

Gieseke, Wiltrud

Weiterbildung in den neuen Bundesländern

Kaiser, Arnim [Hrsg.]; Feuchthofen, Jörg E. [Hrsg.]; Güttler, Rainer [Hrsg.]: Europahandbuch Weiterbildung. EuHwB. European manual of continuing education. Neuwied u.a. : Luchterhand 1994, S. 1-12

urn:nbn:de:0111-opus-3433

Nutzungsbedingungen

pedocs gewährt ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit dem Gebrauch von pedocs und der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Kontakt:

peDOCS

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

Informationszentrum (IZ) Bildung

Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main

eMail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

WILTRUD GIESEKE

Weiterbildung in den neuen Bundesländern

Die Umstrukturierungsprozesse nach der Vereinigung in den neuen Ländern erfassen auch die Weiterbildung. Dadurch, daß der Weiterbildung gesellschaftlich eine Scharnierrolle zukommt, ist sie gezwungen, aus dem Stand Angebote für die entstandene hohe Zahl von Arbeitslosen anzubieten, für die gesellschaftliche Integration Angebote zur Verfügung zu stellen und neue Strukturen aufzubauen sowie alte bewährte Strukturen zu integrieren. In den Weiterbildungskursen selbst werden kulturelle und erwachsenenpädagogische Anforderungen deutlich, auf die das Bildungssystem zu reagieren hat. Lernprozesse für die kulturelle Vereinigung von Ost und West, die auch die erwachsenenpädagogische Theoriebildung betreffen, sind sichtbar.

Inhaltsübersicht

1. Ausgangslage
2. Weiterbildungsstruktur und -auftrag in der DDR — aktuelle Veränderungen
3. Charakteristika der Weiterbildungslandschaft im Übergang
- 3.1. Problemlagen der Weiterbildungsangebote
- 3.2. Dominanz der AfG-geförderten Maßnahmen als berufliche Weiterbildung
4. Differente habituelle Haltungen, weiterwirkende Erfahrungen

1. Ausgangslage

Die Entwicklung in den neuen Bundesländern und mit ihr die Weiterbildung unterliegt so raschen Veränderungen, daß das Publizieren aktueller Entwicklungen immer nur einen vorletzten Stand wiedergeben kann. Die inzwischen vorliegenden Veröffentlichungen berichten vorrangig über Weiterbildungserfahrungen in den neuen Bundesländern. Repräsentativbefragungen durch Infratest zur Weiterbildungsmotivation (KUWAN 1991/1992), gutachterliche Stellungnahmen (FAULSTICH 1993) sowie statistische Erhebungen geben erste verläßliche Einblicke. Da aber für die Interpretation ausreichende theoretische Verankerungen notwendigerweise noch nicht zur Verfügung stehen, ist es schwer, die Reichweite der gemachten Aussagen abzuschätzen. Deutlich wird an den vorliegenden Berichten, daß mit paradoxen Situationen zu rechnen ist. Das verzweigte Weiterbildungssystem der ehemaligen DDR zerbricht (FAULSTICH 1991, FREISE 1991), ganze Industriezweige lösen sich auf, gleichzeitig setzt eine Qualifizierungsoffensive ein, die von einem totalen Fortbildungs-

und Umschulungsbedarf in den neuen Ländern ausgeht. Durch die steigende Arbeitslosigkeit und einen sich undeutlich entwickelnden Arbeitsmarkt erhält Weiterbildung eine Scharnierfunktion unter zwei Prämissen:

- Sie dient der beruflichen Neuorientierung oder sichert durch Anpassungsfortbildung an neue technische und ökonomische Standards einen beruflichen Einstieg und federt die bisher nicht bekannte Erfahrung von Arbeitslosigkeit ab.
- Sie bewirkt in der Bevölkerung eine Handlungsaktivierung und ermöglicht damit einen Zugang zu den sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen. Weiterbildung erhält die nicht unbedeutende Aufgabe, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Hilfestellungen zu geben, sich mental auf die neuen Lebensverhältnisse einzustellen und dabei eine eigene Position zu finden. Der inneren Aufklärung von sich entwickelnden Ressentiments wird in der Zukunft besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Weiterbildung, auch wenn sie hauptsächlich im beruflichen Bereich angesiedelt ist, muß unter den Bedingungen des Umbruchs und der Vereinigung ebenso dem Anspruch von Persönlichkeitsbildung und politischer Bildung genügen. Ost-West-Interpretations-, -Differenzierungs- und -Interaktionsprobleme sind mit zu bearbeiten (HAENSCHKE u. a. 1993).

