

ARBEITS MARKT KULTUR

Nº 4/4

WEITER
BILDUNG

Mit Beiträgen von: Jens Brandenburg, Birke Bull-Bischoff, Beate Darius, Tobias Ehinger, Andrea Ehlert, Yasmin Fahimi, Nicole Höchst, Lutz Kaube, Stefan Kaufmann, Susanne Keuchel, Monika Kolb, Martina Lenk, Hans Lochmann, Wesko Rohde, Sabrina Sadowska, Siegfried Schmauder, René Schuh, Anne Schulz, Gabriele Schulz, Katrin Staffler, Danilo Vetter, Beate Walter-Rosenheimer, Anna Wiechern, Olaf Zimmermann und Marc-Cliff Zofall



IMPRESSUM

Politik & Kultur Dokumentationen erscheinen
als Beilage zu Politik & Kultur, herausgegeben von
Olaf Zimmermann und Theo Geißler.

FÖRDERUNG

Die Dokumentation ist Teil des Projektes »Aus-
und Weiterbildung für den Arbeitsmarkt Kultur«.
Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium
für Bildung und Forschung.

ERSCHEINUNGSSORT

Berlin

KONTAKT

Deutscher Kulturrat e.V.
Taubenstraße 1, 10117 Berlin
Telefon: 030. 226 05 28 - 0
Fax: 030. 226 05 28 - 11
post@kulturrat.de
www.kulturrat.de

REDAKTION

Olaf Zimmermann (Chefredakteur, V.i.S.d.P.),
Gabriele Schulz (Stv. Chefredakteurin),
Anna Wiechern

REDAKTIONSSISTENZ

Maike Karnebogen

REDAKTIONSSCHLUSS

9. Januar 2019

GESTALTUNG

4S Design, Berlin

VERLAG

ConBrio Verlagsgesellschaft mbH
Brunnstraße 23, 93053 Regensburg
Telefon: 0941. 945 93 - 0
Fax: 0941. 945 93 - 50
info@conbrio.de
www.conbrio.de

DRUCK

Freiburger Druck GmbH & Co. KG, Freiburg

ISBN

978-3-947308-16-3

HINWEIS

Sollte in Beiträgen auf das generische Femininum
verzichtet worden sein, geschah dies aus Gründen
der besseren Lesbarkeit. Selbstverständlich sind
immer weibliche als auch männliche Gruppenange-
hörige einbezogen.

MAN LERNT NIE AUS: GLÜCKLICHERWEISE!

Man lernt nie aus. Dieses Sprichwort ist zwar eine Binsenweisheit, bringt aber auf den Punkt, worum es geht: lebenslanges Lernen. Lebenslanges oder wie manche, denen der Begriff lebenslang zu sehr mit Zwang verbunden ist, sagen, lebensbegleitendes Lernen ist die Herausforderung der Zeit und Weiterbildung das Gebot der Stunde.

Dabei ist das Thema keineswegs neu. In den 1980er Jahren berief der damalige Bundesbildungsminister Jürgen Möllemann die Konzertierte Aktion Weiterbildung ein. An der Konzertierten Aktion Weiterbildung waren die Sozialpartner, die Volkshochschulen, die Kirchen, aber auch zivilgesellschaftliche Akteure wie der Deutsche Kulturrat beteiligt. In diversen Arbeitsgruppen wurde analysiert, welcher Weiterbildungsbedarf besteht, wie die Weiterbildungsbereitschaft gestärkt werden kann und welche gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für mehr Weiterbildung geschaffen werden müssen.

Ein wichtiger Erfolg für den Deutschen Kulturrat war seinerzeit, dass der Begriff kulturelle Bildung und der Weiterbildungsbedarf in diesem Feld erstmals in einem Dokument des Bundesbildungministeriums erwähnt wurde, das gemeinsam mit anderen Akteuren wie beispielsweise den Sozialpartnern erarbeitet worden war.

Heute stehen wir wieder vor der Herausforderung gemeinsam mit anderen Akteuren für die Stärkung der Weiterbildung einzutreten. Im Kultur- und Medienbereich ist der Weiterbildungsbedarf nicht zuletzt durch die Digitalisierung deutlich gestiegen. Aber auch andere Faktoren spielen eine Rolle, unsere Gesellschaft ist diverser geworden, Menschen unterschiedlicher Herkunft leben in Deutschland. Kultureinrichtungen sowie Einrichtungen der kulturellen Bildung sind gefordert, ihre bestehenden Angebote zu überprüfen und ggfs. anzupassen. Die demografische Veränderung mit einem wachsenden Anteil älterer Menschen, die durchaus körperlich und geistig fit sind und als Zielgruppe kultureller Bildung bedeutsamer werden, verlangt, dass die Kulturarbeit mit Älteren an Gewicht gewinnt und hierfür die Fachkräfte entsprechend ausgebildet sind. Sowohl die Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen an Kulturangeboten als auch deren eigene künstlerische Arbeit verlangen nach neuen Vermittlungs- und Präsentationsformen. Was wiederum heißt, dass das pädagogische und künstlerische Personal der Weiterbildung bedarf.

Diese wenigen Beispiele zeigen, dass es mit einer guten Ausbildung im Kultur- und Medienbereich längst nicht getan. Es bedarf der kontinuierlichen Weiterbildung. Welche Anforderungen bestehen und welche Weichen gestellt werden müssen, kommt in den nachfolgenden Beiträgen zum Ausdruck.

Lernen dürfen, ist eines der großen Aufstiegsversprechen unserer Gesellschaft an ihre Bürgerinnen und Bürger. Vieles ist in unserem Bildungswesen trotzdem nicht optimal. Noch immer erleben viel zu viele Menschen, dass die Gesellschaft dieses Versprechen bricht. Und trotzdem, nehmen wir sie beim Wort und kämpfen wir um bessere Lernbedingungen für Alle in jedem Lebensalter. Denn es gilt: Man lernt nie aus: Glücklicherweise!

**Olaf Zimmermann ist Geschäftsführer
des Deutschen Kulturrates und Herausgeber
von Politik & Kultur**

INHALT

EDITORIAL

MAN LERNT NIE AUS: GLÜCKLICHERWEISE!

Olaf Zimmermann 3

EINLEITUNG

ZEIT, GELD UND QUALITÄT

Gabriele Schulz 5

RAHMEN- BEDINGUNGEN BESSERE VERZAHNUNG VON NÖTEN

Siegfried Schmauder und Lutz Kaube 7

HÜRDENLAUF DURCH DIE LÄNDER

Andrea Ehlert im Gespräch 8

DIGITALISIERUNG AKADEMIE FÜR DIGITALITÄT UND THEATER

Tobias Ehinger 11

MEDIENVIELFALT BRINGT VIELE CHANCEN

Monika Kolb 12

NEUORIENTIERUNG DIE ARBEIT DER ZAV-KÜNSTLER- VERMITTLUNG

Beate Darius 15

TANZ UND DANACH?

Sabrina Sadowska 16

MADE IN LIBERIA WITH LOVE.

Anne Schulz 17

DAVOR UND MITTENDRIN: EIN NEUES BERATUNGS- ANGEBOT

Marc-Cliff Zofall im Gespräch 18

ZUKUNFTSMUSIK THESEN ZUR WEITERBILDUNG 4.0

Susanne Keuchel 21

WAS MUSS EIN JOURNALIST IN FÜNF JAHREN KÖNNEN?

Martina Lenk 22

WIR BRAUCHEN EINE (NEUE) WEITERBILDUNGS- KULTUR

René Schuh 23

KREATIVE ORTE VS. FACHKRÄFTE- MANGEL

Wesko Rohde 25

WEITERBILDUNG FÜR MUSEUMS- PERSONAL

Hans Lochmann 26

EINMAL AARHUS UND ZURÜCK ODER WENN EINER EINE REISE MACHT ...

Danilo Vetter 28

WEICHEN STELLEN DIE ENQUETE- KOMMISSION »BERUF- LICHE BILDUNG IN DER DIGITALEN ARBEITSWELT«

Die Redaktion 31

UPDATE FÜR DAS BERUFLICHE BILDUNGSSYSTEM

Stefan Kaufmann 32

ERFOLGSFAKTOR IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG

Katrin Staffler 33

EIN WEITERBILDUNGS- GESETZ FÜR MEHR UND BESSERE QUALIFIZIERUNG

Yasmin Fahimi 34

ENTWICKLUNGEN WURDEN VERSCHLAFEN

Nicole Höchst 35

DEN DIGITALEN WANDEL ALS CHANCE ERGREIFEN

Jens Brandenburg 36

LEBENSLANGES LERNEN FÜR ALLE SICHERN!

Birke Bull-Bischoff 37

DER GENDER- ASPEKT

Beate Walter-Rosenheimer 38

ZEIT, GELD UND QUALITÄT

GABRIELE SCHULZ

Das vorliegende Heft bildet den Abschluss der vierteiligen Reihe zur Aus- und Weiterbildung im Kultur- und Medienbereich. Im ersten, inzwischen als Druckexemplar vergriffenen und Anfang 2016 erschienenen Heft wurde das gesamte Thema Aus- und Weiterbildung in Kultur und Medien aus verschiedenen Seiten beleuchtet. Dieses Heft bietet einen ersten Einstieg und macht auf das Thema neugierig. Das zweite, Anfang 2017 erschienene Heft stellte die universitäre Ausbildung in den Mittelpunkt. Es wurde sich mit der Ausbildung an Kunst- und Musikhochschulen, der Arbeit der Begabtenförderungswerke und dem Übergang von der Hochschule in den Beruf befasst. Das dritte, Anfang 2018 erschienene Heft widmete sich der Ausbildung im dualen Ausbildungssystem. Hier wurden die Chancen dieses vielfach wenig beachteten Feldes ausgeleuchtet und sich mit dem Fachkräftemangel in einigen Feldern auseinandergesetzt. Im Mittelpunkt dieses Heftes steht die berufliche Weiterbildung.

Dabei geht es um die Weiterqualifizierung in vorhandenen Berufen, um Anpassungsqualifikationen genauso wie die Qualifizierung aus dem vorhandenen Beruf heraus in einen neuen. Manche Berufslaufbahn im Kulturbereich ist von vorneherein begrenzt. Geradezu paradigmatisch hierfür ist der Tanzberuf. Auch wenn Tänzerinnen und Tänzer heute ihren Beruf länger ausüben können als es noch vor zehn Jahren der Fall war, fällt dennoch das Laufbahnende vieler Tänzerinnen und Tänzer in einen Lebensabschnitt, in dem andere Berufstätige die nächsten Schritte auf der Karriereleiter erklimmen und erste Führungsaufgaben übernehmen. Transition heißt für Tänzerinnen und Tänzer sich neu zu orientieren und neue berufliche Wege einzuschlagen. Dass Transition längst nicht mehr nur ein Thema für Tänzerinnen und Tänzer ist, sondern auch andere Berufe wie Schauspiel oder Gesang erfasst, wird in diesem Heft gezeigt.

Drei Begriffe durchziehen viele Beiträge in diesem Heft: Zeit, Geld und Qualität. In vielen Kultur- und Medienbetrieben ist die Personaldecke so dünn, dass kaum Zeit für Weiterbildung bleibt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich kaum aus dem laufenden Betrieb herausziehen. Die Weiterbildung der einen, geht auf Kosten der anderen. Und auch die monetären Kosten belasten. Freiberuflerinnen und Freiberufler müssen nicht nur für die Kosten der Weiterbildung aufkommen, sie können zusätzlich während der Weiterbildung weder Aufträge wahrnehmen noch neue akquirieren. Viele Freiberuflerinnen und Freiberufler können sich die Weiterbildung kaum oder gar nicht leisten.

Die Sicherung der Qualität von Weiterbildung ist ein weiterer Aspekt. Am Markt existiert eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten. Doch welche sind Weiterbildungsangebote führen tatsächlich weiter, welche sind gut? Hier den Überblick zu behalten, ist kaum möglich. Mehr Transparenz und Austausch über Qualitätskriterien fordern verschiedene Autorinnen und Autoren in diesem Heft. Ebenso wird eingefordert, dass auch Weiterbildnerinnen und Weiterbildner sich kontinuierlich weiterbilden müssen. Als Zukunftsperspektive wird eine Weiterbildungspflicht skizziert. Nur so, so einige Autorinnen und Autoren, kann gewährleistet werden, dass Angebote kultureller Bildung tatsächlich auf der Höhe der Zeit sind. Letzteres gilt sowohl für pädagogische als auch künstlerische Qualifikationen.

Aufgrund der Digitalisierung entstehen neue Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kunst, Kultur und Medien. Zugleich erwachsen neue Chancen in der Vermittlung sowie in der Bildung. Wie sich Kultur- und Bildungseinrichtungen hier positionieren, zeigen Autorinnen und Autoren auf.

Dass Weiterbildung als vierte Säule der Bildung gestärkt und weiter ausgebaut werden muss, darüber geben die Obfrauen und Obmänner der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« des Deutschen Bundestags Auskunft. Hier wird deutlich, dass Weiterbildung alle Berufe und alle Erwerbstätigen betrifft. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, sind verstärkte Investitionen in Weiterbildung erforderlich, so die Obleute.

Auch wenn das vom BMBF geförderte Projekt »Aus- und Weiterbildung im Kultur- und Medienbereich« mit diesem Heft ein Ende findet, bleiben die Aufgaben bestehen. Der Deutsche Kulturrat wird sich weiter des Themas annehmen.

Gabriele Schulz ist Stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Kulturrates. Sie hat das vom BMBF geförderte Projekt »Aus- und Weiterbildung im Kultur- und Medienbereich« geleitet.

RAHMEN- BEDINGUNGEN

BESSERE VER- ZAHNUNG VON NÖTEN

SIEGFRIED SCHMAUDER
UND LUTZ KAUBE

Unter dem Eindruck der teilweise sehr kritischen öffentlichen Berichterstattung über die sogenannte »Arbeitslosenindustrie« in Folge der Hartz-Gesetzgebung und des kontinuierlichen Rückgangs der finanziellen Förderung der abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik sowie wegen des von der Politik kaum beachteten »Berichts der Expertenkommission zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens« (kurz: Timmermann-Kommission), befasste sich der Vorstand des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) in den Jahren 2005/2006 intensiv mit Möglichkeiten und Maßnahmen, um auf die wachsende Bedeutung einer nachhaltigen Förderung der beruflichen Weiterbildung aufmerksam zu machen und sie in den gesellschaftlichen Fokus zu rücken.

»Weiter mit Bildung« in Anlehnung an einen gleichnamigen Kongress, welchen die Bundesagentur für Arbeit wenige Jahre vorher gemeinsam mit Weiterbildungsträgern in Berlin durchführte, entstand die Idee einer Imagekampagne, die für den Frühsommer 2007 den ersten »Deutschen Weiterbildungstag« (DWT) vorbereiten sollte. Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV), eine Mitgliedsorganisation des BBB und zu dieser Zeit im dortigen Vorstand vertreten, zeigte großes Interesse an der Rolle eines Co-Veranstalters, was im Hinblick auf die flächendeckende Präsenz und die finanziellen Möglichkeiten der Volkshochschulen auf große Zustimmung stieß. Der grundsätzliche Beschluss wurde sodann dahingehend erweitert, dass der DWT in gemeinsamer Trägerschaft von BBB und DVV durchgeführt wird.

GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT

Der Wortlaut des Statuts der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Weiterbildungstag lautete 2018: »Ziel des Deutschen Weiterbildungstages ist es, die öffentliche Wahrnehmung dafür zu schärfen, was berufliche, politische, kulturelle und allgemeine Erwachsenen- und Weiterbildung in unserem Land leistet: etwa, wenn sie Teilhabe am öffentlichen Leben stärkt, die eigenen Kompetenzen erweitert, neue Optionen in der Erwerbstätigkeit ermöglicht, zu mehr Toleranz beiträgt oder gesundheitsförderliches Verhalten stärkt. Zugleich versteht sich der Deutsche Weiterbildungstag als Kommunikationsplattform, die bildungspolitische Diskussionen anstößt, Entwicklungen aufgreift und ggf. Handlungsbedarf aufzeigt.«

Die Initiative für den ersten Deutschen Weiterbildungstag 2007 ging von den beiden Verbänden BBB und DVV aus. In den Jahren 2008, 2010, 2012, 2014 und 2016 gab es weitere Weiterbildungstage mit einem jeweils erweiterten Veranstalterkreis. Die Initiatoren und bisherigen Veranstalter sind der Überzeugung, dass es zusätzlicher Anstrengungen und weitergehender Kooperationen bedarf, um der Bildung und insbesondere der Erwachsenen- und Weiterbildung den Stellenwert in Politik und Gesellschaft zu verschaffen, den sie dringend benötigen.

FORUM FÜR AKTUELLE WEITERBILDUNGSPOLITISCHE ENTWICKLUNGEN

Der Deutsche Weiterbildungstag versteht sich aber immer auch als Forum einer konstruktiv-kritischen Auseinandersetzung mit den aktuellen Entwicklungen und Rahmenbedingungen der Aus- und Weiterbildung in unserem Land, denn die Innovations- und Zukunftsfähigkeit Deutschlands hängen in hohem Maße von den Kompetenzen und Qualifikationen der Menschen ab, gerade in Zeiten fortschreitender Digitalisierung. Dazu ist es notwendiger denn je und zugleich eine langjährige Forderung von Weiterbildungsverbänden und Gewerkschaften, bundesweit einheitliche Regelungen für das Weiterbildungssystem zu schaffen. Sehr ermutigend ist es deshalb, dass die Bundesregierung kürzlich ankündigte, alle relevanten gesellschaftlichen Kräfte für die Erarbeitung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie zu bündeln, in deren Mittelpunkt Qualifizierung und Kompetenzentwicklung sowie die Sicherung beruflicher Mobilität stehen sollen. Die ARGE Deutscher Weiterbildungstag und die sie tragenden Verbände und Organisationen begrüßen und unterstützen dieses Vorhaben und bringen hierzu gerne ihre Expertise ein.

Das Netz der Veranstalter und Kooperationspartner des Deutschen Weiterbildungstages hat sich über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und in der konzeptionellen und praktischen Zusammenarbeit bewährt. Das ist einzigartig in der deutschen Weiterbildungslandschaft, denn wo sonst arbeiten die unterschiedlichen Akteure der beruflichen, kulturellen und politischen Weiterbildung und Erwachsenenbildung in einem wiederkehrenden konkreten Projekt so eng und vertrauensvoll zusammen.

Inhaltliches Kernstück eines jeden Weiterbildungstages ist die sogenannte politische Plattform, die sich mit dem von den Veranstaltern gemeinsam ausgewählten Schwerpunktthema auseinandersetzt. →

2007

fand der erste Aktionstag für Weiterbildung statt. Seit dem gibt es ihn alle zwei Jahre und er hat sich als Plattform der Auseinandersetzung mit aktuellen bildungs-, sozial- und gesellschaftspolitischen Themen etabliert.

Darüber hinaus werden regelmäßig in der zentralen Auftaktveranstaltung zum deutschen Weiterbildungstag »Vorbilder der Weiterbildung« geehrt und bekannt gemacht. Es kann sich hierbei um einzelne Personen, Gruppen oder auch Unternehmen handeln, die sich in besonderer Weise um oder durch die Weiterbildung eine Vorbildfunktion erarbeitet haben, die es lohnt, sie bekannt zu machen.

