

## **Rosemarie Hein: Bundesregelungen in der Weiterbildung**

**In der Weiterbildung gibt es zwar eine ganze Menge Gesetze, aber auf unterschiedlichen Ebenen, zueinander nicht passfähig und mit großen Lücken. Es gibt die unterschiedlichsten Akteure vor Ort und die unterschiedlichsten Zuständigkeiten.**

### **Zur Situation in der Weiterbildung**

**K**aum noch jemand bestreitet die Notwendigkeit, dass Lernen auch nach dem Abschluss von Schule, Ausbildung und Studium eine wichtige Rolle spielen muss. Der Slogan vom lebenslangen Lernen hat sich allgemein eingebürgert. Gleichzeitig ist der Bereich der Weiterbildung oder – wie ich es lieber nennen möchte – des lebensbegleitenden Lernens der am wenigsten geregelte Bereich im gesamten Bildungssystem. Nun muss man nicht alles verregeln wollen, aber es geht auch hier um Teilhabe, um Konditionen für die Teilnahme an Angeboten, um Rechtsansprüche und die soziale Ausgestaltung für Teilnehmende, Anbietende und Lehrende. Denn es ist auch der Bildungsbereich mit der schlechtesten Entlohnung und den meisten prekären Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte.

Weiterbildung umfasst grob folgende Bereiche:

- Weiterbildung im Beruf (Qualifizierung) – meist im Interesse des Arbeitgebers, aber auch im eigenen Interesse als einfache Fortbildung oder Aufstiegs- oder Anpassungsfortbildung, zum Zwecke des Erhalts oder der Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen.
- berufsbezogene Weiterbildung zur Qualifizierung im Umfeld des Berufes oder zum Erlernen eines anderen Berufes, meist aus dem Bedürfnis oder der Notwendigkeit beruflicher Veränderung heraus, aber auch zum Zwecke der Umschulung bei drohender oder eingetretener Arbeitslosigkeit.
- allgemeine und politische Weiterbildung (allgemeine, wissenschaftliche, kulturelle, sprachliche, politische Themen).

Im Zentrum der Betrachtung steht heute meistens die berufliche Fort- und Weiterbildung. In der beruflichen Bildung haben sich in den letzten Jahren deutliche Veränderungen vollzogen. Berufsbiografien entwickeln sich heute nicht mehr so eindimensional und geradlinig, wie das früher in der Regel der Fall war, auch nicht unbedingt nur konsekutiv. Die jüngste Novelle des Aufstiegsfortbildungsgesetzes nimmt diesen Umstand in Ansätzen auf. Fortbildung, höhere Abschlüsse, Neuorientierung – alles das muss berufliche Weiterbildung leisten können.

Doch mit beruflicher Fort- und Weiterbildung ist die Palette noch nicht hinreichend erfasst. Ebenso wichtig sind eben die allgemeine Weiterbildung – in der ganzen Breite der Themen – und die politische Weiterbildung.

In der Weiterbildung gibt es zwar eine ganze Menge Gesetze, aber auf unterschiedlichen Ebenen, zueinander nicht passfähig und mit großen Lücken. Es gibt die unterschiedlichsten Akteure vor Ort und die unterschiedlichsten Zuständigkeiten.

So zeichnen für die Weiterbildung im Beruf (Fortbildung) vor allem Arbeitgeber verantwortlich. Nicht in allen, vor allem kleineren, Unternehmen werden allerdings Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

von: Dr. Rosemarie Hein (Mitglied des deutschen Bundestages) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

auf Kosten des Arbeitgebers angeboten.

Maßnahmen der Umschulung sind vor allem durch Förderinstrumentarien der Agenturen für Arbeit, also der Bundesgesetzgebung, geregelt. Ein breiter Bereich der berufsbezogenen Fortbildung sowie der Aufstiegsfortbildung (im Rahmen des SGB III), der nicht im engeren Interesse des Arbeitgebers liegt, bleibt vorrangig der Initiative und teilweise auch der Finanzierung des Nutzers überlassen. Ein Fördergesetz des Bundes für die Teilnehmenden gibt es.

