

Berlin, 15.03.2023

Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes Berlin-Brandenburg

Zum Entwurf für ein Brandenburgisches Erwachsenenbildungsgesetz

Vielen Dank für die Übersendung des Entwurfes für ein Brandenburgisches Erwachsenenbildungsgesetz, zu dem der DGB wie folgt Stellung nimmt:

I. Grundsätzliche Anmerkungen

Brandenburg braucht qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote, sowohl berufliche, allgemeine als auch politische. Weiterbildung muss für alle zugänglich sein, unabhängig von der sozialen Herkunft und vom finanziellen Hintergrund. Nur so ist es möglich, die Herausforderungen der digitalen Transformation und des Klimawandels zu bewältigen. Und nur so ist es möglich, die Demokratie zu stärken und demokratiefeindlichen Gruppierungen den Nährboden zu entziehen.

Daher begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den vorgelegten Entwurf für ein Brandenburgisches Erwachsenenbildungsgesetz ausdrücklich. Insbesondere die weite Definition des Begriffs sowie die Perspektive der lebensbegleitenden Weiterbildung (die neben der betrieblichen vor allem die berufliche stärkt) ist aus unserer Sicht der richtige Ansatz. Seit dem Digitalisierungsschub im Zuge der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass die Bildungsträger kaum auf aktuelle Entwicklungen reagieren können. Die geplante Innovationsförderung ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

Nachfolgend möchten wir die Gelegenheit nutzen, um auf einzelne Aspekte genauer einzugehen.

1. Neutrale, transparente Weiterbildungsberatung

Brandenburg verfügt über eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten durch unterschiedlichste Träger. Um herauszufiltern, was qualitativ gut und individuell passend ist, braucht es eine neutrale und transparente Weiterbildungsberatung. Die WFBB bietet diese Beratung nur für berufliche Weiterbildung an und der Bildungsserver Berlin-Brandenburg schafft zwar Transparenz über verschiedene Angebote, allerdings eher im Bereich Berlin und Umgebung. Daher ist unsere Anregung, mehr Transparenz und mehr Beratung im Nachgang des Gesetzes zu schaffen und dadurch mehr Bekanntheit zu erreichen.

2. Gute Arbeit und gute Ausbildung der Lehr- und Seminarkräfte

Das Lehrpersonal von Weiterbildungen muss nach den Kriterien der Guten Arbeit beschäftigt werden. Immer noch erreicht Brandenburg nur 70 Prozent des durchschnittlichen westdeutschen Einkommens, die Weiterbildungsbranche ist einer der unreguliertesten Bereiche. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Honorarverträge auf niedrigem Honorarniveau und mit allen Beschäftigungsrisiken beim Lehrpersonal müssen der Vergangenheit angehören. Eine Tarifbindung und Tariftreue sollte aus diesem Grunde bei der Anerkennung von Trägern ebenso eine wesentliche Rolle spielen wie bei den Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Die entsprechenden Kosten müssen vom Land gegenfinanziert werden. Es sollte zudem für Lehrpersonal grundsätzlich eine Ausbildung in Methodik und Didaktik vorgeschrieben werden.

3. Förderlücken schließen, Finanzierung sichern

Die Lohnfortzahlung bei Teilnahme an der Bildungszeit ist eine gute Basis. Allerdings reicht dies zur Motivation meist nicht aus. Besonders die bildungsfernen und weniger qualifizierten Brandenburger*innen, für die Fort- und Weiterbildung elementar sind, können sich häufig die Seminargebühren nicht leisten. Hier wären Förderlücken im Grenzbereich zum arbeitsmarktpolitischen Angebot der Arbeitsagentur zu prüfen, denn nicht jede Niedriglöhnerin gehört zum Kundenkreis der Agentur. Die Förderung benachteiligter Gruppen ist im Sinne der Chancengleichheit ganz besonders zu beachten.

Die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme scheitert zudem oftmals an betrieblichen Belangen. Brandenburgs Wirtschaftsstruktur ist geprägt von kleinen und mittelständischen Betrieben, die entweder keine Zeit oder kein Geld für die Freistellung ihrer Beschäftigten hat. Es könnte sinnvoll sein, gemeinsam mit Sozialpartnern und Kammern nach praktikablen Lösungen zu suchen und gegebenenfalls individuelle Unterstützung zu ermöglichen.

Der vorliegende Entwurf erwähnt die Budgetierung der Bildungsmaßnahmen im Rahmen von „vorhandenen Haushaltsmitteln“. Allerdings wird nicht ersichtlich, wie diese Mittel festgelegt werden sollen. Aus unserer Erfahrung ist ein „Mindestbudget“ im Sinne einer institutionellen Förderung eine sinnvolle Basis, damit Träger und Einrichtungen eine grundsätzliche wirtschaftliche Tragfähigkeit erhalten.

Für Angebote der politischen Bildung sind Förderrichtlinien notwendig. Die aktuellen Aufrufe bewegen sich in der Regel im Rahmen von Maximalbeträgen von etwa 10.000 bis 15.000 Euro pro Maßnahme. Das ist für Bildungsträger, die keine oder nur eine sehr geringe Grundfinanzierung haben, nicht durchführbar und schmälert dadurch das Angebot für Brandenburg. Förderprogramme müssen aus unserer Sicht finanziell gut untersetzt sein und eine ausreichend lange Projektlaufzeit ermöglichen.