AUSBLICK UND PERSPEKTIVEN

Die Erkenntnisse aus der gesellschaftlichen und politischen Analyse und die Zustandsbeschreibung der (Weiter-) Bildung, die 2007 zur Initiierung des Deutschen Weiterbildungstages geführt haben, sind größtenteils auch heute noch gültig. Es gibt nach wie vor zu viele Zuständigkeiten für die Weiterbildung auf den unterschiedlichen staatlichen Ebenen. Es mangelt noch immer an einer nachhaltigen Finanzierung insbesondere bei der Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik; die Verzahnung der unterschiedlichen Weiterbildungsbereiche im Sinne einer übergreifenden Interessenwahrnehmung gegenüber Politik und Verwaltung ist ebenfalls noch nicht erreicht. Hinzugekommen sind weitere Herausforderungen für die Weiterbildner wie die zunehmende Globalisierung, die digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft oder die Migrationsbewegungen mit den daraus resultierenden gewachsenen Aufgaben in der Bildungs- und Integrationsarbeit. Ein entscheidender Schlüssel zur Lösung der damit verbundenen Probleme liegt in der Ausweitung, Verbesserung und Harmonisierung unseres Weiterbildungssystems sowohl in Deutschland als auch auf europäischer Ebene. Hier sehen die Veranstalter ein großes Betätigungsfeld für die Zukunft, welches sie mit bewährten Formaten und verstärkt mit unterjährigen Fachveranstaltungen bearbeiten werden.

Der Deutsche Weiterbildungstag ist auch in Zukunft ein offenes Forum, um übergreifende weiterbildungspolitische Debatten anzustoßen, Konzepte zu entwickeln und Einfluss zu nehmen. Er stellt insofern ein wirkungsvolles Bündnis dar, in dem die unterschiedlichen Weiterbildungsbereiche und ihre wichtigsten Akteure regelmäßig zusammenfinden, nämlich:

- Berufliche Weiterbildung
- (Inter-)Kulturelle Weiterbildung
- Wissenschaftliche Weiterbildung
- Allgemeine Erwachsenenbildung
- Politische Bildung

ganz im Sinne der (ehemals) großen bildungspolitischen Vision, die Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems in öffentlicher Verantwortung auszubauen.

Mit der Initiative zur »Reformierung, Systematisierung und Stärkung einer Weiterbildungspolitik« auf Bundesebene entspricht die Bundesregierung Forderungen, die schon seit vielen Jahren von den im Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) organisierten Bildungsanbietern formuliert werden.

Die derzeitigen Herausforderungen, was Digitalisierung und Strukturwandel, demografische Entwicklung und Fachkräftemangel betrifft, sind immens, und es ist sehr positiv zu bewerten, dass Ministerien, Bund, Länder, Kommunen, aber auch die Akteure der Weiterbildung selbst mit ihren Trägern und Verbänden hier zusammenarbeiten wollen.

Die Initiative der Ministerien ist für uns auch Ausdruck der Wertschätzung und der Anerkennung der hohen gesellschaftlichen Bedeutung der Weiterbildung.

Siegfried Schmauder ist Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Weiterbildungstag.

Lutz Kaube ist Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Weiterbildungstag und stellvertretender Geschäftsführer des Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.

HÜRDEN-LAUF DURCH DIE LÄNDER

ANDREA EHLERT
IM GESPRÄCH

Die Bundesakademie für kulturelle Bildung in Wolfenbüttel, Niedersachsen, bietet berufliche Fort- und Weiterbildung für Kulturschaffende und vermittelnde aus ganz Deutschland und einigen Nachbarstaaten an. Das Programm deckt von den klassischen Künsten über Kulturmanagement bis hin zu Museum nahezu alle Bereiche ab. Neben einmaligen Veranstaltungen oder Seminaren stehen auch umfassenderen Qualifizierungsreihen zur Auswahl, an deren Abschluss ein Zertifikat steht. Damit die Inanspruchnahme solcher Angebote gefördert wird, beispielsweise Bildungslaub beim Arbeitgeber in Anspruch genommen werden kann, müssen die Programme in den einzelnen Bundesländern anerkannt sein. Andrea Ehlert, Leiterin des Programmreichs Kulturmanagement, -politik, -wissenschaft, schildert, was dies für die Arbeit der Bundesakademie – wie auch der anderen bundesweit arbeitenden Fort- und Weiterbildungseinrichtungen im Kulturbereich bedeutet.

1.057.000 €

flossen 2017 vom Land Niedersachsen an die Bundesakademie Wolfenbüttel.
Das entspricht rund 43 Prozent des gesamten Finanzbedarfs.

Wiechern: Bei wie vielen der von Ihnen angebotenen Kurse können die Teilnehmenden von ihrem Recht auf Bildungssurlaub Gebrauch machen?

Ehlert: Von unseren rund 180 Veranstaltungen pro Jahr nur an recht wenigen, nämlich an all denjenigen, die drei Tage und mehr dauern, das sind dann zumeist unsere Qualifizierungsreihen. Hierzu gehören z. B. das 4-phasige Qualifizierungsangebot »Führung für sich und andere übernehmen« oder »Jazz- und Popchorleitung Stufe B«.

Für Lehrende für musische Fächer an Schulen oder diejenigen Lehrerinnen und Lehrer, die ihren Unterricht mit Mitteln der Kulturellen Bildung gestalten wollen, wird es noch ein bisschen komplizierter. Diese Lehrer und Lehrerinnen gehören im Prinzip zu unseren Zielgruppen. Jedes Bundesland bietet Lehrerfortbildung an, die meist von einer nachgeordneten Behörde getragen wird. In Niedersachsen z. B. das Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) oder in Hessen die Hessische Lehrkräfteakademie. Wenn nun ein Lehrer aus Hessen einen Workshop der Bundeakademie Wolfenbüttel als Bildungssurlaub besuchen möchte, dann muss die Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel (ba•) in Hessen bei der Hessischen Lehrkräfteakademie akkreditiert sein. In Niedersachsen ist die ba• generell akkreditiert und pflegt ihr für Lehrerinnen und Lehrer geeignetes Programm in die entsprechende Datenbank des Landesservers ein.

Wiechern: Welche Instanzen entscheiden darüber, ob eine Weiterbildungsmaßnahme sich für die Freistellung qualifiziert?

Ehlert: Der Bearbeiter bzw. die Bearbeiterin des Antrags, den wir zunächst in Niedersachsen einreichen müssen – in Niedersachsen ist die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung in Hannover dafür zuständig. Das bei Genehmigung erhaltenen Aktenzeichen teilen wir dem Teilnehmenden mit, der dann Bildungssurlaub z. B. in Thüringen bei der dort verantwortlichen Stelle beantragen muss.

Bei den Lehrerinnen und Lehrern ist die zuständige Person in der zuständigen Behörde des jeweiligen Bundeslandes, sofern die ba• dort akkreditiert ist.

Wiechern: Gibt es eine Art Kriterienkatalog, an dem sich bereits in der Konzeption eines Programms orientiert werden kann?

Ehlert: Die Kriterien legt jedes Bundesland in einem eigenen Bildungssurlaubsgesetz fest. In der Regel stehen einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer fünf Tage bezahlter Bildungssurlaub in einem Jahr zu kumulierend innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Jahren. Und wie gesagt, ab zwei Tage aufwärts.

Wiechern: Wie lang ziehen sich aus Ihrer Erfahrung die jeweiligen Prüfungsprozesse in den einzelnen Bundesländern hin?

Ehlert: Das kann ich nicht für alle Bundesländer sagen, in Niedersachsen dauert es eine gute Woche, in Berlin 14 Tage, vermutlich liegt die Dauer im Schnitt bei ein bis zwei Wochen. Wenn es sich um Lehrer und Lehrerinnen handelt, dann ist die Akkreditierung ein langwigerer Prozess. Eine Anerkennung wird für einige Jahre vergeben und muss dann erneuert werden.

Wiechern: Haben Sie konkrete Anregungen, die diesen Prozess beschleunigen und vereinfachen würden?

Ehlert: Vereinfachte und vereinheitlichte Regelungen wären wundervoll. Im Fall der ba•: Ist die Genehmigung in Niedersachsen verantwortungsvoll geprüft und erteilt, dann könnte sie doch auch in allen anderen Bundesländern gelten. Ebenso ließe sich mit den Fortbildungen für Lehrer und Lehrerinnen verfahren: ein Land akkreditiert, die andern übernehmen die Entscheidung und bieten die passenden Kurse für ihre Lehrer und Lehrerinnen an.

Wiechern: Wie wichtig ist der Faktor der Freistellung für die potenziell Interessierten?

Ehlert: Nun, sehr wichtig, bekommen sie die Freistellung nicht, müssen Sie Urlaub nehmen, und eine Woche Urlaub, das überlege ich mir schon genauer.

Wiechern: Gibt es neben dem Bildungssurlaub noch weitere gesetzliche Fördermaßnahmen, die die Inanspruchnahme von Weiterbildung erleichtern?

Ehlert: Ja, es gibt zum Beispiel noch die Bildungsgutscheine der Arbeitsagentur. Sie können beispielsweise für berufsbegleitende oder zum Beruf qualifizierende Angebote der Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURSNET genutzt werden. Das Land Nordrhein-Westfalen gibt Bildungsschecks aus, die vom Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Das Land fördert damit Weiterbildungsmaßnahmen für kleine Unternehmen in NRW. Gefördert werden 50 Prozent der Weiterbildungskosten bis maximal 500 Euro pro Teilnehmer bzw. Teilnehmerin. Die Bundesakademie Wolfenbüttel erkennt diese Bildungsschecks an. Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus NRW also können die Schecks bei uns einlösen.

Der Bildungsscheck wird allerdings ausschließlich für die Seminargebühren im engeren Sinn angerechnet. Kosten für Übernachtung und Verpflegung sowie Fahrtkosten werden nicht bezuschusst. Der Bund fördert Weiterbildung unter anderem mit dem Prämiengutschein der Bildungsprämie. Dabei übernimmt der Bund die Hälfte der Weiterbildungsgebühren bei Veranstaltungskosten von höchstens 1.000 Euro. Der Gutscheinwert beträgt maximal 500 Euro. Einen Prämiengutschein kann man erhalten, wenn man älter als 25 Jahre ist, mindestens 15 Stunden in der Woche arbeitet oder sich in Eltern- oder Pflegezeit befindet und wenn man maximal 20.000 Euro im Jahr an Einkommen versteuern muss (gemeinsam 40.000 Euro).

Der Prämiengutschein wird ausschließlich für die Seminargebühren im engeren Sinn angerechnet. Kosten für Übernachtung und Verpflegung sowie Fahrtkosten werden nicht bezuschusst.

Wiechern: Welche Art der Unterstützung für Selbständige und Arbeitnehmende im Bereich Kultur und Medien würden Sie sich zukünftig von Bund und Ländern wünschen?

Ehlert: Ich wünsche mir exakt das, worauf sich die Arbeitsgruppe »Aus- und Weiterbildung für den Arbeitsmarkt Kultur und Medien« des Deutschen Kulturrates hat einigen können. Hier wurde von Expertinnen und Experten aus der Praxis zusammengetragen, was erforderlich ist, um die Weiterbildungsmöglichkeiten in Kultur und Medien zu verbessern und die Weiterbildungseinrichtungen zu stärken. Ich freue mich auf die Veröffentlichung und hoffe dann auf die Umsetzung möglichst vieler Vorschläge.

Andrea Ehlert leitet den Programmberich Kulturmanagement, -politik, -wissenschaft der Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel — Anna Wiechern ist Referentin für Kultur und Bildung beim Deutschen Kulturrat

Informationen zu Bildungsgutscheinen der Arbeitsagentur: www.ibb.com/bildungsgutscheine/bildungsgutschein-der-arbeitsagentur-und-des-jobcenters

Informationen zum Bildungsscheck NRW: www.weiterbildungsberatung.nrw/foerderung/bildungsscheck

Informationen zur Bildungsprämie des Bundes: <https://www.bildungspraemie.info/de/der-pr-miengutschein.php>

DIGITALISIE- RUNG

AKADEMIE FÜR DIGITALITÄT UND THEATER

TOBIAS EHINGER

Mit der »Akademie für Digitalität und Theater« entsteht in Dortmund ein europaweit einzigartiges Modellprojekt für Digitale Innovation durch Künstlerische Forschung und Technikorientierten Wissenstransfer. Dafür vernetzt sie in einer völlig neuartigen Struktur Partner aus Wirtschaft, Kultur und Wissenschaft. Strukturell ist die Akademie als sechste Sparte in das Theater Dortmund eingebunden – Partner sind die Wirtschaftsförderung Dortmund, der Deutsche Bühnenverein und die Deutsche Theatertechnische Gesellschaft (DthG).

Die Digitalisierung der Technik und der Arbeitsabläufe in den großen Veranstaltungshäusern wie z. B. den Stadttheatern geht derzeit nur schleppend voran. Weiterbildung, Qualifizierung der Mitarbeiter und Wissenstransfer zwischen der freien Wirtschaft, wissenschaftlichen Einrichtungen und Kulturanbietern findet viel zu wenig statt, um den Herausforderungen adäquat zu begegnen und Veranstaltungstechnik auf notwendigem Niveau zu entwickeln.

Ziel der Akademie ist es die deutschen Theaterte und Kulturinstitute für die kommenden Herausforderungen in der Digitalen Moderne zu qualifizieren und die Möglichkeiten der digitalen Narration zu erkunden. Die Akademie vereint technisch künstlerische Forschung mit Weiterbildung und der unmittelbaren praktischen Anwendung im Kulturbetrieb – in Dortmund, in Nordrhein-Westfalen und weit darüber hinaus.

Am Theater Dortmund hat Schauspiel-Intendant Kay Voges mit seinem Team in den vergangenen Jahren Pionierarbeit auf dem Gebiet der Digitalisierung des Theaters geleistet und mit digitalen, interdisziplinären Arbeiten überregional beachtete Erfolge gefeiert (z. B. Die Borderline Prozession, Die Parallelwelt).

Der Zeitpunkt für eine solche Gründung könnte besser nicht sein. Die Politik hat die Digitalisierung als das zukunftsweisende Thema schlechthin erkannt. Auch die Stadt Dortmund setzt seit Jahren auf die Unterstützung und Ansiedelung von Unternehmen im Bereich IT und hat mit dem Hardware Medienkunstverein (HMKV) einen der progressivsten Ausstellungsorte für Medienkunst Europas direkt im Herzen der Stadt.

Inhaltlich gliedert sich die Akademie in die Bereiche Weiterbildung, Forschung und Studium. In bundesweit ausgeschriebenen Blockseminaren für die technisch-handwerklichen und technisch-künstlerischen Berufe am Theater werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den neuesten Entwicklungen in Soft- und Hardware vertraut gemacht.

Darüber hinaus werden tradierte Arbeitsstrukturen und -hierarchien an den Theatern analysiert und im Hinblick auf den digitalen Wandel neu gedacht. Die Weiterbildungen werden von renommierten Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur geleitet.

Halbjährlich vergibt die Akademie neun Forschungsstipendien an herausragende Künstler, Techniker oder Wissenschaftler. Voraussetzung ist ein abgeschlossenes Studium, reiche Berufserfahrung und/oder eine besondere künstlerisch-technische Begabung in den Bereichen Digitalität und/oder Darstellender Kunst. Zielsetzung ist die Anwendung und Entwicklung von innovativer, digitaler Veranstaltungstechnik auf höchstem technologischem Niveau, um einerseits neue künstlerische Ausdrucksformen (Digitale Narration) und andererseits das effektive Zusammenwirken von traditionellem und modernem Bühnenhandwerk zu ermöglichen (Prozessoptimierung).

Langfristig geht es um die Entwicklung und Verbreitung von innovativen Lösungen für die stark wachsenden Bedarfe der Darstellenden und Bildenden Künste in den Bereichen »Virtual Reality«, »Augmented Reality«, »Motion Capture«, »3D-Animation«, »Sensorik«, »Robotik« und »Künstliche Intelligenz«.

Ein zeitgenössisches und zukunftsweisendes Theater für die Digitale Moderne verlangt neue Methoden und Inhalte in der Ausbildung, ergänzend zu den traditionellen Studiengängen in der Darstellenden Kunst. Deswegen soll mittelfristig als dritter Schwerpunkt in Kooperation mit den Hochschulen ein künstlerisch-technologischer Master-Studiengang »Theater und Digitalität« eingeführt werden, der Spezialisten für das Theater der kommenden Generationen ausbildet.

Tobias Ehinger ist Geschäftsführender Direktor des Theater Dortmund

1904

wurde das Theater Dortmund bereits eröffnet.
Es hat als erstes Theater in Deutschland mit der Akademie für Digitalität und Theater eine 6. Sparte.

MEDIEN- VIELFALT BRINGT VIELE CHANCEN

MONIKA KOLB

Als ich vor über 20 Jahren in die Bildungsbranche kam, hatte ich das große Glück in einem sehr visionär geführten Bildungsunternehmen arbeiten zu dürfen. Neben vielen persönlich/beruflichen Highlights war die Auseinandersetzung mit »Telelearning«, »Telearbeit« (ja, so hieß das seinerzeit) besonders spannend. Die Learntec, deren zentrale Themen seit ihrem Gründungsjahr computergestütztes Lernen und Multimedia sind, floriert bis heute. Auch wir gehörten zu den frühen Anbietern, die kreative und innovative Ideen und Lösungen angeboten haben. Sehr teuer waren virtuelle Lerneinheiten und -umgebungen seinerzeit und natürlich beherrschte eine ganz zentrale Frage die Szene: Wird es denn Trainer, den Klassen-/Seminarraum und bestehende Lernkonzepte in Zukunft noch geben oder wird zukünftig alles durch virtuelle Lösungen ersetzt werden? Vor knapp 18 Jahren entwickelten wir also schon teure Lerneinheiten (cbts), zum Beispiel um eine fünftägige Präsenzschulung für eine SAP-Einführung zu kürzen oder wir beschäftigten uns mit einem Pilotprojekt »Abitur Online«, des Landes Nordrhein-Westfalen, für das wir ein pädagogisches Konzept entwickelten. Bei diesem Pilotprojekt ging es darum, dass es berufstätigen oder familiär eingebundenen Erwachsenen möglich sein sollte, einen höherwertigen Bildungsabschluss zu erwerben. Der Lehrgang musste also ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität bieten. Dies wurde dadurch gewährleistet, dass die Hälfte des Präsenzunterrichts durch computergestützte Angebote ersetzt wird und die Teilnehmer Selbststudium betreiben oder sich in virtuellen Lerngruppen austauschen. Das war im Jahr 2000!

Die aufgewühlte Diskussion um das e-book und klassische Printbuch erinnerte mich in den letzten Jahren sehr stark an die ebenso emotionalen und fast schon erbitterten Diskussionen, die seinerzeit geführt wurden. Bei beiden Diskussionen kam – Stand heute – heraus, dass das eine Medium nicht das andere Medium ersetzen wird. Im Gegenteil. Die Medienvielfalt bringt viele Chancen für Nutzer, Lehrer und Trainer und natürlich Bildungsanbieter. Was aber genau versteht man heute unter e-learning Lösungen? Für wen konkret bringen sie einen Nutzen?

Die durch e-Learning ermöglichte zeit- und ortsunabhängige Bereitstellung von Lernmaterialien in einer virtuellen und didaktisch gut aufbereiteten Lernumgebung, ermöglicht die individuelle Anpassung an den jeweiligen Wissensstand und die Lerngeschwindigkeit der Teilnehmenden. Inhalte können interaktiv mitgestaltet und stets wiederholt werden, da der Stoff online dokumentiert ist. Den unterschiedlichen Herausforderungen für die Weiterbildung kann so mit individualisierten, handlungsorientierten und effizienten Lösungen begegnet werden.

Eine repräsentative Umfrage zur Digitalisierung der Bildungsbereiche, in deren Rahmen das mmb Institut Personen, Lehrende, Einrichtungsleiter und Experten befragt hat, zeigt die Instrumente des e-Learnings auf. Als das beliebteste Medium stehen für 60 Prozent der Befragten Videoangebote an erster Stelle, darüber hinaus werden soziale Netzwerke und Lern-Apps genannt. Die Formate, die das berufliche Lernen dominieren, sind WBTs, Webinare und Powerpoint-Präsentationen. Blended Learning Konzepte, also die kluge Kombination von Präsenz- und e-Learning Angeboten, wird von überwältigenden 97 Prozent der Befragten in den kommenden drei Jahren eine zentrale Bedeutung zugesprochen. Darüber hinaus erweist sich KI-basiertes Lernen als der Trend schlechthin, um Lernsituationen noch individueller zuschneiden zu können.

