

## **Die Bedeutung der Corona-Pandemie in wirtschaftspädagogischen Kontexten**

Durch die Corona-Pandemie hat sich das gesamte gesellschaftliche Leben verändert. Auch in wirtschaftspädagogischen Kontexten ist ein Wandel deutlich erkennbar. Beispielsweise wurde die universitäre Lehre im Sommersemester 2020 vollständig auf Online-Formate umgestellt; für das Wintersemester 2020/21 sind ebenfalls – zumindest in Teilen – virtuelle Veranstaltungsformate in Planung. Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen und wie kann aus einer wirtschaftspädagogischen Perspektive sinnvoll damit umgegangen werden, um Bildung und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen?

- Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Hochschulbildung, insbesondere auf das Lehren und Lernen an Universitäten
- Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Bildungsübergänge, z. B. den Übergang von allgemeinbildenden Schulen in eine berufliche Erstausbildung, den Übergang von berufsvorbereitenden Bildungsgängen in eine berufliche Erstausbildung oder den Übergang von der Hochschule in eine erste berufliche Anstellung
- Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Bildungsungleichheit(en)

## **Nachhaltigkeit in der wirtschaftsberuflichen Bildung**

Das Thema ‚nachhaltiges Wirtschaften‘ gerät im Kontext der Programmatik ‚Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung‘ (BBnE) zunehmend in den Blick wirtschaftspädagogischer Forschung. Als konfliktträchtig gilt dabei das Verhältnis zwischen der an betrieblichen und ökonomischen Sachzwängen orientierten Verwertungslogik sowie dem normativen Ziel des nachhaltigen Wirtschaftens im Einklang mit einer ökonomischen, sozialen und ökologischen Verantwortungsorientierung.

In diesem Spannungsfeld stellen sich auch für die berufliche Bildung neue Fragestellungen, mit denen sich die Wirtschaftspädagogik auseinandersetzt: Wie beeinflusst das Leitmotiv nachhaltigen Wirtschaftens betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie Geschäftsmodelle? Wie wirkt sich dies auf die Entwicklung von wirtschaftsberuflichen Bildungsmaßnahmen an Schulen und Betrieben aus? Welche Interessenskonflikte lassen sich in diesem Zusammenhang identifizieren? Und was folgt daraus für die Förderung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz?

## **Beratung und Coaching**

Beratung und Coaching finden ihre Einsatzbereiche in vielen unterschiedlichen Feldern. Auch in Unternehmen und Schulen lassen sich mannigfache Konzepte einsetzen. Wo finden sich hier die konkreten Anwendungsbereiche? Welche Konzepte und Modelle dienen welchem Zweck und sollten sie als feste Bestandteile fest implementiert werden, wie z.B. die Kollegialen Beratung oder die Superversion an Schulen? Wo liegen die Herausforderungen und welche Grenzen müssen gezogen werden? ...

## **Kompetenzentwicklung**

Wir befinden uns in einer Gesellschaft, die von sogenannten Megatrends in Folge eines schnellen Wandels geprägt ist. Dies nimmt nicht nur Einfluss auf unsere Wirtschaft und die darin agierenden Unternehmen, sondern auch auf unser (berufliches) Bildungssystem. Als Leitziele der beruflichen Schulen sind primär das Erreichen der vollständigen beruflichen Handlungskompetenz und die Befähigung zum lebenslangen Lernen zu nennen. Doch was macht eine vollständige Handlungskompetenz eigentlich aus? Wie kann der Unterricht dazu beitragen, diese Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern? Welche Kompetenzen bringen Lernende aus den Zubringerschulen überhaupt bereits mit? Was brauchen die Lernenden eigentlich, um sich bestmöglich (weiter)entwickeln zu können? Und wie können Kompetenzen eigentlich gemessen werden? Zahlreiche Fragen, die bis zur Adäquatheit unseres derzeitigen Benotungssystems gehen, bieten hier vielfältige Anknüpfungsbereiche für eine spannende und vielversprechende Abschlussarbeit.

## **Individuelle Förderung, selbstreguliertes Lernen und Selbstreflexion**

In Zeiten des Wandels wirken sich die gesellschaftlichen Megatrends auch auf die berufliche und schulische Bildung aus. Neben Digitalisierung und Nachhaltigkeit spielen hier die Bereiche Heterogenität, Individualität sowie das Jobenrichment eine verstärkte Rolle.

