

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Karl Martin Bolte

Das gesellschaftliche Umfeld von
Arbeitsorganisationen als Gegenstand beruflicher
Weiterbildung

24. Jg./1991

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Das gesellschaftliche Umfeld von Arbeitsorganisationen als Gegenstand beruflicher Weiterbildung

Karl Martin Bolte, München*

In Abgrenzung von berufsbedeutsamer Vorbildung, Berufsausbildung und Berufsfortbildung befaßt sich der Beitrag mit einem spezifischen Aspekt beruflicher Weiterbildung, nämlich mit Informationen über das „gesellschaftliche Umfeld“ von Arbeitsorganisationen. Es wird dargelegt, was darunter zu verstehen ist, und es wird mit Beispielen angedeutet, was in Weiterbildungsveranstaltungen dazu im einzelnen konkret angeboten wurde. Unter Hinweis auf die sporadische Information über gesellschaftliches Geschehen in Medien, auf das Fehlen eines Sinnesorgans zum direkten Erkennen makrogesellschaftlicher Strukturen und auf die Schnelligkeit des gesellschaftlichen Wandels wird die Bedeutung systematischer Wissensvermittlung über gesellschaftliches Geschehen im Rahmen beruflicher Weiterbildung herausgestellt. Schließlich werden inhaltliche und didaktische Probleme angesprochen, die in Verbindung mit der Vermittlung von Informationen über das gesellschaftliche Umfeld auftreten. Der Verfasser gibt aufgrund seines langjährigen Bemühens um derartige Wissensvermittlung Anregungen für die Bewältigung dieser Probleme.

Gliederung

- 1 Zum Anliegen und zur Terminologie
- 2 Was sind Informationen über das gesellschaftliche Umfeld einer Arbeitsorganisation?
- 3 Zur Notwendigkeit der Vermittlung von Informationen über das gesellschaftliche Umfeld im Rahmen beruflicher Weiterbildung

I Zum Anliegen und zur Terminologie

Der vorliegende Beitrag befaßt sich mit der Vermittlung von Informationen über das „gesellschaftliche Umfeld“ von Arbeitsorganisationen im Rahmen beruflicher Weiterbildung. Er beschäftigt sich insbesondere mit den Fragen, was Informationen über das gesellschaftliche Umfeld im Rahmen beruflicher Weiterbildung umfassen können, warum die Vermittlung solcher Informationen notwendig erscheint, und worauf bei ihrer Vermittlung zu achten ist. Während die Literatur zur beruflichen Fort- und Weiterbildung inzwischen umfangreich ist, liegen zur Vermittlung von Informationen über das gesellschaftliche Umfeld von Arbeitsorganisationen nur wenige spezielle Veröffentlichungen vor (siehe z. B. Kürn 1990). Diese Problematik findet bisher eher am Rande der Diskussion Erwähnung, wie u.a. auch aus den hinten zitierten „Berichten“ über berufliche Weiterbildung zu ersehen ist.

Manches im folgenden Gesagte ist vermutlich besser verstehbar, wenn man weiß, in welchen Zusammenhängen sich der Verfasser mit der Problematik beschäftigt hat, über die er hier schreibt. Daher eine kurze persönliche Vorbemerkung.

Bevor ich 1957 mit einer Habilitation für Soziologie eine soziologische Wissenschaftskarriere begann, habe ich zwischen 1947 und 1952 Wirtschaftswissenschaften (an der Universität Kiel) studiert, mit starken „Nebenfachinteres-

sen“ in den Bereichen Sozialgeschichte und Philosophie. Nach meinem Diplomexamen 1950 wurde ich als Assistent eingestellt. Mein damaliger „Chef“, Gerhard Mackenroth, war es, der den Grundstein zu meiner Beschäftigung mit der Vermittlung von Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge im Rahmen beruflicher Weiterbildung legte. Er empfahl mir seinerzeit eine Art Lehrauftrag der Evangelischen Kirche in Schleswig-Holstein zu übernehmen, bei dem es darum ging, angehende Pastoren für die gesellschaftlichen Strukturen zu sensibilisieren, in denen sie später arbeiten würden (Wortführer im Dorf, soziale Hack- und Rangordnung, informelle Normen, sprachliche Tabubereiche u.a.m.). In dieser Zeit bekam ich auch Kontakte zur Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, in deren Rahmen ich vor Führungskräften der Wirtschaft und vor Lehrern Vorträge hielt über „formelle und informelle Strukturen in Arbeitsorganisationen“, „die Auswirkungen von Arbeitszeitregelungen auf das Privatleben“, „Reformbestrebungen im Bereich sozialer Sicherung“, „Bevölkerungsentwicklung und Arbeitspotential“ u.a.m.

Das war der Beginn einer sich in enger Verbindung und gegenseitiger Befruchtung zu meiner Universitätskarriere entwickelnden Nebenkarriere als Informant über berufsrelevante gesellschaftliche Zusammenhänge im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen. Diese Karriere reicht über die Zusammenarbeit mit Akademien für Führungskräfte der Wirtschaft und Institutionen der Erwachsenenbildung, die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen für Führungskräfte und an Fortbildungsprogrammen für staatliche und städtische Beamte sowie die Mitwirkung an Bemühungen um die Aus- und Weiterbildung von Sozialkundelehrern von damals bis in die Gegenwart hinein.

In der Literatur über Berufsbildung wird u.a. – und der Verfasser folgt dieser Terminologie – zwischen berufsbedeutsamer Vorbildung, Berufsausbildung, Berufsfortbildung und Berufweiterbildung unterschieden. Berufsfortbildung bezeichnet dabei die Vermittlung berufsspezifischen Wissens bezugnehmend auf eine frühere Berufsausbildung oder auf eine ausgeübte Tätigkeit. Als Berufweiterbildung wird die Erweiterung des Wissens und der Fähigkeiten über berufsspezifische Sachkenntnisse und

* Dr. Karl Martin Bolte ist Professor (Ord.) für Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

Fertigkeiten hinaus um solche „Elemente“ verstanden, die als bedeutsam für die Berufsausübung erachtet werden.

