



Peter Faulstich

Weiterbildungspolitik als Stillstandsinnovation

Eine Analyse aktueller Tendenzen

Dieser Beitrag stellt die derzeitige Weiterbildungspolitik von Bund und Ländern auf einen – kritischen – Prüfstand.

Die Weiterbildungspolitik der »Großen Koalition« ist gekennzeichnet durch rasenden Stillstand: Es wird unablässig von Innovationen geredet, gleichzeitig gibt es nur wenige über einzelne Projekte hinausgehende Impulse. Die schon seit Jahrzehnten geöffnete Postulats-Implementations-Schere klafft immer weiter auseinander: Man spricht lauter, um nicht handeln zu müssen: Innovatives Gerede koppelt sich mit regressivem Beharren. Erst mit der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise ist einiges in Bewegung gekommen – aber die Richtung der kleinen Trippelschritte ist unbestimmt, und sie fallen hinter die Entwicklungsnotwendigkeiten zurück.

Fortbestehende Defizite in der Weiterbildung

Der Begriff Reform ist hohl geworden. Dachte man in den 1970er Jahren bei »Reform« noch an das Bessere, so meint man heute nur noch das Veränderte – und sei es noch so klein. Bei alledem bestehen die lange bekannten Defizite der Weiterbildung fort.

Information und Beratung: Ein wesent-

liches Hemmnis der Weiterbildungsbeteiligung ist die Unübersichtlichkeit der Angebote und Lernwege. Ange- sichts der Intransparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten ist es notwendig, Informationssysteme und Weiterbildungsberatung vorzuhalten. Ansätze sind in Gang gekommen, aber ein flächendeckendes und interesseno- orientiertes Beratungsangebot besteht nicht; vielmehr werden immer neue Forschungsvorhaben finanziert.

Evaluation, Qualitätskontrolle: Die Güte der Angebote ist sehr unter- schiedlich. Die überschwappende Diskussion über »Qualität« in der Weiterbildung könnte dazu genutzt werden, Innovationsanstöße und Organisationsentwicklungen in Gang zu bringen. Qualität muss gesichert werden im Interesse der Adressaten und Teilnehmenden. Besonders durch die Debatte um die Qualität der Angebote der Bundesagentur für Arbeit und die dem folgende Anerkennungs- und Zulassungsverordnung sowie durch Qualitätssicherungssysteme in der betrieblichen Weiterbildung – z.B. die internationale Norm ISO 9001 – und bei Weiterbildungsträgern – z.B. die »Lernerorientierte Qualitätssicherung in der Weiterbildung« LQW – wurden einige Segmente bereinigt, aber mittlerweile stellt sich das Metaproblem der Qualität der Qualitätssicherung. *Personalförderung in der Weiterbildung:* Eines der größten Risiken fort-

dauernder Kürzungspolitiken ist die Zerschlagung und Prekarität vorhandener Beschäftigtenstrukturen mit fatalen Konsequenzen für die Qualität der Angebote. Obwohl die Qualität der Erwachsenenbildung stark von der Professionalität abhängt, ist dies ein Bereich der Unterentwicklung. Dies gilt sowohl bezogen auf die Berufsmöglichkeiten als auch für Ausbildung und Rekrutierung des Personals. Immerhin ist durch den Einbezug der Beschäftigung der »Weiterbildungsbranche« in das »Entsendegesetz« eine Sicherung der Mindestlöhne erfolgt; eine qualifikationsadäquate Bezahlung ist damit aber nicht durchgesetzt. Gar nicht geregelt oder gesichert ist eine Weiterbildung des Personals, z.B. durch Supervision. Dies bleibt Privatsache.

Abschlüsse und Zertifikate: Die Nachweise für gelungene Weiterbildung, ihre Anrechenbarkeit auf Bildung- und Beschäftigungsansprüche ist beschränkt. Besonders durch die Europäische Union und den Qualifikationsrahmen für die Berufsbildung und die Hochschulen droht eine Entwertung der deutschen Zertifikate. In einem nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) muss deshalb das Prinzip der Beruflichkeit bewahrt werden. Der vorliegende Entwurf für einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) beruht auf einem Mindestkonsens der Verbände, unterläuft aber die wissen- schaftlichen Anforderungen an eine angemessene Kompetenzermittlung, -beschreibung und -anerkennung.

