

## **LebensLangesLernen (LLL) - Leitfragen zur Fort- und Weiterbildung**

Diskussionsgrundlage zum EU-Memorandum und Regierungsprogramm

*Mag. Kral Paul*  
24.5.2001

Fort- und Weiterbildung ist inzwischen von den Teilnehmerzahlen und dem Finanzvolumen her zum größten Bildungsbereich geworden. Er expandiert weiter und es besteht die Gefahr, dass er sich immer mehr zu einem zerrissenen Bildungsbereich entwickelt, in dem Nichtordnung, Beliebigkeit und die Abhängigkeit von konjunkturabhängigen Haushalten auf der einen und Geschäftemachern auf der anderen Seite des Handels bestimmen.

Die Leitfragen sollen zur Diskussion ermuntern, sie sollen einen öffentlichen Dialog einleiten über den Kreis der Lehrer/innen und der im Bildungswesen Beschäftigten hinaus.

### **1. Öffentliche Verantwortung für LLL**

Die Auseinandersetzung der Struktur und Entwicklungswege der Weiter- und Fortbildung gewinnt an Gewicht und trifft den Nerv des demokratischen Anspruchs einer Gesellschaft. Wird Fort- und Weiterbildung zu einer Privatsache? Unübersehbar ist die Gefahr, dass der Staat mehr und mehr davon abrückt, die öffentliche Fort- und Weiterbildung als Teil der innerbetrieblichen und kommunalen Vorsorge zu betrachten und sich aus der Struktursicherung der Grundversorgung herauszieht. Der Ist-Zustand der Fort- und Weiterbildung vollzieht sich gegenwärtig

- in unkoordinierten Einrichtungen,
- in schwacher Zuständigkeit von Referenten des Unterrichtsministeriums,
- in Lehrmethoden, die überwiegend an schulischen Traditionen orientiert sind,
- beschränkt sich auf eine Minderheit der Erwachsenen, regional mit sehr unterschiedlicher Intensität von Angeboten, Beratung und Teilnahme,
- im größten Teil nur im additivem (Un-)Verhältnis zur Erstausbildung und zur Ausbildung an Hochschulen zw. Universitäten,
- in der Finanzierung und in der Freistellung weit von der Norm der Gleichberechtigung aller entfernt,
- überwiegend einseitig auf kurzfristig benötigtes spezielles (direkt verwertbares) Fachwissen gerichtet.

Es ist das Versäumnis der Fort- und Weiterbildungspolitik der letzten Jahre, dass ein Ausbau der öffentlichen Verantwortung für die Fort- und Weiterbildung nicht stattgefunden hat. Die Verteilung der Budgetmittel unterstützen diese These.

Ungeachtet dessen gibt es aber Gruppen, die mehr Deregulierung, Privatisierung und Kommerzialisierung für die Zukunft fordern und den Abbau bisher vorhandener gesetzlicher Regelung zum Thema machen.

- Wie überwinden wir die ‚starre ordnungspolitische‘ Grundsatzdiskussion “Hier Markt - dort Staat“?
- Welche Rollen sollen Staat und gesellschaftliche Gruppen für die Gestaltung des Weiter- und Fortbildungssystems übernehmen?
- Wie entsteht ein breiter Diskurs gesellschaftlicher Interessensgruppen und Institutionen über das Wünschenswerte, Notwendige und Machbare?
- Was verstehen wir unter öffentlich zu garantierender Grundversorgung?
- Welche Mittel und langfristigen Ziele müssen sich eine Weiter- und Fortbildungspolitik setzen, die den Ausbau der Säulen des Bildungswesen wirklich anpacken will?

