finanzierung in Anspruch nehmen (siehe Kapitel 7.2).

Der Abschluss des staatlich geprüften Technikers beziehungsweise der staatlich geprüften Technikerin berechtigt seit einigen Jahren zur Aufnahme eines Hochschulstudiums. Alle Bundesländer haben nach dem Vorbild eines Beschlusses der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem Jahr 2009 entsprechende Regelungen in ihre Landeshochschulgesetze integriert. Im Jahr 2011 verabschiedete die Bremische Bürgerschaft erweiterte Regelungen für die Hochschulzulassung beruflich Qualifizierter ohne Abitur. Seither kann über diverse Fortbildungsabschlüsse (unter anderem den staatlich geprüften Techniker/die staatlich geprüfte Technikerin) der Hochschulzugang erworben werden. Studieninteressierte mit entsprechendem Abschluss können sich für einen beliebigen Bachelorstudiengang bewerben. Dabei gelten die Zulassungsbedingungen der jeweiligen Hochschule. Unter Umständen können bereits erbrachte Leistungen aus Beruf und/oder Weiterbildung auf das Bachelorstudium angerechnet werden. Nähere Regelungen weisen die jeweiligen Hochschulen aus.²

Ein direkter Übergang von der Weiterbildung in einen Masterstudiengang ist nicht möglich, da es sich faktisch um zwei verschiedene Bildungsabschlüsse aus unterschiedlichen Systemen handelt: dem Berufsbildungs- und dem Hochschulsystem. Sie unterscheiden sich vor allem in ihren Prüfungs- und Lernformen: In der Aufstiegsfortbildung lernen Teilnehmende anwendungsorientiert und schließen an ihre bisherige Praxiserfahrung im Beruf an. An Hochschulen wird hingegen eher theoretisch und wissenschaftlich gelernt.

¹ Weitere Informationen unter: <https://www.technikerschule-bremen.de/>.

² Die folgende Internetpräsenz informiert zu den Möglichkeiten eines Studiums ohne Abitur im Land Bremen: <http://www.offene-hochschulen-bremen.de/studieren-ohne-abitur/>.



Interview von **Ralf Lorenzen**

„Ich will beweisen, dass ich mit 45 Jahren noch mal ganz von vorne anfangen kann!“

Meike Heitmann, 45 Jahre alt, alleinerziehend, zwei Kinder (16/18), arbeitet als Krankenpflegehelferin bei der AWO und absolviert eine Weiterbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin bei der Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak).

➔ Meike Heitmann ist stolz darauf, was sie bislang aus ihrem Leben gemacht hat. Aber es reicht ihr nicht. Nach vielen Jahren als Pflegehelferin hat sie nun endlich die Möglichkeit bekommen, sich zur staatlich anerkannten Altenpflegerin weiterzubilden. Klar, damit steigen auch Gehalt und Status. Noch wichtiger ist es ihr aber, ihr Wissen auf den neuesten Stand zu bringen, um ihre Klienten noch besser unterstützen zu können.

Frau Heitmann, wie sah Ihr bisheriger Berufsweg aus?

Heitmann: Ich arbeite schon seit Jahrzehnten als Pflegehelferin in der Altenpflege. Es war mir bisher leider nicht möglich, einen größeren Schein zu machen. Erst jetzt habe ich die Möglichkeit, das Examen zu machen, weil ich bei dieser Weiterbildung keine finanziellen Ausfälle habe.

Was war Ihr ursprünglicher Berufswunsch?

Heitmann: Ich wollte eigentlich Krankenschwester werden, was mit dem Hauptschulabschluss aber nicht möglich war. Also habe ich eine weiterführende Schule besucht – die Sekundarstufe II mit dem Fachgebiet der Sozialwirtschaft. Die habe ich dann erfolgreich mit der mittleren Reife abgeschlossen. Dazu gehörten auch Praktika im Krankenhaus und einmal die Woche die Arbeit in Altenpflegeeinrichtungen. Damit habe ich mich an mehreren Kliniken in Bremen für eine Krankenschwesterausbildung beworben, aber nur Absagen bekommen.

Die einzige Möglichkeit war dann, zumindest die Krankenpflegehelferinnen-Ausbildung zu machen. Die habe ich nach einem Jahr abgeschlossen und bin drei Tage später bei der AWO angefangen, wo ich bis heute als Pflegehelferin arbeite.

Worin besteht Ihre Tätigkeit genau?

Heitmann: Ich mache dasselbe wie jede Pflegehelferin, also die Unterstützung bei den täglichen Dingen des Lebens wie Waschen und Essen. Wir machen das Gleiche wie die examinierten Fachkräfte, dürfen aber keine Tabletten stellen und verteilen. Ich habe allerdings die einjährige Ausbildung und darf deshalb zum Beispiel auch die Sonden bedienen, was eine normale Pflegehelferin nicht darf.

Was haben Sie mit dem Wunsch verbunden, Krankenschwester zu werden?

Heitmann: Als Jugendliche fand ich es immer toll, wenn ich im Fernsehen Entwicklungshelfer in Afrika gesehen habe, da wollte ich als Krankenschwester hin. Auch eine spätere Fortbildung zur Hebamme hatte ich damals im Kopf. Mit meinem Schulabschluss ging das aber nicht und auf der Fachschule habe ich festgestellt, dass Altenpflege mir auch gefallen könnte.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Werdegang bis jetzt?

Heitmann: Ich bin eigentlich ziemlich stolz darauf. Ich komme aus einem Stadtteil von Bremen, der einen eher schlechten Ruf hat, was Arbeit angeht – aus Gröpelingen. Meine Eltern sind immer berufstätig gewesen, ich war mein Leben lang auf mich allein gestellt und musste mich immer selber aus allem herausziehen.

Wie kam es zu der Entscheidung, die Weiterbildung zur examinierten Altenpflegerin zu machen?

Heitmann: Ich wollte diesen examinierten Schein schon immer haben, es war mir aus privaten und beruflichen Gründen nicht möglich, weil mir immer Steine im Weg gelegt worden sind. Ich hätte meinen Job aufgeben und eine Lehre anfangen müssen. Das hätte ich finanziell nicht meistern können – ich hatte zwei kleine Kinder und war getrennt. Die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Weiterbildung gab es früher nicht. Dann musste ich jahrelang in den sauren Apfel beißen und als Pflegehelferin arbeiten.

Hat Sie jemand ermutigt, den Sprung jetzt doch noch zu machen, oder ist das alles ganz allein aus Ihnen heraus entstanden?

Heitmann: Zum Teil aus mir selber, weil ich nicht stehen bleiben wollte und ein bisschen mehr kann als ich leiste. Aber auch meine Vorgesetzten hatten sich zusammengesetzt, als sie von diesem Angebot gehört haben und sich gefragt, wer von den Pflegehelfern das schaffen könnte. Da ist man auf mich gekommen und hat mir nahegelegt, das zu machen. Sie sagten, es wäre für mich eine Chance und sie würden mich dabei auch unterstützen.

Wie beurteilen Sie insgesamt die Möglichkeit für alleinerziehende Altenpflegehelferinnen, diesen Schritt zu machen?

Heitmann: Wenn nicht das Angebot vom Chef selber kommt, wird es ganz selten an Pflegehelfer herangetragen. Ich war sehr überrascht, dass es diese Möglichkeit gibt. Wenn man keinen Input von jemandem bekommt, der sich damit auskennt, ist die Situation miserabel.

Haben Sie eine Beratung in Anspruch genommen?

Heitmann: Man hat mir dieses Angebot geschildert, daraufhin habe ich mich an die Arbeitnehmerkammer gewandt. Da brachte man mir dieses Modell nahe. Das ist für mich perfekt, weil ich keine Lohnneinbußen habe und die Familiensituation auch berücksichtigt wird. Die Beratung war super, man hat mir bis ins Detail geholfen, mich hier an die Schule zu wenden.

Hatten Sie vorher schon mal eine Beratung in Anspruch genommen?

Heitmann: Ich hatte mich vor Jahren schon mal beim Institut für Berufs- und Sozialpädagogik (IBS) beworben, auch nebenberuflich, und war mit einer Kollegin zusammen beim Vorstellungsgespräch. Die Plätze waren leider begrenzt, meine Kollegin wurde genommen und ich nicht. Meine damalige Geschäftsleitung hatte auch wenig Spielraum, uns beiden die Ausbildung zu ermöglichen.

Was mussten Sie selbst unternehmen, um diese Maßnahme zu bekommen?

Heitmann: Ich habe zwei Adressen bekommen, die IBS und die wisoak, und habe mich bei beiden beworben. Ich hatte auch bei beiden Vorstellungsgespräche. Der Zufall wollte es, dass Frau Lemke, die Leiterin der Altenpflegeschule bei der wisoak, eine ehemalige Chefin von mir war. Sie kannte mich und meine Arbeitsweise, das war für mich natürlich ein Pluspunkt. Sie hat meine Bewerbung hier angenommen und innerhalb von zwei Wochen habe ich eine Zusage bekommen.

Gab es finanzielle Hürden für Sie, die Weiterbildung zu machen?

Heitmann: Nein, ich bin ja weiter in Lohn und Brot und bekomme mein Gehalt. Außerdem bekomme ich eine zusätzliche Unterstützung in Form monatlicher Beihilfen für die Monatskarte – ich muss ja aus Gröpelingen hierherkommen. Das Einzige, was etwas sauer aufstößt, ist, dass ich wegen der Schule manchmal keine Wochenend-Dienste machen kann – dann fehlen manchmal im Monat 150 Euro an Zulagen. Aber damit kann ich leben, darauf kann ich mich einstellen.

Wie empfinden Sie die Fördermöglichkeiten für Menschen in Ihrer Situation?

Heitmann: Sehr gut! Es ist die einzige Möglichkeit für manche Frauen, noch etwas aus ihrem Leben zu machen, weil sie keine andere Möglichkeit haben, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Wie ist Ihre familiäre Situation, in der Sie die Weiterbildung machen?

Heitmann: Meine Kinder sind mittlerweile groß, 16 und 18 – dadurch, dass wir nur zwei Tage die Woche Schule bis 14.30 Uhr Schule haben, ist das auch für meine Kolleginnen mit kleinen Kindern gut machbar. Die meisten Kinder sind in der Zeit in einer Betreuung.

Wie können Sie die Anforderungen Ihres Arbeitgebers mit der Weiterbildung vereinbaren? Braucht der Sie auch mal, wenn Sie eigentlich Schule haben oder lernen müssen?

Heitmann: Bei meiner Firma gibt es da überhaupt keine Schwierigkeiten. Wenn sie mich fragen, ob ich kommen kann und es ginge bei mir nicht, würden sie das akzeptieren. Es ist auch völlig in Ordnung, wenn ich mal zwei freie Tage brauche, um für eine Klausur zu lernen. Da gibt es keine Differenzen.

Gibt es sonst noch irgendwelche Unterstützungen seitens Ihres Arbeitgebers?

Heitmann: Im besten Fall sollten wir einen Mentor haben, der immer für einen da ist, aber das existiert nur auf dem Papier und ist in der Praxis kaum umzusetzen. Ich kann dafür zu jeder Zeit zu jeder examinierten Fachkraft gehen und Fragen stellen, wenn ich etwas nicht verstehe oder eine Anleitung brauche. Es wird auch drauf geachtet, dass an den zwei Tagen, an denen ich hier bei der Arbeit den Schülerstatus habe, der Pflegestandard penibel eingehalten und schulisch durchgeführt wird. Sonst könnte ich in der Sichtstunde, in der jemand von der Schule kommt und mich beurteilt, nicht bestehen.

Wie sieht Ihr Wochenablauf aus?

Heitmann: Ich beginne als 30-Stunden-Kraft im Frühdienst um 6.30 Uhr und arbeite bis drei Uhr. Alle 14 Tage habe ich einen Sonntagsdienst und dafür einen Tag in der Woche frei. Von den fünf Arbeitstagen in der Woche bin ich zwei Tage in der Schule. Einmal im Quartal haben wir zusätzlich 14 Tage lang Blockunterricht.

Müssen Sie darüber hinaus viel zu Hause lernen?

Heitmann: Ja, der Aufwand ist ziemlich hoch und schwer zu koordinieren. Meine Kinder sind zwar groß, aber ich habe ja trotzdem den Haushalt, außerdem kümmere ich mich um meine pflegebedürftige Mutter im Haus gegenüber. Manchmal ist es schwer, überhaupt die Zeit zu finden, um für eine Klausur zu lernen. Ich bin auch nicht mehr die Jüngste und das Lernen fällt mir schwer – ich muss doppelt so viel in die Bücher gucken wie die Jüngeren. Bei mir ist es 30 Jahre her, dass ich die Schulbank gedrückt habe, da ist es anstrengend, das Buch aufzuschlagen und mich zu konzentrieren. Manchmal kommen die Klausuren so geballt, dass wenig Zeit bleibt, sich darauf vorzubereiten. Dann kommen drei, vier hintereinander und dann steht man davor und fragt sich, wie man das alles schaffen soll – neben Haushalt, Arbeit und den Kindern. Manchmal bleibt mir nur die Zeit abends nach zehn, wenn ich ins Bett gehe. Zur Not nehme ich die Bücher mit.

Wer unterstützt Sie dabei, das hinzubekommen?

Heitmann: Niemand. Wer soll mich unterstützen? Ich muss das allein meistern. Auf der Arbeit fragt keiner danach, ob man viel oder wenig geschlafen hat. Das kann man einem nur ansehen.

Wie empfinden Sie diese Situation, Beruf, Familie und Weiterbildung miteinander vereinbaren zu müssen?

Heitmann: Soll ich ehrlich sein? Ich sehe es als große Herausforderung. Es ist ein Nervenkitzel zu zeigen, dass ich das hinbekomme. Belastend ist nur die verkürzte Schlafzeit. Nach einem Spätdienst am nächsten Tag früh aufzustehen und mich noch auf die Schule vorzubereiten, das schlaucht einfach sehr. Wir arbeiten jetzt mit großen Schritten auf das große Examen im nächsten Jahr zu und bekommen jetzt unsere Themen, damit wir uns darauf vorbereiten können.

Wie sieht die Prüfung aus?

Heitmann: Es gibt eine mündliche, eine schriftliche Prüfung und eine praktische Prüfung.

Was genau auf mich zukommt, weiß ich nicht, da lasse ich mich überraschen. Ich weiß nur, dass ich eine Menge Bammel habe und mir rechtzeitig eine Flasche Baldrian besorge.

Was motiviert Sie am meisten, das durchzuhalten?

Heitmann: In erster Linie der Schein. Und dann will ich beweisen, dass ich mit 45 Jahren noch mal ganz von vorne anfangen kann. Und vielleicht noch etwas höher komme, ich muss ja nicht da stehen bleiben, wo ich bin.

Vieles von dem, was Sie jetzt lernen, machen Sie ja schon als Pflegehelferin.

Heitmann: Jede Pflegehelferin macht ihren Job, aber in dieser Ausbildung geht man viel tiefer in die Materie und versteht manche Krankheiten besser. Man versteht auch das Verhalten der Klienten besser und wird dadurch selbst ruhiger und entspannter im Umgang mit ihnen. Man geht ganz anders an die Sache heran als vorher. Wenn ich diesen Schritt nicht getan hätte, würde ich heute noch versauern.

Was meinen Sie damit?

Heitmann: Pflegehelfer werden dahin gebracht, die Klienten satt, sauber und trocken zu halten, aber das ist es nicht, da versauert man. Man kann vielleicht viel mehr, aber man kann es nicht anwenden und zeigen.

Welche inhaltlichen Erwartungen hatten Sie an die Weiterbildung, als Sie begonnen haben?

Heitmann: Ich wollte lernen, das, was ich jeden Tag bei den examinierten Kolleginnen sehe, besser zu machen. Das geht überhaupt nicht gegen die Kolleginnen – aber sie sind zum Teil seit Jahrzehnten im Beruf und haben es damals so gelernt, wie sie es jetzt machen. Aber es hat sich so viel geändert, zum Beispiel war Demenz nicht so ein Thema wie heute oder auch Parkinson. Darauf werden wir heute viel besser vorbereitet. Ich will im Umgang mit Demenzkranken ja nicht nur handeln, sondern auch wissen, warum ich etwas tue. Ich will nicht nur die Schokolade ins Regal packen, sondern wissen, warum ich sie ins Regal packe. Wir sind die nächste Generation der Examinierten und können die Strukturen verändern. Was uns einfach fehlt, ist die Zeit, das alles in Ruhe zu lernen – obwohl wir schon ein halbes Jahr länger dabei sind als normale Examinierte. Dazu kommt, dass in letzter Zeit auch einige Dozenten ausgefallen sind, da müssen wir noch einiges nachholen.

Wie ist der Zusammenhalt in der Lerngruppe?

Heitmann: Super. Ich glaube, jeder Lehrer kommt hier gerne her. Es gibt Schwächere, es gibt Stärkere und es gibt ganz Starke. Aber es gibt niemanden, der einen hängen lässt, man kann immer zu den Stärkeren gehen und wird von ihnen unterstützt.

Wird sich das Examen für Sie auch finanziell auszahlen?

Heitmann: Ja, das ist für viele die wesentliche Motivation. Wir verdienen als Pflegehelfer nicht viel. Als Examierte verdient man deutlich mehr, für nahezu die gleiche Arbeit.

Haben sich im Laufe der Weiterbildung auch Ihre Ziele verändert, hat sich Ihr Horizont erweitert?

Heitmann: Für mich hat sich insofern der Horizont erweitert, dass ich feinfühlicher im Umgang mit den Klienten geworden bin und manchmal auch die Kollegen darauf hinweise, wenn mir etwas auffällt. Wenn ich diese Weiterbildung gemacht habe, möchte ich nach ein, zwei Jahren noch eine Ausbildung zur gerontopsychiatrischen Fachkraft machen. Mich interessiert daran die Art, wie man mit Menschen umgeht: Man lässt sie selber sein und unterstützt sie nur da, wo sie Hilfe brauchen. Es ist in der Altenpflege ja oft so, dass man den Klienten etwas aufdrängt, damit das Bild nach außen stimmt. Das ist nach so vielen Jahren einfach nicht mehr mein Ding. Ich möchte meinen Beruf und mein Leben jetzt genießen und dabei auf mein Fachwissen zurückgreifen.

Könnten Sie als gerontopsychiatrische Fachkraft auch bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber arbeiten?

Heitmann: Ja, wir haben hier ja auch gerontopsychiatrische Fälle und Demenz-Fälle. Es wird immer mehr um die psychische Seite gehen.

Möchten Sie gerne bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben?

Heitmann: Natürlich, wenn ich es körperlich schaffe. Ich fühle mich da sehr wohl, bin 25 Jahre da und einen alten Baum soll man nicht verpflanzen. Es wäre aber auch eine Option, bei dem gleichen Träger in die Gerontopsychiatrie zu wechseln.

Können Sie sich auch eine Führungsposition vorstellen?

Heitmann: Nein, Pflegedienstleitung wäre nichts für mich. Ich möchte nicht andere Leute kritisieren oder ihnen vorschreiben, wie sie ihren Job zu machen haben. Ich komme von der Basis und weiß, wie das ist. Daran würde ich kaputtgehen.

Wird Ihr Arbeitgeber Sie als Examierte anders einsetzen als jetzt?

Heitmann: Auf jeden Fall kommt mehr Verantwortung auf mich zu, ich werde mit Sicherheit auch öfter eingesetzt werden – an anderen Stellen natürlich. Der Arbeitgeber muss ja auch einen Vorteil davon haben, wenn er jemanden zu so einer Fortbildung schickt.

Glauben Sie, dass Sie am ersten Tag mit dem Examen in der Tasche anders zur Arbeit gehen als vorher?

Heitmann: Oh, ja! Wenn man als Schwesternhelferin angefangen hat und dann examiniert wird, kann man viele Dinge besser einschätzen, als wenn man von vornherein als Examierte anfängt. Man kann die Struktur gemeinsam verändern und nicht als Vorgesetzte kommen und bestimmen, wie andere zu arbeiten haben.

Welche Wünsche haben Sie in Bezug auf die Weiterbildungsmöglichkeiten in Bremen?

Heitmann: Vor allem sollte jeder wissen, dass es diese Möglichkeiten gibt und dass man sich nicht erst Fachberatung holen muss. Dass das öffentlich gemacht wird, dass mehr Werbung dafür gemacht wird.

Was nehmen Sie persönlich aus der Weiterbildung mit?

Heitmann: Meinen Stolz. Ich kann sagen, dass ich es nach 30 Jahren und in dem Alter geschafft habe, mich noch eine Stufe höherzukatapultieren.



Jessica Heibült – Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin / zum staatlich anerkannten Altenpfleger im Projekt Integrierte Altenpflegeausbildungen (InAp) der wisoak

Die staatlich anerkannte Altenpflegerin beziehungsweise der staatlich anerkannte Altenpfleger ist ein Ausbildungsberuf und gleichzeitig der höchstmögliche pflegerische Abschluss in diesem Beruf. Altenpflegerinnen und Altenpfleger betreuen und pflegen hilfsbedürftige ältere Menschen. Sie unterstützen diese bei der Alltagsbewältigung, beraten sie, motivieren sie zu sinnvoller Beschäftigung und nehmen pflegerisch-medizinische Aufgaben wahr. Sie sind in Altenwohnheimen und Altenpflegeheimen, bei ambulanten Altenpflegediensten und Altenbetreuungsdiensten, in geriatrischen und gerontopsychiatrischen Abteilungen von Krankenhäusern, in Hospizen oder in Pflege- und Rehabilitationskliniken tätig.

Die duale Ausbildung ist in Unterricht an einer Altenpflegeschule (2.400 Stunden) und in die praktische Ausbildung (2.500 Stunden) in einer Einrichtung der Altenpflege aufgeteilt. Kenntnisse und Fähigkeiten aus einer anderen abgeschlossenen Ausbildung, insbesondere in der Pflege, können angerechnet werden. Auf Antrag kann die Dauer der Ausbildung dann verkürzt werden. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass sich an- und ungelernte Personen zur Altenpflegerin beziehungsweise Altenpfleger weiterqualifizieren können.

Für viele an- und ungelernte Interessierte ist ein sofortiger Einstieg in die Fachkraftausbildung oft jedoch nicht möglich, weil sie nicht die Zugangsvoraussetzung (erweiterter Hauptschulabschluss) erfüllen. Interessierte konnten in diesen Fällen bisher in Bremen ausschließlich den Weg über die Altenpflegehelferinnen- beziehungsweise Altenpflegehelferausbildung nehmen, um dann im Anschluss, verkürzt, die Fachkraftausbildung zu durchlaufen.

Das Projekt „Integrierte Altenpflegeausbildungen (InAp)“ der Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak)¹ ist ein über Mittel des Europäischen Sozialfonds finanziertes Projekt und bietet an- und ungelernten Beschäftigten in der Pflege die Möglichkeit, berufsbegleitend in Teilzeit, stufenartig, höhere und verwertbare Abschlüsse zu erwerben. Die

erworbenen Abschlüsse werden jeweils auf das nächste Qualifikationsniveau angerechnet. Die Gesamtausbildungsdauer zur Pflegefachkraft beträgt in diesem Modell 42 Monate, davon sind 2.400 Stunden Unterricht und 2.100 Stunden praktische Ausbildung.

Die einzelnen Abschlüsse werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern jeweils mittels Zertifikat oder Zeugnis ausgewiesen. Folgende Abschlüsse können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben:

1. Abschluss zur Betreuungskraft nach § 87b, SGB XI (innerhalb von sechs Monaten nach Ausbildungsbeginn).
2. Abschluss zur Schwesternhelferin (innerhalb von neun Monaten nach Ausbildungsbeginn).
3. Abschluss zur staatlich anerkannten Altenpflegehelferin/zum staatlich anerkannten Altenpflegehelfer (APH) (nach 18 Monaten Ausbildung).
4. Abschluss zur staatlich anerkannten Altenpflegerin/zum staatlich anerkannten Altenpfleger (AP) (nach 42 Monaten Ausbildung).

Die Finanzierung dieser Maßnahme kann über das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) (siehe auch Kapitel 7.2 in diesem Band) der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Gefördert werden können Menschen, insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Der Arbeitgeber trägt für die Qualifizierung seiner Beschäftigten in der Regel 50 Prozent der Lehrgangskosten. Die anderen 50 Prozent werden durch die Bundesagentur für Arbeit getragen.

Das Projekt InAp wurde einmalig für die Gesamtausbildungsdauer von 42 Monaten bewilligt. Da die Altenpflegeausbildung aber in eine generalistische Pflegeausbildung übergehen wird, wird sich die Ausbildung ohnehin gänzlich verändern. Ab dem Jahr 2020 wird die Ausbildung in den drei Berufsfeldern Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege verzahnt.

¹ Nähere Informationen unter: <https://www.wisoak.de/projekte/2016-17-inap/>.



Interview von **Ralf Lorenzen**

„Plötzlich sollte ich selbst die Leute schulen“

Elvan Öksel, 33 Jahre alt, verheiratet, ein Kind, hat eine einjährige Qualifizierungsmaßnahme bei der BSAG in Kooperation mit der Agentur für Arbeit absolviert und leitet jetzt die Fachgruppe Ticketprüfung bei der BSAG.

➔ Arbeitslosigkeit, Fortbildung, Führungsposition – diesen Weg hat Elvan Öksel innerhalb kurzer Zeit hinter sich gebracht. Er ist ein Beispiel dafür, dass es nie zu spät ist, einen Berufsweg zu korrigieren und wie wichtig dabei die richtige Weiterbildung zur richtigen Zeit ist. Öksel ist dort angekommen, wo er sich rundum wohlfühlt – und entwickelt jetzt selbst die Qualifizierungen weiter, die ihn dahin gebracht haben.

Herr Öksel, wie sah Ihr bisheriger Berufsweg aus?

Öksel: Ich habe ganz normal mein Abitur gemacht, aber immer schon viel nebenher gearbeitet, ich war immer schon ein Arbeitstier. Nach dem Abitur habe ich in Bremerhaven maritime Technologie studiert. Das lief ganz gut, aber im Nachhinein hat es sich als Defizit herausgestellt, dass ich vorher keine Lehre gemacht habe. Mir wurde indirekt vermittelt, dass ich im besten Falle eine abgeschlossene Lehre oder den Master haben sollte. Wenn ich noch ein zweites Leben hätte, würde ich mit Sicherheit zuerst eine Lehre machen. Nach dem Bachelor hatte ich ohne Master oder Lehre in großen Unternehmen keine Chance und die kleineren Betriebe konnten mir aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation keine Sicherheit bieten.

Kam es Ihnen darauf besonders an?

Öksel: Ja, Sicherheit war mir das Wichtigste bei einer Stelle. Ich habe dann einige Nebenjobs gehabt, zum Beispiel im Sicherheitsgewerbe oder als Kassierer an der Tankstelle, aber weiter versucht, eine feste Stelle zu bekommen. So kam ich dann auf die BSAG. Ich habe mich aus der Arbeitslosigkeit für eine einjährige Qualifizierungsmaßnahme beworben und diese auf Anhieb bekommen.

Wie sah diese Maßnahme aus?

Öksel: Die ersten vier Monate habe ich im Fahrgastservice gearbeitet, also Fahrgäste informiert, Auskünfte an den Automaten gegeben und andere Dienstleistungen für die Kunden. Die letzten acht Monate bestanden aus einer Mischttätigkeit: Die Hauptbeschäftigung lag in der Ticketprüfung, ich wurde aber auch immer wieder im Fahrgastservice eingesetzt. Als ich das Jahr erfolgreich beendet hatte, wurde ich befristet eingestellt. Gleichzeitig habe ich begonnen, den Busführerschein zu machen. Vier Monate bin ich in die Fahrschule gegangen, dann wurde meine Tätigkeit um den Fahrdienst erweitert. Je nach Bedarf der Betriebshöfe wurde ich im Fahrdienst, in der Ticketprüfung und im Fahrgastservice eingesetzt.

„Ich weiß, was ich auf dem Kasten habe, aber ich bin auch ein bescheidener Mensch und wusste, dass ich mich erst mal behaupten und zeigen muss.“

Elvan Öksel

Mit welchem Ziel haben Sie die Qualifizierungsmaßnahme begonnen?

Öksel: Ich weiß, was ich auf dem Kasten habe, aber ich bin auch ein bescheidener Mensch und wusste, dass ich mich erst mal behaupten und zeigen muss. Ich hatte keine bestimmte Position als Ziel, sondern einfach nur, einen sicheren Arbeitsplatz zu bekommen – am liebsten im Innendienst. Nach zwei Jahren wurde ich dann entfristet.

Welche beruflichen Ziele und Wünsche hatten Sie ursprünglich einmal?

Öksel: Ich hatte ursprünglich andere Ziele und habe mit dem Ingenieurstudium ja auch einen anderen Weg beschritten und wollte Windkraftanlagen planen, bauen und warten. Aber als das nicht geklappt hat, habe ich angefangen, weiträumiger zu denken, denn ich hatte keine Lust auf eine lange Arbeitslosigkeit. Dann habe ich gesehen, welche Möglichkeiten es bei der BSAG gibt. Von außen denkt man ja, man kann hier nur Busfahren, aber durch die Qualifizierungsmaßnahme habe ich andere Perspektiven kennengelernt. Ich fühle mich hier superwohl, das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten entspricht meinen Traumvorstellungen, die Tätigkeit bringt mir Spaß und die Sicherheit ist auch noch gegeben.

Hat Sie jemand dazu ermutigt, die Qualifizierungsmaßnahme zu beginnen?

Öksel: Ich habe viele Bekannte und Verwandte bei der BSAG, viele im Fahrdienst, und alle haben davon geschwärmt. Ich habe nichts Negatives gehört. Das hat mich natürlich ermutigt, auch mein Arbeitsvermittler hat mir dazu geraten, nachdem ich ihn nach der Maßnahme gefragt habe. Von sich aus hatte er mir die nicht vorgeschlagen.

Was hatte er Ihnen denn vorgeschlagen?

Öksel: Hauptsächlich wurden mir Tätigkeiten in Leihfirmen oder Fahrerjobs nahegelegt, aber mit dem Geld, das man da verdient, kann man keine Familie ernähren, auch nicht als bescheidener Mensch. Aber nachdem ich mich auf die Qualifizierung bei der BSAG beworben hatte, war klar, dass das erste Priorität hatte. Wir haben dann auf die Zusage oder Absage gewartet, ohne dass ich mich in der Zwischenzeit noch woanders bewerben musste.

Was mussten Sie tun, um die Maßnahme zu bekommen?

Öksel: Nach dem Bewerbungsschreiben wurde uns in großer Runde erst mal das Unternehmen und die Tätigkeit vorgestellt und erzählt, was man von uns erwartet. Dann haben wir in kleinen Gruppen Übungen gemacht, zum Beispiel eine Präsentation erstellt. Anschließend folgte noch ein Einzelgespräch und ganz zum Schluss der ärztliche Eignungstest. Insgesamt haben sich 100 bis 120 Menschen auf diese Qualifizierung beworben, genommen worden sind dann vierzehn.

Was hatten Sie nach dem Abschluss in der Hand?

Öksel: Es gibt ein Zertifikat. Außerdem muss man innerhalb des achtmonatigen Blocks die Sachkundeprüfung für das Bewachungsgewerbe nach § 34a der Gewerbeordnung bei der IHK ablegen, mündlich und schriftlich. Das ist eine Vorgabe des Jobcenters, damit man auch vermittelbar ist, wenn man nicht bei der BSAG weiterarbeitet.

Gab es finanzielle oder gesetzliche Hürden bei der Durchführung der Maßnahme?

Öksel: Man hat ein Jahr voll gearbeitet und dafür nur Hartz IV bekommen – das war für die Motivation nicht einfach. Ich war zu der Zeit relativ frisch verheiratet. Die geringe Bezahlung kann der Grund dafür sein, dass Leute sagen: Ich mache lieber etwas, bei dem ich mehr verdiene. Aber ich hatte das Ziel vor Augen, mir war es einfach wichtig, erst mal hineinzukommen. Außerdem hatte ich Spaß an der Arbeit. Die zwölf Monate bis zur befristeten Einstellung wurden dann trotzdem immer länger.

Gab es Schwierigkeiten, die Qualifizierung mit Ihrem sonstigen Leben zu vereinbaren?

Öksel: Nein, es ist ja klar, dass man auf bestimmte Dinge verzichten muss, wenn man arbeitet – zum Beispiel nicht wie früher am Wochenende feiern. Natürlich haben die Freunde und die Familie teilweise unter dem Schichtdienst gelitten. Dann kamen auch Diskussionen, warum ich für so wenig Geld so viel arbeite und nicht einmal weiß, ob ich danach auch wirklich eingestellt werde. Aber damit konnte ich leben. Ich habe klare Strukturen in meinem Leben und will meine Ziele erreichen. Meine einzige Befürchtung war immer, dass man vielleicht meine Fähigkeit nicht erkennt. Mir war wichtig, dass die erkannt und gefördert wird.

Gab es gar keine Befürchtungen, dass Sie nicht eingestellt werden?

Öksel: Es wird einem zugesichert, dass man relativ gute Chancen hat, wenn man keine goldenen Löffel stiehlt. Trotzdem macht man sich darüber natürlich Gedanken, gerade wenn man sieht, wie Bekannte in anderen Firmen nach der Ausbildung nicht übernommen werden.

Wo sehen Sie Ihre Stärken?

Öksel: Der Umgang mit Menschen ist bei mir stark ausgeprägt. Außerdem habe ich einen Migrationshintergrund und kann mich gut in die Lage von anderen mit dem gleichen Hintergrund hineinversetzen. Das Zwischenmenschliche funktioniert, gerade auch in den Schulungen. Ich denke auch, dass ich Leute führen kann.

Werden die Fähigkeiten hier gesehen und gefördert?

Öksel: Ja, mir wurde nach und nach mehr Verantwortung übergeben. Schon in der Zeit im Fahrgastservice. Und als Ticketprüfer bin ich dann Teamleiter geworden. Solche Dinge wurden nach und nach immer mehr und gaben mir das Gefühl, dass man etwas von mir hält.

Sind Sie so auch zu Ihrer jetzigen Tätigkeit gekommen?

Öksel: Meine Vorgesetzte hat mich gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, im administratorisch-organisatorischen Bereich der Ticketprüfung zu arbeiten. Derjenige, der diesen Job vorher gemacht hat, war kurzfristig krankheitsbedingt ausgefallen. Dann bin ich hier ins kalte Wasser geworfen worden und habe begonnen, die Präsentationen für die Schulung der Ticketprüfer vorzubereiten und auch selbst Lehrgänge durchzuführen, zu den Tarifbestimmungen und Beförderungsbedingungen. Ich bin jetzt nur noch für die Ausbildung der Ticketprüfer zuständig – mit dem Fahrgastservice und dem Fahrdienst habe ich weniger zu tun. Seit Mai 2018 bin ich auch offiziell als Fachgruppenleiter tätig.

Wie groß war der theoretische Anteil während der Qualifizierungsmaßnahme?

Öksel: Der theoretische Teil war anfangs sehr hoch, es gab sehr viele interne und externe Seminare, Deeskalationstraining, interkulturelle Kommunikation, Umgang mit psychisch kranken Personen, Umgang mit Stress, Erste Hilfe, Beschwerdemanagement, Qualitätsmanagement – um nur einige Themen zu nennen. Dazu kamen die dreiwöchige Tarifschulung und die vierwöchige Vorbereitung auf den 34a-Schein.

