



Berufliche Weiterbildung

Für ein paar Euro auf Tingeltour

Eine Entlassungswelle wie nie zuvor rollt durch die Weiterbildungsbranche. Fast jeder dritte Arbeitsplatz steht auf der Kippe. Die Beschäftigten hangeln sich irgendwie durch. Sie stellen sich auf eigene Füße und unterrichten für weniger Geld, sie akzeptieren Fristverträge oder schlechter bezahlte Jobs.

Marlies Weigel* ahnte schon, dass sie am Jahresende nicht mehr Angestellte eines Bildungsträgers sein würde. „Ich war eine der Jüngsten im Betrieb und habe ausschließlich Langzeitarbeitslose betreut – meine Chancen standen schlecht“, sagt sie. Im Sommer stellte sie ihr Arbeitgeber, die Hamburger Stiftung Berufliche Bildung (SBB), vor die Wahl: Kündigung akzeptieren oder Auflösungsvertrag unterschreiben. Weigel entschied sich für letzteres. Seit ein paar Monaten ist die 38-jährige in der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft (TQG) der SBB untergekommen. Bis zu einem Jahr lang bekommen dort die entlassenen SBBler einen Teil ihres Gehalts plus Kurzarbeitergeld ausbezahlt. Außerdem können sie sich weiterbilden. Eine berufliche Perspektive bietet die TQG nicht.

In ein paar Monaten bliebe Marlies Weigel nur das Arbeitsamt. Um das zu verhindern, nutzt die studierte Theologin jede Chance zur Qualifizierung: Sie belegt Module zu beruflicher Profilierung und Selbstmarketing, Existenzgründung und EDV. Auch ein 14-tägiges „Jobsearch-Aktiv-Training“ hat sie schon besucht.

Besser als nichts

Wohin die Reise geht, ist völlig offen. Auch über einen Abschied aus der Weiterbildung hat sie schon nachgedacht – aber wer stellt eine diplomierte Theologin ein? Realistischer scheint die Option auf eine Existenz als freiberufliche Dozentin – doch geht das, wenn man eine Tochter zu versorgen hat? „Vermutlich bleibt mir nichts anderes übrig“, sagt Marlies Weigel.

„Im Sommer war Schluss. Jetzt versucht es Marlies Weigel als freie Dozentin.“

Gemeinsam mit einer Kollegin will sie sich als Zweier-Team auf dem freien Markt versuchen. Der erste Mini-Auftrag als EDV-Weiterbildnerinnen ist in Sicht. „Das reicht nicht“, sagt Weigel, „aber immerhin: Besser als nichts.“

In der Tat stehen Marlies Weigels Chancen, wieder eine Stelle zu bekommen, zur Zeit sehr schlecht. Denn Weigel ist kein Einzelfall. Eine Entlassungswelle

wie nie zuvor rollt durch die Weiterbildungsbranche. Wie viele Mitarbeiter von Weiterbildungseinrichtungen seit Inkrafttreten des neuen Sozialgesetzbuchs III (SGB) entlassen wurden, wird zwar nirgends statistisch erfasst. Doch nach Angaben des Arbeitskreises der Betriebsräte in der Weiterbildung (AK) in Hamburg hat es bei den großen Trägern bisher jeden Dritten oder Vierten getroffen: Bei der Deutschen Akademie (DAA) wurden demnach 800 von 2000 Arbeitsplätzen abgebaut; beim Berufsbildungswerk (bfw) 700 von 2250; bei den Volkshochschulen 350 von 1200, bei den Tüv-Akademien 160 von 800. Das bestätigt, wovon die GEW und der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung seit Inkrafttreten der neuen SGB III-Regelung warnen: Mindestens jeder dritte Arbeitsplatz könnte Ende dieses Jahres verloren sein.

Minimum an Humanität

In einigen Fällen ist es den Betriebsräten zumindest gelungen, den unmittelbaren Absturz in die Arbeitslosigkeit abzuwenden. Bei der DAA etwa gibt es in diesem Jahr statt Weihnachtsgeld zusätzliche Freizeit. Mit dem Geld konnte

die Akademie einige Stellen retten. Bei der SBB federt die betriebseigene Qualifizierungsgesellschaft den Übergang ab. Beim bfw in Gelsenkirchen werden Abfindungen oder Überbrückungsgelder bis zur Frührente gezahlt. Insgesamt, sagt Detlef Zunker, Betriebsrat bei der SBB in Hamburg, sei es gelungen, „ein Minimum an Humanität zu wahren“. Dennoch sei die Lage der Branche „einigermaßen katastrophal“.

Kritisch ist vor allem die Situation derer, die es in höherem Alter und als Ernährer einer Familie erwischt hat. „Es ist schlimm, mit Mitte vierzig arbeitslos zu werden, wenn man grad ein kleines Häuschen gekauft hat“, sagt Peter Bloch, Betriebsrat beim bfw in Gelsenkirchen. Bloch beobachtet, dass auch jene, die etwas Neues finden, sich oft

erheblich verschlechtern: Nicht selten würden Mitarbeiter in Tochterunternehmen wieder eingestellt – zu wesentlich niedrigeren Tarifen oder als Honorarkräfte. Beim bfw zum Beispiel sei es gängige Praxis, entlassenen Mitarbeitern bei der „inab“, einer Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft der bfw, einen Job anzubieten. Anders als im bfw gilt bei der „inab“ kein Tarifvertrag. „Dass Weiterbildner in

Fortsetzung auf Seite 2

Inhalt

Schwerpunkt

Zersplittert

Die Landschaft der öffentlich geförderten Weiterbildung sieht in allen Bundesländern anders aus. Doch überall geht der Trend zur Bildung als Ware.

Seite 3

Aufgezwängt

Die Festangestellten Mitarbeiter müssen mehr Managementaufgaben übernehmen.

Seite 4



Diskussionsbedarf

Ein Gespräch mit Bildungsforscher Horst Siebert über die Zukunft der Weiterbildung

Seite 6



e-Learning

Selbstgesteuertes Lernen zwischen Kritik und Chance

Seite 8/9

Praxistipps

Schritte in die Selbstständigkeit

Seite 10



Blick ins Ausland

Weiterbildung in Frankreich

Seite 11

Soziale Absicherung

Studie über neue Modelle für Honorarkräfte

Seite 12

Politische Bildung

Erlebnispädagogik lockt Jugendliche.

Seite 15

Editorial**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

allein in diesem Jahr werden rund 20.000 Arbeitsplätze im Weiterbildungsbereich abgebaut. Das sind rund 30 Prozent aller festen Arbeitsverhältnisse. Eine große Zahl von Honorarprofessoren ist in ihrer materiellen Existenz bedroht. Das sind die Ergebnisse einer Politik, die das Schlagwort des lebenslangen Lernens zwar als Banner vor sich herträgt, den Geldhahn jedoch zudreht, wenn Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems finanziert werden soll. Die gesellschaftlichen Folgen sind verheerend. Insbesondere für die Menschen, die ohnehin schon an den Rand der Gesellschaft gedrängt worden sind.



Ulf Rödde,
verantwortlicher
Redakteur
von „prekär“

In „prekär“ Nummer 10 wollen wir ein Bild davon zeichnen, welche Auswirkungen die „Hartz-Reform-Politik“ in den Ländern, für die berufliche Bildung hat. Welche Konsequenzen sie für die Beschäftigten hat, welche Möglichkeiten Festangestellte und Honorarkräfte unter diesem enormen Druck überhaupt noch haben.

Gleichzeitig versuchen wir, Hilfeleistung zu geben. In Versicherungsfragen, über Informationsangebote und Ansprechpartner. Wir wollen bei der Bewältigung des Arbeitslebens, des Alltags Unterstützungsangebote machen. Inwieweit uns das gelingen ist, müssen Sie beurteilen. Wir freuen uns über Ihr Lob, wollen aber natürlich auch Ihre kritischen Anmerkungen hören. Denn schließlich soll das Blatt ja leben und sich weiterentwickeln.

Ein Hinweis in eigener Sache. Der Blick in das Impressum zeigt: Die erweiterte prekär-Redaktion ist mittlerweile (fast) vollzählig. Als geschäftsführende Redakteurin hat die GEW die Journalistin Anja Dilk gewonnen. Die Landesverbände Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt sowie der Hauptvorstand haben ihre Redaktionsmitglieder benannt. Nur Hessen hat den dem Landesverband in der Redaktion zustehenden Platz noch nicht eingenommen.

Ulf Rödde



neuen Positionen auf die Hälfte ihres bisherigen Einkommens verzichten, ist keine Seltenheit“, sagt Bloch. „Aber wenn die Not groß ist: Was sollen sie machen?“

Mehr Werkverträge

Oft verändert sich nicht nur die Bezahlung, sondern auch der Status. „Der Trend geht zu befristeten

Verträgen“, sagt Peter Rother vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung. „Es wird mehr Werkverträge geben“, konstatiert auch Bernd Passens, Sprecher des Deutschen Volkshochschul-Verbandes in Bonn. Es sei „erklärtes Ziel“, so bfw-Betriebsrat Bloch, den Anteil der Honorarkräfte zu erhöhen. Obendrein

werden die Freiberufler schlechter bezahlt. Bloch: „Wer jetzt für sechs oder zehn Stunden pro Woche eingestellt wird, bekommt weniger als eine Honorarkraft, die schon länger dabei ist.“

Wer seinen Job verloren hat, muss sich zudem auf einem Markt behaupten, der ohnehin mit freiberuflichen Weiterbildungsdozen-

ten gefüllt ist. Zehntausende arbeiten schon seit Jahren ohne feste Verträge. Nach Schätzungen kommen bereits jetzt auf 120.000 fest angestellte Weiterbildner mindestens 100.000 freiberufliche Honorarkräfte.

Zudem hapert es an einer gemeinsamen Interessenvertretung. Die meisten Honorarkräfte sind nicht gewerkschaftlich organisiert. Bislang gibt es kaum effektive Netzwerke, über die gemeinsame Anliegen koordiniert werden könnten. Die Folge: Die Betriebsräte bei den großen Trägern kümmern sich vor allem um tarifvertragliche Regelungen der fest Angestellten; die Honorarkräfte bleiben außen vor. Und wo sich die Betriebsräte auch für Freie einsetzen wollen, sagt Zunker, sei es oft schwierig, diese zu integrieren: „Viele sind so gestresst, dass man sie immer nur vorüberhüscheln sieht“. Schließlich sind die meisten in regelmäßigen Abständen mit der Verhandlung neuer Deputate, Semester- oder Werkverträge beschäftigt.

Düstere Prognose

Der Stress wird zunehmen. Betriebsrat Bloch ist wenig optimistisch. Seine Prognose für das Jahr 2004: Immer mehr Selbstständige kämpfen um immer weniger Stunden. „Tausende werden für ein paar Euro hunderte Kilometer pro Woche durch das Land tingeln.“

Jeannette Goddar

* Name von der Redaktion geändert

Kommentar

Ziel verfehlt

Die Hartz-Reformen wollten zweierlei: weniger Arbeitslosigkeit und mehr Qualität in der Arbeitsmarktpolitik. Erreicht haben sie das Gegenteil. Gerade für die berufliche Weiterbildung.

Der Kahlschlag in der SGB III-geförderten Beruflichen Weiterbildung ist die Folge des Zusammentreffens zweier einschneidender Veränderungen:

- den Mittelkürzungen im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit von weit über einer Milliarde Euro 2003 im Vergleich zum Vorjahr. Diese Kürzungen sind mit einer Auflage verbunden: Weiterbildungsmaßnahmen dürfen nur noch bewilligt werden, wenn voraussichtlich 70 Prozent der Teilnehmer sechs Monate nach der Qualifizierung einen Arbeitsplatz finden.
- der gesetzlichen Einführung von Bildungsgutscheinen. Diese hat ganz besonders zur Planungsunsicherheit bei den Trägern und zum drastischen Rückgang der Teilnehmerzah-

len an Weiterbildungsmaßnahmen geführt.

Die Konsequenzen für die Beschäftigten sind dramatisch: Mehr als dreißig Prozent des Personals wird abgebaut, die Beschäftigungsbedingungen verschlechtern sich weiter und die Chancen schwinden, diese Situation durch Tarifverträge zu verbessern. Viele werden versuchen, sich als „selbstständige“ Honorarlehrkräfte zu verdingen. Das bedeutet hohe Einkommensverluste und weniger soziale Sicherung: Honorarlehrkräfte müssen Rentenbeiträge zahlen – und zwar ausschließlich aus ihrer eigenen Tasche; die Krankenversicherungsbeiträge sind im Verhältnis zum Einkommen viel zu hoch angesetzt; einen Schutz vor Auftragslosigkeit gibt es nicht.

Das ist eine soziale Deregulierung. Eine weitere Arbeitnehmergruppe verarmt. Doch derlei Hinweise helfen wenig weiter in einer Zeit, in der systematisch Sozialleistungen abgebaut und Kosten auf den Einzelnen verlagert werden. Auch sozialdemokratische Politiker stumpfen

gegenüber diesen Argumenten immer mehr ab. Gebetsmühlenartig verweisen sie auf den Zustand der öffentlichen Kassen und die vermeintliche Notwendigkeit, die Lohnnebenkosten zu senken.

Vielleicht kann die folgende Erinnerung etwas bewirken: Die ursprünglichen Ziele der Hartz-Reformen waren die Reduzierung der Arbeitslosigkeit und die Reform der Arbeitsmarktpolitik. In diesem Kontext standen auch die Gesetzesänderungen von Hartz I und II, in denen es um die berufliche Weiterbildung geht. Das erste Ziel wurde nun in doppelter Weise ins Gegenteil verkehrt: Die Zahl der Arbeitslosen steigt. Denn zum einen müssen die Bildungsträger Mitarbeiter entlassen, zum anderen wird beispielsweise Langzeitarbeitslosen der Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen und damit die Chance auf eine mittel- oder längerfristige Wiedereingliederung verwehrt.

Auch das zweite Ziel der Hartz-Reformen ist verfehlt: die Reform der Arbeitsmarktinstrumente und ihrer Qualitätsverbes-



Ursula Herdt
ist im geschäftsführenden
GEW-Vorstand
verantwortlich für die
Berufs- und Weiterbildung

serung. Es macht keinen Sinn, die Mittel nach dem Rasenmäherprinzip zu kürzen und gleichzeitig Förderverfahren und -prinzipien radikal neu zu orientieren. Das verhindert eine für die Weiterbildung längst überfällige Qualitätssicherung. Die Hartz-Reformen haben die selbst gesteckten Ziele nicht nur verfehlt, sie haben sie pervertiert: Mehr Arbeitslosigkeit und weniger Qualität – das ist die traurige Bilanz ein Jahr nach den sogenannten Hartz-Reformen.

Ursula Herdt

Öffentlich geförderte Weiterbildung in den Bundesländern

Wer zahlt, schafft an

Die Weiterbildungslandschaft in den Bundesländern – Finanzierung, Strukturen und gesetzliche Rahmenbedingungen sind überall anders. Doch von Flensburg bis Berchtesgaden, von Frankfurt/Oder bis Köln – die öffentlich geförderte Erwachsenenbildung steht unter Druck. Der Trend geht zur Bildung als Ware.

Radikale Sparvorschläge der Christsozialen: Die Volkshochschule soll kein Geld mehr von der Stadt bekommen. Künftig müsse sich die Einrichtung über eigene Nachfrage finanzieren. Sollte es diese Nachfrage nicht geben, brauche man offensichtlich auch die Projekte nicht, so die Münchner CSU. Die Zeitungsmeldung vom Oktober dieses Jahres signalisiert: Eine in der Stadt erfolglose Partei läuft Amok. Und: Sie lässt einen Versuchsballon steigen. Kommt es zum Aufschrei der Bürger? Die öffentlich geförderte Erwachsenenbildung steckt in der Krise – bundesweit. So wenig vergleichbar die Geldquellen der Einrichtungen zwischen Flensburg und Berchtesgaden auch sind – gekürzt wird überall. Und die politische Botschaft – mal lauter, mal leiser vorgebracht – heißt: Bildung ist auch nur eine Ware. Kümmert euch um ein marktkonformes Geschäftsmodell. Niedersachsen kürzt im nächsten und übernächsten Jahr je zehn Prozent des Zuschusses für Weiterbildungsträger; in Nordrhein-Westfalen sind es 2003 fünf Prozent und im kommenden Jahr zehn Prozent. Bayern hat 2003 eine Million Euro weniger überwiesen; die Zukunft ist unklar. Baden-Württemberg zahlt den Trägern vor allem Zuschüsse zu Personalkosten; Bayern macht das gar nicht; Hessen manchmal. Fördergrundlage sind mal Teilnehmer-Doppelstunden, mal ist es die Unterrichtseinheit. Hier gibt es eine Sockelfinanzierung, dort leistungsorientierte Zuwendungen. Und dazu kommt die Frage: Was legt die Kommune auf die Landesmittel drauf?

