

## WEITERBILDUNG! BRÜCKE IN DIE ZUKUNFT?

Foto: Ingo Börsch, Mörsdorf

**Liebe Leser:innen,**

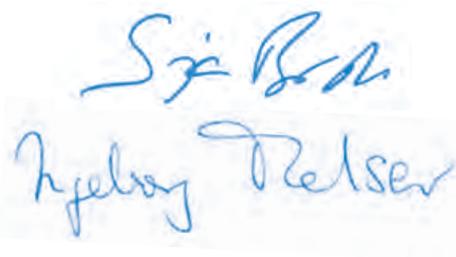
**Weiterbildung! Ja, unbedingt! Immerwährendes Lernen auch im Erwachsenenalter scheint selbstverständlich. Aber der Grat ist schmal: welche Inhalte sind auch morgen noch relevant? Können wir heute sagen, welche Weiterbildung den vielfältigen Anforderungen der Transformation gerecht wird?**

Die vorliegende Ausgabe der Mittendrin am Rande widmet sich diesen Fragen. Ernesto Harder und Christian Gutsche beschreiben in ihren Beiträgen eindrücklich, welche Anforderungen die Transformation an Weiterbildung stellt. Es wird deutlich, dass die Herausforderungen groß sind, sich ein genauer Blick auf die entstehenden Möglichkeiten aber lohnt. Sonja Spoede und Mona Keller zeigen in ihrem Beitrag, wie wichtig es ist, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Die "Eine Lösung für Alle" kann es nicht geben, vielmehr ist für verschiedene Kompetenzbereiche und Inhaltsfelder auszuloten, was Grundbildung ausmacht und daran anzuknüpfen. Besonders individuelle Lernwege brauchen mehr Beachtung und Ermutigung, so das Fazit von Gabriele Fahrenkrog, die mit dem Konzept der Learning Circles einen Weg vorstellt, wie individuelles Lernen in Gemeinschaft von Gleichgesinnten gelingen kann. Welche Zusatzqualifikationen für einen Branchenwechsel sinnvoll sind, welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt und wie sie finanziell gefördert werden, darüber kann Hella Grapenthin aus ihrer langjährigen Beratungspraxis informieren. Matthias Jung bringt in seinem Beitrag den eigenen Lernweg zur Sprache. Auch bei ihm wird deutlich, dass Weiterbildung nicht nur rationalen Interessen folgen kann. Ihr Gelingen ist immer auch Herzensache.

Auch wenn in der (beruflichen) Weiterbildung also besonders individuelle Lernpfade in den Mittelpunkt rücken, bleibt die Frage nach

formellen Anerkennungswegen, Zugänglichkeit und Finanzierbarkeit von Weiterbildung. Interessierte brauchen verlässliche Informationen und individuelle Beratung, die sich nicht nach Verwertungsinteressen richtet. Nicht zuletzt brauchen sie finanzielle sowie zeitliche Ressourcen; Rahmenbedingungen, an denen es jetzt oft noch mangelt. Dies auf der politischen Agenda zu halten, ist dringend notwendig und ganz oben auf unserer Agenda.

**Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre**



**Sonja Borski,**  
Leitung beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt Bremen

[sonja.borski@kirche-bremen.de](mailto:sonja.borski@kirche-bremen.de)



**Ingeborg Mehser,**  
Referentin beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt Bremen

[ingeborg.mehser@kirche-bremen.de](mailto:ingeborg.mehser@kirche-bremen.de)

**Inhaltsverzeichnis**

*Sonja Borski/Ingeborg Mehser*  
Weiterbildung! (Editorial) ..... 2

*Dr. Ernesto Harder*  
Transformation sozial und ökologisch gestalten – was heißt das eigentlich? ..... 3

*Sonja Spoede/Mona Keller*  
Leben. Selbst. Gestalten ..... 5

*Gabriele Fahrenkrog*  
Weiterbildung auf Augenhöhe – Miteinander und voneinander lernen in Learning Circles ..... 8

*Hella Grapenthin*  
Die Nadel im Heuhaufen ..... 10

*Dr. Christian Gutsche*  
Zukunftsfeld Klima-Jobs ..... 12

*Dr. Matthias Jung:*  
Lebenslanges Lernen – vier Geschichten und eine Utopie ..... 14

Titelbild: Ingo Börsch, Mörsdorf. Wertschöpfung durch Energiewende: Im Rhein-Hunsrück-Kreis wird dreimal so viel Strom erzeugt wie verbraucht. Die Pachteinnahmen aus der Windenergie kommen dem Kreis zugute. Sie ermöglichten u.a. den Bau der Geierlay-Hängeseil-Brücke, die jährlich viele Tourist:innen anlockt.  
Fotos: Pixabay, bremer-solidarstrom

## 3 WEITERBILDUNG!



# Transformation sozial und ökologisch gestalten – Was heißt das eigentlich?

## Und ist das angesichts von Krieg und Krise wirklich sinnvoll?

von Ernesto Harder

**Wir stehen mitten in einem Strukturwandel. Das merken die Beschäftigten jeden Tag – neue Technologien werden eingeführt, die Produktion soll klimaneutral werden, und in nahezu allen Branchen fehlt es an Fachkräften. Das sind Veränderungen, die alle Beschäftigten in ihrem Alltag begleiten. Mit dem Begriff Transformation werden in der Regel drei Dinge zusammengefasst: Dekarbonisierung – Digitalisierung – Demographie. Transformation ist also nicht nur der Ausstieg aus der Nutzung fossiler Brennstoffe wie Öl, Kohle und Erdgas, bei der viel CO<sub>2</sub> freigesetzt wird. Wir verstehen darunter auch den technologischen Wandel wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) sowie die demographische Entwicklung mit einer älter werdenden Gesellschaft. Als Gewerkschaften wollen wir vor allem Sicherheit im Wandel gewährleisten. Das geht am besten durch Gute Arbeit, durch soziale Absicherung und Zukunftskonzepte, die mitbestimmt beschlossen werden.**

### Transformation gestalten

Das ist unser Anspruch: Die Transformation gestalten. Wir wollen diese Entwicklungen nicht aufhalten oder bremsen. Das bezieht sich insbesondere auf die ökologischen Ziele: Wir sind als Gewerkschaften davon überzeugt, dass der menschengemachte Klimawandel eine enorme Bedrohung darstellt und wir dringend unsere Arbeits- und Lebensweise ändern müssen, um CO<sub>2</sub> zu reduzieren und Klimakatastrophen zu verhindern. Und wir wissen: Natur- und Klimakatastrophen verschärfen soziale Probleme und Ungerechtigkeiten. Den Klimawandel aufzuhalten ist also im Interesse aller Menschen. Klar ist aber auch: Der Umbau unserer Wirtschaft und Lebensweise wird ein Kraftakt mit immensem Investitionsbedarf sein. Auf die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen bei Betriebs- und Personalräten sowie

uns Gewerkschaften kommt damit eine doppelte Aufgabe zu: Einerseits in den Betrieben die Arbeit zu transformieren, andererseits den gesellschaftlichen Prozess der Transformation mitzugestalten. Beides gestalten wir mit, und zwar sozial. Das bedeutet, dass wir insbesondere darauf achten, dass Beschäftigte ihre Arbeitsplätze nicht verlieren, soziale Benachteiligungen nicht zunehmen und Verteilungsgerechtigkeit zu- und nicht abnimmt.

Doch jetzt herrscht Krieg in Europa. Diese Krise ist in erster Hinsicht eine humanitäre Katastrophe für die Menschen in der Ukraine. Und allein deswegen ist die Forderung nach Frieden zurzeit als erstes in diesem Zusammenhang zu nennen. Und nach dem Frieden muss der Wiederaufbau der Infrastruktur sowie die Sicherung von Demokratie und Frieden in der Ukraine gewährleistet sein und

Kriegsverbrechen juristisch und politisch aufgearbeitet werden.

### Finanzielle Belastungen sozial gerecht abfedern

Selbstverständlich nicht vergleichbar mit dem Leid der Menschen und der Zerstörung in der Ukraine, aber dennoch spürbar gibt es auch bei uns Auswirkungen des Krieges. Zurzeit sind hohe Erdgas- und Benzinpreise am prägnantesten, die vor allem durch Spekulationen am Markt in die Höhe steigen. Der DGB fordert deswegen die Einführung eines Preisdeckels für Erdgas sowohl für den Haushalt als auch für die Industrie. Doch es gibt auch Produkte, die nicht mehr aus der Ukraine lieferbar sind und hier fehlen, wie zum Beispiel die Kabelbäume für die Automobilindustrie, was zu Kurzarbeit führt. Vor allem Getreide fehlt, das normalerweise aus der Ukraine kommt. Das führt zu empfindlichen Preissteigerungen bei Backwaren aber auch bei Fleisch und Milchprodukten durch die Verteuerung der Tiernahrung. Diese Preissteigerungen betreffen alle Branchen der Wirtschaft und alle Bereiche der Gesellschaft. Der DGB reagiert auf diese Preissteigerungen mit Forderungen nach sozial gestaffelten Entlastungen für mittlere und kleine Einkommen. Das jüngst veröffentlichte Maßnahmen-Paket der Bundesregierung ist sicherlich ein richtiger Schritt in die richtige Richtung, wird aber wahrscheinlich nicht ausreichen, um negative soziale Folgen einzugrenzen.