Als zentrale Aus- und Weiterbildungseinrichtung der Buchbranche integrieren auch wir am mediacampus frankfurt in nahezu allen Formaten e-Learning Angebote. Die Präsenzphasen sowohl unserer verschiedenen Fachwirtfortbildungen als auch des Studiums werden jeweils durch zahlreiche Webinare flankiert. Der Einsatz der Lernplattform Moodle bietet die Möglichkeit, hochgeladene Aufnahmen von Webinaren und ergänzendes Unterrichtsmaterial abzurufen, um ein qualitativ hochwertiges und mit der eigenen Lebenssituation vereinbares Lernen zu ermöglichen oder sie wiederholt zur Prüfungsvorbereitung als Lernangebot anzusehen. Unser Weiterbildungsangebot wartet unter anderem mit vielfältigen Webinaren auf und bietet ebenso Videokurse, die individuell abgerufen werden können. Unsere Fortbildung »Führen im Digitalen Zeitalter« macht ihrem Namen alle Ehre: Sie umfasst fünf Online-Videokursreihen, in denen Experten zu verschiedenen Bereichen ihr Wissen weitergeben. Diese sind flexibel von überall aus abrufbar und lassen sich so gut in den Berufsalltag eingliedern. In drei Webinaren und Expertengespräche sind die Teilnehmer dazu aufgerufen, interaktiv zu lernen und vom Schreibtisch aus mit anderen Teilnehmern und den Experten zu diskutieren.

Blickt man zurück, kann man den anfänglich erbitterten Diskussionen rund um das e-Learning viel Positives abgewinnen: Die Aufmerksamkeit, die diesem Thema geschenkt wurde – natürlich aber auch die technische Entwicklung –, hat zu immer neuen Innovationen geführt und die Angebote und Chancen zur Individualisierung verbessert, sodass lebenslanges Lernen für jeden möglich ist.

Monika Kolb ist Geschäftsführerin des mediacampus frankfurt und Bildungsdirektorin vom Börsenverein des Deutschen Buchhandels



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden das feste Team des mediacampus frankfurt plus 22 feste Dozenten und Dozentinnen.

NEU- ORIENTIERUNG

DIE ARBEIT DER ZAV- KÜNSTLER- VER- MITTLUNG

BEATE DARIUS

Die ZAV (Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung) ist mit ihren verschiedenen Fachbereichen eine spezielle Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Der Schwerpunkt liegt auf der Beratung und Vermittlung besonderer Zielgruppen. Die ZAV-Künstlervermittlung betreut an bundesweit sieben Standorten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkunden aus den Sparten Sprechtheater, Musiktheater (Oper, Musical, Tanz, Orchester), Film/TV (Schauspiel, Stab/Technik) sowie Show, Musik, Fashion, Werbung, Komparserie und Statisterie. Die ZAV-Künstlervermittlung vermittelt darstellende Künstlerinnen und Künstler sowie Bewerberinnen und Bewerber aus künstlerisch-technischen Berufen rund um Bühne und Kamera.

Die Arbeitsvermittler der ZAV-Künstlervermittlung arbeiteten vor ihrer Tätigkeit bei der ZAV in ihrer jeweiligen Sparte mehrjährig in etablierten kulturellen bzw. medialen Einrichtungen und verfügen über eine fundierte fachliche Expertise. Mit Marktbeobachtung und aktiver Netzwerkarbeit in der Branche verschaffen sie sich einen Überblick über die Entwicklungen in der jeweiligen Sparte im deutschsprachigen Raum.

Um als Berufsanfänger in die Vermittlungskartei der ZAV-Künstlervermittlung im Bereich der darstellenden Kunst sowie der Orchestermusik zu gelangen, ist ein einschlägiger qualifizierender Studienabschluss notwendig oder, bei bereits berufsausübenden Künstlern, der Nachweis professioneller Berufserfahrung in der jeweiligen Sparte. Die Qualitäten, Fähigkeiten und Eigenschaften der zu vermittelnden Künstlerinnen und Künstler lernen die Arbeitsvermittler der ZAV-Künstlervermittlung bei branchenüblichen Präsentationen (z. B. Vorsprechen, Vorsingen etc.) und durch Vorstellungsbesuche kennen. Eine Aufnahme von Arbeitsuchenden in den Bereichen Unterhaltung, Werbung und Stab/Technik erfolgt nach branchenspezifischen Kriterien im Rahmen eines Aufnahmegespräches.

Die Anforderungen der zu besetzenden Stellen werden individuell und in enger Abstimmung mit den Arbeitgebern erfasst. Die ZAV-Künstlervermittlung erfüllt so die erforderliche und von den Arbeitgebern gewünschte Filterfunktion und kann begründet und passgenau Vermittlungsvorschläge unterbreiten.

Anders als bei handwerklich-technischen Berufen im Kulturbetrieb, bei denen mittlerweile Fachkräftemangel herrscht, ist im künstlerischen Bereich – insbesondere bei Schauspielern – ein Überangebot an Bewerbern zu konstatieren. Das Angebot an Jahres- oder Stückverträgen an Theatern, an Drehtagen ebenso wie an Jahresverträgen für TV Serien ist durch stagnierende Budgets begrenzt und in den letzten Jahren sogar rückläufig. Dem steht eine Vielzahl an Bewerbern nicht nur der Staatlichen Hochschulen, sondern auch der privaten Schauspielschulen, Musical- und Filmakademien gegenüber. Wünschenswert wäre eine Qualitätssicherung der Ausbildung, also die Festschreibung gewisser Ausbildungsstandards. Hierzu gibt es bereits eine Initiative seitens des Deutschen Bühnenvereins.

Aufgrund der Vielzahl an Bewerbern auf einem begrenzten Kulturmarkt ist auch ein immer breiteres Fort- und Weiterbildungsangebot entstanden, das die Berufschancen steigern soll. Für Künstler, denen der Berufseinstieg aufgrund der Marktsituation nicht gelingt und für diejenigen, die aus persönlichen oder Karrieregründen ihren jeweiligen künstlerischen Beruf nicht mehr existenzsichernd ausüben können, was bei bei Tänzern und Sängern im mittleren Lebensalter evident ist, ergibt sich unter Umständen die Notwendigkeit zur beruflichen Umorientierung.

Die herkömmlichen beruflichen Alternativen für Schauspieler, Tänzer und Sänger, als Dozenten, Choreografen, Logopäden, Yogatrainer o.ä. unterzukommen reichen aber bei weitem nicht aus oder bieten, wie das Angebot als Callcenter-Agent zu arbeiten, für künstlerisch qualifizierte Menschen keine befriedigende Berufsperspektive bis zum Renteneintritt. Um bessere Optionen für einen qualifizierten Berufsumstieg aus dem Künstlerbereich aufzuzeigen, wurde vor 1½ Jahren das Beratungsportfolio der ZAV-Künstlervermittlung durch das ZAV-Transition Projekt erweitert.

Die Arbeitshypothese ist: Menschen mit breit aufgestellten künstlerischen Biographien verfügen über zahlreiche Qualifikationen, die in anderen Betätigungsfeldern gewinnbringend eingesetzt werden können. Aufgabe des Transition-Teams war es zunächst, Kompetenzprofile aus den künstlerischen Berufen zu erstellen, sich mit diesem Kompetenzangebot an den Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit zu wenden und Quereinstiegmöglichkeiten in Industrie und Wirtschaft zu eruiieren. Daneben wurde eine Recherche angestoßen, ob und inwiefern Künstler bereit und in der Lage sind, sich beruflich mit einer Entwicklungsperspektive in kunstfernen Institutionen oder Unternehmen einzubringen.

Das ZAV-Transition-Projekt ist vom gleichen Leitbild wie die ZAV-Künstlervermittlung getragen: »Experten beraten Experten«. Die Transition-Berater verfügen selbst über langjährige Berufserfahrung innerhalb und außerhalb des Kulturbereichs und bieten den Beratungskunden ihre Expertise auf der Suche nach beruflichen Alternativen an.

Künstler können hier ihre Gedanken zur beruflichen Neuorientierung besprechen und sich über Umsetzungs- und Fördermöglichkeiten austauschen. Der Vermittlung auf eine Stelle findet gegebenenfalls in Kooperation mit dem Arbeitgeberservice der jeweiligen Agentur für Arbeit statt. Das Transition-Projekt, das erfreulicherweise unter der Schirmherrschaft von Kulturstaatsministerin Monika Grütters steht, befindet sich noch in der Aufbauphase, zeigt aber bereits erste Erfolge.

Beate Darius ist Arbeitsvermittlerin bei der ZAV-Künstlervermittlung im Bereich Schauspiel/Bühne

289

Absolventinnen und Absolventen der Musik- und Theaterhochschulen im deutschsprachigen Raum des Jahrgangs 2018/2019 sind bei der ZAV verzeichnet.

TANZ UND DANACH?

SABRINA SADOWSKA

Jahrzehntlang wurde das Thema Transition von Tänzern innerhalb der Tanzwelt tabuisiert, verdrängt und gesellschaftlich als nicht relevant erachtet. Philippe Braunschweig, der große Mäzen, Gründer des Prix de Lausanne und Förderer des Bejarts Balletts in Lausanne, brachte 1993 die bereits existierenden Transition Zentren Großbritanniens, Kanadas, Hollands und den USA zusammen und gründeten die International Organisation for the Transition of Professional Dancer (IOTPD) in Lausanne. 1995 und 1998 wurden die ersten internationalen Symposien in Lausanne und Den Haag organisiert, um Politik und Gesellschaft aber vor allem auch das eigene Umfeld für das Thema zu sensibilisieren.

Unbefriedigend war in Deutschland das Resultat der ersten Befassung durch den Deutschen Bundestag in der 14. Wahlperiode Drucksache 14/6693 sowie 14/6493: Kleine Anfrage zu »Ausbildung, Umschulung und sozialer Absicherung von Tänzerinnen und Tänzer«. Weder Bund noch Länder wollten sich zu dem Thema engagieren. Seit 1998 engagierte sich Sabrina Sadowska sowohl als Mitglied der Bundesdeutschen Ballett- und Tanztheaterdirektorenkonferenz (BBTK) und ab 2006 der Ständigen Konferenz Tanz e. V. um die Errichtung eines entsprechenden deutschen Pendants. Erfolgreich konnte das Thema Transition im Abschlussbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags »Kultur in Deutschland« platziert werden und mit der Handlungsempfehlung an Bund und Länder: »Tänzer während und nach der Tanzkarriere durch die Errichtung einer entsprechenden Stiftung ‚Transition‘ ... zu unterstützen« (BT 16/7000 S. 371) war ein erster Durchbruch erreicht.

Eine Studie in Zusammenarbeit mit Cornelia Dümcke, gefördert u. a. vom Fonds Darstellende Künste und ein Workshop mit den relevanten Ministerien und Institutionen unterstützt von Tanzplan Deutschland, einer Initiative der Kulturstiftung des Bundes, bestärkten Inka Atassi und Sabrina Sadowska, dass es an der Zeit war in Deutschland mit bürgerschaftlichem Engagement aktiv zu werden.

Am 17. Dezember 2009 reichten die beiden ehemaligen Tänzerinnen die Satzung der Stiftung TANZ – Transition Zentrum Deutschland beim Berliner Senat ein und am 19. Januar 2010 wurde die Stiftungsurkunde vom Berliner Senat ausgestellt. Namhafte Persönlichkeiten aus Kultur, Politik und Gesellschaft konnten für den Vorstand und Kuratorium gewonnen werden. Kuratoriumsvorsitzender ist seither John Neumeier

Im August 2010 wurde die Geschäftsstelle am Kollwitzplatz in Berlin eröffnet. Dipl. Psychologin Heike Scharpf wurde engagiert und nahm die ersten Beratungen auf. Die Stiftung TANZ bietet nun seit bald zehn Jahren unentgeltliche Beratung, Einzelcoaching, verschiedene Workshops zu Visionsentwicklung sowie Jahresgruppen zur Begleitung von Tänzern in Transition, Vorträge in Kompanien und Tanzhäusern mit anschließenden Beratungsmöglichkeiten so auch die Stipendien für Weiterbildungen. Weit über 1.000 Tänzer und Tänzerinnen haben seit Stiftungsgründung das Angebot in Anspruch genommen.

So verschieden und einmalig jeder Tänzer und jede Tänzerin ist, so individuell ist für jeden einzelnen der Transition Prozess. Für den einen beginnt der Prozess schon während der Ausbildung, für den anderen während der Karriere oder für manche erst am Ende der Karriere. Einige finden mühlos den Übergang in ein neues Leben, andere bedürfen viel Zuwendung in schwierigen Phasen von Trauer, Angst und Ziellosigkeit. Allen gemeinsam ist die enge Verknüpfung zwischen dem Tänzerberuf und dem daraus entwachsenen Identitätsbewusstsein. Wichtig ist die eigene intensive Auseinandersetzung und Reflektion, zur Klärung der aktuellen psychischen Situation. Die eigenen Bedürfnisse, Kompetenzen und Prioritäten werden definiert, um darauf basierend eine Vision aufzubauen. Auf keinen Fall geht es darum, Programme der Arbeitsagentur zu bedienen oder dem Dernier Cri der Weiterbildungsangebote nachzukommen. Als zweiten Schritt wird ein Finanzierungskonzept entwickelt, dabei können auch bis zu dreimal pro Jahr Stipendien beantragt werden.

In den letzten Jahren konnten viele positive Entwicklungen angestoßen werden, allerdings bleibt noch vieles zu tun. Ein Dauerthema ist die Bundesagentur für Arbeit: Weiterbildungen werden nur für zwei Jahre finanziert, was jedoch bei unverkürzbaren Ausbildungsdauern wie z. B. für Physiotherapie nur in Ausnahmefällen realisierbar ist – es muss sich also ein Träger finden, der nach der Ausbildung auch direkt eine Anstellung anbietet und das dritte Ausbildungsjahr finanziert. Für eine Verbesserung bedarf es einer Änderung im SBG II. Das Transition Modell in Holland ermöglicht den Bezug von Arbeitslosengeld I auch während eines Studiums. Dazu müsste eine Ausnahmeregelung in der Sozialgesetzgebung ermöglicht werden. Häufig werden für Tänzer spezifische Berufskrankheiten nicht anerkannt, seltener sind es Berufsunfälle. In allen Fällen eine Odyssee für jeden Tänzer durch den deutschen Bürokratenschlaf. Aber auch die Bühnen, Tanzhäuser wie auch die Tänzer selber müssen sich dem Thema Lifelong Learning stellen. Zur Selbstbestimmung gehören mehr Eigenverantwortung, Selbstorganisation, die deutsche Sprache erlernen, Weiterbildungsangebote in den eigenen Reihen ermöglichen, den Ausstieg aus der aktiven Karriere als Arbeitgeber begleiten und unterstützen. Transition ist keine Einbahnstraße sondern ein steitiger Dialog.

Die Stiftung TANZ ist inzwischen der Ansprechpartner für alle Institutionen und Ministerien in Sachen »Transition«. Sie ist weltweit mit den anderen Transitionzentren und Programmen vernetzt und steht Pate bei ausländischen Initiativen, eigene Stiftungsprogramme zu entwickeln so in Polen, Tschechien, Slowakei oder Spanien.

Sabrina Sadowska ist Stifterin und Vorstandsvorsitzende Stiftung TANZ-Transition Zentrum Deutschland und Ballettdirektorin an der Städtischen Theater Chemnitz gGmbH

MADE IN LIBERIA WITH LOVE.

ANNE SCHULZ

164

Staaten haben den UN-Migrationspakt angenommen und verpflichten sich die Anerkennung von Qualifikationen von Migranten zu erleichtern.

Ein praktisches Beispiel aus dem Beratungsalltag: ein Fotograf aus Afrika flieht in die Bundesrepublik. Mit Foto-Equipment, Bildbearbeitung, Ästhetik und der Beratung der Kunden und Kundinnen kennt er sich aus. Er ist webafin und kann grenzüberschreitend arbeiten. Die Sprachprobleme sind gering, mit Englisch und dem neu erworbenen Deutsch kommt er im Berufsalltag gut zurecht. Was ihm aber, buchstäblich, ein Buch mit sieben Siegeln ist: das deutsche Urheberrecht, das Rechtssystem insgesamt. Das ist ihm so fremd, dass er anstelle eines Impressums den wunderbaren Satz verwendet: »Made in Liberia with love.«

¹ »Pakt« besitzt häufig eine negative Konnotation: vom »Pakt mit dem Leibhaftigen« bis zum »Warschauer Pakt« alias Warschauer Vertrag.

Der »Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration«, der auf der UN-Konferenz in Marrakesch im Dezember 2018 verabschiedet wurde, nennt 23 Ziele, darunter die berufliche Integration von Migrant und Migrantinnen. Angestreb werden u. a. Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie »die Erleichterung der gegenseitigen Anerkennung von Fertigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen.«

Was in der Gipfelsprache etwas abstrakt daher kommt und unter dem Schlachtwort des »Migrations-Pakts« von rechter Seite scharf bekämpft wurde¹ ist nichts anderes als geduldige, manchmal kleinteilige Integrationsarbeit, die beiden zu Gute kommen kann: der Migrantin bzw. dem Migranten und der Gesellschaft, in der sie leben werden. Eine Integrationsarbeit, die wertschätzend mit dem umgeht, was Migranten und Migrantinnen aus ihrem vorherigen Leben retten konnten: Kenntnisse und Fertigkeiten. In der Bundesrepublik existieren bereits zwei Wege, Umfang und Wert von Qualifikationen zu ermitteln. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) der Kultusministerkonferenz und das Verfahren zur »Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen« unterstützen Migranten und Migrantinnen sowie Unternehmen dabei, realistisch einzuschätzen, ob das Qualifikationsprofil mit im Inland erworbenen Abschlüssen vergleichbar ist bzw. ob Wissenslücken bestehen, die etwa durch Fortbildung behoben werden können. Für den Kultur- und Medienbereich sind hier auch Branchenkenntnisse, Phantasie und Kontakte gefragt.

Bei der Bildungs-Beratung herrscht erst einmal Sprachlosigkeit. Nur mühsam lässt sich vermitteln, dass eindrucksvolle Aufnahmen im neuen Berufsleben nicht alles sind. Der Fotograf wird sich nur dann in seinem Beruf behaupten, wenn er das Regelwerk lernt und beherrscht. Ohne diese Kenntnisse ist er leichte Beute für Bildiebe oder die Abmahnindustrie.

Zwei weitere Praxis-Beispiele: Einer arabischen Informatik-Lehrerin wird, nach der Anerkennung als Flüchtling, sofort nahe gelegt, ihre berufliche Zukunft in der Altenpflege zu suchen. Offenbar genügt hier das Qualifikationsmerkmal Frau. Dass quer durch die Republik Informatik-Lehrer und Lehrerinnen händeringend gesucht werden und Englisch eine Lingua franca der IT-Branche ist – geschenkt! Statt Deutschkurs also die Einführung in Gerontologie. Oder: Ein bekannter Kunsthändler aus Syrien soll, ohne langes Federlesen, Zweiradmechatroniker werden. Nichts gegen Fahrräder. Aber wer die Tradition des arabischen Kunsthändlers kennt, wird sich fragen, ob dieses Wissen nicht für Kulturinstitutionen und/oder in Betriebe des Kunsthändlers interessant wäre?!

