

11 Wegmarken für eine Architektur lebensbegleitenden Lernens

In der Transformation wird Weiterbildung zu einer wichtigen Ressource für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um die beruflichen und gesellschaftlichen Herausforderungen bewältigen und gestalten zu können. Die Wirklichkeit sieht für die Mehrheit der Beschäftigten jedoch ernüchternd aus. Weiterbildung kann nicht allein durch die Kräfte des Marktes und die sich frei entwickelnden Bildungsangebote verwirklicht werden. Die herausgehobene Bedeutung der Weiterbildung erfordert deshalb neue Wege, die zu einer Architektur lebensbegleitenden Lernens führen müssen.

Wir brauchen ein Recht auf Weiterbildung für alle.

Der DGB fordert deshalb:

1. Einführung eines gezielten Freistellungsanspruchs für die Dauer der Weiterbildung, um die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung zu verbessern.
2. Transparente Architektur der Finanzierung lebensbegleitenden Lernens, die aus zwei Säulen bestehen soll: eine bedarfs- und arbeitsmarktorientierte Weiterbildungsförderung über die Arbeitslosenversicherung und eine steuerfinanzierte Förderung individuell selbstbestimmter beruflicher Weiterbildung. Letztere soll langfristig in einem Bildungsförderungsgesetz zusammengeführt werden.
3. Eigenständige berufliche Entwicklungswege in der Weiterbildung schaffen und vorantreiben. Dazu gehören unter anderem Laufbahnmodelle, curriculare Standards in der höherqualifizierenden beruflichen Fortbildung sowie attraktivere Angebote formaler wissenschaftlicher Weiterbildung.
4. Bundesgesetzliche Rahmenregelungen für den non-formalen Weiterbildungsbereich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist auf eine rechtliche Grundlage zu stellen und pädagogische (Mindest)Qualitätsstandards für digitale und hybride Angebote sind zu entwickeln und müssen festgelegt werden.
5. Gute Arbeit für die Beschäftigten in der Weiterbildung muss Standard werden. Bildungsanbieter der öffentlich geförderten Weiterbildung müssen durch Reform der Bundesdurchschnittskostenätze und der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) besser finanziert werden.
6. Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausbauen.
7. Dokumentation und Anerkennung von Berufserfahrung verbessern und für Validierungsverfahren eine rechtliche Grundlage einführen. Auch die Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen sind bundesweit einheitlicher und transparenter zu gestalten.
8. Transparentere und bessere Wege zu Beratung, Qualifizierung und Weiterbildung, um mehr Chancengleichheit und Durchlässigkeit zu ermöglichen.
9. Aufbau einer nachhaltigen Weiterbildungskultur mit Förderinitiativen wie der ESF-Sozialpartnerrichtlinie und Weiterbildungsverbänden als Grundlage für weitere Branchendialoge der Sozialpartner.
10. Stärkung der politischen Erwachsenenbildung durch eine verlässlichere Ausstattung der Träger und Ausbau der Bildungszeitgesetze der Länder durch Anerkennung von kürzeren und digitalen Bildungsformaten.
11. Engere Kooperation zwischen Bund, Ländern und Sozialpartnern über Initiativen wie die Nationale Weiterbildungsstrategie und verbindliche Gremien wie einen Bildungsrat. Außerdem braucht es ein funktionierendes Monitoring des Weiterbildungsgeschehens und mehr bundesgesetzliche Regelungen.

Weiterbildung: fehlende Chancengleichheit und zu komplex

Seit Jahren wird die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens betont. Die Nationale Weiterbildungsstrategie wie auch die aktuell vorliegenden Entwürfe des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung spiegeln das gewachsene Bewusstsein für die Bedeutung lebensbegleitenden Lernens wider. Allerdings ist der Bildungssektor der Weiterbildung aus Sicht der Arbeitnehmer*innen besonders unzureichend ausgestaltet. Die Wirklichkeit sieht für die Mehrheit der Beschäftigten nur beschränkte Möglichkeiten selbstbestimmter Weiterbildung, kein systematisches Weiterbildungsangebot und keinen rechtlich abgesicherten Anspruch auf Verbesserung ihrer beruflichen, sozialen, kulturellen und politischen Kompetenzen vor.

