

Gerechtere Zugänge, reduzierte Komplexität, mehr Verlässlichkeit und Anschlussmöglichkeiten

31.03.2022

Sieben Anforderungen zur Fortsetzung und Weiterentwicklung der
Nationalen Weiterbildungsstrategie

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Bildungspolitik und
Bildungsarbeit und
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Mario Patuzzi
Referatsleiter Grundsatzfragen der
Beruflichen Bildung & Weiterbildung

mario.patuzzi@dgb.de

Telefon: 030 24060-647
Telefax: 030 24060-410
Mobil: 0175 4333368

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Die Nationale Weiterbildungsstrategie hat in einigen Handlungsfeldern wichtige Fortschritte erzielt. Alle beteiligten Partnerorganisationen verständigten sich im Umsetzungsbericht, dass sie eine Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie befürworten. Im Umsetzungsbericht wurden Hinweise auf mögliche Querschnittsthemen und Handlungsfelder benannt; der Grundstein für die Ausrichtung der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird jedoch auch von der neuen Bundesregierung festgelegt. Darüber hinaus bringen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eigene Vorschläge für die Ausrichtung und Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie ein.

Status Quo und Herausforderungen

Ob Klimaneutralität, Digitalisierung oder neue globale Kräfteverhältnisse: Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft stehen zu Beginn dieses Jahrzehnts vor umfassenden Veränderungen. Wir wollen eine Transformation, die unser Land sozial, ökologisch und demokratisch zum Besseren verändert. Dabei verstehen wir das Sicherheits- und Aufstiegsversprechen der neuen Bundesregierung auch im Sinne der Beschäftigungssicherung im strukturellen Wandel durch Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung aller Gruppen am Arbeitsmarkt. Betriebliche Qualifizierung sowie berufliche und allgemeine Weiterbildung sind eine wichtige Voraussetzung zur Bewältigung dieser strukturellen Herausforderungen. Seit Jahren wird die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens betont. Insgesamt ist die Beteiligung an Weiterbildung bei Beschäftigten und Arbeitslosen im letzten Jahrzehnt wieder gestiegen, doch nur wenige nehmen an formalen beruflichen Weiterbildungen teil. Nach wie vor haben bestimmte Personengruppen deutlich niedrigere Beteiligungsquoten: Neben Erwerbslosen gilt dies besonders für Beschäftigte ohne Berufsabschluss, in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (v. a. Frauen und Menschen mit Zuwanderungshintergrund) und mit hohen Anteilen an Routinetätigkeiten. Wir brauchen mehr Chancengleichheit in der Weiterbildungsbeteiligung. Nötig sind deshalb bessere Rahmenbedingungen für eine innovative betriebliche Weiterbildung und für mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie eine koordinierte und aktive Weiterbildungspolitik.

Gerade in Zeiten der unklaren Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven und Rationalisierungspotentiale durch den Strukturwandel, sollte jede und jeder die Möglichkeit für berufliche und persönliche Weiterentwicklung und Mobilität haben. Laut der BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ werden aufgrund des Strukturwandels nach Branchen und Berufen bis 2040 rund 3,6 Mio. Arbeitsplätze neu entstehenden und zugleich rund 3,6 Mio. Arbeitsplätze wegfallen. Im Saldo ergeben sich durch den demografisch bedingten Rückgang der Arbeitskräfte zwar keine Beschäftigungseinbußen.

Die immensen Verschiebungen am Arbeitsmarkt erfordern jedoch eine Unterstützung und Flankierung. Für 54 Prozent der Arbeitsplätze werden laut OECD erhebliche Veränderungen erwartet. Viele Berufsprofile und berufliche Tätigkeiten verändern sich gerade grundlegend, so dass der Weiterbildungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten wächst.



