



*Peter Faulstich*

## Hartz Gesetze – Konsequenzen und Alternativen

Vortrag auf der Fachtagung „Zukunft der beruflichen Weiterbildung?“ der Arbeitnehmerkammer Bremen am 2. April 2003

1. Mit den „Gesetzen über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ und den damit beschlossenen Änderungen des Sozialgesetzbuches III hat die Diskussion um Perspektiven der Weiterbildung eine veränderte Ausgangslage und einen neuen, durchaus problematischen Antrieb erhalten. Mit dem „Ersten Gesetz“, das am 1. Januar 2003 in Kraft getreten ist, wird ausdrücklich eine „Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung“ verfolgt. Allerdings lassen die Bestimmungen der §§ 77-86 zur Neufassung „Sechster Abschnitt: Förderung der beruflichen Weiterbildung“ des SGB III die Durchführung weitgehend offen und erfordern die Umsetzung in einer entsprechenden Rechtsverordnung.

Negative Konsequenzen, wie sie besonders durch die begleitende Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit und die Kürzungen der Etats provoziert werden, sind absehbar:

- auf eine langfristige und nachhaltige Kompetenzentwicklung,
- für die Planungssicherheit der Weiterbildungsträger,
- und die beruflichen Perspektiven des Personals,

Sie sind sogar schon belegbar in Insolvenzen und Konkursen von Weiterbildungsträgern und Entlassungen beim Personal. Die Sorge ist berechtigt, dass Angebotsstrukturen zusammenbrechen, die, wenn keine alternativen politischen und finanziellen Absicherungen greifen, für die Möglichkeiten „lebenslangen Lernens“ auf dem Weg zur „Wissensgesellschaft“ unersetzbar sind.

2. Die sogenannte „**Modernisierung der Sozialpolitik**“, die durch das Hartz-Konzept und seine Umsetzung vehement vorangetrieben wird, verfolgt eine grundlegende Umsteuerung der deutschen Arbeitsmarktpolitik, durch verstärkten Druck auf die Erwerbslosen, der vermehrten Arbeitszwang und die unmittelbare und andauernde Nützlichkeit in Erwerbstätigkeit erzeugen soll.

Verrückterweise wird die Arbeitsmarktpolitik – und das angesichts einer seit über einem Vierteljahrhundert andauernden Massenarbeitslosigkeit – sogar verstärkt von der Faulenzerdebatte bestimmt. Die längst widerlegte Fehlannahme einer wesentlich individuell verschuldeten Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt nach der uralten Devise „Die Arbeitslosen sind selber schuld!“ und demzufolge die Konzentration der Arbeitsmarktpolitik auf eine Aktivierung der Betroffenen – nach der ebenso uralten und immer schon falschen Devise „Wer arbeiten will, findet auch Arbeit“ – wird sträflicherweise weiter unterstellt. Der resultierende Fokus auf Effektivierung der Vermittlung führt letztlich zu einer grundlegenden Veränderung des Sozialstaats hin zu einem Workfare-Staat, der nur noch das gelten lässt und fördert, was Arbeitsplätze im „Ersten Arbeitsmarkt“ schafft oder auf langfristig verwertbare Erwerbsarbeit zentriert ist. Direkte Vermittlung soll Kompetenzentwicklung ersetzen.

3. Ein kurzer Rückblick: Die berufliche Fortbildung war Kernstück des im Jahre 1969 in Kraft getretenen **Arbeitsförderungsgesetzes (AFG)**. Perspektive war eine „aktive Arbeitsmarktpolitik“, welche das Entstehen von Erwerbslosigkeit präventiv verhindern wollte. Angesichts übervoller Kassen der BA dienten diese dem Staat als Steuerersatzfonds. Die Arbeitsmarktpolitik bediente sich zunächst aus der Versicherungskasse und war dann ab Mitte der 1970er Jahre zu Zuschüssen gezwungen. Im weiteren Verlauf wurden auch die Wiedereingliederungsstrategien immer problematischer. Unter sich durch die ansteigende Massenarbeitslosigkeit verändernden ökonomischen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen ist Qualifizierung als arbeitsmarktpolitisches Instrument seither sehr unterschiedlich angewendet und als Allheilmittel systematisch überfordert worden. Als das AFG 1969 verabschiedet wurde, betrug die Erwerbslosenzahl so viel, wie die BA jetzt selbst Beschäftigte hat: um die 90.000.