Zudem setzt sich in der Weiterbildung die ungleiche Verteilung der Bildungschancen weiter fort. Insgesamt ist die Beteiligung an Weiterbildung bei Beschäftigten und Arbeitslosen im letzten Jahrzehnt wieder gestiegen, doch nur wenige nehmen an beruflichen Weiterbildungen teil, die zu anerkannten beruflichen oder akademischen Qualifikationen führen. 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. Der Länderbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur beruflichen Weiterbildung bestätigt, dass Deutschland sich zu wenig um die Bedürfnisse von Geringqualifizierten kümmert und ein zu komplexes Weiterbildungssystem aufweist.

Recht auf Weiterbildung nötig

Die Transformation erfordert zunehmend Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Menschen. Weiterbildung dient der Orientierung in einer immer komplexer werdenden Welt und ist das beste Empowerment für die Transformation. Dieser Leitgedanke wird auch in der Europäischen Säule sozialer Rechte aufgegriffen: „Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.“ Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind deshalb überzeugt: Um diesen gesellschaftlichen Wandel aktiv zu gestalten, braucht es ein **Recht auf Weiterbildung** für alle. Ein Rechtsanspruch garantiert, dass eine Weiterbildung unabhängig von der Zustimmung von Arbeitgebern oder staatlichen Institutionen in Angriff genommen und die konkreten Ausgestaltungsmöglichkeiten genutzt werden können.

Neue Wege für eine Architektur lebensbegleitenden Lernens

Weiterbildung kann nicht allein durch die Kräfte des Marktes und die sich frei entwickelnden Bildungsangebote verwirklicht werden. Weiterbildung braucht öffentliche Verantwortung und einen gemeinsamen Rahmen in Deutschland. Die herausgehobene Bedeutung der Weiterbildung erfordert neue Wege, die zu einer Architektur lebensbegleitenden Lernens führen müssen:

1. Zeit für Weiterbildung: Gezielten Freistellungsanspruch für Weiterbildung einführen

Bislang bestehen mit der Brückenteilzeit, den Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder, einzelnen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf unterschiedlichen Ebenen Regelungen zu Lernzeiten für Qualifizierung und Weiterbildung. Die Wirksamkeit dieser Regelungen ist bislang nicht flächendeckend gewährleistet. Um aber verbindliche Ansprüche von Arbeitnehmer*innen gegenüber Arbeitgeber*innen für Lernzeiten zum Zwecke der Weiterbildung zu ermöglichen, sollte mit einem gezielten Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung ein zusätzlicher gesetzlicher Anspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffen werden, um – im öffentlichen Interesse – die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung besser und einfacher zu ermöglichen und zu fördern. Arbeitgeber*innen sollen nur aus wichtigen betrieblichen Gründen ablehnen können sowie Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf und ohne formalen Abschluss bei der Gewährung der Freistellung begünstigen. Die Arbeitnehmer*innen haben ein Recht auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit.

2. Weiterbildungsförderung muss den Lebensunterhalt sichern

Die Kostenübernahme für die betriebliche Weiterbildung der Beschäftigten liegt grundsätzlich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Für die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung mangelt es jedoch vielfach an der Finanzierung des Lebensunterhaltes und der Lehrgangskosten. Wir brauchen daher flankierende Instrumente. Geförderte Weiterbildung darf in Zukunft nicht vom guten Willen der Arbeitgeber*innen abhängen, sondern muss individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten für die berufliche und persönliche Entwicklung, insbesondere auch für berufliche Umstiege und Neuorientierung absichern. Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, dass sie alle Beschäftigten, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und des Einkommens, wahrnehmen können. Nur so lässt sich der gleichberechtigte Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen, insbesondere Geringverdienende, Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung sicherstellen.

Der Koalitionsvertrag hat einen „Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung“ angekündigt. Der vorliegende Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung weist mit der Reform der Beschäftigtenqualifizierung (§ 82 SGB III) und der Einführung des auf Kollektivität ausgerichteten Qualifizierungsgelds und der Bildungszeit/Bildungsteilzeit als Instrument selbstinitiiert beruflicher Weiterbildung wichtige und richtige Schritte auf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen allerdings noch erheblichen Nachbesserungsbedarf, damit die Inanspruchnahme der neuen Förderinstrumente für nachhaltige berufliche Weiterbildung möglich wird. Zudem wird ein Entwurf für eine weitere Reform des Aufstiegs-BAföG erwartet, von der sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Anpassung der Förderung an die Bedürfnisse von Berufstätigen erwarten. Außerdem muss bei Arbeitslosigkeit die Weiterbildung grundsätzlich attraktiver sein als die schnelle Vermittlung in eine Stelle, die einen Abstieg in geringe Qualifizierung oder schlechtere Entlohnung darstellt. Deshalb muss auch der Vermittlungsvorrang im SGB III relativiert werden und das Arbeitslosengeld durch ein zusätzliches Weiterbildungsgeld ergänzt werden, um auch längere Maßnahmen für Arbeitslose finanziell tragbar zu machen, die sich in einer Weiterbildung befinden.

