

Lernen im Lebenslauf in öffentlicher Verantwortung gestalten

Interview mit Prof. Dr. Dr. h.c. Ekkehard Nuisl

BWP_ Herr Professor Nuisl: Lernen im Lebenslauf ist das Thema dieser BWP-Ausgabe. Wir freuen uns, Sie als Interviewpartner gewonnen zu haben. Sie sind wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung in Bonn. Warum müssen wir eigentlich auch als Erwachsene noch lernen?

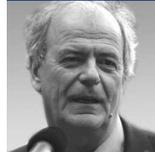
Prof. Nuisl_ Gelernt haben Menschen schon immer über ihren ganzen Lebenslauf, als Kinder, Jugendliche, Erwachsene, auch als Ältere. Das muss so sein, denn die Welt verändert sich fortlaufend, und jeder Mensch verändert sich im Laufe seines Lebens auch – physisch, sozial, mental. Individuen, die ihr Leben gestalten und Konflikte bewältigen wollen, lernen unentwegt. Vertreter des Konstruktivismus haben dafür den Begriff „Viabilität“ geprägt, was so viel heißt wie „Brauchbarkeit“ oder „Lebensdienlichkeit“.

Dass auf diesem normalen Vorgang des Lernens heute ein moralischer Druck lastet, liegt vor allem an der zunehmenden Geschwindigkeit des gesellschaftlichen Wandels, an der Globalisierung des Wettbewerbs und an der demografischen Entwicklung: Der Anteil der Älteren nimmt stetig zu.

Allerdings ist der moralische Druck, lebensbegleitend zu lernen, bislang kein rechtlich verbindlicher; das „Müssen“ darf nicht verwechselt werden mit der Schulpflicht unmündiger Kinder und Jugendlicher.

BWP_ Stichwort demografischer Wandel: Im Moment konzentriert sich die öffentliche Diskussion stark auf die frühkindliche Förderung und die (Grund-)Schule. Wo bleibt vor dem Hintergrund einer zunehmend alternden Gesellschaft die Weiterbildung?

Prof. Nuisl_ Ja, das ist interessant. Als begonnen wurde, vom „lebenslangen Lernen“ zu sprechen – europaweit Mitte der neunziger Jahre – schien dies im Grunde ein Synonym für Weiterbildung zu sein, immerhin umfasst diese drei Viertel der Lebenszeit der Menschen. Inzwischen liegt das politische Augenmerk des „lebenslangen Lernens“ auf der frühkindlichen Erziehung. Das ist richtig insofern, als dort



EKKEHARD NUISSL

Prof. Dr. Dr. h. c., Institut für Berufs- und Weiterbildung, Universität Duisburg-Essen und wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn

wesentliche Weichen für die künftige Lernfähigkeit gestellt werden, unrichtig natürlich dann, wenn dies zu Lasten der wirksamen Allokation von Ressourcen in die Weiterbildung geht. Dies ist leider vielerorts vermehrt festzustellen.

BWP_ Studien belegen, dass Weiterbildung die in vorgelagerten Bildungsbereichen entstandenen Ungleichheiten reproduziert und sogar noch verstärkt. Welche Möglichkeiten sehen Sie für eine gerechtere Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an Weiterbildung?

Prof. Nuisl_ Es ist leider wahr, dass die Weiterbildung die Ungleichheiten des Bildungssystems im Kinder- und Jugendalter nicht ausgleicht, sondern im Gegenteil noch verstärkt. Die Kompensationsfunktion der Weiterbildung wurde und wird zwar immer wieder heftig beschworen, hat sich aber noch zu keinem Zeitpunkt realisiert. Dies ist besonders kritisch in einem Land, in dem soziale Faktoren wie Herkunftsfamilie und soziales Umfeld außerordentlich stark die Bildungskarriere determinieren. Hier muss etwas geschehen, hier muss Weiterbildung vor allem bildungspolitisch ernsthaft die Ungerechtigkeiten und Diskrepanzen des Bildungssystems angehen. Leicht ist es nicht, denn die Gründe für die von ihnen angesprochene Schere der Bildungsteilnahme sind vielschichtig. Zum einen ist die Balance zwischen Fordern und Fördern im allgemeinbildenden Schulsystem nicht so gegeben, dass für alle ausreichend Erfolg und Lernmotivation geschaffen wird. Das Bewusstsein, dass Bildung zur Bewältigung des Alltagslebens und zur Entwicklung der eigenen Person unerlässlich ist, wird in unserer Schulkultur kaum erzeugt. Dies ist aber notwendig, damit Erwachsene, gerade auch bildungsbenachteiligte Erwachsene, die Teilnahme an Bildungsprozessen als sinnvolle und zielge-

