

## **Verlierer und Verweigerer der Bildungsgesellschaft – Exkurse in die Randgebiete des Kulturbooms**

*Referat zur Jubiläumstagung „Türen öffnen - 25 Jahre Weiterbildung und Bibliotheken in Südtirol / Aprire le porte alla lettura e all'apprendimento – 25 anni di educazione permanente e biblioteche in Alto Adige“; Brixen, 7.11.2008*

Die Themenstellung „Verlierer und Verweigerer Bildungsgesellschaft“ stellt eine Versuchung dar, den Weg abzukürzen und unmittelbar bei diesen Verlierern und Verweigern zu beginnen. 1983 wurde das Weiterbildungsgesetz des Landes Südtirol erlassen, 1997 scheint das Stichwort „Weiterbildung“ erstmals als eigenständiger Titel in der Schriftenreihe des Landesstatistikinstitutes auf<sup>1</sup>, es handelte sich um eine Feinanalyse, die in dieser Genauigkeit wieder wünschenswert wäre, denn sie zeigte hinter einer aufgehenden Sonne – 80 Prozent der Bevölkerung halten Weiterbildung für wichtig – die verschatteten Bereiche auf: In den Genuss von Weiterbildung kamen oder brachten sich vor allem die gebildeten Schichten, von der Oberschule aufwärts. Wer nicht schon gebildet war, vernachlässigte auch die Weiterbildung – eine klassische Bildungsschere, *von der angenommen wird, dass sie sich noch weiter geöffnet hat: die Studierenden werden immer gescheiter, die Nicht-Studierten immer blöder (ein O-Ton aus dem Workshop am Morgen)*<sup>2</sup>. Wenn ich mich jetzt gleich in diese Schattenbereiche einer Erfolgsgeschichte begeben, dann müssten wir Elternarbeit reden: Wo investieren ihre Kinder ihre Zeit, wird daheim gelesen oder wird diese Zeit Nintendo-Nachmittagen überlassen? Wir müssten über Schule reden, *etwa wie man es am Morgen gesagt wurde: die Weiterbildung als Reparaturwerkstatt der Schule*. Hat die Schule Mut gemacht oder Mut geraubt, hat sie Angst gemacht vor Lesen und Schreiben durch den Terror mit Grammatik und Rechtschreibung oder hat sie Zugänge geschaffen? Wir müssten dringend über Sozialpolitik reden, wenn Unterschichten von Bildung

---

<sup>1</sup> Weiterbildung und Kultur in Südtirol - Educazione permanente e cultura in Alto Adige 1996, Schriftenreihe des Astat, Nr. 51, hg. 1997, Bozen; 2003 erschien in derselben Schriftenreihe „Weiterbildung, Kultur und Freizeit in Südtirol 2002 – Educazione permanente, cultura e tempo libero in Alto Adige 2002“; die Reihe Astat-Information/informazioni (Astat-Info) befasste sich von da an regelmäßig mit dem Thema „Weiterbildung in Südtirol“, und zwar für die Jahre 1999 (2/01), 2001 (10/02), 2002 (5/03), 2003 (9/04), 2005 (8/06), 2006 (7/07), 2007 (7/08).

<sup>2</sup> Kursivstellungen kennzeichnen spontane Einwürfe und Bezüge zur Tagung am 7.11.08

ausgeschlossen sind und dadurch ihre Unterschichten noch weiter nach unten ziehen? Wir müssten von Wirtschaftspolitik reden. Und über all das werden wir, indirekt reden, aber bevor ich mich sozusagen in die Unterschicht der Bildung begeben um die dort hausenden bemitleidenswerten Geschöpfe zu bedauern, möchte ich mich der Sonnenseite der Weiterbildung zuwenden – um die Schatten besser zu verstehen, die sie vielleicht wirft.

Und wenn ich mir vor Augen führe

- dass der Weiterbildungsführer Südtirols mittlerweile Dicke und Status eines Telefonbuches hat
- dass einzelne Veranstalter mit Loseblatt-Ordnern arbeiten, um die Dynamisierung ihrer Angebote auch nur einigermaßen überblickbar zu halten
- dass Südtirol ein kapillares Netz an gut besuchten Bibliotheken hat, von denen einige Kulttempel-Charakter haben
- dass die Bildungshäuser Südtirols zwar nach einem schwer durchschaubaren Rotationsverfahren abwechselnd in existenzielle Krisen geraten, aber allesamt Unternehmen sind
- dass schon mittlere Betriebe, die etwas auf sich halten, eigene Weiterbildungsprogramme entwickeln und bewerben

dann könnte die Themenstellung absurd klingen. Verlierer und Verweigerer der Bildungsgesellschaft? Ja, gibt's die überhaupt noch? Lässt sich, außer im Stadtpark, in manchen Dorfbettolas und in den Ghettos unserer gesetzten Bürgerlichkeit, überhaupt noch jemand finden, der unter eine dieser Kategorien – Verlierer und Verweigerer – eingeordnet werden könnte? Und kann es sinnvoll sein, die letzten Resistenten und Renitenten irgendwie in Kurse zu prügeln, damit sie auch noch weitergebildet werden? Ist nicht das Weiterbildungsangebot und –gebot ein so engmaschiges Netz geworden, dass es kein Entrinnen gibt? Im Sinne von: Du wirst deiner Weiterbildung nicht entkommen. Und sind dann letztlich jene, die davonkommen, nicht selber schuld und somit keiner besondern Obsorge würdig?

