

***B1 - Sozialer Fortschritt durch die Absicherung sozialer Innovationen!
Anforderungen der jungen Generation an die Finanzierung und Organi-
sation von Weiterbildung***

Kapitalistische Gesellschaft im Wandel

Die heutigen Gesellschaften haben scheinbar unglaubliche Umbrüche innerhalb kürzester Zeitspannen erlebt. Nahezu allgegenwärtig sind die Schlagworte der „Wissensgesellschaft“ oder „Informationsgesellschaft“. Die „Wissens- oder Informationsgesellschaft“ ist dabei aber ein glitzerndes Modewort, das weder dem tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandel noch der Krisen- und Kräftekonstellation des gegenwärtigen Kapitalismus hinreichend gerecht werden kann. Herausgelöst aus einer kritischen Analyse werden so Begriffe wie „Wissens-“ oder auch „Informationsgesellschaft“ politisch als Heilsbringer eingesetzt. Weiterbildung nimmt in diesem Kontext eine zentrale Rolle ein als wesentlicher Bestandteil im Übergang hin zu einer neuen gesellschaftlichen Formation.

Der vielfach beschriebene gesellschaftliche Umbruch muss für eine jungsozialistische Position in der Weiterbildungspolitik näher analysiert werden:

1. Mit den 1970er Jahren hat eine Revolution des Produktionssystems eingesetzt. Mit den Informations- und Kommunikationstechnologien und vernetzten Produktionsformen haben sich sowohl ein eigenständiger Produktionszweig etabliert als auch die Produktionsweise geändert.
2. Die Ungleichheit und Fremdbestimmung im Kapitalismus hat durch die technische Revolution und ihre gesellschaftliche Einbettung nicht ab-, sondern zugenommen: Nach wie vor sind die Produktionsmittel (auch die geistigen Produktionsmittel) in den Händen weniger, nach wie vor geht die Schere zwischen Arm und Reich auseinander – weltweit, aber auch in einzelnen Gesellschaften. Der Kapitalismus und das Kapital sind weltumspannend und mobil, die Interessen der Beschäftigten und der Arbeitslosen hingegen werden mit Hinweis auf den Standortwettbewerb beschnitten. Ergänzt wird diese Ungleichheit zusätzlich durch den Ausschluss vieler Menschen aus den Netzwerken und Zugängen zur Gesellschaft. Bildungsinstitutionen wirken diesbezüglich als selektiver Filter.
3. Der technologische Wandel hat den typischen Arbeitsweisen der fordistischen Massenproduktion am Fließband neue flexiblere Arbeitsformen hinzugefügt. Wissensbasierte Produktion hat so an Stellenwert gewonnen, ohne dabei das Kapitalverhältnis als Ausbeutungsverhältnis anzutasten. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die neuen Arbeitsformen (z.B. Vertrauensarbeitszeit, Projektarbeit etc.) dem Kapital zusätzliche Druckmittel in die Hand gegeben hat. Zugleich bringen die unterschiedlichen Arbeitsformen und Lebensweisen die Gefahr mit sich, die Entsolidarisierung zwischen den ArbeitnehmerInnen weiter zu verstärken.
4. Die vernetzte und flexible Form, in der wirtschaftliche Prozesse organisiert werden, hat die Spaltungslinien in den Gesellschaften, aber auch zwischen den Ländern und Regionen noch erhöht. Aus den Netzwerken werden weltweit gesamte Regionen, Länder und (Teil-)Kontinente „abgeschaltet“ und von der wirtschaftlichen Entwicklung abgekoppelt.
5. Der Boom der New Economy und auch der neuen IuK-Technologien hat die Rationalisierung ehemals arbeitsintensiver Wirtschaftsbereiche vorangetrieben, ohne selbst die Hoffnungen zu erfüllen, Arbeitsplätze im großen Umfang zu schaffen. Gleiches gilt für überzogene Erwartungen, die an einen Ausbau des Dienstleistungssektor gestellt wurden.
6. Diese Entwicklung hin zu einem Netzwerk-Kapitalismus droht die Gesellschaft weiter in Kapitalbesitzer, hoch qualifizierte, flexible Wissensarbeiterinnen und –arbeiter und schlecht abgesicherte, prekär Beschäftigte und Arbeitslose zu spalten. Hinter den Schlagworten der „Wissensgesellschaft“, der „Informationsgesellschaft“ etc. geht unter, dass in Wahrheit nur eine kleine Gruppe hoch qualifizierter ArbeitnehmerInnen von der Entwicklung profitiert. Gleichzeitig steigt die Zahl derer, deren Arbeitsbedingungen und Erwerbchancen sich immer weiter verschlechtern, weil sie im „Qualifizierungswettlauf“ abgehängt werden.
7. Erhöhter Qualifizierungsbedarf innerhalb des Beschäftigungssystems sowie der demografische Wandel stellen neue Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt. Eine alternde Erwerbsgesellschaft wird viel mehr als bisher ihre Produktivitätspotenziale durch erhöhte Anstrengungen in Richtung der Weiterbildung erschließen müssen.