Gleichzeitig beklagen Arbeitgeber schon jetzt einen erheblichen Fachkräftemangel. Laut ersten Berechnungen fehlen vor allem Hochqualifizierte Fachkräfte; langfristig rückt demnach aber auch ein Mangel an Fachkräften mit Ausbildung in den Fokus. Auch Arbeitgeber fordern Weiterbildung in den Betrieben stärker zu fördern.

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung der Beschäftigten primär bei den Arbeitgebern. Diese müssen die Qualifizierung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer*innen sicherstellen und finanzieren sowie Beschäftigte dafür bezahlt freistellen. Eine unangemessene Individualisierung oder Kollektivierung der Kosten für betrieblich notwendige Weiterbildungslasten zuungunsten der Beschäftigten darf nicht weiter voranschreiten.

Nicht zuletzt aufgrund der Verschiebungen zwischen den Branchen sind auch nachhaltige, präventive Ansätze zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit wie auch zur dauerhaften Vermeidung von Arbeitslosigkeit über den Betrieb hinaus nötig. Dafür ist die Arbeitsmarktpolitik ebenso zu stärken, wie die bessere Absicherung der individuellen beruflichen und allgemeinen Weiterbildungsmöglichkeiten und -bedarfe.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt: Um gesellschaftlichen Wandel aktiv zu gestalten braucht es ein **Recht auf Weiterbildung** für alle. Es garantiert, dass eine Weiterbildung unabhängig von der Zustimmung von Arbeitgebern oder staatlichen Institutionen in Angriff genommen und die konkreten Ausgestaltungsmöglichkeiten genutzt werden können.

In den Transformationsprozessen kommt es vor allem darauf an, die Kompetenzen aller Beschäftigten als zentrale Ressource für die Bewältigung der Herausforderungen durch den Strukturwandel anzuerkennen und einzubringen. Deutschland hat mit seinem System der beruflichen Bildung und dessen sozialpartnerschaftlicher Steuerung gute Voraussetzungen, weil es auf hohe formale Qualifikationen seiner Beschäftigten aufbauen kann. Diese Stärke gilt es auszubauen.

Anforderungen und Umsetzungsvorschläge

Die Nationale Weiterbildungsstrategie stellt für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein zentrales Element auf dem Weg zur Schaffung einer leistungsfähigen und inklusiven Architektur lebensbegleitenden Lernens in Deutschland dar. Aktuelle Herausforderungen bestehen aus unserer Sicht in den vier Bereichen: Zeit, Geld, Beratung und Angebote.

Deutschland hat eines der komplexesten Weiterbildungssysteme weltweit, wie jüngst der OECD-Länderbericht zur beruflichen Weiterbildung bestätigt hat. Daraus resultieren aus unserer Sicht Defizite wie ungleiche Zugänge zu Weiterbildung sowie fehlende und nicht abgesicherte Weiterbildungszeiten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen daher eigene Vorschläge, wie die Nationale Weiterbildungsstrategie weiterentwickelt werden soll. Unser Ziel ist, die Zugänge zu Weiterbildung besser und gerechter zu gestalten, die Komplexität in der Weiterbildung zu

reduzieren und mehr Verlässlichkeit und Anschlüsse zu ermöglichen, damit insbesondere Beschäftigte ihre beruflichen Perspektiven erhalten und entwickeln können. Ein besonderer Fokus liegt dabei für uns in der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten und Erwerbslosen.

