

## Fraktionsbeschluss vom 17. Dezember 2019

### „Weiterbildung garantiert!“

Gesellschaft und Arbeitswelt wandeln sich rasant. Der notwendige ökologische Umbau wird die Wirtschaft, aber auch das Alltagsleben gravierend verändern. Dieser Wandel trifft auf eine Zeit, in der mit der Digitalisierung und der demographischen Entwicklung bereits grundlegende Veränderungen begonnen haben. Neue Qualifikationen sind gefragt, viele neue Arbeitsplätze werden entstehen, andere werden sich verändern oder auch verschwinden. Auch unsere Gesellschaft verändert sich. Sie wird älter und bunter. Die Erwerbsbiographien werden vielfältiger, Menschen wechseln öfter den Betrieb, sind mal selbständig, mal abhängig beschäftigt und arbeiten mal Vollzeit, mal Teilzeit.

Zeitgemäße berufliche Qualifikationen und persönliche Kompetenzen sind ein zentraler Schlüssel, damit Menschen die Möglichkeit erhalten, diese Veränderungen für sich positiv zu nutzen und nachhaltig zu gestalten. Dafür braucht es neben einer soliden Grundausbildung im Verlauf eines langen Arbeitslebens eine Vertiefung der eigenen Kompetenzen im Beruf, regelmäßige Weiterbildungen oder manchmal auch eine Umschulung oder eine grundsätzliche berufliche Neuorientierung. Berufliche Weiterbildung hat heute längst noch nicht den Stellenwert, den sie in einer sich wandelnden Arbeitswelt braucht. Für die Gesellschaft als Ganzes muss Weiterbildung genauso wichtig werden wie Schulbildung, Ausbildung oder Studium.

Deshalb wird es zur Schlüsselaufgabe der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, die staatlichen Unterstützungsstrukturen zukunftsfest weiterzuentwickeln und auszubauen. Für Weiterbildung soll der Staat neben den Unternehmen und den Betroffenen selbst künftig mehr Verantwortung zu tragen.

Auch zukünftig stehen die Betriebe in der Hauptverantwortung für betriebliche Weiterbildung, Re-Qualifizierung und Personalentwicklung. Sie stemmen bereits heute gut die Hälfte der gesamten Ausgaben für die berufliche Bildung und investieren Milliarden in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Investition lohnt sich: Sie hilft gegen den Fachkräftemangel, ermöglicht Innovation und ist damit ein zentraler Faktor, um im Wettbewerb zu bestehen. Doch auch wenn viele Unternehmen heute schon stark engagiert sind, sind manche nicht in der Lage, proaktiv Qualifizierung und Bildung zu organisieren und zu finanzieren. Insbesondere für kleinere Unternehmen wollen wir deshalb staatliche Unterstützungsstrukturen ausbauen.

Knapp ein Drittel der Gesamtkosten für berufliche Weiterbildung wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst finanziert, immerhin rund 18 Milliarden Euro. Nur etwa 5 Milliarden Euro werden bisher durch öffentliche Mittel getragen.

Mit Blick auf den enormen Qualifizierungsbedarf, der sich aus den grundlegenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ergibt, ist das eindeutig zu wenig. Viel zu wenige Menschen nutzen aktuell die Angebote der beruflichen Weiterbildung und gleichzeitig ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung extrem ungleich verteilt: Bestenfalls jede/r dritte Beschäftigte bildet sich regelmäßig weiter. Das sind insbesondere Männer und diejenigen, die sowieso schon vergleichsweise gut qualifiziert sind und entsprechend verdienen, und es sind die Beschäftigten in großen Unternehmen, die über die finanziellen Möglichkeiten verfügen und starke Betriebsräte haben, die Druck machen können.

Für viel zu viele Menschen ist lebensbegleitendes Lernen dagegen ein Fremdwort. Das betrifft insbesondere Geringqualifizierte, Arbeitslose, Menschen mit Behinderungen und ältere Beschäftigte. Auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte, Geflüchtete und Beschäftigte in Berufen, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, haben seltener die Möglichkeit oder die Ressourcen sich

weiterzubilden. Damit wird klar: Die Teilhabe an Weiterbildung ist auch eine soziale Frage. Wenn Menschen gefördert werden, die sich Weiterbildung bislang nicht leisten können, profitieren die Menschen selbst, aber auch die Wirtschaft.