8. „Weiterbildung“ ist Teil dieser gesellschaftlichen Entwicklung. In ihrer aufgefächerten Form vom Volkshochschulkurs, über die universitäre Weiterbildung bis zur betrieblichen Weiterbildung reiht sie sich in die ökonomischen Prozesse ein. Die technologischen Neuerungen werden über Weiterbildung gesellschaftlich trag- und funktionsfähig gemacht. Insofern ist ohne Bildungsinstitutionen und Weiterbildung der technologische Wandel nicht zu denken. Investitionen in das „Humankapital“ sind insofern kein „Kampfwort“, sondern eine analytische Grundlage, Weiterbildung in ihren gesellschaftlichen Kontext des gegenwärtigen Kapitalismus zu stellen. Diese wirtschaftliche Funktion von Bildung und Weiterbildung kann man sicher nicht leugnen, aber sie kann nicht Ziel und Maßstab sozialistischer Politik sein. Sozialistische Politik muss zwar die gesellschaftlichen Formen der Weiterbildung in ihre Konzepte einbeziehen und sie nutzen, muss sie aber vor allem mit dem Ziel der Emanzipation und langfristigen Überwindung gesellschaftlicher Verhältnisse verändern. Weiterbildung muss nicht negiert werden, sondern bekämpft werden muss die gesellschaftliche Wirtschaftsform des Kapitalismus.

Neuer ArbeiterInnentypus – Flexible Wissensarbeiterin/Flexibler Wissensarbeiter als gesellschaftliches Leitbild

Die neue Form des Kapitalismus führt auch zu dem neuen ArbeiterInnentypus des Wissensarbeiters und der Wissensarbeiterin. Dieser Typus ist eine Mischung empirischer Beobachtungen einerseits und gesellschaftlicher Setzung andererseits; er wird als ideologischer Kitt eingesetzt und bildet den Rahmen, in dem sich die Weiterbildungspolitik bewegt. Das Konstrukt des „Wissensarbeiters“ umfasst allerdings nur den engen Ausschnitt der hochqualifizierten Arbeiterinnen und Arbeiter, über deren Umfang sehr unterschiedliche Schätzungen im Umlauf sind:

Diese Entwicklung stellt völlig neue Anforderungen an die in diesem Wandel lebenden Menschen. Die Schlüsselkompetenz der Menschen in der Wissensgesellschaft wird die Fähigkeit sein, dauerhaft die Masse der verfügbaren Informationen zu sortieren, zu Wissen zu verarbeiten und dieses auch in scheinbar fremden Bereichen anzuwenden. Sie werden zum lebenslangen Lernen gezwungen sein, denn nur dadurch werden sie sich mit der technologisierten Welt arrangieren können. Weiterhin ist die Arbeit das zentrale Moment im Leben der Menschen. Sie definieren sich selbst und ihren Platz in der Gesellschaft immer noch sehr stark über ihre Stellung im Erwerbsleben. Durch das zunehmende Verschwinden von Erwerbsformen mit geringen Bildungsanforderungen besteht für die betroffenen Menschen ein weiter ansteigendes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Der Wissensarbeiter nimmt in der Erwerbswelt von morgen eine entscheidende kommunizierende, koordinierende und steuernde Funktion ein. Er wird Wissen über spezialisierte Vorgänge besitzen, das ihm Gestaltungsmacht gibt. Diese Gestaltungsmacht zu erkennen und eine emanzipierte Rolle im Erwerbsleben einzunehmen, setzt Fähigkeiten voraus, die in der Regel außerhalb der Betriebsstruktur erlernt werden müssen. Das notwendige Umdenken muss schon bei der Zielgruppe von Bildungsangeboten beginnen, denn das gängige Bild von Frauen und Männern, die nach ihrer Ausbildung oder ihrem Studium bis zur Rente in ein und demselben Beruf arbeiten, stimmt schon lange nicht mehr. Nur langsam wird diese Tatsache allgemein anerkannt. Es ist von Patchwork-Biografien die Rede, von notwendiger Flexibilität und Mobilität. Die Verantwortung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit wird dabei allerdings in der Regel dem Individuum zugeschrieben. Diese neuen Erwerbsbiografie finden sich vor allem bei höher qualifizierten ArbeitnehmerInnen. Bei normal oder gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen herrscht dennoch die klassische Erwerbsbiografie bis jetzt noch vor. Unter dem Label eines Zuwachses an Freiheit werden die Menschen zunehmend mit ihren beruflichen Sorgen und Problemen allein gelassen. Nach dem Motto, dass jeder seines Glückes Schmied sei, wollen sich die Unternehmen immer weiter aus der Verantwortung für ihre MitarbeiterInnen verabschieden. Das Prinzip des Heuerns und Feuerns ist so vorprogrammiert. Wenn die Qualifikation der Beschäftigten nicht mehr ausreicht, werden sich andere finden, die über die gewünschte Qualifikation verfügen. JedeR Beschäftigte ist also gezwungen, selbst eine Prognose über zukünftig benötigte Fertigkeiten zu wagen und sich entsprechend um die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsprogrammen zu kümmern und diese zunehmend auch privat zu finanzieren. Denn die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten gilt als Investition in das individuelle Humankapital, das man dann auf dem Arbeitsmarkt anbieten kann. Der Nutzen für Betriebe und die Gesellschaft wird kurzerhand ausgeblendet.

