

BENNO NIETZEL

Qualifizierung für die Marktwirtschaft

Berufliche Weiterbildung, Arbeitsmarktpolitik und deutsch-deutsche Transformation nach der Wiedervereinigung

Im Zuge der deutschen Wiedervereinigung stellte der wirtschaftliche Umbruch in den neuen Bundesländern die bundesdeutsche Politik und die betroffenen Bürgerinnen und Bürger vor große Herausforderungen. Schnell wurde deutlich, dass sich die ostdeutsche Wirtschaft radikal verändern würde. Auch die neuen Bürger der Bundesrepublik mussten sich grundlegend umstellen. Berufliche Weiterbildung und Umschulungen schienen ein wesentliches Mittel, um die ostdeutsche Bevölkerung für die Marktwirtschaft ›fitzumachen‹. »Die DDR wird ein Land der Weiterbildung sein«, zeigte sich Anfang Juli 1990 der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Klaus Murmann überzeugt.¹ Dieser Qualifizierungsdiskurs bestimmte die arbeitsmarktpolitische Strategiedebatte im Rahmen der Wiedervereinigung ganz wesentlich. In den ersten Jahren nach 1990 wurden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen schließlich zu einer tragenden Säule der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den ostdeutschen Bundesländern, mit denen ein Großteil der Bevölkerung in der einen oder anderen Form Erfahrungen machte.

Trotz ihrer zeitgenössisch vielfach beschworenen Bedeutung ist die berufliche Weiterbildung bisher in der geschichtswissenschaftlichen Beschäftigung mit der Transformation Ostdeutschlands in den 1990er-Jahren kaum zum Thema gemacht worden.² Dabei eignet sie sich sehr gut, um die Umbrüche dieser Zeit auf einem konkreten Praxisfeld zu beleuchten, das von der politischen Planungs- und Strategiearbeit auf höchster Ebene bis hin zur Mikroebene des Weiterbildungsgeschehens vor Ort reicht. Sie eröffnet auch Einblicke in die Transformation als ein deutsch-deutsches Geschehen: Berufliche Weiterbildung schuf vielfältige Begegnungsräume zwischen West- und Ostdeutschen, war sie doch von einem intensiven personellen Transfer in Gestalt von Expert*innen und Dozent*innen in die neuen Bundesländer geprägt.³ Schließlich eignet sich das Thema aber auch, um längere Traditionen und

1 Zit. nach: *Hubert Heinelt/Michael Weck*, Arbeitsmarktpolitik. Vom Vereinigungskonsens zur Standortdebatte, Opladen 1998, S. 141.

2 Vgl. etwa *Thomas Großbölting/Christoph Lorke* (Hrsg.), Deutschland seit 1990. Wege in die Vereinigungsgesellschaft, Stuttgart 2017; *Thomas Großbölting*, Wiedervereinigungsgesellschaft. Aufbruch und Entgrenzung in Deutschland seit 1989/90, Bonn 2020; *Ilko-Sascha Kowalczyk*, Die Übernahme. Wie Ostdeutschland Teil der Bundesrepublik wurde, München 2019; *ders./Frank Ebert/Holger Kulick* (Hrsg.), (Ost)Deutschlands Weg, 2 Bde., Berlin/Bonn 2021; *Detlev Brunner/Günther Heydemann*, Die Einheit und die Folgen. Eine Geschichte Deutschlands seit 1990; vgl. auch *Kerstin Brückweh*, Das vereinte Deutschland als zeithistorischer Forschungsgegenstand, in: *APuZ* 70, 2020, H. 28/29, S. 4–10.

3 Zu deutsch-deutschen Perspektiven auf die jüngste Zeitgeschichte *Frank Bösch*, Geteilte Geschichte. Plädoyer für eine deutsch-deutsche Perspektive auf die jüngere Zeitgeschichte, in: *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History* 12, 2015, S. 98–114; *Frank Wolff*, In

Entwicklungen der deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den Blick zu nehmen und die Rolle, die der Umbruch von 1989/90 darin spielt, zu diskutieren.⁴

Weiterbildung ist ein klassisches Thema der pädagogischen Wissenschaften, zu dem eine breite didaktische Fachliteratur existiert.⁵ Mit der Rolle beruflicher Weiterbildung für die ökonomischen Veränderungsprozesse in Ostdeutschland seit der Wiedervereinigung haben sich die sozialwissenschaftlichen Disziplinen der »Transformationsforschung« in den 1990er-Jahren intensiv beschäftigt, sodass bereits ein zeitgenössisches Literaturkorpus vorliegt.⁶ Die Geschichtswissenschaft hat berufliche Weiterbildung unterdessen in den letzten Jahren als einen Gegenstand erschlossen, in dem sich gesellschaftliche Vorstellungen über Arbeit und Wirtschaft bündeln. Dabei erscheint Weiterbildung als eine spezifische Form des Zukunftshandelns. Insbesondere in den 1960er-Jahren wurde Weiterbildung als Möglichkeit gedacht, zukünftige wirtschaftliche Wandlungsprozesse antizipierend mitzugestalten

der Teilung vereint. Neue Ansätze in der deutsch-deutschen Zeitgeschichte, in: AfS 58, 2018, S. 353–391.

- 4 *Hans-Walter Schmuhl*, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung in Deutschland 1871–2002. Zwischen Fürsorge, Hoheit und Markt, Nürnberg 2003; zur jüngeren Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik unter anderem *Manfred G. Schmidt* (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 7: 1981–1989. Bundesrepublik Deutschland. Finanzielle Konsolidierung und institutionelle Reform, Baden-Baden 2005; *Gerhard A. Ritter* (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 11: 1989–1994. Bundesrepublik Deutschland. Sozialpolitik im Zeichen der Vereinigung, Baden-Baden 2007; *Lutz Leisering*, Nach der Expansion. Die Evolution des bundesrepublikanischen Sozialstaats in den 1970er Jahren, in: *Bernhard Dietz/Jörg Neuheiser* (Hrsg.), Wertewandel in der Wirtschaft und Arbeitswelt. Arbeit, Leistung und Führung in den 1970er und 1980er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin/Boston etc. 2017, S. 217–244; *Christiane Kuller/Winfried Süß*, Der entfaltete Sozialstaat und die Wiedervereinigung, in: *Peter Masuch/Wolfgang Spellbrink/Ulrich Becker* u. a. (Hrsg.), Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats. Denkschrift 60 Jahre Bundessozialgericht, Bd. 1: Eigenheiten und Zukunft von Sozialpolitik und Sozialrecht, Berlin 2014, S. 161–179; *Frank Nullmeier*, Die Sozialstaatsentwicklung im vereinten Deutschland. Sozialpolitik der Jahre 1990 bis 2014, in: ebd., S. 181–199; *Gerhard Kleinhenz* (Hrsg.), Sozialpolitik im vereinten Deutschland, 2 Bde., Berlin 1992; *Renate Neubäumer* (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik kontrovers. Analysen und Konzepte für Ostdeutschland, Darmstadt 1993; *Hubert Heinelt/Gerhard Bosch/Bernd Reissert* (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung, Bonn 1994; als Synthese der bisherigen Forschung zur Gesellschaftsgeschichte »nach dem Boom« *Lutz Raphael*, Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom, Berlin 2019.
- 5 Vgl. hier nur *Rudolf Tippelt/Aiga von Hippel* (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, 2 Bde., Wiesbaden 2018 (zuerst 1994).
- 6 Vgl. unter anderem *Walter R. Heinz/Stefan E. Hormuth* (Hrsg.), Arbeit und Gerechtigkeit im ostdeutschen Transformationsprozeß, Opladen 1997; *Walter R. Heinz*, Berufsverläufe in Transformationsprozesse, in: *ders./Stefan E. Hormuth/Hans-Joachim Kornath* u. a. (Hrsg.), Individuelle Entwicklung, Bildung und Berufsverläufe, Opladen 1996, S. 273–357; *Rolf Dobischat/Antonius Lipsmeier/Ingrid Drexel*, Der Umbruch des Weiterbildungssystems in den neuen Bundesländern. Zwei Untersuchungen, Münster/New York 1996; *Volker Heyse/John Erpenbeck*, Management und Wertewandel im Übergang. Voraussetzungen, Chancen und Grenzen betrieblicher Weiterbildung im Transformationsprozeß, Münster/New York 1994; *Martin Baethge/Gabriele Andretta/Stefan Naevcke* u. a., Die berufliche Transformation von Arbeiter- und Angestelltenbelegschaften im Industrie- und Dienstleistungsbereich in den neuen Bundesländern. Ein Forschungsbericht, Münster/New York 1996; *Hans-Jürgen Resetka/Detlev Liepmann/Gerhard Falk*, Qualifizierungsmaßnahmen und psychosoziale Befindlichkeit bei Arbeitslosen, Frankfurt am Main/Berlin etc. 1996.

und reflektierte damit die zeitgenössischen Erwartungen an die rationelle, wissenschaftsgestützte Planbarkeit gesellschaftlicher Prozesse.⁷ Freilich war diesem Gedanken auch eine spezifische Paradoxie eingebaut: Die Gestaltung einer noch unbekannteren Zukunft sollte durch zielgerichtetes Handeln in der Gegenwart bewältigbar sein. Gerade diese Verschränkung unterschiedlicher Zeit- und Handlungsebenen tritt auch in der Weiterbildungspolitik im Zuge der deutschen Wiedervereinigung zutage.

