



Weimarer Thesen 2012 – Ein ‚Schutzschirm‘ für die Weiterbildung –

Vorbemerkung

Mit dem Weimarer Appell 2005 forderten die Teilnehmenden der GEW Herbstakademie, die Kürzungen der nach dem Sozialgesetzbuch (SGB III) finanzierten beruflichen Bildungsmaßnahmen rückgängig zu machen, die Finanzmittel für Weiterbildung zu erhöhen und die angekündigte Weiterbildungsoffensive umzusetzen. Die Einlösung dieser Forderungen steht noch aus.

Für den Weimarer Aufruf 2010 sammelten wir über 8000 Unterschriften und forderten die Bundesarbeitsministerin Frau von der Leyen auf, die Ablehnung des Mindestlohns für die Weiterbildung aufzuheben und den Mindestlohn für allgemeinverbindlich zu erklären. Dies ist zum 01.08.2012 geschehen.

Mit den Weimarer Thesen 2012 wollen wir auf grundlegende Fehlentwicklungen in einer dem Markt angepassten Weiterbildung hinweisen und Perspektiven für eine öffentlich verantwortete Weiterbildung formulieren, für deren Umsetzung wir bei Verantwortlichen in Politik, Verbänden und Verwaltung Unterstützung einfordern.

Ein „Schutzschirm“ für die WB - was gehört dazu?

1. Prekäre Arbeit abschaffen

In keinem anderen Bereich des Bildungswesens wird völlig selbstverständlich hingenommen, dass Unterrichtstätigkeit von Honorarkräften durchgeführt wird, die zu geringen Stundensätzen vergütet werden, bei Krankheit, Urlaub oder Kursausfall leer ausgehen und die Kosten ihrer sozialen Sicherung vollständig alleine tragen müssen. Selbst bei hohen wöchentlichen Stundenzahlen wird nach Abzug aller Abgaben nur die Höhe eines Geringverdienstes erreicht und damit Altersarmut vorprogrammiert. Unterricht in der Erwachsenenbildung ist seit Jahrzehnten für viele Pädagoginnen und Pädagogen zwar zu einem anspruchsvollen Beruf geworden, häufig in der Erfüllung öffentlicher Bildungsaufgaben. Dies hat sich aber weder in der Vergütung noch im Status niedergeschlagen. Neben der sozialen Absicherung fehlt den Honorarkräften auch die Möglichkeit, die Bedingungen ihrer Arbeit und ihres Einkommens kollektiv auszuhandeln; obwohl sie faktisch von ihren Auftraggebern abhängig sind, greifen kollektives Arbeits- und Tarifrecht sowie Mitbestimmung nicht. Das muss sich ändern. Die Anerkennung dieser Kolleginnen und Kollegen als arbeitnehmerähnliche Personen und die damit verbundene Tariffähigkeit wäre ein erster Schritt, um diese rechtlose Situation zu überwinden.

Auch dort, wo für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen Arbeitsverträge bestehen, sind diese zumeist durch schlechte Bezahlung, Befristung und Teilzeit gekennzeichnet. Der Mindestlohn für die Weiterbildung, der für einen Teilbereich der Branche gilt, hat hier eine notwendige Untergrenze eingezogen – zum Standard oder gar zu Lohnobergrenze darf er nicht werden. Ein Branchentarifvertrag für die gesamte Branche steht weiter auf der Tagesordnung.

Wir fordern eine verlässliche Finanzierung der Erwachsenen- und Weiterbildung, die mehr feste Stellen und tarifliche Bezahlung ermöglicht bzw. entsprechend hohe Honorare mit sozialer Absicherung. Die Mittel, die die Bundesagentur für Arbeit, der Bund, die Länder und Kommunen für Weiterbildung aufbringen, müssen gebündelt, ausgeweitet und nachhaltig in diesem Sinne eingesetzt werden.

