

Herausgeber:

Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft
Hohenzollernstraße 60, 66117 Saarbrücken

Ministerium für Wirtschaft
Am Stadtgraben 6-8, 66111 Saarbrücken

Allgemeine und politische Weiterbildung
Tel. (0681) 501-7214
eMail: W.Kraeuter@bildung.saarland.de

Berufliche Weiterbildung
Tel. (0681) 501-3800
eMail: E.Benedyczuk@wirtschaft.saarland.de

Saarländische Weiterbildungsinformationen
www.bildung.saarland.de/1515.html

Fotos: Christof Kiefer

Inhalt

Vorwort	Seite 4
----------------------	---------

Einführung

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Scheer Gründer der IDS Scheer AG Saarbrücken Projektbotschafter Weiterbildung der Kampagne Saarland 21	Seite 5
---	---------

Eröffnung

Jürgen Schreier Minister für Bildung, Kultur und Wissenschaft	Seite 8
--	---------

Dr. Hanspeter Georgi Minister für Wirtschaft	Seite 11
---	----------

Lernwege der Zukunft

Prof. Dr. Christiane Schiersmann, Universität Heidelberg	Seite 15
--	----------

Vernetzt lernen oder Lernen in Netzwerken

Prof. Ortfried Schäffter, Universität Berlin	Seite 26
--	----------

Selbstorganisation und neue Formen des Lernens

Dr. Klaus Meisel Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Frankfurt	Seite 31
--	----------

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Dr. Andreas Orru, Gesellschaft der deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der beruflichen Bildung mbH Bonn (Certqua)	Seite 35
--	----------

Neue Lerner braucht das Land

Andreas Käter, Netzwerkleitung Lernende Region Tölzer Land	Seite 39
--	----------

10 Jahre Bildungsfreistellung - eine Bilanz

Franz-Josef Düwell Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Erfurt	Seite 41
---	----------

Rechtsprobleme des Bildungsurlaubs

Franz Josef Düwell Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Erfurt	Seite 46
---	----------

Vorwort

Im Mai 2001 hat Ministerpräsident Peter Müller das Projekt *Saarland21** gestartet. Es geht bei dieser Kampagne darum, die aktive Bürgergesellschaft zu stärken – im Saarland und für das 21. Jahrhundert. *Saarland21* soll eine Ideenbörse sein, die Perspektiven aufzeigt und Interesse an sozialer, gesellschaftlicher und politischer Verantwortung weckt. Die Kampagne umfasst mehrere Leitprojekte; eines davon lautet: „Tatendrang“ – Ein Land macht sich schlau – Thema: Weiterbildung.

Im Rahmen dieses Leitprojektes haben das Ministerium für Wirtschaft und das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft am 30. August 2001 in Saarbrücken zu einer Fachtagung unter dem Motto „Neue Herausforderungen an die Weiterbildung“ eingeladen. Sie bildet den Start einer Offensive zur Weiterentwicklung der Weiterbildung. Über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Sozialverbänden und Weiterbildungsträgern sowie interessierte Personen haben an dieser Auftaktveranstaltung am 30. August 2001 im VHS-Zentrum Saarbrücken teilgenommen.

In Impulsreferaten, Arbeitskreisen und in einer abschließenden Podiumsdiskussion wurden die aktuellen Zukunftsthemen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung vorgestellt und diskutiert.

Im Mittelpunkt der Überlegungen standen die Einsicht in die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und die neuen Herausforderungen, die sich daraus für die Einrichtungen der Weiterbildung ergeben.

Mit dieser Broschüre werden die Eröffnungsreden und Impulsreferate veröffentlicht, ergänzt um eine Übersicht zu den Rechtsproblemen des Bildungsurlaubs und der Bildungsfreistellung auf Bundesebene.

Jürgen Schreier
Minister für Bildung,
Kultur und Wissenschaft

Dr. Hanspeter Georgi
Minister für Wirtschaft

*www.saarland21.de

Einführung

**Prof. Dr. Dr. h.c. mult.
Scheer**

**Gründer der IDS Scheer
AG Saarbrücken
Projektbotschafter
Weiterbildung der
Kampagne Saarland21**



Nach der Zahl der Teilnehmer zu urteilen, die sich hier für das heutige Thema interessiert, scheinen Bildungsthemen sehr gefragt zu sein. Eigentlich sind sie in Deutschland gar nicht so „in“. Meines Wissens widmeten sich nur ganz wenige Spiegeltitel dieses Jahres dem Thema Bildung, Universität und Schule. Auf der anderen Seite sieht man, dass die Wichtigkeit dieser Themen immer mehr erkannt wird. Dies liegt daran, dass wir wirklich große Paradigmenwechsel erleben, die heute sicher noch im Detail vorgetragen und diskutiert werden.

Ich will einige dieser Punkte aufgreifen.

Der erste Paradigmenwechsel findet statt, indem man erkennt, junge Menschen nicht mehr am Anfang eines Berufslebens oder sogar vor dem Berufsleben mit Wissen vollstopfen zu können und dann zu glauben, dass sie anschließend 30 oder 35 Jahre von diesem Wissen leben können. Dieses Vorratslernprinzip funktioniert nicht mehr. Man geht zum so genannten „live long learning“ über. Damit verschieben sich die gesamten Märkte innerhalb der Bildung: von der Ausbildung hin zur Weiterbildung.

Wenn man das noch etwas extremer betrachtet, erkennt man, dass dieser Paradigmenwechsel sogar mit modischen Begriffen verknüpft werden kann, die man aus ganz anderen Gebieten kennt: Man geht über zum „just in time learning“. Man lernt dann, wenn man etwas braucht. Das hat auch gute Gründe, weil man mittlerweile weiß, dass bestimmte Lehrformen, die am meisten verbreitet sind, unter Umständen am wenigsten effizient sind. Zu den Lehrformen, die ich in meinem ganzen Leben angeboten habe, gehört z. B. die Vorlesung. Die Studenten sitzen da und hören sich die Vorlesung an. Der Bezug zur späteren Verwendung ist ganz locker. Sie wissen gar nicht, wann sie das einmal gebrauchen können, ob das in 10 Jahren oder in 3 Jahren der Fall ist. Sie wissen höchstens, dass sie es vielleicht für eine Klausur brauchen. Aber das ist keine Motivation, um jemandem zu sagen: Du kannst mit dem Lehrstoff hinterher dein Leben besser gestalten. Das hat noch keinen Bezug zum späteren Lebenserfolg.

Ein zweiter Paradigmenwechsel ist, dass man nicht mehr so stark zwischen Arbeitswelt und Lernen unterscheiden kann. Wenn wir Ihnen sagen, wir lernen „just in time“, nämlich dann, wenn wir ein Problem lösen müssen, können Sie sich ja lebhaft vorstellen: Jemand sitzt an seinem Computer und macht irgendeine fachliche Tätigkeit, stößt auf ein Problem, das er im Augenblick nicht lösen kann. Er geht in ein Lernsystem, das hinter sei-

nem Arbeitsplatz liegt und kann sich vielleicht erst einmal eine Definition von einem Begriff geben lassen, den er im Augenblick nicht verstanden hat. Vielleicht hilft ihm das schon weiter. Aber es kann auch sein, dass er noch weitere Informationen benötigt und dass er sich eine Stunde lang plötzlich mit einem Thema in lernender Form beschäftigt, bevor er wieder zu seiner eigentlichen Tätigkeit zurückkommt. Also: Arbeitswelt und Lernwelt sind nicht mehr zu trennen.

Umgekehrt weiß man, wenn man diesen Verwendungsaspekt als Motivation für Lernen besonders betont, dass Lernen am besten in Formen funktioniert, die sehr nah an der Arbeitswelt liegen, also Projektaktivitäten. Dort arbeitet man schon in Gruppen, genauso wie man hinterher in der Arbeitswelt tätig ist. Auch dann ist wiederum eine sehr enge Verschmelzung zwischen Arbeitsform und Lernform gegeben. Man braucht nicht mehr in einen Raum zu gehen, um Wissen abzuholen, sondern es wird an den eigentlichen Arbeitsplatz oder sonstigen Aufenthaltsort geliefert. Man kann heute über das Internet oder andere Technologien von jedem Punkt der Erde an jeden anderen Punkt der Erde Wissensprodukte liefern. Auch das ist eine Änderung, die wir mit dramatischen Auswirkungen erleben werden. Universitäten brauchen keinen Campus mehr. Der Campus kann die ganze Welt sein. Die Studenten müssen nicht mehr am Ort sein, man kann seine eigenen Wissensprodukte überall hin liefern.

Es gibt bereits große Universitäten, die gar keinen eigenen Campus mehr haben. Eine der bekanntesten ist die University of Phoenix in Amerika, die mittlerweile mit rund 100.000 Studenten die größte Universität in den USA ist und keinen eigenen Campus besitzt. Virtuelle Universität ist dafür das Schlagwort. Die Universitäten existieren nicht mehr real, sondern haben ein Netzwerk von Content-Lieferanten. Das sind diejenigen, die Inhalte liefern; sie können auch in der ganzen Welt verstreut sein. Man kann sich zu jedem Gebiet den vielleicht qualitativ besten Anbieter von Wissensprodukten holen und anschließend diese Wissensprodukte zu bestimmten größeren Lerneinheiten zusammen montieren, für Vorlesungen oder wie immer man diese nennen will, und sie dann übers Internet an jeden anderen Punkt verteilen.

Es kommt zu neuen Funktionen, wie den „Wissens-Broker“, der solche Bildungseinheiten von irgendwelchen Anbietern zusammenfügen, designert, montiert, um sie dann hinterher zu vertreiben.

Wir wissen heute, dass das Fachwissen alleine gar nicht mehr ausschlaggebend ist, sondern vielmehr soziale Kompetenzen den Erfolg von Menschen im Beruf bestimmen. Hier tun viele Bildungsanbieter, und ich fange wieder gleich bei mir an, also an der Universität, noch viel zu wenig. Es ist nicht damit getan, die jungen Menschen mit Wissen vollzustopfen, das sowieso kurze Halbwertzeiten hat. Man muss ihnen vielmehr Fähigkeiten vermitteln, Wissen zu erwerben, sich selbst lebenslang zu motivieren, aber auch ganz andere Fähigkeiten zu haben, andere Menschen zu überzeugen, in Projekten zu arbeiten, teamfähig zu sein. Dinge, die man normalerweise an den klassischen Bildungsinstitutionen viel zu wenig vermittelt.

Die Bildungsmärkte beginnen sich zu industrialisieren, sie werden kommerzialisiert. Ganz neue Bildungsanbieter drängen in die Märkte oder traditionelle Anbieter wie die Universitäten beginnen sich zu kommerzialisieren. Dies ist nicht an erster Stelle in Deutschland der Fall, aber in den USA ganz deutlich zu sehen. Ich habe neulich mit dem Staatssekretär im BMBF amerikanische Universitäten besucht. Gerade die Eliteuniversitäten gehen alle in die Weiterbildungsmärkte, insbesondere über die Netze, und besitzen damit welt-

weite Präsenz. Sie kommen nach Europa. Es gibt bereits sehr viele amerikanische Universitäten, Eliteuniversitäten, die in Deutschland Niederlassungen haben. Aber ich kenne keine einzige deutsche Universität, die eine Niederlassung im Ausland hat; Kooperationspartner vielleicht, aber nicht mit einem solch kommerziellen, professionellen Geschäftstrieb, wie der der amerikanischen Universitäten hier in Deutschland. Witzig übrigens, wenn sie einen Präsidenten fragen, warum er gerade nach Deutschland gehen will. Er sagt: Ja, wir machen sehr sorgfältige Marktstudien und suchen uns die Länder aus, in denen die Universitäten ein schlechtes Image haben und unter den Druck der Politik geraten. Das ist in Deutschland der Fall. Dann verbinden sie sich teilweise mit der Politik wie beispielsweise im Fall der University of Phoenix. Diese ist dabei, in Nordrhein-Westfalen mit Unterstützung der dortigen Landesregierung eine Zweigstelle ihrer Universität aufzubauen. Es geschehen also völlig neue Dinge. Unternehmen gründen ihre eigenen Universitäten, so genannte „Corporate Universities“, weil sie wissen: Sie müssen ihre Mitarbeiter lebenslang für den Beruf in die Lage versetzen, dass diese qualitativ den Anforderungen gewachsen sind. Genau so wie jeder weiß, dass er jedes Jahr Instandhaltungsausgaben einkalkulieren muss, wenn er in eine Maschine investiert, ist dies beim Mitarbeiter nichts anderes. Auch da muss man wissen, dass man ihn weiter schulen muss, um ihn fit zu halten.

Wie sieht es mit dem Saarland als Wissensland aus, was können wir hier im Saarland machen? Wir haben eine Universität, wir haben andere Hochschulen. Da kann man Kritik daran üben. Die Hochschulen sind ja auch in der Diskussion, um ihr eigenes Profil zu finden. Sie hätten auf jeden Fall eine Chance, als Wissensanbieter, als Wissens-Broker an dieser Entwicklung teilzunehmen. An der Universität gibt es meines Wissens im Augenblick rund 10 Forschungsprojekte, die sich mit dem so genannten virtuellen Lernen beschäftigen. Es gibt ein großes Programm der Bundesregierung, von Bundesministerin Bulmahn gestaltet, an dem einige Institute der Universität partizipieren. Ich hoffe, dass diese nicht nur isoliert nebeneinander arbeiten und das Rad immer nochmal erfinden, sondern dass man auch zu einem Netzwerk kommt. Dies könnte der Region und der Universität einen Niveausprung auf diesem Gebiet verschaffen.

Ich bin selbst mit meinem ganzen Lehrangebot seit mehreren Jahren im Internet. Ich bräuchte eigentlich gar nicht mehr zu meinen Vorlesungen zu gehen, der Stoff ist multimedial aufbereitet, eine Mischung zwischen Video, Text und Animation. Das Projekt heißt „WINFOLine“. Sie können sich das im Internet anschauen. Es ist mit fast professioneller Qualität ausgestaltet. Andere machen ähnliche Dinge, d. h. diese Entwicklung ist im Saarland sehr intensiv. Es gibt auch Unternehmen, die auf diesem Gebiet tätig sind. Ein Unternehmen ist aus meinem Institut hervorgegangen, es heißt „imc GmbH“. Dieses Unternehmen hat sich in kurzer Zeit auf 120 Mitarbeiter und zum Marktführer beim Aufbau so genannter Corporate Universities entwickelt. Aus dem Standort ist es möglich, alle Rollen einzunehmen, natürlich selbst Weiterbildung zu konsumieren. Jeder ist auch für seinen eigenen Lebensweg verantwortlich - darauf zu achten, dass er „up to date“ bleibt. Wir können aber auch auf der Anbieterseite mitmischen und ich glaube, dass das ein sehr wichtiges Gebiet ist, die Universität zukunftsorientiert in neue Richtungen zu lenken und Unternehmen im Umfeld zu haben, die dafür sorgen, dass dieses Gebiet nicht nur von Amerika dominiert wird. Es wäre nicht besonders gut, wenn wir unsere ganzen Bildungsinhalte auch noch von Bill Gates geliefert bekommen.

Insofern wünsche ich der Tagung sehr viele interessante Beiträge und viele interessante Diskussionen.

Jürgen Schreier

**Minister für
Bildung, Kultur und Wissenschaft**



Die öffentliche Diskussion erweckt zuweilen den Eindruck, als wäre die Notwendigkeit lebenslangen Lernens erst jetzt erkannt worden. Dabei ist sie aber seit mindestens drei Jahrzehnten Bestandteil des bildungspolitischen Diskurses. Neu ist nur, dass diese Erkenntnis angesichts tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen heute auf fruchtbaren Boden fällt und dringender denn je ins Bewusstsein der Menschen gerufen werden muss.

Wir reden vom Zeitalter der Informations- und der Wissensgesellschaft. Das Wissen von heute reicht oft morgen schon nicht mehr aus. Schule und Erstausbildung vermitteln ein Basiswissen, dem mehrere Jahrzehnte Erwerbsleben folgen. Es wird immer deutlicher, dass diese Jahre auch Lernjahre sein müssen, denn die Fort- und Weiterqualifizierung wird immer stärker zum Entscheidungsmerkmal für die Chance, einen Arbeitsplatz zu erhalten und vor allem zu behalten. Auch für den Freizeitbereich gilt, dass lebenslanges Lernen immer wichtiger wird, will man im täglichen Leben mithalten.

Begriffe wie lebenslanges, lebensbegleitendes, selbstorganisiertes oder selbstgesteuertes Lernen bringen dies schlagwortartig auf den Punkt und sollen in dieser Tagung näher betrachtet werden.

Diese Entwicklung stellt an die Einrichtungen der Erwachsenenbildung besondere Anforderungen. Sie müssen diese Prozesse begleiten und sich auf die rascher werdenden Veränderungen einstellen. Die Angebots- und Themenpalette muss umgewichtet und vielfältiger gestaltet werden; zudem wechselt sie schneller. Dazu werden flexible und umsichtige Entscheidungsträger benötigt.

Die Informations- und Wissensgesellschaft birgt aber auch eine Gefahr: Die allzu starke Konzentration auf das beruflich verwertbare Wissen. Die Frage nach Orientierung, nach den dem Handeln zugrunde liegenden Werten droht vernachlässigt zu werden. Ich erachte daher das Ineinandergreifen von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung für den zielführenden, weil ganzheitlichen Weg.

Unser Land ist aufgrund seiner Geschichte und geographischen Lage prädestiniert, die europäische Kernregion „Saar-Lor-Lux“ mit Leben zu erfüllen und zu einem europäischen Kompetenzzentrum zu entwickeln.

Je mehr grenzüberschreitende Aktivitäten stattfinden, um so mehr Motivation und Einsicht entstehen, die Sprache des Nachbarn zu erlernen und damit auch anderen Kulturen gegenüber offener zu werden.

Die Grenzbäume gehören zwar längst der Geschichte an, aber in den Köpfen sind sie leider oft noch vorhanden. Die Grenzen im Denken müssen überwunden werden, z.B. durch grenzüberschreitende Bildungsangebote.

Für die persönliche Entwicklung eines jeden Einzelnen wird immer klarer, dass diese ohne die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken kaum mehr vorstellbar wird. Wir haben einerseits dafür zu sorgen, dass jeder und jede diese neue Technik zu handhaben weiß - wir haben aber auch dafür zu sorgen, dass der Umgang damit verantwortlich erfolgt. Auch hier wird deutlich, dass Erneuern nicht ohne Bewahren - im Sinne von Bewusstmachung der Werte - erfolgen kann.

Lernen über PC und Internet bedingen neue Lernformen, auf die sich die Erwachsenenbildung einstellen muss. Die neuen Medien ermöglichen vielfach, Lernprozesse selbstständig zu gestalten. Man spricht daher schon von einer veränderten Rolle der Bildungsinstitutionen, die sich durch einen höheren Anteil an Beratung und Orientierung auszeichnet. Was wir brauchen ist eine Verzahnung von Selbstlern-Phasen mit institutionellen Angeboten. In der Lernenden Region Saar, dem SaarLernNetz, wurde der Begriff des hybriden Lernens aufgegriffen. Mithin deutet sich für Lerner wie auch Erwachsenenbildner die Herausforderung an, Lernen vielschichtiger zu organisieren.

Im Gegensatz zur Bildung der Heranwachsenden, die zur Teilnahme verpflichtet, ist die Erwachsenenbildung auf die Freiwilligkeit und das Interesse des Einzelnen an Weiterbildung angewiesen. Dies birgt die Gefahr, dass die Schere zwischen Viel-Lernern und Wenig-Lernern weiter auseinander klappt. Erwachsenenbildung muss sich daher heute verstärkt der Bildungswerbung zuwenden. Beispielhaft nenne ich dazu die Lernfeste.

Erwachsenenbildung muss jenseits der traditionellen Pfade neue Wege des Lernens und der Werbung für das lebenslange Lernen beschreiten. Auch hier müssen die Grenzen des Denkens überwunden werden. Haben Sie dabei keine Angst, Fehler zu machen. Bedenken Sie, dass Fehler oft Quelle des Fortschritts sind!

Damit verbunden sind die Leitbegriffe „Öffnung“, „Lernende Region“, „Netzwerk“. Hinter all diesen Begriffen steht eine Perspektive, nämlich die der Kooperation und Partnerschaft. Es geht darum, dass neue Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Anderen gewonnen werden, seien es Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen. Das institutionelle Handeln ist vielfach noch abgeschottet gegenüber Dritten und allzu sehr durch Konkurrenz geprägt. Erwachsenenbildung sollte lernen, auf Andere zuzugehen und Weiterbildungsangebote über Kooperation mit Anderen zu verbessern.

Eine Bemerkung noch zur politischen Bildung:

In der Öffentlichkeit wird das Thema Rechtsextremismus wieder rege diskutiert. Anlass dazu bildeten erneute verbrecherische Ausschreitungen der rechten Szene und das daran anschließende Verbotsverfahren gegen die NPD.

Etikettierungen können auch fehlleiten. Hinter sogenannten Rechtsextremisten stehen oft Menschen, die allzu schnell von der Öffentlichkeit zu dem gestempelt werden, was sie

im Grunde nicht sind, aber so werden, weil man es ihnen einredet. Allerdings bin ich der festen Überzeugung, dass wir gewalttätige Ausschreitungen und demokratiefeindliche Organisationen nicht hinnehmen dürfen. Hier ist jeder Demokrat und jede Demokratin gefordert zu handeln und erst recht die Erwachsenenbildung. Die politische Bildung genießt heute bei den Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung ein Schattendasein von gerade mal zwei Prozent des Weiterbildungsangebotes. Einige Einrichtungen bieten nicht einmal eine einzige politische Veranstaltung an. Wenn unsere Demokratie wehrhaft sein soll, dann ist es Aufgabe der Erwachsenenbildner, diese Herausforderung ernst und anzunehmen.

