

Stunden) und deren sonst übliche Dauer verlängert (von 24 auf 30 Monate) wurde. Während der gesamten Umschulung erhalten die Teilnehmerinnen auf ihre Problemlagen abgestimmte und gezielte Hilfen.

• **Weiterbildung „vom Koch zum Heimkoch“ des Vincentz Verlages Hannover**

Im Mittelpunkt dieser Maßnahme steht das gesundheitliche Wohl alter Menschen in Heimen: Es ist die bundesweit erste Weiterbildung für Köchinnen und Köche in der Altenhilfe. Köchinnen und Köche oder Küchenleiter/-innen, die eine Zusatzausbildung zum Heimkoch/zur Heimköchin absolvieren, werden vertraut gemacht mit ernährungsphysiologischen Aspekten und der speziellen Lebenssituation von Heimbewohnern/-innen, mit ihren Problemen und Wünschen. Sie lernen, sich auf die Küche und Bedürfnisse älterer Menschen einzustellen und für sie eine gesundheitsorientierte „Esskultur im Heim“ zu etablieren.

Mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis will das BIBB nicht zuletzt auch ein Signal für beispielhafte Weiterbildungsmaßnahmen setzen und dabei erreichen, dass die berufliche Weiterbildung auf allen Ebenen und in allen Bereichen gefördert wird. Wenn es darum geht, Standortvorteile und Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich zu erhalten bzw. zu sichern, ist gerade die Bundesrepublik Deutschland auf Ideenreichtum und innovative Konzepte in der beruflichen Bildung angewiesen. Der Weiterbildungs-Innovations-Preis des BIBB erweist sich als ein brauchbares Instrument, innovative Tendenzen und Entwicklungen frühzeitig aufzuspüren und diese für die berufliche Bildung nutzbar zu machen. Damit erhält der Preis in forschungsmethodischer Hinsicht auch eine gewisse „seismografische“ Funktion, nämlich: Qualifikationsveränderungen frühzeitig zu erkennen und die daraus resultierenden Anforderungen und Konsequenzen rechtzeitig aufzuzeigen. ■

Bayerischer Beschäftigungspakt bringt Gesetz zur beruflichen Weiterbildung auf den Weg

ROBERT GÜNTNER

► Der DGB Bayern bemüht sich seit Jahren, die Qualität, Transparenz und Teilnahmebedingungen der beruflichen Weiterbildung in geregelte Bahnen zu lenken. Mit dem Beschluss zur Schaffung eines Maßstäbengesetzes zur beruflichen Weiterbildung vom November 2001 wurde ein erster Erfolg erreicht.

Es ist kein Zufall, dass das Forum Bildung als eines von fünf Schwerpunkten das Thema „Lernen – ein Leben lang“ gewählt hat. Auch jüngst veröffentlichte Studien wie der Bericht der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur betrieblichen Weiterbildung weisen nach, dass zwischen Reden und Handeln, zwischen Anspruch und Wirklichkeit, zwischen Statements bei Foren und täglicher Praxis Lücken klaffen. Da war es nur folgerichtig, dass der DGB Bayern bei den ersten Überlegungen zur Fortschreibung des 1996 abgeschlossenen Beschäftigungspaktes Bayern die Frage der Weiterbildung auf die politische Agenda setzte. Die Gegenreaktionen waren unvorhergesehen und massiv: Insbesondere Vertreter der Kammern haben bei einer ersten Gesprächsrunde unmissverständlich deutlich gemacht, dass sie über Weiterbildung nicht reden wollten.

Der DGB Bayern machte die Frage der Weiterbildung und die Einführung eines Bayerischen Weiterbildungsgesetzes zur Voraussetzung für die weitere Beteiligung der Gewerkschaft am Bayerischen Beschäftigungspakt. Es wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema Weiterbildung eingerichtet, die im Januar 2001 Grundpositionen zur Weiterbildung und Qualifizierung in Bayern vorlegte. In diesen wird deutlich, dass die Schule als Grundlage beruflicher Weiterbildung nicht außer Acht gelassen werden darf. Konsequenterweise werden dann Vorstellungen zur inneren Schulentwicklung,

Forderungen des DGB Bayern zur Verbesserung der Weiterbildung

- Ausbau und Qualifizierung der Bildungsentwicklung und Planung;
- Entwicklung überörtlicher und regionaler Auskunfts-, Informations-, Beratungs- und Maßnahmenverbände (Netzwerke);
- Träger- und einrichtungsübergreifende Beratungsstellen zur Qualifizierung beruflicher Handlungskompetenz;
- Regionale Weiterbildungsräte mit Vertretern von Einrichtungen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Experten;
- Entwicklung eines Leitbildes und Bestimmung fachlicher Qualitätsstandards, Verträge und deren Einrichtungen.
- Endziel: Weiterbildungsgesetz

Anmerkungen

- 1 Methode und Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises 2000 sind dargestellt in Heft 2 der Schriftenreihe „Früherkennung von Qualifikationsentwicklung“ des BIBB: Brüggemann, W.; Hall, A.; Schade, H.-J.: *Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung*, BIBB, Bonn 2000.
- 2 Die Preisausschreibung richtet sich an Trainer, Weiterbildungsanbieter und Unternehmen.
- 3 Zur Begriffsdefinition siehe auch: Brüggemann, W.: *Innovationen in der beruflichen Bildung*. In: *BWP 29 (2000) 2*, S. 42–44.
- 4 Nähere Informationen zum Weiterbildungs-Innovations-Preis 2001 sind im Internet zu finden unter www.bibb.de/wip.

