

Berichte

60 Jahre Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Im Jahr 2017 blickt das DIE auf sechs Jahrzehnte Forschungsarbeit auf dem Gebiet des Lehrens und Lernens Erwachsener zurück. Seit 60 Jahren sammeln und teilen wir Wissen. Seit 60 Jahren entdecken wir immer neue Fragen. Wie hat alles angefangen, wie entwickeln wir uns weiter? Welche Fragen und Probleme werden wir in der nächsten Dekade erforschen, erklären und vermitteln? Wir halten Rückschau und wagen den Blick in die Zukunft.

Die Gründungsjahre

Gegründet wurde das Institut 1957 in Frankfurt am Main als „Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes“ (PAS). Im Mittelpunkt der inhaltlichen Arbeit steht in den ersten Jahren die Frage der Qualität der Programmgestaltung, der Methoden und insbesondere der Qualifikation der Kursleiterinnen und Kursleiter an den deutschen Volkshochschulen. Die Bibliothek entsteht. Seit den Sechzigerjahren erscheinen Bände zur Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung und Materialien zur Erwachsenenbildung. Die offizielle Volkshochschul-Statistik wird entwickelt und seitdem im Jahresrhythmus veröffentlicht.

Wir werden größer und greifen gesellschaftliche Entwicklungen auf

In den Siebzigerjahren wächst das Institut personell und finanziell deutlich durch Unterstützung aus der Politik. In den Achtzigerjahren widmet es sich der

Forschung zu Fragen der Bildungsarbeit mit so genannten Bildungsfernen wie Migrantinnen und Migranten, Arbeitslosen oder Analphabeten. Mit der Forschungsausrichtung auf Gesundheits- und Umweltbildung reagiert das Institut auf gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen.

In den Neunzigerjahren erfolgt die Umbenennung in Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Dies markiert die Öffnung der Arbeit und der Serviceleistungen für alle Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Professionalisierung und Kompetenzermittlung

Mit der Jahrtausendwende setzt das Institut neue Forschungsschwerpunkte: Die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals, Kompetenzmessung, Inklusion durch Weiterbildung sowie Organisationswandel und Strukturdaten zur Weiterbildung beschäftigen unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Institut verlagert seinen Sitz nach Bonn und wird Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft. Die Bibliothek des Instituts avanciert zur größten wissenschaftlichen Spezialbibliothek für Erwachsenenbildung.

Im Jahr 2015 geht das Portal wbweb.de online. Es ergänzt die DIE-Homepage www.die-bonn.de durch speziell zugeschnittene Dienstleistungen und Informationen für Lehrkräfte.

Doch wir wollen nicht nur bereits erzielte Erfolge feiern. Wir möchten auch den Startschuss geben für eine fortgesetzte relevante und fundierte Forschungsarbeit: Welches sind die Zukunftsthemen des DIE? Eine Auswahl.

Zukunftsthema Forschungsdaten: Wissen dokumentieren und auffindbar machen

Wo findet man Arbeitsgrundlagen für Forschung, wie erhält man relevante Da-

ten? Wer forscht, braucht Literatur und Daten. Unsere Spezialbibliothek für Erwachsenenbildung hat sich auf den Weg gemacht: vom lokalen Wissensspeicher zu einem Knotenpunkt des globalen und interdisziplinären Wissensnetzes. Wir sorgen für gut dokumentierte und strukturierte Zugänge zu Texten, Daten und Quellen. Und dafür, dass Informationen leicht und verlässlich auffindbar sind.

Zukunftsthema Systemforschung

Wir wollen Weiterbildungssysteme verstehen. Welchen Einfluss haben Städte, Regionen, Länder auf die Weiterbildung? Wie wird Weiterbildung organisiert? Wir beobachten, analysieren und vergleichen die Weiterbildungssysteme in Deutschland, Europa und darüber hinaus. Unsere Analysen machen die Systeme transparent und sind Grundlagen für politische Entscheidungen.