### Zukunftssicherheit durch grünen Stahl

Was bedeutet das für unsere eigenen Herausforderungen in der Transformation und bei der Bekämpfung der Klimakrise? In Bremen scheint diese zunächst erschwert, denn die Preisexplosion beim Erdgas erschwert die Umstellung der Produktion von fossilen Energieträgern. Das liest sich zunächst widersprüchlich,

denn eigentlich wollen wir ja weg vom Erdgas und anderen fossilen Brennstoffen. Aber gut die Hälfte des CO<sub>2</sub>-Ausstosses in Bremen geht auf einen Betrieb zurück, das Stahlwerk von Arcelor Mittal. Der Zukunftsplan für das Stahlwerk sieht vor, die Produktion umzustellen auf grünen Wasserstoff. In einer ersten Stufe wird dafür die Produktionsweise auf Erdgas umgestellt, was schon erhebliche CO<sub>2</sub>-Einsparungen ermöglicht. In einer weiteren Stufe wird die Produktion dann auf grünen Wasserstoff umgestellt. Diese Pläne werden durch die Verteuerung und erst recht durch eine mögliche Verknappung von Erdgas natürlich erschwert.

An diesem Beispiel werden drei entscheidende Dinge deutlich: Erstens darf die Transformation wegen des Krieges nicht aufgehalten werden, sie muss eher beschleunigt werden. Energiepolitisch unabhängig von Russland zu werden, ist dabei ebenso wichtig, wie Lieferengpässe zu vermeiden. Denn daran hängen zentrale Zukunftsthemen der deutschen Wirtschaft und Industrie und damit auch die Zukunftssicherheit unserer Arbeitsplätze. Stahl wird auch in Zukunft gebraucht. Wir haben mit dem Stahlwerk in Bremen die Chance, als Erste in Deutschland grünen Stahl zu produzieren. Das ist eine riesige Chance, die wir nutzen müssen.

Zweitens ist die Wasserstoffstrategie rund um das Stahlwerk in Bremen ein Paradebeispiel für gute Kooperation und Mitbestimmung in der Transformation. Denn nicht nur zwischen Regierungen des Landes und des Bundes sowie dem Unternehmen selbst herrscht eine gute Kooperation. Auch und vor allem die Betriebsräte und die IG Metall als zuständige Gewerkschaft sind bei allen Entscheidungen eingebunden und unterstützen den Zukunftsweg über die Transformation zur Produktion von grünem Stahl.



**Dr. Ernesto Harder:** DGB-Vorsitzender Bremen, Regiongeschäftsführer des DGB Bremen Elbe-Weser. Davor Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Bremen für die Branchen

Luft- und Raumfahrt, Schwerpunkt „Auswirkungen der Digitalisierung“. [Ernesto.Harder@dgb.de](mailto:Ernesto.Harder@dgb.de)

### Sicherheit im Wandel

Drittens und abschließend kann man an diesem Beispiel deutlich machen, was uns als Gewerkschaften bei der Transformation besonders wichtig ist. Neben dem Aufhalten des menschengemachten Klimawandels wollen wir Beschäftigung sichern und Arbeitsplätze erhalten. Und wenn Tätigkeiten wegfallen die Menschen so qualifizieren, dass sie auch im Wandel neue Arbeitsplätze finden. Dies fordern wir vor allem aus sozialen Gründen, aber auch als eine Antwort auf die demographische Entwicklung der Gesellschaft und den Fachkräftemangel. Die Forderung nach Guter Arbeit ist für uns zentral, denn nur diese Arbeitsplätze sichern Menschen ein auskömmliches Leben. Das bedeutet Tarifbindung und Mitbestimmung von Betriebsräten und starke Gewerkschaften, die gute und faire Arbeitsbedingungen erhalten. Wir als DGB mit allen Mitgliedsgewerkschaften wollen die Transformation sozial und ökologisch gestalten.

## 5 WEITERBILDUNG!



# Leben. Selbst. Gestalten

## Kompetenzen für ein selbstbestimmtes Leben

von **Sonja Spoede, Mona Keller**

„Die Menschen, die zu uns kommen, sind immer weniger ausbildungsfähig, weil ihnen die Grundlagen fehlen.“ Solche oder ähnliche Sätze hören wir immer wieder von Arbeitgeber:innen und Ausbilder:innen. Tom hat z.B. nie richtig lesen und schreiben gelernt, und Lisa bricht

jede Ausbildung ab, sobald erste Schwierigkeiten auftreten. Es kann viele unterschiedliche und sehr individuelle Gründe haben, warum Menschen einige Grundkompetenzen nicht erlernen bzw. trainieren konnten. Aber bestimmte Basiskompetenzen sind einfach unverzichtbar, um beruflich wie

privat ein zufriedenes und erfülltes Leben zu führen und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Die gute Nachricht ist: Grundkompetenzen lassen sich auch noch bis ins hohe Alter erlernen und trainieren. Mit der Einrichtung der Servicestelle Grundbildung und Alphabetisierung verbinden wir die Chance, Grundbildungsthemen zu mehr Beachtung zu verhelfen und für breite Bevölkerungsschichten zugänglich zu machen.

### Was bedeutet Grundbildung?

Grundbildung spielt in allen Bildungsmilieus eine zunehmend wichtige Rolle. Lese- und Schreibkompetenz ist dabei nur ein – wenn auch wichtiger – Teil der Grundbildung. Basiskompetenzen in den Bereichen Finanzen, Umgang mit Emotionen, Medien, Politik und Gesundheit sind weitere wichtige Elemente. Greifen wir exemplarisch zwei Grundbildungsdomänen heraus, die für den beruflichen Kontext von großer Bedeutung sind:



Lese- und Schreibkompetenzen sowie emotionale Kompetenzen.

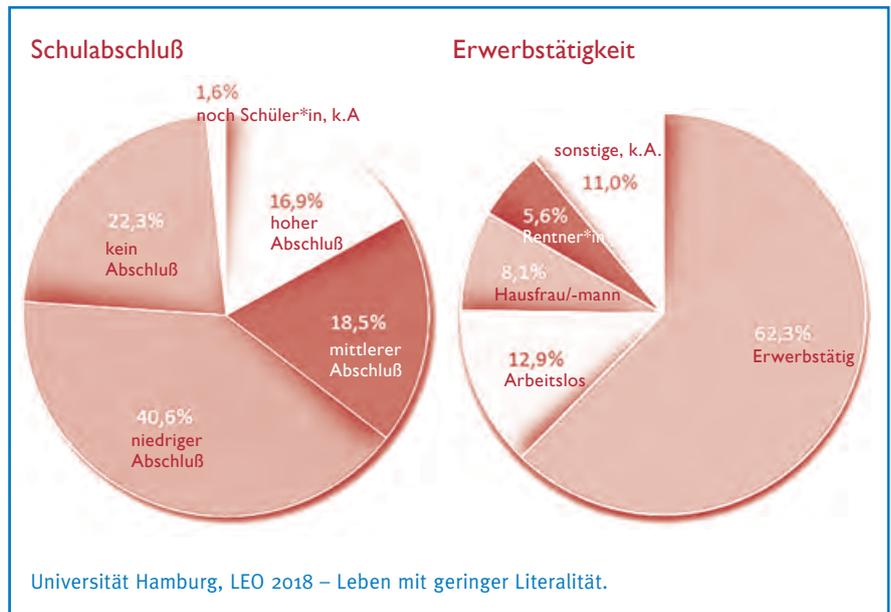
Lese- und Schreibkompetenzen sind durch die LEO-Studie von 2018 relativ gut erforscht.<sup>1</sup> So sind in Deutschland etwa 12,1% der Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren gering literalisiert (auf das Land Bremen bezogen sind dies ca. 52 000 Menschen): „Geringe Literalität bedeutet, dass eine Person allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben kann.“<sup>2</sup> Sie wird genauer mit drei Kompetenz-niveaus, den so genannten Alpha-Leveln, beschrieben:

**Alpha-Level 1** entspricht den Kompetenzen auf der **Buchstaben-ebene**. In Deutschland ist es sehr selten, dass jemand nur auf der Ebene von Buchstaben literalisiert ist.

