

Statement

13. Angestelltenforum Wolfsburg

## **Akademische Weiterbildungschancen für Berufstätige – Reale Option für Spätberufene oder nur schöner Schein?**

### **1. Was ist Lernen?**

An sich ist diese Frage gleichzeitig zu banal und zu kompliziert. Banal – weil sich jeder an viele Formen des eigenen Lernens erinnert, ab Schule, Ausbildung, Hochschule, Arbeitsplatz oder zu Hause beim Kreuzworträtsel. Zu kompliziert – weil es um Lernen eine Reihe von (Lern-) Theorien gibt, die man hier natürlich gar nicht ausbreiten kann.

**Peter Faulstich** (und andere) unterscheiden „defensives Lernen“ und „expansives Lernen“.

Was meinen sie damit?

Es geht um Fragen wie: sind Lerninhalte vorgegeben oder selbstbestimmt, kann ich den Lernprozess selbst gestalten oder wird er von außen starr strukturiert.

**Klaus Holzkamp**, auf den das Konzept des expansiven Lernen zurückgeht, führt dazu in einem Interview aus: „Nach gängigen Vorstellungen kommt es zum Lernen dann, wenn die Lernprozesse ... von dritter Seite initiiert werden.“ (z.B. vom Lehrer, von der Vorgesetzten etc.) Holzkamp aber: „Ich bin demgegenüber der Auffassung, dass (...) absichtliches und geplantes Lernen nur dann zustande kommt, wenn das Lernsubjekt selbst entsprechende Gründe dafür hat.“

Es geht um Lern- statt Lehrorientierung – Learning vs. Teaching (um den Titel eines Ing-Projektes zu zitieren).

Subjektorientierung: Bedürfnis – statt Bedarf

Es geht um Lernmotivation und Lernwiderstände.

### **2. Was interessieren Beschäftigte an Weiterbildung?**

Der Weiterbildungsbericht der Bundesregierung (von 2006) führt dazu aus:

94 Prozent sagen: Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiter zu bilden.

92 Prozent sagen: Wer im Beruf erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden.

83 Prozent sagen: Durch Weiterbildung lernt man nette Menschen kennen.

80 Prozent sagen: Weiterbildung ist eine wichtige Hilfe für den Alltag.

76 Prozent sagen: Weiterbildung macht Spaß.

### **3. Was hält Menschen von Weiterbildung ab?**

Angaben nach Axel Bolder (2006) Untersuchung in Duisburg-Essen

So teilen in dieser Erhebung mit:

64 Prozent sagen: Berufliche Weiterbildung führt zu keiner Veränderung der beruflichen Tätigkeit und/oder der Arbeitsbedingungen (BWB sei „sinnlos“)

- 62 Prozent sagen: BWB führe zu hohen zeitlichen und mentalen Belastungen  
44 Prozent sagen: BWB lasse sich nicht mit familiären und häuslichen Pflichten vereinbaren.  
41 Prozent sagen: BWB sei mit zu hohen Kosten verbunden.

Wir müssen diesen Tatbestand ergänzen.

Die Teilnahme an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung ist auch abhängig von den eigenen Bildungserfahrungen, sie ist schichtspezifisch und verteilt nach ethnischen Kriterien.

Die IG Metall spricht aus diesen, aber auch aus anderen Gründen, von einem „Notstand Weiterbildung“ in Deutschland.

So wird **nur jeder dritte Erwachsene** in Deutschland von Weiterbildungsmaßnahmen erreicht.

Während nur ca. 30 Prozent der Bevölkerung mit „niedriger“ (Begriff aus dem Weiterbildungsbericht) Bildung an WB teilnehmen, nehmen 58 Prozent der Bevölkerung mit Abitur an WB teil.

Die Weiterbildungsbeteiligung von **Arbeitern** lag 2007 bei 34 Prozent, bei **Angestellten** bei 54 Prozent. Teilzeitbeschäftigte nehmen deutlich weniger an Maßnahmen teil, noch weniger Beschäftigte in prekären Beschäftigungsverhältnissen.

#### **4. Wo muss also angesetzt werden, um Weiterbildung zu fördern?**

1. Gestaltung der betrieblichen Bedingungen von Weiterbildung mit den Mitteln des BetrVg und der Tarifverträge
2. Gestaltung der gesetzlichen Bedingungen von Weiterbildung (z.B. durch ein Weiterbildungsgesetz, das Lernzeitansprüche, die Finanzierung, die Bildungsberatung und die Qualität der Weiterbildung regelt).
3. Einflussnahme auf die Weiterbildungsträger, um ansprechende und sinnvolle Weiterbildungsangebote zu gewährleisten.

#### **5. Was bedeutet dies für das Thema „Studium“ als Teil der beruflichen Weiterbildung?**

Ich will zwei Aspekte beleuchten:

- a. das Studium
- b. die betrieblichen Rahmenbedingungen

#### **6. Was wissen wir über berufsbegleitende Studiengänge?**

Definition: Berufsbegleitende Studiengänge sind Studienmodelle, in den die Beschäftigung ganz oder teilweise fortgesetzt wird. Teilweise werden die beruflichen Erfahrungen oder die berufliche Praxis in das Studium als Praxisphase integriert. Es gibt auch Auffassungen, dass „Duale Studium“ als ein Format des berufsbegleitenden Studiums anzusehen. Interessant ist hierbei die DHBW, die zurzeit ein duales Masterstudium (als Weiterbildungsstudiengang) konzipiert.