2. Weiterbildungsstruktur und -auftrag in der ehemaligen DDR - aktuelle Veränderungen

Der Beruf, die Arbeit galt in der DDR als Grundlage, als Anknüpfungspunkt für die Persönlichkeitsbildung. Von einer lebenslangen Weiterbildung, die die abschlussbezogene Schul- und Berufsbildung und vor allem die betriebliche Weiterbildung umfaßte, ging das DDR-Bildungssystem von jeher aus (vgl. DIETRICH 1991). Ein ähnlicher Trend zeigt sich auch in den alten Bundesländern und gilt jetzt - paradox genug - gesamtdeutsch. Entsprechend waren die wichtigsten Weiterbildungsträger in der DDR:

- Institutionen und Akademien der sozialistischen Wirtschaftsführung
- Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung in den Betrieben (1985: 517 Betriebsakademien; 1987: 544 Betriebsschulen der Aus- und Weiterbildung, vgl. FAULSTICH 1993, S. 36)
- Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, hier interessiert besonders das Fernstudium
- gesellschaftliche Organisationen, wie Kammern, URANIA, Parteien, Gewerkschaft
- Volkshochschulen.

(Im 1988 veröffentlichten Band »Erwachsenenbildung« findet sich eine Übersicht über die Weiterbildung in der DDR.)

Vertreten wurde ein einheitliches Konzept von Aus- und Weiterbildung mit

sich nicht im Deutsch-Sein und im Streben nach Wohlstand erschöpfen kann. Bedauerlich ist, daß die kulturellen Freizeithäuser (1989 waren es noch 1 522) und trotz privaten Engagements nicht erhalten werden können. Es waren öffentliche Treffpunkte, die inzwischen marginalisiert wurden.

3. Charakteristika der Weiterbildungslandschaft im Übergang

3.1 Problemlagen der Weiterbildungsangebote

In seinem zusammenfassenden Gutachten zu den neuen Bundesländern benennt FAULSTICH Paradoxien und Dilemmata, die seiner Ansicht nach die Aufgabenzuweisung der Weiterbildung und ihre Entwicklung in den neuen Ländern bestimmen: Als Transformationsdilemma beschreibt er, daß in Ostdeutschland Veränderungen in den Institutionen nicht von innen heraus, sondern von außen initiiert stattfinden. Es wird mit Mentalitätsverfestigung reagiert (FAULSTICH 1993, S. 22). Für die Weiterbildungsinstitutionenlandschaft konstatiert er ein Strukturparadoxon, »das daraus besteht, daß Formen der weiterführenden Institutionalisierung im Osten bereits vorhanden waren und nunmehr abgebaut werden« (ebd., 5. 24f.). Ein Innovationsparadoxon besteht darin, daß individuelle Kompetenzen entwertet werden, gleichzeitig aber der Aufschwung Ost ohne den Einsatz der Ostdeutschen nicht zu leisten ist. Als Verwertungsdilemma wird deutlich - darauf weisen neben FAULSTICH auch HUSEMANN/DOBISCHAT (1993) und MEIER (1993) hin —, daß zwar ein hohes Qualifikationsniveau konstatiert, aber ein Weiterbildungsbedarf in den Arbeitsstilen und Verhaltensweisen in marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaftsprozessen als unabdingbar angesehen wird. Einer differenzierten Qualifizierungsentwicklung ist also mehr Beachtung zu schenken. Als besonderes Problem zeichnet sich ab, daß viele hochqualifizierte Abschlüsse nicht mehr anerkannt werden und Weiterbildung zu einer Abstiegsqualifizierung wird (KAMPFRATH 1993, MEIER 1993). Das Verwertungsdilemma wird zu einem Motivationsdilemma (FAULSTICH 1993, S. 70), wenn der Maßnahmebesuch nicht zu einem Arbeitsplatz führt.

3.2 Dominanz der AfG-geförderten Maßnahmen als berufliche Weiterbildung

Instrumente zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Kurzarbeitergeld, Finanzierung von »Fortbildungs- und -Umschulungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) nehmen nach HUSEMANN/DOBISCHAT (1993) eine »Brückenfunktion« zwischen dem Umstrukturierungsprozeß in der Wirtschaft und der Entlastung des Arbeitsmarktes ein. 1993 waren 39 von 100 Arbeitslosen in FuU- oder AB-Maßnahmen beschäftigt (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1993).

Die Bundesanstalt für Arbeit ist laut Arbeitsförderungsgesetz (AFG) verantwortlich für die Finanzierung sogenannter Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik, zu denen die Weiterbildung zählt; gleichzeitig finanziert sie die Arbeitslosigkeit. Der West-Ost-Transfer beträgt aufgrund der unterschiedlichen Wirtschaftskraft 40 % . Mit 43 Mrd. DM wurden berufliche Fortbildung und Umschulung 1992 durch die Bundesanstalt finanziert (1993, S. 48). Das Kurzarbeitergelt (KuG) und Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) sind eingebunden in Maßnahmeorganisationen wie die Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) sowie in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften. Umqualifizierungsprozesse und Weiterbildung werden als Investition in das Humankapital gesehen (ebd.).