Eine professionelle, branchengerechte Bildungsberatung kann die beruflichen Anforderungen im Kultur- und Medienbereich einbeziehen, realistisch Karriereperspektiven abwägen und Hinweise geben, wo und wie fehlenden Kenntnisse zu erwerben sind. Wird nicht auf dem vorhandenen Wissen aufgebaut, geschieht das, was geradezu die Vernichtung von beruflichen Fähigkeiten und dem darauf gründendem Selbst-Bewusstsein des Individuum ist. Und letztlich einen Verlust an kulturellem Reichtum für Alle bedeutet.

Inzwischen gibt es viele einzelne Beispiele, wie migrierte Kultur- und Medienschaffende mit ihren Qualifikationen wertschätzend aufgenommen werden. Dies muss durch fachliche Beratung und systematische Unterstützung bei der langfristigen beruflichen Integration ergänzt werden.

Anne Schulz ist Referentin für Internationale Medien/Europäische Öffentlichkeit am Gustav-Stresemann-Institut in Bonn

DAVOR UND MITTENDRIN: EIN NEUES BERATUNGS- ANGEBOT

MARC-CLIFF ZOFALL
IM GESPRÄCH

Das Beratungsangebot mit dem Titel »Projekt Ich – Lebensbegleitende Berufsberatung« wurde 2018 an drei Standorten der Bundesagentur für Arbeit (BA) getestet. Die Agenturen in Düsseldorf, Leipzig und Kaiserslautern-Pirmasens sprechen mit diesem Angebotskonzept nicht mehr nur Arbeitsuchende an, sondern wenden sich gezielt auch an Erwerbstätige, die sich im Rahmen ihres aktuellen Beschäftigungsverhältnisses fort- und weiterbilden wollen. Der Leiter des Projektes, Mark-Cliff Zofall, erklärt, was der Anlass für dieses Pilotprojekt war und wie es die berufliche Orientierung und Beratung einschließlich einer Fort- und Weiterbildung fördern soll.

Wiechern: Herr Zofall, wie unterscheidet sich das Konzept der Lebensbegleitenden Berufsberatung von dem bisherigen Angebot der Arbeitsagentur und auf welchen Bedarf soll hier reagiert werden?

Zofall: Im Projekt Lebensbegleitende Berufsberatung wurde ein neues Orientierungs- und Beratungsangebot für Erwerbstätige konzipiert und an drei Standorten erprobt. Hintergrund für die Entwicklung einer Beratung im Erwerbsleben ist der rasante Wandel am Arbeitsmarkt. Er führt dazu, dass Menschen länger oder anders arbeiten, sich häufiger verändern müssen und so Aus- und Weiterbildung immer wichtiger werden. Die Erprobung in den drei Agenturen hat gezeigt, dass dieser Bedarf da ist. Das neue Beratungsangebot wurde sehr gut angenommen.

Wiechern: Würden Sie etwas genauer auf das Beratungsangebot zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingehen? Wurden im Rahmen des Projekts auch neue Programme oder Kurse geschaffen?



Zofall: Mit der Beratung im Erwerbsleben bauen wir unser Angebot für Arbeitslose mit erweitertem beruflichen Beratungs- und Orientierungsbedarf aus und führen ein systematisches Angebot für Erwerbstätige mit niedriger Qualifikation in oft wechselnden Arbeitsverhältnissen, von beruflichem Wieder- oder Neueinstieg und vom digitalen Wandel besonders Betroffene, ein.

Für diese Menschen haben wir besondere Angebote der Berufsorientierung und individueller Beratung. Dabei zielen wir auf eine berufliche Stabilisierung, die Unterstützung bei einer Neuorientierung sowie die Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen bei Berufseintritt oder Berufswchsel ab. Berufsorientierung, Berufswegplanung, Fort- oder Weiterbildung, Anpassungsqualifizierung sind wichtige Inhalte, die in der Beratung im Erwerbsleben besprochen werden.

Wiechern: Es ist nicht einfach, ein so individuelles und vor allem aktuelles Beratungsangebot anzubieten. Was bedeutet dies für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen?

Zofall: An unsere Beraterinnen und Berater haben wir hohe Anforderungen. Das Vorgehen und die Grundsätze der Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen durch Berufsberaterinnen und Berufsberater sind in der »Beratungskonzeption« der BA beschrieben. Den Beratenen werden keine Zielseptionen vorgegeben, sondern sie werden im Beratungsprozess dabei begleitet, für sich geeignete und realistische Zielseptionen zu identifizieren und Lösungswege zu erschließen. Dies scheint auch im Projekttitel selbst auf: Projekt Ich.

Das Vorgehen in der persönlichen Beratung ist in drei Phasen strukturiert, der Situationsanalyse, um den Unterstützungsbedarf zu klären, der Zielfindung nach der Sondierung von möglichen Zielen und schließlich eine Zielfestlegung, die die Erarbeitung von Lösungsstrategien zum Erreichen des ausgewählten Ziels einschließt.

Wie gut die Beratung im Erwerbsleben im Pilotierungsverlauf angekommen ist, zeigt eine sehr hohe Weiterempfehlungsquote der Beratenen: Neun von zehn Kundinnen und Kunden würden die Beratungsgespräche und berufsorientierenden Veranstaltungen weiterempfehlen. Wir schaffen es also, die Gespräche individuell und gewinnbringend für die Kundinnen und Kunden zu führen.

Wiechern: Auf welche Ressourcen können die Beraterinnen und Berater zurückgreifen, um jederzeit mit aktuellen Informationen für die unterschiedlichen Berufsbereiche versorgt zu sein? Gibt es hier Kooperationen mit den Berufsverbänden und wenn nicht, wäre dies denkbar?

Zofall: Alle Beraterinnen und Berater der BA werden grundständig – je nach persönlichen Voraussetzungen – qualifiziert. Im Rahmen des Projekts Lebensbegleitende Berufsberatung haben wir darüber hinaus ergänzende Qualifizierungsbausteine entwickelt, um auf die aktuellen Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes eingehen zu können. Dazu gehören solche Inhalte wie Digitalisierung, Arbeit 4.0 etc. Daneben bietet die BA den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Intranet zu den Feldern Beruf, Bildung, Arbeitsmarkt stets aktualisierte Informationen. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung unterstützt laufend mit Forschungsergebnissen und Studien. Schließlich bietet auch die Statistik der BA eine Fülle an Informationen zum Arbeitsmarkt.

Im Rahmen der Pilotierung wurde an den drei Standorten die Zusammenarbeit mit lokalen Netzwerkpartnern erheblich intensiviert. Dazu gehören Kammern, Verbände, Schulträger und andere Institutionen (IHK, HWK, Gewerkschaften, Bildungsträger, Volkshochschulen, Hochschulen etc.)

Wiechern: Für den Arbeitsmarkt Kultur und Medien ist insbesondere die ZAV Künstlervermittlung eine relevante Anlaufstelle. Wege der Fort- und Weiterbildung und eine entsprechende Beratung sind hier – denkt man beispielsweise an die Bereiche Tanz und Schauspiel – schon immer ein besonders großes Thema gewesen. Gibt es eine Verzahnung oder einen Wissens- und Methodentransfer zwischen den einzelnen Teilbereichen der Bundesagentur?

Zofall: Das Angebot einer Lebensbegleitenden Berufsberatung richtet sich an alle Erwerbstätigen. Ein weiterer Schritt in Richtung der Orientierung und Beratung in künstlerischen Berufen und in enger Zusammenarbeit mit der ZAV ist gut denkbar. Hier bleiben aber noch die Entscheidungen der Gremien abzuwarten, die im Verlauf des nächsten Jahres über eine bundesweite flächendeckende Einführung der Beratung im Erwerbsleben getroffen werden.

Mark-Cliff Zofall ist Leitervon »Projekt Ich – Lebensbegleitende Berufsberatung« der Bundesagentur für Arbeit — Anna Wiechern ist Referentin für Kultur und Bildung beim Deutschen Kulturrat



Das »Projekt Ich – Lebensbegleitende Berufsberatung« wurde an drei Standorten in Deutschland getestet. Die Beratung wiederum ist in drei aufeinander aufbauenden Phasen strukturiert.

ZUKUNFTSMUSIK

THESEN ZUR WEITER- BILDUNG 4.0

SUSANNE KEUCHEL

Die Bundesregierung spricht in Anlehnung an das Zukunftsprojekt Industrie 4.0 von der Arbeit 4.0 – gemeint ist hier vor allem die Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen. Ein Projekt Kulturelle Bildung 4.0 hätte als künftige Herausforderungen nicht nur Digitalisierung sondern im Zuge des gesellschaftlichen Wandels auch Phänomene wie Globalisierung, Individualisierung, Migration, Inklusion oder Diversität, die Einfluss nehmen auf Kunst und Kultur.

In der Kulturellen Bildung Tätige, die heute die Hälfte ihrer Berufszeit hinter sich haben, müssen in der Regel noch 20 Jahre im Beruf tätig sein. Sie haben ihre akademische Laufbahn absolviert zu einem Zeitpunkt, in der es noch keine kulturpädagogischen Konzepte zur Digitalisierung oder Diversität an Hochschulen gab. Dennoch müssen sie heute mit jungen heterogenen Gruppen, die sich souverän in analog-digitalen Räumen bewegen, arbeiten und diesen lebensweltorientierte kulturelle Bildungszugänge ermöglichen. Angesichts des rasanten Wandels ist die bisherige Praxis einer vier- bis fünfjährigen akademischen Ausbildungsphase, die die Grundlage für eine 40-jährige Berufspraxis bilden soll, kaum haltbar und wirft die Frage nach dem jetzigen Status Quo der Weiterbildung auf.

ZUM STATUS QUO DER WEITERBILDUNGSPRAXIS

Weiterbildung in der Kulturellen Bildung ist zurzeit weitgehend dem Engagement des Einzelnen überlassen. Es gibt Ausnahmen, beispielsweise einzelne kulturelle Bildungsprogramme, die die Beteiligung an selbigem mit der Verpflichtung des Besuchs von Fortbildungsmodulen verbinden, wie beispielsweise beim NRW Landesprogramm Kultur und Schule. Dabei handelt es sich in der Regel um kurzzeitige auf das Programm angepasste Fortbildungsmaßnahmen. Zertifizierte anerkannte Fortbildungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz einem eindeutigen Zweck zugeordnet werden, wie beispielsweise in anderen Berufsfeldern durch Handwerks- oder Handelskammern, um die bisherige vorhandene berufliche Bildung entweder zu erhalten, anzupassen oder zu erweitern, existieren in der Kulturellen Bildung kaum.

Aufgrund sehr enger Finanz- und Personalressourcen erhalten Arbeitnehmer in Kultur- oder kulturellen Bildungseinrichtungen oftmals weder die Freistellungen noch finanzielle Unterstützungen für Fort- und Weiterbildungen. Schwierig ist die Teilnahme an Weiterbildung auch für die vielen freiberuflich Tätigen im Feld der Kulturellen Bildung, die zusätzlich zur Finanzierung der Weiterbildung auch zeitgleich Einnahmeverluste haben. Kann sich eine Gesellschaft angesichts des rasanten gesellschaftlichen Wandels überhaupt leisten, Weiterbildung optional zu denken?

EIN REVOLUTIONÄRES ZUKUNFTSSZENARIUM ...

Was wäre, wenn der Staat für die Weiterbildung in gleichem Umfang Verantwortung übernehmen würde wie für die Ausbildung und eine Pflicht zur Weiterbildung einführt? Eine Verpflichtung hätte den Vorteil, das öffentlich geförderte Kultur-, kulturelle Bildungseinrichtungen und kulturelle Bildungsprogramme personal und finanziell dann so ausstattet werden müssen, dass sie dieser Pflicht für ihre Arbeitnehmer aber auch Freiberufler, die an Bildungsprogrammen teilnehmen, nachkommen können und müssen.

Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Berufsfachverbände und die öffentlich geförderten Fort- und Weiterbildungseinrichtungen in der Kulturellen Bildung gemeinsam Zertifikate, allgemeine Qualitätsstandards und Richtlinien für Orientierungen entwickeln müssten für das bisher oft offene und wenig strukturierte Feld der Weiterbildung.

Im Gegensatz zu Akkreditierungen an Hochschulen sollte dabei bewusst Freiraum geschaffen werden für inhaltliche Gestaltungsprozesse und Experimentierraum mit dem Ziel Weiterbildungsinhalte neuen gesellschaftlichen Entwicklungen schnell anpassen und weiterentwickeln zu können. Perspektivisch könnte auch die Unterscheidung in Fort- und Weiterbildung obsolet werden angesichts der Auflösung langfristig bestehender Berufsbilder aufgrund sich verändernder Arbeitsbedingungen, beispielsweise vom Tontechniker zum Mediengestalter Bild/Ton und künftig vielleicht zum sinnlich-ästhetischen Raumgestalter. Unter diesem Aspekt gilt es kritisch zu hinterfragen, ob der Trend, Fachinhalte der Schulen und Hochschulen auf ihre Verwertbarkeit für den Arbeitsmarkt zu überprüfen, ein Irrweg gewesen ist, angesichts zunehmend »fluider« Berufsfelder.

**Susanne Keuchel ist Direktorin
der Akademie der kulturellen Bildung
des Bundes und des Landes NRW**

1958

wurde die Akademie der kulturellen Bildung des Bundes und
des Landes NRW gegründet – also vor über 60 Jahren.

WAS MUSS EIN JOURNALIST IN FÜNF JAHREN KÖNNEN?

MARTINA LENK

Wir, in der ARD.ZDF medienakademie, werden von unseren Kunden immer mal wieder gefragt: Was muss ein Journalist, eine Journalistin in 5 Jahren können? Das ist eine gute Frage ... Werden Journalisten sich noch um Fernseh-, Radio- und Zeitungsbeiträge kümmern oder müssen sie nur noch snapchatzen, youtuben und facebooken und den Rest übernehmen die Redaktionsbots?

Ginge es nach dem Willen einige Medienmanager, gäbe es den facebookenden Twitter-Fernsehreporter mit Datenmanagementkenntnissen, der seine Beiträge Google-gerecht auf Youtube nachbereitet.

Dieser Traum wird an den intellektuellen Möglichkeiten und Interessen, die schon zur Spezialisierung zu Jägern und Sammlern geführt haben, scheitern: Einige Tätigkeiten der oben aufgelisteten eierlegenden Wollmilchsau benötigt eher mathematische Hirnareale und Interessen, andere Arbeiten eher den kreativen Querdenker, dem Gleichungen und Regeln ein Gräuel sind. Mal abgesehen davon, dass die momentan bekannten Ausspielwege sich ständig erneuerndes Spezialwissen benötigen, so dass dies qua Zeit und Hirnkapazität objektiv nicht zu schaffen ist.

Dennoch: Journalistinnen und Journalisten, die die aktuellen Recherchemethoden noch nicht beherrschen und Technologie-Kenntnisse weiterhin nicht erwerben wollen, werden in Kürze abgehängt sein, weil sich die Kluft zwischen Ist-Knowhow und Soll-Knowhow unüberbrückbar gedeckt hat. Für uns Fortbilder eigentlich eine große Aufgabe. Was aber, wenn die Kollegen diesem ewigen Lernen und der ständigen Veränderung nicht offen gegenüberstehen? Wenn sie die neuen Arbeitsformen, Technologien ablehnen? Das erzeugt Stress – für den Kollegen, die Kollegin selbst, aber auch in der Organisation.

BEREITSCHAFT ZUM LERNEN LERNEN

Und so stellen wir in der ARD.ZDF medienakademie in den letzten sechs Jahren eine umwälzende Entwicklung fest: Die Personalentwickler unserer Kunden müssen die Mitarbeitenden für das lebenslange Lernen öffnen und gleichzeitig teilweise selbst errichtete Stressfallen einordnen helfen. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies für uns erheblich steigende Seminarnachfragen zu den Themen Gesundheits- und Stressmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Konfliktmanagement und Arbeitsmethoden. Diese wie auch die Seminare zu Change-, Projekt- und Prozessmanagement haben in den vergangenen bei uns einen solchen Schub erfahren, dass sich das Geschäft in diesem Segment verdoppelt hat. Warum ist das so?

Die disruptive Veränderung der Medienweltverunsichert viele Kolleginnen und Kollegen. Und so ist für uns im Fortbildungsgeschäft zu beobachten: Bevor all die fachlichen Inhalte wie Instagram, neue Redaktionssysteme und YouTube verarbeitet werden können, benötigen die Journalistinnen und Journalisten Einordnung und Orientierung – quasi Verschnaufpausen in der sich immer schneller drehenden Technologie-Welt, die mit einem Reputationsverlust des einst mal geachteten Berufsstandes einhergeht, denn inzwischen kann jeder einen Blog oder YouTube-Kanal eröffnen.

Unsere Antwort auf die Frage »Was muss ein Journalist in 5 Jahren können?« lautet somit: Nur Menschen, die ihr Leben lang wissbegierig bleiben und Veränderungen nicht als Last empfinden, werden in Zukunft in Medienhäusern bestehen können. Dazu müssen sie sich selbst, ihre innere Haltung ergründen – und gelegentlich neu justieren. Erst wenn die innere Haltung stimmt, ist Raum für handwerkliche Kenntnisse und Fachwissen. Das zweite große Thema, das in der Priorität noch vor dem fachlichen Wissen steht, sind die geschulten Kommunikationskenntnisse und die ausgeprägte Teamfähigkeit: Da sich die Zahl der Ausspielwege vervielfacht hat – neben Fernsehen und Radio gibt es nun zusätzlich Facebook, YouTube, Instagram und Twitter – steigt die Zahl der Spezialisierungen und Gewerke. Und so kann es nur zu einem guten Produkt kommen, wenn der Nerd offen auf die Kollegen der anderen Gewerke zugehen und deren Workflows verstehen will. Auch das eine große Fortbildungsaufgabe jenseits der Fachlichkeit. Die tektonischen Verschiebungen in der Medienwelt schlagen somit als Fortbildungsdienstleister dieser Branche voll auf uns durch.

Martina Lenk leitet die Unternehmenskommunikation in der ARD.ZDF medienakademie

600

Themen behandelt die ARD.ZDF medienakademie jährlich in mehr als 2.400 Seminaren.

WIR BRAUCHEN EINE (NEUE) WEITER-BILDUNGS-KULTUR

RENÉ SCHUH

Kinder und Jugendliche sind in permanenter Veränderung. Es ist geradezu ein Spezifikum von Heranwachsenden, dass sie einer ständigen Entwicklung unterworfen sind. Die Entfaltung ihrer Persönlichkeit präsentiert stets neue Facetten und überraschende Wendungen. Dazu kommen Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen sie aufwachsen. Die Veränderungen unserer Lebenswelt lassen sich gerade an Heranwachsenden oft wie in einem Brennglas beobachten.

Lehrpersonen haben eine besondere Verantwortung und stehen als Multiplikatoren gleich mehrfach unter dem Druck, sich neuen Herausforderungen zu stellen: Sie müssen nicht nur ihren Schülern in jeder Phase der Entwicklung angemessen und verständnisvoll begegnen können, sondern auch auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren und – meist deutlich zeitverzögert – darauf aufbauend veränderten bildungspolitischen Anforderungen Rechnung tragen. Lehrer im staatlichen Bildungssystem der allgemeinbildenden Schulen sind daher in der Regel rechtlich zur Fortbildung verpflichtet, auch wenn die Details in jedem Bundesland unterschiedlich geregelt sind.