4. Außerschulische Jugendbildung

Im jetzt noch gültigen Gesetz heißt es in § 1: „Soweit die außerschulische Jugendbildung nicht anderweitig geregelt ist, gehört sie zur Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes.“ Im Entwurf zur Novellierung ist diese Klarstellung nicht mehr enthalten und Erwachsene werden als Ü-16-jährige definiert. Für den DGB ergibt sich die Frage, ob es für unter 16-jährige keine Regelung mehr gibt. Was passiert mit außerschulischer (politischer) Jugendbildung? Gerade in Brandenburg ist die frühzeitige Bildung über klassischen Schulstoff hinweg elementar wichtig, um anti-staatlichen und anti-demokratischen Tendenzen zu begegnen. Der DGB empfiehlt an dieser Stelle eine gesetzliche Klarstellung einzufügen.

5. Regelungen zur Bildungszeit

Die gesetzliche Absicherung der Bildungszeit von Beschäftigten ist ein wichtiger Schritt, um lebensbegleitendes Lernen eines jeden Einzelnen zu gewährleisten. Allerdings ist es für die Akzeptanz und Nutzung des Angebots wesentlich, den Anreiz zu erhöhen und Hürden zu senken.

Bei der Ausgestaltung werden im § 22 Abs. 2 die Inhalte allerdings zu sehr eingeschränkt. Die berufliche Weiterbildung zielt häufig auf die weitere Arbeitsfähigkeit des Individuums über die betrieblichen Belange hinaus. Gerade die Veränderungen durch die Transformation verlangen von Beschäftigten eine Anpassung an neue berufliche Anforderungen, die zunächst von dem konkreten Betrieb nicht gesehen werden. Es ist daher möglich, dass eine berufliche Weiterbildung nicht mittelbar dem Betrieb zugutekommt, aber den Beschäftigten fit für Veränderung macht und damit weitere berufliche Perspektiven eröffnet. Der DGB und seine Gewerkschaften regen nachdrücklich an, diesen Passus offener zu formulieren und nicht nur auf den Vorteil des Unternehmens auszurichten.

In der Praxis hat sich bewährt, dass ein 10-Tages-Anspruch in zwei mal fünf Tage in zwei Jahren aufgeteilt werden kann. Viele Betriebe sind nicht in der Lage oder Willens, ihre Beschäftigten für 10 Tage freizustellen. Kleinere Einheiten sind häufig praktikabler und sollten gesetzlich ermöglicht werden.

Im Angesicht einer geringen Nutzungsquote bei gleichzeitig gesellschaftlicher Notwendigkeit von Erwachsenenbildung ist es aus Sicht des DGB geboten, im Nachgang des Gesetzes gemeinsam mit den Sozialpartnern über weitere Anreizsysteme und den Abbau von Hürden zu beraten.

II. Anmerkungen zu einzelnen Vorschriften

Zu § 22 – Grundsätze, Verordnungsermächtigung

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Aufnahme der Beamtinnen und Beamten und die Erweiterung des Anwendungsbereiches auf Qualifizierung zur Wahrnehmung gemeinwohlorientierter ehrenamtlicher Tätigkeiten. Zu gemeinwohlorientierter ehrenamtlicher Tätigkeiten zählt der DGB ebenso die Tätigkeiten von Personalräten wie auch die ehrenamtlich tätigen Prüferinnen und Prüfer sowie die Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen und Landesausschüssen für Berufsbildung. Gleiches gilt aus Sicht des DGB auch für die ehrenamtliche Tätigkeiten in den gewerkschaftlichen Kreis- und Stadtverbänden des DGB. Der DGB regt an, diese Gruppen in der nach § 22 Abs. 1 S. 2 zu erlassenen Rechtsverordnung klarstellend mit aufzunehmen.

Bei der Ausgestaltung des § 22 Abs. 2 werden aus Sicht des DGB die Inhalte zu sehr eingeschränkt. Der DGB und seine Gewerkschaften regen nachdrücklich an, diesen Passus offener zu formulieren und nicht nur auf den Vorteil des Unternehmens auszurichten (näheres hierzu siehe oben unter I., Nr. 5 Regelungen zur Bildungszeit).

Zu § 32 – Anerkennung von Veranstaltungen zur Bildungszeit, Verordnungsermächtigung

Der DGB begrüßt die Anerkennung von digitalen Formaten (§ 32 Abs. 2 S. 2) und innovativer Lehr- und Lernformen (§ 32 Abs. 7). Der DGB bittet um eine fachliche Einbeziehung bei der Festsetzung der Kriterien und des Verfahrens der Anerkennung durch die zu erlassene Verordnung nach § 32 Abs. 6.

Zu Abschnitt 6 – Statistik und Erwachsenenbildungsbericht

Der DGB begrüßt die statistische Erfassung und die Berichterstattung über die Entwicklung der Erwachsenenbildung im Land Brandenburg. Wir regen an, dabei die Entwicklungen zum Aufbau einer integrierten Weiterbildungsberichterstattung mit einzubeziehen, da viele Maßnahmen der Erwachsenenbildung berufliche und berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen sind. Ein Gleichklang der Statistiken des Landes Brandenburg mit dem Bund wäre wünschenswert.