richtete Aktivität sehen. Zum anderen liegt aber auch ein wichtiger Grund für die Schere darin, dass unser Weiterbildungssystem mittlerweile überwiegend als Markt funktioniert, in dem Angebote auf eine Nachfrage hin gemacht werden. In diesem Marktmechanismus liegt, was Bildungsteilnahme angeht, ein *circulus vitiosus*, ein Teufelskreis: Ein (subjektives oder objektives) Bedürfnis nach Bildung wird nur dann Wirklichkeit, wenn es sich auch als Nachfrage artikuliert und, natürlich, mit ausreichender Finanzkraft artikuliert. Die Möglichkeiten für die Weiterbildung, mehr Gerechtigkeit zu schaffen, sind daher zwar gegeben, aber niemals nur alleine im Weiterbildungsbereich. Hier muss in allen Bildungsbereichen übergreifend konzeptionell und strukturell dafür gesorgt werden, dass mittelfristig mehr Gerechtigkeit eintritt und weniger soziale Barrieren wirksam werden.

Der wachsende moralische Druck auf die Individuen muss irgendwann in einer bildungspolitischen Gesamtkonzeption aufgefangen werden

BWP_ Und was könnte die Weiterbildung tun, um dem kurzfristig entgegenzusteuern? Welche Rolle spielen beispielsweise Beratungsangebote oder eine stärkere Vernetzung vor Ort, um insbesondere auch bildungsbenachteiligte oder -ferne Zielgruppen zu erreichen?

Prof. Nuissl_ Wenn Sie von „der“ Weiterbildung sprechen, suggerieren Sie ein Subjekt, das es nicht gibt. In der Weiterbildung sind unüberschaubar viele und vielfältige Organisationen und Interessen am Werk, die von der ideologischen Indoktrination über die politische Aufklärung bis hin zum Profit unterschiedlichste Ziele anstreben. Es ist außerordentlich schwierig, die Grenzen der Weiterbildung zu definieren, sich also überhaupt Klarheit über die Gestalt dieses „Bereichs“ zu machen. Weiterbildung findet, das hat auch seine guten Seiten, praktisch jederzeit und überall statt. Natürlich haben in den Sektoren der Weiterbildung, in denen gesellschaftliche Verantwortung und bildungspolitische Legitimation eine Rolle spielen, Einrichtungen und Organisationen vielfältige Initiativen ergriffen, um die Schere der Bildungsbeteiligung zumindest nicht weiter aufklaffen zu lassen, nach Möglichkeit eher zu schließen. Im Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, bei dem es mit dem Ziel verbesserter Weiterbildung um die räumliche Vernetzung von Einrichtungen ging, lassen sich viele gute Beispiele finden; so etwa die Kooperation von Weiterbildungseinrichtungen einerseits mit

Betrieben und Arbeitsagenturen, andererseits mit Museen und kulturellen Treffpunkten oder auch mit Schulen und lokalen Verwaltungen. Es gibt eine Fülle interessanter Ansätze, in denen versucht wird, gerade bildungsbenachteiligte Personengruppen mit den Möglichkeiten und Vorteilen von Bildung vertraut zu machen und damit noch über die schon früher realisierten Ansätze der „aufsuchenden Bildungsarbeit“ hinauszugehen. Regionale Kooperationen und Netzwerke spielen eine wichtige Rolle gerade auch in Bezug auf gemeinsame und zielgerichtete Information über Bildungsmöglichkeiten (ein in der Weiterbildung dringend notwendiges Anliegen) und der intensiven Bildungsberatung von Menschen. Ob sie nach Auslaufen der staatlichen Zuschüsse Bestand haben werden, bleibt abzuwarten. Bei Beratungsstellen etwa zeigt sich, dass die erhobenen Entgelte für die Beratung, welche die ausgefallenen staatlichen Zuschüsse ersetzen sollen, rasch zu einer Barriere für Ratsuchende werden kann.