Strauß von Modellen

Wer Finanzierung, Organisation und gesetzliche Rahmenbedingungen der öffentlich geförderten Weiterbildung in Deutschland genauer unter die Lupe nimmt, stößt auf einen Strauß verschiedener Modelle und Strukturen. Ob in Hamburg oder Hessen, in Brandenburg, Bayern oder Mecklenburg-Vorpommern – überall ist die Weiterbildungsszene anders gestrickt. Im vergangenen Jahr haben Peter Faulstich und Per Vespermann akribisch die Details der Strukturen und Finanzierungsmodi in den Ländern

gesammelt und unterm Strich folgende Trends ausgemacht: Die kommerzielle Regulierung des Weiterbildungsprogramms nimmt zu – angeboten wird, wofür es Geld gibt. Die berufliche Bildung ist wichtiger als die allgemeine und politische Erwachsenenbildung. Es gibt immer mehr Sonderprogramme für bestimmte Zielgruppen. Die Vielfalt der Träger wächst – die Volkshochschulen verlieren ihre zentrale Rolle. Intern setzen sich betriebswirtschaftliche Erwägungen durch und erzeugen eine vermeintliche Sachzwanglogik, die keinen Raum für politische Gestaltung lässt.

Ganzheitliche Beratung

Gerlinde Reiter leitet die Bildungsberatung an der Münchner Volkshochschule. Von den rund 5000 Ratsuchenden pro Jahr sind etwa 80 Prozent Frauen im Alter zwischen 30 und 40 Jahren – die meisten stehen vor dem beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienpause. Die wenigsten suchen nur einen bestimmten Kurs, um den fachlichen Anschluss zu schaffen. „Viele Frauen wollen etwas Neues wagen. Das persönliche Umfeld spielt eine wichtige Rolle“, sagt Reiter. Oft heißen die Fragen: Wer betreut die Kinder während der Qualifizierung? Gibt es Teilzeitkurse? Wie finde ich eine Halbtagsstelle? „Wir dürfen den ganzheitlichen Beratungsansatz nicht aufgeben“, unterstreicht die Beraterin.

Bis Ende 2005 ist die trägerübergreifende Arbeit der Beratungsstelle gesichert, projektfianziert aus dem Europäischen Sozialfonds, dem städtischen Referat für Arbeit und Wirtschaft sowie dem Kernhaushalt der Volkshochschule (VHS). „Die große Frage heißt: Was kommt dann? Es herrscht ein Widerspruch zwischen dem steigenden Bedarf und den schrumpfenden finanziellen Spielräumen“, sagt Reiter. Was etwa ist

mit Arbeitslosen, die künftig allein heraus finden sollen, wo sie ihren Bildungsgutschein gegen ein gutes Qualifizierungsangebot eintauschen können?

Wolfgang Klenk ist Qualitätsentwickler an der Stuttgarter Volkshochschule. Die jüngste Profilschärfung der Einrichtung ergab: Wir müssen einen Schwerpunkt auf Bildungsberatung setzen. Hier zahlt das die Stadt: „Stuttgart hat die bisherige Zuschusshöhe beibehalten – eine absolute Ausnahme. Kollegen aus Umlandgemeinden werden oft mit 20 Prozent Kürzung konfrontiert“, sagt Klenk. In Baden-Württemberg zahlt das Land wenig an die Volkshochschulen; den Löwenanteil tragen die Kommunen. „Wenn die öffentliche Finanzierung weniger als ein Drittel ausmacht, geht es an die Substanz: Die Qualität sinkt, Gebühren steigen, bestimmte Teilnehmergruppen bleiben weg. Verstärkt sich aber die Tendenz, vor allem die Mittelschicht zu erreichen, die Kurse selbst zahlen könnte, lassen sich öffentliche Zuschüsse immer weniger rechtfertigen. Eine self-fulfilling prophecy“, warnt Klenk.

Unter Druck

Die subventionierte Erwachsenenbildung steht unter Druck. Ob in den Kommunen, ob in den Ländern, ob unter sozial-, christ- oder freidemokratischer Fahne – eine Argumentation hat überall Auftrieb und die heißt: Bezuschusst werden künftig vor allem solche Bildungsangebote, die sich an benachteiligte Zielgruppen richten, an die „Modernisierungsverlierer“ etwa, die es aufzufangen gilt. Die Begründung erscheint zunächst überzeugend. Ein niedersächsischer Weiterbildungsexperte legt jedoch den Finger auf den wunden Punkt: „Das Problem ist die rein projekt- und aufgabenbezogene Förderung, die außer acht

lässt, dass qualitativ gute Arbeit Kontinuität und eine intakte Infrastruktur voraussetzt.“

An einem Strang ziehen

Josef Mikschl leitet den Zweiten Bildungsweg an der Volkshochschule in Kiel und engagiert sich im Weiterbildungsverbund der Stadt. Zusammenarbeit statt Konkurrenz – eine Rarität in Zeiten knapper Kassen. „Schuld“ daran, dass 36 Einrichtungen in der Region Kiel seit fünf Jahren an einem Strang ziehen, ist das Land. Schleswig-Holstein zahlt dort, wo die Infrastruktur der Weiterbildung verbessert wird. Dazu gehört die Projektförderung für Bildungsverbände. Teilnehmerberatung, Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement gehören ebenso zu den gemeinsamen Aktivitäten des Verbunds wie harte Lobbyarbeit. „Nun hat die Weiterbildung eine Stimme in der Region“, sagt Mikschl. Das Land konnte beispielsweise überzeugt werden, die Förderung für Frauenprojekte zum Wiedereinstieg in den Beruf nicht zu stoppen, sondern aufzustocken.

Auch die VHS Kiel setzt auf die Rückendeckung des Verbunds: Es kursieren politische Pläne, nach denen sie ihr Angebot in zehn Jahren um zwei Drittel kürzen und auf Kultur und Kunst, politische Bildung und Gesundheitsvorsorge verzichten soll. „Obwohl wir auch Konkurrenten sind, haben alle im Bündnis gesagt: Das kann nicht der Weg sein“, sagt Mikschl. Die gemeinsame Strategie lautet nun: Jede Einrichtung schärft ihr Profil und macht das, was sie am besten kann. In München indes erntet die CSU vorerst nur vom Oberbürgermeister und Aufsichtsratsvorsitzenden der VHS, Christian Ude, heftige Kritik: „Radikal an den Sparvorschlägen der Union ist lediglich der Abschreckungseffekt auf große Bevölkerungskreise.“

Helga Ballauf



„Modellvielfalt: Hier gibt es eine Sockelfinanzierung, dort leistungsorientierte Zuwendungen. Dazu kommt die Frage: Was legt die Kommune auf die Landesmittel drauf?“

„Die kommerzielle Regulierung des Weiterbildungsprogramms nimmt zu, die Vielfalt der Träger wächst. Die Volkshochschulen verlieren ihre zentrale Rolle.“



Weiterbildung in den Ländern: Angeboten wird, wofür es Geld gibt.

Foto: zplus



Volkshochschulen

Vom Lehrer zum Manager

Die Finanzmisere in Bund und Ländern schnürt den Volkshochschulen die Luft ab. Die Folge: Die Berufsbilder der festangestellten Mitarbeiter verändern sich.

Gesucht wird ein Leiter oder eine Leiterin einer Weiterbildungsakademie, eine „Führungspersönlichkeit mit Gespür für Markt und Kunden.“ Er oder sie ist fit in Betriebswirtschaft und Sozialwissenschaften. Der neue Job: Business Development, Ressourcenmanagement und Akquisition. So steht es in einer Stellenanzeige der ZEIT. Derzeit sucht Arbeitsamt online erfahrene Sozialpädagogen, die junge Erwachsene in der Ausbildungsvorbereitung betreuen. Mal ist der Job auf sechs Monate, mal auf ein Jahr befristet. Ausrutscher, Sonderfälle oder

typische Beispiele für die neuen Berufsprofile von Leitern und pädagogischen Mitarbeitern von Bildungseinrichtungen? Relevant für die kommerziellen Institute oder auch für die öffentlich finanzierten? Die Nachfrage bei Mitarbeitern von Volkshochschulen (VHS) in Hessen, Bayern und Nordrhein-Westfalen ergibt: Managementaufgaben haben sprunghaft zugenommen; immer schwieriger ist der Balanceakt zwischen Pädagogik und Betriebswirtschaft.

Christian Rietschel leitet an der VHS Rüsselsheim Projekte zur Integration arbeitsloser Migranten. Der Diplompädagoge koordiniert die Arbeit von fünf Honorarlehrkräften, unterrichtet, berät die Teilnehmer. Nun setzt die Bundesanstalt für Arbeit neue Prioritäten: Integrationskurse dauern statt zwölf nur noch sechs

Monate; sozialpädagogische Betreuung wird nicht mehr bezahlt. Dafür muss die VHS nachweisen, dass 70 Prozent der Teilnehmer anschließend auf dem Arbeitsmarkt landen. „Weil die Maßnahmen kürzer sind, müssen wir mehr Menschen durchschleusen“, sagt Rietschel. „Ich versuche, für die Honorarkräfte eine gewisse Kontinuität herzustellen. Nur so können wir Motivation und Qualität der Arbeit erhalten.“ Mehr Zeit fürs Management bedeutet weniger Zeit für Teilnehmer und ihre Alltagsprobleme. „Aber Bildungsarbeit braucht Zeit – um sich mit den Menschen auseinander zu setzen.“

Rolf Baumann kennt diese Situation. Er ist Mathematiklehrer und stellvertretender Leiter des Zweiten Bildungswegs an der VHS München. Organisation, Planung, Verwaltung füllen zwei Drittel seines Arbeitstages. Baumann: „Wir

müssen immer mehr Drittmittel akquirieren. Außerdem wächst der bürokratische Aufwand für jeden Finanzantrag, egal ob er bei der Stadt, dem Arbeitsamt oder bei der EU gestellt wird.“

Immerhin: „Die Abteilung kann mitsteuern. Wir müssen nicht passiv zuschauen, welche Ange-

bote gestrichen werden.“ Wichtig wäre allerdings, das Know-how zur Drittmittelakquise zu bündeln: „Unsere Konzepte und Präsentationen sind selbstgestrickt. Manchmal haben wir das Nachsehen gegenüber Anbietern, die pädagogisch schlechter, aber besser in Imagepflege sind.“ Es fehle eine echte Qualitätskontrolle durch die Geldgeber.

Paul Weitkamp leitet eine kleine Volkshochschule in Nordrhein-Westfalen. Sie ist Teil der Kommunalverwaltung. Er befürchtet, dass sich die Rolle von VHS-Leitern in zwei Richtungen entwickelt: Die einen sind Teil der Amtsstruktur des jeweiligen Rathauses und dürfen nur bedingt frei schalten und walten. Sie können neue Angebote entwerfen, didaktische Konzepte entwickeln, Vorschläge für die Öffentlichkeitsarbeit erarbeiten. Über das Budget entscheiden andere – oft nicht einmal mehr die Kommunalpolitiker.

An einer längeren Leine laufen jene VHS-Leiter, denen eine gewisse Autonomie im Rahmen der neuen Steuerungsmodelle zugestanden wird. Sie sind souverän in der Programmplanung – sofern sie das nötige Geld selbst akquirieren. In beiden Fällen verliert die fachliche Dimension an Boden. Weitkamp: „Wenn das so weitergeht, ist der hauptamtlich pädagogische Leiter bald ein Auslaufmodell.“

Ein worst-case-Szenario. Gegenwärtig, so scheint es, ist Durchwursteln Trumpf. Berufsrollen ändern sich, die Konkurrenz um Finanztopfe, Stellen und Marktanteile erschwert gemeinsame Reflexion und Aktion. Nicht nur bei privat und öffentlich finanzierten Weiterbildungsanbietern, sondern auch an den Volkshochschulen. *Helga Ballauf*



Anstrengender Arbeitsalltag: Der bürokratische Aufwand wächst.

„Wir müssen in München immer mehr Drittmittel akquirieren. Außerdem wächst der bürokratische Aufwand für jeden Finanzantrag, egal ob er bei der Stadt, dem Arbeitsamt oder bei der EU gestellt wird.“

Fallbeispiel

Ausgeträumt

Das niedersächsische Modell der Erwachsenenbildung wird Schritt für Schritt geschleift.

Das niedersächsische System der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung galt jahrelang als vorbildlich. Das Land finanzierte Maßnahmen der Erwachsenenbildung und Pädagogenstellen bei den öffentlich anerkannten Bildungseinrichtungen. Das hat den Ausbau einer guten pädagogischen Infrastruktur ermöglicht. Rechtliche Grundlage war das Erwachsenenbildungsgesetz von 1970. Ergänzend trat 1975 in Niedersachsen als erstem Flächenland das Bildungsurlaubsgesetz in Kraft. Doch seit einigen Jahren wird das Modell schrittweise geschleift. Die Höhe der Gelder hängt jetzt von den Haushaltsgesetzen ab und damit von der Finanzsituation des Landes. Die Zuschüsse wurden seit 1994 von der sozialdemokratischen Regierung sukzessive gekürzt. 1999 erhielten die öffentlich anerkannten Einrichtungen feste Budgets und mussten mit dem Land Zielvereinbarungen über ihre Leistungen abschließen.

gesetz in Kraft. Doch seit einigen Jahren wird das Modell schrittweise geschleift. Die Höhe der Gelder hängt jetzt von den Haushaltsgesetzen ab und damit von der Finanzsituation des Landes. Die Zuschüsse wurden seit 1994 von der sozialdemokratischen Regierung sukzessive gekürzt. 1999 erhielten die öffentlich anerkannten Einrichtungen feste Budgets und mussten mit dem Land Zielvereinbarungen über ihre Leistungen abschließen.

Scharfe Einschnitte

Die Veränderungen in der Förderstruktur hatten tiefgreifende Auswirkungen. In den Heimvolks-

hochschulen wurden 15 Pädagogenstellen eingespart, frei werdende Stellen in den Landeseinrichtungen werden kaum noch besetzt. Kurse für den Zweiten Bildungsweg mussten zurückgefahren werden. Der Bildungsurlaub wird marginalisiert, da sich viele Arbeitnehmer die steigenden Beiträge nicht mehr leisten können. Die neue CDU/FDP-Landesregierung kürzt die Mittel für die Erwachsenenbildung 2003 um sieben Prozent, 2004 werden es zehn Prozent sein. Es gibt gemeinsame Überlegungen des Finanz- und des Innenministeriums, ab 2005 sogar die Hälfte zu streichen.

Die Kürzungen führen zu einem weiterem Stellenabbau in den Einrichtungen, die Existenz einiger Heimvolkshochschulen ist gefährdet. Verschärft wird die Entwicklung durch die Änderungen im Sozialgesetzbuch (SGB) III und die Finanznot der Kommunen.

Die CDU möchte mit einer neuen Novelle für mehr Qualität, Wettbewerb und Leistung sorgen: Sie will die Bildung von Familien und die Qualifizierung für Ehrenämter stärken sowie die „Klientelpolitik



der SPD durch leistungsorientierte Kriterien ersetzen.“ Das lässt befürchten, dass der bisherige Konsens in der Erwachsenenbildung zwischen den gesellschaftlichen Gruppen aufgekündigt wird. *Norbert Voß, BV Arbeit und Leben Niedersachsen*

Weiterbildungsgesetze

Trend zur Marginalisierung

Die Weiterbildungsgesetze der Länder haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren. Weiterbildung ist zur Aufgabe unterschiedlicher Politikbereiche geworden. Damit schränkt der Staat viele seiner Möglichkeiten ein, die Bildungslandschaft zu strukturieren.

Die rhetorischen Bekundungen und politischen Absichtserklärungen zugunsten der Weiterbildung sind zahlreicher denn je. Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger – daran lässt kaum jemand noch Zweifel. Um so mehr überraschen die aktuellen Entwicklungen und quantitativen Daten zur Weiterbildung. Ein Indikator sind die Zahlen des „Berichtsystems Weiterbildung“, das seit 1979 alle drei Jahre erstellt wird: Im Jahr 2000 haben demnach weniger Menschen eine Weiterbildung besucht als 1997. Damit gab es zum ersten Mal seit 1985 einen Rückgang der Beteiligungsquote. Nach der Erhebung des Mikrozensus ging die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen 1997 und 1999 um 43,3 Prozent zurück. 2001 bestätigt sich diese Tendenz. Ein ähnliches Bild ergeben die Zahlen der von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) geförderten Maßnahmen für die 90er Jahre und die Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg: Von 1999 auf 2001 dokumentiert das IAB-Betriebs-Panel einen Teilnehmerrückgang. An den Volkshochschulen (VHS) sind Teilnehmerzahlen und Unterrichtsstunden von 2000 auf 2001 ebenfalls gesunken, 2002 allerdings gab es wieder einen leichten Anstieg.