Im Hinblick auf die unterschiedliche Verwendung des Begriffs „Beruf“ in der Literatur (Bolte; Beck; Brater 1988) soll im folgenden, in Anlehnung an den Begriff „ausgeübter Beruf“ der amtlichen Statistik, als Berufstätigkeit jede auf die Erstellung von Gütern und/oder Dienstleistungen ausgerichtete Tätigkeit zur Sicherung des Lebensunterhalts verstanden werden. Dies bedeutet, daß berufliche Fort- und/oder Weiterbildung auch jemand erhalten kann, der keine institutionalisierte Berufsausbildung durchlaufen hat, wie z. B. Hausfrauen im allgemeinen oder ungelernete Arbeiter. Als gesellschaftliche Zusammenhänge sollen in diesem Beitrag alle Erscheinungen bezeichnet werden, die Beziehungen zwischen Menschen betreffen (im einzelnen dazu später). Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge können einem Menschen in allen oben genannten Bildungsphasen begegnen, und Informationen über die gleichen gesellschaftlichen Gegebenheiten können als Elemente von beruflicher Vor-, Aus-, Fort- und Weiterbildung erscheinen. So sind z. B. Informationen über das Gewerkschaftswesen in unserer Gesellschaft, die Jugendliche im Elternhaus, durch das Fernsehen oder in der Schule erhalten, unter dem Blickpunkt der Berufsbildung Elemente berufsbedeutsamer Vorbildung. Die Wissensvermittlung über das Gewerkschaftswesen an Studierende der „Sozialkunde“ wäre als Berufsausbildung zu klassifizieren. Die Information amtierender Sozialkundeführer über Entwicklungen im Gewerkschaftswesen wäre Berufsbildung, und die gleiche Informationsvermittlung an Führungskräfte der Wirtschaft Berufsbildung.

Im folgenden geht es primär um Berufsbildung, die allerdings in der Praxis nicht immer klar von Berufsbildung zu unterscheiden ist. Es geht außerdem um spezifische Weiterbildungsinhalte, nämlich um Informationen über das gesellschaftliche Umfeld von Arbeitsorganisationen (Bolte 1990). Als Arbeitsorganisation wird hier jede Institution begriffen, in der zielgerichtet Güter und/oder Dienstleistungen erstellt werden (Haushalt, Arztpraxis, Unternehmen, Parteizentrale, Postamt, Staatsverwaltung, internationale Behörde u.a.m.). Worum es sich bei Informationen über das gesellschaftliche Umfeld von Arbeitsorganisationen handelt, soll im folgenden Abschnitt verdeutlicht werden.

2 Was sind Informationen über das gesellschaftliche Umfeld einer Arbeitsorganisation?

Um zu erläutern, was im Rahmen dieses Beitrags unter „gesellschaftlichen Zusammenhängen“ und speziell unter Informationen über das „gesellschaftliche Umfeld einer Arbeitsorganisation“ zu begreifen ist, soll auf ein Schema Bezug genommen werden, das dem Verfasser im Rahmen der Fort- und Weiterbildungsprogramme einiger Wirtschaftsunternehmen begegnet ist.

Es wurden dort vier Informationsperspektiven unterschieden:

- Die erste konzentriert sich auf die Beschäftigten einerseits als Arbeitsspezialisten spezifischer Art und andererseits als Menschen, d. h. als Lebewesen mit spezifischen physischen und psychischen Eigenarten.

- Die zweite befaßt sich mit der Arbeitsorganisation (Unternehmen, Verband u.a.m.), in welcher die Beschäftigten tätig sind.
- Die dritte nimmt das „spezifische“ gesellschaftliche Umfeld der Arbeitsorganisation ins Blickfeld.
- Die vierte beschäftigt sich mit dem „generellen“ gesellschaftlichen Umfeld der Arbeitsorganisation.

Bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter der ersten Perspektive geht es noch nicht um Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge. Hier werden einerseits neue Techniken behandelt, deren Kenntnis am jeweiligen Arbeitsplatz wichtig erscheint (z. B. Umgang mit Computern, neuen Formularen, neuen Werkstoffen u.a.m.). Andererseits werden Informationen vermittelt, die für jeden Berufstätigen (oder sogar für jeden Menschen) wichtig erscheinen. So u.a. Probleme und Techniken des Umgangs mit sich selber, des Lernens, der individuellen Arbeits- und Zeitorganisation, der Informationssammlung und -Verwertung, der gesunden Ernährung und des Sich-fit-Haltens, der Konzentration und Entspannung, des Umgangs mit dem Alterwerden.

Bildungsmaßnahmen unter der zweiten Perspektive befassen sich bereits mit Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge. Erstens werden unter dieser zweiten Perspektive Informationen über den spezifischen organisatorischen Aufbau der „Arbeitsorganisation“ vermittelt (die vorhandenen Abteilungen, Zuständigkeiten u.a.m.). Das Anliegen derartiger Informationen ist es, den Berufstätigen „ihren Betrieb“ verständlich zu machen. Solche Informationen über eine spezifische Arbeitsorganisation können eingebettet sein in Informationen über generelle Organisationsmöglichkeiten bzw. über andere Organisationsregelungen in vergleichbaren „Betrieben“, damit die Beschäftigten die spezifische Eigenart ihres Betriebes besser begreifen.

Zweitens geht es unter dieser Perspektive um Informationen über die „Unternehmenskultur“, d. h. über jenen Komplex von Denk-, Verhaltens- und Arbeitsweisen, die als spezifisch für die Arbeitsorganisation (Unternehmen, Verband u.a.m.) und als geltend sollend seitens der Leitung der Arbeitsorganisation erachtet werden (Neuberger; Kompa 1987).

Drittens wird unter dieser zweiten Perspektive über die Probleme des Zusammenwirkens von Menschen im Rahmen einer Arbeitsorganisation informiert sowie über „Techniken“ menschlichen Miteinanders. Es geht um Kooperation und Kooperationsförderung, um Konflikt und Konfliktaustragung, um Menschenführung, um Kommunikationsprobleme, Besprechungs- und Informationstechniken, um das Erkennen der Fähigkeiten anderer und ihre Auswahl für bestimmte Tätigkeiten, um Möglichkeiten und Probleme von Teamarbeit u.a.m. Je mehr es sich bei diesen Kontakten zu Menschen um solche aus Bevölkerungsgruppen mit spezifischen Eigenarten handelt (spezifische Denk- und Verhaltensweisen von ausländischen Arbeitnehmern, Angehörigen bestimmter Religionsgruppen, Behinderten u.a.m.), um so notwendiger werden Informationen über deren Eigenarten.