I. Erwartungen, Prognosen, prekäres Wissen

Die Diskussion um die Rolle des ›Humankapitals‹ in der Volkswirtschaft der DDR angesichts des rapiden und fundamentalen Wandels im Rahmen der »Wende« verlief, wie viele andere Bereiche auch, äußerst dynamisch. Nach dem politischen Umbruch in der DDR vom Herbst 1989 und dem Verlust des politischen Monopols der SED wurden unter der Regierung Hans Modrow um den Jahreswechsel 1989/90 noch weitreichende Pläne zum wirtschaftlichen Umbau entwickelt, die auf der Annahme einer noch mindestens einige Jahre andauernden staatlichen Eigenständigkeit der DDR beruhten. Die Arbeitsgruppe »Wirtschaftsreform« des Ministerrats um den Ökonomen Wolfram Krause erarbeitete einen mehrstufigen Plan für einen Übergang von der staatlichen Planwirtschaft zu einem stärker marktwirtschaftlich geprägten Wirtschaftssystem, der am 1. Februar 1990 öffentlich vorgestellt wurde.⁸ Das Paradoxe an diesem Plan war, dass die Entwicklung hin zu eigenständig nach Marktgesetzen operierenden Unternehmen und Wirtschaftsakteuren als eine weitgehend zentral gesteuerte, nach staatlich festgelegten Einzelplanzielen sich vollziehende Reform ›von oben‹ entworfen worden war. Dass sich etwas Grundlegendes in den Köpfen der Unternehmensleitungen ändern müsse, wenn diese zu einem nachfrage- und preisgesteuerten Management übergehen sollten, dass in vielen Bereichen des Wirtschaftslebens neue Fertigkeiten und Qualifikationen benötigt würden, kam in dem Papier überhaupt nicht zur Sprache. In der letzten Entwurfsfassung war noch ein Passus erhalten gewesen, der forderte, die vorgeschlagenen struktur- und wissenschaftspolitischen Konzepte auch auf ihre Konsequenzen für das Bildungswesen »hinsichtlich der Ausprägung von Kreativität, Mobilität und Disposition in der Schul-, Berufs-, Weiter- sowie der Hoch- und Fachschulbildung«

7 Vgl. vor allem *Franziska Rehlinghaus*, Ein Experimentierfeld für die Zukunft. Betriebliche Weiterbildung in der Bundesrepublik der 1970er-Jahre, in: *dies./Ulf Teichmann* (Hrsg.), *Vergangene Zukünfte von Arbeit. Aussichten, Ängste und Aneignungen im 20. Jahrhundert*, Bonn 2019, S. 225–251; vgl. außerdem ihren Beitrag in diesem Band; zu Berufsbildung und Umschulung im Kontext industriellen Strukturwandels zuletzt auch *Jan Kellershohn*, *Die Politik der Anpassung. Arbeitswelt und Berufsbildung im Ruhrgebiet 1950–1980*, Wien/Köln 2022.

8 Zielstellung, Grundrichtungen, Etappen und unmittelbare Maßnahmen der Wirtschaftsreform in weiterer Verwirklichung der Regierungserklärung vom 17.11.1989. Vorschlag der Arbeitsgruppe Wirtschaftsreform beim Ministerrat der DDR, in: *Die Wirtschaft. Beilage 1/90*, abgedr. in: *Treuhand. Dokumentation 1990–1994*, Bd. 1, Berlin 1994, S. 7–14; dazu unter anderem *Wolfgang Seibel*, Die gescheiterte Wirtschaftsreform in der DDR 1989/90, in: *APuZ* 60, 2010, H. 11, S. 34–40.

hin auszuarbeiten.⁹ In der veröffentlichten Fassung war dieser Aspekt verschwunden, stattdessen war nur noch von schnell wirksamen »Umschulungsmaßnahmen zum Wiedereinsatz von freigesetzten Angestellten« die Rede.¹⁰ Diese Verkürzung der zeitlichen Perspektive reflektierte, dass die wirtschaftliche Situation der DDR sich seit Anfang des Jahres 1990 immer dramatischer verschlechterte und die Arbeitslosenzahlen stiegen. Es wurde deutlich, dass der wirtschaftliche Umbau von gravierenden Friktionen am Arbeitsmarkt begleitet sein würde, denen es sozialpolitisch zu begegnen galt. Qualifizierung und Umschulung schienen hierzu einen wichtigen Lösungsweg zu bieten.

Einen eigenständigen Pfad verfolgte die DDR auf diesem Feld nicht mehr, vielmehr wurde die Wirtschafts- und Sozialpolitik schon Monate vor der Währungsunion vom Juli und der staatlichen Einheit vom Oktober 1990 zu einer deutsch-deutschen Angelegenheit, bei der vor allem westdeutsche Konzepte transferiert und angewandt wurden. In diesem Zuge offenbarte sich ein erstaunlicher Glaube an die Übertragbarkeit von Herangehensweisen und Modellen, die ihrerseits eine lange Geschichte hatten und weit zurückliegenden Zeitphasen der bundesrepublikanischen Politik entstammten. Dies lässt sich auf zwei verschiedenen Ebenen beobachten: Zum einen war der wirtschaftliche Umbruch im Osten Deutschlands von der Erwartung geprägt, der Wegfall des planwirtschaftlichen Korsetts und die Einführung marktwirtschaftlicher Prinzipien werde massenhaft verborgene unternehmerische Energien freisetzen und in eine Gründungswelle münden, von der der ökonomische Aufschwung seinen Ausgang nehmen werde. Diese Erwartung war in West wie Ost verbreitet.¹¹ Auch in der DDR bereiteten sich verschiedene Akteure darauf vor, die vermutete Gründungskonjunktur durch Know-how-Vermittlung mitzugestalten. Ende Februar legte das Wirtschaftskomitee des Ministerrats, Nachfolgeinstitution der Staatlichen Planungskommission, ein Konzept zur Gründung eines Betriebs für Wirtschaftsberatung vor, dessen Angebot verschiedene Beratungs- und Weiterbildungsleistungen, unter anderem das »1 mal 1 der Unternehmensgründung« umfassen sollte.¹² Das Unternehmen, in dem offenbar vor allem Mitarbeiter der staatlichen Wirtschaftsverwaltung unterkommen sollten, warb mit »Regierungsnähe« und »guten Verbindungen zur Administration« als Wettbewerbsvorteil in einem noch diffusen Marktgeschehen, in dem auch Akteure aus Westdeutschland zunehmend aktiv wurden. In Politik und Wirtschaft der Bundesrepublik war zu dieser Zeit der Gedanke weitverbreitet, die Umstellung von Plan- auf Marktwirtschaft in der DDR im Rahmen einer Währungs- und Wirtschaftsunion

9 Arbeitsgruppe Wirtschaftsreform beim Ministerrat der DDR: Zielstellung, Grundrichtungen, Etappen und unmittelbare Maßnahmen der Wirtschaftsreform in weiterer Verwirklichung der Regierungserklärung vom 17.11.1989 (Entwurf), 29.1.1990, BArch (Berlin-Lichterfelde), DE 10/135, Zitat: S. 11.

10 Zielstellung, Grundrichtungen, Etappen und unmittelbare Maßnahmen der Wirtschaftsreform, S. 9.

11 Vgl. *Max Trecker*, *Neue Unternehmer braucht das Land. Die Genese des ostdeutschen Mittelstands nach der Wiedervereinigung*, Berlin 2022.

12 Wirtschaftskomitee, Bereich Wirtschaftssystem: Konzept für die Gründung eines Betriebes für Wirtschaftsberatung, 28.2.1990, BArch (Berlin-Lichterfelde), DE 10/767.

könne ein zweites deutsches »Wirtschaftswunder« hervorbringen.¹³ Hierzu passte es, auf welche Weise schon im Januar 1990 der »Senior Experten Service«, eine gemeinnützige Gesellschaft der deutschen Wirtschaft, dem Bundeswirtschaftsministerium seinen möglichen Beitrag zum Umbau der DDR-Wirtschaft nahebrachte. Der Dienst war zuvor vor allem in der Entwicklungszusammenarbeit engagiert, sah nun aber in der »Aus- und Fortbildung« im östlichen Deutschland ein neues Betätigungsfeld. Pensionierte westdeutsche Manager sollten zu ehrenamtlichen Einsätzen in die DDR gesandt werden, um dortige Betriebsleitungen zu einer marktwirtschaftlichen Unternehmensführung anzuleiten. Was sie dazu ganz besonders qualifizierte, war aus Sicht der Verantwortlichen »die spezifische Erfahrung unserer Senior Experten aus der Aufbauzeit und der Einführung der sozialen Marktwirtschaft in der Bundesrepublik«.¹⁴ Gerade weil die Mitglieder des Dienstes einer älteren Generation angehörten, kannten sie, so die Überzeugung, die Herausforderungen, die nun im Osten Deutschlands anzugehen waren, mitunter noch aus der eigenen Tätigkeit.