## 2. LLL - Recht auf Fort- Weiterbildung

Es gibt so gut wie keinen gesellschaftlichen Dissens darüber, dass Fort- und Weiterbildung ein notwendiger Bestandteil zur Bewältigung von ökonomischen und sozialen Wandlungsprozessen unserer Gesellschaft ist, und dass die in der Erstausbildung erworbenen Kompetenzen dazu nicht mehr ausreichen. Tatsächlich ist Fort- und Weiterbildung aber ein Privileg für Personen, die ohnehin schon am Arbeitsplatz im Vorteil sind. Sie wirkt selektiv zu Gunsten qualifizierter Teilnehmer/innen und zu Lasten von Dequalifizierten und Unterprivilegierten. Sie verstärkt schulische, berufliche, altersbedingte und geschlechtsspezifische Benachteiligungen. An dieser Feststellung hat sich kaum etwas in den letzten Jahren verändert. Im Gegenteil: In einer Zeit, in der die Gewinnorientierung der Fort- und Weiterbildung zunimmt, verringern sich die Chancen vieler Bevölkerungsgruppen, Fort- und Weiterbildung für ihre Lebensperspektive zu nutzen.

- Wie schaffen wir Chancengleichheit in der Fort- und Weiterbildung?
- Welche Reformen sind notwendig für ein differenziertes, kostengünstiges, erreichbares und zielgruppenorientiertes Angebot?
- Welche Instrumente des Anreizes, der Förderung der Fort- und Weiterbildungsbereitschaft, der Bewerbung, Information und Beratung müssen eingesetzt werden? Fort- und Weiterbildungszeit: Arbeitszeit oder Freizeit?
- Wie muss das System der Freistellung von Arbeit gestaltet werden, damit das Recht auf Weiter- und Fortbildung nicht nur ein formales Angebot der Bildungsbeteiligung bleibt?

## 3. LLL- Finanzierung

Die gegenwärtige Reduzierung sowohl der betrieblichen Budgets als auch der öffentlichen Mittel haben erhebliche Einbrüche zur Folge. Wenn Weiter- und Fortbildung zur konjunkturabhängigen Variable wird, dann kann es nur Stagnation und Rückschritt geben.

- Welche gesetzlichen Voraussetzungen sind notwendig, um einen gewissen Anteil budgetunabhängiger Kontinuität der Finanzierung durch den Staat sicherzustellen?
- Wie können Betriebe verpflichtet werden, einen bestimmten Anteil ihrer Lohn- und Gehaltssumme für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen aufzuwenden?
- Sollen Individuen an der Mischfinanzierung der Fort- und Weiterbildung beteiligt werden?
- Welche Anreize können geschaffen werden zur Übernahme von Weiter- und Fortbildungskosten, z.B. Steuerabsetzmöglichkeiten, Unterhaltshilfen, andere Maßnahmenkosten?
- Wie kann gewährleistet werden, dass materielle Gründe nicht zur Weiter- und Fortbildungshemmnissen werden und soziale Polarisierung gefördert wird?
- Wie muss ein differenziertes System individueller Förderung aussehen?
- Welche Dienstleistungen im Vorfeld von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen muss die öffentliche Hand organisieren und finanzieren?

#### **4. Institutionen für LLL**

Niemand kann sich einer ernsthaften Diskussion entziehen, wie auch in der Fort- und Weiterbildung Leistungen effizienter und wirtschaftlicher erbracht werden können und wie die Einrichtungen dazu durch Binnenoptimierung bzw. Organisationsentwicklung beitragen können. Das führt zu Auseinandersetzung über den Bildungsbegriff, das Profil der Einrichtungen, über Angebotsverhalten, über dezentrale Ressourcenverantwortung u.a.m.

- Wie schaffen wir es, Modernisierungsdiskussionen offensiv zu führen und dabei zu verhindern, dass sie für eine reine Spardiskussion instrumentalisiert wird?
- Wo sind die Grenzen der Binnenoptimierung?
- Wo brauchen wir mehr Geld für mehr Qualität?
- Wo und wann stellt sich deshalb die Frage nach der Umverteilung in öffentlichen Haushalten?

#### **5. Qualitätskontrolle für LLL**

Dem gestiegenen Qualitätsbewusstsein entsprechend ist die Frage nach Qualität und Qualitätskontrolle in das Zentrum der Betrachtung zu stellen. Einige der Fort- und Weiterbildungsinstitutionen haben sich entsprechend der ISO-Norm (bzw. anderer Qualitätsnormen) zertifizieren lassen. Diese Zertifizierungen vergeben jedoch private Trägervereine.

- Welche staatlichen Maßnahmen sind notwendig, um einem ausufernden, kostentreibenden und verunsichernden Zertifizierungssystem vorzubeugen?
- Soll der Staat eine eigene Zertifizierungsgesellschaft gründen?
- Welche operationellen Modelle zur Sicherung der pädagogischen Qualität soll in Zukunft angewendet werden?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen Qualität und Beschäftigungsverhältnissen?

## 6. Information, Transparenz und Beratung für LLL

Das Fort- und Weiterbildungsangebot ist unübersichtlich. Es fehlen Transparenz und ein Beratungssystem, das Teilnehmer/innen in die Lage versetzen kann, einen Überblick über die Fort- und Weiterbildungsangebote zu erhalten. Für angemessene Bildungsentscheidungen brauchen Menschen vergleichende Angaben über Zeit, Ort, Inhalte, Methoden, Kosten der Maßnahmen, Teilnahmevoraussetzungen, Prüfungen, Zertifikate und materielle Förderungsmöglichkeiten.

- Welche Verbesserung ist von dem Aufbau überregionaler Fort- und Weiterbildungsdatenbanken und regionaler Fort- und Weiterbildungsinformationssysteme in öffentlicher Trägerschaft zu erwarten?
- Welche Bedeutung hat die regionale träger- und einrichtungsübergreifende persönliche Beratung?
- Welche Chancen sehen wir für die Finanzierung kommunaler Beratungsstellen bei sich verengenden Spielräumen der Gemeinden und Länder?

## 7. Kooperation und Koordination für LLL

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden von einzelnen privaten, kommunalen und kirchlichen Trägern unabhängig voneinander angeboten. Sie sind auf Grund unterschiedlicher Ressourcen, Interessen und Zielgruppen nicht aufeinander abgestimmt. So sehr eine regionale Qualifikations- und Weiterbildungsentwicklungsplanung im Interesse der Teilnehmer/innen liegt, so unterbleibt sie in der Regel doch. Die Folge sind Segmentierungen und Nichtausnutzung von Ressourcen, die kontraproduktiv angesichts der Explosion der Kosten, des Aufwands sowie des Bedeutungsgewinns der Fort- und Weiterbildung sind.

- Wie wird Fort- und Weiterbildung zum Bestandteil regionaler Strukturpolitik?
- Welcher Rahmen für eine angemessene Kooperation und Koordination unter den Akteuren der Fort- und Weiterbildung kann von staatlicher Seite geschaffen werden?
- Wie können Fort- und Weiterbildungsnetzwerke gefördert werden?
- Welche Rolle können regionale Fort- und Weiterbildungsnetzwerke haben?
- Wer soll dort vertreten sein?
- Wie kann gesichert werden, dass sie keinen Alibi Charakter haben, sondern tatsächliche Steuerungskompetenz?

## 8. LLL - Ganzheitliche Fort- und Weiterbildung

In der Theorie ist die Integration der allgemeinen, beruflichen und politischen Fort- und Weiterbildung längst vollzogen. Kein Bildungspolitiker und kein Fachwissenschaftler würde heute die Ganzheitlichkeit der Fort- und Weiterbildung im Zweifel ziehen oder die Notwendigkeit der allseitigen Bildung der Arbeitnehmer/innen in Frage stellen. In der Praxis erfolgt das Denken und Handeln jedoch in getrennten Sektoren. Fort- und Weiterbildung ist nach Politikbereichen aufgeteilt, was zwar für Verwaltungen hilfreich sein kann, für die Menschen aber wenig Sinn macht.

- Wie kommen wir zu einem System, das die Zuständigkeiten integriert?

- Welche rechtlichen Voraussetzungen müssen geschaffen werden, um die Finanzierungsströme von allgemeiner, beruflicher und politischer Fort- und Weiterbildung miteinander zu koordinieren?
- Welche Mittel müssen zur Verfügung gestellt werden für die Entwicklung von Konzeptionen?

## 9. LLL - Integration von Erstaus- und Weiterbildung

Obwohl die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens von allen politisch relevanten Gruppen dieser Gesellschaft anerkannt wird, hört die Mehrheit der Absolvent/innen des dualen Systems nach der Berufsausbildung mit systematischem Lernen auf. Oft gleicht lebensbegleitendes Lernen einem Hindernisrennen mit hohen individuellen Investitionen, sowohl materieller als auch psychischer Art.