Es gibt ein hohes gesellschaftliches Interesse, den transformatorischen Wandel mit möglichst wenig Arbeitslosigkeit zu meistern. Eine unterstützende Flankierung durch öffentlich verantwortete Weiterbildungsförderung ist eine gute Investition in Wirtschaft und Gesellschaft. Sie sichert den Fachkräftebedarf, trägt damit mittelfristig zu höherem Einkommen von Beschäftigten und zu einer höheren Wertschöpfung der Wirtschaft bei und ermöglicht den Menschen bessere Berufs- und Lebenschancen. Allerdings sollten dabei die Schnittstellen der unterschiedlichen Förderkulissen in den Blick genommen werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich perspektivisch für eine transparente Architektur der Finanzierung lebensbegleitenden Lernens aus, die aus zwei Säulen bestehen soll. Einerseits die bedarfs- und arbeitsmarktorientierte Weiterbildungsförderung über die Arbeitslosenversicherung, die auch investive arbeitsmarktpolitische Instrumente enthalten muss. Andererseits braucht es zur Förderung individuell selbstbestimmter beruflicher Weiterbildung steuerfinanzierte Instrumente. Langfristig sollte die Förderung von (Berufsfach)Schüler*innen, Studierenden (inkl. Zweitstudium) und Fortbildungsteilnehmer*innen in einem Bildungsförderungsgesetz zusammengeführt werden.

3. Eigenständige berufliche Entwicklungswege ausbauen

Deutschland hat mit seinen formalen Weiterbildungsangeboten, von der höher qualifizierenden Berufsbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung über die fachschulischen Fortbildungen der Länder bis hin zu akademischen Weiterbildungsformaten, bereits ein gutes Gerüst an formalen Qualifikationen, auf das die Weiterbildungsaspirationen der Beschäftigten aufbauen können. Diese Stärke gilt es auszubauen und eigenständige berufliche Entwicklungswege in der Weiterbildung zu schaffen und voranzutreiben. Die höher qualifizierende berufliche Fortbildung wollen wir durch berufliche Laufbahnmodelle mit der Erstausbildung verzahnen und dadurch attraktiver machen. Bislang fehlende verbindliche curriculare Standards (Orientierungsrahmenpläne) müssen zudem gesetzlich ergänzt werden, damit die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung auch bei Anrechnungs- und Anerkennungsfragen gegenüber Hochschulstudiengängen umgesetzt werden kann. Auch brauchen wir strukturierte Weiterbildungswege in den Sozial- und Erziehungsbereufen. Die Entwicklung eines konsistenten Weiterbildungssystems, das horizontal und vertikal Karriere-möglichkeiten eröffnet, bundesweit einheitlich ist und in dem auch Beschäftigte in Teilzeit berücksichtigt werden,

würde zu einer Aufwertung dieser frauendominierter Berufsfelder beitragen und kann die Attraktivität der Berufe deutlich erhöhen.

Die Teilnahme an formalen Weiterbildungsaktivitäten an Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen ist nach wie vor sehr niedrig. Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung müssen für Berufstätige attraktiver werden. Es braucht vielfältige Angebote in Teilzeit und berufsbegleitend, im Blended-Learning-Format, aber auch als Fern- oder Onlinestudium. Und es braucht eine adressatengerechte Didaktik.

Für den Erhalt und die Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Beschäftigten in der Transformation gibt es derzeit kaum formale Weiterbildungsangebote. Die Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie haben erfolgreich Qualifizierungsstandards für die Industrie 4.0 geschaffen. Es wäre zu prüfen, ob in anderen Branchen solche Zusatzqualifizierungen möglich und eine Standardisierung von Update-Qualifizierungen von Beschäftigten zum Erhalt und der Anpassung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit für Beschäftigte und Betriebe eine hilfreiche Unterstützung sein könnten.