Know-how im Bereich der Unternehmensgründung und Betriebswirtschaft war aber nur eines der Felder, auf denen erheblicher Weiterbildungsbedarf prognostiziert wurde. Im Zuge der ökonomischen Transformation stellte sich auch die Herausforderung, freigesetzte Arbeitskräfte nach Möglichkeit an anderer Stelle wieder unterzubringen und hierzu Maßnahmen der Umschulung und Fortbildung zu nutzen. Arbeitslosigkeit war als Phänomen in der DDR weitgehend unbekannt gewesen, sodass entsprechende Strukturen erst geschaffen werden mussten. Im Februar 1990 erließ die Regierung Modrow eine Verordnung über Umschulungsmaßnahmen für Bürgerinnen und Bürger, die aktuell nicht in zumutbare Beschäftigungen vermittelt werden konnten. Gleichzeitig wurde eine Arbeitsverwaltung aufgebaut. Hierbei übernahm seit Ende Februar die westdeutsche Bundesanstalt für Arbeit die Federführung und errichtete in Ostdeutschland in den kommenden Monaten ein Netz von Arbeitsämtern nach bundesrepublikanischem Vorbild.¹⁵ Auch das im Juni 1990 in Absprache mit der Bundesrepublik erlassene Arbeitsförderungsgesetz (AFG) entsprach weitgehend dem westdeutschen Vorbild, schuf allerdings gegenüber diesem etwas erweiterte Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld und Fördermaßnahmen, die den besonderen Verhältnissen in der DDR Rechnung trugen.¹⁶

Im Vorgriff auf die kommende Wirtschafts- und Währungsunion knüpfte die Gesetzgebung damit an die bundesrepublikanische »aktive Arbeitsmarktpolitik« an, die ihrerseits auf die 1960er-Jahre zurückging. Das westdeutsche Arbeitsförderungsgesetz war 1969 erlassen worden, es folgte dem zeitgenössischen Geist einer

13 *Marcus Böick*, Die Treuhand. Idee, Praxis, Erfahrung 1990–1994, Göttingen 2018, S. 149–159.

14 Senior Experten Service gGmbH an Bundesministerium für Wirtschaft, 15.1.1990, BArch (Koblenz), B 102/411777.

15 *Gerhard A. Ritter*, Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats, München 2006, S. 179–183; *Horst Kinitz*, Aufbau der Arbeitsverwaltung in den neuen Bundesländern und die Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts seit 1989, Opladen 1997.

16 *Ritter*, Der Preis der deutschen Einheit, S. 226–230; *Bernd Ehlers*, Arbeitsmarktpolitik im Transformationsprozeß. Einsatz und Neuorientierung des aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums des Arbeitsförderungsgesetzes in den neuen Bundesländern, Edewecht 1996.

rationellen Steuerung von Wirtschaft und Gesellschaft. Sein Grundgedanke war es, angesichts des permanenten ökonomischen Strukturwandels und technischen Fortschritts durch Maßnahmen beruflicher Weiterbildung die Qualifikationsstruktur innerhalb der arbeitenden Bevölkerung fortlaufend anzupassen und Arbeitslosigkeit so gar nicht erst entstehen zu lassen. Dementsprechend schuf das Gesetz einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung, der zunächst auf bereits beschäftigte Arbeitnehmer*innen zielte. Mit der steigenden und sich seit den 1970er-Jahren verfestigenden Arbeitslosigkeit rückten Arbeitslose verstärkt in den Fokus und wurden bald zur eigentlichen Zielgruppe der im Behördenjargon »FuU-Maßnahmen« (Fortbildung und Umschulung) genannten Aktivitäten.¹⁷ Ihr eigentliches Ziel hatte die aktive Arbeitsmarktpolitik damit schon früh verfehlt, doch die Erwartung, groß angelegte Weiterbildungs- und Requalifizierungsmaßnahmen könnten den wirtschaftlichen Strukturwandel im Osten Deutschlands erfolgreich bewältigen helfen, wurde im Zuge der Wiedervereinigung noch einmal auf bemerkenswerte Weise neu belebt.

Zu dieser Konjunktur des Weiterbildungsgedankens trug bei, dass in der Bundesrepublik bereits in den späten 1980er-Jahren noch einmal neuer Schwung in die Debatte um berufliche Weiterbildung gekommen war, der auch gewisse Akzentverschiebungen mit sich brachte. Nach der Bundestagswahl 1987 startete der neu ernannte FDP-Bildungsminister Jürgen Möllemann unmittelbar nach Amtsantritt die Initiative zu einer »Konzertierten Aktion Weiterbildung« (KAW).¹⁸ Ziel war es, die sehr unterschiedlichen Beteiligten der beruflichen Weiterbildung – unter anderem die Bundesländer, die kommunalen Spitzenverbände, Wirtschafts- und Gewerkschaftsverbände, kirchliche Organisationen, Parteistiftungen sowie kommerzielle Weiterbildungsanbieter – in einen kontinuierlichen Gesprächszusammenhang zu bringen und aus diesem heraus praktische Impulse zu befördern. Ein solches Vorhaben hatte nicht wenige Klippen zu umschiffen: Die Bundesländer etwa standen allen Versuchen des Bundes, sich in Bildungsfragen zu engagieren, seit jeher argwöhnisch gegenüber, Wirtschaftsvertreter wollten den Staat aus der Weiterbildung generell eher heraushalten und warnten vor einem zentralen »Weiterbildungsplan«. Der Kreis der Weiterbildungsakteure war zudem so heterogen, dass eine konsensuelle Einigung auf eine einheitliche Konzeption kaum zu erwarten war.¹⁹ Nicht zuletzt deswegen betonten die Verantwortlichen des Bildungsministeriums einerseits die Offenheit des Formats, bei dem es eher darum ging, eine Gesprächsplattform zu etablieren, andererseits eine eher zurückhaltende Rolle des Staats im System der beruflichen Weiterbildung, der lediglich günstige Rahmenbedingungen zu setzen habe. Die Herausforderung, »im wirtschaftsstrukturellen und technologischen Wandel zu bestehen und ihn aktiv zu gestalten«, wurde dagegen den Unternehmen

17 Georg Altmann, *Aktive Arbeitsmarktpolitik. Entstehung und Wirkung eines Reformkonzepts in der Bundesrepublik Deutschland*, Stuttgart 2004.

18 Oskar Anweiler, *Bildungspolitik*, in: Schmidt, *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*, Bd. 7, S. 563–600, hier: S. 584–586.

19 Vermerk betr. *Konzertierte Aktion Weiterbildung*, 18.9.1987, BArch (Koblenz), B 138/100660; Axel Vulpius, *Anlaß und Entstehung der KAW*, in: *Bildung und Erziehung* 48, 1995, S. 7–17.

und jedem Einzelnen zugewiesen.²⁰ Was in den 1960er-Jahren noch zum Gegenstand staatlicher Planungs- und Steuerungsarbeit erhoben worden war, wurde nun zur Angelegenheit der privaten Marktakteure sowie der Sozialpartner.

Mitten in die laufenden Gespräche der in der KAW geschaffenen Arbeitskreise platzten der Umbruch in der DDR und die Weichenstellungen zur deutschen Wiedervereinigung. Der Arbeitskreis 2 »Personale und soziale Kompetenz« setzte angesichts der laufenden Entwicklungen Ende März 1990 eine Sondersitzung an, auf der über die neuen Herausforderungen für die Weiterbildung durch die Umwälzungen in Ostdeutschland gesprochen werden sollte. Hieran nahmen auch etliche hochrangige Vertreter der DDR aus Ministerialverwaltung und Bildungssystem teil. Der parlamentarische Staatssekretär Norbert Lammert betonte auf dieser Sitzung die fundamentale Bedeutung von Weiterbildung für den Weg zu einer neuen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung: Sie sei »das Instrument, um die erforderlichen neuen Bildungsinhalte möglichst rasch an möglichst alle Bürger heranzutragen.«²¹ Die Anwesenden waren sich einig, dass umfangreiches westdeutsches Engagement beim Um- und Ausbau der Weiterbildung in der DDR nötig sei. Sie regten außerdem die Organisation eines deutsch-deutschen Colloquiums zur Weiterbildung an, auf dem Meinungen und Erfahrungen aus Ost und West ausgetauscht werden sollten. Dieses fand schließlich im Juni 1990 in Ostberlin mit über 300 Teilnehmenden unter dem angesichts der steigenden Arbeitslosigkeit in der DDR eindringlichen Motto »Qualifizieren statt entlassen« statt. In einer gemeinsamen Resolution forderten die Anwesenden insbesondere eine Übergangsförderung, die dabei helfen sollte, die bestehenden Kapazitäten der Weiterbildung in Ostdeutschland zu erhalten und zu reformieren.²² Kurz zuvor hatte das Bundesarbeitsministerium Richtlinien erlassen, nach denen westdeutsche Trägerorganisationen in Kooperation mit ostdeutschen Partnern staatliche Fördergelder für Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung in der DDR beantragen konnten. Dabei war vor allem an Institutionen mit Modellcharakter gedacht, die eine weitergehende Wirkung in der ostdeutschen Weiterbildungslandschaft entfalten sollten.²³ Westdeutschen Institutionen kam damit im weiteren Entwicklungsverlauf eine tragende Rolle zu. Diese Unterstützung bei der Reform des Weiterbildungswesens erschien auch deswegen dringend, so Bildungsminister Möllemann ganz offen, »damit junge Menschen nicht deshalb in die Bun-

20 Thesen zum Ausbau der beruflichen Weiterbildung, 3.9.1987, BArch (Koblenz), B 138/100660, Zitat: S. 3.

21 Protokoll der Sondersitzung des KAW-Arbeitskreises 2 am 30. März 1990 zum Thema »Neue Anforderungen an die Weiterbildung aufgrund der veränderten Situation in der DDR«, BArch (Koblenz), B 138/73276, Zitat: S. 1.

