

16

64

MAI 2007

Beschluss der
Bundestags-
fraktion
vom 30.01.2007

Weiterbildung – Voraussetzung für Teilhabe und Innovation

Impressum

Herausgeberin

Bündnis 90/Die Grünen
Bundestagsfraktion
Platz der Republik 1
11011 Berlin
www.gruene-bundestag.de

Verantwortlich

Priska Hinz MdB (Sprecherin für Bildungs- und Forschungspolitik)
Brigitte Pothmer MdB (Sprecherin für Arbeitsmarktpolitik)
Dr. Gerhard Schick MdB (Leiter der AG Wirtschaft und Arbeit)

Bündnis 90/Die Grünen
Bundestagsfraktion
Platz der Republik 1
11011 Berlin

E-Mail:

priska.hinz@bundestag.de
brigitte.pothmer@bundestag.de
gerhard.schick@bundestag.de

Bezug

Bündnis 90/Die Grünen
Bundestagsfraktion
Info-Dienst
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Fax: 030 / 227 56566
E-Mail: versand@gruene-bundestag.de

Schutzgebühr

€ 0,50

Redaktionsschluss

Januar 2007

Inhalt

1	Weiterbildung als Zukunftsaufgabe	3
2	Bestandsaufnahme	5
2.1	Weiterbildungsbeteiligung	5
2.2	Derzeitige Finanzstruktur.....	6
3	Ziele für die Weiterbildung	8
3.1	Weiterbildungsaktive Gesellschaft.....	8
3.2	Zielmarken für Beteiligung	8
3.3	Gerechte Finanzierung	8
4	Maßnahmen zur Förderung Lebenslangen Lernens	11
4.1	Bildungsorte verändern	11
4.2	Berufliche Ausbildung reformieren	12
4.3	Bildungsberatung und Qualitätssicherung stärken	13
4.4	Weiterbildung durch gute Zeitpolitik erleichtern	13
4.5	Arbeitszeitkonten ausbauen.....	14
4.6	Bildungssparen einführen	15
4.7	Bildungsdarlehen anbieten	15
4.8	Steuerliche Rahmenbedingungen verbessern.....	16
4.9	Staatliche Förderung bündeln und erweitern	16
4.10	Kleine und Mittlere Unternehmen unterstützen.....	17
4.11	Tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen unterstützen	18
4.12	Bundesagentur für Arbeit (BA) neu ausrichten.....	18
4.13	Bildungsforschung ausbauen.....	20

1 WEITERBILDUNG ALS ZUKUNFTSAUFGABE

Die Wissensgesellschaft stellt neue Anforderungen an jeden Einzelnen, an die Wirtschaft und an den Staat. Die Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten und einzuordnen sowie die Fähigkeit, Wissen aus diesen Informationen zu generieren und zu erneuern, gewinnen immens an Bedeutung. Bildung ist in der Wissensgesellschaft Voraussetzung für die Selbständigkeit des Individuums, für gesellschaftliche Innovation, für Kreativität und ganz besonders für soziale Integration und demokratische Teilhabe.

In der Wissensgesellschaft verändern sich Lern- und Qualifizierungsprozesse: Priorität hat nicht mehr eine spezialisierte passgenaue Erstausbildung, sondern eine kontinuierliche Weiterqualifizierung in allen Lebensphasen. Neben einer sehr guten vorschulischen und schulischen Grundausbildung und einer hohen Bildungsbeteiligung im Hochschulbereich müssen wir also besonderes Augenmerk auf die berufliche Weiterbildung legen.

Dies liegt gleichermaßen im Interesse der Beschäftigten, der Unternehmen und des Staates. Auf den Einzelnen bezogen stärkt Weiterbildung die individuelle Kompetenz und damit die Beschäftigungsfähigkeit und soziale Integration. Sie dient dazu, neue Qualifikationspotenziale zu erschließen und alte zu stabilisieren. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte nehmen in einer wissensbasierten Ökonomie weiter ab, nur noch die Hälfte von ihnen ist heute überhaupt erwerbstätig. Damit die Beschäftigungsquote Geringqualifizierter in Zukunft steigt und somit auch die hohen staatlichen Sozialtransfers sinken, müssen wir vorsorgen und möglichst viele Menschen gut qualifizieren.

Der Handlungsbedarf wird noch deutlicher, wenn man berücksichtigt, dass hohe Schulabbrecherquoten und ein Bildungssystem, das fast ein Viertel der Jugendlichen mit Kompetenzen auf Grundschulniveau entlässt, schon heute zu einer großen Gruppe von Bildungsverlierern geführt haben. Die Länder sind hier in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass Schulabgängerinnen und -abgänger einen qualifizierten Abschluss erhalten.

Weiterbildung liegt aber auch im ureigensten Interesse von Unternehmen. Denn genauso wie neue Technologien neue Produktions- und Absatzchancen bieten, eröffnet der Wissens- und Kreativitätszuwachs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Weiterbildung den Betrieben Möglichkeiten für Innovationen und Wachstum. Auf diese Potenziale können kluge Unternehmerinnen und Unternehmer nicht verzichten. Insbesondere nicht vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des daraus resultierenden Fachkräftemangels, der heute schon – trotz hoher Arbeitslosigkeit – in etlichen Branchen zu spüren ist. Allein im Ingenieurbereich fehlen 22 000 Fachkräfte. Bisher wurde betriebliche Innovation hauptsächlich über die Einstellung von Absolventinnen und Absolventen der Erstausbildung realisiert. Dies ist bei erheblichem Fachkräftemangel kaum mehr möglich. Vielmehr müssen sich alle Beschäftigten kontinuierlich weiterqualifizieren, auch im Bereich der sog. „soft skills“ wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Konfliktlösung oder Moderation.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der steigenden Lebensarbeitszeit muss auch die Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter erhöht werden. Die jahrzehntelange Tradition der Frühverrentung hat dazu geführt, dass die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr gesehen und nicht ausreichend wertgeschätzt wurden. Diese Verschwendung können wir uns in einer Wissensgesellschaft nicht leisten.

Viele junge Menschen müssen heute nach einer langen Erstausbildung innerhalb weniger Jahre Ausbildungsabschluss, Berufseinstieg und Kinder unter einen Hut bringen. Ein gutes System der beruflichen Weiterbildung kann dazu beitragen, diese „Rush-Hour des Lebens“ etwas zu entzerren. Denn wenn Weiterqualifizierung in unterschiedlichen Abschnitten des Berufslebens zur Normalität wird, mindert dies den Druck, vor der Familiengründung „ausgelernt“ haben zu müssen.

Nicht zuletzt liegt in den Erfordernissen des lebenslangen Lernens auch ein großes Potenzial für den Markt der Bildungsdienstleistungen.

2 BESTANDSAUFNAHME

2.1 Weiterbildungsbeteiligung

Die positive Einstellung der Bevölkerung gegenüber Weiterbildung steht im Gegensatz zur tatsächlichen Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. 94% der Deutschen meinen, dass jeder bereit sein sollte, sich ständig weiterzubilden. Jedoch haben 2003 nur 41% tatsächlich Kurse und Lehrgänge zur beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung besucht.