Der Bereich der allgemeinen, kulturellen, politischen, und nur teilweise auch der berufsbezogenen Weiterbildung unterliegt der Gesetzgebung der Länder. Sie werden durch Förderungen der Länder und der Kommunen teilfinanziert. Die bundes- und Landeszentralen für politische Bildung sowie die parteinahen Stiftungen bieten in unterschiedlichem Maße politische Bildung an, die öffentlich (durch Bundes- und Landeshaushalte) gefördert wird (meist Vollfinanzierung).

Darüber hinaus werden Weiterbildungsangebote über Bundesförderprogramme entwickelt (im Rahmen der Bildungsregionen zum Beispiel). In manchen Bereichen entstehen Lernnetzwerke durch unterschiedliche Akteure. Stiftungen drängen in Größenordnungen auf den Weiterbildungsmarkt. Darüber hinaus gibt es einen unüberschaubaren Markt privater und gewinnorientierter Bildungsanbieter, der kaum durch rechtliche Regelungen erfasst, nicht gefördert wird, aber gewinnträchtig ist.

Neben den Formen der institutionalisierten Bildung sind zumindest der Vollständigkeit halber auch nonformale und informelle Bildung zu nennen, die auch Weiterbildung ist, die sich aber weitgehend im privaten Bereich vollzieht und die zu regeln kaum möglich ist.

Die Unterschiedlichkeit der Träger und der (grund)gesetzlichen Zuständigkeiten macht deutlich, wie schwer es ist, einen bundeseinheitlichen Rahmen für geförderte Weiterbildung als Angebot der öffentlichen Daseinsvorsorge zu finden.

Die Ursache für diese Zersplitterung wird derzeit gern und allein dem 2006 verschärften Kooperationsverbot in der Bildung angelastet. Doch das stimmt so nicht. Angebote der allgemeinen Bildung liegen nach Grundgesetz schon lange in der Landeszuständigkeit und das ändert sich auch nicht, wenn das Kooperationsverbot, das seit 2006 die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in der Bildung lähmt, aufgehoben ist. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten ergeben sich vor allem aus dem Föderalismus, und es bedürfte eines ausdrücklichen Gebotes der Zusammenarbeit im Grundgesetz, einer Gemeinschaftsaufgabe, die sich nicht auf ausgewählte Bereiche der Bildung beschränkt, um hier wirksam zu werden.

### **Welche Instrumente gibt es heute?**

In allen (fast) Bundesländern gibt irgendwie geartete Weiterbildungs- oder Erwachsenenbildungsgesetze oder Förderrichtlinien. Sie regeln die (institutionelle und maßnahmebezogene) Förderung von Weiterbildungsangeboten von (meist) landesweit tätigen Trägern. Schon diese Regelungslandschaft ist unübersichtlich und von Land zu Land verschieden. Weiterbildungen, die über die Instrumente der Arbeitsförderung schon gefördert werden oder gefördert werden können, sind in der Regel

## 02-16: Für gute Bildung und gute Arbeit - Das Weiterbildungsgesetz bleibt auf der Agenda

von: Dr. Rosemarie Hein (Mitglied des deutschen Bundestages) |  
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de  
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

ausgeschlossen. Andere Projektförderungen (etwa durch Programme des Bundes) werden angerechnet.

Einige Länder haben darüber hinaus oder daneben Bildungsurlaubs- oder Bildungsfreistellungsgesetze, die den Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen regeln. Oft sind diese aber auch auf die berufliche Weiterbildung, evtl. noch auf die politische beschränkt.

Für allgemeine Weiterbildung auf den unterschiedlichsten Sachgebieten gibt es nahezu keine Rechtsrahmen – über die Landesfördergesetze oder Richtlinien hinaus.

Auch die rechtlichen Rahmen für die Stellung und Finanzierung der Lehrkräfte sind unterschiedlich, je nachdem, wer bezahlt. In Ländergesetzen sind oft Grundsätze und Mindeststandards für die fachliche Qualität und die Anstellungsform des Lehrpersonals enthalten. Aber sie sind sehr vage und wenig geeignet, die soziale Sicherstellung der Lehrkräfte zu gewährleisten. Sie dienen vielmehr der Sicherung der Qualität der Angebote.