Anders sieht es im Bereich der außerschulischen musikalischen Bildung aus: Dort gibt es keine vertragliche Verankerung des Rechts auf Fort- und Weiterbildung und auch so gut wie keine (finanziellen) Aufstiegschancen durch Fort- und Weiterbildung. Der Wunsch nach Weiterbildung entspringt daher bei Lehrkräften an Musikschulen oder bei selbständigen Musikpädagogen meist rein intrinsischer Motivation – was zugleich ein besonders positives Merkmal ist. Allerdings ist zu beobachten, dass es für viele Lehrkräfte zunehmend problematisch wird, Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen: beispielsweise durch strukturelle Veränderungen der Rahmenbedingungen. So schränken zunehmende Kooperationsverpflichtungen im Nachmittagsangebot der Verlässlichen Ganztagsschulen die zur Verfügung stehende Zeit immer mehr ein. Ein weiterer Aspekt sind mangelnde finanzielle Möglichkeiten. Ein großer Teil der selbständigen Musikpädagogen lebt in prekären Verhältnissen, wie die regelmäßigen Untersuchungen der Gewerkschaft ver.di zur finanziellen Situation von Instrumental- und Gesangslehrkräften ergeben.

Doch einige Aspekte der hier beschriebenen Problematik waren schon vor über vier Jahrzehnten der Anlass, eine Weiterbildungseinrichtung mit bundesweiter Ausstrahlung ins Leben zu rufen: die Bundesakademie für musikalische Jugendbildung in Trossingen. Seit 1972 steht dort die Qualitätssicherung in der außerschulischen musikalischen Bildung im Fokus; nebenbei bemerkt: nicht nur im Musikschulwesen, sondern auch im gesamten Bereich der verbandlichen Amateurmusik, für die in Trossingen unter anderem ein bundesweites »Ausbildungssystem Amateurmusik« erarbeitet worden ist. Von Anfang an hat die Bundesakademie Trossingen zertifizierende Weiterbildungskonzepte in Kooperation mit musikbezogenen Bundesverbänden und Hochschulen aus dem gesamten Bundesgebiet entwickelt und bis heute mehr als 230 zertifizierende berufsbegleitende Lehrgänge in über 30 Fachbereichen durchgeführt.

Durch die enge Kooperation mit Verbänden wie dem Verband deutscher Musikschulen (VdM) oder dem Deutschen Tonkünstlerverband (DTKV) ist garantiert, dass die Weiterbildungsangebote in Trossingen praxisnah an den Aufgabenstellungen der Tätigkeitsfelder der Teilnehmer ausgerichtet sind. Durch das Zusammenwirken von Aus- und Weiterbildung und den engen Kontakt zu den Musikhochschulen gelingt der Transfer von Hochschulwissen in die Praxis und wieder zurück: der Transfer von Praxiserfahrung in die Hochschulen hinein. Die enge Verzahnung mit Berufsverbänden und Hochschulen erlaubt ein unmittelbares und bedarfsgerechtes Reagieren der Trossinger Weiterbildungsangebote auf aktuelle Themen und Veränderungen.

Doch eine der wichtigsten Aufgabe der Bundesakademie Trossingen ist es, eigene Impulse bundesweit zu setzen: Das seinerzeit bahnbrechende Modellprojekt »Popmusik im kirchlichen Bereich« zum Beispiel wurde ins Leben gerufen, weit bevor es Angebote dazu an Hochschulen gab. Zu ebenso modellhaften Projekten zählen die Qualifikation zur elementaren Musikpraxis nach dem Bildungsplan des VdM, »Popmusik an Musikschulen«, »Popgesang«, »Community Music« oder »Partizipation«. Bildungspolitische Schwerpunktthemen und aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes abgeleitete Ziele der Kinder- und Jugendarbeit werden an der Bundesakademie Trossingen in die Weiterbildung integriert und an die Multiplikatoren weitergegeben, die auf diese Weise dafür sensibilisiert werden, welche Verantwortung sie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen übernehmen.

Die Vielfalt des Angebots von Zertifikaten und Diplomen nimmt stetig zu. Das Musikinformationszentrum etwa listet allein ca. 250 Anbieter mit über 3.000 Veranstaltungen! Was sich zunächst als erfreuliche Erweiterung des Angebots darstellt, wird zunehmend zum Problem. Denn ohne eine staatlich geregelte Kontrolle und Zertifizierung der Anbieter ist die Qualität der Weiterbildungsangebote vielerorts nicht gesichert und überprüfbar. Eine große Zukunftsaufgabe der Bundesakademie für musikalische Jugendbildung Trossingen wird daher auch sein, Orientierung zu schaffen und mit Verbänden und Hochschulen gemeinsam Fort- und Weiterbildungen anzubieten, bei denen die inhaltliche Qualität gesichert und eine bundesweite Anerkennung der Abschlüsse garantiert ist. Die flächendeckend anerkannte ISO-Zertifizierung sowie die ZAV der Bundesagentur für Arbeit erleichtern der Bundesakademie Trossingen die Anerkennung ihrer Weiterbildungen in allen Bundesländern mit ihren sehr individuellen Förderrichtlinien und ermöglicht Teilnehmenden teils weitreichende finanzielle Unterstützung.

Als Direktor der Bundesakademie Trossingen wünsche ich mir für die Zukunft einen Runden Tisch, an dem Hochschulen, Bundesakademien, Bundesverbände und Vertreter der Kulturpolitik den Aus- und Weiterbildungsbedarf regelmäßig definieren und sich untereinander abstimmen. Wenn wir den gesellschaftlichen Anspruch und politischen Wunsch nach lebenslangem Lernen ernst nehmen, müssen wir besonders im Bereich der außerschulischen musikalischen Bildung und damit auch im Musikschulwesen eine (neue) Weiterbildungskultur etablieren. Dafür benötigen wir eine Verankerung des Rechts und der Pflicht (!) zur Weiterbildung in (Tarif-)Verträgen und eine bundesweite Anerkennung ausgewählter Zertifikate.

Im Koalitionsvertrag 2018 wird das Thema Weiterbildung explizit genannt, jedoch vor allem bezogen auf technische Berufe. Wir müssen uns dafür stark machen, dass Weiterbildung nicht nur aufgrund wirtschaftlicher Interessen als wertvoll erachtet, sondern gerade auch im kulturellen Bereich als wichtiges Element für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft anerkannt wird. Berufen können wir uns dabei auf den Kinder- und Jugendplan des Bundes, in dem es heißt: »Junge Menschen haben das Recht auf Bildung und Erziehung, Beteiligung, Förderung und Schutz. Sie benötigen Freiräume, die sie selbst gestalten können. Eine kinder- und jugendgerechte Gesellschaft investiert in die Zukunft junger Menschen.«

**Rene Schuh ist Direktor der Bundesakademie
für musikalische Bildung Trossingen**

4.500

Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem gesamten
Bundesgebiet und dem angrenzenden Ausland besuchen jährlich
die Bundesakademie für musikalische Bildung Trossingen.

KREATIVE ORTE VS. FACH- KRÄFTE- MANGEL

WESKO ROHDE

Modulares Lernen, lebenslanges Mentoring an Hochschulen, Laboratorien zur Entwicklung von Berufen, Grenzüberschreitungen von Gewerken und gemeinsames Lernen unterschiedlicher Studienrichtungen... Wendungen und Begriffe, die für neue Arbeitsweisen und Berufsbilder, neue Lerninhalte und eine neue Philosophie des Lernens und Lehrens stehen. Man lernt nicht mehr den Beruf fürs Leben, aber lebenslang für den Beruf.

Im Umkehrschluss ist eine Ausbildung nur noch selten als abgeschlossen zu betrachten. Lineare Berufs- und Lebensläufe sind seltener geworden. Das ist keine kurzfristige Tendenz, sondern eine Veränderung der individuellen Lebensplanung der Menschen des 21. Jahrhunderts. Die Rubrik Berufsentwicklung wird sich wahrscheinlich zukünftig in der Vita von Bewerbern finden. Im Zuge einer regelmäßigen Potenzierung von Wissen und der Digitalisierung der Arbeitswelt wird Lernen zum Alltag und kontinuierliche Fort- und Weiterbildung zur notwendigen Personalentwicklung.

Das setzt voraus, dass im Arbeitsalltag die Zeiten für Bildung und Personalentwicklung selbstverständlicher eingebunden werden müssen. Attraktive Arbeitsplätze werden nach diesen Kriterien beurteilt werden und Arbeitgeber müssen, wollen sie in Zeiten von Fachkräfte- mangel attraktiv für Berufseinsteiger und -entwickler bleiben, Möglichkeiten und Zeiten dafür bieten.

Mehr als sonst im Arbeitsleben trifft in Kulturtorten das Erfahrungswissen von Generationen auf digitale Welten und macht sie so zu Orten grenzüberschreitender Anwendungen unterschiedlichster gestalterischer Möglichkeiten künstlerischer und künstlerisch-technischer Berufe.

Theater sind Orte, an denen schon seit Jahrtausenden die Fragen der Menschheit besprochen werden. Immer waren sie auch Orte, an denen neueste Technologien zum Einsatz kamen, um den gestalterischen Wünschen der Kunst zu entsprechen. Ein Ingenieurswesen hat sich um Veranstaltungshäuser entwickelt und in den letzten 100 Jahren eine effektive und kreative Branche hervorgebracht, die sich neuen Technologien gegenüber immer offen und neugierig verhalten hat.

Der Wunsch, sich im Arbeitsleben zu verwirklichen, hat generelle Bedeutung erlangt. Kulturbetriebe haben ein großes Potential. Sie können und müssen eine Vorreiterrolle in der Entwicklung von Arbeit, von Aus- und Weiterbildung wahrnehmen.

Der Technologiewandel muss schnell in Bildungsabläufe integriert werden. Modulares Lernen greift Entwicklungen auf und birgt die Möglichkeit, sich zielgerichtet weiterzubilden. Eine punktgenaue Vermittlung von Wissen nach Interesse des Lernenden (Vorsicht, Lernen könnte Spaß machen!), die auf die Veränderung von Technologien reagieren kann und sich an der Entwicklung eines Berufes und einer Branche orientiert. Module sind leichter austauschbar und ergänzend für viele Berufsbilder grenzüberschreitend anzuwenden. Programmierer, die vor einigen Jahren in Theatern noch nicht denkbar waren und sind inzwischen heißbegehrte.

Der Kulturort hat darüber hinaus die Möglichkeit der Diskussion, sowohl in seinen öffentlichen, seinen gestalterischen, aber eben auch in den technischen Bereichen und jenen, in denen unterschiedliche Berufe weiterentwickelt werden können. Ausbildungen und Arbeit müssen neu geordnet werden. Wo kann man den Disput hierzu besser führen als im Kulturbetrieb, wo sich handwerklich und künstlerisch hoch anspruchsvolle Arbeitsplätze finden und Kreativität erstes Ziel ist?

Die Attraktivität dieser Arbeitsplätze muss verbessert und entwickelt werden, wollen wir die Theater als lebendige Orte der Stadtgesellschaft erhalten und proaktiv entwickeln. Ein fließender kontinuierlicher Prozess.

Im Kulturbetrieb müssen Labore entstehen, die digitale Anwendungen auf experimenteller Basis testen, sowohl im künstlerischen als auch künstlerisch-technischen Bereichen. Die Menschen müssen die Möglichkeiten und die Chance erhalten, Arbeitsweisen und Arbeitsstätten nach ihren Bedürfnissen zu gestalten und den Notwendigkeiten einer sich stetig veränderbaren (Arbeits-) Welt aktuell anzupassen und Wissen zu sammeln und weiterzugeben. Diese Erkenntnisse können in Hochschulen, Universitäten und in der Dualen Ausbildung von Mentoren lebenslang begleitet werden. Eine Schule fürs Leben einmal anders gedacht. Die Dortmunder Akademie für Theater und Digitalität ist ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung. Wir brauchen Menschen mit Fähigkeiten, nicht mit Kompetenzen.

Eine mutige Neuordnung der Arbeitswelt wird notwendig, wollen wir die Herausforderungen der Zukunft erfüllend und nachhaltig gestalten. Wir sind auf dem Weg.

Wesko Rohde ist Vorstandsvorsitzender der Deutschen Theatertechnischen Gesellschaft

WEITER-BILDUNG FÜR MUSEUMSPERSONAL

HANS LOCHMANN

st der Museumsberuf überhaupt noch attraktiv? Lohnt sich der lange Weg über Hochschulstudium, möglichst mit Abschluss Promotion, über Volontariat, um sich dann die Frage stellen zu lassen, wie viele Jahre Museumserfahrung können Sie denn nachweisen?

Eine allgemeine Hochschulausbildung für den Museumsberuf besteht in Deutschland quasi bis heute nicht – von Studiengängen wie Museumskunde abgesehen. Für den wissenschaftlichen Bereich kommen verschiedene geistes- und naturwissenschaftliche Fächer in Frage. Ein stetig wachsendes Aufgabenfeld ist die kulturelle Bildung – zunehmend auf ein breites und diverses Publikum ausgerichtet. In den letzten Jahrzehnten kamen weitere museumsspezifische Aufgabenbereiche wie Verwaltungsleitung und Museumsmanagement, Restaurierung/präventive Konservierung, Dokumentation/Registrar, Marketing, Museumspädagogik/Bildungsarbeit hinzu, für die ebenso überwiegend Hochschulabsolventen und -absolventinnen gesucht werden.

Die Fachstudiengänge der Hochschulen bilden nicht für eine Tätigkeit im Museum aus. Absolventen und Absolventinnen haben in der Regel ein profundes Fachwissen und Forschungsmethoden ihrer Fachgebiete erworben, verfügen jedoch weder über Theorie- noch über Praxiserfahrungen in der Museumsarbeit. Eine Besonderheit der Museumswelt ist daher das Angebot, ein zweijähriges wissenschaftliches Volontariat an einem Museum zu absolvieren. Hierfür stehen aktuell geschätzt 700 Volontärsstellen an deutschen Museen zur Verfügung. Erst in jüngster Zeit hat der Deutsche Museumsbund die Initiative ergriffen, das wissenschaftliche Volontariat am Museum im Sinne einer Ausbildung aufzuwerten und 2018 einen entsprechenden Leitfaden mit Ausbildungsregeln publiziert (Leitfaden für das wissenschaftliche Volontariat im Museum, Deutscher Museumsbund, 2018). Die praktische Arbeit, so der Leitfaden, sollte durch externe Schulungen ergänzt werden. So werden z. B. vom Museumsverband Niedersachsen und Bremen seit 25 Jahren Volontärschulungen angeboten, die bereits über 1.500 Teilnehmende absolviert haben – auch andere Flächenländer verfügen über ein solches Weiterbildungsangebot, das durch jährliche bundesweite Volontärtagungen ergänzt wird.

Eine genaue Zahl hauptamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Museen in Deutschland ist aktuell nicht ermittelt. Allein 2015 wurden 420 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie und 78 Leitungspositionen ausgeschrieben (Heisig 2017). Nur wenige große Häuser in den Städten verfügen über mehrere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die große Mehrheit der Museen hat einen eher geringen festen Personalstamm.

Der größere Teil der Museen sind sehr kleine, rein von Freiwilligen betriebene Einrichtungen. Über 50 Prozent der Museen und Sammlungen werden ausschließlich ehrenamtlich geleitet. Das bürgerschaftliche Engagement in Museen ist groß. Förder- aber auch Trägervereine leisten umfassende unbezahlte Museumsarbeit. In der Mehrzahl sind die nicht professionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessierte Laien, die zum Teil für die Museumsarbeit nützliche Vorkenntnisse mitbringen. Für das Freiwilligenmanagement in größeren Museen werden wiederum entsprechend qualifizierte hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Koordination benötigt.

Die Museumsarbeit steht aktuell unter großem Veränderungsdruck: demografischer und gesellschaftlicher Wandel, Diversität, Digitalisierung fordern von Museen neue Ausstellungs-, Medien-, Veranstaltungs- und Bildungskonzepte und die Initierung von Transformationsprozessen. Hier mitzuhalten ist die große Herausforderung für die Akteure in den Museen. Nur durch kontinuierliche Weiterbildung kann es gelingen, das Personal entsprechend weiter zu qualifizieren.

50 Prozent

der Museen und Sammlungen werden ausschließlich ehrenamtlich geleitet.

Vier Beispiele sollen exemplarisch erläutern, welche Querschnittsaufgaben an Bedeutung gewonnen haben und welche typischen Engpässe in Museumsteams aktuell zu beobachten sind:

- Der Erhalt der Sammlung ist die große Herausforderung für alle Museen. Nur wenige verfügen über eigene Planstellen für Restauratorinnen und Restauratoren, die Mehrzahl setzt angelernte Fachkräfte ein. Groß sind die Herausforderungen an bauliche Bedingungen, Klima und Licht, Umwelteinflüsse, Klima- und Lichtkontrolle, Schadstoffe und Schädlinge bis hin zum Risk-Management. Hierfür ist breites Wissen erforderlich, das so übergreifend fast nur im Museum zu erwerben ist.
- Sammlungen sollen digital verfügbar sein. Nur wenige Museen verfügen über eine komplette digitale Sammlungseröffnung, die dann auch noch online gestellt ist. Zum Teil gigantische Dokumentationsrückstände können mangels Fachkräften mit entsprechender Kennerschaft und wegen fehlender Zeit der vorhandenen Arbeitskräfte kaum aufgearbeitet werden. Die Museen geraten in der Informationsgesellschaft auf das Abstellgleis.
- Besucherorientierung und Marketing scheinen für viele Museen noch Fremdworte zu sein. Ein Museum sollte sein Publikum kennen und sich systematisch aus dem großen Teil der Nicht-Besucherinnen neue Besuchergruppen erschließen. Als typische Nebenbeauftragte vorhandener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kann dies nur scheitern. Museumsteams müssen entsprechend aufgestellt werden, um z. B. mit modernen digitalen Medien neue (und jüngere) Besucherinnen und Besucher zu erreichen.
- Museumspädagogik ist ein beliebter, viel verwendeter Begriff in der Kulturpolitik. In der Praxis verfügen nur wenige Museen über feste Stellen für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Mehrzahl wird mit freien Kräften gearbeitet. Jedes Museum benötigt heute ein Vermittlungskonzept für verschiedene Zielgruppen seiner Bildungsarbeit, muss sich divers und inklusiv aufstellen. Hierfür ist entsprechende Fachkompetenz im Hause erforderlich.

Die Museumsorganisationen in den Ländern und die staatlichen Beratungsstellen ergriffen schon vor über 30 Jahren die Initiative und schufen Weiterbildungsangebote für Museumsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Eine erste übergreifende Institution schuf der Landschaftsverband Rheinland mit der Rheinischen Museumsschule in der Abtei Brauweiler. Landesmuseumsverbände bauten ebenso regelmäßige Weiterbildungsangebote auf. Ende der 1980er Jahre kam als Institution die Bundesakademie für kulturelle Bildung in Wolfenbüttel dazu. Mittlerweile haben sich Kooperationen mit Hochschulen dazugesellt, die regelrechte Zertifizierungsangebote geschaffen haben (z. B. museOn, Uni Freiburg, Bayerische Museumsakademie, Zertifikatslehrgänge der FU Berlin, Museumsmanagement an der Hochschule Hamburg). Einen Sonderweg stellt der seit 1997 bestehende Qualifizierungslehrgang Musealog im Weser-Ems-Gebiet dar, der mit Unterstützung der Arbeitsverwaltung und Praxisanteilen in beteiligten Museen in neun Monaten Qualifizierungen für die Museumsarbeit anbietet.

Qualifizierung für die Museumsarbeit benötigt Zeit: das ist einmal die Lebenszeit, um sich für den Museumsberuf zu qualifizieren, was schon einmal zehn Jahre in Anspruch nehmen kann, ohne dass dann gleich die Top-Stelle wartet. Zum anderen benötigt berufliche Weiterbildung die Zeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Museen, die dort meist nicht abkömmling sind. In personell knapp ausgestatteten Kultureinrichtungen wie den Museen zeigt sich, dass die üblicherweise zufordernde kontinuierliche berufliche Weiterbildung von Teams vielfach aus Zeitgründen und fehlenden Vertretungskräften nur in Ausnahmefällen gelingt. Selbst der Besuch von Fachtagungen der Museumsorganisationen ist vielen Museumsakteuren aus Zeitgründen und Gründen des Reiseaufwandes oft nicht möglich. Dies trifft vor allem auf mittlere und kleinere Museen zu. Abhilfe können hier nur dezentrale Weiterbildungsangebote oder zusätzliches Personal leisten.