22 Qualifizieren statt entlassen. Deutsch-deutsches Kolloquium zu Fragen der Weiterbildung am 21. und 22. Juni 1990 in Berlin, Bonn 1990; vgl. auch *Klaus Ahtel*, Die KAW vor dem Hintergrund des Transformationsprozesses West–Ost. Strategien nach 40 Jahren beruflicher Bildung Erwachsener in der DDR, in: *Bildung und Erziehung* 48, 1995, S. 33–41.

23 Förderung von Institutionen der beruflichen Weiterbildung in der DDR durch BRD-Träger – Richtlinien, in: *Bundesanzeiger*, Jg. 42, Nr. 108, 13.6.1990, S. 3037; Vermerk über ein Abstimmungsgespräch in der Hauptstelle der BA, 30.7.1990, BArch (Koblenz), B 149/105922.

desrepublik abwandern, weil sie nur hier berufliche und persönliche Zukunftschancen sehen.«²⁴

Berufliche Weiterbildung als antizipierende Anpassung an den wirtschaftlichen Strukturwandel beruhte auf der Voraussetzung, diesen Wandel empirisch zu beobachten und hieraus Prognosen zum zukünftigen Qualifikationsbedarf zu entwickeln. Im Konzept der »aktiven Arbeitsmarktpolitik« waren daher Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktforschung eng miteinander verflochten. Schon kurz vor der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes war 1967 das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung als Abteilung der Bundesanstalt für Arbeit gegründet worden. Zu seinen Aufgaben gehörte die kontinuierliche Grundlagenforschung zu Wandlungsprozessen in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt, an deren Ergebnissen sich staatliche Maßnahmen und Konzepte der Arbeitsmarktpolitik orientieren konnten.²⁵ War diese Vorstellung einer wissenschaftlich unterfütterten Steuerungs- politik von Anfang an nie recht zu realisieren, so stellte sich die Verzahnung von Politik und Forschung in Bezug auf den wirtschaftlichen Umbruch in Ostdeutschland erst recht als nahezu unmöglich dar: Wie sich die Wirtschaft der DDR entwickeln würde, war im Jahr der Wiedervereinigung schlichtweg nicht vorherzusagen. Ein von der Bundesregierung bestelltes Sondergutachten der »Wirtschaftsweisen« ging Anfang 1990 von einem Automatismus aus, bei dem die Einführung der Marktwirtschaft unweigerlich wirtschaftliches Wachstum generiere, was zwar Umschichtungen am Arbeitsmarkt mit sich bringen, aber auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen werde, sodass sehr bald sogar ein Mangel an Arbeitskräften zu erwarten sei.²⁶ Auch eine Studie des Kölner Instituts der deutschen Wirtschaft zeigte sich Mitte des Jahres noch überzeugt, die in Ostdeutschland auftretende Arbeitslosigkeit sei »eine typische Friktions-Arbeitslosigkeit«, die sich mit der vollendeten Einführung der Marktwirtschaft rasch abbauen werde.²⁷

Einig waren sich alle Expert*innen, dass der Übergang zur Marktwirtschaft große Verschiebungen in der sektoralen Wirtschaftsstruktur Ostdeutschlands mit sich bringen werde. Damit war freilich noch nicht viel gesagt. Mangels anderer Anhaltspunkte, wie genau diese Entwicklung ablaufen werde, bestand eine weitverbreitete Annäherungsweise darin, die Beschäftigtenstruktur in West und Ost zu vergleichen und davon auszugehen, dass die Verhältnisse in den neuen Bundesländern sich denen der DDR mehr oder weniger annähern würden. In dieser Sicht befand sich die Wirtschaft der DDR in ihrer Struktur etwa auf dem Stand der Bundesrepublik Deutschland 20 Jahre zuvor. Um zu einer modernen Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur zu gelangen, musste also nun ein jahrzehntelanger Rückstand in kürzester Zeit aufgeholt werden. Die westdeutschen Expert*innen gingen davon

24 Presse-Info BMBW: Deutsch-deutsche Kooperation im Bildungswesen. Bundesminister Möllemann zur Zusammenarbeit mit der DDR, 4.4.1990, BArch (Koblenz), B 138/73276.

25 Schmuhl, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung in Deutschland 1871–2002, S. 465–470.

26 BT-Drucksache 11/8472: Jahresgutachten 1990/91 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Anhang: Sondergutachten vom 20. Januar 1990: Zur Unterstützung der Wirtschaftsreform in der DDR: Voraussetzungen und Möglichkeiten, S. 276–305, hier: S. 287.

27 Werner Lenske, Perspektive Marktwirtschaft. Personalentwicklung, Qualifizierung und wirtschaftliche Rahmenbedingungen aus der Sicht ostdeutscher Unternehmen, Köln 1990, S. 4.

aus, dass diejenigen Branchen, die im Vergleich zur Bundesrepublik »überbesetzt« erschienen, wie etwa die Landwirtschaft, der Bergbau, der Maschinenbau oder die Textilindustrie, in erheblichem Maße Arbeitskräfte freisetzen, während eher »unterentwickelte« Bereiche wie das Kredit- und Versicherungswesen, der Einzelhandel – im Grunde der gesamte Dienstleistungssektor – zukünftig Beschäftigungschancen eröffnen würden.²⁸ Das war jedoch eine nur sehr grobe Annäherung, die zudem regionale Unterschiede noch kaum berücksichtigte. Auf große Schwierigkeiten stieß es darüber hinaus, Aussagen zum vorhandenen Qualifikationsstand der DDR-Bevölkerung zu machen. Auf dem Papier war das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Ostdeutschen sogar höher als das im Westen. Den größten Anteil an allen Erwerbstätigen hatten die Facharbeiter, gänzlich Ungelernte gab es in der DDR kaum. Es war für die westdeutschen Arbeitsmarktexpert*innen aber nur schwer zu durchschauen, was sich hinter den in zahlreiche Spezialisierungen verzweigten Ausbildungstiteln tatsächlich verbarg. Mutmaßlich war ein erheblicher Teil der DDR-Arbeitskräfte zudem mit Tätigkeiten unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus beschäftigt, sodass Qualifikationen brach lagen oder als »verfallen« angesehen werden mussten.²⁹

Während für alle Überlegungen zur Weiterbildung in Ostdeutschland also sowohl die Ausgangsbedingungen als auch die zu erwartenden Zukunftsentwicklungen nicht wirklich klar waren, erhoben sich auch Stimmen, die einen Ansatz, der von der Übertragbarkeit der westdeutschen Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur als Modell für die neuen Bundesländer ausging und auf die herkömmlichen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik setzte, als verfehlt kritisierten. Danach war die DDR nicht einfach die Bundesrepublik Deutschland der 1960er-Jahre. Vielmehr war aufgrund der jahrzehntelangen Sozialisation in einer staatlichen Planwirtschaft mit viel tiefergehenden Qualifikationsdefiziten in der ostdeutschen Bevölkerung zu rechnen, die weniger fachlicher Art waren, sondern eher die Verhaltensebene betrafen. Die westdeutschen Arbeitsmarktforscher rechneten danach mit grundlegenden Defiziten im Bereich der Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, der Eigeninitiative, des Verantwortungsbewusstseins, der Flexibilität und Kreativität sowie der Entscheidungsfähigkeit.³⁰ Was in der ehemaligen DDR erforderlich war, ging also über eine berufliche Weiterbildung im klassischen Sinne weit hinaus – gefragt war vielmehr ein auch mentaler Wandel, den die westdeutschen Expert*innen mit dem Anspruch »Erlernen und Verlernen« auf den Begriff zu bringen suchten: Danach musste die ostdeutsche Bevölkerung sich von Passivität, dem Warten auf Weisungen »von oben« und dem Vertrauen auf die garantierte Sicherheit des Arbeitsplatzes lösen und gleichzeitig die Grundmaximen der freien Marktwirtschaft, Flexibilität, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung, verinnerlichen. Auch wenn

28 Dieter Blaschke/Martin Koller/Gerhard Kühlewind u. a., *Qualifizierung in den neuen Bundesländern. Hintergründe, Tendenzen, Folgerungen*, Nürnberg 1990; Ulrich Blötz/Klaus-Dieter Meininger, *Arbeitsmarktentwicklung und Schwerpunkte von Umschulung und Fortbildung in den ostdeutschen Bundesländern (II)*, in: *Berufsbildung* 45, 1991, H. 1, S. 4–7.

29 Markus Scheuer, *Ausbildung und Qualifikation der Arbeitskräfte in der DDR*, in: *RWI-Mitteilungen* 41, 1990, S. 67–79; Reinhard Zedler, *Berufsbildung und Qualifikationsbedarf im neuen Bundesgebiet*, Köln 1992.

30 Blaschke/Koller/Kühlewind u. a., *Qualifizierung in den neuen Bundesländern*, S. 26.

die Aussichten unsicher schienen, sollte unbedingt eine Qualifizierung angestrebt werden.³¹

Während also die Politik der Weiterbildung und Qualifizierung in Ostdeutschland als wesentlicher Faktor der wirtschaftlichen Transformation emphatisch betont wurde, blieben ihre Voraussetzungen und Grundlagen auch aufgrund prekärer Wissensbestände und mangelnder Prognosemöglichkeiten im Laufe des Jahres 1990 noch weitgehend unklar. Eine zentrale Planung des notwendigen Requalifizierungsbedarfs war insofern nicht möglich. Der konkrete Um- und Aufbau der Weiterbildungslandschaft in Ostdeutschland erfolgte deswegen zunächst im Blindflug, was einige paradoxe Wirkungen zur Folge hatte.