Doch wie kann in einer heterogenen Lerngruppe jeder Lernende individuell adäquat auf eine sich ständig verändernde Zukunft vorbereitet werden? In diesem Themenbereich wird sowohl die individuelle Förderung als auch das selbstregulierte Lernen angesprochen. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Lernenden, um individuell adäquat gefördert werden zu können, über ein gewisses Maß an Selbstkenntnis verfügen müssen. Wie kann ein Lernender Selbstkenntnis erlangen? Diese Fragestellung spricht die (Selbst-)Reflexionsfähigkeit und in Folge dessen die Selbstwahrnehmung und das Selbstbewusstsein an. Im Fokus dieser Gesamthematik der beruflichen Bildung steht die reflektierte, selbstregulierte Entwicklung der (beruflichen) Handlungskompetenz sowie die Befähigung zum lebenslangen Lernen. Ein breitgefächertes, spannender Themenbereich im Rahmen einer zukunftsorientierten Bildung, der viele Möglichkeiten zur individuellen Entfaltung offenlässt.

## **Kultur- und Kreativwirtschaft**

Im Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft (2019) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) wird die Bedeutung der sogenannten Kultur- und Kreativwirtschaft volkswirtschaftlich an ihrer Bruttowertschöpfung festgemacht. Folgendes wird dazu festgestellt:

„Die Bruttowertschöpfung in der Kultur- und Kreativwirtschaft liegt mit ihren 100,5 Milliarden Euro in etwa gleichauf mit der des Maschinenbaus [...]. Andere wichtige Branchen in Deutschland, wie die Chemische Industrie, die Energieversorger oder aber die Finanzdienstleister,

werden von der Kultur- und Kreativwirtschaft hinsichtlich der Wertschöpfung deutlich übertroffen. Nur die Branche Fahrzeugbau (Automobilindustrie und sonstiger Fahrzeugbau) liegt mit deutlichem Abstand vorne“ (BMWi 2019, S. 9).

Die Definitionen dessen, was die Kultur- und Kreativwirtschaft umfasst, sind dabei nicht eindeutig. Als ihre Teilmärkte versteht das BMWi unter anderem die Musikwirtschaft, den Buch- und Kunstmarkt, die Filmwirtschaft, den Markt für Darstellende Künste und andere (BMWi 2019, S. 4). Spätestens im Zusammenhang mit der weltweit um sich greifenden Corona-Situation ist deutlich geworden, dass die meisten in dieser Branche arbeitenden Akteure, AutorInnen, Filme- und Theatermacher, KünstlerInnen der darstellenden sowie bildenden Künste, DesignerInnen, EntwicklerInnen von Computerspielen usw., freiberuflich tätig sind. Dies bringt besondere Herausforderungen für die Akteure mit sich, die sich in Fähigkeiten zur Selbstorganisation sowie Kenntnissen im Bereich des Entrepreneurship konkretisieren. Obwohl viele Tätigkeiten in der Kultur- und Kreativwirtschaft als wenig stabil gelten und mit unsicheren Zukunftsaussichten behaftet scheinen, gibt es immer wieder Akteure, die sich als besonders erfolgreich darin erweisen, ihre künstlerische Tätigkeit nicht nur als Lebensaufgabe, sondern auch als Lebensgrundlage zu etablieren.

Beispiele hierfür können in unterschiedlichsten Märkten der Kultur- und Kreativwirtschaft gefunden werden: Pina Bausch hat als Tänzerin eine der erfolgreichsten Tanzkompanien gegründet, die sich auch weit nach ihrem Tod sowohl bei Mitgliedern des (noch immer bestehenden) Ensembles als auch beim Publikum großer Beliebtheit erfreut. Quentin Tarantino gilt als überaus erfolgreicher Filmemacher (und dies, obwohl er das Filmhandwerk nie formal studiert oder in einer Ausbildung erworben hat). Aus der (deutschen) Musikbranche sind Reinhard Mey, Nena oder auch Nina Hagen bekannte Persönlichkeiten. Otto Walkes oder Hape Kerkeling sind nur zwei Beispiele für Persönlichkeiten, die mit ihrer Stand-up-Comedy nicht nur live auf der Bühne, sondern auch im TV überzeugen. Leicht ließen sich noch weitere Namen finden. Was all den genannten gemein ist, ist ihre Fähigkeit ihre künstlerischen Anliegen sozio-ökonomisch geltend zu machen. Es stellt sich nun jedoch die Frage, was sie, als Persönlichkeiten, auszeichnet. Was sind die Gelingensbedingungen ihres erfolgreichen Handelns als KünstlerInnen *und* Entrepreneur? Wodurch sind ihre (Berufs-)Biografien gekennzeichnet? Welche Kompetenzen haben sie im Verlauf ihres Erwerbslebens entwickelt und inwiefern ist deren Aneignung als relevant für ihren beruflichen Erfolg einzuschätzen? Wodurch bestimmen die genannten Personen „beruflichen Erfolg“? Geht er womöglich weit über das hinaus, was am Ende des Monats in der „Lohntüte“ bzw. auf dem Konto abrufbar ist?