Zertifizierungsprozesse sind in der Regel mit Qualifizierung von Personal verknüpft. In Niedersachsen und Bremen sowie in Schleswig-Holstein wurden gute Erfahrungen mit Qualifizierungsangeboten im Kontext von Museumsgütesiegeln bzw. einer Museumszertifizierung gemacht – der Besuch von Weiterbildungsseminaren wird hier zur Pflicht. Für die Dauer der Teilnahme an einer Zertifizierung wird zusätzliche Zeit für die Selbstevaluation und Weiterbildung benötigt – andere Aufgaben müssen zurückgestellt werden. Die Teilnahme an Weiterbildungen wird von den Teilnehmenden durchweg als hilfreich und anregend wahrgenommen.

Weitere Schulungsangebote wie die 2019 startende Initiative »Die Museumsschule!« auf Basis einer umfangreichen Befragung des Museumsverbandes Niedersachsen und Bremen, zielen zudem auf den großen Kreis der Museumsamateure. Es ist davon auszugehen, dass unter Freiwilligen ein großes Interesse besteht, sich für unbezahltes Engagement neues Wissen anzueignen und sich für die Mitarbeit in kleinen Museen zu qualifizieren.

Einschlägige Studiengänge an den Hochschulen sollten mehr Museumspraxis einbeziehen. Museumsbezogene Abschlussarbeiten können den Weg zum Museumsjob ebnen. Dafür halten die Museen viele spannende Themen bereit. Die Absolvierung eines zweijährigen Volontariates im Museum muss gut angeleitet sein sowie Raum für ein eigenständiges Projekt geben und sollte im weiteren beruflichen Werdegang mehr Anerkennung finden.

Den Trägern der Museen, ob staatliche oder kommunale Träger, Vereine, Stiftungen oder Gesellschaften, ist zu empfehlen, mehr in die weitere Qualifizierung des Museumspersonals zu investieren. Im täglichen Alltagsbetrieb muss Raum für innerbetriebliche Schulungen aber auch für die Teilnahme an externen Seminarangeboten und Fachtagungen gegeben werden. Hier investiertes Geld und Zeit ermöglicht den Museen vielfach, sich aus eigener Kraft neu zu orientieren und innovative Konzepte zu entwickeln und umzusetzen.

Entsprechende strukturierte Angebote auf Länderebene sollten ausgebaut werden. Weiterbildungen sollten noch mehr anerkannt, breiter kommuniziert und in ihrer Qualität weiterentwickelt werden. Dabei spielt die Qualifizierung des Nachwuchses nach ihrer Hochschulausbildung weiterhin eine große Rolle. Schon jetzt wird ein Mangel an ausreichend qualifizierten Nachwuchskräften für die Museumsarbeit festgestellt.

Hans Lochmann ist Geschäftsführer des Museumsverbandes Niedersachsen und Bremen e. V.

EINMAL AARHUS UND ZURÜCK ODER WENN EINER EINE REISE MACHT ...

DANILO VETTER

Die Öffentlichen Bibliotheken in Dänemark lassen die Mitarbeitenden in Deutschlands Bibliotheken oft mit einem neugierigen und teilweise neidischen Blick über die Ländergrenzen blicken. Dass die dänischen Bibliotheken eine solche Strahlkraft ausüben, liegt einerseits an dem seit 1920 bestehenden Bibliotheksgesetz und der damit verbundenen finanziellen Absicherung sowie der hohen Nutzungszahlen der Bibliotheken. Andererseits an den Konzepten und Strategien, mit denen die Öffentlichen Bibliotheken Dänemarks auf die die Digitale Transformation und die damit verbundene Veränderung der Medienlandschaft reagieren.

Das 2015 in Aarhus eröffnete Dokk1 ist mit rund 28.000 m² aktuell die größte Öffentliche Bibliothek Skandinaviens und stellt die Verkörperung eines neuen Bibliothekstypus dar. Kennzeichen dieser Bibliothek mit einem anderen Selbstverständnis sind die Fokussierung auf die Menschen. Mit diesem inhaltlichen Fokus werden die bis dahin gängigen Kernaufgaben Medien auszuleihen und Medienkompetenz zu vermitteln abgelöst und der Mensch mit seinen Bedürfnissen und Erfahrungen wird zum Zentrum der Angebote einer Bibliothek, die sich als Dritter Ort versteht. Es verwundert dann auch nicht, wenn die Bürgerservices der Stadt Aarhus in das Dokk1 fest integriert sind. Gamingbereiche für unterschiedliche Altersgruppen wechseln sich mit Veranstaltungsräumen und Begegnungszonen ab.

Doch was hat das mit Weiterbildung zu tun? Am Anfang standen Gespräche mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, in denen diese oft eher scherhaft anregten, doch einmal gemeinsam nach Aarhus zu reisen, um sich selbst ein Bild vom Dokk1 zu machen. Diese Äußerungen verstand das Leitungsteam als Arbeitsauftrag. In Teamarbeit wurde ein zweistufiges Weiterbildungskonzept entworfen, in dem mögliche Inhalte einer Reise geklärt und die Notwendigkeit der Weiterbildungsmaßnahme begründet wurde. Und es gelang, unterstützt durch die bezirkliche Europabeauftragte, die notwendigen finanziellen Mittel für eine Gruppenreise nach Aarhus einzuwerben.

So konnten bei kompletter Übernahme der Reise und Unterkunftskosten 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtbibliothek Pankow eine dreitägige Reise nach Aarhus antreten, um vor Ort zu erfahren, wie sich dieser Dritte Ort anfühlt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Reise konnten sich treiben lassen und erleben, welche Wirkung ein in partizipativen Dialogen mit Nutzern und Nichtnutzern abgestimmter öffentlicher Raum auf Nutzer und Nutzerinnen ausübt und wie die Community die vielfältigen Angebote der Bibliothek nutzt. In diesem Teil der Reise ging es um subjektive Erfahrungen und eigenständiges Kennenlernen einer neuen Idee von Bibliothek.

Eingebettet in das subjektive Raumerleben waren Fachvorträge von Kollegen und Kolleginnen aus Aarhus, die sich unter anderem mit dem 20-jährigen Prozess der Bau- und Konzeptionsplanung und den eingesetzten partizipativen Methoden bei der Entwicklung neuer Angebote beschäftigten. Es gab einen Fachvortrag zum Einsatz von RFID (radio-frequency identification) beim Aufstellen und Verteilen der Medien im gesamten Stadtraum. Darüber hinaus beinhaltete das Reisekonzept den Besuch von zwei kleineren Bibliotheksstandorten der insgesamt 18 Standorte in Aarhus.

421 /

Neben den begeistert glänzenden Augen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei den Berichten zu den Erfahrungen der Reise für die 60 Zuhausegebliebenden hat diese Weiterbildung einige konkrete Ergebnisse für uns gebracht. So haben wir unter fachlicher Anleitung Ansätze des Design Thinking bei der Neugestaltung eines Standortes ausprobiert. Seitdem gehört es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nach erfolgreicher Umsetzung des Projektes, genauso wie in Aarhus, zum bibliothekarischen Pflichthandwerkszeug.

Und das Schöne ist, es geht mit dem Weiterbildungskonzept weiter. In diesem Jahr geht die Reise von acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Woche und für eine Mitarbeiterin für acht Wochen ins finnische Vantaa.

**Danilo Vetter ist Fachbereichsleiter
der Stadtbibliothek Pankow**

15

Millionen Entleihungen gab es 2017
in Öffentliche und Wissenschaftlichen
Bibliotheken in Deutschland.

WEICHEN STELLEN

DIE ENQUETE- KOMMISSION »BERUF- LICHE BILDUNG IN DER DIGITALEN ARBEITS- WELT«

m September 2018 wurde vom Deutschen Bundestag die Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« eingesetzt. Grundlage ist der Einsetzungsantrag vom 26. Juni 2018 (Bundestagsdrucksache 19/2979), der von den Fraktionen CDU/CSU, SPD, FDP und Die Linke in den Deutschen Bundestag eingebracht wurde. Der Enquete-Kommission gehören 19 Abgeordnete des Deutschen Bundestags an und zwar: sieben Abgeordnete der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, vier Abgeordnete der SPD-Bundestagsfraktion und jeweils zwei Abgeordnete der Fraktionen AfD, FDP, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen an. Gleichberechtigte Mitglieder der Enquete-Kommission sind 19 Sachverständige.

Sachverständige Mitglieder sind: Dr. Volker Born (Abteilungsleiter im Zentralverband des deutschen Handwerks), Prof. Dr. Detlef Buschfeld (Professur für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität zu Köln sowie Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats des Bundesinstituts für Berufsbildung), Prof. Dr. Ursula Bylinski (Professur an der Fachhochschule Münster, Institut für Berufliche Lehrerbildung), Dr. Achim Dercks (Stv. Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertags), Carlo Dirschedl (Leiter der Beruflichen Schulen Altötting), Dr. Barbara Dorn (Leiterin der Abteilung Bildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Dr. Sandra Garbade (Geschäftsführerin des Hamburger Instituts für berufliche Bildung), Prof. Dr. Bernd Giezek (Hochschullehrer für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre FOM Hochschule Frankfurt), Annette Greilich (Schulleiterin, Mitglied des hessenweiten Gremiums zur Schulentwicklungsplanung im Bereich der beruflichen Bildung), Francesco Grioli (Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE), Elke Hannack (Stv. DGB-Bundesvorsitzende), Angela Kennecke (Ressourcenmanagerin bei Airbus), Ute Kitte (Mitglied im ver.di Bundesvorstand), Bettina Kohlrausch (Professur für Bildungsforschung an der Universität Paderborn), Helmut Seifen, Martin Seiler (Vorstand Personal und Recht Deutsche Bahn AG), Prof. Dr. Peter F. E. Sloane (Wirtschaftspädagoge) und Prof. Dr. Heike Solga (Direktorin der Abteilung »Ausbildung und Arbeitsmarkt« beim Wissenschaftszentrum Berlin).

Aufgabe der Enquete-Kommission ist es, »die Entwicklungsperspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der künftigen Arbeitswelt zu untersuchen und die ökonomischen und sozialen Potentiale einer Modernisierung zu prüfen« (Drucksache 19/2979).

19/2979

lautet die Nummer der Bundestagsdrucksache unter der der Antrag für die Enquete-Kommission eingereicht wurde.

Dazu gehört, dass die Enquete-Kommission aufzeigt, »wo und auf welche Weise die berufliche Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst werden muss« und eine »klare Strategie für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in einem Zeitalter des digitalen Wandels« formuliert (Drucksache 19/2979).

Mit Blick auf die Weiterbildung wurden der Enquete-Kommission folgende Fragen mit auf den Weg gegeben (Drucksache 19/2979):

- Wie verändern sich wirtschaftliche und betriebliche Strukturen, Berufsbilder, Qualifikationsanforderungen und zukünftige Bedarfe in den Branchen durch die Digitalisierung und welche Anforderungen stellen diese Entwicklungen an die berufliche Bildung (z. B. Lehr- und Lernmittel, Lernplattformen, Lehrpläne, Ausbildungsstrukturen, schnellere Anpassung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen, neue Berufsbilder, Qualitätssicherung)?
- Wie sind neue, innovative und flexible Aus- und Weiterbildungsgänge unter Berücksichtigung von Kombinationsmodellen der Aus- und Weiterbildung, der höheren beruflichen Bildung, des dualen und trialen Studiums zu bewerten?
- Wie muss die Aus- und Weiterbildung von Berufschullehrern, Ausbildern und Prüfern modernisiert werden, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden?
- Wie verändert sich das Verhältnis von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung und wie müssen die Gestaltung und Förderung von beruflicher Weiterbildung daran angepasst werden?
- Wie verändern sich wirtschaftliche und betriebliche Strukturen, Berufsbilder, Qualifikationsanforderungen und zukünftige Bedarfe in den Branchen durch die Digitalisierung und welche Anforderungen stellen diese Entwicklungen an die berufliche Weiterbildung (z. B. öffentliche Finanzierungs-, Förder- und Beratungsstrukturen, Abbau von Zugangshürden, betriebliche Angebote, Lernplattformen und E-Learning-Angebote, Anerkennung und Zertifizierung von Abschlüssen, Qualitätssicherung)?
- Wie verändern sich die Anforderungen an Erwerbstätige und arbeitsuchende Personen infolge der Digitalisierung (z. B. veränderte Arbeitsprozesse und -inhalte, diskontinuierliche Berufsbiografien, Sensibilisierung für neue Berufsfelder) und wie können sie sich fortwährend in der digitalen Arbeitswelt weiterqualifizieren?

Der Vorsitzende der Enquete-Kommission und die Obleute der Bundestagsfraktionen geben im Folgenden Auskunft, welche Schwerpunkte sie setzen wollen und welche Relevanz sie dem Arbeitsmarkt Kultur und Medien dafür beimessen.

UPDATE FÜR DAS BERUFLICHE BILDUNGS- SYSTEM

STEFAN KAUFMANN

Der digitale Wandel und die Diskussion über seine Bedeutung sind allgegenwärtig. Warum ist das so? Kaum ein anderer Megatrend erfasst so viele Bereiche unserer täglichen Lebens- und Arbeitswelt wie eben die Digitalisierung. Dabei werden die Chancen der sich bereits vollziehenden digitalen Transformation von der deutschen Wirtschaft noch unterschiedlich bewertet. Laut einer Studie von McKinsey gehen Firmenchefs größerer Unternehmen davon aus, dass die Welt durch die Digitalisierung vor allem eine dynamische und in der sich vollziehenden Geschwindigkeit bisher noch nicht da gewesene Innovationsphase erleben wird, die zudem wertschöpfungssteigernd ist. Gleichzeitig belegen Umfragen aber auch, dass bisher nur jeder zweite deutsche Mittelständler die Digitalisierung als Chance für sein eigenes Unternehmen sieht. Hinzu kommen Ängste von Beschäftigten vor möglicherweise drohenden Arbeitsplatzverlusten.

Um aber vor allem die Chancen der Digitalisierung in den Vordergrund zu stellen, wird es darauf ankommen, die Digitalisierung als Gestaltungsaufgabe zu verstehen. Dafür müssen die Herausforderungen analysiert, Anforderungen formuliert und konkrete Maßnahmen, die Unternehmen und Beschäftigte gut auf den fortschreitenden digitalen Wandel vorbereiten, umgesetzt werden.

Dabei kommt insbesondere der Weiterentwicklung und Modernisierung der beruflichen Bildung eine besondere Bedeutung zu. Denn die berufliche Bildung ist die Grundvoraussetzung für die Sicherung des dringend benötigten Fachkräftennachwuchses. Für junge Menschen bietet sie eine hervorragende Qualifizierung mit zumeist unmittelbarem Praxisbezug, die einen nahezu gesicherten Übergang in das Berufsleben garantiert. Und für die Bundesrepublik Deutschland ist sie damit eine wesentliche Grundlage für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und damit unseres Wohlstandes. Deshalb wird es darauf ankommen, die berufliche Bildung – die neben der beruflichen Ausbildung auch den bedeutenden Zweig der beruflichen Weiterbildung von Millionen Beschäftigten erfasst – an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen und zukunftsorientiert zu machen.

Daran arbeiten bereits die Betriebe und Kammern gemeinsam mit den Gewerkschaften und der Politik intensiv. Und auch die Bundesregierung bringt in dieser Wahlperiode zahlreiche wichtige Vorhaben zur digitalen Weiterentwicklung und Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung auf den Weg: Den »DigitalPakt Schule« (über die hierfür erforderliche Änderung des Grundgesetzes laufen aktuell noch die Verhandlungen mit den Bundesländern), die Novelle des Berufsbildungsgesetzes mit u. a. neuen transparenten beruflichen Fortbildungsstufen und einer Mindestausbildungsvergütung, die Initiative »AusbildungWeltweit« oder die Nationale Weiterbildungsstrategie.

Kernstück der parlamentarischen Bearbeitung des Themas »Berufliche Bildung« soll aber ein umfangreicher Bericht werden, den die vom Deutschen Bundestag neu eingesetzte Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« erarbeiten wird. In diesem Bericht sollen mit weitem Blick, mit Raum abseits des politischen Tagesgeschäfts sowie gemeinsam mit Sachverständigen aus Wissenschaft, Dachverbänden und Praxis bis zum Ende der Wahlperiode konkrete Handlungsempfehlungen für die mittel- und langfristige Weiterentwicklung der beruflichen Bildung erarbeitet und formuliert werden.

Nicht weniger als »die Entwicklungsperspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der künftigen Arbeitswelt [zu] untersuchen und die ökonomischen und sozialen Potentiale einer Modernisierung [zu] prüfen« hat der Deutsche Bundestag der Kommission dabei als Auftrag mitgegeben. Oder anders ausgedrückt: Ein Update für das berufliche Bildungssystem.

Ich freue mich, dass ich als Vorsitzender dieser Kommission gemeinsam mit weiteren 18 Abgeordneten und 19 externen Sachverständigen wesentlich an dieser Aufgabe mitwirken kann. Unsere Arbeit haben wir mit der Konstituierung Ende September aufgenommen. Seit Dezember tagen regelmäßig die Projektgruppen zu den Oberthemen Digitalisierung, Ausbildung im Betrieb und berufsbildende Schulen.

Dabei sind zum einen die Sicherung des Fachkräftebedarfs, niedrigschwellige und diskriminierungsfreie Zugänge zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten sowie die Sicherung künftiger gesellschaftlicher Aufgaben, zu denen ich auch ein breites Kultur- und Medienangebot zähle, Ausgangs- als auch Zielpunkt vieler unserer Betrachtungen. Insbesondere werden aber auch die sich verändernden Qualifikations- und Kompetenzanforderungen in einer digitalen Arbeitswelt immer wieder im Mittelpunkt der Diskussionen stehen.

Für die Bereiche Kultur und Medien geht es nicht nur um die Digitalisierung der vorhandenen Bestände: Kultur- und Medieninstitutionen setzen neue Kommunikationswege und digitale Vermittlungsformen ein. Mit der Integration von Technologien in bestehende Kulturangebote entwickeln sich neue Ausdrucks- und Kunstformen. Gleichzeitig bieten die neuen Möglichkeiten die Chance, mit innovativen Weiterbildungsangeboten wesentlich mehr Beschäftigte zu erreichen und dabei gleichzeitig auch die Motivation vor allem der jüngeren Generationen zu steigern, diese Angebote zu nutzen.

Diesen Wandel gilt es in seiner Bedeutung für die berufliche Bildung und die Weiterbildung auch innerhalb der Enquete-Kommission abzubilden.

Der Deutsche Kulturrat leistet mit seinen Dossiers dieser Reihe einen aktiven Beitrag zur Diskussion über die zukünftige Ausrichtung und die zu erwartenden vielfältigen Herausforderungen an die Arbeit im Kultur- und Medienbereich.

In diesem Sinne erhoffe ich mir eine weiterhin kritische und innovative Begleitung des digitalen Wandels durch die Kultur- und Medien schaffenden in Deutschland. Die Enquete-Kommission wird an der Entwicklung vieler tragfähiger Perspektiven mit Blick auf die Gestaltungsmöglichkeiten der beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt arbeiten. Ich lade Sie herzlich ein, unsere Arbeit konstruktiv und gern auch mit konkreten Anregungen zu begleiten.