2. Den öffentlichen Bildungsauftrag verteidigen

Der Ausbau der Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil des Bildungssystems war bereits die Forderung des Deutschen Bildungsrates im Strukturplan für das Bildungswesen 1970 – bis heute ist sie nicht realisiert. Im Gegenteil:

Der öffentliche Bildungsauftrag für Erwachsenen- und Weiterbildung beinhaltet das Recht auf Lernen in jedem Alter für gesellschaftliche, berufliche, kulturelle oder persönliche Ziele. Dazu gehört die Möglichkeit zur Entfaltung der eigenen Person und zur Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben. Dafür müssen staatliche Rahmenbedingungen und ausreichende öffentliche Ressourcen zur Verfügung stehen, um Standards und Strukturen in den Einrichtungen sichern zu können.

Die aktuelle Weiterbildungspolitik wird dem nicht gerecht. Die soziale Spaltung der Gesellschaft spiegelt sich in der Weiterbildung wieder und die Durchsetzung marktwirtschaftlicher Prinzipien verstärkt dies nach dem Motto: Wer hat, dem wird gegeben. Wer eine gute Ausbildung hat bzw. über ausreichendes Einkommen verfügt, kann Weiterbildungsangebote besser nutzen, wer unten steht, bleibt zurück. Dieser Logik entspricht auch die Vergabepolitik der Bundesagentur für Arbeit und ihrer Einsortierung von ‚Kunden‘ nach Arbeitsmarkttauglichkeit. Bei öffentlich geförderten Trägern müssen die Teilnehmenden immer höhere Kosten tragen, denn große Anteile ihrer Haushalte müssen die Einrichtungen ‚am Markt‘ erwirtschaften.

Das Postulat des lebenslangen Lernens und der damit verbundene Blick auf die Individualität von Lernprozessen wird zweckentfremdet, um die Verantwortung für Bildungsteilhabe dem Individuum zuzuschreiben und den Staat zum Zweck der Kostenersparnis weitgehend aus der Verantwortung zu entlassen.

Wir wollen eine Weiterbildung, die dieser Entwicklung entgegen wirkt. Wir fordern bundesweite Regelungen für ein kohärentes inklusives Weiterbildungssystem, in dem die allgemeine, kulturelle, politische und berufliche Bildung gleichermaßen gefördert werden und für jeden tatsächlich die Chance auf Teilhabe besteht.

3. Öffentliche Strukturen fördern und ausbauen

Gegen die fortschreitende Privatisierung und Kommerzialisierung wollen wir öffentlich geförderte und verantwortete Weiterbildungsstrukturen ausbauen und stärken. Dies spricht nicht gegen eine effektive Nutzung öffentlicher Mittel; wir wenden uns aber dagegen, dass durch verschärfte Konkurrenz um zu knappe Mittel der öffentliche Bildungsauftrag und die öffentliche Gestaltbarkeit auf der Strecke bleiben.

Dies gilt besonders für die über 900 Volkshochschulen, die den Kern der öffentlich geförderten Weiterbildung darstellen. Es muss verhindert werden, dass sie sich zunehmend dem Bildungsmarkt, seiner kommerziellen Ausrichtung und seinen selektiven Konkurrenzstrukturen unterwerfen müssen. Volkshochschulen sind bundesweit ortsnah vorhanden und halten die Grundversorgung an Weiterbildung vor. Viele Volkshochschulen sind außerdem im Bereich der SGB II und SGB III geförderten Weiterbildung tätig und sind Ansprechpartner für unterschiedlichste Zielgruppen, besonders auch für diejenigen, die zu ‚Verlierern‘ am Bildungsmarkt abgestempelt werden. Damit tragen Volkshochschulen in Kommunen wesentlich dazu bei, den Zusammenhalt von Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Milieus zu erhalten und ihre Teilhabe an der Gestaltung der Gesellschaft zu stärken. Im Aufbau kommunaler und regionaler Bildungsnetze können Volkshochschulen eine wichtige Schnittstelle darstellen. Allerdings nehmen Volkshochschulen in Kauf, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in hohem Maße auf prekäre Honorararbeit zurückgreifen zu müssen.