Über 13.000 abgehaltene Kurse, fast 240.000 Teilnehmer, fast 245.000 Unterrichtsstunden vermeldet der Fiebermesser des Landesstatistikinstitutes für die Weiterbildung im Jahr 2007. Das Angebot geht durch alle Sparten, Bedürfnisse, Vorlieben, Neigungen – was so ins Haus trudelt, sind Kursangebote

für Sprachenerwerb gleichermaßen wie für Softskills als Familienvater, Ehemann, Single / Computerkurse gleichermaßen wie esoterische Initiationen / Effizienzpakete für gesteigertes Geldverdienen und für das nackte Überleben – also einerseits: wie werde ich ein besserer Manager, eine bessere Führungskraft, und andererseits, wie beuge ich dem Herzinfarkt vor und wie behalte ich mein Lächeln. Und wenn ich dann ein wenig Exegese der Weiterbildungsliteratur betreibe, in der es um „erwachsenenpädagogisches Zielgruppenmarketing“ geht, um den „generellen Bedeutungszuwachs von Humankapital“ und um „Adaption der kommerziellen Marketinglehre für die Weiterbildung“, dann werde ich misstrauisch: Ja will man von mir hören, wie man auch den letzten Nicht-Weibi – im Sinne von Azubi – irgendwie für das Produkt Weiterbildung ködern kann? *Armin Gatterer hat in der Früh vom Recht auf Weiterbildung gesprochen, was ich sehr schön fand, und dann fiel auch das Stichwort von der Pflicht zur Weiterbildung. Und da müssen wir fragen: wieweit soll das gehen? Sollen wir Streetworker einsetzen, die die Leute in die Bibliotheken holen. Denn warum sollen gefährdete Jugendliche gerettet werden und nicht auch gefährdete und gefährdende Erwachsene?* Ich sag das nicht aus Zynismus, sondern um den Fokus klarzustellen: Worum kann es bei Weiterbildung gehen, warum würde jemand, der draußen vor der Tür bleibt, wirklich etwas verlieren, und warum könnte es sein, dass jemand, der sich verweigert, mit gutem Recht für Weiterbildung gewonnen werden soll. Und vor allem, was können wir von diesen letzten Unerschlossenen lernen? In diesem Sinne ist das Ziel meiner gedanklichen Exkurse, wer diese Verweigerer und Verlierer sind, nicht mehr jenes, den Bildungsflüchtigen auf die Schliche zu kommen, um sie mittels Kulturmarketing auch noch einfangen zu lassen, sondern um von ihnen zu lernen, was an einer so durchdringenden Weiterbildungsideologie bedenkenswert, vielleicht überdenkenswert ist. Wir haben es mit einer Trilogie der Bildung zu tun, die ihnen allen vertraut ist, die ich aber noch einmal durchspielen möchte: Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung – es würde da vielleicht noch die Einbildung fehlen, die mit Bildung gern einhergeht. Aber immer wird jemand gebildet: aus-gebildet, fortgebildet, weitergebildet, oder – in einem emanzipatorischen Verständnis – jemand bildet sich aus, bildet sich fort, bildet sich weiter. In der Bildung steckt das Bild als eine Metapher für Bestand einerseits (was bin ich), für Ideal

andererseits (was kann ich werden): Was hat eine/einer für ein Bild von sich, und was könnte sie/er daraus machen? Was haben wir, als Gesellschaft, als Weiterbildungsindustrie, für ein Image, für ein Bild vom Menschen und was wollen wir aus ihm machen? Bilden heißt auch modellieren, den Menschen zu etwas machen, was er nicht von vornherein ist, ein Kulturwesen, ein Bildungswesen, ein Mit- oder ohneglied der Informationsgesellschaft, ein Partytiger bei Vernissagen, eine kundige Leselöwin, ein Museumstier ... ein Frosch vielleicht. Und weil Sprache nicht irgendetwas nebensächliches ist, sondern das Medium, in dem wir denken, in dem wir unsere Welt konstruieren, indem auch Bildung geschieht, muss hintergefragt werden, warum Aus-, Weiter-, Fort- Bildung?

Die Ausbildung ist in der Regel der erste Schritt, die Schule, die Berufsausbildung. Die Fortbildung ist die Fortführung der Ausbildung, was sie in eine gewissen Nähe zur beruflichen Weiterbildung bringt, aber mit dieser nicht identisch macht, weil Weiterbildung angeblich etwas mehr ist. Der Sprache nachgefühlt, wird in einem Menschen etwas ausgebildet, wovon man ausgeht, dass es schon drinnen ist, nachdem er gebildet wurde (von Gott am sechsten Tag, von den Eltern irgendwie, von der Grundschule in fünf Jahren, von der Mittelschule in drei Jahren undsoweiter); dieses Aus-gebildete wird fort-gebildet, genau genommen entfernt es sich vom Menschen, wird aus dem Menschen etwas ausgestülpt, was ihn sich fremder macht, kompetenter, selbständiger, tüchtiger vielleicht, erfolgreicher, funktionsfähiger aber auch entfremdeter, ein Stück mehr Arbeitmaschine, ein Stück mehr Erfolgsmensch, ein Stück weniger das, was er vor der Aus- und Fortbildung war.

Weiterbildung wäre die versöhnliche Krönung dieser Dreiphasenaustreibung – das, was den Menschen weiter bringt, wobei dieses Weiter sich vom Fort in der Qualität unterscheidet: Mit der Fortbildung wird etwas fortgesetzt, was schon eingeleitet ist, wird der Geselle zum Meister, der Lehrer zum Direktor, der Verkäufer zum Kaufmann. Das hat mit Fertigkeiten zu tun, die zum Erlernen in einem linearen Entwicklungsverständnis dazu kommen.

Weiterbringen, weiterkommen durch Weiterbilden ist auf ein offenes Feld ausgerichtet, es heißt etwas aus ihr, aus ihm, aus sich machen, was sie/er noch nicht ist, was ich noch nicht bin – weniger eingespart, aber mit mehr Unsicherheiten verbunden.