Bildungsmaßnahmen unter der zweiten Perspektive behandeln also jene Aspekte gesellschaftlicher Zusammenhänge und Praktiken damit umzugehen, die große Teile von Managementlehrbüchern füllen, und deren dritter Teil

intensiv von Sozialpsychologen bearbeitet worden ist (Stahle 1985).

Bildungsmaßnahmen unter der dritten Perspektive, die sich auf das spezielle gesellschaftliche Umfeld der Arbeitsorganisation beziehen, enthalten Informationen über Kunden, Lieferanten, Konkurrenten, Arbeitskräftepotential, relevante Behörden und Verbände u.ä.m.. Sie rücken z. T. auch Informationen ins Blickfeld, die jenen auf Stufe 2 ähnlich sind. Das trifft dort zu, wo Manager, Personalsachbearbeiter, Verkäufer, Einkäufer, Public Relations-Leute u.a.m. auf direkte Kontakte zu bestimmten Menschengruppen außerhalb der Arbeitsorganisation vorbereitet werden. Darüber hinaus geht es nun aber um gesellschaftliche Zusammenhänge ganz anderer Art.

So ist die jeweilige Arbeitsorganisation eingebettet in bestimmte wirtschafts- und arbeitsrechtliche Regelungen, sie hat spezifische Konkurrenten, spezifische Kunden und Zulieferer und ein spezifisches Potential, aus dem sie ihre Beschäftigten rekrutieren kann. Sie muß sich mit für sie relevanten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen befassen. Sie benötigt spezifische Rohstoffe und Energie, sie ist auf Verkehrsmittel verschiedener Art angewiesen, und sie belastet evtl. ihre Umwelt in spezifischer Art durch Abfallstoffe, Lärm u.a.m.

Für die Bearbeitung der Probleme, die in Verbindung mit dem „speziellen“ gesellschaftlichen Umfeld einer Arbeitsorganisation entstehen, haben Unternehmen, Verbände usw. (falls sie sich das von ihrer Größe her leisten können) meist ihre Spezialisten. Die erhebliche Vermehrung der Zahl dieser Spezialisten (Personalleute, Marktforscher, Marketing- und Werbefachleute, Wirtschafts- und Arbeitsrechtler, Public Relations-Fachleute u.a.m.) sowie der Finanzmittel, die für die Erkundung und Beeinflussung des „speziellen“ Umfelds eingesetzt werden, lassen gut erkennen, wie wesentlich die intensive Beschäftigung mit den gesellschaftlichen Zusammenhängen in diesem Bereich im Laufe der Zeit für Arbeitsorganisationen wie Unternehmen und Verbände geworden ist.

Je mehr Arbeitsorganisationen und ihr Tun in das Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt sind, um so notwendiger scheint es auch geworden zu sein, daß man über die „Spezialisten“ hinaus mindestens die Führungshierarchie über grundsätzliche Zusammenhänge und Probleme im speziellen Umfeld informiert. Nur wenn das der Fall ist, können Führungskräfte (und sonstige Mitarbeiter) wirklich begreifen, welche Wechselwirkungen zwischen ihrem Unternehmen und seinem speziellen Umfeld gegeben sind sowie Rede und Antwort stehen zu Fragen, die ihnen in oder außerhalb ihrer Arbeitsorganisation dazu begegnen.

Bei Bildungsmaßnahmen unter der vierten Perspektive, die das „generelle“ Umfeld einer Arbeitsorganisation im Blick haben, geht es um Informationen über Strukturen und Entwicklungen der Gesellschaft, die das spezielle gesellschaftliche Umfeld der Arbeitsorganisation übergreifen, und die bis zu internationalen und globalen Strukturen und Entwicklungen reichen. Wenn man alle Informationen aufzählen wollte, die hier prinzipiell möglich oder sinnvoll wären, müßten weite Forschungsbereiche von Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Politikwissenschaft, Kommunikationswissenschaft, Soziologie und z. T. auch Sozialgeschichte genannt werden. Da das wenig sinnvoll erscheint, sollen nachstehend beispielsweise Kategorien von Informationen über das generelle gesellschaftliche Umfeld aufgelistet werden, die in Weiterbildungsprogram-

men deutscher Unternehmen mehr oder weniger ausführlich und in unterschiedlicher Form vermittelt sowie im Hinblick auf ihre Bedeutung für die an den Programmen jeweils Beteiligten behandelt worden sind.

U.a. sind zu nennen:

- Informationen über die „Ordnung“ und das „Funktionieren“ unserer Gesellschaft (wie z. B. Informationen über Struktur, Funktionieren, Entwicklungstendenzen und spezifische Probleme des politischen Systems, des Wirtschaftssystems, des Bildungssystems, des Systems sozialer Sicherung, des Mediensystems, der Rechtsordnung u.a.m.). Solche Informationen, die z. T. im historischen und internationalen Vergleich gegeben wurden, machen verständlich, wie das Zusammenleben in unserer Gesellschaft (und warum so) „geregelt“ ist. Sie zeigen die „Spielregeln“ auf, die man kennen muß, um in dieser Gesellschaft „zurechtzukommen“;
- Informationen über internationale (insbesondere weltpolitische und weltwirtschaftliche) Zusammenhänge, in die wir verflochten sind, und darüber, wie sie uns betreffen (politische Blockbildungen im Wandel, Ost-West-Verhältnis, Nord-Süd-Konflikt, EG, Struktur und Organisation der Weltwirtschaft u.a.m.);
- Informationen über spezifische gesellschaftliche Probleme sowie über Ansätze zu deren Bewältigung (z. B. Technikfolgen und Technikfolgenabschätzung, Umweltschutz, Arbeitslosigkeit, Geburtenrückgang, Ausländerfrage, Aids, Drogenkonsum, „neue Armut“, generationspezifische Ungleichheit u.a.m.);
- Der „Blick über den Zaun“. Wie und mit welchen Konsequenzen versucht man in anderen Ländern mit bestimmten Problemen fertig zu werden (mit Arbeitslosigkeit, mit Formen von Leistungsverfall u.a.m.; was können wir im Hinblick auf die Steigerung der Wirtschaftsleistung von den Japanern lernen?);
- Informationen über die „großen“ globalen Probleme der Gegenwart, ihre Entstehung, Entwicklung und Bearbeitung (wie z. B. Weltbevölkerungsentwicklung, Welternährungsfrage, Weltenergieproblem und globale Umweltgefährdung);
- Informationen über Entwicklungstrends in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft im nationalen und internationalen Rahmen sowie deren Konsequenzen für bestimmte Wirtschaftsbereiche und Arbeitsfelder sowie über damit verbundene Gestaltungsaufgaben und -ansätze (so z. B. Entwicklungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt, beim Bevölkerungsgeschehen, bei Lebensstandard und Lebensstilen, Bildungsexpansion, Individualisierungsvorgänge, Wertewandel, Frauenemanzipation u.a.m.);
- Informationen über in der Gesellschaft wirkende politische Ideen, ihre Ursprünge und ihren Wandel (Liberalismus, Sozialismus, religiöser Fundamentalismus u.a.m.) sowie über sogenannte „neue“ soziale Bewegungen (wie Friedens-, Ökologie- und Frauenbewegung);
- Informationen über Zukunftsszenarien und darüber, wie man mit solchen im einzelnen sehr unterschiedlichen Zukunftsperspektiven „umzugehen“ hat;
- Information über Konsequenzen und Probleme der Eingliederung des Gebiets der ehemaligen DDR in die Bundesrepublik;

