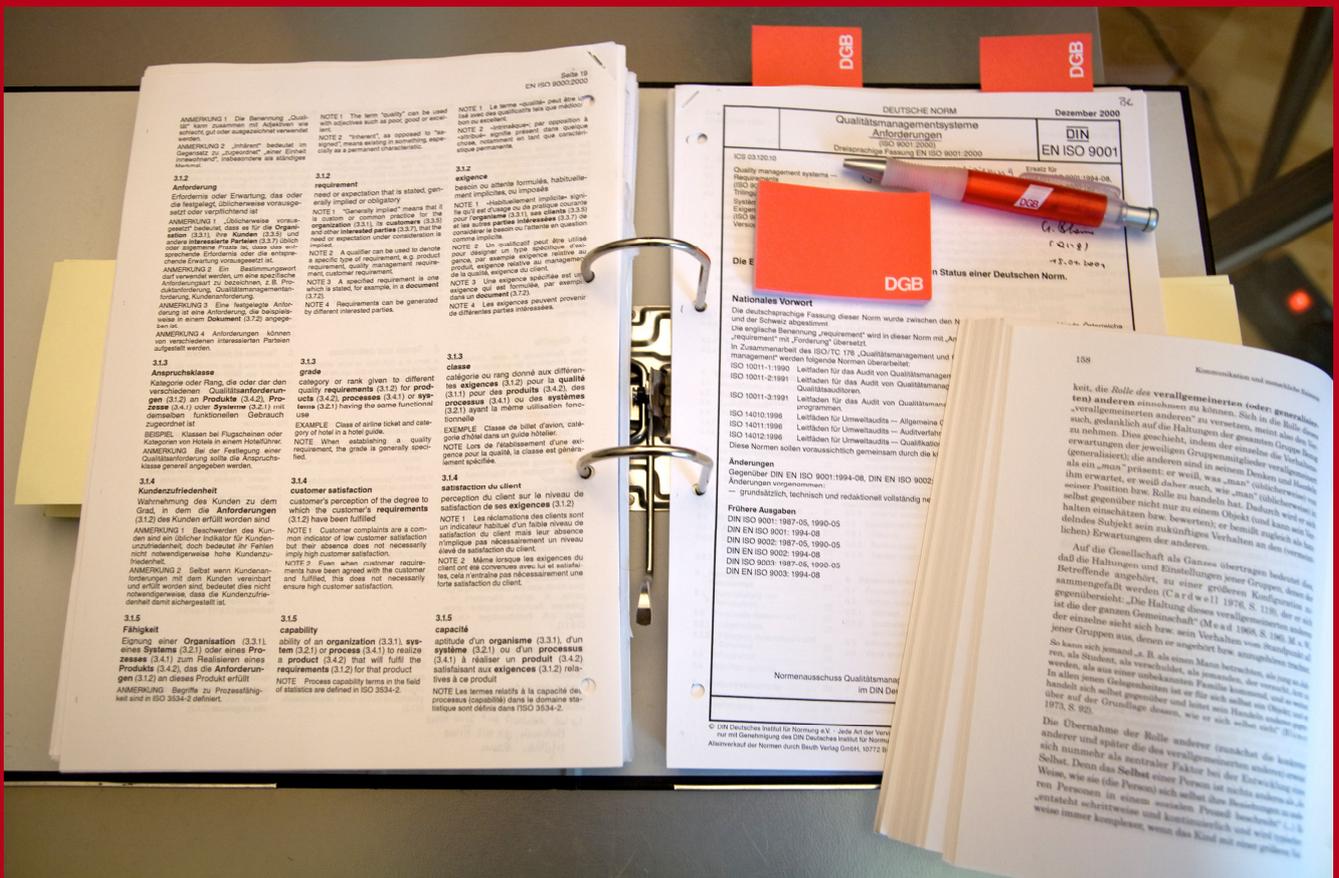


position

DGB

Integration durch Weiterbildung Positionspapier zur „Woche der Weiterbildung“ 2011



Impressum

DGB-Region Köln-Bonn
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln

Tel. 0221 – 500032-0
Fax 0221 – 500032-20

Mail: Koeln@DGB.de
Web: www.koeln-bonn.dgb.de

verantwortlich: Andreas Kossiski, DGB-Regionvorsitzender
Redaktion: Jörg Mährle

Stand: Frühjahr 2011

Preis: kostenlos

Inhalt

Einleitung	Seite 04
Weiterbildungsbeteiligung	Seite 05
Anerkennung von Bildungsabschlüssen	Seite 07
Strukturelle Defizite	Seite 09
Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung	Seite 11
Zugangsprobleme von Migranten/innen	Seite 12
Interkulturelle Öffnung und Migrantenorganisationen	Seite 14
Rahmenbedingungen verbessern	Seite 15
Bewertung und Ausblick	Seite 17
Literaturhinweise	Seite 18

Einleitung

Bildung und Integration sind untrennbar miteinander verbunden. Auf diesen Zusammenhang hat der Kölner DGB in verschiedenen Positionspapieren hingewiesen und kommunale Handlungsempfehlungen für das vorschulische und schulische Bildungssystem entwickelt.