Da das Auseinanderbrechen der Kombinate und Großbetriebe zur Auflösung betriebsnaher Bildungsstätten führte, verbreitet sich eine »westdeutsche« Weiterbildungsträgerlandschaft, die in ihrer Finanzierungsgrundlage auf das AFG setzt. Die Kritik an diesem wildwuchernden Markt, der rege Nachfrage hatte, richtet sich vor allem gegen die mangelnde Qualität der Curricula und der Weiterbildner aus dem Westen sowie gegen die fehlende Vorbereitung und Sensibilität für die historischen Bedingungen dieser Weiterbildung. Erwachsenenpädagogischen Standards wie z. B. der Teilnehmerorientierung schenkt man insgesamt zu wenig bzw. gar keine Aufmerksamkeit. In den erfaßten Erfahrungsberichten wird die Unfähigkeit kritisiert, die differenzierten Qualifikationsbedarfe zu identifizieren und falsche Vorannahmen kritisch zu hinterfragen. Viele Maßnahmen weisen sich durch schnelles Handeln nach altbekannten, bewährten westlichen Mustern aus. Die Teilnehmer und ihre Voraussetzungen, ihre vorhandenen Qualifikationen, waren kaum Gegenstand von Überlegungen, selten genug auch im Prozeß selbst. Dies läßt sich nur begrenzt mit der grundlegenden neuen Situation, sondern eher mit unzureichender Nutzung eines erwachsenenpädagogischen didaktischen Instrumentariums erklären. Damit wurde ein auch im Westen bei AFG-Maßnahmen wenig beachteter Aspekt in den Osten transferiert. Es fehlt an erwachsenenpädagogischer Professionalität, und neue Gestaltungschancen mit möglichen Rückwirkungen auf den Westen werden noch zu wenig genutzt. Über die Qualitätsdiskussionen wird dieser mangelnde professionelle Standard gegenwärtig wenigstens zum Teil eingeholt. Es hat vor allem weiterbildungspolitische Gründe, daß der Qualitätsbegriff als dem Professionsbegriff übergeordnet empfunden wird. In der betrieblichen Weiterbildung hat sich dagegen bereits seit den 80er Jahren, bedingt durch betriebsstrukturelle Veränderungen, eine intensive Auseinandersetzung über neue didaktisch-methodische Ansätze und Fragen arbeitsplatzbezogenen Lernens durchgesetzt. Diese Entwicklung ist bisher aber in der Praxis für professionelle Anforderungen nicht wirksam geworden. (In der Theorie finden sich erste Versuche, z.B. ARNOLD 1991). Die Ökonomisierung der Weiterbildung (STRUNK 1991), was meint die Ausdehnung der

dem Schwerpunkt betriebliche Weiterbildung. Die Volkshochschulen zählten zum allgemeinen Schulwesen (Volksbildung) der DDR und nahmen vorrangig Aufgaben im Zweiten Bildungsweg wahr. Auch hier steht der Schulabschluss als Vorbereitung für eine veränderte schulische Laufbahn im Mittelpunkt. Übereinstimmend wird in allen Veröffentlichungen das große Weiterbildungsvolumen der DDR hervorgehoben (DIETRICH 1991, WEISS 1991, MEIER 1991). So übertrafen z.B. die Fernstudienangebote in der DDR die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote der westdeutschen Hochschulen. Es ist die hochschulpolitische Zielsetzung der gegenwärtigen Regierung und jüngst auch Ziel des Wissenschaftsrates, das Fernstudium zu erhalten, Organisation und Studienbriefe sollen allerdings neu gestaltet oder evaluiert werden (vgl. SCHÄFFER 1991).

Es scheint zwar so, als würde das gesamte Weiterbildungssystem von Grund auf verändert und von einer Vielzahl freier Bildungsinitiativen stark beeinflusst. Letztlich wird aber eine Reihe von Weiterbildungskonzepten und -prämissen — wenn auch ohne sozialistische Vorzeichen - in die gesamtdeutschen Entwicklungen integriert. Dies gilt vorrangig für die berufliche/betriebliche und die wissenschaftliche Weiterbildung. Die Entwicklung der Volkshochschulen nimmt allerdings einen anderen Weg. Gründliche Analysen aktueller Transformationsprozesse stehen hier noch aus.

