

# **FDP-Bundestagsfraktion**

## **Positionspapier**

### **Offensive Weiterbildung**

Im Unterschied zu vergangenen Epochen findet sich im Verlauf der beruflichen Qualifizierungsphase kein Zeitpunkt mehr, an dem der Prozess des Wissenserwerbs endgültig abgeschlossen wäre. In der modernen Wissensgesellschaft hat man nie „ausgelernt“ – vielmehr beruht gesellschaftliche Teilhabe und beruflicher Erfolg auf der Bereitschaft, ein Leben lang kontinuierlich Wissen und Kompetenzen zu erwerben. Nicht zuletzt deswegen ist es erforderlich, dem Prozess und den Rahmenbedingungen des lebenslangen Lernens ein höheres Maß an Aufmerksamkeit zu schenken. Der im Vergleich zu Bildungsangeboten auf allgemeinbildendem oder akademischem Niveau weitgehend als informell und unsystematisch wahrgenommene Charakter der Weiterbildung hat dazu geführt, dass dem Weiterbildungsbereich die ihm eigentlich zustehende Bedeutung nicht beigemessen wurde. Gerade vor dem Hintergrund der Entwicklungen in Gesellschaft und Arbeitswelt ist die Weiterbildung in ihrer Funktion zu einer eigenständigen Säule im Bildungssystem herangereift. Sie sollte daher anderen Bildungsabschnitten gegenüber als gleichrangig betrachtet werden. Vielmehr müssen wir in unserer Gesellschaft, die durch immer kürzer werdende Innovationszyklen und eine immer länger werdende Lebensspanne der Bürger gekennzeichnet ist, dafür sorgen, dass die Weiterbildung und das lebenslange Lernen einen Rahmen und eine Förderstruktur finden, welche der Bedeutung gerecht werden.

Dabei definieren<sup>1</sup> wir Fort- und Weiterbildung als „jede Form von Bildung und Ausbildung, die nach Abschluss der Erstausbildung – oder nach dem Eintritt ins Berufsleben – absolviert wird und dem Einzelnen helfen soll:

- die eigenen Kenntnisse und/oder Kompetenzen zu verbessern oder zu aktualisieren,
- mit Blick auf beruflichen Aufstieg oder Umschulung neue Kompetenzen zu erwerben,
- sich persönlich oder beruflich zu perfektionieren.

---

<sup>1</sup> Quelle: Cedefop 2004, „Terminology of vocational training policy“ und Cedefop Update 2009 „Terminology of European education and training policy“

Weiterbildung ist Bestandteil des lebenslangen Lernens und kann Bildung in jeglicher Form umfassen (d. h. allgemeine, fachliche und berufliche Bildung, formales oder nicht formales Lernen usw.). Weiterbildung ist ein wesentlicher Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen.“

Im Jahr 2004 wurde im Auftrag des BMBF eine Studie zur Ausgestaltung des Weiterbildungsmarktes durchgeführt, wonach es in Deutschland 18.800 Weiterbildungseinrichtungen gibt und die Zahl der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden im Bereich der Weiterbildung mit 1.350.000 beziffert werden kann. Darunter fallen 185.000 (14%) sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, 996.000 (74%) Tätigkeitsverhältnisse von Honorarkräften/Selbstständigen, 130.000 (10%) Tätigkeitsverhältnisse von Ehrenamtlichen sowie 39.000 sonstige Tätigkeitsverhältnisse<sup>2</sup>.

Um die Weiterentwicklung des Bildungssystems und die Verzahnung der Bildungsbereiche voranzutreiben sowie die vom Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) am 05. März 2008 verabschiedeten Empfehlungen<sup>3</sup> zur signifikanten Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung umsetzen zu können, müssen wir die Träger der Weiterbildung unterstützen und uns auf allen Ebenen dafür einsetzen, die Weiterbildungsbereitschaft sowie die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterbildung zielorientiert und nachhaltig zu verbessern. Zur Ausschöpfung der im Inland schlummernden Potenziale wollen wir in Anbetracht des zunehmenden Fachkräftemangels Arbeitslosen mit individuellen Problemen durch Weiterbildung in den Arbeitsmarkt und eine erfolgreiche, selbstbestimmte Zukunft helfen.