**Alpha-Level 2** entspricht den Kompetenzen auf der **Wortebene**. Auf diesem Alpha-Level sind Personen in der Lage, einzelne Wörter zu lesen oder zu schreiben, sie scheitern jedoch an der Ebene von Sätzen.

**Alpha-Level 3** entspricht den Kompetenzen auf der **Satzebene**. Auf diesem Alpha-Level sind Personen in der Lage, einzelne Sätze zu lesen und zu schreiben, sie scheitern aber an der Ebene zusammenhängender – auch kürzerer – Texte.

Defizite in der Grundbildung haben nichts mit Bildungsferne zu tun. Nur 22,3% der gering literalisierten Erwachsenen haben die Schule ohne Abschluss verlassen. Sie sind auch überwiegend erwerbstätig, machen sich aber größere Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Auch mit ihrer allgemeinen Arbeitssituation sind sie weniger zufrieden. Ein Grund könnten die geringeren Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung sein.



**Emotionale Kompetenzen**

Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erfordert vielseitige und differenzierte Fähigkeiten und Fertigkeiten im emotional-sozialen Bereich, wie zum Beispiel Wünsche und Bedürfnisse anderer Menschen zu respektieren oder sich gegenseitig zu helfen. Emotionale Grundkompetenzen können drei Kategorien zugeordnet werden:

**Emotionswahrnehmung** ist die Fähigkeit, Emotionen bei sich selbst und anderen wahrzunehmen und die Bedürfnisse dahinter zu erkennen. Dazu gehört auch die

Unterscheidung von passendem und unpassendem Verhalten.

**Emotionswissen** ist notwendig, um Emotionen bei sich und anderen zu verstehen. Damit ist u. a. gemeint, verschiedene Emotionen zu kennen und unterscheiden zu können, z. B. in der Mimik von anderen. Es umfasst auch das Wissen über die Ursachen und Konsequenzen von Emotionen.

**Emotionsregulation** bezeichnet die Fähigkeit, eigene Emotionen kontrollieren und verändern zu können, indem z. B. maladaptive Emotionen abgeschwächt werden und nicht jedem Impuls nachgegeben wird.



Kaskadenmodell nach Dana Joseph & Daniel Newman<sup>3</sup>

## 7 WEITERBILDUNG!



Foto: Pixabay

Zahlreiche Untersuchungen belegen die Relevanz emotionaler Fähigkeiten für die erfolgreiche Bewältigung des beruflichen und privaten Alltages: Emotional intelligente Menschen sind zufriedener mit ihrer Arbeit,<sup>4</sup> erleben generell positivere zwischenmenschliche Beziehungen<sup>5</sup> und können konstruktiver mit Konflikten umgehen.<sup>6</sup> Emotionale Kompetenzen haben auch eine Bedeutung für die psychische Gesundheit. Personen

mit besserer Emotionsregulationsfähigkeit sind seltener alkohol- und drogenabhängig<sup>7</sup> und weniger von Depressionen betroffen.<sup>8</sup> Ob wir zufrieden sind, hängt natürlich auch davon ab, ob wir gute Beziehungen zu anderen Menschen aufbauen können. Auch hier spielen emotionale Kompetenzen eine Rolle. Emotional intelligente Personen sind meist zufriedener mit ihren Sozialkontakten als Personen mit niedriger emotionaler Intelligenz.



**Sonja Spoede:**  
Leiterin Servicestelle Grundbildung und Alphabetisierung, Studium der Wirtschaftspsychologie, Wissensmanagerin, Trainerin für Diversity Management, Moderatorin.  
[Sonja.Spoede@kirche-bremen.de](mailto:Sonja.Spoede@kirche-bremen.de)



**Mona Keller:**  
Projektassistentin Servicestelle Grundbildung und Alphabetisierung, Medienkauffrau in Digital und Print.

[Grundbildung@kirche-bremen.de](mailto:Grundbildung@kirche-bremen.de)  
[www.grundbildung-bremen.de](http://www.grundbildung-bremen.de)

# INFO-BOX



**Servicestelle Grundbildung und Alphabetisierung Bremen**

### Was tun wir als Servicestelle für die Grundbildung?

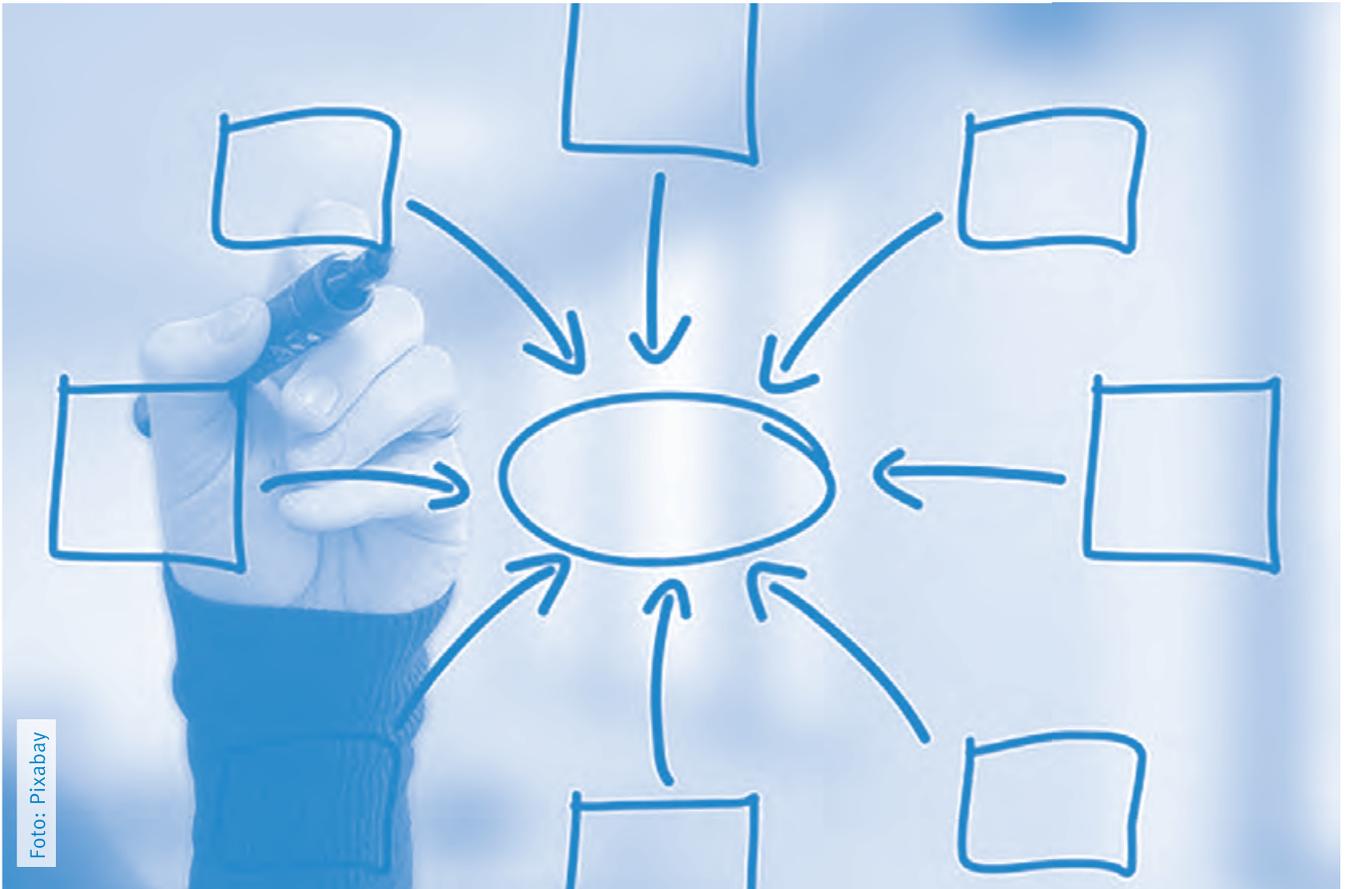
- **Vernetzen:** Wir vernetzen uns mit den unterschiedlichen Akteur:innen in Bremen und entwickeln gemeinsam neue Angebote.
- **Qualifizieren:** Wir beraten Lehrkräfte und schulen Mitarbeiter:innen/Ehrenamtliche.
- **Informieren:** Wir beraten Teilnehmende und informieren die Bremer\*innen zum Thema Grundbildung.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa



### Quellen:

- 1 LEO = LEOOne
- 2 Grotlüschen, A.; Buddeberg, K.; Dutz, G.; Heilmann, L.; Stammer, Ch. (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre, Hamburg.
- 3 Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of applied psychology*, 95(1), 54.
- 4 Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary school teachers. *Psychology in the Schools*, 47, 406-417.
- 5 Farh, C. I. C. C., Seo, M.-G., & Tesluk, P. E. (2012). Emotional intelligence, teamwork effectiveness, and job performance: The moderating role of job context. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 890-900
- 6 Lopes, P. N., Nezlek, J. B., Extremera, N., Hertel, J., Fernandez-Berrocá, P., Schütz, A. & Salovey, P. (2011). Emotion regulation and the quality of social interaction: Does the ability to evaluate emotional situations and identify effective responses matter? *Journal of Personality*, 79(2), 429-467.
- 7 Rossen, E., & Kranzler, J. H. (2009). Incremental validity of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test Version 2.0 (MSCEIT) after controlling for personality and intelligence. *Journal of Research in Personality*, 43, 60-65.
- 8 Troy A., Wilhelm, F., Shallcross, A., & Mauss, I. (2010). Seeing the silver lining: Cognitive reappraisal ability moderates the relationship between stress and depressive symptoms. *Emotion*, 10, 783-795.