1 Zeit für Qualifizierung und Weiterbildung

Bislang bestehen mit der Brückenteilzeit, den Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder, einzelnen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf unterschiedlichen Ebenen Regelungen zu Lernzeiten für Qualifizierung und Weiterbildung. Ihre Wirksamkeit ist aber auf Branchen oder durch fehlende finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Absicherungsmöglichkeiten begrenzt. Die größten Hemmnisse für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung sind nach wie vor fehlende Zeit und finanzielle Aspekte. Je niedriger das Haushaltseinkommen, desto größer ist die Herausforderung, Weiterbildungsambitionen zu realisieren.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Ankündigungen der neuen Bundesregierung im Koalitionsvertrag, die Weiterbildungsförderung auszuweiten und insbesondere berufsbegleitende Bildungs(teil)zeiten nach österreichischem Vorbild zu ermöglichen. Damit mehr Zeit für Qualifizierung und Weiterbildung für mehr Beschäftigte geschaffen wird, sollte ergänzend eine bundesgesetzliche Freistellungsregelung geprüft werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass Möglichkeiten zur Freistellung für berufliche Weiterbildung gestärkt werden und darüber hinaus auch Möglichkeiten von sozial abgesicherten Arbeitszeitreduzierungen für berufliche Weiterbildung verbessert und gefördert werden müssen. Um einen starken Schub für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten zu generieren, muss ein Anspruch auf solche Freistellungen geschaffen werden. Die Nationale Weiterbildungsstrategie sollte konkrete Empfehlungen zur Gestaltung von Bildungs(teil)zeit entwickeln.

Darüber hinaus bedarf es zudem einer Ausdehnung der Bildungsfreistellungsgesetze auf alle Länder.

2 Weiterbildungsförderung muss den Lebensunterhalt sichern

Neben Zeit für Qualifizierung, mangelt es vielfach an der Finanzierung des Lebensunterhaltes und der Lehrgangskosten während einer Weiterbildung. Die Kostenübernahme für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten liegt primär bei den Arbeitgebern. Mit dem Qualifizierungschancengesetz, „Arbeit-von-morgen“-Gesetz und Beschäftigungssicherungsgesetz wurden finanzielle Anreize für Qualifizierung gesetzt. Die Nationale Weiterbildungsstrategie sollte prüfen, ob die bestehenden Instrumente und deren Finanzierung ausreichend sind, um die gesetzten Ziele zu verfolgen.



Keine notwendige Qualifizierung darf am fehlenden Lebensunterhalt scheitern. Außerdem sollten die Schnittstellen der unterschiedlichen Förderkulissen in den Blick genommen werden. Da es ein hohes gesellschaftliches Interesse gibt, den Wandel mit möglichst wenig Arbeitslosigkeit zu meistern, sollte die unterstützende Flankierung durch eine Finanzierung aus öffentlichen Mitteln und der Bundesagentur für Arbeit erfolgen:

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, Kurzarbeit stärker zu einem Brückeninstrument in der Transformation weiterzuentwickeln. Sie fordern seit langem die Einführung des Transformationskurzarbeitergeldes, das am Tatbestand des transformationsbedingten Arbeitsausfalls ansetzt, zwingend eine Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung vorsieht, Lohnersatz und Kosten für eine berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit gewährleistet und ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien bei der Qualifizierungsbedarfsermittlung und -planung sowie eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit voraussetzt. Unternehmen müssen im Strukturwandel bei der Sicherung von Beschäftigung unterstützt werden. In diesem Sinne sollte auch das in dem Koalitionsvertrag angekündigte Qualifizierungsgeld gestaltet werden.
- Kommt es gleichwohl zum Verlust des Arbeitsplatzes, sollte die ebenfalls im Koalitionsvertrag vorgesehene Ausweitung und Weiterentwicklung des Transfer-Kurzarbeitergeldes bei der Bezugsdauer und den förderfähigen Ausbildungen ansetzen, um Qualifizierung in Transfergesellschaften zu stärken und um Anreize für Tarifverträge zu setzen.
- Ist Arbeitslosigkeit eingetreten, gilt es auch hier weitere Anreize für Weiterbildung zu setzen bzw. bestehende auszubauen. Im Koalitionsvertrag stellt die neue Bundesregierung klar, dass die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor einer beruflichen Aus- und Weiterbildung haben soll. Dies muss im SGB II und III gelten. Die Weiterbildungsprämien sollen zudem entfristet und durch ein fortlaufendes Weiterbildungsgeld ergänzt werden. Auch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld soll nach Weiterbildung entstehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Richtung dieser Vorhaben. Grundsätzlich muss Weiterbildung attraktiver sein als die schnelle Vermittlung in eine Stelle, die einen Abstieg in geringe Qualifizierung oder schlechtere Entlohnung darstellt. Ein Weiterbildungsgeld von 15 Prozentpunkten, mindestens aber 200 € (statt 150 €) über dem ALG-I-Anspruch, würde neben dem Anreiz der Prämie auch längere Maßnahmen finanziell tragbar machen. Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte in der Grundsicherung muss durch ein Weiterbildungsgeld die bestehende Fehlkonstruktion überwunden werden, dass ein sogenannter Ein-Euro-Job mit durchschnittlich 194 Euro Mehraufwandsentschädigung pro Monat oder eine geringfügige Beschäftigung mit Freibetrag von bis zu 300 Euro finanziell attraktiver ist als die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme. Stattdessen sollte für Grundsicherungsempfänger*innen das Weiterbildungsgeld bei Vollzeitmaßnahmen daher die Höhe des Freibetrags bei Zuverdienst entsprechen, damit eine Beschäftigung mit Niedriglohn nie attraktiver ist als Qualifizierung.