Zukunftsthema: Kulturelle Vielfalt meistern – Teilhabe ermöglichen

In Deutschland hat heute etwa jede fünfte Person einen Migrationshintergrund. Wie gehen Weiterbildungseinrichtungen mit der sozialen und kulturellen Vielfalt in unserer Gesellschaft um? Wie engagieren sie sich, um gerechte Teilnahmekancen zu verwirklichen? Unsere Forschung soll Bildungseinrichtungen helfen, Integration zu leben und wachsende kulturelle Vielfalt – auch auf Managementebene – zu meistern.

Wer sind die, die in der Weiterbildung bisher unterrepräsentiert sind? Warum nehmen diese Menschen Bildungsangebote oft nicht an? Und warum manchmal eben doch? Wie kann man Lernen für sie wieder attraktiv machen und Hemmschwellen abbauen? Wir werden Hemmschwellen abgebaut? Das DIE erforscht, wie die sehr heterogene Gruppe der sogenannten Bildungsfernen

von Weiterbildungsorganisationen angesprochen werden kann und wie motivierende Lehrangebote gemacht und geplant werden.

Zukunftsthema Professionalisierung: Gute Lehrkräfte besser machen

Was weiß und was kann eine gute Lehrkraft? Wie können Wissen und Können von Lehrenden erfasst und gefördert werden? Wie können digitale Medien Lehrkräfte unterstützen? Weil wir wissen, dass gute Lehrkräfte die Grundlage guter Weiterbildung sind, forschen und arbeiten wir dafür, Lehrende in ihrer Arbeit zu unterstützen, Wissen sichtbar zu machen und sich fortzubilden.

Zukunftsthema Wissenstransfer: Über Bildung berichten und Materialien zugänglich machen

Was wir im DIE erforschen, soll an Gesellschaft, an Praxis und Politik zurück- und weitergegeben werden! Doch wie gelangt das Wissen am besten zu den Nutzern? Seit langem durch Bücher und Zeitschriften. Wie aber wandelt sich das Buch im digitalen Zeitalter? Wie sieht zeitgemäße Bildungsberichterstattung aus? Wie können Zugänge zu innovativen Bildungsmaterialien gestaltet werden? Wie erreichen wir so viele Erwachsenenbildner wie möglich? Wir organisieren Wissenstransfer – wo immer es sinnvoll ist – kostenfrei, vernetzt, bearbeitbar und nachnutzbar. Das heißt: im Open Access und mit digitalen Lehr-, Lern- und Wissensangeboten.

Wir arbeiten jetzt und in Zukunft engagiert an diesen Fragen und wollen und werden dazu beitragen, dass Erwachsene erfolgreich lernen, sich persönlich entfalten, an der Gesellschaft teilhaben, gute Arbeit finden und auch behalten.

Quelle: www.die-bonn.de/institut/wir-ueber-uns/geschichte.aspx

Ein Blick des Bereichs Erwachsenenbildung der Nationalen Agentur Bildung für Europa auf die Antragsrunde 2017 im europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ : Inhaltlich breite Prioritäten, stagnierende Antragszahlen bei steigender Förderquote, mehr Universitäten

Im Jahr 2017 feiern und feierten die europäischen Bildungsprogramme ihren 30. Geburtstag. Bei mehreren großen Festakten u. a. in Berlin und Straßburg gratulierten hochrangige Politikerinnen und Politiker aufs herzlichste ihrem Flaggschiff und Aushängeschild. Die EU-Bildungsprogramme haben zahlreichen Menschen aus Schulen, Hochschulen, Berufsbildungs-, Jugend- und Erwachsenenbildungsorganisationen europäische Horizonte eröffnet. Seit den Maastrichter Verträgen 1992 sprechen die Mitgliedsstaaten der EU koordinierende Kompetenzen im Bereich Erwachsenen- und Weiterbildung zu. In diesem Rahmen brachte die Europäische Kommission Förderungen wie zum Beispiel Lingua, Sokrates, Grundtvig und zuletzt Erasmus+ auf den Weg. Mit den Namensgebungen haben sich nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen, Inhalte und Erwartungen verändert – viele sagen, sie sind anspruchsvoller geworden –, sondern auch die Fördersummen sind angewachsen und werden auch im nächsten Jahr weiter steigen. Sowohl in der Erwachsenenbildung als auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung¹ bestehen bei formell gültigen Anträgen entsprechend gute Chancen, in die Förderung zu kommen.