Stefan Kaufmann ist Vorsitzender der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« des Deutschen Bundestages

ERFOLGS-FAKTOR IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG

KATRIN STAFFLER

Bildung ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft – sowohl für jeden Einzelnen, als auch für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes. Gleichzeitig ist Bildung auch der Türöffner für Chancengleichheit. Qualitativ hochwertige Bildung über den gesamten Lebenszeitraum hinweg muss daher von zentraler Bedeutung für unsere politischen Bemühungen sein. Die fortschreitende Digitalisierung stellt uns dabei gerade im Bereich der beruflichen Weiterbildung vor große Herausforderungen.

Vor diesem Hintergrund befasst sich die im September 2018 durch den Deutschen Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« schwerpunktmäßig auch mit dem Thema berufliche Weiterbildung. Ziel ist es, konkrete politische Handlungsempfehlungen dafür zu erarbeiten, wie wir die berufliche Weiterbildung ziel- und vor allem zukunftsorientiert weiterentwickeln können.

WEITERBILDUNG ALS RELEVANTER FAKTOR FÜR DIE WIRTSCHAFT

Für Arbeitnehmer genauso wie für Betriebe und Unternehmen ist die Weiterbildung ein zentrales Instrument, um mit dem technologischen Wandel Schritt zu halten. Gerade die Arbeitgeber stellt die fortschreitende Digitalisierung, die Hand in Hand mit wachsenden Fachkräfteengpässen einhergeht, vor immer größer werdende Herausforderungen. Laut aktuellem IHK-Unternehmensbarometer sehen 85 Prozent der Unternehmen Weiterbildung als Schlüssel, um die Chancen, die die Digitalisierung bietet, auch nutzen zu können. Wie muss die Weiterbildung von morgen also aussehen?

WEITERENTWICKLUNG DER WEITERBILDUNG?

Als Einstieg in die inhaltliche Arbeit hat die Enquete-Kommission eine Reihe an Fragestellungen und Diskussionspunkte zusammengestellt, die im Rahmen der Kommissionsarbeit aufgegriffen und bearbeitet werden. So wird sich die Kommission mit der Frage befassen, wie Zugangshürden abgebaut werden können. In der Praxis zeigt sich, dass angesichts der großen Anzahl von angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten Beschäftigte als auch Unternehmen Transparenz in der Angebotsvielfalt vermissen. Auch muss festgestellt werden, dass eine höhere Standardisierung sowie eine Qualitätssicherung für auf dem Markt befindliche Weiterbildungen für Interessenten relevant und notwendig sind. Darüber hinaus gilt es Strategien für Anerkennung und Zertifizierung von Abschlüssen zu entwickeln und Vorschläge für deren Implementierung zu unterbreiten.

NEUE TECHNOLOGIEN FÜR DIE WEITERBILDUNG

Digitalisierung erhöht nicht nur die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen, sie verändert auch die Art und Weise von Weiterbildung selbst. Es gilt, durch Digitalisierung entstandene Technologien und Tools aufzugreifen und Lernplattformen und E-Learning-Angebote sinnvoll und zielgerichtet zu nutzen. Ein aktuell in diesem Zusammenhang diskutiertes Beispiel ist, inwieweit die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Konzeptstudie für eine »Schul-Cloud« als Vorbild für die Einrichtung einer bundesweiten »Weiterbildungs-Cloud« dienen kann. Eine solche Cloud-Lösung hätte die Möglichkeit, frei verfügbare Lehr- und Lernmaterialien zu systematisieren und öffentlich bereitzustellen. Einzelpersonen genau wie Betriebe erhalten damit eine Orientierung in der Fülle der Angebote. Mit Blick auf die schwer vorhersehbar fortschreitende Digitalisierung bietet eine solche Cloud auch Möglichkeiten zur gemeinsamen Bearbeitung und Weiterentwicklung von Lehrmaterialien.

Zentrale Voraussetzung für den Erfolg einer Weiterbildungs-Cloud wird es sein, eine hohe Qualität von Lehr- und Lernmaterialien zu sichern und damit eine hohe Akzeptanz bei potentiellen Nutzern zu schaffen. Der betriebliche Bedarf sowie die unkomplizierte Anwendung werden dabei entscheidend sein.

ENGE VERZAHNUNG ZWISCHEN WEITERBILDUNGS- UND AUSBILDUNGSBERATUNG

Eine Möglichkeit, um dem Wunsch nach mehr Transparenz in der Angebotsvielfalt nachzukommen, bietet die Weiterbildungsberatung. Digitale Kompetenzen wurden in den vergangenen Jahren in nahezu allen Berufsbildern unerlässlich. Zum Beispiel sind für den Buchhändlerberuf nicht nur die Begeisterung für das Buch und kaufmännisches Verständnis, sondern auch die Begeisterung für die digitalen Aspekte des Berufes von Bedeutung. Für lebensältere Fachleute in diesem Bereich spielt daher Weiterbildung eine große Rolle. Und gerade für besonders Technik-affine Berufe wie beispielsweise den »Mediengestalter Digital und Print« ist die technologisch-digitale Kompetenz Kernthema, sowohl für Aus- als auch für Weiterbildung.

Ziel muss in diesem Zusammenhang sein, die Weiterbildungsberatung mit der Ausbildungsberatung eng zu verzähnen und dadurch junge Interessenten umfassend über Weiterbildung und Aufstiegschancen im Lebensverlauf zu informieren. Denn gerade die jüngere Generation hat hohe Erwartungen an ihren Beruf und wünscht sich vor allem berufliche Entwicklungsperspektiven. Dabei spielt die sogenannte Work-Life-Balance eine ebenso wichtige Rolle wie Aufstieg und Einkommen. Die junge, oft Technik- und Medien-affine Generation dürfte deshalb empfänglich sein für Branchen und Berufe mit vielfältigen Aufstiegsperspektiven. Diese Möglichkeiten verdienen es, in noch in stärkerem Maße bei jungen Menschen, aber auch pädagogischen Fachkräften bekannt gemacht zu werden.

ENQUETE-KOMMISSION ALS CHANCE FÜR DIE ZUKUNFT

Die Themenvielfalt und Erwartungen an die Politik im Bereich der Weiterbildung sind zweifelsohne zahlreich. Die Enquete-Kommission bietet den geeigneten Rahmen, um im parteiübergreifenden Konsens, Lösungen und Handlungsempfehlungen für diese Herausforderungen zu finden. Dabei sind es gerade die Fragestellungen aus der Praxis und die Einbeziehung der beruflichen Realität, die für den Erfolg der Kommissionsempfehlungen ausschlaggebend sein werden.

Katrin Staffler ist Obfrau der CDU/CSU-Bundestagsfraktion in der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« des Deutschen Bundestages

EIN WEITER- BILDUNGS- GESETZ FÜR MEHR UND BESSERE QUALIFI- ZIERUNG

YASMIN FAHIMI

Am 3. Oktober 2018 war Maus-Türoffner-Tag. In diesem Kontext besuchte das Team der »Sendung mit der Maus« ein Smart-Home. Den Kindern wurde erklärt, wie es funktioniert, was individuell auf die Bedürfnisse der Bewohner programmiert werden kann und welche Vorteile das hat. Ein smartes Haus? Ganz selbstverständlich für Kinder im Jahr 2018.

Das Beispiel zeigt: wir befinden uns mitten drin in einem ziemlich tiefgreifenden und umfassenden Wandel. Wohnen, Arbeiten, die Nutzung von Dienstleistungen, die Pflege sozialer Kontakte – alles verändert sich im Zuge der Möglichkeiten, die uns die Digitalisierung bereitstellt. Höchste Zeit also für die Politik diese Entwicklung aufzunehmen und politisch zu gestalten.

Mit der Einsetzung der Enquete-Kommission zum Thema »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« hat der Deutsche Bundestag diesen Auftrag aufgenommen für einen wichtigen Teil im Leben aller Menschen – der Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie.

Die wirtschaftliche Lage ist zwar stabil, die Arbeitslosenzahlen sind niedrig, die Nachfrage nach Fachkräften hoch. Trotzdem findet eine gleichbleibende Zahl von Menschen keinen Anschluss mehr auf dem Arbeitsmarkt. Die Menschen, die Arbeit haben, erleben einen diffusen oder sogar konkret sehr hohen Veränderungsdruck.

Der Bedarf ist also groß nach Antworten, wie eine Erwerbsbiografie zukünftig noch sicher aufgestellt sein kann. Das ureigene sozialdemokratische Projekt eines selbstbestimmten Lebens durch Bildung für jede und jeden muss dringend erneuert werden. Wir müssen die Rahmenbedingungen für Bildung an die realen und zukünftigen Anforderungen anpassen, die Qualität sichern und damit ihren Wert auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt. Nur dann kann die duale Ausbildung ein Garant für einen erfolgreichen Beruf und einen guten Fachkräftemarkt bleiben.

Wie?! Stellen Sie sich folgende Situation vor: Ihre Vorgesetzte bietet Ihnen an, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen – was denken Sie? Die häufigste Antwort auf diese Frage ist wohl: ich denke, wenn ich diese Weiterbildung nicht mache, bin ich im Betrieb abgeschrieben oder verliere ich sogar meinen Job. Und das ist genau eines der Probleme. Weiterbildung ist in unserer Gesellschaft angstbehaftet. Das Stichwort »lebenslanges Lernen« klingt in vielen Ohren eher wie eine Strafe – nicht wie etwas, das erstrebenswert ist. Dabei bietet lebensbegleitendes Lernen die Chance auf Abwechslung im Job und Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes, vielleicht sogar ganz neue Perspektiven woanders. Und das selbstbestimmt, statt erst im Falle der Arbeitslosigkeit ggf. dazu gezwungen zu sein. Wir müssen also eine Kultur der Bildung und Weiterbildung schaffen, die verbunden ist mit Anerkennung, Chancen, Selbstbestimmung und Sicherheit. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es dafür beratende und finanzielle Unterstützung gibt und Transparenz über die Qualität der Angebote.

Momentan gibt es 70-90 Instrumente zur Förderung von Weiterbildung. Einheitliche Qualitätskontrollen bzw. Standards für Zertifikate, die die Weiterbildung vergleichbar und damit transparent machen, gibt es kaum. Ein Grundstein für diesen notwendigen Kulturwandel wäre daher das Recht auf Beratung, Teilnahme und Qualitätskontrolle von Weiterbildung. Die Bundesagentur für Arbeit könnte – ganz im Sinne einer Agentur für Arbeit – Servicestellen dafür aufzubauen. Standards für moderne, ggf. berufsübergreifende Weiterbildungs-Module müssten sozialpartnerschaftlich entwickelt und verabredet sein sowie die Kammern eingebunden werden. Alles ganz nach dem bekannten Konsensprinzip und der Selbstverwaltung bisher. All dies wollen wir in einem Weiterbildungsgesetz regeln.

In diesem Zusammenhang müssen wir auch beantworten, in wie weit wir verschiedene Arten der beruflichen Bildung und Weiterbildung miteinander flexibel verbinden können. Wir wollen einen Weg finden, berufliche, höhere berufliche Fortbildung und akademische Bildung bzw. Weiterbildung so zu zertifizieren, dass sie miteinander kombinierbar sind. Denn wir brauchen eine Durchlässigkeit der verschiedenen Bildungswege, die nicht nur einzelne Brücken baut, sondern ganze Schnellstraßen schafft. So verstanden ist Durchlässigkeit nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern auch ein flexibles Instrument für die Anpassungsfähigkeit für zukünftige Tätigkeitsfelder.

Ein Rechtsanspruch auf Bildungs- und Weiterbildungszeit bleibt aber hohl, wenn wir es nicht ergänzen um transparente Finanzierungsmöglichkeiten. Meine Überzeugung ist, dass die Einrichtung eines Bildungs- und Weiterbildungskonto, dass jede und jeder nach dem 18. Lebensjahr über das gesamte Berufsleben hinweg einsetzen kann, perspektivisch die beste Grundlage für eine selbstbestimmte Berufsperspektive und eine gerechte Verteilung von Bildungschancen wäre. Das könnte der Grundstein für die Erneuerung unseres sozialdemokratischen Aufstiegsversprechens für alle sein.

Neben diesen individuellen oder arbeitsmarktpolitischen Gründen für Weiterbildung, bleiben natürlich auch die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten relevant. Nach eigenen Angaben (BDA) investieren Arbeitgeber in Deutschland jedes Jahr 33 Mrd. Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das ist gut! Aber zukünftig werden sich ggf. diese verschiedenen Anlässe für Weiterbildung auch zunehmend vermischen. Daher sollte – unter bestimmten Umständen – auch über eine verbesserte Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung nachgedacht werden, z. B. durch eine betriebliche Bildungsteilzeit.

Auf dem Weg zu einer modernen Weiterbildungskultur werden wir noch einige Dinge diskutieren, insbesondere die Verzahnung länder-spezifischer Aufgaben mit den Aufgaben, die der Bund übernimmt. Aber auch die Frage nach der Integration bestehender Förderungsmöglichkeiten.

Ich bin optimistisch, dass wir im Rahmen der Enquete-Kommission zu guten Vorschlägen kommen. Denn das gesellschaftliche Interesse an guter Weiterbildung ist unumstritten. Aus wirtschaftlicher Sicht erhalten wir einen exzellenten Fachkräftemarkt, wir erhalten zusätzliche Möglichkeiten um den Strukturwandel sozialverträglich zu gestalten und außerdem verbessern wir die Chancengleichheit generell. Drei gute Gründe, um das Thema Bildung und Weiterbildung ins Zentrum unseres Handelns zu stellen.

Yasmin Fahimi ist Obfrau der SPD-Fraktion in der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« des Deutschen Bundestages

ENTWICKLUNGEN WURDEN VER-SCHLAFEN

NICOLE HÖCHST

Die AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag blickt freudig der Arbeit in der im September 2018 konstituierten Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« entgegen. Viel zu lange wurde leider seitens der Politik angesichts der rasanten Entwicklung in Zeiten der Digitalisierung geschlafen.

Ein gutes Beispiel ist die erst 2018 – und damit etliche Jahre zu spät – eingeführte Ausbildung zum »Kaufmann im E-Commerce«. Die Enquete-Kommission muss aus unserer Sicht Wege aufweisen, wie neue Ausbildungsberufe schnell an den Berufsschulen ankommen. Es geht aber nicht nur um neu entstehende Berufsbilder. Auch die Lehrpläne bestehender Ausbildungen müssen sich anpassen, Lehrpersonal für Neuheiten qualifiziert werden sowie Personen mit bereits abgeschlossener Ausbildung weitergebildet werden. Im digitalen Zeitalter kommt es darauf an, frühzeitig Veränderungen in der Arbeitswelt zu erkennen und auf jene schnell zu reagieren. Und genau hier liegt die Schwierigkeit.

Aus meiner eigenen beruflichen Erfahrung zunächst als Lehrerin, später als Regierungsschuldirektorin am Pädagogischen Landesinstitut in Rheinland-Pfalz, weiß ich, wie lange es dauert, bis die von der Politik auf den Weg gebrachten Veränderungen bei Schülern ankommen. Bis Studienordnungen der universitären Lehrerausbildung angepasst sind, der angehende Lehrer beide Staatsexamina bestanden hat und dann schließlich vor den Schülern steht, vergehen einige Jahre.

Eine rasche Implementierung nötiger Maßnahmen in die berufliche Bildung ist jedoch zwingend notwendig, um die deutsche Wirtschaft als Garant unseres Wohlstandes dauerhaft wettbewerbsfähig zu halten. Es gilt insbesondere eine gute Verzahnung des Bundes mit den Ländern sicherzustellen, da letztere für die Aus-, Fort- und Weiterbildung verantwortlich zeichnen. Jene föderalen Strukturen müssen dringend mitbedacht werden, um keine Zeit zu verlieren.

Ziel der Enquete-Kommission muss ferner eine Stärkung der beruflichen Bildung sein. Unsere Forderung »Mehr Meister statt Master« kann nur realisiert werden, wenn die berufliche Aus- und Weiterbildung den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst wird. Wir verstehen hierunter explizit nicht eine bloße Ausstattung der berufsbildenden Schulen mit Smartboards und Tablets. Lehrziel muss sein, dass die Prozesse der Digitalisierung vom Arbeitnehmer verstanden werden.

Eine Bildung, welche die reine Befähigung zur Anwendung digitaler Elemente zu Ziel hat, entmündigt den Menschen. Er muss in der Lage sein zu hinterfragen, ob die Anwendung in der konkreten Situation auch sinnvoll ist. Nicht unerwähnt lassen möchte ich die negativen Aspekte, welche die Digitalisierung mit sich bringt, wie den durch ständige Datenerfassung zunehmend gläsernen Menschen. Auch sehen wir Ansätze einer stückweiten »Entmenschlichung« der Aus- und Weiterbildung. Zur Veranschaulichung seien bestimmte Formen des »E-Learning« genannt, bei denen der Schüler nur noch mit einem Computerprogramm zu tun hat und nie einen Lehrer zu Gesicht bekommt. Letzteres ist sicherlich auch der entscheidende Grund für die enormen Abbrecherquoten in jenem Bereich. Auch hierauf muss die Politik Antworten geben. Die Alternative für Deutschland wird genau darauf achten, dass mit der Enquete-Kommission kein »Digitalisierungspopulismus« betrieben wird, sondern der Abschlussbericht ein zukunftsweisender Maßnahmenkatalog für eine dauerhafte Spitzenposition Deutschlands im digitalen Zeitalter sein wird.

Nicole Höchst ist Obfrau der AfD-Fraktion in der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« des Deutschen Bundestages

19:19

Die Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« setzt sich zur einen Hälfte aus Mitgliedern des Deutschen Bundestages und zur anderen Hälfte aus Sachverständigen aus Bildung, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen.

DEN DIGITALEN WANDEL ALS CHANCE ERGREIFEN

JENS BRANDENBURG

Digitalisierung verändert alles. In nur wenigen Jahrzehnten hat die Nutzung neuer Technologien und Kommunikationsmöglichkeiten unsere Gesellschaft, Wirtschaft und unseren persönlichen Alltag tiefgreifend geprägt. Digitalisierung ist kein Zeitgeist, sondern ein fortlaufender Prozess. Sie ist keine unveränderliche Naturgewalt, sondern bietet Raum für Gestaltung.

Eine gemeinsame Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt zu dem Ergebnis, dass Digitalisierung zwar nur geringe Auswirkungen auf die Gesamtzahl der Arbeitsplätze haben wird, aber mit erheblichen Verschiebungen zwischen Branchen, Berufen, Anforderungsniveaus und Regionen zu rechnen ist. Bis 2035 könnten fast vier Millionen Arbeitsplätze wegfallen, aber auch über drei Millionen Arbeitsplätze an anderer Stelle neu geschaffen werden.

Man wird sich nicht mehr darauf verlassen können, dass eine solide berufliche oder akademische Ausbildung allein tragfähig für ein Erwerbsleben bis zum Ruhestand ist. Wir wissen heute nicht, in welchen Jobs wir in 20 Jahren arbeiten werden. Auf den rasanten technologischen Wandel und die Herausforderungen einer globalisierten Arbeitswelt reagiert unser Bildungssystem bislang jedoch nur langsam. Wir müssen Bildung deshalb endlich neu denken, Lehrpläne hinterfragen, Lehrkräfte fit machen und eine Kultur des lebenslangen Lernens entwickeln.

Um sich diesen Herausforderungen von Seiten der Politik anzunehmen und sie aktiv gestalten zu können, hat der Deutsche Bundestag die Enquête-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« eingesetzt. Sie setzt sich zusammen aus 19 Mitgliedern des Deutschen Bundestages und 19 Sachverständigen aus Bildung, Wirtschaft und Wissenschaft. Die Kommission soll bis zum Ende der Wahlperiode aufzeigen, »wo und auf welche Weise die berufliche Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst werden müssen und inwieweit die Stärken des Systems dabei weiter ausgebaut und mögliche Zugangshürden abgebaut werden können.« Der konkrete Einsetzungsbeschluss sowie eine Dokumentation der öffentlichen Anhörungen können im Internet auf den Seiten des Deutschen Bundestages eingesehen werden.