„Mir wurde nach und nach mehr Verantwortung übergeben. Schon in der Zeit im Fahrgastservice. Und als Ticketprüfer bin ich dann Teamleiter geworden.“

Elvan Öksel

Wie haben Sie die Betreuung durch die Ausbilder empfunden?

Öksel: Ich wurde hier super betreut. Dazu gehörte, dass wir während der gesamten Laufzeit alle vier Monate ein Feedback erhielten, bei dem Punkte wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Umgang mit den Fahrgästen, Umgang mit den Vorgesetzten angesprochen wurden. In die Feedbacks wurde auch hineingeschrieben, welche Entwicklungspotenziale bei einem gesehen werden.

Wie war die Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten?

Öksel: Das Teamwork war der Hammer, sowohl mit den Kollegen als auch den Mitarbeitern und Vorgesetzten. Das Hierarchische steht nicht im Mittelpunkt, die Führungskräfte wissen, dass die Leute teilweise aus langer Arbeitslosigkeit kommen und Schwierigkeiten haben, sich wieder ins Arbeitsleben zu integrieren.

Welche Erwartungen hatten Sie an die Tätigkeiten?

Öksel: Als Ziel hatte ich einfach, in den Fahrdienst einzusteigen. Fünf bis zehn Jahre fahren, fahren, fahren und dann gucken, wie es weitergeht. Genauere Vorstellungen von den weiteren Tätigkeiten hatte ich gar nicht. Wir waren der erste Jahrgang in dieser Maßnahme, also die Versuchskaninchen. Vorher gab es nur einen reinen Lehrgang für den Fahrdienst. Der Bereich ist mit uns gewachsen, mittlerweile sind wir beim siebten Lehrgang angelangt.

Wann haben sich Ihre Ziele geändert?

Öksel: Das fing an, als ich in den administratorisch-organisatorischen Bereich wechselte. Da kam der Gedanke, es könnte in eine andere Richtung gehen. Jetzt sollte ich plötzlich Leute schulen, wo ich vorher selbst auf der Schulbank gesessen hatte.

Damit haben Sie einen besonderen Weg genommen. Wie beurteilen Sie insgesamt die Qualifizierungsmaßnahme?

Öksel: Wir waren ja die Ersten und da konnte natürlich noch nicht alles reibungslos funktionieren, aber von unserer Kritik hat die BSAG gelernt, angefangen von den Rahmenzeiten bis hin zu bestimmten Seminarinhalten. Wir wurden für voll genommen. Die Optimierung der Prozesse geht immer noch weiter.

Werden Sie in Ihrer neuen Tätigkeit da weiter einbezogen?

Öksel: Ja, sehr intensiv sogar. Das finde ich auch gut, ich kenne ja die Situation auf der Seite der Lernenden. Ich weiß, wie man auf die Leute zugehen muss, was man eventuell ändern muss. Die Leute kommen aus verschiedenen sozialen Verhältnissen, sie haben teilweise Existenzängste und sind unsicher – für die bin ich Ansprechpartner und Bindeglied. Ich muss gefühlt fast schon Nummern vor meinem Raum vergeben, so groß ist die Nachfrage. Ich versuche, möglichst nah an der Praxis zu bleiben.

Wie sieht das aus?

Öksel: Von Montag bis freitags mache ich hier Dienst im Büro und am Wochenende beteilige ich mich gelegentlich noch an den Ticketprüfungen. Ich bin kein Fan davon, hier 24 Stunden drin zu sitzen und den Leuten dann zu erzählen, was draußen abgeht. Das ist für mich einfach nicht authentisch. Ich versuche, es so zu verbinden, dass ich hier drinnen das Fachwissen anwende und mir draußen weiter das Praktische aneigne, um eine gute Schulung hinzukriegen. Ich habe es selber gehasst, wenn jemand, der die Tätigkeit selber nicht ausübt, mir erzählen wollte, wie die auszuüben ist. Man merkt es Dozenten an, wenn sie nur die Theorie absolviert haben. Gerade bei der Ticketprüfung hat man es mit so vielen verschiedenen Charakteren und schwierigen Menschen zu tun, die teilweise stressen. Deswegen nehme ich mir die Zeit und gehe mit den Leuten raus, auch nach Dienstschluss.

Wie sehen jetzt Ihre Ziele aus?

Öksel: Jetzt möchte ich mich als Führungskraft etablieren – also die Mitarbeiter so führen, wie ich es mir selbst gewünscht hätte, geführt zu werden und meine Fachgruppe optimieren.

Wie beurteilen Sie die Führungskräfteförderung bei der BSAG?

Öksel: Sehr gut. Klar, bei 2.000 Mitarbeitern kann auch mal etwas untergehen, aber dort, wo ein Potenzial entdeckt wird, erfolgt auch eine entsprechende Förderung.

Bekommen Sie auch noch weitere Fortbildungen angeboten?

Öksel: Seminare mache ich auch heute alleine deshalb schon, um mein Buspatent aufrechtzuerhalten, das sonst erlöschen würde.

„Jetzt möchte ich mich als Führungskraft etablieren – also die Mitarbeiter so führen, wie ich es mir selbst gewünscht hätte.“

Elvan Öksel



Jessica Heibült – Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildungslehrgang bei der BSAG

Bei der Weiterbildung der BSAG handelt es sich um einen einjährigen anerkannten Lehrgang nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III). Die Weiterbildungsförderung nach SGB III ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Beschäftigungschancen durch eine berufliche Qualifizierung zu verbessern. So ist zum Beispiel die Teilnahme von arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern förderfähig. Über die Weiterbildungsförderung entscheidet die Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter Bremen unter Berücksichtigung der individuellen und arbeitsmarktbezogenen Fördervoraussetzungen.

Absolventinnen und Absolventen bei der BSAG können insgesamt drei Qualifikationen erwerben: Fahrgastbegleiterin/Fahrgastbegleiter für die Fahrgastbetreuung im Kundenservice, Ticketprüferin/Ticketprüfer einschließlich der Prüfung zur zertifizierten Wach- und Sicherheitskraft (gemäß § 34a GewO) und Kraftomnibusfahrer/Kraftomnibusfahrerin. Nicht alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer müssen zwingend alle drei Abschlüsse erwerben, um bei der BSAG beschäftigt zu werden. Wenn sie jedoch alle Prüfungen bestehen, können sie in allen Bereichen eingesetzt werden.

Als Voraussetzung für die Teilnahme am Lehrgang gelten ein Mindestalter von 21 Jahren, eine Körpergröße zwischen 1,60 m bis 1,95 m, gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift (mindestens das B2-Niveau), ein Führerschein Klasse B, die gesundheitliche Eignung, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare Berufspraxis sowie ein kundenorientiertes Verhalten.

Die Qualifikation umfasst insgesamt drei Module, in denen sowohl Theorie- als auch Praxisstunden enthalten sind. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in Tarfkunde, Rechtskunde und Sicherheitstraining, Umgang mit speziellen Kundengruppen sowie persönlichem Gesundheits- und Stressmanagement ausgebildet. Sie müssen zusätzlich die IHK-Sachkundeprüfung für das Bewachungsgewerbe, die Führerscheinprüfung Klasse D und das Perfektionstraining als Berufskraftfahrerqualifikation absolvieren.

Wenn die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllt sind, kann das Jobcenter Bremen die Lehrgangskosten, einen Fahrtkostenzuschuss sowie Kinderbetreuungskosten übernehmen. Die BSAG ermöglicht nach erfolgreichem Abschluss zunächst eine befristete Übernahme und stellt die Option auf eine unbefristete Festanstellung in Aussicht. Interessierte, die die notwendigen Voraussetzungen erfüllen, können sich bei ihrem zuständigen Arbeitsvermittler informieren.



Interview von **Ralf Lorenzen**

„Flexibilität muss man mitbringen“

Sarina Schöbel, 25, arbeitet als Bürokauffrau bei der Arbeitnehmerkammer Bremen – berufsbegleitend absolviert sie eine Weiterbildung zur staatlich geprüften Betriebswirtin bei der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen (wisoak).

➔ Ursprünglich hatte Sarina Schöbel überlegt, eventuell ein duales Studium zu machen. Als sie sich für eine Ausbildung zur Bürokauffrau entschied, behielt sie den Plan im Blick, sich später zur Betriebswirtin weiterzubilden. Auch in ihrem erlernten Beruf hat sie ihr Tätigkeitsspektrum inzwischen erweitert und arbeitet in Elternzeitvertretung als Assistentin der Öffentlichkeitsarbeit. Flexibel sein – das ist eine Stärke von ihr.

Frau Schöbel, wie sieht Ihr beruflicher Werdegang bislang aus?

Schöbel: Ich habe mein Fachabitur in Oldenburg gemacht, wo ich auch herkomme. Danach habe ich mich für ein freiwilliges soziales Jahr im sozialpädiatrischen Zentrum in Oldenburg entschieden, um mich erst mal zu orientieren. Parallel habe ich mich für eine Ausbildung im Verwaltungsbereich beworben und wurde 2012 von der Arbeitnehmerkammer in Bremen angenommen. Dort habe ich innerhalb von zwei Jahren meine Ausbildung zur Bürokauffrau absolviert und bin nun seit über drei Jahren angestellt.

Was ist Ihre genaue Funktion in der Arbeitnehmerkammer?

Schöbel: Momentan bin ich in Elternzeitvertretung als Assistentin der Öffentlichkeitsarbeit tätig und unterstütze die Referenten in vielen Dingen. Vorher war ich Sachbearbeiterin in der Politikberatung.

Was war Ihnen in der Phase, als Sie sich für einen Berufsweg entschieden haben, das Wichtigste an Ihrem künftigen Beruf?

Schöbel: Mir ging es hauptsächlich um inhaltliche Aspekte. Mein Fachabitur habe ich auch schon im Bereich Verwaltung und Rechtspflege gemacht, weil ich wusste, dass ich auch später in diese Richtung gehen möchte. Außerdem ging es mir darum, nicht zu weit von der Familie wegzugehen. Hamburg ginge noch, aber Bayern wäre mir zu weit weg. Auf's Geld guckt man natürlich auch, um genug zum Leben zu verdienen und sich auch mal eine Reise leisten zu können. Aber ich würde keinen Job annehmen, bei dem ich viel Geld verdiene, aber keinen Spaß habe.

Sind Sie zufrieden mit dem, was Sie bisher beruflich erreicht haben?

Schöbel: Ich bin sehr zufrieden. Ich habe ja erst seit vier Jahren ausgelernt und bin dafür schon weit gekommen. Das zeigt, dass meine Arbeit geschätzt wird.

Was macht die Zufriedenheit mit Ihrer augenblicklichen Tätigkeit aus?

Schöbel: Zu der Tätigkeit in der Öffentlichkeitsarbeit gehört es, über den Tellerrand zu gucken und etwas freier zu arbeiten. Ich lerne in der Teamarbeit Dinge, die ich vorher nicht kannte und die ich auch später im Leben gebrauchen kann.

Sind Sie für diese Tätigkeit speziell geschult worden?

Schöbel: Ich habe ein halbes Jahr nach Abschluss der Ausbildung eine Assistenten-Fortbildung gemacht – dadurch ergab sich die Möglichkeit, hier im Haus eine höhere Stelle anzunehmen.

Jetzt machen Sie noch eine Weiterbildung zur Betriebswirtin. War dieser Ablauf geplant?

Schöbel: Ja, ich wollte erst eine kleine Weiterbildung absolviert haben, bevor ich die größere beginne.

Das Ziel, Betriebswirtin zu werden, hatten Sie also schon vorher?

Schöbel: Ja, ich hatte mir schon vor der Ausbildung überlegt, ob ich stattdessen eventuell ein duales Studium machen möchte. Ich habe mich für die Ausbildung entschieden, weil ich schnell einen Abschluss in der Tasche haben wollte. Ich hatte aber von vornherein die Idee, mich anschließend zur staatlich geprüften Betriebswirtin weiterzubilden.

Es gibt ja eine große Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten. Warum haben Sie sich gerade für die Weiterbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt bei der wisoak entschieden?

Schöbel: Beim Betriebswirt habe ich gesehen, dass die Weiterbildung eine Menge Fächer beinhaltet, die ich später gut nutzen kann oder auf die ich mich möglicherweise auch noch spezialisieren kann, wie zum Beispiel Steuern. Ein Fernstudium kam für mich nicht infrage, weil ich einen Dozenten brauche, der vor mir sitzt. Ja, und dann war es für mich wichtig, das in Teilzeit und berufsbegleitend machen zu können.

Hatten Sie irgendwelche finanziellen Hürden zu überwinden, um in diese Maßnahme zu kommen?

Schöbel: Das Studium kostet fast 11.000 Euro. Davon hat mein Arbeitgeber ein Drittel übernommen. Darüber hinaus erhalte ich Aufstiegs-BAföG: Ich bekomme einen Zuschuss von 40 Prozent zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren. Für den Restbetrag habe ich bei der NBank und der KfW einen Weiterbildungskredit aufgenommen. Wenn ich das Studium bestehe, bekomme ich von diesem Darlehen noch mal 40 Prozent erstattet.

Mussten Sie Überzeugungsarbeit leisten, damit Ihr Arbeitgeber dieses Drittel bezahlt?

Schöbel: Wir haben eine Dienstvereinbarung, in der diese Unterstützung festgelegt ist. Die Geschäftsführung entscheidet, wie wichtig eine Fortbildung für den Beruf oder die Stelle ist. Man kann sogar das ganze Studium finanziert bekommen. Das gibt es in vielen Betrieben nicht.

Haben Sie Kommilitonen, die die Weiterbildung unter größeren Schwierigkeiten wuppen müssen?

Schöbel: Von uns acht Leuten bekommen drei die Weiterbildung von der Firma bezahlt, sie müssen also für ihr Studium nichts finanzieren. Einige zahlen es aber auch selber und für die ist das schon ein bisschen schwieriger.

Wie viel Zeit wenden Sie für die Arbeit und wie viel für die Weiterbildung auf?

Schöbel: Ich arbeite in Vollzeit, das Studium läuft zweimal in der Woche abends und am Samstag. Montags und mittwochs muss ich von 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr hin und samstags von 8 Uhr bis 13 Uhr oder 8 Uhr bis 15.45 Uhr.

Wie groß ist Ihr eigener Lern- Arbeitsaufwand?

Schöbel: Das kommt immer drauf an, welches Fach dran ist. Wenn es viel zum Auswendiglernen gibt, muss ich natürlich mehr Zeit einplanen. Es gibt auch Klausurphasen, in denen wir an jedem Schultag eine Klausur schreiben. In diesen Wochen kommt man zu gar nichts anderem mehr als zu lernen und arbeiten. Aber die Dozenten bereiten uns fast alle sehr gut auf die Klausuren vor.

Wie sieht Ihr Lernalltag aus?

Schöbel: Wenn eine Klausur ansteht, lerne ich auf dem Bett oder im Zug auf dem Weg zur Arbeit. Wenn schönes Wetter ist, lade ich mir meine Unterlagen auch mal auf den Laptop und lerne draußen.

Haben Sie darüber nachgedacht, während der Weiterbildung nicht in Vollzeit zu arbeiten?

Schöbel: Nein, für mich geht das mit der Doppelbelastung, weil ich Gleitzeit habe und mir die Arbeitszeit so einteilen kann, wie es passt. Aber ich hätte die Weiterbildung in Vollzeit machen können – Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 15 Uhr. Ich habe mich aber für das Teilzeit-Modell entschieden.

Das klingt von den Rahmenbedingungen her relativ entspannt. Gab es dennoch irgendwelche Befürchtungen, bevor Sie mit der Weiterbildung begonnen haben?

Schöbel: Ja, ich hatte erst die Befürchtung, ob das zeitlich alles so passt, wie ich mir das vorstelle. Je nachdem wie sehr mich das Studium zeitlich in Anspruch genommen hätte, hätte ich eventuell doch Stunden reduzieren müssen. Aber zum Glück ist es dazu nicht gekommen.

Mit welchem familiären Background bewältigen Sie die Doppelbelastung?

Schöbel: Ich lebe alleine, habe aber meine Eltern als Unterstützung hinter mir.

Wie sieht die Unterstützung Ihres Arbeitgebers aus – abgesehen vom Finanziellen?

Schöbel: Wenn ich freihaben möchte, spreche ich das mit meinem Kollegen ab, das ist gar kein Problem – auch wenn ich kurzfristig mal merke, dass ich für eine Klausur mehr lernen muss.

Gibt es einen Bereich in Ihrem Leben, in dem Sie wegen der Weiterbildung kürzertreten müssen?

Schöbel: Freunde und auch Hobbys müssen ein wenig leiden. Ich treffe mich trotzdem mit Freunden, kann aber freitags nicht mehr bis in die Puppen feiern gehen. Ich gehe dann schon um elf Uhr nach Hause, weil ich samstags um acht Uhr in der Schule sein muss. Wenn ich in der Schule sitze, denke ich manchmal schon an die anderen, die jetzt draußen in der Sonne sitzen. Aber ich weiß ja, wofür ich es tue. Und ich opfere meine Zeit lieber jetzt als später, wenn ich Familie habe, dann wird es noch schwieriger.

Gab es innerhalb des Studiums irgendwas, das für Sie ungewohnt war und eine persönliche Herausforderung dargestellt hat?

Schöbel: Bei uns ist der Ablauf ja eher so wie damals in der Schule vor dem Abitur und mir fällt das Lernen nicht schwer.

Wie ist es, wenn jemand mit dem Stoff hinterherhängt, wird der unterstützt?

Schöbel: Vonseiten der wisoak nicht. Natürlich können wir den Dozenten schreiben und Aufgaben anfordern, aber in erster Linie müssen wir selber gucken, dass wir es hinkriegen. Oder eben untereinander nachfragen, ob jemand einem das beibringen kann. Jeder hat irgendwo Schwächen oder Stärken und so kann man sich gut ergänzen. Das ist etwas anderes als mit 60 Leuten in einem Vorlesungssaal.

Gibt es etwas, das Sie als besonders motivierend empfinden?

Schöbel: Eine kurzfristige Belohnung sind die Klausurnoten, wenn die gut bis sehr gut ausfallen und man dem Ziel wieder ein Stück nähergekommen ist. Ich möchte einen guten Abschluss machen.

Hatten Sie spezielle Erwartungen an die Inhalte des Studiums?

Schöbel: Ich bin da ganz frei reingegangen. Ich wusste zwar, dass es unter anderem um Personal und Buchhaltung geht – was die Einzelheiten angeht, habe ich mich aber überraschen lassen.

Was hat Sie denn überrascht?

Schöbel: Dass auch Wirtschaftsinformatik dazugehört. Aber das ist nicht schlecht. Wir sollen jetzt bald auch Deutsch bekommen, da müssen wir ein Diktat oder einen Aufsatz schreiben. Das steht zwar im Rahmenplan, wir fragen uns trotzdem, warum das unbedingt dazugehören muss.

Gibt es irgendetwas, das mehr Raum bekommen könnte?

Schöbel: Ja, zum Thema Steuern hätte man inhaltlich vielleicht noch ein bisschen mehr machen können. Wir haben zwar gelernt, wie wir unsere eigene Einkommensteuererklärung machen können, aber nur sehr grob. Das hilft einem nicht in allen Fällen weiter, weil es so viele Besonderheiten gibt, auf die man achten muss.

Was bringt Ihnen die Weiterbildung als Ganzes? Was erhoffen Sie sich vom Abschluss?

Schöbel: Ich hoffe einfach, dass ich neue Aufgabengebiete bekomme und auch ein bisschen mehr Geld verdiene. Es ist zwar kein Universitätsabschluss, aber er ist gleichwertig, weil zusätzlich die ganze Berufserfahrung vorhanden ist.

Gibt es eine Hierarchie im Denken, welche Ausbildung besser ist?

Schöbel: Für mich nicht. Wenn jemand gleich zur Uni geht und einen Bachelor macht, hat er ja außer dem Praxissemester keine wirkliche Berufserfahrung. Und jemand, der ein duales Studium macht, hat auch weniger praktische Erfahrung als wir, die in Vollzeit arbeiten und das Studium nebenher machen. Und während der Weiterbildung haben wir die Dozenten wirklich für uns. Sie können uns ganz anders unterstützen wie Professoren in einem Vorlesungssaal. Wir müssen ja auch eine Abschlussarbeit schreiben, die mit einem Bachelor vergleichbar ist. Die hat zwar nicht so viele Seiten, wird aber genauso gewertet.

„Ich hoffe einfach, dass ich neue Aufgabengebiete bekomme und auch ein bisschen mehr Geld verdiene.“

Sarina Schöbel

Haben Sie irgendwelche Fähigkeiten, die in der Weiterbildung nicht abgerufen werden?

Schöbel: Ich halte es für eine meiner Fähigkeiten, flexibel zu sein und mich schnell einarbeiten zu können. Das war auch mein Vorteil, um gut in die Stelle als Assistentin der Öffentlichkeitsarbeit reinzukommen. Diese Fähigkeit lernt man nicht unbedingt in der Weiterbildung, die muss man selber mitbringen.

Gibt es Dinge, die Sie schon in Ihrer jetzigen Tätigkeit umsetzen können?

Schöbel: Für meine Tätigkeit in der Öffentlichkeitsarbeit momentan noch nicht. Aber bald können wir uns zwischen den Schwerpunkt-Themen Marketing und Controlling entscheiden und Marketing würde da sehr gut reinpassen. Wenn ich jetzt in der Buchhaltung arbeiten würde, könnte ich schon wesentlich mehr von dem Gelernten einbringen. Personal kommt jetzt auch langsam dazu und dementsprechend gibt es einige Berufsfelder in der Kammer, für die die Weiterbildung relevant ist.

Haben sich Ihre beruflichen Ziele im Laufe der Weiterbildung verändert?

Schöbel: Meine Zielvorstellung ist weiterhin die gleiche, aber ich überlege, ob ich das Berufsfeld Personal anschließend noch weiter entwickeln kann, da gibt es Möglichkeiten.

Wie sehen die aus?

Schöbel: Dann würde ich nach meinem staatlich geprüften Betriebswirt noch mal eine berufsbegleitende Weiterbildung anfangen, die etwa ein Jahr geht und dann sich auf Personal konzentriert. Aber ich warte erst mal ab, bis ich die eine Weiterbildung fertig habe und gucke dann weiter.

Was interessiert Sie am Personalbereich?

Schöbel: Ich habe durch die Ausbildung einige Einblicke in den Bereich bekommen, besonders interessant finde ich Stellenausschreibungen sowie Lohn- und Gehaltszahlungen.

Können Sie sich vorstellen, später Leitungsfunktionen zu übernehmen?

Schöbel: Das wäre auf jeden Fall eine neue Herausforderung. Aber ganz in die Leitung werde ich auf jeden Fall nicht gehen, aber es gibt ja andere Möglichkeiten im Verwaltungsbereich, wie zum Beispiel die Abteilungsleitung.

Ihrer Generation wird ja nachgesagt, sich nicht mehr so an einen Arbeitgeber gebunden zu fühlen, sondern gern öfter zu wechseln. Wie ist das bei Ihnen?

Schöbel: Ich möchte lange hierbleiben. Auf der anderen Seite kann ich mir aber auch vorstellen, woanders zu arbeiten, wenn es eine gute Möglichkeit gibt, andere Aufgabenfelder kennenzulernen und Neuland zu betreten. Aber es ist auf keinen Fall so, dass ich sage: In drei Jahren suche ich mir etwas Neues.

Was würden Sie sich für die Zukunft der Weiterbildungslandschaft wünschen?

Schöbel: Dass es noch mehr arbeitnehmerfreundliche Möglichkeiten gibt, also Studiengänge, die man berufsbegleitend in Teilzeit abends absolvieren kann. Weiterbildung lohnt sich.



Jessica Heibült – Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildung zur staatlich geprüften Betriebswirtin / zum staatlich geprüften Betriebswirt

Die staatlich geprüfte Betriebswirtin beziehungsweise der staatlich geprüfte Betriebswirt ist eine kaufmännische Aufstiegsfortbildung, mit der Absolventinnen und Absolventen in vielfältigen Bereichen in Wirtschaft und Verwaltung tätig sein können. Sie können nach ihrem Abschluss anspruchsvolle Aufgaben bis hin ins gehobene Management übernehmen oder sich selbstständig machen.

Der Abschluss wird durch einen zweijährigen Besuch in Vollzeit oder einen dreijährigen Besuch in Teilzeit an Fachakademien oder Fachschulen für Wirtschaft nach mindestens 2.400 Stunden Lehrlernumfang über eine staatliche Prüfung erworben. Zugangsvoraussetzungen sind in der Regel eine einschlägige Berufsausbildung sowie mindestens zwölf Monate Berufserfahrung. Die Weiterbildung kann bei unterschiedlichen Trägern in Bremen und ganz Deutschland absolviert werden.¹ Auch Fernstudienformate – mit hohem Selbstlernanteil – werden angeboten. Für die Teilnahme müssen Gebühren gezahlt werden, die je nach Anbieter unterschiedlich hoch ausfallen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten mit ihrem Arbeitgeber klären, ob dieser die Weiterbildung finanziell und/oder durch (teilweise) Freistellung unterstützt. Darüber hinaus können Teilnehmende das Aufstiegs-BAföG der Bundesregierung für die Finanzierung in Anspruch nehmen (siehe Kapitel 7.2).

Seit Umstellung der Studiengänge auf Bachelor- und Masterformate besteht oft Unsicherheit, worin Unterschiede zwischen der Aufstiegsfortbildung und dem Bachelor in Betriebswirtschaft bestehen. Dabei gilt der Grundsatz: Die Abschlüsse sind gleichwertig, aber nicht gleichartig. Grundsätzlich verfolgen sowohl die Weiterbildung zum Betriebswirt als auch ein BWL-Studium ähnliche Ziele. Beide Absolventen sind nach einem Abschluss in der Lage, eigenständig wichtige Aufgaben in Unternehmen zu übernehmen. Im Deutschen Qualifikationsrahmen sind die Abschlüsse gleichgestellt.

Das bedeutet jedoch nicht, dass die Aufstiegsfortbildung genau wie der Bachelor für eine wissenschaftliche Laufbahn (zum Beispiel den Master) qualifiziert. Faktisch handelt es sich um zwei verschiedene Bildungsabschlüsse aus unterschiedlichen Systemen, dem Berufsbildungs- und dem Hochschulsystem. Sie unterscheiden sich vor allem in ihren Prüfungs- und Lernformen: In der Aufstiegsfortbildung lernen Teilnehmende anwendungsorientiert und schließen an ihre bisherige Praxiserfahrung im Beruf an. An Hochschulen wird hingegen eher theoretisch und wissenschaftlich gelernt.

Dennoch ist eine wissenschaftliche Laufbahn nach Abschluss des staatlich geprüften Betriebswirtes nicht verschlossen. Viele Weiterbildungsträger halten Kooperationen mit ausgewählten Partnern aus dem Hochschulbereich, die es Absolventinnen und Absolventen ermöglichen, mit einem Bachelorstudium in BWL anzuschließen. Mit Abschluss der Betriebswirtin beziehungsweise des Betriebswirtes können Absolventinnen und Absolventen seit 2011 in Bremen auch ohne Abitur ein Studium aufnehmen.²

¹ An dieser Stelle sei beispielhaft auf das Angebot der wisoak verwiesen, das von der Interviewteilnehmerin besucht wird: <https://www.wisoak.de/fachschulen/staatlich-gepruefter-betriebswirt-fachschule-fuer-wirtschaft-bremen/>.

² Die folgende Internetpräsenz informiert zu den Möglichkeiten eines Studiums ohne Abitur im Land Bremen: <http://www.offene-hochschulen-bremen.de/studieren-ohne-abitur/>.



Interview von **Ralf Lorenzen**

„Durch die Meisterschule guckt man anders auf die betriebswirtschaftlichen Dinge“

Pascal Siemsen, 28 Jahre alt, arbeitet als Anlagenmechaniker in einem Heizungs-Sanitär-Betrieb in der Nähe von Bremerhaven und geht auf die Meisterschule der Akademie des Handwerks an der Unterweser e.V.

→ Wie viele andere, die sich nach einer Zeit als Geselle für die Weiterbildung zum Meister entscheiden, hatte auch Pascal Siemsen ein wenig Bammel davor, wieder die Schulbank zu drücken. Für jemanden, der seine Stärken eher in der Praxis sieht, ist der zu bewältigende Stoff tatsächlich eine Herausforderung. Noch dazu, wenn er wie Siemsen viel Zeit für ehrenamtliche Arbeit aufwendet. Doch für ihn lohnt es sich, andere Interessen vorübergehend zurückzustellen. Nicht nur die Aufstiegschancen steigen – Siemsen schätzt besonders die neuen Einblicke in die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge seiner Arbeit.

Herr Siemsen, wie sah Ihr bisheriger Berufsweg aus?

Siemsen: Ich habe bis zur zehnten Klasse die Hauptschule besucht und den gleichgestellten Realschulabschluss bekommen. Danach habe ich gleich mit der Ausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik begonnen und dreieinhalb Jahre gelernt, bis ich zur Bundeswehr musste. Dort war ich zehn Monate. Und nach einem Jahr in einer anderen Firma bin ich bei meinem jetzigen Arbeitgeber angefangen, bei dem ich seit sechs Jahren wirklich zufrieden bin.

Hätten Sie die Möglichkeit gehabt, in Ihrem Lehrbetrieb zu bleiben?

Siemsen: Mein Chef in der Ausbildung sagte, er übernimmt grundsätzlich erst mal keine Lehrlinge, weil er es wichtig findet, dass die Leute erst mal rausgehen und auch mal andere Arbeitsweisen kennenlernen. Wenn man in der Firma bleibt, kann es sein, dass man immer als der Lehrling abgestempelt wird, sagt er. Aber ich musste zu der Zeit sowieso zur Bundeswehr.

Was war damals für Sie im beruflichen Leben wichtig?

Siemsen: Um das Geld habe ich mich am Anfang nicht so gekümmert. Ich habe natürlich mal geguckt, was man da und dort verdient, aber ich muss vor allem Spaß an der Arbeit haben. Klar hätte ich auch in den Hafen gehen und Container schieben und einiges mehr verdienen können, aber die Frage ist, ob ich damit auch wirklich glücklich bin und gerne zur Arbeit gehe. Denn wer nicht glücklich in einem Job ist, macht ihn meistens auch nicht gerne und nicht gut.

Wie sind Sie auf den Heizungs-Sanitär-Bereich gekommen?

Siemens: In der Schule haben wir zum Glück drei Praktika gemacht. Jeweils eins im kaufmännischen und handwerklichen Bereich, das dritte konnten wir frei wählen. Das kaufmännische Praktikum habe ich in einem Baumarkt gemacht, das war nichts für mich, das habe ich gleich abgehakt. Das Handwerkliche habe ich als Mechatroniker gemacht, das war vielseitig und hat mir gut gefallen. Aber ganz darin aufgegangen bin ich nicht. Man geht morgens in die Tür rein und abends wieder raus. Da fehlte mir die Abwechslung, keine Sonnenstrahlen, nur Neonröhren. Mein freiwilliges Praktikum habe ich dann in dem Heizungs-Sanitär-Betrieb gemacht, in dem ich später gelernt habe.

Was fanden Sie da gut?

Siemens: Man ist nicht immer nur an einer Stelle – klar haben wir auch mal über mehrere Tage eine Wohnung ausgebaut, aber dann sind wir wieder weitergezogen. Man kommt raus, man fährt mit dem Auto durch die Gegend und kriegt etwas vom Leben mit.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Entscheidung für diesen Beruf?

Siemens: Ich gehe gern zur Arbeit, das ist vielleicht auch meinem Betrieb geschuldet, die Tage, an denen ich wirklich keine Lust habe, sind selten.

Was reizt Sie daran, Meister zu werden?

Siemens: Die Entscheidung hat eigentlich mein Chef angestoßen. Nach der Ausbildung hatte das schon der Berufsschullehrer gemacht. Er hat gesehen, dass in der Klasse ein paar dabei waren, die wirklich Lust und Ahnung hatten und sich mit dem Thema Heizung und Sanitär auseinandergesetzt haben. Er sagte damals schon, dass er grob einschätzen kann, wer von uns in dem Beruf bleibt und wer sich noch mal umorientiert. Bis auf ein oder zwei Leute lag er richtig. Von denen, die im Beruf geblieben sind, haben bis auf einen alle den Meister gemacht oder sind dabei.

Wann haben Sie selber darüber nachgedacht?

Siemens: Mein Chef hatte mich schon mal vor rund drei Jahren gefragt, ob ich daran Interesse hätte. Das kam für mich aber noch nicht infrage, weil ich erst ein oder zwei Jahre im Beruf arbeiten und weitere Erfahrungen sammeln wollte. Mein Chef hat nicht lockergelassen und jedes Jahr nachgefragt. Jetzt war der Zeitpunkt, wo ich mir gesagt habe: Wenn ich das jetzt nicht mache, dann wird das nichts mehr.

Warum haben Sie sich für die Meisterschule in Bremerhaven entschieden?

Siemens: Ich habe im Internet „Meisterkurse“ eingegeben und bin beim Haus des Handwerks in Bremerhaven gelandet. Stade und Oldenburg waren für mich zu weit und soweit ich weiß, kann man den Meister in Stade auch nur in Vollzeit machen, das kam für mich nicht infrage. Ich wollte den Betrieb nicht für die Schule verlassen, weil ich doch etwas Angst hatte, den Job nach der Meisterschule nicht wiederzubekommen, weil er anders besetzt ist. In Bremerhaven wird die Abend-schule angeboten.

Wie haben Sie das Beratungsangebot empfunden?

Siemens: Das war ausreichend. Ich habe Infomaterial vom Haus des Handwerks in Bremerhaven zugeschickt bekommen, unverbindlich und kostenfrei. Dann hatte ich noch ein paar Fragen und habe einen Termin gemacht, an dem wir die geklärt haben. Da ist man gut aufgehoben. Ich habe dann nicht mehr viel rumgeguckt, ob ich vielleicht etwas sparen könnte, wenn ich zum Beispiel nach Bremen fahre. Das stand für mich nicht im Vordergrund.

Was mussten Sie tun, um in Bremerhaven aufgenommen zu werden?

Siemens: Ich musste im Prinzip nur eine Anmeldung ausfüllen und angeben, wann und mit welchem Teil ich beginnen möchte. Es ist nicht vorgeschrieben, mit Teil eins und zwei zu beginnen, man kann auch mit drei oder vier anfangen.

Gab es finanzielle oder gesetzliche Hürden für Sie?

Siemens: Die einzige Hürde war dieser Antrag für das Aufstiegs-BAföG, der war doch sehr irreführend. Da bin ich nicht durchgestiegen, zumal ich mit so etwas noch nie zu tun hatte. Meine Freundin versteht zum Glück mehr von solchen Dingen und hat mich unterstützt, es war trotzdem sehr anstrengend.

Was können Sie über das Aufstiegs-BAföG finanzieren?

Siemens: Man kann 64 Prozent der Gebühr für den Meisterkurs finanziert bekommen. Wenn so ein Kurs zum Beispiel 10.000 Euro kostet, ist das schon eine Stange Geld. Da lohnt es sich schon mal, sich mit so einem Antrag zu ärgern. Man muss natürlich auch bestimmte Auflagen erfüllen, um die Förderung zu bekommen, man darf zum Beispiel nicht zu viele Fehlzeiten haben. Aber das soll ja auch klar sein, schließlich will man den Kurs bestehen.