- Informationen über jeweils aktuelle gesellschaftspolitische „Tagesprobleme“ und ihre voraussichtlichen Auswirkungen (Maßnahmen zur Rentenreform, Irakkrise usw.).

Um Mißverständnisse zu vermeiden, sei ausdrücklich darauf hingewiesen, daß es im Rahmen beruflicher Weiterbildung selbstverständlich nicht darum gehen kann, alle möglichen Informationen über das gesellschaftliche Umfeld einer Arbeitsorganisation auch tatsächlich an alle Beschäftigten zu vermitteln. Es ist vielmehr von jenen, die sich um diese Weiterbildung bemühen (bzw. dafür zuständig sind), jeweils im einzelnen zu prüfen, welche Informationen an wen herangetragen werden sollen, d.h. welche für wen als notwendig, nützlich, interessant oder als überflüssig einzustufen sind. Dabei wird auch zu entscheiden sein, was für wen im Grunde Berufsbildung ist und wegen vorhandenen Grundlagenwissens daher detaillierter vermittelt werden muß, und was für wen als Berufsbildung (siehe dazu Abschnitt 1) zu klassifizieren und dafür didaktisch adäquat anzubieten ist.

Bei der Vermittlung von Informationen über das gesellschaftliche Umfeld hat es sich in vielen Fällen bewährt, nach einer gewissen Grundinformation die Teilnehmer an Weiterbildungsprogrammen selbst entscheiden zu lassen, mit welchen Aspekten der Problematik sie sich (z. B. in Arbeitsgruppen) intensiver befassen möchten.

3 Zur Notwendigkeit der Vermittlung von Informationen über das gesellschaftliche Umfeld im Rahmen beruflicher Weiterbildung

Im Lauf der Zeit hat sich der Informationsgrad der Menschen über gesellschaftliche Zusammenhänge in den entwickelten Industrieländern deutlich erweitert, wobei aber erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen bestehen. Wenn man in die Vergangenheit zurückblickt, wären als wichtige Bestimmungsfaktoren des gestiegenen Informationsgrades zunächst vor allem zu nennen Vorgänge im politischen Bereich (u.a. Entstehung von Organisationen zur Vertretung spezifischer Interessen wie Parteien und Gewerkschaften), im Bereich der Informationsbeschaffung (Entfaltung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der amtlichen Statistik usw.) sowie im Bereich der Informationsvermittlung (z. B. Geschichtsunterricht in den Schulen und Entfaltung der Massenmedien).

Wenn man auf die bisherige Geschichte der Bundesrepublik blickt, hat es in deren Verlauf eine geradezu schubartige Verbesserung des Informationsstandes über gesellschaftliche Zusammenhänge gegeben.

- Nach intensiven und konfliktreichen Diskussionen wurde in den 50er Jahren der Sozialkundeunterricht an den allgemeinbildenden Schulen eingeführt. Dahinter stand – auf eine kurze Formel gebracht – der Gedanke, daß ein mündiger Staatsbürger in einem demokratischen Staatswesen neben Informationen über historisch-politische Abläufe (wie bisher im Geschichtsunterricht) und über räumliche Gegebenheiten (wie bisher im Geographieunterricht) auch solche über die Lebensverhältnisse, die Ordnungsformen, die internationale Verflechtung u.a.m. der „Gesellschaft“ benötigt, in der er lebt.

In diesem Zusammenhang kam es u.a. zu einem erheblichen Ausbau von Politikwissenschaft, Soziologie und Wirtschaftswissenschaft an den Hochschulen, weil diese Wissenschaftsgebiete einerseits als Ausbilder für Sozialkunde-

lehrer und andererseits als Datenlieferanten im Rahmen dieser neuen Bildungsbestrebungen benötigt wurden.

Seiner Konzeption nach sollte dieser Sozialkundeunterricht dem im Grundgesetz verankerten Pluralismus im Bereich der Politik, der Konfessionszugehörigkeit und der Lebensgestaltung verpflichtet sein und sich dadurch von jener ideologischen Indoktrination deutlich unterscheiden, die im Bildungswesen der früheren DDR im Rahmen einer Grundausbildung über die Theorie des historischen Materialismus in marxistisch-leninistischer Prägung versucht wurde. Es hat aber immer wieder Verlockungen und Versuche gegeben, den Sozialkundeunterricht ideologisch zu unterwandern, allerdings auch erhebliche Proteste und Maßnahmen dagegen.

- Im Gebiet der Bundesrepublik (vor dem 3. Oktober 1990) kam es nach dem 2. Weltkrieg sowohl in der Wirtschaft als auch in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sehr schnell zu einer Rezeption von Entwicklungen und deren an deutsche Verhältnisse angepaßten Weiterführung, die sich in den USA vor allem seit den 30er Jahren entfaltet hatten, und die darin bestanden, bestimmte gesellschaftliche Zusammenhänge explizit und systematisch im Rahmen von Unternehmenspolitik zu nutzen. Schlagwörter wie „Marktforschung“, „Marketing“, „Human Relations-Bewegung“ und „Menschenführung im Betrieb“ mögen genügen, um anzudeuten, was gemeint ist.