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland damit im unteren Mittelfeld.¹ Laut Eurostat liegt die Teilnahmequote an unterschiedlichen Lernformen im Erwachsenenalter in Deutschland bei 42%, skandinavische Länder kommen hingegen auf 70-80%. Eine ähnliche Tendenz zeigt die jüngste OECD-Bildungsstudie, die Weiterbildung etwas enger definiert: Mit einer Teilnahmequote von 12% liegt Deutschland hier deutlich unter dem OECD-Schnitt von 18% und weit abgeschlagen hinter Ländern wie Dänemark, Finnland, Schweden oder den USA, die 35-40% erreichen.

Insgesamt stagniert die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Bei der beruflichen Weiterbildung ist zwischen 2000 und 2003 sogar ein Rückgang zu verzeichnen (26% gegenüber 29%). Der durchschnittliche tatsächliche Zeitaufwand für die berufliche Weiterbildung erreichte damit den niedrigsten Stand seit fünfzehn Jahren. Von diesem Abwärtstrend sind vor allem bildungsferne Personen betroffen.

Gesellschaftliche Gruppen beteiligen sich in unterschiedlichem Maße an Weiterbildungsangeboten. So fällt besonders die niedrige Beteiligung der Geringqualifizierten ins Auge. Sie haben 2003 nur zu 28% an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, bei den Hochqualifizierten waren es mehr als doppelt so viele. Dieser Trend ist in vielen Ländern zu beobachten, in Deutschland sind die Teilnahmequoten der Geringqualifizierten aber besonders niedrig. Problematisch ist, dass der Abstand von niedrigeren Bildungsgruppen zu höher gebildeten Personengruppen durch intensive Weiterbildungsbeteiligung letzterer verstärkt wird und sich somit die Bildungsschere immer weiter öffnet.

Geringqualifizierte laufen zudem aufgrund der steigenden Bedeutung der Leiharbeit besonders Gefahr, an Weiterbildungsaktivitäten im Betrieb nicht beteiligt zu werden. **Leiharbeiterinnen und -arbeiter** sind zu einem großen Teil Geringqualifizierte. Aufgrund der zeitlich befristeten Anwesenheit im Entleihbetrieb und der regelmäßigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in entleihfreien Zeiten sind sie von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten weitgehend ausgeschlossen.

Frauen sind in der beruflichen Weiterbildung auf den ersten Blick kaum unterrepräsentiert. Signifikante Unterschiede bestehen jedoch im Detail: So sind beispielsweise nicht-erwerbstätige Frauen halb so häufig an beruflicher Weiterbildung beteiligt wie nicht-erwerbstätige Männer. Frauen arbeiten zudem überdurchschnittlich oft Teilzeit – Teilzeitbeschäftigte weisen aber deutlich geringere Teilnahmequoten bei beruflicher Weiterbildung auf. Besonders entscheidend für die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen ist die Haus-

¹ Aufgrund unterschiedlicher Erhebungen sind die Daten der einzelnen Untersuchungen nicht direkt vergleichbar, sie zeigen aber alle eine ähnliche Tendenz.

haltskonstellation. Sobald Frauen mit einem Partner zusammenleben und/oder mit Kindern, sinkt die Beteiligung an Weiterbildung rapide. Für Männer in der gleichen Haushaltskonstellation gilt dies nicht. Im Vergleich zu Vätern sind Mütter also weit unterdurchschnittlicher an beruflicher Weiterbildung beteiligt. Dies wirkt sich dann besonders nachteilig aus, wenn Frauen nach einer Kinderpause in den Beruf zurückkehren wollen.

Auch das Lebensalter entscheidet über die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten. Die 35-49-Jährigen nehmen am häufigsten teil, **ältere Beschäftigte** (50-64 Jahre) am seltensten. Grundsätzlich ist das Bildungsniveau aber wesentlich entscheidender für die Teilnahme an Weiterbildung als das Alter.

Neben persönlichen Merkmalen führt auch die Beschäftigung in einer bestimmten Größe von Unternehmen dazu, dass die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildung sinkt. **Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen** (KMU) sind hier im Nachteil, da in ca. 75% der KMU keine Weiterbildung stattfindet.

2.2 Derzeitige Finanzstruktur

Laut Nationalem Bildungsbericht gaben **Unternehmen** im Jahr 2003 ca. 10 Mrd. Euro für Weiterbildung aus. Erfasst wurden die direkten Ausgaben, also keine Personalausfallkosten. Werden diese addiert, kommt man laut einer Erhebung des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) auf knapp 27 Mrd. Euro (2004). Statistisch gesehen geben Unternehmen durchschnittlich 1.072 Euro pro Mitarbeiter für Weiterqualifizierung aus.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die Beiträge der **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** für Weiterbildungsanstrengungen beleuchtet (2002). Demnach fallen durchschnittlich pro Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung direkte und indirekte Kosten in Höhe von 723 Euro an, wobei der Anteil der direkten Kosten, z.B. Teilnahmebeiträge, den der indirekten Kosten, z.B. Einkommensverlust, deutlich übersteigt. Knapp ein Drittel dieser Kosten können die Teilnehmer durch Arbeitgeber oder Arbeitsamt refinanzieren. Die verbleibenden Kosten summieren sich hochgerechnet für alle Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung auf 13,8 Mrd. Euro.

Die Studie des BIBB ergab auch, dass fast die Hälfte der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung keinerlei Kosten zu tragen haben, bei 5% bewegt sich die Kostenhöhe jenseits der Grenze von 2.499 Euro. Diejenigen, die nur an Weiterbildung im eigenen Betrieb teilnehmen, werden sogar zu 62% von allen Weiterbildungskosten entlastet, während das bei den ausschließlich nichtbetrieblichen Weiterbildungsteilnehmern nur bei 14% der Fall ist. Diese Zahl verdeutlicht das nach wie vor große finanzielle Engagement der Wirtschaft.

Bund, Länder und Gemeinden haben laut Nationalem Bildungsbericht im Jahr 2003 1,2 Mrd. Euro für Weiterbildung ausgegeben, davon entfielen 387 Mio. Euro auf die Volkshochschulen, knapp 480 Mio. Euro auf andere Einrichtungen der Weiterbildung, ca. 130 Mio. Euro auf Einrichtungen der Lehrerfortbildung und 217 Mio. Euro auf Weiterbildungsmaßnahmen sonstiger Art (z.B. politische Bildung).

Hinzu kommen Ausgaben der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Sozialgesetzbuchs (SGB) III, die seit 2003 stark verringert wurden. Im Jahr 2002 betragen die Ausgaben der BA für Maßnahmekosten und das Arbeitslosengeld bei Weiterbildung (Unterhaltsgeld) zusammen immerhin 6,7 Mrd. Euro,

2004 lagen sie dann nur noch bei rund 3,6 Mrd. Euro, 2005 sank die Zahl weiter auf 1,75 Mrd. Euro (s. auch Kap. 3.3 und 4.12).

Die öffentliche Hand unterstützt Weiterbildung außerdem durch die Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (sog. Meister-BAföG), die sich auf ca. 150 Millionen Euro pro Jahr (Bund und Länder) beläuft. Auch der elternunabhängig gewährte Anteil des BAföG ist den öffentlichen Ausgaben hinzuzurechnen.

Indirekte Unterstützung leistet der Staat durch die steuerliche Absetzbarkeit von Bildungsaufwendungen. Allerdings kann dies in den Folgen nicht detailliert beziffert werden, da die notwendigen Daten fehlen.