- Auch bei der individuellen Weiterbildungsförderung im Rahmen des AFBG stehen Beschäftigte vor immer größeren Schwierigkeiten, wie sie ihre Arbeit und ihre Verpflichtungen mit einer Fortbildung in Einklang bringen sollen. Im Koalitionsvertrag kündigt die Ampel-Regierung den Ausbau des Aufstiegs-BAföG und die Öffnung für Teilzeitausbildungen sowie die Erhöhung der Fördersätze und Freibeträge an. Bestehende Förderlücken zum BAföG sollen geschlossen werden und Aufstiegslehrgänge sowie Prüfungen perspektivisch kostenfrei werden. Auch soll jetzt eine zweite, vollqualifizierende Ausbildung über diese Förderschiene förderbar sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen insbesondere die Notwendigkeit, die Förderung des Unterhalts bei Teilzeitmaßnahmen unter der Voraussetzung zu ermöglichen, dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine befristete Teilzeit vereinbart wird, mit dem Zweck eine Fortbildung zu ermöglichen. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass bei einer erneuten Erhöhung der Förderung im AFBG nicht unbillige Mitnahmeeffekte zugunsten der Bildungsanbieter und Prüfungsorganisationen generiert werden. Insbesondere die Förderschienen des SGB III und des AFBG für die berufliche Neuorientierung sollten sich nicht gegenseitig überlagern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine transparente und klar sortierte Förderkulisse.
- Die neue Regierung hat zudem eine BAföG-Reform mit Bezug auf Studierende als Vorhaben im Koalitionsvertrag benannt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich entsprechend den Vorschlägen des DGB-Konzepts „BAföG von Grund auf reformieren und bedarfsgerecht ausgestalten“ in den Reformprozess einbringen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten zudem die Position, dass das Fördersystem dahingehend weiterentwickelt werden sollte, dass Anreize für ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien gesetzt werden. Sehen Tarifverträge für eine persönliche Weiterbildung Freistellungsansprüche mit einer Zuschusszahlung des Arbeitgebers vor, sollten diese Zuschüsse steuerbefreit gestellt werden.

3 Stärkung betrieblicher Weiterbildung durch weitere politische Initiativen

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird mit dem Verlust von Arbeitsplätzen, der nachhaltigen Veränderung von beruflichen Tätigkeiten, aber auch der Entstehung neuer Arbeitsplätze und Berufe verbunden sein. Um diesen Wandel im Sinne von Beschäftigungssicherung und dem Erhalt der beruflichen Mobilität von Beschäftigten umfassend mitgestalten zu können, muss das bestehende Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite oder -verluste, welches lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem bestehenden Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausgebaut werden.