Und dies ist mein Verständnisschlüssel für Verweigerung und Verlieren am Rande des Bildungsbooms, und bringt mich zu einer ersten These:

**These 1: Weiterbildung macht Angst, weil sie vermeintlich gefestigte Identitäten bedroht**

Jemanden weiterbringen ist, wenn wir der Wortbedeutung weiter nachspüren, mit der Vorstellung verbunden, ihn immer auch zurück zu bringen: zurück zu sich im Falle der persönlichkeitsorientierten Weiterbildung, zurück an den Arbeitsplatz im Falle der beruflichen Weiterbildung nach Umstrukturierungen, weil das, wofür er ausgebildet ist, vom Arbeitsmarkt ausgeschieden wurde; zurück zur Natur durch birdwatching, Pilze-, Pflanzen- und Blumenbestimmen, weil sie uns verloren gegangen ist, auf Umwegen zurück zu Kinder und Küche, weil ein ganzes Gesellschaftssystem, das auf hierarchische Über-Unter-Ordnung zwischen Mann und Frau aufgebaut war (und ist), durcheinandergerüttelt wird, zurück zum heiligen Ursprung durch die Esoterik-Branche. Zurück zum inneren Kind, zum tieferen Glück, zu den wahren oder besseren Werten, so dass die Weiterbildung auch als Rückbildung verstanden werden kann. Das ist zum einen mit einer positiven Vorstellung verbunden, als Ausheilung der genannten Entfremdung. So gibt es ein Wissen, das früher allen gemein war und jetzt mühsam erneuert werden muss, sofern es überhaupt noch verfügbar ist: Bergbauern über Zusammenhänge von Wetter, Boden, Licht, Leben / das Wissen von seefahrenden Völkern, die sich mittels Gesängen auf dem freien Meer zurechtfinden, weil sie wussten, bei welcher Geschichte und welchen Versen zu wenden ist / das Wissen von Hebammen und Kräuterfrauen, die häufiger als andere als Hexen verbrannt wurden, weil ihr Wissen männliche Macht gefährdete / das Wissen von Landärzten, von Stammeshäuptlingen, von Dorfweisen. Wir lernen wieder, was wir verlernt haben – kommunizieren, führen, erziehen, sozial sein, die Natur verstehen, die Sterne lesen, die Zeitung lesen, den anderen verstehen, auch wenn er eine andere Sprache spricht. Zum anderen aber ist für mich dieses Weiterbilden, um zurückzukehren, ein Alarmlicht, Hinweis auf eine innere Notbremse: Warum verbinden wir Weiterbildung mit einer Rückwärtssehnsucht nach einer verklärten Vergangenheit oder einen verklärten Ur- und Naturzustand des Menschen. Lernen, ein Lernen, das weiterbringt, ist immer mit Verunsicherung verbunden, weil es bestehende

Koordinaten in Frage stellt, weil es eines Aufbrechens dessen bedarf, was wir für den gesicherten Bestand unseres Bildes von uns, unserer Persönlichkeit oder Identität halten. Selbst wenn wir nur zu uns zurück wollen, weil wir uns verloren haben, können wir nur durch eine weiterbringende Veränderung unserer Identität zu uns zurück, und werden ein anderer, eine andere sein. Und nichts fürchtet das Individuum mehr als die Auflösung seiner vermeintlichen Ich-Identität, seiner zusammengebastelten Gewohnheitswelt – es ist der Grund, warum ein Ausfransen der Ich-Identität als psychische Störung, als Pathologie gilt und einer der Gründe, warum Veränderung so schwer gelingt. Wenn ich mich wirklich weiterbilde, bin ich dann noch der, der ich war? Wir kommen an die Verlierer und Verweigerer, und an das, was sie uns sagen könnten, nicht heran, wenn wir uns diese Angst vor Veränderung nicht vergegenwärtigen. Sie ist eingeschrieben in das Angebot, in die Nutzung und in die Anwendung von Weiterbildung – und dadurch der schwerste Hemmfaktor für Weiterwachsen durch Bildung.

Was wäre das: Weiterwachsen durch Bildung? Es hieße sich auf etwas einlassen, was wir noch nicht kennen. In einem aufklärerischen Sinne: unsere Bewusstheit wachsen zu lassen, Bewusstheit um uns selbst, um den Menschen, um unsere Gemeinschaft, um unseren Lebensraum. Das ist nicht mit Wissen zu verwechseln. Wissen haben wir genug, eher zuviel. Und Wissen ist oft ausschließend, exklusiv, weil es sich oft in geschlossenen Zirkeln bewegt: Das Opernwissen der Opernliebhaber, das Kunstwissen der Kunstliebhaber macht alle zu Ignoranten, die sich nicht in dieser Welt bewegen. Das technische Wissen der Informatiker wird künftige Generationen in Programmierer und User teilen. Das historische Wissen kann ein Glänzen mit Jahreszahlen sein und ein Verdunkeln der existenziellen Not des Menschen zwischen Zerstörung und Aufbau. Bewusstsein dagegen ist Wissen, das ich mir gegenüberstelle: Be-wusstsein, die Vorsilbe be- steht für Zweiheit, für Gegenüberstellung zu sich selbst, ich schaue mir mein Wissen an und reflektiere es, es ist nicht mehr das Wissen, das für sich allein steht. Mit Erich Fromm könnte man sagen: Wissen ist Haben. Bewusstsein wäre Sein, es ist ein Wissen, das ich mit mir und mit anderen und mit der Welt abgleiche, das ich in Dialog treten lasse mit mir, mit dem, was ich tu: Wenn ich weiß, dass diese Hose so billig ist, weil sie von Kinderarbeit stammt, und