Kooperation und Koordination, Netzwerke: Es gibt 10.000e von Weiterbildungsanbietern und 100.000e von



Dr. Peter Faulstich, geb. 1946 in Frankfurt am Main, ist Professor für Erwachsenenbildung am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg.

Kursen. Die Anbietervielfalt wirkt oft weiterbildungsverhindernd. Angesichts der Knappheit der Ressourcen ist eine stärkere Abstimmung zwischen den verschiedenen Institutionen notwendig. Der Versuch, durch die »Lernenden Regionen« zu mehr Transparenz und Kooperation zu kommen, stagniert und viele Verbünde sind kollabiert, nachdem die öffentliche Förderung ausgelaufen ist. Das Nachfolgeprogramm »Lernen vor Ort« setzt einerseits auf Kommunalität, bindet die Förderung aber andererseits an Stiftungen, löst also die finanzielle Entwicklung und Sicherung von öffentlichen Strukturen und hofft auf letztlich privatrechtliche Initiative.

Integrative Weiterbildung: Nach wie vor ist die traditionelle Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung eines der Strukturdefizite des Erwachsenenbildungsbereichs. Dies setzt sich fort in juristischen, finanziellen und curricularen Abspaltungen. Insofern kommt es darauf an, ein integratives System der Erwachsenenbildung zu schaffen. Dabei müssen die Aufgaben »politischer Bildung« einbezogen und so abgesichert werden. Die Finanzstränge bleiben aber getrennt und verfestigen die Desintegration.

Durchlässigkeit zwischen Erstausbildung und Weiterbildung: Mit der Befahrung »lebenslangen Lernens« wird die

Verkürzung von Bildung auf Schule durchbrochen. Davon ausgehend ist es notwendig, durch Modularität ein abgestimmtes System von Erstausbildung und Weiterbildung zu installieren. Die Durchlässigkeit zu weiterführenden Bildungswegen ist aber trotz zahlreicher Modellversuche immer noch verstopft und Übergänge sind durch juristische Regelungen blockiert.

Übergangsbrücken

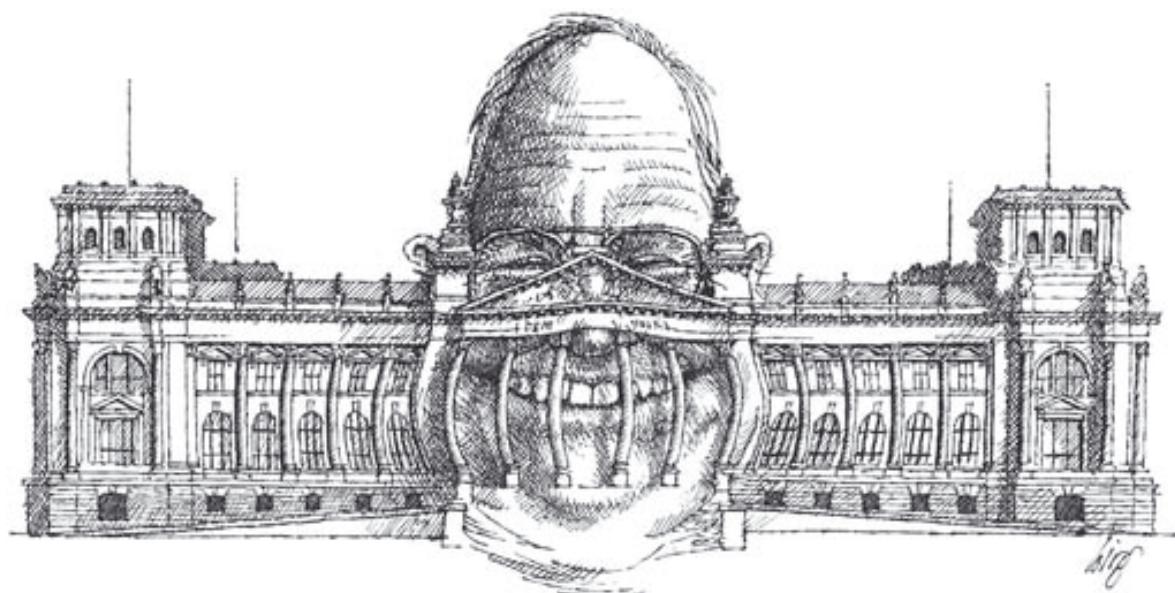
Verzahnung von Arbeiten und Lernen: Die Vorstellung des »lebenslangen Lernens« ist nur verwirklichbar, wenn Lernzeiten und Erwerbszeiten kombiniert werden. Es müssen Lernchancen im Rahmen einer umfassenden Zeitpolitik gesichert werden. Zeitkorridore für Weiterbildung sind durch einige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geöffnet worden. Mit der Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildung in der ökonomischen Krise sind bisher Entlassungen verhindert worden. Die Bausteine für solche Übergangsbrücken erweisen sich aber dann als zu klein und unabgestützt, wenn das andere Ufer – eine erhoffte wieder anziehende Beschäftigungslage – weit entfernt ist. Bisher wagt kaum einer, umfassende Strategien für eine langfristige Reduktion des Arbeitsvolumens und damit für eine