Für die Weiterbildungen im Rahmen der Arbeitsförderung gilt der ausgehandelte Tarifvertrag, der im Gegensatz zum Mindesthonorar aber noch nicht allgemeinverbindlich ist.

Für die vom BAMF verantworteten Integrationskurse gilt ein eigener (anderer, höherer) Honorarsatz.

Festanstellungen sind in diesen Bereichen der geförderten Weiterbildung eher die Ausnahme.

Alle diese bisher schwer erkämpften Regelungen sind im Grunde unzureichend.

### **Was sollte geregelt werden und wo?**

Ich sehe da vor allem zwei Seiten:

Zum einen bedarf es klarer und einheitlicher Regelungen für die Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen und Rechtsansprüche auf entsprechende Freistellung; zum anderen müssen die Lehrkräfte in der Weiterbildung angemessen und tariflich abgesichert vergleichbar bezahlt werden.

Mögliche Instrumentarien dazu wären ein bundesweites Weiterbildungsgesetz, das auch qualitative Ansprüche formuliert, und ein bundesweiter Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung. Auch der wäre gesetzlich zu regeln. Hinzu kommt ein bundesweit allgemeingültiger Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Weiterbildung, gleich nach welchem Regelkreis und bei welchem Träger sie beschäftigt werden.

Soweit der Wunsch. Was geht nun?

Der zentrale Wunsch, ein bundesweit geltendes Weiterbildungsgesetz ist unter den gegebenen Umständen schwer zu realisieren.

Im Gespräch bei den Gewerkschaften im November des vergangenen Jahres wurde die Idee verfolgt, den Artikel 72 des Grundgesetzes (konkurrierende Gesetzgebung) zu nutzen und nach Artikel 74 (11) ein Weiterbildungsgesetz zu erarbeiten. Das wäre möglich, hilft aber nur auf den Gebieten des das Recht der

## 02-16: Für gute Bildung und gute Arbeit - Das Weiterbildungsgesetz bleibt auf der Agenda

von: Dr. Rosemarie Hein (Mitglied des deutschen Bundestages) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

Wirtschaft (darin eingeschlossen Bergbau, Industrie, Energiewirtschaft, Handwerk, Gewerbe, Handel, Bank- und Börsenwesen und privatrechtliches Versicherungswesen). So wird im Grundgesetz dieser Punkt beschrieben. Hinzugefügt werden könnte das Arbeitsrecht und das Recht der ausbildungsbegleitenden Hilfen, die jetzt schon bundesrechtlich geregelt sind. Über diesen Weg wären zwar weite Teile der beruflichen (und nur der beruflichen) Weiterbildung abzudecken, aber schon nicht mehr der gesamte Bereich des öffentlichen Dienstes, auch nicht der große Bereich der allgemeinen Weiterbildung und der politischen Weiterbildung. Alle Fragen der Rechtsansprüche für Teilnehmende, aber auch Lehrende sowie der Bildungsfreistellung für solche Weiterbildungen lassen sich über diesen Weg nicht regeln. Auch alle Fragen der Aufwertung der Arbeit der Beschäftigten in der Weiterbildung in diesen Bereichen finden so keine Lösung.

Der einzige Weg bleibt darum die Forderung nach einer Gemeinschaftsaufgabe Bildung, über die dann ein Bildungsrahmengesetz, oder, wenn man eine Nummer kleiner herangeht, ein Bundesweiterbildungsgesetz, das auch das Recht auf Bildungsfreistellung regelt, geschaffen werden könnte. Auch dieses bedürfte der Zustimmung im Bundesrat.

Bis dahin muss der schwierige Weg gegangen werden, die gesetzlichen Regelungen auf den unterschiedlichen Ebenen anzugleichen.

