



Mehr Medienkompetenz in der digitalisierten Welt!

Für bessere Finanzierung, Professionalisierung und gute Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung

- Stellungnahme -

// Die GEW begrüßt die Initiative Digitale Weiterbildung. Die KMK erkennt endlich die Mängel in der Umsetzung der Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ im Bereich der allgemeinen Weiterbildung/Erwachsenenbildung und zeigt notwendige Handlungsfelder auf, die Mangelsituation zu beheben. Das KMK-Positionspapier enthält aber auch einige Schwächen. Die GEW fordert mehr Medienkompetenz, bessere Finanzierung, Professionalisierung und gute Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung. //

Das KMK-Positionspapier zur Initiative Digitale Weiterbildung stellt in der Präambel fest, dass die Bedeutung der Digitalisierung weit über die beruflichen Anforderungen

hinaus geht und fordert die Nutzung der „Chancen der Digitalisierung als Ressource für ein selbstbestimmtes Leben und die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen“ (Zeile 6f.). Dies entspricht der grundsätzlichen Position der GEW. Allerdings sollte diese Forderung um die **Partizipation** ergänzt werden. Menschen müssen qualifiziert werden, um sich an der Entwicklung und Gestaltung der digitalen Welt beteiligen zu können. Positiv bewerten wir als GEW auch, dass das Positionspapier der KMK die „Befähigung zum reflektierten Umgang mit den Möglichkeiten der digitalen Welt“ (13f.) als Aufgabe der Erwachsenen- und Weiterbildung benennt und die politische Weiterbildung ausdrücklich mit einbezieht.

Ausgangssituation und Ausrichtung der Initiative Digitale Weiterbildung

„Die Länder, der Bund und alle weiteren an Bildung beteiligten Akteure arbeiten bereits an der Gestaltung eines zukunftsfähigen, auf die Veränderungen durch die digitale Transformation ausgerichteten Bildungs- und Weiterbildungssystems.“ (58-60)¹ – dies ist zwar wünschenswert, aber noch lange nicht Realität. Es fehlt derzeit ein zwischen den beteiligten Akteuren abgestimmtes Konzept, das auf die Veränderungen durch die digitale Transformation ausgerichtet ist.

Die Behauptung der KMK, Weiterbildung sei „ein eigenständiger, gleichberechtigter Hauptbereich des Bildungswesens“ (20) entspricht leider auch nicht der tatsächlichen Situation. Das erst nachträglich in die Strategie aufgenommene Kapitel zur Weiterbildung ist sowohl quantitativ als qualitativ sehr dürftig ausgefallen. Die GEW kritisiert seit vielen Jahren den voranschreitenden regulatorischen und finanziellen Rückzug des Staates aus dem Feld Weiterbildung. Stattdessen herrschen Unübersichtlichkeit, Unterfinanzierung und prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung vor. Keines der Bundesländer erreicht mit seinen Ausgaben für die Erwachsenenbildung auch nur 1% seiner Gesamtausgaben für die Bildung. So wird Bildung den Individuen und dem freien Markt überlassen.

1. Digitale Infrastruktur und Ausstattung

Die notwendige digitale Infrastruktur und Ausstattung der Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung sind in der Fläche noch nicht vorhanden. Dies liegt auch daran, dass die allgemeine Weiterbildung von der Förderung des Digitalpakts ausgeschlossen ist. Die GEW hat mehrfach vergeblich gefordert, sie dort aufzunehmen.

Die allgemeine Erwachsenenbildung kann die Aufgabe, einen unverzichtbaren Beitrag zur Bewältigung der aktuellen Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten, derzeit noch nicht erfüllen, obwohl sie dies gerne übernehmen würde. Dazu wären aber die dafür notwendige Profession, ausreichende Ressourcen

und eine angemessene Personalausstattung sowie angemessene Beschäftigungsbedingungen notwendig. All dies ist nicht vorhanden.

2. Medienkompetenz zur Stärkung der Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit

Der im KMK-Positionspapier verwendete Begriff Digitalkompetenz greift zu kurz. Es geht darum, analoge und digitale Medien gleichermaßen zu verstehen, kritisch zu hinterfragen und souverän mit ihnen umgehen zu können. Hierfür hat sich ‚Medienkompetenz‘ als umfassender Begriff etabliert. Die Einbeziehung der allgemeinen Weiterbildung in die Nationale Weiterbildungsstrategie des Bundes ist deshalb so wichtig, weil sie eine bedeutende Rolle zur Förderung von Medienkompetenz spielt.

Neben den genannten Qualifikationsanforderungen fehlt im KMK-Positionspapier das notwendige grundlegende Verständnis der Digitalisierung der Lebenswelt mit ihren Chancen und Risiken für Gesellschaft und Individuen. Neben einem fundierten Wissen über wesentliche Bereiche der Digitalisierung gehört hierzu die kritische Reflexion des eigenen und des gesellschaftlichen Medienhandelns sowie die eigene Handlungsfähigkeit, um an der Gestaltung digitaler Entwicklungen mitwirken zu können. Zusätzlich zur beschriebenen Medienkompetenz benötigen dann Lehrkräfte medienpädagogische Kompetenz, d.h. das Wissen um das Medienhandeln ihrer Klientel, um daran und an den inhaltlichen Zielsetzungen orientiert didaktische und methodische Konzepte zu entwickeln. Voraussetzungen hierfür sind ein pädagogisches Konzept sowie die notwendige Qualifikation der Lehrkräfte. Beides fehlt bisher weitgehend.