II. Der ostdeutsche Weiterbildungsmarkt: Paradoxien der Vermarktlichung

Berufliche Weiterbildung spielte auch in der DDR-Gesellschaft eine bedeutsame Rolle, das Land hatte ein ausgedehntes System der Weiterbildung etabliert, das auch international durchaus Anerkennung erfuhr. Allerdings unterschied sich dieses System von dem der Bundesrepublik erheblich. Grundsätzlich war berufliche Weiterbildung innerhalb der DDR-Wirtschaft schon deswegen wichtig, weil diese über ein quantitativ eng begrenztes Arbeitskräftepotenzial verfügte. Im Laufe der Zeit war zudem ein hoher Qualifikationsstand in der Bevölkerung erarbeitet worden, mit deutlichem Akzent auf der Facharbeiterschaft. Eine Weiterentwicklung des Qualifikationsstands konnte also nur mittels Weiterbildung des schon ausgebildeten Personals geschehen. Eine tragende Funktion kam dabei den betriebsinternen Akademien zu, von denen es Ende der 1980er-Jahre etwa 1.300 im ganzen Land gab.³² Die Betriebsakademien dienten im Wesentlichen der Weiterbildung der jeweils eigenen Belegschaft, übernahmen partiell aber auch Aufgaben darüber hinaus. Ergänzt wurde die berufliche Weiterbildung durch die Arbeit von Fachschulen und der Kammern der Technik, die häufig Abteilungen in Betrieben unterhielten.³³ Zentraler Ort der Weiterbildung war also der Betrieb. Alle Qualifizierungsmaßnahmen richteten sich folglich an den konkreten betrieblichen Bedürfnissen aus und zielten nicht auf einen allgemeinen Arbeitsmarkt. Das brachte es mit sich, dass sich die berufliche Weiterbildung weit verzweigte und spezialisierte, sodass sie »die Qualifizierung auch einzelner und kleinster Kadergruppen« mit Blick auf deren spezifische Betriebstätigkeit einschloss.³⁴ Diese Ausrichtung, die vor allem auf die fortlaufende Erhöhung der Produktivität und Effizienz am bestehenden Arbeitsplatz zielte, wurde erst im Laufe der 1980er-Jahre dahin gehend erweitert, dass Weiterbildung stärker als Faktor im Prozess des wirtschaftlich-technischen Strukturwandels gesehen wurde. Die pädagogische Fachliteratur der DDR

31 Ebd., S. 30.

32 *Hans-Peter Schäfer*, Berufliche Weiterbildung in der DDR, in: *Oskar Anweiler* (Hrsg.), *Vergleich von Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik*, Köln 1990, S. 377–393.

33 *Gottfried Schneider/Klaus Achtel/Manfred Bauer* u. a., *Erwachsenenbildung*, Berlin (Ost) 1988, S. 95–119.

34 Ebd., S. 35.

hatte gewisse Probleme, dieses Wechselverhältnis theoretisch darzustellen, wirkte doch der wissenschaftlich-technische Fortschritt im ostdeutschen Wirtschaftssystem nicht als marktvermittelter Impuls, sondern unterlag ebenfalls der zentralen Planung und Steuerung. Die Bildungsexpert*innen sprachen daher von einem »Bildungsvorlauf«, mit dem die berufliche Weiterbildung die Bedingungen für die Einführung neuer Technologien und Fertigungsweisen schaffen sollte. Obwohl dies explizit bestritten wurde, generierte dieser Ansatz eine zunehmende latente Überqualifikation, da die Wirtschaft der DDR die Dynamik zur technologischen Innovation, die den »Bildungsvorlauf« hätte einholen können, auch aufgrund mangelnder Investitionsspielräume gar nicht besaß. Ein wichtiges Resultat dieser Entwicklungen war allerdings, dass die DDR-Bevölkerung an regelmäßige und obligatorische berufliche Weiterbildungsmaßnahmen gewöhnt war und auch die Erfahrung gemacht hatte, dass diese nicht immer funktional daher kamen. Das, was kam, war also für die Ostdeutschen neu, und auch wieder nicht.

Zunächst dominierten durchaus Stimmen, die dafür plädierten, die in Ostdeutschland vorhandenen Strukturen der beruflichen Weiterbildung zu erhalten und für neue Anforderungen umzugestalten. So betonten die Mitglieder der Konzentrierten Aktion Weiterbildung in ihrer Sondersitzung vom März 1990 noch eindringlich das Prinzip der »Hilfe zur Selbsthilfe« und warnten vor einer reinen Übertragung der in der Bundesrepublik vorherrschenden Strukturen auf die DDR.³⁵ Dort war der Weiterbildungssektor im Wesentlichen privatwirtschaftlich organisiert und kaum staatlich reguliert. »Weiterbildung« war kein geschützter Begriff, daher war die Eintrittsschwelle für Anbieter in diesen Markt niedrig. Im Laufe der Zeit war so ein Weiterbildungsmarkt entstanden, auf dem sich eine äußerst plurale Vielfalt unterschiedlichster kommerzieller und nichtkommerzieller Trägereinrichtungen bewegte. Der Löwenanteil der Weiterbildungsmaßnahmen entfiel auch in der Bundesrepublik auf die betriebliche Weiterbildung, allerdings unterhielten nur sehr große Unternehmen dafür eigene interne Kapazitäten. In der Regel wurden auch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen von externen Dienstleistern eingekauft, wobei die von den Wirtschaftsverbänden gegründeten, häufig gemeinnützigen Weiterbildungseinrichtungen eine besondere Rolle spielten. Ein kleinerer, im Umfang schwankender Anteil am Weiterbildungsmarkt entfiel auf öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz, die von den Arbeitsämtern individuell bewilligt wurden. Gerade auf dieses Marktsegment hatte sich eine Vielzahl kommerzieller Anbieter spezialisiert.³⁶

Die Richtlinien zur Förderung von Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung in der DDR, die das Arbeitsministerium im Juni 1990 erließ, enthielten bereits eine gewisse Vorfestlegung in Bezug auf die ostdeutsche Trägerlandschaft. Um den Ver-

35 Protokoll der Sondersitzung des AKW-Arbeitskreises 2 am 30. März 1990 im BMBW zum Thema »Neue Anforderungen an die Weiterbildung aufgrund der veränderten Situation in der DDR«, BArch (Koblenz), B 138/73276, S. 16.

36 *Antonius Lipsmeier*, Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland, in: *Anweiler*, Vergleich von Bildung und Erziehung, S. 363–376; *Christel Alt/Edgar Sauter/Heinrich Tillmann*, Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. Bericht nach Artikel 11(2) des EG-Ratsbeschlusses vom 29. Mai 1990 über das FORCE-Aktionsprogramm, Berlin/Bonn 1993.

waltungs- und Prüfungsaufwand zu minimieren, wollte das Ministerium den Kreis der Antragsberechtigten klar »auf anerkannte Träger mit West-know-how« eingegrenzt sehen.³⁷ Darüber hinaus war die Förderung auf außerbetriebliche Einrichtungen beschränkt, insofern, als sie nicht einzelnen Betrieben zugutekommen sollte, sondern auf »allgemein verwertbare berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten« zielte.³⁸ An den in der DDR vorherrschenden Betriebsakademien ging diese Förderung folglich vorbei. Der Hauptgrund, warum diese im Verlauf des Jahres 1990 unter erheblichen Druck gerieten, war jedoch eher ein Nebeneffekt der Wirtschafts- und Privatisierungspolitik, die in Ostdeutschland ins Werk gesetzt wurde. Spätestens mit der Währungsunion vom Juli 1990 geriet der allergrößte Teil der DDR-Betriebe unter erheblichen Wettbewerbsdruck, gleichzeitig startete die Treuhand AG unter westdeutscher Leitung ihr ehrgeiziges Privatisierungsprogramm. Die Betriebsakademien waren im Folgenden von Umstrukturierung und Privatisierung ganz besonders betroffen. Sie gehörten zumeist zu den ersten Abteilungen eines Unternehmens, die abgestoßen oder ganz geschlossen wurden, da sie im hektischen Kampf um Rentabilität keinen kurzfristigen Nutzen versprachen. Hinzu kam, dass die Betriebsakademien in der Regel mit den für die Erstausbildung zuständigen Betriebsschulen institutionell verbunden waren, deren Funktion aber mit der Einführung des westdeutschen Dualen Systems im September 1990 abrupt entfiel. In der Folge wurde oft auch die Weiterbildungsabteilung mit aufgelöst.³⁹ Damit wurde das von der KAW ausgerufene Motto »Qualifizieren statt entlassen« empfindlich konterkariert. Doch die allermeisten ostdeutschen Betriebe verfügten im Umbruch schlichtweg nicht über die Ressourcen, notwendige Qualifizierungsaktivitäten zu finanzieren, geschweige denn entsprechende Unternehmensabteilungen aufrechtzuerhalten.⁴⁰

Im Ergebnis begann sich die um den Betrieb zentrierte Weiterbildungslandschaft der DDR just in dem Moment aufzulösen, als die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten seit dem Mauerfall sprunghaft anstieg. Weiterbildungsdienstleister aus Westdeutschland, insbesondere solche in Grenznähe, verzeichneten einen regelrechten Ansturm auf ihre Angebote. Alles, was Einblicke in die neue Welt der Marktwirtschaft zu versprechen schien, war für ostdeutsche Interessenten attrak-

37 Programm zur Förderung der Einrichtung von Institutionen der beruflichen Weiterbildung im Beitrittsgebiet nach den Richtlinien des BMA: Kurzaufzeichnung zum Stand der Durchführung, 6.12.1990, BArch (Koblenz), B 149/105923.