Dabei darf nicht vergessen werden, dass diese individualisierte Sichtweise auf das Humankapital als Kehrseite die Ausschluss breiter Bevölkerungsschichten und das Abdrängen in eine Schattenwirtschaft mit eigenen Regeln bedeutet. Diese Kehrseite wird man nur durch Umverteilung gesellschaftlicher Arbeit, solidarische Reformen, gesellschaftlich flankierte Arbeitszeitverkürzungen, eine Ausweitung des öffentlichen Beschäftigungssektors und nicht zuletzt einer jeder und jedem zugänglichen, solidarisch finanzierten Weiterbildung verhindern können. Zusätzlich bedarf es einer Wirtschaftspolitik, die durch ein gleichmäßiges und langfristiges Wachstum die Rahmenbedingung wieder für mehr Beschäftigung schafft. Dazu muss die Nachfrage effektiv gestärkt werden.

10 Eine sichere Prognose über die zukünftig notwendigen Qualifikationen ist aber schon kurzfristig mit erheblichem Aufwand verbunden, lang- und mittelfristig nahezu unmöglich. So wird die eigene Zukunftsplanung zum Lotteriespiel, in dem wenige den Jackpot teilen können und die überwiegende Mehrheit leider verloren hat. Dies wird im Übergang zu einer wissensbasierten Ökonomie eine immer drängendere Herausforderung. Die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Veränderungsdynamik ist allerdings kein naturgesetzlich ablaufender Vorgang, sondern politisch gestaltbar und auch in ihren Konsequenzen umstritten. Dies färbt auch auf die Bildungsreformdebatte ab. So wäre es etwa falsch, von der Internationalisierung der Ökonomie umstandslos auf die Notwendigkeit lebenslangen Lernens zu folgern, was aber häufig geschieht. Die Begründung, dass mit dem Grad der Beschleunigung von technischen und Vermarktungsstrategien erworbenes Wissen im gleichen Tempo entwertet würde, trägt nicht. Erstens gibt es keinen logischen Zusammenhang zwischen der ökonomischen Entwertung technologischer Arrangements auf Märkten und der Gültigkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse und Befähigungen. Zweitens müssen gerade unter den gegenwärtigen Bedingungen Bildung und Wissenschaft als marktkomplementäre gesellschaftliche Funktionen betrachtet werden. Ihr Gegenstand ist die Gesamtheit der sozialen Lebenswelt, einschließlich der perspektivischen gesellschaftlichen Zukunftsfragen. Hier kommt dem Staat als Gesetzgeber sowie als Finanzier und Anbieter von vielfältigen (Weiter-) Bildungsprogrammen eine besondere Verantwortung zu. Er muss aber auch die anderen Akteure, insbesondere die Unternehmen dazu zwingen, ihren Teil zur Sicherung gesellschaftlicher Beteiligungsmöglichkeiten für alle Menschen beizutragen.

20 **Anforderungen an Weiterbildung – Sozialistische Strategie und soziale Innovation**

30 Unser sozialistisches Verständnis von (Weiter) Bildung unterscheidet sich grundlegend von dem, das bisher umgesetzt wird. Weiterbildung hat für uns nicht allein den Zweck, die Arbeitskraft und ihre Verwertbarkeit zu erhalten oder auszubauen. Wichtiger ist für uns, dass Weiterbildung auch immer neue Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe eröffnet. Deshalb ist es unser Ziel, dass alle ArbeitnehmerInnen jederzeit an Weiterbildungs-Maßnahmen teilnehmen können. Dann bietet Weiterbildung auch eine Möglichkeit, die Selektion im Bildungssystem zumindest ein Stück weit zu korrigieren. Im Einzelnen ergibt sich als Zielrichtung sozialistischer Weiterbildungspolitik:
Lebenslanges Lernen