4. Non-formale Weiterbildung systematisieren

Weiterbildungsangebote über den Bereich der formalen, gesetzlich geregelten oder anerkannten Qualifikationen hinaus werden dem non-formalen Weiterbildungsbereich zugeordnet. Sie stellen den größten Teil des vorhandenen Weiterbildungsangebotes in Deutschland und variieren in Bildungszielen, Dauer und Format. Dieser heterogene, unübersichtliche, aber auch dynamische non-formale Weiterbildungsbereich weist zahlreiche Überschneidungen mit Bereichen der allgemeinen, kulturellen und politischen Bildung auf, bietet aber auch für Beschäftigte wie für Betriebe relevante arbeitsmarkt- und berufsbezogene Angebote der Weiterbildung. Kaum vorhandene oder unverbindliche Standards machen es Weiterbildungsinteressierten schwer, das richtige Angebot zu finden und anhand von Qualitätskriterien zu bewerten und auszuwählen. Das ist ein echtes Hindernis für Zugang zu und Inanspruchnahme von guter Weiterbildung. Der non-formale Weiterbildungsbereich bedarf daher der Systematisierung, denn die Teilnehmer*innen – wie im Übrigen auch die für die Durchführung Verantwortlichen – haben Anspruch darauf, dass Zeit und Geld nicht fehlinvestiert werden. Ein gemeinsames Verständnis über Art, Ziele und Wirkung von Zertifikatsangeboten, Micro-Degrees und ähnlichen, kleinteiligen Lernformaten ist nötig. Dabei sind bislang offene Fragen der Anrechenbarkeit zu formalen Weiterbildungsangeboten und von Mindeststandards in Bezug auf Umfang, Verwertbarkeit und Qualität zu beantworten. Wir brauchen deshalb bundesgesetzliche Rahmenregelungen, die den non-formalen Weiterbildungsbereich in das deutsche Bildungssystem gleichwertig einfügt, Begriffe definiert und Verantwortlichkeiten sowie Grundsätze der Qualitätssicherung und -entwicklung festlegt und Rechte der Teilnehmer*innen im Sinne des Verbraucherschutzes verbessert, ohne dabei die Regelungstiefe des formalen Bildungsbereich anzustreben oder diesen gar zu ersetzen.

Um die Transparenz und Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse in Deutschland zu verbessern und nicht formale, aber hochwertige Bildungsangebote in ihrer qualitativen Bedeutung und Relevanz für den Arbeitsmarkt anzuerkennen, ist der Deutsche Qualifikationsrahmen auf eine rechtliche Grundlage zu stellen.

Mit der Pandemie haben digitales und hybrides Lernen einen unumkehrbaren Aufschwung erfahren. Die Qualität dieser neuen digitalen oder hybriden Lehr-Lern-Angebote, digitaler Plattformen und weiterer digitaler Anwendungen (inkl. Anwendungen Künstlicher Intelligenz) wird unterschiedlich bewertet. Es müssen pädagogische (Mindest)Qualitätsstandards und Prüfverfahren entwickelt und festgelegt werden. Anforderungen eines zeitgemäßen Daten- und Verbraucherschutzes müssen dabei integriert werden. Die Vorschläge der EU-Kommission zur Regulation Künstlicher Intelligenz sind aufzugreifen und in eine bundesweite und effektive Gesetzgebung und Governance-Struktur unter Beteiligung der Sozialpartner zu überführen.

5. Gute Arbeit für die Beschäftigten in der Weiterbildung

Die zentrale Bedeutung des Weiterbildungspersonals für den Lern- und Bildungserfolg der Teilnehmer*innen ist unbestritten. Es ist deshalb an der Zeit, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals in den Blick genommen werden. Wir brauchen neue Qualitätsstandards, bei denen die Bildungsqualität anstatt des Preises maßgeblich ist. Neben den Organisations- und Managementpraktiken, der materiellen Ausstattung von Einrichtungen wie auch auf die Durchführung und den Erfolg von Weiterbildungs-

angeboten, muss zukünftig das Weiterbildungspersonal stärker in den Vordergrund gestellt werden. Dazu gehören bessere Bezahlung mit Tarifvertrag, Abbau von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie die bezahlte Vor- und Nachbereitung von Unterrichtseinheiten. Auch die wissenschaftliche Weiterbildung als eine Kernaufgabe der Hochschulen braucht bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Lehre in der wissenschaftlichen Weiterbildung kann zum Beispiel nach wie vor in den meisten Bundesländern nicht auf das Lehrdeputat von hauptamtlichen Lehrer*innen angerechnet werden und ist damit für diese Beschäftigten unattraktiv.