## Weiterbildung auf Augenhöhe – Miteinander und voneinander lernen in Learning Circles

von **Gabriele Fahrenkrog**

### Peer-to-Peer-Lernen (P2P)

**Bildung, verstanden als aktiver Prozess des selbst gestalteten und eigenverantwortlichen Lernens, erfordert Methoden und Formate, die eine Auseinandersetzung mit diversen Perspektiven ermöglichen und Freiraum bieten, individuelle Ziele zu formulieren und den eigenen Lernprozess zu steuern.**

Beim Lernen durch Zusammenarbeit, dem sogenannten Peer-to-Peer-Lernen (P2P) werden die Inhalte, das Lerntempo und die Lernprozesse von den Teilnehmenden selbst gemeinsam ausgehandelt. P2P-Formate sind offen, kollaborativ und erlauben

den Teilnehmenden die aktive Gestaltung und Teilhabe. Mehr als um die Lernergebnisse, fachliches Wissen oder die Präsentation geht es um die Beziehungen zwischen den Menschen, die eine Lerngruppe zusammenhalten.

Das Format Learning Circles, das von der Peer 2 Peer University (P2PU)<sup>1</sup> und Partnern entwickelt wurde, ist ein international erprobtes Konzept im Bereich offener Bildung.

### Das Beispiel Learning Circles

Die Grundidee von Learning Circles ist, dass öffentliche Lernorte (z.B. Bibliotheken) angeleitete Lern-

gruppen für Menschen anbieten, die zu einem bestimmten Thema lernen und ihren Lernprozess gemeinsam mit anderen Lernenden absichern und erweitern wollen.

Learning Circles sind dazu geeignet, Lernende beim gemeinsamen Lernen miteinander und voneinander zu einem klar definierten und eingegrenzten Thema zu unterstützen. Ziel ist ein moderiertes, selbstgesteuertes und agiles Lernen in kleinen Gruppen. Eine nicht zu unterschätzende Eigenschaft von selbstständigem Lernen und dem gemeinsamen Lernen in Learning Circles sind die Kompetenzen, die gewissermaßen „nebenher“ erworben werden.

## 9 WEITERBILDUNG!

Die Teilnehmenden lernen meist nicht nur etwas zum eigentlichen Kursthema sondern auch die Werkzeuge des Kurses zu bedienen, Inhalte zu recherchieren, sich eigene Ziele zu setzen und zu verfolgen sowie sich gegenseitig Feedback zu geben. In diesem Sinne versteht sich das Projekt Learning Circles explizit als Beitrag zum Empowerment von Lernenden.

Die Idee der Learning Circles ist einfach: Menschen, die etwas lernen wollen und sich auf ein Thema einigen, kommen zusammen und nähern sich mit frei verfügbaren Lehr- und Lernmaterialien ihren individuellen Lernzielen. Dabei werden sie motiviert und begleitet von einer Person, die als eine Art Moderator:in (im Kontext der P2PU „Facilitator“ genannt) fungiert. Die Rolle des Moderators/der Moderatorin ist ausdrücklich nicht die einer Lehrerin oder eines Lehrers, denn im Fokus steht das Lernen voneinander und miteinander. Sie ist da, um die Gruppe durch den Kurs zu führen, den Raum für die gemeinsamen Treffen zu organisieren und den Ablauf der Treffen zu koordinieren.

Die Stadtbibliothek Köln<sup>2</sup> bietet Learning Circles – eine Verbindung aus E-Learning und Treffen vor Ort – für Erwachsene an. Dabei lernen die Teilnehmenden online zuhause zu einem vorab festgelegten Thema. Begleitend treffen sich die Lernenden für den Austausch und das gemeinsame Lernen einmal wöchentlich für 90 Minuten in der Bibliothek. Learning Circles gab es bislang zu den Themen Selbstorganisation, Work-Life-Balance, Kunstgeschichte und Handlettering. Online-Kurse zu weiteren Themen, zu denen Learning Circles in der Stadtbibliothek Köln stattfinden können, sind auf der eigenen Lernteam-Seite<sup>3</sup> zusammengefasst.

### Ablauf der Learning Circles

Das Modell der Learning Circles schlägt vier Schritte vor, die bei

jedem Treffen durchlaufen werden und die in Lerngruppen weltweit erfolgreich angewandt und erprobt wurden:

1. **Ankommen (Check-In):** Ein Rückblick auf die vergangene Woche und einen Ausblick auf die eigenen Ziele für dieses Treffen.
2. **Aktivität (Activity):** Anwendung verschiedener Methoden, die das Gruppengefühl, das Selbstvertrauen und Verbindungen zwischen Kurs und eigenem Leben stärken.
3. **Kursarbeiten (Coursework):** Hauptteil, in dem an den Inhalten des Kurses gearbeitet wird.
4. **Feedback (Plus/Delta):** Rückmeldungen der Lernenden dazu, wo es diese Woche gut lief für sie und etwas, woran sie in der kommenden Woche arbeiten möchten, um es zu verbessern.

Der Ablauf kann aber auch an den Bedarf oder an unterschiedliche Zielgruppen angepasst werden. So wurde etwa beim Learning Circle zum Thema „Mitgedacht: Roboter in meinem Leben – und jetzt?“,<sup>4</sup> der im Frühjahr 2021 in Kooperation mit der Zentralbibliothek der Bücherhallen Hamburg über einen Zeitraum von sechs Wochen – pandemiebedingt nur online – stattgefunden hat, in Abstimmung mit den Teilnehmenden vom vorgeschlagenen Ablauf abgewichen. Gelernt wurde bei diesem Learning Circle nicht zu einem Online-Kurs. Stattdessen schlugen die Teilnehmenden Materialien vor (Texte, Videos oder Podcasts zum Thema), mit denen die Gruppe im Kursteil der Treffen zum Inhalt des Themas arbeitete. Verzichtet wurde außerdem auf den Schritt „Aktivität“, um mehr Zeit für das eigentliche Lernen im Kursteil zu haben.

### Selbst Learning Circles durchführen

Für die Durchführung eigener Learning Circles stehen die Materialien



**Gabriele Fahrenkrog:** Wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Bereich offene Bildung im Open Science Lab, TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und

Universitätsbibliothek mit Schwerpunkt auf offene Bildungsmaterialien (OER), offene (Kultur-)Daten sowie offene partizipative Lehr- Lernformate.

*gabriele.fahrenkrog@tib.eu*

der P2PU zum Herunterladen und zur freien, kostenlosen Nutzung im Internet bereit. Die Materialien sind so gestaltet, dass Interessierte dabei unterstützt werden, eigenständig einen Learning Circle zu organisieren und durchzuführen.

Sie umfassen:

- ein Handbuch<sup>5</sup>
- eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Durchführung eines Learning Circles<sup>6</sup>
- Vorlagen für Einladungen, Flyer u.ä.<sup>7</sup>
- Anregungen für das Feedback der Teilnehmenden<sup>8</sup>

### Quellen:

- 1 Die Peer 2 Peer University wurde 2009 mit Mitteln der Hewlett Foundation und der Shuttleworth Foundation gegründet.
- 2 <https://www.stadt-koeln.de/artikel/66407/index.html>
- 3 <https://koeln.p2pu.org/courses>
- 4 [https://tore.tuhh.de/bitstream/11420/9852/1/2021-08-02-OER-Learning-Circle\\_1.0.pdf](https://tore.tuhh.de/bitstream/11420/9852/1/2021-08-02-OER-Learning-Circle_1.0.pdf)
- 5 <https://www.hoou.de/projects/learning-circles/pages/uberblick-und-vorworte>
- 6 <https://www.hoou.de/projects/learning-circles/pages/erste-schritte>
- 7 <https://www.hoou.de/projects/learning-circles/pages/anhang>
- 8 <https://www.hoou.de/projects/learning-circles/pages/learning-circle-feedback>

## Die Nadel im Heuhaufen: Ob Aufstieg oder Neuorientierung: es ist nicht leicht die passende Fortbildung zu finden. Weiterbildungsberatung hilft Beschäftigten im Land Bremen

von **Hella Grapenthin**

**Die Corona-Pandemie hat den Arbeitsalltag stark verändert. Zum einen waren viele Beschäftigte in Kurzarbeit oder haben ihren Arbeitsplatz ganz verloren. Zum anderen gab es neue Herausforderungen wie Online-Meetings, Homeoffice, und auch Kontaktbeschränkungen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich in dieser Phase über ihre berufliche Situation Gedanken gemacht und diese hinterfragt – einige gezwungenermaßen, weil der Arbeitsmarkt es verlangte, andere nutzten die Zeit, um ihre beruflichen Pläne anzugehen.**

*Wunsch nach Veränderung und nach Besserem*

Knapp 60 Prozent der Ratsuchenden, die im vergangenen Jahr die Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer in Anspruch genommen haben, nannten an erster Stelle den Wunsch nach beruflicher Veränderung. Die steigenden Belastungen am Arbeitsplatz und die erschwerten Arbeitsbedingungen (z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen) lösten

bei vielen den Wunsch nach etwas Neuem, etwas Besserem aus.

