

## Notwendigkeit eines Weiterbildungsgesetzes, auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung

Insbesondere die Digitalisierung entwickelt sich zu einer neuen, zusätzlichen Herausforderung für die Weiterbildung, sie hat großen Einfluss auf die Entwicklungschancen der Menschen sowie die Arbeits- und Alltagswelt; das lebenslange Lernen gewinnt in einer digitalen Welt noch einmal mehr an Bedeutung. Deshalb müssen die Menschen die Kompetenzen erwerben, die Digitalisierung zu beherrschen. Dabei geht es um einen ständigen Prozess der Veränderung und die individuelle Fähigkeit, durch achtsame Nutzung der technischen Möglichkeiten, speziell der Informations- und Kommunikationstechnologien, diese sinnvoll einzusetzen. Dies gilt für die betriebliche berufliche Weiterbildung in gleicher Weise wie für die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung.

Verfolgt man die bildungspolitische Diskussion, wird schnell deutlich, dass von der Weiterbildung – zu Recht – in Gänze viel erwartet wird: Sie soll gesellschaftliche Prozesse nicht nur der Digitalisierung, sondern auch der – u. a. damit verbundenen – Individualisierung und Pluralisierung sowie des Strukturwandels unterstützen, sie soll Fragen einer älter werdenden Gesellschaft lösen und die Zivilgesellschaft mitentwickeln. Damit die Weiterbildung diese hohen gesellschaftlichen Erwartungen erfüllen kann, muss die Gesellschaft sie hierzu erst einmal in die Lage versetzen. Für die Bildungsgewerkschaft ist klar, dass hierzu ein Bundesgesetz für die Weiterbildung die erforderlichen Rahmenbedingungen sicherstellen muss. Hierzu gehören Regelungen zu Information und Beratung, Lernzeiten und der Finanzierung der Weiterbildung.

Bislang ist noch nicht einmal deutlich, was unter »Weiterbildung« genau zu verstehen ist. Sie lässt sich in verschiedene Segmente zerlegen, für die jeweils eigene Steuerungslogiken bestehen: Neben der betrieblichen Weiterbildung – sie folgt der Logik unternehmerischen Handelns – ist die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung mit jeweils unterschiedlicher Intensität durch eine Vielzahl von Akteuren be-

einflusst. Die allgemeine Weiterbildung hingegen folgt in den hierfür zuständigen Bundesländern jeweils anderen Regeln und die Bundesagentur für Arbeit organisiert die berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. Diese verschiedenen Segmente überschneiden sich teilweise und die Abgrenzungsversuche bleiben oft unklar. Spätestens seitdem die Politik ankündigt, die heutige Bundesagentur für Arbeit in eine solche für Arbeit und Qualifizierung erweitern zu wollen, wird die Notwendigkeit einer stärkeren Förderung der Weiterbildung auch in Form einer bundesgesetzlichen Regelung offenkundiger denn je.



Im Vergleich zur Erstausbildung im Dualen System unterliegt die Weiterbildung bislang weniger einer staatlichen Steuerung, sondern ist heute weitgehend dem ökonomischen Prinzip der Marktsteuerung überlassen. Hatte man noch im Bildungsgesamtplan der 1970er-Jahre die Weiterbildung zu einer vierten Säule des Bildungswesens auszubauen beabsichtigt, wurde sie in den darauf folgenden Jahrzehnten wie kein anderer Zweig des Bildungswesens den Steuerungsprinzipien von Markt und Wettbewerb unterworfen – mit verheerenden Konsequenzen unter anderem ruinösen Wettbewerbs und prekärer Beschäftigungsbedingun-

gen. Gleichzeitig wurde der Aufwand bzw. der Beitrag der öffentlichen Hand zur Weiterbildung deutlich – teilweise bis zur Unkenntlichkeit – reduziert. Wie für das Bildungswesen im Allgemeinen kam die Föderalismusreform auch für die Weiterbildung im Besonderen erschwerend hinzu, fielen doch in deren Folge ehemals gemeinsam getragene Institutionen wie die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und auch die Bund-Länder-Modellversuche einfach fort; bis heute konnten die Länder diese vom Bund gelassenen Lücken nicht schließen.

Insgesamt lässt sich also festhalten, dass sich die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich verschlechtert haben, und dies – fast paradox – bei gleichzeitig enorm gestiegenen Erwartungen an die Weiterbildung.

So bedarf die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung einer neuen Grundlage und diejenige der individuellen Weiterbildung bedarf einer dringenden Erweiterung. Ferner ist die bislang vernachlässigte Weiterbildungsberatung im Sinne eines flächendeckenden Netzes auszubauen. Schließlich bedarf es regionaler und nationaler Regelungsinstanzen, die eine Kooperation und Koordination der vielfältigen Akteure der Weiterbildung ermöglichen. All dies spricht für einen klaren, bundesweit unterstützenden Rahmen. Die GEW unternimmt gemeinsam mit Ver.di und der IG Metall Schritte, um die erforderlichen bundesgesetzlichen Regelungen zu realisieren, die auch vom DGB klar eingefordert werden. Die Diskussion um die Digitalisierung hat unseren Bestrebungen noch einmal einen Schub verschafft. Uns geht es darum, der Weiterbildung den ihr gebührenden gesellschaftlichen Stellenwert zu verschaffen; als Bildungsgewerkschaft setzen wir uns dafür ein, mit dem öffentlichen Dienst vergleichbare Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen – die Weiterbildung hat es längst verdient.

von Ansgar Klinger