Um die Weiterbildungsbereitschaft unter den Beschäftigten zu erhöhen und generell zu einer neuen Weiterbildungskultur beizutragen, sollen mit betrieblichen Weiterbildungsmen-tor*innen Beschäftigte in ihren Arbeitsbereichen direkt erreicht und dabei unterstützt wer-den, sich für verändernde Aufgaben zu qualifizieren. Die vom BMBF geförderten Modellprojekte zeigen, dass sich die Akzeptanz für erforderliche Qualifizierungsmaßnah-men und die Qualität der Lernprozesse erhöhen. Damit betriebliche Weiterbildungsmen-tor*innen dauerhaft in der Fläche arbeiten können, braucht es einen verbindlichen rechtli-chen Rahmen. Dafür müssen gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten für ihre Qualifizierung und Beratungstätigkeit geschaffen werden. Für Klein- und Kleinstunternehmen braucht es Angebote an überbetrieblich tätigen Weiterbildungsmen-tor*innen. Die Nationale Weiterbil-dungsstrategie sollte sich für die Einführung entsprechender Rechtsrahmen einsetzen und hierbei auch bereits bestehende gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner berücksichti-gen.

Ein großer Teil der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten findet im betrieblichen Kontext statt. Den Sozial- und Betriebspartnern kommt daher eine zentrale Rolle im Gesamtgefüge zu. Umfragen in den Betrieben ergeben vielfach, dass es an einer langfristigen Personal- und Qualifizierungsplanung fehlt. Die Nationale Weiterbildungsstrategie sollte deshalb die Initiative ergreifen, die sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitswelt zur Förderung einer nachhaltigen Personalpolitik und Unternehmenskultur zu stärken. Sowohl die ESF-So-zialpartnerrichtlinie „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern“, deren Förderstrukturen in ausreichendem Maße sicherzustellen ist, als auch die Weiterbildungsverbände wollen mit dem Aufbau nachhaltiger Weiterbil-dungsstrukturen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen verbessern und die berufliche Handlungskompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten und fördern. Aus den dort geförderten Projekten können Branchendialoge der Sozialpartner und sozialpartnerschaftlich flankierte Dialoge zur Weiterbildung entwickelt werden.

4 Validierungsverfahren rechtlich verankern

Beschäftigte erwerben viele berufliche Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Dies gilt auch insbesondere für Beschäftigte ohne (verwertbaren) Berufsabschluss. Es ist deshalb wichtig, die Dokumentation und Anerkennung von Berufserfahrung zu verbessern, um Zu-gänge von Beschäftigten ohne (verwertbaren) Berufsabschluss zu Nachqualifizierung und beruflicher Weiterbildung zu erleichtern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Die Einführung einer rechtlichen Grundlage für Validierungsverfahren von non-formal und in-formell erworbenen Kompetenzen ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaf-ten ein logischer Schritt.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie sollte die Voraussetzungen für die Einführung einer gesetzlichen Grundlage für die Validierungsverfahren für arbeitserfahrene Personen klären und prüfen, ob weitere Berufs- und Branchenbereiche (jenseits der BBiG- oder HwO-geregelten

Berufe) in einen einheitlichen Rahmen einbezogen werden können. Es muss jederzeit gewährleistet sein, dass gesetzlich verankerte Validierungsverfahren keine parallelen Strukturen zum bestehenden und etablierten abschlussbezogenen Berufsbildungssystem schaffen.

Darüber hinaus – als Lesson learnt aus den Erfahrungen nach Einführung des Anerkennungsgesetzes (BQFG) – muss die Finanzierung dieser Verfahren sowie der anschließend möglichen Qualifizierungsmaßnahmen vorab geklärt werden. Die Nationale Weiterbildungsstrategie bietet sich auch hier als geeignetes Forum an, um Finanzierungsfragen inhaltlich und konzeptionell vorher zu beraten und Empfehlungen zu geben.

5 Transparentere und besser abgestimmte Wege zur Weiterbildung

Um ungleiche Zugänge für Weiterbildung und damit Bildungsarmut von Erwachsenen besser bekämpfen zu können und dadurch Weiterbildung für breitere Beschäftigtengruppen gangbarer und zugänglicher zu machen, brauchen wir eine bessere Infrastruktur in der Weiterbildung. Ein erster und guter Schritt wäre es, die Wege zur Weiterbildung über Beratung, Validierungsverfahren und Qualifizierungsangebote transparenter zu gestalten und besser aufeinander abzustimmen. Insbesondere für Menschen, bei denen nach einer Validierung noch keine volle Vergleichbarkeit mit anerkannten Qualifikationen vorliegt, sollen ergänzende Qualifizierungsangebote flächendeckend gemacht werden können.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie kann dabei an ihre bisherigen Umsetzungsergebnisse anknüpfen und insbesondere folgende nächste Schritte einleiten:

- Für Menschen ohne (verwertbaren) formalen Berufs- oder Schulabschluss sollte eine bundeseinheitliche Systematik im Sinne von Prozessbeschreibungen etabliert werden, die aufbauend auf einer individuellen Beratung und der Möglichkeit eines Validierungsverfahrens den Weg zu aufbauenden Qualifizierungsangeboten und zum nachträglichen Berufs- oder Schulabschluss ebnet.
- Die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE), mit der die Arbeitsagenturen perspektivisch zu Arbeits- und Qualifizierungsagenturen werden können, muss zügig weiterentwickelt und unter Vernetzung mit den regionalen Arbeitsmarktakteur*innen in die Fläche gebracht werden.
- Die Vorhaben der Alphabetisierungsdekade sind ebenfalls zu verstetigen. Für Menschen ohne formale Abschlüsse und mit Lernhemmnissen müssen die Unterstützungsinstrumente für die abschlussorientierte Nachqualifizierung ausgebaut und die Lernzeit flexibel erweitert werden.
- Konzepte zur Bindung von Fachkräften durch Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung (re-skilling und up-skilling, On-Boardingprozesse) sollten in Regionen entwickelt und erprobt werden. Dafür müssen Weiterbildungsnetzwerke und -cluster unter Beteiligung der Sozialpartner gezielt aufgebaut und gefördert werden, um die Angebote und Beratungsstrukturen regional abzusichern und für Teilnahme zu motivieren und zu öffnen. In diesem Zusammenhang ist eine engere Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen

und Jobcentern (Rechtskreise SGB III und SGB II) anzustreben und ggf. in Modellprojekten von Weiterbildungsagenturen zu erproben.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich die im Koalitionsvertrag vorgesehene Weiterentwicklung und Verzahnung der Nationalen Online-Weiterbildungsplattform und der Nationalen Bildungsplattform. Wichtig ist aber, dass diese Ziele mit den notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen hinterlegt werden. Die Gestaltung der Transformation setzt ein Mehr an Qualifizierungsberatung und -förderung für Erwerbstätige voraus, das nicht auf Kosten anderer, insbesondere auch benachteiligter Gruppen ausgebaut werden darf. Perspektivisch muss die mit der Nationalen Online-Weiterbildungsplattform und der Nationalen Bildungsplattform angestoßene Entwicklung einer digitalen Infrastruktur in der Weiterbildung nicht nur für Weiterbildungsanbieter eine attraktive Gelegenheit sein. Gerade für Weiterbildungsinteressierte müssen sich die Potenziale für Angebotstransparenz und für die digitale Assistenz bislang analoger Prozesse wie Beratung oder Qualifikations- und Lernnachweise (Digital Credentials) auch im Alltag einlösen, ohne die Gefahr der Vermessung und Bewertung von Nutzer*innen aufgrund fehlender Informations- und Datensicherheit zu vergrößern.