- Positionspapier „Bildung und Integration“ (2007)
- Positionspapier „Ausbildung für alle“ der DGB-Jugend Köln (2008)
- „Kommunalpolitische Forderungen“ der Kölner Gewerkschaften (2008)
- Positionspapier „Bildungspolitik in NRW – Zeit für Veränderungen“ (2010)

Mit der „Woche der Weiterbildung“, vom 23. bis 29. Mai 2011, rückt ein Bildungsbereich in den Fokus, der bisher eher am Rand betrachtet wurde: Die Weiterbildung – und hier besonders die Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des technischen Fortschritts fällt beruflicher Bildung eine Schlüsselrolle zu. Während der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer weiter sinkt, steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Weiterbildung ermöglicht daher die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse und fördert die Chancen eines beruflichen (Wieder-)Einstieges und der Arbeitsmarktintegration. In dieser Einschätzung sind sich Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern, Politik und Wissenschaft weitgehend einig.

Betrachtet man die offiziellen Weiterbildungsstatistiken, dann fällt auf, dass der Anspruch an die Weiterbildung und die Wirklichkeit bei der Weiterbildungsbeteiligung weit voneinander entfernt liegen. Dies gilt vor allem für die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und von gering qualifizierten Menschen. Der von der Bundesregierung eingerichtete „Innovationskreis Weiterbildung“ hat in seinen „Empfehlungen für eine strategische Gestaltung des Lernens im Lebenslauf“ (2008) daher auf eine „vergleichsweise geringe Weiterbildungsbeteiligung“ und auf „strukturelle Defizite“ hingewiesen.

„Wir können mehr mit Weiterbildung!“ ist das Motto der diesjährigen „Woche der Weiterbildung“, die in diesem Jahr zum fünften Mal stattfindet. Initiiert wurde die „Woche der Weiterbildung“ vom DGB-Bildungswerk, um eine Verbesserung der Weiterbildungssituation zu erreichen und nachhaltige Strukturen für die Zukunft zu etablieren.

Mit dem vorliegenden Positionspapier beleuchtet der DGB Köln-Bonn die aktuelle Situation im Bereich der beruflichen Weiterbildung, skizzierte gewerkschaftliche Positionen, benennt Handlungsbedarfe und formuliert Anforderungen an das System der beruflichen Weiterbildung.

„Woche der Weiterbildung“ vom 23. bis 29. Mai 2011.

Beruflicher Weiterbildung kommt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine Schlüsselrolle zu.

Strukturelle Defizite kennzeichnen das Weiterbildungssystem.

Weiterbildungsbeteiligung

Das System der Weiterbildung wirkt ähnlich selektiv wie das Schulsystem.

Statistiken zur Weiterbildungsbeteiligung belegen, dass das System der Weiterbildung ähnlich selektiv wirkt, wie das Schulsystem. Infratest Sozialforschung München hat im Auftrag des Bundesbildungsministeriums in 2008 beispielsweise festgestellt, dass

Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierte und Migranten/innen ist unterdurchschnittlich.

- die Weiterbildungsbeteiligung stark vom schulischen und beruflichen Qualifikationsstand abhängig ist,
- die Weiterbildungsbeteiligung von Migranten/innen deutlich geringer ist als von Menschen ohne Migrationshintergrund.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist im europäischen Vergleich nur Mittelmaß.

Diese Kernaussagen werden von vielen anderen Bildungsstatistiken bestätigt. Sie belegen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, dass die Dringlichkeit der Weiterbildung von Geringqualifizierten sowie Migrantinnen und Migranten nicht an Aktualität verliert. Sie belegen, dass Potentiale nicht genutzt werden. Sie belegen aber auch, dass bestimmte Zielgruppen von der rasanten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt abgekoppelt sind.

Zieht man zu diesen Grundaussagen noch die aktuellen Statistiken der Agentur für Arbeit hinzu, dann wird deutlich, dass sich diese Situation noch verstärken wird. Alleine in Nordrhein-Westfalen hat sich die Zahl der Arbeitslosen, die eine geförderte berufliche Weiterbildung über den sogenannten Eingliederungstitel der Agentur für Arbeit erhielten, von 2009 auf 2010 um 20 Prozent reduziert hat (Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente - mit Daten der zkt Nordrhein-Westfalen, Stand: November 2010). Es ist zu erwarten, dass die Zahl der geförderten beruflichen Weiterbildung in 2011 noch weiter sinkt, da der Eingliederungstitel bei den ARGEN um 20 bis 30 Prozent gekürzt wird. Aufgefangen werden diese Kürzungen teilweise durch Sonderprogramme wie WeGebAU. Da aber ca. 39 Prozent der gemeldeten Arbeitslosen über keine abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung verfügen, sind die zur Verfügung stehenden Mittel viel zu gering.

Löst man sich von den problematischen Zielgruppen im Bereich der Weiterbildung, dann lässt sich für den Gesamtbereich der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland seit Mitte der 90er Jahre ein deutlicher Rückgang und seit 2000 bestenfalls eine Stagnation feststellen (Vgl. Infratest Sozialforschung München: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, München 2008, S. 20). Der Anteil der Ausgaben für Weiterbildung am Bruttosozialprodukt ist sogar um fast ein Drittel von 1,48 Prozent im Jahre 1995 auf 1,05 Prozent im Jahre 2006 zurückgegangen (Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO-Diskurs 12/2010, In Bildung investieren). Laut der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung befindet sich Deutschland im europäischen Vergleich nur im Mittelfeld (Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, BPW 1/2008). Seit 2000 verankern Gewerkschaften verstärkt Regelungen zur Weiterbildung in Tarifverträgen und Sozialplänen. Diese tariflichen Regelungen greifen aber bisher nur in ca. 5 Prozent der Unternehmen und nur

in ca. 28 Prozent der Unternehmen sind betriebliche Vereinbarungen zur Weiterbildung vorhanden (Vgl. GEW / IGM / ver.di (Hrsg.): Notstand Weiterbildung in Deutschland, Berlin 2008, S. 28).

