

Aktuelle Aspekte beruflicher Bildung

Rolf Dobischat
Hartmut Seifert

Das Postulat von der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens ist seit Jahren in aller Munde. Von einer lernenden Arbeitsgesellschaft kann in der Praxis der beruflichen Weiterbildung allerdings noch längst nicht die Rede sein. Der normative Anspruch eilt der Wirklichkeit weit voraus. An Weiterbildungsengagement fehlt es nicht nur einem beachtlichen Teil der Betriebe. Auch Beschäftigte zeigen sich abstinente (Bolder/Hendrich). Ältere, Geringqualifizierte, Frauen und Beschäftigte im rasch wachsenden Bereich atypischer Beschäftigungsverhältnisse stehen im Schatten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten. Mehr noch als andere Beschäftigtengruppen sind sie auf Eigeninitiative, auf monetäre und zeitliche Investitionen angewiesen, wenn sie mit den sich rasch ändernden Qualifikationsanforderungen Schritt halten oder berufliche Karriere machen wollen.

So einig sind die verschiedenen Analysen auch, wenn es darum geht, die zukünftig wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für den Arbeitsmarkt, für wirtschaftliches Wachstum und für den gesellschaftlichen Wohlstand abzuschätzen, so kontrovers bleiben die vorgeschlagenen konzeptionellen Überlegungen und weiterbildungspolitischen Strategien. Mehr Eigenverantwortung von den Beschäftigten fordern die einen (prominent: der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung). Andere sehen in einem staatlichen Rahmengesetz (Weiterbildungsinitiative IG Metall und GEW) die notwendige Voraussetzung, um berufliche Weiterbildung auf ein tragfähiges Fundament zu stellen, das sämtlichen Beschäftigten ungehinderten Zugang zu lebenslangem Lernen gewährt. Weder für mehr noch für weniger Staat plädieren Überlegungen, die stattdessen auf die Tarifvertragsparteien setzen und eine investive Arbeitszeitpolitik auf Basis von Lernzeitkonten empfehlen (so das Bündnis für Arbeit).

Perspektivische Überlegungen zur beruflichen Weiterbildung haben stets auch mit handfesten Verteilungsfragen zu tun (Weiß). „Wer soll das bezahlen“ ist letztlich die zentrale Frage, deren Beantwortung erst den Weg für ein erwerbsbezogenes lebenslanges Lernen freigibt. Die angedachten Vorschläge bewegen sich zwischen stärkerer öffentlicher Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit, kompromisshaften Formeln des Time-sharing oder der Etablierung von Bildungsgutscheinen bis hin zu einer weitgehenden Kostenübernahme durch die Teilnehmer selbst, denen, so die Begründung, ja auch die Erträge der Bildungsinvestitionen zufließen. Die Zeit drängt, Klarheit in diese Diskussionen zu bringen, die für die weitere wirtschaftliche Entwicklung schädliche Pattsituation zu beenden und ein von den gesellschaftlichen Hauptakteuren getragenes Konzept zu etablieren, das lebenslanges Lernen für alle ermöglicht.

Die Beiträge dieses Heftes können den konzeptionellen Knoten zwar nicht auflösen, sie liefern aber einige Anregungen für den erforderlichen Diskurs.

So beschreiben und analysieren sie, mit welchen innovativen Impulsen jüngst abgeschlossene Tarifverträge neue Bewegung in die weiterbildungspolitische Landschaft gebracht haben (Bahn Müller). Gemeinsam ist diesen Vereinbarungen, dass sie die berufliche Weiterbildung zu einem generellen Regelungs- und Aktionsfeld machen und in den Betrieben auf eine systematischere Grundlage stellen. Konzeptionell scheinen diese Vereinbarungen aber auch zu konkurrieren. Einerseits weisen sie in Richtung genereller Freistellungsansprüche mit spezifizierten Lernzeiten, wie bei der Textil- und Bekleidungsindustrie oder der Auto 5000 GmbH, einer Tochter der Volkswagen AG. Andererseits sehen sie, wie in der Metallindustrie in Baden-Württemberg vereinbart, einen Anspruch auf ein jährliches Personalentwicklungsgespräch vor, auf dessen Grundlage über Weiterbildungsmaßnahmen zu entscheiden ist. Eine ideale Richtschnur für zukünftige Vereinbarungen könnte darin bestehen, beide Ansätze miteinander zu verknüpfen. Personalentwicklung und darauf abgestimmte berufliche Weiterbildung sollten zum betrieblichen Alltag gehören. Offen und zugleich spannend ist die Frage, wie sich die erwähnten Vereinbarungen in der betrieblichen Praxis bewähren. Gelingt es mit ihrer Hilfe, das Weiterbildungsengagement stärker als bislang sowohl in Kleinbetrieben als auch unter Geringqualifizierten (Dobischat/Seifert/Ahlene) oder unter Älteren (Husemann) zu fördern?

Natürlich sind es nicht nur ungeklärte Verteilungsfragen, die den konzeptionellen Prozess lähmen. Ein durchlässiges System der beruflichen Weiterbildung, das auch vernachlässigte sowie bislang noch weiterbildungsabstinente Beschäftigtengruppen fördert, hat auch methodisch-didaktische sowie curriculare Fragen zu klären, die außerdem die berufliche Erstausbildung einbeziehen. Beide Bereiche sind aufeinander abzustimmen und neu zu gewichten (Sauter). Vor allem ist dabei den sich rasch wandelnden inhaltlichen Anforderungen der Aus- und Weiterbildung nicht nur in bestehenden Berufen und Tätigkeiten, sondern auch in ständig neu entstehenden Bereichen wirtschaftlicher Aktivitäten Rechnung zu tragen, so vor allem in den modernen Informations- und Kommunikationstechniken (Baukrowitz/Boes).

Das gesellschaftliche Großprojekt des lebenslangen Lernens wird sich vermutlich nur durch Lastenteilung schultern lassen. Auch öffentliche Politik ist gefordert. Verschiedene innovative Ansätze bieten aussichtsreiche Anknüpfungspunkte (Icking). Die Nahtstelle zwischen öffentlichen und tariflichen Konzepten der beruflichen Weiterbildung noch lückenloser zu schließen, könnte eine lohnende Aufgabe für das Bündnis für Arbeit sein.