

## **MILLA** (Modulares Interaktives Lebenslanges Lernen für Alle) – **kein Konzept für die Zukunft der Weiterbildung**

Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 12.06.2019

beruhend auf dem Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Erwachsenenbildung vom 24.05.2019

### Gliederung

1. Präambel	Seite 1
2. MILLAs omnipotentes Leistungsspektrum	Seite 3
2.1 MILLA als zentrale Datenbank	Seite 3
2.2 ... als Instrument der Qualitätskontrolle und Zertifizierung	Seite 3
2.3 ... als Instrument der Bezahlung und Bewertung von Weiterbildungsangeboten	Seite 4
2.4 ... als Plattform für Onlinelearning und Microlearning	Seite 4
2.5 ... als Plattform für die Anerkennung von Kompetenzen	Seite 7
2.6 ... als Beratungsinstrument	Seite 8
2.7 ... als Vermittlungs- und Überwachungsplattform	Seite 8
3. Schlussfolgerungen	Seite 9

### **1. Präambel**

„Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Über die Bundesagentur für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung.“<sup>1</sup>

So lauten die Kernsätze zum Ausbau der Weiterbildung auf Bundesebene von CDU/CSU und SPD. Das Qualifizierungschancengesetz ist u.a. ein inzwischen realisierter Baustein dieser Strategie, der mit Beteiligung der Sozialpartner unter Leitung des BMAS entwickelt wurde. Mit ausgeweiteten Zuschüssen zu den Weiterbildungskosten und zu den Entgelten der Arbeitnehmer und erweiterten Zugangsrechten stellt es einen Fortschritt gegenüber bisherigen Förderinstrumenten dar. Neben einer Steigerung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung kann vom Qualifizierungschancengesetz auch ein positiver Einfluss auf die bestehende soziale Selektion in der Weiterbildungsteilnahme erwartet werden.

Das von der Bundesagentur für Arbeit umzusetzende Recht aller Arbeitssuchenden und Beschäftigten auf Weiterbildungsberatung entspricht einer Forderung des DGB. Die GEW wird auf ihrer diesjährigen Herbstakademie<sup>2</sup> das Konzept der BA für diese Beratung daraufhin überprüfen, ob es dem Standard einer neutralen, subjektorientierten Beratung entspricht oder dahingehend weiterentwickelt oder ergänzt werden muss und ob die Beratung der BA in der Praxis mit den in den Ländern bestehenden Beratungen kooperieren und koexistieren wird.

<sup>1</sup> Koalitionsvertrag „Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land“ von CDU, CSU, SPD Februar 2018, S. 50

<sup>2</sup> GEW Herbstakademie „Gewerkschaftliche Anforderungen an die Nationale Weiterbildungsstrategie“ am 24./25.10.2019 in Frankfurt/Main

So weit, so gut, mit der Einschränkung, dass das von DGB, GEW, IG Metall und ver.di als Kern einer wirklichen Reform geforderte notwendige Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung wieder einmal unberücksichtigt blieb.

Die Etablierung einer „neuen Weiterbildungskultur“ wird nun von ganz anderer Seite angekündigt. Dem Wirtschaftsrat der CDU nahestehenden Abgeordneten um den ehemaligen IT-Unternehmer Thomas Heilmann gelang es, den Parteitag der CDU mit einer Präsentation von ihrem Konzept einer multifunktionalen Internetplattform „MILLA“ zu überzeugen. „Auf Grundlage zweier Anträge fassten die Delegierten auf dem 31. Bundesparteitag der CDU unter anderem folgenden Beschluss: Eine bundeseinheitliche Plattform (MILLA) soll allen Bürgerinnen und Bürgern den Zugang zu modularen und interaktiven Bildungsangeboten ermöglichen. Alle Weiterbildungsträger können dort ihre Offline- und Onlineangebote anbieten. Der Zugang ist für Weiterbildungsträger kostenlos, jedoch wird ihre Seriosität überprüft. Hierzu werden die Anbieter mit einem bundeseinheitlichen Prüfsiegel zertifiziert.“<sup>3</sup>

MILLA steht für **M**odulares **I**nteraktives **L**ebenslanges **L**ernen für **A**lle.<sup>4</sup> MILLA schaffe die Wende von einer als ineffizient beschriebenen unzeitgemäßen Weiterbildungslandschaft zu einer in jeder Hinsicht funktionalen, zukunftsfesten neuen Kultur der Weiterbildung. Nicht beteiligt an der Entwicklung dieses Modells sind die für Bildung und Weiterbildung zuständigen Ministerien, die Sozialpartner, die Fachwissenschaft und alle anderen relevanten Akteure der Weiterbildung.

In ihrer Präsentation beschreiben die MILLA-Autoren zunächst die durch Digitalisierung und den immer schnelleren technologischen Fortschritt verursachten Veränderungen der Qualifikationsbedarfe und den damit künftig immer häufiger erzwungenen Tätigkeitswechsel von Beschäftigten. Die Ineffizienz der herkömmlichen Weiterbildungskultur und die unkoordinierten und weitgehend dezentralen Entscheidungs- und Steuerungsstrukturen werden für die Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht. Sie seien schuld an der zu geringen Beteiligung eines Großteils der Bevölkerung an beruflicher Weiterbildung. Der Fokus müsse von der „Weiterbildung als Wiederaufnahme des organisierten Lernens nach einer abgeschlossenen Erstausbildung“ auf „Skilltainment“<sup>5</sup> umgelegt werden und die Steuerung der zentralen staatlich finanzierten Internetplattform MILLA übertragen werden. Die Rolle der bisherigen Akteure der Weiterbildung (Bundesagentur für Arbeit, die Länder, die Kammern, die Weiterbildungseinrichtungen) werden weder gewürdigt noch erwähnt.

Die Autoren prognostizieren bei Fortdauer der bestehenden Strukturen staatliche Kosten in Höhe von 265 Mrd. Euro und einen volkswirtschaftlichen Schaden von 431,1 Mrd.<sup>6</sup> Euro jährlich. Mit Milla hingegen würde die Weiterbildung der wichtigste Standortfaktor in Deutschland und das mit bescheidenen zusätzlichen Kosten von 1 bis 3 Milliarden Euro jährlich. Die MILLA-Promotoren halten das bestehende Weiterbildungssystem im Grunde nicht für reformierbar. Es geht ihnen um nichts Geringeres als die Einleitung eines Systemwechsels, bei dem man notgedrungen die Plagen einer unzeitgemäßen Weiterbildung noch eine Weile zu ertragen habe.

Es lohnt sich die Funktionen von MILLA genauer anzuschauen, um die Frage zu beantworten, welche Ziele die CDU mit MILLA verfolgt, wer den Nutzen daraus ziehen soll und was MILLA für die Weiterbildung, unsere Gesellschaft und die Bürger/innen bedeuten würde.

---

<sup>3</sup> siehe: <https://wb-web.de/aktuelles/milla-der-beschluss.html>

<sup>4</sup> MILLA-Präsentation: [http://stab-zukunftderarbeit.de/wp-content/uploads/2018/11/MILLA\\_Pr%C3%A4sentation.pdf](http://stab-zukunftderarbeit.de/wp-content/uploads/2018/11/MILLA_Pr%C3%A4sentation.pdf)

<sup>5</sup> MILLA-Präsentation S.23

<sup>6</sup> MILLA-Präsentation S. 10

## 2. MILLAs omnipotentes Leistungsspektrum

Fasst man die versprochenen Leistungen von MILLA kurz zusammen, ergibt sich ein staunenswertes Leistungsspektrum: MILLA informiert zentral über sämtliche Weiterbildungsangebote, zertifiziert die Träger und die Weiterbildungsangebote, bewertet ihre Qualität und Relevanz und bezahlt die Anbieter entsprechend, bietet allen Bürger/innen kostenloses Lernen, bewertet und belohnt die Nutzer/innen, anerkennt und bewertet ihre Kompetenzen, empfiehlt ihnen individuell maßgeschneiderte Fortbildungen und vermittelt sie auf Grundlage ihrer Kompetenzprofile an Arbeitgeber.

### 2.1 MILLA als zentrale Datenbank

Neben den Länderkursportalen existieren mit *KURS* der Bundesagentur für Arbeit und dem *Info Web Weiterbildung*, dem Subportal des Deutschen Bildungsservers bereits Metasuchmaschinen. Dem Adult Education Survey 2016 zufolge fühlen sich die Erwachsenen überwiegend gut über Weiterbildungsangebote informiert (69 % der Befragten sahen sich als gut informiert an und 86 % der Suchenden haben die gesuchten Informationen auch gefunden).<sup>7</sup> Welchen Mehrwert an Information MILLA als zusätzliche Metadatenbank gegenüber den vorhandenen Systemen erbringen soll, bleibt daher fragwürdig. Orientierungsschwierigkeiten für die Nutzer entstehen eher durch die Zerklüftung der Anbieterstrukturen: im Weiterbildungsdschungel tummeln sich unzählige private Einrichtungen neben verbandsgebundenen, gemeinnützigen, kirchlichen- und Kammereinrichtungen, öffentlichen Einrichtungen wie den kommunalen Volkshochschulen und den Hochschulen etc. Ebenso unübersichtlich sind die Fördermöglichkeiten und Finanzierungsstrukturen von Bund und Ländern.

Die Weiterbildungsakteure und Fachwissenschaften sind darin einig, dass der Bedarf an Beratung gegenüber dem Informationsbedarf deshalb wesentlich dringender und relevanter für die Bildungsteilnahme und die Bildungsentscheidungen der Nutzer ist.<sup>8</sup>

### 2.2 MILLA als Instrument der Qualitätskontrolle und Zertifizierung

In der MILLA-Präsentation wird noch einem staatlichen Kuratorium die Zertifizierung der Anbieter und der Angebote übertragen. Bei der Vorstellung des Konzepts vor eingeladenen Experten im Deutschen Bundestag<sup>9</sup> gibt man sich bescheidener. Offenbar hat man dazugelernt, dass bereits Verfahren der Akkreditierung und Qualitätssicherung bestehen. Es gehe nur noch darum, kriminelle Angebote auszuschließen. Ein bundesweites Prüfsiegel wurde dennoch beschlossen. Welchen Wert ein solches Prüfsiegel dann noch besitzen soll, erschließt sich nicht! Die Vergabe von Kompetenzpunkten für die Angebote, die zunächst von dem staatlichen Kuratorium mit Unterstützung von Künstlicher Intelligenz (KI) ermittelt werden sollte, reduziert sich nun auf die Ausgabe und Auflistung von Teilnahmenachweisen. An einer „eigenen Währung“ für den Marktwert der Angebote wird im Rahmen des Expertengesprächs jedoch festgehalten, die „irgendwie entstehe.“<sup>10</sup> Man fragt sich bei so begrenztem und unklarem Output, wozu dann der enorme finanzielle Aufwand notwendig ist!

---

<sup>7</sup> Weiterbildungsverhalten in Deutschland: <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf>, S.50

<sup>8</sup> siehe z.B. OECD, Febr. 2019, Getting Skills Right, Ländernotiz für die BR Deutschland: „Ein wesentliches Hindernis für die Teilnahme sind mangelnde Flexibilität der Bildungsangebote, sowie unzureichende Beratung.“

<sup>9</sup> Bericht des Expertengesprächs von Dr. Peter Brandt, DIE: <https://wb-web.de/aktuelles/milla-will-vor-allem-eines-schnell-da-sein.html>

<sup>10</sup> Bericht des Expertengesprächs, ebenda

### 2.3 MILLA als Instrument der Bezahlung und Bewertung von Weiterbildungsangeboten

In den Rechenbeispielen der Präsentation ergibt sich das Entgelt für den Anbieter aus der Multiplikation einer Grundvergütung mit den zu erreichenden Kompetenzpunkten des Angebots und einem Relevanzfaktor. Wie sich dieses Bezahlsystem mit den übrigen bestehenden Finanzierungen und Förderungen von Weiterbildungsangeboten vertragen soll, scheint die Autoren nicht zu interessieren. Die Visionäre scheinen offenbar von der Ablösung der Old-School-Strukturen überzeugt zu sein.

Der Relevanzfaktor soll auf Grundlage von fortlaufenden Arbeitgeberbefragungen nach aktuell „relevanter Fähigkeiten“ ermittelt werden. In der schematischen Darstellung der Bezahlfaktoren folgt darauf: „Anbieter kann gelistete relevante Fähigkeiten einsehen und produziert Kurs“ (MILLA S. 26). Klarer kann man es nicht sagen: die Weiterbildungskonzepte und -angebote würden sich in diesem System allein an den Vorstellungen und Zielen von Arbeitgebern und Wirtschaft ausrichten. Es ist immerhin bemerkenswert, dass die MILLA-Konstrukteure einerseits der herkömmlichen Weiterbildung vorwerfen, sie sei zu wenig an den individuellen Lernbedürfnissen orientiert, andererseits die Bildungsziele und Bedarfe der Individuen in ihrem Modell schlichtweg als irrelevant betrachten. Ein ganzes Segment der Weiterbildung, die individuelle berufliche Weiterbildung im Interesse des Einzelnen an seiner Beschäftigungsfähigkeit, seiner persönlichen Entfaltung im Berufsleben und seiner Teilhabe an der Gestaltung seines Arbeitsplatzes und des Unternehmens, findet im System MILLA nicht statt! An seiner Stelle steht die Abrichtung der Beschäftigten zu den von Arbeitgebern und Wirtschaft definierten „Fähigkeiten“ und die entsprechende inhaltliche Ausrichtung der Weiterbildung, gesteuert durch den preisbestimmenden Relevanzfaktor.

### 2.4 MILLA als Plattform für Onlinelearning und Microlearning

MILLA beklagt, digitale Fähigkeiten wie Programmieren könnten online zu 90 % nur in Englisch erlernt werden.<sup>11</sup> MILLA möchte eine Art deutsches education startup wie das amerikanische Udacity oder Coursera werden, eine Plattform für die Welt des Onlinelernens, aber: staatlich finanziert und kostenlos für den Lerner. MILLA verspricht: Der offene und niedrigschwellige Zugang zu den Onlinekursen werde die gewaltige Weiterbildungslücke schließen.

Mit ähnlich grandiosen Versprechen wurden in den USA die MOOCs (massive open online courses) als Campus Tsunami angekündigt, der die Hörsäle leerfegen würde, weil das Beste von den Besten für alle kostenlos im Netz zur Verfügung stünde. Inzwischen ist die Euphorie deutlich abgeklungen. Die reine Verfügbarkeit bedeutet keinen niedrigschwelligen Zugang. „So zeigte sich in Untersuchungen wie „The MOOC Phenomenon: Who Takes Massive Open Online Courses and Why?“, dass es gerade Personen mit hohem Vorwissen und einem hohen kulturellen Kapital sind, die einen MOOC erfolgreich absolvieren.“<sup>12</sup> Die Effektivität von MOOCs ist ebenfalls in Frage gestellt; so hat im Jahr 2013 ein Experiment für Ernüchterung gesorgt: „Studierende der San Jose State University sowie Schülerinnen und Schüler sollten ihre Mathematik-Defizite mit Hilfe der Mathematik-MOOCs von Udacity und Online-Tutoren lindern. Das Resultat fiel deutlich schlechter aus als bei den vorherigen traditionellen Kursen.“<sup>13</sup> In der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung wie in der wissenschaftlichen Weiterbildung hat sich längst das „Blended Learning“, eine Mischung von Präsenzunterricht und Onlinelernen bzw. IT-gestütztem Lernen, als Königsweg etabliert.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> MILLA S. 13

<sup>12</sup> Deilmann, Dr. Markus, Digitale Bildung jenseits von MOOCs: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/hochschulforum-digitalisierung/digitale-bildung-jenseits-von-moocs-%E2%80%93-eine-replik-zum-efi>

<sup>13</sup> Loviscach, Jörn, Sieht so das Lernen der Zukunft aus: <http://denk-doch-mal.de/wp/joern-loviscach-sieht-so-das-lernen-der-zukunft-aus/>

<sup>14</sup> Deilmann, ebenda

MILLA verfolgt neben dem Anspruch, die Breite des Online-Lernens auf seiner Plattform anzubieten, wobei unklar ist, wie dies bei den unterschiedlichen Standards technisch und juristisch (Urheberrechte) realisiert werden kann<sup>15</sup>, einen alternativen didaktischen Ansatz: Modulares, interaktives lebenslanges Lernen soll durch Microlearning realisiert werden. Microlearning, Lernnuggets, Skilltainment sind die Zauberformeln, die die old fashioned Weiterbildung verschwinden lassen sollen.<sup>16</sup>

Microlearning besteht aus einer Folge von kleinteiligen Lerneinheiten, Milla begrenzt sie auf 3 Minuten; sie seien anders als die traditionelle Weiterbildung modular aufbaubar, evaluierbar und könnten in einem „closed Loop“ (Rückkopplungsschleife) wieder individuell angepasst und verbessert werden.<sup>17</sup> Lernnuggets passen - das scheint im Sinne MILLAs der vermeintliche Fortschritt gegenüber MOOCs zu sein - in den des weniger geübten Lerner und seien daher ideal für die berufliche Weiterbildung.

Microlearning ist nicht wirklich neu: „Ein solcher Ansatz, der bereits in den 1960er Jahren unter dem Schlagwort "Programmierte Instruktion" im Kontext des behaviouristischen Paradigmas des Lernens erstmals aufkam, hat sich als nicht erfolgreich erwiesen. Vielmehr sind die Limitationen entsprechend "kleinteiliger" Bildungsangebote erkennbar, vor allem wenn es um die geforderten komplexen Problemlösekompetenzen, Sozialkompetenzen etc. geht. Auch die im Papier geforderten Sozialkompetenzen werden so nicht einlösbar. Der hier skizzierte Ansatz bleibt damit wesentlich hinter dem Stand der mediendidaktischen Forschung zurück.“<sup>18</sup> Das kurze Leben der Programmierten Instruktion mag auch daher rühren, dass das menschliche Gehirn mit der radikalen Reduktion von Komplexität und dem Aufbauen modularer Klötzchen auf Dauer unterfordert ist. Die MILLA-Macher begegnen daher der inhärenten Langeweile des Microlearning mit Spaß- und Spielelementen. Um die Lerner bei der Stange zu halten, gibt es bei Erfolg Sachprämien als Belohnung. Gegen Spaß am Lernen ist nichts einzuwenden, nur Spaß sollte mit Erkenntnis verbunden sein im Sinne kritischer Aneignung von Realität, die zu Teilhabe und aktiver Gestaltung einlädt.

Die Reichweite von Microlearning wie des Programmierten Lernens ist begrenzt auf das Erlernen einfacher Sachverhalte, Fertigkeiten und Wissensbestände. Für die Bewältigung der im Zuge der Digitalisierung in großem Umfang zu erwartenden Berufs- und Tätigkeitswechsel sind jedoch Umschulungen oder längerdauernde Qualifizierungsmaßnahmen auf berufsfachlicher Basis notwendig. Sie erfordern Regelungen der Freistellung und der Finanzierung des Lebensunterhalts, die in den bestehenden Fördermöglichkeiten noch erhebliche Lücken aufweisen. Microlearning könnte dabei allenfalls in Teilsequenzen unterstützend eingesetzt werden. Für eine Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Kreativität, kritisches Bewusstsein und/oder kollaboratives Arbeiten fördern sollen, sind direkte Kommunikation und Interaktion unabdingbar. Digitale Systeme wie Lernprogramme, Lehr- und Lernplattformen etc. können, so die Erfahrungen, Lehren und Lernen unterstützen, aber das gemeinsame Lernen in Gruppen mit realen Lehrpersonen nicht steuern oder gar ersetzen.

---

<sup>15</sup> siehe dazu: Dr. Ulrich Schmid, Drei Fragen an MILLA: <https://www.digitalisierung-bildung.de/2018/11/21/drei-fragen-an-milla/>

<sup>16</sup> MILLA, S.23, die MILLA-Autoren verwenden den Begriff falsch: für organisiertes Lernen ist keine Präsenz von Lehrenden oder Schülern erforderlich. Gemäß dem (ISCED: International Standard Classification of Education ) zählen dazu alle Lernformen, die in ein organisiertes Lehr-/Lernarrangement im Sinne einer Lehrer-Schülerbeziehung eingebettet sind (siehe AES 2016, S. 8); das trifft ebenso auf viele Onlinekurse zu.

<sup>17</sup> MILLA S. 25

<sup>18</sup> Kerres, Michael: Endlich!? Die digitale Weiterbildungsplattform MILLA, Eine Stellungnahme: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/print/blog/digitale-weiterbildungsplattform-milla-stellungnahme-michael-kerres>

Microlearning wird sich in gewissem Maße, ob mit oder ohne MILLA, etablieren, und das hat verschiedene Gründe: es kommt Lerngewohnheiten und Alltagsverhalten insbesondere der jüngeren Generation entgegen; je einfacher und normierter das zu vermittelnde Wissen und die zu erlernenden Fertigkeiten sind, desto besser lassen sie sich in digitalen Programmen darstellen und im selbsttätigen Lernprozess aneignen; und nicht zuletzt: Microlearning ist anschlussfähig an Trends der Arbeit 4.0, wie der Entgrenzung des Arbeitsortes und der von Arbeit und Freizeit, denn Microlearning ist jederzeit und überall möglich. MILLA empfiehlt es zum Beispiel „auf dem Weg zur Arbeit.“<sup>19</sup> Passend dazu fordert MILLA die Ausweitung der Weiterbildungspflicht für weitere Berufe.<sup>20</sup> Lebenslanges Lernen droht so für Beschäftigte zum „lebenslänglichen Lernen“ zu verkommen. Es wird die Aufgabe der Gewerkschaften und der Betriebs- und Personalräte sein, dieser Entwicklung dort entgegenzutreten, wo sie sie zur Ausbeutung und zum Angriff auf die Gesundheit und die Lebensqualität der Arbeitnehmer\*innen eingesetzt wird.

Von der Nutzung digitaler Medien bleiben die vielen Menschen ausgeschlossen, die die erforderliche technische Ausstattung nicht besitzen und/oder nicht über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, diese Medien anzuwenden. Es ist Aufgabe des Staates den Zugang dieser Menschen zu digitaler Technik zu fördern und die Erwachsenenbildung so auszustatten, dass sie in der Lage ist, ihnen die für die Anwendung der digitalen Medien notwendigen Kompetenzen zu vermitteln.

Medienkompetenz beschränkt sich jedoch nicht auf „Digitalkompetenz“<sup>21</sup>, worunter MILLA allein das technische Verständnis und die Fähigkeit versteht, digitale Medien in Produktion und Dienstleistung bedienen und programmieren zu können. Medienkompetenz bedeutet mehr: selbstbestimmt und souverän mit Medien, insbesondere mit digitalen Medien, umgehen zu können, deren Entwicklung, zu verstehen und mitzugestalten. Medienkompetenz ist Teil der kommunikativen Kompetenz. Sie zielt auf Mündigkeit und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit.<sup>22</sup>

„Bei der Digitalisierung handelt es sich um einen widersprüchlichen Prozess. Zum einen ist sie eine Rationalisierungsstrategie und -vision mit beträchtlichen Risiken für Beschäftigung, Entgelte und Arbeitsbedingungen. Zum anderen wohnt der Digitalisierung ein Potenzial der Humanisierung inne, das der Beseitigung gesundheitsverschleißender und dequalifizierender und der Schaffung anspruchsvoller und lernförderlicher Arbeit dienlich sein kann.“<sup>23</sup>

Wer sich der Digitalisierung jedoch als technisch determinierten Prozess ausgeliefert sieht, reagiert mit Angst. „Angst ist das Resultat vermeintlicher oder tatsächlicher Ohnmacht und Wärmestube, an der Populisten sich erhitzen.“<sup>24</sup> MILLA schürt noch zusätzliche Angst: lernst du nicht nach unserem Konzept und schneller als dein Konkurrent, dann fällst du durch das Sieb der Bestenauslese!

Aufgabe einer Weiterbildung im Dienste der Menschen ist dagegen in der beruflichen, der allgemeinen und der politischen Bildung, die gesellschaftlichen Implikationen der Digitalisierung zu thematisieren und die Menschen im lebenslangen Lernen zu begleiten, zu motivieren und zu stärken, die

---

<sup>19</sup> MILLA S. 33

<sup>20</sup> MILLA S.35

<sup>21</sup> MILLA S.12

<sup>22</sup> ausführlich dazu: Fred Schell (2019): Weiterbildung in der digitalisierten Welt. In: DDS, Zeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Bayern und: Fred Schell (2018): Bildung in der digitalisierten Gesellschaft. Grundlagen und Anregungen für GEWerschaftliches Handeln. [www.gew-bayern.de/...](http://www.gew-bayern.de/)

<sup>23</sup> Urban, Hans-Jürgen: Herausforderungen für die Berufsbildung. In: GEW (Hrsg.): Die digitale R\*Evolution. Tagungsdokumentation, 2018, S. 24-27, hier S.24.

<sup>24</sup> Reutter, Gerhard, Das allmähliche Verschwinden des Politischen aus der beruflichen Weiterbildung, In: Hessische Volksblätter f. Volksbildung, 2/2017, S. 218



Medien verantwortlich zu nutzen und den Prozess der Digitalisierung im Sinne einer Humanisierung von Arbeit und Gesellschaft aktiv mitzugestalten. MILLA leistet dazu keinen Beitrag.

## 2.5 MILLA als Plattform für die Anerkennung von Kompetenzen

MILLAs Instrument für die Anerkennung von Kompetenzen sind Tests auf Grundlage des Microlearning. Was für die Reichweite des Microlearning als Lernformat gilt, gilt auch für seine Tauglichkeit als Instrument der Anerkennung von Kompetenzen. Zur Veranschaulichung mag an dieser Stelle ein kurzer Abriss der Anerkennungs- und Validierungsproblematik genügen:

Viele Menschen in Deutschland können keine geraden Wege in ihrer Schul- und Ausbildungskarriere vorweisen – um die 15 Prozent aller jungen Menschen bleiben auch über das 30. Lebensjahr hinaus ohne Berufsabschluss – mit den zu uns gekommenen geflüchteten Menschen wird diese Problematik noch einmal drängender. Dennoch verfügen sie alle über Kompetenzen aus Erwerbsarbeit, Familienarbeit, ehrenamtlicher Tätigkeit oder aus der Weiterbildung. Die Problematik der Bewertung und Einordnung sowie die Verfahren zur Anerkennung formal oder informell erworbener Kompetenzen stehen daher seit längerem im Fokus der Weiterbildungspolitik, der wissenschaftlichen Analyse und der Erprobungspraxis von Einrichtungen der Weiterbildung und der Kammern. Entsprechend einer Empfehlung des Europäischen Rates von 2012 soll ein Validierungsverfahren folgende Phasen umfassen: „Nach einer Informations- und Beratungsphase sind dies erstens Identifizierung der Lernergebnisse, zweitens Dokumentierung, drittens Bewertung und schließlich viertens Zertifizierung“<sup>25</sup>. Bewertung und Zertifizierung sollen auf Grundlage der nationalen Qualifikationsrahmen erfolgen. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist ein Instrument zur Einordnung von Qualifikationen im deutschen Bildungssystem. Grundlage für die Einordnung bildet dabei die Orientierung an Lernergebnissen und erworbenen Kompetenzen. Daher ist auch die Möglichkeit gegeben, nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen zuzuordnen.

Legt man die weithin akzeptierte Definition von Weinert zugrunde, sind Kompetenzen „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“<sup>26</sup>

Es versteht sich daher, dass es explorativer, dialogischer Methoden bedarf, um die informell und im Zusammenhang mit bestimmten Erfahrungen erworbenen Kompetenzen eines Individuums in einer Kompetenzberatung bewusst zu machen.<sup>27</sup> Zur Feststellung dieser Kompetenzen wird daher die Einrichtung fachkundiger Stellen mit entsprechend geschultem Personal z.B. in Visitation (Arbeitserprobung und Lernprozesse, Erläuterung vom Verf.) und kollegialer Beratung diskutiert.<sup>28</sup>

MILLA zeigt sich einmal mehr als überstürztes Produkt ohne wissenschaftliche Fundierung.

---

<sup>25</sup> A. Pingel und W. Würfel, Eckpunktepapier zur Anerkennung von non formal und informell erworbenen Kompetenzen... In

DIE Magazin: <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/42016/junger-erwachsener-01.pdf>

<sup>26</sup> Weinert, Franz E. (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - Eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, Franz E.

(Hg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim u. Basel, S. 27 f.

<sup>27</sup> siehe auch: R. Preißler, Pädagogisch orientierte Kompetenzverständnisse in der Beratung, In: GEW u.a. (Hg.): Subjektorientierte Beratung. Guidance Dialogue. O.O. 2012, S. 14-21.

[http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Vorhaben\\_dritter/Guidance\\_Dialogue\\_2013\\_Subjektorientierte\\_Beratung\\_Handreichung\\_1.pdf](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Vorhaben_dritter/Guidance_Dialogue_2013_Subjektorientierte_Beratung_Handreichung_1.pdf) )

<sup>28</sup> A. Pingel und W. Würfel, ebenda

## 2.6 MILLA als Beratungsinstrument

MILLA verspricht seinen Nutzern ein „An persönlichen Interessen durch künstliche Intelligenz angepasstes Angebot“<sup>29</sup> von Fort- und Weiterbildung. Man kann sich das Verfahren am Beispiel der personalisierten Werbung von Google vorstellen. Google sammelt Personendaten, um Nutzer/innen und ihr Verhalten im Netz zu kategorisieren. Zum Beispiel werden Klick-, Such- oder Kaufverhalten analysiert, um personalisierte Inhalte präsentieren zu können. Das MILLA-Konzept macht unzweifelhaft deutlich, welche Daten dessen KI verarbeiten würde: Zunächst die Abschlüsse und Weiterbildungsnachweise der Nutzer und ihre Klicks in der MILLA-Weiterbildungsdatenbank, die ihre vermeintlichen Interessen repräsentieren, dann die „relevanten“ von Arbeitgebern nachgefragten Fähigkeiten und Daten zu Mangelberufen, gefolgt von den entsprechenden von MILLA präferierten Onlineangeboten.

Egal wie die einzelnen Elemente in Algorithmen bewertet und verknüpft werden, was MILLA an Empfehlungen seinen Nutzern präsentieren könnte, wäre alles andere als das Ergebnis einer Beratung. MILLA würde mit seinen Empfehlungen Druck aufbauen, Fort- und Weiterbildungen zu absolvieren, die einseitig aktuellen Arbeitgeberinteressen entsprechen und den Absatz der von MILLA präferierten Microlearning-Angebote fördern. Das Interesse von Beschäftigten an ihrer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit, an ihrer beruflichen Handlungskompetenz und Mobilität steht dabei nicht im Fokus! Wer Unterstützung sucht, um für diese Ziele eine gute Entscheidung zu treffen, der sollte sich besser an eine professionelle Weiterbildungsberatungsstelle wenden!

„Beratung stellt ein Angebot dar, das Individuen in allen Phasen und Situationen ihres Lebens darin unterstützt, ihre Interessen, Ressourcen und Kompetenzen zu erkennen und weiter zu entwickeln, Handlungsproblematiken zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen. Sie zielt darauf ab, Individuen darin zu unterstützen, ihre Bildungs- und Berufsbiographien eigenverantwortlich zu gestalten.“<sup>30</sup> Und: „Es wird erst dann von Beratung gesprochen, wenn die Interaktion der Beteiligten über Informationsvermittlung hinaus geht und eine subjektiv relevante Reflexion von Sachverhalten einschließt ...“<sup>31</sup>

Rat sucht, wer sich seiner Sache nicht sicher ist. Beratung hilft, das eigene Anliegen zu klären, eventuell eine neue Sicht zu gewinnen. Die Berater/innen bauen dazu eine Vertrauensbeziehung zu dem/der Ratsuchenden auf, machen ihre Rolle transparent, reflektieren mit dem/der Ratsuchenden die Sachverhalte, klären die erweiterten Handlungsmöglichkeiten und ermutigen ihn/sie, auf dieser Grundlage eine Entscheidung zu treffen.

Dieser Lern- und Veränderungsprozess kann nur sicher gelingen, wenn er in ein persönliches Beratungssetting eingebettet ist. Onlineassistenzsysteme durch FAQs oder durch automatische Kommunikation mit Bots mögen, begrenzt eingesetzt, unterstützend wirken, können aber die persönliche Kommunikation und Interaktion nicht ersetzen.

## 2.7 MILLA als Vermittlungs- und Überwachungsplattform

„Mit MILLA etablieren wir auch ein neues Arbeitsplatznetzwerk, das individuell und regional Arbeitgeber mit Arbeitnehmern verbinden kann, um Fachkräftemangel wirksam zu bekämpfen. Zum einen sollen Arbeitnehmer wie Arbeitgeber erkennen, wer in der regionalen Nähe den Anforderungen für einen Arbeitsplatz am ehesten entspricht und, ob sich gemeinsame Interessen

---

<sup>29</sup> MILLA S. 33

<sup>30</sup> Schiersmann, Christiane, Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design – ein Generationen übergreifendes Konzept. In: Eckert, T. u.a. (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden, 2011, S.429

<sup>31</sup> ebenda



decken.<sup>32</sup> MILLA verspricht damit schnellere Arbeitsplatzvermittlung und Karriereaufstiege. Das Versprechen sekundenschneller Vermittlung mag manche zu leichtsinnigem Umgang mit ihren Daten verlocken. Mit längerer Praxis entstünde ähnlich fahrlässiges Verhalten im Datenumgang wie in den sozialen Medien. Beschäftigte und Arbeitsuchende machten sich damit auf neue Weise vergleichbar, der Druck von MILLA präferierte Qualifizierungen anzuhäufen, nähme zu, je länger MILLA existierte. MILLA offerierte dann den/die gläserne/n Arbeitnehmer/in den Arbeitgeber/innen zur Auswahl.

Ebenso hätte der Staat bzw. die vom Staat mit MILLA beauftragte Agentur als Administrator theoretisch den Zugriff auf diese Daten. Damit geriete ein weiterer Lebensbereich in den Bereich des Kontroll- und Überwachungsschirms des Staates. MILLA soll nach Meinung der Autoren von einem Digitalunternehmen und auf keinen Fall von einer Behörde betrieben werden.<sup>33</sup> Es stellt sich die Frage, welche Geschäftsbeziehungen zwischen dem Privatbetreiber und den E-Learning-Unternehmen, die sich auf MILLA präsentieren, bestehen. Bekämen Unternehmen wie Google und Udacity ebenfalls Zugang zu dieser Plattform? Das sind naheliegende Fragen, die von MILLA nicht beantwortet werden und die das Potenzial haben, aus MILLA eine neue Datenkrake entstehen zu lassen.<sup>34</sup>

### 3. Schlussfolgerungen

MILLA kann keines seiner Leistungsversprechen halten. Es ist keineswegs modern, sondern bietet mit Lernformaten wie Microlearning alten Wein (Programmiertes Lernen) in neuen Schläuchen. MILLA zehrt von einer unreflektierten Euphorie digitalen Lernens, die die aktuelle Weiterbildung mit Blended Learning bereits hinter sich gelassen hat. MILLA zufolge ist der Einzelne „seines Glückes Schmied unabhängig von sozialen Lagen, regionalen Benachteiligungen, Dispositionen und Lerngewohnheiten.“<sup>35</sup> MILLA motiviert die Nutzer nicht zu lebenslangem Lernen, zur Entwicklung der Persönlichkeit, zur Stärkung der Demokratie, zur humanen Bewältigung technologischer und ökonomischer Änderungen, sondern zur Anpassung an die gegebenen Macht- und Marktstrukturen. MILLA fördert den/die gläsernen Arbeitnehmer/in, stärkt den Überwachungsstaat und last but not least: MILLA garantiert E-Learning-Unternehmen und Spieleherstellern ein staatlich garantiertes Einkommen!

Mit MILLA lassen sich die seit Jahrzehnten existierenden Probleme der Weiterbildung nicht lösen: diffuse Strukturen der Trägerlandschaft, erhebliche Unterfinanzierung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse der weit überwiegenden Mehrzahl der Lehrenden, fehlende staatliche Regelungen für ein kohärentes inklusives Weiterbildungssystem mit der Förderung allgemeiner, kultureller, beruflicher und politischer Bildung, mangelnde Chancen auf Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen (die soziale Spaltung der Gesellschaft spiegelt sich in der Weiterbildung wider), Privatisierung und Kommerzialisierung, kurzfristige Projektförderungen statt Regelförderung, fehlendes Berufsbild der Weiterbilder/innen, fehlende subjektorientierte Beratungsstrukturen etc.

Eine zentrale Weiterbildungsplattform macht nur Sinn, wenn sie von unten her, also von Lehrenden und Lernenden aus ihren Lernprozessen heraus aufgebaut wird mit Problemstellungen und gefundenen Lösungen, mit gemeinsam entwickelten und erprobten Lehr- und Lernmaterialien, mit

---

<sup>32</sup> Antrag an den CDU-Parteitag zu MILLA: <http://stab-zukunftderarbeit.de/wp-content/uploads/2018/11/MILLA-Die-Weiterbildungswende-Antrag-BPT-final.pdf>

<sup>33</sup> siehe Dr. Peter Brandt, DIE: <https://wb-web.de/aktuelles/milla-will-vor-allem-eines-schnell-da-sein.html>

<sup>34</sup> siehe dazu auch: Interview mit Bernd Käßlinger: <https://www.jmwiarda.de/2018/12/07/was-will-milla/>

<sup>35</sup> Dieter Gnahn, Die Welt nachhaltig gestalten- wie muss Bildung im Zeitalter der Digitalisierung aussehen: [https://guetesiegelverbund.de/wp-content/uploads/2019/01/Gnahn\\_Fachvortrag\\_2019-01-25-G%C3%BCtesiegelverbund\\_Weiterbildung.pdf](https://guetesiegelverbund.de/wp-content/uploads/2019/01/Gnahn_Fachvortrag_2019-01-25-G%C3%BCtesiegelverbund_Weiterbildung.pdf)

audiovisuell aufbereiteten Anschauungsmitteln, mit erprobten interaktiven Programmen zum eigenständigen Üben usw.<sup>36</sup>

Zur Lösung der Probleme der Weiterbildung bedarf es eines umfassenden neuen Aufschlags. Auf dem DGB-Bundeskongress 2014 hat es eine weitreichende Beschlussfassung zum Thema »Bildung« gegeben. Mit Blick auf den Weiterbildungsbereich wird dort verlangt: »Um die Weiterbildung in Deutschland voranzubringen, muss die Bundesregierung klare Strukturen schaffen, die für mehr Verbindlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten sorgen.« In sechs Punkten haben die drei Gewerkschaften GEW, IG Metall und ver.di die Inhalte eines solchen Gesetzes konkretisiert. Die Gewerkschaften fordern darin 1. einen zentralen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern per Umlage finanzierten Weiterbildungsfonds, 2. gesetzlich geregelte Lernzeitanprüche, 3. flächendeckende Weiterbildungsberatungsstellen, 4. Qualitätsstandards für die Anforderungen und den Status des Lehrpersonals, 5. erleichterte Zertifizierung von Kompetenzen und 6. den Einsatz regionaler und nationaler Weiterbildungsräte zur Koordinierung und Kooperation der Weiterbildungsakteure.<sup>37</sup>

MILLA hingegen erfüllt nicht das Interesse der Arbeitssuchenden, der Beschäftigten und der Weiterbildungsinteressierten und – teilnehmenden. Die proklamierte Wende ist eine Sackgasse für die Bürger/innen wie für die Weiterbildung! Die GEW wie auch die anderen DGB-Gewerkschaften sind daher gefordert MILLA zu verhindern! Die für MILLA aufzuwendenden 3 Milliarden Euro jährlich sind in ernsthafte Reformschritte im Sinne der Forderungen der Gewerkschaften zu investieren.

#### Impressum

Herausgeber:  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.  
Tel.: (069) 78973-0, Fax: (069) 78973-201  
E-Mail: info@gew.de  
Internet: www.gew.de/weiterbildung  
Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands  
vom 12.06.2019, beruhend auf dem Beschluss  
des Bundesfachgruppenausschusses  
Erwachsenenbildung vom 24.05.2019  
Verantwortlich: Ansgar Klinger  
Juni 2019

---

<sup>36</sup> siehe: Fred Schell (2018): Bildung in der digitalisierten Gesellschaft. Grundlagen und Anregungen für GEWerkchaftliches Handeln. [www.gew-bayern.de/...](http://www.gew-bayern.de/...)

<sup>37</sup> WEITERBILDUNG REFORMIEREN: SECHS VORSCHLÄGE DIE WIRKLICH HELFEN, Hrsg.: Vorstände GEW, IG Metall, ver.di  
<https://www.gew-shop.de/broschuere-weiterbildung-reformieren-sechs-vorschlaege-die-wirklich-helfen.html>