40 Ein demokratisches, sozial offenes und durchlässiges Bildungssystem muss lebenslanges Lernen ermöglichen. Ein solches Konzept ist Bestandteil des Rechtes auf Bildung, das heißt: auf die lebenslange Teilhabe an der Entwicklung von Wissenschaft und Kultur. Zugleich richtet es sich gegen die Reduzierung gesellschaftlicher Entfaltungsmöglichkeiten der Menschen auf eine einmal erworbene Berufsrolle. Es handelt sich also um eine Politik individueller und gesellschaftlicher Emanzipation. Lebenslanges Lernen kann daher nicht bedeuten, Bildungsangebote lediglich formal zu verkürzen und in dosierten Portionen auf die gesamte Lebensspanne umzuverteilen, wie es einem gängigen neoliberalen Verständnis von "Modularisierung" und "Lebenslangem Lernen" entspricht. Eine Bildungsreform, die lebenslanges Lernen ermöglicht, darf folglich erst recht nicht auf eine finanzielle und strukturelle Abwertung des staatlichen Bildungssystems zugunsten eines privaten Weiterbildungsmarktes hinauslaufen. Die entscheidende persönliche und gesellschaftliche Schlüsselqualifikation ist die Befähigung zur selbstständigen Urteilsbildung. Die Chance, eine solche Befähigung zu erwerben, kann nicht länger Resultat der Selektion innerhalb eines hierarchischen Bildungssystems sein, sondern muss grundsätzlich allen Menschen offen stehen.

50 Die Förderung von sozialem und kreativem Lernen, solidarischer Teamarbeit und individueller Prozessgestaltung muss Hauptmerkmal von Bildung werden. Dazu müssen Menschen neben einem umfangreichen Fachwissen, vor allem aber auch über Orientierungs- und Methodenwissen verfügen. Sie müssen in der Lage sein, sich in der sich immer weiter verändernden Welt zurechtzufinden, mit den erlernten Methoden ständig neue Bereiche zu erschließen. Die dauerhafte Sicherung dieser Fähigkeiten kann nur durch ein für alle offenes System lebenslangen Lernens erfolgen. Die Grundlage dafür muss aber schon in den Bildungsinstitutionen gelegt werden, wobei der berufliche Bildung und den Hochschulen dabei eine besondere Rolle zukommt. Deshalb muss es Ziel der Bildungspolitik sein, möglichst vielen Menschen nicht nur fachliche Qualifikationen zu vermitteln, sondern auch methodische Kompetenz, die Fähigkeit, Wissen kritisch zu bewerten und anzuwenden.

60 Bei unsicheren Perspektiven ist es die elementare Aufgabe des staatlichen Bildungssystems, die Fähigkeit zu vermitteln, Lernen wirklich lernen zu können. Nur mit diesem Rüstzeug können die Menschen die gewaltigen gesellschaftlichen und individuellen Herausforderungen bestehen. Die Verantwortung des Bildungssystems fängt deshalb nicht mehr in der Grundschule an und hört nicht mehr mit dem Berufsabschluss auf, sie beginnt vielmehr bereits im vorschulischen Bereich und ist mit der Rente noch lange nicht beendet. Der Staat ist in der Verantwortung dafür Sorge zutragen, dass alle Menschen, ein Leben lang, unabhängig von ihrer sozialen oder ökonomischen Kapitalausstattung eine dauerhafte Möglichkeit zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen

Teilhabe haben. Vor diesem Hintergrund erscheint die häufig anzutreffende Unterscheidung zwischen beruflicher Weiterbildung auf der einen und allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung auf der anderen Seite als willkürlich und ideologisch. Dies gilt umso mehr als diese Unterscheidung in der Regel mit dem Versuch verbunden ist, die verschiedenen Formen von Weiterbildung gegeneinander auszuspielen und in „nützliche“ und „überflüssige“ Angebote zu unterscheiden. Richtiger ist ein umfassendes Verständnis vom lebenslangen Lernen, in dem die unterschiedlichen Angebotsformen gleichberechtigt nebeneinander stehen und die Menschen frei aus einem breiten Angebot auswählen können.

Zukünftige Qualifikationsanforderungen

10

Aus den dargestellten Veränderungen ergeben sich zwei neue zentrale Anforderungen an das Bildungssystem und einen neuen ArbeitnehmerInnentypus: Die Vermittlung bzw. das Erlernen der entscheidenden Schlüsselqualifikationen, die das Individuum in die Lage versetzen können, den veränderten Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt zu begegnen, und die Anforderung, darüber hinaus lebenslang zu lernen und auf den grundlegenden Fähigkeiten aufbauend immer wieder neue Fähigkeiten und Qualifikationen zu erwerben. Daraus ergibt sich auch unmittelbar der Anspruch an das, was den vielbenutzten Begriff der Schlüsselqualifikationen überhaupt ausmachen soll. Unter Schlüsselqualifikationen verstehen wir alle grundlegenden und methodischen Fähigkeiten, die es den Menschen ermöglichen, sich jeweils die Kenntnisse zu erschließen, die für eine dauerhafte Qualifizierung und ihre individuelle Entfaltung notwendig sind.