38 Durchführungsanweisungen gem. § 5 Abs. 3 der Richtlinien zur Förderung der Einrichtung von Institutionen der beruflichen Weiterbildung in der Deutschen Demokratischen Republik durch Träger mit Hauptsitz in der Bundesrepublik Deutschland vom 7. Juni 1990, BArch (Koblenz), B 149/105922.

39 *Dobischat/Lipsmeier/Drexel*, Der Umbruch des Weiterbildungssystems in den neuen Bundesländern, S. 269; *Andreas Bröker*, Die Reorganisation beruflicher Weiterbildung im regionalen Transformationsprozeß der Neuen Bundesländer: Destruktion und Konstruktion im Wechselspiel. Eine empirische Untersuchung von Institutionen und Strukturen AFG-geförderter beruflicher Weiterbildung in den Arbeitsamtsbezirken Jena, Plauen und Zwickau im Zeitraum von 1991 bis 1994, Frankfurt am Main/New York etc. 1996.

40 *Lenske*, Perspektive Marktwirtschaft, S. 25.

tiv.⁴¹ Es gab angesichts dieser Nachfragekonjunktur durchaus Versuche seitens der DDR-Unternehmen, innerbetriebliche Weiterbildungseinrichtungen auf eine neue Grundlage zu stellen, in der Regel durch die Kooperation mit westdeutschen Partnern. So hatte die Abteilung Aus- und Weiterbildung des »VEB Robotron-Elektronik Dresden« im Verbund mit westdeutschen Anbietern im Frühjahr 1990 ein umfangreiches Fortbildungsangebot für Führungskräfte und weitere Angestellte auf die Beine gestellt, das unter anderem Kurse zu den Themen »Marktwirtschaft, Betriebswirtschaft/Unternehmensführung, Verwaltungslehre« sowie Englischkurse, EDV-Schulungen und »Kreativitätstraining« umfasste.⁴² Das Beispiel zeigt aber auch, dass innerhalb der äußerst dynamischen Umbruchentwicklungen für die DDR-Unternehmen solche gezielten Weiterbildungsmaßnahmen kaum zu planen waren, denn der zeitliche Handlungshorizont war äußerst zusammengeschrumpft, die betriebliche Zukunft in den allermeisten Fällen mehr als ungewiss. Das Robotron-Kombinat wurde bereits ab Mitte 1990 von der Treuhand abgewickelt und in verschiedene Teilbetriebe aufgespalten, die zum Teil in veränderter Form weitergeführt werden konnten.⁴³ Manche Unternehmen nahmen solche Entwicklungen auch selbst proaktiv vorweg, indem sie ihre Weiterbildungsabteilungen als eigenständige Unternehmen ausgründeten und diese sodann versuchten, sich auf dem sich entwickelnden Weiterbildungsmarkt zu etablieren, wobei sie mitunter eine gewisse Verbindung zum ehemaligen »Mutterunternehmen« aufrechterhielten.⁴⁴

Der Wegfall der Betriebsakademien als der bisher tragenden Säule der Weiterbildung in den neuen Bundesländern, selbst zum Teil ein Nebeneffekt anderer politischer Richtungsentscheidungen, sorgte im Ergebnis dafür, dass das Ansinnen der westdeutschen Politik, ein hochgradig bürokratisiertes und zentraler staatlicher Planung unterliegendes System durch ein flexibles, plurales und marktgesteuertes System zu ersetzen, etwas ganz anderes hervorbrachte: Unternehmen, die als Abnehmer von Weiterbildungsleistungen in der Bundesrepublik den weitaus größten Marktanteil hatten, spielten in Ostdeutschland als Kunden zwangsläufig eine viel geringere Rolle. Westdeutsche Unternehmen, die in den ostdeutschen Markt hinein expandierten, organisierten in diesem Zuge oftmals Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen für die dabei übernommenen Angestellten und Führungskräfte, die aber häufig in den alten Bundesländern stattfanden, indem die neuen ostdeutschen Mitarbeiter für eine Weile in den Westen entsandt wurden.⁴⁵ Während die Bundesregierung, insbesondere das FDP-geführte Bildungsministerium, Weiterbildung im

41 Reinhold Weiß, Innovations- und Integrationsfaktor: Berufliche Weiterbildung, in: Uwe Göbel/Winfried Schlaffke (Hrsg.), *Bildungssituation und Bildungsaufgaben in den neuen Bundesländern. Berichte zur Bildungspolitik 1991/1992* des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln 1991, S. 171–218, hier: S. 195.

42 VEB Robotron-Elektronik Dresden: Weiterbildungsangebot für Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter der Robotron Generaldirektion und des VEB RED zur Vorbereitung auf neue Inhalte und Methoden der Führungstätigkeit, 28.3.1990, BArch (Koblenz), B 149/83232.

43 Werner Thote, Rafena, Robotron und die Wende – 1965 bis 1993, in: Radeberger Blätter zur Stadtgeschichte 5, 2007, S. 23–40.

44 Hugo Dicke/Hans H. Glismann/Andreas Gröhn, *Der deutsche Markt für berufliche Weiterbildung*, Tübingen 1995, S. 64–67; Dobischat/Lipsmeier/Drexel, *Der Umbruch des Weiterbildungssystems in den neuen Bundesländern*, S. 268–272.

45 Ebd., S. 275f.

Wesentlichen als eine Angelegenheit der Wirtschaft verstanden wissen wollte, sorgte die Politik der Wiedervereinigung dafür, dass in Ostdeutschland das Gegenteil eintrat: Der allergrößte Teil der dort stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen entfiel auf öffentlich geförderte Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Quantitativ stellten Qualifizierungsmaßnahmen neben Kurzarbeit und Frühverrentung damit die dritte tragende Säule der Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern dar. In den Jahren 1990 bis 1994 stellte die Bundesanstalt für Arbeit dafür fast 33 Milliarden DM zur Verfügung.⁴⁶

Dass die Politik den Weiterbildungsmarkt einerseits vollständig privaten Anbietern überließ, andererseits erhebliche Fördergelder in Ostdeutschland bereitstellte, hatte zur Folge, dass der Prozess der Vermarktlichung stark durch die staatliche Nachfrage geprägt und verformt wurde. Denn das gigantische Ausmaß der öffentlichen Förderung lockte eine Vielzahl von Anbietern aus den westlichen Bundesländern an und stimulierte auch zahlreiche Neugründungen, sowohl im Westen als auch im Osten. Eine regelrechte Goldgräberstimmung kam auf.⁴⁷ Im Ergebnis entstand ein Markt, der sich durch erhebliche Dynamik und große Unübersichtlichkeit auszeichnete. In den einzelnen ostdeutschen Arbeitsamtsbezirken waren nicht selten Hunderte Weiterbildungsanbieter aktiv, die sich um öffentliche Aufträge bewarben. Für die noch im Aufbau befindliche Arbeitsverwaltung war es kaum zu durchschauen, welche dieser Anbieter sinnvolle Angebote im Portfolio hatten, zumal es praktisch unmöglich war, den konkreten Bedarf innerhalb einer Region für die nächste Zeit zu benennen. Auch ließ sich die Qualität der Angebote für die Arbeitsämter kaum von außen beurteilen. Bevorzugt arbeiteten sie daher mit Anbietern zusammen, die in den westlichen Bundesländern bereits etabliert und der Arbeitsverwaltung bekannt waren. Dies beförderte allerdings tendenziell Oligopolstrukturen und behinderte den Wettbewerb, der eigentlich auf dem Weiterbildungsmarkt herrschen sollte.⁴⁸

Insbesondere die mangelnde Qualität vieler in Ostdeutschland angebotener Qualifizierungsmaßnahmen sorgte dafür, dass die berufliche Weiterbildung als Mittel der wirtschaftlichen Transformation im Laufe des Jahres 1991 auch öffentlich in Verruf geriet. Im Mai berichtete der SPIEGEL über die Probleme der Weiterbildungspraxis im Osten: Dort unterrichteten westdeutsche Studierende in ihren ersten Semestern, die von aus dem Boden geschossenen Weiterbildungsunternehmen engagiert und mit ein paar Stehordnern voll kopiertem Material aus allgemeiner Ratgeberliteratur als Kursleiter in die neuen Bundesländer entsandt wurden. In solchen Veranstaltungen einigten sich Dozierende und Teilnehmende schnell auf gegenseitiges Desinteresse und ließen das Ganze über sich ergehen, da beide Seiten zumindest zufriedenstellend bezahlt wurden. Die Appelle der Bundesregierung, nur gemeinsames Anpacken bei der Qualifizierungsoffensive im Osten könne den Aufschwung voranbringen, erzeugten vor diesem Hintergrund bald nur noch mü-

46 Oskar Anweiler, Bildungspolitik, in: Ritter, Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 11, S. 861–900.

47 Peter Krug, Zur Entwicklung der Weiterbildung in den Neuen Ländern, in: Karin Derichs-Kunstmann/Christiane Schiersmann/Rudolf Tippelt (Hrsg.), Perspektiven und Probleme der Erwachsenenbildung in den Neuen Bundesländern, Frankfurt am Main 1994, S. 13–16.