- In der Mitte der 60er Jahre breiteten sich im politischen System der Bundesrepublik – nicht zuletzt in Verbindung mit krisenhaften Erscheinungen in der Wirtschaft – Bestrebungen aus, stärker als bisher gestaltend in die gesellschaftliche Entwicklung einzugreifen. Es entstand so ein erhöhter Informationsbedarf im Hinblick auf Daten über gesellschaftliche Gegebenheiten und Entwicklungen, und in den 70er Jahren kam es in Verbindung damit zu einer erheblich verstärkten Datenproduktion im Rahmen empirischer Sozialforschung.

- Im Zusammenhang mit dem zunehmenden Bewußtwerden lebensbedrohender – und offenbar im Verlauf der industriellen Entwicklung weitgehend selbst produzierter – Risiken (Umweltgefährdung, Gifte in Lebensmitteln, Gefahren der Atomenergie usw.) kam es in weiten Bevölkerungskreisen zu einem schnell wachsenden Interesse an gesellschaftlichen Entwicklungen und der Information darüber.

Im Rahmen dieser Vorgänge entstanden auch Bestrebungen und konnten mehr oder weniger weitgehend verwirklicht werden, Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge – hinausreichend über rechts-, wirtschafts- und andere sozialwissenschaftliche Studiengänge – in die Ausbildungsgänge jener Berufe einzubauen, die in besonderer Weise mit Menschen umgehen müssen, und/oder deren „Arbeitsgegenstände“ von gesellschaftlichen Zusammenhängen besonders berührt werden (Lehrer, Pfarrer, Ärzte, Führungskräfte aller Art, Sozialarbeiter, Polizisten u.a.m.).

Im Hinblick auf die skizzierte Entwicklung könnte die Frage entstehen, ob man sich mit der inzwischen erreichten Vermittlung von Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge nicht eigentlich zufrieden geben kann, und warum diese im Rahmen beruflicher Fort- und Weiterbildung dennoch notwendig erscheint. Als Antwort darauf läßt sich mehreres anführen:

- Die Bemühungen im Rahmen des Sozialkundeunterrichts sind bisher von erheblich begrenzter Wirkung, als dies seine Befürworter und Förderer – zu denen ich selber gehöre – erhofft hatten. Die Probleme beginnen mit der Schwierigkeit der Lehrerausbildung für dieses Fach und reichen über den Umfang und die Komplexität des relevanten „Stoffs“ bis zu den für den Sozialkundeunterricht verfügbaren unzulänglichen Stundenzahlen. Letztere sind unterhalb der Gymnasialebene in den Schulen so gering, daß es nur Genies unter den Sozialkundelehrern gelingen kann, in dieser knappen Zeit eine erste Verständnisgrundlage für gesellschaftliche Zusammenhänge und Entwicklungen zu schaffen.

- Informationen über die Massenmedien erreichen Menschen unsystematisch und sporadisch. Da sich Massenmedien aus mehreren Gründen weniger mit den normalen und funktionierenden Abläufen in der Gesellschaft, sondern eher mit nichtfunktionierenden und problematischen Vorgängen und Ereignissen befassen, bewirken sie außerdem nicht selten eine „negativ verzerrte“ Information.

Im Hinblick auf die oben skizzierten Situationen erscheint es verständlich, daß Institutionen, die auf Menschen mit Kenntnissen über gesellschaftliche Zusammenhänge besonders angewiesen sind, die Vermittlung dieser Informationen selber in die Hand genommen haben, u.a. politische Parteien, Verbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie Unternehmen. Daß sie bei ihrer Informationsvermittlung Akzente im Sinn ihrer Interessen setzen, ist legitim.

Selbst wenn die oben skizzierten Probleme in Verbindung mit dem Sozialkundeunterricht und der Information durch Massenmedien nicht gegeben wären, bleiben weitere Gründe, die Bemühungen um den Ausbau der Vermittlung von Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge im Rahmen beruflicher Weiterbildung notwendig erscheinen lassen.

- Wir leben in einer Zeit, in der sich die gesellschaftlichen Zusammenhänge im nationalen und internationalen Raum in einem starken Wandel befinden. Die Lebensbedingungen verändern sich in vielerlei Hinsicht, die politischen und wirtschaftlichen Strukturen sind national und international in Bewegung geraten, die Werthaltungen und Lebensformen der Bevölkerung verschieben sich u.a.m. Bedingt durch diesen gesellschaftlichen Wandel veraltet daher Wissen über Gesellschaft sehr schnell. Gelegentlich stößt man in diesem Zusammenhang auf das Argument, daß es überflüssig sei, Menschen besonders über gesellschaftliche Entwicklungen zu informieren, weil sie ja in diesem Geschehen leben und daher sähen, was um sie herum abläuft. Diese Argumentation ist wegen einer spezifischen Begrenzung der menschlichen Natur aber nur sehr bedingt richtig. Dem Menschen fehlt ein Sinnesorgan, um gesellschaftliche Zusammenhänge, die über den Rahmen kleinerer Geflechte aufeinander bezogenen menschlichen Verhaltens (wie Familien, Freundschaftsgruppen, kleine Vereine oder Betriebe) hinausgehen, direkt erkennen zu können. Niemand ist in der Lage, die Strukturen und Entwicklungen eines größeren Unternehmens, einer Gewerkschaft, eines Wirtschaftssystems, eines Staates oder internationale politische, wirtschaftliche und kulturelle Verflechtungen unmittelbar zu erkennen. Es bedarf spezifischer Hilfsmittel und Instrumente, um sie „sichtbar“ zu machen (Statistiken, Struktur- und Funktionsmodelle u.a.m.).