BWP_ Nach einer aktuellen Studie des BIBB scheitert die Weiterbildung bei 28 Prozent der Nichtteilnehmer am Geld. Dem will die Bundesregierung ab diesem Jahr mit dem Modell „Weiterbildungssparen“ entgegenwirken. Wie schätzen Sie die Wirksamkeit derartiger finanzieller Anreizsysteme im Hinblick auf die Eröffnung von Bildungschancen für alle ein?

Prof. Nuissl_ Auf diesen Befund hat auch die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in ihrem Schlussbericht hingewiesen, der im Auftrag des Bundestages erstellt wurde und seit drei Jahren vorliegt. Auch in ihm wird auf die Notwendigkeit eingegangen, Instrumente wie Bildungsgutscheine, Weiterbildungssparen und finanzielle Förderung von Weiterbildung zu kombinieren. Allerdings – und das scheint mir symptomatisch für die bildungspolitische Aufmerksamkeit gegenüber der Weiterbildung zu sein – ist dieser differenzierte und hervorragende Bericht faktisch „schubladiert“ worden, wie die Schweizer sagen, also in der Schublade verschwunden. Ich bin der festen Überzeugung, dass Weiterbildungssparen eine Möglichkeit ist, die Bildungsteilnahme aller Bevölkerungsgruppen zu verbessern und eher zu ermöglichen. Allerdings sind dabei zwei Dinge zu berücksichtigen: Weiterbildungssparen ist nur ein Instrument, das in Kombination mit anderen (etwa Angebotsinduktion, Qualitätsentwicklung, Beratung) wirken muss und bei dem es zum zweiten auch um die präzisen Bedingungen des Sparens geht (Höhe, Verwendbarkeit, Ein- und Auszahlung, Informiertheit der Betroffenen). Gerade bei solchen Instrumenten ist es wichtig, sensibel mit den Bedingungen umzugehen, welche die Wirksamkeit ausmachen.

BWP_ Sie hatten bereits zu Beginn des Gesprächs auf den wachsenden moralischen Druck hingewiesen, ein Leben lang lernen zu müssen. Nun gibt es kritische Stimmen, die darauf hinweisen, dass lebenslanges Lernen allzu sehr als eine Pflicht des Einzelnen gesehen wird und sich der Staat zunehmend aus seiner Verantwortung, für ein bedarfsge- rechtes Angebot zu sorgen, zurückzieht. Wie sehen Sie die Rechte und Pflichten im Spannungsfeld zwischen Indivi- duum, Betrieb und öffentlicher Verantwortung verteilt?

Prof. Nuissl_ Wenn wir von Pflichten des Einzelnen spre- chen, dann ist damit ja eher eine moralische Verpflich- tung gemeint und keine Pflicht im rechtlich verbindlichen Sinne. Eine Ausnahme stellt hier das Zuwanderungsgesetz dar, wonach – ein Sündenfall – Migrantinnen und Migran- ten zur Teilnahme an Sprach- und Kulturstunden ver- pflichtet werden. Würde der Staat eine Pflicht für Weiter- bildung verankern, wäre er auch seinerseits verpflichtet, die Möglichkeiten bereitzustellen, dass diese Pflicht wahrge- nommen werden kann – wie dies etwa im Verhältnis von Rechten und Pflichten im Schulbereich der Fall ist. Es sieht aber wenig danach aus, als würde es in diese Richtung gehen; dagegen stehen das Verfassungsrecht und die gesell- schaftlichen Wertvorstellungen der Freiheit eines mündigen Bürgers. Andererseits muss man feststellen, dass der wach- sende moralische Druck auf die Individuen irgendwann in einer vernünftigen bildungspolitischen Gesamtkonzeption

aufgefangen werden muss. In dieser wäre auch präziser zu bestimmen, wie denn Individuen, Betriebe und Staat zur Weiterbildung in einem anderen, öffentlich besser verant- worteten Sinne stehen als über die Mechanismen des Mark- tes. Dabei geht es natürlich auch um die Frage, inwieweit öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung die materielle Gestaltung der Weiterbildung durch den Staat impliziert. Es kann nicht so weitergehen, dass – nach der Föderalismusreform – der Bund in weiten Teilen der Wei- terbildung nicht mehr zuständig ist, die nun zuständigen Länder aber ihrerseits die Weiterbildungsausgaben und -aktivitäten reduzieren.