48 Peter Faulstich, Weiterbildung in den »fünf neuen Ländern« und Berlin, Kassel 1993.

des Lächeln. Vertreter der Arbeitsverwaltung gaben dem Magazin gegenüber offen zu, dass im Weiterbildungsangebot in den neuen Bundesländern noch große Qualitätsmängel bestünden. Da die Fördergelder aber schnell verausgabt werden mussten, erhielten in der Anfangsphase oftmals Anbieter den Vorzug, die ohne größere technische Infrastruktur arbeiten und daher mit ihren Maßnahmen unmittelbar starten konnten.⁴⁹ Allgemeine Einführungskurse in die Welt der Marktwirtschaft waren leicht auf die Beine zu stellen und bei den Arbeitsämtern unterzubringen. Die Erfahrungswirkung solcher Angebote und des institutionellen Arrangements der AFG-Weiterbildung lief auf einen paradoxen Lerneffekt hinaus: Derjenige Sektor, der die Ostdeutschen auf ein Leben in der Marktwirtschaft vorbereiten sollte, führte ihnen die Friktionen und Dysfunktionalitäten einer marktlichen Organisation gleichsam wie im Brennglas vor Augen.

Die Hochkonjunktur der öffentlich finanzierten Weiterbildung in Ostdeutschland währte jedoch nur recht kurz. Nachdem seit der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes in der DDR in den neuen Bundesländern erweiterte Zugangsvoraussetzungen für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen galten, wurden diese mit der 10. Novelle zum AFG Ende 1992 abrupt wieder beseitigt. Das Arbeitsministerium hatte diese Änderung gegen massive Kritik durchgesetzt, vor allem um mit Blick auf die Einhaltung der Maastricht-Schuldenkriterien durch die Bundesrepublik die ausufernden Kosten der Arbeitsmarktpolitik wieder zu reduzieren.⁵⁰ Für den Weiterbildungsmarkt in Ostdeutschland bedeutete dies eine Zäsur: Für viele der dort aktiven Anbieter entfiel die Geschäftsgrundlage, die Zahl der Weiterbildungsdienstleister sank in kurzer Zeit erheblich. Die verbleibenden Unternehmen waren, wenn sie auf öffentliche Fördergelder schielten, gezwungen, sich auf spezielle Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu konzentrieren, etwa Jugendliche aus bildungsfernen Milieus.⁵¹ Mit dieser Marktberreinigung normalisierte sich der Weiterbildungsmarkt in Ostdeutschland und schwenkte in den kommenden Jahren in ruhigere Fahrwasser. Die Wirkungen des kurzen Weiterbildungsbooms in den frühen 1990er-Jahren waren freilich weitreichend.

III. Erfahrungen, Kritik, Wirkungen

Die hochgesteckten Erwartungen, die im Zuge der deutschen Vereinigung seitens der ost- und westdeutschen Politik an groß angelegte Weiterbildungsmaßnahmen als einen entscheidenden Faktor des wirtschaftlichen Umbruchs vorherrschten, hatten durchaus ihre Entsprechung in den Vorstellungen vieler Ostdeutscher. Unmittelbar nach der Wiedervereinigung suchten westdeutsche Forscher die Einstellungen der Bürger in den neuen Bundesländern zur beruflichen Weiterbildung zu beleuchten, hing von diesen doch einiges ab. Die ersten Ergebnisse belegten, welche große Bedeutung beruflicher Weiterbildung in Ostdeutschland zugemessen wurde.

49 »Wir fühlen uns verschaukelt«, in: Der SPIEGEL, 5.5.1991, S. 142f.

50 *Josef Schmid/Susanne Blancke*, Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland. Aufstieg und Niedergang einer Policy?, in: Deutschland-Archiv 31, 1998, S. 937–947.

51 *Dobischat/Lipsmeier/Drexel*, Der Umbruch des Weiterbildungssystems in den neuen Bundesländern, S. 281–286.

Fast sämtliche Befragte hielten das Prinzip des lebenslangen Lernens für richtig und Weiterbildung für einen unabdingbaren Teil jeder Berufslaufbahn. Diese Einschätzung resultierte auch aus den konkreten Lebenslagen: Eine große Mehrheit der Ostdeutschen erwartete, dass sich die Anforderungen an ihre berufliche Tätigkeit in der nahen Zukunft verändern würden beziehungsweise dass sie ihre Tätigkeit selbst würden wechseln müssen. Die Erwartungen, welchen Nutzen Weiterbildung für den weiteren Berufsweg haben würde, waren in Ostdeutschland signifikant höher als im Westen, auch die Absicht, in der nächsten Zeit Weiterbildungsmaßnahmen zu absolvieren, wurde hier von den Befragten häufiger artikuliert. Im Unterschied zur alten Bundesrepublik gab es in dieser Hinsicht auch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Panelbefragungen ergaben sogar, dass ostdeutsche Frauen ihre Weiterbildungsabsicht konsequenter und zielstrebiiger verfolgten. Diese Ergebnisse schienen deutlich und ermutigend: Die Ostdeutschen waren sich über die Bedeutung beruflicher Weiterbildung im Klaren, sie waren sich bewusst, dass sie für das neue Leben in der Marktwirtschaft an sich arbeiten mussten, und sie waren dazu auch bereit. Einem Weiterbildungsboom schien nichts im Wege zu stehen. Die ersten Umfrageprojekte förderten aber auch bereits einige der Probleme auf dem Weiterbildungsmarkt zutage: Viel häufiger als Westdeutsche hatten die Ostdeutschen das Gefühl, über vorhandene Weiterbildungsmöglichkeiten nicht ausreichend informiert zu sein oder mit dem unübersichtlichen Angebot nicht zurechtzukommen. Das war einer der Gründe, die dazu beitrugen, dass die konkrete Weiterbildungspraxis der Ostdeutschen mit den zuvor artikulierten Absichten nur sehr bedingt übereinstimmte: Keineswegs alle, die sich erklärtermaßen um berufliche Weiterbildung bemühen wollten, taten dies tatsächlich auch, umgekehrt nahmen viele an Weiterbildungsmaßnahmen teil, ohne das jemals beabsichtigt zu haben. Weiterbildung war also etwas, in das man unter Umständen einfach hineingeriet, nicht immer etwas zielgerichtet Geplantes. Insbesondere auf die Millionen von Kurzarbeiter*innen traf das zu, wenn diese in größere Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften delegiert wurden.⁵²

Schon im Verlauf weniger Jahre veränderten sich allerdings die zunächst sehr positiven Einstellungen zur beruflichen Weiterbildung. Waren am Anfang der 1990er-Jahre noch viele Ostdeutsche überzeugt, dass es auf ihre eigene Initiative und Bereitschaft zur Arbeit an sich selbst ankam, um beruflich in den neuen Verhältnissen Fuß zu fassen, verbreitete sich bis zur Mitte des Jahrzehnts die Auffassung, dass mangelnde berufliche Perspektiven und Arbeitslosigkeit ihre Ursachen nicht in persönlichen Qualifikationsdefiziten hatten. Stattdessen führten sie diese nun mehrheitlich auf die Art und Weise zurück, wie die Marktwirtschaft in den östlichen Bundesländern eingeführt worden war, sowie auf die Privatisierungspolitik der Treuhand, die zunehmend zum Kristallisationspunkt und zur Projektionsfläche für Enttäuschung und Ärger über die wirtschaftlichen Verwerfungen nach der Wiedervereinigung wurde. An dritter Stelle folgte die Präsenz von Ausländern auf dem

52 Helmut Kuwan, *Motivationen zur Weiterbildung. Ergebnisse einer Befragung in den neuen Ländern*, Bonn 1991; ders., *Einstellungen zur Weiterbildung. Ergebnisse von Umfragen in den alten und neuen Ländern im Vergleich*, Bonn 1992; vgl. auch die knappe autobiografische Schilderung am Beispiel des eigenen Vaters in *Steffen Mau*, Lütten Klein. Leben in der Transformationsgesellschaft, Berlin 2019, S. 154f.

Arbeitsmarkt, obwohl deren Anteil an der Erwerbsbevölkerung in Ostdeutschland verschwindend gering war. Im Zuge dieser Wahrnehmungsveränderung verdüsterten sich auch die Zukunftsaussichten vieler ostdeutscher Befragter und das Selbstvertrauen, aus eigener Kraft wieder Beschäftigung zu finden, schwand.⁵³

Vor diesem Hintergrund wurde vor allem aus den Reihen der pädagogischen Expert*innen, die die Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland in großer Zahl wissenschaftlich begleiteten, grundsätzliche Kritik an deren Ausrichtung und Organisation artikuliert. Das betraf zunächst die Art und Weise, in der Konzepte der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus der alten Bundesrepublik in die neuen Bundesländer übertragen wurden, obwohl die Bedingungen, die ihnen zugrunde lagen, hier gar nicht vorhanden waren. So setzte der Gedanke von beruflicher Weiterbildung als Mittel zur Bewältigung wirtschaftlichen Strukturwandels voraus, dass fortlaufend neue Arbeitsplätze in Wachstumsbranchen neu entstanden beziehungsweise etablierte Branchen sich durch Innovationsprozesse wandelten, während in anderen Bereichen Arbeitsplätze entfielen. Das ökonomische Geschehen in Ostdeutschland im Zuge der Wiedervereinigung entsprach diesem Modell des Strukturwandels aber nicht, es bestand in vieler Hinsicht eher in der Zerstörung von Strukturen und einem Zusammenbruch des Arbeitsmarkts, der sich lediglich mit sozialpolitischen Maßnahmen wie massenhafter Frühverrentung etwas abmildern ließ.⁵⁴ Die Dynamik dieses Prozesses mit zunächst völlig ungewissem Ausgang, der valide Prognosen auf empirischer Grundlage kaum erlaubte, machte es auch für den Einzelnen praktisch unmöglich, das eigene Engagement in zielgerichtete Weiterbildungsaktivitäten zu lenken. Welche Qualifikation in näherer Zukunft benötigt werden würde und ein lohnendes individuelles Investment darstellte, war kaum zu sagen. Die Unübersichtlichkeit des Arbeitsmarkts sowie des Weiterbildungsmarkts im Besonderen, die auch die Arbeitsverwaltung an einer effektiven Weiterbildungsberatung weitgehend hinderte, untergrub damit die öffentlich immer wieder beschworenen Potenziale der beruflichen Weiterbildung im »Aufbau Ost«.