Ich habe die Bewilligung wie 90 Prozent aus der Klasse bekommen.

Wie finanzieren Sie die Restsumme?

Siemens: Dafür habe ich im Vorwege gut gespart. Ansonsten hätte ich ein Darlehen von der NBank in Anspruch nehmen können, aber das muss man dann natürlich mit Zinsen zurückzahlen.

Wie empfinden Sie die Fördermöglichkeiten für Menschen in Ihrer Situation?

Siemsen: Ich hatte mich vorher damit nicht befasst und als das Infomaterial kam, war ich positiv überrascht, dass der Staat so viel fördert. Ich halte das für sehr sinnvoll, um dem Fachkräftemangel, über den in ganz Deutschland geklagt wird, entgegenzuwirken.

Sie hatten nun den Platz und das Geld, gab es vor Antritt des Kurses dennoch irgendwelche Befürchtungen Ihrerseits?

Siemsen: Am Anfang hatte ich schon etwas Magenschmerzen, weil es doch ein etwas langer Zeitraum ist. Ich werde auf eine Zeit von ungefähr zwei Jahren kommen, aber nur, weil ich Teil drei und vier in Vollzeit in meinem Urlaub machen werde. Würde ich die auch noch in der Abendschule machen, würde ich ungefähr drei Jahre brauchen.

Wie sind Ihre Schulzeiten?

Siemsen: Ich habe zwei Tage in der Woche Abendschule von 18 bis 21.15 Uhr und samstags von 8 bis 13 Uhr. Die Abendtermine sind für mich manchmal schwer zu schaffen, aber bis jetzt hat es immer funktioniert. Wenn ich mal ein paar Minuten zu spät komme, ist das kein Problem. Aber insgesamt ist die zeitliche Belastung ziemlich hoch und ich musste im privaten Bereich zurückstecken.

Was können Sie nicht mehr machen seit Sie auf der Schule sind?

Siemsen: Ich war Jugendwart in der Ortsfeuerwehr und das ist eine sehr zeitaufwendige Funktion, weil wir uns nicht nur mit der Feuerwehr an sich beschäftigen, sondern auch Freizeitaktivität mit den Jugendlichen machen. Ich habe frühzeitig angekündigt, dass ich das ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr machen kann. Ich bin noch im Gemeindegüngerdienst aktiv, aber das muss ich nach und nach genauso zurückschrauben wie sonstige Aktivitäten, zum Beispiel abends mal zu Freunden zu fahren. Das fällt nicht komplett weg, man schraubt es aber auf ein Minimum runter, damit man den Kopf für die Schule frei hat.

Bleibt noch genug Zeit für die Partnerschaft?

Siemsen: Das ist natürlich auch ein schwieriges Thema. Meine Freundin ist im Bankwesen tätig und wir arbeiten beide den ganzen Tag und sehen uns eigentlich nur morgens beim Aufstehen kurz und abends nach Feierabend. Wenn ich abends von der Arbeit komme, ist sie meistens schon zu Hause, weil sie etwas früher anfängt. Ich schaffe es dann grad noch, etwas zu essen und zu duschen und muss wieder los. Wenn ich gegen halb zehn wieder nach Hause komme, redet man noch eine halbe Stunde und dann ist auch schon wieder Schlafenszeit.

Müssen Sie noch viel zu Hause büffeln?

Siemsen: Das hält sich bislang in Grenzen. Was wir in der Schule gemacht haben, konnte ich gut aufnehmen. Das wird mit der Zeit aber anspruchsvoller werden – auch, weil noch mehrere Themen dazukommen. Wir haben uns aber auch schon mal an einem Sonntag mit drei, vier Leuten getroffen und etwas nachgearbeitet, was wir noch nicht ganz verstanden hatten. In einer Gruppe ist Lernen doch einfacher als alleine zu Hause. Da ist man doch eher mal abgelenkt.

Wie funktioniert die Vereinbarkeit der Schule mit der Arbeit in der Firma?

Siemsen: Ich muss nur aufpassen, dass ich zeitig von der Arbeit loskomme. Der ungünstigste Fall ist, dass ich direkt von der Arbeit zur Schule durchfahren muss und nicht mehr vorher nach Hause komme. Dann ist man doch sehr gestresst und abgehetzt. Ansonsten klappt das aber gut, im Betrieb wissen sie natürlich Bescheid und versuchen die Arbeit so zu planen, dass ich an Schultagen zeitig loskomme. Aber es kann natürlich immer etwas dazwischenkommen, wenn zum Beispiel jemand krank wird und die Termine von den anderen übernommen werden müssen. Blöd sind für mich die Wochen, in denen ich Notdienst habe. In der Woche ist da bis jetzt noch nicht so viel los, aber am Samstag ruft doch der eine oder andere an, dass die Heizung steht oder das Wasser tropft.

Können Sie sich während des Meisterkurses nicht von den Notdiensten befreien lassen?

Siemsen: Das wäre natürlich schön, aber ich kann schlecht sagen, dass ich die nächsten zwei Jahre keinen Notdienst mache. Ich möchte keine Extrawurst haben, ich mache den Meisterkurs ja schließlich freiwillig. Der Notdienst ist auch nur alle sieben oder acht Wochen für eine Woche.

Mussten Sie schon mal wegen einem Notfall von der Schule weg?

Siemsen: Bisher noch nicht, toi, toi, toi. Bisher konnte ich immer am Telefon weiterhelfen. Oder es hat gereicht, nach der Schule vorbeizukommen. Das wäre natürlich etwas anderes, wenn Opa und Oma bei minus zehn Grad im Kalten sitzen.

In welchem Bereich ist die Vereinbarkeit am schwierigsten?

Siemsen: Definitiv in der Partnerschaft. Da muss man versuchen, aus der Zeit, die man hat, das Beste zu machen.

Was hilft Ihnen dabei, alles miteinander zu verbinden?

Siemsen: Am meisten hilft mir, dass meine Partnerin sehr verständnisvoll mit der Situation umgeht. Sie hatte von ihrer Arbeitsstelle aus ein Jahr lang eine Fortbildung, da habe ich sie unterstützt, jetzt unterstützt sie mich. Das motiviert mich und ich muss mir dann nur für meinen Teil auch überlegen, wie ich ihr meine Wertschätzung zeige.

Gab es vor Beginn der Schule etwas, das Sie als besondere Herausforderung empfunden haben?

Siemens: Die Hürde ist natürlich, wieder die Schulbank zu drücken. Das lag mir am Anfang schon im Magen, zumal ich auch nicht der Typ bin, der alles gleich abspeichert, was ich lese, ich brauche dafür länger. Ich hatte schon früher mehr Lust zum Arbeiten. Viele Erwachsene haben damals gesagt, dass ich mich irgendwann nach der Schule zurücksehen werde, aber das ist mir bis heute nicht passiert.

Wie ist das Verhältnis von theoretischen und praktischen Inhalten auf der Meisterschule?

Siemens: Wir machen hier nur Theorie. Früher hat man in der Meisterprüfung ja noch ein Praxisstück gemacht, das gibt es nicht mehr. Unsere Prüfung wird wahrscheinlich so aussehen, dass man etwas ausrechnen oder bemessen muss. Es ist schwierig, sich wieder hinzusetzen und sich zu überwinden, die Bücher aufzumachen oder Aufgaben zu wiederholen, die wir in der Schule gemacht haben.

Welche inhaltlichen Erwartungen hatten Sie an die Meisterschule?

Siemens: Mir war klar, dass ich da nicht beigebracht bekomme, wie ich ein Rohr zu verlegen habe, das konnte ich ja schon vorher und darauf wird aufgebaut. Auf jeden Fall erwarte ich ein Verständnis dafür, warum der Chef gewisse Sachen so oder so macht. Als Angestellter hat man immer Momente, wo man etwas anders machen würde, wo man aber die Hintergründe nicht kennt. Von diesem Meisterkurs erwarte ich ein besseres Verständnis dafür, selber effizienter und wirtschaftlicher zu arbeiten. Und vielleicht auch künftig Fehler zu vermeiden, die man bislang gemacht hat, Sachen so zu machen, wie es sein muss und nicht nach dem Prinzip: Das haben wir schon immer so gemacht.

Sind die Erwartungen erfüllt geworden?

Siemens: Bisher auf jeden Fall. Es gibt einige Dinge, die ich jetzt besser nachvollziehen kann. Einen guten Nebeneffekt finde ich, dass wir zusammen mit dem Kurs zu großen Werken fahren, wie zum Beispiel zu einer Firma, die Spülkästen und Abfluss-Systeme herstellt. So ein Besuch klappt nur mit einem Meisterkurs, eine Firma kann schlecht zwei Tage zumachen und mit allen Mitarbeitern nach München fahren.

Welchen Mehrwert erhoffen Sie sich, wenn Sie den Meisterbrief haben?

Siemens: Man macht diesen Kurs ja nicht, um als einfacher Angestellter weiterzumachen. Aber was das wird, wird die Zeit zeigen. Das Schönste wäre natürlich, wenn ich in diesem Betrieb hier Meister werden könnte. Wir haben hier ein gutes Verhältnis, mein Chef achtet sehr darauf, dass wir uns alle miteinander verstehen, so hat er auch das Team zusammengestellt. Aber das kann er mir natürlich nicht versprechen, das ist ja immer abhängig von der Wirtschaft. Aber unabhängig davon ist es für einen persönlich gut, sich fortzubilden und damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Den Weg in die Selbstständigkeit strebe ich nicht an.

In welcher Form haben Sie sich durch die Meisterschule persönlich weiterentwickelt?

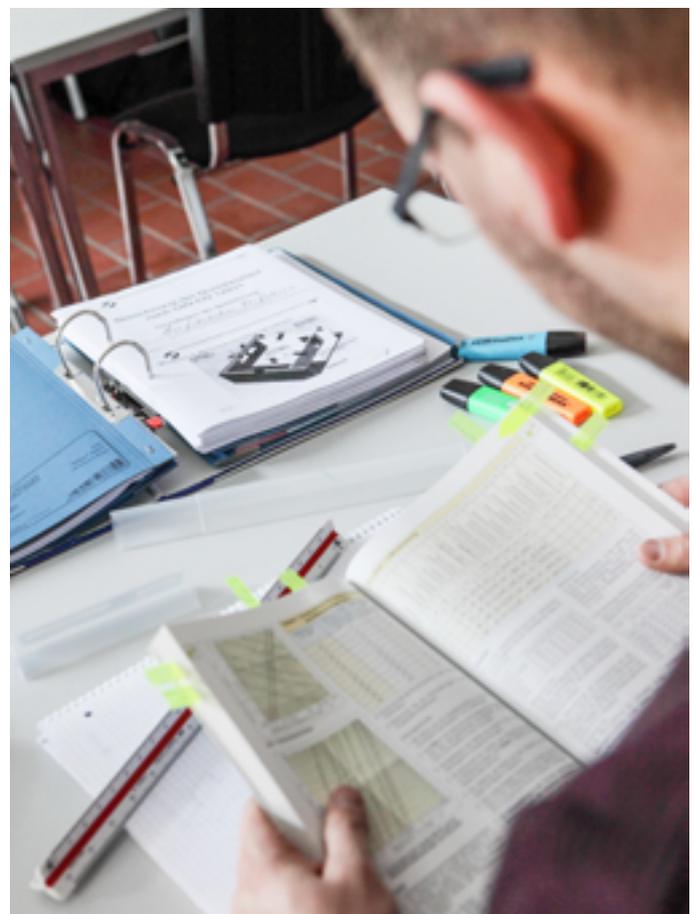
Siemens: Auf jeden Fall ist das Selbstbewusstsein stärker geworden. Außerdem guckt man doch anders auf das Betriebswirtschaftliche. Zum Beispiel habe ich gelernt, dass mein Chef ja nur von mir lebt, wenn ich beim Kunden bin und nicht, wenn ich in der Werkstatt stehe. Auch über den Umgang mit den Kunden lernen wir eine Menge.

Haben Sie neue Ziele für sich entdeckt?

Siemens: Auf jeden Fall macht einen der Titel beruflich flexibler und gibt die Möglichkeit, später eventuell noch mal in eine andere Richtung zu gehen, zum Beispiel in ein Planungsbüro, oder man übernimmt den Kundendienst für eine spezielle Firma, es gibt mehrere Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen.

Was würden Sie am Weg vom Gesellen zum Meister ändern?

Siemens: Es wäre wünschenswert, die Anträge für das Aufstiegs-BAföG verständlicher zu gestalten. Mit der Förderung selbst bin ich sehr zufrieden. Ich fände es nicht gut, wenn der Meisterkurs komplett bezahlt würde. Jeder sollte selbst etwas dazu beitragen, damit kein Geld dadurch verbrannt wird, dass jemand teilnimmt, der gar nicht motiviert ist.



Jessica Heibült – Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildung zum Handwerksmeister / zur Handwerksmeisterin

Die Fortbildung zum Meister ist eine klassische Aufstiegsfortbildung im Handwerk. Sie vermittelt tiefere theoretische und praktische Kenntnisse des jeweiligen Berufes. Absolventinnen und Absolventen können im Anschluss an die Weiterbildung einen Betrieb leiten und Lehrlinge ausbilden. Meisterkurse werden von den Handwerkskammern, von privaten Bildungseinrichtungen und von staatlichen Schulen (meistens Berufskollegs) angeboten.¹ Es besteht die Möglichkeit, die Meisterschule berufsbegleitend (ca. 2–3½ Jahre) oder in Vollzeit (ca. 1–2 Jahre) zu besuchen. Die Gesamtstundenzahl beträgt dabei circa 1.270 Stunden, wovon 700 Stunden auf den technischen Theorieteil entfallen.

Wenn Handwerker den Meister im selben Beruf anstreben, können sie die Fortbildung zum Meister direkt an die Ausbildung anschließen. Lediglich die Gesellenprüfung wird vorausgesetzt. Ist das Ziel ein fachfremder Meister, werden drei bis vier Jahre Berufserfahrung verlangt. Das hängt jeweils davon ab, wie lange die eigentliche Berufsausbildung dauert. Die Meisterfortbildungen sind grundsätzlich in vier Kursteile aufgeteilt: ein praktischer Teil (I), ein fachtheoretischer Teil (II), ein betriebswirtschaftlicher, ein rechtlicher Teil (III) sowie ein berufspädagogischer Teil (IV). Am Ende jedes Kursteils findet eine Prüfung statt. Die Reihenfolge der Kurse wird nicht verbindlich vorgegeben.

Für den Besuch einer Meisterschule werden Gebühren erhoben. Diese sind je nach Handwerk unterschiedlich hoch: Günstigere Fortbildungen zum Meister wie die der Fleischer und Friseur kosten um die 4.000 Euro. Teurere, wie die zum Elektriker-Meister kosten etwa 9.000 Euro. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten mit ihrem Arbeitgeber klären, ob dieser die Weiterbildung finanziell und/oder durch (teilweise) Freistellung unterstützt. Darüber hinaus können Teilnehmende das Aufstiegs-BAföG der Bundesregierung für die Finanzierung in Anspruch nehmen (siehe Kapitel 7.2).

Der Abschluss des Handwerksmeisters beziehungsweise der Handwerksmeisterin berechtigt seit einigen Jahren – auch ohne Abitur – zur Aufnahme eines Hochschulstudiums. Studieninteressierte mit entsprechendem Abschluss können sich für einen beliebigen Bachelorstudiengang an einer Hochschule bewerben. Dabei gelten die Zulassungsbedingungen der jeweiligen Hochschule. Unter Umständen ist die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf das Hochschulstudium möglich. Nähere Regelungen weisen die jeweiligen Hochschulen aus.²

¹ An dieser Stelle sei beispielhaft auf das Angebot der Akademie des Handwerks an der Unterweser e.V. verwiesen, die von Interviewteilnehmern besucht wird: <http://www.akademie-bremerhaven.de>.

² Die folgende Internetpräsenz informiert zu den Möglichkeiten eines Studiums ohne Abitur im Land Bremen: <http://www.offene-hochschulen-bremen.de/studieren-ohne-abitur/>.



Elke Heyduck – Arbeitnehmerkammer Bremen

6 — „Wir brauchen Durchsetzungsrechte – für uns und für Beschäftigte“

Ein Gruppeninterview mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern sowie einem Betriebsrat

Wie sieht es in Bremer Betrieben und Branchen in Sachen Weiterbildung aus? Steht es auf der Agenda? Bringt die Digitalisierung eine verstärkte Auseinandersetzung mit Weiterbildung? Wir haben im September 2018 ein Interview geführt mit Gewerkschafts- und betrieblichen Vertretern aus der Metall- und der Baubranche sowie aus dem Einzelhandel. Aktuell verfügen Betriebsräte im Wesentlichen über Informationsrechte – nicht über Initiativrechte (*siehe Artikel von Michaela Gröne in diesem Kapitel*). Es zeigt sich, dass man damit schnell an seine Grenzen stößt.

➔ Beim Interview dabei waren:

Holger Behrmann, Betriebsratsvorsitzender bei Thermo Fisher in Bremen, stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender für Deutschland. Thermo Fisher ist ein amerikanischer Konzern, der Analyse- und Messgeräte herstellt. In Deutschland hat Thermo Fisher 5.000 Mitarbeiter, in Bremen 500.

Jan Laue, Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall und hauptsächlich für das Kfz-Handwerk zuständig. Auch für Betriebe aus dem Sektor Sanitär, Heizung, Klima – „der Bereich also, wo der gute alte Klempner arbeitet“. Zusätzlich betreut er Betriebe aus der Metall- und Elektroindustrie.

Sandra Schmidt, Gewerkschaftssekretärin bei Verdi, zuständig für den Einzelhandel von Textil bis Lebensmittel. Der Fachbereich ist gemeinsam mit DGB und Arbeitnehmerkammer in einen Branchendialog mit Politik und Arbeitgebern eingetreten, um unter anderem Fragen der Qualifizierung zu beraten.

Maternus Burauen, Gewerkschaftssekretär bei der IG BAU für Bremen und umzu, zuständig für das Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbaugewerbe, Handwerk.

Welchen Stellenwert hat Weiterbildung in Eurem Betrieb beziehungsweise in der Branche, für die Ihr zuständig seid?

Holger Behrmann: Weiterbildung ist in unserer Branche extrem wichtig, wir sind ein Betrieb der Hochtechnologie, ein Drittel der Belegschaft sind Wissenschaftler. Da ist Weiterbildung an der Tagesordnung, allerdings findet die sehr oft außerhalb der Arbeitszeit statt. Aber auch sonst: Derzeit ändert sich durch neue Technologien, aber auch durch Umstrukturierungen und Auslagerungen im Grunde jedes Berufsbild. Die Buchhaltung zum Beispiel ist jetzt nach Ungarn verlagert. Und auch das Kundenverhalten ändert sich: Wenn einer anruft – ob aus Amerika, aus Asien oder von wo auch immer – und sagt, sein Gerät ist defekt, dann will er sofort eine Analyse haben. Für junge Leute ist der Umgang mit solchen Neuerungen oft selbstverständlich, während Ältere sich natürlich fragen, ob sie den nächsten Schritt wirklich noch schaffen können. Und solche Ängste gibt es auch bezogen auf Weiterbildungen: Schaffe ich das wirklich?



Welche Rolle habt Ihr da als Betriebsrat?

Holger Behrmann: Für diese Kollegen zunächst einmal eine schützende.

Das heißt, Ihr versteht Euch nicht in erster Linie als Treiber in Sachen Weiterbildung, damit zum Beispiel Kollegen ihre Fähigkeiten weiterentwickeln?

Holger Behrmann: Wir nehmen diese Rolle noch zu wenig ein. Aber das liegt auch ganz schlicht daran, dass wir dafür im Gremium keine Zeit finden. Wir müssen da aber ran, das kann kein Thema bleiben, das nebenher läuft, denn es wird definitiv ein immer wichtigeres Thema.

Insgesamt sind die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Fort- und Weiterbildung eher schwach. Es handelt sich hauptsächlich um Informationsrechte.

Holger Behrmann: Da stimmt, ich weiß auch nicht, wie der amerikanische Konzern darauf reagieren würde, wenn wir da mitbestimmen wollen. Die können mit Mitbestimmung ja ohnehin weniger anfangen.

Jan Laue: Das Thema Weiterbildung spielt eine sehr große Rolle – ich merke das zunehmend im Kfz-Bereich beim Thema Elektromobilität, da werden ganz neue Anforderungen gestellt. Es entstehen neue Berufsbilder, zum Beispiel taucht der Hochvolttechniker erstmals im Tarifvertrag auf und er wird in Zukunft eine zentrale Rolle spielen. Das sind die neuen Berufe, aber auch die alten müssen sich weiterbilden und zum Beispiel auf die neuen Antriebstechniken einstellen. Oder nehmen wir den Bereich Heizung, Sanitär: Da kommt mit dem Thema „Smart Homes“ einiges auf die Betriebe zu, allerdings bin ich der Meinung, dass wir da vor einem Generationswechsel stehen und erst bei der nächsten Generation das Thema richtig ankommt.

Sandra Schmidt: Das Interview passt grade gut, weil wir just gestern unseren vierten Branchendialog hatten – da sitzen wir mit Politik und Arbeitgebern zusammen und besprechen Entwicklungen im Einzelhandel. Gestern ging es um Digitalisierung und Qualifizierung. Aber ich muss ganz klar sagen: Da reden wir auch über den Wegfall von Arbeit. Zum Beispiel durch die RFID-Chips, die sowohl bei der Lagerhaltung wie auch an der Kasse

viel Personal überflüssig werden lassen. Mit Weiterbildung ist es da nicht getan, wir müssen ganz neue Angebote auch außerhalb der Branche schaffen. Am 1. August ist der neue Beruf ‚Kaufmann oder Kauffrau im E-Commerce‘ gestartet – das hilft der einzelnen Verkäuferin oder Kassiererin aber in aller Regel nicht. Ich bin selbst gelernte Kauffrau für den Einzelhandel, da geht das Berufsbild in die Beratung, in den Service, das ist etwas ganz anderes als das E-Commerce-Berufsbild. Was Weiterbildung in der Branche angeht, sehen wir, dass wieder für Nischen qualifiziert werden muss, also zum Beispiel für die klassische Käseverkäuferin. Der stationäre Einzelhandel muss wieder viel mehr durch Service und Beratung punkten – und das wurde viel zu lange vernachlässigt. Ein Verkäufer beim Media Markt muss schneller sein als Google. Und an der Fleischartheke informiert sich der Kunde übers Internet, da muss die Fachkraft auf jeden Fall genauso viel wissen und alle Fragen beantworten können.

Wie fortgeschritten ist denn die Digitalisierung im Bauhandwerk? Habt Ihr da schon mit Weiterbildung zu tun?

Maternus Burauen: Die Digitalisierung spielt eine Rolle, aber nicht so sehr in Form selbstfahrender Baumaschinen oder ganz neuer Arbeitsabläufe, sondern eher, was die Überwachung der Arbeit angeht. Der Datenschutz ist für uns ein Riesenthema. Probleme haben wir mit GPS-Systemen, die erfassen, wo und wie lange Mitarbeiter auf der Baustelle sind. Oder wenn wir jetzt Arbeitszeit digital erfassen – welche Daten werden da gesammelt und wo ist die Grenze? Was, wenn der Kunde plötzlich gucken kann, wie schnell der Maurer loslegt auf einer videoüberwachten Baustelle? Neue Techniken gibt es auch, die Drohne ist natürlich eine 4.0-Geschichte, die wir als Gewerkschaften hier aber positiv begleiten würden. Das erleichtert ja unter Umständen auch die Arbeit – obwohl die Drohne noch kein Dach deckt. Sie kann nur gucken und Bilder machen. Aber wir sitzen ja auch in den Berufsbildungsausschüssen mit den Kammern und müssen drauf achten, dass zum Beispiel die Ausbildungsinhalte verändert werden entlang neuer Techniken.

Wie sieht das bei der IG Metall aus? Ihr habt 2016 den Tarifvertrag Qualifizierung abgeschlossen, danach können sich Beschäftigte nach eigenem Wunsch persönlich weiterbilden und dafür in Teilzeit oder in eine Auszeit gehen. Die Eckpunkte müssen in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Versucht Ihr, eine Rolle als Treiber beim Thema Weiterbildung einzunehmen?

Jan Laue: Nicht so, wie wir es gerne möchten. Wir haben mit dem neuen Tarifvertrag der IG Metall wieder sehr viele Regelungsbedarfe in den Betrieben, zum Beispiel mit dem Recht auf verkürzte Vollzeit, mit dem wir Arbeitnehmern mehr Flexibilität ermöglichen werden. Aber bei vielen neuen Themen stehen andere erst mal hinten dran. Es ist aber ganz klar unsere Aufgabe, das Thema Weiterbildung in die Betriebe zu tragen. Es reicht nicht, einen Tarifvertrag zu verabreden. Der TV Q (Tarifvertrag zur Qualifizierung) ist ein guter Schritt in die richtige Richtung gewesen, allerdings muss man auch sagen, dass dort, wo auf seiner Grundlage eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden sollte, oft heftige Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber entstanden sind. Immerhin geht es um Fragen der Freistellung und Lohnersatz – und es ist kein Selbstgänger, Arbeitgeber dafür zu gewinnen. Man muss aber auch ganz klar sagen: Die Jugend hat das Thema viel mehr auf dem Zettel und die sind auch bei uns Treiber in Sachen Weiterbildung. Der IG-Metall-Vorstand wird das Thema Weiterbildung aber auch in 2019 in den Fokus nehmen!

Maternus Burauen: Wenn ich da was einwerfen darf: Ein Tarifvertrag muss ankommen, muss sich etablieren, manchmal muss man da wirklich in Generationen denken. Und da wird die jüngere Generation sicher helfen.

Die Bilanz bisher ist, dass nur in wenigen Betrieben Betriebsvereinbarungen zum Thema Weiterbildung auf der Grundlage des TV Q geschlossen wurden. Es gibt also die Möglichkeit, sie wird aber nicht genutzt. Woran liegt's?

Jan Laue: Ich nehme an, dass schlicht die wenigstens wissen, welche Möglichkeiten der Tarifvertrag bietet. Übrigens gilt das nicht nur für die Mitbestimmung, sondern auch individuell. Wir müssen da als Gewerkschaft noch mehr Öffentlichkeitsarbeit machen. Auf der anderen Seite ist es eben so, wie die Kollegen sagen, dass die Gremien oft schon alle Hände voll zu tun haben.

Sandra Schmidt, Du hast gesagt, in Eurem Bereich wird es schlicht auch um Umschulungen, sogar um einen Branchenwechsel gehen, nicht um Weiterbildung im engeren Sinn. Ein solches Thema lässt sich ja tarifpolitisch gar nicht fassen, oder?

Sandra Schmidt: Das ist so! Wir sind ja im Einzelhandel froh, wenn wir einen vernünftigen Entgelttarifvertrag bekommen. Wir haben das Thema Beschäftigungsverluste durch Digitalisierung deshalb reingenommen in den Branchendialog Einzelhandel. Ich spitze es mal zu: Du brauchst im Laden drei Leute, die gut qualifiziert sind. Vor allem den ITler, der das System wieder zum Laufen

bringt, wenn was kaputt ist. Und den ein oder anderen, der die soziale Schiene, die Kundenansprache beherrscht. Für andere kann es zu Abqualifizierungen und Abgruppierungen kommen oder eben zum Beschäftigungsverlust. Und da muss natürlich die Politik mit ins Boot! In unseren Einzelhandelsbetrieben ist Weiterbildung im Übrigen so gut wie nie Thema. Wir haben ja auch keine Durchsetzungsmöglichkeiten – das heißt, wenn der Arbeitgeber nicht will, geht auch nix. Aber es gibt natürlich auch Unsicherheiten: Wohin geht es überhaupt mit den Qualifikationsanforderungen? Was sollen wir denn empfehlen?

Holger Behrmann: Es hängt natürlich auch an der rechtlichen Umsetzung. Wenn ich als Betriebsrat viel Arbeit investiere in ein Weiterbildungskonzept und der Arbeitgeber sagt dann ‚nö‘, dann bearbeite ich lieber andere Themen, wo ich auch die Rechtsmittel habe. Dabei muss ich für meinen Betrieb sagen: Thermo Fisher ist ein Riesenkonzern und Weiterbildung wird natürlich angeboten, es gibt eine Online-Universität, da können Mitarbeiter sich einloggen und dann kann ich mir da die Angebote abholen. Das Problem ist die Erwartungshaltung meines Konzerns, dass ich das in meiner Freizeit machen soll.

Ist das so?

Holger Behrmann: Ja! 70 Prozent der Belegschaft haben inzwischen einen Laptop. Warum? Weil die Leute zu Hause arbeiten. Die Erwartungshaltung ist, dass man sich nach der Arbeit zu Hause weiterbildet. Wir haben Fortbildungen im Softwarebereich, bei der Anwendung von neuen Techniken oder auch Führungsseminare – das wird auch ganz regulär und während der Arbeitszeit angeboten und abgeleistet. Aber ich sage mal: 50 Prozent läuft nebenher – vor allem im hoch qualifizierten Bereich.

Jan Laue: Ich kenn das auch aus unserem Kfz-Bereich: Viele machen tatsächlich ihren Meister in der Freizeit, weil sie eben noch mal wechseln wollen oder raus aus dem aktuellen Job wollen. Im jeweiligen Betrieb werden aber vielleicht gar keine Meister mehr gebraucht, die sind ja auch teurer. Also macht der Arbeitgeber nicht mit.

Sandra Schmidt: Bei uns gibt es natürlich auch kürzere Weiterbildung für den Job – zum Beispiel zu Hygienevorschriften, zur Alkoholabgabe. Da gibt es E-Learning-Angebote, die man theoretisch während der Arbeitszeit nutzen kann. Das findet aber so gut wie nicht statt, weil die Personaldecke so dünn ist. Und meistens steht im Laden eh nur ein PC rum.

Kommen wir noch mal auf die rechtliche Seite zurück: Wartet Ihr auf Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz, nach denen Euch mehr Rechte zugebilligt werden?

Maternus Burauen: Das wäre schon gut! Man müsste die 90er-Paragrafen besser ausstatten und Mitbestimmung bei der Weiterbildung und entsprechenden Konzepten zwingend machen. Wir haben im Bau witterungsbedingt ja häufig mal Kurzarbeit, da könnte sehr gut Weiterbildung stattfinden. Wenn man einen Arbeitgeber hat, der konstruktiv ist, dann kriegt man da auch was hin, auch mit Fördermitteln. Das wäre die Betriebskultur, die ich mir wünschen würde. Ich suche nur leider grade krampfhaft nach guten Beispielen ... Wenn Betriebe ganz oder zum Teil dichtmachen, dann können wir Weiterbildung zum Teil in den Sozialplan einbauen.

Holger Behrmann: Mehr Rechte hätte ich gerne, aber ob wir die wirklich umsetzen könnten? Wir erleben im Betrieb einerseits einen enormen Boom durch weltweite Nachfrage, auf der anderen Seite haben wir dadurch eine enorme Arbeitsverdichtung, alles kommt immer oben drauf. Die Kollegen fragen nach Sabbaticals, nach verkürzter Vollzeit – um mal eine Auszeit zu haben. Selbst der Geschäftsführer fragt schon, ob wir nicht eine Regelung finden können, mit der der E-Mail-Verkehr zu bestimmten Zeiten abgeschaltet wird, weil er, wenn er aus dem Urlaub kommt, 1.500 Mails hat. Aber um ein positives Beispiel zu nennen: Ich erinnere mich an zwei, drei Fälle, da haben wir Mechatroniker zu Technikern weitergebildet. Das haben wir auch hingekriegt, das hing aber letztlich mit Personen zusammen. Da hat sich eine Personalerin mit Weiterbildung beschäftigt und sie wollte auch was entwickeln. Das Unternehmen ging in die Finanzierung mit rein, dafür verpflichten die Beschäftigten sich, die nächsten fünf Jahre bei Thermo Fisher zu bleiben. Aber der Unternehmer sieht natürlich die Gefahr, dass dann Ansprüche entstehen – da wollen dann noch mehr Leute Techniker werden und auch mehr Geld verdienen und vielleicht braucht der Betrieb gar keine mehr.

Wir arbeiten als Arbeitnehmerkammer – so wie auch die Gewerkschaften – an Konzepten, die auch Beschäftigte mit individuellen Rechten auf Weiterbildung ausstatten. Mehr Rechte für die Betriebsräte einerseits – und für die Beschäftigten andererseits: Könnte das helfen, um mehr Weiterbildung in den Betrieben zu ermöglichen?

Jan Laue: Es ist ganz sicher so, dass viel mehr Leute sich weiterbilden würden, wenn die Hürden nicht so hoch wären. Wo nehme ich die Zeit her, wie überzeuge ich den Arbeitgeber, die Geldfrage, kann ich den Kollegen das zumuten.



Holger Behrmann: Ich bin auch da erst mal skeptisch. Wir haben ja den Rechtsanspruch auf Bildungszeit – warum nehmen das so wenige in Anspruch? Und die Neuen, die Jungen, die trauen sich das erst recht nicht, weil sie meinen, sie machen sich unbeliebt.

Sandra Schmidt: Und doch wäre es wichtig, dass wir Durchsetzungsrechte auf beiden Seiten haben. Natürlich steht dem oft die dünne Personaldecke entgegen – unsere Leute gehen nicht in Bildungszeit, weil sie die Kollegen nicht hängen lassen wollen! Aber ich finde die Idee richtig: Wir brauchen eine Kombination aus Rechten des Betriebsrates und der Beschäftigten und auch eine öffentliche Finanzierung, wo das sinnvoll ist. Ich habe grade ein Beispiel im Kopf: Bei H&M möchte eine Kollegin ein Fernstudium machen und dann steht da, es kann auch gefördert werden von der Agentur für Arbeit. Dann geht sie da hin und kriegt gesagt, das fördern wir erst, wenn du arbeitslos bist. Das ist zu spät.

Jan Laue: Was allerdings im betrieblichen Interesse ist, muss auch der Arbeitgeber bezahlen. Und ich wünsche mir noch etwas: Drei Betriebsräte mehr pro Gremium. Die Arbeitsverdichtung betrifft auch die Gremien, die immer mehr zu tun haben.

Holger Behrmann: Wir brauchen Spezialisierungen im Gremium, das kann man als Betriebsrat sonst gar nicht mehr abdecken.

Maternus Burauen: Wir Gewerkschafter und Betriebsräte müssen ja erst mal überlegen, was

brauchen wir an Weiterbildung, damit Beschäftigte mit Digitalisierung umgehen können? Und es ist auch eine kulturelle Frage: Wie wird das in der Gesellschaft diskutiert, das ‚lebenslange Lernen‘. Eine Gesellschaft muss sich sagen: Es gibt einfach keine bessere Investition als die in Bildung, dann haben wir auch in den Betrieben eine andere Kultur.

Holger Behrmann: Wir brauchen dann aber auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. Wo will der Konzern hin, wo geht's mit dem Standort hin? Wenn man eine gemeinsame Planung machen will, muss man sich austauschen und in die Zukunft gucken. Dann könnten wir viele Dinge vorher erledigen – auch die Planung von Qualifizierung und Ausbildung. Und da können wir als Betriebsräte natürlich wertvolle Beiträge leisten, weil wir mehr wissen über die Belegschaft als der Arbeitgeber.

Sandra Schmidt: Manchmal, das muss ich leider sagen, sind Betriebsräte aber auch blauäugig oder haben nicht die nötige Kompetenz. Nehmen wir das Nummernziehen an der Fleischtheke, Stichwort Memomatic – anhand der Daten und der Kassenvorgänge plus Wettereingabe gibt die Maschine eine Personalplanung vor. Das finden Betriebsräte dann toll, dann ist ja keiner damit beschäftigt, eine Personaleinsatzplanung zu machen. Aber ich muss doch hinterfragen, was macht die Maschine eigentlich noch und sagt sie dir irgendwann, wann du arbeiten musst?

Michaela Gröne – Arbeitnehmerkammer Bremen

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Fragen der betrieblichen Weiterbildung

➔ Das Betriebsverfassungsgesetz bietet Betriebsrätinnen und Betriebsräten verschiedene rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Im Folgenden werden berührte Paragraphen aus dem Betriebsverfassungsgesetz mit der Handhabung in der Praxis abgeglichen.

§ 92 Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen... der Berufsbildung... rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihrer Durchführung machen.

In der Praxis kann der Betriebsrat diesen Paragraphen nutzen, um den Arbeitgeber explizit nach den zu erwartenden personellen Auswirkungen der Digitalisierung auf den zukünftigen Personalbedarf und die zukünftigen Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter zu fragen und Auskunft zu verlangen. Diese Auskunft muss ihm gegeben werden. Allerdings schreibt das Gesetz nicht die Art und Weise der Auskunft (schriftlich, mündlich, detailliert) oder gar die Qualität der Auskunft vor.

§ 92a Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung

der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

Sieht der Betriebsrat praktisch die Gefahr, dass zum Beispiel durch die Einführung neuer Technologien der Wegfall von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen droht, kann er von seinem Initiativrecht Gebrauch machen und Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen. Hierzu können dann auch Vorschläge zur rechtzeitigen und nachhaltigen betrieblichen Weiterbildung für die betroffenen Arbeitnehmer gehören. Ein Problem kann dabei sein, dass sich der Betriebsrat mit Personalentwicklung und Fortbildungsmöglichkeiten auskennen muss. In größeren Betrieben, in denen es eine Personalentwicklung gibt, ist es leichter, gemeinsam mit der Personalentwicklung Konzepte zu erarbeiten beziehungsweise erarbeitete Konzepte zu beurteilen. In kleinen und mittleren Betrieben – ohne Personalentwicklung – fehlt dem Betriebsrat der Sparringspartner und zum Teil auch die eigene Expertise.

Wenn der Arbeitgeber die Vorschläge für nicht geeignet hält, werden die Vorschläge nicht weiter verfolgt. Der Betriebsrat hat keine Möglichkeiten, diese durchzusetzen, da keine Einigungsstelle vorgesehen ist.

§ 96 Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung... die Berufsbildung... der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

In der Praxis kann der Betriebsrat eine Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, zum Beispiel der Einführung neuer Technologien, verlangen. Diese Ermittlung kann er vor dem Arbeitsgericht erzwingen. Allerdings sagt auch hier das Gesetz nichts darüber, wie und mit welcher Qualität der Bedarf erhoben werden soll.

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Auch hier existiert ein Ansatzpunkt für den Betriebsrat, bei der Einführung neuer Technologien durch die Digitalisierung erforderliche Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung für die Kollegen einzufordern. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Art oder den Umfang der Fortbildungen einigen, kann eine Einigungsstelle einberufen werden.

Allerdings hat der Betriebsrat kein Initiativrecht. Das bedeutet, wenn der Arbeitgeber keine Maßnahmen zur Berufsbildung durchführt, kann der Betriebsrat keine initiieren. Hier lautet die einfache Formel: keine Weiterbildung – keine Mitbestimmung.

§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

[...]

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs ... machen.

Der Betriebsrat hat praktisch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblichen Bildungsmaßnahmen sowie bei der Auswahl der Trainer und dem Ort.

Fazit:

Insgesamt sind die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Fort- und Weiterbildung eher schwach. Hilfreich wäre eine Ausweitung der Rechte beim § 96 zur Förderung der Berufsbildung hin zum Initiativrecht. Dann könnte der Betriebsrat ein Konzept für Fort- und Weiterbildung einfordern und dieses bis zur Einigungsstelle bringen. Im Ergebnis würde dann auf jeden Fall ein Konzept zur Fort- und Weiterbildung stehen.

Auch beim § 92a wäre mit einer Ausweitung der Betriebsratsrechte auf ein Initiativrecht sicher mehr Bewegung im Betrieb im Bereich Fort- und Weiterbildung zu erreichen.

7 — Strukturelle Rahmenbedingungen von Weiterbildung

Die Wahrnehmung von Weiterbildung ist für Beschäftigte an verschiedene Rahmenbedingungen gebunden. Dabei gelten zunächst unterschiedliche gesetzliche Grundlagen, die verschiedene Weiterbildungsbereiche regeln. Darüber hinaus können Weiterbildungsteilnehmende verschiedene öffentliche Finanzierungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Weiterhin existieren unterschiedliche Arbeitszeit-Regelungen, die für Weiterbildung genutzt werden können. Auch das Konzept einer Weiterbildungsberatung wird in den letzten Jahren vermehrt diskutiert. Der folgende Beitrag soll einen Überblick über den Status quo dieser vier zentralen Rahmenbedingungen geben.

7.1 — Gesetzliche Grundlagen

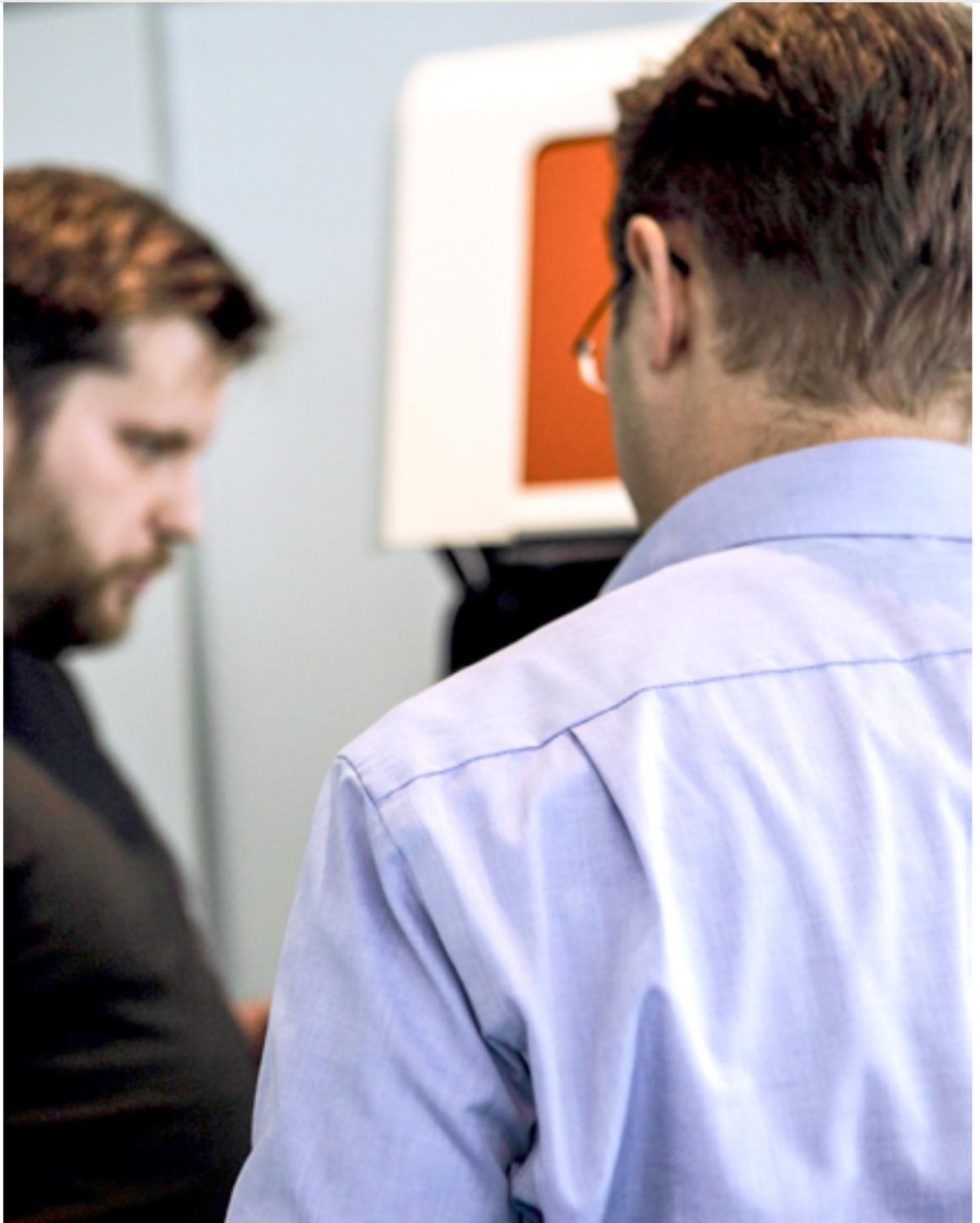
➔ Die Weiterbildungslandschaft ist – zum Beispiel im Vergleich zur beruflichen Bildung – rechtlich wenig reguliert.¹ Die Ursachen dafür sind unterschiedlich. Zunächst ist der Weiterbildungsbereich in Deutschland überaus plural, Weiterbildung wird von verschiedensten Akteuren und gesellschaftlichen Gruppen angeboten. Dies macht es zwar einerseits möglich, Angebote flexibel, ad hoc und nach Bedürfnissen der Teilnehmenden zu entwickeln, andererseits ist dieser Bildungsbereich dadurch intransparent und schwer zu steuern.²

Darüber hinaus fallen Bund, Ländern und Kommunen jeweils unterschiedliche Aufgaben zu, je nachdem, um welchen Bildungsbereich es sich handelt. In der Regel haben die Länder die Gesetzgebungskompetenz in der Weiterbildung. Der Bund hat jedoch im Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung und der individuellen Ausbildungsförderung Einflussmöglichkeiten (zum Beispiel über die Förderung durch das AFBG oder SGB III). Hinzu kommt, dass Weiterbildung nicht nur über das Bildungsrecht geregelt ist, sondern teilweise auch dem Arbeits-, Wirtschafts- oder Sozialrecht zugeordnet ist. Weiterhin kommt auch dem internationalen und dem europäischen Recht in den vergangenen zwei Jahrzehnten größere Bedeutung für den Weiterbildungsbereich zu. Dabei handelt es sich jedoch vorrangig um Verträge und Abkommen, da keine Gesetzgebungskompetenz besteht.³

1 Vgl. Kruppe et al. (2017), S. 9.

2 Vgl. Käßplinger / Reuter (2017), S. 8.

3 Vgl. Grotlüschen et al. (2011), S. 347 f.



Das Beispiel der beruflichen Weiterbildung zeigt, wie unterschiedliche Elemente der Weiterbildung unverbunden nebeneinanderstehen: Betriebe sind für betriebliche Weiterbildung zuständig – hier existieren stellenweise Regelungen über Tarifvereinbarungen, die Individuen sind selbst für ihre individuelle berufliche Weiterbildung verantwortlich

und der Staat verantwortet die Weiterbildung bei Arbeitslosigkeit.⁴ Ein Bundesgesetz zur Weiterbildung existiert bislang nicht, wird aber seit den 1970er-Jahren immer wieder diskutiert.⁵ Demzufolge werden Weiterbildungsaktivitäten aktuell über ganz verschiedene Gesetze und Verordnungen geregelt (*einen Überblick bietet Abbildung 1*).

4 Vgl. Bläsche et al. (2017), S. 8.

5 Vgl. Nuissl (2011), S. 335.

Abbildung 1:
Gesetzliche Grundlagen der Weiterbildung

Europa/Internationales	Bund	Länder
Subsidiäres Recht der Bildung und Beschäftigung (internationale Bildungszusammenarbeit und Dienstleistungsabkommen)	Arbeits- und Wirtschaftsrecht (außerschulische berufliche Weiterbildung)	Recht des Bildungswesens (Weiterbildung in Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen, Schulen und Fachschulen)
<ul style="list-style-type: none"> • Vertrag von Lissabon zur Änderung der zwei nachfolgend notierten Verträge (EU-Reformvertrag) • Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) • Vertrag über die Europäische Union (Vertrag von Nizza) • „Soft Law“ - Methode der offenen Koordinierung (MOK) • Europäische Dienstleistungsrichtlinie • General Agreement on Trade in Services (GATS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialgesetzbuch (SGB) III und II • Berufsbildungsgesetz (BBiG)/ Handwerksordnung (HWO) • Fernunterrichtsschutzgesetz (Fern USG) • Hochschulrahmengesetz (HRG) • Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) • Zuwanderungsgesetz • Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) • Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) • Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) <p>Weitere Rechtsgrundlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewerbeordnung • Verwaltungsrecht • Beamtenrecht • Soldatengesetz • Tarifrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungs-/ Erwachsenenbildungsgesetze • Bildungsurlaubsgesetze • Fachhochschul-/Hochschulgesetze • Schul-/Fachschulgesetze • Landespersonalvertretungsgesetze

Quelle: Grotlüschen et al. (2011), S. 347; eigene Hervorhebungen

Viele der aufgeführten Gesetze berühren die Weiterbildung nicht unmittelbar. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt beispielsweise den gleichberechtigten Zugang zu Weiterbildung, das BetrVG sowie das BPersVG regeln die Mitbestimmung in Weiterbildungsfragen und das BAföG die Studienförderung. Weiterbildungsrelevant in der hochschulischen Gesetzgebung (HRG und Hochschulgesetze) sind etwa die Bestimmungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung als Aufgabe der Hochschulen.⁶ Im Folgenden sollen besonders die hervorgehobenen Gesetze näher beschrieben werden, weil sie ausdrücklich die Weiterbildung für Beschäftigte berühren.

Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

Die Sozialgesetzbücher regeln die verschiedenen Bereiche der sozialen Absicherung. Die berufliche Weiterbildung ist mit dem SGB III in die Arbeitsförderung integriert worden. Sein Vorläufer ist das Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das im Jahr 1969 verabschiedet wurde. Mit der Einführung des AFG wurde berufliche Weiterbildung zum Instrument einer präventiven Arbeitsmarktpolitik. Ziel des Gesetzes war es, präventiv durch Maßnahmen der Wirtschafts- und Sozialpolitik einen hohen Beschäftigungsstand zu erzielen und aufrechtzuerhalten, die Beschäftigungsstruktur zu verbessern und das Wirtschaftswachstum zu fördern (§ 1 AFG). In der Folge entstand ein breites Angebot beruflicher Weiterbildung auch außerhalb von Unternehmen. Durch die Finanzierung der Arbeitsämter konnten sich vor allem in den 1990er-Jahren viele kleinere, auch private Anbieter etablieren, die hauptsächlich Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen anboten.

⁶ Vgl. Grotlüschen et al. (2011), S. 353.

Mit der Reform des AFG wurde die Arbeitsförderung 1998 in das SGB III überführt und somit Teil sozialpolitischer Gesetzgebung. Der präventive Charakter beruflicher Weiterbildung wurde mit der Zeit – vor allem auch durch die Hartz-Gesetzgebung – zugunsten eines reaktiven Charakters eingebüßt. Die Förderung beruflicher Weiterbildung ging insgesamt stark zurück. Der präventive Ansatz der Arbeitsförderung musste einer eher vermittlungsorientierten Politik weichen. Damit brach auch das vielfältige Angebot an beruflicher Weiterbildung drastisch ein.⁷

Der Grundsatz zur Förderung beruflicher Weiterbildung findet sich heute in § 81 SGB III:

„(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist,
2. die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat und
3. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

(4) Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer wird das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt (Bildungsgutschein). Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Der von der Arbeitnehmerin

oder vom Arbeitnehmer ausgewählte Träger hat der Agentur für Arbeit den Bildungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen. Die Agentur für Arbeit kann auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins bei beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verzichten, wenn der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer damit einverstanden sind.“

Durch die Förderung beruflicher Weiterbildung im SGB III werden vorrangig Arbeitslose erreicht. Beschäftigte sind dann Zielgruppe der Förderung, wenn drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden soll oder ein fehlender Berufsabschluss nachgeholt wird. In diesen Fällen können auch Beschäftigte einen Bildungsgutschein erhalten. Umgesetzt wird dies durch die WeGebAU-Förderung (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, siehe unten).

Der Einsatz von Bildungsgutscheinen wird seit ihrer Einführung im Jahr 2003 immer wieder kritisiert, weil Bildungsangebote nicht mehr öffentlich gesteuert werden können, sondern sich an der „Nachfrage“ der „Kunden“ orientieren sollen. Dies führt unter anderem dazu, dass viele Maßnahmen durch fehlende Nachfrage nicht mehr zustande kommen und die Zuweisung von Gutscheinen insgesamt eher selektiv erfolgt⁸ (siehe auch Kapitel 7.2 „Bildungsgutscheine“ in diesem Band). Davon ausgehend werden wieder verstärkt präventive Ansätze in der Arbeitsförderung gefordert, vor allem, um Langzeitarbeitslose sowie an- und ungelernete Beschäftigte besser zu fördern.⁹

„Der Einsatz von Bildungsgutscheinen wird immer wieder kritisiert, weil Bildungsangebote nicht mehr öffentlich gesteuert werden können, sondern sich an der ‚Nachfrage‘ der ‚Kunden‘ orientieren sollen.“

⁷ Vgl. Faulstich/Haberzeth (2007), S. 69 ff.

⁸ Vgl. Baethge-Kinsky (2007), S. 313.

⁹ Vgl. Bläsche et al. (2017), S. 27.

Aufstiegsfortbildungsförderungs- gesetz (AFBG)

Das Ziel des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes ist seit 1996 die finanzielle Förderung der Weiterbildungsteilnehmenden. Es soll die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierungen unterstützen, dem Fachkräftemangel über Höherqualifizierung angemessen begegnen, damit die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands sichern und Aufstiegsmöglichkeiten attraktiver gestalten. Das sogenannte „Aufstiegs-BAföG“ ermöglicht einen individuellen altersunabhängigen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen.¹¹

Als Förderinstrument für die berufliche Fortbildung gilt das AFBG grundsätzlich in allen Berufsbereichen, und zwar unabhängig davon, in welcher Form sie durchgeführt wird (Vollzeit / Teilzeit / schulisch / außerschulisch / Präsenz- / Fernunterricht), sofern die Weiterbildung mindestens 400 Unterrichtsstunden umfasst. Es werden Prüfungsabschlüsse gefördert, die über dem Facharbeiterabschluss, einer Gesellen- und Gehilfenprüfung oder einem Berufsfachschulabschluss liegen. Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung werden hingegen nicht gefördert. Förderfähig sind beispielsweise Handwerksmeisterinnen / Handwerksmeister, Technikerinnen / Techniker, Betriebswirtinnen / Betriebswirte, Fachkrankenschwestern / Fachkrankenschwestern und so weiter.¹²

Das Aufstiegs-BAföG wird von Bund und Ländern gemeinsam finanziert. Dabei handelt es sich um Zuschüsse zu Prüfungs- und Lehrgangsgebühren, die nicht zurückgezahlt werden müssen sowie bei Vollzeitmaßnahmen um Unterstützung zum Lebensunterhalt. Hinzu tritt die Möglichkeit, ein zinsgünstiges Darlehen in Anspruch zu nehmen (*siehe auch Kapitel 7.2 „Aufstiegs-BAföG“ in diesem Band*).

Zum 1. August 2016 wurden die Leistungen des AFBG reformiert und weiter ausgebaut. Seither ist es möglich, dass auch Bachelorabsolventen und -absolventinnen gefördert werden, wenn sie einen Meisterkurs oder eine vergleichbare Aufstiegsqualifizierung absolvieren. Es können außerdem nun auch Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher oder Abiturientinnen und Abiturienten ohne Erstausbildungsabschluss, aber mit der von

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das mit dem Berufsbildungsreformgesetz im Jahr 2005 vollständig novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) aus dem Jahr 1969 regelt die Berufsbildung, von der Ausbildungsvorbereitung über die Berufsausbildung bis zur Fortbildung und Umschulung. Dem BBiG kommt vor allem eine ordnende und strukturierende Funktion zu. Es werden vor allem die Zuständigkeiten für die Anerkennung von Fortbildungsabschlüssen sowie die Prüfungen in Fortbildungsordnungen geregelt. Der Bund regelt Fortbildungsberufe, sofern bundeseinheitliche Regelungen notwendig sind. Nimmt der Bund diese Funktion nicht wahr, sind die zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) für entsprechende Regelungen in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich.¹⁰ Das Berufsbildungsgesetz gilt nicht für die berufliche Weiterbildung insgesamt, sondern nur für die Sonderformen der Fortbildung und Umschulung. Es definiert entsprechende Ziele in § 1 folgendermaßen:

„(4) Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“

(5) Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.“

Laut § 3 gilt das BBiG nicht für Weiterbildungen in Zuständigkeit der Länder – wie die Berufsbildung durch die beruflichen Schulen oder berufsqualifizierende Studiengänge an Hochschulen. Entsprechende Regelungen für das Handwerk sind gesondert in der Handwerksordnung (HwO) geregelt.

¹¹ Vgl. Seyfried (2017), S. 388.

¹² Vgl. Faulstich / Haberzeth (2007), S. 68.

¹⁰ Vgl. Grotlüschen et al. (2011), S. 355.

der Fortbildungsordnung geforderten Berufspraxis für ihre Fortbildung gefördert werden, wenn sie die Voraussetzungen der jeweiligen Prüfungsordnung erfüllen.¹³

Weiterbildungsgesetze der Länder – Beispiel Bremen

Anfang der 1970er-Jahre haben die Weiterbildungsgesetze der Bundesländer eine Expansion der Weiterbildung vorangetrieben und ihre Strukturen fortwährend geprägt.¹⁴ Sie beschreiben Aufgaben, Ziele und Inhalte der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung und betonen die öffentliche Verantwortung für diesen Teil des Bildungswesens. Gegenstand der Gesetze ist besonders die Beziehung zwischen Staat und Einrichtungen der Weiterbildung, für die Rahmenbedingungen, Qualität und finanzielle Förderung festgeschrieben werden.¹⁵

Am Beispiel des Bremer Weiterbildungsgesetzes (WBG) sollen zunächst die Aufgaben der Weiterbildung hervorgehoben werden, die besonders ihren gesellschaftlichen Wert unterstreichen, so heißt es in § 1:

„(1) Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes ist ein eigenständiger, mit Schule, Hochschule und Berufsausbildung gleichberechtigter und verbundener Teil des Bildungswesens in öffentlicher Verantwortung. Ein kontinuierlicher Bildungsweg von der Schule über die berufliche oder akademische Ausbildung bis zur Weiterbildung fördert den sozialen Zusammenhalt und sichert sowohl den Erhalt der Erwerbsfähigkeit als auch die Teilhabe an der Gesellschaft und die Wahrnehmung der Bürgerrechte. Ein strukturiertes Weiterbildungsangebot schafft Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung und sorgt damit für Durchlässigkeit zwischen den Systemen.

(2) Die Weiterbildung hat die Aufgabe, in der Form organisierten Lernens individuelle und gesellschaftliche Bildungsanforderungen zu erfüllen und lebenslanges Lernen zu ermöglichen.“

Das Land Bremen fördert die Weiterbildung durch die staatliche Anerkennung von Einrichtungen, eine institutionelle Förderung und eine Programmförderung (§ 3). Aktuell sind 14 Einrichtungen¹⁶ nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannt. An diese anerkannten Einrichtungen kann – bei Erfüllung der Voraussetzungen (§ 4 und 6) eine institutionelle Förderung in Form von Personalkostenzuschüssen sowie eine Programmförderung für Kurse und Modellvorhaben erfolgen. Das Gesetz ermöglicht damit ein vielfältiges Angebot in der Weiterbildung und leistet einen entscheidenden Beitrag zur Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten.

Die Mittelzuweisung für die Weiterbildung der Länder ist jedoch seit einigen Jahren rückläufig, da sich der Umfang der finanziellen Leistungen nach dem jährlichen Landeshaushalt richtet.¹⁷ Im Bundesland Bremen betrug der Anteil des Budgets für Erwachsenenbildung 2014 nur 0,79 Prozent an den gesamten Bildungsausgaben.¹⁸ Die Mittel wurden seit 2007 um mehr als ein Drittel auf 1,4 Millionen Euro gekürzt. Im Jahr 2015 sind sie erstmals wieder auf 1,7 Millionen Euro aufgestockt worden. Der Landesausschuss für Weiterbildung¹⁹

¹⁶ Bei den anerkannten Einrichtungen handelt es sich (Stand 17.10.2017) um: die Akademie des Handwerks an der Unterweser e.V., das Berufsfortbildungswerk – Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH, die Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven e.V., die Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen, das Bildungswerk des Sports im Land Bremen, die Bremer Volkshochschule, das BWU Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V., die Deutsche Angestellten-Akademie GmbH, das Evangelische Bildungswerk Bremen, HandWERK gGmbH Das Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Bremen, das ibs – Institut für Berufs- und Sozialpädagogik e.V., das Paritätische Bildungswerk Landesverband Bremen e.V. – Institut für soziale und interkulturelle Weiterbildung, die Volkshochschule Bremerhaven sowie die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH.

¹⁷ Vgl. Faulstich / Haberzeth (2007), S. 88.

¹⁸ Vgl. Jaich (2014), S. 27.

¹⁹ Auf Grundlage des Bremer Weiterbildungsgesetzes koordiniert der Landesausschuss für Weiterbildung das Angebot in Bremen. Er berät Behörden und Einrichtungen in allen Grundsatzangelegenheiten der Weiterbildung, insbesondere zur Koordinierung des Weiterbildungsangebotes und dessen Qualitätssicherung sowie zur Formulierung von Anerkennungskriterien und der Errichtung neuer Einrichtungen.

¹³ Vgl. Seyfried (2017), S. 388.

¹⁴ Vgl. Faulstich / Haberzeth (2007), S. 86.

¹⁵ Vgl. Grotlüschen et al. (2011), S. 359.

geht jedoch von einer Mindestausstattung von zwei Millionen Euro aus. Diese öffentlichen Mittel sind überlebenswichtig für Weiterbildungseinrichtungen, da nur mit ausreichend fest angestelltem Personal Angebote geplant und umgesetzt werden können. Um ein ausreichendes Angebot vorhalten zu können, müssen zudem zunehmend Drittmittel eingeworben werden. Das Teil-Ziel der Weiterbildung, auch gesellschaftlich benachteiligte Gruppen zu erreichen (§ 2 WBG), ist mit hohen Teilnahmeentgelten nicht zu realisieren. Demzufolge können Weiterbildungseinrichtungen nur begrenzt Einnahmen über Gebühren erheben. Eine öffentliche Förderung ist unentbehrlich.

Bildungsfreistellungsgesetze der Länder – Beispiel Bildungszeit Bremen

Bildungsfreistellungsgesetze (in manchen Bundesländern auch Bildungsurlaubs- oder Bildungszeitgesetze genannt) regeln einen Rechtsanspruch auf Freistellung für Beschäftigte und verschaffen Individuen damit einen weitreichenden individuell-rechtlichen Anspruch auf Weiterbildung.²⁰ Die Idee hinter diesem Bildungsformat ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollen, sich abseits des normalen Alltags intensiv und über einen längeren Zeitraum mit einzelnen Themen auseinanderzusetzen.

Beschäftigte haben die Möglichkeit, an insgesamt zehn Tagen innerhalb eines Zweijahreszeitraumes, unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Der Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit richtet sich nach den rechtlichen Bestimmungen des Landes, in dem das Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsverhältnis besteht. Beschäftigte können den Zeitpunkt und Inhalt der Weiterbildungsveranstaltung frei wählen, der Arbeitgeber kann keine Vorgaben machen. Arbeitgeber müssen hingegen rechtzeitig über die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung informiert werden (in der Regel mindestens vier bis acht Wochen vor Beginn der Veranstaltung). Sie können nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.

„Bildungsurlaub heißt in Bremen nun Bildungszeit. Ein Ziel der Namensänderung ist es, das Image und die Akzeptanz des Formates unter Arbeitgebern und Beschäftigten zu verbessern.“

Bildungsfreistellung erfolgt in der Regel für „anerkannte“ Veranstaltungen. Die Anerkennungsvoraussetzungen werden von den zuständigen Landesbehörden festgelegt. Dabei gibt es meist Einzelanerkennungsverfahren für die einzelne Veranstaltung. In einzelnen Bundesländern greift daneben oder zusätzlich ein Verfahren der Trägeranerkennung (*siehe vorheriger Abschnitt zu „Weiterbildungsgesetze der Länder – Beispiel Bremen“*). Die Freistellungskosten werden von den Unternehmen getragen.²¹

Im Land Bremen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 1975 einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsfreistellung. Seitdem können sie auf ein vielfältiges Angebot an politischer, allgemeiner, kultureller und beruflicher Weiterbildung zurückgreifen. Bildungszeitveranstaltungen werden unter anderem von Einrichtungen angeboten, die nach dem bremischen Weiterbildungsgesetz anerkannt sind (*siehe Fußnote 16*).

Durch eine Gesetzesänderung im September 2017 heißt der Bildungsurlaub in Bremen nun Bildungszeit. Ein Ziel der Namensänderung ist es, das Image und die Akzeptanz des Formates unter Arbeitgebern und Beschäftigten zu verbessern. Der bisherige Teilbegriff „Urlaub“ ließ fälschlicherweise einen Erholungscharakter vermuten, den Bildungszeit nicht besitzt. Da es sich um ein Bildungsformat handelt, ist es folgerichtig, dass sich das Zusammenspiel von „Zeit“ für „Bildung“ auch in den Begrifflichkeiten widerspiegelt. Auf einer neuen Webseite²², die einvernehmlich zwischen den Sozialpartnern abgestimmt wurde, können sich nun Bildungszeit-Interessierte sowie Arbeitgeber über das Angebot der Bildungszeit im Land Bremen informieren (*Kapitel 9.1 in diesem Band liefert einen Einblick in die Praxis und die Wirkung der Bildungszeit in Bremen*).

²⁰ Vgl. Grotlüschen et al. (2011), S. 362.

²¹ Vgl. Faulstich / Haberzeth (2007), S. 109f.

²² Siehe <http://www.bildungszeit.bremen.de>.

7.2 — Finanzierungs- möglichkeiten

Weiterbildung kann in Deutschland betrieblich, individuell oder öffentlich finanziert werden. Die Art der Weiterbildungs-Finanzierung lässt sich genauer unterscheiden in: die staatliche Finanzierung der Anbieter, die Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit, die steuerliche Absetzbarkeit der Weiterbildungsausgaben sowie individuelle Beiträge der Teilnehmenden und der Unternehmen. Lange Zeit war die sogenannte Angebotsfinanzierung, nämlich die staatliche Finanzierung der Weiterbildungsanbieter, zentrale Säule der öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung. Die Förderlandschaft wurde jedoch in den vergangenen Jahren durch nachfrageorientierte Modelle (Gutscheinmodelle) erweitert und ist dadurch noch intransparenter geworden.²³

Neue Ansätze, wie der Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit, das WeGebAU-Programm, die Bildungsprämie des Bundes oder der Weiterbildungsscheck in Bremen, sind vor allem nutzerorientiert. Die Programme unterscheiden sich danach, ob Betriebe oder Beschäftigte gefördert werden. Die hier betrachteten Gutschein-Modelle stellen eine Form von Zuschüssen zu Weiterbildungsmaßnahmen dar. Beschäftigten oder Betrieben wird vorab ein festgelegter Betrag zugesagt und in Form eines Gutscheins ausgestellt, der innerhalb eines bestimmten Zeitraumes eingelöst werden muss.²⁴

Die öffentlichen Finanzierungsmöglichkeiten im Bereich der (beruflichen) Weiterbildung sind umfassend. Insgesamt werden in Bund und Ländern etwa 195 Förderprogramme identifiziert. Davon entfallen allein 112 Programme auf die Bezuschussung von Maßnahmen. Daneben existieren unter anderem auch Beratungs- und Infrastrukturförderungen.²⁵ Im Folgenden sollen nur die wichtigsten öffentlichen Förderinstrumente für Beschäftigte beschrieben werden, *einen Überblick bietet Abbildung 2.*

Aufstiegs-BAföG

Beschäftigten mit Erstausbildung steht mit dem Aufstiegs-BAföG auf Grundlage des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) eine Förderung für ihre Weiterbildung zur Verfügung. Im Jahr 2016 haben knapp 162.000 Menschen die Förderung in Anspruch genommen. Insgesamt wurden dafür 0,6 Milliarden Euro aufgewendet.²⁶

Das Aufstiegs-BAföG wird gemeinsam von Bund und Ländern finanziert. Gefördert werden über 700 Fortbildungsabschlüsse, darunter zum Beispiel der Fortbildungsabschluss zum/zur Handwerks- und Industriemeisterin/-meister, Erzieherin/Erzieher, Technikerin/Techniker, Fachkaufmann/-frau oder Betriebswirtin/Betriebswirt. Eine Altersgrenze besteht nicht. Interessierte müssen die Voraussetzungen der jeweiligen Fortbildungsordnung für die Prüfungszulassung oder die Zulassung für die angestrebte fachschulische Fortbildung (Vorqualifikation) erfüllen. In der Regel ist eine Erstausbildung Prüfungsvoraussetzung. Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher oder Abiturientinnen und Abiturienten können jedoch auch ohne Erstausbildungsabschluss, aber mit Berufspraxis eine Förderung erhalten, wenn dies in der entsprechenden Prüfungsordnung so vorgesehen ist. Darüber hinaus können auch Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen gefördert werden, wenn sie einen entsprechenden Fortbildungsabschluss anstreben. Bewerberinnen und Bewerber mit einem Masterabschluss können hingegen nicht gefördert werden.

Die Förderung gilt für Maßnahmen öffentlicher oder privater Träger in Voll- oder in Teilzeit, die fachlich gezielt auf öffentlich-rechtliche Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten. Die Maßnahme muss mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Vollzeitfortbildungen dürfen insgesamt nicht länger als drei Jahre, Teilzeitmaßnahmen insgesamt nicht länger als vier Jahre dauern. Auch Fernlehrgänge und mediengestützte Lehrgänge können gefördert werden, wenn sie die Förderungsvoraussetzungen des AFBG erfüllen. Förderfähig sind nur Lehrgänge bei zertifizierten Anbietern.

23 Vgl. Dohmen (2013), S. 69 ff.

24 Vgl. Haberzeth et al. (2012), S. 32.

25 Vgl. Koscheck et al. (2011), S. 13.

26 Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018), S. 51.