nachhaltige Kompetenzentwicklung – wie z. B. ein Weiterbildungsjahr – aufzugreifen.

Es ergibt sich also eine Korrespondenz zwischen Defizit- und Regulationsaspekten. Ausgehend von den strategischen Regulationsoptionen wäre es Aufgabe der Weiterbildungspolitik, die Defizitprobleme einzugrenzen. Die aufgetretenen Problemkomplexe können allerdings weder automatisch durch marktmäßige Regulierung noch direkt durch staatliche Steuerung gelöst werden.

Notstand Weiterbildung

Vor diesem Hintergrund ist die gewerkschaftliche »Initiative Bundesregelungen« im Oktober 2008 vorgelegte *Stellungnahme »Notstand: Weiterbildung in Deutschland«* einzuschätzen. Die Initiative hatte zu Beginn des Jahres 2000 erstmals mit dem Vorschlag von Bundesregelungen in der Weiterbildung ihre Konzepte zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Weiterbildungssystems in Deutschland vorgestellt, um die immer deutlicher werdende Lücke zwischen den wachsenden Anforderungen der Kompetenzentwicklung und der Weiterbildungsrealität zu schließen. Acht Jahre später stellt die Initiative fest, dass Deutschland



Mit spitzer Feder | Heinz Birg (Auszeichnung 1995)

im internationalen Vergleich weiter eine nachrangige Position einnimmt; sie fordert die Bundesregierung und den deutschen Bundestag wiederum auf, Bundesregelungen für die Entwicklung eines leistungsfähigen, strukturierten Weiterbildungssystems zu beschließen.

Die Weiterbildung sei ein Paradebeispiel dafür, welche Konsequenzen für Teilnehmende und Gesellschaft entstehen, wenn ein Bildungsbereich immer mehr auf den Markt gebracht wird. »Es ist ein entscheidendes Versäumnis der Bildungspolitik der letzten 25 Jahre, dass öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung nicht ausgebaut und umgesetzt wurde. Mit dem Hinweis auf die Steuerungskräfte von Markt, Pluralität und Subsidiarität wurde stattdessen auf Deregulierung gesetzt und es wurden die Strukturdefizite billigend in Kauf genommen.«

Handlungseratz durch symbolische Politik

Die Weiterbildungspolitik der Bundesregierung und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) flüchtet angesichts dieser Anforderungen weitgehend auf die Ebene symbolischer Politik. Man redet über Postulate, um strukturierende Implementation zu meiden.