Wir erwarten, dass Volkshochschulen, ihre Träger und ihre Interessenverbände im Bemühen um den Abbau prekärer Arbeit ein Beispiel geben und unsere Verbündete sind. Entscheidend ist, dass sie von Ländern und Kommunen ausreichend Ressourcen erhalten.

4. Innovation nachhaltig verankern – ‚Projektitis‘ abbauen

Die kurzfristige Projektförderung, der pädagogische Arbeit derzeit unterworfen ist, halten wir für kontraproduktiv. Einrichtungen der Weiterbildung übernehmen vielfältig Verantwortung für die Gestaltung von Bildungsprozessen in gesellschaftlichen Spannungsfeldern: Die Förderung von Menschen mit Grundbildungsbedarf, das Nachholen von Schulabschlüssen, Integrationskurse für Migrantinnen und Migranten, Zugänge zum Arbeitsmarkt, Übergänge zwischen Schule und Ausbildung, ein Zugang zur Hochschule für Berufstätige, Umgang mit neuen Medien - das sind nur einige Beispiele der umfangreichen pädagogischen Aufgaben, für die neue Konzepte und didaktische Modelle entwickelt werden. Innovation bei der Gestaltung von Lernprozessen ist erforderlich – aber das braucht Zeit, Kontinuität und Ressourcen. Wenn gute Ergebnisse nicht nachhaltig umgesetzt werden können, weil die Projektförderung ausläuft und keine Mittel mehr vorhanden sind, werden Gelder verbrannt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verheizt.

Projektorientierte Anschubfinanzierung für innovatives Lernen muss bei erfolgreichen Ergebnissen in eine Regelförderung übergehen. Personelle Kontinuität muss gewährleistet sein.

5. Politische Bildung offensiv unterstützen

„Demokratie ist die einzige politisch verfasste Gesellschaftsordnung, die gelernt werden muss – immer wieder, tagtäglich, bis ins hohe Alter“ (Oskar Negt, 2010). Dieser Aufgabe hat sich die politische Erwachsenenbildung stets verpflichtet gesehen. Die Relevanz der politischen Bildung als Voraussetzung demokratischer Gesellschaftsentwicklung wird grundsätzlich nicht bestritten. Dennoch ist eine Marginalisierung der politischen Bildung zu beobachten, sowohl hinsichtlich der Zahl der Teilnehmenden als auch bezogen auf die zur Verfügung gestellten Mittel. Letztere stagnieren oder sind rückläufig. Dagegen muss politische Bildung wieder aufgewertet werden. Gerade in einer immer komplizierter werdenden Welt ist Aufklärung über gesellschaftspolitische Hintergründe und Zusammenhänge sowie die Folgen politischer Entscheidungen notwendig, um eigene Urteilskraft entwickeln zu können, die die Voraussetzung einer Teilhabe am politischen Prozess ist. Die Tatsache, dass Rechtsextremismus und fremdenfeindliche rassistische Tendenzen in der Mitte der Gesellschaft verankert sind, ist alarmierend. In der politischen Bildung existieren Konzepte, um die insbesondere als ‚bildungsfern‘ geltenden und bisher von Bildungsprozessen weitgehend ausgeschlossenen Zielgruppen anzusprechen und einzubeziehen. Diese bedürfen einer stabilen öffentlichen Förderung.

Gesellschaftspolitisches Bewusstsein, Urteilskraft und Kreativität der Menschen müssen bei der Lösung gesellschaftlicher Probleme wirksam werden können. Dazu bedarf es einer sozial barrierefreien - d.h. finanziell wohl ausgestatteten - politischen Bildung. Nicht zuletzt damit die ‚Erklärung der Welt‘ nicht elitären und autoritären Populisten und kommerziellen Interessen überlassen wird.

6. Qualität braucht Professionalität

Die Qualität in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist bedroht, wenn Prozesse der Segmentierung und sozialrechtlicher Spaltung des Personals, der Deprofessionalisierung in Verbindung mit Unterbezahlung nicht gestoppt werden.

Zur Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben arbeiten in Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung Menschen unterschiedlicher Professionen zusammen: planende Pädagoginnen und Pädagogen und Lehrkräfte für bestimmte Fachgebiete, Sozialpädagoginnen und -pädagogen zur Begleitung von Lernenden und zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt, Fachanleitende oder Meisterinnen und Meister. Für fast alle gilt, dass die Grenzen der eigenen Profession ‚ausfransen‘, dass zusätzliche Aufgaben in der Teilnehmerbetreuung und Ablaufdokumentation bzw. in Qualitätsmanagement, Marketing und Akquise übernommen werden müssen.

Eine zunehmende Arbeitsverdichtung belastet die unterschiedlichen Gruppen und führt dazu, dass die eigentliche Fachkompetenz nur unzureichend eingesetzt und weitergebildet werden kann. Für alle in der Erwachsenenbildung tätigen muss ein den aktuellen und zukünftigen Anforderungen entsprechendes Berufsbild entwickelt werden, das neben der spezifischen Fachlichkeit die Besonderheit des Lernens von Erwachsenen herausarbeitet und die Entwicklung eines beruflichen Selbstbewusstseins ermöglicht. Dies verbessert nicht nur die Qualität der pädagogischen Arbeit, sondern schafft auch neue Voraussetzungen für den Kampf um den Wert der Arbeitskraft im Rahmen einer solidarischen Tarifpolitik für alle Beschäftigten.

7. Ein öffentlich gefördertes Beratungsnetz aufbauen

Ein öffentlich gefördertes flächendeckendes Beratungssystem besteht bisher nur ansatzweise. Die wichtige Scharnierfunktion der Beratung, die darin besteht, den Menschen Weiterbildungsangebote nahezubringen und gleichzeitig Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln, kann so nicht erfüllt werden.

Nach einer aktuellen Erhebung der Stiftung Warentest weist die Qualität der Beratung vieler Einrichtungen erhebliche Mängel auf und kann nicht angemessen auf die Anliegen ratsuchender Menschen eingehen. Für eine subjektorientierte, gender- und kultursensible Beratung bedarf es entsprechender Konzepte, guter Rahmenbedingungen in den Beratungsstellen und professioneller Ausbildung der Beraterinnen und Berater. Diese sind bisher nur in Ansätzen entwickelt und werden nicht flächendeckend eingesetzt.

Um die Teilhabe an Weiterbildung für alle zu ermöglichen und Bildung im Lebenslauf verankern zu können, ist der Aufbau eines transparenten und kostenlosen Beratungssystems unabdingbar. Sie ist als öffentliche Aufgabe wohnortnah und diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Qualität der Beratung muss den aktuellen wissenschaftlich beschriebenen Standards entsprechen (vgl. u.a. nfb) und wie im EU-Projekt „Guidance Dialogue“ der GEW gefordert, subjektorientiert, gender- und kultursensibel gestaltet sein.

Abschließende Bemerkung

Die Durchsetzung von Wettbewerb und Ökonomisierung innerhalb eines strukturell unterfinanzierten Systems von Weiterbildung verschärft bestehende Bildungsungleichheiten - und in der Folge gesellschaftliche - Ungleichheiten. Das geht zu Lasten der Teilnehmenden wie der dort arbeitenden Menschen. Unsere Thesen sollen Anregungen geben für gewerkschaftliches, bildungs- und gesellschaftspolitisches Argumentieren und Handeln im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung. Wir können uns Prof. Dr. Rolf Dobischat anschließen, der in einem Aufsatz zu der Frage: „Wie viel Ökonomisierung verträgt die Bildung“? feststellt: „Mit bildungspolitischem und ökonomischem Augenmaß für die Zukunft zu handeln, heißt daher, gegen das Auseinanderdriften von Zugängen zur Bildung eine Schutzzone zu schaffen, die einer weiteren sozialen Verwüstung vorbeugt“. (Dobischat, 2010)

GEW Hauptvorstand
Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung
Weimar, 15.11.2012