Wahr ist aber auch: Weiterbildung kann nur dann eine positive Wirkung auf die Gestaltung der Transformation haben, wenn der Nachfrageseite eine funktionsfähige Trägerstruktur gegenübersteht. Es ist deshalb von hohem gesellschaftlichem Interesse, dass Bildungsanbieter auskömmlich finanziert werden und gute Arbeits- und Einkommensbedingungen für die dort Beschäftigten möglich machen. Wir sind insbesondere der Auffassung, dass für den Bereich der SGB-geförderten Weiterbildung die Systematik der Bundesdurchschnittskostensätze nach sozialpartnerschaftlichem Dialog neu gefasst und gegebenenfalls gänzlich überholt werden muss. Um die angestrebte Sicherung möglichst hoher Qualitätsstandards zu gewährleisten, ist zudem eine Novellierung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung sowie des Zulassungsverfahrens dringend geboten. Geeignete gemeinnützige Träger sollten entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit Anspruch darauf haben, dass die öffentliche Hand ihre Investitionen und Maßnahmen fördert und die Personalkosten abdeckt. Zudem wird im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen der Ausbau des Angebots durch das Gebot der Vollkostendeckung und die daraus folgenden teils sehr hohen Teilnahmegebühren, bei gleichzeitig unzureichenden finanziellen Fördermöglichkeiten, ausgebremst.

6. Mitbestimmung in der betrieblichen Weiterbildung stärken

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. Die Rechte der Personalräte sind gleichwertig zu stärken.

7. Berufserfahrung anerkennen – Validierungsverfahren gesetzlich einführen

Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen werden in immer höherem Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt. Beschäftigte erwerben hierbei viele Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte ohne (verwertbaren) Berufsabschluss. Es ist deshalb wichtig, die Dokumentation und Anerkennung von Berufserfahrung zu verbessern, um Zugänge zu Nachqualifizierung und beruflicher Weiterbildung zu erleichtern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Die Einführung einer rechtlichen Grundlage für Validierungsverfahren von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ein logischer Schritt. Dabei sind auch die Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen bundesweit einheitlicher und transparenter zu gestalten.

Bei der Einführung von Validierungsverfahren für arbeitserfahrene Personen muss jederzeit gewährleistet sein, dass gesetzlich verankerte Validierungsverfahren keine parallelen Strukturen zum bestehenden und etablierten abschlussbezogenen Berufsbildungssystem schaffen. Darüber hinaus muss die Finanzierung dieser Verfahren sowie der anschließend möglichen Qualifizierungsmaßnahmen vor der Einführung solcher Verfahren geklärt werden.

8. Mehr Chancengleichheit und Durchlässigkeit in der 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. Dabei müssen vor allem folgende Schwerpunkte adressiert werden:

- Um die Weiterbildungsbereitschaft unter den Beschäftigten zu erhöhen und generell zu einer neuen Weiterbildungskultur beizutragen, sollen mit betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen Beschäftigte in ihren Arbeitsbereichen direkt erreicht und dabei unterstützt werden, sich für verändernde Aufgaben zu qualifizieren. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Modellprojekte zeigen, dass sich die Akzeptanz für erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen und die Qualität der Lernprozesse erhöhen. Damit betriebliche Weiterbildungsmentor*innen dauerhaft in der Fläche arbeiten können, braucht es einen verbindlichen rechtlichen Rahmen. Dafür müssen gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten für ihre Qualifizierung und Beratungstätigkeit geschaffen werden. Für Klein- und Kleinstunternehmen braucht es Angebote an überbetrieblich tätigen Weiterbildungsmentor*innen.
- Für Menschen ohne (verwertbaren) formalen Berufs- oder Schulabschluss sollte eine bundeseinheitliche Systematik etabliert werden, die aufbauend auf einer individuellen Beratung und der Möglichkeit eines Validierungsverfahrens den Weg zu ergänzenden Qualifizierungsangeboten und zum nachträglichen Berufs- oder Schulabschluss ebnet. Dabei müssen insbesondere die Unterstützungsinstrumente für die abschlussorientierte Nachqualifizierung ausgebaut und die Lernzeit flexibel erweitert werden.
- Die Bedarfe gering literalisierter Menschen müssen besonders adressiert werden. Träger mit niedrigschwelligem pädagogischen Konzepten spielen für diese Zielgruppe eine wichtige Rolle, ebenso wie flächendeckend gut erreichbare Grundbildungszentren, die Aufgaben wie die Entwicklung niedrigschwelliger Grundbildungsangebote sowie Netzwerk-, Beratungs- und Sensibilisierungsarbeit wahrnehmen. Darüber hinaus muss auch der Bund, im Rahmen seiner Zuständigkeiten, die dauerhafte Finanzierung von Förderstrukturen der arbeitsweltorientierten Grundbildung sicherstellen. Eine systematische Abstimmung der Förderketten zwischen Bundesagentur für Arbeit und Ländern muss auf den Weg gebracht werden.
- Die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE), mit der die Arbeitsagenturen perspektivisch zu Weiterbildungsagenturen werden können, muss zügig weiterentwickelt und unter Vernetzung mit den regionalen Arbeitsmarktakteur*innen und Beratungsangeboten in die Fläche gebracht werden.
- 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.