Die Bedeutung von lebensbegleitendem Lernen wird somit zwar postuliert, findet in der Realität aber nur einen unzureichenden Widerhall.

In einer gemeinschaftlichen Initiative sprechen die Gewerkschaften GEW, IG Metall und ver.di daher auch von einem „Notstand Weiterbildung“ und kommen zu dem Ergebnis: „Unterversorgung mit Angeboten, verstärkte soziale Selektivität, gravierende Qualitätsprobleme und hohe Intransparenz gefährden den individuellen und gesellschaftlichen Nutzen von Lernbemühungen“ (Vgl. GEW / IGM / ver.di (Hrsg.): Notstand Weiterbildung in Deutschland, Berlin 2008, S. 4.).

Mit tariflichen oder betrieblichen Aktivitäten lässt sich dieser Notstand nicht beseitigen. Die Gewerkschaften sprechen sich daher für eine bundeinheitliche Rechtsgrundlage, ein gesetzlich verankertes Weiterbildungssystem, aus. Damit könnten einerseits die tariflichen und betrieblichen Bemühungen unterstützt werden. Andererseits böte ein gesetzlich verankertes Weiterbildungssystem auch die Möglichkeit, Zielgruppen anzusprechen, die bisher nicht erreicht wurden. Weiterbildung erhielte damit eine sozialintegrative Funktion.

Gewerkschaften sehen einen „Notstand“ in der Weiterbildung.

Notwendig ist ein gesetzlich verankertes Weiterbildungssystem.

Anerkennung von Bildungsabschlüssen

Unzureichende Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen ist eine hohe Hürde für die Arbeitsmarktintegration.

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen muss ein verbindlicher Bestandteil der deutschen Integrationspolitik werden.

Folgt man den Statistiken der Agentur für Arbeit, dann sind Menschen mit Migrationshintergrund deutlich schlechter qualifiziert als Menschen ohne Migrationshintergrund. Bei den gemeldeten Arbeitslosen haben 55 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei den Langzeitarbeitslosen (Hartz IV) sind es sogar 78 Prozent. Die schlechtere Qualifikation von Migrantinnen und Migranten wird auch deutlich, wenn man die aktuellen Schulabgängerstatistiken hinzuzieht. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Durchschnitt niedrigere und schlechtere Schulabschlüsse als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Auf der anderen Seite leben in Deutschland rund 300.000 Akademikerinnen und Akademiker mit Migrationshintergrund, deren im Ausland erworbenen Studienabschlüsse nicht anerkannt werden (Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 17/3048, vom 29.09.2010) und die daher als unqualifiziert gelten. Gleiches gilt auch für Migranten/innen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.

Die bisher unzureichende Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen ist eine hohe Hürde für die Beschäftigung gesuchter Fachkräfte. Sie führt dazu, dass Migranten/innen überdurchschnittlich in gering oder unqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen stehen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat daher auf dem Bundeskongress 2010 umfangreiche Vorschläge für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen beraten und beschlossen. Zentrale Forderungen und Vorschläge sind:

- Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen muss ein verbindlicher Bestandteil der deutschen Integrationspolitik werden. Verankert werden muss ein Rechtsanspruch auf ein zeitlich festgelegtes Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse.
- Bei einer erheblichen Abweichung vom entsprechenden deutschen Referenzberuf hinsichtlich Dauer, Inhalt und Niveau haben Anerkennungsinteressierte einen Anspruch auf eine Bescheinigung über fehlende für eine Vollanerkennung notwendige Qualifikationsteile. Dabei muss auch geprüft werden, ob andere Abschlüsse bescheinigt werden können.
- Im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse sind hinsichtlich ihrer Studien- und Ausbildungsinhalte nicht immer mit deutschen Abschlüssen vergleichbar. Sollten die vorhandenen Qualifikationen bezogen auf den jeweiligen Referenzberuf nicht ausreichend sein, müssen Möglichkeiten einer Kompetenzfeststellung sowie einer Nach- oder Anpassungsqualifizierung gegeben werden, um die Anerkennung im Ganzen oder in Teilbereichen erwerben zu können.
- Nach dem Vorbild europäischer Nachbarländer sollen Kompetenzfeststellungsverfahren für Zuwanderer eingeführt werden, insbesondere wenn keine schriftlichen Nachweise vorliegen. Die Anerkennung und Feststellung von Kompetenzen und Qualifikationen auch durch Gutachten

soll Teil einer Förderkette im Rahmen eines Integrationsprogramms sein. Dazu gehört auch die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen.

- Die Dauer des Anerkennungsverfahrens bzw. des Verfahrens zur Feststellung beruflicher Qualifikationen soll vom Zeitpunkt der Antragstellung bis zum Bescheid bzw. zur Bescheinigung sechs Monate nicht überschreiten.
- Die Anerkennung und die Qualifikationsfeststellung müssen bundesweit nach gemeinsamen Standards und nachvollziehbare Kriterien geregelt werden und für alle Anerkennungsstellen gelten.
- Der Ausbau von Ergänzungs- und Anpassungsqualifizierungen ist sinnvoll und notwendig. Dies erfordert ein differenziertes Angebot von Hochschulen, Arbeitsverwaltungen, Kammern und Bildungsträgern. Insbesondere das Angebot von Anpassungsqualifizierungen für die akademischen Berufe muss quantitativ ausgebaut werden.
- Die Beschreibung des Qualifizierungsbedarfs muss sich an bestehenden Berufsausbildungen, an Qualifikationsprofilen der beruflichen Aufstiegsfortbildung bzw. an akademischen Berufen orientieren. Dabei muss das gängige Verständnis von Handlungskompetenz als Einheit von Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz zu Grunde gelegt werden und nicht nur die jeweiligen Bedürfnisse der Unternehmen bzw. der unmittelbare Bedarf regionaler Arbeitsmärkte.