Die Gründe für die noch zu geringe Beteiligung an Weiterbildung sind vielfältig. Unwillige Arbeitgeber, geringe Löhne und wenig Zeit sind oft große Hürden. Viele Menschen können sich eine Weiterbildung schlicht nicht leisten. Hinzu kommt: Jetzt und noch mehr in Zukunft prägen wirtschaftliche Umbrüche ganze Branchen.

In diesen Phasen können nicht alle Unternehmen, insbesondere kleinere und mittlere, die notwendige Qualifizierung organisieren und alleine finanzieren. Aber auch Unkenntnis sowie schlechte oder fehlende Beratung über die Angebote und Fördermöglichkeiten sind Gründe für ausbleibende Weiterbildung. Angesichts der zerklüfteten Angebotsstruktur, der vielen Bildungsträger und der Probleme bei der Anerkennung und Zertifizierung ist das alles andere als verwunderlich. Auch die öffentliche Unterstützungsstruktur verteilt sich auf zahllose Akteure von den Arbeitsagenturen und Jobcentern über die Volkshochschulen bis hin zu Beratungsstellen verschiedener Bundes- und Landesministerien. Das ist für Weiterbildungsinteressierte kaum überschaubar und muss dringend überarbeitet werden.

Im Falle von bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit stellen sich manche Herausforderungen der Weiterbildung in besonderer Schärfe. Insbesondere Langzeitarbeitslose haben oft keine oder nur eine veraltete Berufsausbildung. Das betrifft keineswegs nur Ältere. Mehr als zwei Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben heute keinen Berufsabschluss – Tendenz steigend. Um ihnen dauerhaft Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen, sind Aus- und Weiterbildungen von elementarer Bedeutung. Auch die Qualität und Ziel- bzw. Wirkungsorientierung der von Arbeitsagenturen und Jobcentern geförderten Maßnahmen ist oft nicht gut. Eine gute, passgenaue und individuell zugeschnittene Qualifizierung, die zu einer nachhaltigen Integration in Arbeit und Gesellschaft führt, gibt es viel zu selten.

Ältere Beschäftigte spielen aufgrund des demografischen Wandels in Zukunft eine immer größere Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Als junge Menschen wählten sie vielleicht einen Job wie Dachdeckerin oder Altenpfleger, den sie aber u. a. aus gesundheitlichen Gründen im späteren Lebensverlauf nicht mehr ausüben können. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und berufliche Entwicklung zu ermöglichen, braucht es bessere alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen, ein modernes Rentenrecht und nicht zuletzt die Chance für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer, sich weiter oder gar neu zu qualifizieren. Deshalb sollen sie künftig noch mehr Möglichkeiten erhalten, sich noch mit 50 plus weiterzubilden.

Für viele behinderte Menschen kommen zu den allgemeinen Kosten einer Weiterbildung behinderungsspezifische Ausgaben, etwa für Assistenz, barrierefrei aufbereitete Materialien oder Übersetzungen in eine Gebärdensprache hinzu. Restriktive Gesetze und Verwaltungsvorschriften sorgen aber dafür, dass diese nur selten von den dafür zuständigen Stellen übernommen werden. Die finanziellen Hürden, die sie faktisch von Weiterbildung ausschließen, wollen wir überwinden.

Bei der Betrachtung der Arbeitswelt darf auch der Blick auf die eingewanderten Arbeitskräfte nicht fehlen. Insbesondere die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Berufsqualifikationen ist eine große Hürde für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und die Ausübung eines der Qualifikation entsprechenden Berufes. Deshalb müssen Einwandernde und Geflüchtete uneingeschränkter Zugang zu der Förderung von Weiterbildungen und Anpassungsqualifikationen sowie spezialisierten Beratungsangeboten erhalten.

So, wie wir in den beiden vergangenen Jahrhunderten damit begonnen haben, uns gegen das Alter, Krankheit oder Arbeitslosigkeit abzusichern, wollen wir im 21. Jahrhundert eine Garantie auf Weiterbildung festschreiben.

Wer neben Arbeit und Familie eine neue berufliche Perspektive für sich eröffnen will, braucht Zeit und Geld. Ziel der grünen Weiterbildungsförderung ist, dass alle Menschen die Möglichkeit haben, sich neue Kompetenzen anzueignen, und bei Bedarf auch einen neuen Beruf zu erlernen. Jede und jeder soll die Chance haben sich beruflich weiterzuentwickeln, durch Bildung aufzusteigen und den eigenen Träumen näher zu kommen. Alternativen zum gradlinigen Ausbildungs- und Berufsweg sollen möglich werden. Gute Qualifizierung darf weder am Geld, noch an Zeit oder Information scheitern.

