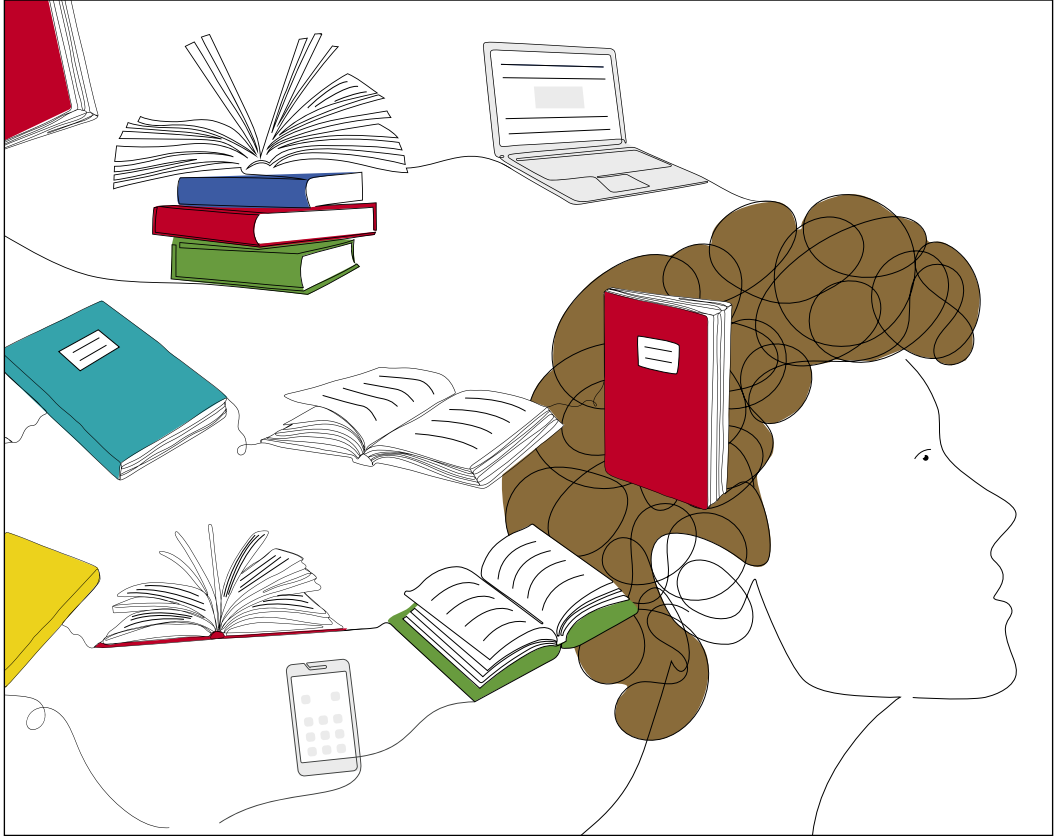


BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG



„ES FEHLT AN STRUKTUR“

**Weiterbildungsbeschäftigte zwischen Intransparenz
und Unterfinanzierung**

Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069 78973-0
info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Ralf Becker

Text: Matthias Holland-Letz, Köln

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH

Grafiken: zplusz

Fotos: Christoph Boeckheler, Ulrike Pawandenat (S. 10)

Druck: Druckerei Leutheußer, Coburg

Diese Broschüre ist erhältlich:

Als Druckversion unter gew-shop.de

Als PDF unter gew.de



Juli 2024

INHALT

1. Die Weiterbildungsbranche: Stellenwert und Grundprobleme	5
2. Einzelne Felder der Weiterbildung: Die Vorschläge der GEW	9
2.1 Bildungsberatung	10
2.2 Integrationskurse	12
2.3 Zweiter Bildungsweg	14
2.4 Grundbildung	15
2.5 Berufliche Weiterbildung	15
2.6 Politische Bildung	16
3. Die „Nationale Weiterbildungsstrategie“ (NWS) – Bisherige Ergebnisse und die Vorschläge der GEW	19
4. Weiterbildung in der „Digitalen Welt“	23

VORWORT

*Liebe Kolleg*innen,
die Weiterbildung ist nicht nur der größte Bildungsbereich, sondern
auch von entscheidender Bedeutung für die individuelle Entwicklung
und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Doch ist ihr hoher
Stellenwert nicht ausreichend im öffentlichen Bewusstsein verankert.*

In der vorliegenden Broschüre werden die grundlegenden Probleme und Defizite der Weiterbildungsbranche herausgearbeitet. Von Intransparenz bei den Akteuren bis hin zur prekären finanziellen Situation vieler Beschäftigter – diese Broschüre bietet einen fundierten Einblick in eine Thematik, die dringend mehr Aufmerksamkeit verdient!

Ein zentraler Aspekt, den Professor Dr. Josef Schrader während unserer GEW-Winterakademie am 22. und 23. Februar 2024 in Gießen betonte, ist die Notwendigkeit, Strukturen zu schaffen, um den Beruf der Weiterbildungsbeschäftigten attraktiver zu gestalten. Die GEW teilt diese Ansicht und setzt sich nachdrücklich für einen Abbau der Unterfinanzierung, die Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen und gute Arbeitsbedingungen der Weiterbildner*innen ein.

Die verschiedenen Felder der Weiterbildung werden in dieser Broschüre ausführlich beleuchtet – von Bildungsberatung über Integrationskurse, politische Bildung und berufliche Weiterbildung bis hin zum Zweiten Bildungsweg und der Grundbildung. Dabei werden nicht nur die aktuellen Probleme aufgezeigt, sondern auch konkrete Vorschläge und Forderungen der GEW präsentiert, wie diese Probleme angegangen werden können.

Besonders wichtig ist uns die politische Bildung in der Weiterbildung. Angesichts der zunehmenden gesellschaftlichen Herausforderungen ist es unerlässlich, dass Weiterbildungsangebote dazu beitragen, demokratische Werte zu vermitteln und antidemokratischen Tendenzen entgegenzuwirken. Diese wichtige Arbeit muss daher von öffentlicher Hand besser finanziert werden!