Konzentration auf berufliche Handlungs- kompetenz

zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, zu Innovationen und Veränderungen der Rahmenbedingungen lebenslangen Lernens, Schaffung von Bildungsberatern und Supervisoren an Schulen bis zu Fragen der Nachqualifizierung thematisiert. Im Mittelpunkt des Papiers steht jedoch die Weiterbildung.

Der Kern der Forderungen: Bayerisches Weiterbildungsgesetz

Der DGB Bayern hat sich in den Verhandlungen zum Ziel gesteckt, die Einführung eines Bayerischen Weiterbildungsgesetzes auf den Weg zu bringen: dies zur Stärkung der Qualifikation der Humanressourcen aller Beschäftigten in Unternehmen und Betrieben und entsprechend geeigneten Rahmenbedingungen, zur Erhöhung der Marktfähigkeit und Sozialverträglichkeit der Unternehmen und Betriebe, zur Erhöhung der Flexibilität und Mobilität und damit zur Verkürzung von Anpassungszeiten für Innovation und Veränderungen und zur Erschließung von Potenzialen und Qualifikationsreserven.

Neben der Tatsache, dass natürlich alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern in den Genuss eines solchen Gesetzes kommen, sind spezielle Zielgruppen im Blick, wie ältere Beschäftigte, Beschäftigte mit prekären formalen Qualifikationen, Männer und Frauen im Erziehungsurlaub.

In den Grundüberlegungen für ein Bayerisches Weiterbildungsgesetz wurden bewusst der Erwerb und die Beherrschung beruflicher Handlungskompetenz als Weiterbildungsziel festgelegt. Dabei soll die Konzentration auf berufliche Grundlagenbildung gelegt werden, die Vermittlung und Beherrschung von Methoden und Schlüsselqualifikationen im Mittelpunkt stehen, die Stärkung der Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft und kommunikativer Fähigkeiten, die Kompetenz im Umgang mit neuen Technologien oder die Stärkung und Begleitung bürgerschaftlichen Engagements.

Die Zuspitzung auf berufliche Handlungskompetenz stellt sicherlich eine gewisse Modifikation bisheriger gewerkschaftlicher Positionen dar. Dennoch war sie unumgänglich, um von Kritiken an bisherigen Erwachsenenbildungsgesetzen wegzukommen und die Mittel wirklich auf die berufliche Grundlagenbildung zu konzentrieren. Darüber hinaus wurde als Zielsetzung des Gesetzes formuliert, dass alle Erwerbstätigen für Weiterbildungsmaßnahmen einen gesetzlichen Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts enthalten. Beschlossen ist auch, dass für Weiterbildungsmaßnahmen, die über das konkrete Interesse eines

Unternehmens hinausgehen, flexible Regelungen über die Anrechnung von Urlaub, Arbeitszeitkonten und Überstunden gefunden werden sollen.

Die Verhandlungen und das Ergebnis

Lange ist es der Arbeitsgruppe des Beschäftigungspakts nicht gelungen, einen tragfähigen Kompromiss zu erarbeiten. Insbesondere die Frage eines Bayerischen Weiterbildungsgesetzes war konsensual nicht zu regeln.

Erst mehrere Gesprächsrunden vor dem Spitzentreffen machten es möglich, sich auf eine gemeinsame Erklärung zur beruflichen Weiterbildung zu verständigen: Gemeinsames Ziel ist es nun, die berufliche Weiterbildung zu verstärken, den Zugang zur Weiterbildung für alle Beschäftigtengruppen zu verbessern und die erforderlichen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass eine deutliche „Intensivierung der individuellen beruflichen Weiterbildung vor allem für Beschäftigtengruppen wie Frauen, Teilzeitbeschäftigte, gering Qualifizierte und ältere Arbeitnehmer“ notwendig ist. Gemeinsames Ziel ist auch, dass der Freistaat Bayern, Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihren Beitrag zur beruflichen Weiterbildung leisten müssen, dass zur Erhöhung der Attraktivität der beruflichen Weiterbildung das Bildungssystem durchlässiger werden muss, was insbesondere den adäquaten Fachhochschulzugang für beruflich hoch Qualifizierte betrifft, und dass die Transparenz des Angebots für alle Beschäftigten und Unternehmen verbessert werden muss. Dazu sollen unter anderem die Entwicklung modularer Bausteine, Standardisierungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten weiter erörtert werden.

Das Spitzengespräch im Bayerischen Beschäftigungspakt am 2. November 2001 hat dann auch bei der Frage eines Bayerischen Weiterbildungsgesetzes den Durchbruch geschafft. Auch wenn die Wirtschaft in einer Protokollklärung darauf hinweist, dass sie keine Vorwegfestlegungen auf ein Weiterbildungsgesetz will, wurde beschlossen, dass „diese Ziele mit einem Bayerischen Maßstäbengesetz zur Beruflichen Weiterbildung, durch Tarifvertrag oder Maßnahmen sonstiger Art erreicht werden sollen“.

Mit dem Einstieg in das Bayerische Weiterbildungsgesetz ist ein entscheidender Durchbruch erreicht. Allerdings, und nun beginnt die eigentliche Arbeit, muss das Gesetz inhaltlichen Ansprüchen genügen. Auch wenn es dazu noch vieler Umsetzungsschritte bedarf, ist doch die jahrzehntelange Blockade in der beruflichen Weiterbildung zunächst weg. Dies ist ein Erfolg, den die Bayerischen Gewerkschaften nicht hoch genug einschätzen können.

Für all diejenigen, die an einer vernünftigen Weiterbildung Interesse haben, beginnt nun die Mühe der Umsetzung.

Weitere Informationen: www.dgb-bayern.de ■