Unter den Einrichtungen ist gemeinhin verbreitet, dass die staatliche Förderung der Erwachsenenbildung nachlasse. Dem vermag ich nicht ganz zu folgen. Das Saarland unterstützt die staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung gegenwärtig mit drei Millionen EURO. Die Steigerung des Weiterbildungshaushalts ist seit 1999 wieder überdurchschnittlich. Damit wird die Professionalisierung der Erwachsenenbildung sicher gestellt. Viele Einrichtungen erhalten darüber hinaus beträchtliche Mittel aus den kommunalen Haushalten. Die Bundesanstalt für Arbeit sichert viele beschäftigungswirksame Projekte auch im Bereich der Erwachsenenbildung. Auch Bundesregierung und Europäische Union fördern innovative Projekte. Das Jahr 2000 ist Startjahr für viele neue Förderprogramme, die mehr Mittel als jemals zuvor für die Erwachsenenbildung vorsehen. All dies sind klare Zeichen dafür, dass die Erwachsenenbildung als vierte Säule unseres Bildungssystems anerkannt ist.

Ich wünsche der Veranstaltung einen neue Impulse vermittelnden bildungspolitischen Diskurs.



Eröffnung

**Dr. Hanspeter
Georgi
Minister für
Wirtschaft**



Zunächst Ihnen allen ein herzliches Willkommen zu unserer heutigen Weiterbildungs-offensive. Ich begrüße recht herzlich die Abgeordneten Frau Berber, Herrn Berg und Frau Staatssekretärin Daniela Schlegel-Friedrich. Ich bedanke mich bei allen aus dem Bildungsministerium, aus dem Wirtschaftsministerium und der Staatskanzlei, die tatkräftig bei der Vorbereitung dieser Veranstaltung mitgeholfen haben, und den Referenten, die von nah und fern zu uns gekommen sind und als Produzenten dieser Veranstaltung wirken werden.

Inzwischen ist es ein geflügeltes Wort, das der ehemalige Bundespräsident Roman Herzog in seiner großen bildungspolitischen Rede als Schlusssatz geprägt hat: Entlasst das Bildungswesen in die Freiheit. Er meinte damit, dass das jetzige Bildungswesen in Deutschland zu sehr durch Regulierung charakterisiert sei, durch viel zu viel Staat. Anpassung durch Gesetze benötigt sehr viel Zeit. Gesetzesverfahren sind durch eine starke Inputorientierung und strukturerhaltende wie besitzstandswahrende Verhaltensweisen geprägt. Der Bildungsmarkt dagegen ist vom Wettbewerb geprägt. Anpassung erfolgt durch tägliche bedarfsorientierte Veränderungen. Herr Professor Scheer hat dazu als Beispiel genannt, das Wissen an den Mann zu bringen, wann er es braucht, und nicht unnötiges Wissen auf Vorrat anzuhäufen. Solches Wissen ist kundenorientiert auf den Bildungsmarkt gerichtet und produziert tagtäglich Innovation im Wettbewerb der Bildungsanbieter. Die Nachfrage zwingt zu Innovationen.

Insofern - das ist meine erste These - wäre es gerade angesichts des weltweiten Bildungsmarktes völlig kontraproduktiv, wenn man in Deutschland oder im kleinen Saarland versuchen würde, den Weiterbildungsbereich nach dem traditionellen Muster gesetzlich restriktiv zu regeln. Der berufliche Weiterbildungsbereich wird kaum reglementiert. Deswegen steht Deutschland gemessen z. B. zu den USA in der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung besser da.

Die heutige Veranstaltung steht unter dem Thema „Neue Herausforderungen an die Weiterbildung“. Ich will dazu sieben Chancen und Herausforderungen nennen.

Lebenslanges Lernen ist eine große Chance für alle diejenigen, die Qualifizierung und Weiterbildung anbieten. Wir müssen zum lebenslangen Lernen bereit sein, aber - ich zitiere

ein zweites Mal den ehemaligen Bundespräsidenten Roman Herzog - , bitte nicht nur im Beruf. Wir müssen zur Kenntnis nehmen und akzeptieren, dass wir nicht nur Arbeitszeit und Freizeit haben, sondern auch eine Lernzeit. Diese Lernzeit kann nicht nur zu Lasten von Arbeitszeit gehen. Lernzeit muss auch zu Lasten - oder wenn Sie so wollen - zu Gunsten von Freizeit gehen, im Sinne eines produktiven Umgangs mit Freizeit. Peter Hartz, der Personalchef von VW, hat vor kurzem den Begriff der Zehntelgesellschaft geprägt. Vor 30 Jahren wären wir noch eine 30% Gesellschaft gewesen. D.h., wir hätten damals noch 30 % unseres Lebens gearbeitet, heute nur noch 10%. Damit wären heute 90 % Nicht-arbeitszeit, in der im Wesentlichen die Lernzeit zu orten wäre. Dass Lernzeit in der Freizeit akzeptiert wird, sehen Sie auch in vielen Bereichen, vor allem in der New Economy und bei jungen Leuten. Dort ist es selbstverständlich, dass neben der Arbeitszeit vor allem in der Freizeit gelernt wird.

Die zweite Chance für die Weiterbildungsanbieter ist die Demographie. Deutschland hat sich in den letzten 20 Jahren mit Sicherheit nicht positiv verhalten, als man versuchte, Arbeitsmarkt- und Strukturprobleme großer Unternehmen dadurch zu lösen, Arbeitnehmer in den Vorruhestand zu schicken. Die bessere Antwort darauf wäre Qualifizierung und Weiterbildung gewesen. Wir müssen uns alle - egal wie alt wir sind - daran gewöhnen, weiter zu lernen und sei es, dass sie einen Scheer Schnellkurs besuchen, damit sie mit dem PC umgehen können. Deswegen werben wir mit 50 plus. Denn viele meinen, mit 50 sei es aus mit der Bildung. Aber ich sage: Mit 50 beginnt man meistens erst richtig zu Lernen. Schauen Sie mich an.

Die dritte Chance: Globalisierung. Keine Angst vor der Globalisierung. Sie erzeugt neue Nachfrage nach Qualifizierung und Weiterbildung. Ich nenne als Stichwort: Sprachen und Kulturen kennen lernen.

Das vierte Stichwort - dafür steht Prof. Scheer mit seinem beruflichen und persönlichen Leben - heißt „Neue Lernmethoden“ - Eine große Herausforderung und Chance insbesondere für junge Leute; wie etwa die jungen Leute, die bei Prof. Scheer Wirtschaftsinformatik gelernt haben und sich über IMC selbständig gemacht haben. Das sind alles junge Leute von der Universität. Ich war gestern dort auf dem Saarbrücker SITZ, das demnächst IT-Park Saarland heißen wird. Dort ist ein Bauprojekt vorgesehen, das in kürzester Zeit 200 Arbeitsplätze beheimaten soll. Sie sehen auch daran, wie rasant die Entwicklung voranschreitet. Ihre Kundenadressen spiegeln die besten Adressen aus Deutschland und dem europäischen Ausland wider.

Die fünfte Herausforderung ist der Strukturwandel. Er ist gleichzeitig eine große Chance für Weiterbildungsanbieter. Ich bring das mal auf den Punkt: Früher sind Leute mit der Etikettierung, sie seien Job-Hopper, verspottet worden. Heute müssen wir uns aufgrund der Geschwindigkeit des wirtschaftlichen Strukturwandels daran gewöhnen, dass wir in unserem Leben viele Berufe ausüben müssen und in sofern Job-Hoppen zur eigenen Persönlichkeitsentwicklung kultivieren. Es ist genau das, was Prof. Scheer erläutert hat: Es gilt nicht mehr, dass man einmal etwas gelernt hat und dann das ganze Leben lang auf dieser Basis seinen Beruf ausüben kann, sondern wir müssen zum Job-Hoppen bereit sein - im positiven Sinne. Wir unterstützen das in diesem Land z. B. mit dem Beschäftigungsnetzwerk. Wenn Betriebe in Schwierigkeiten geraten, möglicherweise in Konkurs

gehen oder ganze Branchen auslaufen, siehe Bergbau, müssen die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viel schneller auf Arbeitsplätze in Betriebe transferiert werden, die dringend neue Fach- und Führungskräfte suchen. Dazu haben wir gemeinsam mit der Landesarbeitsverwaltung und vielen Netzwerkpartnern ein Beschäftigungstransfernetzwerk vereinbart.

In Nordrhein-Westfalen will der neue Arbeitsminister Schartau den Weg einer neuen Institution beschreiten, indem er Personaltransfergesellschaften gründen will.

In unserem kleinen Land der kurzen Wege kann das ohne neue Institutionen gehen. Partner, die in diesem Bereich Kompetenzen haben, tun sich zusammen und sobald ein Betrieb Schwierigkeiten signalisiert, z.B. Personal abbauen zu müssen, geht das ins Netzwerk rein und wir schauen, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viel schneller auf einen neuen Arbeitsplatz kommen. Wenn das Profil, die Qualifikationsanforderung des neuen Arbeitsplatzes nicht mit dem übereinstimmt, was der betroffene Mitarbeiter mitbringt, dann begleiten wir diesen als Landesregierung über Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Wir verfügen über ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten in diesem Land, so dass diese Menschen Qualifikationsmaßnahmen erhalten, die ganz spezifisch auf den neuen Arbeitsplatz zugeschnitten sind.

Strukturwandel ist einerseits eine Herausforderung, andererseits eine große Chance, wenn man sie schnell ergreift.

Die sechste Herausforderung und gleichzeitig auch Chance betrifft den eigenen Bereich: Öffentliche Verwaltung und Staat. Wir kämpfen gemeinsam in unserem Hause um mehr Mittel für die Weiterbildung, für die Qualifizierung unserer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bisher gab es dafür keine Haushaltsmittel. Die Politik darf nicht nur sagen, wie notwendig Weiterbildung und Qualifizierung sind und dabei auf die anderen zeigen. Der Staat selbst muss mit gutem Beispiel vorangehen. Wenn sie sich anschauen, was die öffentliche Landesverwaltung, unterstützt von Prof. Scheer als Berater, dazu inzwischen auf den Weg gebracht hat, z.B. in der IT-Anwendung, dann ist dies beachtlich. Aber gehen sie durch das Land und schauen sich manche Gemeindeverwaltung an, dann wissen sie, was ich damit meine. Wir alle, die wir Verantwortung tragen, müssen viel mehr Mittel für Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung des eigenen Personals zur Verfügung stellen.

Wissensgesellschaft gilt nicht nur für die Wirtschaft, sondern gerade auch für die staatlichen Organisationen.

Mein siebter Punkt in dem Zusammenhang ist eine Herausforderung an all jene, die in Weiterbildungsunternehmen oder Weiterbildungseinrichtungen tätig sind. Mit dem, was sie bisher getan haben, wird es in Zukunft nicht mehr gehen. Auch sie müssen sich anpassen und je schneller sie sich anpassen, neue Lernmethoden, neue Subjekte, neue Projekte in ihr Angebot aufnehmen, um so besser behaupten sie sich im Bildungswettbewerb.

Je schneller wir das alle gemeinsam tun, um so besser ist der Standortfaktor Qualifikation Weiterbildung in unserer Region. „Saarland 21“ will auch einen Impuls für die Weiterbildung geben. Je besser uns das gelingt, um so besser stehen wir da in der Performance gegenüber anderen Regionen, denn auch auf diesem Feld spielt sich nicht nur regionaler, sondern internationaler Wettbewerb ab.

Ich mache es an folgendem Beispiel fest: Das Wirtschaftsministerium zahlt rund 10 Mio. DM für Qualifizierung. Das Ministerium für Familie, Arbeit, Gesundheit und Soziales legt noch mal 12,5 Mio DM zu. Für dieses kleine Land ist das eine große Hausnummer. Das Wirtschaftsministerium unterstützt damit vor allem den Strukturwandel im Bereich der weiterverarbeitenden Industrie, dem Automobilland Saarland; wir unterstützen Maßnahmen im IT-Bereich und im Tourismus. In den Bereichen IT und Automobil wird dies hervorragend angenommen, im Tourismusbereich müssen sich die Unternehmer noch viel stärker engagieren - in ihrem eigenen und im beruflichen Interesse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Landesregierung ist für weitere Anregungen offen und wird sie mit den Partnern im Sinne von Privat Public Partnerchip umsetzen.

Ein weiteres Stichwort lautet „Zertifizierung“. Auch da bitte ich all diejenigen, die bestimmte Überlegungen zur Zertifizierung anstellen: Überlasst das dem Wettbewerb, dem Markt. In der Wirtschaft sind ISO 9000 ff. Produkte aus dem Marktsystem heraus entstanden und auch im Weiterbildungsbereich gibt es inzwischen hervorragende Zertifizierungs-Einrichtungen. Wir brauchen keine gesetzlichen Vorgaben dafür, denn die gesetzliche Vorgabe müsste möglicherweise alle paar Jahre verändert werden. Da Gesetzesänderungen sehr viel Zeit benötigen, wäre das schädlich für die Anpassungsfähigkeit des Weiterbildungssystems.

Tatendrang, ein Land macht sich schlau, heißt die Botschaft dieses Projekts im Rahmen des Gesamtprojekts Saarland 21. Lernen hält fit. Wer aufhört zu lernen, hört auf fit zu sein. Sie alle, die sie heute hier sind, wollen fit bleiben.

Viel Erfolg bei der heutigen Veranstaltung.



Einführungsreferat

Lernwege der Zukunft

Prof. Dr. Christiane Schiersmann
Universität Heidelberg



1. Lebenslanges Lernen als Antwort auf gesellschaftlichen Strukturwandel

Dimensionen des Strukturwandels

Wir befinden uns in einem tiefgreifenden gesellschaftlichen Strukturwandel, der häufig mit dem Etikett des Übergangs in eine Lern- bzw. Wissensgesellschaft beschrieben wird (vgl. Schiersmann 2002). Die verstärkte Durchdringung aller gesellschaftlichen Bereiche mit neuen Technologien, die Globalisierung der Wirtschaftsaktivitäten, die Veränderung von Arbeits- und Betriebsorganisation sowie die Ausdifferenzierung von Erwerbsbiografien und privaten Lebensläufen spielen dabei eine sich wechselseitig beeinflussende zentrale Rolle und wirken sich auf alle Lebensbereiche aus. Hinzu kommt eine zunehmende Beschleunigung von Veränderungsprozessen, die zu einer permanenten aktiven Auseinandersetzung von Individuen und Institutionen mit dem gesellschaftlichen Wandel herausfordert.

In diesem gesellschaftlichen Kontext erhält Lernen bzw. Bildung eine neue Bedeutung: Um angemessen auf diesen Wandel reagieren und sich in der Privatsphäre, auf dem Arbeitsmarkt sowie als aktives Mitglied der Gesellschaft entfalten und so den Wandel mitgestalten zu können, ist es erforderlich, die im Laufe des Lebens erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten immer wieder zu aktualisieren und zu erweitern bzw. neue Kompetenzen zu erwerben: Lebenslanges Lernen wird zum selbstverständlichen Bestandteil der Biographie und der gesellschaftlichen Entwicklung.

Internationale und nationale Initiativen und Empfehlungen zum lebenslangen Lernen

Der wachsende Stellenwert lebenslangen Lernens ist vor diesem Hintergrund politisch unbestritten. Dies zeigt sich auf der internationalen Ebene – um nur einige Beispiele zu nennen – am UNESCO-Bericht von 1997, den Beschlüssen des EU-Gipfels in Lissabon, den Beschlüssen der OECD-Ministerkonferenz vom April 2001 sowie dem Memorandum der EU-Kommission zum lebenslangen Lernen aus dem Jahr 2001, das auch in Deutschland besonders intensiv diskutiert worden ist.

Auch auf nationaler Ebene zeichnen sich neue Anstrengungen ab, die Umsetzung der Zielperspektive des lebenslangen Lernens in der Politik zu forcieren. In diesem Zusammenhang exemplarisch zu nennen sind das Aktionsprogramm des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft zum lebensbegleitenden Lernen, das Modellversuchsprogramm der Bund-Länderkommission zum Lebenslangen Lernen sowie die Empfehlungen des Forum Bildung.

Die Verwirklichung des Grundsatzes lebenslangen Lernens tangiert zum einen alle Bildungsbereiche vom Kindergarten bis zur Weiterbildung nachhaltig. Sie erfordert eine stärkere Verzahnung von Bildungsbereichen und von Bildungswegen. Sie setzt aber zum anderen insbesondere den Ausbau und die Entwicklung neuer Konzepte der Weiterbildung voraus. Die neuen Entwicklungen stellen die Weiterbildung vor eine Reihe von Herausforderungen, die ich im folgenden nur stichpunktartig skizzieren kann. Ich konzentriere mich auf vier Aspekte:

- die *Selbststeuerung von Lernprozessen als neues Leitbild* für lebenslanges Lernen
- daraus resultierende *neue Lernarrangements bzw. die Herausbildung einer neuen Lernkultur*
- die Notwendigkeit für Weiterbildungseinrichtungen, sich zu *Lernenden Organisationen* zu entwickeln sowie
- die *Ausgestaltung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen* für lebenslange Lernprozesse

2. Selbststeuerung als neues Leitbild für Weiterbildung

Die aktuelle Diskussion um die gestiegene Bedeutung lebenslangen Lernens geht einher mit der programmatischen Forderung nach der Selbststeuerung von Lernprozessen Erwachsener. Die damit verbundene Umorientierung wird vielfach bereits als Paradigmenwechsel beschrieben. Die auf einer allgemeinen Ebene zu beobachtende hohe Übereinstimmung in Bezug auf diese Zielperspektive verdeckt jedoch, dass im Einzelnen keineswegs immer klar ist, was genau gemeint ist. Es hat keine Theorie bezogene Verständigung über diese Begrifflichkeit stattgefunden, und es werden unterschiedliche Konsequenzen für die Gestaltung pädagogischer Praxis gesehen.

Ich gehe im folgenden auf drei Aspekte ein:

- unterschiedliche Varianten des Konzepts selbstgesteuerten Lernens,
- Dimensionen der Selbststeuerung und
- Voraussetzungen bzw. (Kontext-) Bedingungen für selbstgesteuerte Lernprozesse.

2.1 Varianten des Konzepts selbstgesteuerten Lernens

Für die Einen leben mit dem Begriff der Selbststeuerung alte Ideale von Emanzipation und Mündigkeit wieder auf, für die Anderen stellt der Begriff eine allgemeine Chiffre für Innovation dar und wieder andere sehen vorrangig eine Verlagerung der Verantwortung für die Weiterbildung von der Öffentlichkeit auf den Einzelnen und damit eine Entlastung der öffentlichen Haushalte (vgl. Dietrich 2001, S. 19).

Die Begriffe ‚selbstgesteuertes‘, ‚selbstorganisiertes‘, ‚autonomes‘, ‚selbstreguliertes‘, ‚eigenverantwortliches‘, ‚selbstinitiiertes‘ Lernen, ‚Selbstlernen‘, ‚self-directed‘, ‚self-regulated‘, ‚self-guided‘ learning u. ä. werden häufig synonym gebraucht, teilweise aber auch voneinander abgegrenzt. Ich will mich jetzt nicht in die jeweiligen Definitionsvarianten vertiefen und benutze im Folgenden durchgängig den Begriff des selbstgesteuerten Lernens. Allein für diesen Begriff hat Lins (1999) bereits 200 Definitionen identifiziert.

Eine eindeutige Begriffsdefinition erweist sich u.a. darum als so schwierig, weil sich verschiedene (Teil-) Disziplinen mit diesem Forschungsfeld auseinandersetzen. So werden u.a. allgemeinspsychologische Theorien, z. B. Handlungstheorien, Motivationstheorien, Emotionstheorien, Informationsverarbeitungstheorien, Selbstkonzepttheorien sowie differentialpsychologische Theorien, Lerntheorien bis hin zu Gesellschaftsmodellen herangezogen, um Komponenten selbstgesteuerten Lernens und deren Zusammenspiel zu beschreiben (vgl. Friedrich/ Mandl 1995, S. 5). Ich habe versucht, eine – sicher unvollständige und eher idealtypisch zu verstehende - Systematik zu erstellen, um einen Überblick zu erleichtern:

Lernen als Prozess der Selbststeuerung

Lerntheoretisch wird das Konzept der Selbststeuerung häufig in systemischen und konstruktivistischen Ansätzen verortet (vgl. Friedrich/ Mandl 1995; Gerstenmaier/ Mandl 1995), d.h. *selbstreferentielle Prozesse* sozialer Systeme werden als Lernprozesse verstanden. Die aus konstruktivistischer Sicht betonte Aktivität des Lernenden bezeichnet eine mentale und kognitive Eigenaktivität. Diese Konzeptionalisierung des selbstgesteuerten Lernens kann als psychologischer bzw. erkenntnistheoretischer Zugriff charakterisiert werden.

Dieses Verständnis bezieht sich nicht auf konkrete Aktivitäten eines selbstgesteuert Lernenden und die darin enthaltenen Entscheidungs- und Handlungsspielräume. Logisch kann aus der kognitiven Eigenaktivität des Lernenden beim Wissenserwerb und in Informationsverarbeitungsprozessen nicht die Befürwortung einer konkreten Lernform abgeleitet werden. Lernende können durchaus in einem fremdgesteuerten Vortrag, an dem, sie – von außen betrachtet – ‚passiv‘ teilnehmen, Wissen erwerben, das aktiv und konstruktiv verarbeitet wird, in das jeweilige Vorwissen eingebaut und in neuen komplexen Problemsituationen angewendet werden kann (vgl. Kraft 1999, S. 838).

Bei dieser Ausgestaltung des Konzepts der Selbststeuerung stehen Eigenschaften und Verhaltensweisen von Personen als wesentliche Variablen im Vordergrund, die auf ein konstruiertes ‚Idealbild‘ vom selbstgesteuerten Lernenden hinauslaufen (vgl. Kraft 1999, S. 836): Dieser zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass er ‚aktiv‘ ist bezogen auf verschiedene Aspekte des Lernens: Er ergreift die Initiative, um Lernbedürfnisse zu befriedigen, setzt sich Lernziele und setzt diese in Pläne um, greift situativ auf unterschiedliche Formen der Unterstützung zurück, wählt geeignete Hilfsmittel beim Lernen, verfolgt und überprüft den Lernprozess, verfügt über realistische Einschätzungen der eigenen Unzulänglichkeiten und Grenzen sowie über ein positives Selbstbild, das auf vergangenen Erfahrungen beruht, und kennt außerdem seine Stärken, Fähigkeiten und Motivationslagen.