Die von der Bundesregierung initiierte Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) und die Rolle der Gewerkschaften in diesem Prozess werden ebenfalls kritisch betrachtet. Die GEW setzt sich, zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften, in der NWS dafür ein, dass die Interessen der Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche angemessen berücksichtigt werden und tarifliche Standards durchgesetzt werden.

Abschließend möchten wir auf die Bedeutung der digitalen Weiterbildung hinweisen. Angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt ist es entscheidend, dass Weiterbildungsangebote auch auf diese Herausforderungen vorbereiten und die notwendigen Kompetenzen vermitteln.

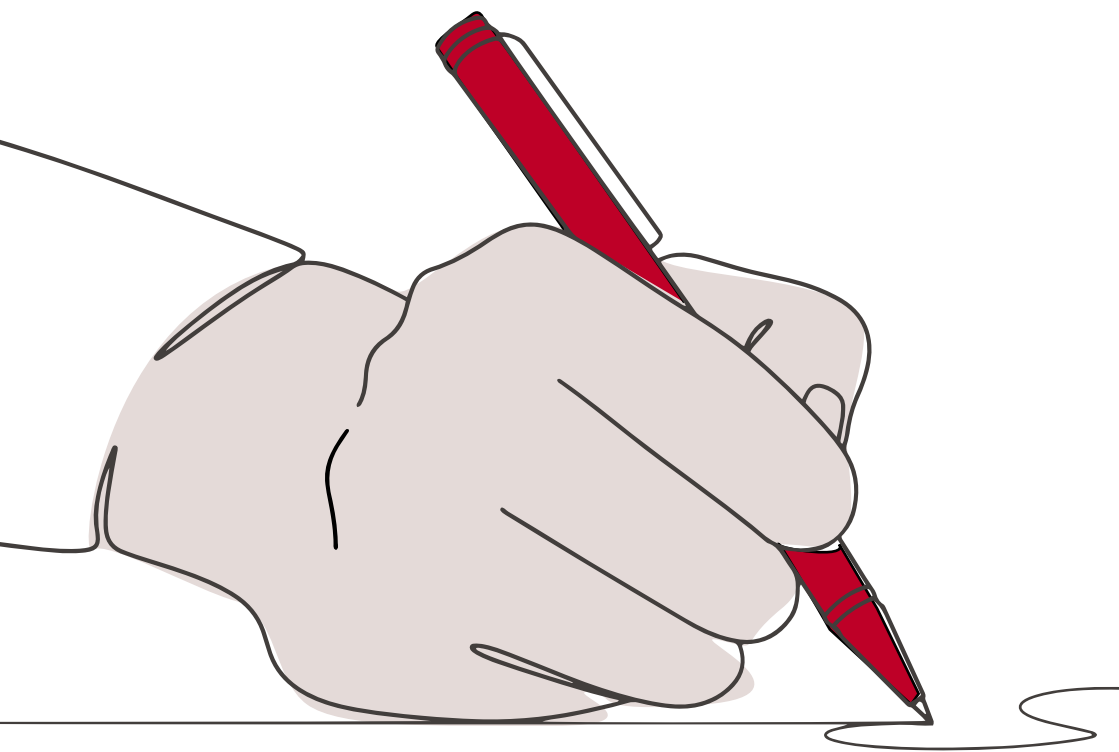
Abschließend versprechen wir: **Die GEW wird sich auch weiterhin mit aller Kraft für die Interessen der Beschäftigten in der Weiterbildung einsetzen!**