wenn ich dieses Wissen gegenwärtig habe, während ich die Hose kaufe – kann ich sie vielleicht gar nicht mehr kaufen. Oder ich mache irgendetwas für fairen Handel in der Welt. Aber eher werde ich das Wissen in dem Moment, indem ich die Hose kaufe, verdrängen, ich werde Bewusstheit unterdrücken. Wenn ich weiß, dass mein Energiekonsum in anderen Ländern Überflutungen auslöst, wie kann ich dann noch mein Leben führen, ohne es zu ändern, ohne ökologisches Bewusstsein zu entwickeln und zu leben? Wenn ich weiß, dass das, was ich konsumiere, Gifte enthält oder durch Vergiftung von Umwelt und Arbeitern erzeugt wird, werde ich im Moment des Konsumierens den Gedanken trotzdem verwerfen müssen, um es genießen zu können. Unser modernes Leben, unser ganzer Erfolg ist auf Ausblendung (Freud sagte Verdrängung) von dem aufgebaut, was uns am Erfolg stören, hemmen würde – was uns wirkliche Veränderung abringen würde. Und wo es Veränderung gab und gibt, nach Regierungswechseln, wird diese meist bald wieder unterlaufen, auch die Aufklärung endete im Verrat der Aufklärung. Bewusstsein erfordert Veränderung, ein Preisgeben von Gewohntem, von Identität, von Einheit, und das scheuen wird:

## **These 2: Weiterbildung wird vom Widerstand gegen Veränderung gelähmt und unterlaufen**

Sie kennen alle die Weiterbildungsstatistiken besser als ich. Und eigentlich müsste man sich fragen, wenn ein Land so weiterbildungsbegeistert ist, warum bleibt so vieles beim alten – oder sehnt sich nach alten Ordnungen zurück. Und da fällt auf, wie krass das Stundenmaß auseinanderklafft. Den größten Block an Kursen macht die berufliche Weiterbildung aus – aber der Stundendurchschnitt liegt hier bei 18 Stunden pro Kurs. Bei den Sprachkursen für Deutsch und Italienisch liegt er bei fast 40 Stunden pro Kurs. Schulische oder universitäre Kurs, die sowohl an Kursangeboten als auch an Besuchern (was Hand in Hand geht) im Keller sind, bestehen im Schnitt aus fast 60 Stunden (2006 waren es sogar fast 100 Stunden – pro Kurs). Was heißt das? Dass es eine Werteskala gibt, wieviel wofür an Weiterbildung Zeit investiert wird. Je näher wir an primären Bildungsbedürfnissen sind (Sprache, schulische und universitäre Weiterbildung), desto intensiver sind die Bildungsangebote und Anforderungen an die Teilnehmer. Desto mehr wird an Zeitaufwand gewagt.

Es ist letztlich Weiterbildung im Sicherheitsbereich: Du gehst diesen Kurs und lernst diese Sprache (freilich, wenn Sprachenlernen nicht das Risiko eingeht, nicht auch Identität zu riskieren, wird es erfolglos bleiben – und das kann einer der Gründe sein, warum Sprachenlernen in Südtirol oft so bitter erfolglos ist, aber immerhin wird Zeit investiert). Du machst einen universitären Lehrgang, eine Abendschule und kommst weiter – eigentlich sind wir noch in der Fortsetzung und im Nachholen der Ausbildung. Bei der beruflichen Weiterbildung bricht das Stundenmaß ein, da wird weniger gewagt: portionierte Kurse für Teilfertigkeiten, für Teilentwicklungen der Persönlichkeit, in 18 Stunden kann nicht alles schiefgehen. 18 Stunden sind es auch noch, wenn wir den Bereich, Hobby, Freizeit, Muse hernehmen, einigermaßen ungefährlich. Für soziale und gesellschaftspolitische Bildung – der Bereich, wo gesellschaftliches Bewusstsein wachsen könnte, müsste – sinkt er auf 13,5 Stunden pro Kurs, und für den Bereich Gesundheit und Sport, als Weiterbildung verstanden, nicht als TV-Konsum bei Fußball-Weltmeisterschaften und Formel1-Rennen - auf 11,2 Stunden pro Kurs – da würde es um eine Befassung des Menschen mit sich selbst gehen, mit der Möglichkeit von körperlicher Entwicklung, aber auch mit jener des körperlichen Verfalls – und davor haben wir Angst. Für Kultur und persönliche Weiterbildung schlägt er auf dem Mindeststand von 8,6 Stunden pro Kurs an, das wäre jener Bereich, in dem Menschen als einzelne und als Gemeinschaftswesen über sich hinauszuwachsen versuchen – und dort haben wir den Tiefstand an Intensität, das geringste Risiko, die schnellsten Kurse, wie man ein besserer Selbstverwirklicher, ein glücklicherer Sozialkompetenzler, ein davonschwebender Kulturständler wird. Und wenn wir dann noch sehen, dass in diesem Schlusslicht der Weiterbildung der Frauenanteil, der über alle Bereiche gesehen ohnehin schon bei 63,3 Prozent liegt, auf 71,8 Prozent steigt – dann können wir uns etwas denken. Auch bei Sport und Gesundheit, das verweist auf die hohe männliche Hemmschwelle sich damit zu befassen, schlägt das Geschlechterpendel mit 66,8 zu 33,2 Prozent stärker als ohnehin zugunsten der Frauen aus. In der beruflichen Weiterbildung kommen die Männer den Frauen mit 44,3 zu 55,7 Prozent am nächsten. Das ist ein starkes Indiz für die Beweggründe von Nicht-Weiterbildung: das Befassen mit sich zu scheuen oder für nicht nötig zu

halten, und dies ist bei Männern ausgeprägter, ebenso das Festhalten am Status quo (der ja bei der beruflichen Weiterbildung eher gefestigt wird als gefährdet).

