



Vorschläge der IG Metall zur Nationalen Weiterbildungsstrategie

A Ausgangslage und Herausforderungen

Wir stehen vor großen Herausforderungen: Digitale und ökologische Transformation, Globalisierung. Hinzu kommt, dass in Deutschland die Beschäftigungsentwicklung von der demografischen Entwicklung und einer weiter zunehmenden Diversifikation geprägt ist. Mit diesen Entwicklungen gehen grundlegende Veränderungen der Arbeitswelt einher. Um diese Transformationsprozesse mit den Beschäftigten zu bewältigen, ist die Weiterbildung – oft auch eine über die „Grenzen“ des erlernten Berufs hinausgehende berufliche Neuorientierung – der Dreh- und Angelpunkt. Weiterbildung wird in Zukunft noch wichtiger werden.¹

In vielen Unternehmen dominieren kurzfristige Strategien, die keine langfristige Personalplanung umfassen. Oft schon deshalb, weil insgesamt keine mittel- und langfristige Strategie besteht, wie sich die Geschäftsmodelle in der Transformation verändern. Die Konsequenz: Nach wie vor gibt es in der Mehrzahl der Unternehmen keine systematische und vorausschauende Weiterbildungsstrategie, die sowohl den Transformations- und Digitalisierungsanforderungen gerecht wird, als auch dem drohenden Wissens- und Fachkräfteverlust Rechnung trägt.

Hinzu kommt: Vielfach ist den Personalabteilungen nicht bekannt, über welche Kompetenzen die Beschäftigten im Unternehmen verfügen erworben formell oder auch informell, im und außerhalb des Arbeitslebens. Die Bildungsbedarfe und -bedürfnisse werden nicht hinreichend identifiziert. Oft fehlt die Motivation, aber auch die Zeit sowohl der betrieblichen Akteure als auch der eigentlichen Zielgruppe, sich dem Thema Weiterbildung konkret zu nähern. Dies wird verstärkt durch eine deutliche Segmentierung der internen Arbeitsmärkte: Die Durchlässigkeit von Qualifikationsentwicklung ist nicht gegeben, da Arbeitsorganisation und Personalrekrutierung darauf keine Rücksicht nehmen. Die Hoffnung durch Weiterbildung eine berufliche Statusverbesserung zu erreichen, endet zu oft in einer Sackgasse. Der Anteil der unterqualifiziert Beschäftigten steigt in den letzten Jahren, insbesondere auch bei Beschäftigten mit einem einfachen akademischen Abschluss.

Die Weiterbildung ist weiterhin durch eine selektive Verteilung von Bildungschancen geprägt. Abhängig vom Bildungsstand, Geschlecht, Einkommen und Region variiert die Weiterbildungsbeteiligung extrem (vgl. u.a. AES Survey). Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau nehmen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Hochqualifizierte; Frauen seltener als Männer und in bestimmten Regionen Deutschlands sind die Teilnahmequoten höher als in anderen. Generell gilt vielfach das Matthäus-Prinzip: „Denn wer da hat, dem wird gegeben.“

Zeiten für Weiterbildung sowie die Finanzierung basieren auf unterschiedlichen Grundlagen. Neben der individuellen Weiterbildungsinitiative, bestehen betriebliche und tarifliche Regelungen zu Ansprüchen auf Weiterbildung und entsprechende innerbetriebliche Angebote.

Im Rahmen tariflicher und betrieblicher Regelungen sind Anpassungsqualifizierung, Erweiterungsqualifizierung, aber auch die Ermöglichung beruflicher Entwicklung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb, Aufgabe des Arbeitgebers. Diese Definition und Aufgabenzuweisung stößt zunehmend an Grenzen: Wenn sich Geschäftsmodelle grundsätzlich ändern, zum Beispiel durch neue Produkte, sollten eine Aufstiegsqualifizierung oder eine berufliche Neuorientierung auch

¹ So prognostiziert das IAB, dass jeder vierte Beschäftigte in Deutschland von Automatisierung betroffen sein wird und sich daher beruflich neu orientieren muss. Neben dieser Neuorientierung kann man davon ausgehen, dass Beschäftigte in Zukunft viel stärker als bislang das ganze Arbeits- oder Produktionssystem überschauen müssen. Damit geht einher, dass sie sich sowohl ausführenden, als auch planenden und steuernden Tätigkeiten widmen müssen.



übernommen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Und dies vorzugsweise im Beschäftigungsverhältnis und nicht erst bei drohender Arbeitslosigkeit.

Dies verlangt auch, dass jenseits des betriebswirtschaftlichen Kalküls, den Beschäftigten eine echte Chance auf eine solche Qualifizierung gegeben werden muss.

Obwohl die Bedeutung der Weiterbildung im öffentlichen Diskurs wächst, sind die nach wie vor vorhandenen Defizite und daraus resultierenden Herausforderungen nicht zu übersehen.

- Es fehlen bislang flächendeckende funktionierende und zielgruppengerechte Beratungsangebote auf mehreren Ebenen. Gerade im KMU-Bereich wird dies nur durch eine überbetriebliche Beratung geleistet werden können.
- Wir haben nach wie vor ein relevantes Strukturproblem auf dem Weiterbildungsmarkt: Die fehlende öffentliche Infrastruktur und Regulation erzeugt eine Unübersichtlichkeit der Angebote des privaten Weiterbildungsmarktes.
- Zeiten für Weiterbildung sind neben den Bildungsfreistellungsgesetzen in Tarifverträgen oder durch betriebliche und individuelle Vereinbarung geregelt. Ob Betriebe selbst Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, ist nur indirekt (Erfüllung des Weiterbildungsbedarfes, Rationalisierungsschutz) durch Tarifverträge geregelt. Bis dato besteht kein Initiativrecht der Betriebsräte, solche Maßnahmen durchzusetzen.
- Die Finanzierung insbesondere der Entgeltfortzahlung bei Weiterbildung ist auf unterschiedlicher rechtlicher Basis geregelt, die nicht kohärent und in toto unzureichend sind. Denn sie enthalten Finanzierungslücken und sind für Weiterbildungsinteressierte teilweise unübersichtlich. Dies gilt im Besonderen für die öffentlich unterstützten Maßnahmen auf Basis unterschiedlicher Bundes- und Landesgesetze (AFBG, SGB, Meisterbonus) sowie durch Tarifverträge, Betriebe und individuell durch die sich Weiterbildenden.

Die IG Metall begrüßt vor diesem Hintergrund die Initiative der Bundesregierung, eine Nationale Weiterbildungsstrategie unter Einbindung der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik auf den Weg zu bringen. Sie bietet die Chance, eine umfassende Strategie zu entwickeln, alle Akteure auf verstärkte Anstrengungen zu verpflichten und die hohe Wertschätzung für die Weiterbildung in konkrete Maßnahmen zu fassen.

B Ziele

Die Arbeitswelt verändert sich in einem rasanten Tempo und so auch die Anforderungen an die Beschäftigten. Das IAB prognostiziert, dass in den nächsten Jahren 1,3 Millionen Tätigkeiten wegfallen und etwa im gleichen Umfang ebenso viele neue Tätigkeiten, teilweise aber in gänzlich anderen Sektoren und/oder mit sehr abweichenden Qualifikationsanforderungen entstehen werden.

Soll den Beschäftigten die Angst vor dem Veralten ihrer Fähigkeiten und Jobverlust genommen werden, bedarf es belastbarer Wege, die Sicherheit für die Beschäftigten mit Angeboten auf berufliche Entwicklung beinhalten.

Hier sind der Staat, die Tarifvertragsparteien und die Betriebsparteien gefordert.



Der Staat, aber auch konkret die Bundesagentur für Arbeit muss passende Rahmenbedingungen schaffen bspw. durch arbeitsmarktpolitische Instrumente die Weiterbildung während einer Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Arbeitgeber sind in der Pflicht, nachhaltige Unternehmensstrategien zur Transformation zu entwickeln und darauf bauend eine langfristige Personalplanung zu erstellen sowie eine umfassende Strategie der Personalentwicklung für ihre Beschäftigten zu entwickeln. Gemeinsam mit Betriebsräten müssen die Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür erfasst werden, ohne dass dieses Wissen zum Nachteil der Beschäftigten ausgelegt wird. Die Rechte von Betriebsräten müssen erweitert werden, um diese Prozesse auf Augenhöhe voranzubringen. Die Mitbestimmung für Weiterbildung muss daher ausgebaut werden.