Gute Förderquoten in den europäischen Mobilitätsprojekten, starke Präsenz der Volkshochschulen

Der Blick auf die diesjährige Antragsrunde in der Erwachsenenbildung im Bereich Mobilität von Bildungspersonal

zeigt zunächst eine starke Präsenz der Volkshochschulen und anderer gemeinwesenorientierter Anbieter. Ebenso finden sich vereinzelt NGOs, die Bildung zwar nicht zum Kernziel ihrer Organisation erklären, aber im Sinne beigeordneter Bildungsaktivitäten nutzen, um ihre Ziele voranzutreiben. Die großen inhaltlichen Schlagworte im Bereich Mobilität lauten: aktiver Bürgersinn, interkulturelle und intergenerationelle Bildung, Integration von Flüchtlingen sowie Inklusion und Chancengleichheit. Formal ist besonders die Förderquote mit 78% erwähnenswert: Im Jahr 2017 konnte die Nationale Agentur beim BIBB in der Mobilität des Erwachsenenbildungspersonals erstmals allen Anträgen eine Förderung bewilligen, die die Mindestpunktzahl erreichten. Insgesamt 38 Zuschussempfänger teilen sich ein Budget von 2,13 Millionen Euro. Sie ermöglichen 1.163 Erwachsenenbilderinnen und -bildnern eine Teilnahme an Weiterbildungskursen, Hospitationen oder Job shadowings im Ausland.

Bildungsinitiativen sind zurück bei den strategischen Partnerschaften, weiterhin starke Universitäten

Bei den so genannten strategischen Partnerschaften in der Erwachsenenbildung, bei denen multilaterale Projekte mit Partnern aus mindestens drei verschiedenen Ländern gefördert werden, gestaltet sich die Lage folgendermaßen: In den so genannten Partnerschaften zum Austausch guter Praxis, die darauf zielen, vor allem die Praxis der Partner und Partnerländer in gemeinsamen Workshops zu erkunden, wurden 22 von insgesamt 26 Anträgen bewilligt. Die Projektträger teilen sich ein Budget von 1.865.480 €. Neben dieser guten Förderquote ist besonders positiv zu vermerken, dass die kleinen, häufig vereinsgetragenen Bildungsinitiativen über diese Art der Förderung

wieder zurück im Programm sind. Diese waren in den letzten Jahren wenig präsent und fanden anscheinend über die Reetablierung von Austauschpartnerschaften in der letzten Förderperiode erneut Zugang.

In den strategischen Partnerschaften zur Förderung von Innovationen, die nicht nur auf Austausch, sondern auf die Entwicklung innovativer Produkte zielen, sind vor allem Universitäten auf dem Vormarsch. In den 22 bewilligten Projekten (von 66 beantragten) sind die klassischen Europäischen Schlagwörter der Bildungspolitik zu finden: Validierung informell erworbener Kompetenzen, soziale Inklusion und Migration. Die Förderungsumme beträgt insgesamt 6.405.453 €. Sowohl in den Austauschpartnerschaften als auch in Innovationspartnerschaften sind wenig klassische Anbieter von Erwachsenenbildung wie Volkshochschulen, konfessionelle oder gewerkschaftlichen Anbieter vertreten.