## **UND DAS ÄNDERT SICH FÜR DIE MENSCHEN, DIE SICH WEITERBILDEN WOLLEN:**

### **1. Ein Recht auf Weiterbildung schaffen**

Jede und jeder erhält einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung. Dafür machen wir das lebensbegleitende Lernen zu einem Teil des öffentlichen Bildungsauftrags und der Arbeitsmarktpolitik. Neben der Wirtschaft und den Menschen selbst trägt die öffentliche Hand dafür eine Mitverantwortung. Das Recht auf abschlussbezogene Weiterbildung mit Perspektive wird real, wenn jede/r – egal ob arbeitslos, selbständig oder angestellt - bekommt, was sie oder er braucht: die Zeit und das Geld, um sich die Weiterbildung leisten zu können. Außerdem umfassende und gebündelte Information zu den Angeboten sowie eine Qualitätsgarantie, damit die Fortbildung auch hält, was sie verspricht.

### **2. Bessere soziale Absicherung bei Weiterbildung: Weiterbildungsgeld und Weiterbildungs-BAföG**

Ein Wunsch nach beruflicher Weiterbildung soll nicht mehr am Geld scheitern.

Menschen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder Erwerbstätige, die sich für einen Engpassberuf umschulen lassen wollen, sollen künftig während dieser arbeitsmarktbedingten Weiterbildungsphase durch ein Weiterbildungsgeld unterstützt werden.

Auch allen anderen Erwerbstätigen wollen wir unter die Arme greifen, damit sie ihre Weiterentwicklungspläne umsetzen können. Zu ihrer finanziellen Unterstützung schaffen wir deshalb ein Weiterbildungs-BAföG.

### **3. Persönlich informieren und beraten lassen: Bildungsagenturen als zentrale Anlaufstelle vor Ort**

Überall dort, wo es eine Arbeitsagentur gibt, werden Bildungsagenturen aufgebaut. Sie sind zentrale Anlaufstellen für alle Interessierten und bieten fachkundige und passgenaue Bildungsberatung, umfassende Informationsangebote, Beratung zur Finanzierung und organisatorische Unterstützung persönlich vor Ort. Niemand wird also mehr von einer Stelle zur nächsten geschickt, sondern gute Beratung und Förderung aus einer Hand macht Weiterbildung für alle möglich. Auch Unternehmen können in der Bildungsagentur kompetente Beratung rund um die Weiterbildung ihrer Beschäftigten erhalten.

#### **4. Zentrale Online-Plattform für Information und Beratung**

Die meisten Menschen informieren sich heute zuerst im Netz – auch bei der Suche nach Weiterbildungsangeboten. Bei der Vielzahl der Angebote und Datenbanken ist es allerdings schwierig, einen Überblick über Angebot und Qualität zu gewinnen. Künftig soll die zentrale Online-Plattform, die unabhängig und öffentlich finanziert ist - alle Angebote bündeln. Die Plattform zeigt alle Fort- und Weiterbildungsangebote auf einen Blick und berät auch online - für alle und von überall zugänglich. Dafür werden bestehende Datenbanken öffentlicher Träger von Weiterbildungen wie der Volkshochschulen und der Bundesagentur für Arbeit zusammengeführt und ergänzt. Anbieter von Weiterbildungen können ihre zertifizierten Angebote unkompliziert online stellen und Interessierte haben die Möglichkeit, die Träger über die Online-Plattform zu kontaktieren. Die Plattform beinhaltet neben dem gesamten Portfolio an Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen, Weiterbildungen und Umschulungsangeboten perspektivisch auch Online-Kurse und Online-Prüfungen.

#### **5. Zeit gewinnen für Weiterbildung: Freistellungsanspruch und Weiterbildungsteilzeit**

Viele Menschen sehen Weiterbildung als wichtig an, doch nur wenige nutzen tatsächlich vorhandene Angebote. Ein wichtiger Faktor: Zwischen Kita, Job und Haushalt fehlt vielen schlicht die nötige Zeit.