Abbildung 2:
Übersicht ausgewählter Finanzierungsinstrumente für die Weiterbildung von Beschäftigten

Finanzierungs-instrument	Zielgruppe	Art der Weiterbildung	Verantwortliche Akteure	Art der Förderung	Teilnehmende/Bewilligungen 2016
Aufstiegs-BAföG	Beschäftigte mit Erstausbildung	Fortbildungsabschlüsse	Bund und Länder	Förderung von maximal 15.000 € in Form von Zuschüssen und einem zinsgünstigen Darlehen (einkommensunabhängig) für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, bei Vollzeitmaßnahmen Unterstützung zum Lebensunterhalt (einkommensabhängig)	162.000 Teilnehmende
Bildungsprämie (Gutschein)	Beschäftigte mit mittlerem Einkommen	Individuell berufsbezogene Weiterbildungen (z.B. Kurse, Grundbildung, Externenprüfung)	Bund (ESF-Mittel)	Die Hälfte der Veranstaltungskosten, maximal 500 €	14.368 Bewilligungen (Inanspruchnahme ca. 75%)
Bildungsgutschein	Vorrangig Arbeitslose, gering qualifizierte Beschäftigte	Berufliche Weiterbildung, durch die eine berufliche Eingliederung erfolgt, drohende Arbeitslosigkeit abgewendet wird oder um einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen	Agenturen für Arbeit, Jobcenter	Lehrgangskosten und Gebühren für notwendige Prüfungen, Fahrtkosten, ggfs. Kosten für eine auswärtige Unterbringung, ggfs. Kosten für Kinderbetreuung	325.825 Eintritte ¹ • 185.687 (SGB III) • 140.154 (SGB II) Anteil Beschäftigter sehr viel geringer (siehe WeGebAU)
WeGebAU-Förderung	Gering qualifizierte Beschäftigte, Betriebe (KMUs)	Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen, berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen	Agenturen für Arbeit	Beschäftigte erhalten einen Bildungsgutschein (s.o.), Betriebe erhalten einen Arbeitsentgeltzuschuss	14.901 Zugänge Beschäftigte 9.281 Zugänge über den Arbeitsentgeltzuschuss ²
Bremer Weiterbildungsscheck (Gutschein)	Kleine Betriebe sowie u.a. gering qualifizierte Beschäftigte	Kurse, die der beruflichen Weiterbildung bzw. dem nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses dienen	Land Bremen (ESF-Mittel)	Betriebe erhalten eine 50%ige Anteilsförderung, maximal 500 €; Beschäftigte erhalten Anteilsförderung von 500 € bei Gesamtkosten über 1.000 €; Beschäftigte können auf dem Weg zur Externenprüfung eine 100%ige Förderung von Kompetenzfeststellungen, max. 2.800 €, eine 50%ige Förderung für Nachqualifizierungen, max. 4.500 € und eine 50%ige Förderung für individuelle Unterstützungsmaßnahmen, max. 750 € erhalten	266 (zwischen dem 01.01.2015 und dem 30.09.2016)

Quelle: Eigene Darstellung

¹ Vgl. Gutschew (2018), S. 389 f. Hinzu kommt ein Teilnehmerbestand von 154.235 im Jahresdurchschnitt 2016, davon 91.277 im SGB III und 62.957 im SGB II. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die überwiegende Mehrheit der Bildungsgutscheine an Arbeitslose und nicht an Beschäftigte geht. In der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden folglich nicht Personen, sondern Förderfälle. Personen, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhalten, werden also mehrfach gezählt.

² Hinzu kommt ein Bestand von 15.393 Beschäftigten und 13.256 Betrieben im Arbeitsentgeltzuschuss.

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses zu Prüfungs- und Lehrgangsgebühren sowie bei Vollzeitmaßnahmen zur Unterstützung zum Lebensunterhalt. Zur Finanzierung der Prüfungs- und Lehrgangsgebühren können Beschäftigte einkommens- und vermögensunabhängig einen Beitrag in Höhe der tatsächlich anfallenden Gebühren erhalten, dieser kann maximal 15.000 Euro betragen. 40 Prozent der Förderung erfolgen in Form eines Zuschusses, der nicht zurückgezahlt werden muss. Für den Rest der Fördersumme können Beschäftigte ein zinsgünstiges Bankdarlehen der KfW-Bank in Anspruch nehmen. Nach bestandener Prüfung können auf Antrag weiterhin 40 Prozent des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig gewordenen Darlehens für die Gebühren erlassen werden.

Bei Teilnahme an einer Vollzeitmaßnahme, kann zusätzlich zur Förderung der Fortbildungskosten auch ein Beitrag zum Lebensunterhalt beantragt werden. Diese Unterhaltsförderung ist abhängig vom Einkommen und Vermögen der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers sowie ihres/seines Ehe- oder Lebenspartners. Auch hier wird über einen Zuschuss und ein zinsgünstiges Darlehen gefördert. Für Alleinstehende beträgt der maximale monatliche Unterhaltsbeitrag 768 Euro.²⁷

Bildungsprämie

Das Instrument der Bildungsprämie soll den Beschäftigten mit mittlerem Einkommen die Teilhabe am lebenslangen Lernen erleichtern. Es unterstützt die individuell berufsbezogene Weiterbildung. Beschäftigte können Weiterbildungen nach eigenem Interesse wählen. Gefördert werden Weiterbildungen, die der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen wie EDV-Kurse, Sprachkurse oder Grundbildungsangebote. Aber auch die Externenprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) kann gefördert werden. Weiterhin können auch Maßnahmen der Bildungszeit/Bildungsfreistellung gefördert werden, sofern die Inhalte der Maßnahme berufsrelevant sind.

Menschen, die mindestens 15 Stunden in der Woche erwerbstätig sind (angestellt oder selbstständig) oder sich in Eltern- oder Pflegezeit befinden und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 Euro bei Alleinstehenden und 40.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung nicht übersteigt, können nach vorheriger Beratung bei einer regionalen Beratungsstelle einen Prämiegutschein erhalten. Mit diesem finanziert der Staat die Hälfte der Veranstaltungsgebühren, höchstens jedoch 500 Euro. Pro Kalenderjahr kann ein Prämiegutschein eingelöst werden. Finanziert wird das Programm vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds.²⁸

Neben der Bildungsprämie kann auch ein Spargutschein in Anspruch genommen werden. Das Weiterbildungssparen soll es Beschäftigten ermöglichen, langfristige Weiterbildungsmaßnahmen leichter zu finanzieren. Es kann von Beschäftigten genutzt werden, die über ein mit der Arbeitnehmersparzulage gefördertes Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) verfügen. Der Spargutschein der Bildungsprämie ermöglicht es, vorzeitig auf das angesparte Guthaben zuzugreifen, ohne dass dadurch die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Er kann unabhängig vom Jahreseinkommen in Anspruch genommen werden.

Insgesamt wurden seit Einführung im Dezember 2008 bis zum 31. Dezember 2017 rund 320.000 Prämiegutscheine und 28.500 Spargutscheine ausgegeben. Erfahrungen aus vorangegangenen Förderperioden zeigen, dass etwa 75 Prozent der Prämiegutscheine eingelöst werden. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 14.368 Prämiegutscheine und 173 Spargutscheine ausgegeben. Dafür wurden 3,1 Millionen Euro Förderung aufgewendet. Dabei erfolgte zusätzlich eine Kofinanzierung über Teilnahmeentgelte in gleicher Höhe.²⁹ An dem Programm nehmen deutlich mehr Frauen (77 Prozent) als Männer teil. Eine mögliche Erklärung dafür liegt in der hohen Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Die Bildungsprämie scheint aufgrund der Einkommensobergrenze besonders Erwerbstätige in Teilzeit anzusprechen.

²⁷ Weitere Informationen unter: <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/>, Zugriff am 19. Juni 2018.

²⁸ Weitere Informationen unter: www.bildungspraemie.info, Zugriff am 19. Juni 2018.

²⁹ Vgl. BMBF (2017), S.116.

Bildungsgutschein

Mit dem Bildungsgutschein werden Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III (Arbeitsförderung) und nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) finanziert. Die Förderung beruflicher Weiterbildung ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Beschäftigungschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verbessern. Mit dem Bildungsgutschein sollen berufliche Kenntnisse erweitert und der technischen Entwicklung angepasst werden. Gefördert werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrer Agentur für Arbeit oder ihrem Jobcenter, bei denen Weiterbildung nötig ist, um die Arbeitslosigkeit zu beenden, um eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder um einen fehlenden Bildungsabschluss nachzuholen. Mit dem Bildungsgutschein werden die Lehrgangskosten und Gebühren für notwendige Prüfungen, Fahrtkosten, gegebenenfalls Kosten für eine auswärtige Unterbringung sowie die Kosten für die Betreuung von Kindern übernommen. Bildungsgutscheine werden von der zuständigen Agentur für Arbeit nach vorheriger Beratung ausgestellt.³⁰

Das Ziel des „Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung“ 2016 war, den Zugang zu beruflicher Weiterbildung besonders zu stärken. Damit sollten dem wirtschaftlichen und technischen Strukturwandel begegnet und die Berufschancen von Geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Langzeitarbeitslosen verbessert werden. Seit August 2016 können Teilnehmende, die einen Berufsabschluss nachholen, eine **Weiterbildungsprämie** für bestandene Zwischen- (1.000 Euro) und Abschlussprüfungen (1.500 Euro) erhalten. Mit der Prämie werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefördert, die von der Bundesagentur für Arbeit einen Bildungsgutschein erhalten. Es können Maßnahmen gefördert werden, die bis spätestens 31. Dezember 2020 beginnen.

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 335.552 Bildungsgutscheine ausgestellt, davon 185.687 im SGB III, durch das auch Beschäftigte gefördert werden können.³¹ Es ist davon auszugehen, dass der größte Anteil an Bildungsgutscheinen an Arbeitslose vergeben wird, mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit zu beenden. Die Förderung gering qualifizierter Beschäftigter – beispielsweise über das WeGebAU-Programm (siehe unten) macht insgesamt nur einen kleinen Teil der ausgegebenen Bildungsgutscheine aus.

Die Förderung beruflicher Weiterbildung ist aber auch insgesamt seit 2003 – mit Einführung der Bildungsgutscheine – drastisch zurückgegangen.³² Von den Gesamteintritten mündeten zudem im Jahr 2016 nur 14,8 Prozent in eine abschlussbezogene Maßnahme.³³ Der Anteil an gering qualifizierten Beschäftigten daran wird weitaus geringer sein. Dabei ist gerade ein anerkannter Berufsabschluss zentral für eine dauerhafte Anstellung und damit der Weg aus der Arbeitslosigkeit.

Die Vergabe von Bildungsgutscheinen wird grundsätzlich seit ihrer Einführung 2003 kritisiert. Das vorrangige Ziel der Bildungsgutscheine war es, die Beteiligungsrechte der Adressaten zu stärken. Gleichzeitig sollten die Kosten für berufliche Weiterbildung kontrolliert und gesenkt werden. Zwar sind die Ausgaben für die Förderung beruflicher Weiterbildung deutlich zurückgegangen. Allerdings ist auch die Weiterbildungsteilnahme der Adressaten deutlich zurückgegangen. Als Gründe werden eine Überforderung der Adressaten in der Realisierung ihrer Auswahl eines Bildungsträgers beziehungsweise einer spezifischen Maßnahme sowie Selektionen der Adressaten durch die Träger ausgemacht. Die Angebote wurden zudem deutlich eingeschränkt, weil geplante Maßnahmen von Trägern durch fehlende Nachfrage nicht zustande gekommen sind.³⁴

³¹ Vgl. Gutschow (2018), S. 389 ff.

³² Vgl. Gutschow (2018), S. 390; Faulstich/Haberzeth (2007), S. 73.

³³ Vgl. Gutschow (2018), S. 391.

³⁴ Vgl. Baethge-Kinsky (2007), S. 316.

³⁰ Weitere Informationen unter:

<https://www.bremen.de/bildung-und-beruf/bildungsgutschein>, Zugriff am 19. Juni 2018.

Förderprogramm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeit- nehmer in Unternehmen)

Mit dem Förderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit können Aus- und Weiterbildungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Grundlage des SGB III gefördert werden. Das Programm unterstützt sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber. Gefördert werden kann die Ausbildung gering qualifizierter Beschäftigter, die entweder keinen Berufsabschluss haben oder seit mindestens vier Jahren einer an- oder ungelernten Tätigkeit nachgehen. Unter Ausbildungen werden in diesem Zusammenhang Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf Externen- und Nichtschülerprüfungen und berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen verstanden. Diese müssen mindestens zwei Jahre dauern und zu einem anerkannten Abschluss führen. Die Lehrgangskosten werden in voller Höhe mit einem Bildungsgutschein erstattet. Arbeitgeber können – unabhängig von der Betriebsgröße – einen Arbeitsentgeltzuschuss zwischen 50 und 100 Prozent erhalten.

Darüber hinaus werden Weiterbildungen von Beschäftigten gefördert, die der Anpassung oder Erweiterung beruflicher Fähigkeiten dienen und mindestens vier Wochen dauern. Die Übernahme der Lehrgangskosten zwischen 50 und 100 Prozent erfolgt abhängig vom Alter der oder des Beschäftigten und der Betriebsgröße mit einem Bildungsgutschein. Beschäftigte unter 45 Jahren können gefördert werden, wenn der Betrieb sich mit mindestens 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt. Grundsätzlich erfolgt eine volle Förderung für über 45-Jährige aus kleinen und mittleren Betrieben (unter 250 Beschäftigten).³⁵

Im Jahr 2016 gab es 14.901 Neueintritte von Beschäftigten in die Förderung beruflicher Weiterbildung. Darüber hinaus gab es 9.281 Zugänge über den Arbeitsentgeltzuschuss, den Betriebe geltend machen können. Hinzu kommt ein Bestand von 15.393 Förderungen beruflicher Weiterbildung und 13.256 Arbeitsentgeltzuschüssen. Damit ist die WeGebAU-Förderung ein wichtiges Instrument für die Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten.

Bremer Weiterbildungsscheck

Auch in einzelnen Bundesländern existieren Förderungen auf Basis von Gutscheinmodellen. Der Bremer Weiterbildungsscheck ist ein Gutschein zur Ermäßigung von Kursgebühren. Er wird vergeben im Rahmen des Landesprogramms "Weiter mit Bildung und Beratung" und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Mit dem Programm sollen zum einen Klein- und Kleinstbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten mit Sitz im Land Bremen bei der Beteiligung an Weiterbildung unterstützt werden. Betriebe können eine 50-prozentige Anteilsförderung (bis maximal 500 Euro) für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten erhalten. Es können pro Betrieb jährlich bis zu vier Weiterbildungsschecks beantragt werden, bei Einbezug von Geringqualifizierten sogar bis zu zehn.

Zum anderen werden Beschäftigte ohne Ausbildung beziehungsweise mit am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbaren (veralteten) Berufsabschlüssen, Menschen im SGB-II-Bezug, die nicht mit Mitteln des SGB II gefördert werden können, Menschen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen sowie Menschen ohne Ausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung, die einen Berufsabschluss nachträglich erwerben wollen, unterstützt. Der Weiterbildungsscheck kann einmal jährlich in Anspruch genommen werden. Für Beschäftigte (ausgenommen Beschäftigte mit ergänzendem SGB-II-Bezug) ist eine finanzielle Eigenbeteiligung vorgesehen.

Die Höhe der Förderung für Weiterbildungsinteressierte ist abhängig von der Art der Qualifizierungsmaßnahme und dem Erwerbsstatus. An dieser Stelle sollen ausschließlich die Förderungsmöglichkeiten für Beschäftigte beschrieben werden. Beschäftigte können grundsätzlich mit 500 Euro unterstützt werden, sofern die förderfähigen Gesamtkosten über einem Betrag von 1.000 Euro liegen. Auf dem Weg zur Externenprüfung können Beschäftigte Förderungen für verschiedene Lehrgänge erhalten. Für die Kompetenzfeststellung können 100 Prozent der Lehrgangskosten, jedoch maximal 2.800 Euro gefördert werden. Für notwendige Nachqualifizierungen können Beschäftigte 50 Prozent der Lehrgangskosten, jedoch maximal 4.500 Euro in Anspruch nehmen. Für individuelle Unterstützungsmaßnahmen erhalten sie 50 Prozent der Lehrgangskosten, maximal 750 Euro, um die Externenprüfung erfolgreich zu bestehen.³⁶

35 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2017), S. 2 ff.

36 Vgl. Senator Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2016a).

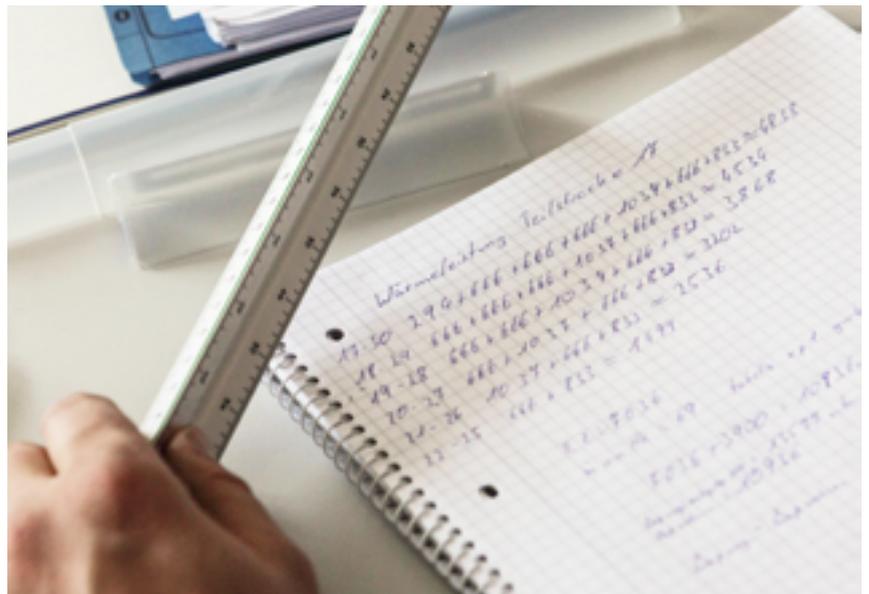
Zwischen dem 01.01.2015 und dem 30.09.2016 wurden 266 Weiterbildungsschecks ausgegeben, davon gingen neun an Geringverdienende, 202 wurden im Rahmen der Qualifikationen in den Betrieben verzeichnet und 55 wurden zum Nachholen eines Berufsabschlusses abgegeben.³⁷ Wie viele von den 55 an Beschäftigte gingen, kann nicht gesagt werden. Insgesamt stellt der Bremer Weiterbildungsscheck nur ein kleines landespolitisches Instrument dar, das versucht, Förderlücken zu schließen.

Fazit Finanzierungsmöglichkeiten

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Förderlandschaft in der Weiterbildung sehr unübersichtlich ist. Die verschiedenen Finanzierungsinstrumente – von denen hier nur eine Auswahl vorgestellt wurde – sprechen ganz unterschiedliche Zielgruppen an, fördern in unterschiedlicher Höhe und nach ganz verschiedenen Voraussetzungen. An dieser Stelle brauchen Weiterbildungsinteressierte unbedingt Unterstützung in Form von Beratung. Dadurch können sie über die Möglichkeiten der Weiterbildung und ihrer individuellen Förderung aufgeklärt werden (siehe Kapitel 7.4 „Weiterbildungsberatung“).

Von der öffentlichen Finanzierung profitieren verschiedene Zielgruppen ganz unterschiedlich. Das höchste Fördervolumen liegt in der Aufstiegsförderung, diese erreicht bereits gut qualifizierte Beschäftigte mit Erstausbildung, die in ihrem Beruf eine Fortbildung anstreben. Für gering qualifizierte Beschäftigte lassen sich hingegen Förder-Lücken identifizieren. Für sie sind besonders abschlussbezogene Maßnahmen von großer Bedeutung, um das (Langzeit-)Arbeitslosigkeitsrisiko zu minimieren. Doch insgesamt existieren für Geringqualifizierte zu wenige Angebote, die beruflich verwertbar sind. Allein im WeGebAU-Programm und dem Bremer Weiterbildungsscheck ist die Förderung einer abschlussbezogenen Maßnahme vorgesehen. Der Anteil der Nutznießerinnen und Nutznießer ist jedoch im Vergleich zum Aufstiegs-BAföG und gemessen am Gesamtanteil Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt sehr niedrig. Aufgrund der geringen Förderhöhe können auch mit der Bildungsprämie keine langfristigen abschlussbezogenen Weiterbildungen finanziert werden.

Insgesamt werden folglich diejenigen, die von einer Weiterbildung besonders profitieren würden, zu wenig erreicht. Hier lassen sich Ansätze für zukünftige Verbesserungen ableiten. Denn gerade Geringqualifizierte benötigen finanzielle Unterstützung. Dem steht entgegen, dass Weiterbildungsausgaben – aufgrund von öffentlicher Unterfinanzierung – immer mehr von Beschäftigten selbst getragen werden³⁸ und sich vorrangig gut verdienende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Weiterbildungsteilnahme leisten können. Aus diesem Grund wird die Forderung nach einer Erhöhung der öffentlichen Ausgaben lauter, sodass die Finanzierung von Weiterbildung insgesamt gemeinsam von Individuen, Unternehmen und der öffentlichen Hand getragen wird.³⁹ Aktuell werden verschiedene Ansätze diskutiert, die die Weiterbildungsförderung in Deutschland reformieren sollen.⁴⁰ Dabei sollte besonders die Förderung von Geringqualifizierten mitgedacht werden.



³⁸ Vgl. Käßplinger (2017), S. 47.

³⁹ Vgl. Deutscher Bundestag (2004); Käßplinger (2017).

⁴⁰ Vgl. unter anderem das Modell der Arbeitsversicherung von der Friedrich-Ebert-Stiftung: Hans et al. (2017); den Reformvorschlag von ver.di, GEW und IG Metall (2017) sowie den Vorschlag des DGB (2018).

³⁷ Vgl. Senator Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2016b), S. 3.

7.3 — Arbeitszeit- Regelungen

Das in den Kapiteln 7.1 und 9.1 beschriebene Format der Bildungszeit ist ein Vorbild für die Freistellung von Beschäftigten für Bildungszwecke. Ein derartiger Rechtsanspruch existiert nur für die Weiterbildung nach Weiterbildungsgesetzen. Wenn Beschäftigte sich hingegen einer längeren beruflichen Weiterbildung widmen möchten, sind sie darauf angewiesen, sich mit ihrem Arbeitgeber auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Freistellungsmöglichkeiten zu einigen, da entsprechende Ansprüche nicht gesetzlich geregelt werden.

Bei Betrieben besteht jedoch fernab von betrieblich notwendigen Weiterbildungen die Sorge, dass Beschäftigte sich aus dem Betrieb weg qualifizieren. So existiert bislang eine relativ große Handlungsmacht von Arbeitgebern. Wenn Beschäftigte sich mit ihrem Arbeitgeber nicht auf eine Arbeitszeitverkürzung einigen können, können sie den Anspruch auf Teilzeitarbeit (nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz) nutzen. Bisher besteht allerdings kein Anspruch auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit.⁴¹ Dieses Risiko werden deshalb die wenigsten Beschäftigten eingehen.

Sie sind deshalb auf Regelungen der Interessenorganisationen wie Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen angewiesen. Aber auch Tarifverträge geben keinen einheitlichen und verbindlichen Rahmen für berufliche Weiterbildung vor. Bestehende Regelungen gelten immer nur für Teilbereiche von Beschäftigten und behandeln jeweils unterschiedliche inhaltliche Gegenstände. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet den betrieblichen Interessenvertretungen zwar zentrale Rahmenbedingungen wie Initiativ- und Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Weiterbildung. Tarif- und Betriebsparteien müssen jedoch in entsprechenden Betriebsvereinbarungen die genauen Bedingungen festlegen, nach denen berufliche Weiterbildung stattfinden soll.⁴² Im Folgenden werden beispielhaft zwei verschiedene Arbeitszeit-Regelungen vorgestellt, die Beschäftigten eine berufliche Weiterbildung ermöglichen soll.

Langzeitkonten

Partiell existiert in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen die Möglichkeit, betriebliche Arbeitszeitkonten für Weiterbildung zu nutzen. Mittels dieser Konten soll die Ressource Zeit für Beschäftigte gestärkt werden. Dabei werden Zeitanprüche oder Guthaben kumuliert, die später für eine Freistellung von der Beschäftigung oder für Bildungszwecke verwendet werden können. Arbeitszeitkonten werden in Betrieben grundsätzlich immer wichtiger, um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Dabei existieren vor allem kurzfristige Modelle, die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität, zum Beispiel für Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie Betrieben mehr Flexibilitätsspielräume ermöglichen sollen.

Daneben existieren Langzeitkonten, die eine längere Freistellung, zum Beispiel für die Familie, für die Weiterbildung oder den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ermöglichen sollen.⁴³ Langzeitkonten sind im Vergleich zu Kurzzeitkonten hingegen wenig verbreitet. Im Jahr 2016 haben nur zwei Prozent der Betriebe Langzeitkonten angeboten. Davon fanden sich die meisten in Großbetrieben ab 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wo die Konten in der Regel nur einem Teil der Belegschaft angeboten werden. Insgesamt nutzt nur jeder 50. Beschäftigte ein Langzeitkonto.⁴⁴ Wie viele davon ihr Konto explizit für Weiterbildung nutzen, lässt sich nicht bestimmen.

In ihrer aktuellen Form stehen die Langzeitkonten einem Großteil der Beschäftigten überhaupt nicht zur Verfügung. Wenn ein Langzeitkonto angeboten wird, sollte beachtet werden, dass angespartes Zeitguthaben nicht nur für die Weiterbildung, sondern auch für die legitimen Wünsche eines frühzeitigen Altersübergangs oder privaten Auszeiten verwendet werden. Sie sind deshalb nur im Einzelfall ein geeignetes Mittel für die Weiterbildungsförderung. Darüber hinaus beruhen Zeitwertkonten vor allem auf der Finanzierung der Beschäftigten selbst, was einen hohen individuellen Spar-Aufwand bedeutet.⁴⁵ Hier verstärken sich bestehende Benachteiligungen, weil nicht alle Beschäftigte (wie zum Beispiel Frauen in Teilzeit, Menschen mit Sorge- und Familienpflichten) gleichermaßen für Weiterbildungszwecke ansparen können. Auch Beschäftigte mit geringem Einkommen sind kaum in der Lage, Guthaben für längere

41 Vgl. Kocher/Welti (2013), S. 18.

42 Vgl. Busse/Seifert (2009), S. 7.

43 Vgl. Ellguth et al. (2018), S. 1.

44 Vgl. Ellguth et al. (2018), S. 5.

45 Vgl. Kocher/Welti (2013), S. 11.

Freistellungen anzuspüren. Des Weiteren wird den Arbeitgebern ein Darlehen gewährt, dass bei Insolvenz oder Wechsel des Arbeitsplatzes verloren geht. Dieses Modell ist folglich im Zuge moderner, flexibler Erwerbsbiografien nicht praktikabel, um Weiterbildung zu fördern.

Tarifvertrag Qualifizierung der IG Metall

Ein Kontenmodell, das ausschließlich für Bildungszwecke konzipiert worden ist, findet sich im Tarifvertrag Bildung/Qualifizierung der IG Metall. Die genauen Regelungen finden sich in den regionalen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie. Diese versuchen weitreichende Möglichkeiten für die Weiterbildung der Beschäftigten einzuräumen. Demnach können Beschäftigte seit 2016 einen Rechtsanspruch auf persönliche Weiterbildung wahrnehmen. Zuvor konnten sie für eine Qualifizierung nur dann freigestellt werden, wenn diese als betrieblich notwendig oder zweckmäßig bewertet wurde.

Beschäftigte müssen die Kosten und die Zeit für diese persönliche Weiterbildung selbst tragen. Arbeitgeber müssen sie dann für die Weiterbildung – ganz oder in Teilzeit – freistellen und ihnen bis zu sieben Jahre die Rückkehr garantieren. Dafür müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine individuelle Bildungsvereinbarung treffen. Darin wird unter anderem festgehalten, dass Beschäftigte für die Weiterbildung ein Bildungskonto beim Arbeitgeber einrichten. Darauf wird Zeit und Geld als Wertguthaben angespart und später für die Weiterbildung verwendet. Es besteht ebenso die Möglichkeit, einen Kredit aufzunehmen, der nach der Weiterbildung abgearbeitet wird. Beschäftigte müssen also nicht die komplette Zeit für ihre Weiterbildung im Vorfeld ansparen, sondern können auch bis zu zehn Prozent ins Minus gehen. Auf dem Bildungskonto können Mehrarbeit sowie Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes eingezahlt werden. Insgesamt können bis zu 152 Stunden jährlich auf dem Arbeitszeitkonto angespart werden. Dadurch sollen mindestens 70 Prozent des normalen Monatslohns während der Weiterbildung garantiert werden.⁴⁶

Der Tarifvertrag der IG Metall hat nicht die erhofften Erfolge unter den Beschäftigten erzielt (*siehe auch Kapitel 6 in diesem Band*). Es ist zu vermuten, dass – genau wie bei betrieblichen Langzeitkonten – die Eigenleistung für viele Beschäftigte zu hoch ist. Hinzu kommt, dass für längere Weiterbildungen ein sehr hoher Betrag angespart werden muss. Beschäftigte scheinen für Weiterbildung sowohl Freistellungsrechte als auch finanzielle Unterstützung zu benötigen.

Insgesamt gilt zu beachten, dass die Wirkung von Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen begrenzt ist und immer nur bestimmte Beschäftigtengruppen betrifft. Weiterbildung findet jedoch verstärkt in tarifgebundenen Großbetrieben mit Mitbestimmung statt⁴⁷ (*siehe auch Kapitel 4 in diesem Band*). Vor allem die Gewerkschaften fordern deshalb wieder verstärkt ein gesetzlich verankertes Recht auf Weiterbildung, um allen Beschäftigten, die eine Weiterbildung absolvieren wollen, die Freistellung von der Arbeit und damit die Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen.⁴⁸

46 Vgl. IG Metall Vorstand, S. 8 ff.

47 Vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen (2017), S. 51.

48 Vgl. ver.di et al. (2017); DGB (2018).

7.4 — Weiterbildungs- beratung

Nicht zuletzt durch verstärkte Nachfrageorientierung und eine intransparente Förderlandschaft in der Weiterbildung wird Weiterbildungsberatung immer wichtiger.⁴⁹ Bildungsberatung wird verstanden als Dienstleistungsangebot, „das darauf ausgerichtet ist, Individuen jedes Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“⁵⁰. Die Weiterbildungsberatung kann als besondere Form der Bildungsberatung verstanden werden.

Als Pilotprojekt erprobte die Bundesagentur für Arbeit zwischen April 2015 und März 2016 an 15 Standorten das Projekt der Weiterbildungsberatung⁵¹ für Beschäftigte und Arbeitslose. 7.000 Menschen nutzten das Angebot, 60 Prozent der Beratenen waren erwerbstätig. Die Ergebnisse des Projektes zeigen, dass Menschen, die sich beruflich verändern wollen, eine professionelle Unterstützung von einem neutralen Anbieter wünschen. Der Großteil der Beratenen möchte prekäre Beschäftigung in Zukunft vermeiden und wünscht sich eine Orientierungs- und Entscheidungsberatung. Obwohl vor allem Geringqualifizierte im Fokus lagen, waren diese sehr schwer durch das Angebot zu erreichen. Sie scheuen sehr davor zurück, finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen und haben oftmals wenig Selbstsicherheit.⁵²

Auch Weiterbildungsanbieter geben an, dass es besonders für die Weiterbildungsteilnahme bildungsferner Personengruppen zentral ist, Informationsdefizite abzubauen, Beratung anzubieten, Anreize und Perspektiven zu eröffnen und darüber hinaus auch staatliche Förderung anzubieten, die einfach und unbürokratisch zugänglich ist.⁵³

Die Notwendigkeit einer Weiterbildungsberatung ist allgemein anerkannt. Auch im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung findet sich das Recht auf Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit wieder.⁵⁴

In diesem Zusammenhang fordern unter anderem die Gewerkschaften eine unabhängige und neutrale Beratung.⁵⁵ Dabei muss jedoch unbedingt berücksichtigt werden, dass bei der Bundesagentur für Arbeit traditionell Zielkonflikte, zwischen einer zügigen Vermittlung in den Arbeitsmarkt und einer langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt über Weiterbildung, existieren. Die zukünftige Weiterbildungsberatung muss kritisch darauf überprüft werden, ob sie unabhängig vom regionalen Arbeitsmarkt und der zügigen Vermittlung erfolgt. Bisherige Erfahrungen und die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen, sollten in der Arbeit der Weiterbildungsberatung berücksichtigt werden. Im Bundesland Bremen wird seit einigen Jahren im Rahmen des Landesprogramms "Weiter mit Bildung und Beratung" eine kostenlose und neutrale Weiterbildungsberatung angeboten und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Ab 2019 liegt die Weiterbildungsberatung in Verantwortung der Arbeitnehmerkammer Bremen. Es ist mittelfristig zu prüfen, wie Synergieeffekte zur Weiterbildungsberatung der Agentur für Arbeit hergestellt werden können.

Weiterbildungsberatung in Bremen

Sie haben Fragen zum Thema berufliche Weiterbildung, wie zum Beispiel:

- ▶ Wie kann ich meinen Berufswegeplan weiter gestalten?
- ▶ Welche Lernbedarfe habe ich?
- ▶ Welches Weiterbildungsangebot ist das richtige für mich?
- ▶ Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?

Dann nutzen Sie die kostenlose Weiterbildungsberatung des Landes Bremen in der Arbeitnehmerkammer Bremen:

☎ 0421.3 63 01-0

@ info@arbeitnehmerkammer.de

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/
weiterbildungsberatung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildungsberatung)

49 Vgl. Kuwan (2012), S. 6.

50 OECD (2004), S. 19; zitiert nach: BMBF (2008), S. 18.

51 Vgl. Fuchs et al. (2017).

52 Vgl. Peters (2017), S. 130 ff.

53 Vgl. Koscheck/Samray (2018), S. 26 f.

54 Vgl. Koalitionsvertrag (2018), S. 41.

55 Vgl. ver.di et al. (2017), S. 26.

Literatur

- Arbeitnehmerkammer Bremen (2017):** Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2017. Bremen. Online unter: https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Jaehrliche_Publicationen/Beschaeftigtenbefragung2017.pdf, letzter Zugriff am 27.02.2018.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018) (Hrsg.):** Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, wbv Publikation, Bielefeld 2018.
- Baethge-Kinsky, Volker (2007):** Transformation statt Erosion arbeitsmarktpolitischer Qualifizierung – Lehren aus der Evaluation der Hartz-Gesetze. In WSI-Mitteilung 6/2007, S. 312–319.
- Bläsche, Alexandra / Brandherm, Ruth / Eckhardt, Christoph / Käßplinger, Bernd / Knuth, Matthias / Kruppe, Thomas / Kuhnhenne, Michaela / Schütt, Petra (2017):** Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 025. Düsseldorf.
- Bundesagentur für Arbeit (2017):** WeGebAU. Weiter durch Bildung. Nürnberg.
- BMBF [= Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2008):** Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin. Online unter: http://www.dlr.de/pt/Portaldata/45/Resources/a_dokumente/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf, Zugriff am 17.05.2018.
- BMBF [= Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2017):** Berufsbildungsbericht 2017. Bonn.
- Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 9. Mai 2007** (Brem.GBL. 2007, 339), zuletzt Inhaltsverzeichnis und mehrfach geändert, § 31a eingefügt sowie § 58 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 08. Mai 2018 (Brem.GBL. S. 168).
- Busse, Gerd / Seifert, Hartmut (2009):** Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Düsseldorf: Edition Hans-Böckler-Stiftung 233.
- Deutscher Bundestag (2004):** Drucksache 15/3636 vom 03.08.2004. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ – Der Weg in die Zukunft.
- DGB [= Deutscher Gewerkschaftsbund] (2018):** Weiterbildung von Beschäftigten stärken. Was will der DGB? Welchen Beitrag soll Arbeitsmarktpolitik leisten? Berlin: DGB-Bundesvorstand.
- Dohmen, Dieter (2013):** Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. In: Philipp Gonon, Philipp/Gruber, Elke / Nuissl, Ekkehard / Schrader, Josef (Hrsg.): REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 03/2013. Bielefeld, S. 61–84.
- Ellguth, Peter / Gerner, Hans-Dieter / Zapf, Ines (2018):** Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltung. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. In: IAB-Kurzbericht 15/2018.
- Faulstich, Peter / Haberzeth, Erik (2007):** Recht und Politik. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Fuchs, Philipp / Fuchs, Stefan / Hamann, Silke / Wapler, Rüdiger / Wolf, Katja (2017):** Pilotierung der Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit. Implementationsstudie und quantitative Begleitforschung. IAB-Forschungsprojekt 1/2017. Nürnberg.
- Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen** (Bremer Weiterbildungsgesetz – WBG) vom 18. Juni 1996 (Brem.GBL. 1996, 127), zuletzt § 9 neu gefasst sowie § 10 aufgehoben durch Gesetz vom 26. September 2017 (Brem.GBL. S. 391).
- Grotlüschen, Anke / Haberzeth, Erik / Krug, Peter (2011):** Rechtliche Grundlagen der Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf / Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage. Wiesbaden, VS Verlag, S. 347–366.
- Gutschow, Katrin (2018):** B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 389–393.
- Haberzeth, Erik / Kulmus, Claudia / Stanik, Minika (2012):** Bildungsgutscheine für Beschäftigte und Betriebe. Förderbedingungen, Nutzungsprobleme und Supportansätze. In: BWP 1/2012, S. 31–34.