Die erste Phase der Weiterbildungsförderung 1969 - 1975) war noch durch einen präventiven Ansatz gekennzeichnet. Unter Weiterbildung wurde im wesentlichen Aufstiegsfortbildung verstanden, die an den im BBiG/HwO vorgesehenen öffentlich-rechtlichen Abschlüssen orientiert (z.B. Meister) oder auf staatlich anerkannte Prüfungen (z.B. Techniker) ausgerichtet ist. In der Folgezeit ist die finanzielle Förderung für dieses Segment der Weiterbildung immer weiter reduziert worden. Konsequenterweise wurde diese Form beruflicher Weiterbildung schließlich mit dem **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)** aus der Arbeitsmarktförderung herausgelöst und in ein steuerfinanziertes Element des Bildungssystems („Meister-Bafög“) überführt.

In der Weiterbildungsförderung kam es vor diesem Hintergrund – einer Stop and go-Politik abhängig von der jeweiligen Haushaltsslage der BA – immer wieder zu wechselnden Förderungsstrategien und -niveaus:

Zum einen wurde das „arbeitsmarktpolitisch Notwendige“ zur alleinigen Maxime für die Qualität der geförderten Weiterbildung. Diese Strategie war angesichts unlösbarer Bedarfsfragen in vielen Fällen kontraproduktiv: weder mit den Anforderungen an den betrieblichen Arbeitsplätzen noch mit der Arbeitsmarktentwicklung übereinstimmend, zumal für die Teilnehmenden in ihrer Zielsetzung häufig völlig intransparent. Sparsamkeit unter der Devise Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen schlägt dann in Ineffizienz um.

Zum anderen kann Weiterbildung diskreditiert werden, wenn sie unspezifisch als Allheilmittel für alle Arbeitsmarktprobleme eingesetzt wird. Hoher finanzieller Aufwand und Lernanstrengungen der Teilnehmenden stehen dann in einem Missverhältnis zu den arbeitsmarktpolitischen Erfolgen. Es war immer schon problematisch strukturelle Erwerbslosigkeit als individuellen Unglücksfall der Arbeitslosenversicherung zuzuweisen.

Der eigentliche Skandal ist die Erosion der Erwerbsarbeit. Seit mehr als 10 Jahren haben wir uns damit abgefunden, mit einer Zahl von mehr als 3 – aktuell 4,7 – Millionen registrierten Erwerbslosen zu leben, wobei die tatsächliche Zahl um die – immer noch – „stille Reserve“ erhöht, mittlerweile bei über 7 Millionen liegen dürfte. Illusion ist die Fiktion von Vollbeschäftigung, die real in den nächsten Jahrzehnten nicht mehr erreicht werden dürfte. Vor diesem Hintergrund resultieren Verschiebereaktionen, welche, da das zentrale Problem nicht beseitigt werden kann, zu Ersatzstrategien drängen.

Das Dilemma der „Maßnahmen“ zur beruflichen Weiterbildung besteht darin, dass sie eine Lösung versprechen, welche sie überhaupt nicht erreichen können. Es ist rechnerisch absurd, 4 Millionen Erwerbslose auf 300.000 gemeldete Arbeitsplätze unterzubringen. Es war lange bekannt, dass für mehr als ein Drittel der Teilnehmenden an „Maßnahmen“, das waren im Jahr 2002 berechnet

nach Eintritt insgesamt 456.301 (BA Ref IIIb4), die Beschäftigungsperspektive auf einer „Wiedereingliederungssillusion“ beruht.

4. Die **Hartz-Gesetze** verschieben die Prioritäten in der beruflichen Weiterbildung von langfristig angelegter Kompetenzentwicklung hin zu kurzfristigen Wiedereingliederungseffekten. Es gibt zwei zentrale Instrumente:

- mit der Vergabe von **Bildungsgutscheinen** nach § 77 (3) ist ein grundsätzlich verändertes Finanzierungsmodell angelegt, das auf individuelle, kurzfristige Kalküle setzt; in der Begründung des Gesetzes heißt das, es werden „die Entscheidungs- und Wahlrechte der Arbeitnehmer deutlich gestärkt“.
- das Gesetz macht in den §§ 84, 85 und 86 Vorgaben für die **Qualitätsentwicklung** der Institutionen sowie der Angebote in der beruflichen Weiterbildung.

Diese Eingriffe haben in der „Weiterbildungsszene“ massive Befürchtungen und angesichts der absehbaren Umbrüche berechtigte Kritik provoziert. Dabei ist es symptomatisch für die Weiterbildungsentwicklung, dass Finanz- und Qualitätsprobleme immer zusammen auftauchen.