Unsere Antwort: Um abhängig Beschäftigten die Zeit für eine berufliche Qualifizierung einzuräumen, führen wir einen Freistellungsanspruch mit Rückkehrrecht auf den vorherigen Stundenumfang ein, damit keine Weiterbildung aus Angst vor der Teilzeitfalle scheitert. So sorgen wir auch dafür, dass Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen berufliche Entwicklung nicht ausschließen. Dabei achten wir auch darauf, dass kleine Unternehmen dies stemmen können.

Wir wollen zudem die Möglichkeit für Beschäftigte schaffen, Qualifizierungsangebote in Teilzeit wahrzunehmen. Auf diese Weise bleiben sie während der Weiterbildung im Betrieb: Gerade in den niedrig entlohnten Branchen wird Weiterbildung durch die Teilzeitmöglichkeit erst wirklich attraktiv. Beschäftigte in einer Weiterbildung in Teilzeit erhalten das Weiterbildungsgeld oder das Weiterbildungs-BAföG anteilig entsprechend ihrer geleisteten Arbeitsstunden.

Außerdem wollen wir dafür sorgen, dass Arbeitslose, die eine Weiterbildung absolviert haben, im Anschluss ausreichend Zeit für die Bewerbung und den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit bekommen.

#### **6. Das Qualitätsversprechen: Zertifizierung und Anerkennung**

In Deutschland gibt es derzeit weit über 20.000 verschiedene Weiterbildungsanbieter, die mit ganz unterschiedlichen Standards arbeiten. In diesem Meer aus Zeugnissen, Zertifikaten und Urkunden ist es für Interessierte heute schwer, den Überblick zu behalten und einzuschätzen, was wirklich eine wertvolle Weiterbildung ist und welche reine Zeitverschwendung. Wer zukünftig Zeit und Geld investiert, um beruflich voranzukommen, soll sich darauf verlassen können, dass die Qualität der Kurse stimmt. Die Zertifizierung und Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen und -modulen soll deshalb grundlegend reformiert werden. Qualifikationen und Abschlüsse werden künftig wie Ausbildungs- oder Studienabschlüsse bundeseinheitlich vergleichbar.

# **SO GEHEN WIR DAS AN: NEUE STRUKTUREN UND FINANZIERUNG DER WEITERBILDUNG**

Der Wandel in der Arbeitswelt macht ein Umdenken in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik notwendig. Das bedeutet, dass Weiterbildung neben Schule, Ausbildung und Studium zur gleichberechtigten Säule unseres Bildungssystems und der Arbeitsförderung werden muss. Deshalb verändern wir die Strukturen in der Weiterbildung grundlegend.

## **Von der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung**

Berufliche Qualifikationen auf der Höhe der Zeit sind die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung. Die Halbwertszeit von Wissen nimmt ab, gerade auch im Zuge der Digitalisierung und des rasanten technischen Fortschritts. Wenn die Menschen die Gewinnerinnen und Gewinner dieser Entwicklung werden wollen, dann müssen sie ihr Wissen und ihre Kompetenzen immer wieder erweitern und auffrischen können. Um ihnen arbeitsmarktbedingte berufliche Qualifizierung zu ermöglichen, wollen wir die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterentwickeln. Sie unterstützt weiterhin Arbeitslose bei Weiterbildung und Qualifizierung - künftig aber auch Erwerbstätige, und zwar sowohl abhängig Beschäftigte als auch Selbstständige.

Wir wollen die Menschen bei der Weiterbildung unterstützen schon bevor sie arbeitslos werden. Schon vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, kann im Rahmen der Arbeitsversicherung geprüft werden, welche beruflichen Qualifizierungen notwendig sind, um eine nachhaltige Beschäftigung sicherzustellen. Insbesondere für Geringqualifizierte muss es leichter werden, dass Weiterbildung gefördert wird. Bei Arbeitslosigkeit darf schnelle Vermittlung in prekäre Jobs keinesfalls Vorrang haben vor einer Weiterbildung. Das garantiert der Rechtsanspruch auf Weiterbildung und die Abschaffung des Vermittlungsvorrangs in den Sozialgesetzbüchern II und III.

Mit der Weiterentwicklung zur Arbeitsversicherung gehen auch strukturelle Änderungen in der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern einher. Die klassischen Unterstützungsangebote, Beratung und Vermittlung in Arbeit sowie die Beantragung von Arbeitslosengeld I und II verbleiben weiterhin in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern. Die Beratung und Förderung von Weiterbildung findet in Zukunft in den Bildungsagenturen statt.

Die Weiterbildungsförderung der Arbeitsversicherung inkl. des Weiterbildungsgeldes wird aus einem Mix aus paritätischen Beiträgen und einem Steuerzuschuss finanziert.

Damit übernehmen Wirtschaft, Beschäftigte und die öffentliche Hand finanziell gemeinsam die Verantwortung für die große Zukunftsaufgabe der individuellen beruflichen Weiterbildung.

## **Eine Anlaufstelle für alle: Die Bildungsagenturen**

Überall dort, wo es eine Arbeitsagentur gibt, werden Bildungsagenturen aufgebaut. Sie sollen vergleichbar organisiert sein wie die Jugendberufsagenturen, in denen sich alle relevanten Akteure und Akteurinnen einem Auftrag verpflichten und auf Basis freiwilliger regionaler Kooperationsvereinbarungen zusammenarbeiten. Den Bildungsagenturen liegt die Idee zugrunde, die Kompetenzen der zuständigen Institutionen und Anbieter von Weiterbildung und Qualifizierung enger zu verzahnen und zu koordinieren. Ihr Ziel ist es, dass niemand mehr von einer Stelle zur nächsten geschickt wird, sondern gute Beratung und Förderung an einem Ort gewährleistet wird.

In vielen Kommunen gibt es schon heute wegweisende Kooperationsmodelle. In Bildungsregionen bündeln Volkshochschulen, Kammern, Jobcenter und Arbeitsagenturen ihre jeweiligen Kompetenzen auf teils ganz unterschiedliche Weise. Gemeinsam verfügen sie über eine große Angebotsvielfalt und

Expertise, kennen den regionalen Weiterbildungsmarkt und bieten oft hervorragende Beratung an. Diese Strukturen wollen wir erhalten und ausbauen.

Die Beratung in der Bildungsagentur wird auf Grundlage einer kooperativen Netzwerkstruktur aufgebaut, dem regionalen Bildungsnetzwerk. Kooperationspartner sind sowohl die lokale Arbeitsagentur und das Jobcenter als auch die Berufs-, Hoch- und Volkshochschulen, Kammern sowie weitere Bildungsträger, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und die Sozialpartner. Sie bilden das Herzstück regionaler Bildungsnetzwerke. Wichtig ist, dass alle Netzwerkpartnerinnen auf Augenhöhe kooperieren. Die Kooperationspartner arbeiten darüber hinaus eng mit weiteren Netzwerkpartnern zusammen. Aufgabe des regionalen Bildungsnetzwerks ist einerseits die Erstellung und Bündelung eines Weiterbildungsangebots, das die Bedarfe und Belange der Menschen und der Wirtschaft vor Ort widerspiegelt. Außerdem soll gemeinschaftlich eine Arbeitsmarktstrategie entwickelt werden, um auch die Angebotsstruktur entsprechend nachhaltig ausrichten zu können. Auf der anderen Seite stellen die Netzwerkmitglieder ihr Wissen und ihre Kompetenzen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Bildungsagentur für die Ratsuchenden zur Verfügung, um niedrigschwellig die beste Weiterbildung und Beratung unter einem Dach anbieten zu können.

In der Bildungsagentur laufen alle relevanten Angebote und Fördermöglichkeiten zusammen. Hier gibt es persönliche Beratung, Informationsmaterial und Zugang zu zentralen Datenbanken. Kompetente Beraterinnen und Berater lotsen durch die Vielzahl an Angeboten und sorgen dafür, dass die Unterstützung schnell, direkt und passgenau ankommt. Im Gespräch informieren sie über die bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten und helfen, den passenden Finanzierungsweg zu finden. Der Antrag auf finanzielle Förderung der Weiterbildung wird nach erfolgreicher Beratung direkt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweils zuständigen Stelle im Haus eingereicht. Wie Jugendberufsagenturen sind auch Bildungsagenturen keine rechtlich selbstständigen Institutionen und verfügen nicht über eigene Haushalte oder Personal. Die jeweiligen Träger sind für die einzelnen Fälle verantwortlich und tragen die Kosten.

## **Soziale Absicherung**

Die heutige Weiterbildungsförderung ist unzulänglich und nicht mehr zeitgemäß. Wer weder auf eigene Ersparnisse noch auf die Unterstützung durch den Betrieb zählen kann, steht oft vor unüberwindbaren Hürden. Das ändern wir, indem wir Menschen in Weiterbildungsphasen finanziell absichern.

### **Weiterbildungsgeld für alle, die eine arbeitsmarktbedingte Weiterbildung machen**

Heute ist eine prekäre Beschäftigung noch lukrativer als eine vom Jobcenter geförderte Qualifizierung. Das ist weder für die Betroffenen noch für die Gesellschaft sinnvoll. Anstatt unqualifizierte Arbeit zu subventionieren oder Menschen in prekäre Jobs ohne Perspektive zu vermitteln, schaffen wir lieber Anreize für wertvolle abschlussorientierte berufliche Weiterbildung, die in existenzsichernde Beschäftigung mündet und/oder auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird.

Menschen, die arbeitsmarktbedingt eine berufliche Weiterbildung machen möchten, haben Anspruch auf Leistungen der Arbeitsversicherung. D.h. sie erhalten in Weiterbildungsphasen eine soziale Absicherung: das Weiterbildungsgeld. Im Rahmen der Arbeitsversicherung sollen nicht nur Arbeitslose oder unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte sondern die Möglichkeit erhalten, ein Weiterbildungsgeld zu beziehen. Auch wer vom Strukturwandel betroffen ist oder einen Beruf perspektivisch aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann, und deshalb neue Qualifikationen benötigt, wird im Rahmen der Arbeitsversicherung ebenso unterstützt wie beim

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, zum Beispiel nach einer Elternphase, oder um einen Engpassberuf zu erlernen.

Damit Menschen sich eine Weiterbildung leisten können, wollen wir eine Lebensstandardsicherung, die höher ist als die Leistungen bei Arbeitslosigkeit. Das Weiterbildungsgeld soll 200 Euro höher sein als der individuelle Anspruch auf Arbeitslosengeld I und mindestens 200 Euro höher als Arbeitslosengeld II. Da wir vor allem Menschen mit geringen und mittleren Einkommen unterstützen wollen, ist die Leistung nach oben gedeckelt.

Unternehmen müssen ihrer Verantwortung für betriebliche Weiterbildung gerecht werden. Mitnahmeeffekte wollen wir vermeiden. Im Rahmen der Arbeitsversicherung soll aber geprüft werden können, wie und welche Unternehmen bei betrieblicher Weiterbildung Unterstützung bekommen. Wir möchten diesbezüglich die Arbeitsversicherung weiterentwickeln und orientieren uns dabei an Förderungswegen, wie sie beispielsweise im Qualifizierungschancengesetz angelegt sind.

Zudem wollen wir verschiedene Instrumente anbieten, die u. a. die Chancen der Beschäftigten und der Betriebe im Strukturwandel vorausschauend verbessern. Hierzu zählt beispielsweise die Qualifizierungs-Kurzarbeit. Die Phase der Kurzarbeit muss konsequent für die Qualifizierung der Beschäftigten genutzt werden. Dabei wollen wir die „Qualifizierungs-Kurzarbeit“ eng an die Sozialpartnerschaft koppeln und zwar durch tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen. Denn Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräte können nur gemeinsam dem Strukturwandel die richtige Richtung geben.

## **Weiterbildungs-BAföG für alle anderen**

Für alle, die keinen Anspruch auf Leistungen im Rahmen der Arbeitsversicherung haben, schaffen wir ein Weiterbildungs-BAföG, damit kein Wunsch auf berufliche Entwicklung am Geldbeutel scheitert. Mit dem Aufstiegs-BAföG gibt es bereits eine bundesweite Förderung für beruflich Qualifizierte auf dem Weg zur Meisterin, Techniker oder Fachwirtin u. a.

Dieses Instrument wollen wir ausbauen. Die Förderung richtet sich zukünftig nicht mehr nur an die eng gefasste Gruppe der Teilnehmenden an Aufstiegsfortbildungen, sondern wird grundsätzlich für alle zertifizierten Fortbildungen geöffnet. Dafür wird das bestehende Aufstiegs-BAföG ausgebaut und die Fördersätze und Freibeträge deutlich erhöht. Neben Aufstiegsfortbildungen können auch weniger umfangreiche Fortbildungen, Weiterbildungen auf dem gleichen formalen Qualifikationsniveau, ein Zweitstudium sowie Anpassungs- und Nachqualifizierungen grundsätzlich unterstützt werden.

Das Weiterbildungs-BAföG ist steuerfinanziert. Grundsätzlich können alle Menschen zwischen 25 und 64 Jahren gefördert werden, deren monatliches Bruttoeinkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Die Förderung setzt sich zusammen aus einem Zuschuss und der Möglichkeit eines Darlehens, um den Lebensstandard während der Weiterbildung sicherzustellen. Neben der Absicherung des Lebensunterhalts können auch die Kosten der Bildungsmaßnahme gefördert werden. Dabei gilt der Grundsatz, wer weniger hat, bekommt mehr und umgekehrt.

Das Verhältnis von Zuschuss und Darlehen richtet sich nach dem Einkommen. So erhält eine Reinigungskraft mit Mindestlohn während der geförderten Weiterbildung einen Vollzuschuss sowohl für die Maßnahme als auch den Lebensunterhalt. Ein festangestellter Programmierer mit gutem Gehalt, der gerne Lehrer werden möchte und dafür ein Zweitstudium benötigt, hat hingegen keinen Anspruch auf einen Zuschuss, sondern bekommt lediglich ein Darlehen. Dieses Darlehen wird er später vollständig zurückzahlen.

Damit stellen wir sicher, dass vor allem Menschen mit geringem und mittlerem Einkommen profitieren können, die sich ihren Berufswunsch nicht alleine finanzieren können oder denen die Unterstützung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin fehlt.

Für beide Geldleistungen gilt: Bei einer Teilzeitweiterbildung wird die Unterstützung zum Lebensunterhalt anteilig gewährt.

Weiter gehört zur sozialen Absicherung, dass die behinderungsbedingten Kosten einer Weiterbildung übernommen werden und zwar auch dann, wenn die allgemeinen Kosten nicht von der Arbeitsversicherung übernommen oder durch das Weiterbildungs-BAföG gefördert werden.

## **Qualität verbessern - Mobilität und Anschlussfähigkeit sicherstellen**

Einheitliche Qualitätsstandards, mehr Vergleichbarkeit und vor allem Anschlussfähigkeit von erworbenen Abschlüssen sind in der modernen Arbeitswelt unverzichtbar. Qualitätssicherung und -kontrolle in der Weiterbildung können und wollen wir nicht dem freien Markt überlassen. Wir beauftragen deshalb das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) damit, in einem Hauptausschuss für transparente und anschlussfähige Strukturen in der Weiterbildungslandschaft zu sorgen und die Übergänge zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung durchlässiger zu gestalten.

Bund, Länder und Kommunen verständigen sich in diesem Gremium gemeinsam mit den Sozialpartnern, Volkshochschulen, beruflichen Schulen, Hochschulen und nicht zuletzt den Weiterbildungs- und Rehaträgern darauf, welche großen Trends in Punkto Kompetenzen und Qualifikationen relevant sein werden und legen Standards für die bundesweite Anerkennung fest. Mit Hilfe wissenschaftlicher Expertise und Fachleuten aus der beruflichen Praxis werden Inhalte ähnlich wie im Studium strukturiert und in Modulen zusammengefasst. Qualifikationen und Abschlüsse werden bundeseinheitlich vergleichbar. Für Erwerbstätige wird es leichter, den Job zu wechseln, wenn sie ihre Qualifikation nach allgemeingültigen Standards nachweisen können.

Für die Förderung gilt: Nur die anerkannten und zertifizierten abschlussorientierten Weiterbildungen und Module können grundsätzlich im Rahmen der Arbeitsversicherung und dem Weiterbildungs-BAföG gefördert werden.

## **Gute Weiterbildung braucht gute Arbeitsbedingungen**

Die Qualität der Angebote steht und fällt mit der Zufriedenheit und der Qualifikation des Lehrpersonals.

Nur bei wenigen Trägern gibt es derzeit Tarifverträge, die eine faire Entlohnung garantieren. Ein hoher Preisdruck und die Konkurrenz auf einem weitgehend intransparenten Markt haben in der Vergangenheit zu teils prekären Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildungsbranche geführt, unter der viele Lehrende leiden. Wir setzen uns deswegen für Mindesthonorare für selbständige Beschäftigte in der Weiterbildung ein. Unfreiwillige Honorartätigkeit und Scheinselbstständigkeit muss unbedingt verhindert werden.

Um die Qualität der Angebote zu sichern und faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten voranzubringen, müssen der Mindestlohntarifvertrag zu einem echten Branchentarifvertrag weiterentwickelt und bundesweit einheitliche Mindeststandards für die Lehre vereinbart werden. Dieser Branchentarifvertrag soll allgemeinverbindlich erklärt werden und für alle gelten.