Gute Chancen 2018

Als Fazit der Ausschreibungsrunde kann entsprechend festgehalten werden: Angesichts der aktuellen Ausschöpfungsquoten und der ansteigenden Budgets 2018 sind die Chancen in Erasmus+ recht gut, einen qualitativ guten Antrag in die Förderung zu bekommen. Während seit der Einführung von Erasmus+ die Anzahl kleiner Bildungsträger in der

Erwachsenenbildung sank, konnte mit der Wiedereinführung der Austauschpartnerschaften ein neuer Zugang zu Europäischen Dimensionen von Erwachsenenbildung geschaffen werden.

Entsprechend sieht die Nationale Agentur im Jahr 2018 die Möglichkeit, die europäisch engagierte Erwachsenenbildungscommunity weiter auszubauen und freut sich auf Kontakt in angebotenen Informationsveranstaltungen, telefonisch oder an so genannten Kontaktseminaren.

Die nächste Antragsfrist liegt voraussichtlich Anfang Februar 2018 für die Mobilitätsprojekte und Ende März 2018 für die Strategischen Partnerschaften.

Weitere Informationen zu bewilligten Projekten, Antragsverfahren und Förderungsummen sowie zu Informationsveranstaltungen finden Sie auf den Seiten der Nationalen Agentur Bildung für Europa. <https://na-bibb.de>

*Dr. Christian Bernhard,
Anke Dreesbach, Sibilla Drews*

Anmerkungen

- 1 Die vorliegende Darstellung bezieht sich auf die Unterscheidung zwischen Erwachsenenbildung und Berufsbildung entsprechend des Programmleitfadens für Nationale Agenturen. Entsprechend gilt: Berufsbildung umfasst berufliche Aus- und Weiterbildung, Erwachsenenbildung ist nicht berufsbezogen.

Dokumentation

Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Adult Education Survey (AES): Ergebnisse im Überblick

Weiterbildungsbeteiligung nach wie vor auf hohem Niveau

Im Jahr 2016 haben 50 % der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung teilgenommen. Dieser Wert bestätigt die seit dem Jahr 2012 beobachtete Phase der Konsolidierung auf vergleichsweise hohem Niveau. Auch im Jahr 2016 liegt zwischen Ost- und Westdeutschland (51 % zw. 49 %) kein nennenswerter Unterschied in den Teilnahmequoten vor.

Die betriebliche Weiterbildung umfasst knapp drei Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten

Im Rahmen des AES werden drei Weiterbildungssegmente unterschieden. Das betriebliche Segment ist dabei mit 71 % der von 18- bis 64-Jährigen besuchten Weiterbildungsaktivitäten am größten, gefolgt von dem der nicht berufsbezogenen (20 %) und dem der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (10 %). Seit dem AES 2014 zeigen sich ein relativer Zuwachs des nicht berufsbezogenen Weiterbildungssegments und ein relativer Rückgang des individuellen berufsbezogenen Segments.

Die Teilnahmequoten sind im Vergleich mit dem Jahr 2014 mit Ausnahme des individuellen berufsbezogenen Weiterbildungssegments stabil geblieben. In letzterem ist ein leichter Rückgang zu beobachten. Erwachsene beteiligen sich in Ostdeutschland nach wie vor deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung (41 %) als in Westdeutschland (35 %),

etwa gleich häufig an individueller berufsbezogener Weiterbildung (6 % vs. 7 %) und seltener an nicht berufsbezogener Weiterbildung (10 % vs. 13 %).

Erwerbstätige nehmen am häufigsten Weiterbildung wahr

Erwerbstätige nahmen auch im Jahr 2016 am häufigsten Weiterbildung wahr (56 %), gefolgt von Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (42 %). Die Teilnahmequoten von sonstigen Nichterwerbstätigen (29 %) und Arbeitslosen (27 %) liegen deutlich niedriger, was vor allem auf den Teilnahmerückgang an betrieblicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten zurückzuführen ist. Diese Rangfolge hat sich im Jahr 2016 erstmals geändert. Bislang lagen die Teilnahmequoten Arbeitsloser über denen der sonstigen Nichterwerbstätigen.