Für ein erstes Resümee der Kommissionsarbeit ist es noch zu früh. Die Freien Demokraten werden besonderes Augenmerk darauf legen, inwieweit die Entscheidungsfreiheit jedes Einzelnen gestärkt und sozialer Aufstieg ermöglicht werden kann. Qualität und Wirksamkeit staatlicher Maßnahmen sind dabei stets zu überprüfen. Wir wollen ein »Update« entwickeln, das berufliche Bildung stärkt und Weiterbildung sowie Chancen für jeden in den Fokus nimmt.

Die berufliche Bildung verdient eine stärkere Anerkennung als gleichwertige Alternative zur akademischen Ausbildung. Berufsorientierung muss an allen Schulformen gleichermaßen über akademische und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten informieren. Insbesondere an Gymnasien gibt es hierzu einen oftmals großen Nachholbedarf. Berufliche Bildung soll im europäischen Austauschprogramm Erasmus+ erheblich gestärkt werden. Wir regen analog zur Exzellenzinitiative für Hochschulen einen bundesweiten Wettbewerb um die besten Ideen zur Zukunft der beruflichen Bildung an. Die Gründung eines Zentrums für digitale Berufsbildung könnte die Beratung von Berufsschulen und ausbildenden Betrieben in der Konzeption und Umsetzung digitaler Ausbildungsangebote verbessern. Wir wollen die Entwicklung digitaler Lehrkonzepte fördern, die beispielsweise auch bei unzureichendem örtlichen Bildungsangebot einen dezentralen Zugang zu spezialisierten Online-Ausbildungsmodulen ermöglichen.

Darüber hinaus möchten wir ein zweites Bildungssystem für das ganze Leben schaffen. Denn die Antwort auf die genannten Herausforderungen durch Digitalisierung und die sich wandelnde Berufswelt heißt »lebenslanges Lernen«. Unsere Idee: Aufbauend auf dem in unserem Staat fest verankerten Bildungssystem aus Schule, beruflicher Ausbildung und Studium benötigen wir ein zweites Bildungssystem, das den Menschen ein Leben lang offensteht, um sich weiterzubilden. In diesem System wird die bestehende Weiterbildungs- und Fortbildungslandschaft fortentwickelt und verbessert – mit dem Ziel, den Bürgerinnen und Bürgern vielfältige und effektive Angebote effizient bereitzustellen.

Ein Onlineportal soll im Zentrum des Bildungssystems für das ganze Leben stehen. Alle Weiterbildungs-Angebote sind dort übersichtlich zusammengefasst. Dort können Kurse gebucht, Prüfungen angemeldet und Abschlüsse verwaltet werden. Um jeder Bürgerin und jedem Bürger die Möglichkeit zur Weiterbildung zu ermöglichen, soll durch steuerfreie Entgeltumwandlung auf einem Freiraumkonto für spätere Auszeiten bzw. Weiterbildung Geld angespart werden können. Einkommensabhängig soll zudem jedem volljährigen Bürger ein Midlife-BAföG für lebenslanges Lernen zur Verfügung stehen.

Eine Fotografin z. B. hat so die Möglichkeit, sich über modulare Weiterbildungsgänge während ihres Erwerbslebens stetig auf den aktuellen Stand der Digitalisierung zu bringen. Durch die finanzielle Unterstützung einerseits wird ihr Weiterbildung ermöglicht, durch die Erfassung aller erworbenen Qualifikationen in einem Aufsteiger-Zeugnis andererseits kann sie ihr Portfolio erweitern.

Damit jeder und jede angesichts dieser Umwälzungen nicht nur mithalten, sondern an und mit ihnen wachsen kann, brauchen wir das Versprechen an alle, sich lebenslang bilden zu können – unabhängig von Alter, persönlichen Lebensumständen und finanzieller Situation. Mit diesem Versprechen richtet die Gesellschaft auch die Erwartung an jeden Einzelnen, sich der Notwendigkeit lebenslangen Lernens bewusst zu sein und selbst initiativ zu werden. Die Aufgabe des Staates liegt darin, dies zu ermöglichen und zu fördern.

Wir sehen in der Digitalisierung eine große Chance, die es zu ergreifen gilt. Dafür muss sich unsere aktuelle Bildungslandschaft verändern – von der Schule, über die berufliche Bildung bis zum lebenslangen Lernen. An diesem Ziel arbeiten wir Freie Demokraten im Deutschen Bundestag.

Jens Brandenburg ist Obmann der FDP-Fraktion in der Enquête-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« des Deutschen Bundestages

LEBENS-LANGES LERNEN FÜR ALLE SICHERN!

BIRKE BULL-BISCHOFF

Unter dem Einfluss der Digitalisierung verändern sich Berufsbilder, Beschäftigungsverhältnisse und Qualifikationsanforderungen. Während Unternehmen mit den neuesten Technologien am Markt bestehen wollen, sorgen sich Beschäftigte auch um die Zukunft ihres Arbeitsplatzes. Viele bewegt, ob sie Schritt halten können mit veränderten Prozessen im Berufsalltag und darüber hinaus, ob ihre Kompetenzen noch gefragt sein werden. Neue Qualifikations- und Kompetenzzanforderungen der digitalisierten Arbeitswelt richten den Blick verstärkt auf den Bereich der Weiterbildung: in Sachen IT-Sicherheit, Datenschutz und Urheberrecht, im Umgang mit spezifischen IT-Systemen, Programmierkenntnisse, Datenmanagement, Onlinemarketing oder Prozess-Know-How.

Im Bundestag konstituierte sich im Herbst 2018 auf Antrag der Koalition, der FDP-Fraktion und der Fraktion Die Linke die Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt«. Erarbeitet werden sollen Handlungsoptionen für die Zukunft beruflicher Aus- und Weiterbildung. Bundestagsabgeordnete und Sachverständige diskutieren über vielschichtige Herausforderungen der Digitalisierung. Die Linke richtet ihr Augenmerk vor allem darauf, wie der Zugang zu Weiterbildungsgeschenken und Berufsbildungsbeteiligung für alle möglich wird, auf die Ausgestaltung individueller Wege beruflicher Bildung, auf Erfahrungen mit vielfältigen Unterstützungssystemen, auf den Abbau von Barrieren, auf Chancengerechtigkeit und auf die Potenziale von Mitbestimmung.

Die Befunde zur Teilhabe an Weiterbildung sind bedenklich. Erwerbstätige nehmen häufiger teil als Arbeitslose, gut Verdienende mehr als Geringverdienende, Menschen mit höherem Bildungsabschluss häufiger als jene mit einem niedrigeren. 40 Prozent der Teilnehmenden müssen derzeit die Kosten ihrer Weiterbildung selbst tragen. Steigende Teilnehmerentgelte grenzen diejenigen aus, die damit schon allein finanziell überfordert sind. Auch muss gefragt werden, welche Angebote und Settings diejenigen ansprechen können, die bisher kaum von Weiterbildung profitierten: geringer Qualifizierte und Menschen, deren Bildungsbiografie bisher oft genug von Scheitern geprägt waren. Mit der Digitalisierung eröffnen sich auch Menschen neue Möglichkeiten, die bislang an den Rand gedrängt wurden. Dafür müssen viele Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen abgebaut werden.

Eine einseitige Ausrichtung auf Erwerbsarbeit reduziert Bildung vorrangig auf die Vermarktung der Ware Arbeitskraft. Stattdessen werden lebensweltorientierte und ganzheitliche Formate gebraucht – für alle, in besonderer Weise jedoch von jenen, deren Interessen und Lernstrategien in den unterschiedlichen Bildungsinstitutionen derzeit wenig Raum erhielten. Eine zukunftsorientierte Arbeitswelt darf auf niemanden verzichten. Wir wollen nach Wegen suchen, den ungleichen Zugang zur Weiterbildung abzubauen. Dazu muss ein umfassendes Netz an Weiterbildungsangeboten (weiter-)entwickelt werden, orientiert an vielfältigen Interessen und Zielgruppen, ausgerichtet nicht nur auf Erwerbsarbeit. Dafür brauchen Träger ihrerseits Verlässlichkeit und Kontinuität, statt fortwährende Ausschreibungspraktiken, deren Resultate vor allem Ressourcenknappheit und Lohndumping sind. Viele kleinere Unternehmen und kulturelle Einrichtungen sind finanziell nicht so üppig aufgestellt, dass sie ihren Angestellten kontinuierlich Weiterbildungsangebote in hoher Qualität ermöglichen können. Die Finanzierung von Weiterbildung ist oft von besonderen Programmen abhängig – zeitlich befristet oder an begrenzte Projekte gebunden. Es ist daher wichtig, dauerhafte, verlässliche Finanzierungsstrukturen zu schaffen.

Auch die Arbeitsbedingungen der Lehrenden gehört in die kritische Debatte. Wir unterstützen die Gewerkschaften in ihrem Ringen um einen Tarifvertrag, der alle Formen von Weiterbildung einbindet und per Gesetz für allgemeinverbindlich erklärt wird. Beschäftigte in der Weiterbildung dürfen nicht mehr schlechter gestellt bleiben als ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Bildungsbereichen.

Die Zersplitterung der Zuständigkeit zwischen Bund und Ländern oder zwischen Ministerien, die unterschiedliche Behandlung von freien und angestellten Mitarbeitern, beispielsweise im öffentlich-rechtlichen Rundfunk oder von Sender zu Sender wie sie in der Studie zur sozialen Lage der Freien Mitarbeitern im öffentlich-rechtlichen Rundfunk herausgearbeitet wurden, sind Probleme, die gelöst werden müssen. Hier braucht es bundeseinheitlich festgelegter Regelungen und einer konstruktiven und transparenten Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Ministerien.

Ständige Veränderung brauchen lebenslanges Lernen. Weiterbildung bleibt eine fortwährende Herausforderung – auch in den Themenbereichen Kunst, Kultur, kulturelle Bildung, interkulturelle Dialoge und Diversität, Museumspädagogik, in Sachen Digitalisierung oder Partizipation. In einer digitalisierten Arbeitswelt geht es um Medien- und Internetkompetenz – für Lernende und für Lehrende gleichermaßen. Der digitale Wandel ermöglicht neue Lehr- und Lernkulturen, Methoden und Settings unabhängiger von Raum oder Zeit und deutlich individueller als bisher. Er schafft Potenziale für inklusive Bildungsangebote, die jedoch auch genutzt werden müssen.

Bildung in einer digitalen Welt heißt auch, sich mit problematischen Entwicklungen und Fragen auseinanderzusetzen: Wie entstehen Hassbotschaften, wie kann man dem entgegentreten? Welche Verantwortung hat die Zivilgesellschaft, welche haben große privatwirtschaftliche Plattformen? Was gehört zu einem mündigen Umgang mit Daten, wie ist dem Missbrauch von Daten Einhalt zu gebieten? Welche Regeln sind erforderlich?

Am Ende der Wahlperiode wird die Enquete-Kommission dem Deutschen Bundestag und der Öffentlichkeit einen Bericht mit Handlungsempfehlungen vorlegen. Bis dahin wird es sicher noch einigen Erkenntnisgewinn, Diskussionsbedarf und konstruktiven Streit geben. Wenn es gelingt, die interessierte Öffentlichkeit insbesondere die Akteure im Bereich der Weiterbildung einzubeziehen, auf deren Expertise zurückzugreifen, kann das für alle ein Gewinn sein.

**Birke Bull-Bischoff ist Obfrau der Fraktion
Die Linke in der Enquete-Kommission
»Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt«
des Deutschen Bundestages und bildungs-politische Sprecherin der Linksfraktion**

40 Prozent

der Teilnehmenden müssen derzeit die Kosten ihrer Weiterbildung selbst tragen.

DER GENDER-ASPEKT

BEATE WALTER-ROSENHEIMER

Künstler und Künstlerinnen aus Deutschland sind internationale Weltspitze. Der diesjährige »Kunstkompass«, der die bedeutendsten Namen der Kunstwelt jährlich nach Ruhm und Bedeutung reiht, sieht seit Jahren unverändert Gerhard Richter an der Spitze und listet noch immer Joseph Beuys, hinter Andy Warhol, als den über den Tod hinaus bedeutendsten Gegenwartskünstler.

Beide haben über ihre internationale Bedeutung und die Wertschätzung ihrer Werke hinaus eines gemeinsam: sie haben ihre berufliche Biografie nicht mit Abitur und Studium begonnen, sondern mit Ausbildung und beruflicher Tätigkeit, bevor sie in die akademische und künstlerische Welt gewechselt haben. Gerhard Richter wurde ausgebildet zum Schriften-, Bühnen- und Werbemaler, Joseph Beuys war in seiner wechselvollen Jugend u. a. Tierpfleger und Bordfunker.

Das zeigt: Einblicke in die nichtakademische Arbeitswelt sind einer Karriere nicht hinderlich, sondern befördern im Gegenteil das Verständnis für die Vielfalt der beruflichen Wege und weiten den Erfahrungshorizont.

Im Deutschen Bundestag wollen wir unseren Erfahrungshorizont ebenfalls erweitern und zwar mit der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt«. Digitalisierung und demografischer Wandel stellen die Aus- und Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Vielfach ist von einem Paradigmenwechsel die Rede. Die Kommission will daher Antworten finden auf die Fragen

- wo und wie die berufliche Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst werden muss,
- wo Hürden abgebaut werden müssen,
- wie der Fachkräftebedarf gesichert werden kann,
- welche Qualifizierungsbedarfe wir in absehbarer Zeit haben und
- wie insbesondere pflegende und pädagogische Qualifikationen ausreichend gewährleistet werden können und durch Digitalisierung profitieren können.

Jede Fraktion hatte im Vorfeld, also in der Planungsphase, die Möglichkeit Themenvorschläge zu machen und damit eigene politische Akzente in der Enquete zu setzen.

Für mich und die Grüne Bundestagsfraktion ist der Genderaspekt in der beruflichen Bildung besonders wichtig. Was bedeutet das? Es wird um Themen gehen, wie die klassischen Männer- und Frauenberufe für das jeweilig andere Geschlecht attraktiver und auch durchlässiger gemacht werden können. Also mehr Mädchen und junge Frauen in die MINT-Berufe, mehr junge Männer in die Pflege und in die Kitas. Hierfür gibt es seit Jahren Bemühungen und zahlreiche Initiativen, das muss aber noch viel stärker auch in den Köpfen der Menschen ankommen. Darüber hinaus wollen wir die Rückkehrmöglichkeiten nach Eltern- und Erziehungszeiten verbessern und die Öffnung aller Karrierewege für Frauen und Männer in gleichem Umfang vorantreiben. Denn völlige Gleichberechtigung haben wir bedauerlicherweise in der Arbeitswelt noch keineswegs erreicht und hier sehe ich die Enquete als gute Chance, genau diese wichtigen Projekte weiter auszubauen, zu vertiefen und daraus ganz klare Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Natürlich ist uns die Weiterbildung auch als Zukunftsfrage besonders wichtig. Denn lebensbegleitendes Lernen ist schon jetzt Folge einer sich verändernden Arbeitswelt und die zunehmende Digitalisierung von vielen Prozessen und Tätigkeiten wird dies noch erheblich beschleunigen.

Dafür braucht es passgenaue Weiterbildungsmöglichkeiten und die Erkenntnis – und zwar sowohl von Beschäftigten oder auch aktuell Erwerbslosen als auch von Betrieben –, dass Weiterbildung für alle einen Gewinn darstellt und es in einer sich rasant verändernden Arbeitswelt ohne sie gar nicht mehr geht.

Berufliche Nachqualifizierung trägt wesentlich dazu bei, drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden und Menschen eine neue Perspektive aufzuzeigen. Denn heutzutage kann niemand exakt vorhersehen, wohin ihn der berufliche Werdegang genau führen wird, wie sich Branchen entwickeln, wo jemand in zehn oder gar 20 Jahren stehen wird. Das Arbeitsleben ist in vielen Teilen »riskanter« geworden als früher, aber gleichzeitig bietet es auch viele neue Möglichkeiten, sich auf anstehende Anforderungen und neu entstehende Arbeitsfelder vorzubereiten. Risiken minimieren und Chancen erhöhen, das kann ein Leitmotiv durchs Erwerbsleben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein.

Auf der anderen Seite sind Arbeitgeber, Arbeitsagenturen und auch die zahlreichen Träger in der Weiterbildungslandschaft wahrscheinlich gut beraten, den Bedarf an Weiterbildung konkret und frühzeitig zu ermitteln und entsprechende Angebote bereitzuhalten.

Auch aktuell Erwerbslosen wollen wir mit differenzierten und auch nachfrageorientierten Weiterbildungsmaßnahmen helfen, neue Perspektiven zu entwickeln und aus der Arbeitslosigkeit zu kommen. Dazu brauchen wir eine exzellente Weiterbildungsberatung, die neben einem bundesweiten Überblick über die Weiterbildungsangebote eine wirkliche Unterstützung bei der Entscheidungsfindung darstellt. Die Berater und Beraterinnen sollten auch über pädagogisches und psychologisches Geschick verfügen, damit sie die Lebenssituation der Betroffenen mit deren Weiterbildungswünschen in Einklang bringen können.

Überflüssige Bewerbungstrainings oder beliebige Computerkurse sind dann Vergangenheit. Ich denke hier besonders an die vielen motivierten Frauen, die nach einer Familienpause zurück in den Job wollen. Viele sind sehr gut qualifiziert, werden dann aber nur zum Bewerbungstraining geschickt. Das kann nicht der Schlüssel sein, um Menschen bei einem beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. Hier sind mutigere Visionen gefragt und ich ziehe an dieser Stelle gerne die Parallele zum Kunst- und Kulturbetrieb, der ohne Kreativität nicht denkbar wäre oder zumindest seine Strahlkraft, die Fähigkeit zu überraschen und zu erfreuen, schon längst verloren hätte.

Ein guter Weg könnte beispielsweise ein digitaler Zugang zu Qualifizierungskursen sein. Dieser gibt zeitliche Flexibilität, verringert Zugangsschranken, macht Angebote gut vergleichbar und die Erfolge bei der Nachfrage und den Abschlüssen messbar und nachvollziehbar. Ein auf diese Weise transparenter Markt wird nicht umhinkönnen, qualitativ hochwertige Angebote zu machen.

Guter Rat im Sinne einer guten Beratung kostet aber auch. Dementsprechend wollen wir uns in der Enquete-Kommission auch mit den Finanzierungsfragen der Weiterbildungsmaßnahmen beschäftigen. Kurz und gut: Diese Enquete bietet gute Chancen, das Thema »Berufliche Bildung« zukunftsweisend und nachhaltig zu diskutieren. Ihr kommt in unserer Arbeitswelt eine immer größere Bedeutung zu und wir brauchen Antworten auf drängende Fragen, um die Arbeitswelt von morgen zukunftsfit zu organisieren.

Die Vielfalt in den Lebensläufen, die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung, kann mit Weiterbildung ein Stück mehr gesellschaftlich verankert werden. Denn unsere Gesellschaft ist bunt, das macht sie spannend und interessant. Und Bildung ist nicht das Befüllen von Fässern, wie Heraklit schon sagte, sondern das Entzünden von Flammen. In diesem Sinne ist es gut, wenn sich das auch in Erwerbsbiografien abbilden und widerspiegeln darf.

Beate Walter-Rosenheimer ist MdB, Sprecherin für Jugendpolitik und Aus- und Weiterbildung und Obfrau in der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen



Geschlechtsidentitäten können bei facebook ausgewählt werden.
Die Liste der Optionen hat Facebook in Zusammenarbeit mit dem Lesben- und Schwulenverband (LSVD) erarbeitet.

ALSO LAUTET
EIN BESCHLUSS, DASS
DER MENSCH
WAS LERNEN MUSS.

WILHELM BUSCH