Angesichts dessen warnten einige Weiterbildungsexpert*innen davor, dass nicht zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen sogar das Gegenteil des Intendierten bewirken konnten: Denn jede Requalifizierung bedeutete auch eine Dequalifizierung, indem damit vorhandene Fähigkeiten und Erfahrungen entwertet wurden. Wenn die erfolgte Weiterbildung dann aber nicht in eine erfolgreiche berufliche Neuorientierung mündete, blieben im Ergebnis Identitäts- und Sinnverlust. Mit diesen Beobachtungen verband sich eine sehr fundamentale Kritik daran, dass insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz rein auf wirtschaftliche Verwertbarkeit gemünzt waren. Einige Bildungsexpert*innen hielten dagegen

53 Toni Hahn, Lageveränderungen, Wertorientierungen und Aktivitätspotentiale bei Arbeitslosen, in: Thomas Kieselbach/Peter Voigt (Hrsg.), Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim 1993, S. 199–215; Hans-Jürgen Resetka, Individuelle Erfahrungen mit Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogrammen in verschiedenen Altersgruppen und Lebenslagen in den neuen Bundesländern, in: Heinz/Hormuth, Arbeit und Gerechtigkeit im ostdeutschen Transformationsprozeß, S. 125–230, hier: S. 130f.

54 Vgl. etwa Erich Staudt, Weiterbildung zwischen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, in: John Erpenbeck/Birgit Mahnkopf/Fritz Schaumann u. a., Berufliche Weiterbildung im Transformationsprozeß. Eine Zwischenbilanz, Berlin 1993, S. 21–40.

einen viel ganzheitlicheren Ansatz für angemessen: Danach waren nicht fachlich-berufliche Defizite das Problem vieler ostdeutscher Bürger*innen. Wo aber Kalkulationen zu unmittelbar nutzbaren Qualifikationsinhalten ohnehin nicht möglich waren, schien eine Förderung in ganz anderen Bereichen notwendig: Motivation, Eigeninitiative, Selbstbewusstsein, soziale Kompetenz und Selbstorganisation. Als umfassende »Kompetenztransformation« brachte dies der Pädagoge Peter Faulstich auf den Begriff.⁵⁵

Solche konzeptuellen Vorschläge entsprachen allerdings nicht den dokumentierten Einstellungen der Teilnehmenden von Weiterbildungsmaßnahmen. In empirischen Untersuchungen trat klar zutage, dass die ostdeutschen Bürgerinnen und Bürger von solchen Maßnahmen einen konkreten Nutzen und eine unmittelbar einlösbare berufliche Perspektive erwarteten und andernfalls kein Interesse daran zeigten. Eine Weiterbildung »auf Vorrat« für wirtschaftlich bessere Zeiten machte für die allermeisten keinen Sinn.⁵⁶ Schon im Verlauf der ersten Jahre nach der Wiedervereinigung wurde jedoch zunehmend erkennbar, dass insbesondere die öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen oftmals nicht in neue Beschäftigungsmöglichkeiten mündeten, sondern eher eine Warteschleifenfunktion erfüllten, die die reale Arbeitslosigkeit verdeckte – Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen erschienen nicht in der Arbeitslosenstatistik. Spätestens mit der 10. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes 1992 wurde dieses Faktum vonseiten der arbeitsmarktpolitisch Verantwortlichen auch implizit eingeräumt, aber nie öffentlich ausgesprochen. Damit aber eröffnete sich eine grundlegende Spannung zwischen den Appellen an die individuelle Initiative, die Überwindung der Passivität und die Arbeit am Selbst und den realen Möglichkeiten der Einzelnen, sich den makroökonomischen Entwicklungen entgegenzustellen. Obwohl auch wissenschaftlich-statistisch belegbar wurde, dass individuelle Qualifizierungsdefizite nicht die Ursache für Arbeitslosigkeit waren, wurde Weiterbildung weiterhin als zentrales Mittel hochgehalten. Expertenbeobachter sahen hierin schon früh einen »versteckten Lehrplan« wirksam: Das Fortkommen in den neuen Verhältnissen der Marktwirtschaft wurde den Bürgerinnen und Bürgern als individuelle Herausforderung auferlegt, mit entsprechenden Versagens- und Schuldzuschreibungen.⁵⁷ Die Diskrepanz zwischen wirtschaftlichen Verhältnissen und individuellem Engagement, die hieraus entstand und sich im Laufe der 1990er-Jahre verfestigte, hatte prägende Wirkungen auch für die gesamtdeutsche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

IV. Ausblicke: Weiterbildung und (Co-)Transformation

Schon zeitgenössische Beobachter des Weiterbildungsgeschehens in Ostdeutschland machten darauf aufmerksam, dass es hier um mehr ging als die Bewältigung des wirtschaftlichen Umbruchs in einem isolierten Landesteil. Vielmehr finde man, so der ostdeutsche Bildungssoziologe Artur Meier, in den neuen Bundesländern »eine

55 Barbara Haenschke/Georg Assmann/John Erpenbeck u. a., Weiterbildung und Identität, Berlin 1993; Faulstich, Weiterbildung in den »fünf neuen Ländern« und Berlin, S. 17.

56 Kuwan, Einstellungen zur Weiterbildung, S. 51.

57 Faulstich, Weiterbildung in den »fünf neuen Ländern« und Berlin, S. 65.

Art Laborsituation vor [...], bei der in einem sozialen Großexperiment die Strukturen und Funktionen von Weiterbildung selbst und ihre Rolle im sozialen Wandel auf dem Prüfstand stehen.«⁵⁸ Die Erfahrungen der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik im Osten hatten somit auch Rückwirkungen auf die gesamtdeutsche Politik. Freilich bietet das Beispiel der Weiterbildung auch einen Einblick in die verschlungenen und widersprüchlichen Pfade einer solchen in den letzten Jahren verstärkt diskutierten »Co-Transformation«.⁵⁹ Die Frühphase des Umbruchs, den die »Wende« in der DDR und die Wiedervereinigung einleiteten, war zunächst markant davon geprägt, dass dynamische Entwicklungen innerhalb der Bundesrepublik der 1980er-Jahre um die Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik *stillgestellt* wurden. Mit der umfassenden Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik handelten die Akteure der Wiedervereinigungspolitik eklatant gegen den westdeutschen Trend einer zunehmenden Delegation beruflicher Qualifizierung an Wirtschaft und Arbeitnehmer*innen und transferierten Konzepte in die neuen Bundesländer, die in ihrer 20-jährigen Geschichte bereits stark infrage gestellt worden waren. Dass die berufliche Weiterbildung sich in der Folge nicht als das zentrale Instrument des Wirtschaftsumbaus in Ostdeutschland erweisen sollte, hatte wiederum längerfristig eine Delegitimierung von Qualifizierungspolitik als einer staatlich-öffentlichen Anstrengung zur Folge, die nun auch die gesamtdeutsche Sozialpolitik mitprägte.⁶⁰ Weiterbildung als Mittel zum beruflichen Erfolg wurde nun erst recht als Anspruch und Forderung an jeden Einzelnen delegiert. Auf diese Weise bilden die Erfahrungen der Transformation in Ostdeutschland einen wichtigen Entwicklungsstrang auf dem Weg von der »aktiven« zur »aktivierenden« Arbeitsmarktpolitik⁶¹, wie sie nach der Jahrtausendwende in den Hartz-Gesetzen festgeschrieben wurde.

58 Artur Meier, Die Probe aufs Exempel: Weiterbildung im sozialen Strukturwandel Ostdeutschlands, in: *ders./Ursula Rabe-Kleberg* (Hrsg.), Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel, Neuwied 1993, S. 183–198, Zitat: S. 183.

59 Philipp Ther, Die neue Ordnung auf dem alten Kontinent. Eine Geschichte des neoliberalen Europa, Berlin 2014; *ders.*, Das andere Ende der Geschichte. Über die Große Transformation, Berlin 2019; vgl. auch das Jahrbuch Deutsche Einheit 2022 zum Rahmenthema »Co-Transformation«.

60 Gabriele Andretta/Martin Baethge, Das Paradoxon des Institutionentransfers: Arbeitsmarktpolitische Lehren aus dem ostdeutschen Transformationsprozeß, in: SOFI-Mitteilungen, 1998, Nr. 26, S. 31–44.

61 Hierzu unter anderem Katrin Mohr, Von »Welfare« to »Workfare«? Der radikale Wandel der deutschen Arbeitsmarktpolitik, in: *Silke Bothfeld/Werner Sesselmeier/Claudia Bogedan* (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III, Wiesbaden 2012 (zuerst 2009), S. 57–69.