Selbststeuerung als didaktische Dimension

Bei dieser Akzentuierung steht die Intention im Mittelpunkt, Lernsituationen (Kurse, Seminare, aber auch arbeitsplatzbezogene Formen des Lernens) so auszugestalten, dass sie ein möglichst hohes Maß an Eigenaktivitäten eröffnen. Folglich handelt es sich hierbei um einen im klassischen Sinne *pädagogischen Zugang*. In diesem Argumentationszusammenhang wird davon ausgegangen, dass die Lernergebnisse besser sind,

- wenn die Lernprozesse aus der eigenen Initiative resultieren,
- wenn sie an die eigenen Bedeutungskontexte der Teilnehmenden anknüpfen,
- wenn die Lernenden im Mittelpunkt des Lerngeschehens verortet werden,
- wenn sie ihre Vorstellungen und Lernbedürfnisse in den Lernprozess einbringen dürfen,
- wenn sie bei der Ausgestaltung der Inhalte beteiligt sind und diese selbständig bearbeiten können (vgl. Kraft 1999).

In diesem Kontext wird einerseits auch argumentiert, dass das selbstgesteuerte Lernen in besonderem Maße erwachsenengerecht sei, weil Erwachsene das Lernen bereits gelernt haben und über Lernstrategien sowie intrinsische Motivation verfügen. Ergänzend wird dabei häufig auf das durchschnittlich gestiegene Bildungsniveau verwiesen, das die Eigensteuerung von Lernprozessen erleichtere. Die Betonung der Selbststeuerung wird aber andererseits ebenso auch als Beitrag zur wirksamen Lösung von Motivations- und Lerntransferproblemen angesehen (vgl. Weber 1996, S. 178).

Bei dieser Ausgestaltung des Konzepts selbstgesteuerten Lernens handelt es sich aus meiner Sicht zu einem erheblichen Teil um neuen Wein in alten Schläuchen, denn diese Aspekte werden in der Erwachsenenbildung schon seit langem unter dem Stichwort der Teilnehmer- bzw. Adressatenorientierung diskutiert. Die neue Aktualität dieses Verständnisses von Selbststeuerung ist durch die rasche Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien in Lernarrangements unterstützt worden, wenngleich in der Praxis computerunterstütztes Lernen häufig weitgehend fremdgesteuert verläuft. Ich komme darauf zurück.

Selbststeuerung als informelles Lernen

Einen weiteren Bezugspunkt für die Ausgestaltung des Konzepts der Selbststeuerung bildet der *Kontext*, in dem Weiterbildung stattfindet. Hier wird in der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussion insbesondere auf autodidaktisches Lernen bzw. "informelles Lernen" im Lebenszusammenhang abgehoben. Dieses Konzept, das an die viel rezipierte Untersuchung von Tough (1968) anknüpft, verweist darauf, dass ein großer Teil der Lernprozesse sich außerhalb von Institutionen im Lebenszusammenhang vollzieht. Insbesondere diese Akzentuierung der Selbststeuerung der Lernprozesse kritisiert implizit oder explizit die Konzentration sowohl der Erziehungswissenschaft als auch der Bildungspolitik auf formalisierte Lernkontexte.

Selbststeuerung als Selbstmanagement des Lernenden

Ein weiterer Ansatz der Selbststeuerung fokussiert stärker das Selbst-Management des Lernens. Bei dieser Argumentationsschiene, die insbesondere auf einer bildungs- und

gesellschaftspolitischen Ebene anzusiedeln ist, wird argumentiert, dass das Reagieren auf Lernangebote nicht mehr hinreichend sein könne, um den Anforderungen des lebenslangen Lernens gerecht zu werden. Vielmehr wird die Internalisierung der Eigeninitiative zum Lernen und der Eigenverantwortlichkeit für Lernprozesse als notwendig erachtet. Diese Variante des Konzepts der Selbststeuerung von Lernprozessen überträgt den Individuen einseitig die Verantwortung für (erfolgreiches) Lernen. Es wird – ausgedrückt auch in dem Begriff der ‚employability‘ (Beschäftigungsfähigkeit) – zur individuellen Aufgabe, sich permanent um die Anpassung seiner Qualifikationen und Kompetenzen zu bemühen. Dies kann zu einer Überforderung der Individuen führen, zumal damit auch die Verantwortung für den eigenen Misserfolg übernommen werden muss. In dem Maße, wie dabei Weiterbildung zum Zwang wird, wird der Begriff der Selbststeuerung in gewisser Weise ad absurdum geführt.

Bildungspolitisch kann diese Idee der Selbstorganisation und Selbstverantwortung des mündigen Bürgers auch dazu dienen, haushaltspolitische Einsparungsambitionen und eine ordnungspolitische Deregulierung zu legitimieren. Selbstgesteuertes Lernen – dabei wird insbesondere auch an computerunterstützte Lernformen gedacht –, gilt als kostengünstiger als organisierte Lehrveranstaltungen in Institutionen.

2.2 Dimensionen der Selbststeuerung

Nimmt man das Konstrukt der Selbststeuerung gleich welcher Nuancierung ernst, dann muss es die folgenden Aspekte umfassen (vgl. Weinert 1982, Kraft 1999, S. 835, Faulstich 1999) :

- Lernzielbestimmung und Inhaltsauswahl: Der/ die Lernende wählt die Lerninhalte selbst aus und legt die Lernziele fest. Die eigene Ziel- und Richtungsentscheidung der Lernenden kann als ein Kern der Selbststeuerung angesehen werden, selbst wenn dies in der Praxis häufig nur eine Entscheidung über die eigene Reaktion auf Anstöße, Anforderungen und Angebote von außen ist.
- Lernkoordination: Der/ die Lernende übernimmt die Abstimmung des Lernens mit anderen Tätigkeiten/Anforderungen in Beruf und Familie.
- Lernorganisation: Der/ die Lernende trifft Entscheidungen über Lernorte, Lernzeitpunkte, Lerntempo, Lernstrategien, Ressourcen, Verteilung und Gliederung des Lernstoffs sowie über Lernpartner.
- *Lern(erfolgs)kontrolle*: Der/ die Lernende kontrolliert selbst den Fortschritt seines Lernens und seinen Lernerfolg.
- *Subjektive Interpretation der Lernsituation*: Der/ die Lernende sieht, definiert und empfindet sich als selbständig im Lernprozess.
Die damit einhergehende Selbstreflexivität der Lernprozesse – auch als Lernen des Lernens oder Metakognition bezeichnet - scheint mir einen weiteren Kern der Neukontextualisierung von Lernprozessen auszumachen.

2.3 Voraussetzungen und (Kontext-)Bedingungen für Selbststeuerung

Die hohen mit dem selbstgesteuerten Lernen verbundenen Anforderungen machen deutlich, dass dieses nicht voraussetzungslos zu realisieren ist. Es erfordert weitreichende Kompetenzen im Hinblick auf die Planung, Gestaltung und insbesondere Reflexion der

Lernprozesse. Die erforderlichen Voraussetzungen bzw. Bedingungen lassen sich ausdifferenzieren in *personenbezogene* und *situative* Komponenten (vgl. Friedrich/ Mandl 1995, Siebert 1998):

- *Persönlichkeitsfaktoren*
Hierzu zählen u. a. Lernmotivation, Vorkenntnisse, Verfügung über Lern- und Problemlösestrategien, Autonomieerleben und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen.
- *Situative Faktoren*
Hierzu zählen *Lernkontexte (institutionalisierte oder informelle Lernkontexte)*, *Verwendungssituationen* (berufliche, private oder gesellschaftliche) *Situationale* und *soziale Support-Systeme* (Bezugspersonen, mediale Informationsquellen, individuelle Beratungen, Finanzen, Zeit).

Die Auflistung dieser Voraussetzungen für erfolgreiches selbstgesteuertes Lernen verdeutlicht, dass unterschiedliche Gruppen eine unterschiedliche Nähe bzw. Kompetenz für selbstgesteuertes Lernen aufweisen. Brookfield (1986, S. 41) postuliert, dass "besonders jene Individuen über die Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen verfügen, die analytisch orientiert, sozial unabhängig, innengeleitet und individualistisch sind und über ein profiliertes Selbstkonzept verfügen".

Verschiedene Untersuchungen (vgl. Kuwan 2000; Arnold/ Lehmann 1998) belegen dem entsprechend, dass selbstgesteuertes Lernen bestehende Bildungsbenachteiligungen eher verschärfen als aufheben dürfte – wenn nicht gezielt Unterstützung und Beratung zur Verfügung gestellt wird.

Rufen wir uns in Erinnerung, dass auch bislang die Schere in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Gruppen mit hohem Bildungsniveau und höherer beruflicher Position kaum reduziert werden konnte: Während 1997 48 % der Personen mit Hochschulabschluss an Weiterbildung teilgenommen haben, waren dies unter den Personen ohne beruflichen Abschluss nur 9 % (vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1999). Selbstgesteuertes lebenslanges Lernen für alle zu verwirklichen, d.h. auch für diejenigen, die bisher nur in geringem Maße oder gar nicht an Weiterbildung teilnehmen, wird zu einem noch wichtigeren Ziel, um berufliche und soziale Ausgrenzung zu vermeiden bzw. abzubauen.

3. Konsequenzen für die Ausgestaltung der Lehr- Lernkultur

Aus der Forderung nach Selbststeuerung von lebenslangen Lernprozessen ergeben sich Konsequenzen für die Ausgestaltung von Lernarrangements bzw. - um den zur Zeit modischen Begriff zu gebrauchen – der Lernkultur. Ich will nur zwei Aspekte exemplarisch kurz ansprechen:

- den Stellenwert informeller Lernkontexte
- die Bedeutung des Einsatzes neuer Medien

3.1 Beachtung informeller Lernkontexte

Zu Recht wird jüngst vielfach kritisiert, dass sich die Aufmerksamkeit der Pädagogik einseitig auf formalisierte Lernkontexte konzentriert hat. Demgegenüber wird verstärkt darauf aufmerksam gemacht, dass Lernen sich in vielen Fällen außerhalb von Bildungs-

institutionen vollzieht. Noch weitgehend unklar ist in diesem Zusammenhang aus meiner Sicht, inwieweit wir es zur Zeit mit einer Verlagerung der Aufmerksamkeit zu tun haben und inwieweit wirklich eine Zunahme solcher Lernkontexte – insbesondere in Betrieben – zu konstatieren ist. Um dies fundiert beurteilen zu können, sind empirische Untersuchungen dringend erforderlich. Zu konstatieren ist, dass relativ viele Personen aus der Gruppe derjenigen, die nicht an formalisierter Weiterbildung teilnehmen, Aktivitäten im Bereich des informellen Lernens aufweisen (vgl. Bolder/ Hendrich 2000). Dabei profitieren die Personen vom praktischen Zugang zum Erwerb von Wissen und Kompetenzen im Prozess der Arbeit. Das gezielte Anknüpfen an informelle Lernprozesse kann dazu beitragen, die Lernmotivation zu stärken. In diesem Zusammenhang stellt auch die stärker lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen eine große Herausforderung und Chance dar (vgl. Schiersmann/ Remmele 2001).

Auf der anderen Seite darf aber aus meiner Sicht nicht übersehen werden, dass gerade die informellen Lerngelegenheiten nicht Lernprozesse auf allen Niveaus ermöglichen. Weiter gilt es noch näher zu prüfen, ob und inwieweit für nachhaltige Lernprozesse die Rahmenbedingungen in Arbeitskontexten – z.B. hinsichtlich zeitlicher Flexibilität und Unabhängigkeit – wirklich gegeben sind. Schließlich ist die Zertifizierungsfrage noch weitgehend ungelöst.

Ich gehe davon aus, dass informelle Lernprozesse keineswegs die formalen ersetzen. Es wird in Zukunft zum einen darauf ankommen, situativ geeignete Kombinationen von informellen und formellen Lernprozessen anzubieten. Herauszufinden, wie diese optimal ausgestaltet werden können, stellt auch noch eine Forschungsaufgabe dar.

3.2 Einbezug neuer Medien in Lernkontexte

Neben dem informellen Lernen wird das Lernen mit neuen Medien als ein besonders geeigneter Kontext für selbstgesteuerte Lernprozesse angesehen. Der Einsatz der neuen Medien verstärkt die Subjektorientierung bei der Steuerung des Lernens. Der Lernprozess wird nicht mehr unmittelbar von den Lehrenden organisiert. Die Lernenden greifen aufgrund eigener Entscheidungen auf Lernprogramme, Informationsquellen etc. zu, die ihnen die neuen Medien in unterschiedlicher Weise anbieten. Sie erwerben Wissen durch erkundende und selbständige Aktivitäten.

Bislang allerdings basieren viele Lernprogramme auf den traditionellen behavioristisch geprägten Lernstrategien. Sicher sind die produktiven Potentiale des Lernens mit neuen Medien noch nicht ausgeschöpft. Es fehlen u.a. methodisch-didaktisch ausgefeilte Konzepte für die Vermittlung von Medienkompetenz für die in der Bildung tätigen Personen.

Allerdings gehe ich auch im Hinblick auf diesen Aspekt davon aus, dass wir nicht mit einem Ersatz der alten Lernformen durch neue zu rechnen haben werden. Neue Formen des Einsatzes von Medien für den Umgang mit Wissen sowie die Aneignung und Verteilung von Wissen entfalten ihre Möglichkeiten dann am besten, wenn sie mit anderen Lernmethoden kombiniert und in einen sozialen Kontext eingebettet sind. Zugleich kann eine optimale Unterstützung des Lernenden erreicht werden, wenn verschiedene Lernmethoden und Instrumente kombiniert werden. Dabei wird zukünftig auch unterschiedlichen Lernstilen verschiedener Lernergruppen verstärkt Rechnung zu tragen sein.

4. Weiterbildungseinrichtungen als lernende Organisationen

Nicht nur für die Individuen gewinnen kontinuierliche Lernprozesse an Bedeutung. Auch die Bildungsinstitutionen stehen angesichts der sich verändernden Lerninteressen und der Entwicklung von Weiterbildungsmärkten vor der Herausforderung, sich immer wieder mit neuen Anforderungen auseinanderzusetzen und ihre institutionelle Struktur und Kultur profilieren zu müssen. Ich skizziere einige Veränderungstrends.

Öffnung von Weiterbildungsinstitutionen zu Lernzentren

Angesichts der Ausdifferenzierung und Individualisierung von Lerninteressen, der stärkeren Beachtung informeller Lernkontexte, den steigenden Bedürfnissen nach Zeitflexibilität beim Lernen stehen die Weiterbildungseinrichtungen vor der Herausforderung, sich von relativ stark an der Kurs- und Seminarstruktur orientierten Institutionen zu offenen Lernzentren zu entwickeln. Hierzu gibt es bereits einige vielversprechende Beispiele.

Einführung systematischen Managements (einschl. Qualitätsmanagement)

Angesichts der Dynamik des Wandels und der größer werdenden Schwierigkeit, langfristige Planungshorizonte aufzuspannen, wird es immer wichtiger, dass Weiterbildungseinrichtungen über ein systematisches Managementkonzept verfügen. Hierzu zähle ich auch die gezielte und kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualität (vgl. Schiersmann/Thiel/ Pfizenmaier 2001).

Kooperation und Vernetzung

Neben der Veränderung der Binnenstrukturen eines Weiterbildungsanbieters erfordert der skizzierte Wandel auch eine Neugestaltung der Kooperationsformen nach außen. Netzwerke gewinnen zunehmend an Bedeutung. Sie werden bereits in einigen Bundesländern gezielt gefördert und auch der Bund realisiert zur Zeit ein umfangreiches Netzwerkprogramm "Lernende Regionen". In diesen Netzwerken arbeiten Anbieter und Nachfrager von Bildung sowie die für Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Verantwortlichen in der Region zusammen, um die Qualität der Lernangebote, die Entscheidungsfindung von Anbietern und Abnehmern von Lernangeboten und die Lernbeteiligung zu fördern. Sie stellen ein wesentliches Element der Entwicklung von lernenden Regionen dar.

Netzwerke erfordern Vertrauen, Anerkennung und gemeinsame Interessen. Die Prinzipien der Freiwilligkeit und der Weiterbildungsmärkte müssen beachtet werden, denn Interessenkonflikte und Konkurrenzängste können das Funktionieren von Netzwerken hemmen. Lernnetzwerke können sich von weichen Kooperationsformen z.B. zur gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit zu vertraglich abgesicherten und längerfristigen Absprachen z.B. zur Bedarfsfeststellung, zur Beratung, zur Qualifizierung des Personals und zur Qualitätssicherung entwickeln. Eine überörtliche inhaltliche Unterstützung sowie eine Förderung des Erfahrungsaustauschs können die Qualität der regionalen Netzwerke erheblich fördern (vgl. Schiersmann 2001).

Professionalität der Weiterbildungner

Es stellte einen nachhaltigen Irrtum dar anzunehmen, dass selbstgesteuerte Lernprozesse keiner professionellen pädagogischen Unterstützung bedürfen. Allerdings wird sich die Rolle der Weiterbildungner nachhaltig verändern. Die Aufgabe der Vermittlung von Wissen

wird zwar keineswegs überflüssig, es werden sich jedoch Elemente dieser Berufsrolle verstärken, die auf eine eher mittelbare Unterstützung der Lernprozesse zielen.

- Erweiterte Methodenkompetenz, um am Leitbild der Selbststeuerung orientierte didaktische Konzepte zu realisieren, z.B. erweiterte Kompetenz zur Moderation von Lernprozessen in Gruppen,
- Selbstreflexionskompetenz, z.B. im Hinblick auf die eigene Lerngeschichte und Lernstile und -vorlieben,
- Managementkompetenz
- Beratungskompetenz.

Insgesamt muss sich in der Aus- und Weiterbildung der in der Weiterbildung tätigen Personen die Neuorientierung der Weiterbildung zu einer Kultur des Lernens niederschlagen, die das Lernen im ganzen Lebensverlauf auch außerhalb von Bildungseinrichtungen berücksichtigt.

5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen

Die Realisierung des Konzepts lebenslangen Lernens mit einer Betonung der Selbststeuerung erfordert ein Überdenken der Aufteilung der Verantwortlichkeiten für die Weiterbildung zwischen Individuen, Wirtschaft und öffentlichen Händen.

Ich will dazu drei Aspekte hervorheben:

- Informations- und Beratungsangebote
- Finanzierungskonzepte
- Lernzeitenkonzepte

Informations- und Beratungsangebote

Angesichts der wachsenden Bedeutung lebenslangen Lernens, der Individualisierung von Bildungsbiographien bei gleichzeitig hoher Intransparenz des Weiterbildungsmarktes stellt die Sicherstellung des Zugangs zu Information und individueller Beratung sowie Intensivierung der Weiterbildungswerbung eine wichtige Aufgabe dar. Die einhellige Einschätzung des Bedeutungszuwachses der Beratung in bildungspolitischen Dokumenten ist bislang jedoch nicht durch eine ausdifferenzierte und aktualisierte Konzeption von Weiterbildungsberatung fundiert. In der bisherigen wissenschaftlichen Diskussion haben Beratungsaspekte bislang eher ein Schattendasein geführt.

Einen Teil der Beratung für berufliche Weiterbildung werden zukünftig verstärkt die Betriebe übernehmen – z. B. in Zielvereinbarungsgesprächen, Coachingprozessen oder Mentoringprogrammen. Einen Teil werden weiterhin die Weiterbildungsinstitutionen als Teil ihres Arbeitsauftrags realisieren. Dennoch werden zusätzlich für alle zugängliche Beratungsinstanzen erforderlich sein, die ohne öffentliche Förderung kaum existenzfähig sind. Eine empirische Erhebung, die wir zur Zeit durchführen, zeigt allerdings, dass gerade diese öffentliche Förderung weiter eingeschränkt wird.

Finanzierungskonzepte

Die bisherige Finanzierung von Weiterbildung ging von punktuellen Lernanlässen im Erwachsenenalter aus. Für lebenslanges Lernen bedarf es jedoch eines langfristigen

Finanzierungskonzepts für den gesamten individuellen Bildungsverlauf, das Planungssicherheit, Motivation und Übernahme von Verantwortung für den eigenen Bildungsweg im Sinne der Selbststeuerung ermöglicht. In ein solches Konzept sind die arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Bundes, der Länder und der Kommunen sowie die Regelungsmöglichkeiten der Tarifparteien einzubeziehen. Diskutiert werden zur Zeit u.a. folgende Elemente (vgl. die Empfehlungen des Forum Bildung):

- Stärkung der Nutzerorientierung dadurch, dass Mittel vorrangig den Individuen zur Verfügung gestellt werden
- Herstellung einer Balance zwischen individueller Eigenverantwortung und Förderung durch Verbindung von öffentlicher und tarifvertraglicher Finanzierung mit Eigenleistung
- Spezielle Förderstrukturen für kleine und mittlere Unternehmen, die eine längerfristige Planbarkeit ermöglichen und auf unkomplizierten Antragsverfahren basieren
- Breite Einführung des Modells der Jobrotation, das gerade kleinen und mittleren Unternehmen helfen kann, Arbeitskräfte für Qualifizierung freizustellen
- Steuerliche Anreize (nicht nur für berufsbezogene Lernangebote, sondern auch für allgemeinbildende Lerninhalte, die für die Orientierung in der Wissensgesellschaft wichtig sind).

Lernzeitenkonzepte

In engem Zusammenhang mit Finanzierungsfragen steht die Notwendigkeit von Regelungen, die es ermöglichen, Lernzeiten je nach biografischen Notwendigkeiten selbstgesteuert über das gesamte Leben zu verteilen.

Regelungen zur Gestaltung der Lernzeiten finden sich bei uns in den Bildungsurlaubsregelungen, Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen. Betriebsunabhängige Lernzeitenkonten könnten die Auswahl von Lernangeboten und eine situationsspezifische individuelle zeitliche Inanspruchnahme verbessern. Andere Länder sind uns im Hinblick auf umfassende und flexible Regelungen, die bis zur Gewährung von Sabbatjahren reichen, in diesem Punkt voraus.