3 ZIELE FÜR DIE WEITERBILDUNG

3.1 Weiterbildungsaktive Gesellschaft

Wir wollen eine weiterbildungsaktive Gesellschaft, in der alle Bürgerinnen und Bürger in höherem Maße als bisher an Weiterbildung partizipieren und ein Bewusstsein für den Wert von Bildung und Lernen entwickeln. Unser Ziel ist es, den Zugang zu Weiterbildung zu verbessern und die Qualität der Weiterbildungsangebote zu sichern. Für derzeit unterrepräsentierte Gruppen (siehe Kap. 2.1) müssen möglichst passgenaue Instrumente entwickelt werden, um ihnen den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern. Weiterbildungsförderung ist dabei nicht nur eine finanzielle Frage, sondern betrifft auch viele strukturelle Maßnahmen. Ebenso entscheidend wird es sein, das Image von Weiterbildung zu verbessern und sie tatsächlich als „4. Säule“ des Bildungssystems zu begreifen. Allerdings darf dieses Bild nicht dazu führen, Weiterbildung als starren, abgegrenzten Bereich zu sehen. Vielmehr muss er im Sinne des lebenslangen Lernens durchlässig und anschlussfähig zu den anderen Bildungsbereichen sein, insbesondere zur beruflichen Erstausbildung und zur Hochschulbildung.

3.2 Zielmarken für Beteiligung

Ähnlich den Zielvorgaben für die Erwerbstätigenquoten aus dem Lissabon-Prozess der EU sollten wir Zielmarken für die Weiterbildungsbeteiligung der 19-64-Jährigen setzen. Es muss Deutschland gelingen, in Sachen beruflicher Weiterbildung den Anschluss an die europäischen Nachbarn zu finden. In den ersten zwei Jahren bis Ende 2008 sollte sich die allgemeine Teilnahmequote von zuletzt 42% auf 45% erhöhen. Zielpunkt muss eine Teilnahmequote von 70% auf skandinavischem Niveau im Jahr 2019 sein (s. Kap. 2.1), also dann, wenn die demografische Entwicklung bei unveränderten Bedingungen zu einem massiven Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt führt. Um dies zu erreichen, soll die Teilnahmequote beginnend ab 2009 alle zwei Jahre um weitere fünf Prozentpunkte verbessert werden.

Die Teilnahmequote aller 19-64-Jährigen ist allerdings ein Durchschnittswert, der Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen überdeckt. Gerade für Geringqualifizierte ist eine sehr deutliche Steigerung der Teilnahmequote aufgrund des Strukturwandels und der steigenden Anforderungen auch an Einfacharbeitsplätze unerlässlich. Eine Kompensation geringer Teilnahmequoten bei Geringqualifizierten durch eine höhere Weiterbildungsbeteiligung anderer Gruppen darf nicht stattfinden.

3.3 Gerechte Finanzierung

Finanzierungsvorschläge zur Weiterbildung müssen im Kontext von Reformvorschlägen für die Bildungsfinanzierung insgesamt betrachtet werden. Oberste Priorität ist dabei immer, allen gerechte Zugangschancen zu Bildung zu ermöglichen und eine möglichst hohe Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung sowie der Weiterbildung sicherzustellen.

Von beruflicher Qualifizierung und lebenslangem Lernen profitieren sowohl die Unternehmen (Wettbewerbsvorteile durch qualifizierte, kreative Fachkräfte), der einzelne Arbeitnehmer bzw. die einzelne Arbeitnehmerin (Chancen im Erwerbsverlauf), als auch der

Staat (weniger Arbeitslose, soziale Stabilität durch Teilhabe, höhere Wertschöpfung). In Zukunft müssen alle diese Akteure mehr als bisher in Weiterbildung investieren.

Die **Unternehmen** haben grundsätzlich die Aufgabe, die im betrieblichen Interesse liegende Weiterbildung ihrer Beschäftigten selbst zu finanzieren. Der auf uns zukommende Fachkräftemangel muss insbesondere durch stärkere Anstrengungen der Unternehmen abgemildert werden. Sie tragen zwar das unternehmerische Risiko für die Bildungsinvestitionen, ziehen hieraus aber auch den betriebswirtschaftlichen Nutzen. Sofern betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen von den Beschäftigten initiiert werden und sie damit ihre Beschäftigungsfähigkeit auch über den Betrieb hinaus verbessern, ist eine Kostenteilung der Maßnahmen sinnvoll.

Der wichtigste Finanzierungsbeitrag der **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** besteht zunächst darin, dass sie auf Einkommen durch Erwerbsarbeit verzichten und stattdessen Zeit für Qualifizierung aufwenden. Grundsätzlich gilt: Je höher das private Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen ist, desto stärker muss sich der oder die Einzelne an der Finanzierung des Lebensunterhalts und den Maßnahmekosten beteiligen. Diese Beiträge rechtfertigen sich aus der Bildungsrendite, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer erfolgreichen Weiterbildung durch verbesserte Erwerbchancen zufließt.

Auch Lernzeit muss angemessen berücksichtigt werden, da sie in erwerbswirtschaftlichen Zusammenhängen ein Kostenfaktor ist. Für Weiterbildungsaktivitäten muss entweder Freizeit oder Arbeitszeit genutzt werden. Die Zeiteile sollten je nach betrieblichem Nutzen der Weiterbildung von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite eingebracht werden. Je höher der betriebliche Nutzen, desto größer wäre dann der Anteil der eingebrachten Arbeitszeit.

Die **öffentliche Hand** trägt eine besondere Verantwortung. Denn mit dem Übergang in die Wissensgesellschaft erweitert sich der öffentliche Bildungsauftrag. Zunächst muss der Staat noch bessere Grundlagen für lebenslanges Lernen legen. Dies betrifft die Förderung vom Vorschulalter hin zu einem Schulabschluss und zu einer beruflichen Erstausbildung. Denn je erfolgreicher Bildungsprozesse in jungen Jahren durchlaufen werden, desto besser gelingt eigenverantwortliche Weiterbildung im späteren Leben. Zudem verursacht Bildung im Jugendalter wesentlich weniger Kosten als im Erwachsenenalter.

In dem Maße, wie einfache Tätigkeiten quantitativ abnehmen, muss sich die Verantwortung des Staates für eine gute Allgemeinbildung mit entsprechenden Basisqualifikationen aber auch auf das Erwachsenenalter ausdehnen. Folglich muss die öffentliche Hand denjenigen eine Hilfestellung geben, die jetzt erwachsen sind und Bildungsprozesse weniger erfolgreich durchlaufen haben. Der Staat muss also Geringqualifizierte und andere benachteiligte Gruppen dabei unterstützen, finanzielle Einbußen in Weiterbildungsphasen zu überbrücken.

Der Staat ist aufgefordert, ein deutliches Signal zu geben und den Aufwuchs der Investitionen in Weiterbildung insgesamt anzustoßen. Dafür muss er die Voraussetzungen für eine Beratungsinfrastruktur schaffen, die Bürgerinnen und Bürger sowie die Unternehmen über die Notwendigkeit und die Möglichkeiten zur Weiterbildung aufklärt. Er hat zudem die Aufgabe, die Förderinstrumente zu bündeln und zu harmonisieren, die steuerlichen Rahmenbedingungen attraktiver für Weiterbildung zu machen sowie die Transparenz und Qualitätssicherung der Angebote sicherzustellen.