## **Von „Bull Shit Jobs“, „Boreout“ und „Karōshi“ - dem Tod durch Überarbeitung: Schöne neue (Arbeits-)Welt!? Wie wollen wir (zukünftig) leben?**

Megatrends wie zum Beispiel Digitalisierung und Globalisierung, aber auch Pandemien und klimabedingte (Natur-)Katastrophen fordern unsere Gesellschaft dazu auf über ein nachhaltiges Zusammenleben und die Förderung einer weltweiten Solidargemeinschaft nachzudenken.

Vor dem Hintergrund der komplexen Verflechtungen sozial-ökonomischer und anthropologisch-kultureller sowie soziologischer und technischer Praxen, die sowohl den Lebensstil in Privathaushalten als auch die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz im Konkreten und in Betrieben des europäischen In- wie auch Auslandes im Allgemeinen betreffen, bedarf es eines inter- oder transdisziplinären Zugangs zu (neuen) Konzepten und Modellen, die der Frage nachgehen, welche Bedeutung einem nachhaltigen Wirtschaften und Arbeiten zukommt. Unter Berücksichtigung von weltweit steigenden Arbeitslosenquoten und der Veränderung von Arbeitsumgebungen, die keinesfalls immer die Möglichkeit persönlicher Entwicklung oder Entfaltung geben, stellen sich auch grundsätzlich rechtliche und ethische Fragen. David Graeber<sup>1</sup> spricht in diesem Zusammenhang von „Bull Shit Jobs“.

Auch neu auftretende Krankheits-/Todesphänomene wie „Boreout“ oder der „Tod durch Überarbeitung“ – in Japan bekannt unter dem Begriff „Karōshi“ – verweisen auf die Notwendigkeit die postindustriellen Arbeitsumgebungen und -bedingungen in ihren jeweiligen (länder-, betriebsspezifischen usw.) Kontexten kritisch zu betrachten.

In einem inter- oder transdisziplinären Zugang geht es darum Modelle und Konzepte des Arbeitens, wie sie aus einer neoklassischen Wirtschaftstheorie bekannt sind, mit alternativen Vorstellungen des gesellschaftlichen Zusammenlebens oder auch veränderten Formen des Arbeitens beziehungsweise des Verhältnisses von Arbeits- und Freizeit zu kontrastieren. Hierbei wird auch eine Auseinandersetzung mit (historisch) verschiedenen Formen und Veränderungen des Kapitalismus erforderlich sein.

Möglichkeiten einer vergleichenden Literaturanalyse schließen eine Perspektive der feministischen Ökonomie, eine ökologische Perspektive, die (eher soziologisch geprägte) Kapitalismuskritik, soziologische Perspektiven oder auch Ansätze der Gemeinwohlökonomie ein. Eigene Ideen für eine vergleichende Analyse dürfen und sollen selbstverständlich eingebracht werden!

## **Digitalisierung in der beruflichen Bildung**

Am Thema Digitalisierung kommt momentan niemand vorbei, so auch nicht der Bildungssektor. Aber was interessiert sie hier wirklich? Wie Digitalisierung Lehr- und Lernprozesse, die Erstellung und Umsetzung von didaktischen Arrangements beeinflusst? Oder eher wie Digitalisierung Arbeitsprozesse verändert und wie sich dies auf die Berufsausbildung auswirkt? Möchten Sie die duale Berufsausbildung betrachten? Und interessiert sie dabei die politische oder die administrative Ebene? Oder möchten Sie doch lieber in einen der Lernorte eintauchen? Berufsschule oder Ausbildungsbetrieb? Ein Beruf oder möchten Sie mehrere vergleichen? Oder interessiert Sie eine spezielle digitale „Entwicklung oder Technologie? Die Möglichkeiten sind schier unendlich...also machen Sie sich Gedanken! ...

---

<sup>1</sup> David Graeber, *Bull Shit Jobs. Vom wahren Sinn der Arbeit*, Stuttgart<sup>3</sup>2020, 197f. (ohne Fußnote, T.E.).

## **Digitalisierte Lehre**

In unserer heutigen, digitalisierten Welt müssen sich auch Dozierende immer intensiver mit online Kommunikation, online Kooperation und der Aufbereitung und Transformation von Lehrmaterial in eine digitalisierte Form auseinandersetzen. Nicht zuletzt ändert sich in Teilen auch das Verständnis des Berufsbildes, denn dort, wo früher die oder der Dozierende allein im Hörsaal eigenständig agierte, sind es in der digitalisierten Lehre mehrere Akteure, die eine Rolle spielen. Auf diese Weise kommt es zu einer Zunahme an Standardisierung und Formalisierung aus Sicht des Lehrpersonals. Dadurch kann es mitunter zu einer ablehnenden Haltung gegenüber digitalisierten Angebotsformen seitens der Dozierenden kommen. Es stellt sich die Frage, wie man dem entgegensteuert und wie Dozierende unterstützt werden können, sei es mit persönlicher Beratung oder Lerneinheiten, die im Bereich digitalisierter Lehre fortbilden.

## **Weiterbildungen**

Was genau ist eigentlich Weiterbildung? Wie grenzt sie sich von anderen Bildungskonzepten ab? Welche Ausprägungen gibt es in der Weiterbildung? Wie konzipiert man eine Weiterbildung? Was sind notwendige Elemente und Parameter? Und was zeichnet eine qualitativ hochwertige Weiterbildung aus? Oder wie kann man die Qualität von Weiterbildung messen? Welche von diesen oder auch anderen Fragen interessiert Sie im Bezug zum Thema Weiterbildung? ...

## **Wissenschaftliche Weiterbildung**

Die wissenschaftliche Weiterbildung lässt sich von anderen Weiterbildungsangeboten durch besondere Voraussetzungen abgrenzen. Durch die wachsende Bedeutung des lebenslangen Lernens ist auch die wissenschaftliche Weiterbildung ein wichtiges Zukunftsthema, wenn es um die zukünftige Ausrichtung der universitären Lehre geht. Hochschulen werden vor große Herausforderungen gestellt, es stellen sich beispielsweise folgende Fragen:

- Wie kann ein nachfrageorientiertes Angebot an einer Hochschule geschaffen werden, dass der heterogenen Gruppe der Weiterbildungsinteressierten gerecht wird?
- Welche Art von Wissen (praktisches, theoretisches, wissenschaftliches...) soll in der wissenschaftlichen Weiterbildung vermittelt werden?
- Wie nützlich kann die digitalisierte Lehre bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten sein?
- Wie verändert sich die Ausrichtung der Hochschule, wenn sie sich für den Weiterbildungsmarkt öffnet?
- Welche Veränderungen ergeben sich für Dozierende, wenn sie die Lehre für die Gruppe der Weiterbildungsinteressierten übernehmen?
- Welche Unterschiede aber auch Gemeinsamkeiten ergeben sich aus einem Vergleich der grundständigen Lehre gegenüber der wissenschaftlichen Weiterbildung?
- An welchen best-practice Beispielen zeigt sich, wie Weiterbildung erfolgreich Eingang in die Hochschule finden kann?

Dies sind nur einige Fragen, die sich im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Weiterbildung ergeben. Vielleicht haben diese Fragen ihr Interesse geweckt und sie möchten in diesem Bereich ihre Abschlussarbeit schreiben?

## **Innovationen in der beruflichen Bildung**

Wie innovativ ist die berufliche Bildung in Deutschland? Welche Innovationen wurden in den letzten Jahren in der beruflichen Bildung entwickelt? Mit welchen innovativen Bildungsangeboten versuchen Unternehmen (insbesondere KMU) junge Menschen für eine Berufsausbildung zu begeistern?

Mit diesen und weiteren Fragestellungen können Sie sich im Rahmen dieses Themenkreises auseinandersetzen und sich damit allgemein mit Innovationen in der beruflichen Bildung beschäftigen. Alternativ besteht die Möglichkeit, Projekte im Rahmen des Innovationswettbewerbes InnoVET („Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“), die derzeit innovative Qualifizierungsangebote für die berufliche Bildung entwickeln, in den Blick zu nehmen.

## **Datenbasiertes Kommunales Bildungsmanagement (DKBM)**

Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik konzentriert sich sehr stark auf Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ist in diesem Sinne eine Berufsbildungsforschung. Dieser Fokus verweist durchaus auf ein breites Feld, von didaktisch-methodischen Fragen über Bildungsmanagement bis hin zur Governance-Thematik. Dabei hat es sich eingebürgert, das Konstrukt ‚Berufsbildung‘ in schulische und betriebliche Berufsbildung zu unterteilen. Dabei ergeben sich Fragen zur Lernortkooperation, zur Entwicklung von Ordnungsunterlagen, didaktischen Besonderheiten der Lernorte etc. Jenseits dieser institutionellen Ordnung ergibt sich eine neue Perspektive, wenn man sich vom Prinzip der föderalen Trennung der beruflichen Bildung in die schulische (Länderebene) und betriebliche Struktur (Bundesebene) abwendet und bewusst die kommunale Ebene aufsucht.

Vor Ort geht es nämlich aus kommunaler Sicht um das Zusammenwirken institutionell ganz unterschiedlich eingebundener Bildungseinrichtungen: Um Kindergärten, Grundschulen, Sekundarschulen, höhere Schulen aber auch Volkshochschulen, Fachschulen, berufliche Bildungszentren, Gewerbeförderungsanstalten, Meisterschulen und (Fach-)Hochschulen. Funktional gesehen geht es um Bildungsgänge, Lehrgänge, Studiengänge, die nach Bundes-, Landes- oder kammer-spezifischen Regeln und berufsständischen Vorschriften gestaltet werden, zum Teil sogar unreguliert sind. In der Agenda einer Kommune lautet die Frage dann: Welche Angebote benötigt man in welchem Umfang? Was ist wichtig für die Entwicklung der Kommune, sowohl nach Maßgabe ökonomischer und beschäftigungspolitischer Überlegungen als auch den Anforderungen der Zivilgesellschaft? Zudem geht es um die Bewältigung konkreter Herausforderungen aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen, beispielsweise der Aufnahme von Geflüchteten, der Digitalisierung der Bildungseinrichtungen vor Ort oder dem Umgang mit der Corona-Pandemie.

Es erscheint also notwendig, einen Fokus auf Bildungsfragen der Kommune zu legen.

Gleichzeitig sind Kommunen und Regionen bereits seit vielen Jahren Ziel bildungsbezogener Förderprogramme und der

Bildungsforschung. Im Programm ‚Lernen vor Ort‘ (LvO) hat der Bund in 35 Kreisen und kreisfreien Städten von 2009-2014 den Aufbau eines ganzheitlichen und kohärenten kommunalen Bildungsmanagements gefördert, das auf die Förderung des lebenslangen Lernens der Bürgerinnen und Bürger abzielt. Damit kam es gleichsam zur Etablierung der Kommune als institutionalisiertem Akteur neben Bund und Land in Bildungsfragen.

Anschließend sind die Ergebnisse aus den Modellkommunen in die Breite transferiert worden – ab 2014 haben zehn bundesweit eingerichtete ‚Transferagenturen‘ über 200 Kommunen bei Auf- und Ausbau eines DKBM beraten und unterstützt.

Gleichzeitig lässt sich feststellen, dass Berufs- und Erwachsenenbildung im DKBM wenig bearbeitet wird und Foki auf frühkindlicher und schulischer Bildung im Primar- und Sekundarbereich liegen; den Bereichen also, in denen Kommunen bereits vor der Einführung des DKBM gewirkt haben.

Es handelt sich mithin um ein junges Forschungsfeld, das bislang von berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung vernachlässigt worden sind; in dem sich aus einer bildungsbiographischen Sicht von Bürgerinnen und Bürgern relevante Handlungsfelder beruflicher, sozialer und ökonomischer Bildung abzeichnen.