6. Zusammenfassung

Das selbstgesteuerte lebenslange Lernen eröffnet ohne Frage neue Chancen. Den Individuen wird jedoch zugleich eine zunehmende Verantwortung für die Steuerung und Gestaltung ihrer Lernprozesse zugewiesen. Damit sind auch Grenzen und Gefahren verbunden. Die zunehmende Bedeutung lebenslangen Lernens beinhaltet ein verstärktes Risiko der beruflichen und sozialen Ausgrenzung derjenigen, die nicht an Weiterbildung teilnehmen.

Die hohen mit dem selbstgesteuerten Lernen verbundenen Anforderungen machen deutlich, dass dieses nicht voraussetzungslos zu realisieren ist. Die erforderlichen Voraussetzungen bzw. Bedingungen lassen sich ausdifferenzieren in personenbezogene, pädagogisch-didaktische, institutionelle Komponenten sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Notwendige Voraussetzung sind weitreichende kognitive Kompetenzen im Hinblick auf die Planung, Gestaltung und insbesondere Reflexion der Lernprozesse. Darüber hinaus müssen didaktische Situationen so gestaltet werden, dass sie Prozesse der Selbststeuerung unterstützen. Dazu gehört, neue Lernarrangements zu erproben, bei denen

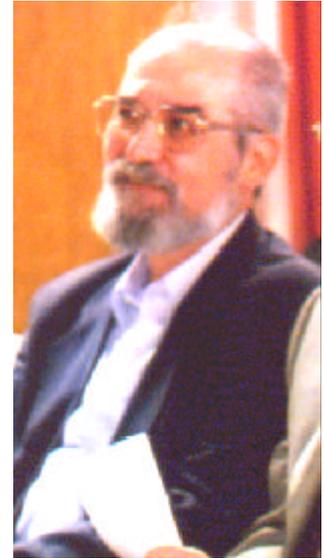
eine Verzahnung von informellen und formellen Lernkontexten im Mittelpunkt steht. Die Weiterbildungseinrichtungen müssen im Sinne der Lernenden Organisationen auf diesen Wandel reagieren. Die Gesellschaft muss diese Entwicklung gezielt u.a. durch die Bereitstellung von Beratungs-, Finanzierungs- Lernzeitenkonzepten unterstützen.

Literatur

- Arnold, R./ Lehmann, B (1998):** Selbstgesteuertes Lernen im Fernstudium. In: Derichs-Kunstmann, K./ Faulstich, P. (Hrsg.): Selbstorganisiertes Lernen als Problem der Erwachsenenbildung. Frankfurt/M. (DIE), S. 89-100
- Bolder, A./ Hendrich, W. (2000):** Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Opladen (Leske & Budrich)
- Brookfield, S. (1986):** Understanding and facilitating adult learning. Milton Keynes (Open University press)
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1999):** Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht. Bonn
- Faulstich, P. (1999):** Einige Grundfragen zur Diskussion um „selbstgesteuertes Lernen“. In: Dietrich, S. u.a.: Selbstgesteuertes Lernen - auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Frankfurt 1999 (DIE), S. 24-39
- Friedrich, H. F./ Mandl, H. (1995):** Analyse und Förderung selbstgesteuerten Lernens. Tübingen (DIFF)
- Kraft, S. (1999):** Selbstgesteuertes Lernen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 45, 1999, 6, S.833-845
- Kuwan, H. (2000):** Empirische Ergebnisse zum selbstgesteuerten Lernen in Deutschland. In: Straka, G./ Delicat, H. (Hrsg.): Selbständiges Lernen – Konzepte und empirische Befunde. Forschungs- und Praxisbericht Nr. 5. Bremen (Universität Bremen)
- Lins, C. (1999):** Selbstgesteuert lernen - eigenverantwortlich arbeiten. In: Wirtschaft und Weiterbildung, 10. S. 52-54
- Mandl, H./ Friedrich (1995):**
- Meisel, K. (2001):** Vorbemerkungen. In: Dietrich, Stephan (Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildungspraxis. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt SeGeL. Bielefeld (Bertelsmann), S. 7-9
- Schiersmann, Ch. (2002):** Generalbericht zur OECD-CERI-Konferenz zur Wissensgesellschaft. Im Druck
- Schiersmann, Christiane/ Remmele, Heide (2002):** Formalisierte und Nicht-formalisierte (informelle) Lernprozesse in Betrieben – theoretische Bezüge und empirische Befunde. Erscheint in: QUEM-Berichte. Berlin
- Schiersmann, Ch./ Thiel, H.-U./Pfizenmaier, E. (2001):** Organisationsbezogenes Qualitätsmanagement. Opladen
- Schiersmann, Ch.:** Chancen und Grenzen von Kooperation und Vernetzung. In: DVV Magazin, 7, 2000, 3, S. 11f.
- Tough, A. (1968):** Why Adults Learn. Toronto.
- Weber, K. (1996):** Selbstgesteuertes Lernen – ein Konzept macht Karriere. In: Grundlagen der Weiterbildung, Zeitschrift, 7,1,9,96,4, S. 178-182
- Weinert, F.E. (1982):** Selbstgesteuertes Lernen als Voraussetzung, Methode und Ziel des Unterrichts. In: Unterrichtswissenschaft, 1982, S. 99-109

Vernetzt lernen oder Lernen in Netzwerken

Prof. Ortfried Schöffter
Universität Berlin



Die Begriffe Vernetzen und Netzwerk geraten wie so viele Schlüsselbegriffe in die Gefahr zum Schlagwort zu verkommen. Sie sollten gerade aufgrund ihrer Nähe zu Kooperation und projektförmiger Zusammenarbeit deutlich von ihnen unterschieden werden. Nur wenn man die Besonderheit des Netzwerkbegriffs im Blick behält und ihn nicht beliebig verwendet, wird man Vernetzung als klärendes und handlungsleitendes Denkmodell für den gegenwärtigen Strukturwandel nutzen können. Dies gilt insbesondere für das Verständnis offener Strukturen in der Weiterbildung. Nachdem networking in der Phase der Neuen Sozialen Bewegungen (Friedens-, Ökologie-, neue Frauenbewegung) eine primär politische Bedeutung hatte, bezieht das Konzept heutzutage seine Faszination aus der globalen informationstechnologischen Verknüpfung aller Lebensbereiche. Locker verknüpfte Strukturen (Schöffter 1994) werden als eine noch ungewohnte Organisationsform erlebt, die neues Denken und neuartige Verhaltensweisen erforderlich macht. Hierbei bietet der Netzwerkbegriff anschauliche Erklärungsmöglichkeiten für unterschiedliche Formen offener Strukturbildung, mit denen wir uns gegenwärtig lernend auseinander setzen müssen. Er kann hierdurch zum Schlüsselbegriff einer neuen Epoche werden. In der Tat spricht man in soziologischen Gegenwartsdiagnosen bereits vom Netzwerk als ‚Signatur der Epoche‘ oder von ‚Network Society‘ (vgl. Castells 1996; kritisch Wolf 2000). Richard Herzinger nennt das ‚Netz‘ den „jüngsten Mythos der Moderne“ und wäht uns bereits „im Reich der Spinne“ (Herzinger 2000). Auch in der Praxis der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung wird das Netzwerk-Konzept als Paradigma einer institutionellen Öffnung aufgegriffen und an praktischen Ansätzen diskutiert (vgl. Dokumentation KBE-Ta-gung 2001). Die nachfolgenden Punkte geben Hinweise auf eine differenziertere Sicht. Dabei wird der These gefolgt, dass ‚Netzwerk‘ sowohl begrifflich wie auch praktisch eine konzeptionelle Antwort auf gegenwärtige Erfahrungen mit überfordernder Komplexität in der Transformationsgesellschaft darstellt (vgl. Schöffter 2001).

Begriffliche Unterscheidungen

(1) Nicht jedes Beziehungsgeflecht ist ein Netzwerk.

Der Begriff des sozialen Netzwerks bezeichnet nicht jedes Beziehungsgeflecht, sondern unterstellt ein Mindestmaß an Dauerhaftigkeit und Belastbarkeit.

(2) Nicht jede Kooperation ist eine vernetzte Struktur.

Kooperation wird in der Regel als bilaterale Beziehung gedacht, die bewusst eingegangen

wird, während Netzwerke durch eine unüberschaubare Vielfalt von Beziehungen gekennzeichnet sind. Hieraus mag sich erklären, dass Kooperation eher spezifisch sachdominiert und aufgabenorientiert verfolgt wird, Netzwerke hingegen eher diffus beziehungsorientiert motiviert sind und Vertrauen auf der Basis von Verschiedenheit schaffen.

(3) Netzwerke beruhen auf Unterschiedlichkeit.

Soziale Netze werden erst durch autonome Akteure und ihre Handlungsstrategie des networking gestiftet. Systemtheoretisch betrachtet ist Netzwerk somit eine ‚emergente Struktur‘, die Phasen struktureller Perturbation und der Störung als Bedingung seiner Möglichkeit benötigt. (Chaos-Theorie)

(4) Netzwerke ergänzen formale Organisation.

Vergleicht man Netzwerk mit Organisation, so befinden sich Netzwerke auf einem niedrigeren Grad der Formalisierung. Ihre Stärke liegt gerade in der Strukturierung von unausgesprochenen Vertrauensbeziehungen.

(5) Macht und Konkurrenz in Netzwerken

Machtgefälle kommt in Netzwerken weniger in einem hierarchischen Unterordnungsverhältnis zum Ausdruck, sondern in Interessenkonflikten zwischen Zentrum und Peripherie - sei es hinsichtlich des Zugangs zu relevanten Informationen, sei es in bezug auf zentrale Positionen im Netzwerk. Kennzeichnend ist allerdings, dass sich aufgrund dieser Unterschiedlichkeit der Positionen win-win Strukturen herausbilden, in denen trotz Interessendifferenzen ein wechselseitiger Nutzen unverzichtbare Bedingung ist. Ansonsten zerfällt das Netzwerk.

(6) Wechselseitiger Nutzen

Dieser synergetische Überschuss entsteht in Netzwerken daraus, dass sich Wechselseitigkeit des Nutzens nicht mehr - wie bei Kooperation - auf eine bilaterale Bilanzierung beschränkt, sondern dass das Prinzip des Ringtauschs wirksam wird. Jeder Beteiligte bezieht für sich spezifische Vorteile und ermöglicht dies gleichzeitig beliebig anderen im Netz, ohne dass unmittelbare Verpflichtungen oder Abhängigkeiten zu einzelnen Partnern entstehen müssen.

Bedeutungszusammenhänge

In welchen praktischen Zusammenhängen wird gegenwärtig das Netzwerk-Konzept relevant?

(1) Informationstechnologie

In Publikationsnetzen, Telefon-Netzen, radio-networks und schließlich im Netz der Netze des worldwideweb (www) wird bei wachsender Komplexität und daraus folgenden Steuerungsproblemen rasch mit dem Aufbau einer Vielzahl unabhängiger Teilzentren geantwortet, deren Verknüpfungen schließlich eine eigene, strukturdeterminierte Entwicklungslogik mit z.T. überraschenden Ergebnissen ausbilden. Es stellt sich dabei folgendes Kontrollparadox ein: Die Überforderung durch Komplexität wird zunächst mit hochkomplexen Technologien der Selbst-Steuerung beantwortet, die ihrerseits nicht mehr von einem Zentrum her zu kontrollieren sind. Begriffe wie Navigieren, Suchmaschine,

Links oder Surfen verweisen auf neuartige Formen des Umgangs mit hochkomplexen Informationssystemen, die tiefgreifende Verhaltensänderungen von den Nutzern und Betreibern abverlangen.

(2) Infrastruktur der Versorgung mit Waren und Dienstleistungen

Versorgungsengpässe treten bevorzugt dort auf, wo Lagerhaltung nicht möglich oder unwirtschaftlich ist. Eine bilaterale Ankoppelung an einen Versorger, der neben Zeiten geringen oder mäßigen Bedarfs gleichzeitig auch Kapazitäten für Spitzennachfrage vorhalten muss, erweist sich rasch als strukturelle Überforderung. Das Problem verlangt nach Vernetzung im Sinne von Pufferstrukturen und ist mittlerweile im Sinne eines grenzüberschreitenden Netzes der Energieversorgung (Stromnetz), der Wasserver- und Entsorgung oder beim Gütertransport vertraut. Auch im Zusammenhang mit sozialen Dienstleistungen geht es um Konturen eines neuen Steuerungskonzepts vernetzter Ressourcen.

(3) Deskriptiv-analytische Kategorie: Sozialwissenschaftliche Netzwerkanalyse

Netzwerk in einem soziologischen Verständnis bezieht sich auf eine intermediäre Ebene zwischen personalem und sozialem System und ist daher für pädagogische Fragestellungen und sozial-pädagogische Intervention von hoher Bedeutung. Sozialwissenschaftliche Netzwerkanalysen bieten methodische Voraussetzungen, mit denen sich die Akteure über ihr Beziehungspotential bewusster werden können und dieses Sozialkapital im Sinne von Empowermentstrategien für die Beteiligten planvoller verfügbar machen können. (Herriger 1995)

(4) Vernetztes Denken

Vernetztes Denken ist Antwort auf eine Problemlage, bei der auf die Überkomplexität von Wissen durch Strategien offener Verknüpfungen produktiv reagiert werden kann. Es hat große Nähe zu ökologischem Denken (Vester 1980) und zu Kreativitätstechniken. Im Rahmen von Bildungsorganisation geht es um die produktive Verknüpfung von Fragestellungen, Themen und Kompetenzen, die bisher curricular getrennt wurden, sowie um fachbereichübergreifende und interdisziplinäre Arbeit. Grundsätzlich stellt sich hier die Frage, wie das gesellschaftlich geteilte Wissen als Netzwerk rekonstruiert und durch Wissensvernetzung neu strukturiert werden kann, also um Wissensmanagement.

(5) Netzwerk als gesellschaftspolitisches Programm

Netzwerke können für die darin Handelnden selbst einen politischen Wert und normatives Leitbild darstellen. Die Neuen Sozialen Bewegungen haben in diesem Sinne networking im Sinne von grass-root-movement praktiziert. Gegenwärtig lassen sich bildungspolitische Programme in Richtung auf gestaltende Funktionen regionaler Lernnetzwerke als Antwort auf eine überfordernde Komplexität von Aufgaben und auf den Bedarf nach einem synergetischen Überschuss innerhalb einer Mangelsituation verstehen. Ähnliches gilt auch für innerorganisatorische Vernetzung in Wirtschaftsunternehmen. Netzwerke bieten Einsparpotential durch Strukturaufbau, nicht Abbau. (vgl. Grundlagen der Weiterbildung 2001)

Vernetzen - eine professionelle Handlungsstrategie

Wir alle leben in sozialen Netzen - auch wenn es uns nicht immer bewusst zu sein braucht. Networking bezeichnet daher zunächst die Handlungsstrategie, auf bereits vorhandene

Beziehungsnetze im Sinne von Sozialkapital bewusst zurückzugreifen. Networking in der Weiterbildung meint, wahrnehmungsfähig zu werden für latente Vernetzungen, um sie als Wert anzuerkennen, sie für ein bestimmtes Vorhaben zu aktivieren und um die strukturelle Vernetzung als Qualitätskriterium für Weiterbildungs-Organisation berücksichtigen zu können. Vernetzung meint also im Einzelnen:

- Erhöhung der Wahrnehmungsfähigkeit für bestehende soziale Netze als noch ungenutztes Beziehungspotential.
- Profilierung der einzelnen Weiterbildungsanbieter: Worin besteht das Originäre der eigenen Bildungsarbeit?
- Herstellen von Anschlussfähigkeit mit anderen Bildungsanbietern bzw. mit der Alltagswelt der Adressaten (Modularisierung und modulare Vernetzung: Angebote mit strukturellem Verweischarakter).
- Beteiligung der Bildungsnutzer an der Vernetzung: Transparenz möglicher Verknüpfungen als vielschichtige Struktur, Klärung von Lernwegen und Nutzerprofilen quer zu den regionalen Anbietern von Weiterbildung. Entwickeln von Teilnehmer- oder Lerner-Netzwerken sowie von Anbieter-Kunden-Netzwerken.

Lernnetzwerke zielen nicht nur ein Einzelprodukt an, sondern erwarten von den Netzwerkpartnern, dass sich neue Ideen und praktische Vorhaben herausbilden, die so vorher nicht denkbar waren. Insofern sind sie beziehungsorientiert und nicht produktorientiert. Netzwerkstrategien setzen Erkenntnisse der Kreativitätstheorie in praktisches Handeln um: Es gilt daher auch innerhalb und zwischen Einrichtungen der Weiterbildung, unterschiedliche soziale Netze zu verknüpfen: Erwachsenenbildung erhält hier die Funktion eines entwicklungsbezogenen Wissensmanagements, das elektronische Medien produktiv zu nutzen versteht, in ihrem Einsatz aber über konventionelle Anwendungen hinaus geht. Vernetztes Denken in der Erwachsenenbildung im Sinne einer Verknüpfung bislang getrennter Wissensbestände läuft vielmehr auf eine lernförderliche Bearbeitung wechselseitiger Fremdheit und innergesellschaftlicher Kulturdifferenz hinaus. Institutionenformen von Kultur und Bildung erhalten hierdurch die Bedeutung von Kommunikationsagenturen mit sozialer Integrationsfunktion.

Didaktische Handlungsebenen als gestaffelte Netzwerkarchitektur

Bildungspolitik: Vernetzte WB-Strukturen als Finanzierungs- und Förderrahmen

WB-Träger: Kommunale und regionale Netzwerke
Beratungs-Netzwerke

Einrichtung: Einrichtungsübergreifende Netzwerke
Versorgungs-Netzwerke

Gesamt- Programm: Einrichtungsinterne (bereichsübergreifende) Netzwerke
Vernetztes Planungshandeln
Vernetzung als Basis für innovative Angebotsentwicklung
Partizipatorische Netzwerke (IK-Technologien)

Aufgabenbereich:	Angebots-Netzwerke Modularisierung
Veranstaltung:	Vernetzte Projekte Vernetztes Denken e-learning Kursleiter-Netzwerke Vorbereitung und Nachbereitung
Alltagssituationen:	Lerner-Netzwerke Milieugebundene Netzwerke

Literatur

- Castells, M.:** The Rise of the Network Society. (The Information Age, Vol.I) Cambridge/Oxford 2000
- Dokumentation der KBE-Fachtagung** ‚Vernetzung auf allen Ebenen‘ vom 10./11.05. 2001. (mit umfassender Bibliographie) In: Bildungsserver des Projekts ‚Treffpunkt Lernen‘: www.treffpunktlernen.de
- Grundlagen der Weiterbildung** (GdWZ) 12.Jg., 2001, H.3 Themenheft: Netzwerke in der Weiterbildung
- Herriger, N.:** Empowerment - oder wie die Menschen Regie über ihr Leben gewinnen. In: Sozialmagazin 1995, 1, S. 34-40
- Herzinger, R.:** Im Reich der Spinne. In: Tagesspiegel Nr. 17277 (Neujahrausgabe) vom 31.12.2000/1.1.2001 S.27
- Schäffter, O.:** Zwischen Einheit und Vollständigkeit. Weiterbildungsorganisation - ein locker verkoppeltes Netzwerk. In: F. Hagedorn u.a. (Hrsg.): Anders arbeiten in Bildung und Kultur. Kooperation und Vernetzung als soziales Kapital. In: Zukunftsstudien Bd. 14, Weinheim/Basel 1994, S. 77-92
- Schäffter, O.:** Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung. Baltmannsweiler 2001
- Vester, F.:** Neuland des Denkens. Vom technokratischen zum kybernetischen Zeitalter, Stuttgart 1980
- Wolf, H.:** Das Netzwerk als Signatur der Epoche? Anmerkungen zu einigen Beiträgen zur soziologischen Gegenwartsdiagnose. In: Arbeit, Jg.9, 2000, H. 2, S. 95-104

Selbstorganisation und neue Formen des Lernens

Dr. Klaus Meisel

**Deutsches Institut für Erwachsenenbildung,
Frankfurt/Bonn**



1. **Alles verändert sich - verändert sich alles?**

Von den neuen Lernkulturen wird allenthalben gesprochen. Das Lernen Erwachsener findet nicht ausschließlich in Bildungsorganisationen oder am Arbeitsplatz statt, gelernt wird überall - „by the way“ und informell. Gelernt wird in der lernenden Organisation, in der lernenden Stadt, in der lernenden Region. Innerbetrieblich nur noch zum Teil in Seminaren, zum Teil beim computergestützten Individuallernen, in Qualitätszirkeln, beim Coaching oder in der Teamsupervision. Informell im Verein, bei der ehrenamtlichen Arbeit, in Selbsthilfegruppen und im digitalen Netz. Auch in den Weiterbildungseinrichtungen ist von neuen Lernkulturen die Rede: Kurse, Seminare und Lehrgänge gehen in „Events“, „neuen Lernarchitekturen“ oder „innovativen Lernarrangements“ auf. Dozenten, Seminar- und Kursleiter werden zu Trainern, Moderatoren, Begleitern, Animatoren und Beratern, die weniger lehren, sondern mehr das Lernen ermöglichen sollen.

Und die Teilnehmer werden nicht belehrt, sondern betreiben Kompetenzaustausch, lernen selbstgesteuert, selbstverantwortlich und immer mehr auch selbst finanziert. Das ganze Leben wird zum Workshop.

Genug mit innovativen Wortgeklingel - was steckt dahinter?

2. **Ein Blick zurück**

In den sechziger Jahren beschäftigten wir uns mit der programmierten Unterweisung, dem fossilen Vorgänger der CD. In den siebziger Jahren wurden offene Lernzentren konzipiert und an einigen Orten auch baulich umgesetzt - mit der Folge leerstehender Selbstlernzentren. Selbstorganisiert wurde in den sozialen Bewegungen gelernt, was sich leider manchmal auf Bestätigungslernen reduzierte. Und bereits Anfang der achtziger Jahre wurden die konzeptionellen Vorstellungen vom lernorientierten Arbeiten und dem arbeitsorientierten Lernen zu Papier gebracht. Das computerbased training hatte in den Sprachlabors, ausgestattet mit Kassettenrecorder, seine Vorläufer. Funkkollegs und Bildungsfernsehen können als medial eingeschränkte Vorläufer von Multimediaprogrammen und Online-Lernen gesehen werden. Meine These lautet nun nicht, dass wir es mit den sogenannten Herausforderungen an die Weiterbildung nur mit „neuem Wein in alten Schläuchen“ zu tun haben. Anregen möchte ich aber, vorhandene Erfahrungen systematischer im Hinblick auf die Initiierung und Gestaltung neuer Lernkulturen auszuwerten. Nun gibt es in der

Weiterbildung aber einen Hang dazu, die eigene Geschichte in Wenden zu beschreiben. Genau genommen - so meine These - wird aber nicht in Kategorien paradigmatischer Wenden gedacht, sondern neue zentrale Schlüsselbegriffe, wie z.B. Lernarrangement/Selbststeuerung, schließen an alte an (erwachsenengerechte Lernbedingungen, Teilnehmerorientierung) (vgl. Heuer 2001), neue Formen bauen darauf auf und differenzieren sich aus.

3. Perspektivenwechsel: der Blick verändert sich

Selbstkritisch muss die Weiterbildung feststellen, dass sich deren professionelle Debatte jahrzehntelang darauf konzentriert hat, die Effektivierung und Verfeinerung der Lehrstrategie zu fördern. Diese Perspektive wird heute abgelöst durch die Akzentuierung der wissenschaftlichen und pädagogischen Perspektive auf das Lernen - und speziell das lebenslange Lernen. Sicherlich spielt hier auch die Beschäftigung mit erweiterten Lerntheorien, wie beispielsweise dem Konstruktivismus, eine Rolle, was sich im oft zitierten Satz „Erwachsene sind nicht belehrbar, aber lernfähig“ spiegelt. Primär sind hierfür aber gesellschaftliche Bedingungen dafür ausschlaggebend wie die sich flexibilisierende Arbeitsorganisation oder die generelle politische Forderung nach mehr Selbstverantwortung. Die Frage lautet heute deshalb nicht nur, welche qualitativ wertvollen Weiterbildungsangebote können Weiterbildungs-Einrichtungen anbieten, sondern wie können Weiterbildungs-Organisationen das in allen Lebensbereichen geforderte lebenslange Lernen professionell unterstützen. Dabei geraten auch Lernformen in den Aufmerksamkeitsbrennpunkt (wie informelles Lernen), die es natürlich schon immer gab, bislang jedoch von der Wissenschaft und den Bildungsorganisationen weitgehend ignoriert wurden.

4. Dennoch: es gibt die neuen Herausforderungen

Natürlich gibt es in vielfältiger Form neue Herausforderungen an die Weiterbildung. Dies bedeutet zwar nicht, dass alles vollständig anders wird. Aber vieles wird anders, vielfältiger und differenzierter und neue Lernformen bedürfen professioneller Planung und Unterstützung.

- Mit dem konzentrierten Blick auf das Lernen erhalten auch die Lerner wieder eine gestärkte Verantwortung zugewiesen. Mit der Stärkung und Selbststeuerung ist eine gehörige Portion Selbstverantwortung verbunden. Für nicht wenige Menschen bedeutet dies eine große Herausforderung an das Selbstmanagement (Ziele, Inhalte, Formen, Kontrolle). Da wir es nicht nur mit idealtypischen Lernern zu tun haben, lautet hier meine These: Selbstorganisiertes/selbstgesteuertes Lernen braucht institutionelle Arrangements (auch in den Betrieben), benötigt entsprechende Supportleistungen (Informationen, Beratung etc.). Je mehr Selbststeuerung realisiert wird, desto stärker wird auch die Bedeutung professioneller Unterstützung.
- Wir nehmen heute stärker die unterschiedlichen Lernformen wahr. Zu unterscheiden sind:
 - informelles Lernen. Menschen lernen auch „aus Versehen“ und „nebenbei“.
 - intendiertes, von Weiterbildungs-Organisationen dennoch unabhängiges Lernen: Dies wird in vielfältiger Form am Arbeitsplatz, in der Familie, im Verein, im Ehrenamt, in

der Freizeit praktiziert. Hier stellt sich die Frage, wo pädagogischer Support sinnvoll bereitgestellt werden kann, wo pädagogische Aggression auch lernhinderlich sein kann.

- inszeniertes Lernen. Pädagogische Räume werden (mit hoher Zurückhaltung) geschaffen (nicht nur in Weiterbildungs-Organisationen), die Interessen des Einzelnen/der Gruppe rücken in den Vordergrund.

Lernen in geplanten Bildungsangeboten. Deren Bedeutung lässt nach allen vorliegenden Daten nicht nach, aber Lernorganisationen und didaktische Formen verändern sich (Kompaktlernen, Kombinationslernen, Verbundlernen, online-Lernen, etc.).

Die Bedeutung der Medien für die Ausgestaltung neuer Lern- und Lehrkulturen war bereits angedeutet worden. Telelernen, netzbasiertes Lernen, Lernen im Verbund, Wissensgenerierung mit Recherchesystemen, spielerischer Umgang in virtuellen Welten, Selbstlernprogramme - dies alles sind Beispiele neuer Lernformen.

Hier stellen sich Fragen

- nach der Zugänglichkeit (es existieren erhebliche schichtenspezifische Zugangsbarrieren),
- aus der Lernersicht nach der bevorzugten Methode (hier existieren generationsspezifische Unterschiede),
- aus der Perspektive der Organisation nach den Kosten und den Qualifikationen des Personals,
- aus der Perspektive der Pädagogen auch nach der Qualität, der didaktischen Ausgestaltung sowie
- nach der eigenen Kompetenz und der Angemessenheit.

Übrigens: Die Gleichsetzung des selbstgesteuerten Lernens mit dem Lernen am Computer ist mehr als verkürzt, weil damit die Frage ignoriert wird, wer programmiert und die didaktischen Strukturierung vorgenommen hat. In nicht wenigen Fällen muss aufgrund der mangelnden Qualität der Lernsoftware eher von einer Engführung gesprochen werden. Es mangelt hier an der Zusammenarbeit zwischen Medienexperten und Pädagogen.

Auch in Bezug auf die Lernorganisation differenziert sich die Weiterbildung aus: Hier muss zunächst einmal auf die sich pluralisierenden Zeitfenster für die Weiterbildung verwiesen werden. Sie orientieren sich zunehmend an den Bedürfnissen der angesprochenen Gruppen bis hin zu einem individualisierten Angebot.

Der Trend zum Kompaktlernen hält an. Auch aufgrund zunehmender regionaler Vernetzung der Akteure gewinnt Verbundlernen in der Praxis an Bedeutung. Im wahrsten Sinne des Wortes erfordern neue Lernorganisationsformen aber auch neue Lernarchitekturen: Technikzugänge müssen gewährleistet sein, sogenannte Lernquellenpools müssen entwickelt werden und örtlich erreichbar sein, Einzel- und Gruppenlernplätze müssen an Großgruppenräume angeerkert werden, usw...

5. Anforderungen konkret:

An die *Organisation* ergeben sich hieraus folgende Anforderungen:

- Sie muss sich selbst als lernende Organisation begreifen.

- Sie muss Supportstrukturen, Information, Beratung, Lernberatung, Lernmedien, Lernquellenpool weiterentwickeln.
- Sie muss sich räumlich neu gestalten und Investitionen in Ausstattungen tätigen.
- Sie muss andere Formen von Beschäftigungs- und Entlohnungssystemen für neu qualifizierte und anders arbeitende Mitarbeiter (z.B. Online-Tutoren) entwickeln.
- Sie müssen sich selbst neue überinstitutionelle professionell geprägte Foren zum kollegialen Austausch schaffen (incl. externer Beratung).
- Sie müssen sich auch von der Organisationsform her den Lernbedürfnissen der Adressaten weiter öffnen (Angebotsrhythmen, Öffnungszeiten, Lernambiente, Börsen-/Agenturtätigkeit, gegenüber den Betrieben, anderen Bildungssektoren).
- Sie müssen Möglichkeiten entwickeln, informell erworbene Qualifikationen von Lernern zu diagnostizieren und zu zertifizieren.

Für die *Pädagogen* ergeben sich hieraus die Anforderungen:

Im Vordergrund steht die Entwicklung eines systematischen und modularen Fortbildungssystems,

- das Anknüpfungspunkt zu vorhandenen Kompetenzen bietet,
- an Erfahrungen reflektierter innovativer Praxis andockt,
- neue Erkenntnisse zum Lernen Erwachsener vermittelt,
- die Fachdidaktik nicht vernachlässigt, medienpädagogische Kompetenz fördert sowie
- Lernberatungskompetenz vermittelt.

Letztlich folgen hieraus auch Anforderungen an die *Weiterbildungsforschung*.

Wir hatten jahrelang eine weitgehend normativ-politisch geprägte Debatte ohne Empirie. Auch der Trend zur Präsentation von „good-practice Beispiele“ kann die Empirie nicht ersetzen. Schlagwortartig seien einige zentrale Forschungs- und Entwicklungsdesiderate benannt:

- Wann zeigen medial unterstützte Lernformen einen „medialen Mehrwert“ auf?
- Wie wirken sich unterschiedliche Lernerfahrungen auf selbstgesteuertes Lernen aus?
- Wie ist die Akzeptanz der Selbststeuerung in den verschiedenen sozialen Milieus?
- Fallbezogene Institutionenanalysen
- Entwicklungsorientierte Forschung (z.B. Lernberatung, Konzeptionalisierung und Erprobung von Nachweismöglichkeiten informell erworbener Kompetenzen)



Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Dr. Andreas Orru

**Gesellschaft der deutschen Wirtschaft zur Förderung
und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen
in der beruflichen Bildung mbH Bonn (Certqua)**

Die Certqua ist ein Unternehmen der Spitzenorganisationen der Deutschen Wirtschaft. Gesellschafter sind die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK, vormals DIHT), der Zentralverband des Deutschen Handwerks sowie der Wuppertaler Kreis e. V., einer Fachorganisation von Bildungseinrichtungen, die vorwiegend aus dem Bereich der Führungskräfteentwicklung kommen oder auf diesem Gebiet tätig sind. Die Certqua hat sich auf die Prüfung von Bildungsorganisationen in ihrer kompletten Breite spezialisiert, d. h. von den klassischen Bildungsträgern in privater Hand bis hin zu institutionellen Betreibern. Wir zertifizieren Bildungsabteilungen in Großunternehmen, die eigentlich schwerpunktmäßig andere Aufgaben haben, wir zertifizieren im Hochschulbereich, im Inland wie im Ausland.

Wir arbeiten in drei Bereichen. Der Kernbereich ist natürlich die Systemzertifizierung; daneben haben wir einen Bereich Schulung mit dem Schwerpunkt Bildungsmanagement. Wenn man sich mit Fragen des Qualitätsmanagement befasst, ist das nicht ganz einfach. Es werden Fragen aufgeworfen wie: Was sagen die Normen? Wo kommen sie her? Wie kann ich die Norm ISO 9000 auf den Bildungsbereich umsetzen? Das alles fällt einem nicht zu und deshalb haben wir dazu seit 1997 spezielle Angebote.

Ein dritter Bereich betrifft Sonderprüfungen. Dort machen wir all das, was uns unterhalb oder neben der eigentlichen Systemzertifizierung nach ISO 9000 an Qualitätsprüfungen zugetragen wird. Hierbei handelt es sich z. B. um Verbände, die verbandseigene Standards geprüft haben möchten. Im nächsten Jahr wollen wir ein weiteres Geschäftsfeld anbieten. Wir werden zunehmend gefragt, ob wir im Bereich Personalzertifizierung Partner sein können; auch dafür gibt es eine internationale Norm.

Qualitätsmanagement ist ein internationales Thema; wir sind deshalb in mehreren Ländern mit Konferenzen, Veranstaltungen und Schulungen tätig, zunehmend eben auch mit Zertifizierungen vor Ort. Dabei handelt es sich um Lehrgänge, in denen wir die Kenntnisse vermitteln, die man erwerben muss, wenn man in einer Bildungseinrichtung ein Qualitätsmanagementsystem aufbauen möchte.

Statistische Erkenntnisse zur Einführung zertifizierter Qualitätsmanagementsysteme in Bildungsorganisationen

Einige Zahlen dazu: Die Norm ISO 9000 wird seit 1987 erfolgreich in über 150 Ländern angewendet. Mittlerweile gibt es weltweit zwischen 350.000 und 400.000 zertifizierte

Unternehmen. Insoweit kann man sagen, dass sich der ISO-Standard weltweit als verbindlicher Standard durchgesetzt hat. Daneben gibt es eine ganze Reihe von Sonderprojekten, die sich mit der Frage befassen, wie man Qualität abprüfen und zertifizieren kann.

Wir haben ja nun einige Praxis mit dem Thema und machen auch Umfragen dazu, so erst letztes Jahr unter etwa 4.000 Bildungsanbietern. Dabei fragten wir danach, wie es die Bildungsanbieter mit der Qualitätsorientierung halten und welche Instrumente eingesetzt werden. Das Ergebnis: Ein ganz erheblicher Teil ist auf ISO orientiert, nämlich 74 %, daneben folgen die auftraggeberspezifischen Qualitätsstandards, beispielsweise der Bundesanstalt für Arbeit (32 %). Dann gibt es europäische Qualitätsmodelle von EQA (17 %) bis runter zu den Gütegemeinschaften (10 %). Die Personalzertifizierung (4 %) ist ein bisschen davon zu separieren. (Sonstige: 13 %).

Wir fragen z. B. auch danach, wie lange es dauert, ein funktionierendes Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. Für die ISO-Zertifizierung kommen wir dabei auf einen Wert von 13,6 Monaten; bei europäischen Qualitätsmodellen wie EFQM auf über 20 Monate. Wie auch immer: Es ist eine ganz erhebliche Zeitspanne notwendig, um ein funktionierendes QM-Management einzuführen.

Wir fragen auch, welche Gründe für die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems Anlass waren. Ganz erheblich dabei sind Kundenzufriedenheit und Prozessoptimierung, aber auch Wettbewerb, Qualitätssicherung/-steigerung und -bewusstsein spielen eine wichtige Rolle, ferner Marketing, Zertifizierung/Gütesiegel, Kosteneinsparungen und Rationalisierung. Bei der Zukunftseinschätzung stehen der Bedarf nach auftraggeberspezifischen Qualitätsstandards, eigene Qualitätsstandards, ISO und EQA eindeutig im Vordergrund, während Personalzertifizierungen eher nachrangig gesehen werden. Schließlich fragen wir auch danach, wie der Bildungsträger seine Prozess- und Qualitätsfähigkeit nach außen zu belegen im Stande ist.

Thesen zur Einführung zertifizierter Qualitätsmanagementsysteme in Bildungsorganisationen

These 1 - Bildung und Dienstleistung.

Die Beurteilung der grundsätzlichen Qualitätsfähigkeit von Bildungsdienstleistungen unterscheidet sich nicht von der anderer Dienstleistungs- und Wirtschaftsbereiche.

Dem folgend muss man feststellen, dass an Bildungsorganisationen die gleichen Anforderungen gestellt werden müssen wie an die Wirtschaft, Qualität zu belegen.

These 2 - Qualität im Vorfeld belegen können.

Als Entscheidungskriterium wird es für den Auftraggeber immer wichtiger, bereits vor Auswahl der Bildungsmaßnahme deren Eignung bestimmen zu können.

Hier geht es um die Frage der grundsätzlichen Qualitätsfähigkeit des Trägers.

These 3 - Bildung und Ökonomie.

Die Ökonomisierung des Bildungsbereiches nimmt in dem Maße zu, wie die tatsächlichen Kosten der Bildungsarbeit offengelegt werden müssen. Führungskräfte des Bildungsmanagements können ihrer Verantwortung nur auf der Grundlage optimierter Prozesse und definierter Qualitätsstandards gerecht werden.

These 4 - Kostenstruktur optimieren.

Die systematische Durchdringung der Leistungsprozesse und die Schaffung von Transparenz über Prozess- und Kundenorientierung sind zentrale Ansatzpunkte des Qualitätsmanagements. Effizientes Prozess- und Qualitätsmanagement sind die Basis für die Optimierung der Kostenstrukturen.

Daran schließt sich die Frage an, was Qualität eigentlich ist? Dazu gibt es viele hausgemachte Definitionen. Eine normorientierte lautet: *Qualität ist die Gesamtheit von Merkmalen einer Einheit, z. B. einer Seminardienstleistung, bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen.*

ISO 9000 ist das Zertifizierungsmodell der internationalen Normenreihe. In ihr werden Forderungen an das Qualitätsmanagementsystem definiert und es geht darum, den Nachweis der Fähigkeit zu erbringen, eine Dienstleistung entwickeln und auch abliefern bzw. bei Seminaranbietern durchführen zu können. Ziel dabei bildet immer auch eine systematische Fehlerverhütung.

In einer Bildungseinrichtung müssen wir dabei drei Säulen betrachten: die Kundenorientierung, die Mitarbeiterorientierung und vor allen Dingen die Prozessorientierung. Dabei handelt es sich um messbare Prozesse. Ziele eines erfolgreichen Zertifizierungsprozesses sind letztendlich, als Organisation professionell handeln zu können, die Mitarbeiterpotentiale intelligent umzusetzen und Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Im Qualitätsmanagement müssen wir zunächst einmal Primärziele formulieren. In der Praxis begegnen uns häufig folgende: den Zeit- und Kostenaufwand verringern, Qualität, Produktivität und Kundennutzen erhöhen und alle möglichen Ressourcen optimal einsetzen. Dahinter verbergen sich also ganz einfache Gretchenfragen: Wer muss was, bis wann, mit welchen Ressourcen, zu welchen Kosten, in welcher Qualität, an welchem Ort, für wen tun? Das sind die Fragen, die im Prinzip in allen betrieblichen Funktionsbereichen der Bildungseinrichtungen zu klären sind. Dazu müssen wir die Prozesse in der Bildungsorganisation kennen, sie strategisch planen, zentral steuern und kontinuierlich optimieren. Es geht darum, dass wir letztendlich keine zufallsorientierte Prozessabläufe haben, sondern strukturierte, die in der ganzen Einrichtung sicher und beherrscht ablaufen.

Die Rede war bereits viel von Prozessen. In der Bildungseinrichtung unterscheiden wir zwischen Geschäftsprozessen und Managementprozessen; hier die Frage der Angebotserstellung, der Auftragsabwicklung, der Seminardurchführung und des Services, dort - auf der Managementebene - die Führungsprozesse, Kommunikationsprozesse, Prozessbewertung und das Ressourcenmanagement. Diese gilt es als erstes zu analysieren bevor man sich mit dem ganzen Normwesen, mit ISO 9000 oder was sonst auch immer, befasst. Wenn man das nicht macht, ist die Aufgabe im Prinzip nur halb gelöst.

Es gab auch viel Kritik an der ISO, zum großen Teil unberechtigt. Sie sei zu starr und kommt aus dem Produktionsbereich und ist nicht dienstleistungsorientiert. Die Normgeber haben diese Kritik auf internationaler Ebene aufgegriffen, breit diskutiert und herauskommen ist ein ganz neues Normmodell seit Dezember 2000, genannt ISO 9000:2000. Wenn sie sich früher mit der Norm befasst haben, gab es immer 20 Normelemente. In der neuen Norm dagegen gibt es fünf sogenannte Hauptkapitel. Dazu haben sie sich zu

positionieren und entsprechende Aussagen zu machen.

Es sieht definierte Prozesse in allen relevanten betrieblichen Bereichen vor, aus dem Bereich der Führung und der Führungsverantwortung, des Ressourcenmanagements, der Dienstleistungsrealisierung, also der eigentlichen Lehrgangsdurchführung. Wichtige Punkte bilden dabei Messung, Analyse und Verbesserung. Wir fragen die Träger immer, was es denn gebracht hat angesichts des zeitlich doch erheblichen Aufwands, ein solches QM-System sinnvoll zu implementieren. Die Rückmeldungen ergeben, dass im Wesentlichen eine Systematisierung vorhandener Vorgehensweisen erreicht wurde, indem aus einem Management ein Managementsystem erzeugt wurde, die Transparenz der Abläufe in den Bildungseinrichtungen erhöht, der Grad der Steuerbarkeit vergrößert und die Durchführungsqualität der Bildungsmaßnahmen sicherer wurden.

Wenn sie 70 Standorte und mehr, quer durch die Republik verteilt, untersuchen, haben sie unter Umständen erhebliche Steuerungsprobleme, um sicher zu stellen, dass an allen Standorten die Dienstleistungen in gleicher Qualität erbracht werden. Insoweit ist gerade hier die Orientierung am ISO 9000-Standard mehr als hilfreich.

Dann benötigt man eine QM-Dokumentation. Ich hab mal hier ein praxisorientiertes Beispiel einer Einrichtung aus dem bayerischen Raum. Es handelt sich um ein Handbuch. Die Einrichtung hat das Ganze wie folgt gegliedert: Zunächst einmal hat man gefragt, was die Prozesse der Unternehmensführung sind, die Qualitätspolitik des Trägers. Es werden Qualitätsziele formuliert und zwar nicht einfach so, sondern messbare Qualitätsziele, die auch nachvollziehbar sind. Es wird die Struktur des QM-Systems dargelegt, die Bewertung des QM-Systems über sogenannte interne Audits und Managementreviews vorgenommen und dann geht's zum Ressourcenmanagement, der Frage also, wo wir unsere Honorarreferenten oder die Festangestellten gewinnen bis hin zur Auswahl, dem Bewertungsverfahren, der Einarbeitung, Schulung und Raumbewirtschaftung. All diese Dinge gehören zum Ressourcenmanagement und müssen beschrieben werden und werden in einer solchen QM-Dokumentation aufgeführt. Auch die Frage nach den Kundenbeziehungen. Auch da hilft der Blick in den Normenkatalog. Dort finden sie eine ganze Reihe von Anhaltspunkten, wie Marketing, Kundenzufriedenheit etc.

Die eigentlichen Arbeitsprozesse, wie man Seminarprodukte entwickelt, welche Prüfpunkte anzuwenden sind, wie das gesamte Freigabeverfahren zu regeln ist, all das gehört im Prinzip in ihre QM-Dokumentation hinein und ist Gegenstand der Zertifizierung.