Doch es gilt auch in den Arbeitsmarkt gut integrierte Bürger in ihrer Weiterbildungsbereitschaft zu ermutigen. Junge Menschen im Karriere- und Aufstiegsalter vernachlässigen noch zu häufig ihre Weiterqualifizierung. Aber auch ältere Menschen sehen allzu oft keine Notwendigkeit mehr, hinzuzulernen – vielfach auch weil Unternehmen keinen Anlass mehr sehen, in die Fortbildung ihrer älteren Mitarbeiter zu investieren. – Es gilt, die Weiterbildungsbereitschaft dieser Gruppen

---

<sup>2</sup> Berichtssystem IX: Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland; durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung; TNS Infratest Sozialforschung; München, November 2004

<sup>3</sup> Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf; BMBF 2008

mit gezielten Maßnahmen zu erhöhen. Zudem muss erreicht werden, dass bei den Unternehmen ein Umdenken einsetzt. Angesichts des Fachkräftemangels sind Weiter- und Fortbildungsangebote als Vorteile im Wettbewerb der einzelnen Unternehmen um Fachkräfte anzusehen.

### **Daher fordern wir:**

1. der Staat muss eine konstruktive Rolle bei der **Ausgestaltung optimaler Rahmenbedingungen** der Weiterbildung spielen, indem er die Entwicklung von Instrumenten (z. B. Altersstrukturanalyse, Potenzialanalyse, strategisches Kompetenzmanagement oder Bildungscontrolling) unterstützt.  
Mit der **Bildungsprämie, Bildungsgutscheine** und der **Aufstiegsförderung** haben wir bereits zwei sehr erfolgreiche Instrumente in der Förderung von Weiterbildung. Angesichts der hohen Bedeutung der Bildung unserer Fachkräfte für unsere Volkswirtschaft und der steigenden Bedeutung von Weiterbildung für die Erhaltung und den Ausbau unserer internationalen Wettbewerbsfähigkeit gilt es, die Bildungsfinanzierung auf eine breitere Basis zu stellen. Wir fordern die Förderung von Bildungssparkonten analog zur Bausparförderung.
2. die **statistische Erfassung des Weiterbildungsgeschehens** muss verbessert werden. Es fällt derzeit schwer, valide Aussagen zum Weiterbildungsgeschehen zu treffen, da kaum etwas über das Lernen im Prozess der Arbeit und andere qualitative Momente der Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit bekannt ist. Die einseitige Fokussierung auf die quantitative Erfassung formalisierter Kurse führt zu einer verzerrten Wahrnehmung. Es gilt gleichzeitig, eine international kompatible Definition von beruflicher Weiterbildung zu entwickeln, da in Deutschland einiges zur Erwachsenenbildung gezählt wird, was anderswo berufliche Weiterbildung ist (z. B. Englisch-Kurse).