Mit der *Föderalismus-Reform* von 2006 sind Unübersichtlichkeit und Implementationsresistenz sogar noch erhöht worden. Die Systemintegration zwischen den Entscheidungsebenen von Bund und Ländern und zu anderen Bildungsbereichen wie Ausbildung und Hochschule wurde sogar weiter eingeschränkt. Dies verstärkt die Uneinheitlichkeit der Entwicklung in den Sektoren der Weiterbildung und vermindert die Funktionsintegration zwischen »allgemeiner« und »beruflicher« Bildung, weil strukturpolitisch sehr unterschiedliche Ziele der Gesetzgebung verfolgt werden. Nach der Föderalismusreform I hat der Bund seine Gesetzgebungskompetenzen im Bereich der Bildung weit zurückgenommen.

So wurden

- die »Rahmengesetzgebungskompetenz« für den Hochschulbereich abgeschafft,
- ein »Kooperationsverbot« für die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen durch den Bund eingeführt,
- die Finanzierung von Modellversuchen im Bereich der Bildung durch den Bund aufgegeben und
- im »Gegenzug« nur eine unzureichende konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Hochschulzulassung und die Hochschulabschlüsse eingeführt.

Der Fortfall der Instrumente der Bildungsplanung, der gemeinsam getragenen Institutionen, der weitgehende Verzicht auf abgestimmtes Handeln zwischen Bund und Ländern, der Wegfall von Bund-Länder-Modellversuchen, die geplante ersatzlose Streichung des Hochschulrahmengesetzes – alles Folgen der Föderalismusreform – haben der Bildung insgesamt, besonders aber der Weiterbildung geschadet. Die Lücke, welche der Bund hinterlassen hat, haben die Länder nicht ausgefüllt.«

Dabei sind die Probleme durchaus bekannt. Auch der »Innovationskreis Weiterbildung« beim BMBF hat 2008 zehn Entwicklungsfelder benannt:

- Motivation und Verantwortung stärken

– Anerkennung und Akzeptanz für das Lernen im Lebenslauf vertiefen

- Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ermöglichen
- Transparenz und Qualität sicherstellen, Bildungsberatung ausbauen
- Integration durch Bildung verbessern
- Lernen zwischen den Generationen: Potenziale ausschöpfen
- Das Lernen in der Zivilgesellschaft fördern
- Das Lernen in Unternehmen ausbauen – Hightech und Weiterbildung verbinden
- Lernen in der Region
- Lernen ohne Grenzen

Dies sind zweifellos zentrale Reformperspektiven; die Empfehlungen des »Innovationskreises« bleiben allerdings in der Luft schwebend, weil finanzielle und juristische Instrumentarien ausgeblendet bzw. vermieden werden. Wesentliche Lücken bestehen in der Frage, wie die Vorschläge verwirklicht werden sollen, und vor allem, welcher gesetzlichen Regelungen es bedarf.

So setzt sich die symbolische Politik fort: Die Entscheidungen des – fast schon wieder vergessenen – Bildungsgipfels der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidenten der Länder am 22. Oktober 2008 in Dresden



Mit spitzer Feder | Harald Kretzschmar (2. Preis 1999)

waren allseits mit Spannung erwartet worden. Das Abschlussdokument »Aufstieg durch Bildung – die Qualifizierungsinitiative für Deutschland« allerdings hat vielseits Enttäuschung erzeugt. Die hochgesteckten Erwartungen sind nur programmatisch oder minimalistisch eingelöst worden; die Umsetzung bleibt ungeklärt. Dies betrifft vor allem die Finanzen, für die eine Arbeitsgruppe bis Oktober 2009 Vorschläge erarbeiten soll.

Bund und Länder wollen ab 2015 für Bildung und Forschung zehn Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) für Bildung ausgeben. Dies würde je nach BIP-Entwicklung Mehrausgaben zwischen 25 und 60 Milliarden Euro bedeuten. Sieben Prozent BIP sind für Bildung vorgesehen, drei Prozent für Forschung. Die Aufteilung der Kosten zwischen Bund und Ländern aber bleibt auch nach dem Gipfel strittig. Die Länder wollen einen höheren Anteil vom Mehrwertsteueraufkommen des Bundes für die Bildung. »Der Bund widerspricht dem zum jetzigen Zeitpunkt«, heißt es im Protokoll. Die Länder sagen zu, durch den Schülerrückgang eingesparte Gelder zur Verbesserung der Bildung einzusetzen. Nach der Proklamation einer Finanzpriorität wird in der »Dresdner Erklärung« nach dem Bildungsgipfel in dem angezielten Maßnahmebündel nach 2. Kinderbetreuung, 3. Bildungsabschlüsse, 4. Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit, 5. Steigerung der Studierendenquote, 6. Naturwissenschaftlich-technische Berufe, 7. auch die Weiterbildung benannt.