Die Zertifizierung selbst besteht im Wesentlichen aus zwei großen Schritten: Zum einen in der Prüfung ihrer QM-Dokumentation auf Vollständigkeit, auf Plausibilität und vor allen Dingen auf Normkonformität; daraus resultiert ein detaillierter Prüfbericht, der nochmal Rückmeldung darüber gibt, ob alles in die richtige Richtung geht oder noch nachgebessert werden muss. Daran schließt sich die Audit-Planung und die Auditierung vor Ort an, also quasi die Betriebsprüfung, die je nach Größe der Einrichtung unterschiedlich lange dauern kann. Audit ist eine Überprüfung, in der die Auditoren untersuchen, ob es im Betrieb oder der Einrichtung Belege dafür gibt, die das in ihrer QM-Dokumentation Niedergeschriebene bestätigen, d.h., ob das auch so in der Einrichtung gelebt wird.

Letzte Woche haben wir eine Einrichtung zertifiziert und etwas Interessantes gefunden, nämlich die Titulierung der QM-Dokumentation als Straßenverkehrsordnung eines Bildungsunternehmens. Das trifft die Sache ganz gut.

Neue Lerner braucht das Land

Andreas Käter

Netzwerkleitung Lernende Region Tölzer Land



Die Situation der regionalen Bildungsinfrastruktur in Bayern

Jeder kennt diese Realität: Es gibt eine stetig steigende Zahl von Bildungsanbietern mit teilweise unterschiedlichen aber auch gleichen Angebotsprofilen. Der Bildungsmarkt ist dabei mehr von Konkurrenz als durch Kooperation oder gar Vernetzung gekennzeichnet. Aus der Sicht der Lernwilligen könnte man meinen: Wer lernen will, findet seinen Weg! Passende Angebote gibt es in Hülle und Fülle, eher zuviel als zu wenig.

Doch was ist mit denen, die gemeinhin anders lernen, nicht traditionelle Angebote wahrnehmen oder gar dem Lernen durch einschlägige Erfahrungen eher negativ gegenüber stehen. Diese "neuen Lerner", Schätzungen zufolge ca. 50 Prozent der Menschen, darf man heute nicht nur als Bildungsferne oder Weiterbildungsmuffel beschreiben, sondern als stetig wachsende Gruppe, die nach Prof. Dohmen informell lernen.

Seit Anfang der 90er Jahre wird ein Wandel der Lernkulturen beschrieben. Man spricht vom lebenslangen und lebensbegleitenden Lernen, selbstgesteuerten Lernen oder gar vernetzten Lernen. Mein persönlicher Blickwinkel ist dabei die Region als Weiterbildungslandschaft insgesamt und nicht die interne Beschaffenheit der Bildungsanbieter.

Eine lohnenswerte Aufgabe sehe ich dabei für die Zukunft im Auf- und Ausbau einer modernen Bildungsinfrastruktur in der Region. Ein Beispiel: Im Verkehrsnetz kann es dabei auch nicht nur um das individuelle Interesse gehen, von A nach B zu kommen. Hier macht die Entwicklung eines Verkehrskonzepts mehr Sinn als die reine Addition von Verkehrswegen. Das Ganze ist dabei mehr als die Summe der Einzelteile.

In der Weiterbildungslandschaft erfordert diese Sichtweise ein kontinuierliches Umdenken, raus aus institutionellen Grenzen.

Die andere Herausforderung besteht darin, den Begriff "Lernen" insgesamt attraktiver zu machen, das sogenannte Selbstlernen zu fördern und Zugänge multimedial in der Region zu unterstützen. Ein mir bekannter Redakteur der regionalen Heimatzeitung fasste das kürzlich in einer Aussage zusammen: "Die Bildungsanbieter vermitteln Lernen in einer Sprache, die meine 40.000 Leser gar nicht verstehen." In anderen Ländern, z.B. in China, ist das Verhältnis zum Thema Lernen ein ganz anderes. Lernen ist zum Volkssport geworden. Neues wird förmlich aufgesogen und die Nutzung aller Lernmöglichkeiten ist per se eine völlig normale Lebenstätigkeit.

Meine Arbeit als "Macher" ist dabei im Tölzer Land von zwei zentralen Zielen geprägt:

Der Aufbau einer modernen Infrastruktur mit hohem Nutzen für die Netzwerkpartner, die "Lerner" und der Weiterentwicklung unserer Region insgesamt

Unser Landkreis befindet sich seit 2001 auf dem Weg zu einer Lernenden Region. Gefördert wird die Region durch die EU und das Bundesbildungsministerium im Rahmen einer einjährigen Planungsphase "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken". Dieses Netzwerk ist ein Qualitätsbegriff und stiftet hohen Nutzen für die Menschen im Landkreis Bad Tölz-Wolfratshausen. Die "Lernende Region" knüpft an bewährte Bildungsangebote an und erschließt neue Lerninhalte, insbesondere an den Nahtstellen von Ökonomie und Ökologie, Schule und Beruf, Arbeitsmarkt und Unternehmen, sozialem Engagement und Ehrenamt, Tradition und Zukunft, Heimat und Europa.

Die Knotenpunkte im vertikal ausgerichteten Netzwerk sind bedarfsgerechte Projekte wie der regionale Qualifizierungskompass, die Talentbörse, internetgestütztes Wissensmanagement, Förderung von Bürgerengagement, Facharbeiterqualifizierung und der Ausbau einer zentralen Servicestelle. Weitere Informationen unter www.lernende-region.de

Die Entwicklung und Umsetzung von Lernfesten als Ereignisse mit Erinnerungswert

Das Tölzer Land ist 1998 und 1999 mit dem Lernfest "Die Lernende Region LIFE®" bundesweit bekannt geworden. Erstmals präsentierten regionale Akteure aus ganz unterschiedlichen Wirkungsfeldern ihre Dienstleistungen und Lerninhalte an Aktionsständen und in Workshops – und zwar mit sehr originellen Lernideen: Der Trachtler neben dem Unternehmer, der Technik-Freak zusammen mit dem Restaurator, Regionalvermarkter neben Schulen, Gesundheitsdienste und Künstler, Bildungsanbieter und Freizeitanbieter – prall und bunt wie das Leben in der Region so ist. Dieses Konzept verfehlte seine Wirkung nicht. Mehr als 200 Anbieter aus der Region machten mit. 25 000 Besucher waren davon fasziniert. Weshalb? Weil sich Lernen hier nicht nur als Anstrengung vor ihnen auftürmte, sondern breit und offen als Einladung zum Mitmachen. Dies mit doppeltem Gewinn, einem Mehr an Kompetenz und Spaß. Von diesen Erfahrungen profitierten im letzten Jahr über 30 Regionen und Bildungsträger in Deutschland und Österreich, die unser Know-how für die Umsetzung eigener Lernfestkonzepte nutzten.



10 Jahre Bildungsfreistellung - eine Bilanz

Franz-Josef Düwell

**Vorsitzender Richter
am Bundesarbeitsgericht Erfurt**

Ich sage guten Abend. Warum guten Abend? Am Abend sollte man immer klüger sein als am Morgen. Das ist bei mir der Fall, weil ich hier eine Weiterbildungsveranstaltung absolviert habe. Ich würde gerne noch etwas Nachhilfe in Sachen Power Point erfahren, damit ich ihnen auch so schöne Folien und Charts an die Wand werfen kann, wie das ihre anderen Referenten getan haben. Kann ich leider noch nicht. Ich habe auch gelernt, dass ich als Jurist ganz anders bin als die anderen Referenten. Denn ich habe gut zugehört und bemerkt, dass meine Andersartigkeit vielleicht sogar nützlich ist, weil sie zur Bildung eines Netzwerks benötigt wird. Warum bedarf es überhaupt eines Juristen? Meistens werden Juristen vergessen oder man sagt zu Juristen, sie seien zu allem fähig, aber zu nichts zu gebrauchen. Nach meinem Referat hoffe ich, dass Sie einen gewissen Gebrauchswert erkennen.

Ich kann das mir gestellte Thema, ob das Saarländische Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz nach 10 Jahren noch zeitgemäß ist, nicht angemessen beantworten. Warum? Juristen können gar nicht in die Zukunft schauen, sie können nur in die Vergangenheit schauen; denn sie haben mit "Recht" zu tun. Dieses Recht ist im Jahre 1990 geschrieben worden. Manche Gesetze sind noch älter, denken wir nur an das BGB von 1896. Wir haben als Juristen natürlich eine Fähigkeit entwickelt, auch heutige soziale Verhältnisse in unseren Blickwinkel einzubeziehen. Das macht jedenfalls den guten Juristen aus, dass er nicht stehen bleibt, wo der historische Gesetzgeber stehen geblieben ist. Was ich ihnen anbieten kann ist, das Saarländische Weiterbildungsgesetz daran zu messen, was das Bundesarbeitsgericht, genauer gesagt der Senat, an dessen Rechtsprechung ich mitwirke, an Rechtsprechungsergebnissen entwickelt hat. Diese Rechtsprechung ist daraus entstanden, dass Probleme an uns herangetragen worden sind, die wir zu entscheiden hatten.

Dazu muss ich einen kleinen Ausflug machen: Was sind unsere Rechtsgrundlagen? Es wird jetzt vielleicht eine Lernaufgabe für Sie, die ich hier entwickle.

Rechtsgrundlage ist zunächst das Übereinkommen Nr. 140 der internationalen Arbeitsorganisation, in der englischen Abkürzung gemeinhin ILO bezeichnet. Danach hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich dazu verpflichtet, einen bezahlten Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung einzuführen. Dieser Verpflichtung ist die Bundesrepublik Deutschland nicht nachgekommen, sondern der Bund hat gesagt: Länder geht ihr voran. Als erstes ist 1970 das Land Berlin der Umsetzung nachgekommen, danach die anderen Stadtstaaten und bald darauf das Saarland. Aber bevor das Saarland der Forderung der ILO entsprach, kam es zu einer verfassungsgerichtlichen Entscheidung. Diese hat es dem saarländischen Landesgesetzgeber vermutlich leichter gemacht, ein „Bildungsurlaubs-

gesetz“ einzuführen. Inzwischen haben 12 von 16 Länder Bildungsurlaubsgesetze. Die seit der Ratifikation bestehende völkerrechtliche Verpflichtung ist somit noch nicht vollständig erfüllt. Welche Länder fehlen? Die drei Freistaaten Thüringen, Sachsen und Bayern sowie das Land Baden-Württemberg. Das zuletzt hinzugekommene Land, das ein Bildungsfreistellungsgesetz beschlossen hat, ist Mecklenburg-Vorpommern. Es hat im Mai 2001 ein Gesetz in Kraft gesetzt. Das müßte eigentlich das modernste Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz sein. Es fehlt allerdings die Zeit, es hier näher zu untersuchen.

Als die beiden größten industrialisierten Flächenländer Hessen und Nordrhein-Westfalen in den 80er Jahren Bildungsurlaubsgesetze schufen, entstand eine erbitterte politische Diskussion über deren Vereinbarkeit mit der Verfassung. Sie führte dazu, dass hessische und nordrhein-westfälische Arbeitgeberverbände das Bundesverfassungsgericht anriefen. Vorher haben sie Gutachteraufträge verteilt. Eine große Schar von Autoren griff zur Feder. Das Bundesverfassungsgericht hat 1987 entschieden. Es hat festgestellt, dass weder das hessische Bildungsurlaubsgesetz noch das nordrhein-westfälische Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz verfassungswidrig sind. Die Belastung des Arbeitgebers mit den Freistellungslasten - der Arbeitgeber stellt für die Zeit der Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung von der Verpflichtung zur Arbeit frei und zahlt das Entgelt fort - noch die Entgeltfortzahlungspflicht sind verfassungswidrig. Weder wird die Berufsfreiheit des Arbeitgebers, noch dessen Eigentumsgarantie verletzt. Die Entgeltfortzahlungspflicht ist auch keine unzulässige Sonderabgabe.

Womit hat das Bundesverfassungsgericht das begründet?

Die Argumente sind noch heute von großer Bedeutung. Die Arbeitgeber erfüllen Belange des Gemeinwohls. Politische Weiterbildung dient der Integration der Arbeitnehmerschaft, die dadurch in die Lage versetzt wird, am politischen Gemeinwesen teilzunehmen und Verantwortung zu übernehmen. Mitsprache und Mitverantwortung der Arbeitnehmerschaft sind hier die beiden Schlüsselbegriffe. Mit der Beruflichen Weiterbildung erfüllen die Arbeitgeber eine öffentliche Aufgabe, von der auch der einzelne Arbeitgeber etwas hat: einen Nutzen. Worin der Nutzen besteht, hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt: Er hat einen lernwilligen Mitarbeiter, der Innovation und den sozialen Wandel mitträgt.

Leider entstand nach dieser Bundesverfassungsgerichtsentscheidung 1987 keine Ruhe. Ich habe dazu die Datenbank von Juris befragt, wie viele Entscheidungen es zu den 12 Bildungsurlaubsgesetzen der Länder gibt. Es sind insgesamt fast 300 gespeicherte Entscheidungen. Sie können sich also vorstellen, dass es viele Prozesse gab, denn die Zahl der geführten Prozesse macht ein Vielfaches der veröffentlichten Entscheidungen aus. 208 der veröffentlichten Entscheidungen betreffen das nordrhein-westfälische Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz. Noch aussagekräftiger ist die Statistik beim Bundesarbeitsgericht. Beim Bundesarbeitsgericht sind in der Revisionsinstanz bis heute 74 Entscheidungen ergangen, davon betreffen 65 das Land Nordrhein-Westfalen. Es deutet darauf hin, dass dieses Gesetz in Nordrhein-Westfalen nicht bei allen Arbeitgebern Akzeptanz gefunden hat.

Ganz anders ist es im Saarland. Sie leben offenbar im Land derjenigen, die Gesetze befolgen. Über einen Streitfall zum Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz ist keine einzige Entscheidung veröffentlicht worden.

Diese starke Inanspruchnahme des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts hat dazu geführt, dass wir eine ganze Reihe von Problemen letztinstanzlich geklärt haben.

Bis im März 2000 Nordrhein-Westfalen sein Gesetz novelliert hat, galt für alle Länder folgendes Verfahren: Der Arbeitnehmer stellt einen Antrag auf Freistellung, weil er eine

bestimmte Veranstaltung besuchen möchte. Der Arbeitgeber erklärt die Freistellung. Freistellung heißt dabei Befreiung von der Arbeitspflicht; für die juristisch Vorgebildeten stellt sich das als Abgabe einer Willenserklärung mit dem Inhalt ab, für den Freistellungszeitraum die Arbeitspflicht zu erlassen. Wenn der Arbeitgeber diese Willenserklärung gegeben hat, ist er natürlich daran gebunden, mag die Veranstaltung auch nach näherem Hinschauen fragwürdig gewesen sein. Hat er die Freistellung nicht erklärt, steht der Arbeitnehmer dumm da, denn es gibt kein Selbstbeurlaubungsrecht des Arbeitnehmers. Von daher konnte eine von Verbänden empfohlene Verweigerungshaltung, den Anspruch auf Bildungsurlaub blockieren. Denn der Arbeitnehmer muss bei Verweigerung der Freistellungserklärung versuchen, im Wege der einstweiligen Verfügung seine Freistellung zu erreichen. Sie können sich vorstellen, wie schwierig das ist. Die Rechtsprechung hat dazu ein Konfliktlösungsinstrument entwickelt, die sogenannte Sondervereinbarung. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur über die Frage streiten, ob die Veranstaltung, die der Arbeitnehmer zu besuchen wünscht, der beruflichen oder der politischen Weiterbildung dient, kann man diese Rechtsfrage offen lassen. Voraussetzung ist der Abschluss der Sondervereinbarung. Darin vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer: „Du darfst die Veranstaltung besuchen, ich stelle dich nicht frei im Rechtssinne, sondern ich dulde nur deine Abwesenheit“. Die Rechtsfrage, ob es sich um eine anerkennungswürdige Veranstaltung handelte, wird später geprüft. Erst wenn das Gericht die Frage mit ja beantwortet, wird der Lohn fortgezahlt. Dieser Mechanismus ist zum ersten Mal durch die Novellierung des nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes durchbrochen worden. Damit ist die Inanspruchnahme des Gesetzes konfliktfrei gestellt worden.

Was hat der nordrhein-westfälische Gesetzgeber im Jahre 2000 gemacht? Er hat gesagt, der Arbeitgeber muss sich innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags erklären, aus welchen Gründen er die Zustimmung zur Freistellung verweigert. Verweigert er die Zustimmung zur Freistellung deshalb, weil er der Auffassung ist, die Veranstaltung sei nicht anerkennungswürdig, dann kann der Arbeitnehmer erklären, ich fahre gleichwohl. Eine sogenannte Gleichwohlerklärung. Das Gesetz sagt, dass dies der Arbeitgeber dulden muss. Der Arbeitnehmer hat dann allerdings keinen sofort durchsetzbaren Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern muss erst feststellen lassen, ob die Veranstaltung anerkennungswürdig war oder nicht. Erst nach der gerichtlichen Feststellung kann die Fortzahlung des Entgelts durchgesetzt werden. Das ist der Inhalt der Gleichwohlerklärung. Zweite Neuerung ist die Zustimmungsfiktion. Erklärt der Arbeitgeber sich innerhalb der zwei Wochen nicht, dann gilt das Schweigen als Zustimmung.

Seitdem diese Neuerungen eingeführt worden sind, haben wir aus Nordrhein-Westfalen keinen Fall mehr zum Bundesarbeitsgericht bekommen.

Das, was ich jetzt mit dem Freistellungsprinzip erläutert habe, bedarf noch einer Ergänzung. Was bewirkt die staatliche Anerkennung durch die Ministerien? Die staatliche Anerkennung ist sozusagen ein Siegel, mehr nicht. Sie bewirkt keine tatsächliche Vermutung dafür, dass die Gerichte für Arbeitssachen davon ausgehen müssen, die Veranstaltung diene der politischen oder der beruflichen Weiterbildung. Dafür bedarf es eines zusätzlichen Merkmals. Warum? Beim Anerkennungsverfahren im zuständigen Ministerium - im Saarland sind es Wirtschaft und Kultus - werden die Arbeitgeber nicht beteiligt. Würden sie beteiligt, hätten wir das richtige Chaos. Widerspruch oder Klage beim Verwaltungsgericht würden bewirken, dass jede thematisch umstrittene Veranstaltung bis zu einer Gerichtsentscheidung blockiert wäre. Bei einer Entscheidung durch ein Oberverwaltungsgericht

würde das „sehr schnell“ gehen: Ich schätze, es dauerte vier Jahre. Wenig tröstlich, wenn dann zwar die Veranstaltung anerkannt wird, inzwischen jedoch der Arbeitnehmer verstorben, der Betrieb insolvent oder die nachgefragte Bildungsveranstaltung nicht mehr angeboten wird. Man muss also froh und glücklich sein, dass die Gerichte für Arbeitssachen die Kompetenz einer inhaltlichen Prüfung erhalten haben. Dass die Eignung einer Veranstaltung gerichtlich überprüfbar sein muss, ist durch die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung hervor gehoben worden.

Diese Überprüfungen hatte das BAG bei Veranstaltungen der politischen Weiterbildung und bei der beruflichen Weiterbildung vorgenommen. Bei der politischen Weiterbildung haben wir festgestellt, dass sie mehr ist als Staatsbürgerkunde. Es geht um die Zielvorstellung, Arbeitnehmer in unserem demokratischen Gemeinwesen zur Mitsprache und zur Übernahme von Mitverantwortung zu befähigen. Von daher kann auch eine Veranstaltung mit dem missverständlichen Titel Wattenmeerexkursion eine politische Arbeitnehmerweiterbildung sein, wenn es darum geht, Umweltpolitik am Beispiel des Wattenmeeres darzustellen und erfahrbar zu machen.

Für diese Auslegung hat der zuständige Senat des BAG, dem ich angehöre, viel Kritik aus dem Arbeitgeberlager erfahren. Die Berufsrichter des BAG können so was aushalten. Denn sie sind in der Lage, geistige Nahrung aufzunehmen, und sind daher auch für jedes kritische Argument dankbar; denn die offene Diskussion und der Austausch von Argumenten erleichtert die Rechtsfindung.

Politische Weiterbildung im Ausland ist nach unserer Rechtsprechung problematisch. Natürlich ist es ein berechtigtes Anliegen, die Gesellschaftsverhältnisse und Wirtschaftsbedingungen in Kuba mit der Bundesrepublik Deutschland zu vergleichen. So lange aber nicht ein hinreichender Bezug zu den Verhältnissen der Bundesrepublik Deutschland gegeben ist, bringt das für die Mitsprache der Arbeitnehmer und für die Fähigkeit Mitverantwortung in der Bundesrepublik Deutschland als Gemeinwesen wahrzunehmen, wenig. Dementsprechend hat der Arbeitnehmer, der die Veranstaltung in Kuba besucht hat, keine Entgeltfortzahlung bekommen.

Betriebsräteschulungen sind nach saarländischem Recht weitgehend ausgenommen. Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung zu den Bildungsurlaubsgesetzen der anderen Länder entschieden, dass die Vermittlung von betriebsverfassungsrechtlichen Kenntnissen kein Hinderungsgrund ist. Die Heranbildung von Betriebsräten oder von Arbeitnehmern, die bereit sind, sich um Betriebsratssitze zu bewerben, gehört zu der Zielvorstellung, Arbeitnehmer zu befähigen, Mitverantwortung im Betrieb und in der Gesellschaft zu übernehmen. Mögen auch Gewerkschaften Veranstalter sein, durch die Freistellung der zu schulenden Arbeitnehmer betreiben die ansonsten nicht kostenpflichtigen Arbeitgeber keine Gegnerfinanzierung. In dem sie Weiterbildungseinrichtungen für die Schulung des Betriebsratsnachwuchses bereitstellen nehmen die Gewerkschaften nur eine betriebsverfassungsrechtliche Hilfsfunktion wahr. Ihre Fähigkeit, Arbeitskämpfe zu führen, wird weder durch die Freistellung zur Weiterbildung noch durch die von den Arbeitnehmern zu erwerbenden Kenntnisse gefördert.

