

**A**ktuelle Forschungsergebnisse zum Zusammenhang von sozialen Milieus, Lernkulturen und Erwachsenenbildung stellte Dr. Helmut Bremer von der Universität Hamburg im Einleitungsreferat auf der Mitgliederversammlung der Fachgruppe Erwachsenenbildung vor. Im Unterschied zum Begriff der sozialen Schicht beschreibt das „Milieu“ nicht nur die berufliche und soziale Stellung gesellschaftlicher Gruppierungen, sondern erfasst ihre gesamte Lebensweise, Einstellungen, habituelle Grundwerte und Ressourcen.

Die Einstellung zum Wert von „Bildung“ erweist sich dabei als ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal. Daraus ergeben sich interessante Aspekte für die Akteure in der Weiterbildung: „Wie muss ich meine Bildungsangebote und meine gesamte Lernumgebung – Räume, Ausstattung z.B. – gestalten, um ein bestimmtes (zahlungskräftiges) Milieu erreichen zu können?“ – Diese Frage stellt sich Weiterbildungseinrichtungen, die sich in einem immer schärfer werdenden Marktwettbewerb behaupten müssen.

### Der Marktwettbewerb wird immer schärfer

Eine Frage von hohem Rang für die Zukunftsgestaltung der Gesellschaft hingegen ist: „Wie erreichen wir Milieus, in denen Lernen und Bildung bestenfalls als notwendiges Übel betrachtet werden, die sich aber Lern- und Veränderungsprozessen öffnen müssen, um nicht von gesellschaftlichen Entwicklungen abgekoppelt zu werden?“ Diese Aufgabe ist ohne massive öffentliche Förderung nicht zu bewältigen. Und so formuliert Dr. Bremer abschließend die kritische Prognose, dass Weiterbildung Gefahr läuft, sich unter dem Zwang des Marktbezugs vom Ziel der Chancengerechtigkeit zunehmend zu verabschieden.

Stefanie Odenwald, neue Referatsleiterin beim GEW-Hauptvorstand, wird in ihrer Situationsbeschreibung konkret: Von 350.000 auf 150.000 ist die Zahl der Teilnehmenden an SGB III-geförderter Weiterbildung in den letzten Jahren gesunken, 30.000 bis 40.000 Arbeitsplätze sind verloren gegangen. Zusätzlich verschärft wird die Situation durch die Vergabepraxis der Agentur für Arbeit: Die ohnehin reduzierten Bildungsmaßnahmen werden zentral ausgeschrieben und an den billigsten Anbieter vergeben, der diese nur bei massivem Lohndumping realisieren kann. Der GEW-Hauptvorstand ist angesichts dieser Entwicklung bei dem damaligen Wirtschaftsminister Clement vorstellig geworden und hat die Unhaltbarkeit der Situation deutlich gemacht.

Auch in den Länderhaushalten ist der Trend zum finanziellen Rückzug aus der Weiterbildung nicht beendet: Um 30 Prozent reduzierte Hamburg die Förderung, Bremen gar um 50 Prozent. Niedersachsen hat zwar – nach erheblichen Kürzungen der vergangenen Jahre – für das kommende Haushaltsjahr eine gleichbleibende Förderung der Erwachsenenbildung zugesagt, erneute Kürzungen sind aber für die Zukunft keineswegs ausgeschlossen.

Für die Beschäftigten in der Weiterbildung bedeutet dies: Angestelltenarbeit wird durch Honorararbeit ersetzt; wenn es Angestellten-



Foto: imago

**Weiterbildungseinrichtungen müssen sich einem immer schärfer werdenden Marktwettbewerb stellen.** Das Ziel der Chancengerechtigkeit gerät dabei in Gefahr. Unser Foto zeigt ein Seminar.

### Mitgliederversammlung der Fachgruppe Erwachsenenbildung erörtert die Lage in der Weiterbildung

# Mit prekären Arbeitsverhältnissen Zukunftsaufgaben meistern?

verträge gibt, dann sind sie befristet, häufig auch Teilzeit; bei Honoraren werden Kürzungen vorgenommen. Statt der geforderten Absicherung von Arbeitsplätzen sind Einkommensenkung und Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse die Realität. Die „Krise der Weiterbildung“ ist nicht nur ein Schlagwort, für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist sie real spürbar.

### Trend zum Rückzug aus der Weiterbildung

Stefanie Odenwald verweist auf die aktuellen Forderungen und Aktivitäten der GEW: Ein 5-Punkte-Programm gegen Jugendarbeitslosigkeit, Verhandlungen über einen Branchentarifvertrag von GEW und ver.di, Gespräche mit Ministerien und Entscheidungsträgern, u.a. dem Bundesamt für Migration, sowie die weitere Förderung der GEW-internen Projekte „Hotline für Honorarkräfte“ und der Zeitschrift prekär. Gerade letztere ist für den Zusammenhalt der in der Weiterbildung Beschäftigten unverzichtbar.

In einer „Kampagne für Weiterbildung“ soll sowohl beim DGB wie auch bei Weiterbildungsträgern und in der Öffentlichkeit für bessere Bedingungen in diesem Bildungsbereich gestritten werden.

Rüdiger Heitefaut von der Landesgeschäftsstelle Niedersachsen der GEW berichtet aus den laufenden Tarifverhandlungen mit privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen in Niedersachsen. Ein Erfolg kann aus der EURO-

Sprachschule Hannover vermeldet werden, wo der neue Tarifvertrag eine deutliche Erhöhung der Einkommen festschreiben konnte. Immer häufiger stehen allerdings Abgruppierungs-Tarifverträge auf der Tagesordnung.

### Die Krise der Weiterbildung ist real spürbar

Die Erfahrungen der anwesenden Mitglieder bestätigen die krisenhafte Situation: Bei Neueinstellungen erfolgen niedrigere Eingruppierungen, Honorarkürzungen werden u.a. aus Braunschweig berichtet, Verzicht auf Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld ist ein häufig praktizierter Schritt.

Aber es gibt auch Widerstand. In Braunschweig ist die Kursleitervertretung aktiv geworden; Plakate gegen die Honorarkürzung wurden mit Unterstützung der GEW erstellt und ausgehängt, in Hamburg ist eine Postkartenaktion an den Bürgermeister geplant. Die anwesenden KollegInnen beschließen, den Austausch untereinander zu verbessern und tauschen E-Mail-Adressen aus. Der neue Fachgruppenvorstand wird dies nach Kräften unterstützen.

Nach der Vorlage eines kurzen Geschäfts- und Finanzberichts wurde der Vorstand entlastet und das neue Vorstandsteam gewählt. Dies sind: Gregor Aust, Christine Etz, Kirsten George, Andreas Klepp, Ute Kummerow-Funke, Uschi Martens-Berkenbrink, Susanne Müller, Barbara Ziegler.

U. MARTENS-BERKENBRINK