Auffällig ist, daß mit der Einführung von Weiterbildung als berufliche/betriebliche Weiterbildung historische und aktuelle Beiträge zu Demokratisierungsprozessen in der Erwachsenenbildung kaum nachgefragt werden. Unbestritten ist, daß die steigende Arbeitslosigkeit einen unabweisbaren Bedarf an beruflicher Qualifizierung bedingt, doch verlangen gerade das gesellschaftlich spannungsreiche Klima zwischen Ost und West, der erstarkende Rechtsextremismus und Fremdenhaß nach einer Neubelebung der demokratischen Kultur, eine Aufgabe, der sich Weiterbildung und Erwachsenenbildung in ihrer gegenwärtigen Scharnierfunktion in besonderer Weise offen und kreativ zu stellen hätten. Nicht Perfektionismus und Transformationshast sind gefragt, sondern freie Gestaltungsoffenheit ohne Erfolgszwang. Wechselseitige Lernprozesse werden häufig beschworen, aber selten realisiert. Ein nicht vorhandenes gesamtdeutsches Wir-Gefühl, Verweise auf Selbstregulierung als systemisch sich selbst tragenden Prozeß und Politikerbeschimpfungen lassen eher auf eine ähnliche gesellschaftliche Gefühlslage wie in der Weimarer Republik schließen. Es gibt inzwischen wissenschaftliche Analysen, die die Brüning'schen Notverordnungen mit den aktuellen politischen Maßnahmen vergleichen. Dies mögen falsche historische Parallelen sein, aber die Einschnitte im sozialen Netz und gesellschaftliche Veränderungen auf Kosten der Frauen - übrigens die eindeutig am meisten Benachteiligten nach der Vereinigung - mobilisieren eine latente Bereitschaft zum Sündenbockdenken. Historisches Wissen und Bewußtsein muß sich in allen Medien und in den Bildungsinstitutionen mehr Raum schaffen, um eine gemeinsame demokratische Kultur zu entwickeln, die

betrieblichen Weiterbildung und der freien Weiterbildungsinitiativen, die sich erst in zweiter Linie dem Teilnehmer verpflichtet fühlt, benötigt als Gegengewicht verbindliche Qualitätsstandards, die in eine Professionalitätsstruktur eingebettet sind.

HUSEMANN/DOBISCHAT betonen besonders für die neuen Bundesländer die positive Seite der AFG-Förderung. Strukturwandel und individuelle berufliche Entwicklung können auf diese Weise aufeinander bezogen werden. Gedacht ist dabei besonders auch an die Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) und die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG). Im Unterschied zu Förderungen in den alten Bundesländern erfolgt bei diesen Gesellschaften »eine Kombination von Arbeitslosenunterstützung und Fördermitteln, für Weiterbildung« (HuSEMANN/DOBISCHAT 1993, S. 53) bei Sicherung eines betrieblichen Hintergrunds.

4. Differente habituelle Haltungen, weiterwirkende Erfahrungen

Besonders rasch hat die Untersuchung von Kuwan zur Weiterbildungsmotivation in den neuen Ländern, die auf eine hohe Weiterbildungsbereitschaft verweist, in der öffentlichen Diskussion Verbreitung gefunden. Wichtig erscheint mir die darin dokumentierte Auswertung der Vergleichserhebung von 1990 und 1991 zu sein, die darauf verweist, daß von einer Konstanz der Weiterbildungsabsichten nicht ausgegangen werden kann (vgl. KUWAN 1992, S. 42). ALS Weiterbildungsbarrieren für die konkrete Teilnahme erweisen sich:

- a) die Sorge für Familienangehörige, besonders bei Alleinerziehenden;
 - b) das Alter bei über 50jährigen, die wenig Chancen sehen, noch einmal einen Arbeitsplatz zu erhalten;
 - c) Angst vor Versagen oder Mißerfolg angesichts des hohen Leistungsniveaus;
 - d) eine passiv-reaktive Grundhaltung
- (ebd., S. 43f.). KUWAN stellt fest, daß zwar von Eigeninitiative gesprochen wird, letztlich hofft man aber auf Initiativen, Vorschläge oder Veranlassungen durch Dritte.

Besonders vermißt werden betriebliche Weiterbildungsangebote; durch den Wegfall der Betriebsakademien ist die bislang übliche Weiterbildungsorganisation nicht mehr vorhanden, und der sogenannte Weiterbildungsmarkt erscheint wenig übersichtlich und transparent. Eine empirische Studie von WAHSE u. a. (1993) belegt die große Zahl von Weiterbildungsinitiativen der Betriebe, wenn sie nicht mehr zum Treuhandbestand gehören. Hohes Investitionsvolumen der Ex-Treuhandfirmen steht im Zusammenhang mit hoher Weiterbildungsaktivität. Der Zugang zu den Weiterbildungsangeboten, unabhängig davon, ob es sich um betriebliche Weiterbildung oder um Angebote auf dem freien Markt handelt, reicht von der Pflichtteilnahme bis zur freien Bewerbung. Die Unübersichtlichkeit des Marktes erzeugt bei einigen der von KUWAN Inter-

wiewten den Verdacht, daß alte Verbindungen als »Weiterbildungsseilschaften« (KUWAN 1992, S. 55) wiederbelebt werden; die DDR-Vergangenheit hat noch eine lange Zeit der Aufarbeitung vor sich. Was aber den konkreten Beratungsbedarf betrifft, gibt es inzwischen eine Reihe von Initiativen, so z.B. das Projekt »Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsdatenbanken und Bildungsberatungsstellen in den neuen Bundesländern« (PLUM/HORAK 1993) und die CON-CEPT-Projekte des Consulting Centrum für Personalentwicklung, die als Beratungszentren tätig sind (WIEGAND 1991). Als Standorte beim ersteren Vorhaben wurden Erfurt, Leipzig, Magdeburg, Stralsund, Hoyerswerda/Sachsen und Pritzwalk/Brandenburg ausgewählt. Als besonderes Problem zeigt sich aber auch bei diesen Initiativen, daß es Probleme weniger mit den Klienten als vielmehr mit Ämtern/Behörden, in diesem Fall den Arbeitsämtern, gibt. Über Auswirkungen dieser Beratungsvorhaben liegen noch keine Berichte vor.