»Mehr junge Menschen sollen ein Studium aufnehmen:

Für das Studium von Meistern und anderen Fachkräften ohne klassisches Abitur schaffen die Länder abgestimmte Zugangsregeln an den Hochschulen. Der Bund vergibt dafür Aufstiegsstipendien.«

»Mehr Menschen sollen die Möglichkeit zur Weiterbildung nutzen:

Der Bund startet hierzu ein breit angelegtes Maßnahmepaket. Er wird eine Bildungsprämie einführen und das Lernen vor Ort gemeinsam mit Stiftungen und Kommunen unter Ein-

beziehung der in den Ländern bestehenden Weiterbildungsinfrastruktur fördern. Darüber hinaus werden Bund und Länder abgestimmt die Weiterbildungsberatung verbessern. Der Bund wird die Länder bei der Förderung der Weiterbildungsberatung unterstützen. Durch eine ›Weiterbildungsallianz‹ von Bund und Sozialpartnern soll die Beteiligung der Beschäftigten an Kursen von derzeit 43 auf 50 Prozent steigen. Der Bund öffnet das ›Meister-BAföG‹ auch für Erzieherberufe.«

Zu den Ergebnissen des Bildungsgipfels gibt es kontroverse Einschätzungen und entsprechende Rituale. Während Union und SPD das Spitzentreffen von Bund und Ländern als »Erfolg für unser Land« lobten, sprach die Opposition von einem enttäuschenden Ergebnis: CDU-Politiker sahen pflichtgemäß den Bildungsgipfel als Erfolg an: Schleswig-Holsteins Ministerpräsident (CDU) wertete das Treffen als »zukunftsweisendes Signal«. Auch Nordrhein-Westfalens Regierungschef (CDU) sprach von einem »großen Fortschritt«. Die Opposition ging mit den Resultaten scharf um: »Das Ergebnis des Bildungsgipfels ist ein Desaster. Der seit Monaten von der Kanzlerin groß angekündigte Aufbruch in die ›Bildungsrepublik‹ bleibt in kleinkarierten Kompetenzstreitigkeiten von Bund und Ländern stecken.« (Grünen-Bildungspolitiker aus Bund und Ländern. Pressemitteilung) Auch der Koalitionspartner SPD ging auf Abstand: »Als Tiger gestartet, als Bettvorleger gelandet – dieser Bildungsgipfel bleibt am Ende eine herbe Enttäuschung.« (Bundesvorsitzende der SPD-Arbeitsgemeinschaft für Bildung, Eva-Maria Stange). Negative Beurteilungen kamen auch von den Gewerkschaften: »Wir hatten uns zwar deutlich mehr erhofft. Mit dem vereinbarten Maßnahmepaket ist die ›Bildungsrepublik Deutschland‹ aber wenigstens in den Startlöchern.« (Stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock (CDA)). Deutlicher ist die negative Einschätzung bei der Bildungsgewerkschaft GEW: »Merkels ›Bildungsrepublik Deutschland‹ ist tot. Die Bundeskanzlerin hat mit ihrem Projekt Bildungs-

gipfel Schiffbruch erlitten.« (Ulrich Thöne, Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW). Die Wirtschaftsverbände zeigen Skepsis: Die guten Ideen des Gipfels sollen nicht im Streit um die Finanzierung auf der Strecke bleiben.« (Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)).

Immerhin sind kleine Schritte gegangen worden. Mit der *Bildungsprämie* unterstützt die Bundesregierung berufliche Weiterbildung finanziell durch Zuschüsse und Finanzierungsmöglichkeiten. Auch das *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* (AFBG, das sogenannte »Meister-BAföG«) ist erweitert worden.