- Die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen wir leben, haben sich im Laufe der Zeit außerdem zunehmend in Richtung von Struktureigenarten entwickelt, die es immer schwieriger machen, sie durch direkte Anschauung zu erfassen. Die Beziehungen zwischen Menschen sind weiträumiger geworden. Ängste im Hinblick auf das Ozonloch, die Abholzung der Regenwälder und die Weltbevölkerungsentwicklung weisen auf bereits vorhandene globale (weltweite) Abhängigkeiten hin. Die gesellschaftlichen Wirkungszusammenhänge sind komplexer geworden. Gesellschaftliche Probleme, wie z. B. erhöhte Arbeitslosigkeit oder Drogenkonsum, haben vielfältige und z. T. miteinander verflochtene Ursachen und Wirkungen. Die gesellschaftlichen Lebensverhältnisse sind pluralistischer geworden. So hat es z. B. eine Differenzierung der Lebensstile, eine wachsende Vielfalt der Lebensmöglichkeiten und in Verbindung mit Ausländerzuwanderung einen Schub in Richtung multikultureller Lebensformen gegeben.

- Durch die oben skizzierten gesellschaftlichen Struktureigenarten und Strukturveränderungen bedingt, ist es aber nicht nur schwieriger geworden, sich über gesellschaftliche Gegebenheiten und Entwicklungen zu informieren, sondern auch wichtiger. So sehen sich z. B. Unternehmen im Innenbereich und im Unternehmensumfeld zunehmend mit den Auswirkungen gesellschaftlicher Gegebenheiten und Vorgänge konfrontiert. Veränderungen im Bildungs- und Informationsniveau bei den Arbeitnehmern, das Einrücken ausländischer Arbeitskräfte mit kulturell spezifisch geprägten Denk- und Verhaltensweisen, veränderte Ansprüche der Arbeitnehmer an Arbeitszeit- und sonstige Regelungen (Bolte; Voß 1989; Bolte 1991), die sich u.a. aus der Tatsache ergeben, daß in ehelichen und nichtehelichen Partnerschaften zunehmend Frauen und Männer berufstätig sind, veränderte Ansprüche von Beschäftigten im Hinblick auf Freizeit, Partizipation und Führungsverhalten u.ä. sind Beispiele für den Innenbereich, die Reaktionen erfordern. Pluralisierung der Lebensstile und damit veränderte Konsumgewohnheiten, zunehmende Auslands-kundschaft mit spezifischen Denk- und Verhaltensweisen in Verbindung mit der Ausdehnung europäischer und globaler Wirtschaftskontakte, wachsende Verantwortungszumutungen von außen im Hinblick auf gefährliche Produkte, Umgang mit Umwelt, Energie und Rohstoffen usw. sind Beispiele für Gegebenheiten und Vorgänge im Unternehmensumfeld, die Berücksichtigung verlangen.

- Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge sind im Lauf der Zeit aber nicht nur wichtiger geworden für Unternehmen und andere Arbeitsorganisationen, sondern auch für jeden einzelnen. In unserer Gesellschaft vollzieht sich seit längerem ein Vorgang, der von einigen mit dem (mehrdeutigen) Begriff Individualisierungsprozeß bezeichnet wird. Immer mehr Menschen sind aus früheren „Führungen“, aber auch „Bevormundungen“ seitens ihrer Eltern, der Kirchen oder irgendwelcher Herrschaftsinstanzen herausgelöst und mit individuellen Entscheidungsmöglichkeiten und -Zumutungen ausgestattet worden. Inzwischen ist erkennbar, daß diese Entwicklung nicht nur mehr Freiheiten, sondern auch neue Belastungen mit sich bringt. Wer nicht in der Lage ist, die gesellschaftlichen Bedingungen und Entwicklungen zu erkennen und zu begreifen, in denen er lebt, wer nicht gelernt hat sich zu entscheiden, und wer nicht bedacht hat, was er eigentlich im Leben will, gerät in Schwierigkeiten und Probleme. Die Freiheitsgrade unserer Gesellschaft stellen sich ihm nicht als Chance, sondern als Gefährdung dar. Information über die Gesell-

schaft, in der man lebt, ist also auch eine wichtige Voraussetzung individueller Lebensbewältigung geworden.

Da – wie oben versucht wurde zu verdeutlichen – die Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge, die Mitglieder unserer Gesellschaft in der Schule, im Rahmen ihrer Berufsausbildung, über die Massenmedien oder durch Alltagsanschauung aufnehmen, aus verschiedenen Gründen nicht ausreichend sind, erscheint eine systematische Weiterbildung über gesellschaftliche Verhältnisse und ihre Entwicklung erforderlich.

Eine umfassende Weiterbildung dieser Art, die alle Gesellschaftsmitglieder einbezieht, ist ein fernes und vermutlich ein utopisches Ziel. Wege, die in diese Richtung führen, sind aber in unserer Gesellschaft seit längerem begonnen worden zu beschreiten: Erwachsenenbildungsakademien, Weiterbildungsveranstaltungen von Unternehmen und Verbänden, systematische Information über gesellschaftliche Zusammenhänge in spezifischen Sendereihen von Rundfunk und Fernsehen sowie in spezifischer Literatur (aber auch auf Cassetten und Disketten neuerdings). Alle diese Veranstaltungen bewirken etwas. Die größte Wirkung haben dabei aber bisher offenbar solche, die Menschen nicht einfach generell gesellschaftlich weiterbilden wollen und sie sporadisch informieren, sondern solche, die ihre Informationen inhaltlich und zeitlich strukturiert um ein spezifisches Interesse des Weiterzubildenden aufbauen. Aufgrund vorliegender Erfahrung eignen sich als Ansatzpunkte dazu besonders gut politische und berufliche Interessen. Die Vermittlung von Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge im Rahmen beruflicher Weiterbildung bekommt damit über ihre Notwendigkeit im Unternehmensinteresse hinaus generelle Bedeutung.

Die vorgetragenen Argumente für die Bedeutung der Vermittlung von Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge sollen durch das folgende Beispiel noch unterstrichen werden.

Wer ein Schiff über ein Meer zu einem bestimmten Ziel steuern will, der muß nicht nur das Ziel klar vor Augen haben, von Schiffsführung etwas verstehen und sein Schiff genau kennen, sondern der muß auch möglichst gut über das Gewässer informiert sein, auf dem er sich bewegt, über dessen Strömungen, Untiefen und Windverhältnisse.

Im übertragenen Sinn kann festgestellt werden: Wer daran interessiert ist, für sich, seine Familie, sein Unternehmen usw. eine möglichst gute Zukunft zu sichern, der muß in unserer Gesellschaft nicht nur darüber nachgedacht haben, was er von der Zukunft erwartet, der muß nicht nur gelernt haben mit sich selber, mit anderen Menschen und mit von Menschen geschaffenen Institutionen umzugehen, sondern der muß auch das „Meer“ kennen, in dem er sich bewegt, nämlich die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen er lebt, und deren Entwicklungstendenzen.