9. Weiterbildungskultur in Branchen und Regionen stärken

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. Neben der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ist es deshalb wichtig, über Weiterbildungsinitiativen wie die ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ und die Weiterbildungsverbände den Aufbau einer nachhaltigen Weiterbildungskultur in Betrieben und Branchen voranzutreiben, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu verbessern und die berufliche Handlungskompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten und zu fördern. Aus den dort geförderten Projekten können Branchendialoge der Sozialpartner und sozialpartnerschaftlich flankierte Dialoge zur Weiterbildung entwickelt 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.

10. Zivilgesellschaft stärken und politische Bildung ausbauen

Unsere Gesellschaft lebt von zivilgesellschaftlichem und politischem Engagement. Politische Bildung vermittelt das Wissen und die Fähigkeiten, die notwendig sind, um aktiv an demokratischen Prozessen teilzunehmen. Sie trägt dazu bei, das Engagement und die Beteiligung an Gesellschaft und Arbeitswelt zu stärken. Desinformation, Fake-News und Polarisierung fordern das gesellschaftliche Engagement heraus. Grundsätzlich braucht es deshalb ein attraktives System an politischer Erwachsenenbildung zur Bedeutung und Stärkung demokratischer Prozesse. Dafür benötigt es mehr Investitionen in politische Bildung, eine verlässlichere Ausstattung der Träger und Anreizsysteme zur Teilnahme. Ein erster Schritt ist die Erhöhung der Mittel für den Kinder- und Jugendplan (KJP) und der Regelförderung der Bundeszentrale für politische Bildung.

Die Bildungszeitgesetze der Länder liefern seit vielen Jahren einen wichtigen Beitrag, um selbstbestimmte Weiterbildung zu realisieren und sind eine wichtige Grundlage für politische Bildungsangebote. Sie müssen aber weiter ausgebaut und gestärkt werden, insbesondere indem die Anerkennung von kürzeren und digitalen Bildungsformaten ermöglicht wird. In Bayern und Sachsen müssen endlich Bildungszeitgesetze eingeführt werden.

11. Mehr Koordination und Kooperation

Die Weiterbildung in Deutschland leidet wie alle anderen Bildungsbereiche auch am überkomplexen Regelungs- und Verantwortungsgefüge zwischen Bund und Ländern. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie findet erstmals eine engere Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Sozialpartnern statt. Eine Verstärkung dieser Zusammenarbeit ist sinnvoll und notwendig. Unterstützend und moderierend soll der Staat seine Verantwortung für die Weiterbildung in Kooperation mit den gesellschaftlichen Gruppen, Gewerkschaften und Wirtschaftsorganisationen, den Trägern und den sonstigen an der Weiterbildung Beteiligten wahrnehmen.

Weiterbildung braucht nicht nur Kooperation, sondern auch Koordination im Rahmen einer nationalen Bildungsstrategie. Diese muss auch im Weiterbildungsbereich nachvollziehbare Ziele enthalten, deren Erreichung überprüfbar ist. Wir brauchen deshalb einen Bildungsrat aus Bund, Ländern und Sozialpartnern, in dem eine solche Bildungsstrategie mit Zielen diskutiert werden kann. Auch ist die integrierte Berichterstattung für berufliche Weiterbildung zügig aufzulegen und zu einem funktionsfähigen Monitoring des Weiterbildungsgeschehens auszubauen.

Damit Arbeitnehmer*innen verlässlich einlösbar Ansprüche in der Weiterbildung erhalten, brauchen wir mehr bundesgesetzliche Regelungen. Dies betrifft vor allem die Freistellung, Mindeststandards für Beschäftigte in der Weiterbildung, die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung, die Weiterbildungsförderung und die Qualitätssicherung von Angeboten der non-formalen Weiterbildung. Für alle diese Punkte ist eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes ableitbar.

Ansprechpartner:

Mario Patuzzi
DGB Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: 030 24060-647
E-Mail: mario.patuzzi@dgb.de