Ralf Becker
Vorstandsmitglied für
Berufliche Bildung und Weiterbildung

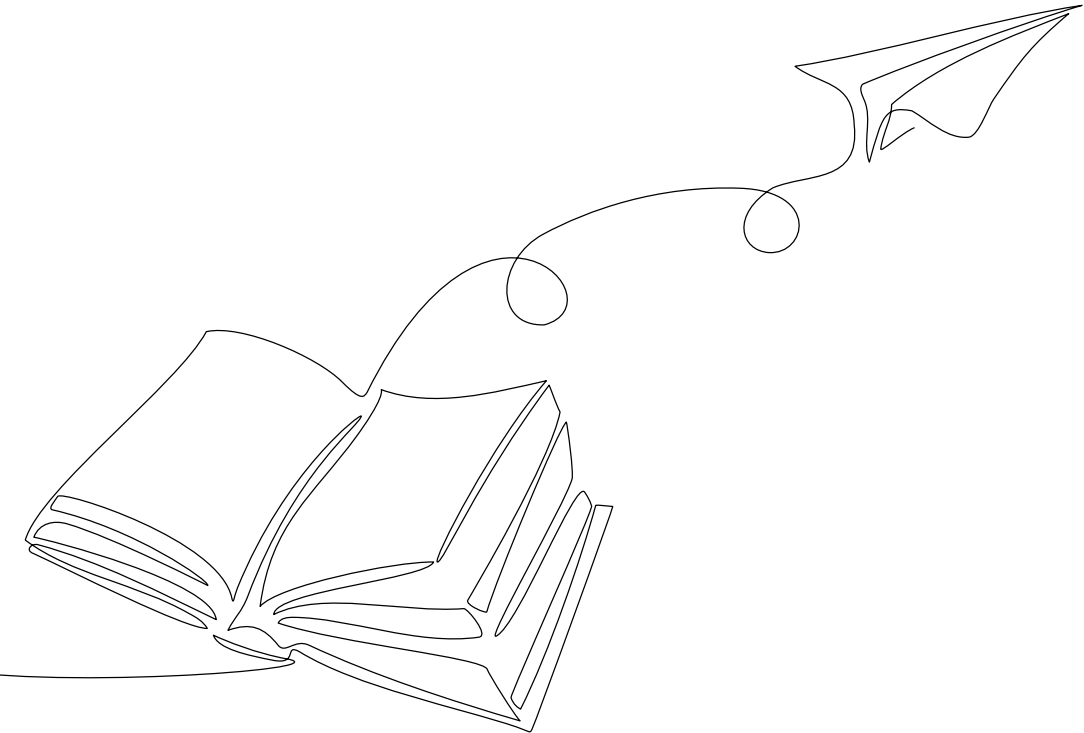


Helena Müller
Referentin für
Berufliche Bildung und Weiterbildung



1. DIE WEITERBILDUNGSBRANCHE:
STELLENWERT UND
GRUNDPROBLEME





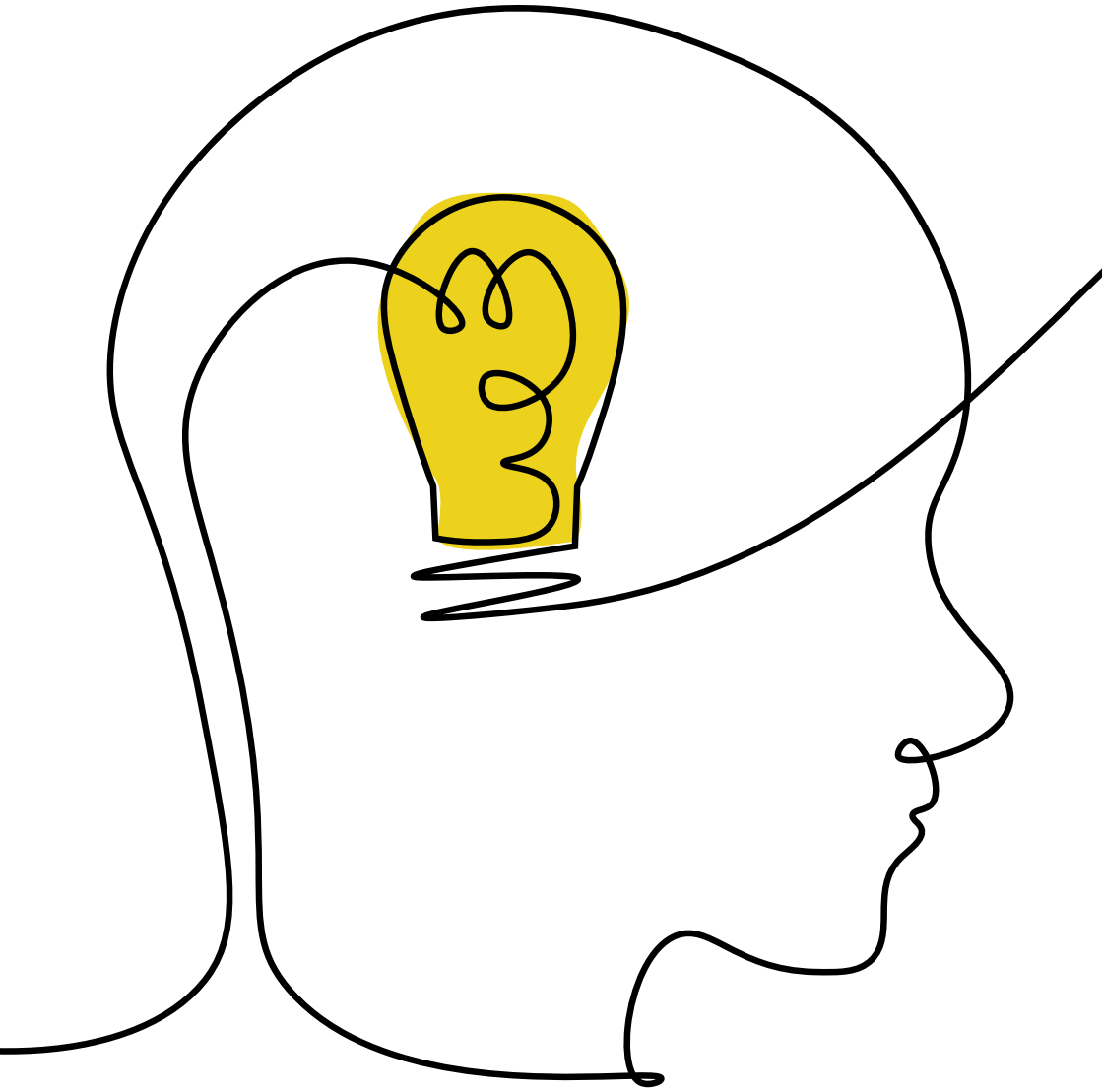
„Die Weiterbildung ist der größte Bildungsbereich.“ Über eine Million Menschen seien nach Schätzungen dort beschäftigt. Die enorme Bedeutung der Branche sei „nicht im öffentlichen Bewusstsein“. Das betonte Professor Dr. Josef Schrader, wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) in Bonn.

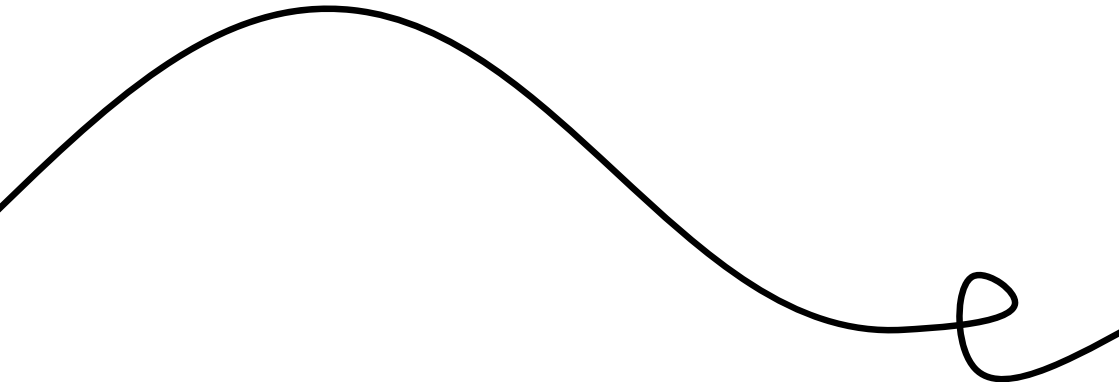
Er referierte im Rahmen der GEW-Winterakademie, die am 22. und 23. Februar 2024 an der Justus-Liebig-Universität Gießen stattfand. Professor Schrader verwies auf die Vielfalt der Akteure, die Weiterbildung anbieten. Es herrsche „Intransparenz“. Er nannte die Einkommensmöglichkeiten „in Teilbereichen prekär“. Der wissenschaftliche Direktor des DIE präsentierte als Beleg erste Befunde einer nicht-repräsentativen Studie des DIE. Bei der großen Gruppe der solo-selbstständigen Honorarlehrkräfte liege demnach das durchschnittliche Brutto-Einkommen bei 2.191 Euro im Monat. Während der Corona-Pandemie, als viele Weiterbildungseinrichtungen vorübergehend schließen mussten, hätten viele Beschäftigte die Branche verlassen. „63 Prozent der Volkshochschulen erklärten 2022, dass sie Rekrutierungsprobleme haben.“ Um den Beruf attraktiver zu machen, müssten Strukturen geschaffen werden. „Wir brauchen einen Abbau der Unterfinanzierung“, forderte Schrader zudem.