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist notwendig, um Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Sie ist aber auch unter dem Gesichtspunkt einer aktiven Integrationspolitik notwendig, da mit der formalen Anerkennung von Qualifikationen auch die jeweiligen (Lebens-) Leistungen von Migrantinnen und Migranten gewürdigt werden.

Die Umsetzung dieser Forderungen muss aber so gestaltet werden, dass das erfolgreiche System der dualen Ausbildung nicht indirekt unterlaufen wird, z.B. durch eine Modularisierung von Ausbildung. Sie darf auch nicht zu einer „Inländerdiskriminierung“ führen. Mit anderen Worten: Die Anerkennung muss in den vorhandenen ordnungspolitischen Rahmen eingebunden werden.

Strukturelle Defizite

Es gibt keine Kenntnisprobleme sondern Umsetzungsprobleme.

Eine öffentliche Förderung von Weiterbildung ist in anderen europäischen Ländern stärker ausgeprägt.

Mit dem Schlussbericht der von der Bundesregierung eingesetzten unabhängigen Kommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ aus 2004 liegt eine umfassende Untersuchung über die Defizite des (Weiter-) Bildungssystems vor. Wesentliche Hindernisse sind:

- Weiterbildungsangebote und -formen
 - kollidieren häufig mit Berufstätigkeit und Familienleben, sofern sie nicht betrieblich veranlasst sind,
 - unterliegen Marktmechanismen und orientieren sich daher stark an der Nachfrageseite, mit der Folge, dass es nur wenige passgenaue Angebote für bestimmte Zielgruppen gibt, z.B. bildungsferne Schichten oder Migranten/innen, die bisher nicht als „Nachfrager“ aufgetreten sind,
 - verstärken die im schulischen Bildungssystem gelegten Ungleichheiten statt sie zu kompensieren,
 - sind zu wenig mit anderen Bildungsbereichen verzahnt.
- Finanzierung:
 - Die Kosten von Weiterbildung sind für Menschen mit niedrigem Einkommen nicht zu tragen,
 - Eine öffentliche Förderung von Weiterbildung ist in anderen europäischen Ländern stärker ausgeprägt.
- Rahmenbedingungen:
 - Die unterschiedliche Genehmigungs- und Verwaltungszuständigkeit im Bildungssystem verhindert ein einheitliches System des lebensbegleitenden Lernens von der Vorschule, über Schule, Ausbildung und Studium bis zur Weiterbildung.
 - Es fehlt an einer Transparenz der Weiterbildungsangebote und einer individuellen Bildungsberatung im Sinne einer unabhängigen Verbraucherberatung.

Diese Liste lässt sich beliebig verlängern. Der Schlussbericht zeigt, dass es keine Kenntnisprobleme sondern Umsetzungsprobleme gibt. Der Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung spricht sogar davon, dass der „differenzierte und hervorragende Bericht faktisch schubladiert“ wurde, also in der Schublade verschwand (Vgl. E. Nuissl: Lernen im Lebenslauf in öffentlicher Verantwortung gestalten; in: BWP, 1 /2008, S. 6). Bund, Länder und Kommunen sind gefordert, gemeinsame Vorstellungen zu entwickeln, um Weiterbildung als Ganzes im Kontext des gesamten Bildungssystems zu gestalten.

Ähnlich argumentieren auch die Gewerkschaften GEW, IG Metall und ver.di in der schon zitierten Gemeinschaftsinitiative (Vgl. GEW / IGM / ver.di (Hrsg.): Notstand Weiterbildung in Deutschland, S. 7ff.) :

- Entstaatlichung:
Angesichts der Finanzkrise der öffentlichen Hand und gleichzeitig anschwellender Bürokratiekritik gibt es einen Rückzug von Bund, Ländern und Kommunen aus der Verantwortung für die Gestaltung des Weiterbildungsbereichs. Weiterbildung wird den Regulationsmechanismen des Marktes unterworfen. Sowohl die Systemregulation über den Markt als auch die resultierende Unterordnung des Bildungsbereichs unter rein betriebswirtschaftliches Denken weisen den politischen Gestaltungsmöglichkeiten eindeutig nachrangige Positionen zu.
- Kommerzialisierung:
Weiterbildung wird zunehmend in ein privates Gut umgewandelt, zu dem der Zutritt in stärkerem Umfang über die Höhe der Einkommen reguliert wird. An die Stelle einer Finanzierung durch die öffentliche Hand oder der Unternehmen tritt die Finanzierung durch die Weiterbildungsteilnehmer.
- Individualisierung:
Der Marktbezogenheit entspricht die Individualisierung der Adressaten. Einen veränderten Blickwinkel auf die Weiterbildung hat die Diskussion um selbstbestimmtes Lernen eröffnet. So wird einerseits der Spielraum für selbstbestimmtes Lernen erweitert. Andererseits werden die Lernenden mit Anforderungen an die eigene Kompetenzentwicklung konfrontiert, denen sie kaum ohne professionelle Beratung und ein erschwichtiges Weiterbildungsangebot gerecht werden können. Der „Arbeitskraftunternehmer“ soll für seine Weiterbildung ausschließlich selbst verantwortlich sein und selbst dafür aufkommen.
- Projektorientierung:
In zunehmendem Maße werden Weiterbildungsmaßnahmen in Projektform durchgeführt. Projekte in der Weiterbildung bedeuten Einmaligkeit, zeitliche Befristung und begründen für das Personal keine dauerhafte Erwerbstätigkeit. Die Kontinuität der Arbeit wird ersetzt durch befristete und diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, die zumeist nicht einmal minimalen Anforderungen an ein Beschäftigungsverhältnis – Sozialversicherungspflicht – entsprechen. Mit einer solchen Projektorientierung ist eine mittel- und langfristige Angebotsplanung nicht mehr möglich. Damit können keine Strukturen in der Weiterbildung erhalten bzw. aufgebaut werden