4 Einige Anmerkungen zur Vermittlung von Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge

Am Ende des Abschnitts 2 war bereits darauf hingewiesen worden, daß es wesentlich ist genau zu bedenken, wem was im Rahmen von Weiterbildungsinformationen über das gesellschaftliche Umfeld von Arbeitsorganisation vermittelt werden soll.

Bei dieser Vermittlung ist dann selbstverständlich alles von Bedeutung, was bei der Unterrichtung von Erwachsenen

generell zu beachten ist im Hinblick auf Sprache, Präsentation, Aktivierung der Teilnehmer durch Diskussions- und Moderationstechniken, Pausengestaltung, Ort der Veranstaltung, Beleuchtung, Belüftung und Ausgestaltung des Unterrichtsraums u.a.m.

Darüber hinaus ergeben sich aber einige besondere Probleme. Sie entstehen vor allem bei jenen Informationen, bei denen den Teilnehmern an der Weiterbildungsveranstaltung nicht unmittelbar einsehbar ist, wieso diese für sie von Bedeutung sind. Dies trifft erfahrungsgemäß am stärksten zu bei der Vermittlung von Informationen über das „generelle“ gesellschaftliche Umfeld einer Arbeitsorganisation, und es soll daher im folgenden darauf Bezug genommen werden.

Solche Informationen bedürfen zunächst einmal der „Umsetzung“. D. h. sie können nicht im „Jargon“ und im Zuschnitt jener Wissenschaften dargeboten werden, die sie erarbeitet haben, sondern müssen für den Erfahrungshorizont der Teilnehmer zurechtgeschnitten werden. Aus diesem Grund empfiehlt es sich für solche Informationen Teilnehmergruppen mit einem möglichst homogenen Bildungsniveau zusammenzustellen. Dabei sollten die Teilnehmergruppen in anderer Hinsicht aber keineswegs homogen sein, denn für die Diskussion gesellschaftlicher Probleme ist es von Vorteil, wenn sich bei den Teilnehmern jene Interessengegensätze und unterschiedlichen Meinungen finden, die auch in der Bevölkerung insgesamt zu den verschiedenen Problemkreisen vorliegen.

Die Vermittlung von Informationen über das generelle gesellschaftliche Umfeld einer Arbeitsorganisation bedarf außerdem meist besonderer „Aufhänger“, um das Interesse der Teilnehmer zu wecken. Das gilt zwar nicht für alle Themen, so z. B. nicht für solche, die jeweils gerade besonders aktuell sind in der öffentlichen Diskussion (wie etwa in letzter Zeit Möglichkeiten zum Abbau der Arbeitslosigkeit, das Für und Wider um die Entwicklung der Bundesrepublik zu einer multikulturellen Gesellschaft, die Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Rentenversicherung oder die Probleme des Anschlusses der früheren DDR an die Bundesrepublik), aber dem „Aufhänger“ kommt im allgemeinen doch besondere Bedeutung zu.

Erfahrene Vermittler gesellschaftlicher Informationen haben in dieser Hinsicht meist ganz spezifische Vorgehensweisen entwickelt. Der Verfasser hat z. B. recht hohe Aufmerksamkeitsgrade dadurch erreichen können, daß er die Teilnehmer in den nachstehend skizzierten vier Gedankenschritten an den eigentlich zu behandelnden Gegenstandsbereich heranführte.

- Durch wenige Beispiele wird bewußtgemacht, daß man sowohl im Beruf als auch im Privatleben heutzutage immer wieder Entscheidungen zu treffen hat, bei denen Vorstellungen über gesellschaftliche Gegebenheiten und Entwicklungen im Spiel sind, und daß immer wieder Fehlentscheidungen zustande kommen, weil die vorhandenen Vorstellungen nicht richtig bzw. nicht up to date sind.
- Durch ausgewählte Fragen wird den Teilnehmern bewußtgemacht, wie unterschiedlich ihre Vorstellungen über bestimmte gesellschaftliche Gegebenheiten sind, daß dies auch nicht verwunderlich ist, weil uns Menschen ein Sinnesorgan fehlt, um gesellschaftliche Erscheinungen direkt zu erkennen, die über mikrosoziale Zusammenhänge (Freundschaften, Familie, kleine Vereine usw.) hinausgehen, und daß wir infolgedessen „Hilfen“ zur Information benötigen.

- Die Teilnehmer werden an das Gefühl der Orientierungslosigkeit erinnert, das viele haben, wenn sie unvorbereitet erstmals in eine fremde Großstadt kommen. Unter Hinweis auf eine frühere Fernsehserie wird außerdem deutlich gemacht, wie sehr sich die Orientierung verbessern würde, wenn man mit Hilfe von Zeitrafferaufnahmen des Tagesablaufs einer Stadt, die von einem Hubschrauber aus vom ersten Morgenlicht bis zum letzten Abendlicht gefilmt wurde, nicht nur sehen könnte, wo die City, die Wohnviertel und die Gewerbegebiete liegen und wie die Straßen und andere Verkehrswege verlaufen, sondern auch, daß die Stadt einen bestimmten „Lebensrhythmus“ hat und durch herein- und herausströmende Menschen mit dem Umland verflochten ist. Darauf aufbauend wird schließlich bewußt gemacht, daß auch eine Gesellschaft (das Mit- und Gegeneinander der Menschen in einem Staatsgebiet) bestimmte Strukturen, Abläufe, Entwicklungen und internationale Verflechtungen aufweist, hinter denen bestimmte „Regelungen“ stehen, und daß es für unsere Orientierung hilfreich ist, diese Strukturen zu kennen statt blind in ihnen herumzutappen.

- Schließlich wird versucht, an Hand von Beispielen bewußtzumachen, inwiefern der Bereich, das Problem oder die Entwicklung, die im Rahmen der Bildungsveranstaltung zu bearbeiten sind, für die Teilnehmer von Bedeutung sind, und zwar sowohl beruflich als auch privat.