Das sieht auch die GEW so, deren Positionen im Folgenden wiedergegeben und erläutert werden. ■



PROFESSOR
DR. JOSEF SCHRADER,
WISSENSCHAFTLICHER
DIREKTOR DES
DEUTSCHEN INSTITUTS
FÜR ERWACHSENEN-
BILDUNG –
LEIBNITZ-ZENTRUM
FÜR LEBENSLANGES
LERNEN (DIE) IN BONN.





2. EINZELNE FELDER DER
WEITERBILDUNG:
DIE VORSCHLÄGE DER GEW

2.1 Bildungsberatung

Die GEW fordert von Ländern, Bund und Kommunen, dauerhaft und flächendeckend Einrichtungen zur Bildungsberatung mit verlässlichen Strukturen zu schaffen.¹ Bildungsberatung soll sowohl die berufliche als auch die allgemeine Bildung abdecken. Sie muss wohnortnah sein. Entsprechende Angebote bereitzustellen, ist Aufgabe der öffentlichen Hand. Die GEW stellt sich gegen Privatisierungsabsichten. Die Bildungsberatung ist zudem so zu gestalten, dass sie diskriminierungsfrei, kultur- und geschlechtersensibel arbeitet. Deren Inanspruchnahme soll freiwillig sein. Bildungsberatung muss als Teil des Lernprozesses verstanden werden, der dazu befähigt, Perspektiven für die eigene Arbeits- und Lebenswelt zu erschließen. Um in Kitas und Schulen sachkundig auf Bildungsberatungsangebote hinweisen zu können, sind die Erzieher*innen und Lehrkräfte entsprechend aus- und fortzubilden. Die Qualität der Beratung soll durch regelmäßige Berichte an die parlamentarischen Gremien der Kommunen sichergestellt werden. Die GEW verlangt ferner: Das Personal in den entsprechenden Einrichtungen ist wissenschaftlich qualifiziert und festangestellt, zu tariflichen Bedingungen.

Die GEW sagt dazu: Bildungsentscheidungen müssen zur Person und zur Biografie passen. Das heißt: Besser wenige sehr gute, intensive und kompetente Beratungen als unspezifische Angebote für viele.² In dieser Hinsicht zeigen sich auch die Grenzen von künstlicher Intelligenz oder Algorithmen im Internet, die nicht in die Tiefe gehend beraten können. Deswegen sollten Beratende ihre Expertise bei der Erstellung von Chatbots einsetzen und dies nicht anderen Professionen überlassen. KI und Algorithmen können Beratungsprozesse unterstützen aber nicht die persönliche Beziehung zwischen Beratern und Beratenen, es gilt das Primat der pädagogischen Beziehung.

Beratungen durch Gewerkschaften und ihrer Vertretungen in den Betrieben haben einen hohen Vertrauensvorsprung. Die Rolle der Betriebs- und Personalräte und speziell dafür ausgebildeter Weiterbildungsmentor*innen sollte verstärkt genutzt werden, um Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren und in Weiterbildung umzusetzen. Aber auch diese brauchen eine verlässliche und lokal verankerte Beratungsstruktur.

¹ Dazu und zum Folgenden: 27. Gewerkschaftstag der GEW 2013, Beschluss 3.42

² Siehe auch Käßpflinger, Bernd (2021): Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? In: Herbstakademie 2021. Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung – Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter? GEW, S. 52



PROFESSOR
DR. TIM STANIK

Stimmen aus Wissenschaft und Praxis:

Welche Rolle kann Künstliche Intelligenz (KI) in der Bildungsberatung spielen? Dazu referierte Professor Dr. Tim Stanik, Erziehungswissenschaftler an der Uni Münster, im Rahmen der GEW-Winterakademie 2024. Der Hochschullehrer verwies auf „generative KI-Chatbots“, also auf Computerprogramme, die KI anwenden, um Textantworten auf Fragen zu generieren. 36 Prozent aller Internet-Nutzer*innen hätten diese Chatbots bereits genutzt. Stanik berichtete von einem Selbstversuch, bei dem die KI einer fiktiven Ratsuchenden half, sich beruflich zu orientieren. „Am Ende formulierte die KI ein Bewerbungsschreiben für ein Praktikum in einer Kita“, erklärte Stanik. Anschließend präsentierte der Hochschullehrer den anonymisierten Erfahrungsbericht einer 19-Jährigen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) in einer sozialpsychiatrischen Einrichtung absolviert hatte. Die KI sei in der Lage, diesen Bericht zu analysieren und die während des FSJ erworbenen Kompetenzen abzuleiten – „innerhalb von fünf, zehn Sekunden“. Er empfahl, dass Beratungsfachkräfte ihren Ratsuchenden vermitteln, welche Möglichkeiten KI-Chatbots für Bildungsfragen jetzt schon bieten.