Die bisher veröffentlichte Literatur zur Weiterbildung in den neuen Bundesländern stellt eine Vielzahl an gestarteten Weiterbildungsinitiativen vor, wie z.B. regionale Förderungsprogramme zur Strukturpolitik, Neugründung von Akademien, Reaktivierung der Betriebsakademien in Vereinsform etc., die auf den Ergebnissen empirischer Flächenuntersuchungen aufbauen. Man kann inzwischen von einem aufeinander abgestimmten Netz sprechen. Allerdings ist der Aktivitätsradius durch die Vielzahl an gleichzeitig anlaufenden Initiativen unübersichtlich. Die Auswirkungen lassen sich zu diesem Zeitpunkt natürlich noch in keiner Weise beurteilen. Allerdings finden sich verstreut inzwischen einzelne Erfahrungsberichte über Weiterbildungsveranstaltungen, auch mit Bezug auf erwachsenenpädagogische Fragen. Ebenso wie den Erhebungen zur Weiterbildungsmotivation kann man diesen Aussagen aber nur einen begrenzten Aussagewert zumessen. Die Veränderungen erfolgen zu rasch. Einzelne Aspekte, die sich mit unterschiedlichen Akzentsetzungen in allen Berichten wiederholen, wollen wir aufgreifend diskutieren:

— Differenzen im Lehr- und Lernsetting

Die Teilnehmerinnen aus den neuen Bundesländern, so die Berichterstattung, sind eher an Frontalunterricht gewöhnt. Mit dieser Methode einher geht die Vorstellung, es könne nur eine Lehrmeinung geben, die »vom Katheder aus« kundgetan wird. Lernen als passiv aneignender Vorgang scheint antrainiert, scheint Gewohnheit zu sein (siehe dazu z. B. SCHEGK u. a. 1990, FUHRMANN 1991, KORBMACHER 1990). Als nicht besonders förderlich erweist es sich dann aber, auf solche Lernerfahrungen mit offenen Lernkonzepten zu antworten, zumal diese offenen Lernformen auch in den alten Bundesländern noch nicht den Beweis erbracht haben, höhere intellektuelle Standards und bessere Differenzierungsfähigkeit zu bewirken. Das westliche kulturelle Klima legt solche Vorgehensweisen als demokratischen Stil nahe. Die Kritik von Ost-Teilnehmerinnen, es würde zuwenig Inhaltliches vermittelt, kann situationsab-

hängig genauso richtig oder falsch sein wie die gleichzeitig geäußerte Ansicht, beim Lernen müsse es streng und autoritär zugehen. Die Chance zur kritischen Revision von erwachsenenpädagogischen Vorstellungen in Ost und West sollte nicht vertan werden (vgl. dazu auch DERICHS-KUNSTMANN u. a. 1993).

— *Reine Transferkonzepte scheitern*

In der ersten Zeit nach der Wende wurde versucht, Konzepte aus der allgemeinen und der beruflichen Erwachsenenbildung unverändert in den neuen Bundesländern anzuwenden. Differente gesellschaftliche Vorerfahrungen wurden nicht beachtet, über spezifische Qualitätsstandards, die den Qualifikationsbedarf, die inhaltliche Ausrichtung und die regionale Strukturpolitik berücksichtigen, sowie über ein Lehr- und Lernsetting, das an alte Lernerfahrungen anknüpft, wurde in der Öffentlichkeit nicht diskutiert (vgl. HEIDEMANN 1991, FREIER 1992, KORBMACHER 1990).

Neben dem fehlenden Adressatenbezug und einer vernachlässigten Verwertungsanalyse ist die fehlende Akzeptanz von West-Dozenten begründet mit einem zunehmend steigenden Ressentiment gegen jeden »Westimport« (vgl. Frankfurter Rundschau, Juli 1993). Die Übernahme der politischen und administrativen Strukturen aus der alten Bundesrepublik verfestigt z. Z. bei größeren Bevölkerungsgruppen im Gegenzug den Eindruck, man hätte es mit einer Besatzungsmacht zu tun. Bis in die Lehr- und Lernstruktur hinein setzen sich Mißverständnisse, Fehleinschätzungen, Uminterpretationen durch, die alle dem Schema vom unterdrückenden Westler und unterdrückten Ostler folgen. Daß sich in den vier Jahren seit der Wende neue gesamtdeutsche Strukturen entwickelt haben, wird sowohl von West- wie Ost-Bürgern nicht beachtet. Wird das so entstehende Gemeinsame nur im Negativen liegen können?