Mehr Weiterbildungsbeteiligung

Mit der Weiterbildungsförderung soll erweiterte Teilnahme ermöglicht werden. Dabei setzt die Weiterbildungspolitik auf drei verschiedene Komponenten: den Prämienengutschein, das Weiterbildungssparen und das Weiterbildungsdarlehen. Den *Prämienengutschein* in Höhe von maximal 154 Euro gibt es als Zuschuss für eine berufliche Weiterbildung, wenn mindestens die gleiche Summe vom Arbeitnehmer als Eigenanteil aufgebracht wurde. Voraussetzung für den Erhalt des Prämienengutscheins: Das zu versteuernde Jahreseinkommen darf nicht über 17.900 Euro liegen.

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass sich die Weiterbeteiligung durch Gutscheine – wie z.B. die Prämie – durchaus steigern lässt. Allerdings ist ein flächendeckender Einsatz stark fragwürdig. Gerade bei Personen, die schon über ein hohes formales Bildungsniveau verfügen, gibt es breite Mitnahmeeffekte für Weiterbildungsteilnahme, die sie sowieso verwirklicht hätten. Auch sind positive Arbeitsmarkteffekte nicht beobachtbar. Vor diesem Hintergrund klingt die Erfolgsmeldung des BMBF »99 Tage Bildungsprämie – Weiterbildung ist attraktiver geworden«, in der als »erfreuliche Resonanz« darauf verwiesen wird, dass »schon über



650 (in Worten sechshundertfünfzig (pf)) Prämengutscheine ausgegeben wurden», skurril.

Wer vermögenswirksame Leistungen als *Weiterbildungssparen* anspart, kann den Sparverträgen Geld für Weiterbildung entnehmen, ohne die Arbeitnehmersparzulage zu verlieren. Jährlich können Arbeitnehmer rund 500 Euro aus den Sparverträgen für Weiterbildung abzweigen, in sieben Jahren maximal 4.000 Euro. Auch hier gilt: Das zu versteuernde Jahreseinkommen darf nicht über 17.900 Euro liegen.

Die wissenschaftliche Klärung hat schon lange darauf verwiesen, dass ein perspektivisches Sparverhalten besonders von denjenigen gezeigt werden kann, die auch etwas zu sparen haben und langfristige Planungshorizonte verfolgen. Weiterbildungssparen ist hochgradig sozial selektiv und hat einen deutlichen Mittelstandsbauch. Unabhängig von der Höhe des Einkommens soll nach den Plänen des BMBF ein zinsgünstiges *Weiterbildungsdarlehen* gefördert werden. Während Prämengutschein und Weiterbildungssparen nur auf die Kursgebühren der Weiterbildung zielen, können auch teurere Weiterbildungen, Lebenshaltungs- und Übernachtungskosten finanziert werden. Auch für diese Förderungsform gelten die genannten Einschränkungen.

Der Bundestag hat – wie in Dresden zwischen Bund und Ländern vereinbart – am 12.2.2009 den Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes* (AFBG bzw. Meister-BAföG) verabschiedet. Mit der AFBG-Novelle werden in den nächsten vier Jahren etwa 272 Millionen Euro zusätzlich in die Aufstiegsfortbildung investiert. Der Bund trägt hiervon etwa 212 Millionen Euro, die Länder rund 60 Millionen Euro.

Die Novelle sieht zahlreiche Verbesserungen vor: So wird künftig nicht mehr nur die erste, sondern eine weitere Aufstiegsfortbildung gefördert. Zudem wird eine Leistungskomponente eingebaut: Alle, die eine Fortbildung bestanden haben, erhalten künftig einen