Politisch verantwortlich für die Weiterbildung sind die Bundesländer. Auch die Landeszuschüsse, die nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder gezahlt werden – nur Berlin und Hamburg haben keine Weiterbildungsgesetze –, waren in den 90er Jahren rückläufig.

Tendenz zur Zersplitterung

Die Länder können die Bildungslandschaft strukturieren. Diese Fähigkeiten haben sie durch die Segmentierung eigener Zuständigkeiten und Interventionen geschwächt, man könnte gar von Zersplitterung sprechen. Im Jahr 2001 lagen die staatlichen Zuschüsse für die Weiterbildung unter 0,25 Milliarden Euro. Das sind die Haushaltsmittel, die in den Ländern zur Verfügung stehen, um ihre in den Weiterbildungsgesetzen formulierten Ziele umzusetzen. Daneben bekommt

die Weiterbildung nicht unerhebliche Finanzmittel aus anderen Ressorts, die den Intentionen anderer Politikfelder folgen.

So unterstützen Wirtschaftsministerien die berufliche Qualifizierung in verschiedenen Formen finanziell: als Teil von Wirtschaftsförderungsprogrammen, mit Unternehmensberatungen oder Schulungen für Existenzgründer, durch Technologietransfer, Beteiligung an Messen und Ausstellungen, berufliche Weiterbildung und Beratung durch Verbraucherzentralen. Gleichzeitig fördern Arbeits- und Sozialministerien die Qualifizierung in kleineren und mittleren Unternehmen sowie die fachliche Anleitung bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, setzen ergänzend auf die Beratung von Existenzgründern durch die Europäische Union und die Qualifizierung in Beschäftigungsprojekten für Langzeitarbeitslose oder auf Orientierungskurse für erwerbslose Frauen. Gesundheitsministerien fördern Kurse zur Krankheitsprävention und gesunden Ernährung, Bauministerien finanzieren Veranstaltungen zur Energieeinsparung.

Vierte Säule gescheitert

Das heißt: Weiterbildung dient auch als Instrument anderer Politikfelder, ohne dass sich diese an weiterbildungspolitischen Kriterien orientieren. Nach dem Strukturplan für das Bildungswesen, den der Deutsche Bildungsrat 1970 verfasst hat, und den Erstfassungen der Weiterbildungsgesetze der 70er Jahre, sollte die Weiterbildung als eigenständiger und gleichberechtigter vierter Bereich des Bildungswesens institutionalisiert werden. Das ist gescheitert. Denn faktisch wirkt die staatliche Intervention unterschiedlicher Politikfelder weitgehend unkoordiniert auf die Weiterbildung ein. Dass Weiterbildung zum Interven-



Bildungsstunde



Unterricht in der Weiterbildung: Die Strukturen verschieben sich.

tionsinstrument unterschiedlicher Politikfelder geworden ist, hat freilich auch positive Effekte: Erstens wurde die Weiterbildung erfolgreich über bildungspolitische Kriterien hinaus gefördert. Dadurch wird die Weiterbildung jetzt auch in anderen Bereichen bezuschusst – in Form von Beratung, auf Messen, mit Probearbeitsplätzen, durch Job-Sharing oder Beschäftigungsförderung mit Qualifizierungsanteilen. Zweitens wurde die institutionelle Förderung der Weiterbildung durch die Landesgesetze ergänzt, denn nun werden Teilnehmer in unterschiedlichen Maßnahmen gefördert. Drittens hat die Förderung der Weiterbildung durch andere Politikbereiche dazu geführt, dass der Kreis geförderter Weiterbildungsanbieter erweitert wurde. Die positive Bilanz der Diffusion von Weiterbildung: Politik-, Interventions-, Förderungs- und Institutionserweiterung.

Strukturen geschwächt

Allerdings schwächt die Verminderung institutioneller Förderung und die Verschiebung zur Projektförderung die Strukturen der Weiterbildungslandschaft. Das wird bei der Personalstruktur besonders deutlich. Entscheidend sind die Stellenschlüssel, die in Gesetzen und Richtlinien die Zuschussbedingungen für die Stellen von hauptberuflichem Personal definieren. Diese Zuschussbedingungen wurden in der Vergangenheit immer wieder verändert, um die finanziellen Konsequenzen für das Land zu mildern – denn der Förderbedarf steigt. Die Personalstruktur der öffentlich geförderten Weiterbildung in der Bundesrepublik ist weitgehend eine abhängige Variable der Haushaltspolitik. In der Weiterbildung gibt es ein quantitatives Missverhältnis zwischen dauerhaft angestelltem

hauptberuflichen Personal einerseits und neben- oder freiberuflich tätigen Honorarkräften sowie befristet eingestellten Projektkräften andererseits. Für viele Mitarbeiter, die auf Honorarbasis oder für ein Projekt eingestellt werden, ist Weiterbildung nur eine berufliche Passage. Sie bietet ihnen weder eine langfristige Perspektive, noch erlaubt sie ihnen, einen spezifischen Expertenstatus als Weiterbildner zu entwickeln.

Sozialstaatliches Gut

Die Wirkungsgeschichte der Weiterbildungsgesetze ist durch zwei Tendenzen gekennzeichnet: Stagnation und Schwächung ihrer strukturierenden Impulse. Seit Anfang der 80er Jahre haben die Landesregierungen ihre nach den Vorgaben der Weiterbildungsgesetze gezahlten Zuschüsse eingefroren. Die Landesfinanzierung hat für die Weiterbildung an Bedeutung verloren, damit haben die Länder ihre Möglichkeiten eingeschränkt, auf die zweifellos weiterhin vorhandene Angebotsdynamik der Weiterbildungseinrichtungen einzuwirken. Es gibt heute mehr und vielfältigere Angebote. Aber sie wurden weitgehend von den Beiträgen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aus Mitteln der BA und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Fazit: Die weiterbildungspolitischen Entwicklungstendenzen von 1980 bis 2001 lassen sich als Marginalisierung der Weiterbildungsgesetze der Länder kennzeichnen. Ihr scheint nur dann gegenzusteuern zu sein, wenn es gelingt, Weiterbildung wieder stärker als ein kollektives und sozialstaatliches Gut in das öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Detlef Kublenkamp,

Professor für Erwachsenenbildung an der Universität Bremen

„Weiterbildung dient auch als Instrument anderer Politikfelder, ohne dass sich diese an weiterbildungspolitischen Kriterien orientieren.“

„Die Verminderung institutioneller Förderung und die Verschiebung zur Projektförderung schwächt die Strukturen der Weiterbildungslandschaft. Das zeigt sich besonders an der Personalstruktur.“





Zwischenruf

Bezeichnende Sprache

In Politik und Wissenschaft werden prekär Beschäftigte oft noch als Nebenberufler bezeichnet. Dahinter steht eine längst überholte Vorstellung.

Eigentlich müssten Experten und Verantwortliche in der Weiterbildung die hauptberuflich tätigen Honorarlehrkräfte von den Nebenberuflern abgrenzen können. Dass das leider oft nicht der Fall ist, wird in Publikationen immer wieder deutlich. Wer prekär Beschäftigte als „nebenberuflich Tätige“ bezeichnet, transportiert überholte Vorstellungen. Das zeigt sich beispielsweise an einigen Stellen in dem sonst sehr informativen Buch von Peter Faulstich und Per Vespermann über „Weiterbildung in den Bundesländern“. Korrekter dagegen sind die Autoren, die von neben- und freiberuflichen Mitarbeitern schreiben. Über die Arbeit der Honorarkräfte liefern einige Experten interessante Informationen. So wird in dem Bericht über Berlin auf den Typus des Dozenten hingewiesen, der durch Lehraufträge an verschiedenen Einrichtungen seinen Lebensunterhalt verdient (ein Drittel aller Kursleitenden). Die Autoren aus Bayern und Hessen berichten von Dozenten, die mehrfach beschäftigt sind. Faktisch hauptberuflich Tätige – so der Experte – deckten in Hessen den größten Teil des Unterrichts ab. Mehr freiberufliche Lehrkräfte als noch vor einigen Jahren gibt es in Sachsen. In Hamburg leben zwanzig Prozent der Kursleiter der Volkshochschulen (VHS) von den Einnahmen aus ihrer VHS-Dozententätigkeit. In Bremen geht der Trend in der Lehre zur Selbstständigkeit.

Diese Tendenzen lassen sich auch in anderen Bundesländern beobachten. Um zeigen zu können, wie die Mehrheit der Honorarkräfte tatsächlich arbeitet, brauchen wir für alle Bundesländer verlässliche Daten, die alle Einrichtungen der Weiterbildung mit einbeziehen. Nur dann können wir den Sprachverwirrungen von Politik und Wissenschaft die Stirn bieten. (s. Studie zur Lage der Weiterbildung S. 7) *Inge Müller*

Peter Faulstich/Per Vespermann (Hg.): Weiterbildung in den Bundesländern. Materialien und Analysen zu Situation, Strukturen und Perspektiven. Weinheim/München 2002.



Auf der Suche nach Orientierung: Welche Formen und Inhalte von Bildung wollen wir?

prekär-Gespräch

„Wir müssen neue Wege gehen“

„Die Bundesländer sollten für Grundfinanzierung der Weiterbildungsträger und Qualitätsprüfung sorgen. Doch wir dürfen die Steuerungsfähigkeit des politischen Systems nicht überschätzen. Wir müssen die Zukunft der Weiterbildung selbst mit gestalten“, meint Horst Siebert, Professor für Erwachsenenbildung an der Universität Hannover.

Herr Siebert, durch die Hartz-Reformen hat sich die Situation der Weiterbildungsbranche empfindlich zugespitzt, gleichzeitig fahren viele Landesregierungen ihre Fördermittel zurück. Ist da nicht die Qualität der Weiterbildung gefährdet?

In der Tat haben diese Einschnitte weitreichende Folgen: Erstens gehen sie an die Substanz der Einrichtungen. Ihre Struktur und die Qualität der Angebote werden sich verändern. Viele Einrichtungen bieten jetzt mehr marktbezogene Themen und kurze Lerneinheiten an, die sich gut verkaufen lassen. Seminare zur politischen Bildung oder Alphabetisierungskurse beispielsweise sind gefährdet. Der Kostenaufwand für solche Angebote ist einfach viel höher als für einen Spanischkurs etwa. Zweitens führen sie zum Ausschluss sozial Benachteiligter. Langzeitarbeitslose fallen durch den Rost, sozial Schwächere können sich die steigenden Teilnehmergebühren nicht mehr leisten. Wir haben jetzt weniger ältere Teilnehmer,

weniger Ausländer und weniger Frauen als noch vor einigen Jahren. Zu den drastischen Kürzungen kommt ein weiteres Problem: Die Bereitschaft vieler Teilnehmer sinkt, Zeit in Weiterbildung zu investieren.

...das heißt, es besteht die Gefahr von Häppchenweiterbildung...

ja, und das ist problematisch, denn intensive Lernprozesse brauchen Zeit. Es wird immer wichtiger, Lerntechniken zu trainieren: Wie verarbeite ich Texte, wie eigene ich mir Inhalte an, wie reduziere ich Komplexität? Studien zum Lernverhalten Erwachsener zeigen: Viele wissen gar nicht, wie man richtig lernt. Wenn wir die Forderung nach lebenslangem Lernen ernst nehmen und mit dem Trend zum selbstgesteuerten Lernen sinnvoll umgehen wollen, muss die Metakognition zu den zentralen Lernzielen gehören. Das kann in speziellen Seminaren geschehen oder in andere Angebote integriert sein, Schulabschlusskurse beispielsweise. Es wäre Aufgabe der Länder, durch gute Qualitätssicherungssysteme, die pädagogische Kriterien berücksichtigen, für diese Qualität zu sorgen.

Doch im Moment zieht sich der Staat eher aus der Verantwortung zurück und dreht den Geldhahn ein gewaltiges Stück zu.

So drastisch die Kürzungen sind – in Deutschland ist das Finanzierungsniveau immer noch relativ hoch. Das Land Niedersachsen beispielsweise hat von 1970 bis Ende der 90er Jahre seine Ausgaben für die Weiterbildung verzehnfacht. Wir haben immer noch Gestaltungsmöglichkeiten: Es gibt im Moment viele Ansätze zu neuen Kooperationen, es wird

mit neuen didaktischen Konzepten experimentiert. Beispiel politische Bildung. Viele Einrichtungen bieten hier nicht mehr nur Seminare an, sondern beteiligen sich an politischen Netzwerken, indem sie Organisationszentren für Aktionen werden. Die Qualität von Bildung hängt nicht nur von der Höhe der Zuschüsse ab. Auch ist die Verwaltung der staatlichen Mittel oft zu zeit- und personalaufwändig. Zu viel Regulierung kann zum Bumerang werden.

Wollen Sie denn die Weiterbildung dem Markt überlassen?

Keineswegs, aber wir dürfen die Steuerungsfähigkeit des politischen Systems nicht überschätzen. Wer in den Landesministerien denkt schon pädagogisch? Und nur ganz wenige Abgeordnete kennen sich mit Erwachsenenbildung überhaupt aus. Wenn Edmund Stoiber sagt, „Wir müssen die Weiterbildung bei der Bundesanstalt für Arbeit streichen“, geht kein Aufschrei durchs Land wie bei schulpolitischen Themen. Für die meisten Politiker ist Weiterbildung zweitrangig. Dessen müssen wir uns bewusst sein. Keine Frage, der Staat muss die Rahmenbedingungen schaffen. Die Länder sollten die Grundfinanzierung der Einrichtungen sichern und die Qualität der Angebote überprüfen. Ein bundeseinheitlicher Rahmen wäre sinnvoll.

Ansonsten aber brauchen wir so viel Vielfalt wie möglich, nicht im Sinne von Konkurrenz, sondern von Netzwerken. Der Staat sollte mehr Anreize schaffen, etwa für gemeinwohlorientierte Bildungsarbeit. Und wir müssen über andere Formen der Förderung und eine neue Organisation der Bildungsangebote nachdenken. Wie das Modell der Studienzirkel

in Skandinavien: Wenn sich dort drei Menschen zu einem Thema schlau machen wollen, organisieren sie einen Zirkel, dann wenden sie sich an das nächste Weiterbildungsinstitut, das ihnen bei Bedarf einen qualifizierten Experten vermittelt – auf Staatskosten.

Wie wird sich die Weiterbildung in Zukunft ändern?

Weiterbildung ist bereits im Wandel, daran kommen wir nicht vorbei. Sie findet heute auf allen Ebenen der Gesellschaft statt, vernetzt, vielfach informell. Der Weiterbildungler, der nur auf traditionellen Kursunterricht setzt, ist ein auslaufendes Modell. Sicher, es wird weiterhin Bereiche geben, in denen Kurs notwendig sind, beim Fremdsprachenunterricht beispielsweise. Doch künftig wird von Lehrenden zunehmend anderes erwartet: motivieren, beraten, Lernmethoden vermitteln. Die Bedeutung des Lernens im sozialen Umfeld wächst. Zu den Aufgaben der Weiterbildungsinstitute wird es gehören, solche Projekte mit zu betreuen. Wir brauchen neue Ausbildungskonzepte für die Weiterbildungler, um sie auf diese Arbeit vorzubereiten. Gerade Angebote für bildungsferne Schichten gehen oft an der Zielgruppe vorbei, wenn sie zu kopflastig und zu mittelschichtorientiert sind. Doch gerade die sozial Schwachen dürfen wir nicht aus dem Blick verlieren.

Die künftigen Lernkulturen werden formalisierte und informelle Lerngelegenheiten, organisiertes und selbstgesteuertes Lernen, praxisintegrierte und reflexive Lernprozesse, neue und alte Medien verbinden. Wir brauchen mehr Diskussion darüber, in welchen Formen wir Bildung überhaupt wollen und was wir unter Bildung verstehen. *Interview: Anja Dilk*



Horst Siebert, Universität Hannover: „Viele neue Experimente“

Zweiter Bildungsweg in Niedersachsen

Zwischen Pyrrhussieg und Neuorientierung

Das Bundesarbeitsgericht hat bestätigt: Kursleiter im Zweiten Bildungsweg sind als Arbeitnehmer zu betrachten. Doch statt Arbeitsverträge zu schaffen, schlägt das Urteil als Bumerang auf die Weiterbildner zurück.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts, nach dem Kursleiter und Kursleiterinnen im Zweiten Bildungsweg der niedersächsischen Erwachsenenbildung als Arbeitnehmer/innen zu betrachten sind, ist vom Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts bestätigt worden (5 AZN 176/03). Damit müssen alle in diesem Bereich tätigen Kursleiter ab sofort einen Arbeitsvertrag bekommen. Eine grundsätzliche Frage ist damit allerdings noch nicht geklärt: Sind Kursleiter im Zweiten Bildungsweg gleich zu behandeln mit Lehrern an öffentlichen Schulen und müssen sie deshalb tarifrechtlich genauso eingruppiert werden?

Die Auswirkungen des Urteils auf das Angebot „Zweiter Bildungsweg“ für die Erwachsenenbildung in Niedersachsen ist noch nicht abzuschätzen. Eine Neuorientierung erscheint unumgänglich. Denn faktisch hat das Gericht mit seiner Entscheidung der niedersächsischen Bildungspolitik den Auftrag erteilt, den Zweiten Bildungsweg personalrechtlich mit dem Sekundarbereich II gleichzusetzen.

Kläger waren Kursleiterinnen an der Volkshochschule (VHS) Hannover. Deshalb muss sich diese Einrichtung als erste mit den Konsequenzen aus dem Urteil auseinandersetzen. Grundsätzlich muss sie allen Kursleitern Arbeitsverträge auf der Grundlage des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) anbieten. Die VHS Hannover ist als kommunale Einrichtung an diesen Tarifvertrag gebunden. Da die städtische Verwaltung zu massiven Einsparungen gezwungen ist, musste die Auflage, Lehrkräfte unbefristet einzustellen, zu einem Aufschrei führen. Die üblichen Szenarien wurden diskutiert: umstrukturieren, Angebote abbauen, die von dem Urteil betroffenen Kursleiter freisetzen. Der Begriff „Pyrrhus-Sieg“ machte die Runde. Die gerichtlich anerkannten Forderungen scheinen sich im Moment als Bumerang zu erweisen.

Kein Vertragsangebot

In einer ersten Erhebung stellte die VHS Hannover fest, dass derzeit etwa 90 Kursleiter im Bereich Zweiter Bildungsweg für sie arbeiten, mit unterschiedlich umfangreichen Lehraufträgen. Etwa ein Drittel dieser Kursleiter ist noch keine zwei Jahre an der Volkshochschule. Deshalb muss ihnen laut Teilzeit- und Befristungsgesetz kein Vertragsangebot gemacht werden. Stattdessen wird ihr bisheriger Honorarvertrag nicht

mehr verlängert. Ob die restlichen Kursleiter einen Arbeitsvertrag annehmen, ist fraglich. So müssten etwa die verbeamteten Lehrkräfte, die abends einige Stunden nebenberuflich unterrichten, künftig Sozialabgaben zahlen, obwohl sie bereits privat krankenversichert sind und die bei der BfA erworbenen Rentenansprüche automatisch auf ihre Pension angerechnet würden.

In der Folge wird die Unterrichtsversorgung für den Zweiten Bildungsweg schwieriger. Bereits jetzt ist klar, dass das Angebot der Abendoberschule an der VHS nicht mehr aufrecht zu halten ist. Die Haupt- und Realschulab-

schlusskurse müssen heruntergefahren werden. Auf der Strecke bleiben die Teilnehmer: junge Erwachsene ohne Schulabschluss, Perspektive und Lobby.

Große Bedeutung

Der niedersächsische Ministerpräsident Christian Wulff beteuert, der Zweite Bildungsweg sei von großer Bedeutung für die Landesregierung. Nur wenn diese Aussage wirklich ernst gemeint und mit Konsequenzen verknüpft ist, kann der Zweite Bildungsweg endlich rechtlich, personell und materiell so ausgestattet werden, wie es seiner Aufgabe angemessen ist.

Michael Großkopf



Lehren für den Zweiten Bildungsweg: demnächst mit Anstellungsvertrag.



Studie zur Lage der Weiterbildner

Eine Studie über die Lehrenden in den Weiterbildungseinrichtungen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegeben. Derzeit klärt Infratest Sozialforschung in München in einer Vorstudie Methodik, Befragungsumfang und Übertragbarkeit der Ergebnisse. Voraussichtlich im Frühjahr 2004 wollen die Sozialforscher mit der Untersuchung starten. Die Weiterbildner sollen direkt befragt werden, den Kontakt wollen die Wissenschaftler über die Weiterbildungsträger herstellen.

Nur Schätzungen

Den Anstoß für diese Initiative hat die GEW vor zwei Jahren gegeben. Denn bislang gibt es allenfalls Schätzungen zur Zahl der Beschäftigten in der Weiterbildung. Es fehlen statistisch abgesicherte Daten, die zudem nach dem Status der verschiedenen Beschäftigtengruppen differenzieren. Lediglich der Deutsche Volkshochschulverband veröffentlicht regelmäßig Statistiken über das Personal.

Exakte Daten nötig

Aber selbst diesen Übersichten ist nicht zu entnehmen, für wie viele Dozentinnen und Dozenten die Tätigkeit als selbständige Lehrkraft die einzige Erwerbsquelle ist. Gerade darüber werden exaktere Angaben gebraucht, um mögliche finanzielle Aufwendungen für eine bessere soziale Absicherung der Honorarlehrkräfte abschätzen zu können. Die GEW hat in der ersten Phase der Verhandlungen mit dem BMBF einen Katalog mit den wichtigsten Fragen entwickelt. ub

Kurz und knapp

Bundesweiter Aktionstag

Für den Erhalt der beruflichen Weiterbildung protestierten mehrere tausend Beschäftigte am 6. November im Rahmen eines bundesweiten Aktionstages, zu dem die Gewerkschaften GEW und ver.di aufgerufen hatten. Unter dem Motto „Die Branche steht auf! Für den Erhalt der beruflichen Weiterbildung!“ fanden bundesweit Betriebsversammlungen und Protestveranstaltungen statt. In Hamburg war die Resonanz am größten. Dort überreichten die Demonstranten dem Leiter des Arbeitsamtes einen Bildungsgutschein, mit dem er sich vor Ort die Situation in den Weiterbildungseinrichtungen anschauen könne. Hintergrund des Aktionstages sind die drastischen Mittelkürzungen für SGB III geförderte

Weiterbildung und die Einführung von Bildungsgutscheinen. Als Konsequenz befürchten die Gewerkschaften allein in diesem Jahr den Abbau von rund 20.000 Arbeitsplätzen (ca. 30 Prozent aller festen Arbeitsverhältnisse). Seit Anfang des Jahres sind die Teilnehmerzahlen in der beruflichen Weiterbildung um mehr als 50 Prozent zurückgegangen.

Studie zur Arbeit der Weiterbildung

Eine Studie über die zukünftigen Rahmenbedingungen für die Arbeit der Weiterbildungsinstitute hat der Wuppertaler Kreis erstellt. In einer aktuellen Verbandsfragefragte er nach dem „Einsatz neuer Medien und Qualitätssicherung“. Die Studie prognostiziert neben sinkenden

Umsätzen und einer Marktberingung bei den Anbietern positive Entwicklungen bei innovativen Weiterbildungsangeboten. Der Wuppertaler Kreis vertritt etwa 11.000 Mitarbeiter und 30.000 freie Dozenten. Die Studie kann von der Homepage des Verbandes heruntergeladen werden www.wkr-ev.de.

Gutachten zum Qualitätsmanagement

GEW, IG Metall und ver.di haben in Berlin ihr gemeinsam in Auftrag gegebenes Gutachten „Qualitätsmanagement in der Weiterbildung: ein Gestaltungsvorschlag“ vorgestellt. Das von den Wissenschaftlern Peter Faulstich, Dieter Gnahn und Edgar Sauter erstellte Gutachten spricht sich für ein dreistufiges Modell



zur Qualitätssicherung aus, das öffentlich-rechtlich gesteuert werden soll. Auf der ersten Ebene soll ein paritätisch besetzter Akkreditierungsrat Zertifizierungsagenturen zulassen, die wiederum für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen verantwortlich sind. Die Bildungsanbieter entwickeln für sich und ihre Angebote ein Qualitätsmanagementsystem.

Peter Faulstich/Dieter Gnahn/Edgar Sauter.: Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung. Ein Gestaltungsvorschlag. Zu bestellen bei: ver.di-Bundesvorstand, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin, Tel.: 030/69562834, Fax: 030/69563939, E-Mail: mechthild.bayer@verdi.de tf



Selbstorganisiertes Lernen

Absurde Euphorie

Das Lernen mit PC und Maus ist im Kommen. Hinter dem Trend zum selbstgesteuerten Lernen verbirgt sich mehr als eine erwachsenendidaktische Marotte. Er ist Teil eines umfassenden Wandels: der Entsolidarisierung und des Steuerungsverlustes in unserer Gesellschaft. Eine Gegenrede.

Seit einigen Jahren macht in der Erwachsenenbildung ein Begriffspaar die Runde, mit dem eine neue „Verheißung“ (so der Mainzer Erwachsenenbildner Erhard Meuler) verbunden zu sein scheint: das selbstgesteuerte oder selbstorganisierte Lernen. Inzwischen ist ein weiterer Namen hinzu gekommen: „Blended Learning“, mit dem offensichtlich allzu viel Selbst beim selbstgesteuerten Lernen durch Präsenzphasen ausgeglichen werden soll.

Triviale Erkenntnis

Worum geht es eigentlich? Das selbstgesteuerte Lernen hat seinen Ursprung in der trivialen Erfahrung, dass die Menschen auch im Alltag informell und „en passant“ lernen. Das allein ist alles andere als eine bahnbrechende Erkenntnis, auch wenn es oft so verkauft wird. Das Selbstverständliche wird zum System: Der einzelne, der seinen Alltag lernend bewältigt und verändert, soll nun auch seine Lernbemühungen selbst organisieren. Hinzu kommt ein Faktor, der das „neue“ Lernen fast lawinenartig befördert hat: die rasante Vervielfältigung der Informations- und Kommunikationstechniken. Die – leicht karikiert skizzierte – Vision: Jeder sitzt zu Hause am PC, beteiligt sich an einem e-Learning-Kurs, einer Online-Akademie, einem Webkolleg, fragt bei einem fernen Lernberater per Mausclick an, wenn ein Problem auftaucht, lässt sich dieses lösen, lernt weiter und

stellt sich eines Tages als besser qualifizierter Mensch in seinen Betrieb vor.

„Selbstgesteuert“ ist ein Lernen, bei dem die Lernenden ihren Lernprozess im Wesentlichen selbst lenken.“ So definiert Günther Dohmen, emeritierter Professor für Erwachsenenbildung, diese „neue“ Lernform. Hier muss sich ein alt gedienter Erwachsenenbildner die Augen reiben: Wer anders als das Individuum selbst hat bisher entschieden, an Veranstaltungen der Erwachsenenbildung teilzunehmen? Auch hängen Lernprozess, -intensität und -ertrag in erster Linie von den Einzelnen selbst ab. Jeder, der sich emanzipatorischer Erwachsenenbildung verpflichtet fühlt, betrachtet offene Curricula, demokratische Lernprozesse und Teilnehmerorientierung als unverzichtbare Grundlagen seiner Arbeit.

An dieser Stelle könnte der Eindruck entstehen, als gäbe es eine „Koalition“ des selbstgesteuerten Lernens mit emanzipatorischen Ansätzen der Erwachsenenbildung. Das ist ein Missverständnis, vielleicht sogar ein bewusst herbeigeführtes.

Das selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernen ist klar vom autonomen, selbstbestimmten Lernen zu unterscheiden. Denn um Einsicht in Macht und Herrschaft, um politische Autonomie, um Unabhängigkeit von sozialem Druck, gar um Widerstandsfähigkeit geht es bei dieser „Selbstlernwende“ (Ekkehard Nuissl, Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung) ganz und gar nicht. Die selbstbestimmten Bildungsprozesse der 70er Jahre wollten Demokratie und Emanzipation. Sie waren basisorientiert und herrschaftskritisch. Der heutigen Propaganda des selbstorganisierten Lernens liegt dagegen an erster Stelle ein ökonomisches Motiv zugrunde: Jeder vermarktet

sich via Bildung so gut er kann. Jeder muss sich um seine berufliche Qualifizierung selbst kümmern – vorzugsweise in der Freizeit. Nicht die Pädagogik, sondern Wirtschaftspolitik und Betriebswirtschaft liefern die relevanten Gründe für die neuerliche Hinwendung der Erwachsenenbildung zum Selbst. Denn auf den globalisierten Märkten wird eine schnelle, stets anpassungsbereite und immer verfügbare Produktion und Dienstleistung gefordert. Damit sich die Unternehmen auf diesen Märkten durchsetzen können, müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die erforderlichen Kompetenzen selbst schulen und anbieten. So gedeutet, erklärt sich das zunächst so emanzipatorisch klingende „Selbst“ im rechten Licht.

Der Lehrer als Berater

Folgt man den Mutmaßungen und Entwürfen zum selbstorganisierten Lernen, werden wir ein völlig neues Berufsbild des „Erwachsenenbildners“ bekommen. Zwar werden die beiden „klassischen“ Pädagogentypen – der eher planende hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter und der unmittelbar Lehrende – nicht gänzlich aus der Welt verschwunden sein. Aber es kommt ein neuer hinzu, der mit Etiketten belegt wird wie Tutor, Coach oder Lernberater.

Von Bildung ist bei dieser Nomenklatur nicht mehr die Rede. Auch entsteht der Anschein, als sei der Lernberater ein vielleicht unterhaltsames, den Lernprozess aber allenfalls begleitendes Beiwerk. Eine Kontinuität mit der Lerngruppe, ein unmittelbarer Lehr-, Lern- und Lebenszusammenhang sind offenkundig nicht intendiert. Der Dienst des neuen „Erwachsenenpädagogen“ wird situationspezifisch und in den unterschiedlichen Phasen des Lernprozesses von Lernern abgefragt. Der Bezug zu den Lernen-

den ist sporadisch, flüchtig, mittelbar. Die Kommunikation erfolgt über das Internet. Es ist zweifelhaft, ob es dann noch der klassischen Institutionen der Erwachsenenbildung im bisher bekannten Umfang bedarf. Undenkbar scheint auch zu sein, dass es Menschen (Pädagogen) gibt, die mit ihrem Wissensvorsprung anderen Menschen (Lernenden) gut vorbereitet etwas mitteilen können. Dem Selbstlerner wird eifertig auch eine fast umfassende Selbstkompetenz quittiert. Zweifel daran sind nicht korrekt.

Grundlegender Wandel

Das selbstgesteuerte Lernen ist mehr als eine der zahlreichen erwachsenendidaktischen Marotten, die kommen und gehen, wie einst das Sprachlabor. Es ist Teil einer umfassenden Veränderung unserer Gesellschaft, die sich mit den Stichworten Entsolidarisierung und Steuerungsverlust bezeichnen lässt: Globalisierung in der Politik, Individualisierung in der Gesellschaft, Neoliberalismus in der Wirtschaft, Konstruktivismus als Erkenntnistheorie, Ich-AG als arbeitsmarktpolitisches Placebo und schließlich Selbstorganisation in der Bildung. Die Zusammenhänge lösen sich auf, Ellenbogenmentalität, Selbstinszenierung erhalten nun auch bildungspolitische Legitimation. Die Absurdität einer Euphorie um das Lernen mit Technologien hat bereits Ludwig Wittgenstein formuliert: „Menschliches Denken ist durch und durch mit Sprache verknüpft, die ihrerseits wiederum eine direkte Konsequenz eines gemeinsamen Lebens ist – der menschlichen Lebensweise, und keine Maschine wird je dazu befähigt sein, an dieser Lebensform teilzuhaben, einfach, weil sie eine Maschine ist.“

Klaus-Peter Hufer, Privatdozent an der Universität Duisburg-Essen



Klaus-Peter Hufer,
Universität
Duisburg-Essen:
„Von Bildung
keine Rede
mehr“

„Das selbstgesteuerte Lernen hat seinen Ursprung in der Erfahrung, dass die Menschen auch im Alltag informell und ‚en passant‘ lernen. Das ist alles andere als eine bahnbrechende Erkenntnis.“

Lernen mit neuen Medien

Zweites Standbein im virtuellen Raum

Die Kluft zwischen Anhängern und Gegnern medialer Lernformen ist nach wie vor groß. Für Weiterbildungler kann das elektronische Lernen dennoch neue Tätigkeitsfelder bieten.