Sprachkurse haben wir rauf und runter gebetet. Folgendes Problem stellte sich dabei: Sie erinnern sich vielleicht, dass das Bundesverfassungsgericht gesagt hat, dass ein irgendwie gearteter Vorteil für den Arbeitgeber auszumachen sein müsse. Wir haben es als Vorteil im weitesten Sinne beschrieben, das bedeutet z. B. auch Erfahrungsgewinn des

Mitarbeiters im Umgang mit Menschen, Erwerb von Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft. Allerdings muss der Arbeitnehmer natürlich auch die Möglichkeit haben, diesen Erfahrungsgewinn einzusetzen.

Unser erster Fall macht es ganz deutlich: Italienischkurs für eine Krankenschwester. Ist das berufliche Weiterbildung? Die städtischen Krankenanstalten haben „nein,“ gesagt. Wir haben „ja“ gesagt. Warum? Die Krankenschwester hat nachweisen können, dass sie auch italienisch sprechende Patienten auf der Intensivstation betreut. Diese freuen sich jedesmal, wenn sie aus dem Koma oder nach einer Operation aus dem Schlaf aufwachen und italienisch begrüßt werden. Das fördert den Heilungsprozess, bringt also einen Vorteil für den Arbeitgeber mit sich.

Oder nehmen wir die sich weltweit oder mit der Atmosphäre und dem Ambiente des weltweiten Handels schmückende Sparkasse der Stadt Hamburg. Sie hatte ein Problem mit einem Mitarbeiter, der einen Spanischkurs belegen wollte. Die Sparkasse hat geltend gemacht, dass der Mitarbeiter mit spanisch sprechenden Kunden gar nicht in Berührung komme, weil er im Innendienst beschäftigt werde. Der Betroffene erwiderte, er wolle sich mit seinen Spanischkenntnissen auf Stellen bewerben, auf denen er mit spanisch sprechenden Kunden in Berührung komme. Daraufhin hat das BAG festgestellt: Mit Weiterbildung soll Mobilität ermöglicht werden, gleich ob vertikal oder ob horizontal. Allerdings darf die Belastung des Arbeitgebers nicht so weit gehen, dass der Arbeitgeber die Freistellung für einen Kurs mit dem Inhalt bezahlen muss „Wie mache ich mich selbständig und meinem Arbeitgeber Konkurrenz?“. Irgendwo gibt es eine Zumutbarkeitsgrenze und die ist dann erreicht. Es können also keine Tätigkeiten anerkannt werden, die ausschließlich für den Stellenwechsel vorgesehen sind. Da wird die Grenze überschritten.

Gibt es Anspruch auf Ersatz für die zur Weiterbildung aufgewandte Freizeit? Damit ist ein Problem angesprochen, dessen Bedeutung mir heute besonders deutlich wurde, weil gesagt wurde: „Wir leben in einer Zeit, in der sich Arbeit, Freizeit und Lernzeit vermischen“. Das BAG ist in diesem Punkt knochentrocken. Wir sagen: „Einen Anspruch auf Freizeitausgleich gibt es nicht“. Wir als Richter sind an Recht und Gesetz gebunden. Geschuldet wird ausschließlich die Freistellung von der Arbeitspflicht ohne Minderung des Entgelts. So ist es auch im Saarländischen Weiterbildungsgesetz. Daher kann nur die ausgefallene Arbeitszeit vergütet werden. Hier wäre es sicherlich lohnenswert darüber nach zu denken, wie man das zeitgemäßer machen könnte. Wie kann man Arbeitnehmer belohnen, die in ihrer freien Zeit lernen und sich beruflich so weit weiterbilden, dass das für den Arbeitgeber auch einen irgendwie gearteten Vorteil bringt?

Zum Schluss noch eine Neuentwicklung. Ich habe in Vorbereitung meines heutigen Beitrags festgestellt, dass Baden-Württemberg zwar kein Bildungsurlaubsgesetz hat. In Baden-Württemberg gilt aber in der Metallindustrie ein Tarifvertrag zur Qualifizierung. Er ist am 19. Juni dieses Jahres von der IG Metall und dem Arbeitgeberverband abgeschlossen worden. Danach kann der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber verlangen, seinen Qualifizierungsbedarf in einem Gespräch auszuloten. Einigt sich der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber nicht, wird eine Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung hinzugezogen, die den so genannten Stichentscheid hat. Wenn diese die Weiterbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer als geeignet bzw. erforderlich erachtet, trägt der Arbeitgeber die Kosten. Dieser Tarifvertrag betritt Neuland. Er hat Modellcharakter.

Rechtsprobleme des Bildungsurlaubs

Franz-Josef Düwell

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Erfurt

1. Gesetzliche Rechtsgrundlagen

In dem Übereinkommen Nr.140 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974 ¹ hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich zur Einführung bezahlten Bildungsurlaubs zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung verpflichtet. Der Bund hat bisher zur Umsetzung dieser Verpflichtung keine Initiative ergriffen. Mit Rücksicht auf die Untätigkeit des Bundes haben inzwischen zwölf Bundesländer von ihrer konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nach Art. 70, 72 Abs. 1, 74 Nr. 12 GG Gebrauch gemacht und Landesgesetze über den Bildungsurlaub erlassen.

Den Anfang haben die Stadtstaaten - teilweise bereits vor dem Übereinkommen der IAO - gemacht:

- Berlin mit dem Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970 (GVBl. S. 1140), abgelöst durch das Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. 2209),
- Hamburg mit dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974 (GVBl. S.6), geändert durch Gesetz vom 16. April 1991 (GVBl. S. 113),
- Bremen mit dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974 (GVBl. S. 348), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 22. Dezember 1998 (GVBl. S. 351).

Dann folgten die Flächenstaaten:

- Niedersachsen mit dem 1975 in Kraft getretenen Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz, Neufassung vom 25. Januar 1991 (GVBl. S. 29), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1999 (GVBl. S. 430),
- Hessen mit dem Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 16. Oktober 1984 (GVBl. I S. 261), neu bekannt gemacht am 28. Juli 1998 (GVBl. I S. 294 berichtigt S. 348), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. August 2001 (GVBl. I S.370),
- Nordrhein-Westfalen mit dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung -Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)- vom 6. November 1984 (GVBl. S.678), geändert durch Gesetz vom 28. März 2000 (GVBl. S. 361).

Nachdem die Gesetze in Hessen und Nordrhein-Westfalen verabschiedet wurden, kam es zu erbitterten Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften einerseits und den Arbeitgeberverbänden andererseits. Diese Auseinandersetzungen fanden auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum ihren Niederschlag. Die jeweiligen Lager mobilisierten ihre Autoren und verteilten Gutachteraufträge.²

Zwei Arbeitgebervereinigungen und fünf Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen haben

unmittelbar gegen das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Verfassungsbeschwerde erhoben (1 BvR 974/86). Ihr Ziel war die Feststellung, dass die Vorschriften über Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit und auf Fortzahlung des Lohnes (§§ 1, 2, 3, 5 und 7 AWbG) nichtig seien, weil sie dadurch in ihren Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG verletzt würden. Ebenso haben zwei Arbeitgebervereinigungen und eine größere Zahl von Unternehmen aus Hessen unmittelbar gegen das Hessische Bildungsurlaubsgesetz (HBUG) Verfassungsbeschwerde erhoben (1 BvR 582/85). Das Bundesverfassungsgericht hat die formelle und materielle Vereinbarkeit AWbG und der entsprechenden Bestimmungen des HBUG mit dem Grundgesetz festgestellt. Dazu hat es ausgeführt, dass das Recht der Arbeitnehmerweiterbildung bundesrechtlich nicht abschließend geregelt sei, so dass sich die Gesetzgebungskompetenz der Länder aus Art. 72 Abs. 1 GG ergebe. Die den Arbeitgebern auferlegten Freistellungs- und Fortzahlungspflichten seien durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt. Die Verantwortungsbeziehung der Arbeitgeber rechtfertige zwar bei politischer und beruflicher Weiterbildung die Belastung mit den Kosten der Freistellung. Dem einzelnen Arbeitgeber sei es aber unzumutbar, zusätzlich auch noch die Entgeltfortzahlung für den Sonderurlaub zu tragen, der zur Ausbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern von Bildungsveranstaltungen diene. Insoweit bestehe keine hinreichende Verantwortungsbeziehung. Die Ausbildung ihrer Mitarbeiter sei in erster Linie Aufgabe der Weiterbildungsträger. Daher hat das BVerfG § 3 HBUG für unvereinbar mit Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG erklärt.

Diese Entscheidung des BVerfG hat der weiteren Gesetzgebung Auftrieb gegeben. Folgende Länder sind tätig geworden:

- Saarland: Gesetz Nr. 1260 Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SWBG) vom 17. Januar 1990, Bekanntmachung der Neufassung vom 15. September 1994 (ABl. S. 1359),
- Schleswig-Holstein: Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG) für das Land Schleswig-Holstein vom 7. Juni 1990 (GVBl. S. 364), zuletzt geändert durch Verordnung vom 24. Oktober 1996 (GVBl. S. 655),
- Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz-BFG) vom 30. März 1993 (GVBl. S. 157), geändert durch Gesetz vom 17. November 1995 (GVBl. S. 454).

Nach Herstellung der Deutschen Einheit kamen hinzu:

- Brandenburg: Gesetz zur Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (BbgWBG) vom 15. Dezember 1993 (GVBl. S. 498),
- Sachsen-Anhalt: Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 4. März 1998 (GVBl. S. 929),
- Mecklenburg-Vorpommern: Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz-BfG M-V) vom 7. Mai 2001 (GVBl. M-V S. 112).

Da noch Baden-Württemberg und die Freistaaten Bayern, Sachsen und Thüringen fehlen, ist die Bundesrepublik Deutschland ihrer völkerrechtlichen Verpflichtung aus dem Übereinkommen Nr. 140 bisher nicht im ausreichenden Umfang nach gekommen. Die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens ist bisher nicht beantragt worden.

2. Der Streit um Detailfragen

Die verfassungsrechtliche Klärung der Zulässigkeit der Belastung der Arbeitgeber mit den Freistellungskosten hat zu keiner Befriedung geführt. In der Juris-Datenbank sind fast 300 veröffentlichte arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu Fragen des Bildungsurlaubs gespeichert. Davon betreffen 208 das Bildungsurlaubsgesetz eines Landes: das nordrhein-westfälische AWbG. Das zeigt, in Nordrhein-Westfalen ist besonders verbissen um die Kostentragungspflicht der Arbeitgeber vor Gericht gestritten worden. Noch deutlicher sind die Zahlen aus dem dritten Rechtszug. Insgesamt hat das BAG 74 Entscheidungen zu den Bildungsurlaubsgesetzen aller Bundesländer veröffentlicht³. Davon entfielen allein auf das nordrhein-westfälische AWbG: 65. Dieses Missverhältnis von elf Ländern mit neun Verfahren zu einem Land mit 65 Verfahren lässt auf schwer überbrückbare Meinungsverschiedenheiten der Sozialpartner in Nordrhein-Westfalen schließen.

Anders ist die Lage im Saarland. Das BAG brauchte bisher noch nicht über die Auslegung oder Anwendung des SWBG zu entscheiden. Offenbar sind die saarländischen Sozialpartner bereit, das Gesetz so wie es ist zu akzeptieren. Das Gesetz muss auch so gut gemacht sein, dass keine gravierenden Auslegungsprobleme auftreten, die eine gerichtliche Klärung erfordern. Denn in der Juris-Datenbank ist überhaupt keine Entscheidung der unteren Instanzen zum SWBG gespeichert.

3. Die von der Rechtsprechung entschiedenen Probleme

Die starke Inanspruchnahme der Gerichte für Arbeitssachen hat zu einer weitgehenden höchstrichterlichen Klärung aller Rechtsfragen des AWbG geführt. Das hat die Regierung des Landes Nordrhein-Westfalen im März 2000 zum Anlass eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes⁴ genommen. Sie konnte auf diesem Wege die Ergebnisse der Rechtsprechung abschöpfen, um die bestehenden legislativen Unzulänglichkeiten zu beseitigen und eine weniger konfliktbeladene Inanspruchnahme des Gesetzes zu ermöglichen.

(1) Freistellungserklärung als Voraussetzung für Entgeltfortzahlung

Nach dem in Nordrhein-Westfalen geltenden AWbG haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für politische und berufliche Weiterbildung. Der Arbeitgeber hat nach § 7 AWbG für die Dauer der Arbeitnehmerweiterbildung das Entgelt weiter zu zahlen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zu § 5 AWbG a.F. entstand der Anspruch nur, sofern der Arbeitgeber die Freistellung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Weiterbildungsanspruchs nach dem AWbG erklärt hatte; eine angebotene unbezahlte Freistellung genügte nicht.⁵ Der Neunte Senat geht davon aus, dass nach dem BUrlG kein Recht zur Selbstbeurlaubung besteht. Diesen Grundsatz legt er auch den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder zugrunde, sofern dort nicht ausdrücklich eine abweichende Regelung getroffen wird.⁶ Damit wird ein Arbeitgeber zu einer sorgfältigen Prüfung vor dem Besuch der Veranstaltung angehalten. Denn immer dann, wenn er die Freistellung erklärt hat, muss er (der Arbeitgeber) auch die rechtliche Folge tragen und das Entgelt fortzahlen, ohne dem auf die Freistellung vertrauenden Arbeitnehmer nachträglich Einwände entgegen halten zu können. Das hat wohl auch für die nach § 27 SWBG vom Arbeitneh-

mer beantragte und vom Arbeitgeber gewährte Freistellung zu gelten. Bei Zweifeln an der Geeignetheit der Veranstaltung können die Parteien vereinbaren, zunächst Sonderurlaub zu gewähren und bei gerichtlicher Feststellung der Anerkennungsvoraussetzungen nach §9 AWbG das Arbeitsentgelt nachzuzahlen. Dann wird eine rechtsgeschäftliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung unter der Bedingung begründet, dass die zu besuchende Bildungsveranstaltung den Zwecken der beruflichen oder politischen Weiterbildung dient und entsprechend den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt wird.⁷ Damit hat der Senat einen gangbaren Weg zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung gewiesen.

(2) Rechtzeitige Mitteilung der Inanspruchnahme

Ein Arbeitnehmer hatte nach § 5 Abs.1 AWbG a. F. so frühzeitig wie möglich, spätestens vier Wochen vor dem Beginn der Veranstaltung dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme schriftlich mitzuteilen. Ein frühzeitiger Zeitpunkt soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, die Abwesenheit des Arbeitnehmers einzuplanen und dem Arbeitnehmer spätestens drei Wochen vor der Veranstaltung eine begründete Ablehnung zuzuleiten (§ 5 Abs. 3 AWbG). Eine derartig abgestimmte Regelung bewirkt nach Auffassung des Senats, dass die Einhaltung der Mitteilungspflicht als Anspruchsvoraussetzung anzusehen ist.⁸ Geht die schriftliche Mitteilung dem Arbeitgeber später als vier Wochen vor der Veranstaltung zu, ist der Arbeitgeber auch dann nicht zur Freistellung verpflichtet, wenn im übrigen die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Das wird auch für Nichteinhaltung der in § 27 SWBG geregelten Sechs-Wochen-Frist gelten müssen.

Haben allerdings die Parteien trotz der Fristüberschreitung eine Vereinbarung über den Besuch der Bildungsveranstaltung mit dem Inhalt geschlossen, dass das Entgelt fortgezahlt werden soll, sofern die Veranstaltung der politischen oder beruflichen Arbeitnehmerweiterbildung dient, dann ist regelmäßig die Nichteinhaltung der Mitteilungsfrist ohne Bedeutung. Denn nach dem typischen Inhalt einer derartigen Vereinbarung soll ausschließlich erheblich sein, ob die Bildungsveranstaltung den Zwecken des §1 Abs. 2 dient und entsprechend den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt wird (§ 9 Satz1 AWbG).

(3) Zugänglichkeit von Bildungsveranstaltungen

Voraussetzung für eine Freistellungsverpflichtung des Arbeitgebers war nach § 9 Satz1 AWbG a. F. u.a., dass die Veranstaltungen nach den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes (WbG) durchgeführt werden. Danach müssen die nach dem WbG subventionierten Veranstaltungen für „jedermann zugänglich“ sein. Eine vergleichbare Bestimmung ist in § 6 Abs. 1 Nr. 4 SWBG getroffen. Bei Veranstaltungen, die von staatlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen in gewerkschaftlicher Trägerschaft durchgeführt wurden, sahen Arbeitgeber diesen Grundsatz verletzt, wenn den Gewerkschaftsmitgliedern die Tagungsbeiträge für Übernachtung und Verpflegung erstattet wurden, weil dann eine Kostenbarriere für Nichtmitglieder errichtet werde. Sie sahen sich deshalb berechtigt, die Freistellung der „begünstigten“ Gewerkschaftsmitglieder zu verweigern. Der Neunte Senat sah das anders. Die Erhebung einer Kostenbeteiligung von Nichtmitgliedern kann nicht beanstandet werden. Nach dem AWbG ist kein Träger zur kostenlosen Gewährung von Leistungen verpflichtet. Werden Selbstkosten für Übernachtung und Verpflegung von Nichtmitglie-

dem einer Gewerkschaft erhoben, ist das kein beachtliches Zugangshindernis. Mit Rücksicht auf die von Mitgliedern zu erbringenden satzungsmäßigen Beiträge darf vom Träger der Einrichtung differenziert werden.⁹

(4) Inhaltliche Überprüfung des Programms von Weiterbildungsveranstaltungen

Die Anerkennung einer Bildungsveranstaltung durch die zuständige Landesbehörde (im Saarland: § 7 SWBG) begründet nach der Rechtsprechung des BAG keine tatsächliche Vermutung dafür, dass die Bildungsmaßnahme den im Landesgesetz genannten Zwecken der Weiterbildung dient.¹⁰ Diese Weichenstellung hat der Senat frühzeitig vorgenommen.¹¹ Danach macht die Anerkennung nicht die inhaltliche Überprüfung entbehrlich. Die behördliche Anerkennung der Bildungsveranstaltung ist nur eine zusätzliche Voraussetzung für den Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub neben anderen Merkmalen. Denn es muss aus verfassungsrechtlichen Gründen¹² in einem gerichtlichen Verfahren vom Arbeitgeber überprüft werden können, ob eine thematisch umstrittene Bildungsveranstaltung inhaltlich den gesetzlichen Leitvorgaben entspricht. Eine Auslegung der gesetzlichen Regelung, die jegliche Rechtsschutzmöglichkeit verneint und damit dem Arbeitgeber auch für inhaltlich ungeeignete und damit zu Unrecht anerkannte Bildungsveranstaltungen eine Pflicht zur Gewährung von Bildungsurlaub und Fortzahlung der Vergütung auferlegt, würde den Arbeitgeber in seinem Grundrecht nach Art. 12 Abs. 1 GG verletzen, weil damit eine nicht mehr zumutbare Belastung des Arbeitgebers verbunden wäre.

Diese inhaltliche Überprüfung obliegt den Gerichten für Arbeitssachen als zuständigen Fachgerichten. Sie ist auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren über die Lohnfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers möglich. Die Kompetenz der Gerichte für Arbeitssachen folgt aus der Ausgestaltung des Anerkennungsverfahrens, nach dem der einzelne Arbeitgeber, ein Zusammenschluss von Arbeitgebern oder eine Spitzenorganisation der Arbeitgeber nicht beteiligt ist. Die mangelnde Beteiligung verhindert eine Klagebefugnis des Arbeitgebers nach § 42 Abs. 2 VwGO. Die das Verfahren abschließende Anerkennung ist ein den Antrag stellenden Träger begünstigender Verwaltungsakt. Er allein ist dessen Adressat. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Freistellung und Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Bildungsveranstaltung ist nicht Regelungsgegenstand des Verwaltungsaktes. Die Belastung des Arbeitgebers tritt erst ein, wenn ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Bildungsurlaub geltend macht. Insofern liegt lediglich eine mittelbare Belastung der einzelnen Arbeitgeber vor, die für sich genommen noch keine Klagebefugnis i. S. des § 42 Abs. 2 VwGO begründet.

Gewährte im Übrigen ein Landesgesetzgeber den Arbeitgebern ein subjektives öffentliches Recht auf gesetzestreue Anerkennungsentscheidung, wäre der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 VwGO eröffnet. Das würde allerdings zu einem Chaos führen, denn mit seinem Widerspruch oder seiner Anfechtungsklage blockierte der Arbeitgeber die Durchführung der umstrittenen Veranstaltung bis zur endgültigen gerichtlichen Klärung.

(5) Eignung als politische Weiterbildung

Ob eine Veranstaltung der politischen Arbeitnehmerweiterbildung „dient“ (§ 1 Abs. 2 Satz 2 AWbG, vergleichbar § 2 Abs. 4 SWBG), ergibt sich nach der Senatsrechtsprechung aus dem didaktischen Konzept des Veranstalters sowie der zeitlichen und sachlichen Ausrichtung der einzelnen Lerneinheiten. Diese müssen uneingeschränkt den gebotenen systematischen Lernprozess erkennen lassen, mit dem die Urteils- und Handlungsfähigkeit der Teilnehmer gefördert werden soll.¹³ Das Tatbestandsmerkmal „dient der politischen Weiterbildung“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff.¹⁴ Da bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe den Tatsacheninstanzen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Beurteilungsspielraum zukommt¹⁵, unterliegt die Anwendung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs in der Revisionsinstanz nur einer eingeschränkten Überprüfung. Es kann nur geprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Tatumstände berücksichtigt hat. In dem vom Senat entschiedenen Fall hat die Revision mit Erfolg Beurteilungsfehler gerügt. Weder habe das Landesarbeitsgericht festgestellt, welches didaktische Konzept der Planung und der Durchführung der Bildungsmaßnahme zugrunde lag, noch im Einzelnen begründet, warum die zeitliche und sachliche Ausrichtung der einzelnen Lerneinheiten nicht auf das Ziel der politischen Weiterbildung, Mitsprache zu verbessern und Mitverantwortung zu erhöhen, ausgerichtet sei. Pauschale Werturteile, ein Programm enthalte „allenfalls periphere politische Gesichtspunkte“ und die Annahme eines einheitlichen didaktischen Konzepts sei „zu hoch angesiedelt“ sowie die Erwägung, die derzeitige wirtschaftliche Situation lasse die Inanspruchnahme von Arbeitnehmerweiterbildung durch Angestellte des öffentlichen Dienstes als unverständlich erscheinen, ersetzen keine sachgerechte Beurteilung.