**Subthese zu 2: Männer haben mehr Angst vor Veränderung als Frauen, weil sie durch Veränderung mehr zu verlieren haben und fürchten**

Die berufliche Weiterbildung, die am höchsten im Kurs steht, ist nach umfassenden europäischen Studien eine enorme Seifenblase – wichtig für das Betriebsklima, als Belohnung (incentiv) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als Illusionsstiftung, dass Menschen und mit ihnen die Firma besser werden können. Unterm Strich bleibt meist wenig: weil die Rückkehr in den Trott enttäuschend ist, weil kaum jemand Zeit hat, aufzunehmen und anzuwenden, was vielleicht dazu gelernt wurde, weil jedes Lernen Veränderung erfordert, die im seltensten Fall gewünscht wird, weil die Anwendung des Gelernten eine Veränderung von Unternehmens- und Kommunikationskultur erfordern würde, die da und dort auf dem Papier gewünscht wird, in der real existierenden Marktwirtschaft aber nicht vorgesehen ist. Müssen wir dann Verweigerer nicht verstehen? Weil sie wissen, es ändert sich eh nichts ... oder kaum? Und können wir nicht vermuten, dass die Verlierer – jene die den Zugang nicht finden – jene sind, die schlicht des Incentivs Weiterbildung nicht für würdig befunden werden, weil sie entweder ganz unten auf der Mitarbeiter/innen-Skala rangieren oder als nicht förderungswürdig gelten, ihr „Humankapital“ als nicht investitionswürdig gilt?

**These 3: Viele Weiterbildungsangebote stehen nicht im Dienst von individuellem und sozialem Wachstum, sondern im Dienst sozialer Anpassung**

In der Evaluation, Erforschung und Ausrichtung von Weiterbildung wird gern mit Milieumodellen gearbeitet. Soziale Milieus kommen nach Pierre Bourdieu durch Anpassungsprozesse sozialer Klassen und Klassenfraktionen zustande, im Wettstreit um die Verteilung des ökonomischen Kapitals, des sozialen Kapitals in Gestalt von sozialen Beziehungen und des Bildungskapitals. Betonung auf Anpassungsprozesse: Nicht das System ändert sich, weil sich die Menschen, die es tragen, durch Weiterbildung weiterbringen, sondern die Menschen müssen sich durch Weiterbildung weiterbringen, um besser ins System zu passen – und damit ist das vorgegebene Ziel von Weiterbildung

unterlaufen. Weiterbildung wird zum kollektiv verordneten Fitnessprogramm, damit wir alle Schritt halten können in einem angeheizten System, in dem Mitlaufen, Mithalten eine Überlebensfrage ist. Wer nicht mithalten *kann*, ist ein Verlierer. Wer nicht mithalten *will* oder es nicht nötig zu haben glaubt, ist ein Verweigerer.

Ich versuche nun, auch mangels einer Feldforschung, die äußerst interessant wäre, einige wenige Stereotypen vorzustellen und kurz anzuleuchten, die ich unabhängig von der Statistik gemodelt habe

- Frauen mittleren Alters, die im patriarchalischen Modell zwischen 25 und 35 zwei oder drei Kinder bekommen haben und „für die Kinder“ den Beruf aufgegeben oder ausgesetzt haben. Die Kinder sind jetzt aus dem ärgsten heraus, aber es sind 15, vielleicht 20 Jahre vergangen; hat sich diese Frau weitergebildet? Sie wird die örtliche Bibliothek besucht haben, bringt ihre Kinder dort wöchentlich hin und nimmt auch für sich etwas mit, mancher Griff ins Regal ist ein Mut zu Neuem, aber es bleibt ein einsames, auf sich allein gestelltes Entdecken. Vielleicht hat sie ein paar Kurse besucht, einen Malkurs, als ihr die Decke auf den Kopf fiel und sie weiter unter Leute musste, vielleicht etwas praktisches, einen Nähkurs, vielleicht auch einen Computerkurs, aber weil sie den Computer nicht wirklich braucht, ist es ein eher theoretisches, mit Zugangsängsten verbundenes Lernen. Wenn sie sich bewirbt, wird sie sich bei Begriffen wie „sicherer Umgang mit Office-Programmen“ unsicher fühlen. Sie hat vorher vielleicht als Sekretärin gearbeitet. Sie wird Angst davor haben, wie sich die Organisation eines Büros verändert hat. Auf welche Ängste stößt sie, wenn sie überlegt, was sie dazu lernen müsste, um wieder fit zu sein für einen völlig veränderten Arbeitsmarkt? (fit sein heißt hineinpassen)
- Erfolgsmänner mittleren Alters: Vielleicht sind sie ohne Oberschulabschluss in einen Beruf eingestiegen, haben entweder als Handelsvertreter auf einen zugkräftigen Artikel gesetzt oder sind klein in einem schnell wachsenden Betrieb eingestiegen und stehen nun an der sozialen Pyramidenspitze. Wenn sie ihre Lehrer/innen treffen, lächeln sie milde über deren biedere Autos, sie haben einen 50-Stunden-Job, sind zweimal in der Woche im Fitnessstudio, einmal beim

Herrenabend, spielen Tennis und/oder Golf. Die Bibliothek besuchen sie nicht, sie lesen die Börsenseite in der Tageszeitung. Sie haben sich fortgebildet, weitergebildet eher nicht.