In Anlehnung an die Vorschläge der Kommission Lebenslanges Lernen könnte ein Finanzierungssystem, an dem sich alle Akteure beteiligen, im Wesentlichen aus Zuschüssen, Darlehen und Anreizen zum Bildungssparen bestehen. Die vorgeschlagene Regel der zu-

nehmenden Eigenfinanzierung von Weiterqualifizierungsmaßnahmen bei steigendem privatem Interesse ist ein richtiger Ansatz.

Auch die **Bundesagentur für Arbeit** und die **Arbeitsgemeinschaften im SGB II** spielen eine wichtige Rolle. Ihnen stehen Versichertenbeiträge und Steuern für Qualifizierungsmaßnahmen im Arbeitslosengeld I und im Arbeitslosengeld II zur Verfügung. Eine wesentliche Aufgabe der BA und der Arbeitsgemeinschaften muss darin bestehen, ALG-I-Bezieher, Langzeitarbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte weiterzuqualifizieren, damit diese auf dem Arbeitsmarkt wieder eine Chance haben.

Seit 2003 hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Förderung der beruflichen Weiterbildung umfangreich umstrukturiert (s. Kap. 2.2). Im Jahr 2002 wurden noch rund 332 000 Personen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung geschult, 2006 waren es rund 133 000. Die Neuausrichtung wurde von den GRÜNEN im Grundsatz mitgetragen, weil eine effizientere und deutlicher auf die Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt ausgerichtete Verwendung der BA-Mittel angestrebt wurde. Das Ziel, die berufliche Weiterbildung zu verbessern, wurde dadurch jedoch nicht erreicht, weil gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit mit einer hohen Zahl Langzeitarbeitsloser die Weiterbildungsförderung zu stark reduziert wurde. Dies war nicht das Anliegen der Grünen und muss korrigiert werden. Für die Zukunft ist es notwendig, mehr Menschen – Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte – zielorientierter als bisher über die BA zu fördern und die Weiterbildungsförderung konsequent auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Geringqualifizierten auszurichten.

4 MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG LEBENSLANGEN LERNENS

4.1 Bildungsorte verändern

Alle staatlichen Bildungseinrichtungen müssen weiterentwickelt werden, um den Anforderungen der Wissensgesellschaft genügen zu können. Oberste Priorität ist dabei, Bildungsangebote qualitativ zu verbessern. Wir sollten uns vom Prinzip der inputorientierten Steuerung verabschieden, wonach per Verwaltungsrecht die Vorgaben erfolgen, wie eine Bildungseinrichtung zu sein und zu funktionieren hat. Qualitätsverbesserung benötigt eine Umkehr hin zu einer ergebnisorientierten Steuerung. Diese misst, bewertet und lernt aus dem, was die Bildungseinrichtung leistet bzw. wozu sie ihre Angehörigen und Nutzer befähigt.

Schulen müssen in viel höherem Maße individuelle Förderung anbieten, aber auch mehr gebundene Ganztagsangebote machen. Unterschiedliche Fachkräfte müssen Kinder und Jugendliche entsprechend ihren Lernfortschritten und Entwicklungspotenzialen fördern, damit diese den bestmöglichen Abschluss erreichen. Ziel aller muss es sein, die Schulabrecherquote zu verringern. Damit sinkt auch die Zahl derjenigen, die später eine „Zweite Chance“ brauchen. Kinder müssen in Kindertagesstätten und Schulen das Rüstzeug bekommen, um zu eigenverantwortlichen Lernern zu werden, die später auch autonome Weiterbildungsentscheidungen treffen können. Die Länder stehen hier in der Pflicht. Sie müssen ihre Bildungssysteme verbessern und beweisen, dass sie dem geforderten und nun erreichten Kompetenzzuwachs nach der Föderalismusreform die notwendigen Reformen folgen lassen.

Außerdem muss die Orientierung am Lernergebnis dazu führen, dass die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen aus den verschiedenen Bildungsbereichen verbessert wird. Dadurch lässt sich die Doppelung von Lernleistungen vermeiden, Bildungsabschlüsse können schneller erreicht und die Durchlässigkeit erhöht werden.

Darüber hinaus wollen wir neue Lernorte für Weiterbildung erschließen bzw. vorhandene Lernorte besser auslasten und flexibler machen. Berufliche Schulen, überbetriebliche Berufsbildungsstätten und insbesondere Hochschulen haben Kompetenzen, die für Weiterbildung genutzt werden können und müssen. Im Gegensatz zu Großbritannien oder Norwegen, wo 5% bzw. 10% der Weiterbildungsstunden an Hochschulen angeboten werden, sind es in Deutschland nur 1%. Hier müssen die Angebote ausgebaut werden. Daher unterstützen wir die Drei-Generationen-Universität, an der sich Studierende im Erststudium und Menschen in späteren Bildungsphasen qualifizieren können, oder auch die Gründung von Weiterbildungsuniversitäten wie in Bielefeld oder Berlin. Alle Lernorte müssen sich an hohen Qualitätsstandards orientieren. Die Weiterbildungsinfrastruktur muss ausreichend ausgebaut sein, damit Bildungsangebote für alle Menschen gut erreichbar sind.

Generell müssen Weiterbildungsangebote bei Trägern oder in Unternehmen noch besser auf bestimmte Zielgruppen zugeschnitten werden. Ältere Teilnehmerinnen und Teilnehmer brauchen beispielsweise einen anders aufgebauten Einsatz neuer Medien als Jüngere, Geringqualifizierte sind meist mit weniger verschulden Lernformen besser erreichbar. Um der sinkenden Beteiligung von Frauen mit Kindern entgegenzuwirken, sind Angebote für Teilzeitweiterbildung, flexiblere Kurszeiten und eine bessere Verknüpfung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten unabdingbar. Arbeitgeber sollten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit gehen, Weiterbildung inklusive Kinderbetreuung anbieten.

Somit verlieren sie den Anschluss nicht, und es fällt ihnen leichter, in den Betrieb zurückzukehren.

Bereitschaft und Kompetenzen für Lebenslanges Lernen sind auch von den Lernchancen abhängig, die den Menschen am Arbeitsplatz und in ihrem sozialen Umfeld geboten werden. Daher ist eine lernförderliche Umgebung auch dort anzustreben. Beispielsweise können Geringqualifizierte, die sich durch die fortschreitende Arbeitsteilung der vergangenen Jahrzehnte immer weiter von Lernprozessen entfernt haben, durch eine veränderte Arbeitsorganisation oder Job Rotation wieder ans Lernen herangeführt werden. Auch durch Angebote, die didaktisch speziell auf Menschen mit geringem Bildungsgrad zugeschnitten sind, müssen Geringqualifizierte für Weiterbildung gewonnen werden.

4.2 Berufliche Ausbildung reformieren

Wird Lebenslanges Lernen ausgeweitet, muss auch das bisherige berufliche Erstausbildungssystem verändert werden. Die Strukturen der beruflichen Ausbildung sind zu modernisieren und zu flexibilisieren. Dies ist insbesondere nötig, um das hochgradig regulierte Ausbildungssystem anschlussfähiger zum kaum regulierten und wenig transparenten System der beruflichen Weiterbildung zu machen.

Für die Gruppe der unter 25-Jährigen, die keine Schulbildung oder keine berufliche Erstausbildung abgeschlossen haben, muss es die staatlich finanzierte Möglichkeit geben, einen solchen Abschluss nachzuholen. Für Ältere muss eine Struktur entwickelt werden, innerhalb derer ihre erworbenen Kompetenzen für den Erhalt eines Abschlusses anerkannt bzw. ergänzt werden können.

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben muss ein breit angelegtes System von Zugängen werden, das allen offen steht und einen qualifizierten Start in eine Berufskarriere ermöglicht. Dafür ist es notwendig, dass einzelne Qualifizierungsbausteine, die der Vorbereitung auf eine Berufsausbildung dienen, besser anerkannt und zertifiziert werden. Dies kommt besonders Geringqualifizierten zu Gute. Das Berufsbildungsgesetz bietet die entsprechenden Möglichkeiten, diese müssen aber in den einzelnen Bundesländern noch viel stärker genutzt werden.

Auch die Modularisierung von Ausbildungsgängen innerhalb des Berufsprinzips kann dazu beitragen, Aus- und Weiterbildung kompatibler zu machen. Module erlauben es, Abschnitte einer Ausbildung als Weiterbildung in einem zeitlich flexibleren Rahmen zu absolvieren. Durch modular aufgebaute Ausbildungen können Berufsbilder und Ausbildungsgänge schneller an den technischen Wandel angepasst werden, da nur einzelne Module verändert werden müssen. Dies macht sie wiederum nutzbar für die Weiterbildung, da so eine Erhaltungsqualifizierung in bestimmten Berufen leichter wird. Für die Modularisierung der Ausbildungsangebote sollte der Prozess zur Einführung des Europäischen bzw. Nationalen Qualifikationsrahmens genutzt werden. Sein Wert liegt darin, dass er die Idee des Lebenslangen Lernens und der Gleichwertigkeit der akademischen und beruflichen Bildung unterstützt und fördert. Er macht eine Stufung und Bewertung der Lernprozesse möglich, die so abstrakt, aber auch so offen ist, dass sie über bisherige formale Abschlüsse hinausreicht. Der Nationale Qualifikationsrahmen muss deshalb zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der beruflichen Bildung sowie zur Förderung des Lebenslangen Lernens beitragen und genutzt werden. Er muss die unbürokratische, betriebsunabhängige Zertifizierung von modularen Qualifikationen ermöglichen, um die Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern.

4.3 Bildungsberatung und Qualitätssicherung stärken

Wir wollen die Eigenverantwortung für Weiterbildung stärken. Dies kann aber nur gelingen, wenn Menschen von Anfang an angeregt werden, ihre Bildungsprozesse aktiv mitzugestalten. Sie müssen dann auch auf ausreichende und aufbereitete Informationen treffen und eine gute Beratung erhalten. Die bisherige Bildungsberatung setzt viel zu spät an oder sie ist zu passiv. Ein starkes und funktionsfähiges Bildungsberatungssystem muss aktiv und für alle Bildungsphasen institutionalisiert sein. Vor allem auf bildungsferne Menschen müssen die Beraterinnen und Berater aktiv zugehen und möglichst früh einen stabilen Kontakt aufbauen.

Bund und Länder sind dafür verantwortlich, eine trägerunabhängige Beratungsinfrastruktur für Unternehmen und Individuen bereitzustellen. Diese soll helfen, Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren, über Finanzierungsmöglichkeiten aufklären und informierte Weiterbildungsentscheidungen sicherstellen. Um unnötige Bürokratie zu vermeiden, sollte die Bildungsberatung bei bestehenden Institutionen angedockt werden. Denkbar wäre es, den Verbraucherzentralen diese Aufgabe zu übertragen. Dafür müssten sie mit den nötigen Mitteln ausgestattet werden.

Die Beratungsstruktur muss durch eine Struktur der Qualitätssicherung bei den Weiterbildungsträgern ergänzt werden, die die Transparenz der Anbieter und Angebote sicherstellt. Eine solche Zertifizierungsstruktur ist aufwändig und erfordert finanzielle Mittel. Sie ist aber unerlässlich, um Qualitätsstandards zu sichern. Im Zuge der Reformen der Bundesagentur für Arbeit ist 2004 mit dem System zur Zulassung und Anerkennung von Weiterbildungsmaßnahmen und -trägern (AZWV) der Aufbau einer solchen Struktur begonnen worden. Sie muss qualitativ verbessert und ausgebaut werden.

Die Rahmenbedingungen für Beratung, Bildungsprofiling, Zertifizierung der Träger, Qualitätsstandards sowie die Anerkennung formal und informell erworbener Kompetenzen sollte bundeseinheitlich geregelt werden.

4.4 Weiterbildung durch gute Zeitpolitik erleichtern

Die oben schon genannte „Rush-Hour des Lebens“ – also jener Zeitabschnitt nach der Erstausbildung, in dem viele Menschen um die 30 Jahre ihren Ausbildungsabschluss, den Berufseinstieg und die Familiengründung unter einen Hut bringen müssen – kann durch eine bessere Zeitpolitik „entschleunigt“ werden.

Dazu gehört auch, alle Prozesse und Maßnahmen zu unterstützen, die eine Weiterqualifizierung nach der Erstausbildung erleichtern und zur Normalität werden lassen. Das Bildungssystem muss also in erster Linie durchlässiger werden. Außerdem müssen mit dem Lebensalter verknüpfte Zugangsbarrieren kritisch überprüft werden, z.B. die Altersgrenze beim BAföG. Auch die Veränderung der Studienstruktur hin zu Bachelor- und Masterabschlüssen wirkt in diesem Sinne und ist daher weiter zu unterstützen.

Darüber hinaus sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihr Arbeitsvolumen an die verschiedenen Zeitbedarfe im Laufe der Erwerbstätigkeit flexibler anzupassen. Sie sollten deshalb die Option haben, Aus- oder Teilzeiten für Weiterqualifizierung, für Eltern- und Familienarbeit oder auch für die Pflege von Angehörigen in Anspruch nehmen zu können. Die Altersteilzeit in ihrer jetzigen Form sollte entfallen. Denn die als Ausnahme gedachte, nun als Regel praktizierte Form, die Altersteilzeit en bloc zu

nehmen, hat zu unnötiger Frühverrentung geführt und ältere Beschäftigte aus dem Arbeitsleben gedrängt.

Das Guthaben für solche Auszeiten kann aus bestimmten Ansprüchen (gesetzliche Ansprüche wie Bildungsurlaub, tarifliche Vereinbarung o. ä.) und aus angesammelten Überstunden (Arbeitszeitkonten, s. 4.5) entstehen. Während der Aus- oder Teilzeit sollte mindestens eine Aufstockung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgen, um sozialversichert zu sein und insbesondere die Rentenansprüche ausreichend abzusichern. Auch muss ein Rückkehrrecht bestehen. Ansprüche auf Absicherung bei Arbeitslosigkeit sollten ebenfalls erhalten bleiben. Vorausgesetzt, es wird eine arbeitslose Person eingestellt, um das freiwerdende Arbeitspensum zu übernehmen, kann ergänzend eine Aufstockung des Gehalts aus öffentlichen Mitteln gewährt werden (Variante der Job-Rotation).