— *Die versteckte Subjektivität*

In der erwachsenenpädagogischen Fortbildung, der allgemeinen oder politischen Fortbildung, der Managementschulung, im Grunde bei jeder Art von Erwachsenenbildung und Weiterbildung wird auf eine habituelle Differenz verwiesen, in der die beiden Systeme gegenwärtig präsent sind. Die individuelle Meinung der einzelnen Menschen befindet sich auf einem schwierigen Rechtfertigungsweg. Viele verlangen noch, gemäß den alten Strukturen, nach »objektiven« Interpretationen und festgelegten Standpunkten und suchen Gewißheit in Fakten, Anforderungen, Notwendigkeiten. Es herrscht der Anspruch, Ordnung herzustellen, nach Plan zu verfahren, jedem einen Platz zuzuweisen, Anordnungen abzuwarten. In vielen Arbeitsvorgängen sorgen diese Haltungen, wenn sie systemisch gut eingebunden sind, für hohe Effizienz und Verlässlichkeit, die im Westen in vielen Institutionen inzwischen vermißt werden. In Bildungsprozessen blockieren sie aber die Möglichkeit, sich identifizierend oder abgrenzend mit Positionen und Wissensstrukturen auseinander-

strukturen reagieren zu können (vgl. FUHRMANN 1991, SCHEGK u. a. 1990, Trier 1992). Bildungsarbeit wird weniger als Interaktionsprozeß, wohl aber zum Teil immer noch als Formungsprozeß verstanden. Mit den komplexen psychischen Strukturen des Individuums ist man aufgrund der Sozialisationsbedingungen in der DDR wenig vertraut.

Das in Weiterbildungskursen häufig sich darstellende Selbstbild des zu kurz gekommenen »Ossis« macht es nun aber andererseits gerade schwer, sich offensiv und kritisch mit dem im Westen gepflegten Subjektivismus auseinanderzusetzen.

Allerdings wird sehr genau beobachtet, daß die angebliche Offenheit und Subjektivität weniger über die diese Verkehrsformen pflegenden Personen aussagt, als vorgegeben wird. Der sogenannte »gelernte Ostbürger« erlebt sich, wenn er die metakommunikativen Methoden sehr ernst nimmt, als völlig unzureichend, während der Westler eine zelebrierte, als nicht echt erlebte Subjektivität entfaltet.

Würde man diese Differenzen in den habituellen Haltungen sowohl bei West- als auch bei Ostbürgern sensibel verfolgen und sie wechselseitig für den kulturellen Vereinigungsprozeß fruchtbar machen, wäre der Lernprozeß auch im Westen sehr viel größer, als bisher unterstellt. Dies verlangt aber im Osten die Aufgabe von ReSsentiments, was schwer ist, weil objektiv sehr große gesellschaftliche Umwandlungen verkraftet werden müssen, und im Westen ein höheres Maß an Selbstkritik und die Bereitschaft, selbstverständlich gewordene gesellschaftliche Verkehrsformen auf ihre nicht eingelösten Ansprüche und ihre praktischen Realisierungen hin zu hinterfragen. Erschwerend kommt hinzu, daß im Osten westliche Gesetzgebung und westliche Lebensformen adaptiert werden, bedingt durch die Übernahme des gesamten gesellschaftlichen Rahmenkonzepts der alten Bundesrepublik. Dieses mag man hier und da heute bedauern, es war aber auch die eigene Wahl. Es gibt keinen Weg zurück, und die Anforderungen der Zukunft können nur von beiden Seiten gemeinsam konstruktiv gelöst werden. Entkrampfungen, Offenheit und gelassenes Umgehen mit allen Unwegsamkeiten tut not. Perfektionismus, Belehrungen, Erfolgswang und Geschwindigkeit weisen zumindest für die kulturelle Vereinigung - auch aus europäischer Perspektive - den falschen Weg.

Literatur

ARNOLD, R. (Hrsg.): Taschenbuch der betrieblichen Bildungsarbeit. Hohengehren 1991;
BECHER, M.: Die aktuelle Situation der Weiterbildung in Berlin. Manuskript 1992;
BLÖTZ, U., u. a.: Arbeitsmarktentwicklung und Schwerpunkte von Umschulung und Fortbildung in den ostdeutschen Bundesländern (Teil I). In: Berufsbildung 1990, H. 12, S.560-562; BÖCKER, D./FLOßMANN, B.: Neue Bundesländer: Weiterbildung in der Region. In: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ) 1992, H. 3, S. 139-142; |

