

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (sogenanntes Weiterbildungsgesetz)

Interview mit der GEW zum Entwurf

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 16. Dezember 2022 einen Referentenentwurf für ein „**Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit**“, genannt **Weiterbildungsgesetz**, veröffentlicht. Verschiedene Verbände und Organisationen haben dazu Stellung genommen. So auch der DGB und die GEW.

Bei allen Stellungnahmen stehen Hinweise und Vorschläge zur Optimierung der vorgeschlagenen Förderinstrumente – dem Kern des Entwurfs – im Fokus. Kaum eine kritisiert den gewählten Begriff „Weiterbildungsgesetz“, der inzwischen auch den Regierungsentwurf „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ vom 29.03.2023 kennzeichnet (vgl.: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>). Zudem weisen nur wenige Stellungnahmen (u.a. die des *nfb*) darauf hin, dass Referentenentwurf und später auch der Regierungsentwurf so gut wie keine Aussagen zur (Weiterbildungs-)Beratung machen.

Das Nationale Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) hat im Mai 2023 ein Interview mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) geführt, die langjähriges Mitglied im *nfb* ist.

Die Interviewten waren:

Ralf Becker, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands, Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Helena Müller, Referentin im OB Berufliche Bildung und Weiterbildung

Frage 1: Aus welchen Gründen ist der Begriff „Weiterbildungsgesetz“ (auch als Kurzformel) für den geplanten Gesetzentwurf für Sie/die GEW irreführend?

Das Gesetz wird alles in allem seinem eigenen Anspruch nicht gerecht, die Transformation durch eine Weiterbildungsoffensive zu begleiten und einen entscheidenden Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke zu leisten. Darauf weisen auch die angenommenen Förderfälle hin: Mit einem avisierten Anstieg von 20 Prozent mehr Förderfällen beim § 82 SGB III sowie jährlich je 10 000 Teilnahmen beim Qualifizierungsgeld ist der Referentenentwurf nicht als „Qualifizierungs-Booster“ angelegt, den wir auch nach den Feststellungen der OECD so dringend brauchen. Alles in allem gehen die Reformen zwar in die richtige Richtung und sind zu begrüßen, sie sind jedoch nicht ausreichend. Ein rechtliches Fundament für die Weiterbildung, wie der Name des Gesetzes andeutet, bleibt aus. Die nur punktuelle und isolierte Einführung der einzelnen Instrumente birgt den Keim weiterer Unübersichtlichkeit und Widersprüchlichkeit in sich. Der Beratungsaufwand wird deutlich steigen, weil die Regelungen in der Gesamtschau die Komplexität erhöhen. Wir bräuchten eine transparente und klar sortierte Förderkulisserie statt mehr Unübersichtlichkeit im „Weiterbildungsdschungel“.

Gegenüber dem Entwurf vom Dezember 2022 fehlt die Bildungszeit. Diese hätte eine Förderlücke geschlossen für von Beschäftigten initiierten Weiterbildungsaktivitäten. In der Bildungszeit war vorgesehen, dass der/die Beschäftigte allein antragsberechtigt gewesen wäre und der Arbeitgeber hätte freistellen müssen. Die FDP scheint hier deutlich die (Finanzierungs-)Bremse gezogen zu haben.

Jedoch gibt es auch einige positive Entwicklungen, die zeigen, dass unsere kontinuierlichen Forderungen auf Resonanz stoßen: Der neue Gesetzentwurf beinhaltet z. B. Verbesserungen bei der bisherigen Weiterbildungsförderung von Beschäftigten und neu das Qualifizierungsgeld. Problematisch ist allerdings die aktuelle Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes. Im Verhältnis zu § 82 SGB III neu sind die Fördervoraussetzungen deutlich voraussetzungsvoller, die Förderung aber nur in begrenzten Fällen attraktiv(er). Auch hier besteht erheblicher Nachbesserungsbedarf.

Frage 2: Was prognostizieren oder befürchten Sie, sollte es bei diesem Kurzbegriff für den Gesetzentwurf bleiben?

Der vorgelegte Gesetzesentwurf mit dem Titel „Weiterbildungsgesetz“ wird den Anforderungen an ein „bundesweites Weiterbildungsgesetz“ nicht gerecht. Es gibt die Befürchtung, dass die Bundesregierung damit das Thema „Weiterbildung“ als abgehakt ansieht. Da wir jedoch zukünftig hohen Bedarf an Weiterbildung haben, wird der Druck in der Gesellschaft für ein echtes Weiterbildungsgesetz bestehen bleiben – Weiterbildung ist ein Konsensthema, auch wenn die deutsche Weiterbildungsstruktur weiterhin eine Baustelle ist. Wir werden auch in anderen Gremien wie der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ für Verbesserungen, insbesondere auch für das Personal in der Weiterbildung, kämpfen. Unsere Vorschläge von 2017, zusammen mit ver.di und IG Metall, für ein echtes Bundesweiterbildungsgesetz bleiben bestehen.

Die GEW fordert schon seit längerem ein **wirkliches bundesweites Weiterbildungsgesetz** und hat dazu auch Vorschläge veröffentlicht. In diesen hat eine gute (Weiterbildungs-)Beratung einen hohen Stellenwert.

Frage 3: Warum gehört für die GEW das Thema „Beratung“ zwingend in ein bundesweites Weiterbildungsgesetz?

Die Transformation der Gesellschaft durch Digitalisierung, demographischen Wandel und Dekarbonisierung verbunden mit der wachsenden Anforderung lebensbegleitenden Lernens und stärkeren Bedeutung von informellen Lernprozessen verlangt mehr Selbststeuerung und Eigenverantwortung des Individuums. Nicht alle Menschen sind in der Lage dies angemessen zu leisten. Die Adressat*innen nehmen aus vielfältigen Gründen nicht an Weiterbildung teil, z. B. keine finanziellen Ressourcen, keine Zeit/Care-Arbeit, keine nützlichen Angebote, schlechte Erreichbarkeit der Veranstaltungsorte und nicht zuletzt bildungsferne Menschen mit Ängsten, sich auf Weiterbildung einzulassen, oder schlicht und einfach aus dem Grund, dass sie ihren Weiterbildungsbedürfnissen entsprechende Angebote nicht kennen. Weiterbildung in Deutschland wird von Arbeitnehmer*innen zu Recht als unübersichtlich wahrgenommen. Es braucht einen Rahmen für Beratung, um Weiterbildung für breite Beschäftigungsgruppen gangbarer und zugänglicher zu machen. Deshalb ist es notwendig, die Beratungsinfrastruktur auszubauen und Hemmschwellen abzubauen. Nur so ist gewährleistet, dass die Lernenden die nötige Orientierung und Systematisierung ihrer Lernbedürfnisse vornehmen können. Auf der betrieblichen Ebene fordern wir den Einsatz

von Weiterbildungsbeauftragten der Beschäftigten, die sich insbesondere bildungsfernen und benachteiligten Zielgruppen zuwenden. Auf der gesellschaftlichen Ebene brauchen wir dringend regionale Weiterbildungsagenturen, die unabhängig von Träger und Geldgebern beraten und nicht nur zur beruflichen, sondern auch zur allgemeinen Weiterbildung. Diese Agenturen müssen materiell und personell auskömmlich ausgestattet und das Beratungspersonal ausreichend qualifiziert sein. Rechtliche Grundlage für die Arbeit der Weiterbildungsagenturen müssten Teil eines neuen und umfassenden Weiterbildungsgesetzes werden.

Frage 4: Wie schätzen Sie/die GEW die strukturelle Verankerung, Institutionalisierung und Verstetigung der BBB-Beratung derzeit ein? Welche Entwicklungsherausforderungen sehen Sie im Besonderen?

Die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Veränderungen werden ihre Wirkung nur entfalten können, wenn es gelingt, ein hierzu passendes, flächendeckendes, vernetztes und auskömmliches Beratungsangebot zu sichern, das über die Angebote der Bundesagentur und der Jobcenter hinausgeht und diese mit integriert. Wir haben zusammen mit ver.di und IG Metall bereits Vorschläge für die Beratungsstruktur entwickelt. Darin vorgesehen sind trägerunabhängige und neutral agierende, regionale Beratungsstellen als zentrale, allseits anerkannte, unabhängige und erreichbare Institution vor Ort, die alle sonstigen Beratungsinstitutionen integriert.

Frage 5: Wie beurteilen Sie diese herausgehobene Stellung der BA?

Was meinen Sie mit herausgehobener Stellung? Die BA hat den gesetzlichen Auftrag, Menschen in die Arbeitswelt zu integrieren. Hierzu ist in einem hohen Maße Weiterbildungsberatung notwendig, am besten integriert in eine regionale unabhängige Beratungsagentur. Darüber hinaus begrüßen wir den aktuellen Paradigmenwechsel der BA von ‚Vermittlung vor Abschluss‘ hin zu ‚Abschluss vor Vermittlung‘. Dieser Wechsel muss im Sinne der Empfänger von Arbeitslosengeld begleitet und unterstützt werden.

Frage 6: Was sollte aus Ihrer Sicht zur Stärkung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in einem wirklichen Bundesweiterbildungsgesetz ausgeführt bzw. geregelt werden?

Wir fordern ein bundesweites Netz von Weiterbildungsberatungsstellen. Das bedeutet, dass in jedem Kreis und in jeder kreisfreien Stadt mindestens eine Weiterbildungsberatungsstelle verfügbar sein soll. Diese regionalen Beratungsstellen sollen trägerunabhängig und neutral agieren und staatlich finanziert werden. Das Personal in diesen Beratungsstellen muss festangestellt und tariflich entlohnt werden. Fortzusetzen und zu intensivieren sind die Anstrengungen zur Qualifizierung der Berater*innen. Festzulegen sind entsprechende Beratungsstandards und Qualifikationsanforderungen an das Beratungspersonal. In Analogie zur Weiterbildungsqualität ist auch die Qualität der Weiterbildungsberatung zu sichern und zu entwickeln. Ideal wäre, wenn Weiterbildungsagenturen als staatliche Institutionen durch ein Bundesweiterbildungsgesetz eingerichtet werden – diese Chance wurde bislang verpasst und muss in den Fokus der politischen Diskussion, insbesondere auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Kontakt:

Ralf Becker

Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Mobil: +49 (0)151 656 437 79

E-Mail: ralf.becker@gew.de

Helena Müller

Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0)69 789 73-319

E-Mail: helena.mueller@gew.de

Dieser Beitrag ist im Newsletter 1/2023 (Juli 2023) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) mit dem Schwerpunkt „**Das neue sogenannte Weiterbildungsgesetz – wo bleibt die BBB-Beratung?**“ veröffentlicht worden.