(6) Politische Weiterbildung im Ausland

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist der Begriff „politische Weiterbildung“ nach den vom Bundesverfassungsgericht hervorgehobenen Zielen der Arbeitnehmerweiterbildung auszulegen.¹⁶ Sie bezweckt „das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in seinem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern“. Dieses, der politischen Bildung vorgegebene Ziel sah der Senat in seinem Urteil vom 16. März 1999 bei einer Bildungsmaßnahme, die auf Kuba stattfand, nicht verwirklicht. Nach den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen fehlte dieser Weiterbildung der hinreichende Bezug auf das Gemeinwesen, in dem der weiterzubildende Arbeitnehmer lebt und an dessen Gestaltung er mitwirken kann. Das sind Gemeinden, Länder, Bund und die Europäische Union. Die Behandlung der politischen und sozialen Situation eines anderen Landes, auch der Kubanischen Republik, wird dadurch nicht ausgeschlossen. Denn auch durch den Vergleich unterschiedlicher Verhältnisse können nützliche Kenntnisse und Erfahrungen gewonnen werden. Es muss aber gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer durch die vergleichende Betrachtung Kenntnisse und Erfahrungen für eine bessere Mitsprache und Mitverantwortung in seinem Gemeinwesen gewinnen kann. Dazu ist erforderlich, dass in einer den Zielen des

§ 1 Abs. 2 AWbG entsprechenden Weiterbildungsveranstaltung ein hinreichender Bezug zu den gesellschaftlichen, sozialen oder politischen Verhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland hergestellt wird. Dabei kommt es nach der Auffassung des Senats nicht auf die „politische Nähe“ des Landes oder auf das Ausmaß der wechselseitigen wirtschaftlichen Kontakte an. Die fehlende Verantwortungsbeziehung des Arbeitgebers hat der Senat zusammenfassend in einem Leitsatz seiner jüngsten Entscheidung zum Ausdruck gebracht:¹⁷

Die Belastung der Arbeitgeber mit den Entgeltfortzahlungskosten für die politische Arbeitnehmerweiterbildung ist gerechtfertigt, soweit Bildungsveranstaltungen darauf abzielen, die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung der Arbeitnehmer in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern. Ein im Ausland veranstaltetes Seminar über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eines ausländischen Staates kann nur dann dieses Ziel erreichen, wenn ihm ein organisierter Lernprozess zugrunde liegt, der einen hinreichenden Bezug zu den gesellschaftlichen, sozialen und politischen Verhältnissen der Bundesrepublik Deutschland hat.

Zwar kann ein Auslandsaufenthalt den Erfahrungsschatz erweitern und dazu beitragen, die eigene Lebenssituation im gesellschaftlich/politischen Raum zu reflektieren und zum Handeln anregen. Die Feststellung eines möglichen individuellen Bildungserlebnisses genügt aber nicht. Zu prüfen ist der organisierte Lernprozess. Auf eine systematische Überprüfung kann auch nicht in Zeiten der „Vernetztheit und Globalisierung“ verzichtet werden. Zwar trifft es zu, dass Wirtschaft und Politik nicht an den Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union halt machen. Insbesondere können durch die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland die sozialen Interessen der Arbeitnehmer in Deutschland betroffen sein. Dann muss aber diese Thematik einen angemessenen Niederschlag im Programm finden.

(7) Weiterbildung und Betriebsratsschulung

Erbittert wurde um die Frage gerungen, ob insbesondere von Gewerkschaften durchgeführte Bildungsveranstaltungen mit dem Thema „Die Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ den Anforderungen der politischen Bildung entsprechen. Damit ist das Problem angeschnitten, ob Schulungsveranstaltungen für Betriebsräte aus der politischen Weiterbildung auszuschließen sind. Der Senat hat entschieden, mit einer gesellschafts-politischen Weiterbildung im Sinne von § 3 Abs. 3 BiFreistG Rheinland-Pfalz können auch Kenntnisse vermittelt werden, die Inhalt von Betriebsräteschulungen nach § 37 Abs. 6 oder § 37 Abs. 7 BetrVG sind.¹⁸ Damit hat er seine Rechtsprechung zum HBUG bestätigt.¹⁹

Das zu beurteilende Seminar informierte über den Bestand der verschiedenen Institutionen in Unternehmen und Betrieb, vermittelte Kenntnisse über deren Strukturen und Aufgaben und die Grundzüge der betrieblich-politischen Zusammenarbeit von Arbeitnehmern, ihrer verschiedenen Interessenvertretungen und dem Unternehmen. Damit war für den Seminarteilnehmer ein Erkenntnisprozess verbunden, der nicht nur seinem Verständnis über seinen eigenen Standort im Betrieb dient. Die Verbesserung des Wissensstandes kommt stets auch mittelbar dem Arbeitgeber zugute, der mit besser informierten Arbeitern neue Ziele in wirtschaftlicher und betrieblich-sozialer Hinsicht verwirklichen kann als

mit gleichgültigen, an der Innovation desinteressierten Mitarbeitern, auch wenn es vor-dergründig so scheint, als sei der weniger gebildete, uninformierte Arbeitnehmer bequemer und damit leichter zu führen. Das erworbene Wissen befähigt den Arbeitnehmer, zukünftig ein Amt in einer Interessenvertretung zu übernehmen. Die Weiterbildung ist auch dieser staatsbürgerlichen Aufgabe verpflichtet. Unerheblich ist, dass nach dem Themenplan u.a. auch die Stellung der Gewerkschaften und ihrer Funktionsträger im Betrieb behandelt wird. Das begründet noch nicht die von Arbeitgeberverbänden vorgebrachte Besorgnis der „Gegnerfinanzierung“. Denn den Gewerkschaften sind durch das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich bestimmte Aufgaben zugewiesen worden. Ein Seminar, das die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb zum Gegenstand hat, darf auch Stellung und Funktion der Gewerkschaften im Betrieb erörtern, soweit damit die betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften, nicht aber ihre allgemeinen Koalitionsaufgaben angesprochen werden. Im Saarland ist besonders zu beachten, dass zwar nach § 33 Abs. 4 Nr. 7 SWBG Veranstaltungen ausgenommen sind, die „ausschließlich der Fortbildung betrieblicher Interessenvertretungen dienen“. Damit dürfte aber es nicht verwehrt sein, den Nachwuchs zu schulen, insbesondere auf die Übernahme von Ämtern und die Kandidatur bei Wahlen vorzubereiten.

(8) Inhaltliche Eignung zur beruflichen Weiterbildung

Die Rechtsprechung des Senats hat die Eignung einer Bildungsveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung nicht darauf beschränkt, dass sie Kenntnisse zum ausgeübten Beruf vermittelt. Die Weiterbildungsveranstaltung ist auch dann geeignet, wenn das erlernte Wissen im Beruf verwendet werden kann und für den Arbeitgeber von Vorteil ist. Dabei genügt ein Vorteil im weitesten Sinne²⁰, wie z. B. der Erfahrungsgewinn im Umgang mit Menschen und der Erwerb von Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft. Deshalb werden die gesetzlichen Voraussetzungen auch dann erfüllt, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die zwar an sich dem Bereich der personenbezogenen Bildung i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 7 Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen (WbG) zuzuordnen und daher an und für sich von der Arbeitnehmerweiterbildung ausgeschlossen sind. Kann der Arbeitnehmer aber die erworbenen Kenntnisse oder Fähigkeiten zu einem auch nur mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers in seinem Beruf verwenden, handelt es sich um berufliche Weiterbildung.²¹

(9) Sprachkurse

Nach § 1 Abs. 3 des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes soll die berufliche Weiterbildung den Arbeitnehmern dazu verhelfen, ihre berufliche Qualifikation und Mobilität zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern. Nach einem Urteil des Senats vom 17. Februar 1998²² ist dieses Ziel bereits dann erfüllt, wenn im Unternehmen für den Arbeitnehmer Einsatzmöglichkeiten in Betracht kommen, bei denen sich diese vermittelten Sprachkenntnisse vorteilhaft auswirken können. Im Gegensatz dazu hat nach Auffassung des Senats die vor der Novellierung geltende Fassung des AWbG für Arbeitsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen strengere Maßstäbe angelegt. Denn für die Beurteilung der Berufsbezogenheit einer von einem Arbeitnehmer aus Nordrhein-Westfalen besuchten Weiterbildungsveranstaltung war nach § 1 Abs. 2 AWbG auf die absehbare gegenwärtige oder künftige Verwendbarkeit der vermittelten Kenntnisse abzustellen. Dabei hat der Senat auch Sach-

verhalte aus der Vergangenheit einbezogen, wenn aus ihnen Rückschlüsse für den künftigen Einsatz gezogen werden konnten. Es genügte, dass die Kenntnisse voraussichtlich im Betrieb verwendbar sind. In einem Fall war zu beurteilen, ob ein Sprachkurs Spanisch-Intensiv für eine Journalistin, die mit der Öffentlichkeitsarbeit eines städtischen Presse- und Informationsamtes in Nordrhein-Westfalen betraut war, der beruflichen Weiterbildung diene. Zu berücksichtigen war, dass die Stadt regelmäßig, wenn auch in größeren Abständen, kulturelle Veranstaltungen durchführt, an der sich die Bevölkerung spanischer Herkunft beteiligt, oder die sich mit dem spanischen Sprachraum, insbesondere auch mit Lateinamerika, befassen. Der Senat hat nur deshalb die Berufsbezogenheit bejaht.²³ Demgegenüber fördert das Hamburger Bildungsurlaubsgesetz auch die Mobilität. Darauf, ob der Arbeitgeber den bildungswilligen Arbeitnehmer auf einer Stelle einsetzen will, auf der er die zu erwerbenden Fremdsprachenkenntnisse anwenden kann, kommt es dort nicht an. Es genügt, dass derartige Stellen für einen möglichen beruflichen Aufstieg zur Verfügung stehen.

In einem weiteren Fall aus Hamburg hat der Senat mit Urteil vom 18. Mai 1999²⁴ eine Grenze für die vom Arbeitgeber zu tragende Belastung gezogen. Auch wenn das Hamburgische Bildungsurlaubsgesetz der Erhaltung, Verbesserung und Erweiterung der beruflichen Mobilität des Arbeitnehmers dient, so ist der Arbeitgeber nicht zur Freistellung für jede mobilitätsfördernde berufliche Weiterbildung verpflichtet. Der Mobilitätsbegriff des Hamburger Bildungsgesetzes ist auf das Unternehmen des Arbeitgebers und die dazugehörigen Konzernunternehmen begrenzt. Der Arbeitgeber muss nicht den Erwerb von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten durch Freistellung und Entgeltfortzahlung fördern, sofern die Weiterbildung ausschließlich dazu dient, den Stellenwechsel zu einem anderen Arbeitgeber vorzubereiten.²⁵ Nach der Auffassung des Senats ist zwar die Belastung der Gruppe der Arbeitgeber mit Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüchen im Interesse der Allgemeinheit gerechtfertigt, um die Folgen des technischen und sozialen Wandels durch berufliche Weiterbildung besser bewältigen zu können. Eine Verpflichtung des einzelnen Arbeitgebers, einem ausscheidenden Arbeitnehmer Zusatzqualifikationen zu verschaffen, die ausschließlich für andere Arbeitgeber nützlich sind, stünde außer Verhältnis zu dem vom Gesetz verfolgten Zweck. Das kann auch für die in § 2 Abs. 5 SWBG geregelte Förderung des „Übergangs in eine andere Tätigkeit“ gelten.

(10) Ausgleich für aufgewandte Freizeit?

Fällt eine Bildungsveranstaltung auf Tage ohne Arbeitspflicht, so besteht in der arbeitsrechtlichen Praxis nicht selten die Vorstellung, der Arbeitgeber sei zur Vergütung der aufgewandten Freizeit oder zu einem Freizeitausgleich verpflichtet. Eine entsprechende Forderung lag auch dem vom Senat am 21. September 1999 entschiedenen Fall aus Hessen²⁶ zugrunde. Der Arbeitgeber hatte auf den Antrag für eine einwöchige Veranstaltung nur für die zwei Tage „Bildungsurlaub genehmigt“, an denen für den im Schichtbetrieb beschäftigten Kläger Arbeitspflicht bestand. Der Senat hat den Anspruch auf Ausgleich der Freizeit abgelehnt. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG ist ein Arbeitgeber nur verpflichtet, einen in Hessen beschäftigten Arbeitnehmer vor der Teilnahme an der nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG freizustellen, soweit eine Arbeitspflicht besteht.²⁷ Ein Anspruch auf den Ausgleich von Freizeit ist im BildUrlG nicht vorgesehen. Ebenso fehlt eine Regelung, nach der für Bildung aufgewandte Freizeit vergütet werden

soll. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG in Verbindung mit § 611 BGB wird das Entgelt nur für die infolge des Besuchs der Bildungsveranstaltung ausfallende Arbeit fortgezahlt. Ein Arbeitgeber ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zur Gewährung von Freischichten verpflichtet, in denen sich ein Schichtarbeitnehmer weiterbildet. Auch ein Arbeitnehmer mit regelmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit hat keinen Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn sein Wunsch, an einer Bildungsveranstaltung teilzunehmen, mit arbeitsfreien Tagen zum Beispiel regionalen Feiertagen oder Betriebsurlaub zusammen entfällt. Das hat der Senat bereits am 15. Juni 1993 zu § 1 Abs. 1 AWbG entschieden.²⁸ Soweit Arbeitnehmer in einem flexiblen Schichtsystem besondere Schwierigkeiten haben, die Bildungsangebote wahrzunehmen, ist es Aufgabe der Tarif- und Betriebsparteien zu prüfen, ob und wie bei der Gestaltung der Schichtpläne auf die Lage von Weiterbildungsveranstaltungen Rücksicht genommen werden soll.

4. Neue rechtspolitische Entwicklungen

(1) AWbG Novelle in Nordrhein-Westfalen

Das Gesetz zur Änderung des AWbG vom 28. März 2000 hat bedeutsame inhaltliche Änderungen mit sich gebracht mit dem Ziel, künftig eine konfliktfreie Inanspruchnahme des Rechts auf Weiterbildung zu gewährleisten. Dazu gehören bessere Unterrichtung des Arbeitgebers über das Programm und eine Abkehr von der Erforderlichkeit der Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber in dem neugefassten § 5. Danach hat der Arbeitnehmer spätestens sechs Wochen vor der Veranstaltung dem Arbeitgeber seine gewünschte Bildungsveranstaltung durch Vorlage des Programms zu belegen. Zielgruppe, Lernziele, Lerninhalte sowie zeitlicher Ablauf müssen aus dem Programm hervorgehen. Verweigert der Arbeitgeber die Teilnahme, weil er Vorbehalte gegen das Programm der anerkannten Bildungsveranstaltung hat, so kann der Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 4 mitteilen, er werde „gleichwohl“ teilnehmen. Erwirkt der Arbeitgeber keine entgegenstehende gerichtliche Entscheidung, hat der Arbeitnehmer das Recht, von der Arbeit fern zu bleiben und an der Veranstaltung teilzunehmen. Erweist sich in einem späteren Rechtsstreit die Weigerung des Arbeitgebers als unberechtigt, so hat er das Entgelt nach zu zahlen. Verschweigt sich der Arbeitgeber innerhalb der zweiwöchigen Erklärungsfrist (§ 5 Abs. 2 Satz 1) so gilt seine Zustimmung als erteilt (Satz 2). Die vom BAG entwickelte Hilfslösung „Sondervereinbarung“ ist jetzt entbehrlich.

Das Gesetz verhält sich kompensatorisch. Im Gegenzug zur Stärkung der Position der Arbeitnehmer in der Freistellungsfrage ist es an anderer Stelle auf das Interesse der Arbeitgeberseite nach einer wirtschaftlichen Entlastung eingegangen. So ist in § 4 Abs. 2 die Anrechnung von bis zu zwei Tagen betrieblicher Bildung auf den fünftägigen Arbeitnehmeranspruch eingeführt worden. In § 9 Abs. 2 und 3 sind Negativkataloge geschaffen worden, die Studien- und Bildungsreisen in touristisch reizvolle Gegenden wie Sylt oder Costa Brava ausschließen, weil sie außerhalb der Nachbarländer von NRW liegen.

Seit dem Inkrafttreten der Novelle ist kein neuer Fall an das BAG gelangt. Das kann dafür sprechen, dass die Sozialpartner jetzt ihren Frieden mit diesem Gesetz geschlossen haben.

(2) Tarifvertrag Südwestmetall zur Qualifizierung

Am 19. Juni 2001 hat sich die IG Metall in Baden-Württemberg mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall) auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt. Danach haben Beschäftigte einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Qualifizierungsbedarf. Dabei geht es um

- die Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens (Erhaltungsqualifizierung),
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet (Anpassungsqualifizierung),
- Qualifizierung für andere oder höherwertige Arbeitsaufgaben für zu besetzende Arbeitsplätze.

Wenn sich der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber einigt, wird die Qualifizierungsmaßnahme auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführt. Wenn sich Beschäftigte und Vorgesetzte nicht einigen können, wird in Betrieben über 300 Beschäftigten versucht, eine Einigung in einer paritätischen Kommission (je drei Vertreter von Betriebsrat und Arbeitgeber) zu erzielen; in Betrieben bis 300 Beschäftigten erfolgt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Wenn es dann immer noch keine Einigung gibt, wird ein Vertreter der neuen "Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung" hinzugezogen. Der erhält Stimmrecht und gibt dann den Ausschlag. Für die betriebsnahe berufliche Weiterbildung ist das ein Modell, das eine sachnahe und schnelle Konfliktlösung garantiert, ohne dass ein stets mit Emotionen belastetes und zeitlich nur schwer überschaubares gerichtliches Verfahren eingeleitet werden muss.

Anmerkungen

¹ ratifiziert durch Gesetz vom 7. September 1976 BGBl. II S. 1526

² vgl. Stege/Färber „Das n.w. Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz -verfassungsrechtliche Bedenken-rechtliche und praktische Fragen“, DB 1985, Beilage Nr. 2/85; Friauf DB 1989 Beilage Nr. 2/89; Oetker „Grenzen des Anspruchs auf Bildungsurlaub“ DB 1983, 1358ff;

³ Einzelheiten siehe Düwell, Freistellung für die politische und berufliche Weiterbildung - Ein Überblick über die Rechtsprechung zum Bildungsurlaub, BB 1994, 637ff

⁴ Drucksache 12/4602

⁵ BAG 11.5.1993 -9AZR 231/89- BB 1993,1735, zuletzt bestätigt durch Senatsurteile 24. Oktober 1995 - 9AZR 547/94 - BAGE 81, 173 = AP Nr. 11 zu § 7 BildungsurlaubsG NRW; 21.10.1997 -9 AZR 253/96- BAGE 87, 16; 16. 3.1999 -9 AZR 166/98-

⁶ Das ist erst mit der Novelle zum AWbG vom 28. März 2000 geschehen, siehe unter 4 (1)

⁷ BAG 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - BAGE 72, 200; 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 23 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 26

⁸ BAG 9.11.1999 -9 AZR 917/98-

- ⁹ BAG Urteile 21. 10.1997 - 9 AZR 253/96- AP Nr. 24 zu §1 BildungsurlaubsG NRW, 2.12. 1997 - 9AZR 584/96 -und 9. 6.1998 -9 AZR 466/97-
- ¹⁰ BAG 9. Juni 1998 - 9 AZR 466/97- AP Nr. 1 zu § 3 BildungsurlaubsG Rheinl.-Pfalz
- ¹¹ BAG 9. Februar 1993 -9 AZR 648/90- BAGE 72, 200-210 AP Nr. 1 zu § 9 BildungsurlaubsG Hessen
- ¹² im Anschluß an BVerfG Beschluß vom 15. Dezember 1987, 1 BvR 563/85 u.a. = BVerfGE 77, 308 = AP Nr. 62 zu Art 12 GG
- ¹³ BAG 17. November 1998 - 9 AZR 503/97 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 26
- ¹⁴ Senatsurteile 19. Mai 1998 - 9 AZR 395/97 - und - 9 AZR 396/97 -
- ¹⁵ BAG Urteile 19. Juni 1991 - 2 AZR 127/91 - AP Nr. 53 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; 11. September 1991 - 4 AZR 64/91 - AP Nr. 7 zu § 51 TVAL II; 17. Februar 1998 - 1 AZR 386/97 - AP Nr. 152 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- ¹⁶ BAG 15. Juni 1993 - 9 AZR 411/89 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 5 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 12; 9. Mai 1995 - 9 AZR 185/94 - BAGE 80, 94; 5. Dezember 1995 - 9 AZR 666/94 - BAGE 81, 328; bestätigt durch Senatsurteil 15.3.1999 -9AZR 166/98-
- ¹⁷ BAG 16. Mai 2000 - 9 AZR 241/99
- ¹⁸ BAG 16. Mai 2000 - 9 AZR 241/99 AP Nr. 1 zu § 3 BildungsurlaubsG Rheinl.-Pfalz = AiB 1999, 116-117, Rudolph, Wolf-Dieter (Anmerkung)
- ¹⁹ BAG 9. Februar 1993 -9 AZR 648/90-BAGE 72, 200-210 AP Nr. 1 zu § 9 BildungsurlaubsG Hessen
- ²⁰ vgl. dazu BVerfG Beschluß vom 11. Februar 1992 - 1 BvR 890/84 - DB 1992, 841
- ²¹ BAG 15. Juni 1993 -9 AZR 261/90- BAGE 73, 225-229 AP Nr. 4 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW
- ²² BAG 17. Februar 1998 - 9 AZR 100/97 -BB 1998, 2164
- ²³ BAG 21. Oktober 1997- 9 AZR 510/96 - BB 1998, 956
- ²⁴ BAG 18.Mai1999 -9 AZR 381/98
- ²⁵ BAG Urteil 18. Mai 1999 - 9 AZR 381/98 -
- ²⁶ BAG 12.9.1999 -9AZR 765/98-
- ²⁷ BAG 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - BAGE 72, 200
- ²⁸ BAG 15.6.1993 -9AZR 65/90- AP § 1 BildungsurlaubsG NRW Nr.3