WEITERBILDUNG REFORMIEREN: SECHS VORSCHLÄGE DIE WIRKLICH HELFEN

Darum wollen ver.di, IG Metall und GEW ein Bundesgesetz für die Weiterbildung

Weitere Informationen über die Initiative
Bundesgesetz für die Weiterbildung
sind erhältlich bei der Koordinierungsstelle:

Mechthild Bayer
ver.di – Bundesverwaltung
Ressort 11 – Bildung, Wissenschaft und Forschung
Bereich Weiterbildungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Telefon: 030 / 69 56 - 28 34 und - 28 62
mechthild.bayer@verdi.de

sowie

Ansgar Klinger
Vorstandsbereich Berufliche
Bildung und Weiterbildung
ansgar.klinger@gew.de

Thomas Ressel
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik
thomas.ressel@igmetall.de

INHALT

04 VORWORT

06 AUF EINEN BLICK: WIR BRAUCHEN EIN BUNDESGESETZ ZUR WEITERBILDUNG

08 WO STEHT DIE WEITERBILDUNG HEUTE – ZWISCHEN SYSTEMRELEVANZ UND PREKARITÄT

SECHS VORSCHLÄGE FÜR BUNDESREGELUNGEN

16 **1. FINANZIERUNG**
WEITERBILDUNG GERECHTER FINANZIEREN

20 **2. LERNZEITEN**
MEHR BILDUNGSZEIT FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT

24 **3. INFORMATION UND BERATUNG**
LOTSEN DURCH DEN BILDUNGSDSCHUNGEL

28 **4. QUALITÄTSSICHERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG**
QUALITÄT KOMMT NICHT VON ALLEIN

32 **5. ABSCHLÜSSE UND ZERTIFIKATE**
QUALIFIKATIONEN UND ABSCHLÜSSE TRANSPARENT MACHEN

36 **6. VERANTWORTUNG KLÄREN, VERNETZEN UND REGIONALISIEREN**
KOOPERATION UND KOORDINATION EINEN RAHMEN GEBEN

40 VIER FRAGEN UND ANTWORTEN

46 ZUM NACHLESEN

50 IMPRESSUM

VORWORT

Alle nationalen und internationalen Studien belegen immer wieder, dass das Weiterbildungssystem in Deutschland erhebliche Mängel aufweist und im internationalen Vergleich nur eine Position im Mittelfeld einnimmt. Soziale Selektivität, Unterversorgung mit Angeboten, gravierende Qualitätsprobleme und hohe Intransparenz sind an der Tagesordnung.
So sehr auch die Relevanz der Weiterbildung für gesellschaftlichen Fortschritt, für die Bewältigung des demografischen Wandels, für die Sicherung des Fachkräftebedarfs, für Innovation und Wachstum, für Einkommenserhalt- und verbesserung, für individuelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und für bessere Erwerbschancen bei Arbeitslosigkeit von allen Seiten betont wird, so wenig hat sich faktisch in der Gestaltung der Rahmenbedingungen und in Bezug auf strukturelle Defizite in den letzten Jahren getan.
Das System ist nach wie vor konzeptionell nicht zukunftsfähig, gefährdet Lebensperspektiven und droht zur Innovations- und Wachstumsbremse zu werden. Die vom deutschen Bundestag eingesetzte Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens hatte bereits 2004 in ihrem Abschlussbericht davor gewarnt.

Angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung wächst der Druck. Neue Beruflichkeit, dynamisch und pluraler werdende Berufsbiografien, berufliche Neuorientierungen und lebensbegleitende Fort- und Weiterbildungsprozesse prägen die Arbeitswelt 4.0. Der Ruf nach einer konsequenten Weichenstellung in Richtung einer Weiterbildungsoffensive zur Bewältigung des gesamtgesellschaftlichen Wandels wird daher lauter. Gleichzeitig gibt es eine verstärkte öffentliche Diskussion, ob und wie das bisherige Weiterbildungssystem dafür neu aufgestellt werden muss und wie eine Neuausrichtung der bisherigen Weiterbildungspolitik aussehen kann.

Die Gewerkschaften verdi, IG Metall und GEW möchten sich in diese Debatte einbringen und sie befördern. Zur Entwicklung eines leistungsfähigen Weiterbildungssystems schlagen wir ein Bundesgesetz für die Weiterbildung vor und konkretisieren diesen Reformvorschlag in sechs Punkten.

Wir sind der Auffassung, dass ein Bundesgesetz ein möglicher und gangbarer Schritt ist für eine dringend erforderliche öffentliche Weiterbildungspolitik, die die Weiterbildungslandschaft aktiver gestaltet.
Für lebenslanges Lernen als selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil von Biografien fehlen nach wie vor institutionelle, finanzielle, zeitliche und organisatorische Voraussetzungen. Zukunftsweisend für eine neue Weiterbildungskultur ist deshalb nur ein Gesamtkonzept, das ein Recht auf Weiterbildung sichert, Lernzeitansprüche sowie ausreichende Finanzierung, Beratung und Qualität vorsieht und das geeignet ist mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten herzustellen.
Es geht um ein konsistentes Weiterbildungssystem, eine »Architektur des Gesamthauses«, die dem institutionellen Vergleich mit der beruflichen Erstausbildung standhält. Es geht nicht mehr um den überholten Grabenkampf »Staat versus Markt« sondern darum, dass der Staat Spielregeln setzt für das Handeln der unterschiedlichen Akteure und damit die gesellschaftliche Verantwortung übernimmt für eine langfristig ausgerichtete Weiterbildungsstrategie.

Umsteuerung und Politikwechsel müssen das Ziel haben, ein neues solidarisches Weiterbildungssystem zu etablieren, das sich an Prinzipien der Gerechtigkeit und Chancengleichheit, Verfügbarkeit und Offenheit orientiert. Nur so kann es mehr und bessere Weiterbildung für alle geben.

Bundesregelungen für die Weiterbildung sollten auch als gesellschaftliche und wirtschaftliche Investition in die Zukunft unseres Landes verstanden werden.
Sie sind unverzichtbarer Bestandteil einer neuen Weiterbildungskultur und eines nationalen Weiterbildungsplans mit dem Ziel, Weiterbildung in Deutschland gemeinsam mit der Vorschul-, Schul-, Berufs- und Hochschulbildung in die Spitzengruppe der europäischen Bildungsgesellschaften zu bringen. Länder wie Frankreich, Dänemark, die Niederlande und Schweden, Österreich und die Schweiz zeigen, wie durch mehr öffentliche Verantwortung Impulse gesetzt werden können.

In kaum einem anderen Politikfeld klafft die Lücke zwischen Sonntagsreden und Wirklichkeit, Bedarf und Anforderungen mehr auseinander als in der Weiterbildung.
Jetzt, angesichts offensichtlich zunehmender Bedeutung und wachsender Systemrelevanz ist es Zeit, diese Lücke durch mutige Schritte zu schließen. Die Vorschläge von verdi, IG Metall und GEW können sich auch auf eine lange bildungspolitische Tradition berufen. Mehr als 30 Jahre nach der Forderung des deutschen Bildungsrats, die öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung auszubauen, fragen wir: Wann, wenn nicht jetzt?

AUF EINEN BLICK: WIR BRAUCHEN EIN BUNDESGESETZ ZUR WEITER-BILDUNG

Auf dem DGB-Bundeskongress 2014 hat es eine weitreichende Beschlussfassung zum Thema »Bildung« gegeben. Mit Blick auf den Weiterbildungsbereich wird dort u. a. verlangt:

»Um die Weiterbildung in Deutschland voranzubringen, muss die Bundesregierung klare Strukturen schaffen, die für mehr Verbindlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten sorgen. In einem Bundesgesetz muss deshalb der Rahmen für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz, für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung gesetzt werden.«

Die drei Gewerkschaften GEW, IG Metall und ver.di konkretisieren mit dem folgenden Vorschlag die Inhalte des geforderten Bundesgesetzes. Wir schlagen vor, Regelungen zu sechs Bereichen der Weiterbildung mit einem Weiterbildungsgesetz ein gemeinsames Dach zu geben.

Die folgenden sechs Punkte sind
Markenkerne des Gesetzes:

1. Die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung bedarf einer neuen Grundlage. Wir fordern einen zentralen Weiterbildungsfonds. Er speist sich aus einer Umlage von 1 % der Lohn- und Gehaltssumme, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam aufbringen. Zum anderen ist die Finanzierung der individuellen Weiterbildung auszubauen und zu harmonisieren. Die schon bestehenden staatlichen Regelungen des BAföG und des AFBG gehen in einer Neuregelung auf. Zudem halten wir es für ein Gebot sozialer Gerechtigkeit, das Nachholen eines ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses jeder Bürgerin und jedem Bürger kostenfrei zu ermöglichen. Die Weiterbildung für Erwerbslose ist durch eine investive Arbeitsmarktpolitik auszubauen.

2. Des Weiteren sind in diesem Gesetz die Lernzeitansprüche neu zu regeln. Dazu gehört ein bundeseinheitlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zu Bildungszwecken nach österreichischem Vorbild: Bildungsteilzeit und Bildungskarenz. Für nicht erwerbstätige Personen mit Betreuungspflichten soll ein analoger Anspruch gelten.

3. Die lange Zeit in Deutschland vernachlässigte Weiterbildungsberatung ist durch besondere Anstrengungen auf internationales Niveau anzuheben. Aus Bundesmitteln ist ein flächendeckendes Netz von regionalen Weiterbildungsberatungsstellen zu schaffen, flankiert durch eine bundesweit agierende telefon- und internetbasierte Weiterbildungsberatung. Auf der betrieblichen Ebene fordern wir den Einsatz von Weiterbildungsbeauftragten der Beschäftigten, die sich insbesondere bildungsfernen und -benachteiligten Zielgruppen zuwenden.

4. Die Qualität der Weiterbildung ist über bundeseinheitliche Mindeststandards zu sichern. Im Besonderen sind Anforderungen an das Lehrpersonal zu definieren. Darüber hinaus ist der Teilnehmerschutz durch eine Vielzahl von Maßnahmen zu verstetigen und zu verbessern: Weiterbildungstests, Beschwerdestellen, Checklisten u. a.

5. Auch das in Zukunft noch wichtiger werdende Thema der Zertifizierung von Kompetenzen ist aufgegriffen. Wir fordern eine Erleichterung der Validierung und Zertifizierung, ggf. unter Einbeziehung der zu schaffenden Beratungsinfrastruktur. Dazu gehört auch, dass sie für die Nutzer kostenfrei gestellt werden.

6. Schließlich sind regionale und nationale Regelungsinstanzen in Form von Weiterbildungsräten vorgesehen. Die Weiterbildungsräte haben eine Reihe von Aufgaben und sollen die Kooperation und Koordination der vielfältigen Weiterbildungsakteure absichern. Sie sind gewissermaßen das Schmiermittel für das Funktionieren des Weiterbildungssystems.

Ein solches Weiterbildungs- bzw. Bildungsförderungsgesetz unterstreicht den Systemzusammenhang zwischen den unterschiedlichen Segmenten der Weiterbildung. Es konstituiert das Recht auf Weiterbildung und bindet die unterschiedlichen Weiterbildungsakteure systematisch ein. Es wäre gleichsam das Dach auf dem Weiterbildungshaus.

Natürlich sind auch »kleine Lösungen« denkbar. Die nur punktuelle und isolierte Einführung einzelner Instrumente birgt aber den Keim weiterer Unübersichtlichkeit und Widersprüchlichkeit in sich. Natürlich begrüßen wir jeden Schritt in die richtige Richtung. Im Zweifelsfall wäre das besser als nichts – im Interesse der Bürger.

Es ist nötig, der Weiterbildung mehr Beachtung zu schenken. Sie steht aktuell vor großen Aufgaben, die in Zukunft noch wachsen. Sie braucht einen organisatorischen und finanziellen Rahmen, der ihre Bedeutung angemessen aufnimmt. Sie ist Treiber des sozialen und technischen Wandels, sie fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt, schafft für viele Menschen erst die Möglichkeit zur sozialen, kulturellen und politischen Teilhabe, sie erhöht die Wettbewerbsfähigkeit, verhindert oder behebt Arbeitslosigkeit, ermöglicht berufliche Entwicklung und Aufstieg. Die Folgen einer schlecht aufgestellten Weiterbildung zahlen wir alle.

WO STEHT DIE WEITERBILDUNG HEUTE – ZWISCHEN SYSTEMRELEVANZ UND PREKARITÄT

Weiterbildung ist systemrelevant
Weiterbildung besitzt in der gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Diskussion einen hohen Stellenwert. Die Bedeutung speist sich aus mehreren Quellen: Sie dient als Moderator, Katalysator und Motor gesellschaftlichen Wandels. Sie wird als »Problemlöser« genutzt und als Instrument zur Entfaltung der Persönlichkeit in allen Bereichen des Lebens in Anspruch genommen. Diese ambitionierte Funktionszuweisung stützt den Weiterbildungsbereich in seiner Wichtigkeit und sichert ihm Ressourcen. Gleichwohl wird er durch überfrachtete Wirkungserwartungen auch überfordert und gerät unter Erfolgsdruck.

Der Bedarf an und die Nützlichkeit von Weiterbildung erweisen sich im Alltag auf vielfältige Weise, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Der Prozess der Individualisierung und Pluralisierung der Lebensstile ist durch Angebote zur Orientierung und zum Erfahrungsaustausch zu bewältigen und zu gestalten. Weiterbildung ist ein Raum neben anderen, in dem der Wertediskurs geführt und somit dem Individuum Verstehens- und Orientierungschancen angeboten werden.
- Der Strukturwandel in seinen vielfältigen Formen ist in seinen negativen Folgen (Arbeitslosigkeit oder unterwertige Beschäftigung) abgemildert, wenn Menschen über Qualifizierungsprozesse neue Erwerbschancen eröffnet werden.

- Der strukturelle Wandel wird aktuell im Besonderen durch zwei Entwicklungen vorangetrieben: Globalisierung und Digitalisierung. Die Arbeits- und Entwicklungschancen der Menschen sind dadurch massiv beeinflusst – positiv wie negativ. In der digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt braucht es mehr denn je umfassend qualifizierte Beschäftigte. Für gute Arbeit muss die Digitalisierungsoffensive durch eine Weiterbildungsoffensive unterfüttert werden. Es geht um den permanenten Prozess der Gestaltung des Neuen, um die Fähigkeit, praxisgebundene Kenntnisse und Erfahrungen über Arbeitsabläufe, über Produktionsverfahren und Produkte, über Serviceprozesse und den Umgang mit realen Kunden zu verbinden mit dem jeweils technologisch möglichen Potenzial der Digitalisierung. Nur wer die Arbeitsorganisation kennt und über die für die konkrete Arbeit erforderlichen fachlichen Kenntnisse verfügt, kann beides zusammenbringen und daraus Neues gestalten. Weiterbildung vermittelt die benötigten Kompetenzen und bereitet auf die anstehenden bzw. schon begonnenen Umwälzungen (z. B. Web 2.0, Arbeit 4.0) vor. Sie sensibilisiert für eine achtsame Nutzung der technischen Möglichkeiten. Zudem sind die Informations- und Kommunikationstechnologien auch als Lernmedium zunehmend wichtiger als Ersatz oder vor allem als Ergänzung des herkömmlichen Präsenzunterrichtes (z. B. E-Learning, Blended Learning).
- Der Prozess der Internationalisierung/Globalisierung unseres Lebens wird auf der einen Seite mit Sprachkursen und Seminaren zur interkulturellen Bildung gestützt. Auf der anderen Seite werden Migranten über spezielle Sprach- und Integrationsmaßnahmen gefördert und erhalten somit reale Einstiegschancen in unsere Gesellschaft.
- Die Entwicklung der Zivilgesellschaft benötigt kompetente, informierte und aufgeklärte Bürger. Weiterbildung leistet hierzu wichtige Beiträge, indem Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt sowie Räume im realen und übertragenen Sinne zum Meinungsaustausch und zur Erarbeitung eigener Standpunkte und zur Vertretung eigener Interessen bereitstehen.
- Die zunehmende Alterung unserer Gesellschaft stellt neue Bildungsaufgaben. Zum einen werden in Weiterbildungseinrichtungen Personen zur Betreuung von älteren Menschen qualifiziert, zum anderen gibt es für die alten Menschen Bildungsangebote, die zu einem erfüllten Lebensabend beitragen. Das Spektrum reicht dabei von altersgruppenspezifischen Veranstaltungen (z. B. zu Gesundheitsfragen) über Angebote zur sinnvollen Freizeitgestaltung bis hin zu Maßnahmen, die Ältere für ehrenamtliche Aufgaben qualifizieren oder sie zur Fortführung einer Erwerbstätigkeit befähigen.

Weiterbildung erweist sich in diesen vielfältigen Anwendungsfeldern als leistungsfähig, mindestens als hilfreich und manchmal auch als unentbehrlich. Ihr ohnehin schon hoher Stellenwert hat sich durch das zurzeit welt- und europaweit verfolgte Leitbild des Lebenslangen Lernens noch erhöht, aber auch neu akzentuiert.

Dieses Leitbild verlangt eine andere Verzahnung aller Bildungsbereiche, die sich auf organisatorische, curriculare und personelle Aspekte ausdehnt. Gleichzeitig wird eine neue Balance zwischen Lernen in organisierter und selbstgesteuerter Form angestrebt.

Das gezeigte Spektrum aktueller und zukünftiger Herausforderungen macht deutlich, dass Weiterbildung eine Schlüsselrolle spielt. Sie ist in hohem Maße systemrelevant.

Weiterbildung – noch kein eigenständiger Bildungsbereich

Weiterbildung ist zwar systemrelevant, aber sie bildet selbst kein geschlossenes System wie die anderen Bildungssektoren. Vielmehr ist sie in unterschiedliche Segmente aufgeteilt, die jeweils einer eigenen Steuerungslogik folgen:

- die betriebliche Weiterbildung als Instrument unternehmerischen Handelns, allenfalls partiell reguliert durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge,
- die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung, die mit unterschiedlichen Intensitäten durch eine Vielzahl von Akteuren beeinflusst ist,
- die berufliche Weiterbildung für Arbeitslose, die von der Bundesagentur für Arbeit organisiert und bestimmt ist,
- die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung, die in jedem Bundesland anderen Regeln folgt.

Diese vier Regelkreise sind keineswegs überschneidungsfrei und klar definiert. So bieten z. B. Betriebe allgemeine Weiterbildung an, die Bundesagentur organisiert Vorbereitungskurse auf Schulabschlüsse und auch die Länder spielen in das Feld der beruflichen Weiterbildung hinein. Im Ergebnis dieser unklaren Zuständigkeiten leiden die Effizienz und die Transparenz.

Betriebliche Weiterbildung ist quantitativ die dominante Form der beruflichen Weiterbildung. Sie ist weitgehend privatwirtschaftlich organisiert, wobei das Ziel in erster Linie die Anpassung der Qualifikation der Arbeitnehmer an die betrieblichen Erfordernisse ist. Dies gilt sowohl in technischer Hinsicht als auch bezogen auf arbeitsorganisatorische Veränderungen. Relevante nationale und internationale Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Weiterbildung im Betrieb in Deutschland zu knapp ausfällt.

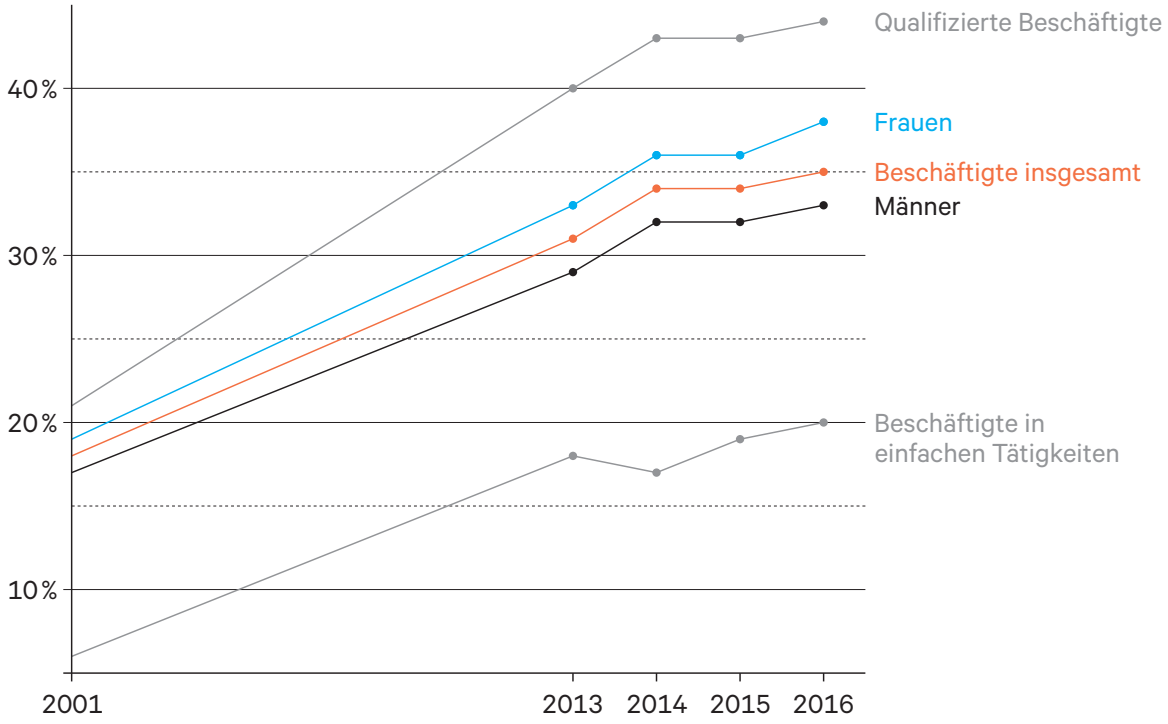
Es zeigen sich nicht nur Unterinvestitionen, sondern viele Defizite: Konzentration auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen, ein zu geringer Grad an Professionalisierung, mangelnde Verbindung mit der betrieblichen Personal- und Innovationsplanung sowie starke Abhängigkeit der Weiterbildungsbeteiligung von Einkommen, Bildungsabschluss, Beruf, Branchen und Betriebsgrößen.

Die betriebliche Weiterbildung ist als Subsystem der beruflichen Weiterbildung noch weniger strukturiert als diese. Der Staat greift hier kaum regulierend ein, Bildungsziele und Methoden bleiben den Betrieben überlassen und unterliegen nicht der öffentlichen Kontrolle. Damit ist dieser Bereich für die Öffentlichkeit weitgehend intransparent und für die Beschäftigten bzw. deren Interessenvertretungen nur begrenzt gestaltbar. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung werden zunehmend wichtiger, aber sie können fehlende gesetzliche Rahmenbedingungen nicht ersetzen.

Für die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung gibt es zwei gesetzliche Rahmenwerke, die jeweils Teilbereiche abdecken: das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Sozialgesetzbuch (SGB II/III). Das BBiG regelt mit Blick auf die Weiterbildung im Wesentlichen die berufliche Fortbildung, die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder eine umfassende Berufserfahrung voraussetzt (Aufstiegsfortbildung).

Das SGB II/III hat durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Vergleich zur bis dahin gültigen Fassung und erst recht zum früheren Arbeitsförderungsgesetz (AFG) eine deutlich neue Zielsetzung erfahren (Rückbesinnung und Konzentration auf das Kerngeschäft Vermittlung). »Vermittlung« bei der Bundesagentur bedeutet für die Weiterbildungsförderung ein Konzept vermittlungsnaher Qualifizierung. Es ist bestimmt durch hohe Eingliederungsquoten, geringe Abbruchquoten und rasche Einmündung in möglichst unbefristete und dauerhafte Beschäftigung. Ziel ist eine kurzfristig herzustellende Beschäftigungsfähigkeit für Arbeitsplätze, die von den künftigen Arbeitgebern relativ präzise beschrieben sind.

Weiterbildungsquoten



Quelle: IAB-Betriebspanel; Datenblatt zur IAB-Pressekonferenz »Betriebliche Weiterbildung« am 22. März 2017

Mit dieser Zielsetzung sind auch die Hauptadressaten der Förderung definiert: Arbeitnehmer, die bereits über Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, um kurzfristig in einen neuen Job einzusteigen. Grundsätzlich ausgeschlossen sind damit die Problemgruppen des Arbeitsmarktes, deren (Wieder-)Eingliederung nur über einen zum Teil längeren Ausgleich von schulischen und sozialen Defiziten zu realisieren ist. Damit hat sich das SGB II/III immer weiter von einer ursprünglich präventiven Arbeitsmarktpolitik im AFG von 1969 entfernt und seine fördernden Elemente bis zur Unkenntlichkeit zurückgebildet. Ein Lichtblick zeigt sich mit dem gerade beschlossenen und zum 1. August 2016 in Kraft getretenen Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG), mit dem der Zugang zur Weiterbildung für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und ältere Beschäftigte verbessert wird.

Neben diesen beiden Bundesgesetzen verfügen die meisten Bundesländer über Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetze, die im Schwerpunkt die allgemeine kulturelle und politische Weiterbildung betreffen, aber auch Teilaspekte der beruflichen Weiterbildung abdecken. Sie liefern für die im jeweiligen Land ansässigen Weiterbildungseinrichtungen eine Teilfinanzierung der Aufwendungen (ca. 20 %). Die damit verbundenen Finanzierungsregelungen haben sich seit den 1980er-Jahren kontinuierlich verschärft, insbesondere durch das Absenken von Haushaltsansätzen und durch härtere Förderbedingungen. Die Haushaltsabhängigkeit der Mittel beeinträchtigt die Planungssicherheit der Einrichtungen.

Weiterbildung unterliegt also im Gegensatz zur Erstausbildung im Dualen System weniger einer staatlichen Steuerung, sondern ist vielmehr weitgehend dem ökonomischen Prinzip der Marktsteuerung überlassen. Der Prozess der Marktanpassung ist dabei für die Weiterbildungsanbieter wie auch für die Weiterbildungsteilnehmer sowohl mit Risiken als auch mit Chancen verbunden. Im Kern dieser neoliberalen Marktlogik geht es darum, den wachsenden Bedarf an Weiterbildung realisierbar zu machen. Gleichzeitig soll damit der Aufwand von Betrieben und öffentlicher Hand reduziert bzw. begrenzt werden.

Diese ohnehin nicht besonders günstigen Ausgangsbedingungen für die Weiterbildung haben sich durch die Föderalismusreform weiter verschlechtert. Der Fortfall der gemeinsam getragenen Institutionen wie der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, der weitgehende Verzicht auf abgestimmtes Handeln zwischen Bund und Ländern in der Bildungsplanung, der Wegfall von Bund-Länder-Modellversuchen haben der Bildung insgesamt, speziell aber auch der Weiterbildung geschadet. Die Lücke, welche der Bund gelassen hat, konnten die Länder nicht füllen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich verschlechtert haben. Die Forderung aus dem Bildungsgesamtplan, Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungswesens auszubauen, wurde nicht erfüllt. Anfängliche, vielversprechende erste Schritte (1970er-Jahre) wurden sogar wieder zurückgenommen. Liegt die Zukunft der Weiterbildung bereits hinter uns?

Weiterbildung heute – eine Realbilanz

Wie hat sich die Weiterbildung im Zeichen dieser verschlechterten Rahmenbedingungen entwickelt? Die Zahlen liefern ein durchaus zwiespältiges Bild: Neben einem deutlichen Beteiligungszuwachs zeigen sich auch alte und neue strukturelle Ungleichgewichte, insbesondere die soziale Selektivität bei der Weiterbildungsteilnahme.

Nach dem Adult Education Survey (AES) für das Jahr 2014 hat rund die Hälfte der Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Die Befunde belegen, dass die Weiterbildungsbeteiligung keineswegs nur von der Motivation der Beschäftigten abhängt, sondern auch von Merkmalen des Betriebes. Die Betriebsgröße, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, ist ein solcher Faktor. Beim AES steigt die Weiterbildungsbeteiligung mit der Beschäftigtenzahl des Herkunftsbetriebes: Beschäftigte aus Kleinbetrieben (bis zehn Beschäftigte) weisen mit 36 % eine deutlich niedrigere Beteiligung an Weiterbildung auf als Beschäftigte aus Großbetrieben (1.000 und mehr Beschäftigte), mit 69 %.

Die Beteiligung variiert auch mit der Branchenzugehörigkeit (Basis: AES 2012). An der Spitze der Weiterbildungsbeteiligung stehen Beschäftigte aus den Wirtschaftszweigen »Erziehung und Unterricht« (71 %), »Gesundheits- und Sozialwesen« (63 %), »Finanz- und Versicherungsdienstleistung« (63 %) sowie »Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung« (61 %). Sehr niedrig ist dagegen die Beteiligungsquote bei Beschäftigten im Gastgewerbe (21 %), im Handel (36 %) und im Baugewerbe (34 %). Diese Unterschiede lassen sich zum Teil erklären über Faktoren wie Innovationsdruck, Komplexität der Arbeitsplätze, Bedeutung der Personalentwicklung und Konkurrenzsituation.

Der früher zu beobachtende starke Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Weiterbildungsbeteiligung hat sich weitgehend eingeebnet. Beim AES 2014 weisen die männlichen Erwerbstätigen eine Quote von 51 % und weibliche eine Quote von 48 % auf. Auch bei den Altersgruppen hatte es seit Jahren eine Angleichungstendenz gegeben, die allerdings in den letzten Jahren abgebrochen ist. 2014 kommt die Altersgruppe »25–34 Jahre« mit 65 % auf den Spitzenwert. Ältere Erwerbstätige (55–64 Jahre) kommen indes auf 53 %.

Keine Angleichungstendenzen lassen sich hingegen für die Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen abgeschlossenen beruflichen Ausbildungen feststellen. Die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit hohem Schulabschluss ist beim AES mit 62 % fast doppelt so hoch wie die der Beschäftigten mit niedrigem Abschluss (36 %). Bei der beruflichen Ausbildung und dem entsprechenden Status ist die Diskrepanz noch etwas größer: Hochschulabsolventen beteiligen sich zu 67 % an betrieblicher Weiterbildung, Personen ohne Abschluss nur zu 39 %.

Neben den gruppenspezifischen Differenzen sind auch regionale zu beobachten. In ein und demselben Bundesland variiert die Weiterbildungsbeteiligung erheblich. Dafür verantwortlich sind unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen, die wirtschaftliche Situation und die soziale Zusammensetzung der Bevölkerung.

Diese Selektivität bei Personengruppen ist in der Weiterbildung insgesamt und den Teilbereichen (außerbetriebliche berufliche Weiterbildung und nichtberufliche Weiterbildung) zu beobachten. Bei vielen Personengruppen ist zwar eine Steigerungstendenz bei der Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen, doch der Abstand zu den Referenzgruppen hat sich nicht verkleinert. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vor allem Personen mit niedriger Schulbildung, Personen ohne Berufsabschluss, Arbeiter sowie Personen mit Migrationshintergrund.

Mit anderen Worten: Die soziale Selektivität der organisierten Weiterbildung hat weiterhin Bestand. Sie ist darüber hinaus auch bei der Beteiligung am informellen Lernen und Formen der sozialen und kulturellen Teilhabe zu beobachten. Der Weiterbildungsbereich stellt sich heute insgesamt als fragil und zerklüftet dar.

Er lässt sich durch die folgenden Punkte kennzeichnen:

- Der Rückzug des Staates hat die Weiterbildung immer stärker dem Markteinfluss ausgesetzt. Als Folge sind Kommerzialisierung und eine immer stärkere Orientierung an betriebswirtschaftlichen Vorgehensweisen zu registrieren.
- In Folge dieser Entwicklung wird von den Teilnehmenden verlangt, dass sie große Anteile der Weiterbildungskosten privat tragen. Diese Privatisierung reicht bis in den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, wo Arbeitnehmer z. B. einen Teil der Weiterbildungskosten dadurch übernehmen, dass sie in ihrer Freizeit betrieblich lernen.
- Die Weiterbildungseinrichtungen sind unterfinanziert. Das von der öffentlichen Hand bereitgestellte Finanzvolumen für Weiterbildung ist im Vergleich zu den Etats für Schule oder Hochschule nur winzig. Zudem steht ein Teil dieser Mittel jeweils unter Haushaltsvorbehalt, sodass die Einrichtungen nur bedingt planen können.
- In das Bild der Unterfinanzierung passt auch, dass die wenigen staatlichen Maßnahmen als befristete Projekte, als Modellversuche oder Ähnliches laufen. Nachhaltige strukturelle Reformen unterbleiben aus Kostengründen.
- Eine unmittelbare Wirkung dieser Finanzlage ist auch die prekäre Beschäftigungslage vieler Mitarbeiter in der Weiterbildung. Befristete Verträge, geringe Bezahlung, Arbeit auf Honorarbasis und, damit verbunden, eine unzulängliche soziale Absicherung sowie Selbstausbeutung sind an der Tagesordnung.
- Nicht zuletzt die Beschäftigungssituation führt zu Fluktuation und Einschränkungen bei der Professionalitätsentwicklung. Die Entfaltung von Standards und einheitlichen Ausbildungswegen ist in den Anfängen stecken geblieben genauso wie die tarifvertragliche Absicherung der Beschäftigung. Der öffentlich finanzierte Weiterbildungsbereich gehört in weiten Teilen zum Niedriglohnsektor.

- Die plurale Anbieterstruktur und parallel dazu auch eine plurale Förderstruktur machen den Weiterbildungssektor unübersichtlich und partiell wildwüchsig. Die Folge sind Intransparenz und Qualitätsprobleme. Marktversagen führt zu Unterversorgung in regionaler und zielgruppenbezogener Sicht.
- Die Weiterbildungslandschaft ist segmentiert. Das heißt die betriebliche, die überbetriebliche individuelle Weiterbildung und die Weiterbildung der Agentur für Arbeit agieren weitgehend unabhängig voneinander. Staat, Unternehmen, Gewerkschaften, Individuen und Bildungseinrichtungen sind nicht wie in anderen erfolgreicheren europäischen Ländern – z. B. in Dänemark und in den Niederlanden – in ein System unterschiedlicher Verantwortlichkeiten eingebunden.

Handlungsdruck und Handlungsfelder – Warum sind Bundesregelungen erforderlich?
Im internationalen Vergleich ist die deutsche Weiterbildung nur Mittelmaß. Im Besonderen die skandinavischen Staaten und einige west- und mitteleuropäische Länder sind besser aufgestellt. Sie nehmen ihre öffentliche Verantwortung wahr und gestalten Weiterbildung als Teil des Bildungssystems.

In Deutschland stehen wir vor der Beantwortung einer Reihe brennender Fragen:

- Ist die fragile und zerklüftete Weiterbildung in der Lage, die aktuellen und anstehenden Herausforderungen zu bewältigen?
- Gelingt es die in den letzten Jahren forcierte Marktlogik mit ihren negativen Konsequenzen umzukehren und mehr Elemente einer sozialstaatlichen Verantwortung zum Tragen zu bringen?
- Wie lässt sich die Vernetzung der Weiterbildung mit ihren Teilbereichen verbessern und wie eine bessere Vernetzung der Weiterbildung mit den anderen Bildungssektoren herstellen?
- Wie muss ein gerechtes System der Weiterbildungsfinanzierung aussehen, damit soziale, regionale und individuelle Benachteiligungen minimiert sind?
- Wie lassen sich die unterschiedlichen Logiken, die unterschiedlichen Zuständigkeiten und die unterschiedlichen Fördersysteme besser verzahnen oder vereinheitlichen?
- Wollen wir ein individuelles System des Lebenslangen Lernens, das auf Weiterbildung als normative Verpflichtung des Einzelnen und auf Konkurrenz setzt, oder ein solidarisches System, das allen mehr Teilnahme und Lernmöglichkeiten durch die Gestaltung und Verbesserung der Rahmenbedingungen ermöglicht?

Die von uns vorgeschlagenen Bundesregelungen sind ein wichtiger Schritt beim Nachholen der Systembildung in der Weiterbildung – zum Nutzen der Bürger, der Beschäftigten, der Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzem.

Rechtlich bietet das Grundgesetz in Artikel 74 die Handhabe dafür. Dort werden die Bereiche der konkurrierenden Gesetzgebung definiert. Dort könnte mit Rückgriff auf die Nr. 11 der Aufzählung (Recht der Wirtschaft) wie schon beim Berufsbildungsgesetz der Bund auch in der Weiterbildung die Initiative ergreifen. Doch der bereits erreichte Grad von Zerklüftung würde parallel dazu auch entsprechende Bund-Länder-Initiativen und konzertierte Aktionen mit gesellschaftlichen Gruppen notwendig machen.

Stichwörter für strategische Handlungsfelder der Weiterbildungspolitik und damit auch für bundesgesetzliche Regelungen sind: Gerechte Finanzierung von Weiterbildung, Lernzeiten für mehr Chancengleichheit, Information und Beratung, Qualitätssicherung und Personal in der Weiterbildung, Abschlüsse und Zertifizierung, Kooperation der Akteure, Regionalisierung in Netzen und Verbünden.

Das Gesamtsystem der Weiterbildung entsteht durch Vernetzung, Kooperation und Transparenz. Grundsätzlich gehen wir dabei davon aus, dass die bestehende Trennung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in der bisherigen Form nicht aufrechterhalten werden kann. Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Wissensmanagement haben die Grenzen zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung zunehmend verwischt. Mathematik, Naturwissenschaften, Mutter- und Fremdsprachen sind zentrale Lernfelder in beiden Bildungsbereichen geworden.

Dem muss die Weiterbildungspolitik folgen, indem sie die strikten organisatorischen und inhaltlichen Trennungen dort beseitigt, wo sie hinderlich für Lernerfolge sind. Die aufgezeigten Probleme sind lösbar und zwar durch ein abgestimmtes System marktbezogener und staatlicher Elemente (mittlere Systematisierung). Leitgedanke ist, dass das Gesamtsystem der Weiterbildung der öffentlichen Verantwortung unterliegt. Der Staat muss nicht alles selbst machen, aber er muss Sorge dafür tragen, dass überhaupt etwas gemacht wird. Er muss die zivilgesellschaftlichen Akteure einschließlich der Betriebe in die Verantwortung für die Weiterbildung einbinden und muss die Gesamtarchitektur des Hauses im Blick behalten.

Wir schlagen deshalb ein Bundesgesetz für die Weiterbildung vor. Insbesondere die im Folgenden benannten sechs Handlungsfelder stehen dabei im Vordergrund:

Finanzierung

Lernzeiten

Information und Beratung

Qualitätssicherung und Personalentwicklung

Abschlüsse und Zertifikate

Verantwortung klären, vernetzen und regionalisieren

1. FINANZIERUNG

WEITERBILDUNG GERECHTER FINANZIEREN

Was hat sich entwickelt, wo stehen wir heute?
Zentrale Voraussetzung für die Teilhabe an Weiterbildung sind ausreichend finanzielle Ressourcen.

Die Weiterbildungsteilnehmer übernehmen einen immer größer werdenden Anteil der Kosten für die Weiterbildung. Für einkommensschwächere Bürger ist es aber nur schwer möglich, einen entsprechenden Einsatz zu erbringen. Verfügbare eigene finanzielle Mittel dürfen aber nicht zum ausschlaggebenden Kriterium für Teilhabe an Weiterbildung werden. Es ist eine angemessene Lastenverteilung zwischen öffentlicher Hand, Unternehmen und Individuen sicherzustellen.

Die mangelhafte Finanzierung der Weiterbildung durch die öffentliche Hand in Deutschland ist in internationalen Vergleichen hinreichend analysiert. Besonders deutlich zeigt sie sich beim Abbau der Mittel für die Weiterbildung bei der Bundesagentur für Arbeit. Die geringen Aufwendungen der Länder für die allgemeine Weiterbildung sind ebenso zu kritisieren.

Wir brauchen mehr Finanz-Ressourcen für die Weiterbildung. Das ist die zentrale Voraussetzung für ein breiteres und verbessertes Angebot und dessen Inanspruchnahme.

Die Finanzierung der Weiterbildung ist in unterschiedlichen Bundes- und Landesgesetzen sowie durch Betriebe geregelt oder findet in zusätzlich Drittmittel finanzierten Projekten statt, denen oft die Einbindung in eine Nachhaltigkeitsstrategie nicht gelingt. Das führt zu Intransparenz, Überlappungen, aber auch zu Lücken. Aufgrund der gewachsenen pluralen Strukturen kann es die eine Weiterbildungsfinanzierung nicht geben. Vielmehr bedarf es eines Sets von Instrumenten für die verschiedenen Lernsegmente, die deutlich der öffentlichen Hand, den Unternehmen und den Lernenden zuzuordnen sind.

Die Vielfalt widerspricht nicht dem Gedanken eines einheitlichen, zukunftsfähigen Weiterbildungssystems. Wichtig ist allerdings, dass die Bereiche der Weiterbildung nicht getrennt für sich stehen. Notwendig ist ein Gesamtkonzept, damit keine Lücken entstehen.

Das Gesamtkonzept für die Weiterbildungsfinanzierung verankert die öffentliche Verantwortung für Lebenslanges Lernen. Auch wenn dies keine alleinige Finanzierungsverpflichtung der öffentlichen Hand für alle Formen der Weiterbildung bedeutet. Dennoch: Mehr öffentliche Mittel für Weiterbildung sind zwingend notwendig.

Was soll bundesgesetzlich geregelt werden?

Ein Bundesgesetz soll den Rahmen schaffen für einen koordinierten und kombinierten Finanzierungsmix aus betrieblicher und individueller Weiterbildungsfinanzierung sowie der Weiterbildungsfinanzierung für Erwerbslose und von Erwerbslosigkeit Bedrohte. Wir brauchen eine neue transparente Finanzarchitektur der Weiterbildungsförderung mit Individualansprüchen.

Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung auf eine neue Grundlage stellen

Die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung ist Aufgabe der Unternehmen und öffentlicher Arbeitgeber. Vorgeschlagen wird ein zentraler Weiterbildungsfonds, in den 1% der Lohn- und Gehaltssumme einfließt. Der Weiterbildungsfonds für die betriebliche Weiterbildung ist in einem Weiterbildungsgesetz zu verankern.

Bei der Finanzierung besteht die Möglichkeit, die Umlage alleine von den Arbeitgebern zu erheben. Alternativ ist denkbar, sie gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufzubringen.

Die Art der Finanzierung sollte Konsequenzen für die Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung haben. Bei einer Finanzierung alleine durch die Arbeitgeber sollten betriebliche Maßnahmen im Vordergrund stehen. Bei geteilter Finanzierung sind sowohl betriebliche als auch individuelle Maßnahmen zu unterstützen. Die Weiterbildungsteilnahme erhöht sich, wenn sowohl die individuelle als auch die betriebliche Initiative unterstützt wird.

Für die betrieblichen Maßnahmen sollte das levy-exemption-System (vereinfachte Abgabe) gelten. Unternehmen, die bereits ausreichend in Weiterbildung investieren, sind dabei nicht durch eine zusätzliche Bürokratie belastet, es sei denn, sie wollen die Dienstleistungen eines Fonds in Anspruch nehmen. Das levy-exemption-System hat zudem den Vorteil, dass ein Teil der Unternehmen, die weniger als den vorgesehenen Prozentsatz der Bruttolohnsumme in Weiterbildung investieren, große Anstrengungen unternehmen, um den Abfluss von Mitteln durch eigene Weiterbildungsanstrengungen zu vermeiden.

Für die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein zentraler Fonds gebildet, an den die gesamte Umlage fließt. Der Fonds wird paritätisch von den Sozialpartnern verwaltet. Der Fonds soll selbst keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen dürfen, sondern sich auf Beratung, Information, Planung und Verwaltung konzentrieren.

Die Mittel für die betrieblichen Maßnahmen sind an Branchenfonds weiterzuleiten, sofern die Sozialpartner hierzu paritätisch verwaltete Einrichtungen einrichten. Eine solche Dezentralisierung ist wünschenswert, da hierdurch zusätzliche Akteure und eventuell auch zusätzliche Mittel über freiwillige Beiträge zu gewinnen sind. Es sollten allerdings Mindestgrößen für Branchenfonds bestehen, um eine Zersplitterung auf viele kleine Fonds zu verhindern. Die Branchentarifverträge sind allgemeinverbindlich zu erklären, um auch nicht tarifgebundene Betriebe in der Branche zu erreichen. Verzichten Branchen auf einen eigenen Fonds, sind sie anderen Branchenfonds zuzuordnen.

Finanzierung der individuellen Weiterbildung gewährleisten

Alle anderen individuellen Weiterbildungen, die nicht durch den Weiterbildungsfonds abgedeckt sind, werden in eine neu geschaffene staatliche Finanzarchitektur integriert, in die auch das BAföG und das AFBG aufgehen. Im Einzelnen bedeutet dies:

- Eine zweite Chance, d. h. das Nachholen eines ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses, muss jedem offenstehen. Daraus ergibt sich die öffentliche Förderung des Lebensunterhaltes und der Bildungskosten. Dies geschieht in Form eines nicht zurückzuzahlenden Zuschusses.
- Das Nachholen eines beruflichen Abschlusses, eines höheren allgemeinbildenden Schulabschlusses oder eines Hochschulstudiums ist analog zum bestehenden BAföG zu fördern. Im Sinne des Lebenslangen Lernens muss die Altersgrenze im BAföG fallen. Die Förderung muss familienunabhängig erfolgen.

- Die Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung wird wie bisher im Aufstiegs-BAföG durch Zuschüsse und Darlehen gefördert.
- Für alle weiteren individuellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wird einkommensabhängig ein Darlehen gewährt, dessen Rückzahlung sozialverträglich auszugestalten ist, analog zu den Rückzahlungsregelungen beim Aufstiegs-BAföG.

Finanzierung der Weiterbildung von Erwerbslosen weiterentwickeln

Notwendig ist eine Neuausrichtung der Förderung von Weiterbildung für Erwerbslose durch die Bundesagentur für Arbeit. Dabei geht es einerseits darum, Aufgaben, die die Bundesagentur für Arbeit nach und nach in ihrer Rolle als »Ausfallbürge« für das Bildungssystem zugewiesen bekommen hat, in die Zuständigkeit der Länder oder des Bundes zu überführen (z. B. Sprachkurse für Flüchtlinge und Aussiedler, Nachholen von allgemeinbildenden Abschlüssen). Dieser Typ von Aufgaben ist steuerfinanziert durchzuführen.

Weiterbildung für Erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Beschäftigte muss hingegen Kernaufgabe der Bundesagentur für Arbeit bleiben und durch eine solide Finanzierung auf der Grundlage einer Beitragsfinanzierung abgesichert sein.

Es braucht die grundsätzliche Änderung der Steuerungslogik. Nicht die schnelle und kostengünstige Integration in den ersten Arbeitsmarkt darf im Vordergrund stehen, sondern die nachhaltige Vermittlung in Arbeit und eine langfristige Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Das erfordert ein stärkeres Gewicht der Förderung der Weiterbildung.

Für An- und Ungelernte steht wegen der hohen Beschäftigungsrisiken grundsätzlich vorrangig eine abschlussbezogene Weiterbildung im Vordergrund.

Im Rahmen einer investiven und präventiv ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik werden Prämien bei erfolgreichem Abschluss und die Aufstockung des monatlichen Unterhaltes so gestaltet, dass Hemmnisse abgebaut und Weiterbildungsbereitschaft erhöht wird.

Es ist sinnvoll, die bisherigen Beiträge der Arbeitslosenversicherung aufzuspalten:

- Zwei Drittel des Beitrages dienen der Absicherung des Arbeitsmarktrisikos, aus dem das Arbeitslosengeld gezahlt wird.
- Ein Drittel des Beitrages dient der Bildung eines Weiterbildungsfonds bei der Bundesagentur für Arbeit. Er ist für die Finanzierung präventiver und nachholender Weiterbildungsmaßnahmen der Versicherten einzusetzen. Zielgruppen des Fonds sind von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte und Erwerbslose.

Was ist sonst noch zu bedenken?

Eine vorausschauende und strategische Weiterbildungspolitik wird zum Dreh- und Angelpunkt der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik im digitalen Wandel.

Der Vorschlag, das System der Arbeitslosenversicherung hin zu einer Arbeitsversicherung umzugestalten, sollte konzeptionell weiter durchdacht und geprüft werden.

2. LERNZEITEN

MEHR BILDUNGS-ZEIT FÜR MEHR CHANCEN-GLEICHHEIT

Was hat sich entwickelt, wo stehen wir heute?
Über Bildung eröffnen sich berufliche Aufstiegs- und Entwicklungschancen sowie Teilhabemöglichkeiten am sozialen, kulturellen und politischen Leben. Bildungszeiten sind Investitionen, die sich auszahlen.

Doch Bildung benötigt Zeit. Zeit, die häufig schon anderweitig verplant ist: vor allem durch die Berufstätigkeit, aber auch durch familiäre Aufgaben und Betreuungspflichten. Diese zeitlichen Konkurrenzen sind ein zentraler Hinderungsgrund für eine Weiterbildungsteilnahme.

Der Gesetzgeber hat auf diese Konfliktsituation erstmals in den 1960er-Jahren reagiert und Lernzeitansprüche eingeräumt. Nach dem Arbeitsförderungsgesetz von 1969 (AFG) hatten Arbeitnehmer und Personen, die diesen Status anstrebten, einen Anspruch auf bis zu zwei Jahre für Maßnahmen der beruflichen Fortbildung. Es wurden nicht nur die Lehrgangskosten übernommen, sondern auch noch ein Unterhaltsgeld gezahlt. Diese Regelungen sind aber längst abgeschafft. Nicht einmal Ansätze sind davon geblieben.

Sehr viel bescheidener nehmen sich im Vergleich zum AFG die Bildungsurlaubs- und Freistellungsgesetze der Länder aus (seit 2015 hat auch Baden-Württemberg und Thüringen ein solches Gesetz, nur Bayern und Sachsen fehlen noch). Sie räumen im Regelfall Arbeitnehmern Bildungszeiten bis zu fünf Tagen pro Jahr bei Lohnfortzahlung ein. Im Detail unterscheiden sich die Regelungen von Land zu Land erheblich (z. B. im Hinblick auf die zulässigen Themenbereiche, die Zielgruppen, die Möglichkeiten zur Kumulation der Ansprüche).

Ähnlich variantenreich sind die in den letzten Jahrzehnten abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge mit Lernzeitansprüchen.

Die beschriebenen Regelungen weisen eine große Gemeinsamkeit auf: sie sind wenig genutzt. So nehmen zum Beispiel etwa nur 1–2 % der Berechtigten den Bildungsurlaub in Anspruch. Die Gründe für diese Abstinenz sind vielfältig. Arbeitsdruck, Angst um den Arbeitsplatz, Druck des Arbeitsgebers spielen genauso hinein wie private Gründe (Betreuungspflichten, Krankheit etc.).

Aktuell ist noch ein Phänomen erkennbar: Die betrieblich-berufliche Weiterbildung ist zumindest in Teilen in die Freizeit verlagert. Relativ lautlos sind so verteilungspolitische Weichen gestellt und Verteilungskonflikte entschieden worden. Unter dem Deckmantel gerechter Lastenaufbringung bzw. Lastenteilung droht der Zug vor allem in eine Richtung zu fahren. Die Richtung heißt Überwälzung der Belastungen auf die Beschäftigten. Dabei besteht insbesondere die Gefahr der noch stärkeren Ausgrenzung der weiterbildungsfernen Beschäftigtengruppen.

Im Weiterbildungsbereich existieren mit den Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf unterschiedlichen Ebenen Regelungen zu Lernzeiten. Diese Regelungen haben aber verschiedene Reichweiten und Lücken. Notwendig ist ein stimmiges Konzept, das in Summe mehr Bildungszeiten schafft.

Was soll bundesgesetzlich geregelt werden?

Gesetzliche und tarifliche Ansprüche auf Freistellung sind in ein abgestimmtes Lernzeitkonzept zu bringen. Dazu gehören mindestens die vier folgenden Punkte:

Bundeseinheitlicher Anspruch auf Bildungsfreistellung

Alle abhängig Beschäftigten erhalten einen Freistellungsanspruch von mindestens fünf Arbeitstagen pro Jahr für eine selbst gewählte Weiterbildung bei einem staatlich anerkannten Anbieter. Die Ansprüche sind innerhalb eines Fünfjahreszeitraumes kumulierbar. Während der Freistellung sind die Lohn- und Lohnnebenkosten vom Weiterbildungsfonds weiterzuzahlen. Gesetzliche und tarifliche Ansprüche auf Freistellung sind in ein abgestimmtes System zu bringen.

Bildungsteilzeit sichern

Der Freistellungsanspruch kann in Form von Bildungsteilzeit geltend gemacht werden. Beispielsweise durch eine Reduktion der Arbeitszeit um bis zu 50 %, wenn im gleichen Umfang Bildungsgänge absolviert werden. Die Bildungsteilzeit kann sich beispielsweise über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erstrecken. Der Betrieb zahlt nur Lohn- und Lohnnebenkosten für die geleistete Arbeit, garantiert aber nach Ablauf der Bildungsteilzeit die Weiterbeschäftigung in der ursprünglichen Größenordnung. Der Lohnausfall ist zu 50 % vom Weiterbildungsfonds zu übernehmen.

Bildungskarenz ermöglichen

Der Freistellungsanspruch kann auch in Form einer Langzeit-Freistellung von der Arbeit zu Bildungszwecken erfolgen. Die Bildungskarenz kann sich beispielsweise über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erstrecken. Der Betrieb garantiert nach Ablauf der Bildungskarenz die Weiterbeschäftigung im selben Umfang wie vor der Maßnahme. Der Lohnausfall ist zu 50 % vom Weiterbildungsfonds zu übernehmen.

Lernzeitansprüche für Personen mit Betreuungspflichten einführen

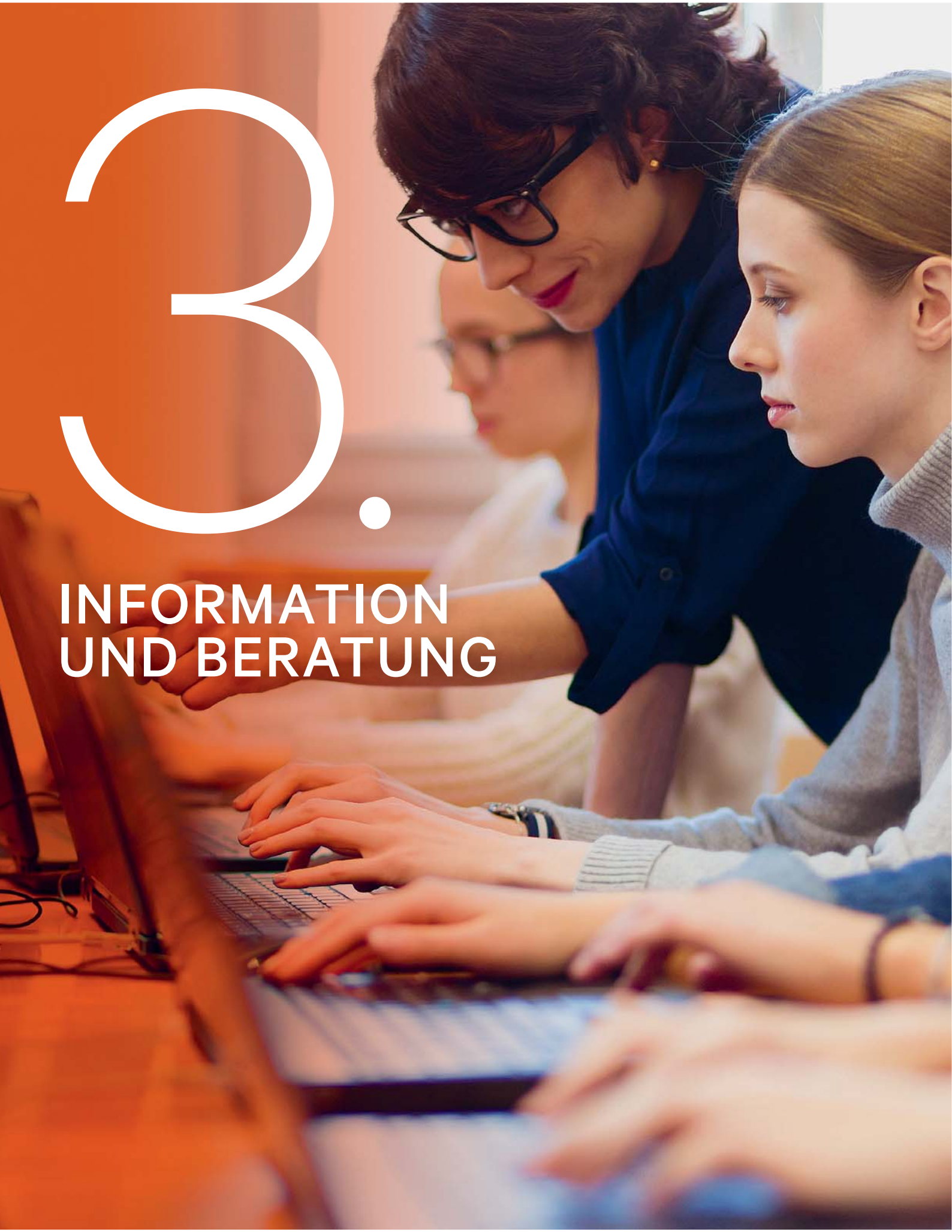
Personen mit Betreuungspflichten (z. B. Kinder, zu pflegende Familienangehörige) erhalten einen Freistellungsanspruch von fünf Werktagen pro Jahr für eine selbst gewählte Weiterbildung bei einem staatlich anerkannten Anbieter. Die Ansprüche sind innerhalb eines Fünfjahreszeitraumes kumulierbar. Während der Weiterbildung sind die Kosten für die Ersatzbetreuung zu übernehmen.

Was ist sonst noch zu bedenken?

Die Bildungsurlaubs- und Freistellungsgesetze der Länder können bestehen bleiben, sollten allerdings mit dem neuen Bundesgesetz harmonisiert werden.

Im Zusammenhang mit Lernzeitenregelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen ist zu klären, inwieweit Anrechnungen oder Kumulationen mit den Freistellungsansprüchen aus dem Bundesgesetz möglich sein sollen. In den Sozialgesetzbüchern ist eine Erweiterung vorzunehmen, die Arbeitslosen ebenfalls einen Anspruch auf Bildungsurlaub einräumt. Danach könnten die Betroffenen fünf Tage Bildungsurlaub nehmen für eine Weiterbildung ihrer Wahl.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass es nicht genügt, Lernzeitansprüche festzuschreiben. Gerade für Bildungsbenachteiligte bedarf es zusätzlicher Anstrengungen, um sie von der Sinnhaftigkeit der Nutzung zu überzeugen. Damit ist die Bedeutung der Beratung benannt.



3. INFORMATION UND BERATUNG

LOTSEN DURCH DEN BILDUNGS-DSCHUNGEL

Was hat sich entwickelt, wo stehen wir heute?
Die Digitalisierung verbunden mit der wachsenden Anforderung lebensbegleitenden Lernens und stärkeren Bedeutung von informellen Lernprozessen verlangt mehr Selbststeuerung und Eigenverantwortung des einzelnen Lerners. Nicht alle Menschen sind in der Lage dies angemessen zu leisten. Deshalb wird es notwendig, die Beratungsinfrastruktur auszubauen. Nur so ist gewährleistet, dass die Lernenden die nötige Orientierung und Systematisierung ihrer Lernanstrengungen vornehmen können.

Zudem bleiben viele Weiterbildungsangebote bzw. -regelungen ungenutzt. Die Adressaten nehmen aus vielfältigen Gründen nicht teil (Weiterbildungsabstinenz): z. B. keine finanziellen Ressourcen, keine Zeit, keine nützlichen Angebote, schlechte Erreichbarkeit der Veranstaltungsorte und nicht zuletzt bildungsferne Menschen mit Ängsten sich auf Weiterbildung einzulassen. So wird manches Angebot als unzumutbar und unnötig verworfen. Klar ist aber auch, dass äußere Einflüsse (Werbung, Rollenerwartungen, Druck, Prestige etc.) den Blick auf autonomie- und handlungserweiternde Weiterbildung verstellen. Vorhandene Weiterbildungsstrukturen bedürfen von daher der Flankierung durch Maßnahmen, die die Adressaten bei ihrer Entscheidungsfindung mit all ihren Präferenzen, Beschränkungen und Interessen einbeziehen. Zentrales Element einer solchen Strategie der Subjektorientierung ist Beratung.

Weiterbildung ist ein Konsensthema. Dieser Umstand schlägt sich auch in der politischen Programmatik zum Beratungsthema nieder. Auf allen Ebenen politischen Handelns wird Weiterbildungsberatung als zentrales Element der Strategie zum lebensbegleitenden Lernen (LLL-Strategie) ausgezeichnet und gefordert.

Auf der europäischen Ebene ist das Thema exponiert und zentral immer wieder platziert worden. Die Vorgabe, die im Memorandum LLL (2000) steht, ist nach wie vor wegweisend. Als Ziel ist ausgegeben: »Die Mitgliedsstaaten müssen sicherstellen, dass jeder ihrer Bürger leicht, auf qualitativ hochwertige Informationen und Tipps zum Thema Lernmöglichkeiten in ganz Europa und im Laufe ihres Lebens zugreifen können.« In diese Richtung argumentieren praktisch alle einschlägigen EU-Papiere bis heute.

Die nationale Ebene folgt dieser Richtungssetzung. In der »Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland« (2004) zum Beispiel werden acht Entwicklungsschwerpunkte genannt. Einer davon ist Lernberatung. Noch deutlicher wird der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingesetzte Innovationskreis Weiterbildung (2008) mit seinen Empfehlungen. Als vierter von zehn zentralen Aspekten wird formuliert: »Transparenz und Qualität sicherstellen; Bildungsberatung ausbauen«.

Trotz eines unumstrittenen Bedarfes und eines weitgehenden politischen Einvernehmens stellt sich die Realität der Weiterbildungsberatung in Deutschland nicht als fertiges Haus dar, sondern als Baustelle. Dies unterscheidet sie auch wesentlich von anderen Beratungsbereichen wie zum Beispiel die von der Bundesagentur für Arbeit betriebene Berufsberatung oder die in Schulen verortete Schulwahl- und Schullaufbahnberatung, die immerhin gesetzlich verankert sind.

Die Versorgung mit Angeboten der Weiterbildungsberatung ist insgesamt unzureichend und regional sehr unterschiedlich. Weiterbildungsberatung ist nicht systematisch mit der Weiterbildung und dem übrigen Bildungssystem verzahnt, sondern ein fakultatives und sporadisches Angebot, oftmals bildungsanbieterbezogen. Sie ist zudem meist projektbezogen organisiert und von daher finanziell fragil aufgestellt. Sie ist in keinem Weiterbildungsgesetz der Länder Pflichtaufgabe. Die Ausbildung des Beratungspersonals ist nicht reglementiert. Es existieren allerdings einige Ansätze zur Beraterqualifizierung sowohl an Hochschulen als auch in der Fortbildung. Das Tätigkeitsspektrum und das Berufsbild des Weiterbildungsberaters sind noch weitgehend ungeklärt. Die Inanspruchnahme der bestehenden Beratungsstellen geschieht sozial selektiv.

Im Kontrast zu diesem desolaten Gesamtbild gibt es auch ein paar vielversprechende Ansätze: modellhafte und innovative Beratungskonzepte bei den BMBF-Projekten »Lernende Region« und »Lernen vor Ort«, neue Beratungsstellen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Bildungsprämie, Bildungsscheck und ähnlichen Finanzierungsinstrumenten sowie der Aufbau von Informationsportalen.

Die Ausgangsbedingungen mit Blick auf die Weiterbildungsberatung lauten also: hoher Bedarf, große Nachfrage, politischer Konsens über die Wichtigkeit und viele gute Modelle, verbunden mit einem eklatanten Umsetzungsdefizit. Um hier einen Durchbruch zum Besseren zu erzielen, kann eine entsprechende Bundesregelung als Initialzündung und Basisstruktur helfen.

Was soll bundesgesetzlich geregelt werden?

Flächendeckendes Netz von Weiterbildungsberatungsstellen schaffen

Bundesweit ist ein Netz von Weiterbildungsberatungsstellen aufzubauen. Flächendeckend bedeutet, dass in jedem Kreis und in jeder kreisfreien Stadt mindestens eine Weiterbildungsberatungsstelle verfügbar ist. Diese regionalen Beratungsstellen sind trägerunabhängig und neutral. Sie sind sächlich und personell so ausgestattet, dass sie die Beratungsnachfrage im Einzugsgebiet bewältigen können. Die regionale Weiterbildungsberatung ist mit anderen Beratungseinrichtungen in der Region vernetzt. Ausgangspunkt bei den Beratungsprozessen sind die Interessen der Ratsuchenden. Die Finanzierung dieser Grundstruktur erfolgt aus Steuermitteln durch den Bund und die Länder.

Bundesweite telefonische und internetbasierte Weiterbildungsberatung einrichten

Bisher in Deutschland eher unterentwickelt ist die telefon- bzw. internetgestützte Beratung, die z. B. in Großbritannien einen hohen Stellenwert hat. In diesem Feld ist das Info-Telefon zur Weiterbildung des Bundesbildungsministerium (BMBF) ein erster begrüßenswerter Schritt. Damit ist besonders Ratsuchenden gedient, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind oder in abgelegenen Regionen leben. Dieses Angebot ist durch den Bund auszubauen und zu verstetigen.

Betriebliche Weiterbildungsbeauftragte installieren

Um besonders auch bildungsferne Beschäftigte besser ansprechen zu können, sind betriebliche Weiterbildungsbeauftragte zu installieren. Diese sollen beim Betriebs- bzw. Personalrat angesiedelt sein und aktiv für die Teilnahme an Weiterbildung werben (aufsuchende Beratungsarbeit). Die Regelungen im Detail könnten sich am britischen Modell des »Union Learning Representative« orientieren. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Weiterbildungsfonds.

Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es schon erhebliche weiterbildungsrelevante Mitbestimmungsrechte. Sie sind aber zu erweitern um ein Initiativrecht des Betriebsrates für die Weiterbildung. Darüber hinaus ist ein System dauerhafter Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für die Betriebsräte zu schaffen.

Sinnvoll ist die nachhaltige öffentliche Unterstützung der Tarifvertragsparteien bei der Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen im Betrieb mit einem Programm analog dem ESF/BMAS-Programm »weiter bilden«. Es fördert seit 2009 die Verbesserung der Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung wie Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf, systematische Integration von Weiterbildung, Personalentwicklung und Innovation, Branchendialoge, Kooperation und Transfer.

Anforderungen an das Beratungspersonal festlegen

Fortzusetzen und zu intensivieren sind die Anstrengungen zur Qualifizierung der Berater. Festzulegen sind entsprechend Beratungsstandards und Qualifikationsanforderungen an das Beratungspersonal. Dabei ist auf die einschlägigen Vorarbeiten des Nationalen Forums für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung zurückzugreifen. Die Qualifikationen sind sowohl durch entsprechende Studienangebote sowie über zu definierende Fortbildungsangebote zu erwerben. Die Einzelheiten sind im nationalen Weiterbildungsrat abzustimmen.

Beratungsqualität sichern und entwickeln

In Analogie zur Weiterbildungsqualität ist auch die Qualität der Weiterbildungsberatung zu sichern und zu entwickeln. Das bedeutet vor allem, dass die Beratungsstellen nach einem der gelisteten Verfahren anerkannt sein müssen. Die Weiterbildungsberatung wird auch im Qualitätsbericht berücksichtigt. Die Beschwerdestelle für Weiterbildung ist auch für die Ratsuchenden zuständig.

Was ist sonst noch zu bedenken?

Die Bundesagentur für Arbeit führt derzeit Pilotvorhaben zur regionalen Weiterbildungsberatung mit qualifiziertem Beratungspersonal durch. Die Erfahrungen sind auszuwerten und zu berücksichtigen. Der Forschungsstand zur Wirkung von Beratung sollte ausgeweitet werden. Auch hier könnte ein britisches Vorbild in Form einer großen Studie aus dem Jahre 2007 (Pollard u. a.) in Inhalt und Methodik leitend sein.

4. QUALITÄTS-SICHERUNG UND PERSONAL-ENTWICKLUNG

QUALITÄT KOMMT NICHT VON ALLEIN

Was hat sich entwickelt, wo stehen wir heute?
Schon in den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts gab es eine Qualitätsdiskussion der Weiterbildung. Als strategischer Hebel zur Verbesserung der Qualität galt damals das Lehrpersonal. Professionalisierung, der Königsweg zu einer besseren Weiterbildung.

Die in den folgenden Jahren stattgefundende Expansion der Weiterbildung drängte Fragen der Qualität in den Hintergrund. Diese Qualitätsvergessenheit erreichte ihren Höhenpunkt in den neunziger Jahren: Der durch die Wiedervereinigung ausgelöste Weiterbildungsboom ging einher mit erheblichen Qualitätsproblemen. Schlagworte wie »Goldgräberstimmung« und »wilder Bildungsosten« charakterisierten das sinnfällig. Die im Besonderen von der Bundesanstalt für Arbeit daraufhin eingeleiteten Prüf- und Kontrollaktivitäten bildeten den Einstieg in die neuere Qualitätsdiskussion.

Sie ist geprägt durch ein in der Wirtschaft entwickeltes Konzept: der Normenfamilie ISO 9000 ff. Im Mittelpunkt stehen dabei die Anbieter von Leistungen, hier also die Weiterbildungseinrichtungen. Sie müssen durch das Vorhalten eines Qualitätsmanagementsystems vorbeugend und prozessbegleitend eine qualitätsgerechte Leistungserstellung sicherstellen. Das Funktionieren dieses Qualitätsmanagementsystems (QM) wird durch autorisierte externe Stellen, die sogenannten Zertifizierer, periodisch (etwa alle drei oder vier Jahre) überprüft und testiert.

Dieser Grundlogik folgen alle auf dem Markt befindlichen QM-Verfahren. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat 2003 mit dem »Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« ihre Qualitätspolitik entsprechend umgestellt. Als förderfähige Maßnahmenträger sind danach nur Einrichtungen zugelassen, die u. a. über ein funktionierendes QM-System verfügen. Die Trägerzertifizierung erfolgt dabei nicht durch die Arbeitsagenturen, sondern durch externe fachkundige Stellen. Näheres ist in einer Verordnung geregelt (seit 2012 in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung AZAV).

Neben dem SGB II/III ist auf Bundesebene noch das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) schon seit 1976 ein Eckstein der Qualitätspolitik. Die Länder haben in ihrem Zuständigkeitsbereich, in den Weiterbildungs- und Bildungsurlaubsgesetzen, ebenfalls Qualitätsregelungen eingebaut.

Die auf die Einrichtung gerichteten QM-Verfahren sind ergänzt durch Weiterbildungstests. Vor allem die Stiftung Warentest spielt dabei eine zentrale Rolle: Sie überprüft stichprobenartig und verdeckt Weiterbildungsveranstaltungen und andere Bildungsdienstleistungen. Die Testberichte sollen für neuralgische Punkte der Veranstaltungsdurchführung sensibilisieren, als »Checkliste« dienen und aufzeigen, welche rechtlichen Möglichkeiten im Falle von Qualitätsmängeln zur Verfügung stehen.

Auch die Einrichtungen profitieren von diesem präventiven Ansatz. Die bei den Tests angelegten Kriterien und Standards können nämlich Anregungen und Impulse setzen. Des Weiteren führen auch private Medien und Organisationen derartige Tests durch oder bringen Checklisten und Verbraucherhinweise in Umlauf.

Insgesamt findet sich heute auf den unterschiedlichen Handlungsebenen eine Vielfalt von Qualitätsmodellen mit unterschiedlicher Reichweite und unterschiedlichen Standards. Dies erschwert für individuelle und institutionelle Weiterbildungsnachfrager die Orientierung und ist ggf. auch für die Einrichtungen mit zusätzlichem Aufwand verbunden. Notwendig ist daher, in Bundesregelungen verlässliche Mindeststandards zu etablieren, die Transparenz und Verbraucherschutz gewährleisten.

Was soll bundesgesetzlich geregelt werden?

Öffentliche Förderung nur für Einrichtungen mit Qualitätsstandards und -verfahren vorsehen

Der nationale Weiterbildungsrat legt Qualitätsstandards und Qualitätssicherungsverfahren fest. Nur Einrichtungen, die auf Grundlage dieses Standards arbeiten, unterliegen mit ihren Weiterbildungsangeboten der öffentlichen Förderung.

Weiterbildungseinrichtungen müssen darüber hinaus bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllen, bevor sie in den Genuss öffentlicher Förderung oder Auftragserteilung kommen können. Zu diesen gehören: Befolgung ethischer und demokratischer Prinzipien (also z. B. kein prinzipieller Ausschluss bestimmter Teilnehmergruppen), keine Vermittlung fragwürdiger Inhalte (z. B. Esoterik, manipulative Techniken), keine Erweckung von überzogenen Wirkungserwartungen (z. B. therapeutische Versprechungen, reißerische Werbung), kein reines oder überwiegendes Aus- und Einüben von Praktiken (z. B. im Sport oder beim Musizieren), kein hybrides Selbstverständnis der Lehrenden (z. B. Guru, Master). In Zweifelsfällen entscheidet der nationale Weiterbildungsrat.

Mindeststandards für die Lehre in der Weiterbildung festlegen

Zur Qualitätssicherung gehört auch Unterricht/Lehre/Unterweisung in der Weiterbildung. Hier muss ein Mindestmaß an erwachsenenpädagogischen Kompetenzen nachgewiesen werden, so wie das analog in allen anderen Bildungsbereichen üblich ist. Dieser Nachweis gilt als erfüllt bei allen Angehörigen pädagogischer Berufe (z. B. Lehrkräfte an Schulen, Diplom-Pädagogen, Hochschullehrer, Berufspädagogen etc.).

Alle Übrigen können den Nachweis über eine entsprechende Fortbildung bei dafür autorisierten Einrichtungen erwerben.

Die Definition des Mindeststandards wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erarbeitet und vom nationalen Weiterbildungsrat verabschiedet, der auch die Einrichtungen für die Fortbildung akkreditiert. Es ist möglich, die Dauer der Fortbildung nach einer entsprechenden Standortbestimmung unter Einbeziehung von einschlägigen Vorqualifikationen und Praxiserfahrungen zu verkürzen.

Teilnehmerschutz stärken

Über die genannten anbieterseitigen Anstrengungen hinaus sind auch die einschlägigen Aktivitäten der Stiftung Warentest bundesgesetzlich festzuschreiben und auszuweiten. Zugleich sind die dabei gewonnenen Erkenntnisse in Checklisten und Handreichungen für Teilnehmende und Weiterbildungsinteressierte zu berücksichtigen.

Bei jedem Vertragsabschluss zwischen Weiterbildungseinrichtung und Teilnehmer ist anbieterseitig neben den Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch eine Checkliste zugänglich zu machen. Auf Bundesebene wird zudem eine Beschwerdestelle (Ombudsleute) eingerichtet, an die sich Teilnehmende im Bedarfsfall wenden können.

Qualitätsbericht regelmäßig erstellen

Alle vier Jahre wird auf der Basis der Erfahrungen in den unterschiedlichen Weiterbildungsbereichen ein Qualitätsbericht erstellt, der die erreichte Qualitätsentwicklung dokumentiert, auf Probleme hinweist, Handlungsbedarf aufzeigt und internationale Entwicklungen einbezieht.

Er wird vom nationalen Weiterbildungsrat in Auftrag gegeben und von BIBB und DIE erstellt. Der Bericht wird allen Interessierten zugänglich gemacht.

Was ist sonst noch zu bedenken?

»In den letzten Jahren ist eine neue, sich fieberhaft ausbreitende Krankheit ausgebrochen: Jedes und alles wird unablässig evaluiert.« Mit diesem Satz beginnt der renommierte Schweizer Ökonom Bruno S. Frey seinen Aufsatz »Evaluitis – eine neue Krankheit«, in dem er deutlich macht, dass nicht jede Evaluation per se sinnvoll ist, sondern dass es immer einer strengen Abwägung zwischen Nutzen und Kosten solcher Anstrengungen bedarf.

Es gibt verschiedene Anhaltspunkte dafür, dass Evaluationen zu lästigen Routineübungen werden, ja, dass sich die intendierten Effekte in ihr Gegenteil verkehren. Um zu verhindern, dass sich ggf. vorhandene negative Effekte verstärken und dass Ressourcen verschwendet werden, steht eine paradoxe Aufforderung im Raum: Evaluiert die Evaluationen, stellt die QM-Systeme auf den Prüfstand.

Es gilt, die positiven Effekte zu erhalten und die negativen abzubauen. Es geht darum, das Kerngeschäft zu stärken, nämlich das der Bildungseinrichtungen und nicht das der Berater und Zertifizierer. Deshalb sollte vom nationalen Weiterbildungsrat ein entsprechender Evaluationsauftrag vergeben werden.

5. ABSCHLÜSSE UND ZERTIFIKATE

QUALIFIKATIONEN UND ABSCHLÜSSE TRANSPARENT MACHEN

Was hat sich entwickelt, wo stehen wir heute?
Aufgrund eines noch unterschiedlichen Begriffsverständnisses von informellem Lernen wird auf die folgende Definition abgestellt, die Lernprozesse unterscheiden:

- Formales Lernen findet üblicherweise in Bildungseinrichtungen (Schulen, Universitäten etc.) statt und ist in Bildungsgängen organisiert. Lernziele, Lernzeit und Lernförderung sind strukturiert. Die Lernleistungen in diesem Regelsystem sind zu prüfen, zu bewerten und zu zertifizieren.
- Non-formales Lernen findet außerhalb des Regelsystems statt und ist aus der Sicht des Lernenden wie das formale Lernen zielgerichtet. Es ist systematisch auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel angelegt und wird zu einem Teil auch zertifiziert.
- Informelles Lernen ist zielgerichtetes Lernen mit oder ohne fremde Anleitung im Prozess der Arbeit, im sozialen Umfeld und in der Familientätigkeit. Es findet außerhalb professioneller pädagogischer Kontexte statt und wird nicht zertifiziert.

Der Nachweis für gelungene Weiterbildung und ihre Anrechnung auf weiterführende Bildungsgänge ist in Deutschland nur in engem Rahmen möglich. Eine Anerkennung und Bewertung informellen Lernens ist hilfreich bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, etwa nach längeren Familienzeiten. Im Personal- und Wissensmanagement der Wirtschaft haben z. B. soziale und kommunikative Kompetenzen aus dem sozialen Umfeld oder durch Berufserfahrung erworben schon länger Formen der Bewertung und Anerkennung gefunden: beispielsweise beim Bewährungsaufstieg im öffentlichen Dienst, bei der Entgelteingruppierung in Tarifverträgen, bei Externenprüfungen und den Zulassungsbestimmungen zu Fortbildungsprüfungen.

Allen Anerkennungen ist allerdings gemeinsam, dass sie keinem einheitlichen Standard der Dokumentation von Lernleistungen folgen. Eine systematisierte Erfassung von allen, in unterschiedlichen Lernkontexten, erworbenen Kompetenzen, hilft Lern- und Lebenswege zu beschreiben.

Aussagekräftige und den Wert der erworbenen Kompetenzen ausdrückende Portfolioverfahren (Erfahrung/Zertifikate/Zeugnisse/Bescheinigungen) sind hilfreich und deshalb weiterzuentwickeln. Sie verbessern die Durchlässigkeit von unterschiedlichen Bildungs- und Beschäftigungsformen. Dafür notwendig ist eine standardisierte und kompetenzbasierte Dokumentation und Anerkennung von unterschiedlichen Lernwegen. Das hilft, den Nachweis von Lernzeiten und Lernergebnissen zu erleichtern.

Darüber hinaus gibt es Regelungsbedarf beim formalen Lernen: Der Bereich der Aufstiegsfortbildung sollte als höhere Berufsbildung noch besser platziert werden. Insbesondere braucht es eine Weiterentwicklung von Qualitätsstandards für die Lernprozessgestaltung in Form von gemeinsam durch die Sozialpartner entwickelten Fortbildungsrahmenplänen. Bisher werden lediglich Prüfungsanforderungen in den Verordnungen festgelegt.

Wildwuchs besteht auch bei der Anpassungsweiterbildung. Bildungsträger und Betriebe bieten hier eine Fülle von Maßnahmen an, deren Qualität und Relevanz vom Teilnehmer nur sehr schwer einzuschätzen sind. Hier gilt es mehr Transparenz und Güte zu schaffen.

Was soll bundesgesetzlich geregelt werden?

Anerkennung von Kompetenzen erleichtern

Bereits bestehende Erkennungs-, Bewertungs- und Anerkennungsverfahren sind zu überprüfen und evtl. weiterzuentwickeln. Notwendig sind insbesondere Validierungsverfahren, die informelles Lernen dokumentieren, bewerten und anerkennen.

Für Übergänge, also z. B. beim Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung, zur Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen, zu den Berufen der Aufstiegsfortbildung, Umschulungen und zum Studium, sind Verfahren notwendig, die neben non-formalen (d. h. nicht in anerkannten Bildungseinrichtungen, beispielsweise in privaten Kursen oder im Betrieb erworbene Zeugnisse) und formal erworbenen Qualifikationen, auch informell erworbene, aber nicht zertifizierte Kompetenzen aus Berufserfahrung, Familientätigkeit (z. B. Kindererziehung oder Elternpflege) und bürgerschaftlichem Engagement im Ehrenamt erfassen und anerkennen. Diese Aufgabe sollen weiterhin die aufnehmenden Bildungseinrichtungen oder zuständigen Stellen durchführen. Allerdings sind die Grundsätze für diese Verfahren transparent zu machen, von bürokratischen Hürden zu befreien.

Validierung und Zertifizierung gebührenfrei stellen

Einrichtungen zur Beratung, Erfassung, Validierung und Zertifizierung der in betrieblichen und außerbetrieblichen Kontexten erworbenen Kompetenzen sind in Verantwortung von Staat und Sozialpartnern zu schaffen bzw. zu autorisieren. Die Validierung und Zertifizierung ist gebührenfrei.

Fortbildungsordnungen und Rahmenpläne beteiligungsorientiert erstellen

Bundeseinheitliche Regelungen für die Aufstiegsfortbildung (§ 53 BBiG) sind auch zukünftig von den Sozialpartnern und deren Sachverständigen unter Koordination und wissenschaftlicher Begleitung des BIBB zu erarbeiten. Zu erarbeiten ist die Verordnung und der Fortbildungsrahmenplan. Für Fortbildungsregelungen der zuständigen Stelle (§ 54 BBiG) müssen ebenso Fortbildungsrahmenpläne mit verabschiedet werden.

Arbeitsmarktrelevante Zertifikate zulassen

Bildungsangebote, die arbeitsmarktrelevante Zertifikate mit einem allgemeinen Gültigkeitsanspruch (im Gegensatz zur Teilnahmebescheinigung) vergeben, bedürfen der Zulassung (Akkreditierung). Diese wird vom nationalen Weiterbildungsrat erteilt. Das Gleiche gilt für wesentliche Änderungen zugelassener Lehrgänge. Außerdem sind sie in ein nationales Register aufzunehmen. Das Register ist öffentlich zugänglich. Die hier geforderte Regelung ist analog zum Fernunterrichtsschutzgesetz (§ 12 FernUSG) zu gestalten. Die notwendige fachliche Unterstützung zur Umsetzung der Regelung erbringen BIBB und DIE.

Was ist sonst noch zu bedenken?
Zur Einführung einer standardisierten Kompetenzerfassung, -bewertung und -anerkennung in öffentlicher Verantwortung müssen die Verfahren so angelegt sein, dass sie nutzerorientiert sind.

Zugleich müssen sie folgenden europäischen Validierungsgrundsätzen entsprechen:

- Vertrauen und Verlässlichkeit durch Verfahrensstandardisierung
- Sicherung der Datenschutzrechte des Einzelnen
- Herstellung von Glaubwürdigkeit und Legitimität durch gleichberechtigte Einbeziehung der Sozialpartner
- Verlässlichkeit durch Qualifizierung und Zertifizierung des Beratungs- und Bewertungspersonals
- Erleichterung des Zuganges durch kostenlose Information, Beratung und andere Formen der Unterstützung
- Aufklärung durch Transparenz über Ziele und Zwecke einer Validierung
- Gleichwertigkeit aller Lernformen für Bewertungs-, Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren
- Unabhängigkeit der institutionalisierten Prüfungszulassung von Lernwegen, Lernorten und Lernzeiten
- Garantie der Unparteilichkeit der Bewertung
- Unterstützung durch den Einsatz wissenschaftlicher Diagnose- und Evaluationsverfahren
- Berücksichtigung der Ganzheitlichkeit und Kompetenzbasierung von Lernwegen in Abschlüssen

Zur Aufwertung des informellen Lernens und zur Schaffung objektiverer Bewertungsmaßstäbe sind eine verstärkte Forschung und Modellversuche hilfreich.

Es geht darum Standards zu entwickeln für:

- Validierungsverfahren zur besseren Verkoppelung von formalem, non-formalem und informellem Lernen,
- Weiterbildungsberatung und -begleitung in öffentlicher Verantwortung sowie
- Transparenz und Durchlässigkeit der unterschiedlichen Bildungs- und Beschäftigungsbereiche durch kompetenzbasierte Dokumentationssysteme.

Für Bundesregelungen sind die Konsequenzen und die Bedeutung der verschiedenen Lernformen bislang nur begrenzt einschätzbar. Hier sind weitere Diskussionen notwendig, um abzuschätzen ob Regelungen notwendig sind.

Mithilfe des Europasses und nationaler Dokumentationssysteme wie dem ProfilPASS, Kompetenz-Reflektor, Job-Navigator etc. können z. B. Kompetenzen umfassend in einem Portfolio-Ansatz dokumentiert werden.

6.

VERANTWORTUNG KLÄREN, VERNETZEN UND REGIONALISIEREN

KOOPERATION UND KOORDI-NATION EINEN RAHMEN GEBEN

Was hat sich entwickelt, wo stehen wir heute?
Es gibt rund 25.000 Weiterbildungsanbieter und Hunderttausende Kurse. Die Vielfalt der Anbieter und ihrer Angebote wirkt wegen ihrer Unübersichtlichkeit oft weiterbildungsverhindernd. Eine Regionalisierung der Bedarfsfeststellung und Planung mit allen Beteiligten sowie eine Vernetzung und Kooperation kann zu einem bedarfsgerechten, transparenten Angebot führen. Es gibt auf verschiedenen staatlichen Ebenen Regulierungen unterschiedlicher Reichweite für die Weiterbildung. Diese gilt es zu bündeln und in einem mitbestimmten, partizipativen System miteinander zu verbinden.

Da wir nicht den Staat alleine mit der Steuerungsfunktion der Weiterbildung betrauen wollen, ist es notwendig, im Raum der kommunalen Selbstverwaltung Formen öffentlicher Diskussion, Entscheidungsfindung und Planung zu organisieren und zu institutionalisieren. Wir halten dafür die regionale Ebene für besonders geeignet, weil hier alle Akteure unmittelbar betroffen sind. Dies hat sich zum Beispiel bei den BMBF-Projekten »Lernende Region« und »Lernen vor Ort« gezeigt. Ziel ist es einerseits, den Diskurs unterschiedlicher Interessen zu organisieren, und andererseits gemeinsame Prioritäten zu finden. Netzwerke erscheinen hier als das geeignete Instrument.

Über einzelne Kooperationsaktivitäten hinaus sind regionale Netzwerke kontinuierliche Kopplungen der beteiligten Akteure. Sie setzen auf kommunikative Beziehungen, gemeinsame Ziele und Aktivitäten.

An Beispielen lernender Regionen zeigt sich, wie staatliche und private Handlungsformen sich ineinanderschieben oder eine Sphäre öffentlichen Handelns entstehen kann. Beteiligt sind staatliche Instanzen, kommunale Selbstverwaltung, öffentlich-rechtliche Körperschaften, Verbände und Organisationen sowie private Akteure. Für die Weiterbildung sind solche regionalen Netzwerke zu verstetigen und institutionell zu festigen.

Es kann aber nicht darum gehen, alle Verantwortung auf die kommunale Ebene abzuwälzen. Notwendig ist außerdem eine Instanz auf Bundesebene, die koordinierend und ausgleichend wirkt. Wenn nicht neue Bürokratien entstehen sollen, sind bestehende Dienstleistungs-, Beratungs- und Entscheidungsstrukturen zu nutzen. Dabei ist es unabdingbar und politisch sinnvoll, die Bundesagentur für Arbeit einzubeziehen.

Was soll bundesgesetzlich geregelt werden?

Regionale Weiterbildungsräte einrichten

Auf regionaler Ebene ist ein Netzwerk der Akteure zu schaffen, das durch einen Weiterbildungsrat repräsentiert wird. Dieser ist institutionell bei den Kommunen (kreisfreie Städte und Landkreise) anzusiedeln. Kommunen können gemeinsam einen Weiterbildungsrat einrichten.

Der regionale Weiterbildungsrat wird nicht Bestandteil der Aufbauorganisationen der Kommunen, sondern direkt den Spitzen der kommunalen Verwaltung zugeordnet. Die Finanzierung der Arbeit des regionalen Weiterbildungsrates wird vom Bund in Form einer Sockelfinanzierung für die Pflichtaufgaben sichergestellt. Darüber hinausgehende Aufgaben werden vom Land oder den Kommunen getragen.

Der regionale Weiterbildungsrat hat folgende Aufgaben:

- Planung und Durchführung einer mindestens einmal jährlich stattfindenden regionalen Weiterbildungskonferenz
- Abgabe von Handlungsempfehlungen für die regionale Weiterbildungsplanung und -durchführung
- Vorlage eines regionalen Weiterbildungsberichtes (alle drei Jahre)

Dem regionalen Weiterbildungsrat gehören an:

- Vertreter der Kommunen (Vorsitz)
- Regionale Arbeitgeberorganisationen oder deren Bildungseinrichtungen
- Gewerkschaften, die die Bildungsteilnehmer und die Beschäftigten vertreten
- Institutionen der Weiterbildung wie Volkshochschulen, Berufsschulen/Kompetenzzentren als regionale gesellschaftliche Instanzen sowie Hochschulen
- Vertreter der freien Träger
- die regionalen Agenturen für Arbeit
- darüber hinaus können beratend und im Einvernehmen weitere relevante Akteure einbezogen werden (z. B. Wissenschaft, regional dominierende Großbetriebe)

Dem regionalen Weiterbildungsrat wird eine Arbeitsstelle bei der Spitze der Verwaltung zugeordnet, die für eine arbeitstechnische Absicherung sorgt.

Beim regionalen Weiterbildungsrat wird ferner ein Ombudsmann eingesetzt, der als Ansprechpartner für die Weiterbildungsteilnehmer dient. Die regionale Politik der Weiterbildungsräte wird von den Ländern unterstützt, indem sie:

- Landesgesetze zur Förderung der Weiterbildung erlassen, die die regionale Weiterbildungspolitik flankieren,
- die Landesausschüsse für Berufsbildung bzw. Weiterbildung systematisch als Gremien für die Aus- und Weiterbildung anlegen und dort vorhandene Beratungs- und Unterstützungskompetenz nutzen,
- Städten und Landkreisen die Verwaltungskosten für die Weiterbildungsräte erstatten.

Einen nationalen Weiterbildungsrat schaffen

Um die Arbeit nicht nur auf regionaler Ebene zu verbessern, ist auch auf der nationalen Ebene ein Weiterbildungsrat einzurichten. Der nationale Weiterbildungsrat hat u. a. folgende Aufgaben:

- Abgabe von Empfehlungen für die Weiterbildung
- Vorlage eines jährlichen nationalen Weiterbildungsberichtes auf der Grundlage einer entwickelten Weiterbildungsstatistik
- Vorlage eines nationalen Qualitätsberichtes (alle vier Jahre)
- Beratung der Bundes- und Landesregierungen in Fragen der Weiterbildung
- Festlegen von Standards für Qualitätskriterien und Führen eines Registers der anerkannten Verfahren
- Zulassung von zertifikatsorientierten Anpassungsfortbildungen
- Erstellung eines Registers für zertifikatsorientierte Anpassungsfortbildungen
- Entscheidung über förderungsunwürdige Weiterbildungsmaßnahmen
- Festlegung von Mindeststandards für das Lehrpersonal in der Weiterbildung
- Anerkennung von Bildungsanbietern in der Weiterbildung für das Lehrpersonal
- Einrichtung einer nationalen Beschwerdestelle (Ombudsmann für Weiterbildung)

Der Weiterbildungsrat setzt sich zusammen aus Vertretern der Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, den Bundesländern und des Bundes, den Spitzenorganisationen der Städte und Landkreise, der Spitzenorganisation der Bildungsträger, der Hochschulrektorenkonferenz, dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit sowie anderen Vertretern der Zivilgesellschaft, insbesondere aus dem sozialen und wirtschaftlichen, dem staatsbürgerlichen, dem beruflichen und dem kulturellen Bereich.

Für den gesellschaftlichen Dialog im nationalen Weiterbildungsrat ist eine Koordinierungsstelle einzurichten. Diese Aufgabe kann entweder die Bundesagentur für Arbeit oder das Bildungsministerium übernehmen.

Was ist sonst noch zu bedenken?

Für den Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung ist die Zusammenarbeit zwischen dem Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-HA) und dem nationalen Weiterbildungsrat zu klären. Der BIBB-HA empfiehlt dem Verordnungsgeber den Erlass von Fortbildungsverordnungen. Auch zu klären wäre, welche Rolle ggf. die regionalen Weiterbildungsräte in Bezug auf Fortbildungsregelungen der zuständigen Stelle haben (§ 54 BBiG).

Wenn die Bundesagentur für Arbeit eine aktive Steuerungsaufgabe in der beruflichen Weiterbildung übernehmen soll, die auch präventiv orientiert ist, dann ist sie aus- und umzubauen.

Bisher sind der Bundesagentur für Arbeit weder per Gesetz noch durch Vorgaben der Politik Steuerungsaufgaben für das gesamte Feld der beruflichen Weiterbildung übertragen. Zwangsläufig gibt es deshalb auf allen Handlungsebenen der Bundesagentur, also auf der Bundes- und Landesebene und vor Ort in den regionalen Agenturen, keine entsprechenden Strukturen oder Aktivitäten. Der Neuanfang sollte das Ziel verfolgen, die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik besser zu koordinieren.

VIER FRAGEN UND ANTWORTEN

1. Warum brauchen wir effizientere Strukturen in der Weiterbildung?

Wer die Weiterbildung voranbringen will, muss eindeutige Kompetenzen und Strukturen in der »vierten Säule des Bildungssystems« schaffen. Die bisherige Politik, das Thema weitgehend einer öffentlichen Debatte zu entziehen und es fast ausschließlich privatwirtschaftlichen Interessen zu überlassen, hat Deutschland zu einem Entwicklungsland in Sachen Weiterbildung gemacht.

Die Fortsetzung dieser Politik der Nichteinmischung und Ignoranz verursacht immer mehr Nachteile.

Deutschland organisiert Weiterbildung zergliedert in unterschiedliche Zuständigkeiten: Schulen, Betriebe, Bildungseinrichtungen und Hochschulen – alles weitgehend unabhängig voneinander. Es fehlt an eindeutiger Festlegung der Verantwortlichkeiten und einer klaren Rollenbeschreibung der Akteure. Dies ist einer der Gründe, warum im Weiterbildungsbereich Reformprozesse ausgesprochen mühsam sind und nur langsam vorankommen.

Ganz anders sieht das in der Ausbildung aus. Hier regelt das Berufsbildungsgesetz die wichtigsten Punkte: kontinuierliche Reformen der Inhalte, die Beteiligung auf allen Ebenen (Region, Land und Bund) und setzt Rahmenbedingungen für berufliches Lernen. Warum gibt es nichts Vergleichbares für die Weiterbildung?

Juristisch spiegelt sich die Desintegration der Weiterbildungsbereiche in einer zersplitterten Zuständigkeit für verschiedene Rechtsbereiche wider. So verantwortet z. B. der Bund die berufliche Weiterbildung und die Länder sind für die allgemeine und politische Weiterbildung zuständig.

Es stellt sich die Frage: Wie kann die Planung, Durchführung und Auswertung von Weiterbildung besser als bisher von den Lernenden selbst, von den Unternehmen, Interessenorganisationen und Verbänden, der kommunalen Selbstverwaltung oder staatlichen Instanzen beeinflusst werden?

Weiterbildung ist wie die berufliche Erstausbildung eine gemeinsame Aufgabe der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Politik. Deshalb ist eine rechtliche Basis zu schaffen, die systembildend wirkt, gemeinsame Aktionen und die regionale Kooperation fördert.

Nur durch einen verstärkten und gezielteren Einsatz öffentlicher Mittel sowie durch eine regionalisierte und kooperative Entscheidungsfindung sind bessere Ansätze für die Ressourcenaufbringung und -sicherung für Weiterbildung in stärkerer öffentlicher Verantwortung zu finden. Sie ermöglichen Synergien und sichern Effizienz.

Man muss sich allerdings vor der Illusion hüten, mit Bundesregelungen zur Weiterbildung allein sei alles zum Besseren zu wenden.

Dennoch: Ein wichtiger Punkt wäre damit gesetzt – es bestünde eine Arena und die Spielregeln der Akteure wären verbindlich festgelegt. Es gäbe so etwas wie eine nachholende Systembildung, ein Schritt, der seit den 1960er-Jahren immer wieder angemahnt worden ist, aber immer wieder versäumt wurde. Neue Entwicklungshorizonte und -perspektiven könnten entstehen, um so aufbauende, weitere Schritte für eine neue Weiterbildungskultur zu ermöglichen. Hierzu gehört auch die stärkere Verzahnung der Weiterbildung mit den anderen Bildungsbereichen wie Schule, Berufsausbildung und Hochschule.

2. Können Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen den Ausbau der Weiterbildung nicht besser voranbringen als ein Bundesgesetz?

Tarifverträge und Bundesregelungen für die Weiterbildung sind keine sich ausschließenden Wege. Sie ergänzen sich.

Tarifverträge können eine viel stärkere Wirkung entfalten, wenn sie in ein gesetzlich verankertes Weiterbildungssystem eingebettet sind. Und Bundesregelungen setzen Rahmenbedingungen, die über die Gestaltungsmöglichkeiten von Tarifverträgen hinausreichen.

Ein gutes Weiterbildungssystem zu schaffen, ist eine gemeinsam vom Staat, den Tarifvertragsparteien und den Betrieben anzupackende Aufgabe. Für mehr Weiterbildung zu sorgen, ist keineswegs nur Sache des einzelnen Betriebes, des Staates und schon gar nicht des Einzelnen, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Das heißt: Wir brauchen Aktivitäten, die nicht im Sinne von Verschiebebahnhöfen substituierbar sind, sondern sich gegenseitig ergänzen und unterstützen. Wir brauchen:

- eine innovative betriebliche Weiterbildungspolitik, die dem Bedeutungszuwachs und der Neupositionierung der Kompetenzentwicklung im Unternehmen gerecht wird,
- mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und
- ein Bundesgesetz für die Weiterbildung.

In den Gewerkschaften gibt es einen breiten Konsens darüber, dass die betriebliche Weiterbildung Rahmenbedingungen braucht und mit Tarifverträgen verbindliche Ansprüche für die Beschäftigten zu schaffen sind. Weil die betriebliche Weiterbildung bisher weitgehend ein regulierungsfreier Raum ist, ist es eine Zukunftsaufgabe, das Thema zu einem Kernbereich qualitativer Tarifpolitik zu machen. Die jüngste CVTS4-Befragung zeigt, dass bislang nur 10 % aller weiterbildungsaktiven Unternehmen in Deutschland Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zu Qualifizierungsfragen haben.

Handlungsbedarf besteht bei den Tarifparteien, aber auch bei den Akteuren im Betrieb. Studien zeigen, dass die Weiterbildungspraxis und die Teilnahmemöglichkeiten für die Beschäftigten dort besser sind, wo Betriebs- und Personalräte sich engagieren. Sie müssen sich zu Promotoren der Personal- und Organisationsentwicklung im Betrieb entwickeln. Denn sowohl die Umsetzung tarifvertraglicher Vorgaben als auch die bessere Nutzung der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten sind auf durchsetzungsfähige Akteure im Betrieb angewiesen.

Erforderlich sind aber auch unterstützende Strukturen, z. B. durch die Gewerkschaften. Es geht darum, Hemmnisse und Widerstände zu überwinden, die Betriebs- und Personalräte eher zu reaktiven statt aktiven Interventionen im betrieblichen Weiterbildungsgeschehen zu veranlassen.

Aktivitäten auf der tariflichen und betrieblichen Ebene ersetzen nicht eine aktive öffentliche Weiterbildungspolitik, wie wir sie aus anderen europäischen Ländern kennen. Durch Bundesregelungen soll der Staat Spielregeln formulieren und Impulse setzen für einen langfristigen und nachhaltigen Ausbau der Weiterbildung.

Dabei können die Erfahrungen eines gesellschaftlich geregelten und gesteuerten Systems von Weiterbildung wie z. B. in Frankreich zeigen, wie Regelungen von Weiterbildung auch in marktwirtschaftlichen Gesellschaften sinnvoll und zweckmäßig sind. In Frankreich klappt das Zusammenspiel von Tarifparteien und Staat. Abwechselnd haben die Sozialpartner mit Tarifverträgen oder der Staat mit Gesetzen bzw. Gesetzesnovellen die Initiative ergriffen. Frankreich zeigt auch, wie das Zusammenspiel von tariflichen Regelungen und gesetzlichen Bestimmungen wirksam funktioniert.

3. In welcher Tradition steht die Forderung nach einem Bundesgesetz?

Bereits 2008 haben die Gewerkschaften ver.di, IG Metall und GEW Vorschläge für Bundesregelungen zur beruflichen Weiterbildung veröffentlicht. Diese Initiative fand die Unterstützung bei Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft, Verwaltung, Bildungsträgern, Bildungsinstitutionen, Betriebs- und Personalräten sowie Gewerkschaftern. Die Initiative setzt sich unverändert für einen umfassenden Ausbau der Weiterbildung in Deutschland ein. In der Programmatik der Gewerkschaften sind diese Inhalte fest verankert, so z. B. auf dem DGB-Bundeskongress 2014.

Dieses Ziel findet zwar viel ideelle Unterstützung – konkret getan hat sich bis heute allerdings nicht sehr viel. Das soll anders werden: Die Gewerkschaften GEW, IG Metall und ver.di nehmen jetzt einen neuen Anlauf und aktualisieren ihren Vorschlag. Sie fordern Bundesregelungen für die berufliche Weiterbildung, um die Bildungschancen und die Bedingungen in der Weiterbildung umfassend zu verbessern.

4. Gut qualifiziert und nach Tarif bezahlt – geht das auch in der Weiterbildung?

Die Qualität der Weiterbildung ist weitgehend von der Professionalität des Weiterbildungspersonals abhängig. Sowohl Verdienstmöglichkeiten, soziale Absicherung als auch Ausbildung und Rekrutierung des Personals sind aber immer noch defizitär.

Für die Qualität des Weiterbildungsangebotes ist die Sicherung der Professionalität des Personals das zentrale Element. Die Weiterbildung ist weitgehend privatwirtschaftlich organisiert und steht derzeit unter einem massiven Deregulierungsdruck. Das steht im Gegensatz zu programmatischen Reden, die Lebenslanges Lernen als eines der wesentlichen Standbeine des Wirtschaftsstandortes beschwören.

Es gibt für qualifiziertes Weiterbildungspersonal, im Gegensatz zum Bildungspersonal im Schul- und Hochschulbereich, keine attraktiven Berufsperspektiven und Ausbildungswege für Berufserfahrene. Die Situation ist gekennzeichnet durch Honorarverträge und befristete Verträge, fehlende oder unzureichende tarifliche Regelungen und gravierende sozialversicherungsrechtliche Benachteiligungen für einen großen Teil der Beschäftigten.

Die Entwicklung und Etablierung der Profession »Lehrer in der Weiterbildung« ist notwendig. Seiteneinstieg, qualifizierte Berufs- und Leitungserfahrung sind in der Weiterbildung erwünscht. Was jedoch fehlt, ist ein qualifiziertes Berufsbild, in die sich diese wünschenswerten Zusatzqualifikationen einpassen und anrechnen lassen.

Mindeststandards für die Lehre in der Weiterbildung entwickeln

Im Kapitel Qualitätssicherung sind bereits Mindeststandards für die Lehre in der Weiterbildung entwickelt worden. Darauf sei an dieser Stelle noch einmal hingewiesen: Unterricht/Lehre/Unterweisung in der Weiterbildung darf nur erfolgen, wenn ein Mindestmaß an erwachsenenpädagogischen Kompetenzen nachgewiesen wird, so wie das analog in allen anderen Bildungsbereichen üblich ist. Dieser Nachweis gilt als erfüllt bei allen Angehörigen pädagogischer Berufe (z. B. Lehrkräfte an Schulen, Diplom-Pädagogen, Hochschullehrer etc.).

Für alle Übrigen kann der Nachweis über eine entsprechende Fortbildung bei dafür autorisierten Einrichtungen erworben werden. Die Definition des Mindeststandards wird von BIBB und DIE erarbeitet und vom nationalen Weiterbildungsrat verabschiedet, der auch die Einrichtungen für die Fortbildung festlegt.

Die Dauer der Fortbildung kann nach einer entsprechenden Standortbestimmung unter Einbeziehung von einschlägigen Vorqualifikationen und Praxiserfahrungen verkürzt werden.

Die Qualifikationsstandards für das Personal gelten sowohl für das hauptamtliche Personal als auch für die Honorarkraft und befristet Beschäftigte.

Generell sollen Lehrkräfte als ständige Ansprechpartner am Lernort zur fachlichen Beratung und zur Information der Teilnehmer über Inhalte und Ziele der Maßnahme zur Verfügung stehen.

Der Mindestlohn in der Weiterbildung gilt

Um ein Mindestmaß sozialer Absicherung für die Beschäftigten sicherzustellen, ist es gelungen Mindestlöhne für Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich von Unternehmen, die im SGB II/III überwiegend Weiterbildungsleistungen erbringen, verbindlich festzuschreiben. Beschäftigte im pädagogischen Bereich sind mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmern betraut.

Zum Mindestlohn in der Weiterbildung war es ein langer und schwieriger Weg. Ausgangspunkt war, dass es als Folge der Hartz-Reformen zu massiven Kürzungen in der nach Sozialgesetzbuch II und III geförderten Weiterbildung kam. Zahlreiche Weiterbildungsunternehmen mussten daraufhin ihren Betrieb einstellen. Unter den übrigen Anbietern entbrannte ein ruinöser Unterbietungswettbewerb. Um diesem Preiskampf auf Kosten der Beschäftigten ein Ende zu setzen, begannen GEW und ver.di mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes Verhandlungen zu einem Mindestlohntarifvertrag für die Branche.

Nach langem Streit gelang GEW und ver.di 2009 endlich die Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG). Nach weiteren drei Jahren konnte im Sommer 2012 schließlich der erste Mindestlohntarifvertrag für die pädagogischen Arbeitnehmer in der Weiterbildung nach SGB II/III per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Heute ist bereits die dritte Verordnung über einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn in der Weiterbildung in Kraft. Am 27. Januar 2015 einigten sich GEW und ver.di mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes über einen neuen Mindestlohn-Tarifvertrag. Neben der erneuten Erhöhung der Stundenentgelte wurde endlich auch eine Ost-/Westangleichung der Entgelte ab dem 1. Januar 2017 durchgesetzt.

In der gesamten Bundesrepublik beträgt das Mindeststundenentgelt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Mindestlohntarifvertrages fallen, ab dem 1. Januar 2017 14,60 Euro. Das Monatsentgelt für eine 39-Stunden-Woche beträgt somit ab dem 1. Januar 2017 2.475,75 Euro.

Zudem wurde auch der jährliche Urlaubsanspruch für die Beschäftigten in der Weiterbildung nach SGB II/III geregelt. Er beträgt bei einer 5-Tage-Woche bundeseinheitlich 29 Tage. Der Tarifvertrag ist allgemeinverbindlich. Dieser gilt somit auch für alle Weiterbildungsunternehmen, die keinem Arbeitgeberverband angehören und damit auch für alle Arbeitnehmer, die bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sind.

Ver.di und GEW befinden sich derzeit mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes in Verhandlungen über eine Fortführung des allgemeinverbindlichen Mindestlohnes in der Weiterbildung über das Jahr 2017 hinaus. Eine Fortführung des Mindestlohnes für das Verwaltungspersonal der Branche scheiterte bislang am Widerstand der Arbeitgeberseite.

Langfristig könnte der Mindestlohntarifvertrag zu einem echten Branchentarifvertrag weiterentwickelt werden, der neben den Mindeststundenentgelten weitere Mindestbedingungen, wie z. B. Arbeitszeit und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, für die Branche festlegt. Dort wo es in der Weiterbildungsbranche erfolgversprechend ist, bessere Bedingungen als die durch den allgemeinverbindlichen Mindestlohntarifvertrag festgeschriebenen zu verhandeln, sind Haustarifverträge durchzusetzen.

Faire Löhne für Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung

In der Regel sollte die Beschäftigung eines Pädagogen in der Weiterbildung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses erfolgen. Um das zu erreichen und damit Honorarkräfte nicht zur preisgünstigeren Alternative zu Festangestellten werden, ist für Honorarkräfte eine den Regelungen der Festangestellten entsprechende soziale Absicherung zu vereinbaren (anteilsmäßige Bezahlung von Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung). Zudem muss das Honorar so bemessen sein, dass das Jahreseinkommen dem der angestellten Pädagogen entspricht. Die Festlegung eines allgemeinverbindlichen Mindesthonorarsatzes durch die Bundesagentur für Arbeit wäre ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung.

ZUM NACHLESEN

Agentur Q (Hrsg.) (2014): Vom Einstieg zum Aufstieg, Stuttgart, www.agenturq.de/wp-content/uploads/AQ_EinAufstieg_Version_02_final.pdf

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2016): Bildung in Deutschland 2016, Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld, www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016

Bahnmüller, R., Hoppe, M. (2014): Weiterbildung in Kommunalverwaltungen. Betriebliche Praxis, tarifliche Regelungen, Empfehlungen, Berlin www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845269856-1/titelei-inhaltsverzeichnis

Bayer, M., Gnahs, D., Moraal, D. (2015): Betriebliche Weiterbildung, Schwerpunktthema im DGB Index Gute Arbeit – Reformansätze für ein besseres Weiterbildungssystem in Deutschland, In: Schröder, L., Urban, H.-J. (Hrsg.) (2015): Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt

Bayer, M. (Hrsg.) (2009): Sozialpartnerrichtlinie – 140 Millionen Euro zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten. Ein Leitfaden, Berlin

Bläsche, A. u. a. (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung, Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 025, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_025_2017.pdf

Bundesregierung (Hrsg.) (2004): Bericht der unabhängigen Expertenkommission »Finanzierung Lebenslangen Lernens« – Der Weg in die Zukunft, Deutscher Bundestag Drucksache 15/3636, 15. Wahlperiode 3.8.2004, Berlin, dip21.bundestag.de/dip21/btd/15/036/1503636.pdf

Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J., Kuper, H. (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld, www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf

Bosch, G. (2017): Berufliche Weiterbildung stärken, Zeitschrift Soziale Sicherheit Ausgabe 7–8/2017, Frankfurt, www.bund-verlag.de/zeitschriften/soziale-sicherheit/ausgabe/2017/7/

Bosch, G. (2010): In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07668.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin www.arbeitenviernull.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Bekanntmachung Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm »Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern« (Sozialpartnerrichtlinie), 8. April 2015, Bundesanzeiger: Bekanntmachung veröffentlicht am Freitag, 24. April 2015, BAnz AT 24.4.2015 B1, Berlin, www.initiative-weiter-bilden.de/fileadmin/pdfs/SPR_Fachkraefte_sichern.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lebenslaufs, Bonn/Berlin, www.dlr.de/pt/Portaldata/45/Resources/a_dokumente/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung BLK (Hrsg.) (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland, Heft 115 der Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Bonn, www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf

DGB (2017): Schlüsselrolle Weiterbildung, Weiterbildungsbarrieren abbauen, finanzielle Anreize stärken und Strukturwandel durch eine investive Arbeitsmarktpolitik begleiten, DGB Arbeitsmarkpolitik aktuell Nr. 2 /2017, Berlin, www.dgb.de/themen/++co++1a1de50e-3bbf-11e7-a3ca-525400e5a74a

Drexel, I. (2003): Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich. Analyse und Schlussfolgerungen. Gutachten für ver.di und IG Metall, Berlin/Frankfurt/Main

Europäische Kommission (2012): Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens. (2012/C 398/01), Amtsblatt der Europäischen Union, C 398/2 vom 22.12.2012, Brüssel, http://www.anerkannt.at/wp-content/uploads/2014/07/Amtsblatt_der_Europaeischen_Union_Empfehlung_Rat_Validierung_2012_12_20.pdf

Europäische Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen, SEK (2000) 1832, Brüssel, www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/memode.pdf

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, Luxemburg, www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/4054

Faulstich, P., Bayer, M. (Hrsg.): Lernzeiten, Lerngelder, Lernwiderstände, Lernalter, Lerorte, Lernlust, VSA: Verlag, 2002, 2005, 2006, 2007, 2009, 2012, Hamburg

Frey, B. (2006): Evaluitis – Eine neue Krankheit. Working, Paper Nr. 293 des Instituts für empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich, Zürich, www.fh-dortmund.de/de/fb/2/personen/lehr/wilharm/medien/evalu_doku/Evaluitis_BrunoFrey.pdf

GEW/IG Metall/ver.di (2008): Bundesregelungen für die Weiterbildung: Impulse für eine Weiterbildung mit System, Berlin/Frankfurt/Main, www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4458d32169b78_verweis1.pdf

GEW (o. J.): Schwarzbuch, Beschäftigung in der Weiterbildung, Frankfurt, www.gew-berlin.de/public/media/Schwarzbuch_Weiterbildung.pdf

ÖGB/ZNP u. a. (2012): Guidance Dialogue – Umsetzungsstrategien für Weiterbildungsberatung, Wien, http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Vorhaben_dritter/Guidance_Dialogue_Umsetzungsstrategien_Weiterbildungsberatung_Handreichung_3.pdf

IG Metall (Hrsg.) (2015): Bildungs-Teilzeit, Herausforderungen und Perspektiven, Frankfurt, www.igmetall.de/docs_Beilage_Bildungsteilzeit_fcf3d0092409303aeea6f2908fc9461f3973ba3f.pdf

Iller, C., Berger, K., George, J., Hauser-Ditz, A., Wiß, T. (2016): Unterstützung der Interessenvertretung in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Österreich, Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 322, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_322.pdf

Jaich, R. (2004): Wer soll für Weiterbildung zahlen? Individuelle Bildungskonten, Bildungsgutscheine oder Bildungsfonds? Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall, Berlin

Moraal, D. (2009): Standortbestimmung: Berufliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich, denk-doch-mal.de/wp/d-ist-nur-mittelmass-eine-standortbestimmung

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (Hrsg.) (2011): Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland, Strukturen und Aufgaben, Berlin, http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/NFB_MASTER_Broschre_deutsch_V02.pdf

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung/Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.) (2011): Qualitätsmerkmale guter Beratung, Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt: Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung, Berlin/Heidelberg, http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/qmm_guter_Beratung_2011.pdf

Rahner, S. (2014): Zukunftsaufgabe Weiterbildung, Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung, Berlin, http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11104.pdf

Online Zeitschrift DENK-doch-MAL.de,
Ausgaben: 1–09: Notstand Weiterbildung. Nachhaltige Strukturpolitik statt Absichtserklärungen, www.denk-doch-mal.de/wp/Ausgaben/01-09/
Ausgaben: 2–16: Das Weiterbildungsgesetz bleibt auf der Agenda, denk-doch-mal.de/wp/Ausgaben/02-16/

Pollard, E., Tyers, C., Tuohy, S., Cowling, M. (2007): Assessing the Net Added Value of Adult Advice and Guidance. Research Report No. 825 A, Brighton, webarchive.nationalarchives.gov.uk/20070305121112/http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR825A.pdf

ver.di (Hrsg.) (2016): Berufliche Weiterbildung in der Tarifpolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Berlin, www.verdi.de/wegweiser/tarifpolitik/themen/berufliche-weiterbildung/++co++4090b216-f7fa-11e5-922a-52540059119e

ver.di (Hrsg.) (2007): Erste Hürde geschafft, Argumente für einen Branchentarifvertrag, Berlin, www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m462b8a0c18624_verweis1.pdf

Wissenschaftlicher Beraterkreis von IG Metall und ver.di (2017): Berufs-Bildungs-Perspektiven: Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung, Frankfurt/Main, Berlin, www.bildungspolitik.verdi.de service

Weber, E. (2017): Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik, Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Hamburg, https://archiv.wirtschaftsdienst.eu/jahr/2017/5/digitalisierung-als-herausforderung-fuer-eine-weiterbildungspolitik/

IMPRESSUM

Herausgeber
Vorstand ver.di
Bereich Weiterbildungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
mechthild.bayer@verdi.de

Vorstand GEW
Vorstandsbereich Berufliche
Bildung und Weiterbildung
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
ansgar.klinger@gew.de

Vorstand IG Metall
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
thomas.ressel@igmetall.de

Gestaltung
4S, Berlin

Bilder
Titel, S. 32, S. 43: GaudiLab/shutterstock.com
S. 14: LightField Studios/shutterstock.com
S. 16: lightpoet/shutterstock.com
S. 20: sirtravelalot/shutterstock.com
S. 23: Uber Images/shutterstock.com
S. 24: izusek/istockphoto.com
S. 28: Monkey Business Images/shutterstock.com
S. 30: Lordn/shutterstock.com
S. 36: Pressmaster/shutterstock.com
S. 39: areebarbar/shutterstock.com

Druck
DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Berlin/Frankfurt am Main
September 2017

Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form steht.

MEHR UND BESSERE WEITERBILDUNG FÜR ALLE

Die Gewerkschaften ver.di, IG Metall und GEW fordern ein Bundesgesetz für die Weiterbildung, um die Weiterbildungschancen der Menschen und die Bedingungen umfassend zu verbessern.

Bereits 2008 haben wir Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung veröffentlicht, die viele Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft, Verwaltung, Bildungsträgern, Bildungsinstitutionen, Betriebs- und Personalräten sowie Gewerkschaftern unterstützt haben. Die hier entwickelten sechs Vorschläge beziehen sich auf diese Überlegungen.

Die Gewerkschaften ver.di, IG Metall und GEW setzen sich für einen umfassenden Ausbau der Weiterbildung in Deutschland ein. Dieses Ziel teilen viele – konkret getan wird aber viel zu wenig. Das soll anders werden.