5. Angesichts der allgemeinen Debatte um Bildungsfinanzierung verwundert es nicht, dass das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zum Vorreiter eines **Gutscheinmodells** wird. In § 77 (3) wird – fast nebenbei – geregelt: „Dem Arbeitnehmer wird das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt (Bildungsgutschein)“.

Die „Bildungsgutschein“-Strategie, nachdem sie bereits in den fünfziger Jahren von Milton Friedman, einem der Väter des Neoliberalismus, unter dem Stichwort „education voucher“ als individualistische Alternative zu einer staatlichen Finanzierung von Bildungsträgern ins Spiel gebracht worden war, ist reanimiert worden. Dies geistert durch die Diskussion, ohne dass wirklich begründet oder gar empirisch belegt worden wäre, dass damit Effizienzprobleme im Bildungsbereich zu beseitigen sind oder ein höheres Niveau der Mittelaufbringung induziert würde. Vielmehr ist zu befürchten, dass negative Effekte monetärer Regulation sich noch verstärken. Negative Konsequenzen eines reinen Marktmodell sind bereits in der bildungsökonomischen Diskussion der sechziger Jahre aufgedeckt worden:

- Kurzfristigkeit der Planungshorizonte,
- fehlende Information über die Konsequenzen,
- Beschränktheit individueller Kosten-Nutzen-Kalküle,
- Vernachlässigung sozialer Aspekte,
- Unterversorgung mit Kompetenzen,
- fehlende Bildungsangebote.

Mit den Erwerbslosen wird ausgerechnet die schwächste Gruppe von Weiterbildungsnachfragern zu Versuchskaninchen für ein neues Finanzmodell gemacht, das m.E. angesichts der Intransparenz der Entscheidungsmöglichkeiten scheitern muss.

6. Auch für Fragen der **Qualität** sind einige Grundsatzentscheidungen getroffen worden, welche zunächst festliegende Vorgaben bilden: Gemäss § 77 (neu) können Arbeitnehmer gefördert werden, wenn „4. die Maßnahme und der Träger für die Förderung zugelassen sind“. Es wird also ein doppeltes Zulassungsverfahren festgelegt: Geregelt werden in § 84 „Anforderungen an Träger“ und in § 85 „Anforderungen an Maßnahmen“.

Diese Verfahren werden aus dem Zuständigkeitsbereich der Arbeitsämter herausgenommen und „fachkundigen Stellen“ übertragen. Diese Auslagerung ist nach der langjährigen Kritik am bisherigen Prüfverfahren nachvollziehbar. Verbesserung und Sicherung der Qualität der beruflichen Weiterbildung waren schon lange eine der zentralen Forderungen für die Reform des AFG und des SGB III.

Allerdings läuft die in § 86 wieder allein den Arbeitsämtern zugewiesene „Qualitätsprüfung“ einer Eigenständigkeit der Akkreditierungs- und Zertifizierungsverfahren entgegen und reduziert Qualitätsfragen auf den Eingliederungserfolg. Hier erhält die zu erstellende Eingliederungsbilanz zentrales Gewicht gegenüber allen anderen Kriterien. Die in der Geschäftspolitik der BA geforderte Vermittlungsquote von 70% ist dysfunktional, wenn sie nicht themen- und adressatenspezifisch, und auch nicht konjunkturadäquat begründet wird, und sie ist absurd, wenn man sie mit der letzten Verbleibsuntersuchung der BA vergleicht, die für die Austritte auf 62,7% nach 6 Monaten nicht mehr Arbeitslose kam.

So wie z.B. im BA-Rundbrief vom 23. Dezember 2002 festgelegt („prognostizierte Verbleibsquote von mindestens 70%“), ist sie willkürlich nach Maßgabe des BA-Haushalts gesetzt. Alle bisherigen Evaluationsstudien belegen, dass der Eingliederungserfolg wesentlich vom regionalen Arbeitsmarkt, der angestrebten Qualifikation und der Teilnehmerzusammensetzung abhängt.