- Telefonist oder Telefonistin einer Firma, die zugleich auch die minderen Büroarbeiten erledigt, gering geschätzt, vielleicht schickt man sie/ihn einmal zu einer Weiterbildung „wie telefoniere ich richtig“, aber eher, weil sich niemand richtig Zeit nimmt, es ihr/ihm beizubringen und weil es unangenehm ist, ihm/ihr zu sagen, dass er/sie manchmal unbeholfen wirkt. Weiterbildung, die sie/ihn in der Firma aufsteigen lassen oder zum Wagen von Neuem ermutigen könnte, wird nicht angeboten, und er/sie würde sich das auch gar nicht zutrauen.
- Junger oder älterer Landwirt, viel Fortbildung im eigenen Bereich – keine Frage, aber schafft er den Schritt, englisch zu lernen, oder fasst er den Mut, sich mit moderner Kunst auseinanderzusetzen, irgendwohin zu wachsen, wo er von Stand und Beruf nicht zwingend ist? Wir dürfen das Weiterbildungsangebot im ländlichen, bäuerlichen Bereich nicht unterschätzen, es ist ungeheuer viel und vielseitig, aber zugleich: Wie sehr hält es sich an gedachte Grenzen, was ein Bauer, eine Bäuerin können muss, wie sehr erlaubt sich Weiterbildung, Grenzen zu sprengen, Zugehörigkeiten aufzulösen, Identitäten in Frage zu stellen und zu verändern?
- Migrant, Migrantin: Hier haben wir es wohl mit der klarsten Gruppe von Ausgeschlossenen zu tun, weil sozialer Anschluss durch Anpassung von Migranten als identitätsbedrohend erlebt werden kann. Menschen mit anderem Kulturhintergrund für ein Weiterbildungsangebot unseres Kulturhintergrundes zu interessieren, hieße, dass auf beiden Seiten Veränderung gewagt wird: hier die neuerdings moderne Grenze zwischen Einheimischen und Ausheimischen aufzuheben, dort sich aus der eigenen Kultur heraus auch für eine neue zu öffnen.

Ich habe bewusst Typologien konstruiert, in denen zum einen – Landwirt, Erfolgsmann – feste, aber auch haltgebende, erfolgsschaffende Verwurzelung im eigenen Milieu gegeben ist. Weiterbildung wird vielleicht verweigert, weil sie nicht für notwendig gehalten wird, weil sie eine Ablenkung wäre vom eigenen Erfolgskurs, wird also nur sehr spezifisch als ein

Dazulernen von Fertigkeiten für den eigenen Beruf, für den eigenen Erfolg genossen – wenn überhaupt. Das ist für mich Verweigerung von Veränderung aus Situiertheit. Warum soll ich mich ändern, wenn es mir gut geht? Ich hätte genauso die junge Akademikerin hineinnehmen können, die nach einem satten Ausbildungsleben endlich ihren Job hat – wozu jetzt noch etwas lernen, es gilt im Beruf weiterzukommen, diesen mit Freund und oder Familie zu vereinen, das Leben zu genießen, Weiterbildung vielleicht in Form der jährlichen Flugreise. Und für die Life-Long-Learning im Moment ein Fluch, kein Segen ist. Eine Verweigerung ganz schlicht deshalb, weil man es nicht notwendig hat (oder glaubt), weil das, was man von der Welt wissen muss, griffbereit liegt, weil Fernsehen entspannender ist als Theater.

Die dagegengestellten Typen (ich habe sie auf Mutter/Hausfrau, Migranten reduziert, es gäbe natürlich andere Fallbeispiele) sind Verlierer und vielleicht auch Verweigerer, weil sie nicht „hineinkommen“ in diesen Betrieb und weil sie daran noch einmal verlieren. Verlieren hat mit Nicht-Mithalten-Können zu tun. Und das müssen wir umlegen auf den Kampf um die drei großen Besitzstände – ökonomisches Kapital, soziales Kapital, Bildungskapital. Die Verlierer sind jene, die durch das Minus, durch den Rückstand in einem dieser Kapitalsätze auch auf den anderen Ebenen verlieren: Wer sozial verarmt, weil er oder sie ökonomisch nicht mithalten kann und/oder in einen Bildungsrückstand geraten ist; oder wer in Bildungsrückstand gerät, weil er in die soziale Isolation geraten ist oder ökonomisch so knapp dran ist, und ich kenne solche Leute, dass sie sich auch einen Kurs nicht leisten können.

Oder: wer ökonomisch abdriftet, weil er die Bildungsentwicklung vernachlässigt hat, wird wahrscheinlich auch sozial vereinsamen.

Dazwischen gibt es jenen Typus, der in einem System zwar fest aufgehoben ist, aber nicht als Aufsteiger, sondern als Zahnrädchen, das man nicht auskommen lässt, weil dies nur Komplikationen, Aufsteigerlust mit sich bringen könnte, was aber niemand will und was man sich selbst nicht zutraut. Das wäre der Telefonist, die Telefonistin. Sie verlieren nicht, aber sie gewinnen nicht. Sie verweigern sich nicht einmal, sondern akzeptieren eine ihnen gesetzte Bildungsgrenze. Warum das so ist, hat mit soziologischen und mit familiären Mustern zu tun: Wurden diese Menschen zum Risiko des Sich-Entwickelns erzogen, wurde bei ihnen daheim gelesen, hat die Schule Angst

gemacht oder ermutigt, leben und arbeiten sie in einem sozialen Kontext, der Risiko eingeht oder die Bequemlichkeit der Sicherheit vorzieht. Und als Überthema: Was ist unsere Südtiroler Leitkultur? – auf Sicherheit oder auf Veränderungsoffenheit ausgerichtet? Von Andreas Hofer aufwärts stehen wir in einer Tradition der Veränderungsfeindlichkeit.