rowsky, H.: Zur Gestaltung des Kursangebotes im MNT-Bereich an größeren Volkshochschulen der neuen Bundesländer. In: VHS Kurs- und Lehrgangsdienst, 1991, Lfg. 34, S.85-87; DERICHS-KUNSTMANN, K. /SCHIERSMANN, CHR. /TIPPELT, R. (Hrsg.): Die Fremde - das Fremde - der Fremde. Dokumentation der Jahrestagung 1992 der Kommission Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Frankfurt/M. 1993; DIETRICH, R.: Das System beruflicher Erwachsenenbildung in der ehemaligen DDR mit Ausblick auf künftige Strukturprobleme in den neuen Bundesländern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1991, H. 2, S. 432-439; DIKAU, J.: Weiterbildung in den neuen Bundesländern. In: AUE-Infodienst Hochschule & Weiterbildung 1991, H. 1, S. 38-40; DORN, B.: Handlungsbedarf oder Reglementierungsbedarf? In: Lernfeld Betrieb 1991, H. 4, S. 28-29; EISENFELD, G.: Qualifizierung von Multiplikatoren für die neuen Bundesländer. In: Lernfeld Betrieb 1991, H. 4, S. 32-33; ERFABRUNGEN UND KONZEPTE an den Bedarf der neuen Länder anpassen. In: Informationen Bildung und Wissenschaft 1991, H. 5, S. 60-62; ERWACHSENENBILDUNG. Leiter des Autorenkollektivs: GOTTFRIED SCHNEIDER. Berlin 1988; EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFTEN fördern Integration der neuen Länder in die EG-Bildungszusammenarbeit. In: Informationen Bildung Wissenschaft 1993, H. 4, S.51-52; FAULSTICH, P.: Zur »Schräglage« der Weiterbildung in den neuen Bundesländern. In: Päd. Extra 1991, H. 12, S. 28-29; FAULSTICH 1993; FRANKFURTER RUNDschau Juli 1993; FRANSECKY, M. V./MAAZ, H.-J.: Von den Mühen des Zusammenwachsens nach der Vereinigung. In: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 1992, H. 29, S.13-17; FREIER 1992; FREISE, E. B.: Das Ost-Angebot für Weiterbildung ist mangelhaft. In: Weiterbildung 1991, H.4, S.66-69; FREISE, E. B.: Selbsthilfe-Verein zur Rettung von Betriebsakademien. In: Weiterbildung 1991, H. 2, S.32-36; FUHRMANN, J.: Ordnung versus Improvisation und Spontaneität. Eindrücke und Erfahrungen aus einer Übungsfirma in einem der neuen Bundesländer. In: Lernfeld Betrieb 1991, H. 5/6, S. 58; GARTZ, M.: Die URANIA im Bildungssystem der DDR 1980/90. In: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 1992, H. 30, S. 99-108; HAENSCHKE, B., u. a.: Weiterbildung und Identität. Schriftenreihe zur Beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern. QUEM-Report, Heft 1. Berlin 1993; HALLENSLEBEN, J.: Neue Länder müssen Weiterbildung gesetzlich verankern. In: Zweiwochendienst, Bildung, Wissenschaft, Kulturpolitik 1991, H. 10, S. 3-4; HARTKEMEYER, J.: Quo vadis VHS? In: Päd. Extra 1993, H. 1, S. 26; HEIDEMANN, W.: Analyse durch Augenschein. In: Die Mitbestimmung 1991, H. 2, S. 113-115; HERAUSFORDERUNGEN DER BERUFSBILDUNGSPOLITIK in den neuen Bundesländern. In: Informationen Bildung und Wissenschaft 1991, H. 5, S.58-59; HOCH, H.-D., u. a.: Im Osten viel Neues. In: Bildungsbildung in Wissenschaft und Praxis 1991, H. 3, S. 17-22; HUSEMANN, R./DOBISCHAT, R.: »Investitionen« in der beruflichen Weiterbildung in den neuen Bundesländern durch die Bundesanstalt für Arbeit? In: Recht der Jugend und des Berufsbildungswesens 1993, H. 1, S. 43-55; INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.): Arbeitslosigkeit nach Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung niedriger als erwartet. In: IAB-Werkstattbericht Nr. 14. Nürnberg 1993; INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.): Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt. Stand Mai 1993. In: IAB-Werkstattbericht Nr. 15. Nürnberg 1993; KADE, S./KÜCHLER, F. v. (Hrsg): Erwachsenenbildung im Übergang. Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1991; KAMPRATH, K.: Umschulung und soziale Befindlichkeit - Überlegungen zu Besonderheiten bei Umschulungsmaßnahmen arbeitsloser Hoch- und Fachschulabsolventen aus Berlin (Ost). Diplomarbeit. Berlin: Humboldt-Universität