- Hans, Jan Philipp / Hofmann, Sandra / Sesselmeier, Werner / Yollu-Tok, Aysel (2017):** Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn.
- IG Metall Vorstand:** Tarifliche Bildungsteilzeit. Frankfurt am Main. Online unter: https://www.igmetall.de/docs_themenheft_32069-56804_ansicht_ad25f04d-d012178efdcf6ffa95b8afeeb171d116.pdf, Zugriff am 02.08.2018.
- Jaich, Roman (2014):** Finanzierung der gesetzlich geregelten Erwachsenenbildung durch die Bundesländer. Gutachten im Auftrag der Max-Träger-Stiftung. GEW: Frankfurt am Main.
- Käpplinger, Bernd (2017):** Schöne Fassade mit schwachem Fundamenten: Für mehr Balance in der Förderung lebenslangen Lernens. In: BMAS (Hrsg.): Werkheft 03. Weiter Lernen. Berlin: BMAS, S. 46 – 51.
- Käpplinger, Bernd / Reuter, Martin (2017):** Qualitätsmanagement in der Weiterbildung. Wiso-Diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn. Online unter: www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=13905&ty=pdf, letzter Zugriff 08.01.2018.
- Koalitionsvertrag (2018):** Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode. Berlin.
- Kocher, Eva / Welti, Felix (2013):** Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. Online verfügbar unter: library.fes.de/pdf-files/wiso/09665.pdf, letzter Zugriff 09.01.2018.
- Koscheck, Stefan / Müller, Normann / Walter, Marcel (2011):** Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn/Berlin: BMBF.
- Koscheck, Stefan / Samray, David (2018):** Strategien zur Qualifizierung Bildungsferner aus Anbietersicht. In: BWP, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 01/2018. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 25 – 29.
- Kruppe, Thomas / Leber, Ute / Matthes, Britta (2017):** Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten des digitalen Umbruchs. IAB-Stellungnahme 7/2017. Nürnberg: IAB. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2017/sn0717.pdf>, letzter Zugriff 08.01.2018.
- Kuwan, Helmut (2012):** Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung. Empirische Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus Nachfragersicht. In: BWP 1/2012: Weiterbildungsbeteiligung fördern. Bonn: BIBB.
- Nuissl, Ekkehard (2011):** Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf / Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage. Wiesbaden, VS Verlag, S. 329 – 346.
- OECD (2004):** Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap. Paris. Online unter: www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/34050171.pdf, Zugriff am 17.05.2018.
- Peters, Eva (2017):** Weiterbildungsberatung: Ein Ausblick auf die BA von morgen? In: BMAS (Hrsg.): Werkheft 03. Weiter Lernen. Berlin: BMAS, S. 128 – 130.
- Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2016a):** BAP-Interventionsblatt – C 2.1.2 Bremer Weiterbildungsscheck Version 4 gültig ab 20.12.2016 Online unter: https://www.esf-bremen.de/sixcms/media.php/13/lb_C2_1_2_WB-Instrumente_V4_161220.pdf, Zugriff am 29.08.2018.
- Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (2016b):** Vorlage Nr. LF 5/16 für die gemeinsame Sondersitzung des Landesausschusses für Weiterbildung und des Förderungsausschusses am 2. Dezember 2016. Landesprogramm „Weiter mit Bildung und Beratung“. Bremen.
- Seyfried, Brigitte (2017):** B3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung 2017. Bonn, S. 388 – 390.
- ver.di/GEW/IG Metall (2017) (Hrsg.):** Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen. Berlin/Frankfurt am Main. Online unter: https://bildungspolitik.verdi.de/++file++59db63f-656c12f05657c9265/download/Broschuere_Politikvorschlag.pdf, letzter Zugriff: 28.02.2018.
- Zorner, Jonathan / Berghaus, Mareike (2018):** B3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 406 – 409.

Silvia Hofbauer – Arbeiterkammer Wien

8 — Exkurs: Weiterbildungsförderung in Österreich

Weiterbildung kostet Zeit und Geld. Um möglichst vielen Menschen die Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen, braucht es deshalb geeignete Förderinstrumente. Ein Blick über die Grenze nach Österreich liefert in diesem Zusammenhang besondere Anreize, wenngleich entsprechende Verhältnisse nicht einfach auf das deutsche Weiterbildungssystem zu übertragen sind. In Österreich existieren auf Bundesebene für Beschäftigte drei Möglichkeiten, eine berufliche Weiterbildung fördern zu lassen. In diesem Exkurs beschreibt Silvia Hofbauer von der Arbeiterkammer in Wien die Instrumente der Bildungskarenz, der Bildungsteilzeit und des Fachkräftestipendiums mit ihren jeweiligen Stärken und Schwächen. Darüber hinaus stellt sie das Konzept des Qualifizierungsgeldes dar, das die drei Instrumente ersetzen und damit ihre Schwächen beheben soll.

➔ Das Risiko arbeitslos zu werden hängt in großem Ausmaß davon ab, ob eine Berufsausbildung abgeschlossen wurde oder nicht. Menschen, deren höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule (entspricht in Deutschland der Berufsbildungsreife/dem Hauptschulabschluss nach neun Schuljahren) ist, haben in Österreich ein beinahe dreimal so hohes Risiko, arbeitslos zu werden, wie der Durchschnitt der Österreicher. Die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe lag im Jahresdurchschnitt 2017 bei 24,8 Prozent. Auch aus diesem Grund wird in Österreich seit Jahren viel in die Erstausbildung für Jugendliche und junge Erwachsene investiert.

Für jene, die über das „junge Erwachsenenalter“ bereits hinaus sind und derzeit keinen Berufsabschluss haben oder einen, der für sie keine adäquaten Arbeitsmöglichkeiten mehr bietet, gibt es Möglichkeiten der Umschulung beziehungsweise Weiterbildung. Das Arbeitsmarktservice (entspricht der deutschen Bundesagentur für Arbeit) als größter Anbieter von Weiterbildungen ermöglicht Berufsabschlüsse und andere arbeitsmarktbezogene Qualifizierungen, allerdings nur für arbeitslose Menschen und auch nur dann, wenn eine Vermittlung im herkömmlichen Beruf nicht mehr Erfolg versprechend ist. Dadurch ist beispielsweise für Menschen, die im Handel oder im Tourismus arbeiten – außer sie weisen gesundheitliche Einschränkungen auf –, ein beruflicher Neuanfang nur schwer möglich.



Für Beschäftigte gibt es in Österreich derzeit drei Möglichkeiten einer geförderten Weiterbildung: Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und das Fachkräftestipendium. Dabei handelt es sich nicht um einen Kostenzuschuss zu den Bildungsmaßnahmen, sondern um die Abdeckung der Existenzsicherung, da eine Aus- oder Weiterbildung oftmals nicht mit einer Beschäftigung, jedenfalls nicht mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar ist. Es handelt sich bei diesen drei Fördermöglichkeiten ausschließlich um Instrumente auf Bundesebene. Es existieren in

Österreich – genau wie in Deutschland – auch Instrumente auf Ebene der Bundesländer, die in diesem Beitrag jedoch nicht näher beleuchtet werden.

Die Modelle

Gemeinsam ist diesen drei Modellen, dass sie vom Arbeitsmarktservice abgewickelt werden.

Bildungskarenz

Wird ein Dienstverhältnis zur Gänze zum Zweck der Weiterbildung unterbrochen (= Bildungskarenz), gebührt bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen Weiterbildungsgeld. Die Bildungskarenz kann zwischen zwei Monaten und einem Jahr dauern, wobei die Konsumation in mehreren Teilen möglich ist. Voraussetzung dafür ist zuerst eine Karenzierungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber, auf die es keinen Rechtsanspruch gibt. Um Weiterbildungsgeld vom Arbeitsmarktservice zu erhalten, müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein: vorrangig die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme im Ausmaß von 20 Wochenstunden. Für Menschen mit Betreuungspflichten für ein maximal siebenjähriges Kind ist auch ein wöchentliches Ausmaß von 16 Wochenstunden ausreichend. Weitere Voraussetzung ist die Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld, also 52 Wochen Beschäftigung innerhalb von zwei Jahren beziehungsweise 28 Wochen innerhalb eines Jahres, wenn bereits einmal Arbeitslosengeld bezogen wurde und zumindest sechs Monate Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber. Eine Sonderregelung gibt es für Beschäftigte in Saisonbetrieben, hier sind auch drei Monate ausreichend. Neuerliches Weiterbildungsgeld kann nach vier Jahren beantragt werden.

Das Weiterbildungsgeld liegt in der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes, zumindest jedoch gebührt die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes, das sind derzeit 14,53 Euro täglich, also 435 Euro monatlich. Eine zusätzliche Ergänzungsleistung ist nicht vorgesehen, zumeist liegt das individuell zustehende Arbeitslosengeld im Ausmaß einer Nettoersatzrate von 55 Prozent ohnehin darüber.

Bildungsteilzeit

Für die Bildungsteilzeit braucht es ein aufrechtes Dienstverhältnis und eine Reduktion der Arbeitszeit um zumindest ein Viertel und maximal die Hälfte sowie eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber darüber sowie über die Lage der Arbeitszeit. Die Weiterbildung muss zumindest zehn Wochenstunden betragen. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit beträgt zwischen vier Monaten und zwei Jahren, wobei das Dienstverhältnis zumindest sechs Monate gedauert haben muss.

Vor der Herabsetzung der Arbeitszeit muss die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen sechs Monate, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb ununterbrochen drei Monate lang gleich hoch gewesen sein. Um zu vermeiden, dass die Bildungsteilzeit als innerbetriebliche Personalmaßnahme gegen den eigentlichen Willen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt wird, um Personalkosten zu reduzieren, gibt es spezifische Meldepflichten des Unternehmens und eine Zustimmungspflicht überbetrieblicher Sozialpartner ab einer bestimmten Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern je nach Betriebsgröße. Konkret soll vermieden werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von Auftragsschwankungen gezwungen werden, die Arbeitszeit durch Bildungsteilzeit zu reduzieren und so das Risiko für eine geringere betriebliche Auslastung tragen müssen.

Die Höhe des Bildungsteilzeitgeldes beträgt 0,80 Euro pro Stunde, um die die jeweilige Arbeitszeit reduziert wird. Dieser Betrag orientiert sich nicht an einem fiktiven Arbeitslosengeld, sondern wurde vom Gesetzgeber festgelegt. Er gebührt dann pro Kalendertag. Das heißt, wird die wöchentliche Arbeitszeit um zehn Stunden reduziert, gibt es täglich acht Euro (10 x 0,80 Euro) Bildungsteilzeitgeld, 30- oder 31-mal pro Monat.

Fachkräftestipendium

Das Fachkräftestipendium kann bezogen werden, wenn eine Karenzierung mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde, Arbeitslosigkeit vorliegt oder selbstständige Erwerbstätigkeit unterbrochen wird. Voraussetzung sind vier Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 15 Jahre. Das Fachkräftestipendium ist nur möglich, wenn die angestrebte Qualifikation unter dem Fachhochschulniveau liegt. Es gebührt dann, wenn eine Ausbildung aus einer von Sozialpartnern und Regierung beschlossenen Liste an Ausbildungen, für die es Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gibt, absolviert wird. Die Ausbildung muss mindestens drei Monate betragen (zum Beispiel eine Vorbereitung auf eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung) und im Umfang von durchschnittlich 20 Stunden pro Woche sein. Das Stipendium gebührt für maximal drei Jahre. Dadurch ist das Erlangen eines kompletten Berufsabschlusses möglich.

Die Höhe beträgt grundsätzlich 909,42 Euro, das ist ein Dreißigstel des Pensionsausgleichszulagenrichtsatzes (= „Mindestrente“ in Österreich) für Alleinstehende, der hier als Anknüpfungswert herangezogen wurde. Davon wird ein Krankenversicherungsbeitrag abgezogen. Liegt der

individuelle fiktive Anspruch auf Arbeitslosengeld (55 Prozent vom Netto des Erwerbseinkommens) oder Notstandshilfe (92 oder 95 Prozent vom Arbeitslosengeld, entspricht der früheren deutschen Arbeitslosenhilfe) darüber und gebührt auch tatsächlich eine dieser Leistungen, wird dieser höhere Betrag ausbezahlt. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld lag in Österreich 2017 bei 964,20 Euro, die Notstandshilfe bei 763,50 Euro.

Wer nimmt welche Unterstützung in Anspruch und was kostet es?

Von 2007 bis zum Jahr 2017 waren 115.354 Menschen in Bildungskarenz und von 2013 bis 2017 41.970 in Bildungsteilzeit. Im Jahr 2017 waren es 23.700 Menschen (Bildungskarenz) beziehungsweise 7.200 Menschen (Bildungsteilzeit). Überwiegend sind es Frauen, die diese Instrumente in Anspruch nehmen. Auswertungen nach Ausbildung der Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeit zeigen, dass es überwiegend Menschen mit höheren und akademischen Abschlüssen sind. Nur 13 Prozent haben als höchste Ausbildung maximal Pflichtschulabschluss (vgl. Abbildungen 1 und 2).

Abbildung 1:
Inanspruchnahme von Bildungskarenz nach Qualifikationen

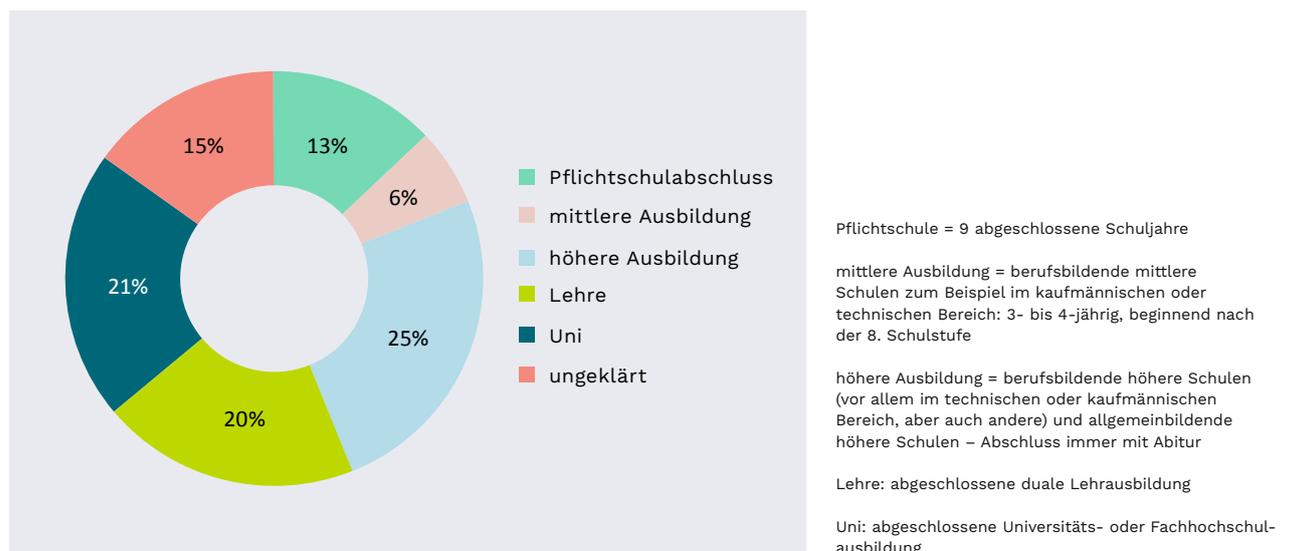
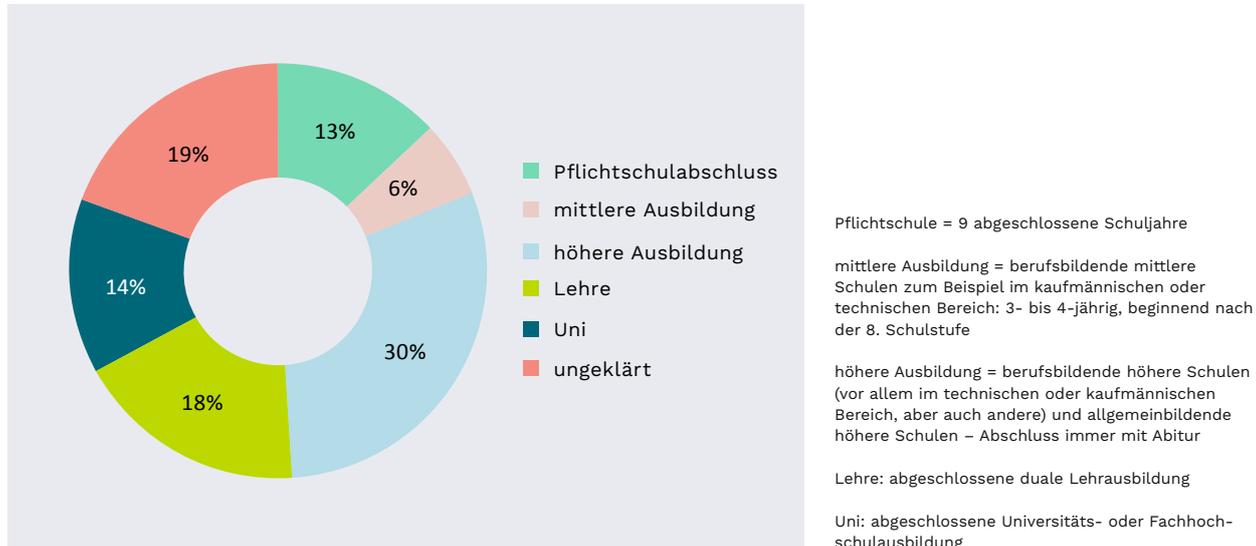


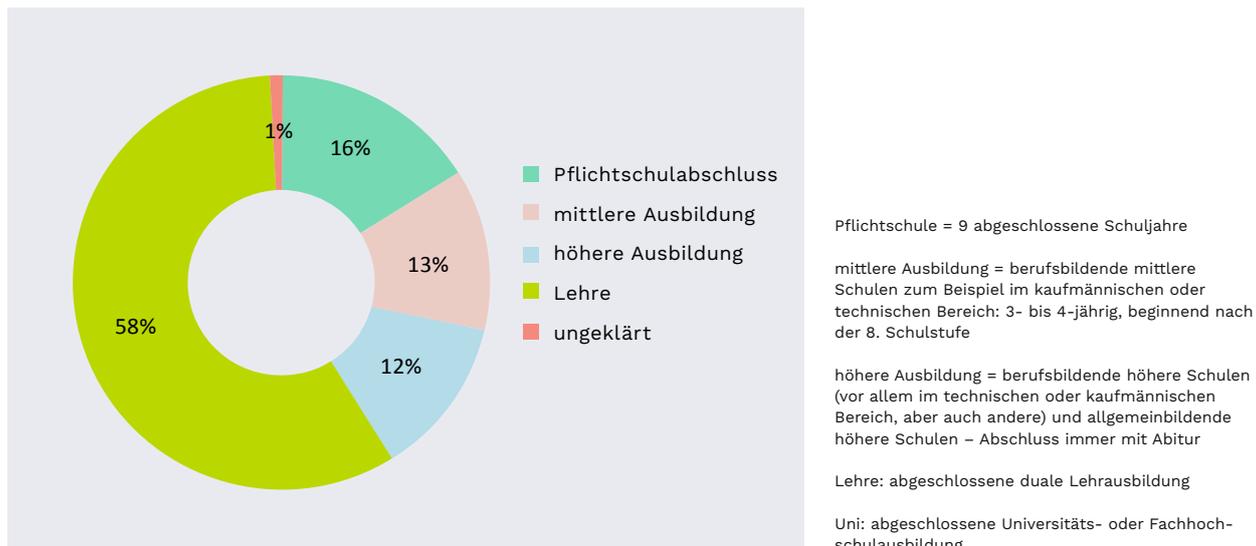
Abbildung 2:
Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit nach Qualifikationen



Etwas anders ist es beim Fachkräftestipendium. Seit der Wiedereinführung im Jahr 2017 wurden 2.191 Anträge genehmigt. Ab 2013 bis zur Einstellung im Jahr 2015 wurden 4.915 Menschen gefördert. Auch das Fachkräftestipendium wird

überwiegend von Frauen genutzt. Es sind vor allem Menschen mit Lehrabschluss (fast 60 Prozent) und Menschen, deren höchster Bildungsabschluss die Pflichtschule ist, die das Fachkräftestipendium in Anspruch nehmen (vgl. *Abbildung 3*).

Abbildung 3:
Inanspruchnahme des Fachkräftestipendiums nach Qualifikationen



Die Ausgaben für das Weiterbildungsgeld lagen 2017 bei 122 Millionen Euro, für die Bildungsteilzeit bei 14 Millionen Euro. Der Gesamtbewilligungsbetrag 2017 für das Fachkräftestipendium (also maximal drei Jahre) beträgt 207 Millionen Euro.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Stärken und Schwächen

Finanzierung

Während Weiterbildungsgeld während einer Bildungskarenz oder einer Bildungsteilzeit aus dem Budget der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, kommen die Mittel für das Fachkräftestipendium aus dem fixen Budget für Arbeitsmarktpolitik. Dies führt dazu, dass es keine zahlenmäßige Beschränkung für das Weiterbildungsgeld gibt, sehr wohl aber für das Fachkräftestipendium, das nur in dem Ausmaß gewährt werden kann, als es dem vorher festgelegten Budgetrahmen entspricht. So unterlag das Fachkräftestipendium seit seiner Implementierung 2013 einer Stop-and-go-Politik, die zu Einschränkungen der möglichen Ausbildungen und sogar einer gänzlichen Aussetzung im Jahr 2016 geführt hat. Auch jetzt ist die Finanzierung nur für Eintritte bis Ende des Jahres 2018 gesichert. Darüber hinaus gibt es derzeit keine Budgetzusage. Die Konsequenz ist, dass bei individuellen längerfristigen Weiterbildungsplanungen das Fachkräftestipendium kein verlässliches Instrument darstellt.

Dauer – ausreichend für Abschluss?

Die maximale Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr reicht selten aus, um eine gesamte Ausbildung zu absolvieren. Die Bildungsteilzeit mit maximal zwei Jahren ist stärker darauf ausgerichtet, sofern die Ausbildung berufsbegleitend absolviert werden kann. Die Dauer ist eindeutig die Stärke des Fachkräftestipendiums. Ziel bei der Konzeption dieses Instruments war, eine Ausbildung auch abschließen zu können. Dies ist mit drei Jahren bei den infrage kommenden Ausbildungen, die vor allem aus dem schulischen oder handwerklichen Bereich kommen, gegeben.

Dienstverhältnis – Zustimmung des Arbeitgebers

Sowohl bei der Bildungskarenz als auch bei der Bildungsteilzeit braucht es ein aufrechtes Dienstverhältnis mit einer gewissen Bestandsdauer und die Zustimmung des Arbeitgebers. Dies ist eine Hürde, die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oftmals nicht überwunden werden kann. Arbeitsuchenden bleibt dieser Zugang daher verwehrt.

Eine Karenzierung ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auch beim Fachkräftestipendium möglich, allerdings steht es auch arbeitslosen Menschen offen, was den infrage kommenden Personenkreis deutlich erweitert. Tatsächlich waren es seit 2017 nur fünf Prozent, die das Fachkräftestipendium im Rahmen einer Karenzierung absolvieren. Zumeist werden Ausbildungen gemacht, die nicht dem

bisherigen Tätigkeitsbereich entsprechen. Daher ist das Interesse der Dienstgeber, einer solchen dreijährigen Karenzierung zuzustimmen, gering.

Höhe der Leistung

Die Höhe des Weiterbildungsgeldes in der Bildungskarenz im Ausmaß des fiktiven Arbeitslosengeldes macht dieses Instrument vor allem für Besserverdienerinnen und Besserverdiener attraktiv, was sich auch an den Inanspruchnahmen zeigt. Um Geringverdienerinnen und Geringverdiener besser zu erreichen, wurde bei der Bildungsteilzeit ein relativ attraktiverer Betrag gewählt, der für geringe Einkommen über dem fiktiven anteiligen Arbeitslosengeld liegt.

Das Fachkräftestipendium sieht bei einem Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe einen Fortbezug dieser Leistung vor, der Mindestsatz für Geringverdienerinnen und Geringverdiener ist allerdings deutlich höher als bei der Bildungskarenz. Dies macht es Menschen mit vorherigem geringem Einkommen leichter möglich, damit eine Fortbildung zu finanzieren. Evaluierungen zeigen dennoch, dass es oftmals eine Herausforderung für Ausbildungsteilnehmerinnen und Ausbildungsteilnehmer darstellt, mit dieser Leistung auszukommen, speziell wenn es das einzige Familieneinkommen darstellt.

Auswahl der Ausbildung

Bei der Bildungskarenz und auch bei der Bildungsteilzeit wird auf die Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit verzichtet und durch eine Zeitvorgabe ersetzt. Eine inhaltliche Überprüfung wurde immer wieder diskutiert, es scheiterte jedoch an der Festlegung durchführbarer und objektiver Kriterien. Für einen anderen Weg entschied man sich beim Fachkräftestipendium mit einer Liste von Mangelberufen. Dadurch wird dieses jedoch den individuellen Weiterbildungsbedürfnissen und Berufswünschen der Menschen nicht immer gerecht.

Zeit für ein neues Modell – das Qualifizierungsgeld

Aufgrund der unterschiedlichen Schwächen der jeweiligen Instrumente wurde von Arbeiterkammer und Gewerkschaft ein neues Modell entwickelt, das die bisherigen Instrumente ersetzen und dabei vor allem gering qualifizierte Menschen erreichen und diesen eine neue Chance geben soll.

Dieses neue Modell soll allen Menschen über 25 Jahren, die beruflichen Neuorientierungs- oder grundlegenden Weiterbildungsbedarf haben, eine Weiterbildung existenziell ermöglichen. Erreicht werden sollten deutlich stärker formal gering qualifizierte Menschen, die jetzt nur schlecht durch die Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit erreicht werden.

Die Eckpfeiler eines solchen Modells, das von der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft entwickelt wurde, sind wie folgt:

Innerhalb einer Rahmenfrist von 15 Jahren können insgesamt 36 Monate an Aus- und Weiterbildung absolviert werden, wenn in Summe mindestens fünf Jahre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. Die Ausbildungszeiten können durchgehend oder in Modulen von mindestens drei Monaten erfolgen. In einer zweiten 15-jährigen Rahmenfrist (frühestens ab dem 40. Geburtstag) können noch einmal maximal 36 Monate Qualifizierungsgeldbezug folgen.

Zulässig wären alle Ausbildungen, die zu einem öffentlich anerkannten Abschluss führen oder Module zur Erreichung eines solchen darstellen. Tertiäre Ausbildungen sind als Erstausbildungen zulässig. Ein wesentliches neues Element ist eine verpflichtende Bildungsberatung, um einerseits Hemmschwellen abzubauen und andererseits realistische Bilder von Ausbildung und Beruf zu vermitteln. Zusatzqualifikationen und Weiterbildungen ohne zertifizierten Abschluss (oder auch tertiäre Ausbildungen für Akademikerinnen und Akademiker) werden dann gefördert, wenn sie von der Bildungsberatung auch als sinnvoll eingestuft werden.

Für Menschen mit einem vorherigen niedrigen Einkommen ist die derzeitige Höhe des Weiterbildungsgeldes bei Bildungskarenz nicht ausreichend. Die Höhe der finanziellen monatlichen Unterstützung im Rahmen des Qualifizierungsgeldes soll daher netto dem Pensionsausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (wie beim Fachkräftestipendium,

2017: 909,42 Euro pro Monat) entsprechen und jährlich valorisiert werden. Pro unterhaltsberechtigter Person kommen 137,30 Euro monatlich dazu, höchstens jedoch drei Zuschläge insgesamt.

Das Qualifizierungsgeld ist mit Rechtsanspruch ausgestattet, auch gegenüber dem Arbeitgeber sollen Beschäftigte, die das Qualifizierungsgeld nutzen wollen, eine Freistellung für die Ausbildung mithilfe eines Schlichtungsverfahrens durchsetzen können.

Mit dem neuen Qualifizierungsgeld sollen die bisherigen Instrumente Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Fachkräftestipendium ersetzt werden. Nach einer Schätzung des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts könnten damit bis zu 40.000 Menschen eine zweite Chance erhalten. Dies würde bei Abschaffung der bisherigen Instrumente unter Einrechnung dieser Volumina etwa zusätzlich 178 Millionen Euro kosten. Dies ist eine verhältnismäßig geringe Investition für die Ausbildung einer so großen Personenanzahl.

Da in Zeiten des ständigen Strukturwandels, der Digitalisierung und des zunehmenden Drucks zu immer höherer Qualifizierung neben der Erstausbildung auch ein systematisches Angebot zu einer weiteren Ausbildungschance eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt, soll die Abwicklung zwar über den Arbeitsmarktservice erfolgen, die Finanzierung jedoch aus allgemeinen Steuermitteln erfolgen.

Fazit

Aufgrund der Anforderungen der neuen Arbeitswelt durch Globalisierung und Digitalisierung ist Weiterbildung notwendiger denn je. Die begleitende Existenzsicherung ist einer der wesentlichen Entscheidungsfaktoren, eine solche zu beginnen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, diese bereitzustellen und so in die Zukunft der Menschen zu investieren. Daher sind eine Weiterentwicklung und ein Ausbau der bisherigen Modelle dringend geboten.

„Aufgrund der Anforderungen der neuen Arbeitswelt durch Globalisierung und Digitalisierung ist Weiterbildung notwendiger denn je.“

Zum Weiterlesen



Evaluierung der Bildungskarenz 2000 – 2009 / IHS:

https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/Evaluierung_der_Bildungskarenz_2000_2009_IHS_2011.

Förderinstrumente und Beihilfen des Arbeitsmarkt-service (2015):

https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/2/5/CH3434/CMS1450453439288/arbeitsmarktfoerderungen_foerderinstrumente_beihilfen_ams_2015.pdf.

Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 bis 2013

(Dokumentation): https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/Aktive_Arbeitsmarktpolitik_in_Oesterreich_1994_bis_2013_Dokumentation_.

Julia Bock-Schappelwein et al. / WIFO: Dem Strukturwandel mit existenzgesicherten Weiterbildungsmöglichkeiten begegnen: <https://awblog.at/dem-strukturwandel-mit-existenzgesicherten-weiterbildungsmoeglichkeiten-begegnen/?highlight=Fachkr%C3%A4ftestipendium>.

Jessica Heibült, Arbeitnehmerkammer Bremen

9 — Politische Bildung und ihre Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabe

➔ Die Notwendigkeit von Weiterbildung wird in den vergangenen Jahren vor allem im Zusammenhang mit dem Beruf und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit diskutiert (vgl. auch Kapitel 2.1 von Bernd Käpplinger in diesem Band). Selbstverständlich kommt der Weiterbildung eine zentrale Rolle bei der Bewältigung von strukturellen Veränderungen – wie beispielsweise der Digitalisierung – zu. Wenn aber darüber diskutiert wird, wie Weiterbildung in Zukunft insgesamt gestärkt werden kann, dann darf ihre Bedeutung für die Gestaltung von Gesellschaft keinesfalls vergessen werden:

„Weiterbildung geht über den beruflichen Bereich hinaus. Sie ist als politische oder kulturelle Bildung Teil der freien Persönlichkeitsentfaltung. Auch diese Weiterbildung wird dringend gebraucht, um Beschäftigte für Ehrenämter und freiwilliges Engagement, für Familien und Pflegearbeit zu qualifizieren und um die politische und persönliche Urteilskraft und Kreativität zu stärken, die für das Zusammenleben in der Gesellschaft benötigt wird.“¹ Diese Erkenntnisse sind nicht neu, sondern seit Langem Gegenstand vieler Weiterbildungsgesetze der Bundesländer. Im bremischen Weiterbildungsgesetz ist die öffentliche Verantwortung für Weiterbildung und ihre Förderung festgeschrieben. Es erkennt die allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung als eigenständigen und gleichberechtigten Teil des Bildungswesens an, der „sowohl den Erhalt der Erwerbsfähigkeit als auch die Teilhabe an der Gesellschaft und die Wahrnehmung der Bürgerrechte“ fördern soll.²

Mit den Teilzielen „Teilhabe an Gesellschaft“ und „Wahrnehmung der Bürgerrechte“ wird vor allem ein Weiterbildungsbereich adressiert, der in diesem Kapitel besondere Berücksichtigung finden soll: die politische Bildung³. Politische Bildung veranlasst und organisiert Bildungsprozesse, in denen es darum geht, Menschen zu einem selbstbestimmten Leben in einer Gesellschaft zu führen und ihr individuelles Verhältnis zum Politischen zu bestimmen. Politische Bildung ist dabei jedoch nur ein Teil von politischer Sozialisation. Medien, Parteien und das direkte soziale Umfeld haben ebenfalls zentralen Einfluss auf die politischen Einstellungen und Entscheidungen jedes Einzelnen. In Deutschland ist eine Vielfalt an weltanschaulich unterschiedlich ausgerichteten Institutionen für die politische Bildung verantwortlich.⁴

Auch die politische Bildung in Bremen zeichnet sich durch eine Vielfalt von Institutionen, Strukturen und Adressatengruppen aus. Doch immer knappere öffentliche Fördermittel gefährden die in Jahrzehnten gewachsene Bildungslandschaft. Die Herausforderung der kommenden Jahre liegt demzufolge darin, das Angebot für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und politisch Interessierte zu erhalten und

1 Kocher/Welti (2013), S. 7f.

2 Vgl. Bremer Weiterbildungsgesetz (1996), § 1.

3 „Politische Bildung“ ist der gängige Begriff in der Weiterbildungslandschaft. Gemeint ist in diesem Zusammenhang immer eine Form der Weiterbildung / Erwachsenenbildung.