Als kostenfreie, vertrauliche und trägerneutrale Weiterbildungsberatung stehen wir allen Arbeitnehmenden des Landes Bremen zur Verfügung. Wir unterstützen Beschäftigte sowohl bei der beruflichen (Neu-)Orientierung als auch bei Bewerbungsverfahren. Welche Fortbildungsangebote gibt es, wie hoch sind die Kosten und welche Fördermöglichkeiten sind möglich? Alle diese Fragen beantworten wir in der Beratung. Außerdem geht es um geeignete Aus- und Umschulungsmöglichkeiten, um die Gestaltung der eigenen Berufswegplanung und die Ermittlung von entsprechenden Lernbedarfen.

### **Hilfe beim Anschreiben und beim Bewerbungsgespräch**

Besonders nachgefragt war zuletzt die Unterstützung bei der Bewerbung und bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch. Viele Menschen, die sich beruflich verändern wollen, müssen sich seit langer Zeit

das erste Mal wieder bewerben. Die letzten Anschreiben oder Vorstellungsgespräche liegen häufig fast mehr als zehn Jahre zurück, was erst einmal verunsichert. Da hilft es, die Anschreiben gegenlesen zu lassen, Feedback einzuholen und das Vorstellungsgespräch gemeinsam zu proben – all das bieten wir an. Das Durchspielen der bevorstehenden Situation und das anschließende Feedback helfen den Ratsuchenden, Unsicherheiten abzubauen und das Selbstvertrauen zu stärken. Viele von ihnen haben am Ende Erfolg und finden eine neue Anstellung.

So war es auch bei einer Ratsuchenden: Die knapp 30-jährige Bremerin mit einem Bachelor in angewandten Wirtschaftssprachen und internationaler Unternehmensführung kam wegen einer beruflichen Neuorientierung in die Weiterbildungsberatung. Über ihre damalige Stelle als studentische Hilfskraft im Bereich Human Resources fand sie nach dem Studium eine Anstellung als Referentin in der Personalbeschaffung.

## 11 WEITERBILDUNG!

Nach vier Jahren war sie dort jedoch nicht mehr glücklich. Der Arbeitsalltag bestand hauptsächlich aus Verwaltungsaufgaben und hatte mit ihrem ursprünglichen Wunsch, mit Menschen zu arbeiten, nichts mehr zu tun.

Fragen wie „*Welche Zusatzqualifikationen könnten für einen Branchenwechsel sinnvoll sein?*“ oder „*Wie kann ich meine erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll auf einen anderen Bereich übertragen?*“ standen beim Gespräch im Vordergrund. Erst der Austausch und das gemeinsame Abklopfen von Wünschen, Qualifizierungsmöglichkeiten und Alternativen hat hier am Ende gezeigt, wo die Reise hingehen soll. Inzwischen hat diese Unternehmensexpertin eine neue Anstellung als Projektmanagerin im Ausbildungsbereich gefunden und ist damit sehr zufrieden – genau so soll es im besten Fall sein.

### Erst die Analyse, dann das passende Angebot

Wer Interesse an einem Termin in der Weiterbildungsberatung hat, sollte sich am besten per E-Mail melden. Hier reicht es, das Anliegen kurz darzustellen und eine Telefonnummer mit Zeiten der Erreichbarkeit zu nennen. Für die Vorbereitung auf das spätere persönliche Beratungsgespräch werden einige persönliche Daten benötigt – zum Beispiel der Lebenslauf und ein paar Informationen zum Anliegen. Nur so können wir individuell und passgenau eine Hilfestellung bieten. Denn um herauszufinden, welche Tätigkeit, welcher Beruf und welche Bildungsangebote richtig sind, ist es wichtig, die Fähigkeiten, Qualifikationen und Voraussetzungen zu kennen. Je besser beide Seiten auf das Beratungsgespräch vorbereitet sind, umso schneller kommen wir gemeinsam ans Ziel.

Im Gespräch selbst geht es dann um die Entwicklung von beruflichen Perspektiven, Alternativen und Lösungsmöglichkeiten. Hierbei

spielen vor allem Arbeitsmarktanalysen, persönliche Lebensumstände und der Realitätscheck eine entscheidende Rolle. Denn oft ist es nicht einfach, die eigenen Möglichkeiten realistisch einzuschätzen – dafür braucht es Erfahrung, Recherche und Branchenkenntnisse. Schließlich geht es auch darum, mögliche Fehlentscheidungen und damit verbundene Kosten zu vermeiden. Zwar lässt sich vieles korrigieren, aber Fehlversuche kosten Zeit und Geld – eine gute Vorbereitung ist da im wahrsten Sinne des Wortes Gold wert.

### Das Internet weiß nicht alles

Einige machen leider den Fehler, allein über die Internetrecherche eine so wichtige Entscheidung wie die für eine teure Weiterbildung oder ein kostenpflichtiges Studium zu fällen. Häufig ist aber gar nicht klar, ob die favorisierte Fortbildung anerkannt oder für den jeweiligen Berufswunsch oder Karrieresprung überhaupt hilfreich ist. Inzwischen gibt es derart viele Anbieter und so viele unterschiedliche Abschlüsse und Zertifikate – hier den richtigen Durchblick zu bekommen, ist nicht einfach. Die Suche nach der passgenauen Maßnahme wird da zur sprichwörtlichen Suche nach der „Nadel im Heuhaufen“.

### Draufsatteln und Arbeitslosigkeit vermeiden

In der komfortablen Situation, eine neue berufliche Herausforderung anzugehen, sind natürlich nicht alle. Häufig geht es auch darum, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und zu gucken, wie es überhaupt weitergehen kann. Gerade hier lohnt es sich prüfen zu lassen, inwieweit die schon erworbenen Qualifikationen auch auf andere Branchen oder Jobprofile passen. Vielleicht lässt sich draufsatteln?

Andere wiederum wollen sich weiterbilden, um ihre Aufstiegschancen innerhalb des Unternehmens zu erhöhen – hier ist vor allem das



**Hella Grapenthin:** Weiterbildungsberaterin der Arbeitnehmerkammer Bremen Nach dem Abitur Ausbildung zur Rechtsanwalts-Notarfachangestellten;

als Diplom-Pädagogin 10 Jahre in der Bildungslandschaft unterwegs, seit 10 Jahren Beraterin.  
[grapenthin@arbeitnehmerkammer.de](mailto:grapenthin@arbeitnehmerkammer.de)  
[www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildungsberatung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildungsberatung)

Interesse an Aufstiegsfortbildungen groß, da diese auch finanziell gefördert werden. Das Aufstiegs-BAföG bietet zum Beispiel eine gute Grundlage zur Finanzierung einer anerkannten Aufstiegsfortbildung wie Fachwirt/Fachwirtin, Techniker/Technikerin, Meister/Meisterin oder Industriemeister/-meisterin. Ein Beratungsgespräch sollte deshalb immer ganz am Anfang einer beruflichen Veränderung stehen.