Das Angebot einer digitalen Bildungsplattform muss immer mit analogen Lehr- und Lernformen verbunden werden, was insbesondere für Bildungsbenachteiligte unabdingbar ist.²

¹ Bei wörtlichen Zitaten aus dem Positionspapier wird auf die Zeilennummerierung verwiesen.

² Vgl. Stellungnahme der GEW zur Bildungsplattform MILLA: <https://www.gew.de/index.php?eID=dump-File&t=f&f=91976&token=7f9cbb2dc7eedede235ac41425bfb68e9dcc3f04&sdownload=&n=MILLA--->

[kein-Konzept-f-r-die-Zukunft-der-Weiterbildung--Beschluss-vom-12.06.19.pdf](#)

3. Professionalisierung und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen

So erfreulich die ausdrückliche Erwähnung „digitaler Grundbildung“ (154) und die Betonung „auch kritisch-hinterfragender Kompetenzen“ (S. 5, FN) aus GEW-Sicht ist, so offenbart sich gerade der Grundbildungsbereich mit ausufernder Projektorientierung und einem weit überwiegenden Anteil von Honorarverhältnissen bei den Lehrkräften als himmelweit entfernt von den dafür notwendigen Ressourcen. Kursleitende brauchen nicht nur qualitativ hochwertige Fortbildungen, sondern Perspektiven für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die wiederum auch für die Qualität des Angebots der Einrichtungen der Erwachsenenbildung unabdingbar sind. Daueraufgaben erfordern Dauerstellen! Die von den Ländern geplanten Fortbildungen müssen in bezahlter Arbeitszeit erfolgen. Kursleitende müssen für die investierte Zeit in ihre Fortbildung finanziell entschädigt werden. Neben der Professionalisierung von Kursleitenden ist die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen unabdingbar! Schrittweise muss Honorarbeschäftigung bei Daueraufgaben überwunden werden. Professionalisierung muss einhergehen mit angemessenen Beschäftigungsbedingungen – da sind sich GEW und die Vertreter:innen aus der Praxis der Erwachsenenbildung einig.

4. Finanzierung

Um die Initiative Digitale Weiterbildung zum Erfolg zu führen, müssen die Länder große Anstrengungen unternehmen. Dies kostet nicht zuletzt erhebliche finanzielle Mittel. Die GEW verweist in diesem Zusammenhang auf ihre Forderung, mindestens 1 % des Bildungsetats jedes Bundeslandes zusätzlich zu diesem Etat der allgemeinen Weiterbildung zur Verfügung zu stellen. Um die genannten Handlungsnotwendigkeiten angehen zu können, müssten insgesamt wesentlich mehr finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.³

Im Abschnitt zur digitalen Infrastruktur und Ausstattung des KMK-Positionspapiers werden der Bund, die Kommunen und Träger der Weiterbildung als Finanzierungsquellen neben den Ländern angesprochen. Die Länder wollen offensichtlich über die bisher dürftige Unterstützung der allgemeinen Weiterbildung keine weiteren

finanziellen Mittel bereitstellen, was aber angesichts der genannten Aufgaben unverzichtbar ist. Die genannte mögliche Unterstützung durch Projekte und Programme ist die bisher übliche ‚Projektitis‘, die keine Kontinuität und Nachhaltigkeit ermöglicht. Statt sich auf „Projekte und Programme auf Landesebene“ (115f.) zu beschränken, sind erhebliche zusätzliche Mittel auch von Seiten der Länder nötig, um in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung zusätzliches professionelles Personal für Lernangebote zur Förderung von Medienkompetenz und für den erwähnten reflektierten Umgang mit der Digitalisierung dauerhaft beschäftigen zu können.

Die wichtigste förderliche Rahmenbedingung wäre das von der GEW seit Jahren geforderte Bundesrahmengesetz für die allgemeine Weiterbildung, in dem u.a. allgemeine Standards der Weiterbildung, gute Arbeitsbedingungen, tarifliche Bezahlung statt prekärer Beschäftigung etc. geregelt sind. Die im Positionspapier avisierte Bildungsberatung darf nicht auf den Bereich Digitalisierung beschränkt werden. Bildungsberatung muss die individuellen Bedürfnisse der Lernenden ebenso berücksichtigen wie die begründeten Zielsetzungen einer demokratischen Gesellschaft und der jeweiligen Bildungseinrichtung.

Impressum

GEW Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon 069/78973-0
www.gew.de
info@gew.de

Verantwortlich: Ralf Becker
Redaktion: Birgita Dusse, Andreas
Klepp, Helena Müller und Fred Schell.

Februar 2022

³ Vgl. hierzu: Jaich, Roman (2016): Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand. Stand und Herausforderungen, Frankfurt am Main.