Das bedeutet, im Bund bezüglich der Instrumente der BA, in den Ländern bezüglich der Erwachsenenbildung und mit den großen Weiterbildungsträgern möglicher Weise parallel solche Maßstäbe und Rechtsrahmen zu entwickeln, die auf Vergleichbarkeit und Aufwertung setzen.

Dabei könnte eine detaillierte Bildungsberichterstattung für den gesamten Weiterbildungsbereich hilfreich sein, in der die Bedingungen für die Teilnehmenden und die Beschäftigten in der Weiterbildung in den Blick genommen werden.

Hier wäre es hilfreich, wenn sich großen Bildungsträger und Gewerkschaften zusammenschließen und gemeinsame Maßstäbe erarbeiten und sie im politischen Raum auf der Ebene des Bundes, der Länder und der Kommunen in die Diskussion bringen. Es muss klar werden, worüber wir reden müssen.

Zwei Möglichkeiten allerdings gibt es, in der Frage der Weiterbildung auf Bundesebene auch dann schon voran zu kommen, solange es die Gemeinschaftsaufgabe noch nicht gibt.

Zum Ersten wäre es möglich, alle derzeitigen Instrumente der Bildungsförderung – von der Berufsausbildungsbeihilfe über das BAföG und das Meister-BAföG, sowie die Förderinstrumente nach SGB II und III nebeneinander zu legen und zu harmonisieren. Ziel muss es sein, dass Bildungsteilnahme nach den unterschiedlichen Weiterbildungswegen nicht unterschiedlich gefördert wird. Längerfristig könnte das in einem allgemeinen Bildungsfinanzierungsgesetz münden.

Die Fraktion DIE LINKE im Bundestag hat nach der Beratung bei den Gewerkschaften im November 2015 aus Anlass der Novellierung des Meister-BAföG einen Antrag gestellt mit dem Ziel die Fördergesetze für die Berufsausbildungsbeihilfe nach SGB III, des BAföG und des Meister-BAföG zu harmonisieren, so dass für die unterschiedlichen Bildungswege gleiche Förderkonditionen zur Verfügung

## 02-16: Für gute Bildung und gute Arbeit - Das Weiterbildungsgesetz bleibt auf der Agenda

von: Dr. Rosemarie Hein (Mitglied des deutschen Bundestages) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

stehen und Förderlücken geschlossen werden – etwa was die Möglichkeit nichtkonsekutiver Bildungswege und Weiterbildungen betrifft.

Die zweite Möglichkeit ist das Tarifrecht. Es ist ganz sicher ein Riesenfortschritt, überhaupt einen Tarifvertrag zu haben, besonders, wenn er allgemeinverbindlich ist. Aber dennoch bleibt festzuhalten, dass damit noch keine angemessene Vergütung der Lehrkräfte möglich ist. Verschärfend kommt hinzu, dass sich dieser Tarifvertrag gar nicht auf alle Beschäftigten in der Weiterbildung bezieht. So bleiben sehr unterschiedliche Bezahlungsstrukturen erhalten. Ziel muss es sein, zunächst mit den Tarifpartnern in Bund und Kommunen einen einheitlichen Tarifvertrag, und nicht nur einen Mindestlohn, auszuhandeln, der für alle Weiterbildungsbereiche gilt, und diesen an die Beschäftigung von Lehrkräften im öffentlichen Dienst anzulehnen.

Das müsste flankiert werden durch Gesetzesinitiativen in den Ländern, die in ihren Fördergesetzen den Grundsatz der tariflichen Bezahlung als Fördervoraussetzung aufnehmen könnten. Dann wären auch andere als kommunale Träger und Bundesinstitutionen gefordert, tariflich zu bezahlen und dem ewigen Lohndumping würde erst mal ein Riegel vorgeschoben.

Mir ist sehr bewusst, dass dies verdammt dicke Bretter sind, aber wir sind ja dicke Bretter gewöhnt und neigen nicht zum Aufgeben.

Damit das alles gut flankiert wird, könnte man ja schon einmal an Maßstäben und Kriterien für ein bundesweit geltendes Weiterbildungsrecht arbeiten..,

**Wir sind gerne dabei!**