Wenn Bildung zur Ware verkommt, verliert sie ihren emanzipatorischen und sozialintegrativen Charakter.

Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung

Ca. 75 Prozent der Lehrenden in der Weiterbildung befinden sich in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Die Lehrenden selber befürchten einen Qualitätsverlust.

Die aus dem vorangegangenen Kapitel genannte Stichworte „Kommerzialisierung“ und „Projektorientierung“ führt zwangsläufig zu der Frage nach den Arbeitsbedingungen im Bereich der Weiterbildung. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat hierzu in 2010 ein „Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung“ veröffentlicht und auf eine Ausweitung von prekärer Beschäftigung in diesem Bereich hingewiesen. Demnach müssen immer mehr Beschäftigte als Honorarkräfte auf Hartz-IV-Niveau ohne soziale Absicherung und ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall arbeiten. Dies gelte vor allem für die Bereiche der außerbetrieblichen oder öffentlich geförderten Weiterbildung (Integrationskurse, Sprachkurse usw.) und damit für den Bereich der Weiterbildung, der nicht primär auf eine sofortige wirtschaftliche Verwendung ausgerichtet ist (Vgl. GEW (Hrsg.): Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung, S. 31 ff.). In Zahlen ausgedrückt bedeutet das, dass sich ca. 75 Prozent der Lehrenden in der Weiterbildung in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden (Vgl. ebda., S. 47). Zu entsprechenden Ergebnissen kommt auch das „Netzwerk Weiterbildung“ von ver.di und spricht dabei von „Armutslöhnen“ (Vgl. www.netzwerk-weiterbildung.info).

Die Schlüsselrolle von Bildung und Weiterbildung schlägt sich somit nicht in den Arbeitsbedingungen eines großen Teils der Lehrenden nieder. Die langfristigen Auswirkungen auf die Qualität der Weiterbildung lassen sich nur erahnen. Die Lehrenden selber befürchten einen Qualitätsverlust, da im Kontext von niedrigem Einkommen, hoher Arbeitsdichte und oftmals wechselnden Arbeitsorten keine ausreichenden Zeiten zur Vor- und Nachbereitung und zur eigenen Weiterbildung zur Verfügung stehen (Vgl. ebda., S. 65).

Das Beispiel der Integrationskurse verdeutlicht die problematischen Rahmenbedingungen bei der außerbetrieblichen und öffentlich geförderten Weiterbildung. Bis zum 01.01.2005 erhielten Lehrende für Sprachkurse ein Mindesthonorar in Höhe von 23,10 Euro pro Stunde. Die Teilnehmerzahl war auf 18 Personen begrenzt. Mit Erlass des Zuwanderungsgesetzes und Einführung der Integrationskurse im Januar 2005 wurde eine neue Fördersystematik entwickelt, das garantierte Mindesthonorar abgeschafft und die Teilnehmerzahl auf 25 Personen erhöht. Die Träger der Integrationskurse erhalten nun 2,35 Euro pro Teilnehmer/in und Stunde. Bei der vorgeschriebenen Höchstzahl von 25 Teilnehmer/innen erhalten sie somit 58,75,- Euro für Honorare, Gehälter, Verwaltungskosten, Raummiete und Arbeitsmaterialien pro Stunde. Vergleicht man diesen „Stundensatz“ mit dem Satz für qualifizierte Meisterstunden im Handwerk (ca. 100,- Euro), dann wird deutlich, welchen geringen Wert der Weiterbildung zugemessen wird. Am Rande ist noch zu erwähnen, dass sich die Teilnehmenden nicht gegen schlechte Integrationskurse wehren können, da sie nach dem Integrationsgesetz zum Besuch verpflichtet sind.

Gleiches gilt für viele Maßnahmen der Weiterbildung nach SGB II und III. Mitarbeiter/innen in diesen Maßnahmen erleben einen Verdrängungswettbewerb, der durch die Konkurrenz mit Dumpingangebietern zu Entgeltkürzungen bis zu 30% (gegenüber ehemals BAT-angelegten Tarifen) zur Folge hat und in NRW zu Entgelten von 1800 € brutto für pädagogische Mitarbeiter/innen führt.

Zugangsprobleme von Migranten/innen

Das Beispiel der Integrationskurse zeigt exemplarisch die Verschlechterungen der Rahmenbedingungen für die Träger und Lehrenden sowie die Teilnehmenden. Damit wird auch deutlich, dass der sozialintegrative Ansatz von Weiterbildung immer mehr in den Hintergrund gedrängt wird. Dies ist mit Blick auf die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten und Migranten/innen verheerend.

Lebenslagen, soziokulturelle Lebenswelten sowie institutionelle und kommunikative Zugangsprobleme erschweren die Weiterbildungsbeteiligung.