Angesichts der absehbaren Arbeitsmarktlage zwingt dies die Weiterbildungsanbieter zur „Bestenauslese“, erhöht sowohl sozialstrukturell als auch regional Selektion und Exklusion und zerschlägt die Weiterbildungslandschaft, indem zahlreiche Träger in Konkurs getrieben werden. Dies wiederum reduziert langfristig die Lernmöglichkeiten in Bildungseinrichtungen. Vor allem die Förderung von Langzeitarbeitslosen (Wiedereingliederungsquote 46,2%) und andern Risikogruppen ist dann kaum noch möglich. Die im Gesetz durchgängig angelegte Priorität der Kurzfristigkeit des Vermittlungserfolgs gefährdet angesichts einer sich rapide verändernden technologischen und qualifikatorischen Basis der Beschäftigungsfähigkeit langfristig das Niveau des Arbeitseinsatzes und eine entsprechende Kompetenzentwicklung. Was als Adressaten übrigbleibt, sind hochmotivierte, hochkompetente, fast schon wieder vermittelte employable high potentials.

Die in § 85 (3) und (4) erfolgte starke Betonung der Beruflichkeit durch Ausschluss „nicht berufsbezogener Inhalte“ übersieht, dass eine solche Engführung angesichts der Diskussion um „Schlüsselqualifikationen“ und „berufliche Kompetenzentwicklung“ inhaltlich kaum möglich ist. „Soziale Kompetenz“ ist mittlerweile eine für alle Arbeitstätigkeiten erforderliche Fähigkeit. Es müssen Möglichkeiten gegeben werden, das scheinbar direkt Verwertbare durch Grundlagen und übergreifende Kompetenzen zu ergänzen. Hier stößt man allerdings wieder auf die grundlegende Problematik, die schon im AFG und dann auch im SGB III angelegt war, dass nämlich das in der Beitragsfinanzierung unterstellte Versicherungskonzept gegen individuelle Erwerbslosigkeit letztlich eine steuerfinanzierte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik nicht ersetzen kann.

7. Die möglichst blitzschnelle **Vermittlung** steht im Vordergrund der neuen, sogenannten „modernen“ Arbeitsmarktstrategie. Diese Aufgabe wird den **Personal-Service-Agenturen (PSA)**, in der Regel private Dienstleistungsfirmen, übertragen. Die PSAs operieren als Arbeitskräftepools und Zeitarbeitsfirmen. Primär sollen sie kurzfristig nicht vermittelbare Erwerbslose als Leiharbeiter in Betrieben unterbringen. Durch den erhofften „Klebeffekt“ soll beim Entleiher ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis entstehen. In den „Vermittlungsfreien Zeiten“ sind die PSAs Weiterbildungsträger. Stichwort für die Aktivitäten ist die verhängnisvolle Formel von der „employability“, die den Menschen nur noch daran misst, ob er arbeitsfähig ist.

8. Der Haushalt der BA stellt nach wie vor den größten Anteil der Finanzressourcen, die in das Segment berufliche Weiterbildung fließen, sind Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, welche für „Maßnahmen“ gemäß Sozialgesetzbuch SGB III fließen .

Eine prozyklische Tendenz der Weiterbildungsausgaben setzt sich nicht nur in den Budgets der Unternehmen, sondern auch in den öffentlichen Haushalten durch. Dies lässt sich bei der „Fortbildungs- und Umschulungspolitik“ der Bundesanstalt für Arbeit deutlich belegen.

Für 2002 betrug der gesamte Eingliederungstitel 14,2 Milliarden € davon 47%, d.h. 6,67 Mrd. für Förderung der beruflichen Weiterbildung (2001: 6,98) – mehr als 4 Mrd. davon sind Unterhaltsgeld. Für 2003 stehen nur noch 13,5 Mrd. € zur Verfügung, 39%, d.h. 5,26 Mrd. FbW, also wieder 1,4 Mrd. weniger.

Die verschiedenen Ansätze der Benachteiligtenförderung nach SGB III - Förderung außerbetrieblicher Einrichtungen, ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH) und berufsvorbereitende Maßnahmen – sind inzwischen ebenfalls in den Sog der Kürzung des BA-Haushaltes geraten.

9. Schon das bisherige Finanzierungskonzept war also durchaus problematisch. Die Umstellung auf Gutscheine verschärft die fatalen Konsequenzen für die **Institutionen**. Es entzieht aufgrund der Unkalkulierbarkeit und Kurzfristigkeit der Teilnahmeentscheidungen den Weiterbildungsträgern die Planungsgrundlagen. Die Pressemitteilung der BA vom 6. März 2003 stellt dazu lakonisch fest: „Für Arbeitslose, Fortbildungsinstitute und Arbeitsämter ist das ein Paradigmenwechsel und führt in der Startphase zu Planungsunsicherheit“.