Weiterbildungsbeteiligung Voll- und Teilzeiterwerbstätiger nicht signifikant verschieden

Bei der Beteiligung an Weiterbildung liegt im Jahr 2016 erstmals kein statistisch relevanter Unterschied zwischen Vollzeiterwerbstätigen (57 %) und Teilzeiterwerbstätigen (54 %) vor. Anders sieht es in den drei Weiterbildungssegmenten aus: Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung liegt die Teilnahmequote unter Vollzeiterwerbstätigen deutlich höher als die unter Teilzeiterwerbstätigen. An den beiden anderen Weiterbildungssegmenten beteiligten sich Teilzeiterwerbstätige dagegen häufiger.

Beteiligungsrückgang an individueller berufsbezogener Weiterbildung vor allem unter abhängig Beschäftigten

Der leichte Rückgang der Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung ist vor allem auf Erwerbstätige und darunter auf abhängig Beschäftigte

te in Vollzeitbeschäftigung zurückzuführen. Demnach findet der Rückgang bei Männern stärker als bei Frauen statt.

Seit dem AES 2010 erstmals höhere Teilnahmequote an Weiterbildung unter abhängig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag

Im Jahr 2016 beteiligten sich abhängig Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (58 %) deutlich häufiger an Weiterbildung als solche mit befristetem Arbeitsvertrag (51 %). Ein ähnliches Ergebnis zeigte sich bereits im AES 2010, nicht aber in den anderen AES-Erhebungen. Damit einhergehend ist seit dem AES 2014 unter den abhängig Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen ein deutlicher Rückgang der Teilnahmequote an Weiterbildung zu erkennen, was vor allem auf die beiden Segmente der betrieblichen und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zurückzuführen ist.

Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung unter 50- bis 64-Jährigen im längerfristigen Vergleich

Die höchste Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt ist im Jahr 2016 in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen (55 %) festzustellen. Darauf folgten mit Abstand die jüngere Gruppe der 18- bis 34-Jährigen (49 %) und der 50- bis 64-Jährigen (46 %). Im längerfristigen Vergleich seit dem Jahr 2003 zeigt sich in der mittleren und der älteren Gruppe eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung. Dieser Anstieg ist in der älteren Gruppe besonders deutlich zu erkennen.

Weiterbildungsbeteiligung unter 65- bis 69-Jährigen vergleichsweise hoch

Mit dem AES 2016 kann erstmals die Teilnahmequote der Gruppe der 65- bis

69-Jährigen vorgestellt werden (21 %). Weil in dieser Gruppe nur ein sehr kleiner Anteil erwerbstätig ist und somit berufsbezogene Weiterbildung für das eigene Leben kaum Bedeutung hat, fällt dieser Wert niedrig aus. Immerhin 16 % der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen beteiligten sich an nicht berufsbezogener Weiterbildung (Rang 2 nach differenzierten Altersgruppen).

Beteiligungsquote an regulärer Bildung stabil

Die Teilnahme unter 18- bis 64-Jährigen an regulären Bildungsaktivitäten liegt im Jahr 2016 bei 11 % und damit nicht nennenswert verschieden von denen in den Jahren zuvor.

Erstmals Größenordnung der wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem AES darstellbar

Bezogen auf alle Bildungsaktivitäten der 18- bis 64-Jährigen wurden 4 % als wissenschaftliche Weiterbildung klassifiziert. Die wissenschaftlichen Bildungsaktivitäten setzen sich zu knapp zwei Fünfteln aus regulären Bildungsaktivitäten und zu gut drei Fünfteln aus Weiterbildungsaktivitäten zusammen. Unter den 18- bis 64-Jährigen liegt die Teilnahmequote wissenschaftlicher Weiterbildung im AES 2016 bei 3 %.