Durchstiegs- und Aufstiegschancen sind gering und es ist deshalb nicht verwunderlich, dass die berufliche Bildung im dualen System das Stigma eines Bildungswegs zweiter Wahl erhalten hat und als Sackgasse empfunden wird. Berufliche Erstausbildung und Fort- und Weiterbildung sind getrennte Systeme mit unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Der durch Ordnungsmittel stark formalisierten Erstausbildung steht eine nahezu beliebige Fort- und Weiterbildung gegenüber, in der sich unregulierter Wildwuchs breit gemacht hat.

- Wie erreichen wir, dass berufliche Erstausbildung und Fort- und Weiterbildung stärker verzahnt und nach und nach als Gesamtheit behandelt werden?
- Wie muss dieses System gestaltet werden, damit es die Durchlässigkeit fördert, einen Beitrag zur Attraktivität der Berufsbildung leistet, systematisches Arbeiten und Lernen, Praxis und Theorie verbindet, den schrittweisen Erwerb von Qualifikationen erleichtert, Aus- und Umstiege möglich macht und dadurch den Bildungsabbruch verringert, Zeit raubende Umwege für den Erwerb von Berechtigungen im schulischen/ akademischen Bereich erübrigt und transparente Alternativen für Bildungsentscheidungen bietet?

## 10. Mitarbeiter/innen für LLL

Die bisherigen Kenntnisse über die Arbeitssituation der Mitarbeiter/innen in der Fort- und Weiterbildung bestätigen:

- verschiedene Träger als Arbeitgeber,
- diverse Beschäftigungsverhältnisse, Unsicherheit der Arbeitsplätze, Mangel der sozialen Absicherung,
- schlechte Bezahlung,
- fehlende eigene Fort-, Weiterbildungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Dass die Arbeitszufriedenheit nach der gleichen Umfrage trotzdem sehr groß ist, deutet auf eine hohe Motivation der Beschäftigten und eine große Identifikation mit ihrem Arbeitsfeld aus pädagogischer Perspektive.

Unter den Forderungen der Mitarbeiter/innen hat sich eine als wichtige herausgestellt: ‚Mehr Aktivitäten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse.‘

- Wie kann die stillschweigende gesellschaftliche Akzeptanz der Beschäftigungsverhältnisse in der Fort- und Weiterbildung aufgebrochen werden?
- Wie kann ins öffentliche Bewusstsein rücken, dass ungesicherte Arbeitsverhältnisse auf Dauer zum Qualitätsverlust der Bildungseinrichtungen und des -angebotes führen müssen?
- Welche bildungs- und gehaltspolitische Strategien zur sozialen Absicherung und Schaffung fester Stellen sind einzuschlagen und können auf Unterstützung setzen?
- Wo sind Bündnispartner zu finden?

Wenn Mitarbeiter/innen über mangelnde Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung beklagen, dann hat dies vor dem Hintergrund der vorhandenen Ausbildung der Mitarbeiter/innen umso mehr Gewicht: Die Professionalität ist überwiegend gering, nur eine Minderheit hat ihre Qualifikation über erwachsenenpädagogische Bildungsgänge und Abschlüsse erworben, die Mehrheit über ein Lehramtsstudium und durch Learning-by-doing in der Erwachsenenbildung nach einem fachwissenschaftlichen Studium.

- Welche Ausbildungsgänge sollen geschaffen werden, um eine konsequentere Verberuflichung der Erwachsenenbildung durchzusetzen?
- Wie können die fachlichen und pädagogischen Kompetenzen der hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen erweitert und gestärkt werden?
- Wie kann die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen thematisiert und als Teil der Qualitätssicherung verbindlich gemacht werden?

---

Mag. Paul Kral  
Pädagogisches Institut der Stadt Wien  
Burggasse 14-16  
1070 Wien

Tel +43 1 523 62 22 93205  
Fax +43 1 523 62 22 99 93205  
[www.pi-wien.at](http://www.pi-wien.at)  
p.kral@m56ssr.wien.at  
pg.kralmayer@online.edvg.co.at