Online-Moderator, Telecoach oder E-Learning-Manager? Bernd Graf schwirrt der Kopf. Seit Stunden klickt sich der Weiterbildungler durchs Internet. Wofür soll er sich entscheiden? Für den neunwöchigen Lehrgang vom Virtuellen Campus Bayern? Für den Crashkurs der imc AG mit zwei Präsenztagen? Oder doch lieber für die zwölfmonatige Ausbildung von der Teleakademie Furtwangen? Der Spaß kostet zwar 2445 Euro. Aber immerhin lernt man da Vieles über die Arbeit in virtuellen Diskussionsforen, mit Chats und Live-Konferenzen. „Ich möchte mir ein zweites Standbein schaffen“, sagt Graf. Von Weiterbildungskursen in Betriebswirtschaft kann der freie Dozent kaum noch leben. „Und ohne fundierte Ausbildung kann man bei den Anbietern von Online-Kursen nicht mehr landen.“ Die wollen keine Self-made-Trainer, sondern gut qualifizierte online-Weiterbildner. Vielleicht bringt Graf der Titel „Experte für Neue Lerntechnologien“ weiter.

Beachtlicher Markt

Wo in der Weiterbildungsbranche tausende Jobs gestrichen, Dozenten entlassen und Angebote abgebaut werden, gewinnt die Suche nach Alternativen an Bedeutung. Bernd Graf gehört zu jenen, die neue Möglichkeiten im Online-Lernen sehen. Denn da tut sich ein beachtlicher Markt auf. Das selbstgesteuerte Lernen via Glasfaserkabel boomt. Schon jetzt gibt es weltweit mehr als 1000 Anbieter. Auf Messen, Symposien und Kongressen diskutieren Experten über Sinn und Unsinn des elektronischen Lernens, buhlen Anbieter um Kunden, informieren sich Lerner, Lehrer und Unternehmen. E-Learning verspricht kostengünstig und flexibel, schnell und effizient zu sein.

Unabhängig von Zeit und Ort lässt sich das Lernen auf individuelles Tempo und Kenntnisstand zuschneiden. Statt lernen auf Vorrat, büffeln nach Bedarf. Wo die Kritiker einen Verlust an Bildungsqualität, den Verfall der Lernkultur, didaktisch fragwürdige Konzepte und den Ausschluss bildungsferner Schichten befürchten, sehen die Befürworter gewaltiges Potenzial. Eines jedenfalls scheint absehbar: E-Learning, noch vor einigen Jahren als technischer Schnickschnack milde belächelt, wird die Bildungslandschaft der Zukunft prägen.

Sicher, Anbieter halten nicht, was sie versprechen, Lerner klicken sich enttäuscht von dannen und die Kluft zwischen Anhängern und Gegnern medialer Lernformen ist nach wie vor groß. Doch das selbstgesteuerte Lernen mit neuen Medien entwickelt sich ständig weiter. Radikalkonzepte mit bandbreitenverschlingendem Bildchenwust sind ebenso vom Tisch wie reine Onlinekurse. „Blended Learning“ hat sich durchgesetzt, die Kombination von Präsenzkursen und Online-Training. Statt Technik rutscht die Pädagogik in den Vordergrund. Aus der Technikdiskussion ist eine Bildungsdiskussion geworden. Wie kann Lernen über das Internet überhaupt sinnvoll sein, was sind die richtigen Methoden, wie erreiche ich die besten Lernerfolge? An der Qualitätsdebatte kommt auch das selbstgesteuerte Lernen nicht mehr vorbei. Über Standards wird bereits diskutiert.

Gute Trainer notwendig

Die Erfahrungen der ersten Jahre haben gezeigt: Ohne gut ausgebildete und motivierte Weiterbildungler geht beim Lernen mit den neuen Medien nichts. Das bestätigt Michael Ertel vom Bildungsportal Virtueller Campus Bayern: „Bewährte Lernformen lassen sich mittels E-Learning nicht einfach 1:1 abbilden. Der Trainer mit seinem methodisch-didaktischen Know-how und seiner Präsenz wird mehr denn je gebraucht.“ Vorausgesetzt, er weiß wie sich altbewährte und neue Lernmetho-

den sinnvoll miteinander verzahnen lassen.

Reichlich Bedarf

„Weiterbildner, die für Unternehmen tätig sein wollen“, sagt André Janson vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart, „müssen sich dem Thema ‚E-Learning‘ gegenüber öffnen. Allein aus Kosten- und Zeitgründen werden Unternehmen immer stärker auf virtuelles Lernen setzen.“ Damit Lernerfolge gesichert sind, suchten sie nach gut ausgebildeten Trainern. „Präsenzerfahrung reicht ihnen nicht. Zu unterschiedlich sind die Anforderungen.“ Wer jetzt auf das Pferd aufspringt, habe gute Chancen, beruflich Fuß zu fassen. „Der Bedarf an ausgebildeten Trainern ist noch lange nicht gedeckt.“ Absehbar ist zudem: Künftig werden nicht nur Anbieter von Online-Kursen von ihren Trainern eine fundierte Ausbildung in Sachen E-Learning fordern. Auch Schulen, Universitäten und Unternehmen erwarten von ihren Lehrern zunehmend, dass diese die Nachbetreuung ihrer Seminarteilnehmer via moderierter Chat-Session abwickeln oder Medien und Methoden je nach Bedarf, Budget und Lernziel zu effizienten Trainingstools kombinieren können.

Friedrich Hesse, Professor am Tübinger Institut für Wissensmedien, erwartet eine Neudefinition der Lehrtätigkeit: „Die Begriffe Wissensgesellschaft, Wissensmanagement, Wissensunternehmen zeigen: Wissen ist Macht. Beziehungsweise: Die Fähigkeit, die richtigen Informationen zur rechten Zeit abzurufen und sie adäquat zu verknüpfen.“ Leider könne der Mensch pro Zeiteinheit nur wenige Informationen aufnehmen und daraus Wissen bilden. „Die Aufgabe des Lehrers besteht deswegen zunehmend darin, für seine Schüler die Informationsflut zu kanalisieren und für die Qualitätssicherung zu sorgen.“

Heike Littger

Foto: zplus



Nachgefragt

Wie ist Ihr Alltag als Online-Trainer?

Hans Neumann, Weiterbildungler aus Düsseldorf

„Vor vier Jahren habe ich einen Aufbaustudiengang ‚Telecoach‘ an der Universität Paderborn gemacht. In 200 Stunden lernten wir dort, wie man eine virtuelle Lern-Community bei der Stange hält. Heute trainiere ich Teilnehmer, die sich mit den Programmen der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk für Weiterbildung im Handwerk machen möchten, in Sprachen oder EDV etwa. Der Unterricht via Web ist eine ziemliche Umstellung. Jeden Tag muss man schauen: Sind alle noch am Ball? Hinkt einer hinterher? Wer sich zwei Tage lang nicht eingeloggt hat, bekommt eine Mail: ‚Sind Sie krank? Stress im Job?‘ Bekomme ich keine Antwort, fasse ich nach: ‚Lösen Sie bitte mal die und die Aufgabe.‘ Wenn sich der Teilnehmer dann immer noch nicht meldet, bleibt nur der Griff zum Telefon. Da hört man sofort raus, ob der Teilnehmer wirklich nicht konnte, oder ob es der innere Schweinehund war. Man muss die Leute immer wieder motivieren und eine Art Klassenverband schaffen. Deshalb treffen wir uns am Anfang persönlich. Wer sich kennt, lernt online leichter miteinander.“

Barbara Brecht, Teletutorin aus Berlin

„Für den e-Learning-Anbieter akademie.de bilde ich Texte, PR-Mitarbeiter und Journalisten in Online-Kommunikation und Werbung online weiter. Ob ein Schüler sich langweilt, unter- oder überfordert ist, kann ich nur herausfinden, indem ich mit ihm in Kontakt bleibe, Fragen stelle, Feedback einfordere und seine Präsenz in Foren und Chats überprüfe. Natürlich, wer nicht will, will nicht. Aber ich kann gezielt nachhaken – ohne ihn vor der Gruppe bloßzustellen – und den Teilnehmer durch individuell zugeschnittene Angebote wieder ins Boot holen. Ich denke, das erwarten die Schüler auch zunehmend von ihren Lehrern.“

„Künftig werden auch Schulen, Unternehmen und Universitäten von ihren Lehrern erwarten, dass sie die Nachbetreuung ihrer Seminarteilnehmer mit moderierter Chat-Session abwickeln oder digitale Medien nach Bedarf kombinieren.“

Literatur:

Burkhard Lehmann/Egon Bloh: *Online-Pädagogik. Reihe Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung. Hohengehren 2002. 335 Seiten. 24,00 Euro.*

Websites:

• www.bildungserver.de/zeigen.html
Alles über e-Learning in der Erwachsenenbildung.

• www.elearning.uni-hd.de
Die Universität Heidelberg informiert über Grundlagen und Didaktik des e-Learnings.

• www.learntec.de
Informationen über das Lernen mit neuen Medien.

Blended Learning:
Kombination von
Präsenz- und
Online-Unterricht



Foto: dpa

Praxistipp

Schritte in die Selbstständigkeit

Auf eigenen Beinen zu stehen, ist in der Weiterbildung ein hartes Brot. Wer Anspruch auf Überbrückungsgeld hat, eine Ich-AG gründen oder in Dozentenpools gute Kontakte knüpfen kann, hat es etwas leichter.

In Zeiten massenhaften Stellenabbaus werden immer mehr Weiterbildner auf den freien Markt gedrängt. Schon vor der Reform des Sozialgesetzbuchs (SGB) III arbeitete etwa jeder zweite in der Branche mit Honorar- oder Werkverträgen. Aber wie macht man sich selbstständig? Einige Tipps für alte und neue Selbstständige:

Dozentenpools

Vor allem im IT- und Managementsektor gibt es verschiedene Dozentenpools oder Dozentenbörsen, die Dienstleistungen vermitteln. Interessierte können ihre Dienste gegen eine Gebühr im Internet anbieten. Wichtig ist dabei: Profil und Qualifikation genau angeben. Als gute Adressen gelten beispielsweise www.dozentenboerse.de, www.dozentenpool.de oder www.zwh.de. Entscheidend sei, was die Aufnahme in den Pool kostet, so Jürgen Offermann vom Projekt „E-Lancer“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Ein seriöses Angebot stelle die Vermittlungsgebühr dem Unternehmen nicht den Dozenten in Rechnung. Kooperationen über Pools hält Offermann grundsätzlich für sinnvoll: „Das vermindert die Isolation und fördert den Informationsfluss.“ Das Projekt „E-Lancer“ will

deshalb die Freiberufler im IT-Sektor vernetzen.

Ich-AG

Eine Ich-AG kann jeder gründen, der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe hat. Das heißt, er muss in den vergangenen drei Jahren mindestens ein Jahr lang festangestellt gewesen sein. Im ersten Jahr gib es 600 Euro pro Monat, im zweiten 360 und im dritten 240. Insgesamt können so binnen drei Jahren maximal 14.400 Euro brutto Zuschuss zusammenkommen. Übersteigen die Jahreseinkünfte – das sind Einnahmen minus Ausgaben – 25.000 Euro, wird die Zahlung vorzeitig eingestellt.

Wofür das Geld verwendet wird, ist den Ich-AGlern freigestellt. Allerdings müssen sie Beiträge für die Renten-, Kranken- und Pflege-

versicherung zahlen. Damit ist bereits mehr als die Hälfte des Zuschusses aufgebraucht. Zur Zeit beträgt der Monatsbeitrag für die Rente in den alten Ländern 232,05 Euro, in den neuen Ländern 194,51 Euro. Hinzu kommen Kranken- und Pflegeversicherung.

Bei einem Krankenversicherungssatz von 14 Prozent liegt der monatliche Mindestbeitrag bei 167 Euro plus 20 Euro für die Pflegeversicherung. Wenn die Existenzgründung scheitert, muss der Zuschuss nicht zurückgezahlt werden. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt in gleicher Höhe und für die gleiche Dauer wie vor der Gründung der Ich-AG erhalten.

Überbrückungsgeld

Überbrückungsgeld kann jeder beantragen, der Anspruch auf

Arbeitslosengeld oder -hilfe hat – unabhängig davon, ob es bereits ausgezahlt wurde oder der Antragsteller noch seine letzten Gehaltszahlungen bezieht. Das heißt: Wer arbeitslos wird, kann nahtlos in die Existenzgründung übergehen. Überbrückungsgeld gibt es ein halbes Jahr lang. Die Höhe richtet sich nach Höhe und Art der Arbeitslosenunterstützung, auf die der Antragssteller Anspruch hat. Tatsächlich jedoch bekommt er mehr Geld auf sein Konto. Denn das Arbeitsamt überweist ihm zusätzlich die Summe, die es bei Arbeitslosigkeit für die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung hätte ausgeben müssen. Ob der Existenzgründer davon tatsächlich eine Renten- und Krankenversicherung bezahlt, bleibt im Gegensatz zur Ich-AG ihm selbst überlassen.

Ein Beispiel: Wer Anspruch auf 800 Euro Arbeitslosengeld im Monat hat, bekommt etwas mehr als 1500 Euro. (Rechenhilfe unter: www.ueberbrueckungsgeld.de).

Überbrückungsgeldempfänger werden (versicherungs-)rechtlich wie jeder andere Existenzgründer (außer dem Ich-Agler) behandelt. Wer sich rentenversichern will, muss nur den halben Regelbeitrag zahlen. In der Kranken- und Pflegeversicherung können sich Existenzgründer freiwillig gesetzlich versichern.

Faustregel bei der Entscheidung zwischen Ich-AG und Überbrückungsgeld: Wer ein einigermaßen hohes Einkommen hatte, fährt mit dem Überbrückungsgeld besser. *Jeannette Goddar*



Planungsstunde: Vorbereitung auf das Leben als freier Dozent.

Foto: Inge Werth, Fotomontage: zipluz

Literatur:

Die GEW hat einen 60seitigen Ratgeber erstellt: **Andreas Hamm: Angestellt oder Frei? Bestelladresse: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft, Postfach 102752, 45027 Essen.**

Der informative Klick

Websites für Weiterbildner

- www.fuxonline.de
Website des Betriebsräte-Arbeitskreises der Hamburger Weiterbildungsträger
- www.iwwb.de
Info-Web Weiterbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
- www.bildungsverband-online.de
Homepage des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung
- www.bibb.de
Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn
- www.netzwerk-weiterbildung.info
Website des ver.di Bezirks Oldenburg/Umland für die Beschäftigten in der Fort- und Weiterbildungsbranche
- www.gew-nordhessen.de
Homepage des Bezirksverbandes Nordhessen der GEW sowie des dortigen Weiterbildungsbüros für Mittel- und Nordhessen.
- www.gew.de
Homepage des Hauptvorstandes der GEW

Hotline direkt

Leser fragen, prekär antwortet

Sie haben Fragen zur Sozialversicherung? Sie wollen wissen, welches Honorar Sie verlangen können? Sie brauchen Rat für Ihre berufliche Orientierung? Schreiben Sie uns oder rufen Sie uns über die GEW-Hotline an. Unsere Expertin Barbara Weisel beantwortet Ihre Fragen.

Ulrike B. ist verzweifelt, verwirrt, ratlos. „Was gilt denn nun? Ich blicke nicht mehr durch. Seit zwei Jahren unterrichte ich an einer Volkshochschule und an einer privaten Sprachschule. Leider habe ich nur Honorarverträge bekommen; feste Stelle, wenigstens befristet, Fehl-anzeige. Überall hat man mir gesagt, dass meine Versicherungen meine Privatsache seien. Um wenigstens auch im Alter etwas Geld zu bekommen, habe ich also zähneknirschend eine private

Lebensversicherung abgeschlossen. Jetzt höre ich, das sei alles Unsinn, ich sei rentenversicherungspflichtig und müsse mich in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern. Stimmt das?“

Im Prinzip ja! Sie unterrichten, Sie sind nicht angestellt, sondern Sie erhalten nur Honorare. Das heißt, Sie gehören zur Berufsgruppe der selbstständigen Lehrer. Diese Berufsgruppe ist versicherungspflichtig, muss also Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bezahlen. So will es der Gesetzgeber. Begründung: Es bestehe eine „soziale Schutzbedürftigkeit“. Die Versicherungspflicht ist in § 2, SGB VI geregelt: „Versicherungspflichtig sind selbstständig tätige Lehrer und Erzieher, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen...“. Sie können mit ihren geringen Honoraren keine Angestellten beschäftigen. Versicherungspflichtig sind Sie dann,

wenn Sie monatlich mehr als 400 Euro verdient (Geringfügigkeitsgrenze seit dem 1. April 2003) haben. Dazu müssen Sie erst einmal selbst berechnen, wie viel Sie verdienen (also: alle Honorare aus der selbstständigen Lehrtätigkeit im Jahr x (Umsatz) addieren, die Ausgaben für die Lehrtätigkeit abziehen (Betriebsausgaben) und die Summe durch zwölf teilen).