Darlehensteilerlass in Höhe von 25 Prozent. Auch Fortbildungswillige mit Kindern werden in Zukunft stärker finanziell unterstützt. Der Kinderzuschlag wird von derzeit 179 Euro auf 210 Euro pro Monat angehoben und zu 50 Prozent bezuschusst, statt wie bisher nur als Darlehen gewährt. *Existenzgründungen* nach der Fortbildung und die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen werden fortan stärker honoriert, indem bei der dauerhaften Einstellung eines neuen Mitarbeiters oder Auszubildenden ein Darlehensteilerlass in Höhe von 33 Prozent gewährt wird. Aufstiegsfortbildungen in den Pflegeberufen und der Altenpflege werden künftig auch in den Ländern, in denen keine landesrechtlichen Regelungen existieren, förderfähig sein, um dem wachsenden Fachkräftebedarf Rechnung zu tragen. Auch Aufstiegsfortbildungen für Erzieher werden nach dem AFBG gefördert, womit vor allem die frühkindliche Erziehung verbessert werden kann. Ein umfassendes Erwachsenen-BAföG wird aber eben nicht umgesetzt. Zugegebenermaßen sind mit dem *Bildungssparen* und der Verbesserung des *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes* (AFBG) kleine Schritte vom Gipfel herab gemacht worden. Man kann sich insgesamt jedoch der Ansicht kaum entziehen, dass der Bildungsgipfel zum Maulwurfshügel verflachte. Der Horizont hat sich nach den leuchtenden Ansprachen wieder zugezogen und ist in der Finanzkrise schwarz geworden.

Qualifizieren statt Entlassen

Dabei legt die aktuelle Megakrise des Finanzkapitals eine Verstärkung der Weiterbildung dringend nahe. Um Massenentlassungen zu begrenzen, käme es darauf an, wegen der Auftragseinbrüche unabweisbare Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen. Diese Devise war in den 1980er Jahren bereits angesichts der Schließung der Werften in Bremen und anderswo zur Lösung geworden.

Vor allem das Bundesministerium für

Arbeit und Soziales (BMAS) setzt nun auf diese Strategie: Durch finanzielle Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds können Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortbilden und qualifizieren. Die Bundesagentur für Arbeit bietet unterschiedliche, auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Förderprogramme an und beteiligt sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit. Arbeitgeber, die langfristig denken und diese Chance nutzen, können bei verbesserter Auftragslage über eine höher qualifizierte Belegschaft verfügen und somit gestärkt aus der Krise hervorgehen. Die konkrete Höhe der Förderung richtet sich nach Art des Programms, der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Darüber hinaus geht es auch um die Weiterbildung für Erwerbstätige, die nicht kurzarbeiten. In schwierigen Zeiten sind gering qualifizierte oder ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahrungsgemäß als Erste betroffen, wenn es zu Personalabbau kommt. Die Unternehmen versuchen ihr Stammpersonal zu halten und entlassen die »Randbelegschaften«. Besonders die Leih- und Zeitarbeitenden sind massiv davon betroffen. Hier greift rechtzeitige Qualifizierung, bevor Kurzarbeit oder Entlassung droht. Unternehmen können durch das Programm zur Förderung der »Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen« (WeGebAU) bei der Weiterbildung speziell dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell unterstützt werden. Durch die Qualifizierung werden berufliche Kompetenzen verbessert und die Beschäftigungsfähigkeit erhöht. Im Rahmen von WeGebAU können die Kosten für Weiterbildung oder zum Nachholen eines Berufsabschlusses durch ungelerte oder ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voll übernommen werden. Zusätzlich werden dem Arbeitgeber bei der Weiterbildung Geringqualifizierter Zuschüsse zum Arbeitslohn gewährt.

Die Bundesagentur für Arbeit hatte dafür 2009 insgesamt 200 Millionen Euro eingesetzt, die aber nicht ausgeschöpft worden sind.

»Qualifizierung soll Teil der Krisenbewältigung werden. Das ist der deutsche Weg«, betont der Bundesarbeitsminister. Für den Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) bietet die Krise den Unternehmen »eine gute Chance, ihre Mitarbeiter fit zu machen für den nächsten Aufschwung« (Financial Times Deutschland FTD vom 12.02.2009).

Krisenzeiten für Weiterbildung nutzen

Die Hoffnung wird verbreitet, durch Weiterbildung aus der Krise zu finden. Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, kommentiert für die Bild-Zeitung: »Angesichts der Wirtschaftskrise, deren Folgen immer noch nicht absehbar sind, machen sich jetzt viele Menschen Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Und es stimmt, dass in diesem Jahr Arbeitsplätze verloren gehen werden. Doch es gibt – bei allen Gefahren – auch Hoffnung.