Auf dem Weiterbildungsforum 2007 des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung hat Stephan Gaitanides die Zugangsprobleme von Migranten/innen wie folgt skizziert (Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): 10. DIE-Forum Weiterbildung 2007, Input zur AG 3 „Lebenswelt“, Bonn 2007):

- Lebenslagen von vielen Migranten
 - Schichtbetrieb, Extensivierung der Arbeitszeit, u.a. durch mehrere „Minijobs“, erschweren eine regelmäßige Teilnahme.
 - Hohe körperliche Arbeitsbelastungen führen zu einer Steigerung des Erholungsbedürfnisses in der Freizeit und der Neigung zum passiven Freizeitkonsum.
 - Oft fehlen Weiterbildungsangebote in der Nahumgebung der Wohnquartiere von Migranten (benachteiligte Gebiete).
 - Geringes Einkommen erschwert die Aufbringung anfallender Gebühren.
- Soziokulturelle Lebenswelt von vielen Migranten
 - Sprachliche Barrieren.
 - Schulische/Ausbildungs-Defizite.
 - Nichtanerkennung von Bildungsvoraussetzungen bei Zuwanderern der 1. Generation.
 - Bildungsmüdigkeit und wenig Selbstvertrauen bei Zweiter Generation, wenn Bildung aus eigenem Erleben negativ geprägt ist (was häufig der Fall ist).
 - Statusverlustangst von Ehemännern, wenn die Frau sich weiterbildet.
 - Fehlen von Vorbildern im eigenen Lebenskreis.
 - Informationsdefizit über Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Institutionelle, kommunikative Zugangsprobleme
 - Mangelhafte Förderung durch die Arbeitsverwaltung (an Defiziten orientiertes Assessment, Verkennung von Potenzialen, Diskriminierung).
 - Abbau zielgruppenspezifischer Angebote der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung.
 - Fehlen einer aufsuchenden Werbung/Öffentlichkeitsarbeit.
 - Fehlen lebensortnaher Angebote im vertrauten Umfeld.
 - Fehlen kultursensibler Angebotsstrukturen (z.B. geschlechterdifferent).

Interkulturelle Öffnung, interkulturelle Kompetenz, lebensortnahe und kultursensible Angebote sind der Schlüssel zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung.

Auf das Lehrpersonal und die Kursgestaltung kommt es an.

Leuchtturmprojekte zeigen, dass positive Veränderungen möglich sind.

- Lehrkräfte sind im Umgang mit kultureller, sozialer Heterogenität und heterogenen Lernniveaus und Lernkulturen zu wenig geschult.
- Barrieren und Konflikte entstehen auf der Beziehungsebene durch Mangel an interkultureller Handlungskompetenz, Meta-Vorurteile von Seiten der Migranten (generalisierte Ungleichbehandlungsvermutung).

Gaitanides folgert daraus, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Migranten/innen nur gesteigert werden kann, wenn niederschwellige, lebensortnahe, die Lebensrealität berücksichtigende, (sozio-) kultursensible Angebotsstrukturen entwickelt werden. Daneben rät er zu einer aufsuchenden Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Daneben setzt er sich dafür ein, dass die Träger der Weiterbildung verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund als gleichberechtigte Kollegen/innen einstellen (kulturelle Öffnung), die als Türöffner durch einen natürlichen Vertrauensbonus, als (Kultur-) Übersetzer und als Vorbild fungieren können. Notwendig ist aber auch der Erwerb von interkultureller Kompetenz bei allen Mitarbeiter/innen in der Weiterbildung, eine systematische interkulturelle Teamentwicklung bzw. Diversity-Management. Zudem spricht er sich für eine stärkere Kooperation der Weiterbildungsträger mit (Jugend) Migrationsdiensten, Netzen für Integration, interkulturellen Büros, Integrationsausschüssen, „Integrationslotsen“ und Migrantenselbstorganisationen aus (Vgl. ebda.).

Ähnliche Vorschläge unterbreitet auch das Bundesinstitut für Berufsbildung unter dem Titel „Auf das Lehrpersonal und die Kursgestaltung kommt es an“ (Vgl. BiBB-Report 4/2008). Das BiBB kommt zu dem Schluss: „Selbstverständlich bildet die Situation junger Migrantinnen und Migranten in Schule und Ausbildung/Beruf einen Schwerpunkt der bildungs- und integrationspolitischen Diskussion, denn die Jungen jedweder Herkunft gestalten die Zukunft unserer Gesellschaft. Es ist aber ein folgenreiches Versäumnis, angesichts vieler ungelöster Probleme der nachwachsenden Generation die Förderung und Qualifizierung der Erwachsenen zu übersehen. Beides ist untrennbar verknüpft“ (Ebda. S. 7).

Auch hier zeigt sich wieder: Es gibt keine Kenntnisprobleme, sondern Umsetzungsprobleme.

Veränderungen in der Struktur der Weiterbildung, die die Lebenslagen und Lebenswelten von Migranten/innen stärker berücksichtigen finden bisher nur im Rahmen von vereinzelt regionalen Projekten statt. Diese Projekte, z.B. das vom DGB-Bildungswerk initiierte Netzwerk „Pro Qualifizierung“, zeigen, dass positive Veränderungen möglich sind.

Interkulturelle Öffnung und Migrantenorganisationen

Die von Gaitanides genannten Zugangsprobleme von Migrantinnen und Migranten im Bereich der Weiterbildung machen deutlich, wie wichtig eine interkulturelle Öffnung der Träger der Weiterbildung ist.

Interkultureller Öffnung ist ein zielgerichteter Prozess der Organisations- bzw. Unternehmensentwicklung, der sowohl auf der strukturellen als auch auf der individuellen Ebene stattfindet. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen zu ermöglichen. Interkulturelle Öffnung besteht aus verschiedenen Maßnahmen und Instrumenten, die je nach Kontext, Institution bzw. Betrieb und Rahmenbedingungen unterschiedlich sein können. Voraussetzung ist eine klare, strategische Entscheidung. Der Prozess der interkulturellen Öffnung vollzieht sich auf verschiedenen Ebenen (Organisation, Personal, Angebote, Kooperationen und Vernetzung nach außen, z.B. mit Migrantenorganisationen, Verwaltungen, Einrichtungen oder Betrieben).

Wenn man die Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten als Indikator für die interkulturelle Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen nimmt, dann befinden sich das Weiterbildungssystem gerade erst am Beginn einer Öffnung. Trotz intensiver Recherche ist es nicht gelungen, verlässliche Zahlen über die interkulturelle Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen zu ermitteln, z.B. die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund oder spezifische Angebote. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vertritt auf seiner Internetseite sogar die Auffassung: „Für die interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft existiert gegenwärtig kein umfassender strategischer Ansatz“ (<http://www.integration-in-deutschland.de>).

Neben der interkulturellen Öffnung der bestehenden Anbieterstrukturen kommen aber auch den Migrantenselbstorganisationen eine besondere Bedeutung zu. Regionale Beispiele, wie das Kölner Integrationszentrum Phoenix für russischsprachige Migrantinnen und Migranten, belegen, dass Integration, Bildung und Weiterbildung für besondere Zielgruppen erfolgreich gestaltet werden können. Die verstärkte Einbindung von Migrantenorganisationen wird auch im nationalen Integrationsplan gefordert.

Beides – interkulturelle Öffnung und Einbeziehung von Migrantenorganisationen – ist nur mit zusätzlichen (finanziellen) Ressourcen möglich.

Wenn man die Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten als Indikator für die interkulturelle Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen nimmt, dann befinden sich das Weiterbildungssystem gerade erst am Beginn einer Öffnung.

Rahmenbedingungen verbessern

Bildung ist in anderen europäischen Ländern besser miteinander verzahnt, besser staatlich gefördert und besser in der Bevölkerung verankert.

Damit stellt sich die Frage, wie ein Weiterbildungssystem aus Sicht der Nachfrageseite gestaltet werden müsste. Nach Nuisl sind „gezielte Förderung, offene Zugänge, passende Angebote und realisierbarer Erfolg und Nutzen“ Erfolgskriterien für eine hohe Weiterbildungsbeteiligung (Vgl. E. Nuisl: Lernen im Lebenslauf in öffentlicher Verantwortung gestalten; in: BWP, 1 /2008, S. 8). Länder mit einer hohen Weiterbildungsbeteiligung verfügten zudem über eine andere Werthaltung gegenüber dem Bildungssystem und seiner Bedeutung. Dort ist Bildung besser miteinander verzahnt, besser staatlich gefördert und besser in der Bevölkerung verankert.

Nach Ansicht der Gewerkschaften sind hierzu folgende Veränderungen notwendig (Vgl. Notstand Weiterbildung, S. 9 ff.):

- **Lernzeiten:** Die Vorstellung des „lebenslangen Lernens“ ist nur zu verwirklichen, wenn Lernen und Arbeiten noch stärker als bisher miteinander verbunden, Lernzeiten und Erwerbszeiten kombiniert werden. Es müssen Lernchancen im Rahmen der Arbeitsplanung und Arbeitsorganisation und einer umfassenden Zeitpolitik gesichert werden.
- **Finanzielle Ressourcen für Weiterbildung:** Zentrale Voraussetzung für Teilhabe an Weiterbildung sind ausreichend finanzielle Ressourcen. In den letzten Jahren gewinnt die Verschiebung der Ressourcenaufwendungen hin zu den Teilnehmenden an Bedeutung. Damit die Verfügbarkeit über finanzielle Mittel nicht zum ausschlaggebenden Kriterium für Teilhabe an Weiterbildung wird, ist eine angemessene Lastenverteilung zwischen öffentlicher Hand, Unternehmen und Individuen sicherzustellen.
- **Information und Beratung:** Ein wesentliches Hemmnis für die Weiterbildungsbeteiligung ist die Unübersichtlichkeit der Lernwege und Angebote. Angesichts der Intransparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten ist es notwendig, bessere Informationssysteme und individuellere Weiterbildungsberatung als öffentliche Aufgabe vorzuhalten.
- **Evaluation, Qualitätskontrolle:** Die Diskussion über „Qualität“ in der Weiterbildung kann dazu genutzt werden, Innovationsanstöße und Organisationsentwicklung in Gang zu bringen. Qualität muss gesichert werden im Interesse der Adressaten und Teilnehmenden.
- **Abschlüsse und Zertifikate:** Die Nachweise für gelungene Weiterbildung und ihre Anrechenbarkeit auf weiterführende Bildungsgänge sind beschränkt. Damit im Rahmen der Vergleichbarkeit europäischer Qualifikationen keine Entwertung deutscher Berufsabschlüsse erfolgt, muss in einem nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) das Prinzip der Beruflich-

keit bewahrt werden. Es müssen aber auch Formen gefunden werden, die mit Validierungsverfahren informelles Lernen dokumentieren, bewerten und anerkennen.