Wenn Ihre Berechnung ergibt, dass ihre monatlichen Einkünfte höher sind als 400 Euro, müssen Sie in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Sie müssen sich selbst bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte melden, die für die Beitragsberechnung Ihr tatsächliches Einkommen zugrundelegen wird (bei entsprechendem Nachweis), zur Zeit sind das 19,5 Prozent des Einkommens.

Alle, die Ihnen erzählt hatten, ihre Versicherungen seien Ihre Privatsache, haben recht. Aber das ist nur die halbe Wahrheit. In Bezug auf die Altersvorsorge heißt es: Es ist Ihre Sache, sich zu melden

und den Beitrag in voller Höhe alleine zu zahlen, Ihre Auftraggeber sind zu nichts verpflichtet. Ob und wie Sie sich zu versichern haben, entscheiden nicht Sie selbst, das hat der Gesetzgeber für sie entschieden. Allerdings, es gibt Auftraggeber, zum Beispiel einige Volkshochschulen, die ihren Kursleitern Zuschüsse zur Sozialversicherung zahlen. Danach sollten Sie sich auf jeden Fall erkundigen.

Noch Fragen? Schreiben Sie uns: Redaktion „prekär“
E-Mail: fustt@gew.de

Barbara Weisel hilft telefonisch weiter.
Hotline für Honorarkräfte:
018 04-10 09 27,
montags 19 bis 23 Uhr,
dienstags 9 bis 13 Uhr,
0,24 Euro pro Anruf.

Blick ins Ausland



Wie machen es die Anderen?

In Frankreich müssen die Unternehmen mindestens 1,5 Prozent der Gehälter für Weiterbildung ausgeben.

Weiterbildung gilt in Frankreich als Instrument zur wirtschaftlichen und sozialen Modernisierung. Sie wird durch eine Vielzahl gesetzlicher und vertraglicher Regelungen der Sozialparteien geregelt, die seit 1968 entwickelt worden sind. Dabei spielt die Regierung die führende Rolle. Erst seit einigen Jahren werden den Sozialpartnern mehr Mitspracherechte eingeräumt. Das französische Weiterbildungssystem besteht aus

- der betrieblichen Weiterbildung („Plan de formation“). Das ist der größte Bereich. Er liegt in der Verantwortung der Unternehmen. Nach der letzten europäischen Weiterbildungserhebung organisierten 1999 – ähnlich wie in Deutschland – etwa drei Viertel aller Firmen Weiterbildungsmaßnahmen. Daran nahmen mit 51 Prozent der Beschäftigten deutlich mehr teil als hierzulande (36 Prozent).
- dem individuellen Bildungsurlaub („Congé individuel de formation“). Er kann sowohl außerbetrieblich als auch im Rahmen des firmeninternen Bildungsplans wahrgenommen werden. Ihn nimmt – Deutschland vergleichbar – nur ein verschwindend geringer Teil der Mitarbeiter in Anspruch (etwa 0,3 Prozent).
- der Eingliederung junger Menschen in das Berufsleben durch betriebliche und außerbetriebliche Qualifizierungsangebote („Insertion des jeunes“), vergleichbar den Integrationsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit.

Bemerkenswert sind die Finanzierungsregelungen: Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten müssen 1,5 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme für Weiterbildung ausgeben (0,9 Prozent für die betriebliche Weiterbildung, 0,2 Prozent für den Bildungsurlaub, 0,4 Prozent für die Integration der Berufsanfänger). Mit dem Geld können sie selbst

Weiterbildung finanzieren oder überbetriebliche Einrichtungen unterstützen. Die Finanzierungspflicht für den Bildungsurlaub und die Integrationsmaßnahmen wird überwiegend durch Abführung an Fonds erfüllt, die meist paritätisch von den Sozialparteien verwaltet werden. Im Durchschnitt geben die Unternehmen deutlich mehr für die betriebliche Weiterbildung aus, als der Gesetzgeber vorschreibt.

Gemeinsame Investition

In den 90er Jahren wurde die „Ko-Investition“ entwickelt: Beschäftigte und Arbeitgeber teilen sich die Kosten der Weiterbildung in Zeit und Geld. Dieser Grundsatz wurde 2000 im Gesetz über die 35-Stunden-Woche konsequent angewendet: Anpassungsweiterbildung ist Pflicht des Arbeitgebers und Teil der Arbeitszeit, Weiterbildung zur individuellen Kompetenzentwicklung wird in die Freizeit verlagert. Das Arbeitszeitgesetz hat zudem betriebliche Arbeitszeitkonten für die Weiterbildung des einzelnen Mitarbeiters geöffnet.

Im September haben die Sozialpartner ein umfassendes „interprofessionelles“ Abkommen zum lebenslangen Lernen geschlossen. Es enthält neue Elemente: Alle zwei Jahre sollen nun in den Unternehmen Personalentwicklungsgespräche geführt werden, um den Qualifizierungsbedarf zu überprüfen. Die Mitarbeiter werden ein individuelles Recht auf Weiterbildung von 20 Stunden jährlich haben. Ein Weiterbildungspass soll eingeführt und ein System zur Anerkennung und Zertifizierung von Arbeitserfahrungen entwickelt werden.

Winfried Heidemann,
Hans-Böckler-Stiftung

Weiterführende Literatur:

Ingrid Drexel: *Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich. Analyse und Schlussfolgerungen. Eine Studie im Auftrag ver.di und IG Metall im Rahmen der gemeinsamen Initiative von GEW, ver.di und IG-Metall zu bundesgesetzlichen Regelungen in der beruflichen Weiterbildung.* Berlin 2003. Zu bestellen über ver.di-Bundesvorstand, Ressort 19, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin.

GATS-Verhandlungen

Bildung aus dem Warenkorb

Bei den GATS-Verhandlungen in Genf wird derzeit über die Öffnung der Bildungsmärkte gestritten. Im Fokus: die Weiterbildung. Die USA möchten sie weiter liberalisieren. Staatliche Fördermittel sollen auch ausländischen Anbietern offen stehen.

Derzeit laufen die Verhandlungen zum Dienstleistungsabkommen GATS. Die europäischen Handelspartner fordern eine Öffnung der Märkte. Im Bildungsbereich betrifft das vor allem die Weiterbildung. Diese wurde zwar bereits 1994 weitgehend für ausländische Anbieter geöffnet, allerdings nur im Bereich der „privat finanzierten“ Bildungsdienstleistungen. Nun fordern die USA, Neuseeland und andere Handelsnationen, diese Beschränkung aufzugeben. Noch entscheidender: Sie verlangen, dass die staatliche Finanzierung der Weiterbildung GATS-konform gestaltet wird. GATS-konform ist sie dann, wenn ausländische Anbieter die gleichen Chancen haben wie inländische, Fördermittel zu bekommen. Das ist auf zwei Wegen denkbar. Zum einen könnten alle Weiterbildungsanbieter direkt staatliche Gelder erhalten (Handelsdeutsch: Subventionen). Der Staat könnte diese Mittel über ein Ausschreibungsverfahren vergeben, an dem sich alle inländischen und ausländischen Anbieter beteiligen dürften. Zuschlag erhielte, wer das beste Preis-Leistungs-Verhältnis für eine Weiterbildung verspricht. Quersubventionierung wäre nicht möglich.

Angebote gefährdet

Das heißt, die staatlichen Mittel dürfen nicht für andere Angebote genutzt werden. Ohne Quersubventionierung werden aber Anbieter mit einem breiten Angebotspektrum (wie die Volkshochschulen)

ihre Kurspalette nicht halten können – obwohl diese Breite im öffentlichen Interesse ist und, bezogen auf die Einrichtung, sogar kostendeckend wäre.

Die effizienteste GATS-konforme Lösung dürfte deshalb zum anderen ein Zuschuss zu den Kursgebühren sein. Das Geld ginge direkt an die Weiterbildungsteilnehmer. Wie viel ein Teilnehmer bekommt, hinge von seiner Bedürftigkeit, der Art und dem Inhalt des Angebots ab. Die Kunden könnten sich Träger ihrer Wahl aussuchen, auch außerhalb des öffentlichen Sektors. Die Folge: Dieser Sektor wäre in seiner Existenz bedroht.

Konkurrieren um Gelder

In beiden Fällen müssten öffentliche Bildungsträger, vor allem Volkshochschulen und Fachschulen, entweder mit allen anderen Bildungsträgern um staatliche Subventionen konkurrieren oder ihre Angebote an der Nachfrage ausrichten. Kurse, die sich nicht selbst tragen, müssten eingestellt werden. Allgemein bildende Angebote wären gefährdet.

Noch ist das Zukunftsmusik, die GATS-Verhandlungen sind längst nicht abgeschlossen. Für die anderen Bildungsbereiche betont die Politik immer wieder, wie wichtig die staatliche Verantwortung ist. Sie signalisiert wenig Bereitschaft, auf die Forderungen der Handelspartner einzugehen. In der Weiterbildung dagegen haben Bundesbildungsministerium und Bund-Länder-Kommission erklärt: Weitere Liberalisierungen sind grundsätzlich verhandelbar. Wird der neue Verfassungsentwurf für Europa vor Abschluss der GATS-Verhandlungen angenommen, ist es noch wahrscheinlicher, dass die Weiterbildung stärker liberalisiert wird. Denn nach diesem Entwurf wäre die Kommission alleinverantwortlich für Handelsvereinbarungen im Bildungsbe-

reich. Und diese Kommission gilt als ausgesprochen handelsliberal.
Sebastian Haslinger,
Christoph Scherrer,
Universität Kassel



Schnäppchenkauf:
Bildung wie aus dem Supermarkt

„Für die Weiterbildung haben Bildungsministerium und Bund-Länder-Kommission erklärt: Weitere Liberalisierungen sind grundsätzlich verhandelbar.“

„Weiterbildung gilt in Frankreich als Instrument zur wirtschaftlichen und sozialen Modernisierung. Seit September gibt es ein neues Abkommen zum lebenslangen Lernen.“

Uwe Fachinger/Anna Frankus:
Die Entwicklung eines Konzepts zur
sozialen Absicherung von selbst-
ständig Erwerbstätigen am Beispiel
der Honorarlehrkräfte.
Bremen, 2003.

Die Studie wird im Januar 2004
vorliegen und kann bei der
Hans-Böckler-Stiftung (HBS),
Bertha-von-Suttner-Platz 1,
40227 Düsseldorf,
Fax: 02 11-77 78-120,
eMail: zentrale@boeckler.de
bestellt werden. Die Studie wurde
von der HBS unter Beteiligung der
GEW finanziert. Uwe Fachinger ist
Fachmann auf dem Gebiet. Er war
an früheren Untersuchungen seines
Instituts über die Rentenversiche-
rung von Erwerbstätigen beteiligt
und hat als Experte in der GEW-AG
Honorarlehrkräfte mitgearbeitet.



Lehren auf Honorarbasis:
Es hapert an der sozialen Sicherung.

Honorarlehrkräfte

Dringender Reformbedarf

Anfang 2004 erscheint die neue
Auflage der Broschüre „Selbststän-
dig – aber sicher! Soziale Sicherung
von Dozentinnen und Dozenten in
der Weiterbildung“.

Zu bestellen über:
GEW-Hauptvorstand,
OB Berufliche Bildung
und Weiterbildung,
Andrea Aulbach,
Reifenberger Str. 21,
60489 Frankfurt/Main,
Fax: 0 69/7 89 73-103,
eMail: aulbacha@gew.de.

Honorarlehrkräfte sind nur unzureichend sozial abgesichert. Eine Studie im Auftrag der GEW entwickelt vier Modelle, wie dieser Misstand beseitigt werden könnte. Die GEW hat auf dieser Basis Forderungen entwickelt.

Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung: Über ihre Lage und mögliche Lösungskonzepte informiert eine Studie von Uwe Fachinger und Anna Frankus, Mitarbeiter am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen. Hier eine kurze Skizze die Studienergebnisse: Innerhalb der sozialen Sicherungssysteme ist die Absicherung der Selbstständigen sehr unterschiedlich geregelt. So müssen nur bestimmte Gruppen Beiträge zur Rentenversicherung zahlen, wenn sie die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Dazu gehören die Honorarlehrkräfte.

Besonders ungünstig sind für sie die Bedingungen der Krankenversicherung: Hohe Beiträge sind zu zahlen, selbstständige Lehrkräfte, die zuvor nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung waren, werden nicht aufgenommen. Sie müssen sich privat versichern. Weil sie wenig verdienen und hohe Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, können sie kaum für das Alter sparen. Die Folge: Die meisten prekär Beschäftigten sichern sich nur gegen das Krankheitsrisiko ab.

Zur Lösung des Dilemmas entwerfen Fachinger und Frankus vier Modelle, nach denen die Belastung für Honorarlehrkräfte annähernd derjenigen der abhängig Beschäftigten angeglichen werden könnte:

- Erstes Modell: Übertragung der aktuellen Gleitzone auf Selbstständige. Bei einem Einkommen zwischen 400 und 800 Euro würden nach Einkommen gestaffelte, niedrigere Beiträge gezahlt.
- Zweites Modell: Einführung eines Freibetrags für das sozialversicherungspflichtige Einkommen.
- Drittes Modell: steuerliche Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen.
- Viertes Modell: Beitragserlass, das heißt ein Pauschalabzug von den Beiträgen, die zu zahlen sind.

Drei Verfahren zur Kompensation des Einnahmeausfalls sind für die Verfasser der Studie denkbar: Ein pauschaler Bundeszuschuss in Höhe von 50 Prozent, eine Beitragszahlung der Auftraggeber von 50 Prozent oder eine Regelung analog der Künstlersozialkasse - 30 Prozent vom Auftraggeber

und 20 Prozent Bundeszuschuss. Auch für die Kranken- und Pflegeversicherung schlagen die Autoren einkommensabhängige Beiträge und einen hälftigen Beitragsatz vor. Die Krankenversicherungspflicht sollte auf selbstständige Lehrkräfte ausgeweitet werden.

Kurzfristige Entlastungen

Die Ergebnisse der Studie wurden auf einem Workshop der Hans-Böckler-Stiftung, des GEW-Hauptvorstandes und der GEW Hessen zur „Sozialen Sicherung von Honorarlehrkräften - Lösungsansätze und Perspektiven“ diskutiert. Denn die Untersuchung zeigt, wie dringend Reformen bei der Renten- und Krankenversicherung sind. Die selbstständig arbeitenden Lehrkräfte müssen sozial besser abgesichert werden. Grundsätzlich ist das die Aufgabe einer umfassenden Rentenreform. Sie sollte auch Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung einbeziehen oder ist durch eine Bürgerversicherung zu lösen. Doch angesichts der schwierigen sozialen Lage der Honorarkräfte brauchen wir zunächst auch kurzfristige Entlastungen.

Die GEW favorisiert Vorschläge, die vor allem Honorarlehrkräfte mit niedrigem Einkommen begünstigen:

- Einführung eines Freibetrags, insbesondere für Selbstständige mit niedrigem Einkommen.
- Bezuschussung des Beitrags durch öffentliche Mittel (Bundeszuschuss) oder durch den Auftraggeber.

Die aktuelle Gleitzone für abhängig Beschäftigte sollte auf Selbstständige übertragen werden.

Sie würde für die Einkommen zwischen 401 und 800 Euro eine deutliche Entlastung bringen.

Bei der Krankenversicherung darf Niedrigverdienern wie Honorarlehrkräften ohne „Vorversicherung“ der Weg in die gesetzliche Krankenkasse nicht verschlossen bleiben. Dadurch müssen sie überhöhte Beiträge zahlen. Die GEW fordert, die selbstständigen Lehrkräfte in die Krankenversicherungspflicht und in eine einkommensabhängige Bemessung der Beitragszahlung einzubeziehen.