Es gibt eine aktuelle Untersuchung der HIS GMBH.

Es gibt ca. 110.000 berufsbegleitend Studierende (bei über 2 Mio. Studierenden insgesamt). Trend ist sehr stark wachsend (2004 knapp über 60.000)

Danach gibt es ca. 260 berufsbegleitende Bachelorstudiengänge (das sind 5 Prozent aller Bachelorangebote in Deutschland). Sie finden sich in den Wirtschaftswissenschaften (42 Prozent), in den Ingwissenschaften (18 Prozent) und in den Pflege- und Gesundheitsberufen.

Berufsbegleitende Bachelorstudiengänge sind eine Domäne der Fachhochschulen. Und sie sind ein Merkmal der Privaten Hochschulen (fast 50 Prozent !!!).

In derselben Studie wurden ca. 700 berufsbegleitende Masterstudiengänge identifiziert werden (das sind 17 Prozent aller Masterstudiengänge!) Auch hier gibt es die Rangfolge Wirtschaftswissenschaften (46 Prozent), Ingwissenschaften (11 Prozent). Anbieter sind zu gleichen Teilen Fachhochschulen und Universitäten, die Dominanz privater Anbieter ist nicht so groß wie bei den Bachelorstudiengängen.

Das Besondere der berufsbegleitenden Masterstudiengänge: sie verstehen sich in aller Regel als sog. Weiterbildungsmaster (Problem Gebühren) und in aller Regel wird ein Hochschulabschluss verlangt (Problem soziale Durchlässigkeit).

In dieser Studie werden deshalb auch andere Formate genannt.

Die IG Metall arbeitet sehr eng mit der DGWF zusammen. Diese setzt sich für den Ausbau wissenschaftlicher Weiterbildung ein und fordert den Ausbau unterschiedlicher Formate, nämlich neben dem weiterbildenden Bachelor- und Masterstudium sog. Zertifikatsstudiengänge, Module oder den betrieblichen Bedarfen angelehnte „Unikate“.

Insgesamt gesehen stehen die Hochschulen erst am Anfang des Ausbaus wissenschaftlicher Weiterbildung. Es ist ein komplexes und Feld widersprüchlicher Interessen (z.B. Vollkostenrechnung, mangelnde Durchlässigkeit). Wichtig für unsere Debatte ist, dass innerhalb der DGWF auch sehr intensiv am Thema „Berufsbegleitende Studiengänge“ gearbeitet wird.

## **7. Was bedeutet dies für die betriebliche Weiterbildung?**

In den Tarifverträgen zur Regelung der betrieblichen Weiterbildung wird zwischen verschiedenen Maßnahmen unterschieden:

Unterschieden wird zwischen

- Erhaltungsqualifizierung
- Anpassungsqualifizierung
- Umqualifizierung
- Entwicklungsqualifizierung

Und es wird unterschieden zwischen

- der betrieblich notwendigen, d.h. vom Arbeitgeber zu finanzierenden Qualifizierung,
- und der Möglichkeit der persönlichen beruflichen Qualifizierung (die im Grundsatz geeignet ist, eine Tätigkeit im Betrieb auszuüben, für die aber kein aktueller Bedarf besteht). Für diese gibt es die Möglichkeit der Beantragung von Freistellungen.

Nimmt man diese Folie und diskutiert sie im Kontext von Studium und wissenschaftlicher Weiterbildung, scheinen zwei Themenfelder unabdingbar:

- Verbindung von Qualifizierung und (mittel- bis langfristiger) Personalplanung
- Definition der Weiterbildungsformate bis hin zum Studium

Zu den an mich gerichteten Fragen gehört die Frage, ob es betriebliche Beispiele gibt.

Ja: in dieser Region muss man Siemens und Alstom nennen, die BVs haben, in denen auch das Studium gefördert wurde.

## **8. Was müssen wir tun, um das Thema voranzubringen?**

Ich will wenigstens die Themenfelder nennen, an denen die IG Metall zurzeit arbeitet:

- Anrechnung und Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen im Studium (z.B. um Weiterbildungsstudium zu verkürzen!)
- Hochschulzugang für Berufserfahrene ohne Abitur (für Bachelor- und Masterstudiengänge)
- Zusammenarbeit mit staatlichen Hochschulen (um die Anpassungsprozesse in diesem Bereich zu fördern – Beispiel ZFH Koblenz)
- Bedeutung regionaler Netzwerke zwischen Betrieben und Hochschulen (durch bessere Beratung und Transfer – auch hier: Stichwort „Offene Hochschule“)
- Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen durch eine bessere Bafög- und Stipendienregelungen (Ziel: Erwachsenenweiterbildungsgesetz!)
- Problematisierung der Gebühren: Nein zu Studiengebühren – wie gehen wir mit Gebühren im Weiterbildungsbereich um, wie mit Gebühren bei privaten Hochschulen?

## **9. Wo kann man sich informieren?**

Portale, an denen die Gewerkschaften und die IG Metall mitgearbeitet haben / bzw durchführen:

[www.wege-ins-studium.de](http://www.wege-ins-studium.de)

[www.hochschulinformationsbuero.de](http://www.hochschulinformationsbuero.de)

[www.igmetall-wap.de](http://www.igmetall-wap.de)

[www.uni-ohne-abi.de](http://www.uni-ohne-abi.de)

Studienberatung, Arbeitsagentur,

auch Aufgabe der gewerkschaftlichen Kooperationsstellen (?)