2.2 Integrationskurse

Integrationskurse richten sich an Zugewanderte, die keine ausreichenden Deutschkenntnisse haben.³ Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) steuert die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Kurse, erstellt die pädagogischen Konzepte und Tests und verantwortet die Zulassung der Kursträger, der Lehrenden und der Teilnehmer*innen. Neben dem Allgemeinen Integrationskurs gibt es Kurse für spezielle Zielgruppen (zum Beispiel Jugend-, Frauen-, und Alphabetisierungskurse). 2016 wurden zudem Berufssprachkurse eingeführt. Im ersten Halbjahr 2023 begannen 193.000 Menschen mit einem Integrationskurs.⁴ Das sind 36 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. Zum Stichtag 30. Juni 2023 unterrichteten 19.457 Lehrkräfte in Integrationskursen, der Frauenanteil lag bei 77,7 Prozent. Die Lehrkräfte haben in der Regel einen Hochschulabschluss und eine Zusatzqualifikation. Es sind vor allem Honorarkräfte, die als Lehrkraft für Deutsch als Fremdsprache/ Deutsch als Zweitsprache (DaF/DaZ) in den BAMF-Kursen unterrichten. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung müssen sie zumeist zu 100 Prozent aus eigener Tasche zahlen. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsanspruch gibt es in aller Regel nicht.

Die GEW fordert: Die Lehrkräfte in allen BAMF-Kursen sind festanzustellen.⁵ Denn Integrationskurse sind eine Daueraufgabe, die von der öffentlichen Hand dauerhaft und auskömmlich zu finanzieren ist. Die Entlohnung sollte sich zumindest nach Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) richten. Dies bedeutet auch eine 39-Stunden-Woche und 30 Tage Urlaub pro Jahr. Wer in Vollzeit arbeitet, soll maximal 25 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten pro Woche leisten. Solange Festanstellungen nicht erreicht werden, müssen Honorarkräfte auskömmliche Stundensätze erhalten. Die GEW fordert die gleichwertige Vergütung von Honorarlehrkräften und tariflich bezahlten festangestellten Lehrkräften. Für Honorarlehrkräfte in den vom BAMF geförderten Integrations- und Berufssprachkursen bedeutet dies ab 2024 ein Honorar von 71,70 Euro pro Unterrichtseinheit. (tatsächlich gezahlt werden im Frühjahr 2024 rund 44 Euro).

³ Dazu und zum Folgenden: BAMF, Sprache ist der Schlüssel zur Integration, 14.6.2019; https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?nn=284228&cms_docId=411134

⁴ Dazu und zum Folgenden: BAMF, Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2023, 21.12.2023; <https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/Integrationskurszahlen/integrationskurszahlen-node.html>

⁵ Dazu und zum Folgenden: GEW, Herbstakademie 2021. Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung – Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter?, Februar 2022, Seite 67f

Langfristig sind die Qualitätsanforderungen für Lehrkräfte zu erhöhen.⁶ Sie sollen einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss (i.d.R. Masterabschluss) nachweisen, der eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe E 13 TVöD ermöglicht. Wer bereits heute als Lehrkraft tätig ist, soll nachqualifiziert werden.



CLARISSA
HAZIRI-HAGNER

Stimmen aus Wissenschaft und Praxis:

„Ernsthaft krank werden darf die Lehrkraft im Integrationskurs nicht.“ Denn längere verdienstfreie Zeiten „führen schnell in den finanziellen Notstand“. Clarissa Haziri-Hagner ist Vorsitzende des Landesarbeitskreises DaF-/DaZ-Lehrkräfte im GEW-Landesverband Baden-Württemberg und Mitglied der GEW-Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung. Sie kritisiert zudem, dass es für Lehrende in den BAMF-Integrationskursen an Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten fehlt. Egal, ob jemand Berufsanfänger*in sei oder bereits mehrere Tausend Unterrichtseinheiten geleistet habe – „das Honorar wird nicht mehr“. Haziri-Hagner missfällt außerdem, dass es kein festgelegtes Berufsbild für DaF/DaZ-Lehrkräfte gibt. „Infolgedessen sind sie weder sozioökonomisch noch gesellschaftlich anerkannt.“

⁶ GEW, 15 Jahre Integrationskurs, November 2020, Seite 40f

2.3 Zweiter Bildungsweg

Der Zweite Bildungsweg (ZBW) richtet sich an Erwachsene, die einen allgemeinbildenden schulischen Bildungsabschluss nachholen möchten. Der ZBW wird an Kollegs, Abend-schulen, Volkshochschulen und an Privatschulen angeboten.

Die GEW setzt sich dafür ein, bessere Bedingungen für Lernende und Lehrende des ZBW zu schaffen.⁷ Dazu gehört, gleiche Beschäftigungs-, Lern- und Ausstattungsbedin-gungen in den Bundesländern anzustreben. Der ZBW soll in staatlicher Verantwortung angeboten werden. Hinsichtlich Pflichtstundenzahl, Klassen- und Kursgröße sowie der Ausstattung der Bildungseinrichtungen dürfen ZBW-Lehrkräfte nicht schlechter gestellt werden als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Eine eigene Professionalisierung der Lehrenden mit erwachsenenpädagogischen Schwerpunkten ist nötig.

Der ZBW ist für Lernende kostenfrei anzubieten. Die GEW fordert zudem, diesen Bildungsbereich dauerhaft in den Nationalen Bildungsbericht aufzunehmen. So wird deutlich, wie heterogen die Struktur der Klientel ist und welche Hintergründe und Motive die Lernenden haben, den Zweiten Bildungsweg zu wählen. Mit diesen Informationen wird es möglich, die Angebote passend zur Zielgruppe zu konzipieren. Träger der Sozialarbeit, kommunale Integrationszentren, Jobcenter und Arbeitsagenturen sollen über den ZBW informieren.



FLORIAN BEER

Stimmen aus Wissenschaft und Praxis:

„Wir befähigen Menschen, an der Gesellschaft teilzuhaben“, das betonte Florian Beer, Lehrer im ZBW und Mitglied der Fachgruppe Erwachsenenbil-dung des GEW-Landesverbandes NRW. Er kritisierte während der GEW-Winterakademie 2024, dass der schulische Zweite Bildungsweg zu wenig bekannt ist. An manchen Bildungseinrichtungen fehlten deshalb Studierende. Mit der Folge, dass ZBW-Schulen zusam-mengelegt werden.