BWP_ Sie stehen in zahlreichen internationalen Koopera- tionsprojekten – wagen wir doch den Blick über den Teller- rand. Was können wir von unseren europäischen Nach- barn lernen, um unser Bildungssystem gerechter zu gestalten? Warum liegen die Teilnahmequoten dort zum Teil so viel höher als in Deutschland?

Prof. Nuissl_ In der Tat: In einigen europäischen Ländern liegen die Teilnahmequoten der erwachsenen Bevölkerung an Weiterbildung deutlich höher als in Deutschland. Deutschland liegt hier nur im Mittelfeld. Andererseits muss man sehen: Es handelt sich um die „üblichen Verdächtigen“: In den skandinavischen Ländern, teilweise auch im United

Kompetenz- management

Wie können KMUs geeignete Bewerber identifizieren und integrieren?

Bewerber mit bunten Lebensläufen werden im Auswahlverfah- ren schnell aussortiert. Die wechselnden Arbeitssituationen enthalten aber auch Chancen, die der Arbeitgeber nutzen kann. Mit dem im Internet zugänglichen Profilinginstrument Con- tinuo ermitteln Unternehmen die Schlüsselkompetenzen der Mitarbeiter und gleichen diese mit eigenen Anforderungen ab. Die Beiträge in diesem Band diskutieren den Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Dynamik und zunehmenden Brüchen in der Arbeitsbiografie.



Edeltraud Vomberg (Hg.)
**Chancen „bunter
Lebensläufe“ für
KMU und soziale
Einrichtungen**

Diskontinuität als Potenzial
erkennen – nutzen – fördern

2007, 245 S.,
29,90 € (D)/47,50 SFr
ISBN 978-3-7639-3566-6
Best.-Nr. 6001847

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Forschungslandkarte Erwachsenenbildung

Das gemeinsame Vorhaben der Sektion Erwachsenenbildung der DGfE und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) soll Forschungsaktivitäten in der Weiterbildung bündeln und sichtbar machen.

Das datenbankgestützte Online-Angebot, das ab April 2008 über die Website des DIE erreichbar sein wird, enthält

- eine Kurzbeschreibung zum Inhalt
- zentrale Forschungsfragen, Angaben zum methodischen Verfahren, zu Laufzeit und Bearbeitungsstand,
- zu Ansprechpartnern,
- bereits erfolgte Veröffentlichungen und – sofern vorhanden – Hinweise auf Daten, die für weitere Analysen genutzt werden können.

Damit bietet die Forschungslandkarte,

- einen Überblick über die vielfältigen Aktivitäten und zentralen Forschungsfragen,
- die Möglichkeit, eigene Forschungsarbeiten sichtbar zu machen,
- eine stärkere Vernetzung der Weiterbildungswissenschaft und konkrete Kooperationsmöglichkeiten.

Weitere Informationen unter www.die-bonn.de/forschungslandkarte.info/

Kingdom, beruhen diese höheren Teilnahmequoten ganz offensichtlich auf einer anderen Werthaltung gegenüber dem Bildungssystem und seiner Bedeutung. Das Bildungssystem ist dort deutlich offener als in Deutschland, miteinander verzahnter, besser staatlich gefördert und historisch auch bereichsspezifisch breiter entwickelt. Das Bildungssystem ist dort wesentlich intensiver in der Bevölkerung, insbesondere auch der erwachsenen Bevölkerung, verankert, soziale Selektion und Selektion überhaupt spielen nicht die Hauptrolle des Bildungssystems (obwohl die Selektion natürlich auch dort, was vielfach geradezu unterschlagen wird, eine zentrale Funktion von Bildung ist). Erfolgsmodelle für eine hohe Weiterbildungsteilnahme sind immer gezielte Förderung, offene Zugänge, passende Angebote und realisierbarer Erfolg und Nutzen. Das ist bildungspolitisch zu gestalten, sonst funktioniert es nicht. Und in dieser Gestaltung liegt der materielle Kern der öffentlichen Verantwortung, nicht darin, einzelne Inhaltsbereiche (wie die Politische Bildung) zu isolieren, für die ausschließlich die öffentliche Verantwortung zutrifft.