Die Weiterbildungsanbieter müssen ihre „Marktgängigkeit“ erhöhen:

- Durch verstärktes Marketing beim Wettbewerb, um die „Bildungsgutscheine“.
- Durch Aufbau von Beratung, um „geeignete“ Bewerber auszulesen.
- Durch entsprechende „passgenaue“ Maßnahmen.
- Durch interne Qualitätsmanagementsysteme.
- Durch rigide Kalkulation der Weiterbildungskosten.

Wenn man bedenkt, wie knapp die Kapitaldecke vieler Weiterbildungsorganisationen ist, sind langfristige Ausstattungsinvestitionen und arbeitsrechtlich kontinuierliche Personalbindung kaum noch möglich. Konsequenz sind jetzt schon belegbare Insolvenzen und Konkurse sowie Entlassungen.

10. Die negativen Konsequenzen für das **Personal** liegen auf der Hand: Gefährdet sind zehntausende von Arbeitsplätzen. Darüber hinaus verschiebt sich die Struktur des Arbeitseinsatzes weiter in Richtung auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Schon jetzt gilt, dass die Masse des Unterrichts von Lehrkräften abgedeckt wird, die in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen hauptberuflich arbeiten, sodass bezogen auf das Unterrichtsvolumen eine „faktische Hauptberuflichkeit“ ohne gesicherte Beschäftigung vorherrscht. Strukturell ergeben sich negative Konsequenzen aus der Honorarsituation für die Institutionen, das Personal und letztlich für die Teilnehmenden:

- Fehlende Kündigungsfristen und mangelnde Arbeitsplatzsicherung verhindern oder erschweren zumindest eine Identifikation mit der auftraggebenden Einrichtung.
- Die juristische Konstruktion schließt eine Einbindung in die Organisationsstrukturen und internes Engagement aus .
- Erzwungen wird eine Mehrfachbeschäftigung bei verschiedenen Auftraggebern. Es resultieren zersplitterte Arbeitszeiten und Terminstress.
- Da nur der gehaltene Unterricht bezahlt wird, werden Vor- und Nachbereitung eingeschränkt. Die Betreuung der Teilnehmenden über das Kursgeschehen hinaus wird nicht honoriert.
- Aus der fehlenden Arbeitsplatzsicherheit ergibt sich eine hohe Personalfuktuation. Häufiger Personalwechsel bedeutet Vergeudung von Kompetenz für die Einrichtungen und für die Teilnehmenden unabgesicherte Lernsituationen bis hin zum Kursabbruch.
- „Selbständigkeit“ bedeutet für das Honorarpersonal, dass die Sicherung und Weiterentwicklung der eigenen Kompetenz ihnen zeitlich und finanziell selbst überlassen bleibt.

In der Realität der Weiterbildung greift der sich insgesamt verstärkende Trend zu einem „dualen Arbeitsmarkt“. Das Erwerbspersonenpotential wird aufgespalten in kleiner werdende Stammbeslegschaften mit dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen und in wachsende Randbeslegschaften. Dazu gehören Zeitverträge, Probearbeitsverträge, geringfügige Beschäftigte, Jobber, „freie“ Mitarbeiter auf Honorarbasis.

Das Honorarpersonal in der Erwachsenenbildung spielt also eine meist unfreiwillige Vorreiterrolle in „neuer Selbständigkeit“ in „Ich-AGs“. Tatsächlich stellen sie einen Beschäftigungspuffer dar, der einen flexiblen Personaleinsatz ermöglicht. In fast allen Arbeitsmarktsegmenten findet sich eine Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses – die Weiterbildung ist ein Vorreiter.

11. Dies alles könnte man abtun als interessenorientiertes Geschrei der Betroffenen. Wenn es so wäre, dass nur eine Marktbereinigung nach einer jahrzehntelangen Fehlentwicklung im Filz von Arbeitsverwaltung und Weiterbildungsträgern korrigiert werden müsste, hätte dies zwar eine zynische Brutalität, wäre letztlich aber notwendig. Dem ist aber nicht so.

Probleme der Institutionen und des Personals haben langfristig fatale Konsequenzen für die **Lernmöglichkeiten**. Nachhaltige und zukunftsfähige Weiterbildungsangebote sind nicht ad hoc aus dem Boden zu stampfen, sondern brauchen verlässliche Institutionen, welche diese bereitstellen: Qualität von Weiterbildungseinrichtungen kann nur gesichert werden, solange es diese noch gibt.