⁷ Dazu und zum Folgenden: 29. Gewerkschaftstag der GEW 2021, Beschluss Nr. 3.37

2.4 Grundbildung

In Deutschland leben 6,2 Millionen Erwachsene, die Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben. An diese Zielgruppe richten sich die Angebote der Grundbildung, die zum Beispiel von den Volkshochschulen bereitgestellt werden.

Die GEW kritisiert, dass Angebote in der Grundbildung in der Regel lediglich mit befristeten Projektmitteln finanziert werden.⁸ Daraus folgt, dass das Lehrpersonal häufig prekär beschäftigt ist. Verträge als Honorarkraft oder befristete Arbeitsverhältnisse sind an der Tagesordnung. Die GEW fordert eine Professionalisierung und tariflich angemessene Beschäftigungsbedingungen für die hier tätigen Lehrkräfte. Dazu gehören unbefristete Festanstellungen. Sie plädiert dafür, in allen Bundesländern ausreichend ausgestattete regionale Grundbildungszentren aufzubauen. Außerdem sei ein Rechtsanspruch auf Grundbildung zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, kooperiert die GEW mit dem DGB und weiteren Partnern, etwa dem Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung. Seit 2016 engagiert sich die GEW in der „AlphaDekade“, einer Kampagne von Bund, Ländern und weiteren Partnern mit dem Ziel, die Grundbildung zu verbessern. Zu den Zielen gehört, die Professionalisierung der hier tätigen Weiterbildner*innen voranzutreiben.

2.5 Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung soll helfen, Beschäftigte, Arbeitssuchende und Menschen ohne Berufsabschluss zu qualifizieren und unterstützen die Transformation in der Wirtschaft zu meistern und zu gestalten. Durch die Digitalisierung fallen viele Arbeitsplätze weg. Für neu entstehende Jobs werden häufig andere Qualifikationen gefragt. Die Lage der Lehrenden in der beruflichen Weiterbildung ist höchst unterschiedlich. Wer für private Träger arbeitet, deren Angebote sich an Hochqualifizierte richten, hat auch als Freiberufler*in oftmals ein gutes Einkommen. Wer hingegen als Honorarkraft in Kursen tätig ist, die öffentlich finanziert sind, etwa durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), unterrichtet häufig unter prekären Bedingungen.

⁸ Dazu und zum Folgenden: 29. Gewerkschaftstag der GEW 2021, Beschluss Nr. 3.36

Seit 2012 gilt ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für das pädagogische Personal, das in Weiterbildungsmaßnahmen nach SGB II und III arbeitet.⁹ Zielgruppe dieser Weiterbildungsangebote sind Arbeitssuchende. GEW und ver.di gelang es 2022, eine deutliche Steigerung des Mindestlohnes durchzusetzen. Die kumulierte Erhöhung, die während der Laufzeit des Tarifvertrages bis Ende 2026 erreicht wird, beträgt 17,8 Prozent. Das Mindeststundenentgelt (brutto) wird dadurch bis 2026 auf 20,24 Euro (für Beschäftigte der Gruppe 1) und 20,86 Euro (Gruppe 2) erhöht. Das entspricht – bei einer Vollzeittätigkeit – einem monatlichen Einkommen von 3.432 Euro (Gruppe 1) beziehungsweise 3.537 Euro (Gruppe 2) brutto. Ein Ergebnis, das auch das weitere Auseinanderdriften der Gruppen 1 und 2 verhindert. Der Mindestlohn ist jedoch als die untere Haltegrenze zu verstehen. Ziel der GEW für die Beschäftigten dieses Bildungssektors sind Festanstellungen und eine tarifliche Bezahlung in Anlehnung an den TVöD.

2.6 Politische Bildung

Die wachsende Spaltung zwischen Arm und Reich, zunehmender Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Sexismus sind besorgniserregende Entwicklungen. Hinzu kommen Verschwörungsphantasien und Fake News. Es fehlt an Solidarität und kritischer Medienkompetenz. Um all diesen Herausforderungen zu begegnen, reicht fachspezifische Bildung nicht aus. Politische Bildung auch in der Weiterbildung von Erwachsenen ist erforderlich, um Werte wie Frieden, Freiheit, Menschenrechte, Teilhabe, Mitbestimmung, soziale Gerechtigkeit und Toleranz zu vermitteln.

⁹ Dazu und zum Folgenden: GEW, Tarif-Info Mindestlohn Weiterbildung, 12.4.2022; https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Recht-und-Gehalt/Tarif/Branchentarifvertrag_Weiterbildung/2022-04-12-TV-MiLo-WB-Tarifinfo-GEW-Einigung.pdf

Für die GEW steht fest: Politische Bildung muss junge Menschen und Erwachsene dazu befähigen, politische, soziale und technische Entscheidungen und deren Folgen einschätzen zu können.¹⁰ Sie muss antidemokratischen Tendenzen entgegentreten und den öffentlichen Austausch sicherstellen. Demokratische und menschenrechtliche Grundwerte nicht nur zu vermitteln, sondern auch einzuüben. Die Gewerkschaft kritisiert, dass die Weiterbildungspolitik der vergangenen Jahrzehnte im Zeichen der Ökonomisierung den Stellenwert der Politischen Bildung verringert hat. Statt Professionalisierung wurden die Ressourcen verringert und die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Erforderlich sind qualifiziertes Personal, tariflich abgesicherte Arbeitsverhältnisse sowie eine räumliche und technische Ausstattung, die den aktuellen Anforderungen entspricht. ■



PROFESSORIN
DR. BETTINA
ZURSTRASSEN

Stimmen aus Wissenschaft und Praxis:

Es gebe „kein einheitliches Berufsbild“ für die Politische Bildung. Auch fehle ein Dachverband. Dies führe zu „mangelnden Organisationsstrukturen im Bereich der Interessenvertretung“. Darauf verwies Professorin Dr. Bettina Zurstrassen, Sozialwissenschaftlerin an der Uni Bielefeld, während der GEW-Winterakademie 2024. Sie berichtete, dass zunehmend politische Angriffe gegen Lehrende und Institutionen der Politischen Bildung stattfinden, etwa auf dem Feld der Anti-Rassismus-Arbeit oder bei Gender-Themen. Aufgabe der Branche sei, „ein positives Narrativ über die Leistung der Politischen Bildung zu etablieren“.