Erstmals Größenordnung an digital gestützter Bildung mit dem AES darstellbar

Knapp die Hälfte (46 %) aller Bildungsaktivitäten erfolgte in digital gestützter Form. Die digital gestützten Bildungsaktivitäten setzen sich dabei zu 85 % aus Weiterbildungsaktivitäten und zu 15 % aus regulären Bildungsaktivitäten zusammen. Im Jahr 2016 haben sich 28 % der Erwachsenen an digital gestützter Bildung beteiligt.

Überblick über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten unter Erwachsenen stärker verbreitet denn je

Der Anteilswert von Personen, die einen Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten haben, liegt unter den 18- bis 64-Jährigen mit 69 % so hoch wie nie zuvor. 6 % der Erwachsenen haben in den letzten 12 Monaten ein kostenloses oder kostenpflichtiges Beratungsangebot wahrgenommen.

Datengrundlage

Mit der BMBF-Studie AES 2016 (AES: Adult Education Survey) werden die aktuellen Ergebnisse zum „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ vorgestellt. Die Ergebnisse werden soweit möglich im Trend dargestellt, zurückgreifend auf die seit dem Jahr 1979 im Abstand von jeweils drei Jahren durchgeführten BSW-Erhebungen (BSW: Berichtssystem Weiterbildung) und die AES-Erhebungen der Jahre 2007, 2010, 2012 und 2014.

Die zugrunde liegenden CAPI-Interviews (Computer Assisted Personal Interviews) wurden von Juli bis Oktober 2016 unter der deutschsprachigen Wohnbevölkerung Deutschlands im Alter von 18 bis 64 Jahren durchgeführt. Die Zahl der realisierten Interviews beträgt $n = 7.102$.

Der vorliegende Bericht stellt die zentralen (Trend-) Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung der Befragungspersonen in den letzten 12 Monaten vor. Darüber hinaus werden einige Informationen zur Beteiligung an regulären Bildungsaktivitäten und informellen Lernaktivitäten sowie zu aktuellen bildungspolitischen Themen wie wissenschaftlicher Weiterbildung, digital gestützter Bildung und zum Informations- und Beratungsbedarf in der Bevölkerung bereitgestellt.

Quelle: www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf

Bundesgesetz für die Weiterbildung

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) fordern ein Bundesweiterbildungsgesetz. Dafür haben sie, gemeinsam mit der IG Metall, konkrete Vorschläge vorgelegt. Ziel ist unter anderem, den Zugang, die Teilnahme und die Finanzierung von Weiterbildung einheitlich auf hohem Niveau sicher zu stellen.

„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 plu-

raler 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 ver.di, 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, Lernzeitanprüche 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 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 Weiterbil-

dungsgesetz ein gemeinsames Dach zu geben.

Die folgenden sechs Punkte sind Markenkern 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 Neuordnung 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 Lernzeitanprüche 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 Weiterbildungs-

beauftragten 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.“

Quelle://bildungspolitik.verdi.de/++file++59db63f656c12f05657c9265/download/Broschuere_Politikvorschlag.pdf

Mitarbeiter/innen

Marion Fleige, Dr. phil., Jg. 1977, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Abteilungsleitung, Abteilung „Programme und Beteiligung“ – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Gieseke/Robak: Kulturelle Erwachsenenbildung. Strukturen – Partizipationsformen – Domänen. Bielefeld 2015.

Julia Katrin Gassner, Dr. phil., Jg. 1976, Bildungsmanagerin Kultur – Gestalten beim Volkshochschulverband Baden-Württemberg – Veröffentlichungen u. a.: Internet-Rhetorik, Berlin 2007; zahlreiche Beiträge in den Publikationen des vhs-Verbands Baden-Württemberg.