## INFO-BOX

Nähere Informationen zum **Aufstiegs-BAföG** unter:  
<https://www.nbank.de/Privatpersonen/Ausbildung-Qualifikation/Aufstiegs-BAf%C3%B6G>

Die **Weiterbildungsberatung** der Arbeitnehmerkammer erreichen Sie dienstags bis donnerstags in Bremen, Tel. 0421/36301-432 und in Bremerhaven freitags Tel.: 0471/92235-0

Ansprechpartnerin:

Hella Grapenthin  
[grapenthin@arbeitnehmerkammer.de](mailto:grapenthin@arbeitnehmerkammer.de)  
[www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildungsberatung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildungsberatung)



## Zukunftsfeld Klima-Jobs: Bestandsaufnahme und Ausblick

von **Christian Gutsche**

**Der größte Hebel für eine größere gesellschaftliche Zustimmung zum Klimaschutz besteht darin, deutlicher zu machen, dass Klimaschutz volkswirtschaftlich viel, viel lukrativer ist als die Klimakrise, die jetzt schon Schäden in Milliardenhöhe in der Landwirtschaft und an der Infrastruktur anrichtet. Klimaschutz sichert uns und unseren Kindern ein gutes Leben, sichert Wohlstand und schafft viele zukunftsfähige, sinnstiftende Jobs. Damit der Klimaschutz aber nicht am Fachkräftemangel scheitert, hilft es, sich das Feld der Klima-Jobs anzuschauen, um sie im nächsten Schritt gezielter fördern zu können.**

Es ist ernst

Bevor ich genauer auf Klima-Jobs eingehe, möchte ich die Herausforderung skizzieren, vor der wir stehen. Um das Pariser Klimaziel – Begrenzung der globalen Erwärmung auf unter 1,5°C – einzuhalten, müssen wir unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß in den nächsten zwei Jahrzehnten jedes Jahr um 20% reduzieren. Das gilt von der globalen Ebene bis zum eigenen Haushalt und für alle Sektoren (Stromversorgung, Mobilität, Ernährung, Betriebe, Gebäude). Aktuell liegt die deutsche Minderungsrate eher bei 1% und Deutschland im internationalen Vergleich bei Klimaschutz-Aktivitäten nur im Mittelfeld. Eine jährliche

Minderungsrate von 20% ist ambitioniert, aber möglich und notwendig. Schaffen wir das nicht, werden wir in einer 3°C heißeren Welt leben. Für Deutschland bedeutet dies aufgrund der geografischen Gegebenheiten eine deutlich stärkere Erwärmung – mehr Hitzewellen mit Hitzetoten, mehr Extremwetter mit Flutkatastrophen, mehr Schwierigkeiten in der Versorgung mit Wasser und Nahrungsmitteln. Noch können wir all das abwenden, können grünere Städte schaffen und gute Jobs mit einer gesellschaftlichen Kraftanstrengung auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Wir schaffen das nur gemeinsam, und wenn jeder Mensch mit seinen oder ihren Fähigkeiten dazu beiträgt: handwerklich, technisch-planerisch, betriebswirtschaftlich, kreativ-musisch, kommunikativ, strategisch oder mit noch anderen Kompetenzen.

### Wie geht das in klimafreundlich?

Klima-Jobs sind für mich alle Berufe und Tätigkeiten, die zu einer klimafreundlichen Zukunft beitragen. Um zu schauen, wo es sie schon gibt oder noch braucht, können wir uns anschauen, wo CO<sub>2</sub> erzeugt und reduziert werden kann.

Beispiel Stromversorgung: Hier braucht es einen massiven Ausbau der erneuerbaren Energien, vor

allem Solarstrom und Windenergie. Und mehr Menschen, die dafür Projekte planen, die handwerkliche Arbeit machen, sich um die Logistik kümmern, für die entsprechende Wirtschaftlichkeit sorgen, die Buchhaltungs- und Verwaltungsarbeiten erledigen, Gutachter:innen und Rechtsanwält:innen. Menschen, die sich um Werbung, Kundenberatung und Vertrieb kümmern, die für eine hohe Akzeptanz der Projekte sorgen, für das Marketing gute Texte schreiben und alles grafisch ansprechend gestalten. Und es braucht auch Menschen, die sich darum kümmern, neue Fachkräfte zu gewinnen und anzulernen.

Um das 1,5°C-Klimaziel einzuhalten, müssen wir effizienter werden und Energie sparen, z.B. bei der Wärmeversorgung und in der Industrie. Wie erhöhen wir die Rate, in der Häuser gedämmt werden? Die Wärmeversorgung und Mobilität müssen unter Strom gesetzt werden. Wie schaffen wir es, dass hunderttausende Gas- und Ölheizungen schnellstmöglich in Rente gehen – und wie stellen wir eine nachhaltige Wärmeversorgung sicher? Braucht es Nahwärmenetze, Wärmepumpen oder Solarthermie? Und wie lösen wir das Problem, dass wir nicht genug Leute im Handwerk haben, um das alles schnell umzusetzen?

## 13 WEITERBILDUNG!

Wie reduzieren wir die Karosseriedichte in den Städten um Faktor 10? Wie schaffen wir einen attraktiveren Nahverkehr, bessere Lieferlogistik und mehr Carsharing? Und was fangen wir mit dem ganzen Platz an, der frei wird, wenn die Autos nicht mehr 90% der Zeit einen Großteil des öffentlichen Raums blockieren? Wer begründet die Städte, damit der „Summer in the City“ erträglicher wird? Wie schaffen wir die Verkehrswende auf dem Land? Wie können wir durch attraktive Sharing-Angebote Konsum reduzieren? Wie machen wir Produkte langlebiger und einfacher reparierbar, in mehr Reparaturläden, so dass mehr hochwertige Dinge länger genutzt statt wegwerfen werden? Wie schaffen wir es, dass weniger tierische und CO<sub>2</sub>-intensive Nahrungsmittel verzehrt werden und dafür mehr leckere, regionale und saisonale, pflanzliche Alternativen? Dafür braucht es gute Produkte, Köch:innen, die wissen, wie man gute vegetarische Gerichte zubereitet und Menschen, die zögerlichen Menschen eine stärker pflanzlich orientierte Ernährung schmackhafter machen. Wie schaffen wir es, dass weniger Lebensmittel im Müll landen und die Lieferwege für Lebensmittel, aber auch für alle anderen Produkte in der gesamten Produktionskette kürzer werden? Wie wird die Landwirtschaft klimafreundlicher durch den Verzicht auf energieintensiven Kunstdünger und den Aufbau und Erhalt von Humus als CO<sub>2</sub>-Senke, aber auch als Puffer gegen Starkregen und Trockenheit? Wie sieht eine gute Klimabildung aus? Wir müssen auch an Klima-Anpassungsmaßnahmen denken, um für mehr Kühlung in den Städten gerade für unsere jüngsten und ältesten Mitmenschen zu sorgen. Und wie muss das Gesundheitssystem angepasst werden? Viele Firmen wollen klimafreundlicher werden und suchen Unterstützung durch Berater:innen auf technischer, organisatorischer und psychologischer Ebene. Auch Kohlenstoff-Senken sollten wir mehr pflegen: unsere Wälder anpassen und pflegen, Moore wieder vernässen, Häuser aus

nachwachsenden Rohstoffen bauen und sie damit selbst zu CO<sub>2</sub>-Senken machen. Und wie organisieren wir eigentlich eine globale Solidarität im Angesicht der Klimakrise, die die ärmsten Menschen der Welt mit der stärksten Wucht trifft?

### **Wir brauchen eine Klima-Job-Offensive!**

Viele Klima-Jobs gibt es schon. Schon jetzt arbeiten Hunderttausende von Menschen in Klima-Jobs. Wie schaffen wir es, dass es Millionen werden?



**Dr. Christian Gutsche:** Physiker, Klimakommunikations-Trainer, vertreibt mit dem Bremer SolidarStrom Balkon-Solarmodule und Solarstrom-Anlagen

im gemeinschaftlichen Selbstbau. Mitgründer des solidarisch-ökologischen Coworking Space CoLab.  
c\_gutsche@gmx  
<https://bremer-solidarstrom.de>  
<https://colab-bremen.de>

- 1** **Wo nötig, neue, attraktive Lösungen für Klimaschutz entwickeln, seien es Produkte oder Dienstleistungen.**
- 2** **Die Nachfrage erhöhen. Im Moment ist die Nachfrage bei klimafreundlichem Bauen und Solarenergie hoch. Dies gilt aber nicht für alle Bereiche. Hier geht es darum, Produkte und Dienstleistungen, von denen die Menschen noch nichts wissen, bekannter zu machen.**
- 3** **Attraktive Klima-Jobs schaffen. Je höher die Nachfrage, desto größer ist der Bedarf an Arbeitskräften. Hierzu gehört der Ausbau von Arbeitsplätzen in schon bestehenden Klima-Jobs, es braucht die Veränderung traditioneller Jobs in Richtung mehr Klimaschutz. Und natürlich werden auch neue Berufsbilder entstehen wie z.B. Klimakommunikations-Trainer oder Menschen die Sharing- und Reparatur-Dienstleistungen anbieten. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, reicht es aber nicht, Arbeitsplätze zu schaffen. Sie müssen auch ein existenzsicherndes Einkommen und gute Arbeitsbedingungen bieten.**
- 4** **Klima-Jobs sichtbarer machen. Hilfreich sind die wachsenden Jobbörsen für nachhaltige Jobs. Hier braucht es mehr Presse und Werbung (wie sie z.B. schon für das Handwerk erfolgt), mehr Berufsberatung, mehr Möglichkeiten, in Jobs hineinzuschnuppern, es braucht die Mitwirkung von Hochschulen und Schulen, von Arbeitsagenturen und anderen gesellschaftlichen Akteuren. Und es hilft, wenn wir alle mehr über Klima-Jobs sprechen. Viele Menschen sehnen sich nach sinnvoller Arbeit und haben nur keine Idee davon, was es alles an Möglichkeiten gibt.**
- 5** **Menschen unterstützen und qualifizieren, in Klima-Jobs zu arbeiten. Hier helfen Berufsberatung, womöglich auch Arbeitsagenturen, Schulen und Hochschulen. Bei der Qualifizierung helfen auch Angebote durch Klimaschutzagenturen und Handwerkskammern.**