4 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2015).



gleichzeitig benachteiligte Gruppen mit neuen Weiterbildungsangeboten anzusprechen. Im Jahr 2015 haben sich deshalb die Träger der politischen Bildung im „Forum politische Bildung“ zusammengeschlossen. Das übergeordnete Ziel der Zusammenarbeit ist, die unterschiedlichen Angebote stärker aufeinander abzustimmen und die Bedeutung der politischen Bildung im Land gemeinsam zu fördern. Denn politische Bildung ist zentraler Bestandteil in einem breiten Verständnis von Weiterbildung und hat eine herausragende Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabe. Sie ist nicht erst durch zunehmenden Rechtspopulismus besonders gefragt, sondern spielt bei allen zukünftigen gesellschaftlichen Veränderungen eine entscheidende Rolle. Deshalb sollte politische Bildung nicht (nur) kurzfristiger Problemlöser, sondern vielmehr ein selbstverständlich verankertes Gut sein, das ständig gepflegt wird. Denn demokratische Strukturen sind keine Selbstverständlichkeit, sondern müssen immer aufs Neue verhandelt und erlernt werden. Dies ist in Deutschland seit der Demokratisierung nach dem Nationalsozialismus Grundgedanke einer pluralistischen und frei zugänglichen politischen Bildung.

Ein besonderes Bildungsformat der politischen Bildung ist die Bildungszeit. In Bremen regelt das Bildungszeitgesetz den Rechtsanspruch von zehn Tagen Bildungszeit innerhalb eines Zweijahres-Zeitraumes für Beschäftigte. Wenngleich Bremen bei den Teilnahmequoten im Bundesvergleich sehr gut dasteht, ist die Teilnahme mit etwa drei Prozent der Beschäftigten insgesamt auf einem niedrigen Niveau. Die Ursachen dafür liegen vor allem in Unwissenheit. Zudem werden eine „Tabuisierung“ und ein bildungszeit-unfreundliches Klima in Betrieben wahrgenommen. Beschäftigte haben Angst vor negativen Konsequenzen.⁵ Und Arbeitgeber sind grundsätzlich misstrauisch gegenüber diesem Bildungsformat. Dabei wurden sowohl der persönliche als auch der berufliche Nutzen der Bildungszeit bereits belegt.⁶ Die Bremische Bürgerschaft hat im

5 Vgl. Robak et al. (2015), S. 369.

6 Vgl. Robak et al. (2015), S. 382.

Jahr 2016 beschlossen, die Teilnahme an Bildungszeit zu erhöhen,⁷ um damit ihre gesellschaftliche Bedeutung zu unterstreichen. In der Folge wurde der missverständliche Begriff „Bildungsurlaub“ im Jahr 2017 durch den Begriff Bildungszeit ersetzt. Zusätzlich wurde ein Gütesiegel für bildungszeitfreundliche Betriebe eingeführt und eine Webseite etabliert, auf der sich Interessierte gezielt über Bildungszeit informieren können.⁸

Die folgenden Beiträge beschreiben zwei verschiedene Bildungsformate der politischen Bildung und heben ihre besondere Bedeutung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hervor: die bereits angesprochene (politische) Bildungszeit – als kurzes Bildungsformat – sowie das Zwei-Jahres-Format „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“. Zusammenfassend ist beiden Bildungsformaten eine wesentliche Wirkung gemeinsam: Sie befördern die gesellschaftliche Teilhabe ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer und unterstreichen damit die zentrale Rolle der politischen Bildung innerhalb der Weiterbildungslandschaft.

Literatur

Bremische Bürgerschaft (2016): Landtag, Plenarprotokoll 19. Sitzung am Donnerstag, dem 21. April 2016.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2015): Dossier Politische Bildung. Bonn. Online unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/politische-bildung/>, Zugriff am 19. Juli 2018.

Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen (Bremer Weiterbildungsgesetz – WBG) vom 18. Juni 1996 (Brem.GBL. 1996, 127), zuletzt § 9 neu gefasst sowie § 10 aufgehoben durch Gesetz vom 26. September 2017 (Brem.GBL. S. 391).

Kocher, Eva/Welti, Felix (2013): Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. Online verfügbar unter: library.fes.de/pdf-files/wiso/09665.pdf, letzter Zugriff 09.01.2018.

Robak, Steffi/Rippien, Horst/Heidemann, Lena/Pohlmann, Claudia (Hrsg.) (2015): Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Eine Studie in Perspektivverschränkung. Frankfurt am Main: Peter Lang.

⁷ Vgl. Bremische Bürgerschaft (2016), S.1445.

⁸ Weitere Informationen unter: www.bildungszeit.bremen.de.

9.1 — Zur Bedeutung der politischen Bildung(szeit)

Oder: Warum politische Bildung(szeit) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig ist

Was lernen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bildungszeiten, früher: Bildungsurlauben, der politischen Bildung? Welche Kompetenzen können sie dort erwerben oder weiterentwickeln? Und wer sind die Dozentinnen und Dozenten, die überhaupt erst Räume für politische Diskurse öffnen und dann Lernprozesse begleiten, die sonst kaum noch stattfinden? Es geht bei Seminaren der politischen Bildung vor allem um die Verarbeitung und Reflexion gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. Dafür bedarf es sogenannter gesellschaftlicher Schlüsselqualifikationen. Ihre Relevanz ist unstrittig. Doch was verbirgt sich dahinter?

➔ Das neue Bildungszeitgesetz mahnt die Anbieter von Bildungszeiten, nicht nur danach zu fragen, welche Inhalte in Seminaren vermittelt werden. Es soll vor allem darauf geachtet werden, was bei den Teilnehmenden „ankommt“, welche Kompetenzen sie (idealerweise) am Ende des Seminars erworben haben.¹ Was also, so ist konsequenterweise zu überlegen, lernen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eigentlich in Bildungsurlauben beziehungsweise Bildungszeiten der politischen Bildung? Welchen „Nutzen“ haben sie vom Besuch politischer Bildungsveranstaltungen und um welche Kompetenzen könnte es sich bei politischer Bildung drehen? Zunächst allgemein: Das nahezu einhellige Urteil vieler Teilnehmenden, die ihr Recht auf Bildungszeit (zumeist regelmäßig) in Anspruch nehmen, lautet so oder ähnlich: Es ist gut, hilf- und lehrreich, dem betrieblichen Alltagstrott für eine gewisse Zeit Ade zu sagen, Zeit und Gelegenheit zu haben, drängende Fragen aus Politik und Gesellschaft,

aus Geschichte und Stadtentwicklung, Natur und Umwelt oder der sich rasant verändernden Arbeitswelt zu reflektieren – gemeinsam, im lebendigen Dialog mit anderen Kolleginnen und Kollegen. Dabei, unter fachlicher Anleitung der Dozentinnen und Dozenten,

- ▶ über den Tellerrand hinauszuschauen und sich neues Wissen anzueignen;
- ▶ andere Sichtweisen kennenzulernen;
- ▶ von Standpunkten und Erfahrungen anderer Berufs- und Altersgruppen zu profitieren;
- ▶ gesellschaftliche Veränderungen nachvollziehen und einordnen zu können;
- ▶ Konflikte und Widersprüche, widerstreitende Werte, Gedanken und Gefühle erkennen und offene Situationen aushalten zu können;
- ▶ Kritikfähigkeit und die eigene politische Urteilskraft zu stärken;
- ▶ Mut zu fassen, sich einzumischen und sich einzubringen;

¹ Vgl. Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Bremischen Bildungszeitgesetz vom 17. Oktober 2017, §§ 3 und 4.



„Politische Bildung ist Weiterbildung,
die nicht einer (betriebs-)wirtschaftlichen
Verwertungslogik unterworfen ist.“

- ▶ schließlich Impulse und Ideen für gemeinsames Handeln, wie das eigene Weiterkommen zu erhalten.²

Politische Bildung ist Weiterbildung, die nicht einer (betriebs-)wirtschaftlichen Verwertungslogik unterworfen ist. Sie ist zentraler und integraler Bestandteil der gesetzlich geschützten und staatlich geförderten Weiterbildung. So heißt es im bremischen Weiterbildungsgesetz, die Teilnehmenden von Weiterbildungsveranstaltungen sollen allgemein dazu befähigt werden, „soziale und kulturelle Erfahrungen, Kenntnisse und Vorstellungen kritisch zu verarbeiten, um die gesellschaftliche Wirklichkeit und Stellung in ihr zu begreifen und verändern zu können“, außerdem auch: „die durch Geschlecht, kulturelle und soziale Herkunft, Behinderung oder durch gesellschaftliche Entwicklungsprozesse entstandenen und neu entstehenden Ungleichheiten zu überwinden und besondere biografische Umbruchsituationen zu bewältigen“.³

„Ich mache seit 15 Jahren Bildungsurlaub oder Bildungszeit, wie es jetzt ja heißt. Und ich habe in den Wochen mehr gelernt und erfahren, als in meiner gesamten Schulzeit. Das liegt wahrscheinlich daran, dass das Lernen und der Gedankenaustausch mir in dieser Form richtig Spaß machen.“

*Heiko M.*⁴

2 Am 16. Oktober 2017 diskutierte das Forum politische Bildung in der Arbeitnehmerkammer mit Bremer Politikern über die politische Erwachsenenbildung im Land Bremen. Am Dialogtisch „Politische Bildung im Format Bildungsurlaub“, moderiert von Petra Simonowsky und Asmus Nitschke, berichteten Teilnehmende von Bildungsurlauben anschaulich von ihren Motiven, Bildungsurlaub zu nehmen – und von den Effekten, die der (regelmäßige) Besuch von politischen Bildungsurlauben hat, mit Blick auf ihre innere Haltung, auf ihre Weltsicht, auf ihr Verhalten im Alltag. Die Befunde decken sich auch mit den Erkenntnissen, die wir seit Jahren aus den Rückmeldungen von Teilnehmenden und unseren Dozentinnen und Dozenten gewinnen.

3 Vgl. § 2 (1) Abs. 1 und 3 des Gesetzes über die Weiterbildung im Lande Bremen vom 18. Juni 1996 (BREM.GBL. S. 127, BER. S. 243), zuletzt geändert am 17.05.2011 (BREM.GBL. S. 367) mit Wirkung vom 04.06.2011.

Welche grundlegenden, gesellschaftlich relevanten Dimensionen werden in politischen Bildungszeiten, zumeist als Querschnittsthemen, behandelt und kritisch hinterfragt?

- ▶ Herrschaft, Macht und Ohnmacht,
- ▶ Gleichheit und Ungleichheit,
- ▶ Recht und Unrecht,
- ▶ Identität und Zugehörigkeit,
- ▶ Ausgrenzung und Benachteiligung,
- ▶ Integration und sozialer Zusammenhalt,
- ▶ Emanzipation und Teilhabe,
- ▶ Gesellschaftsformen und Produktionsweisen,
- ▶ Fortschritt und Menschlichkeit,
- ▶ Konflikte und Interessengegensätze,
- ▶ Gewalt und Gewaltfreiheit,
- ▶ Krieg und Frieden,
- ▶ umweltverträgliche, ressourcenschonende Entwicklung und Nachhaltigkeit,
- ▶ Erinnerung und Utopie.

Es sind – neben dem Zugewinn an politischem Sachwissen – die sogenannten personalen, sozialen und gesellschaftlichen Kompetenzen, die in Seminaren der politisch-kulturellen Bildung ausgebildet, gefestigt und entwickelt werden, gewissermaßen en passant. Dazu gehört zum Beispiel die Fähigkeit, den eigenen Standpunkt deutlich machen und in Gruppen konstruktiv diskutieren zu können. Außerdem, Arbeitsergebnisse vor einer größeren Menschenansammlung zu präsentieren. Ebenso die Fähigkeit, komplexe gesellschaftliche Fragestellungen mit der eigenen Lebenswelt verknüpfen, dann aber auch aus anderen Blickwinkeln betrachten und so zu neuen Einsichten und Handlungsoptionen gelangen zu können.

4 Die folgenden Zitate stammen – wenn nicht anders angegeben – von Bildungsurlaubsteilnehmenden aus Bremerhaven. Ich bedanke mich bei unserem dort tätigen Dozenten Holger Heß-Borski, der die Stimmen (mit der Maßgabe der Veröffentlichung in dieser Publikation) kürzlich eingeholt und mir dann zur Verfügung gestellt hat.

„Es ist enorm, wie viel Hintergrundwissen ich zu einem Thema in fünf Tagen bekomme, wie es den Dozenten immer wieder gelingt, mein Interesse zu wecken. Nach einer Woche Bildungszeit gehe ich viel aufmerksamer durchs Leben.“

Uwe L.

Oskar Negt nennt sechs gesellschaftlich bedeutsame Schlüsselqualifikationen, die eng miteinander verknüpft sind. Sie müssen in unserer und für unsere „Welt der Umbrüche“ erworben werden und sie stehen auf der Tagesordnung der politischen Bildung:

- ▶ Identitätskompetenz (oder die Balancearbeit beziehungsweise der Umgang mit bedrohter und gebrochener Identität).
- ▶ Technologische Kompetenz (oder das Wissen um die gesellschaftlichen Wirkungen von Technologien).
- ▶ Gerechtigkeitskompetenz (oder die Sensibilität für Enteignungserfahrungen, für Recht und Unrecht, für Gleichheit und Ungleichheit).
- ▶ Ökologische Kompetenz (oder der pflegliche Umgang mit Mensch, Natur und Umwelt).
- ▶ Ökonomische Kompetenz (oder der sorgfältige Umgang mit materiellen und geistigen Ressourcen).
- ▶ Historische Kompetenz (oder die Erinnerungs- und Utopiefähigkeit).⁵

„Für mich heißt Bildungszeit, auftanken können. Und zwar geistig. Man wird angeregt, mal wieder seinen Kopf zu benutzen. Man kommt auf neue Ideen, entdeckt bei sich persönlich auch mal ganz andere Seiten. Interessen und Fähigkeiten werden geweckt, was letztlich auch für das Selbstbewusstsein sehr gut ist.“

Christian M.

Viele unserer Bildungszeitthemen können der einen oder anderen oder auch mehreren dieser Kompetenzgruppen zugeordnet werden, andere sind nicht so einfach zu verorten. Und natürlich ist die Aufzählung nicht vollständig; mitzudenken ist zum Beispiel interkulturelle Kompetenz, sie wird immer wichtiger in und für Gesellschaften, die (auch)

durch Ein- und Auswanderung gekennzeichnet sind. Oder Medienkompetenz. Sie ist mehr denn je gefragt in der zunehmend auf Schnelligkeit, Innovation und Sensation fixierten, digitalen Medienära. Aber im Kern geht es in Seminaren der politischen Bildung vor allem und immer wieder um eine zentrale, gewissermaßen übergeordnete und – im Sinne eines demokratischen, friedfertigen und solidarischen Miteinanders – höchst politische Fähigkeit, nämlich die Metakompetenz (Oskar Negt), orientierende Zusammenhänge herzustellen

- ▶ zwischen den Menschen und den gesellschaftlichen Verhältnissen,
- ▶ zwischen dem Besonderen („das ich bin“) und dem Allgemeinen („das die anderen Menschen, die Gesellschaft, die Geschichte, das Fremde, die Welt ausmachen“).⁶

Und das, so ist zu ergänzen, in einer Wirklichkeit, die ja durch eine geradezu „erdrückende Macht der Einzelinformationen“⁷ geprägt ist – und durch zunehmende Isolation und Abschottung der unterschiedlichen Lebenswelten im Alltag.⁸

Wer sind die Dozentinnen und Dozenten, die die sozialen Scharnierstellen zwischen Individuum und Gesellschaft zum Ausgangspunkt und zum Gegenstand ihrer Bildungsarbeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern machen? Welche Bedeutung messen sie der politischen Bildung(szeit) heute noch zu? Und welche Erkenntnisse haben sie gewonnen aus einer Bildungsarbeit, die immer wieder Teilnehmende aus verschiedenen sozialen Klassen, Schichten und Milieus, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Lebensstilen und Lebensführungen an festen Lernorten zusammenführt und Diskurse ermöglicht, die sonst kaum noch stattfinden – eine Bildungsarbeit also, die Räume für soziale und politische Kommunikation vielfach überhaupt erst öffnet – und weiterhin offen hält? Im Folgenden drei Beispiele; sie illustrieren die Heterogenität der Zugänge zu politischer

⁶ Vgl. Negt (2010), S. 214, 223. Vgl. auch S. 207 ff.

⁷ Negt (2010), S. 211, 216.

⁸ Vgl. auch Angestelltenkammer Bremen (1995).

⁵ Vgl. Negt (2010), S. 218 – 234.



Erwachsenenbildung und sie lassen gleichzeitig „das innere Band“ erkennen, das Dozentinnen und Dozenten der politischen Bildung ideell eint:⁹

„Wann kommt man im Alltag schon mal dazu, sich so intensiv mit einem Thema auseinanderzusetzen wie in der Bildungszeit? Ich denke, sonst gar nicht.“
Markus A.

Angelika Kube, Diplom-Pädagogin und Kunsttherapeutin, bietet Bildungszeiten rund um das Thema Arbeitswelt an. Titel ihrer Bildungszeiten lauten: „Wertschätzung im Arbeitsleben“, „Unter Kolleg/innen. Vom Betriebsklima und seinen Störungen“ oder „Arbeitsdruck und innere Erschöpfung. Wege zur Bewahrung von Engagement in Beruf und Alltag“. Zu ihrer Motivation, sich der politischen Bildung zu verschreiben, führt sie aus: „Solange ich

beruflich tätig bin, geht es mir um Menschen in verschiedenen Lebensphasen und besonderen Lebenslagen, es geht mir um soziale Ungleichheit und soziale Ungerechtigkeit, denen diese Menschen oft gegenüberstehen und zum Teil ausgeliefert sind. Im Rahmen meines Studiums der Erwachsenenbildung engagierte ich mich in der Arbeitslosenarbeit und lernte die Fallstricke der sozialen Sicherungssysteme kennen. Gestärkt durch diese Wissenszusammenhänge und die Arbeit in einer Initiative führte ich bald Seminare der politischen Bildung für anerkannte Weiterbildungsträger durch. Aufgrund meiner zusätzlichen Ausbildung zur Kunsttherapeutin macht mir die Konzeptionierung von methodisch kreativen Einheiten des organisierten Lernens besonders viel Freude. Es ermöglicht mir einen anderen Blick auf aktuelle Themen – und führt zu besonderen Aha-Momenten für die Teilnehmenden. Allgemein ist festzustellen, dass die psychischen und auch die physischen Belastungen in der Arbeitswelt in den letzten zehn Jahren enorm zugenommen haben.“

⁹ Die folgenden, ausgewählten Statements von Dozentinnen und Dozenten sind schriftlich eingereichten, längeren Antworten entnommen, die die drei Befragten mit Blick auf die Reichweite der politischen Bildung im Kontext der Weiterbildung gegeben haben. Alle drei arbeiten als Lehrkraft auf Honorarbasis für die politische Bildung der wisoak. Zum Anforderungsprofil an die Profession der politischen Erwachsenenbildner vgl. Hufer (2016), besonders S.111 ff.

Aus Kubes Sicht speist sich die Motivation von Bildungszeit-Teilnehmenden in den meisten Fällen aus konkreten Fragestellungen und aus der Erwartung, auch Hilfestellungen, Lösungsansätze und Anregungen durch das Seminar zu erhalten. „Ganz wichtig dabei: Der angstfreie Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen, der es ermöglicht, sich seiner selbst zu vergewissern und die eigene Meinung zu artikulieren – aber auch sie revidieren

zu können. Sie erwarten eine interessante Woche, die Erfassung der gesellschaftlichen Dimension des Themas und die Einordnung dieser dann in ihren konkreten beruflichen und persönlichen Alltag. Sie erhoffen sich, am Ende des Seminars mit neuen Erkenntnissen und aktuellem gesellschaftspolitischen Wissen nach Hause zu fahren. Und viele fragen sich dann auch, warum eigentlich nur so wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Recht auf Bildungszeit wahrnehmen.“

Ina Düking ist promovierte Literaturwissenschaftlerin. Sie ist überzeugt: „Politische Bildung leistet, was berufliche Bildung durch ihre Ausrichtung auf die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten nicht ermöglichen kann: Einen Raum, das eigene – und damit ist natürlich sowohl das berufliche wie private – Handeln im Hinblick auf persönliche und gesellschaftliche Einbindungen und Folgewirkungen zu untersuchen und sich so als aktives Mitglied der Gesellschaft zu verstehen. Indem historische, soziale und ökologische Zusammenhänge aufgezeigt, gemeinsam durchdacht und diskutiert werden, wird die Fähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestärkt, zu begründeten Urteilen und Entscheidungen zu gelangen. Die genannten Fähigkeiten – politische und gesellschaftliche Kontexte zu kennen, Diskussionen auszuhalten und sich daran aktiv zu beteiligen, Entscheidungsprozesse zu reflektieren und klar zu gestalten – sind grundlegend, um gleichberechtigtes soziales Miteinander zu erleben beziehungsweise das Erlebnis zu fördern. Während berufliche Bildung das Erwerbsleben strukturiert, ermöglicht politische Bildung eine darüber hinausgehende Sinn-Reflexion, die dem eigenen Leben als Teil einer Gesellschaft Bedeutung geben kann.“

Ina Dükings Erfolgsseminar heißt: Übergänge im Lebenslauf. Es beleuchtet wichtige Übergangphasen, die Menschen im Laufe ihres Lebens zu meistern haben, zum Beispiel von der Ausbildung in den Beruf, vom Beruf in die Rente oder auch von der Erwerbsarbeit in Arbeitslosigkeit (oder umgekehrt), und es untersucht, wie die Gesellschaft, wie die sozialen Strukturen und die Erwartungen der Umwelt dabei auf das Individuum und die Übergangsbewältigung einwirken – und wie Übergänge vor dem Hintergrund (besser) gestaltet werden können.

„Auf jeden Fall ist das, was in den Bildungsurlauben läuft, politische Bildung, auch wenn es bei den TeilnehmerInnen erstmal was ganz Persönliches auslöst. Aber gerade dieser persönliche Denkprozess ist ja der politische Teil daran.

Ich denke, nur durch das persönliche Berührtsein ist man auch in der Lage, weiter politisch zu handeln. Auch wenn man das erstmal als solches gar nicht wahrnimmt. Man tut es einfach. Und diese Veränderungsprozesse, die da im Kopf in Gang gesetzt werden, sind für das Handeln ganz wichtig.“

*Christina S.*¹⁰

Ein anderes Bildungszeitangebot von Düking trägt den Titel: „Horn-Lehe. Wohlstand zwischen Technologiepark und Hollerland“. Die Bildungszeit gehört zu einer Seminarreihe, die Segregation und Stadtentwicklung in Bremen unter die Lupe nimmt und den Wandel armer wie wohlhabender Stadtteile nachvollziehbar und erfahrbar macht. In der Bildungszeit zu Horn-Lehe, so Düking, „wird über die Beschäftigung mit einem konkreten Stadtteil deutlich gemacht, wie politische und gesellschaftliche Mitgestaltung vor Ort vonstattengeht. Dies kann als Anregung für eigene Aktivitäten dienen. Deswegen interessiert mich politische Bildung auch besonders: Weil ich nämlich davon ausgehe, dass Menschen immer wieder quasi Übung darin benötigen, sich auf ein demokratisches System einzulassen, politische Prozesse zu verstehen und ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten zu erkennen. Politische Bildung stellt meiner Ansicht nach den ‚Verhandlungsraum‘ zur Verfügung, der aus Menschen tatsächlich Mitglieder der Gesellschaft macht“.

Auch Uwe Kempf, ausgebildeter Geschichtslehrer, sieht die politische Bildung als „notwendige Ergänzung und Erweiterung der beruflichen und allgemeinen Bildung“. Er betreibt seit 30 Jahren politische Bildungsarbeit als Dozent. Sein Steckpferd: „das Maritime“, die Entwicklung von Hafenwirtschaft und Hafenarbeit sowie Geschichte, Gegenwart und Zukunft Bremens und Bremerhavens. Kempfs persönlicher Zugang zu politischer Bildung liegt begründet „in dem früh entwickelten Interesse an politischen und gesellschaftlichen Fragen – und der Bereitschaft, diese Fragen auch pädagogisch zu behandeln. Aufgrund meiner langen Erfahrung und meiner Bereitschaft, mich immer wieder selbst fortzubilden, kann ich sicher sagen, dass es mir gelingt, die Menschen dort, wo sie stehen, abzuholen und sie als gleichberechtigte Gesprächspartner zu sehen“. Die Teilnehmenden, so Kempf weiter, „freuen sich auf abwechslungsreiche,

¹⁰ Zitat aus Angestelltenkammer Bremen (1995), S. 36.

inhaltlich und didaktisch gut vorbereitete Bildungszeiten, in denen sie ernst genommen werden, ihnen zugehört wird und sie ihre Erfahrungen und Meinungen einbringen können. Lernen können sie vor dem Hintergrund Folgendes: Zum einen gibt es sicherlich Informationen und Hinweise zu Sachfragen, zum anderen, und das scheint mir in Bezug auf die Möglichkeiten der Bildungszeiten wichtiger zu sein, können diese mehrtägigen Zusammenkünfte Anstöße zur Auseinandersetzung, zum Erkennen von neuen Perspektiven sowie zur Korrektur und Weiterentwicklung bisheriger Haltungen geben. Diese Zielsetzung ist auch mein wesentlicher Anspruch an Bildungszeiten, das ist das, was ich leisten kann und auch leisten möchte“.

Hat sich die Haltung der Teilnehmenden zu Politik und Gesellschaft mit den Jahren eigentlich spürbar verändert? Kempf beobachtet in letzter Zeit vor allem zwei Phänomene, die ihm Sorge bereiten: „Zum einen gibt es leider ein zunehmendes Desinteresse an der großen Politik, was sich auch in der Antwort auf die Frage nach der geringen Wahlbeteiligung bestätigt findet. Zum anderen gibt es angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen eine Zunahme an einfachen, sprich populistischen Haltungen und Antworten. Besonders unbeliebt ist das nicht näher definierte politische Establishment. Diese Entwicklung, zu der man auch das Stichwort Rechtsextremismus hinzunehmen muss, führt hin und wieder zu grenzwertigen Situationen im Seminar und ist insgesamt, und damit stelle ich nichts Neues fest, eine unbedingte Herausforderung für die politische Bildung.“

Es ist eine von vielen Herausforderungen, mit der die politische Bildung zu tun hat, nicht erst heute. Die institutionellen Rahmenbedingungen haben sich insgesamt nicht verbessert, auch wenn der Versuch, politische Bildung als eigenständigen Bildungsbe- reich prinzipiell infrage zu stellen, momentan nicht auf der Agenda von Bildungspolitik zu stehen scheint. Kurzum: Die Gestaltungsspielräume der Disziplin sind nach wie vor gering.

Ich möchte schließen mit einem Plädoyer für politische Bildungsarbeit. Und ich folge dabei den Gedanken Theo Jahns‘. Er war langjähriger Leiter und Vordenker der politisch-kulturellen Bildung der wisoak. Jahns hat bereits vor über 20 Jahren die These formuliert, die Krise des Politischen verlange politische Bildung. Sie hat nichts an Aktualität

eingebüßt. In seiner Begründung wirbt Jahns mit Blick auf politische Bildungsprozesse „für ein Lern- geschehen, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selber ihre Lebenssituation, die Koordinaten ihres Handelns, die eigene Form der ‚Weltproduk- tion‘ zum Thema machen können. Für eine Bil- dungsarbeit, die als Identitätsbildung mit dazu beiträgt, offene Situationen und Ambivalenzen aus- zuhalten, die Lust an Suchbewegungen fördert und die Lebenskräfte der einzelnen dynamisiert“¹¹. Und Jahns bringt seine grundsätzlichen Überlegungen zur Relevanz politischer Bildungsprozesse dann treffend so auf den Punkt: „Politische Bildung kann weder Politik ersetzen noch kurzfristig auf gesell- schaftliche Prozesse Einfluß nehmen oder sie gar umkehren. Im Gegensatz aber zu öffentlichen Ver- lautbarungen und Appellen, im Gegensatz zu Medienfeuerwerken oder kurzfristigen Aktionen, im Gegensatz zu Schulungen mit dem Nürnber- ger Trichter bzw. dem erhobenen Zeigefinger bietet politische Bildung, die Identitätsprozesse zu fördern beabsichtigt, wirkliche Einflußnahme auf die politi- sche Kultur, ist sie politische Kultur von unten und Medium für eine Politik, die aus dem Wagnis Demo- kratie ihre Gestaltungskraft schöpft.“¹²

Literatur

Angestelltenkammer Bremen (1995) (Hrsg.): 20 Jahre politische Bildung, Bremen 1995.

Hufer, Klaus-Peter (2016): Politische Erwachsenen- bildung. Plädoyer für eine vernachlässigte Disziplin, Bonn 2016.

Negt, Oskar (2010): Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform.

11 Angestelltenkammer Bremen (1995), S. 31.

12 Angestelltenkammer Bremen (1995), S. 40. Vgl. auch Hufer (2016), besonders S. 121 f.

9.2 — Sozialwissenschaftliche Weiterbildung als Grundlage gesellschaftlicher Teilhabe und politischer Gestaltung

Der Zwei-Jahres-Kurs des zap

Der Zwei-Jahres-Kurs ist ein langfristiges Angebot sozialwissenschaftlicher und politischer Weiterbildung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, das dazu beitragen soll, gesellschaftliche Zusammenhänge besser zu verstehen sowie eigene politische Standpunkte zu entwickeln und zu vertreten. Der Kurs steht somit für eine offene lebendige Demokratie. Gleichzeitig werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Kurs Zugänge zur Hochschule eröffnet und Übergänge in ein Regelstudium an Universität und Hochschule geschaffen.

In diesem Beitrag wird die Bedeutung des bundesweit einmaligen Weiterbildungsangebots diskutiert. Dazu werden Ziele, Konzeption, Teilnahmemotive und Wirkung des Kurses näher betrachtet.

➔ Bildung ist eine zentrale Säule gesellschaftlicher Teilhabe. Diesen Satz wird wohl jede/jeder ohne Umstände unterschreiben. Aber häufig stehen in der Weiterbildung die beruflichen Qualifizierungen im Vordergrund. Weiterbildungsangebote werden oft hinsichtlich der ökonomischen Verwertbarkeit überprüft und gewählt. Aber ist die materielle und soziale Teilhabe allein durch eine Anpassung beruflicher Qualifikationen an die vielfältigen neuen Anforderungen zu erreichen?

Gerade angesichts umfassender gesellschaftlicher Umwälzungen und Modernisierungsprozesse in der Arbeitswelt ist das Wissen um Ursachen und Zusammenhänge von zentraler Bedeutung, wenn gesellschaftliche Teilhabe gesichert und insbesondere die aktive Mitgestaltung befördert werden sollen. Der Zugang von nicht akademisch geschulten Bürgerinnen und Bürgern zu sozialwissenschaftlichen

Erkenntnissen kann hier einerseits eine kritische und konstruktive Zivilgesellschaft stärken und beleben. Andererseits kann eine Sozialwissenschaft, die öffentlicher daherkommt, von einer Erweiterung des Diskurses profitieren. Norbert Elias hat die Soziologie bereits als Menschenwissenschaft beschrieben, für die der Austausch mit der „Gesellschaft“ unabdingbar ist. Dagegen bemängelte er das „Ideal eines hohen Professionalismus“, durch das Soziologie für Nichtspezialisten unzugänglich wird: „Die Festung ist vollendet, die Zugbrücken werden hochgezogen.“¹

1 Elias (1993), S. 51.



Aber wie genau lässt sich das Interesse an sozialwissenschaftlichen Befunden und Erklärungsansätzen wecken und der Transfer, der sich nicht ausschließlich auf das professionelle Fachpublikum beschränkt, organisieren?

Auch einem Abbau von Sprachbarrieren sind Grenzen gesetzt. Ein an den „normalen“ Sprachgebrauch angepasster Wissenschaftstransfer kann das Verständnis zwar erleichtern, aber komplexe Zusammenhänge, wissenschaftliche Begriffe, Methoden und Theorien nicht negieren. Es zeigt sich, dass eine gelingende sozialwissenschaftliche Weiterbildung hohe Anforderungen sowohl an die Absender als auch an die Adressaten wissenschaftlicher Botschaften stellt.

Am Beispiel des Weiterbildungsangebots „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ (Zwei-Jahres-Kurs) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Zentrums für Arbeit und Politik (zap) an der Universität Bremen möchte ich im Folgenden darlegen, welche Motive zu einer Teilnahme führen, welche gesellschaftlichen Gruppen sich angesprochen

fühlen und welche Konzeption zum Gelingen beitragen können. Dazu wird in den nächsten Abschnitten die Intention und Geschichte des „Zwei-Jahres-Kurses“ sowie dessen Teilnehmerstruktur und Konzeption beschrieben. Mehrere quantitative und qualitative Befragungen² erlauben einen Blick auf das Sozialprofil der Teilnehmenden, die von ihnen benannten Teilnahmemotive, Bewertungen und Auswirkungen des Kursbesuches. Mit Befunden aus den Befragungen werden die inhaltlichen und konzeptionellen Darstellungen des Zwei-Jahres-Kurses hinterlegt. Zum Abschluss werden zentrale Punkte zusammengetragen und ihre Bedeutung diskutiert.

² Insgesamt wurden bisher drei schriftliche Befragungen durchgeführt, die durch qualitative Interviews/ Gruppendiskussionen ergänzt wurden. Diese verteilen sich auf die Jahre 1996, 2010 und 2017. Die quantitativen Befragungen waren als Totalerhebungen konzipiert. Der Rücklauf der Fragebögen lag bei 50 Prozent. Vgl. Eberwein/Schürz/Mehlis (1996) und Meng/Eberwein (2010).

Geschichte, Intention und Sozialprofil des Zwei-Jahres-Kurses

Mit der Gründung der Reformuniversität Bremen 1971 wurde zwischen dem zap und der Arbeitnehmerkammer Bremen eine Kooperation zu einer gleichberechtigten gegenseitigen Zusammenarbeit im Bereich der Arbeiterbildung vereinbart. Ziel war es, arbeitsweltbezogene Forschung zu initiieren, zu fördern und durchzuführen sowie gezielten Wissenschaftstransfer in die Arbeitswelt zu leisten und wissenschaftliche Weiterbildung für Arbeiterinnen und Arbeiter anzubieten. Mit dem langjährigen Wandel von einer als „rote Kaderschmiede“ verschrienen Reformuniversität zu einer inzwischen auch in der Wirtschaft anerkannten Exzellenzuniversität veränderte sich die Bremer Universität zwar deutlich, aber die Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer ist weiterhin ein (kleiner) Bestandteil universitären Lebens.

Aus dem Kooperationsbereich Universität-Arbeiterkammer (KUA) ist neben dem Institut für Arbeit und Wirtschaft (iaw) auch das Zentrum für Arbeit und Politik (zap)³ hervorgegangen. Langfristige wissenschaftlich fundierte politische Bildung und arbeitsweltbezogene Weiterbildungsprozesse sind wichtige Standbeine der Einrichtung. Zugleich wurde durch das zap die Öffnung der Universität Bremen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Hochschulzugangsberechtigung institutionell verfestigt.