Freiwillige Zuschüsse

Viele Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere Volkshochschulen, wollen mehr soziale Verantwortung für ihre Dozentinnen und Dozenten übernehmen. Deshalb zahlen einige VHS ihren Dozenten freiwillig Zuschüsse zur Renten-, teilweise auch zur Krankenversicherung. Die Auftraggeber gesetzlich zu verpflichten, 50 Prozent der Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge zu übernehmen, hält die GEW für wenig realistisch. Stattdessen tritt sie für kurzfristige Vereinbarungen und freiwillige Regelungen in den Volkshochschulen ein. Denn angesichts der desolaten Finanzlage und schwindender Fördermittel für die Weiterbildung würde eine gesetzliche Verpflichtung wahrscheinlich dazu führen, dass die Angebotsbreite reduziert wird und die Teilnehmergebühren steigen. Die GEW will daher an Modellen anknüpfen, wie sie beispielsweise in München praktiziert werden (siehe Kasten). Ziel ist es, vor Ort mehr Vereinbarungen mit Weiterbildungseinrichtungen zu treffen.

Inge Müller

Modellbeispiel

Volkshochschule München

Einige Volkshochschulen (VHS) leisten freiwillig einen Beitrag zur sozialen Sicherung ihrer Lehrkräfte. An der VHS München beispielsweise erhalten Honorarlehrkräfte auf Antrag eine Zulage von zehn Prozent der Kurshonorare zur Rentenversicherung, wenn sie nachweisen, dass sie Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung zahlen. Eine Zulage zur Krankenversicherung von zehn Prozent der Kurshonorare bekommen sie unter folgenden Voraussetzungen: Das durchschnittliche monatliche Einkommen muss ab 1. April 2003

554 Euro übersteigen. Die Honorarlehrkräfte müssen für die Beiträge zur Krankenversicherung selbst aufkommen und nachweisen, dass die Krankenversicherung nicht im Zusammenhang mit einer anderen hauptberuflichen Tätigkeit, einer Beihilfeberechtigung des Ehepartners oder einem ordentlichem Studium abgeschlossen wurde. Die Zuschüsse sind auf maximal 50 Prozent des nachgewiesenen Versicherungsbeitrages beschränkt. Sie müssen versteuert werden, weil sie als Honorarhöhung ausgezahlt werden.

mii

Rechtsverordnung

Zweistufiges Zulassungsverfahren

Das Bundeswirtschaftsministerium hat einen internen Entwurf für die neue Rechtsverordnung vorgelegt. Diese soll im Einzelnen regeln, wie Bildungsträger und Maßnahmen künftig zuzulassen sind.

Voraussichtlich zum 1. Juli 2004 soll eine Rechtsverordnung in Kraft treten, die die Modalitäten für die Zulassung der nach SGB III-geförderten Bildungsträger und Maßnahmen regelt.

Zur Erinnerung: Im Zuge der am 1. Januar 2003 in Kraft getretenen Hartz-Reformen wurden Bildungsgutscheine eingeführt und das gesamte Verfahren der Zulassung und Qualitätsprüfung der beruflichen Weiterbildung von den Arbeitsämtern an externe, sogenannte fachkundige Stellen übertragen. Für ihre Aufgaben müssen sich die fachkundigen Stellen akkreditieren lassen (§§ 84,85 SGB III). Wie dieses Verfahren im Einzelnen abläuft, sollte eine Rechts-

verordnung regeln, die das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) in Absprache mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erlässt. Bis die Rechtsverordnung vorliegt, übernehmen die Arbeitsämter die Zulassung der Bildungsträger, bei denen die Gutscheine eingelöst werden können. Inzwischen gibt es einen internen Verordnungsentwurf des BMWA. Gegen ihn bestehen im Bundesbildungsministerium allerdings noch in einigen Punkten Bedenken, vor allem in der Frage, wie das Akkreditierungsverfahren und die Evaluation institutionell angebunden werden. Da der Abstimmungsprozess bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen war, bezieht sich die folgende Darstellung auf den Entwurf des BMWA. Das Ministerium stellt sich die Akkreditierung und Zertifizierung wie folgt vor:

• In einem zweistufigen Verfahren soll eine Anerkennungsstelle die privatrechtlichen Zertifizierungs-

stellen („fachkundige“ Stellen im Sinne des SGB III) zulassen. Diese Anerkennungsstelle ist bei der Zentrale der Bundesanstalt (künftig Bundesagentur) für Arbeit angesiedelt. Die fachkundigen Stellen zertifizieren ihrerseits die Träger und Maßnahmen.

• Ein Anerkennungsbeirat, (dem auch ein Vertreter der Gewerkschaften angehören soll,) berät diese Anerkennungsstelle. Er gibt Empfehlungen für das Anerkennungs- und Zulassungsverfahren. Bis dahin soll der bisherige Anforderungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit für Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung weiter angewandt werden.

• Während die Zertifizierung von Bildungsträgern obligatorisch ist, soll die Zertifizierung der Maßnahmen nur selektiv auf Antrag der Bildungsträger und aufgrund einer von den Zertifizierungsstellen getroffenen „Referenzauswahl“ erfolgen.

• Bei besonderem arbeitsmarktpo-

litischen Interesse können im Einzelfall die Arbeitsämter zertifizieren. Bis neue Institutionen eingerichtet und entsprechende Richtlinien erlassen sind, soll eine der bereits bestehenden Zertifizierungsstellen (die in der Regel nach ISO 9000 ff. zertifiziert sind) die Bildungsträger zulassen.

• Um zugelassen zu werden, müssen die Trägerträger unter anderem ein dokumentiertes Qualitätssicherungssystem nachweisen (beispielhaft: ISO, EFQM, LQW) und zeigen, dass sie den arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen Rechnung tragen.

In einem Brief an beide Ministerien hat die GEW ihre Bedenken geäußert (siehe Kommentar). *uh*



Kommentar

Skepsis ist angebracht

Die Rechtsverordnung zum Zertifizierungsverfahren stellt inhaltlich falsche Weichen.

Die Rechtsverordnung wurde mit zeitlicher Verzögerung in die Gänge gebracht. Das will ich nicht kritisieren, wenn die konzeptionellen Überlegungen, die auf diesem Neuland sicher notwendig sind, zu vernünftigen Ergebnissen führen. Aber die Geschichte des überhasteten Erlasses von Hartz I und II hat gezeigt, dass auch aufgrund dieser Eile – und zwar insbesondere bei der Einführung der Bildungsgutscheine – schlimme und nicht nur handwerkliche Fehler passiert sind.

Die Kritik setzt an den inhaltlichen Weichenstellungen an, die das BMWA mit seinem Entwurf gesetzt hat:

• Wenn es dabei bleibt, dass die Bundesanstalt für Arbeit (BA) die Zertifizierungsstellen akkreditieren soll und die Arbeitsämter in Ausnahmefällen selbst als Zertifizierungsstellen fungieren, dann gibt der Verordnungsgeber der Arbeitsverwaltung teilweise das zurück, was ihr der Gesetzgeber genommen hat beziehungsweise ganz bewusst auf externe Stellen verlagern wollte. Denn Mittelvergabe und Qualitätsprüfung sollten entkoppelt werden. Offensicht-

lich hat sich das BMWA für diese Lösung entschieden, weil die BA als zentrale Bundesinstitution bereits über bestimmte Strukturen und Erfahrungen verfügt. Damit ist sie einem Muster gefolgt, das wir in der Geschichte dieser Behörde immer wieder beobachten konnten: Bei neuen Aufgaben greift man in Ermangelung anderer bundesweiter Strukturen und zur Vermeidung langwieriger Abstimmungsprozesse zwischen Bund und Ländern auf die BA zurück, weil sie über die entsprechende Infrastruktur verfügt und sich das SGB III als flexibel und interpretationsfähig erwiesen hat. Bei allem Verständnis für diese Motive habe ich Zweifel, ob damit der richtige Weg eingeschlagen wird. Anderen institutionellen Lösungen wäre der Vorzug zu geben. Zum Beispiel könnte man eine Akkreditierungsstelle beauftragen, die dem Bundesinstitut für Berufsbildung zugeordnet ist.

• Es ist zu befürchten, dass die Verpflichtung, ein Qualitätssicherungssystem nachzuweisen, einerseits zu einem erheblichem bürokratischen Aufwand und zusätzlichen Kosten führt, die zu Lasten des Gesamtfördervolumens der beruflichen Weiterbildung gehen. Andererseits besteht

die Gefahr, dass diese Vorgabe technokratisch abgearbeitet wird, ohne dass wichtige Qualitätsaspekte berücksichtigt werden: Dazu gehören die Ziele und Inhalte von Bildungsangeboten gerade im Hinblick auf die unterschiedlichen Zielgruppen, die Qualifikation der Lehrkräfte, die Ausstattung. Angesichts der schlechten Rahmenbedingungen der Neuerungen – es gibt keine Kontinuität und Planungssicherheit – und der faktischen Dominanz der ISO-Qualitätsmanagementsysteme ist es problematisch, dass der Erwerb des Labels im Vordergrund steht. Die Ursachen für Qualitätsmängel bleiben ausgeblendet. Für den einzelnen Bildungsgutscheininhaber wird es schwer sein, den geeigneten Träger zu finden, wenn alle ein solches Label haben und er die Unterschiede zwischen den Qualitätssicherungssystemen kaum beurteilen kann.

• Die Qualifikation des pädagogischen Personals wird in den Zulassungskriterien nur sehr allgemein und unverbindlich genannt. Wir fordern, dass in der Rechtsverordnung verbindliche Aussagen zum Verhältnis Festangestellte und Honorarkräfte in der Aus- und Fortbildung aufgenommen werden.

• Weiterhin ungelöst scheint das

Problem der Zertifizierung der Maßnahmen zu sein. Zwar ist es sinnvoll, dass die Zertifizierung freiwillig und auf eine Referenzauswahl beschränkt ist. Aber angesichts der verschärften Konkurrenz um die niedrigeren SGB III-Mittel wird den Trägern faktisch nichts anderes übrig bleiben als die Zertifizierung der Maßnahmen zu beantragen.

• Die neuen Richtlinien aus Nürnberg über eine detaillierte „Bildungszielplanung“ (statt der bisherigen Maßnahmeplanung), die die Arbeitsämter vornehmen sollen, schränkt die Bildungsträger weiter ein. Zum Einen besteht die Gefahr, dass die kurzfristige Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt nun für jedes Bildungsziel ausschlaggebend sein muss und andere längerfristig wirkende Qualifikations- und Bildungsziele verdrängt. Zum Anderen stellt sich angesichts solch akribischer Vorgaben die Frage, welche Funktion die Zulassungskriterien überhaupt noch haben, die der Anerkennungsbeirat erlassen muss.

Vielleicht wird ein Teil dieser Bedenken in der Abstimmung zwischen BMBF und BMWA sowie in der Anhörungsrunde noch berücksichtigt. Nach jetzigem Stand ist allerdings eher Skepsis angebracht. *Ursula Herdt*

„Es besteht die Gefahr, dass die Vorgaben technokratisch abgearbeitet werden, ohne wichtige Qualitätsaspekte zu berücksichtigen: Ziele und Inhalte von Bildungsangeboten – gerade im Hinblick auf Zielgruppen, Qualifikation der Lehrkräfte und Ausstattung.“

Bundeszentrale für Politische Bildung

Fundamentaler Wandel

Das Informationszeitalter stellt die politische Bildungsarbeit vor neue Herausforderungen. Wer Jugendliche noch für Politik begeistern möchte, muss sich mehr einfallen lassen, als Bundestagsbesuche und Buchreihen. Die Bundeszentrale für politische Bildung hat Konsequenzen gezogen und sich gründlich modernisiert. Zum Beispiel mit einem neuen Jugendpaket. Ein Gastbeitrag.

Politische Bildung ist im Wandel. Denn das Informationszeitalter hat Vieles fundamental verändert: technische Neuerungen, neue mediale Wahrnehmungsgewohnheiten und andere Zielgruppen – junge Menschen beispielsweise. Dadurch haben sich die Anforderungen an die politische Bildungsarbeit gewandelt. Wir brauchen neue anpassungsfähige und innovative Formen, Maßnahmen und Angebote der politischen Bildung. Die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) mit Sitz in Bonn und Berlin gibt es seit mehr als 50 Jahren. Die bpb hat sich den neuen Anforderungen gestellt und im Jahr 2000 einer externen und internen Evaluierung unterzogen. Heute sind die Verwaltungsstrukturen schlanker und effizienter, die Fachbereiche arbeiten produktorientierter. Wir haben das Themen- und Methodenspektrum erweitert, neue Zielgruppen definiert und neue Kooperationspartner wie Nichtregierungsorganisationen (NGO) oder Museen gewonnen. Die bpb hat damit einen umfangreichen Prozess der Neupositionierung eingeleitet. So gibt es ein neues, modernes Leit- und Erscheinungsbild, beispielsweise in unseren Publikationen und auf der Website.

Nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich politische Bildung über „Reeducation“ definiert, die Erziehung zur Demokratie. Nach der

Wiedervereinigung musste sich die politische Bildung neu legitimieren. Der bpb ist dieser Prozess der Neuorientierung gelungen. Dabei geht es um mehr als Verpackung. Es geht um die Aufgabe, politisches Wissen als langfristige Investition in die Demokratie zu begreifen. Politische Bildungsarbeit ist ein wichtiger und unverzichtbarer Beitrag, um zivilgesellschaftliche Strukturen zu fördern und ihre Akteure (Bürger, Vereine, Selbsthilfegruppen, NGOs beispielsweise) zur aktiven, kompetenten Teilnahme an der Gestaltung von Politik und Gesellschaft zu befähigen.

Nachhaltige Bildung

Dabei geht die politische Bildung von einem nachhaltigen, modernen Bildungsbegriff aus. Politische Bildung hat zwei Ziele im Blick: Einerseits möchte sie Persönlichkeit und Kompetenz der Bürgerinnen und Bürger weiter entwickeln, andererseits Wissen und Informationen aufbereiten und vermitteln. Unsere wichtigsten Zielvorstellungen sind:

1. Die Gestaltungskompetenzen des Einzelnen und seine Wahrnehmungsfähigkeit gegenüber Problemen, Schief lagen und Ungerechtigkeiten zu fördern. Die Menschen sensibler zu machen für ihre Bedürfnisse, Wünsche und Erfordernisse, ihnen Möglichkeiten politischer Mitwirkung aufzuzeigen.
2. Ein unabhängiges, kritisch-aufgeklärtes Denken zu stärken. Denn der strukturelle Wandel auf allen Gebieten erfordert eine neue Art des Denkens, der globalen Interaktion und Kommunikation. Unabhängiges Denken braucht Freiräume, um die Komplexität des modernen Lebens umfassend erkennen und entsprechende Handlungsstrategien entwickeln zu können.
3. Die Partizipationskompetenz zu vertiefen. Das heißt die Fähigkeit, Informationen einzu-

holen und Wissen zu organisieren. Komplexität zu reduzieren und vorausschauend zu denken. Verschiedene Möglichkeiten ins Kalkül zu ziehen, interdisziplinär zu arbeiten und sich eine Meinung zu bilden.

Die Medien und neuen Technologien dominieren unsere Zeit. Deshalb müssen wir gerade für die Jugendszene neue Wege der politischen Bildung und Informationsvermittlung suchen, um bei den Jugendlichen Interesse für Politik und Gesellschaft zu wecken. Vor allem, um es nachhaltig werden zu lassen. Die bpb hat daher ein neues Jugendpaket geschmürt, in das sie vor allem Jugendkultur einbezieht, von Popmusik über Graffiti-Kunst und Fotografie bis zu Theater.

Erfolgreiche Beispiele für diese Arbeit gibt es bereits: 2001 haben wir das Jugendmagazin „fluter“ auf den Markt gebracht, in einer Print- und Online-Version (www.fluter.de). In der Zeitschrift geht es um den Alltag der Jugendlichen, ihre Bedürfnisse, Interessen und Vorlieben. Fluter greift die zentralen Themen der Zeit auf, liefert Argumente und Meinungen und bietet ein Forum des Austauschs und der Diskussion. Ob zum Thema Homosexualität, Geschlechterdemokratie oder Osterweiterung der Europäischen Union.

Website zur Globalisierung

Gemeinsam mit dem ZDF und Arte hat die bpb die Website www.wastun.org ins Leben gerufen. „Was tun“ ist eine Informationsplattform rund um die Themen Globalisierung, Migration und soziale Bewegungen. Hier können sich die Bürger über theoretische und praktische Ansätze international austauschen, sich vernetzen und Strategien einer politischen Beteiligung entwickeln.