¹⁰ Dazu und zum Folgenden: „Schweriner Erklärung“, veröffentlicht im Juni 2020 im Rahmen der Tagung „Wichtiger denn je: Politische Bildung und Professionalisierung“ von GEW und DGB Nord

3. DIE „NATIONALE
WEITERBILDUNGSSTRATEGIE“ (NWS) –
BISHERIGE ERGEBNISSE UND
DIE VORSCHLÄGE DER GEW



Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) ist eine Art Runder Tisch mit dem Ziel, die Weiterbildungsaktivitäten der Akteure besser zu verzahnen. Sie startete 2019. Beteiligt sind drei Bundesministerien (Arbeit und Soziales, Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Energie), die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesländer, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände. Zum Start der NWS formulierte der DGB unter Mitwirkung der GEW ein Strategiepapier („10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt“).

Die GEW hat inzwischen durchgesetzt, dass sich die NWS neben der beruflichen Weiterbildung auch die allgemeine Weiterbildung zum Thema macht.¹¹ Sie kritisiert, dass die Infrastruktur der Weiterbildung unsystematisch und intransparent ist. Es handele sich um einen „Dschungel von Zuständigkeiten“. Die Gewerkschaft setzt sich dafür ein, Tarifverträge in Anlehnung an den TVÖD abzuschließen. Sie fordert ferner ein Bundesweiterbildungsgesetz und Tariftreuegesetze auf Bundes- und Landesebene. Letzteres schreibt vor, dass öffentliche Aufträge nur an jene Weiterbildungsträger vergeben werden dürfen, die Tarifverträge einhalten ■

¹¹ Dazu und zum Folgenden: GEW, Es bleibt noch einiges zu tun. Nationale Weiterbildungsstrategie wird fortgesetzt, 27.9.2022; <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/es-bleibt-noch-einiges-zu-tun>



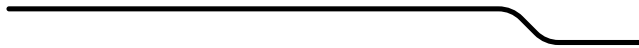
MARIO PATUZZI

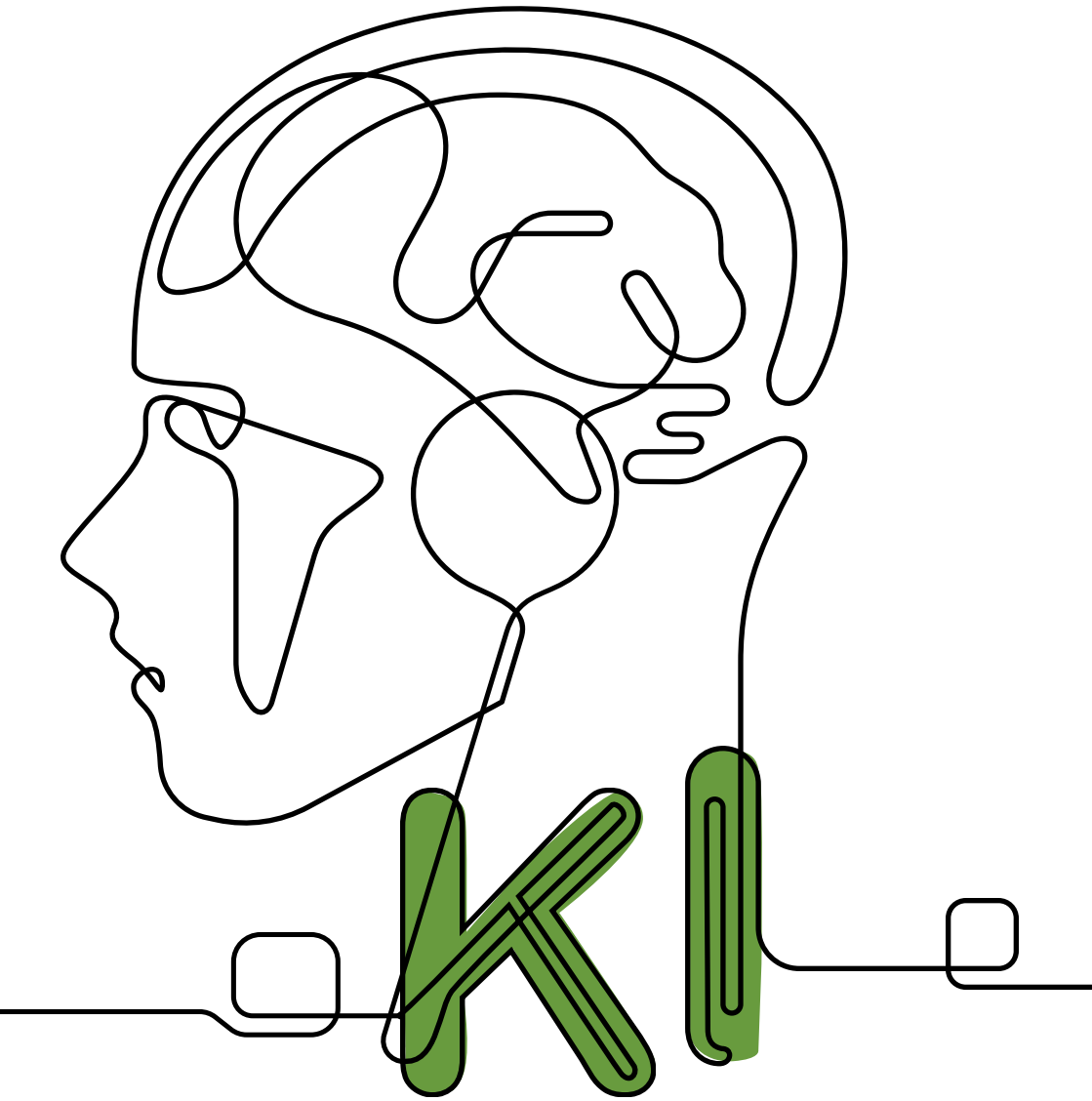
Stimmen aus Wissenschaft und Praxis:

Bislang hätten die Gewerkschaften im Rahmen der NWS „viel erreicht“, urteilte Mario Patuzzi vom DGB-Bundesvorstand während der GEW-Winterakademie 2024. Er verwies auf den Rechtsanspruch auf finanzielle Förderung, um nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben. Ein Erfolg sei zudem, dass die Qualifizierung der gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentor*innen nun vom Bundesbildungsministerium gefördert werden. Sie haben in den Betrieben die Aufgabe, Beschäftigte mit schlechten Lernerfahrungen für Weiterbildung zu sensibilisieren und zu motivieren.



4. WEITERBILDUNG IN DER „DIGITALEN WELT“





Zur Medienkompetenz gehört das Lernen mit und über digitale Medien, einschließlich des Umgangs mit Social Media und Künstlicher Intelligenz. Diese Kompetenz spielt eine immer größere Rolle, um gesellschaftlich partizipieren und die Arbeitswelt mitgestalten zu können. Darauf hat die Weiterbildung zu reagieren.

Die GEW fordert: Auch die Fort- und Weiterbildung, die auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorbereitet, muss Teil der Bildung für die „Demokratische Welt“ sein.¹² Für gering Qualifizierte sind passgenaue Angebote zu schaffen, um deren gesellschaftliche Partizipation zu ermöglichen. Der Einsatz von digitalen Medien, die eine automatisierte Verhaltens- und Leistungskontrolle zum Zwecke der Erfolgs- oder Leistungsprognose von Lernenden und Lehrenden ermöglichen, wird abgelehnt.¹³ Die Lehrenden in der Weiterbildung benötigen Medienkompetenz, auch technische und informatische Kenntnisse sind erforderlich.¹⁴ In allen Ausbildungsgängen für Weiterbildungler*innen müssen deshalb entsprechende Kompetenzen verbindlicher und zertifizierter Bestandteil des Studiums werden. Fortbildungsangebote sind kostenfrei anzubieten und Teil der Arbeitszeit. Wer als Honorarlehrkraft während einer Weiterbildung kein Einkommen erzielt, muss Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten haben. Die GEW fordert auch einen Digitalpakt Weiterbildung. ■

¹² Dazu und zum Folgenden: Außerordentlicher Gewerkschaftstag der GEW 2022, Beschluss Nr. 3.08

¹³ GEW, Learning Analytics, Algorithmen und Big Data in Bildung und Wissenschaft, März 2023

¹⁴ Dazu und zum Folgenden: Außerordentlicher Gewerkschaftstag der GEW 2022, Beschluss Nr. 3.08

11

GUTE GRÜNDE FÜR DIE GEW



1 **Gemeinsam deine Interessen vertreten**

Egal, ob in Tarifrunden oder bei Konflikten mit dem Arbeitgeber – wir sind an deiner Seite! Denn das ist, was Gewerkschaft ausmacht: gemeinsam einstehen für unsere Interessen!



2 **Eine solidarische Gemeinschaft**

Solidarität heißt zusammenhalten! Bei uns kämpft nicht jede*r für sich, sondern alle füreinander. Angestellte* und Beamt*in, Lehrer*in und Erzieher*in!

3 **Bessere Arbeitsbedingungen und fairer Lohn**

Du bist mehr wert! Gemeinsam kämpfen wir mit dir für bessere Arbeitsbedingungen und einen fairen Lohn!



4 **Einwandfrei versichert**

Dienstschlüssel verloren oder Glasbruch im Labor? Kein Problem. Wir springen mit unserer Berufshaftpflichtversicherung für dich ein.

5 **Aktiv in deiner Gewerkschaft**

Die GEW ist eine Mitmachgewerkschaft. Wir sind der richtige Ort für dein politisches Engagement!



6 **Deine Rechte verteidigen – mit Rechtsschutz im Rücken**

Dein Arbeitgeber hat dich falsch eingruppiert? Unfair beurteilt? Zu Unrecht gekündigt? Damit hat er bei uns keine Chance! In der GEW hast du nicht nur eine kostenfreie Rechtsberatung, sondern gewerkschaftlichen Rechtsschutz in beruflichen Angelegenheiten.



7 **Arbeitsbedingungen sind Lernbedingungen**

In der GEW kämpfen wir nicht nur für uns Beschäftigte. Als Bildungsprofis wissen du und deine Kolleg*innen am besten, was es für gute Bildung braucht.

8 **Streiken, ohne arm zu werden**

Wenn die Arbeitgeber sich taub stellen, bleibt uns keine Wahl: Wir gehen auf die Straße. Arbeitgeber zahlen kein Gehalt bei Arbeitskämpfen – dafür zahlen wir dein Streikgeld!



9 **Für eine gerechte Gesellschaft**

Klimagerechtigkeit, Feminismus, klare Kante gegen Rechts – auch außerhalb der Arbeitswelt gibt es viel zu tun. Werde Teil der GEW, denn nur zusammen lässt sich was bewegen!



10 **Lebenslang lernen**

Unsere Zeitschrift „E&W“ sowie zahlreiche Broschüren und Ratgeber helfen dir im Arbeitsalltag und in der bildungspolitischen Debatte. Darüber hinaus findest du bei uns viele interessante Fortbildungsangebote.

11 **Aktiv im Betrieb**

Wir stehen für Demokratie am Arbeitsplatz. Mit GEW-Betriebs- und Personalrät*innen kannst du am Arbeitsplatz mitbestimmen.



Online Mitglied werden

www.gew.de/mitglied-werden



[gew.de/weiterbildung](https://www.gew.de/weiterbildung)