Ein anderes Beispiel: Der Lancia-Arbeiter. Geht er in Kurse? Würde er durch Weiterbildung gewinnen? Verliert er an seiner Nicht-Weiterbildung? Das ist das Gefährliche an Stereotypen-Bildungen, denn so wie ich Stereotypen gebildet habe, bilden wir sie ständig: Beim Lancia-Arbeiter gehen wir davon aus, dass er Bildung nicht nötig hat, um Lancia-Arbeiter zu bleiben, also gewinnt er durch Weiterbildung nichts dazu, verliert aber ohne Weiterbildung auch nichts. Er bleibt in seinem System. Das Problem des Lancia-Arbeiters, dass da in einem Menschen Hoffendes, Sehndes nicht Möglichkeiten der Entfaltung erfährt, nehmen wir erst wahr, wenn die Autoindustrie in Krise gerät und er auf der Straße steht: Wie geht es ihm nun? Kann er aus sich etwas machen, hat er eine Identität aufbauen können, die nicht auf den Job reduziert ist?

Auch der Jungbauer kann in diese Lage kommen, wenn der Hof zum Überleben zu klein geworden ist. Oder wenn er auf 2000 Metern keine Bäuerin mehr findet. Wenn das Milieu, das System ihn nicht mehr hält. Wir sehen: Weiterbildung kommt als Gewinn- oder Verlustfaktor ins Spiel, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, das System, das Milieu, wie immer wir es nennen wollen, nicht mehr jenen Rahmen bietet, in dem ich funktioniert habe. Und nun zeigt sich ihr Wert: Hat mich Weiterbildung (im Anpassungssinne) nur befähigt, in meinem Rahmen besser zu funktionieren, indem sie – gewiss – meine Identität gefestigt, ja sogar zugespitzt hat, als Lanciaarbeiter, Hausfrau, Mutter, Migrant, Bauer, Erfolgsmensch? Dann wird mir auch viel Weiterbildung wenig weiterhelfen, weil ich nicht zum Wachsen, sondern zum Funktionieren gebracht wurde. Und ich werde mit oder ohne Weiterbildung zu den Verlierern gehören. Oder hat sie mich verstört, meine Koordinaten durcheinandergebracht, in mir etwas befremdet, etwas geweckt, was von meinen Rahmenbedingungen, von meiner Erfolgsplanung, von meinem Milieu gar nicht erwünscht war? Vielleicht hat unsere Hausfrau einen Clownkurs besucht, sie hat nicht gelernt, wie man mit Computern umgeht

(was man in zwei Tagen lernt, wenn man ihn braucht), aber sie hat etwas von sich gelernt, etwas was ihr unbekannt war und was von keiner Erfolgsplanung her benötigt oder vorgesehen war – und mit diesem innerlich revolutionären Dazulernen traut sie sich, sich für eine Stelle zu bewerben, für die ihr die Voraussetzungen fehlen, oder sie entwickelt etwas neues oder macht in einer politischen Bewegung mit. Vielleicht geht der Bauer auch in die Bibliothek und fängt an Kafka zu lesen, und er hat damit eine Dimension von sich eröffnet, die ihn über das Bauersein hinausführt. Wo Veränderung möglich wird, bildet sich der Mensch weiter, wo Veränderung verhindert, nur vorgetäuscht, nicht zugelassen wird, gibt es keine Weiterbildung.

#### **These 4: Türen (oder Türspalte) öffnen sich, wo sich Brüche zeigen**

Was heißt das für die Aufgabenstellung, um die ich mich jetzt so lange gedrückt habe, weil ich nicht der Marketingberater einer Weiterbildungsideologie sein wollte, ohne sie hinterfragt zu haben. Es heißt für mich:

a) dass Menschen in ihrem System am leichtesten durch eine lineare, fortbildende Weiterbildung erreichbar sind (hier erwischen wir auch stärker die Männer); das ist das Feld der beruflichen Weiterbildung, des Fertigkeitstrainings – das nicht sinnlos ist, aber weniger bringt als verheißen: ich biete dem Abteilungsleiter ein Kommunikationsseminar, damit er ein besserer Abteilungsleiter wird, was meist nicht gewünscht ist. Das könnte den Versuch wert sein, im Angebot, in der Förderung das Spiel zu durchkreuzen und die Akzente von der Dressur durch Schnellkurse zu Veränderungslernen zu verlegen, der Nachfrage nach schnell wirkendem Aspirin durch eine tiefere Bearbeitung von Lebens- und Arbeitsstil entgegenzukommen – intensiver, längere, tiefer gehende Kurse, persönliches Coaching, Kommunikationstherapie statt Kommunikationstraining.

**b)** dass Menschen für eine weiterbringende Weiterbildung erreichbar werden, wenn ihr System in Krise gerät, sie aus dem System ausgeworfen werden oder aus dem System ausbrechen möchte (und da sind Frauen biographisch, soziologisch, kulturell geforderter – und weiter). Menschen, die spüren, dass ihnen etwas zu eng wird, melden sich vielleicht zu einem Kurs, betreten erstmals schüchtern eine Bibliothek; dort, wo Systeme in Krise geraten, tun sich auch Türspalte auf, und hier liegt, glaube ich, die größte Chance für