In den vergangenen Jahren ist der Arbeitsmarkt flexibler geworden. Das heißt: Wer seine Arbeit verliert, hat bessere Chancen, wieder einen Job zu finden. Die Arbeitsagenturen können mit vielen Instrumenten helfen. Geld ist dabei nicht der begrenzende Faktor. Die Bundesagentur hat trotz gesunkenener Beitragseinnahmen im Jahr 2008 rund eine Milliarde Euro Überschuss erzielt. Zusammen mit den Rücklagen aus den Jahren zuvor verfügen wir über etwas mehr als 16 Milliarden Euro Reserven. Wir sind also handlungsfähig und können beispielsweise mit Kurzarbeit viele Arbeitsplätze erhalten.

Zudem haben wir Mittel für Maßnahmen, die uns aus der Krise herausführen können: Dazu gehört vor allem die Qualifikation von Arbeitnehmern. Denn Kenntnisse und Fähigkeiten sind das, was Deutschland braucht, um international mitzuhalten.

Um diese Hoffnungen wahr werden zu



Mit spitzer Feder | Thomas Plaßmann (Förderpreis 1999)

lassen, müssen sich alle anstrengen.« (Gastkommentar bild.de 4.1.2009).

Im Rahmen des Konjunkturpaketes II hat die Bundesregierung beschlossen, Elf Milliarden Euro zusätzlich in Bildung, Forschung und Innovation zu investieren. Davon fließen 6,5 Milliarden in die Gebäude, der Rest weitgehend in die Ausstattung. Gefördert werden zunächst die Bauindustrie und das -handwerk sowie die Lehr- und Lernmittelhersteller und -verkäufer. Der Bundesausschuss Politische Bildung (bap) als Zusammenschluss von 30 bundesweit arbeitenden Trägerverbünden und Organisationen der außerschulischen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung hat die Einbeziehung der Weiterbildungseinrichtungen in das Konjunkturpaket der Bundesregierung gefordert. Gleichzeitig regte der bap an, bei anfallender Kurzarbeit die frei werdende Zeit als Lernzeit auch für Angebote der allgemeinen und politischen Weiterbildung zu nutzen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen wir in Köpfe und Gebäude gleichermaßen investieren. Wenn die Politik es ernst meint mit dem Anspruch, Deutschland müsse ›Bildungsrepublik‹ werden, um international wettbewerbsfähig zu bleiben, dann muss sie nun entsprechend handeln.« Meist allerdings ist der Blick dabei verengt auf die Bereiche Schule und Hochschule, notwendige Investitionen in Weiterbildungseinrichtungen bleiben aus.

»Wer Lebenslanges Lernen fordert, muss auch in Weiterbildung investieren, und zwar sowohl in Infrastruktur wie auch in Inhalte.« Gebäude und Ausstattung von Weiterbildungseinrichtungen seien vielfach dringend sanierungs- und modernisierungsbedürftig und dürften vom Konjunkturpaket nicht ausgeschlossen werden.

Struktur und Perspektive für die Weiterbildung

Die wachsende Legitimationskrise des ökonomischen und politischen Systems macht eine Orientierung notwendig, die neue Perspektiven eröffnet. Angesagt ist Kompetenzerwerb als Beschäftigungssicherung statt Qualifikationsverschleiß in Erwerbslosigkeit. Allerdings gilt auch hier wieder, dass die bisherigen realen Erfahrungen eine Skepsis gegenüber den verbalen Verlautbarungen nahelegen. Bis-her verhielten sich Geldgeber in den Konjunkturzyklen bei der Weiterbildungspolitik eher prozyklisch: Wenn in der Krise besonders viel für Weiterbildung hätte ausgegeben werden müssen, wurde am stärksten gekürzt – sowohl von den Unternehmen als auch von der BA und den öffentlichen Haushalten. Eine antizyklische Politik der Weiterbildungsförderung wäre notwendig. Angesichts des Ausmaßes der ökonomischen Krise scheint vieles möglich.