Für eine solidarische Gestaltung der Umbrüche muss ein transparentes und verlässliches Weiterbildungssystem geschaffen werden, das die folgenden zentralen Elemente enthält:

- Eine flächendeckende, unabhängige Weiterbildungsinfrastruktur,
- gute und transparente Angebote,
- Zeit für Qualifizierung sowie
- Geld zur Sicherung des Lebensunterhalts in Zeiten der Weiterbildung.

C Umsetzung: Vorschläge der IG Metall

1. Mitbestimmung für Weiterbildung

Zur Stärkung von Weiterbildung im Betrieb ist Mitbestimmung zentral. Betriebsräte sollten ein Initiativrecht im Sinne eines echten Mitbestimmungsrechts für Weiterbildung erhalten. Grundlage für die Freistellungs- und Finanzierungsverpflichtung des Arbeitgebers sollte ein verpflichtender (Qualifizierungs-) Weiterbildungsplan sein, der zwischen den Betriebsparteien vereinbart wird (Erweiterung § 96 ff. BetrVG.). Die Weiterbildungspläne haben zum Ziel, individuelle Wünsche der Beschäftigten (etwa auf Basis tariflicher Verpflichtungen zur Durchführung von Weiterbildungsgesprächen ermittelt) und betriebliche Erfordernisse in Einklang zu bringen. Für individuelle berufliche Weiterbildungen, die nicht im Weiterbildungsplan vereinbart sind, muss die Finanzierung und Freistellung auf Grundlage anderer Regelungen erfolgen, z.B. durch tarifvertragliche Ansprüche oder Ansprüche nach dem Bildungsförderungsgesetz (bisher AFBG und BAföG).

Grundsätzlich muss die Verantwortung für berufliche Weiterbildung primär bei den Arbeitgebern liegen. Sie müssen die Qualifizierung der von ihnen benötigten Fach- und Führungskräfte sicherstellen. Für Maßnahmen der Anpassungs-, Erweiterungs- und Aufstiegsfortbildung sind Beschäftigte im Grundsatz bezahlt freizustellen und die Maßnahmen sind durch die Arbeitgeber zu finanzieren. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie muss dieses Prinzip sichergestellt werden, um eine unangemessene Individualisierung oder Kollektivierung der Weiterbildungslasten zu vermeiden.

2. Kompetenzen sichtbar machen

Erworbene Kompetenzen müssen so dokumentiert und zertifiziert werden, dass ihr Wert vom Beschäftigten, vom eigenen Arbeitgeber und auch von möglichen anderen Arbeitgebern ersichtlich ist und dass sie vergleichbar sind. Dabei ist auch die Anerkennung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen von Bedeutung. Eine systematisierte Erfassung von Lern- und Lebenswegen hilft die in unterschiedlichen Lernkontexten erworbenen Kompetenzen umfassend zu beschreiben.

Aussagekräftige und den Wert der erworbenen Kompetenzen ausdrückende Portfolioverfahren (Erfahrung/Zertifikate/Zeugnisse/Bescheinigungen) sind weiter zu entwickeln. Sie verbessern die



Durchlässigkeit von unterschiedlichen Bildungs- und Beschäftigungsformen. Dafür notwendig ist eine transparente, nach Möglichkeit standardisierte und kompetenzbasierte Dokumentation und Anerkennung von unterschiedlichen Lernwegen.

Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen

Bereits bestehende Bewertungs- und Anerkennungsverfahren sind zu überprüfen und evtl. weiterzuentwickeln. Notwendig sind insbesondere Validierungsverfahren, die informelles Lernen dokumentieren, bewerten und anerkennen. Die Grundsätze für diese Verfahren sind transparent zu machen und von bürokratischen Hürden zu befreien.

Einrichtungen zur Beratung, Erfassung, Validierung und Zertifizierung der in betrieblichen und außerbetrieblichen Kontexten erworbenen Kompetenzen sind in Verantwortung von Staat und Sozialpartnern zu schaffen bzw. zu autorisieren. Die Validierung und Zertifizierung muss gebührenfrei erfolgen.

3. Weiterbildungsberatung und –begleitung

Stark individualisierte Problemlagen erfordern neue Settings an Ansprache, Beratung sowie Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen für Weiterbildung.

Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit kann eine flächendeckende Beratungsinfrastruktur vorhalten. Die Beratung muss allerdings strikt von der Arbeitsvermittlung getrennt werden und Neutralität wahren. Das Beratungspersonal muss hinreichend qualifiziert sein und ständig weitergebildet werden. Beratung soll Interesse an Weiterbildung unterstützen bzw. wecken, Lernangebote und deren Arbeitsmarktrelevanz aufzeigen, Hindernisse identifizieren und Möglichkeiten der Unterstützung, auch bei der Finanzierung, anbieten.

Betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren

Beratungsstellen erreichen insbesondere bildungsferne Beschäftigte nicht. Notwendig sind hier persönliche Ansprache und individuelle Begleitung. Ängste und Vorbehalte müssen abgebaut werden. Dafür braucht es insbesondere auch Vertrauen. Auf betrieblicher Ebene kann dieses durch gewerkschaftliche Vertrauensleute organisiert werden, sie sind „nah dran und kompetent“. Und sie genießen i.d.R. das Vertrauen der Beschäftigten. Sie können als Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren die Bildungsbedarfsermittlung unterstützen, persönlich ansprechen und beraten und im Bildungsprozess unterstützen. Dafür brauchen sie vor allem ausreichend zeitliche Ressourcen, und sie sind für ihre Aufgabe selbst zu qualifizieren. Hierfür gibt es bereits innerhalb der IG Metall erprobte und bewährte Konzepte. Die Mentoren unterstützen die Betriebsparteien bei der Qualifizierungsplanung.

Betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren sind besonders gut geeignet für Bildungsbenachteiligte und sollten von daher staatlich gefördert werden (im ersten Schritt wäre eine Projektförderung durch den Bund denkbar).

4. Qualität und Transparenz von Weiterbildungsbedarfen und -angeboten

Arbeitsmarktmonitoring

Um zukünftige Qualifikationsanforderungen frühzeitig zu erkennen, braucht es ein Monitoring unter Beteiligung der Sozialpartner. Das IAB das BIBB wären geeignete wissenschaftliche Einrichtungen, um ein solches Monitoring des zukünftigen Bedarfs für Kompetenzen und Berufsfelder mit den Sozialpartnern zu entwickeln. Gegebenenfalls ist eine Kooperation mit weiteren Einrichtungen zu prüfen.



Dabei sollte unter Nutzung neuer, durch big data möglicher Methoden der Berufs- und Kompetenzforschung prognostiziert werden, welche Berufsfelder und Kompetenzen bei den innovativen Frontruntern der Transformation gefragt werden bzw. welche nicht mehr, um so zukunftsfähige Prognosen für duale und akademische Ausbildung und Weiterbildung zu gewinnen.

Daraus könnten auch Schlüsse dafür gewonnen werden, Berufsfelder und Anschlussmöglichkeiten an eine berufliche Erstausbildung kontinuierlich und als Ganzes in den Blick zu nehmen. Auch mit dem Ziel, zukunftsfähige Fach- und Führungskarrieren mit beruflichen Profilen zu hinterlegen.

Berufliche Aufstiegsfortbildungsgänge reformieren

Die zertifizierten und anerkannten beruflichen Aufstiegsfortbildungsgänge (Meister, Techniker oder Fachwirt bis zum Betriebswirt und Technischen Betriebswirt) unterscheiden sich nach bundesrechtlichen (BBiG) und landesrechtlichen Regelungen. Es sollte ein systemischer Rahmen hergestellt werden, so dass verlässliche berufliche Entwicklungswege für Beschäftigte und Betriebe leicht erkennbar sind. Eckpunkte die hierbei zu betrachten sind:

- Entwicklung neuer, zukunftsfähiger Entwicklungswege auch jenseits der tradierten betrieblichen Aufstiegsfortbildungsgänge.
- Qualitätsstandards für den Fortbildungsprozess (Curriculare Vorgaben).
- Durchlässigkeit und Verzahnung von beruflicher Fortbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Anerkennung der beruflichen Fortbildung als tertiäre Bildung.

Zugang und Orte der Weiterbildung

Weiterbildung muss ein öffentliches Gut werden. Es braucht hierzu auch eine institutionelle Unterstützung durch das öffentliche Bildungssystem. Der private Weiterbildungsmarkt verhindert eine an zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarkts orientierte Weiterbildung, da er an kurzatmigen Profit und nicht an nachhaltiger Entwicklung beruflicher Kompetenzen mit Zukunft interessiert ist.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind damit überfordert, insbesondere die notwendige Theorievermittlung für neue Qualifikationsanforderungen leisten zu können. Auch daher, wie im Interesse an anerkannten Weiterbildungsmodulen, bedarf es öffentlicher Unterstützung und Strukturen.

Diese Aufgabe müssen vor allem Berufsschulen und Universitäten übernehmen. Sie sollen zu regionalen Kompetenzzentren der Weiterbildung und beruflichen Neuorientierung ausgebaut werden. Dafür bedarf es einer umfangreichen Investitionsoffensive in Personal und Ausstattung. Auch die noch weitergehende Aushebung des Kooperationsverbotes wäre ein notwendiger politischer Schritt.

Denkbar wäre als erster Schritt eine „Exzellenz-Initiative“ des Bundes durch Förderung der Berufsschulzentren und Hochschulen, die sich konsequent für Berufstätige und ihre Zugangsvoraussetzungen zur Weiterbildung und beruflichen Neuorientierung öffnen.

5. Zeiten für persönliche Weiterbildung und berufliche Neuorientierung

Neben der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anpassungs-, Erweiterungs- und Aufstiegsqualifikation im Rahmen der betrieblichen beruflichen Entwicklung, bedarf es Zeitanprüche für die persönliche Qualifizierung. Bildung benötigt Zeit. Zeit, die häufig schon anderweitig verplant ist: Vor allem durch die Berufstätigkeit, aber auch durch familiäre Aufgaben und Betreuungspflichten. Diese zeitlichen Konkurrenzen sind ein zentraler Hinderungsgrund für eine Weiterbildungsteilnahme.



Mit der gesetzlichen Brückenteilzeit und tariflichen Ansprüchen auf Bildungsteilzeit sind hier wesentliche Fortschritte erzielt worden.

Doch Zeit für berufliche Qualifikation wird nur dann für alle machbar, wenn auch das Einkommen es ermöglicht. Gerade wer bei der Arbeitszeit kürzer tritt, muss sich das auch leisten können. Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist mit Einkommensverlusten verbunden. Dies muss verhindert werden. Dazu bedarf es eines Ausgleichs.

Hierzu gibt es im Weiterbildungsbereich mit den Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder (Ausnahme Bayern und Sachsen), Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf unterschiedlichen Ebenen Regelungen zu Lernzeiten. Es bedarf einer Ausdehnung und Harmonisierung der Bildungsfreistellungsgesetze der Länder auf alle Länder sowie einer steuerlichen Freistellung von tariflichen Zuschüssen bei Arbeitszeitreduzierung.

6. Finanzierung von Weiterbildung

Finanzierung von Weiterbildung aus öffentlichen Mitteln

Da es ein hohes gesellschaftliches Interesse gibt, den Wandel mit möglichst wenig Arbeitslosigkeit zu meistern, sollte eine unterstützende Flankierung durch eine Finanzierung aus öffentlichen Mitteln und der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

Ziel ist, dass beim erwarteten strukturellen und technologischen Wandel am Arbeitsmarkt möglichst alle Beschäftigten im Betrieb mitgenommen werden und niemand arbeitslos wird.

Finanzierung der persönlichen Weiterbildung im Betrieb auf Basis von Tarifverträgen

Der wirkungsvollste Hebel einer Weiterbildungsstrategie ist das Engagement von Unternehmen und Sozialpartnern zu fördern. Daher ist, vor allen externen Maßnahmen, die Weiterbildung durch die Betriebe zu fördern. Die Anspruchsvoraussetzungen können dafür Tarifverträge zur Qualifizierung und Bildungsfreistellung bieten.

Sehen Tarifverträge für eine persönliche Weiterbildung Freistellungsansprüche mit einer Zuschusszahlung des Arbeitgebers vor, so sollte der Gesetzgeber solche Regelungen fördern, indem solche Zuschüsse steuerbefreit gestellt werden.

Auch sollte sichergestellt werden, dass das Programm "Fachkräfte sichern" auch in der folgenden Förderperiode 2021-2027 (ESF+) weitergeführt wird, da es das europaweit einzige ESF-Programm ist, das die aktive Einbindung der Sozialpartner bei der Entwicklung und Umsetzung von innovativen Ansätzen in der betrieblichen Weiterbildung ermöglicht.²

Finanzierung aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit weiterentwickeln

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird auf den ersten Blick die arbeitsmarktpolitische Förderung von Weiterbildung deutlich ausgeweitet. Zu begrüßen ist, dass damit auch die Qualifizierung von Fachkräften zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit im anstehenden Strukturwandel finanziell gefördert werden kann. Leider nimmt der vorliegende Gesetzentwurf keine Rücksicht auf die

² Der Europäische Sozialfonds (ESF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellen seit 2009 bis heute mit der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern" rd. 220 Mio. Euro an Fördermitteln zur Verfügung, mit dem Ziel der systematischen beruflichen Weiterbildung auf Grundlage von Tarifvereinbarungen oder Sozialpartnervereinbarungen zur Qualifizierung in den Betrieben. Das ESF-Programm „Fachkräfte sichern“ ist bundesweit das größte beteiligungsorientierte Weiterbildungsprogramm der letzten Jahre und einmalig in Europa. Mit der sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung bietet das Programm Betriebsräten den notwendigen Rahmen um zu Mitgestaltern von innovativen Weiterbildungsprozessen in den Betrieben zu werden. Mit Auslaufen des Jahres 2020 endet die aktuelle, die Jahre 2014-2020 umfassende Förderperiode.



Erfahrungen der sehr zögerlichen Inanspruchnahme des Programms Wegebau, jenseits der Subventionierung fehlender Ausbildungsanstrengungen der Pflegeindustrie.

Qualifizierung für die Transformation wird im nachhaltigen Sinne zudem dann wirksam, wenn sie als sozialpartnerschaftlicher, gemeinsamer Prozess gestaltet wird. Denn die Betriebsparteien verfügen gemeinsam über sehr gute Kenntnisse, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb konkret auswirkt, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen, um ihn erfolgreich zu bewältigen, und was die Beschäftigten an Qualifizierung brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können. Die Beteiligung der Betriebsparteien ist demnach unerlässlich. Entsprechend gilt es im laufenden Gesetzgebungsverfahren das Fördersystem dahingehend noch weiter zu entwickeln, dass Anreize für ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien gesetzt werden. Hierzu hat die IG Metall Vorschläge entwickelt.

Darüber hinaus schlägt die IG Metall die Schaffung eines Transformationskurzarbeitergeldes vor, das Betriebe und Beschäftigte bei der Bewältigung des technisch-organisatorischen Wandels unterstützt und ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien mit Blick auf verbindliche Entwicklungs- und Qualifizierungspläne unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit zur Voraussetzung hat.

Finanzierung der individuellen Weiterbildung außerhalb des Betriebes weiterentwickeln

Auch die Finanzierung der individuellen Weiterbildung außerhalb des Betriebes muss verbessert und transparenter gestaltet werden. Eine neue staatliche Finanzarchitektur zur Finanzierung von lebensbegleitenden Lernen sollte die bestehenden Förderungen, beispielsweise BAföG, AFBG, Bildungsprämie in einem Bildungsförderungsgesetz aufgehen lassen.

Eckpunkte für ein solches Bildungsförderungsgesetz:

- Das Nachholen eines ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses muss jedem offenstehen. Daraus ergibt sich die öffentliche Förderung des Lebensunterhalts und der Bildungskosten. Dies sollte in Form eines nicht zurückzuzahlenden Zuschusses geschehen.
- Das Nachholen eines beruflichen Abschlusses oder eines höheren allgemeinbildenden Schulabschlusses ist zu fördern.
- Die gleichwertige Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung, des Hochschulstudiums und der wissenschaftlichen Weiterbildung auf den Niveaus 5 bis 7 des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR).
- Für alle weiteren individuellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen soll einkommensabhängig ein Darlehen gewährt werden, dessen Rückzahlung sozialverträglich auszugestalten ist.

Fazit:

Weiterbildung hilft entscheidend dabei mit, gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern. Sie begleitet Umstrukturierungsprozesse in der Wirtschaft, sie schafft individuelle berufliche Aufstiegschancen, erleichtert die Anpassung an technologische Änderungen, bietet Orientierung in Lebens- und Wertfragen, trägt zum zivilen Zusammenhalt bei und stützt damit die Demokratie. Sie ist Element von beruflicher Entwicklung, sozialer Teilhabe und persönlicher Entfaltung. Mit anderen Worten: Sie ist systemrelevant! Entsprechend muss sie als transparentes und verlässliches System in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften weiterentwickelt werden.