1993; KORBMACHER, K.: Training im Osten: Motivation ... gemäß Vorgabe. In: Weiterbildung 1990, H. 6, S. 48-50; KÜCHLER, F. v.: Berufliche Weiterbildung als Arbeitsbereich an den Volkshochschulen in den neuen Bundesländern - Erfahrungen von einer Veranstaltung in westdeutscher Perspektive. In: VHS Kurs- und Lehrgangsdienst 1991, Lfg. 33, S. 83-85; KÜMMERLE, M.: Neuprofilierung der Umweltbildung in der ehemaligen DDR. In: VHS Kurs- und Lehrgangsdienst 1991, Lfg. 34, S.89-90; KURZ-SCHERF, I./MAHNKOPF, B.: Innerbetriebliche Notwendigkeiten und Möglichkeiten zur Qualifizierung der Mitarbeiter im ökonomischen Transformationsprozeß vom Plan zum Markt aus Sicht der Beschäftigten. Schriften zur beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern. QUEM-Report, Heft 7/ Teil II, Berlin 1993; KUSCH, R./BECKMANN, A.: Vom Kombinat zum Chaos. In: Päd. Extra 1993, H. 1, S. 40-45; KUWAN, H.: Einstellungen zur Weiterbildung. Ergebnisse von Umfragen in den alten und neuen Ländern im Vergleich. Bonn 1992 (Reihe: Bildung-Wissenschaft-Aktuell 1/92); KUWAN, H.: Motivationen zur Weiterbildung. Ergebnisse einer Befragung in den neuen Ländern. In: Bildung Wissenschaft Aktuell 1991, H. 2; KUWAN, H.: Probleme der empirischen Erfassung von Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsinteressen - Erfahrungen aus Repräsentativerhebungen. In: Qualifizierung und betrieblicher Strukturwandel - Probleme der empirischen Forschung in den fünf neuen Bundesländern. Erfahrungen und Perspektiven. Dokumentation einer Fachtagung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft in Berlin-Müggelsee am 13. und 14. 6. 1991. Hochheim 1992, S.33-46; MEIER, A.: Legenden der Umschulung - Weiterbildung in den neuen Bundesländern. In: FRIESEL, H., u.a.: Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang. Bad Heilbrunn 1993; MEIER, A.: Lernort Betrieb - was blieb? Umbruch der ostdeutschen Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ) 1991, H. 4, S. 184-187; PIEPENSCHNEIDER, M.: Europa auf dem Reißbrett der politischen Bildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 1991, H. 2, S. 171-175; PLUM, W./HORAK, P.: Weiterbildung: Information und Beratung in den neuen Bundesländern. In: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ) 1993, H. 2, S. 100-105; QUALITÄTSKONZEPT FÜR DIE WEITERBILDUNG im Handwerk. In: Informationen Bildung Wissenschaft 1993, H. 4, S.53; RAMLOW, E./SCHOLZ, D.: Zur Anpassungsfortbildung von Personal der mittleren/unteren Führungsebene im Produktionsbereich von Industriebetrieben der ehemaligen DDR am Beispiel des Industriemeisters. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1991, H. 4, S. 47-50; SCHÄFER, E.: Herausforderungen an die wissenschaftliche Weiterbildung im Zeichen des deutschen Einigungsprozesses. In: AUE Infodienst Hochschule & Weiterbildung 1991, H. 1, S.27-32; SCHEGK, I., u. a.: Erfahrungen ... Ostdeutsche Führungskräfte in der betrieblichen Weiterbildung. In: Lernfeld Betrieb 1990, H. 5/6, S.70-71; STARR, U./ARNOLD, J.: Volkshochschulen in den neuen Bundesländern entwickeln sich zunehmend mehr zu Bildungsstätten für eine praktische Lebenshilfe aller Bevölkerungsgruppen. In: AUE-Infodienst Hochschule & Weiterbildung 1992, H. 1, S. 27-28; STRUNK, G.: Umlernen in der ehemaligen DDR - eine neue Reeducation? In: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ) 1991, H. 4, S.191-196; TRIER, M.: Lernangebote und Lernverhalten in der betrieblichen Erwachsenenbildung. In: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 1992, H. 29, S. 18-26; UNTERSTÜTZUNG DER WEITERBILDUNG in den Regionen. In: Wirtschaft und Weiterbildung 1992, H. 4, S. 30-31; UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE FÜNF NEUEN LÄNDER in Deutschland. In: Allgemeine und berufliche Bildung 1991, H. 2, S.10-11; WAHSE, u. a.: Stand und Erfordernisse betrieblicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern im Prozeß der Transformation von der Planwirtschaft in die Marktwirtschaft.

Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft. Berlin 1993; WEISS, R.: Innovations- und Integrationsfaktor: Berufliche Weiterbildung. In: Bildungssituation und Bildungsaufgaben in den neuen Bundesländern. Berichte zur Bildungspolitik 1991/92 des Instituts der deutschen Wirtschaft, hrsg. von UWE GÖBEL und WINFRIED SCHLAFFKE. Köln 1991; WEITERBILDUNG - ein Schlüssel zur inneren Einheit. In: Informationen Bildung Wissenschaft 1993, H. 2, S. 15; WEITERBILDUNG in den neuen Bundesländern. In: Informationen Bildung Wissenschaft 1991, H. 3, S.29-30; WIEGAND, U.: Bildungsberatung in den neuen Bundesländern - Stand und Perspektiven. In: AUE Infodienst Hochschule & Weiterbildung 1991, H. 2, S. 38-42.