Weiterbildung, weil sich Menschen auf die Suche begeben. Und dies – das Sich-auf-die-Suche-Begeben – halte ich für unverzichtbar, damit Weiterbildung nicht nur als Event oberflächlich besucht, als verordnete Pille geschluckt, als Berufsdoping gespritzt wird, sondern nachhaltig aufgenommen wird. Diesen ersten Schritt, dieses Suchen sollte Weiterbildungspolitik gelassen abwarten, sonst wird die gute Absicht zur Missionierung, zum Bedrängen. Aber für diesen Moment der Suche müssen die Angebote da sein, vorbereitet sein: offene Türen, Bibliotheken, die sich als Treffpunkt im Ort etablieren, auch als Veranstalter auftreten, eine kontinuierliche Information darüber, wo Bildung möglich ist – *wie es ja vielfach schon geschieht und wie es heute schon angedacht wurde. Karin Dalla Torre hat das Bild von der Bibliothek als Vermittlungsstelle für Weiterbildung entworfen, man könnte von einer Agentur der Weiterbildung sprechen, es war die Rede vom Bibliothekar in der Rolle des Pfarrers von einst, vielleicht sollten wir vom Bibliothekar als Wirt sprechen, die Bibliothek, die hinausgeht und im Gasthaus Bücher auflegt, bespricht, in irischen Pubs stehen immer Bücherregale.*

#### **These 5, Schlussthese: Weiterbildung als „Sorge für sich“ (Foucault)**

Ich möchte mit einer Überlegung schließen, die sich dem Subtext vieler Weiterbildungsangebote, unserer Weiterbildungseuphorie zuwendet: Haben wir da nicht ein Defizitmodell vom Menschen vorliegen, dem mit Weiterbildung als Training beigegeben werden muss: Was müssten wir alles lernen, damit wir fit sind für dieses Leben und die Gesellschaft? Viele Kurse sind nachträglich eine Frustration, weil sie darauf abzielen, dem Menschen das beizubringen, was ihm noch fehlt, was er noch dazu lernen muss, wo er sich fitten kann – und ich glaube, das Verlieren und das Verweigern beginnt genau da: Wo nach einem Defizitmodell, was ein Mensch alles nicht kann, fleckerweise Skills und Tools und Kompetenzen und Wissen dazugekleistert wird, mit dem Erfolg, dass das Bewusstsein um die eigene Unzulänglichkeit nur größer wird. Das Defizitmodell hat als Gegenfolie das Vollständigkeitsmodell, von dem wir zwar wissen, dass es gescheitert ist, das aber immer noch den Idealmenschen ausmacht – der (seltener die) Allwissende. Wo er den Subtext der Weiterbildungsprogramme schreibt – der totale Funktionierer als Idealfigur des weitergebildeten Menschen – dort wird es Ausgeschlossene geben, die nicht mithalten können, denen eng wird bei

der Vorstellung, was sie alles wissen und lernen müssten. Es ist die Frustration durch die Illusion des perfekten Menschen, der am Ende eines Weiterbildungslebens herauskommen sollte. Dazu nur der Titel eines Kurses, den ich selbst besucht habe – „Starke Eltern, starke Kinder“, einige Abendeinheiten hätten das ermöglichen sollen, am Ende wurde eine Vertiefung angeboten, die aber nicht mehr zustande kam. Es war ein interessanter Kurs war, weit über dem, was an Elterntraining in der Regel geboten wird, aber er versprach zu stark und zu schnell einen Erfolg, der nicht einhaltbar war. Überforderung ist ein sicheres Moment der Ausladung, des Ausschlusses.

Der Übermensch ist in der Philosophie ein überholtes Modell, in unserem Denken aber nicht, wir generieren ständig neuen Helden. Die Postmoderne, etwa der italienische Philosoph Gianni Vattimo, hat versucht, den Übermenschen kleiner, leichter, schwächer zu machen (*il pensiero debole*) – die wahre Größe erreicht der Mensch, wenn er mit seinen Unzulänglichkeiten zu spielen und zu leben lernt, seine Ambivalenzen aushält, sein Pendeln zwischen Engel und Teufel, zwischen Genie und Versager, weil er auch nur dann in der Lage ist, sich zumindest im Wechseln von einem Zustand zum anderen vorübergehend etwas Bewusstheit zuzugestehen, das Risiko von Veränderung und Weiterwachsen einzugehen (weil der Wechsel von Zuständen zwangsläufig Bewusstheit bildet und einfordert). Weiterbildung bedarf dieses persönlichen Moments, sich individuell und sozial zu riskieren, bedarf aber auch – im Foucault'schen Sinne, der „Sorge um sich“. Ich mache etwas aus mir, indem ich etwas riskiere und wo ich mir zugestehe, nicht mehr perfekt allen Anforderungen gerecht zu werden. Wo Weiterbildung dies im Sinn hat, nämlich den Menschen weiterzubringen ins Unbekannte und auch ins vermeintlich Unzulängliche, in das, was er noch nicht ist, aber sein könnte, wenn er sich versucht, wenn er sich selbst in Versuchung bringt, wenn das Funktionierenmüssen versuchsweise ausgesetzt wird, dort könnte Zugang neu entstehen: Im Sinne: als was könnte ich mich ausprobieren, als was könnte ich – so wie im Fasching – im nächsten Kurs gehen, wie könnte ich mich als die entwerfen, die ich nicht bin. Weg von Dressur und Training hin zum Sich-Riskieren als Selbstentwurf. Das wird weder Verweigerer noch Verlierer verhindern, aber vielleicht dazu führen, dass jene, die Weiterbildung

riskieren etwas gewinnen, vielleicht nicht das, was versprochen wird, aber vielleicht etwas von sich – oder für sich oder für uns alle.

---

Hans Karl Peterlini, 1961, Bozen

Journalist, Autor, Erziehungswissenschaftler

Akademische Ausbildungen für Coaching, zwischenmenschliche Kommunikation und Psychotherapie

Kontakt: [hanskarl.peterlini@kreidekreis.com](mailto:hanskarl.peterlini@kreidekreis.com)