20

Im Mittelpunkt eines demokratischen Bildungswesens muss aber immer der Anspruch auf Selbstbestimmung stehen: Jeder Mensch muss die Möglichkeit erhalten, sich unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Nationalität oder Religion die „Schlüssel“ anzueignen, mit denen die Türen zu einem selbstbestimmten Zugang in das Erwerbsleben und zu gesellschaftlicher Betätigung geöffnet werden. Dieses Verständnis von „Schlüsselqualifikationen“ unterscheidet sich deutlich von dem rein an der ökonomischen Verwertbarkeit orientierten Begriff der Wirtschaft. Die Fähigkeiten, im Team arbeiten zu können, kritikfähig und im Rahmen bestimmter Vorgaben kreativ und flexibel zu sein, stellen an sich noch keinen emanzipatorischen Wert dar. Sie erhalten erst dann einen emanzipatorischen Charakter, wenn sie dem Einzelnen erlauben, individuelle Ansprüche in der Gesellschaft und im Beruf zu formulieren und umzusetzen. In diesem Sinne sollen die im Bildungswesen vermittelten Qualifikationen die Menschen in die Lage versetzen, aktiv zentrale Zukunftsaufgaben in Gesellschaft, Wirtschaft und Technologie gestalten zu können.

30

Unser Ziel: Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Menschen

Wir müssen die gesellschaftliche Funktion der Weiterbildung gestalten. Soziale Innovation und Weiterbildung bilden einen wesentlichen Bestandteil, unsere Gesellschaft zukunftsfähig und solidarisch zu machen. Der technologische und gesellschaftliche Wandel bietet auch Potenziale, die wir für eine emanzipatorische Politik nutzen wollen. Unter „sozialer Innovation“ verstehen wir dabei gesellschaftlich ausgehandelte Zukunftspfade eines alternativen Wirtschaftens und Lebens, das die wesentlichen Herausforderungen an ökologisches, soziales und demokratisches Wirtschaften ernst nimmt. Soziale Innovation ist gesellschaftliche Aufgabe und kann auch nur gesellschaftlich finanziert und getragen werden. Erfolge im Bereich erneuerbarer Energien haben gezeigt, dass eine Vernetzung von Bildung und ökologischer Wirtschaft auch neue Arbeitsfelder schaffen kann. Dazu werden wir einen verstärkten Wissenstransfer und Weiterbildung benötigen.

40

Weiterbildung ist für uns mehr als die Begleitung des wirtschaftlichen Wandels: Sie soll Freiraum für die Emanzipation aller Menschen bieten. Allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung müssen wir wesentlich ausbauen, stärken und auch für diejenigen zugänglich machen, die bisher von Weiterbildung ausgeschlossen werden. Dazu ist im Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung die Entwicklung einer neuen Finanzierungsgrundlage notwendig, die eine breite Beteiligung aller Menschen ermöglicht. Die Finanzierung auch dieser Formen von Weiterbildung muss auf eine breite, solidarische Basis gestellt werden. Dies erscheint auch deshalb gerechtfertigt, weil allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zur Demokratieerziehung und zur sozialen und kulturellen Inklusion der Menschen in die Gesellschaft leisten können.

50

Den emanzipatorischen Anspruch müssen wir auch in der beruflichen Weiterbildung erkämpfen. Unsere Instrumente sollen in den Betrieben und gemeinsam mit den Gewerkschaften die Möglichkeiten geben, lebensbegleitendes Lernen vor Ort durchzusetzen. Die finanzielle Verantwortung für die notwendige gesellschaftliche Arbeitszeitverkürzung und die Fortbildung sehen dabei wir allein bei den Arbeitgebern, da Fortbildung nur zur Requalifikation, also zum Erwerb der für die weitere Tätigkeit an dem selben Arbeitsplatz notwendigen Qualifikationen, nützlich ist. Weiterbildung hingegen dient zum Erwerb neuer Qualifikationen, auf deren Grundlage es den Beschäftigten möglich sein soll, andere Tätigkeiten auszuführen, die ihren individuellen Interessen stärker entgegenkommen. Dabei können die Interessen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen genauso einbezogen werden wie die weiter gehenden gesellschaftlichen Interessen zu einem gerechteren Verhältnis

60

zueinander gebracht werden müssen. Die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung - nicht hingegen für die berufliche Fortbildung – wird so auf eine breite und solidarisch finanzierte Basis gestellt und aus dem „unmittelbaren Machtbereich“ der Kapitaleseite gelöst.

Anforderungen an die politische Regulierung von Weiterbildung

Garantierte Lernzeit

10 Weiterbildung braucht Zeit, die den im Erwerbsleben stehenden Menschen in ihrem Alltagsleben häufig nicht zur Verfügung steht. Es wird viel Zeit für die Erwerbsarbeit, aber auch für Reproduktionsarbeit durch Familienarbeit und Freizeitaktivitäten benötigt - oft in einem detaillierten Terminkalender straff durchgeplant. Weiterbildung genießt bei den meisten Menschen keine Priorität, da andere Zeitansprüche drängender und unmittelbarer sind. Im Interesse dauerhafter wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Beteiligungsrechte ist es aber notwendig, dass allen Menschen Lernzeit für Weiterbildungsaktivitäten eingeräumt wird. Hier stehen zwar die Tarifparteien in einer besonderen Verantwortung, allerdings ist die verbindliche Regelung eines Mindestanspruchs an Lernzeit Aufgabe des Gesetzgebers.