Eine weitere wichtige Frage, die im Hinblick auf Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen über gesellschaftliche Zusammenhänge – und insbesondere über das generelle gesellschaftliche Umfeld – zu bedenken ist, bezieht sich darauf, wo diese im Rahmen der Bildungsaktivitäten einer Arbeitsorganisation insgesamt „verortet“ werden sollen. Die verbreitetste Vermittlungsform sind Einzelvorträge zu spezifischen gesellschaftsrelevanten Themenkreisen in loser Zeitfolge. Besonders anspruchsvolle Beispiele sind eigenständige gesellschaftspolitische Weiterbildungsprogramme, in denen die Teilnehmer ausgehend von einem Grundlagen schaffenden Einführungsseminar über mehrere Aufbauseminare mit gesellschaftlichem Grundwissen, berufsrelevanten gesellschaftlichen Spezialkenntnissen und Informationen über jeweils gerade aktuelle gesellschaftliche Probleme ausgestattet werden (Kürn 1990). Bei einer häufig gewählten Vermittlungsform von Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge im generellen Umfeld einer Arbeitsorganisation werden diese als eintägige oder halbtägige Veranstaltung in mehrtägige Seminare eingebaut, die ansonsten andere berufsspezifische oder -relevante Kenntnisse vermitteln.

Veranstaltungen, bei denen an einem Tag mehrere Themen über das generelle gesellschaftliche Umfeld einer Arbeitsorganisation von verschiedenen Referenten nacheinander abgehandelt werden, beurteilt der Verfasser aufgrund seiner Erfahrungen skeptisch. Sie „kommen nur an“, wenn spezifische Informationsinteressen an jedem Thema bei den Teilnehmern vorhanden sind, die Themen einen erkennbaren Zusammenhang aufweisen sowie inhaltlich gut aufeinander abgestimmt worden sind.

Je mehr es darauf ankommt, ein wirkliches Verständnis für gesellschaftliche Zusammenhänge zu entwickeln, um so mehr Zeit, um so mehr Frage- und Diskussionsmöglichkeiten müssen gegeben sein.

Zum Schluß sollen noch drei Aspekte angesprochen werden, die dem Verfasser in Verbindung mit der Information über das gesellschaftliche Umfeld von Arbeitsorganisation bedeutsam erscheinen.

Wenn die für Fort- und Weiterbildung Verantwortlichen nicht selbst eine sozialwissenschaftliche Ausbildung durchlaufen haben, neigen sie nicht selten dazu, Informationen über das generelle gesellschaftliche Umfeld als weniger wichtig zu bewerten als berufsspezifische Informationen, weil sich deren Wirkungen nicht unmittelbar erkennen und schon gar nicht in „Geldwert“ messen lassen. Sie sollten bei ihrer Bewertung bedenken, wie wesentlich es für menschliches Wohlbefinden und für die Leistungsbereitschaft von Menschen ist, daß ihnen die „Welt“, in der sie leben, vertraut erscheint. Unsicherheit, Orientierungslosigkeit und Lebensangst zerstören menschliche Aktivität und Initiative und damit wichtige Voraussetzungen, die für die Erhaltung von Leistungsbereitschaft in Erwerbsarbeit und die Bewältigung der Zukunft erforderlich sind. Verantwortliche für Fort- und Weiterbildung sollten sich daher auf keinen Fall verhalten wie Fischer in einem Teich, die ständig nur darauf bedacht sind, ihre Boote, ihre Angeln und ihre Angeltechnik zu verbessern, die aber versäumen sicherzustellen, daß ihnen ihr Teich und das Wasser darin erhalten bleibt. Informationsvermittlung über gesellschaftsstrukturelle Zusammenhänge dient einem Unternehmen nicht nur dadurch, daß die Berufstätigen etwas über gesellschaftliche Zusammenhänge erfahren, deren Kenntnis für die Bewältigung ihrer Berufsaufgaben wichtig erscheint, sondern auch dadurch, daß die Mündigkeit der Staatsbürger sowie die Fähigkeit der Gesellschaftsmitglieder, sich in der Gesellschaft zurechtzufinden, gefördert werden.

Außerdem gilt es folgendes zu bedenken: Die Vermittlung von Informationen über gesellschaftsstrukturelle Zusammenhänge ist nicht einfach. Daß sie nicht im Fachjargon der Sozialwissenschaften erfolgen kann, ist schon angesprochen worden. Es kommt aber weiteres hinzu. Über gesellschaftliche Zusammenhänge in interessanter und verstehbarer Weise zu referieren – und vor allem zu diskutieren – erfordert viel Wissen, denn der Referent darf eben nicht nur Detailkenntnisse besitzen, sondern muß selber den „Überblick“ haben. Insbesondere ist aber wichtig, daß die Teilnehmer orientiert und nicht irritiert werden. Schlecht strukturierte Referate über gesellschaftliche Zusammenhänge hinterlassen nicht selten den Eindruck von Irritation bei den Zuhörern. Damit verbauen sie aber den Weg zu einem Ziel, das man bei der Vermittlung von Informationen über das gesellschaftliche Umfeld immer vor Augen haben sollte, nämlich die Teilnehmer zu motivieren, an der Zukunftsgestaltung der Gesellschaft mitzuwirken als Berufstätige, als Staatsbürger und als Privatpersonen. Es kann und soll durchaus über alle Schrecknisse, Gefahren und Risiken in der Welt informiert werden, aber es darf auf keinen Fall vergessen werden aufzuzeigen, daß es durchaus berechtigt ist für die Zukunft zu hoffen, und wo angesetzt werden kann oder muß, um sie zu meistern. Die Sicherung des Vertrauens in die Zukunft ist die Grundvoraussetzung für deren Bewältigung.

Schließlich eine eigentlich banale Anmerkung: Für den Effekt von Informationsveranstaltungen über gesellschaftliche Zusammenhänge und insbesondere über Zukunftsfragen ist es nach Erfahrung des Verfassers von besonderer Bedeutung, daß ein Schluß gefunden wird, der den oben angesprochenen Motivationsschub vermittelt. Dafür gilt es eine besondere „Stimmung“ zu erzeugen. Es muß deshalb unbedingt vermieden werden, daß der „Schlußakkord“ einer Weiterbildungsveranstaltung dadurch gestört wird, daß der (bis dahin meist abwesende) „Weiterbildungsbetreuer“ während der letzten Sätze des Referenten hereinspaziert und auffällig seine Sachen zurechtrückt, um dem Redner dann im Namen aller zu danken.