6 Weiterbildungsbefordsermittlung und Weiterbildungsformate weiterentwickeln

Viele Berufsprofile und berufliche Tätigkeiten verändern sich gerade grundlegend, so dass der Weiterbildungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten wächst. Neben der von den Sozialpartnern angestoßenen und getragenen Weiterentwicklung von beruflichen Fortbildungsabschlüssen sollte die Nationale Weiterbildungsstrategie prüfen, ob und wie Weiterbildungsformate systematisch weiterentwickelt werden könnten, sodass sie den veränderten Kompetenzanforderungen Rechnung tragen und die individuelle berufliche Entwicklung von Beschäftigten begünstigen können. Im besonderen Fokus sollten dabei innovative Konzepte zur beruflichen Weiterbildung spezifischer Beschäftigtengruppen stehen, die Zugänge für Beschäftigte mit geringen Qualifikationen, mit (digitalem) Grundbildungsbedarf oder mit Behinderung verbessern und damit die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung erhöhen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen folgende Ansatzpunkte im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie:

- Für den Bereich der Nachqualifizierung bestehen mit der neu gestalteten Teilzeitberufsausbildung aus unserer Sicht Weiterbildungspotenziale für Erwachsene, die einen Berufsabschluss während einer begleitenden Erwerbstätigkeit nachholen wollen und in Vollzeit keine Nachqualifizierung beziehungsweise Umschulung aufnehmen würden. Die Nationale Weiterbildungsstrategie könnte sich hier auf Modellprojekte zur Umsetzung dieser Option verständigen. Überdies sollte die Förderung von Nachqualifizierung in Form von

Teilqualifikationen eng an das Ziel des Erwerbs eines Berufsabschlusses geknüpft werden. Bislang ist dieses non-formale Nachqualifizierungsformat nicht effektiv und erfolgreich. Möglicherweise muss dieses Format stärker betrieblich umgesetzt und mit anderen Förderkonditionen verbunden werden.

- Die Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie haben erfolgreich Qualifizierungsstandards für die Industrie 4.0 geschaffen, deren Ziel der Erhalt und die Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Beschäftigten ist. Die Nationale Weiterbildungsstrategie könnte prüfen, ob eine Weiterentwicklung dieser bisher non-formalen Qualifizierungsstandards hin zu formalen Anpassungsfortbildungen sinnvoll und möglich ist.
- Die Gewerkschaften bringen sich mit ihren Sozialpartnern ständig in die Weiterentwicklung und in Neuordnungsverfahren für die höherqualifizierende berufliche Fortbildung ein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften würden es sehr begrüßen, für alle drei Fortbildungsstufen Musterregelungen (Strukturverordnungen) einzuführen. Darüber hinaus ist ein bundesweiter Prozess zur Erhöhung der Qualitätssicherung für die Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen mehr als wünschenswert.
- Darüber hinaus könnten branchen- und berufsspezifische digitale Kompetenzbedarfe sowie Kompetenzbedarfe im Bereich Green Skills identifiziert werden, um Qualifikationen im digitalen und ökologischen Strukturwandel anzupassen und insbesondere Selbstlern- und Schnittstellenkompetenzen zu stärken. Die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und Qualifizierungsinitiativen z. B. im Handwerk, im Bereich von Zulieferern der Automobilindustrie, in der Energiewirtschaft oder der Gebäudesanierung könnte damit verstärkt werden.
- Ein ähnliches Vorgehen könnte auch im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung sowie für die digitale Grundbildung von Erwachsenen („Medienkompetenz und EDV-Grundlagen“) sinnvoll sein, wenn Erfahrungen aus bestehenden Lernangeboten zur Verbesserung von Grundkompetenzen aufzeigen, dass eine Standardisierung solcher Lernangebote zu mehr Transparenz und Inanspruchnahme führen könnten.
- Gerade für zugewanderte Fachkräfte und ihre Angehörigen spielt neben der beruflichen Weiterbildung auch die allgemeine Weiterbildung für die soziale und kulturelle Integration und Inklusion in die Gesellschaft und für die kompetente und selbstständige Teilnahme am Arbeitsmarkt eine große Rolle. Die Nationale Weiterbildungsstrategie sollte der geeignete Ort für die Entwicklung von Bund-Länder-Initiativen sein.
- Des Weiteren müssen Kriterien und Prüfverfahren für die Qualität dieser neuen digitalen Lehr-Lern-Angebote (u. a. auch, aber nicht nur Micro-Credentials) entwickelt und dabei den Anforderungen eines zeitgemäßen Daten- und Verbraucherschutzes integriert werden. Auch hier kann die Nationale Weiterbildungsstrategie einen wertvollen Beitrag leisten.