20 Wir Jusos fordern die staatliche Garantie eines Mindestumfangs von einem Tag Weiterbildungsanspruch pro Monat Betriebszugehörigkeit, der durch Tarifverträge erweitert werden kann. Zentral ist eine Verwaltung der Lernzeitansprüche über Lernzeitkonten, die ausschließlich für die Verwaltung von Weiterbildungsansprüchen genutzt werden. Dabei ist eine institutionelle Trennung von anderen Arbeitszeitkonten zu gewährleisten, z.B. von Gleitzeit-, Überstunden- oder Jahresarbeitszeitkonten. Allen ArbeitnehmerInnen soll die Möglichkeit gegeben werden, Lernzeitansprüche über maximal 5 Jahre „anzusparen“. Durch einen sinnvollen Mix aus gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen muss die Beibehaltung der erworbenen Ansprüche bei einem ArbeitgeberInnenwechsel garantiert werden. Dies kann zum Beispiel in Form einer Rücklagenbildung durch die Unternehmen geschehen. Der Erwerb von Lernzeitansprüchen ist bei gleichbleibender tariflicher Arbeitszeit ein aktiver Beitrag zur Arbeitszeitverkürzung, wenn er auch nur einen ersten Schritt auf dem Weg zur weitergehenden Arbeitszeitverkürzung sein kann. Wir Jusos erneuern deshalb unsere Langfristforderung nach einer Arbeitszeitverkürzung auf 30 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich, um den von den ArbeitnehmerInnen produzierten Mehrwert gerechter zu verteilen.

30 Dabei dürfen Arbeitszeitregelungen nicht mit regelmäßig anfallenden Überstunden umgangen werden. 1,7 Milliarden Überstunden beweisen, dass eine gesetzliche Regelung auf diesem Gebiet unverzichtbar ist. Die ArbeitnehmerInnen sollen in jedem Fall selbst entscheiden können, wie sie ihre erworbenen Lernzeitansprüche nutzen wollen. Dabei soll die gleichberechtigte Möglichkeit der Nutzung unterschiedlicher Formen von Weiterbildungsprogrammen bestehen, egal ob sie aus dem Bereich der beruflichen, der allgemeinen, politischen oder kulturellen Weiterbildung zuzuordnen sind. Ein Recht auf individuelle Weiterbildung muss garantiert werden, eine Einschränkung dieses Rechtes kann nur in engen Grenzen aus betrieblichen Gründen mit Zustimmung des Betriebs- oder Personalrates geschehen. Im Fall der Arbeitslosigkeit ist die Fortschreibung des Erwerbs der Mindestansprüche durch die Bundesagentur für Arbeit sicher zu stellen. Erwerbslose müssen auch von den FallmanagerInnen in den lokalen Arbeitsagenturen aktiv gefördert und gezielt beraten werden. Dabei darf die grundsätzliche individuelle Wahlfreiheit aber in keiner Weise eingeschränkt werden.

Weiterbildung solidarisch finanzieren

50 Weiterbildung ist bisher weitgehend ein unregulierter Markt mit zunehmend privater Finanzierung. Der Umfang betrieblich finanzierter Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hat abgenommen, der Anteil der privaten Haushalte hat zugenommen. So bestätigt sich, dass sich das Bewusstsein, in sein eigenes Humankapital investieren zu müssen, unter dem Druck des Marktes verstärkt hat. Mit anderen Worten: Die Finanzierung von Weiterbildung wird privatisiert, während sich die Unternehmen immer weiter aus ihrer Verantwortung zur Schaffung bildungspolitischer Angebote entziehen. In den weiterhin durch die Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen dominiert die Teilnahme von männlichen Beschäftigten des gehobenen Einkommens- und Qualifizierungsniveaus im öffentlichen Dienst – alle anderen Beschäftigtengruppen werden von den notwendigen Requalifizierungsmöglichkeiten abgekoppelt. Die Teilnahme scheitert vor allem am Fehlen von Zeit und Geld. Die Schaffung von Lernzeitkonten ist deshalb ein aktiver Beitrag zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung breiter Bevölkerungsgruppen.

60 Eine solidarische Weiterbildungslandschaft benötigt aber auch eine solidarische Finanzierung. Diese kann durch kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen schrittweise realisiert werden:

1. Kurzfristige Maßnahmen

Kurzfristig schaffen Lernzeitkonten als erster Schritt zur Arbeitszeitverkürzung die benötigten Freiräume zur Beteiligung an Weiterbildungsprogrammen, indem die Beschäftigten sich in Phasen der Weiterqualifikation nicht um die Sicherung ihres Lebensunterhaltes sorgen müssen.