BWP_ Herr Professor Nuissl, das DIE ist ein Service-Institut für Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Was würden Sie vor dem Hintergrund Ihrer internationalen Erfahrungen Akteuren in der deutschen Weiterbildungspraxis und der Bildungspolitik empfehlen?

Prof. Nuissl_ Die Antwort ergibt sich aus dem, was ich mit Blick auf die anderen Länder gesagt habe. Die Bildungspolitik steht vor der entscheidenden Aufgabe, nicht auf die Kraft der Marktregulierung in der Weiterbildung zu ver-

trauen, sondern – konzeptionell angeleitet – Weiterbildung als Ganzes und im Kontext des gesamten Bildungssystems zu gestalten. Hier sind Bund, Länder und Kommunen sowie Regionen gefragt, gemeinsame Vorstellungen – unbeschadet aller föderalen Vorbehalte – darüber zu entwickeln, wo es denn eigentlich insgesamt hingehen soll. Für die Weiterbildungspraxis kann ich nur empfehlen, die kleinteilige und auf einzelne Segmente bezogene Verbandspolitik zurückzustellen, enger zu kooperieren, der Weiterbildung in Deutschland eine, und zwar eine kräftige und mächtige Stimme zu geben. Nur dann, glaube ich, kann die Weiterbildung auch ihrerseits mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit die öffentliche Verantwortung als Gestaltungspostulat formulieren.

BWP_ Und an die wissenschaftliche Disziplin gerichtet: Wo sehen Sie in den nächsten fünf Jahren besonderen Forschungsbedarf?

Prof. Nuissl_ Das klingt ja beinahe nach einem Fünfjahresplan! Aber es ist natürlich sinnvoll, mittelfristige Zeiträume zu definieren, für die auch Ziele realistisch beschreibbar sind. Ich denke, die Forschung zur Weiterbildung muss insgesamt verstärkt und verbessert werden, wir wissen hier einfach zu wenig. Und da liegt auch der Hauptansatz dessen, was unbedingt geschehen muss: Wir brauchen Forschung zu den Basisdaten und Eckwerten der Weiterbildung, um überhaupt, wenn es um Bildungspolitik geht, handlungsrelevantes Steuerungswissen zu haben. Da haben wir vom DIE ja etwa in Kooperation mit dem BIBB und IES ein schönes Beispiel derzeit: Wir ermitteln gemeinsam die Zahl der Weiterbildungsanbieter in Deutschland, die bisher – kaum vorstellbar – noch gar nicht bekannt ist. Ebenso wenig transparent sind Daten über die Weiterbildungsfinanzen, die Zahl und Art des Personals in der Weiterbildung, Angebotsschwerpunkte und -inhalte usw. Das DIE hat zu diesen Fragen in den letzten Jahren eine Verbundstatistik mehrerer Weiterbildungsträger aufgebaut, liefert einen Studienführer zur Erwachsenen-/Weiterbildung, bietet eine Datenbank zur Fortbildung für Beschäftigte in der Weiterbildung an und pflegt jetzt – gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Erziehung und Wissenschaft, Sektion Erwachsenenbildung – eine „Forschungslandkarte“, die eine Übersicht über die Weiterbildungsforschung in Deutschland bringt. Wir müssen in der Weiterbildungsforschung nicht nur die grundlegenden Daten systematischer erheben und in Zeitreihen pflegen, sondern auch stärker in den Forschungsarbeiten aufeinander Bezug nehmen, um das wissenschaftliche Wissen zur Weiterbildung systematisch aufzubauen und damit auch initiativ zu verbessern. Aber da sind wir, glaube ich, insgesamt auf einem guten Weg – erfreulicherweise gerade auch in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung. ■