7 Rahmenbedingungen von Beschäftigten in der öffentlich-geförderten Weiterbildung verbessern

In den vergangenen zwei Jahren hat eine Arbeitsgruppe der Nationalen Weiterbildungsstrategie Empfehlungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Personals in der öffentlich-geförderten beruflichen Weiterbildung erarbeitet. Politisch gesetzte Regelungen der letzten Jahrzehnte haben dazu geführt, dass die öffentlich-geförderte Weiterbildung inzwischen ein Niedriglohnsektor ist.

Die niedrige Tarifbindung der Branche ist dafür ein Indiz. Atypische sowie sachgrundlose befristete Beschäftigungsverhältnisse, besonders beim pädagogischen Personal sind eher die Regel. Der Anteil an hauptberuflich tätigen Honorarlehrkräften übersteigt inzwischen den Anteil des festangestellten sozialversicherungspflichtigen pädagogischen Personals. Für diese Beschäftigungsgruppe gibt es keine tariflichen Vorgaben geschweige tarifliche Mindestanforderungen. Die aktuell gezahlten Honorare in der öffentlich-geförderten Weiterbildung liegen im Durchschnitt ungefähr auf dem Niveau des allgemeinen Mindestlohns, oftmals auch darunter. Das Ergebnis ist eine enorme Fachkräfteflucht bzw. ein immer größer werdender Fachkräftemangel in diesem Bereich. So kann langfristig keine Qualität in der Lehre sichergestellt werden.

Die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie sollte die Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Beschäftigte in der Weiterbildung“ umsetzen. In Analogie zu den Handlungsempfehlungen des Kuratoriums der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung sollte zur Qualifikation der Kursleitenden den Ländern ein Prozess empfohlen werden, der Handlungsempfehlungen bezogen auf Kompetenzen (z. B. digitale, pädagogische) der Beschäftigten in der öffentlich-geförderten Weiterbildung formuliert.

Darüber hinaus ist die Arbeitsgruppe „Beschäftigte in der Weiterbildung“ fortzusetzen, mit dem Ziel Umsetzungsschritte zu erarbeiten, für gute Rahmenvoraussetzungen der gesamten öffentlich-geförderten Weiterbildung einschließlich der allgemeinen, kulturellen und politischen Erwachsenenbildung zu erarbeiten. Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten mithilfe von Instrumenten wie Tarifverträgen oder tarifvertraglich gleichwertigen Richtlinien mit Orientierung an den TVöD angestrebt werden. Wo keine Tarifverträge zum Tragen kommen können, soll die Bezahlung von vergleichbaren Honoraren in Höhe der vorhandenen tariflichen Regelungen gewährleistet werden. Falls die angekündigte Tarifbindung im öffentlichen Auftrag gesetzlich normiert werden sollte, erwarten sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaft die Unterstützung der Tarifpartner durch eine Absichtserklärung der Bundesregierung, an den TVöD orientierte Tarifverträge auf die Beschäftigten der Weiterbildung anzuwenden.