Für eine Klima-Jobs-Offensive braucht es neben dem Engagement Einzelner und unternehmerischem Tatendrang unterstützende, strukturelle Rahmenbedingungen – durch die Politik auf allen Ebenen, durch die Verwaltung und durch viele weitere Akteure. Wir

alle haben Ansatzpunkte: wir können individuell handeln in unserem Umfeld, mit Entscheider:innen darüber reden, in unseren Organisationen den Wandel unterstützen oder als Pionier:innen voran gehen. **Es geht um viel. Packen wir's an.**

# Lebenslang Lernen – Vier Geschichten und eine Utopie

von **Matthias Jung**

**Das Christentum hat sich seit seinen Anfängen für Bildung stark gemacht. Gott ruft uns ins Leben, schenkt Begabungen und Fähigkeiten, diese gilt es zu entwickeln. Zugleich aber sind Widerstände und Unterschiede zu überwinden, nicht jede und jeder hat die gleichen Voraussetzungen. Daraus erwächst für die Kirche ein Gestaltungsauftrag, immer wieder neu. Wenn heute von lebenslangem Lernen gesprochen wird, ist das für Christ:innen nichts Neues. Doch die Fragen stellen sich immer wieder neu und anders: Wie geht Lernen? Was motiviert mich, was hindert mich daran? Welche Rahmenbedingungen braucht es? Wie gestalten wir diese?**

Ich möchte aus meiner Biografie vier Geschichten erzählen, wie und wo ich im Blick auf Arbeit Lernen gelernt habe – und (m)eine Utopie von einem idealen Lernort beschreiben, an dem Menschen herausfinden können, was sie wirklich tun wollen. Dies verbinde ich mit der Beschreibung theologischer Eckpfeiler.

1994 am Niederrhein. Ich habe die Uni noch nicht lange verlassen und habe als junger Gemeindepfarrer gerade die Aufgabe übernommen, als Synodalbeauftragter für den KDA im Kirchenkreis Dinslaken zu wirken. Da fragt mich der Superintendent, ob ich eine Kreissynode zum wirtschaftlichen Strukturwandel vorbereiten könnte. Das war wenige Jahre nach der „Brücke der Solidarität“ in Duisburg, auf der Arbeiter:innen gegen die Auflösung des Stahlwerks in Rheinhausen protestieren und noch etliche Jahre vor dem Ende des Steinkohlebergbaus.

Ich sage sofort zu, stelle aber eine Bedingung: Der Kirchenkreis soll einen echten Beitrag leisten und nicht nur eine Erklärung verabschieden. Die Kreissynode beschließt am

Ende die Gründung des Vereins für Berufshilfe, der sich fortan darum kümmert, schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose aus der Erwerbslosigkeit zu führen. Das gelingt viele Jahre überaus gut, weil aus einem Projekttopf der Landeskirche die Stelle einer Sozialpädagogin finanziert wird. Sie kümmert sich um die etwa zwanzig Projektteilnehmer:innen, die im Rahmen einer ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, wie das damals hieß), ein Jahr beschäftigt werden. Damals lerne ich: Bildung hat einen Wert, kostet aber buchstäblich etwas. Aber das ist gut investiertes Geld, wenn der Rahmen stimmt.

## **Eine Arbeit wirklich wirklich wollen**

2007, Kirchentag in Köln. Meine Frau und ich wollen hören, was Franz Müntefering über Arbeitsmarktpolitik zu sagen hat. Doch ein anderer stiehlt ihm die Show: Frithjof Bergmann erzählt leidenschaftlich über Sinn und Wert der Arbeit. Wow, denken wir, was für eine Wucht! Seine Hauptthese lautet: Es gibt kaum etwas anderes, das Menschen so zufrieden und glücklich macht wie eine Arbeit, die sie wirklich wirklich wollen. Später wird uns klar, das ist das „Mantra von New Work“. Wir schließen uns dem Netzwerk der Neuen Arbeit an und lernen Frithjof auch persönlich kennen. Meine Frau, Diplompädagogin und Coach, entwickelt in den folgenden Jahren den Wesenskernansatz, weil sie die Frage brennend interessiert, wie Menschen herausfinden können, was sie wirklich wirklich wollen. Ich suche Frithjofs Thesen mit evangelischer Theologie zu verknüpfen und promoviere zu der Frage: Wie kann aus evangelischer Perspektive Arbeit gedacht werden, und welche Kriterien für die sozialethische Bewertung aktueller (Erwerbs-) Arbeit lassen sich so finden? Mich begleitet dabei ein Lutherzitat: „Der Mensch

ist zum Arbeiten geboren wie der Vogel zum Fliegen.“ Das ist eine Gestaltungsaufgabe, dazu braucht es Lernmöglichkeiten. Weil Arbeit so sehr mit dem Mensch-Sein verbunden ist, ist es von zentraler Bedeutung für das Leben der Einzelnen wie der Gemeinschaft, dass Menschen ihren Begabungen entsprechend tätig werden können. Es ist und bleibt eine Bildungsaufgabe, das in allen Tätigkeitsbereichen und in allen Lebensaltern durchzubuchstabieren, immer wieder und wieder. Weil es eben keinesfalls selbstverständlich ist, dass Frauen, Männer und Kinder so wirken können.

## **Vorschusslogik statt Bewährungslogik**

2016 erhalte ich einen Anruf von Axel Braßler, dem Geschäftsführer des Verbands Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt der EKD. Er sucht eine Person, die im Reformationsjubiläumjahr 2017 in Wittenberg einen Workshop zum Bedingungslosen Grundeinkommen anbietet. Ich antworte ihm: „Das kann ich gerne machen – aber aus inhaltlichen Erwägungen nur mit einer Frau zusammen, denn ein Grundeinkommen hätte auf Frauen und Männer sehr unterschiedliche Auswirkungen.“ „Hm“, sagt Axel, „du hast leider nur zwanzig Minuten Zeit zu- oder abzusagen.“ „Warte kurz“, sage ich, gehe ins Nebenzimmer und frage meine Frau, ob sie bei solch einem Workshop mitmachen möchte. Sie sagt ja, und so fahren wir im Sommer 2017 nach Wittenberg. Warum habe ich mich an dieser Stelle engagiert? Die Idee eines Grundeinkommens ist kompatibel zu folgender theologischen Aussage: Wir haben alle unser Leben von Gott als Geschenk erhalten und gehen so mit einem Vorschuss ins Leben. Daher entspricht im Bildungsbereich die Idee einer Vorschusslogik eher dem christlichen Menschenbild als eine

## 15 WEITERBILDUNG!

Bewährungslogik. Eine Vorschusslogik steht aber an vielen Stellen quer zur Leistungs- und Effizienzlogik in Wirtschaft und Gesellschaft. Dort, wo sie verwirklicht werden kann, atmen Menschen auf und werden selbstbestimmt, klar und vielleicht auch widerständig. Daher macht es für mich Sinn, die Vision eines Grundeinkommens zu diskutieren und zu bewerben. Weil damit verbunden Lerneffekte im Blick auf das christliche Grundverständnis von uns Menschen auftreten: Wir sind, bevor wir etwas leisten können, bereits geliebt und mit einem Vorschuss ausgestattet. Es lohnt, darauf aufzubauen und sich dafür einzusetzen.

### Statt Eigennutz und Konkurrenz Kooperation und Gemeinsinn

August 2021. Ich bin mit vier jungen Frauen und Männern der Ev. Jugend Hannover in Katerini, sechzig Kilometer westlich von Thessaloniki in Nordgriechenland. Hier ist die Bürgerinitiative „O topos mou“ beheimatet, auf Deutsch: „Mein Ort“. Die Initiative organisiert in zahlreichen Teilprojekten Hilfe und Unterstützung für Menschen in Not. Es existiert eine Soziale Apotheke, eine Soziale Lebensmittelausgabe, ein Sozialer Weihnachtsmarkt – alles miteinander verbunden und verwoben und von mehr als hundert Ehrenamtlichen getragen. Elias Tsolakidis, der Initiator, hat mir erzählt, dass dies ein Ort sei, wo miteinander gelernt wird wie Solidarität geht. In diesem Sommer habe ich die Gelegenheit, im Rahmen einer dreimonatigen beruflichen Auszeit die Initiative intensiv zu studieren.