Wiltrud Gieseke, Prof. Dr., Jg. 1947, Seniorprofessorin und gegenwärtig Projektleiterin im Projekt WB-Kultur an der Humboldt-Universität zu Berlin, Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung – Veröffentlichungen u. a.: Das Politische in der kulturellen Bildung. Vortrag für die Tagung „Das Politische in der Erwachsenenbildung. Werk und Wirken von Peter Faulstich“ am 16. und 17. März 2017, Hamburg.

Kim de Groote, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin bei kubia (Kompetenzzentrum für Kulturelle Bildung im Alter und Inklusion) im Institut für Bildung und Kultur e.V. (ibk), Remscheid, Leitung des Zertifikatskurses Kulturgeragogik an der FH Münster, stellvertretende Vorsitzende des Fachverbands Kunst- und Kulturgeragogik e. V. – Veröffentlichung u. a.: „Entfalten statt liften!“ Eine qualitative Untersuchung zu den Bedürfnissen von Senioren in kulturellen Bildungsangeboten. München 2013.

Ulla Klingovsky, Prof. Dr., Jg. 1971, Leiterin Professur Erwachsenenbildung und Weiterbildung, Pädagogische Hochschule FHNW –

Veröffentlichungen u. a.: Erwachsenenpädagogische Professionalität. Einsätze für eine professionalisierte gesellschaftliche Praxis. In: Zeitschrift für Weiterbildung 2016.

Anneke Krueger, Jg. 1985, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt WB-Kultur, Humboldt-Universität zu Berlin, Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Robak/Fleige/Sterzik/Seifert/Teichmann): Die Konstitution Kultureller Bildungsräume. Fünf überregionale Institutionen der non-formalen Kulturellen (Erwachsenen-)Bildung: Bildungsangebotsentwicklungen, innovative Impulse, Planungsspielräume, Rat für kulturelle Bildung (Hrsg.): Essen 2015.

Georges Pfründer, Prof. Dr., Jg. 1957, Leiter Professur Kulturvermittlung und Theaterpädagogik, Pädagogische Hochschule FHNW – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Cynthia Kros) Babel Re-Play. Thesis Eleven 2017.

Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss, Prof. Dr. phil., Jg. 1979, Professorin an der Universität Hildesheim, Institut für Kulturpolitik und Direktorin der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel – Veröffentlichungen u. a.: Von Mythen zu Erkenntnissen? Empirische Forschung in der Kulturellen Bildung, München 2017.

Steffi Robak, Prof. Dr. phil. habil., Jg. 1970, Professur „Bildung im Erwachsenenalter“ und Geschäftsführerin der interdisziplinären Arbeitsstelle Diversität, Migration und Bildung an der Leibniz Universität Hannover – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Fleige/Gieseke): Kulturelle Erwachsenenbildung: Strukturen – Partizipationsformen – Domänen. Bielefeld 2015.

Axel Voss, Jg. 1965, Dipl. Designer & selbstständiger Geschäftsführer Design Ahead, Designagentur, Essen – Veröffentlichungen u. a.: Frontalunterricht und Erlebnispädagogik in der kulturellen Erwachsenenbildung. Ein bildungstheoretischer Vergleich, Open publishing 2015.

Gutachter/innen

Der Hessische Volkshochschulverband und die Redaktionskonferenz der Hessischen Blätter für Volksbildung danken den externen Gutachterinnen und Gutachtern des Jahres 2017:

Sascha Benedetti

Hildegard Bockhorst

Rainer Brödel

Regina Egetenmeyer

Timm C. Feld

Jörg Dinkelaker

Olaf Dörner

Wiltrud Gieseke

Anke Grotluschen

Aiga von Hippel

Katrin Kaufmann

Joachim Ludwig

Rita Meyer

Gesa Münchhausen

Henning Pätzold

Sophia Richter

Hannah Rosenberg

Marc Ruhlandt

Bernhard Schmidt-Hertha

Isabel Sievers

Melanie Südekum