Im Bildungsangebot des zap ist der „Zwei-Jahres-Kurs“ das ursprünglichste und wurde erstmals 1987 durchgeführt. Das Angebot ist in der Form in der Bundesrepublik bislang einmalig. In den 30 Jahren seines Bestehens haben etwa 1.000 Menschen aus Bremen und dem Umland den Zwei-Jahres-Kurs besucht. Nicht selten finden sich ehemalige Teilnehmende in Funktionen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen wieder oder

nehmen politische Mandate und Ämter wahr. Dennoch ist der Kurs kein Selbstläufer, da dieses nebenberufliche Regelangebot universitärer Lehre aufgrund begrenzter Kapazitäten nicht nachhaltig in einer breiteren Öffentlichkeit verankert ist. Dieses Defizit soll zukünftig unter anderem durch die bessere Vernetzung unterschiedlichster Träger politischer Bildung behoben werden, die sich in Bremen seit 2015 im „Forum politische Bildung“ organisiert haben. Demnach soll in den unterschiedlichen Angeboten stärker aufeinander verwiesen und der Stellenwert der politischen Bildung insgesamt befördert werden. Bislang wird der Kurs jährlich vor jedem Start öffentlich bekannt gemacht und beworben. Potenzielle Interessenten werden insbesondere über ehemalige Kursteilnehmer und Pressemitteilungen, aber auch in Informationsveranstaltungen bei zivilgesellschaftlichen Organisationen erreicht.

Mit dem „Zwei-Jahres-Kurs“ sind grundsätzlich zwei Intentionen verknüpft. Zum einen soll der Kursbesuch dazu beitragen, gesellschaftliche Zusammenhänge besser zu verstehen sowie eigene politische Standpunkte zu entwickeln und zu vertreten. Eine offene lebendige Demokratie ist ohne emanzipierte Bürger und Bürgerinnen kaum denkbar. Gleichzeitig erscheinen gesellschaftliche Zusammenhänge immer komplexer und undurchsichtiger. Hier setzt der „Zwei-Jahres-Kurs“ an, indem Menschen unterschiedlichen Alters, mit verschiedenen Lernvoraussetzungen und Berufserfahrungen, sozialen Lebenslagen und Milieuzugehörigkeiten, kulturellem Selbstverständnis und Einstellungen gemeinsam gesellschaftliche und ihnen persönlich wichtige Fragestellungen bearbeiten sowie in einen sozialwissenschaftlichen, theoretischen Kontext einordnen. Der Kurs soll soziales und politisches Engagement flankieren beziehungsweise dazu ermuntern, sich stärker in politische Diskurse einzumischen.

³ Bis 2012 nannte sich die Einrichtung Akademie für Arbeit und Politik. Mehr zur Einrichtung siehe unter: <http://www.uni-bremen.de/zap.htm>.

„Der Kurs soll soziales und politisches Engagement flankieren beziehungsweise dazu ermuntern, sich stärker in politische Diskurse einzumischen.“

Zum anderen sollen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Kurs Zugänge zur Hochschule geschaffen werden. Der Erwerb von Techniken wissenschaftlichen Arbeitens und deren Anwendungen sind zentrale Bestandteile des „Zwei-Jahres-Kurses“. Darauf aufbauend ist nach erfolgreichem Abschluss des Kurses auch die Aufnahme eines Regelstudiums in verschiedenen Fächern an der Bremer Universität und der Hochschule Bremen⁴ ohne Abitur möglich. Etwa ein Drittel der Kursbesucher nutzt diese Möglichkeit. Sie werden gleichsam im politischen Bildungsprozess auf ein Hochschulstudium vorbereitet.

Die Zugangsvoraussetzungen sind niedrigschwellig. Grundsätzlich können alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihnen gleichgestellte Personen am „Zwei-Jahres-Kurs“ teilnehmen. Es wird kein bestimmter Schulabschluss vorausgesetzt. Streben die Teilnehmenden zusätzlich den Erwerb der fachgebundenen Hochschulreife an, der ihnen den Zugang zu Universität oder Hochschule eröffnet, müssen sie allerdings eine abgeschlossene Berufsausbildung und insgesamt fünf Jahre Erwerbstätigkeit nachweisen.⁵

4 Folgende Studiengänge stehen den Kursabsolventen offen:

Bachelorstudiengänge an der Universität Bremen:
Integrierte Europastudien, Kulturwissenschaft, Philosophie, Politikwissenschaft, Public Health, Religionswissenschaft, Soziologie.

Bachelorstudiengänge an der Hochschule Bremen:
Studiengang Soziale Arbeit, Internationaler Studiengang, Pflege- und Gesundheitsmanagement, Internationaler Studiengang Politikmanagement.

5 Dabei können auch Zeiten der Erwerbslosigkeit und Elternzeiten mit angerechnet werden.

Aus den Befragungen im Rahmen der Kursevaluierung ergibt sich folgende Sozialstruktur: Zwei Drittel der befragten Teilnehmenden sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, 60 Prozent sind weiblich und der Anteil mit Migrationshintergrund liegt bei 20 Prozent. Mit 71 Prozent dominieren die mittleren Schulabschlüsse, lediglich 11 Prozent haben einen Hauptschulabschluss und 15 Prozent verfügen bereits über eine (Fach-)Hochschulreife. 92 Prozent der Befragten haben eine Berufsausbildung absolviert. Der Anteil der Erwerbslosen ist mit 25 Prozent außerordentlich hoch. Hier steht möglicherweise der Wunsch im Mittelpunkt, durch den Kursbesuch wieder mehr soziale Mobilität zu gewinnen und sich aus sozial marginalisierten Lebenslagen zu befreien.⁶

Die Heterogenität der Teilnehmenden wird auch hinsichtlich der beruflichen Biografien deutlich. Die Spannweite weist beispielsweise Gebäudereinigerinnen und Gebäudereiniger, Verkäuferinnen und Verkäufer, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger ebenso wie Teilnehmende mit diversen Metall- und Elektroberufen auf. Selbst akademisch geprägte Berufsbioografien – Ingenieure, Juristen, Sozialpädagogen – sind nicht selten anzutreffen. Diese Heterogenität ist keinesfalls problematisch, sondern bereichert und belebt die Diskussionen außerordentlich, da sich für die Teilnehmenden (und oft auch für die Dozenten) vielfältige Perspektiven und Lebenserfahrungen eröffnen, wenn zum Beispiel über Fragen sozialer Gerechtigkeit debattiert wird und wissenschaftliche Befunde kritisch betrachtet und eingeordnet werden.

6 Vgl. Meng/Eberwein (2010).

Kurskonzeption in Theorie und Praxis: Lernprozesse an den Teilnehmenden orientieren

Die Kursveranstaltungen haben einen zeitlichen Rahmen von 400 Stunden und verteilen sich in den zwei Jahren auf wöchentliche Abendveranstaltungen (außer in den Schulferien), etwa acht Samstagveranstaltungen und drei einwöchige Bildungsurlaube. Für viele Teilnehmende bedeutet der Kursbesuch daher langfristig eine nicht unerhebliche Mehrbelastung, da neben der Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen häufig noch ehrenamtliche Tätigkeiten mit dem Veranstaltungsbesuch vereinbart werden müssen.

Teilnahmemotive

Der langjährige Fortbestand des Zwei-Jahres-Kurses verweist indes auf eine große Übereinstimmung von Kursintention und den Motiven der Teilnehmenden. Die Befragungen im Rahmen der Kursevaluierung von 2010 zeigen, dass insbesondere der Erwerb des Hochschulzugangs (67 Prozent) und versäumte Bildungschancen nachholen (62 Prozent) sowie Einsicht in gesellschaftliche und politische Zusammenhänge gewinnen (53 Prozent) und erlernen wissenschaftlicher Methoden (53 Prozent) die am häufigsten genannten Beweggründe waren, den „Zwei-Jahres-Kurs“ zu besuchen.⁷ Motive, die sich sowohl aus einer individuellen Weiterentwicklung im Rahmen des lebenslangen Lernens – mit Erwerb der fachgebundenen Hochschulreife – als auch dem Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen sowie sozialwissenschaftlichen Methoden und Befunden speisen.

Wie oben schon kurz beschrieben, sind die Teilnehmenden mit einem mittleren Schulabschluss die dominante Gruppe im Kurs. Für diese scheint der Erwerb der fachgebundenen Hochschulreife eine besondere Bestätigung ihrer im Kurs erlangten Fähigkeiten darzustellen. Nahezu alle schließen ihren Wünschen folgend mit einem entsprechenden Zertifikat ab, obwohl letztendlich nur jede dritte Teilnehmerin beziehungsweise jeder dritte Teilnehmer tatsächlich ein Regelstudium aufnimmt. In den ersten drei Monaten des Kurses verfassen alle Teilnehmenden eine individuelle Bildungsbio-graphie, die sie in den Kontext der wahrgenommenen gesellschaftlichen Strukturen und historischer Entwicklungen stellen. Diese Biografien erlauben

im Rahmen der aktuellen Evaluation tiefere Einblicke in prägende Lebensabschnitte. Dabei wird deutlich, dass die wenigsten als bildungsfern einzustufen sind, obwohl häufig verpasste Bildungschancen aufgrund fehlender (finanzieller) Ressourcen und negativer Erfahrungen im formellen Bildungssystem konstatiert werden. Viel deutlicher werden hingegen eklatante Brüche in der Biografie, deren Bewältigung mit einem Neuanfang – unter anderem dem Kursbesuch – verknüpft wird. Diese einschneidenden Brüche bestanden aus Migrationserfahrungen, längeren Erziehungsphasen und Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit bei Frauen, längere Phasen der Erwerbslosigkeit und damit verknüpfter Entwertung sowie der Überwindung von Drogen- und Alkoholabhängigkeit. Besonders auffällig ist der relativ große Anteil von Frauen zwischen 40 und 50 Jahren. Sie stehen sehr häufig nach langer Familienphase vor der Frage: „Ist das etwa alles gewesen?“ Sie nutzen den Kurs zur Neuorientierung und zeichnen sich durch eine bewundernswerte Energie und Neugier auf Neues aus. Viele Kursteilnehmende zeichnet zudem ein bemerkenswerter Erfahrungsschatz und informell erworbene Bildung aus.

Auch das im Vergleich mit der Durchschnittsbewölkerung außerordentliche große politische und soziale Engagement ist auffällig und korrespondiert mit den genannten Motiven.

Abbildung 1: Engagement der Kursteilnehmenden in Organisationen vor dem Kursbesuch

Organisation/ Vertretungsorgan		Kurs I – Kurs XI (1987-1997)	Kurs XII – Kurs XX (1998-2006)	Kurs XXI – Kurs XXVII (2007-2014)
Gewerkschaft	Mitglied	44%	26%	11%
	Funktion	24%	8%	5%
Partei	Mitglied	16%	11%	6%
	Funktion	9%	7%	6%
Betriebs- oder Personalrat		27%	15%	9%
andere ehrenamtliche Tätigkeiten/NGO		24%	32%	23%
Bürgerinitiativen		10%	5%	9%
trifft alles nicht zu		26%	29%	38%

Quelle: Eigene Darstellung

7 Vgl. Meng/Eberwein (2010), S. 34.

Das bereits in der zweiten Evaluation (2010) zu beobachtende Abnehmen des gewerkschaftlichen Engagements und der geringere Anteil der Betriebs- und Personalräte liegt vermutlich darin begründet, dass im zap seit 2001 Ein-Jahres-Kurse für Betriebs- und Personalräte sowie seit 2014 Ein-Jahres-Kurse in Kooperation mit der IG Metall stattfinden. Die „konkurrierenden“ Angebote erklären zumindest teilweise die veränderten Teilnehmerstrukturen. Je nach Evaluation waren dennoch drei Viertel (erste Erhebungswelle) bis nahezu zwei Drittel (letzte Erhebungswelle) der ehemaligen Teilnehmenden zum Kursbeginn in irgendeine Form von Engagement eingebunden. Das Interesse an sozialwissenschaftlichen Themen scheint einerseits durch ihre Aktivitäten geweckt zu sein. Andererseits wird die sozialwissenschaftliche Grundbildung als sinnvolle Ergänzung ihres Engagements gesehen.

Kurskonzeption

Für viele Teilnehmende sind systematische und langfristig angelegte Lernprozesse eine lange zurückliegende Erfahrung. Grundlegende Kompetenzen für ein erfolgreiches und nachhaltiges Lernen sind daher oft verloren gegangen und müssen neu angeeignet werden („Das Lernen wieder lernen“). Zudem sind Berührungsgängste mit der ihnen häufig fremden akademischen Welt zu überwinden. Damit die Lernbereitschaft der Teilnehmenden im Verlauf der zwei Jahre erhalten bleibt, müssen Arbeitsweise und Inhalte sich stark an den Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden orientieren.

Lerngruppen zwischen 14 und 20 Personen bilden dabei die Basis, in denen die Wertschätzung – insbesondere der sehr unterschiedlichen Biografien und Begabungen – oberste Priorität hat. Einer individuellen Wettbewerbsorientierung wird in den Lerngruppen der (gemeinsamen) Erarbeitung von Ergebnissen Vorrang eingeräumt, um eine anregende und angenehme Arbeitsatmosphäre herzustellen, die auch als ein „geschützter“ Raum verstanden werden kann, indem sich die Einzelnen „ausprobieren“ und ihr Potenzial entdecken können.

Gerade die sehr unterschiedlichen Bildungs-, Berufs- und Lebenserfahrungen haben sich als wichtige Bereicherung erwiesen, da durch sie häufig eindimensionale Erfahrungen und Sichtweisen aufgebrochen werden konnten und der Respekt vor unterschiedlichen Lebensentwürfen gefördert wurde. Die gesamte Lerngruppe profitiert davon, wenn zum Beispiel die Verkäuferin, der Gebäudereiniger, der Jurist und die Altenpflegerin darüber diskutieren, wie gutes Leben in unserer Gesellschaft aussehen könnte. Insbesondere wenn die

Lebens- und Arbeitserfahrungen gleichzeitig durch unterschiedliche Herkunft und kulturelle Gepflogenheiten gekennzeichnet sind.

„Durch den Kurs habe ich Menschen kennengelernt, die ich im normalen Leben nie kennengelernt hätte.“
(*Kursteilnehmer in einer Gruppendiskussion*)

In der inhaltlichen Themenbearbeitung werden die Verarbeitung von Lebenserfahrungen der Teilnehmenden und wissenschaftliches Studium miteinander verbunden. Die methodischen und inhaltlichen Besonderheiten des Kurses lassen sich unter den Schlagwörtern biografisches, exemplarisches, interdisziplinäres und forschendes Lernen zusammenfassen und bilden jeweils die methodischen Schwerpunkte in den drei aufeinander aufbauenden Phasen / Module „Einführung“ (3 Monate), „Vermittlung“ (9 Monate) und „Projekt“ (12 Monate).

Die Biografie der Teilnehmenden dient als Ausgangspunkt im ersten Modul der „Einführung“ des „Zwei-Jahres-Kurses“. Unterschiedliche individuelle Erfahrungen und Lebensbedingungen werden vor dem Hintergrund historischer, politischer, kultureller und ökonomischer Rahmenbedingungen reflektiert und die Verortung des Individuums in der Gesellschaft diskutiert. Durch die intensive Reflexion⁸ zeitlich, gesellschaftlich, politisch und kulturell prägender Faktoren werden zunehmend subjektiv empfundene Erfahrungen abstrahiert, ohne das jeweils Eigene der Biografie zu vernachlässigen. Dazu werden zunehmend zentrale Aussagen / Befunde von Soziologen / Psychologen / Ökonomen eingeflochten und deren gesellschaftliche Bedeutung diskutiert.⁹

⁸ Hier dient als Einstieg der erste einwöchige Bildungsurlaub, in dem die Teilnehmenden sich unter bestimmten Fragestellungen ihrer eigenen Biografie erinnern und ihre Erfahrungen mit anderen Teilnehmern austauschen.

⁹ Insbesondere ausgewählte Texte von Bourdieu, Beck, Krappmann, Marx, Elias werden hier unter anderem besprochen und durchaus kontrovers diskutiert.

Im zweiten Modul – der „Vermittlung“ – stehen Erkenntnisprozesse im Mittelpunkt, die gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen der Arbeits- und Lebenswelt in das Zentrum rücken. Dazu werden jeweils sechswöchig in den Bereichen „Arbeit, Wirtschaft, Technik“, „Gesellschaft und Politik“ sowie „Alltag und Kultur“ exemplarisch Themen bearbeitet, die von den Teilnehmenden ausgewählt werden. Deren inhaltliche Gestaltung und Strukturierung ist vor allem Aufgabe der Dozenten. Eng verknüpft mit der Vermittlung von Methoden wissenschaftlichen Arbeitens erstellen die Teilnehmenden zu Unterthemen Ausarbeitungen und tragen dies der Lerngruppe zur anschließenden Diskussion vor. Themen, die in den vergangenen Jahren besonders oft gewählt wurden, bezogen sich unter anderem auf die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise, dem Wandel der Arbeit, auf Fragen sozialer Ungleichheit beziehungsweise sozialer Spaltung in der Gesellschaft sowie die Bedeutung Neuer Medien. Diese Themen boten gleichzeitig die Möglichkeit, ausgehend von aktuellen Befunden stärker in die Welten der Begrifflichkeiten und der Theorien einzutauchen sowie Begründungszusammenhänge zu erkennen und zu analysieren.

Das dritte und abschließende Modul erstreckt sich über insgesamt ein Jahr und beinhaltet ausschließlich ein Projektthema, über das sich die Studien- gruppe angeleitet verständigt hat. Ein Projektthema ergibt sich in aller Regel aus Interessen, Ansprüchen und Neigungen, die sich im ersten Jahr entwickelt haben und die nun zu einem konkreten Untersuchungsgegenstand verdichtet werden. Sehr häufig spiegeln sich in der Auswahl des Projektthemas aktuelle gesellschaftliche Diskussionen und deren besseres Verständnis wider. Die Besonderheit der Projektarbeit besteht in dem ihr zugrunde liegenden Prinzip des „forschenden Lernens“. Das heißt, die Teilnehmenden legen den Forschungsprozess selbst fest und führen ihn eigenständig durch. Dies bezieht sich auf Untersuchungsgegenstand und -thema ebenso wie auf die Zielsetzung, Fragestellungen und die Methoden der Untersuchung und

„Die Ergebnisse aus den Projekten dienen nicht nur der Qualifizierung, sondern haben darüber hinaus einen Mehrwert und fließen in die aktuelle regionale Diskussion ein.“

reicht über die Auswertung des empirischen Materials bis hin zur Ergebnispräsentation. Mit dem Projektthema soll so ein persönlicher – direkter oder indirekter – Erfahrungsbezug zur eigenen Arbeits-, Lebens- und politischen Praxis gegeben sein. Mit der Beschränkung auf die Erforschung von Teilbereichen gesellschaftlicher Realität sollen regionaler Bezug und Machbarkeit Berücksichtigung finden. Es ist das Verhältnis von zeitlichem Aufwand zu den eigenen Arbeitskapazitäten sowie die Nähe des beziehungsweise der mögliche Zugang zum empirischen Feld zu beachten.

Insgesamt ergibt sich in der Projektphase die Möglichkeit einer produktiven Verknüpfung von Lernen und Forschen durch das aktive Sich-Erschließen eines selbst gewählten Forschungsgegenstandes und die Erarbeitung neuer Erkenntnisse. Zudem entfalten die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten zur Team- und Projektarbeit sowie in der Anwendung empirischer Forschungsmethoden. Als Arbeitsergebnis wird ein gemeinsamer Forschungsbericht erstellt, der gedruckt und einer interessierten Öffentlichkeit in einer größeren Abendveranstaltung in der Arbeitnehmerkammer Bremen vorgestellt wird. Die Ergebnisse aus den Projekten dienen nicht nur der Qualifizierung, sondern haben darüber hinaus einen Mehrwert und fließen in die aktuelle regionale Diskussion ein. So wurden die gewonnenen Erkenntnisse für Sendungen im regionalen Rundfunk (Offener Kanal) aufgearbeitet und in zusätzlichen Veranstaltungen in Stadtteilkulturzentren einer interessierten Öffentlichkeit präsentiert und diskutiert. In den vergangenen Jahren wurden beispielsweise folgende Themen bearbeitet: Die Flüchtlingspolitik in Bremen, das Werkvertragswesen in der niedersächsischen Fleischindustrie, die politische Beteiligung von Menschen in prekären Lebenslagen, das „Gute“ Leben in Bremer Stadtteilen mit unterschiedlicher Sozialstruktur sowie die regionalen politischen Handlungsmöglichkeiten in Zeiten von Globalisierung und Sparpolitik am Beispiel Bremens.

Wirkung des Zwei-Jahres-Kurses und Verbleib der Teilnehmenden

„Ich glaube, man ist wachsamer für politische Themen durch den Kurs. (...) Man ist einfach aufgewacht für viele Dinge, die einem vorher schon als ungerecht erschienen, man das aber noch nicht so richtig formulieren konnte, also auch die Gründe nicht kannte.“
(Ehemalige Kursteilnehmerin in einer Gruppendiskussion)

In den schriftlichen Befragungen wurden die ehemaligen Teilnehmenden darum gebeten, den Kurs aus drei unterschiedlichen Perspektiven zu bewerten: hinsichtlich der Nützlichkeit für unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche, dem individuellen Kompetenzgewinn und dem Nutzen für ein Regelstudium.

Abbildung 2:
Nutzen des Kurses für gesellschaftliche Bereiche

Kurse I bis XI und XII bis XX in Prozent (Mehrfachnennungen);
Kurse XXI – XXVII (Skala 1-5)*

Kenntnisse und Erfahrungen nützlich für ...	I bis XI (1987–1997)	XII bis XX (1998–2006)	XXI bis XXVII (2007–2014)*
... das allgemeine gesellschaftliche / politische Engagement	57%	57%	2,09
... die Bewältigung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation	53%	57%	2,00
... die Aufnahme eines Studiums	48%	55%	1,82
... die berufliche Weiterbildung / Ausbildung	27%	42%	2,16
... die Erfüllung von Aufgaben in Ehrenämtern und Funktionen	25%	33%	2,21
... das gewerkschaftliche / betriebliche Engagement	33%	30%	2,53

Quelle: Eigene Darstellung

*Für die jüngste Erhebung wurde der Fragebogen verändert. Waren zuvor die Befragten aufgefordert, die zutreffenden Items anzukreuzen (Mehrfachnennungen), wurde bei der aktuellen Befragung bei jedem Item um eine Bewertung von 1 = „sehr nützlich“, 2 = „nützlich“, 3 = „teils/teils“, 4 = „weniger nützlich“, 5 = „gar nicht nützlich“ gebeten. Bei den Ergebnissen handelt es sich um den jeweiligen Mittelwert.

Die im Kurs erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen werden für alle genannten Bereiche als nützlich bewertet. Allerdings wird im Verlauf der drei Evaluationen deutlich, dass der Nutzen für die Aufnahme eines Studiums zunehmend in den Vordergrund rückt. Die Bedeutung für das gewerkschaftliche / betriebliche Engagement hingegen abnimmt. Der Rückgang betrieblicher / gewerkschaftlicher Interessenvertreter unter den Teilnehmenden scheint hier maßgeblich zu sein. Zudem wird im Kurs im geringeren Umfang spezifisches Wissen für bestimmte Funktionen vermittelt. So kann der Kurs beispielsweise keine Schulung der Betriebsräte im Arbeitsrecht ersetzen. Für das allgemeine gesellschaftliche/ politische Engagement wird dem Kurs weiterhin ein besonders hoher Nutzen zugesprochen, ebenso für die Bewältigung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation.

Die Bewertung der Teilnehmenden zur individuellen Wirkung des Kursbesuches, hebt vor allem die Beiträge „zu einer differenzierteren Denkweise“, „einem besseren Verständnis gesellschaftlicher und politischer Zusammenhänge“ sowie „einer kritischen Auseinandersetzung mit Wissenschaft“ hervor. Die ehemaligen Kursteilnehmenden scheinen sich insgesamt besser in komplexen gesellschaftlichen Strukturen zurechtzufinden. Die Erfahrungen im Kurs haben zudem die Persönlichkeiten der Teilnehmenden ihrer eigenen Einschätzung nach deutlich gestärkt, zur Erweiterung eigener Interessen geführt sowie dazu ermutigt, neue Schritte zu wagen. Insbesondere Teilnehmende mit Migrationshintergrund haben diesen Aspekten in der Befragung einen herausragenden Stellenwert zugeordnet.¹⁰

Für drei Viertel der ehemaligen Teilnehmenden, die im Anschluss an den Zwei-Jahres-Kurs ein Regelstudium aufgenommen haben, waren insbesondere die im Kurs erworbenen Kenntnisse über Methoden wissenschaftlichen Arbeitens hilfreich im anschließenden Studium. Sie gaben ferner an, dass sie insgesamt einen „selbstbewussteren Umgang mit Wissenschaft und Wissenschaftsbetrieb“ mitbrachten.

¹⁰ Vgl. Meng/Eberwein (2010).

„Studieren war mein Wunsch, aber ich habe mir das fast nicht zugetraut. ... Diese Selbstbestätigung habe ich erst im Verlauf des Kurses bekommen. Dadurch, dass ich gemerkt habe, dass ich bestimmte Dinge kann, von denen ich das gar nicht wusste.“

(Ehemalige Kursteilnehmerin in einer Gruppendiskussion)

Die am häufigsten gewählten Studienfächer waren Erziehungswissenschaft/Erwachsenenbildung, Soziologie, Soziale Arbeit und Public Health. Insgesamt ergeben die Befragungen, dass die Kursabsolventinnen und Kursabsolventen Studierende mit spezifischen Stärken, aber auch typischen Nachteilen sind, die sich aus ihrem bisherigen Lebens- und Bildungsweg ergeben. Sie sind damit nicht besser, jedoch auch nicht schlechter als ihre Kommilitonen und Kommilitoninnen, sondern anders: Sie bereichern den Lehrbetrieb der Hochschulen mit ihren spezifischen Lebens- und Arbeitserfahrungen.¹¹ Dafür haben sie öfter leichte Defizite bezüglich der Beherrschung von Fremdsprachen.

Der Zwei-Jahres-Kurs: ein gelungener Brückenbau zwischen Wissenschaft und alltäglicher Lebenswelt mit kleinen Baustellen

Zum Schluss möchte ich die einleitenden Fragen aufgreifen: Welche Rolle kann ein Bildungsformat wie der Zwei-Jahres-Kurs im Rahmen einer kritischen Zivilgesellschaft einnehmen? Wie lässt sich das Interesse einer Zielgruppe, die überwiegend über keine akademische Vorbildung verfügt, an sozialwissenschaftlichen Befunden und Erklärungsansätzen wecken und der Transfer organisieren?

Das universitäre Lehrangebot der „Sozialwissenschaftlichen Grundbildung“ in Bremen richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und erschließt damit – über die klassische studentische Zielgruppe hinaus – breiten Bevölkerungsteilen den Zugang zum wissenschaftlichen Diskurs über gesellschaftliche Fragestellungen. Das Kurskonzept verbindet die persönliche Weiterentwicklung mit der Förderung und Flankierung gesellschaftlichen und politischen Engagements. Die Kursinhalte knüpfen direkt an die Arbeits- und Lebenswelten der

Teilnehmenden an und fokussieren somit unmittelbar ihre relevanten gesellschaftlichen Fragestellungen. Hier entsteht eine deutliche Brücke zwischen einer Zivilgesellschaft, die nicht akademisch geprägt ist und den Sozialwissenschaften.

Dass die Teilnehmerquote für eine Großstadt wie Bremen durchschnittlich bei jährlich circa 30 Teilnehmenden liegt, verdeutlicht aber auch, dass das Potenzial für derartige Formate begrenzt scheint. Betrachtet man den Kurs allerdings als einen Bestandteil in einer breiter aufgestellten Landschaft der politischen und sozialwissenschaftlichen Bildung, kann das Kursangebot als eine sinnvolle und fruchtbare Ergänzung eingeordnet werden, deren ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer oft in ihrem ehrenamtlichen sozialen und politischen Engagement als Multiplikatoren wirken.

Ein Grundinteresse an politischen und sozialwissenschaftlichen Themen – häufig verknüpft mit gesellschaftlichem und politischem Engagement – wird in der Regel bereits vorausgesetzt. Dazu müssen, neben der grundsätzlichen Bereitschaft, die jeweiligen Lebensbedingungen kompatibel mit dem Kursbesuch sein und das nötige Durchhaltevermögen aufgebracht werden. Die fachgebundene Hochschulreife ist hierbei eine zusätzliche Motivation, auch wenn kein Hochschulstudium angestrebt wird. Die Klientel des Zwei-Jahres-Kurses lässt sich grob als sozialwissenschaftlich interessiert und bildungsaffin charakterisieren. Diese ideellen Voraussetzungen, aber auch die nötigen Zeitressourcen, die aufgebracht werden müssen, bilden neben fehlenden Informationen über das Angebot häufig die Barrieren für eine Teilnahme an diesem Format. Eine breitere und verbesserte Information ist daher dringend nötig und wird derzeit ausgebaut, ebenso wie eine bessere Anpassung an die zeitliche Lebenswirklichkeit potenzieller Teilnehmender.

Die Kurskonzeption, die biografisches, exemplarisches, interdisziplinäres und forschendes Lernen miteinander verknüpft, erweist sich für die Zielgruppe als außerordentlich fruchtbar und zeigt auf, wie eine Annäherung auch an komplexe sozialwissenschaftliche Themen und Methoden gelingen kann. Die durchgeführten Evaluationen zeigen, dass der Lernprozess von den Teilnehmenden als eine positive Erfahrung wahrgenommen wurde, die ein besseres Verständnis gesellschaftlicher Zusammenhänge, der Stärkung des Selbstbewusstseins hinsichtlich der Vertretung, aber auch der Infragestellung eigener Positionen sowie der Eröffnung weiterführender Bildungsprozesse beinhaltete.

¹¹ Vgl. Meng/Eberwein (2010).

Zudem berichten ehemalige Teilnehmende, die ein Studium aufgenommen haben, dass der Kurs erfolgreich auf ein sozialwissenschaftliches Regelstudium vorbereitet.

Die (ehemaligen) Kursteilnehmenden beleben einerseits die Kultur sozialwissenschaftlicher Diskurse in den unterschiedlichsten Lebenswelten (wie zum Beispiel Betriebe, Stadtteilpolitik und Bürgerinitiativen) und können andererseits bei der Aufnahme einer wissenschaftlichen Laufbahn mit den ihnen eigenen Erfahrungen universitäres Leben mitprägen und andere Akzente setzen. Das Angebot „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ steht somit beispielhaft für eine offene Hochschule, das Brücken baut, um schwieriges Gelände in zwei Richtungen leichter befahrbar zu machen.

„Wird Sozialwissenschaft (...) als Reflexionswissenschaft gesellschaftlicher Selbstorganisation begriffen, erhält sie dadurch einen emanzipatorischen Charakter für Gesellschaft und Individuen.“¹²



Literatur

Bude, Heinz (2005): Kommentar zu Michael Burawoy: Auf der Suche nach einer öffentlichen Soziologie. In: Soziale Welt, 56. Jg., Heft 4/2005, S. 375–380.

Eberwein, Wilhelm / Schürz, Manfred / Mehlis, Peter (1996): „Lernen im Akademie-Kurs“ – Lernen für den Alltag, den Betrieb und die gesellschaftspolitische Praxis. Eine Wirkungs- und Verbleibsuntersuchung der TeilnehmerInnen des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ der Akademie für Arbeit und Politik. Universität Bremen.

Elias, Norbert (1993): Was ist Soziologie? 7. Auflage.

Meng, Frank / Eberwein, Wilhelm (2010): Zusammenhänge herstellen durch Politische Bildung. Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“. Bremer Beiträge zur Politischen Bildung. Universität Bremen.

¹² Bude (2005).

Arbeitnehmerkammer Bremen

➔ Die Arbeitnehmerkammer hat rund 395.000 Mitglieder – das sind alle in Bremen und Bremerhaven beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Beamten), also auch die, die jenseits der Landesgrenze ihren Wohnsitz haben, aber im Land Bremen arbeiten. So bestimmt es das Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen. Auch Arbeitslose, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im Land Bremen hatten, sind Mitglieder der Arbeitnehmerkammer.

Mitglieder können unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen: Unsere Juristinnen und Juristen beraten kostenlos in Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, in Steuerfragen und in Rechtsfragen in Zusammenhang mit einer Arbeitslosigkeit. Außerdem bieten wir Beratung für Betriebs- und Personalräte. Der Mitgliedsbeitrag von 0,15 Prozent des Brutto-Gehalts wird direkt von den Finanzämtern eingezogen.

Ein Team von Referentinnen und Referenten berät die Politik durch Gutachten und Stellungnahmen – zum Teil in Zusammenarbeit mit externen Sachverständigen. Auch mit Veranstaltungen und öffentlichen Debatten wirken wir an der gesellschaftlichen Meinungsbildung mit.

Neben dem umfangreichen Beratungs- und Informationsangebot bieten wir auch etwas für Ihre Bildung: In der Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak), einer der größten Anbieter von beruflicher und politischer Weiterbildung in Bremen, können Sie jedes Jahr unter einer Vielzahl von Seminaren, Trainingsmaßnahmen und Fortbildungen zu unterschiedlichen Themen wählen.

Die Kammer vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen ihrer Mitglieder. Die Rechtsgrundlage ist das Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen, die Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung erfolgt in der Satzung und die Selbstfinanzierung der Kammer durch ihre Zugehörigen regelt die Beitragsordnung.

Die Kammer ist damit aus der bremischen Verwaltungshierarchie ausgegliedert und übernimmt die ihr übertragenen Aufgaben eigenverantwortlich in Form der Selbstverwaltung. Die Selbstverwaltung der Arbeitnehmerkammer wird durch Urwahl für eine sechsjährige Amtszeit von den Kammerzugehörigen gewählt. Hervorgegangen ist die Arbeitnehmerkammer aus den 1921 gegründeten, ursprünglich selbstständigen Kammern für Arbeiter und Angestellte. Diese schlossen sich im Jahr 2001 zusammen zur Arbeitnehmerkammer Bremen.

Die Arbeitnehmerkammer unterhält nicht nur eigene Einrichtungen wie etwa die Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak). Die Kammer beteiligt sich auch an Kooperationen und Netzwerken, um über Themen wie Bildung, Arbeitsmarktpolitik oder Mitbestimmung mit anderen Akteuren im Land Bremen zu diskutieren und gemeinsame Vorhaben voranzubringen. Kooperationspartner sind unter anderem:

- ▶ Zentrum für Arbeit und Politik (zap)
 - ▶ Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
 - ▶ Kulturwerkstatt westend
 - ▶ Statistisches Landesamt Bremen
 - ▶ Technikerschule Bremen
-

Weiterbildung stärken! Rahmenbedingungen für Beschäftigte im Bundesland Bremen – Bericht zur sozialen Lage 2018

Weiterbildung hat eine zentrale Bedeutung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie ermöglicht berufliche und gesellschaftliche Teilhabe, verbessert die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und fördert die persönliche Weiterentwicklung. Auch politisch wird dem Thema Weiterbildung eine herausragende Bedeutung zugemessen. In Zeiten von Digitalisierungsprozessen und sich verändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt wird Weiterbildung als zentrale Antwort betrachtet. Doch der Unterschied zwischen Anspruch und Wirklichkeit ist groß.

Die öffentliche Finanzierung ist auf dem Rückzug, Weiterbildung wird vermehrt von Individuen selbst finanziert. Dies führt dazu, dass längst nicht alle sich Weiterbildung leisten können. Ohnehin nehmen insbesondere Geringqualifizierte und prekär Beschäftigte weniger an Weiterbildung teil. Der vorliegende Bericht soll einen Einblick in die Situation der Weiterbildungslandschaft im Bund und im Land Bremen geben. Er setzt sich mit der aktuellen politischen Debatte, den strukturellen Rahmenbedingungen sowie mit den Chancen und Herausforderungen auseinander, die mit einer Weiterbildung einhergehen.



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de