4.5 Arbeitszeitkonten ausbauen

Die Beschäftigten werden sich dem Thema Weiterbildung mit mehr Engagement und Motivation widmen, wenn sie über individuelle Zeitkonten verfügen können, auf denen ein tariflich oder betrieblich vereinbarter Anspruch auf Weiterbildungszeiten festgeschrieben ist. Dieser Anspruch kann für die individuelle – das heißt nicht zwingend direkt betrieblich verwertbare – Weiterbildung genutzt werden. Zusätzlich kann in den Arbeitszeitkonten der gesetzliche Bildungsurlaub aufgenommen werden. Betrieblich notwendige Weiterbildung bleibt hingegen als Arbeitszeit definiert. Bei diesem Ansatz müssen sich beide Tarifparteien bewegen: die Gewerkschaften würden anerkennen, dass Weiterbildung nicht ausschließlich als Arbeitszeit definiert wird, und die Arbeitgeber würden sich mit generellen Anspruchsrechten der Arbeitnehmer auf berufliche Weiterbildung arrangieren.

Tarifvertraglich formulierte Regelungen zu Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten gibt es in bereits in den Tarifbereichen Stahl, Banken und Chemie. Auf diesen Konten können sowohl Guthaben von Kurzzeitkonten als auch Zeit- und Entgeltanteile eingestellt werden.

Je sicherer die Arbeitszeitkonten sind, desto mehr und bereitwilliger werden sie von den Beschäftigten genutzt werden. Bei zurzeit bestehenden Arbeitszeitkonten ist die Insolvenzversicherung jedoch unzureichend. Die Bestimmungen müssen deshalb ausgeweitet werden. Alle Zeitkonten, die nicht bereits durch Insolvenzgeld gesichert sind, sollten ab der ersten Stunde geschützt werden.

Um Arbeitszeitkonten lebenslang für Zwecke der Weiterbildung oder für Familienphasen nutzen zu können, sollten sie auch über die aktuelle Beschäftigung hinaus fortbestehen – bei einem Wechsel des Betriebs und des Arbeitgebers, bis hinein in eine auftretende Erwerbslosigkeit. Arbeitszeitkonten müssten dafür als überbetrieblich geführtes Zeitwertkonto eingerichtet werden. Dann könnten Zeitanteile für Optionszeiten aktiviert werden oder in Geldeinheiten umgerechnete Zeitanteile auf das staatlich geförderte Bildungsparkonto (s. Kap. 4.6) übertragen werden.

Die Besteuerung des erworbenen Guthabens müsste nachgelagert erfolgen, also zum Zeitpunkt der Entnahme. Gesetzlich zu regelnde Grundlagen für solche Konten könnten durch die Tarif- und Betriebsparteien weiter ausgestaltet werden.

4.6 Bildungssparen einführen

Sparen für Bildung ist eine wertvolle Investition. Um in Deutschland einen Mentalitätswechsel zu erreichen und diesen Gedanken noch weiter im Bewusstsein aller zu verankern, wollen wir das Bildungssparen staatlich fördern. Denn gerade Menschen mit geringem Einkommen – Teilzeitbeschäftigte, Geringqualifizierte – profitieren aufgrund ihrer niedrigen Einkommensteuer kaum von der steuerlichen Absetzbarkeit von Bildungsaufwendungen (s. Kap. 4.8). Deshalb sollen für die Zeit nach der Erstausbildung Anreize gesetzt werden, mehr in lebenslanges Lernen zu investieren.

Jede und jeder soll bei einer Bank ein Bildungssparkonto eröffnen können. Auch andere Personen (Eltern, Paten etc.) können darauf einzahlen und/oder für jemanden ein Konto eröffnen. In Anlehnung an die bisherige Förderung über das Vermögensbildungsgesetz sollte neben Altersvorsorge auch Bildungssparen als ein Sparzweck gefördert werden. Zusätzliche Mittel dafür sollten aus der bisherigen Wohnungsbauprämie kommen, die entfällt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können entscheiden, für welchen Zweck (Altersvorsorge, Bildung) sie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers anlegen.

Bei regelmäßigen Einzahlungen des Kontoinhabers sollte die staatliche Förderung analog dem derzeitigen Vermögensbildungsgesetz als „Bildungssparzulage“ (z.B. in Höhe von 20% der Sparsumme bis zu einer bestimmten Grenze) erfolgen und mit dem Renteneintritt enden. Entnahmen sind für öffentlich zertifizierte Bildungsangebote möglich.

Bei der Riester-Rente ist es möglich, vorübergehend Geld aus dem Altersvorsorgekonto für den Immobilienerwerb zu entnehmen. Eine solche Entnahme sollte auch für Bildungszwecke möglich sein. Bis zum Renteneintritt muss das Altersvorsorgekonto wieder aufgefüllt werden.

Aufgrund der Zweckbestimmung soll das Bildungssparkonto insolvenzgesichert sein und vor Anrechnung bei der Beantragung von Grundsicherungsleistungen (ALG II) geschützt werden. Das Bildungssparkonto soll vererbbar sein. Bei Verwendung für Bildungszwecke durch die Erben bliebe die staatliche Zulage erhalten, ist dies nicht der Fall, ist sie zurückzuzahlen (analog Altersvorsorgekonto).

Bei der Einführung von Bildungssparen müssen Gruppen mit geringem Einkommen durch die öffentliche Hand besonders gefördert werden. Daher sollten – wie dies auch die Kommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens gefordert hat – Personen, deren Einkommen unterhalb des steuerlichen Existenzminimums liegt, ihr Konto mit einem Mindestbeitrag in Höhe von 5 Euro pro Monat führen können. Die staatliche Förderung beliefe sich dann auf 100% statt 20% der Eigenbeiträge bis zum Höchstbetrag der Bildungssparzulage.

4.7 Bildungsdarlehen anbieten

Jeder und jedem sollten nach einer obligatorischen Beratung zinsgünstige Bildungsdarlehen, z.B. durch die KfW-Förderbank, zur Verfügung stehen. Dies ist insbesondere sinnvoll, um aufwändigere Weiterbildungsmaßnahmen oder gestiegene Lebenshaltungskosten (z.B. in der Folge eines temporären Ortswechsels) zu finanzieren.

4.8 Steuerliche Rahmenbedingungen verbessern

Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden momentan bei Bildungsausgaben steuerlich unterschiedlich behandelt. Während Unternehmen Bildungsausgaben in vollem Umfang absetzen können, ist dies Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur begrenzt möglich. Überhaupt nicht absetzbar sind bisher Aufwendungen, bei denen ein Zusammenhang zur aktuellen Berufstätigkeit nicht unmittelbar nachgewiesen werden kann. Typisches Beispiel ist der Arbeitnehmer mit mangelhaften Deutschkenntnissen, der seine Sprachkompetenz verbessern will, um eine höherwertige Tätigkeit zu übernehmen. Die Kosten für den nötigen Sprachkurs kann er nicht steuerlich geltend machen. Dies wollen wir ändern, indem die Definition der absetzbaren Bildungsaufwendungen weiter gefasst wird. Absetzbar sein sollen zertifizierte Maßnahmen, die zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit dienen.

4.9 Staatliche Förderung bündeln und erweitern

Neben den Rahmenbedingungen für Bildungsberatung und Qualitätssicherung (s. Kap. 4.3) sollte auch die öffentliche Finanzierung von Weiterbildung bundeseinheitlich geregelt werden. Die staatlichen Hilfen für Erwachsene zur Finanzierung des Lebensunterhaltes und der Maßnahmekosten während einer Weiterqualifizierung sind derzeit sehr unübersichtlich. Der Status Quo umfasst vor allem:

- Kindergeld und steuerliche Freibeträge als Leistung an die Eltern erwachsener Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer bis 25 Jahre,
- Zuschüsse und Darlehen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für ganz wenige Schülerinnen und Schüler sowie für Studierende bis 30 Jahre,
- Zuschüsse und Darlehen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) für Aufstiegsfortbildungen unterhalb Hochschulniveau, sog. „Meister-BAföG“ für wenige Ausnahmefälle,
- Stipendien über die „Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung“ bis 25 Jahre
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des SGB III für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte
- Bundesausbildungsbeihilfe nach SGB III für sehr wenige Auszubildende, auf jüngere Erwachsene ausgerichtet
- Weiterbildungsförderung für Ältere im Rahmen de Job-AQTIV-Gesetzes
- Förderung des Nachholens von Schulabschlüssen im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes, eingeschränkt durch das Tatbestandsmerkmal „Berufsvorbereitung“, d.h. mögliche Begünstigte dürfen i.d.R. nicht älter als 25 Jahre sein

Mit öffentlicher Förderung kann also nur rechnen, wer von (drohender) Arbeitslosigkeit betroffen ist, entsprechende Altersgrenzen (25, 30 Jahre) nicht überschritten hat oder eine Aufstiegsfortbildung unterhalb Hochschulniveau absolviert. Vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte sinken, gleichzeitig die Lebensarbeitszeit steigt und eine immer größer werdende Risikogruppe schlecht Qualifizierter

demnächst über 30 Jahre sein wird, ist dies unzureichend. Es fehlt die Förderung für das Erlangen eines ersten allgemein bildenden Abschlusses für Ältere (die „Zweite Chance“). Zudem ist unverständlich, warum eine Aufstiegsfortbildung zum Meister nach AFBG förderfähig ist, ein berufsbegleitendes Aufbaustudium jedoch nicht.

Daher wäre es in Anlehnung an die Vorschläge der Kommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens in einem ersten Schritt nötig, das Nachholen schulischer, beruflicher oder Hochschulabschlüsse im Rahmen eines Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes zu unterstützen. Das AFBG sollte hier integriert werden, und auch berufsbegleitende Studiengänge sollten förderfähig sein. Bei diesen Bildungsschritten sollte eine Mischung aus Eigenfinanzierung (u.a. auch aus Bildungssparkonto s. Kap. 4.6), staatlichen Zuschüssen und Darlehensmöglichkeiten gelten.

In einem zweiten Schritt wollen wir prüfen, ob und wie ein Bildungsförderungsgesetz geschaffen werden kann, das möglichst alle Bereiche des Lebenslangen Lernens umfasst. Hierbei sollten junge Erwachsene nicht mehr als abhängige Kinder, sondern als eigenverantwortliche Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer behandelt werden. In diesem Sinne sollten das Kindergeld ab 18 Jahre sowie Kinder- und Ausbildungsfreibeträge nicht mehr an die Eltern, sondern direkt an die volljährigen Erwachsenen gezahlt werden, zweckgebunden für ihre Ausbildung.

4.10 Kleine und Mittlere Unternehmen unterstützen

Drei Viertel der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bieten keine Weiterbildung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an bzw. beteiligen sich nicht an der Finanzierung. Dies liegt daran, dass häufig eine systematische Analyse des Personal- und Qualifikationsbedarfs fehlt, die Bedeutung von Mitarbeiterqualifikationen unterschätzt wird und der Geschäftsablauf durch die Freistellung von Mitarbeitern gestört wird. Der Vorteil von Beschäftigten in größeren Unternehmen ist, dass hier Lehrgänge eher während der Arbeitszeit stattfinden, meist der Arbeitgeber als Veranstalter auftritt und zumindest einen Teil der Kosten trägt. Bieten KMU jedoch Weiterbildung an, ist die Teilnahmequote der Beschäftigten wesentlich höher als in Großunternehmen (50% gegenüber 20%).

Ziel sollte also sein, die Zahl der bisher nicht weiterbildungsaktiven KMU zu senken. Dafür müssen die Betriebe eingehend über die Chancen und strategischen Potenziale von Weiterbildung informiert und hinsichtlich ihrer eigenen Qualifizierungsbedarfe und Personalentwicklungsmöglichkeiten beraten werden. Prüfwert ist diesbezüglich ein Modell aus Großbritannien (Small Firm Development Accounts), das finanzielle Anreize mit intensiver Beratung und Betreuung verknüpft. Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern können sich einen Qualifizierungsberater ins Unternehmen holen, der gemeinsam mit einem zu bestimmenden internen Weiterbildungsbeauftragten den Qualifizierungsbedarf des Unternehmens ermittelt und einen Weiterbildungsplan entwickelt. Für einen erfolversprechenden Plan erhält das Unternehmen in Großbritannien eine Kostenerstattung (ca. 750 Euro), trägt dann zunächst die Kosten für die Maßnahmen und bekommt anschließend 50% bis zu einem bestimmten Höchstbetrag pro Mitarbeiter (ca. 220 Euro) wieder erstattet. Die Beratung der KMU und die Verwaltung der Projektmittel erfolgt durch ein sog. „Trainingszentrum“. In Deutschland könnten dessen Funktion bereits vorhandene Institutionen, z.B. existierende Weiterbildungsverbände, Volkshochschulen, Handwerkskammern etc. übernehmen.

Der Vorteil eines solchen Modells liegt darin, dass KMU veranlasst werden, ein Handlungskonzept für Weiterbildung in ihrem Betrieb zu erstellen. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildung nachhaltig im Unternehmen integriert wird. Zudem sind Verbundlösungen, in denen mehrere KMU miteinander Weiterbildung organisieren, eine effektive Möglichkeit, den Nachteil der geringen Betriebsgröße zu kompensieren und für eine Kostenentlastung zu sorgen.

Um leichter Ersatz für freigestellte Beschäftigte zu bekommen, sollte das Instrument der Job Rotation besser genutzt werden. Auch Pool-Lösungen könnten in manchen Branchen sinnvoll sein.

Eine Erfahrung aus Qualifizierungstarifverträgen (s. Kap. 4.11) ist, dass ein Impuls von außen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu mehr Weiterbildungsaktivitäten bewegen kann. Deshalb sind die berufsständischen Organisationen wie Handwerkskammern und Innungen gefordert, diese Impulse zu geben.

4.11 Tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen unterstützen

Es liegt an den Tarifparteien oder – sofern es keine Tarifbindung gibt – an den Beschäftigten und dem Management, sich auf die Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen zu verständigen. Vorbild für tarifgebundene Branchen können dabei die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie sein, durch die Weiterbildungsmaßnahmen deutlich an Attraktivität gewonnen haben. Unterschieden wird zwischen betrieblicher und persönlicher Weiterbildung, wobei erstere wie Arbeitszeit gerechnet und entsprechend vergütet wird, letztere von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst zu tragen ist.

Zwar ist im Qualifizierungstarifvertrag lediglich der Anspruch auf ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Bedarf an Weiterbildung festgeschrieben, dennoch hat allein diese Vereinbarung zu einem deutlichen Anstieg von Weiterbildungsmaßnahmen geführt. Der Grund dafür liegt laut Betriebsräten und Management in der zunehmenden Sensibilisierung aller Akteure für Weiterbildungsbelange.

Dennoch ist es nicht gelungen, die Teilnahme von Geringqualifizierten an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen, obwohl dies explizit beabsichtigt war. Hier sind weitere Anstrengungen der Tarifparteien notwendig. Dies gilt vor allem für Branchen wie den Einzelhandel oder das Wachgewerbe und generell für den Leiharbeitssektor. Dort sind vorwiegend Einfacharbeitsplätze zu finden, zugleich lassen sich hier bisher keinerlei tarifpolitische Anstrengungen erkennen, Qualifikation und fortlaufende Weiterbildung zu verankern.

Die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften müssen weg von engen Debatten um Lohnhöhe und Arbeitszeiten hin zur Propagierung von Weiterbildungsangeboten als Bestandteil tariflicher Vereinbarungen. In Unternehmen muss eine echte Weiterbildungskultur verankert werden. Gleichzeitig wird in Zeiten abnehmender Tarifbindung die Bedeutung betrieblicher Vereinbarungen zur Weiterbildung steigen.

4.12 Bundesagentur für Arbeit (BA) neu ausrichten

Für eine erfolgreiche Weiterbildungsförderung über die BA ist zunächst eine sehr gute Beratung der BA-Kunden nötig und natürlich auch eine ausreichende Mittelausstattung, um qualitativ hochwertige Weiterqualifizierung gewährleisten zu können. Neben den mo-

mentan hauptsächlich angebotenen kürzeren Maßnahmen sind auch Umschulungen, durch die Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte einen Berufsabschluss nachholen oder aktualisieren, sinnvolle Investitionen. Sie sollten weiterhin über die Beitragsmittel der Arbeitslosenversicherung finanziert werden.

Die Förderung der Weiterbildung der BA sollte schwerpunktmäßig auf die Gruppe der Un- und Angelernten und auf Personen mit veralteter Berufsausbildung ausgerichtet werden. An erster Stelle sollten dabei Maßnahmen stehen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Dies verbessert die Position der Geförderten am Arbeitsmarkt deutlich und sichert die Verwertbarkeit des Abschlusses. Im Zuge der Modularisierung des Aus- und Weiterbildungsangebotes kann aber auch verstärkt die Teilnahme an einzelnen Modulen gefördert werden. Diese müssen aber zertifiziert sein und in ihrer Kombination zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Dies kann gerade auch für an- und ungelernete Beschäftigte eine sinnvolle Fördermaßnahme sein.

Die momentane Förderpolitik der BA weist in die umgekehrte Richtung: Nur knapp 27% der Geförderten gehörten im Jahr 2005 zur Gruppe der Geringqualifizierten. Nur eine Minderheit der Geringqualifizierten hat an Maßnahmen teilgenommen, die zu einem Berufsabschluss führen. Eine Neuausrichtung der Förderpolitik ist hier dringend notwendig. In Zukunft soll mindestens die Hälfte der Förderangebote für berufliche Weiterbildung für Geringqualifizierte vorgehalten werden. Von diesen Maßnahmen sollte wiederum mindestens die Hälfte zu einem Berufsabschluss führen. Diese doppelte 50%-Quotierung sichert die konsequente Ausrichtung der Weiterbildungsförderung auf verwertbare Maßnahmen und auf den Personenkreis, der am meisten von Weiterbildung profitieren kann.

Die geübte Praxis der BA, betreuungsintensive ALG I-Empfänger ohne Hilfestellung in den ALG-II-Bezug abzuschieben, muss zügig beendet werden. Die GRÜNEN schlagen vor, dass die Kosten für Integrationsangebote, die sich an so genannte „Betreuungskunden im ALG-I-Bezug“ wenden, mit dem Aussteuerungsbetrag verrechnet werden. Damit vergrößert sich der Anreiz für die Bundesagentur, auch schwer vermittelbare Arbeitslose durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu fördern. Die Betroffenen profitieren vom frühzeitigen Fördern und können länger andauernde Maßnahmen im ALG-II-Bezug bis zum Abschluss fortführen.

Die Bildungsgutscheine als Standardinstrument zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im SGB III werden von bildungsnahen Arbeitslosen kompetent eingesetzt und eingelöst. Bildungsfernere Arbeitslose, die zu den Betreuung- oder Beratungskunden der BA gehören, haben oft Schwierigkeiten mit der richtigen und rechtzeitigen Auswahl des Bildungsträgers. Dies führt häufig zu Problemen und dem Verfall des Bildungsgutscheins. Hier ist eine bessere und wiederholte Beratung notwendig, die initiativ werden kann, wenn eine Einlösung des Bildungsgutscheins innerhalb einer gewissen Frist noch nicht erfolgt ist.

Mit der Übernahme der Weiterbildungskosten für Beschäftigte ab 45 Jahren in kleinen und mittleren Betrieben und der Job-Rotation stehen der BA zusätzlich zwei Instrumente im SGB III zur Verfügung, die lebensbegleitendes Lernen im Betrieb und berufliche Weiterbildung von Beschäftigten mit der befristeten Beschäftigung von Arbeitslosen kombinieren. Insbesondere für Ältere liegen hier große Chancen. Wir fordern die Betriebe auf, diese Instrumente stärker zu nutzen und die darin liegenden Potenziale auszuschöpfen. Aber auch die BA ist aufgefordert, hinsichtlich dieser Instrumente besser und umfassender zu beraten.

Auch im steuerfinanzierten SGB II (ALG II) ist die Förderung der Weiterbildung entsprechend den Fördermaßgaben des SGB III (ALG I) möglich. Wir sind der Auffassung, dass es notwendig ist, die Förderbemühungen weg von Ein-Euro-Jobs hin zur stärkeren Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen mit Berufsabschluss zu lenken. Qualifizierungsbemühungen von ALG-II-Empfängerinnen und Empfängern, deren Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der gesetzlichen Fördervoraussetzungen nicht aus dem Integrationsbudget gefördert werden, sind aufgrund der Anrechnung von Einkommen und Vermögen im SGB II regelmäßig auch durch Eigenfinanzierung nicht verwirklichtbar. Eine spezifische Freistellung von Einkommen und Vermögen für Qualifizierungszwecke könnte hier helfen, Hilfebedürftigkeit dauerhaft zu überwinden und die Wiedereingliederung in Erwerbstätigkeit durch Eigeninitiative zu ermöglichen.

4.13 Bildungsforschung ausbauen

Nicht zuletzt ist es notwendig, die Forschung zu Lebenslangem Lernen auszubauen. Bisher ist die Datenlage lückenhaft und Erhebungen oft schlecht vergleichbar. Insbesondere die Erfassung informellen Lernens in verschiedenen Bereichen, also Lernen außerhalb von formalisierten Kursen, müsste noch besser erforscht werden, um hier zu belastbaren Zahlen zu kommen. Beim Ausbau der Bildungsforschung ist es auch sinnvoll, die Kooperation von Weiterbildungsträgern, Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu intensivieren.