Die bpb setzt verstärkt auf Kampagnen, Aktionen und Events, die sich medial und ästhetisch an der

Popkultur orientieren. Denn Jugendliche lassen sich über die klassischen Kanäle politischer Bildung immer weniger erreichen. Vor allem zu Popmusik und Hip-Hop veranstalten wir unterschiedliche Wettbewerbe und Kampagnen. Zum Beispiel mit der School Tour 2002/2003. Im Mittelpunkt standen Themen wie Pop und Politik, Musikwirtschaft, Medien und Multimedia oder „Die Hitmaschine – Entwicklung von Popstars Gestern und Heute“. Experten, Profis und Kenner haben praxisnah und offen von Funktionsmechanismen und Hintergründen der Entertainment-Industrie erzählt und sich den Fragen der Schüler und Schülerinnen gestellt. In Projektgruppen konnten die Schüler unter Anleitung junger Musiker und Musikpädagogen eigene Stücke texten, komponieren und am Ende der Woche aufführen.

Neue Partnerschaften

Aber auch die Klassiker unserer politischen Bildungsarbeit gehören zu den zentralen Bestandteilen des Jugendpakets. Wie der Schülerwettbewerb, der neue Hausaufgabenkalender „Timer“, die Kinoreihen und -seminare zu kontroversen, aktuellen Themen und natürlich die schwarz-roten „Informationen zur politischen Bildung“.

Im Rahmen der Neupositionierung ist die bpb neue Partnerschaften eingegangen, vor allem im Jugendsektor. Das ist ein weiterer Pfeiler, um die Beteiligung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu fördern. So unterstützt die bpb die jährlich stattfindenden Jugendmedientage. Sie sind eine wichtige Plattform für junge Medienschaffende aus Print, Hörfunk und Online, um sich über journalistische Techniken und Praktiken auszutauschen und ihre Themen und Meinungen über Politik und Gesellschaft zu formulieren.

Thomas Krüger

Der Autor ist Präsident der bpb

„Die bpb setzt verstärkt auf Kampagnen, Aktionen und Events, die sich medial und ästhetisch an der Popkultur orientieren, vor allem an Popmusik und Hip-hop.“



Neuer Elan für die Politische Bildung: Websites, Zeitschriften und Poperevents werben um Jugendliche.

Skaten extrem: Die Erlebnispädagogik will Jugendliche mit intensiven Erfahrungen für die politische Bildung gewinnen.



Foto: zpluz

Praxistest

Mission impossible

Bildungsferne Jugendliche, vor allem Männer, sind schwer für die politische Bildung zu gewinnen. Doch wo Weiterbildung zum Erlebnis wird, kann sich das ändern. Die Erlebnispädagogik verknüpft erfolgreich „Action“ und gesellschaftspolitische Inhalte. Zum Beispiel bei „City Bound“.

Am Anfang steht oft der Satz: „Eine Woche ohne Frauen, wisst ihr, was Ihr da von uns verlangt? Das ist echt hart.“ Bildungsferne männliche Jugendliche für eine Auseinandersetzung mit Politik zu gewinnen, ist keine einfache Aufgabe für die politische Bildung. Wenn es um Geschlechterverhältnisse und das eigene Mann-Sein geht, droht das Bemühen schnell zu einer „Mission impossible“ zu werden. Besonders in Seminaren, an denen nur junge Männer teilnehmen. Ein fruchtbarer Ansatz ist die Integration des erlebnispädagogischen Ansatzes „City Bound“ in

die politische Bildungsarbeit. Im Rahmen des Projektes „Erlebnisorientierte Weiterbildung“ hat der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben ein Seminarkonzept entwickelt. Dabei werden action- und aufgabenorientierte Lernformen mit gesellschaftspolitischen Inhalten verknüpft. „City Bound“ macht die Stadt zum Erlebnisraum, zu Lernort und Medium handlungsorientierter Pädagogik. An jedem Seminartag steht ein Erlebnis im Mittelpunkt. Es ist thematisch eingebettet, wird inhaltlich vor- und nachbereitet. Den Jugendlichen wird eine Aufgabe gestellt, die sie nur schwer bewältigen können. Eine Art Grenzversuch.

Auf Erkundungstour

Das Seminargeschehen – mal unter dem Titel „Good guys, bad boys“, mal ausgeschrieben als „Mission impossible“ – ist abwechslungsreich. Ein Beispiel: Der junge Burak wird mit seinem Team und einer Polaroidkamera in die Hamburger Innenstadt geschickt. Er muss eine Gruppe von fünfzehn Männern (darunter ein Schlipsträger, ein Rentner, ein Migrant und ein Mann mit einer Rose) zusammen-

stellen und diese anschließend nach ihren Vorstellungen von Männlichkeit befragen und fotografieren. Währenddessen treten Wladimir und Benjamin im ‚Großen Quiz‘ gegeneinander an. Sie brüten über Fragen nach Lohnverhältnissen und sexualisierter Gewalt: Erhitzt debattieren sie darüber, wie viel Prozent der Männer ihr Recht auf Elternzeit wahrnehmen – es geht um Punkte. Deniz, Kevin und David besuchen derweil einen schwulen Buchladen, ein Kampfsportcenter, eine Feuerwache und eine Obdachloseneinrichtung in St. Pauli. Sie vergleichen die Männertypen, denen sie dort begegnen und füllen einen Fragebogen aus. Die Kampfsportler beeindruckten die Jungs: „Der ist souverän, der braucht vor der Disco keine dicke Welle zu machen.“ Beim Besuch der Feuerwache dagegen stellt sich die Frage: „Ist es vielleicht typisch männlich, Angst zu haben und nicht darüber zu sprechen?“ Am nächsten Morgen muss Marco eine besondere Aufgabe bewältigen: Er soll sich im Rollstuhl durch die Stadt bewegen, merkt dabei, wie schwierig es in so einer Lage ist, einzukaufen oder in den Bus zu kommen. Mit Muskelkater in den Oberarmen schleppt er sich nachmittags zum Klettern mit Seil und Gurt an einer innerstädtischen Wand. Er hinterfragt die physische Seite von Männlichkeit: Welche Vorstellungen von Körper, Leistung,

Grenzenerfahrungen gehören zu meinem Männerbild?

Neuer Zugang

Am Schlußtag zeigt sich: Das Seminar hat Einiges bewirkt. Einige Jugendliche trauen sich, in Frauenkleidern durch den Stadtteil zu gehen. Rollen und Normen heißt das Thema. Vorangegangen waren wilde Diskussionen darüber, was Männern ‚erlaubt‘ ist und wie Übertritte geahndet werden. Der erlebnisorientierte Ansatz kann einen neuen Zugang zu ungewohnten Themen schaffen und Interesse wecken. Das intensive Erlebnis macht politische und gesellschaftliche Fragen nachvollziehbar, weil sie Teil der eigenen Wirklichkeit werden. Wie sagte Burak noch? „Das war voll Power.“

Jens Schmidt

Der Autor arbeitet in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung bei Arbeit und Leben in Hamburg.

Literatur:
Barbara Menke/ Theo Länge (Hg.): *Lernfeld Erlebnis. Auf dem Weg zur politischen Bildung. Praxiserfahrungen.* Recklinghausen 2003.

„Thema Rollen und Normen. Es gibt wilde Diskussionen darüber, was Männern erlaubt ist. Später trauen sich einige Jugendliche, in Frauenkleidern durch den Stadtteil zu gehen.“



Grenzversuch: Balanceakt im Hochseilgarten.



Impressum

prekär
Zeitung der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
für die Beschäftigten
in der Weiterbildung
ISSN 1612-4197

Herausgeber:
Hauptvorstand der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Postfach 90 04 09
60444 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69-7 89 73-0
Telefax: 0 69-7 89 73-2 01
E-Mail: info@gew.de
Internet: www.gew.de

Redaktion:
Ulf Rödde (verantwortlich)
Anja Dilk
Torsten Fust
Michael Großkopf
Frank-Michael Männicke
Inge Müller
Otto Radauscher
Paul Weitkamp

Fotos:
dpa, zpluz, Inge Werth

Karikaturen:
Thomas Plaßmann

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck:
apm AG Darmstadt,
Niederlassung Frankfurt am Main

Auflage: 17 500
Dezember 2003

Fotomontage: zpluz



**Stöbern und Studieren
Bücher, Broschüren,
Dokumentationen**

Bildungsgutscheine – erste Erfahrungen

Einen ersten Erfahrungsbericht über die Umsetzung der Bildungsgutscheine in der Region Dortmund/östliches Ruhrgebiet haben Gertrud Kühnlein und Birgit Klein für die Hans-Böckler-Stiftung vorgelegt. Er kommt für Bildungsträger, Beschäftigte in der Weiterbildung sowie betroffene Arbeitslose zu ermüthenden Ergebnissen.

Gertrud Kühnlein/Birgit Klein: Bildungsgutscheine: Mehr Eigenverantwortung, mehr Markt, mehr Effizienz? Erfahrungen bei der Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung. Arbeitspapier Nr. 74. Zu bestellen über Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Tel.: 02 11/7 77 81 13, Fax: 02 11/7 77 82 83.

Migration in der politischen Bildung

Eine Auswahl von Bildungsangeboten, die seine Mitgliedsinstitutionen zum Thema „Migration – Integration – kulturelle Vielfalt“ entwickelt haben, stellt der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten in einer gleichnamigen Broschüre vor.

Kostenlos zu beziehen über: Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten, Mühlendamm 3, 10178 Berlin, Tel.: 0 30/40 04 0100, Fax: 0 30/40 04 0122 geschaeftsstelle@adbildungsstaetten.de

Neue Medien in Weiterbildungseinrichtungen

In seiner Studie „Neue Medien und Organisation in Weiterbildungseinrichtungen“ hat Richard Stang am Beispiel vom 378 Volkshochschulen das Verhältnis von Neuen Medien und Organisation erforscht. Er beschreibt die zentralen Faktoren, die den Umgang mit den Neuen Medien in der Weiterbildung beeinflussen.

Richard Stang: Neue Medien und Organisation in Weiterbildungseinrichtungen – Anregungen für eine medienorientierte Organisationsentwicklung. Bielefeld 2003. 24,90 Euro.

GEW-Dokumentationen zur Weiterbildung

Der Organisationsbereich „Berufliche Bildung und Weiterbildung“ beim GEW-Hauptvorstand veröffentlicht regelmäßig aktuelle Informationen und Dokumentationen zu den Themen Berufliche Bildung und Weiterbildung. Einzelne Exemplare der folgenden Titel können bestellt werden:

- 30/2003: Empirische Erhebungen zur Weiterbildung
- 31/2003: Finanzierung lebenslangen Lernens
- 35/2003: Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
- 38/2003: Studie zur Weiterbildungsbeteiligung unterschiedlicher sozialer Milieus
- 39/2003: Aufgabe und Stellenwert der beruflichen Weiterbildung und Hintergründe der aktuellen Krise
- 46/2003: Bildungsgutscheine für Weiterbildung – Erfahrungen in verschiedenen Kantonen in der Schweiz
- 53/2003: Weiterbildungstest – Erste Untersuchungsergebnisse der Stiftung Warentest
- 56/2003: Volkshochschul-Statistik (Arbeitsjahr 2002)
- 58/2003: Hartz III und IV – Gesetzgebung und diverse Stellungnahmen

Bestelladresse: GEW-Hauptvorstand Brigitte Kramer, Postfach 90 04 09, 60444 Frankfurt am Main, Telefon: 0 69- 7 89 73-3 27, Telefax: 0 69- 7 89 73- 1 03, E-Mail: kramerb@gew.de

Vorgestellt: Institutionen der Weiterbildung

Was macht eigentlich ...

... das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung in Bonn?

Für Profis aus Wissenschaft, Praxis und Politik der Weiterbildung gibt es eine Anlaufstelle: das „Deutsche Institut für Erwachsenenbildung“ (DIE).

Seit mehr als vierzig Jahren gibt es das Institut, das sich mit übergreifenden Fragen der Erwachsenen- und Weiterbildung beschäftigt. In den 90er Jahren hat sich das DIE für die gesamte Weiterbildungslandschaft geöffnet. Heute versteht es sich als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis, als zentrales Forum der Weiterbildung. Es gehört zur Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gefördert. Das Aufgabenspektrum des Instituts deckt alle Themenfelder der Weiterbildung ab. Im Juli 2003 wurde umstrukturiert. Seitdem ist die Arbeit in Programmen organisiert, die sich mit dem Lernen Erwachsener, mit professionellem Handeln, den Organisationen und dem System der Weiterbildung befassen.

Breiter Service

Wer in diesem Bereich forscht, plant und lehrt, findet beim DIE ein breites Serviceangebot: Das Institut organisiert Veranstaltungen wie das „DIE-Forum Weiterbildung“, in denen wissenschaftliche Erkenntnisse aus dem Weiterbildungsbereich öffentlich vorgestellt und diskutiert werden. Es bietet professionelle Organisationsberatung für Einrichtungen der Weiterbildung durch die „DIE-BildungsConsult“ an und macht Fortbildungen für Weiterbildungler. Darüber hinaus können beim DIE richtungsweisende Curricula und Konzepte eingesehen werden, die in Modellprojekten entwickelt und erprobt wurden. Wer statistische Daten benötigt, kann sich Informationen aus den umfassenden Sammlungen des

DIE ziehen. Die Volkshochschulstatistik beispielsweise gibt Auskunft über Personal, Finanzierung und Kursangebot dieser Einrichtungen. Das DIE hat die bundesweit größte Bibliothek für die Erwachsenenbildung und angrenzende Wissenschaften. Es gibt selbst Einzel- und Reihenpublikationen heraus, vierteljährlich erscheint die „DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung“. Wer online recherchieren möchte, findet einen Internetservice mit Texten und weiterführenden Links zu vielen Themenbereichen.

Preis für Innovation

Alle zwei Jahre verleiht das Institut die „bundesweit renommierteste Auszeichnung“ (Frankfurter Rundschau) innerhalb der Szene: den Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung. Ausgezeichnet werden kreative Entwürfe aus Wissenschaft und Praxis der beruflichen, politischen oder allgemeinen Weiterbildung. Wer Weiterbildungstrends und -entwicklungen wissenschaftlich analysieren und für die Praxis aufbereiten will, braucht Partner: Für Forschungsprojekte kooperiert das DIE deshalb eng mit Universitäten, Verbänden und anderen Einrichtungen der Weiterbildung. Es ist mit Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Institutionen der Weiterbildungspraxis vernetzt. Im Projekt „Europäisches Kolleg Weiterbildung“ baut das DIE zurzeit ein Netzwerk europäischer Universitäten auf. Ziel: die Entwicklung eines europaweit anerkannten Masterstudiengangs „Erwachsenenbildung“, ein Beitrag zur Professionalisierung in der Weiterbildung – auch auf europäischer Ebene.

Nähere Informationen: Marianne Massing Tel. 02 28-32 94-110, info@die-bonn.de www.die-bonn.de

**„prekär“
kostenlos
für
zwei Jahre?**

Bitte Postkarte unter dem Stichwort „prekär-Abo“ und Angabe der Adresse senden an:

Hauptvorstand der GEW
Brigitte Kramer
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main

Brockhaus multimedial 2002*
Und die Welt ist doch eine Scheibe:
Entdecken Sie auf 4 CDs alles
Wissenswerte dieser Erde. Mit Welt-
atlas, über 190.000 Stichwörtern,
12.000 Bildern und rund 200 Videos.
Für nur eine Werbung.



**Bitte ausschneiden und schicken an:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand,
Postfach 90 04 09,
60444 Frankfurt am Main**

Ich habe die nebenstehend genannte Person als neues GEW-Mitglied erworben.

Vorname/Name

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Telefon

Fax

E-Mail

Beitrittserklärung Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis _____ (Monat/Jahr)

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum

Unterschrift

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Telefon

Fax

E-Mail

Berufsbezeichnung/-ziel

beschäftigt seit _____

Fachgruppe _____

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Tarif-/Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb/Dienststelle

Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle

PLZ/Ort

- Beschäftigungsverhältnis**
- angestellt
 - beamtet
 - Honorarkraft
 - in Rente
 - pensioniert
 - Altersübergangsgeld
 - arbeitslos
 - beurlaubt ohne Bezüge
 - teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
 - im Studium
 - ABM
 - Vorbereitungsdienst/
 - Berufspraktikum
 - befristet bis _____
 - Sonstiges _____

**Vielen Dank!
Ihre GEW**

* Bitte schicken Sie mir den Brockhaus multimedial 2002. *

* Bitte schicken Sie mir den Prämienkatalog. *

* Dieses Angebot gilt nicht in den GEW-Landesverbänden Bayern, Berlin und Sachsen.