3. die **empirische Bildungsforschung** im Bereich der Weiterbildung muss stärker gewichtet werden. Es gibt große Bereiche, in denen großer Forschungsbedarf besteht, z. B. im Bereich des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung, der Evaluierung von Maßnahmen (z. B. Nicht-Teilnehmer an Weiterbildung) und die Zielgenauigkeit von Großprogrammen.
4. die **Beratung** im Weiterbildungsbereich für Träger, Unternehmen und Bürger muss in größerer Breite und mit mehr Professionalität angeboten werden. Es sind hierfür Modelle zu entwerfen, die sich finanzieren lassen und ein ausreichendes Niveau von Qualität aufweisen. Wir erwarten, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in diesem Zusammenhang seiner Funktion künftig besser gerecht wird.  
Gleichzeitig benötigen wir eine gezielte **Öffentlichkeitsarbeit**, um auf vorhandene bzw. sich in absehbarer Zeit entwickelnde Qualifikationsbedarfe bzw. –defizite am Arbeits- und Stellenmarkt aufmerksam zu machen, und um die Chancen, die Weiterbildung eröffnet, zu verdeutlichen.
5. nach Wegen zur Qualifizierung bis hin zum Fachkräfteniveau suchen. Angesichts des Umstandes, dass es einem Teil der Bevölkerung in der modernen Arbeitswelt kaum noch gelingt Fuß zu fassen, da ihnen die nötige Grundbildung fehlt, müssen wir Voraussetzungen für ein eigenes **Grundbildungssystem für Erwachsene** schaffen.
6. die Tätigkeit von **Honorarkräften und Selbständigen** in der Weiterbildung zu unterstützen. Der Lehr- und Lernprozess im Lebenslangen Lernen, in der allgemeinen, berufsbezogenen und individuell berufsbezogenen Weiterbildung wird überwiegend durch selbständige und auf Honorarbasis arbeitende Trainerinnen und Trainer gestaltet. Die Qualität der dargebrachten Leistung muss transparent überprüfbar sein, das Honorar einen angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen und ihre Integration in bildungspolitische Beteiligungs-Prozesse entsprechend ihrer Weiterbildungsfunktion erfolgen.

7. das konsequente Umsetzen der Stralsunder Beschlüsse und damit den verbesserten Zugang für beruflich Qualifizierte zu den **Hochschulen**. Gleichzeitig müssen Hochschulen die Chance ergreifen und anschlussfähige Qualifizierungsangebote auf höchstem Niveau entwickeln und ausbauen, die Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern suchen, um gemeinsam abgestimmte Qualifizierungspfade zu entwerfen. Mit Weiterbildungsangeboten für Berufstätige an den Hochschulen, die die Kooperation zwischen Hochschulen, Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen sowie den Unternehmen zum Inhalt haben, machen wir einen Schritt hin zu einer an Kompetenzen statt Abschlüssen orientierten Bildungskultur und können so die Durchlässigkeit im Bildungswesen verbessern. – Hierzu gehört auch die Anerkennung so genannter informell erworbener Kompetenzen im Sinne der Grundidee des Europäischen Qualifikationsrahmens EQR.
8. das an manchen Stellen überbürokratisierte System der **Zertifizierungen und Akkreditierungswesen** muss unter Wahrung fairer Wettbewerbsbedingungen auf den Prüfstand gestellt und auf seine Funktionalität überprüft werden. Wir benötigen hohe Qualitätsstandards im Weiterbildungsbereich. Da sich Tätigkeitsfeld und Zielsetzung der Maßnahmen entsprechend der Ausrichtung der Träger im Weiterbildungsbereich unterscheiden, muss auch das Qualitätssicherungssystem dieser Vielfalt Rechnung tragen.
9. den Einsatz **neuer Medien** und der ihnen eigenen Merkmale (**Interaktivität, Vernetzung und Multimedialität**) fördern, um auf diesem Wege eine Verbesserung der didaktischen und methodischen Qualität zu erzielen. IKT-Medien verschaffen den Bildungseinrichtungen die Gelegenheit, neue Lehr- und Lernformen zu erproben und können so der Forderung nach individueller Förderung des einzelnen Bildungsteilnehmers entsprechen.

10. die sehr unterschiedlichen landesspezifischen Regelungen für den Bereich der Weiterbildung<sup>4</sup> abzugleichen und im Dialog mit den Ländern eine gemeinsame Grundlage für die **Weiterbildungsgesetzgebung** anzuregen.
11. der Europäischen „Weiterbildungspolitik“ (insbes. über ESF) muss eine systematische nationale Strategie vorangestellt werden. Um diesem Ziel näher zu kommen sollen Bund, Länder, Wirtschafts- und Sozialpartner und Weiterbildungsträger eine **Weiterbildungsallianz** ins Leben rufen.

---

<sup>4</sup> Bis auf Berlin und Hamburg verfügen alle Bundesländer über ein spezifisches Weiterbildungsgesetz („Weiterbildungsgesetze in den einzelnen Bundesländern“, Sachstandsbericht Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags; Strate; Wettengel; 2010)