12. Es sollte allerdings angesichts der scharfen Auseinandersetzung um die „modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ nicht vergessen werden, dass die vorherige Realität der Fortbildung und Umschulung keineswegs den Anforderungen zukunftsfähiger Weiterbildung entsprach.

Besonders die Qualität war immer schon umstritten. Es gab seit die FuU- Maßnahmen zu einer Massenbewältigungsfrage gewuchert waren, massive Kritik. Ich zitiere aus einem – zweifellos emotionalen, aber nichtsdestoweniger bedenkenswerten – Leserbrief:

„Für Langzeitarbeitslose, die in den Genuss dieser Beschäftigungstherapie kommen, wie zum Beispiel Bewerbungstraining, wobei vorausgesetzt wird, dass jeder Arbeitslose einen PC und/oder

Internet benutzt oder Grundkurse für EDV-Anfänger mit Teilnehmern, die der deutschen Sprache weder in Wort noch in Schrift mächtig sind und somit über einen längeren Zeitraum (bis zu sechs Monaten) aus der Arbeitslosenstatistik verschwinden, werden einige Millionen Euro überflüssig ausgegeben“ (HNA 21. März 2003).

Man merkt die berechtigte und hilflose Wut hinter dieser Aussage.

Was Insidern schon seit langem bekannt war, wurde im Februar 2002 mit dem Revisionsergebnis der Innenrevision der BA in die Öffentlichkeit gespült:

- Der Wiedereingliederungserfolg der „Maßnahmen“ ist begrenzt,
- die Prüfungsergebnisse nach Abschluss sind oft schlecht,
- Kurse werden abgebrochen, Bildungseinrichtungen geschlossen,
- Teilnehmende werden unter Druck gesetzt,
- es gibt dominante Marktführer und gefestigte Trägerstrukturen,
- es fehlen hinreichende Qualitätssicherungs- und Kontrollmechanismen.

Der „Stern“ hat dies in einem Bericht vom 14. März 2002 unter der Überschrift: „Die Anstalt: Deutschland teuerstes Spielzeug“ aufgegriffen. Seitdem häufen sich die Skandale um die „Arbeitsverwaltung“, eine große und alte Institution des deutschen Arbeitsmarktes. Die Frankfurter Rundschau schrieb am 23. März 2002 von „Kampagnenjournalismus“. Ein Mammut – die BA – wird gejagt. Großwildjäger waren die Mitglieder der Hartz-Kommission, die am 16. August ihren Bericht vorlegte.

13. Wenn man nicht im Lamento über das nicht zu leugnende Desaster in der beruflichen Weiterbildung verharren will, müssen trotz alledem Strategien entwickelt werden in der Perspektive auf ein zukunftsfähiges System „lebensentfaltender Bildung“: Ich weigere mich Katastrophen-Szenarien zu entwerfen, in Untergangsgesänge einzustimmen. Dabei muss gegen die Marktfundamentalisten festgehalten werden, dass es denn Sozialstaat gibt, weil die Marktprozesse eben nicht in der Lage sind, der Mehrheit der Menschen eine gesicherte soziale Existenz zu gewährleisten.

- Wenn also das Spektrum der Qualifikationschancen im SGB III eingeschränkt wird, muss alternativ eine Finanzierung über Steuern greifen, wenn langfristige Kompetenzentwicklung gesichert werden soll.
- Wenn ein Gutscheinsystem nicht in der Lage ist, Lernmöglichkeiten langfristig auszubauen, muss eine institutionelle Förderung der Weiterbildungsträger greifen.
- Wenn also die Konkurrenz der Anbieter Qualität nicht sicherstellt, muss ein Qualitätssicherungssystem in öffentlicher Verantwortung aufgebaut werden.
- Wenn also die Entscheidungs- und Wahlfreiheit der Lernnachfrager aufgrund von Intransparenz nicht gegeben ist, müssen Informationssysteme aufgebaut und Weiterbildungsberatung erheblich intensiviert werden.
- Wenn für die immer wieder heraufbeschworene „Wissensgesellschaft“ die entsprechenden Lernmöglichkeiten nicht marktmässig, quasi automatisch entstehen, muss in öffentlicher Verantwortung eine Rahmenordnung für die Weiterbildung geschaffen werden, welche Finanzen, Lernzeiten und Qualität sicherstellt.

## **Deutsches Institut für Erwachsenenbildung November 2003**

---

Peter Faulstich, Hartz Gesetze - Konsequenzen und Alternativen. Online im Internet:  
URL: [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/faulstich03\\_02.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/faulstich03_02.pdf)  
Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung  
<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>