10 Weiter müssen die bildungspolitischen Anstrengungen in Bund, Ländern und Kommunen auf den Bereich der Weiterbildung ausgeweitet werden. Hier gilt es, die allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung als wesentlichen Bestandteil einer emanzipatorischen Persönlichkeitsentwicklung anzuerkennen und ihre große Bedeutung für eine demokratische Gesellschaft zu würdigen. Deshalb müssen die bereitgestellten öffentlichen Mittel in den nächsten Jahren stark ansteigen. Diese Forderung mit dem Hinweis auf die Misere der öffentlichen Haushalte zurückzuweisen, wäre nur ein weiteres Beispiel für die verfehlte kurzfristige Orientierung der aktuellen politischen Debatte, die den aussichtslosen Versuch, die wirtschaftliche Krise durch Ausgabenkürzungen zu konsolidieren, der Sicherung von Zukunftschancen vorzieht und so die Krise in Wahrheit verschärft.

2. Mittelfristige Maßnahmen

20 Wir Jusos setzen uns für die mittelfristige Schaffung eines Weiterbildungsfonds in Anlehnung an das französische Modell ein, die von den Arbeitgebern finanziert werden. Jedes Unternehmen soll dazu 1% der jährlichen Bruttolohnsumme einzahlen. Mit dem so geschaffenen Fonds, der auf der regionalen Ebene von zu gründenden Weiterbildungsausschüssen und Regionalen Bildungszentren in einem Regionalen Bildungsrat gemeinsam verwaltet wird, soll ein Instrument geschaffen werden, das die sektorale Umverteilung fördert und als Teil einer regionalisierten Strukturpolitik genutzt werden kann. Durch den Weiterbildungsfonds wird zukünftig ein Großteil der individuellen beruflichen sowie der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung auf Antrag finanziert. Darüber hinaus soll ein Teil der Mittel die Möglichkeiten zum Angebot von Maßnahmen der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung verbessern. Eine Verrechnung unternehmensinterner, arbeitsplatzbezogener Fortbildungen mit den Beiträgen zum Weiterbildungsfonds ist für den Arbeitgeber nicht möglich.

3. Langfristige Maßnahmen

30 Langfristig sollen die Instrumente zur Stärkung der Weiterbildungsfinanzierung in eine zu entwickelnde Arbeitsversicherung übergehen. Die paritätisch finanzierte Arbeitsversicherung als Weiterentwicklung der bestehenden Arbeitslosenversicherung bleibt eine wesentliche Voraussetzung für solidarisch finanzierte Arbeitszeitverkürzung und individuelle Weiterbildung. Die Arbeitsversicherung schafft perspektivisch ein sozialstaatliches Dach für die Organisation und Finanzierung von unterschiedlich motivierten individuellen Weiterbildungsbedürfnissen. Sie ist damit ein flexibel einsetzbares Mittel für die Beschäftigten, ihre Erwerbsbiografie selbstbestimmt auszugestalten. Die Arbeitsversicherung stellt einen entscheidenden Beitrag zur selbstbestimmten Flexibilität am Arbeitsmarkt und die Förderung von Weiterbildungsphasen dar. Emanzipation und Innovationsfähigkeit sind aber immer auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Deshalb sind auch perspektivisch flankierende steuerliche Einnahmen zur Finanzierung der Arbeitsversicherung notwendig. Dafür wäre möglicherweise eine erhöhte Umsatzsteuer auf Luxusgüter zweckmäßig.

Regulierung und Qualitätssicherung von beruflicher Weiterbildung

50 Die Weiterbildung ist in Deutschland bisher marktförmig organisiert, wobei der Weiterbildungsmarkt in der Regel kaum reguliert ist. Die logische Folge sind eine extrem hohe Intransparenz für die NutzerInnen in Bezug auf die sehr unterschiedlichen Angebote, aber auch auf die Qualität der Weiterbildungsträger. Hier gilt es durch die Schaffung von Regulierungsinstitutionen Partizipationsmöglichkeiten gesellschaftlicher Gruppen zu sichern, um so den Markt zu regulieren und die Qualität zu sichern. Deshalb schlagen wir Jusos die Gründung von Weiterbildungsausschüssen auf allen Ebenen der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit vor, wobei der Region als problemnaher Regulierungsebene eine besondere Bedeutung zukommt.

Im Aufgabenbereich der lokalen oder regionalen Agenturen für Arbeit werden im Rahmen der aus ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und VertreterInnen der Politik zusammengesetzten Selbstverwaltungsorgane Weiterbildungsausschüsse eingerichtet, an denen auch ExpertInnen aus Weiterbildungspraxis und -forschung beteiligt sein sollen. Diese Ausschüsse haben die Aufgabe, die verfügbaren Weiterbildungsmittel zu verwalten, die Anträge der InteressentInnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu bearbeiten und ein regionales Weiterbildungskonzept für den jeweiligen Aufgabenbereich der Arbeitsagentur zu erarbeiten bzw. regelmäßig fortzuschreiben.

60 Auf der Ebene der Bundesländer sollen ebenfalls Weiterbildungsausschüsse eingerichtet werden, die die Koordination und Kooperation zwischen den Regionen fördern sowie Evaluationsmaßnahmen und Forschungsprojekte koordinieren. Die Weiterbildungsausschüsse auf Landesebene formulieren auch auf der Basis der regionalen Weiterbildungskonzepte gemeinsame Leitbilder und politische Ziele für das jeweilige Bundesland. Auf der

Ebene der Bundesagentur wird ein Ausschuss mit entsprechenden Aufgaben unter Einbeziehung des Bundesinstituts für berufliche Bildung eingesetzt.

Die förderungsfähigen Weiterbildungsangebote müssen durch die regionalen Weiterbildungsausschüsse anerkannt werden. Dabei kommt den überregionalen Weiterbildungsausschüssen eine koordinierende Aufgabe zu. Die einzelnen Programmanbieter sind zu regelmäßigen Programmevaluationen verpflichtet, deren Ergebnisse veröffentlicht werden.

Regulierung und Qualitätssicherung von allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung

10

Weiterbildung muss dem Anspruch auf individuelle Emanzipation im lebenslangen Lernen gerecht werden. Sie muss also sowohl die Möglichkeit eröffnen, Schulabschlüsse auf dem zweiten Bildungsweg zu erreichen, sich beruflich weiterzubilden, als auch politische, kulturelle, ökologische und sprachliche Angebote bereithalten. Um das nahezu unüberschaubare Angebot von Programmen der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung zu strukturieren, den Wettbewerb zu regulieren, Qualitätssicherung zu gewährleisten, aber auch um dauerhaft ein verlässliches Angebot in diesen gesellschaftlich wichtigen Bereichen zu sichern, fordern wir die Einrichtung von Regionalen Bildungszentren (RBZ) auf kommunaler Ebene. Diese sollen paritätisch in öffentlicher und privater Trägerschaft geführt werden. So können verlässliche Anlaufstellen geschaffen werden, in denen Information und Beratung fair und kompetent angeboten wird. Die Aufgabe regionaler Qualifizierung muss die interessenorientierte Koordination der bestehenden Bildungswege und die Optimierung des auf viele Schultern verteilten Weiterbildungssektors zum Ziel haben. Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist sehr vielseitig, teilweise jedoch auch noch sehr unkoordiniert gestaltet. Die fehlende (regionale) Zuspitzung vieler AnbieterInnen führt im privaten und öffentlichen Bereich zu einem ungesunden Verdrängungswettbewerb statt zu Spezialisierung.

20

Das RBZ muss Qualifikationsanforderungen und Angebote zusammenführen und zuspitzen. AnbieterInnen können objektiv beraten werden, in welchen Bereichen das Angebot modularer, exklusiver oder kooperativer gestaltet werden kann. AbnehmerInnen müssen sich über ein spezifisches Weiterbildungsprogramm informieren können. Die Tätigkeit des RBZ muss im Bereich der Angebotsweitergabe die Interessen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen kennen und konkrete Weiterbildungsvorschläge machen können.

30

Das RBZ muss die auf Bundesebene noch nicht ausreichend erfolgte Regelung für eine einheitliche Qualitätskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen kompensieren. Dazu soll ein paritätisch von AnbieterInnen und NachfragerInnen von Weiterbildungsangeboten besetzter Lenkungsausschuss die einzelnen Programme als förderungswürdig anerkennen. Bei der Besetzung der Ausschüsse durch die kommunalen Parlamente sollen eine ausgewogene Berücksichtigung von öffentlichen und privaten Bildungsträgern sowie eine breite Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen gewährleistet sein. Der Ausschuss hat weiter die Aufgabe, die verfügbaren Weiterbildungsmittel zu verwalten, die Anträge der InteressentInnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu bearbeiten und ein regionales Weiterbildungskonzept für den Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung zu erarbeiten und regelmäßig fortzuschreiben. Langfristig sollen die Lenkungsausschüsse der RBZ mit den Weiterbildungsausschüssen der regionalen Arbeitsverwaltung in einzurichtenden Regionalen Bildungsräten aufgehen.

40

Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen

Die NutzerInnen von Weiterbildungsangeboten beklagen häufig, dass ihre Teilnahme an einer Maßnahme ohne ein Zertifikat, in der alltäglichen gesellschaftlichen und beruflichen Realität nicht zum gewünschten Ergebnis führt, da das Gelernte nicht anerkannt und somit nicht hinreichend gewürdigt wird. Deshalb fordern wir Jusos die Schaffung eines Anspruchs auf eine Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen durch eine ausführliche Beschreibung der Maßnahme. Langfristig ist zu prüfen, ob die Schaffung eines nationalen Referenzrahmens analog zum britischen „National Vocational Qualification-System“ sinnvoll sein kann.

50