- **Personal in der Weiterbildung:** Eines der größten Risiken aktueller Kürzungspolitiken ist die weitere Verschlechterung und die Zerschlagung vorhandener Beschäftigtenstrukturen mit fatalen Konsequenzen für die Qualität der Angebote. Dies ist hoch problematisch, da die Qualität der Weiterbildung weitgehend von der Professionalität des Weiterbildungspersonals abhängt. Sowohl Verdienstmöglichkeiten, soziale Absicherung als auch Ausbildung und Rekrutierung des Personals sind bisher unterentwickelt.
- **Kooperation und Koordination, Netzwerke in der Region:** Es gibt Zehntausende von Weiterbildungsanbietern und Hunderttausende von Kursen. Die Vielfalt der Anbieter und ihrer Angebote wirkt wegen ihrer Unübersichtlichkeit oft weiterbildungsverhindernd. Eine Regionalisierung der Bedarfsfeststellung und Planung in der Weiterbildung mit allen Beteiligten sowie eine Vernetzung und Kooperation kann zu einem bedarfsgerechten, transparenten Angebot führen.

Diese Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung dürfen nicht losgelöst vom gesamten Bildungssystem betrachtet werden. Die Einstellung zur Bildung werden in der Kindheit und Jugend gelegt. Bundes- und Landespolitik haben nach dem PISA-Schock erste Verbesserungen in den Bereichen vorschulische und schulische Bildung auf den Weg gebracht. Aber das System ist schwerfällig, die Parteien sind sich nicht einig und die Handlungsmöglichkeiten angesichts leerer öffentlicher Kassen eingeschränkt.

Bewertung und Ausblick

Um hier einem falschen Eindruck vorzubeugen: Es ist nicht alles schlecht im bestehenden Weiterbildungssystem. Es gibt beispielsweise bei der VHS in Leverkusen gute Ansätze, Beschäftigten im Schichtbetrieb durch eine flexible Kursbelegung Weiterbildung zu ermöglichen. Die VHS Köln bietet Weiterbildungskurse für besondere Zielgruppen an. Der Verein Phoenix hat als Migrantenselbsthilfeorganisation neue Wege bei der Integration, Weiterbildung und Anpassungsqualifizierung von russischsprachigen Migrantinnen und Migranten beschritten. Es gibt in Köln eine sehr aktive „Qualitätsgemeinschaft Weiterbildung“, die sich neben der Qualität und Transparenz von Angeboten auch mit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen beschäftigt. Über das Projekt „Lernen vor Ort“ wird aktuell die Qualitätsentwicklung der Kölner Bildungsberatung vorangetrieben. Und natürlich gibt es auch Weiterbildungsanbieter, die vernünftige Arbeitsbedingungen und angemessene Honorare zahlen. Diese „Leuchttürme“ sind aber noch kein Standard im Weiterbildungssystem.

Es ist das Versäumnis der Weiterbildungspolitik, dass ein Ausbau der öffentlichen Verantwortung für die Weiterbildung nicht stattgefunden hat. Bildung ist keine Ware, sondern Bestandteil der kommunalen Daseinsvorsorge. In ihr spiegelt sich die soziale Frage. Das Setzen auf den privatwirtschaftlichen Markt allein beinhaltet die Gefahr von Stagnation und Rückschritt.

Der schon zitierte Innovationskreis Weiterbildung der Bundesregierung hat in 2008 Empfehlungen für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf vorgelegt. Die Stadt Köln hat sich in der Folge erfolgreich um öffentliche Fördermittel bemüht, um zwei Teilbereiche dieser Empfehlungen umzusetzen: die Optimierung der Bildungsberatung und den Aufbau eines regionalen Bildungsmonitoring als Grundlage einer kommunalen Bildungssteuerung. In den beiden Teilbereichen habe wesentliche bildungspolitische Akteure aus Köln – z.B. Kammern, Weiterbildungsträger und DGB – ihre Unterstützung zugesagt. Beide Projekte befinden sich derzeit noch in der Startphase. Mit erkennbaren Ergebnissen ist daher erst 2013 zu rechnen.

Literaturhinweise

- Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Beschäftigungsfähigkeit erfahrener Mitarbeiter sichern, Gütersloh 2007.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): BiBB-Report 4/2008, Bonn 2008.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn 2009.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Ausgabe 1/2008, Lernen im Lebenslauf, Bonn 2008.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX, Bonn 2005.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf, Bonn 2008.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.): Antrag „Ausländische Bildungsleistungen anerkennen“, Drucksache 17/3048, Berlin 2010.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Positionspapier zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Berlin 2010.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): 10. DIE-Forum Weiterbildung 2007, Input zur AG 3 „Lebenswelt“, Bonn 2007.
- DGB Bildungswerk Bund e.V. (Hrsg.): Auf dem Weg zur Interkulturellen Öffnung – Strategien, Umsetzung, Transfer, Düsseldorf 2010.
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): WISO-Diskurs 12/2010, In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Bonn 2010.
- GEW (Hrsg.): Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung, Frankfurt 2010.
- GEW / IGM / ver.di (Hrsg.): Notstand Weiterbildung in Deutschland, Berlin 2008.
- Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, Berlin 2004.
- TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München 2008.

• **Bildungspolitische Publikationen der DGB-Region Köln-Bonn:**

Positionspapier „Bildung und Integration“ (2007)

Positionspapier „Ausbildung für alle“ der DGB-Jugend Köln (2008)

„Kommunalpolitische Forderungen“ der Kölner Gewerkschaften (2008)

Positionspapier „Bildungspolitik in NRW – Zeit für Veränderungen“ (2010)