Vor Ort rückt mir zunächst etwas anderes buchstäblich auf die Pelle: die Hitze. Tagsüber 40 Grad. Ich beginne zu spüren, was Klimawandel bedeutet und frage mich: Wie soll das gehen, künftig im Sommer, wenn es hier am Mittelmeer drei Monate durchgehend 40 Grad und noch heißer sein wird?

Zwei Tage nach unserer Ankunft brechen die verheerenden Waldbrände wenige hundert Kilometer südlich aus. O topos mou organisiert sofort

eine Hilfsaktion. So lernen wir am konkreten Beispiel, wie die Initiative arbeitet. Sie hat klare Prinzipien. Wer sie missachtet, muss das Projekt verlassen. Sie hält bewusst Distanz zur Politik. In ständigen Diskussionen werden Ideen getestet und weiterentwickelt. Diese Klarheit zieht Menschen an – weckt aber auch Missgunst und Widerstand. Nicht allen gefällt dieses Engagement, das keinen Unterschied im Ansehen der Menschen macht und sich selbstverständlich auch für Geflüchtete engagiert. O topos mou versteht sich nicht als christliche Initiative, strahlt aber in ihrer Werthaltung genau das aus, was den barmherzigen Samariter auszeichnet: Wenn Menschen in Not sind, muss ihnen geholfen werden. Während ich diese Zeilen schreibe, bricht in der Ukraine der Krieg aus. Menschen flüchten und kommen auch nach Deutschland. Wieder einmal zeigt sich, dass Menschen im Grund ihres Herzens von Kooperation und Gemeinsinn geprägt sind. Wann lernen wir endlich daraus und bauen Bildungssysteme wie Arbeit und Wirtschaft auf einem Menschenbild auf, das weniger auf Eigennutz und Konkurrenz setzt?

### Wo Menschen herausfinden, das sie wirklich wirklich wollen

Februar 2022. Ich sitze an meinem Schreibtisch und schaue hinaus in die ewiggraue Wolkendecke. Liegt es an der Tristesse des Wetters, dass innerlich Visionen aufblühen? Ich träume von einem Bildungszentrum, in dem Menschen herausfinden können, was sie wirklich, wirklich wollen. Egal, ob sie jung oder alt, erwerbstätig oder erwerbslos, Frauen, Männer oder divers sind. Ihnen stehen Menschen und Räume zur Verfügung, um zu suchen, zu spielen und zu sprechen, auch zu weinen. Ob sie einen finanziellen Beitrag leisten können, ist unwichtig, denn eine Stiftung hat das Zentrum auf Jahre abgesichert. Ohne Druck und mit viel Vorschuss können hier Lernerfahrungen in einer unübersichtlichen Welt und Zeit gemacht werden. Die Menschen, die hier arbeiten, erhalten alle die gleiche



**Dr. Matthias Jung:** Landessozialpfarrer und Leitender Referent für den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt mit Schwerpunkt in der Wirtschaftsregion Hannover.

*Matthias.Jung@evlka.de*

Entlohnung, eine gute Bezahlung. Alle Menschen sind gleich wertvoll, das zeigt sich auch an dieser Stelle. Denn es ist ein Skandal, dass manche sich teure Coachings leisten können, während Weiterbildungsträger viel weniger zahlen können. Dieses Bildungszentrum sucht Filterblasen zu überwinden, denn nur im „Kreuzundquer“ und „Alledurcheinander“ passiert wirklich aufregend Neues. Und nach einem aufregenden und erfüllten Leben und Arbeiten sehnen wir uns doch alle, oder? Die Menschen gehen am Ende glücklich nach Hause. Die einen sind sich auf ihrem je eigenen Weg in eine bessere Zukunft sicherer geworden, die anderen sind wieder ein Stück schlauer geworden, weil sie Menschen dabei begleiten durften, herauszufinden, was sie wirklich wirklich wollen.

Was gibt mir Mut, solch eine Utopie zu denken und anzustreben? Es sind die Gleichnisse vom Reich Gottes und hier vor allem diejenigen, in denen es um den Sämann geht (Markus 4). Der Bauer sät seinen Samen. Wie seine Arbeit Frucht trägt, liegt nicht in seiner Hand. Aber die Zusage steht, seine Arbeit zeigt Wirkung. Darauf setze ich meine Hoffnung.

#### Literatur:

Ein grundlegender Text zur Vorschusslogik findet sich auf meinem Blog: <https://blog.matthias-jung.de/2012/12/01/bedingungslos-geliebt-leistung-zwischen-vorschuss-und-bewahrung/>  
Das Projekt in Katerini ist ausführlich beschrieben auf dieser Website: <http://kikaf.spt20.de/>  
Meine Frau Christine und ich haben vor kurzem ein Buch mit Essays veröffentlicht: „Den Wandel wagen. Widerstände überwinden auf dem Weg in eine bessere Zukunft“. Website: <https://www.oekom.de/buch/den-wandel-wagen-9783962383657>

## TRÄGER

Kirchlicher Dienst  
in der Arbeitswelt  
*forum Kirche*  
Hollerallee 75 • 28209 Bremen  
Tel. 0421-3 46 15-22  
Fax 0421-3 46 15-38  
sonja.borski@kirche-bremen.de  
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.  
Hollerallee 75 • 28209 Bremen  
Tel. 0421-3 46 15-23  
www.arbeitundzukunftbremen.de  
ingeborg.mehser@kirche-bremen.de

## IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Sonja Borski

### MITTENDRIN AM RANDE

- Kirchlicher Dienst  
in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 1000  
Layout: Anita Müller  
Druck: Perspektiven Offsetdruck  
Bremen

Redaktionsanschrift und  
Bestellung:

### MITTENDRIN AM RANDE

KDA  
*forum Kirche*  
Hollerallee 75 • 28209 Bremen  
Tel. 0421-3 46 15-23  
ingeborg.mehser@kirche-bremen.de

**WEITERE INFORMATIONEN AUCH UNTER**  
www.kirche-bremen.de/kda

### SPENDENKONTO:

Arbeit und Zukunft e.V.  
Sparkasse Bremen  
IBAN DE82290501010012448221  
BIC SBREDE22XXX

## BERATUNGSSTELLEN

ALZ (Arbeit-Leben-Zukunft) Tenever  
Wormser Straße 9 • 28325 Bremen  
Tel. 0421-40 20 68  
Fax 0421-42 84 55  
alz@kirche-bremen.de

Beratungsstelle  
zu Berufskrankheiten  
Lindenstraße 8 • 28755 Bremen  
Tel. 0421-6 69 50-36  
Fax 0421-6 69 50-41  
bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de/  
berufskrankheiten

Alleinerziehende Mütter in Bremen  
Gemeindezentrum Matthias-Claudius  
in der VEG Neustadt  
Mary Dierssen  
FAMILIE BERATUNG QUARTIER  
Wilhelm-Raabe-Straße 1  
28201 Bremen  
familienberatung.neustadt@  
kirche-bremen.de  
Tel. 0421 69 66 56 59  
paulaundkind.com +  
facebook.com/paulaundkind

Zuflucht  
Ökumenische Ausländerarbeit e.V.  
Berckstr. 27 • 28359 Bremen  
Tel. / Fax: 0421/ 800 70 04  
zuflucht@kirche-bremen.de

Fluchtraum Bremen e.V.  
Vermittlung von Vormünder\*innen  
und Mentor\*innen für unbeglei-  
tete minderjährige Flüchtlinge  
Berckstraße 27 • 28359 Bremen  
Telefon: (0421) 83 56 153  
info@fluchtraum-bremen.de  
www.facebook.com/  
fluchtraum.bremen

VahrEint-Sozialdiakonie  
Christoph Buße  
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche  
August-Bebel-Allee 276  
28329 Bremen  
Tel. 0162-7 31 34 52  
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) –  
Berufsorientierung und Le-  
bensplanung für Jugendliche  
evangelische-jugend-bremen.de/  
teams/raz

Karin Sander  
Tel. 0176-51 19 27 43  
karin.sander@kirche-bremen.de  
Büro in der St. Pauli Gemeinde  
Große Krankenstraße 11  
28199 Bremen

RAZ West  
Elisabethstr. 17 • 28217 Bremen  
Tel. 0421-38 16 15  
raz.west@kirche-bremen.de



**MITTENDRIN**  
am Rande

Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit