



Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung

Impulse für eine Weiterbildung mit System

Die Regierungskoalition will eine Weiterbildung mit System. Das wollen wir auch. Wir haben vier Leitideen für die Architektur des neuen Weiterbildungshauses entwickelt.

Was ist die Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung?

Die Initiative setzt sich für einen umfassenden Ausbau der Weiterbildung in Deutschland ein. Dieses Ziel wird zwar von allen geteilt - konkret getan wird aber allenthalben viel zu wenig. Das soll anders werden: Die Gewerkschaften ver.di, IG Metall, GEW und die sie unterstützenden Institutionen und Personen fordern ein Bundesgesetz zur Weiterbildung, um die Weiterbildungschancen der Menschen und Bedingungen umfassend zu verbessern. Bereits 2002 wurden Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung vorgelegt, die von zahlreichen Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft, Verwaltung, Bildungsträgern, Bildungsinstitutionen, Betriebsräten und Gewerkschaftern unterstützt wurden. Zusätzlich wurden eine Reihe von Buchveröffentlichungen und Gutachten zur Untermauerung der Forderungen vorgelegt.



Die *Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung*, getragen von ver.di, IG Metall und GEW sowie von Weiterbildungsträgern und Wissenschaftlern, setzt sich dafür ein, dass durch gesetzliche Regelungen auf Bundesebene der Rahmen für ein einheitliches und zukunftsfähiges System der Weiterbildung für die Bundesrepublik Deutschland geschaffen wird. Durch den von uns vorgelegten Gesetzentwurf für Bundesregelungen in der Weiterbildung und durch Empfehlungen und Gutachten wurde in den letzten Jahren ein zunehmender Konsens erreicht, dass für mehr Weiterbildungsteilnahme in Deutschland ein juristischer Rahmen durch konkurrierende Gesetzgebung des Bundes erforderlich ist. Dies braucht eine Absicherung für verfügbare Zeiten und Gelder, Angebote, Unterstützung der Lernenden durch Beratung sowie die Sicherung der Lernanstrengungen durch entsprechende Abschlüsse, Qualität und Berechtigungen.

Lebenslanges Lernen ist als Strukturprinzip des Bildungswesens in den Programmen fast aller Parteien, Verbände und den vielen offiziellen Dokumenten von der Europäischen Gemeinschaft bis zu den „lernenden Regionen“ verankert. Politik, Unternehmerverbände und Gewerkschaften sind sich - bei durchaus unterschiedlichen Interessenpositionen - einig über den hohen Stellenwert.

Im Koalitionsvertrag vom November 2005 wurden für die Weiterbildung weit reichende Zielsetzungen vereinbart, nämlich:

- die Teilnahme an Weiterbildung deutlich zu erhöhen und sozial Benachteiligte zu fördern,
- Jugendliche und Erwachsene ohne Schulabschluss und Ausbildung eine zweite Chance zu gewähren,
- die Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungssystems zu machen,
- mit bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien eine Weiterbildung mit System zu etablieren,
- die Bildungsberatung zu verbessern, die Qualität zu sichern.

Die *Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung* nimmt diese Forderungen auf und fragt nach ihrer Umsetzung. Schon länger stehen wir bezogen auf die Realität der Weiterbildung vor einer Diskrepanzdiagnose: Die Schere zwischen Ansprüchen und Verwirklichungen öffnet sich immer weiter. Defizitaspekte gemessen an den Interessen der Lernenden sind: Fragmentierung der Lernorte und Lernwege, Partialisierung der Lernziele und Inhalte, Intransparenz, Qualitätsdefizite, Verwendbarkeitslücken und vor allem die sich noch verstärkende Selektivität. Der hohe Konsens bezogen auf die Relevanz und notwendige Expansion von Weiterbildung einerseits und die Strategien zu ihrer Umsetzung andererseits klaffen auseinander.

Frosch-Syndrom

Der Weiterbildungspolitik geht es wie dem Frosch: Der wurde in einen Kessel mit kaltem Wasser gesetzt und darunter dann eine Flamme entzündet, auf das die Temperatur langsam steige. Der Frosch genoss die Wärme und merkte nichts von der Gefahr. Bis es zu spät war.

So könnte es der deutschen Bildungspolitik ergehen. Eigentlich ist bekannt, wie problematisch die Lage ist und was notwendig wäre. Gemessen am Programm „Lebenslanges Lernen“, wie es zum Beispiel im EU-Memorandum vom 30.10.2000 verkündet wurde, werden in Deutschland - besonders im internationalen Vergleich - zu wenige Teilnehmen-



de erreicht, zu wenig Ressourcen mobilisiert, nur geringe Chancen für Lernen am Arbeitsplatz eingeräumt und zu wenig systematisierte Lernangebote vorgehalten. Dies ist keine plötzlich hereinbrechende Katastrophe, aber eine schleichend sich verstärkende Krise: Es wird langsam heiß. Die Weiterbildungsteilnahme geht zurück. Für eine Strukturentwicklung des deutschen Weiterbildungssystems braucht es eine geklärte Umsetzungsstrategie. Dazu ist mittelfristig auf der Grundlage der konkurrierenden Gesetzgebung ein Bundesgesetz für die Weiterbildung notwendig.

Gegenwärtig gibt es Impulse, die die Absicherung von Weiterbildungsbemühungen unterstützen:

- Mit der Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist es notwendig, die Übergänge zwischen Arbeiten und Lernen neu zu organisieren. Wie im Konzept „Lebenslanges Lernen“ vorgeschlagen, wird Lernen über die Lebensspanne verteilt und erhält wachsenden Umfang.
- Die Diskussion um die „Zweite Chance“ zwingt dazu, die Situation von „Nicht- oder Nie-Teilnehmenden“ genauer zu betrachten und notwendige stützende Ressourcen und Perspektiven zu diskutieren.
- Im Rahmen der Gestaltung eines europäischen Bildungsraumes werden Fragen der Abschlüsse, ihrer Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit, zum Beispiel im *Europäischen Qualifikationsrahmen* neu diskutiert.

Ausgehend von dieser Situation und den Handlungsnotwendigkeiten identifiziert die *Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung* vier zentrale Impulse und Handlungsfelder.

Es geht um Lernzeiten

In der Diskussion über *Lebenslanges Lernen* wird deutlich, dass alles Lernen Zeit braucht. Perspektiven des Lernens im 21. Jahrhundert sind gekoppelt an umfassende Horizonte der Zeitverwendung. Langfristig geht es um grundlegende Umverteilungen zwischen Erwerbszeit, Freizeit und Lernzeit. Damit werden differenzierte Interessenstrukturen deutlich, von denen ausgehend Gestaltbarkeit der zeitlichen Ordnung im Betrieb und in der Gesellschaft möglich sind.

Dies gilt vor allem auch für die Zeitverwendung für Lernen. Lernen ist nicht bloß in der Arbeitszeit zu verorten. Es kann auch der umfassenden, über die Arbeit hinausreichenden Entfaltung der Individuen dienen. Ebenso wenig ist es aber auch nur Teil von Freizeit. Es nutzt auch der Unternehmensentwicklung. Es entsteht ein Aushandlungsfeld für einen *neuen Gesellschaftsvertrag*.

Nach der in den 1970er Jahren erfolgreichen Einführung des *Bildungsurlaubs*, die sich dann auch in Bildungsfreistellungsgesetzen niedergeschlagen hat, sind in den letzten Jahren vor allen Dingen auf der Ebene der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen verstärkt Initiativen gestartet worden. Die IG Metall und ver.di haben in Tarifvereinbarungen das Thema Lernzeitansprüche auf die Tagesordnung gesetzt. Es geht darum, Lernzeiten als ein Feld zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu sichern.

Gegen Tendenzen, betrieblich erforderliche Weiterbildungszeiten mehr und mehr in die Freizeit zu verlagern, werden Überlegungen für eine *investive Arbeitszeitpolitik* und für



Lernzeitanprüche aufgenommen. Sie sollen dazu beitragen, die zukünftig benötigten zeitlichen Ressourcen für *Lebenslanges Lernen* zur Verfügung zu stellen. Dadurch entstehen neue Verteilungsmuster bei der Weiterbildung.

Wir orientieren uns an einem Modell des „time-sharing“, das die notwendigen Lernzeiten zwischen den Beteiligten aufteilt. Dabei geht es darum, über betriebliche Vereinbarungen hinaus auch tarifvertragliche Prämissen durchzusetzen. Allerdings reichen diese nicht aus, wenn die Weiterbildungsbeteiligung der gesamten Bevölkerung erhöht werden soll. Vielmehr ist es notwendig, dass durch gesetzliche Regelungen Rahmensetzungen erfolgen.

Es geht um Lerngelder

Durch die Expertenkommission des bmbf *Finanzierung lebenslangen Lernens* und das Programm *Lernende Regionen* sind Anstöße gegeben worden, um finanzielle Ressourcen in verschiedenen Bereichen und aus unterschiedlichen Quellen zu aktivieren. Die gegenwärtige Diskussion, die sich hauptsächlich auf das Konzept „Bildungssparen“ kapriziert, zerbricht jedoch den innerhalb der Expertenkommission hergestellten Konsens für einen Finanzmix. Bildungssparen ist ein ausschließlich marktkonformes Instrument, das hauptsächlich diejenigen erreicht, die schon besser gestellt sind.

Ein von der *Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung* vorgeschlagenes Gesamtmodell der Ressourcenverantwortung geht davon aus, dass ein Finanzmix aus verschiedenen Quellen notwendig ist. Wenn es um persönliche Entfaltung des Menschen geht, müssen die Lernenden selbst aktiv werden. Wenn es um politische Bildung geht, müssen staatliche Beiträge eingebracht werden. Bei betrieblich veranlasster und notwendiger Weiterbildung ist es vorrangig das Unternehmen, das die Kosten zu tragen hat. Gemäß der unterschiedlichen Interessenlagen schlagen wir ein Modell des „cost-splitting“ vor.

Zentrale Finanzierungsinstrumente für betrieblich veranlasste Weiterbildung sind dabei *Branchenfonds*, die von den Sozialparteien auf der Grundlage gesetzlicher Rahmenbedingungen eigenständig verwaltet und vom Staat (Bund und Ländern) bezuschusst werden. Sektorale Fonds ermöglichen eine gleichberechtigte Verantwortung und Mitbestimmung von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Sie weisen zudem folgende Vorteile auf: sie beziehen sich auf das eigene Interesse sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten, sie sind leicht zu steuern, verursachen geringe Kosten der Umsetzung und ermöglichen gerechte Erhebungs- und Verwendungsparameter.

In der Weiterbildung gibt es aber in jedem Fall eine öffentliche Finanzverantwortung, die es auszugestalten gilt. Insgesamt ist es notwendig, die Ressourcen für die Weiterbildung zu stärken und zu verstetigen.

Dies braucht eine öffentliche Unterstützung durch ein *Bildungsförderungsgesetz*. Zum Ausgleich der Bildungsungleichheit und zur Unterstützung gleicher Teilhabe ist das *Meister BAFöG* (ABFG) als steuerfinanziertes Instrument geschaffen worden. An dieses Konzept schließt die Expertenkommission *Finanzierung lebenslangen Lernens* mit dem Vorschlag eines Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes (EBifG) und längerfristig eines einheitlichen Bildungsförderungsgesetzes (BifG) an. Diesen Vorschlag unterstützen wir.

Die Aufgabe des Gesetzgebers besteht darüber hinaus darin, die rechtlichen Anforderungen festzulegen, die in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen ausgefüllt werden können. Außerdem muss die Weiterbildung für Erwerbslose wieder verstärkt werden.



Es geht um Lernberatung

Ressourcen für die Weiterbildung bezogen auf Zeit und Geld sichern wichtige Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsteilhabe. Neben Lernhemmnissen, die entstehen, weil entsprechende Voraussetzungen fehlen, sind es aber auch vor allem fehlende Gründe, die zur Nicht- oder Nie-Teilnahme führen. Ohne Bedeutsamkeit für die Lernenden, ohne Nutzererwartungen darüber, dass es ihnen nach der Weiterbildungsanstrengung besser geht, bleiben Weiterbildungsanforderungen den Adressaten fremd. Wenn Lernziele nicht geklärt, Lerninhalte nicht nachvollziehbar und Prüfungsverfahren nur kontrollierend erlebt werden, entziehen sich die Lernenden oder reagieren mit berechtigten Lernwiderständen.

Es ist deshalb notwendig, Lernberatungen auszubauen. Sie tragen dazu bei, Lerninteressen im Abgleich zwischen individuell vorhandenen Motivationen und gesellschaftlich relevanten Notwendigkeiten zu fördern. Die Lernenden brauchen diese Unterstützung.

Lernberatung wird immer wichtiger mit unterschiedlichen Reichweiten:

- **Informationsaspekte:** Das Bereitstellen von Informationen über Träger, Einrichtung, Programme und Kurse.
- **Adressatenzentrierte Aspekte:** Berücksichtigen der Situation der Lernenden, Einbeziehen der Lebensumstände - zum Beispiel von Frauen oder von Erwerbslosen.
- **Themenorientierte Aspekte:** Klärung der Weiterbildungsinteressen unter Beachtung der Rahmenbedingungen und der Lebens- und Erwerbssituation des Betroffenen.

Kern der Beratung ist es, Lernmotivation und -strategien zu entwickeln, um individuelle Biographien durch Lernen zu gestalten.

In Deutschland haben Impulse der OECD und der EU dazu geführt, dass eine neue nationale Initiative *Zukunft der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung - Gestalten und Vernetzen* entstanden ist, die von einer Reihe von gesellschaftlichen Gruppen getragen wird. Wichtig für die Weiterbildung ist es, dass solche Impulse verstetigt und entsprechend juristisch bzw. durch öffentliche Mittel abgesichert werden.

Es geht um Lernabschlüsse

Für die Stärkung der Weiterbildungsteilnahme ist ein entscheidender Punkt, dass die Lernenden von den Verwendungs- und Verwertungsmöglichkeiten überzeugt sind. Entsprechend müssen durch Zertifikate Lernleistungen dokumentiert werden. Dies gilt zunächst für formale Abschlüsse, die im Weiterbildungsbereich ausgebaut werden müssen. Auch eine Anerkennung von *Informellem Lernen* z.B. im Prozess der Arbeit ist dabei zu berücksichtigen.

Durch die Diskussion über den *Europäischen Qualifikationsrahmen* (EQF) und das *Europäische Leistungspunktsystem* (ECVET) werden Rahmenbedingungen geschaffen, welche auch die deutsche Weiterbildungslandschaft erheblich verändern werden. Anerkennung außerinstitutionell erworbener Kompetenzen und Übertragbarkeit von Ansprüchen im EQF sind zu begrüßen.



Es muss allerdings gesichert werden, dass dabei die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems, gekennzeichnet durch eine erfolgreiche *duale Berufsausbildung*, anerkannt werden. Die Lernsysteme der anderen europäischen Staaten sind hauptsächlich auf schulische Abschlüsse ausgerichtet.

Für den entsprechenden *nationalen Kompetenzrahmen* sind wiederum eine Bundeskompetenz und eine entsprechende juristische Normierung auf der Grundlage transparenter Verfahren notwendig.

Auf dem Weg zum *Lebenslangen Lernen*

Die skizzierten Handlungsfelder brauchen in der kurz- und mittelfristigen Perspektive Aktivitätsimpulse. Es kommt darauf an, die Bedingungen herzustellen, die notwendig sind, damit alle auf den Weg in die *Wissensgesellschaft* mitgenommen werden. Sonst drohen neue soziale Ausschlüsse und eine weitere Spaltung der Gesellschaft.

Es kommt darauf an:

- **Zeit und Geld zu sichern:** Stichpunkte dazu sind: Lernzeitansprüche und einschlägige Regelungen in Tarifverträgen und Rahmengesetzen; Erhöhung öffentlicher und privater Aufwendungen; Einrichtung von Finanzfonds zur Absicherung.
- **Erfolgswahrscheinlichkeiten zu erhöhen und erfahrbar zu machen:** Stichpunkte dazu sind: Absicherung durch Bedarfsprognosen; Erhöhung der Nutzenerwartung; Beratung; Erweiterung und Dokumentation des Kompetenzerwerbs durch Zertifikate.

Wenn man über Projekte und Modellversuche hinaus eine langfristig nachhaltige Entwicklung des Weiterbildungssystems in Gang setzen will, muss die Bundesregierung eine entsprechende Strukturpolitik für die Weiterbildung machen. Dazu ist es erforderlich, ein Weiterbildungssystem zu schaffen, in dessen Kern **Bundesregelungen für die Weiterbildung** stehen.



Zum weiterlesen

Faulstich, P. (Hrsg.): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung. Hamburg 2002. vsa.
Faulstich, P./Bayer, M. (Hrsg.): Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005. vsa.
Faulstich, P./Bayer, M. (Hrsg.): Lernwiderstände – Anlässe für Vermittlung und Beratung. Hamburg 2006. vsa.

Gutachten

Faulstich, P. / Gnahs, D. / Sauter, E.: Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung: ein Gestaltungsvorschlag, Berlin 2003.
Drexel, I.: Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich: Analyse und Schlussfolgerungen, Berlin 2003.
Jaich, R.: Wer soll für Weiterbildung zahlen? Individuelle Bildungskonten, Bildungsgutscheine oder Bildungsfonds, Berlin 2005.

(zu bestellen zum Preis von je 6,- EUR bei: ver.di GmbH, Buchhandlung & Verlag, ver.di Medien Fax: 030 / 69 56 12 63, E-Mail: martina.miksits@verdigmbh.de)

Mehr und bessere Weiterbildung für alle – Das ist die neue soziale Frage.
Dokumentation der ersten Weiterbildungskonferenz von ver.di und IG Metall,
30./31. Januar 2006 – kostenlos.

(zu bestellen: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bereich Berufsbildungspolitik, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Fax: 030/6956-3939, E-Mail: sabine.nandha@verdi.de).



Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung
Text: Mechthild Bayer/Peter Faulstich/
Klaus Heimann/Stephanie Odenwald
Mai 2006

ViSP: Koordinierungsstelle
Mechthild Bayer
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin