Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsbericht 2012

A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Der demographische Wandel machte sich auch im Jahr 2011 auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. Die Zahl der Abgänger aus Haupt- und Realschulen ist bundesweit um 20.000 gesunken. Die doppelten Abiturjahrgänge sowie die Aussetzung des Wehr- und Zivildienstes haben nur zu einer leicht erhöhten Nachfrage geführt. In Ostdeutschland ist die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen aufgrund des demographischen Wandels weiter stark gesunken, von 224.100 im Jahr 2006 auf 125.200 im Jahr 2011. Damit einhergehend wurden die öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen“) Ausbildungsplätze weiter zurückgeführt. In den alten Bundesländern verläuft der demographisch bedingte Rückgang ausbildungsinteressierter Jugendlicher wesentlich moderater (Rückgang von 821.600 im Jahr 2007 auf 709.000 in 2011). Zusätzlich wird er noch durch doppelte Abiturientenjahrgänge (unter anderem in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg) abgemildert.

Eine besondere Herausforderung sind die wachsenden regionalen Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt. So kamen zum Beispiel im Jahr 2011 in den Regionen Herford und Helmstedt nur 81 Angebote auf 100 Nachfrager/innen. Komfortabler gestaltete sich die Lage in Stralsund wo auf 100 Bewerber/innen immerhin 120 Angebote kamen.

Zudem gibt es erhebliche Ungleichgewichte innerhalb der Branchen. Vor allem in den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie und Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk blieben viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Ergebnisse aus dem Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigen, dass gerade in den Branchen, in denen die Ausbildungsbedingungen nicht akzeptabel sind, zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Viele Betriebe sind schlicht nicht ausbildungsreif: Sie bieten eine niedrige Vergütung. Sie halten viele Überstunden und unregelmäßige Arbeitszeiten für normal. Hohe Abbrecherquoten von mehr als 40,0 Prozent und geringe Übernahmequoten sind nicht selten. Dies gilt gerade für die Hotel- und Gaststättenbranche. Wenn junge Menschen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden und ihnen keine attraktiven Berufsperspektiven für die Zeit nach der Ausbildung angeboten werden, bewerben sie sich in diesen Unternehmen nicht mehr. So kommen auf 100 gemeldete Stellen in der Gastronomie nur 37 registrierte Bewerberinnen und Bewerber. Wenn Betriebe für Bewerber/innen attraktiv sein wollen, müssen sie ihre Auszubildenden besser bezahlen, die Qualität der Ausbildung verbessern, mehr Auszubildende übernehmen und die Beschäftigungsbedingungen verbessern.

Trotz der demographischen Entspannung und der guten Wirtschaftsentwicklung im Jahr 2011 bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt enttäuschend. Die Wirtschaft hat ihre gute Auftragslage aus dem Jahr 2011 kaum genutzt, um die jungen Menschen auszubilden, die bisher keine Chance hatten. Das Plus von 1,8 Prozent bei den abgeschlossenen Verträgen liegt weit hinter den Erwartungen und Ankündigungen der Arbeitgeber zurück. Im Handwerk stagnieren die Vertragsabschlüsse trotz Millionen schwerer Imagekampagne. Im Öffentlichen Dienst gab es sogar einen Einbruch der Ausbildungsplatzzahlen: Dort sank die Zahl der Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 8,5 Prozent. Insgesamt liegt die Zahl der Neuverträge mit 570.140 weit unter dem Niveau des Vorkrisenjahres 2008. Damals erhielten 616.342 junge Menschen einen neuen Ausbildungsvertrag.

Rund 647.000 Bewerberinnen und Bewerbern standen nur knapp 600.000 offene Ausbildungsplätze gegenüber. Während die Wirtschaft über 29.689 unbesetzte Ausbildungsplätze klagt, haben 76.740 Jugendliche, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden, noch keinen Ausbildungsplatz. Sie wurden entweder trotz weiteren expliziten Ausbildungswunschs in Warteschleifen „versorgt“ (65.190) oder als unversorgte Bewerberinnen und Bewerber weitergeführt (11.550). Besonders betroffen sind davon junge Frauen, Bewerber/innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und junge Menschen aus dem SGB II-Bereich. De facto übersteigt die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber die Zahl der offenen Plätze um mehr als das Doppelte.

Während die Spitzenverbände der Wirtschaft einen Fachkräftemangel beklagen, bilden immer weniger Unternehmen junge Menschen aus. So ist der Anteil der ausbildenden Betriebe 2010 auf 22,5 Prozent gesunken (2009 23,5 Prozent). Ausbildungsberechtigt waren 2009 immerhin 56,0 Prozent aller Betriebe. Letztlich bedeutet diese Entwicklung, dass immer weniger Unternehmen ihrer Verantwortung für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses nachkommen. Gerade deshalb bleibt ein fairer finanzieller Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben auf der Tagesordnung, die Forderung nach einer Ausbildungsumlage aktuell.

Nach der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation standen im Jahr 2011 rechnerisch 92,7 unbesetzten Ausbildungsplätzen 100 Nachfragende gegenüber. Mit dieser Lücke kann nach wie vor nicht von einer entspannten Situation oder gar einem auswahlfähigen Angebot auf dem Ausbildungsmarkt gesprochen werden.

Die Summe aller institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen¹ betrug im Jahr 2011 833.238. Von diesen sind laut der „Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen“ nur 68,4 Prozent tatsächlich in eine duale Berufsausbildung eingemündet. Diese Quote ist im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht gestiegen, aber bei weitem noch nicht ausreichend. Fast jeder dritte Ausbildungsplatzinteressierte hat keinen Ausbildungsvertrag bekommen.

B. Den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich gestalten

Die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf bleibt offenbar eine Daueraufgabe. Auch wenn die Zahl der Jugendlichen im sogenannten „Übergangssystem“ in den letzten 5 Jahren um 22,5 Prozent reduziert wurde, bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Bundesdurchschnitt angespannt. Noch immer befinden sich knapp 300.000 Jugendliche in verschiedenen Maßnahmen und „Warteschleifen“, häufig ohne Aussicht auf eine vollqualifizierende Ausbildung. Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss in der Altersgruppe zwischen 20 bis 29 Jahren liegt seit 2008 konstant bei rund 1,5 Millionen Menschen. Das sind 17,0 Prozent dieser Altersgruppe.

Eine Mitverantwortung an dieser Lage trifft auch die Bundesländer: Es ist ihnen bisher nicht gelungen, Schulsysteme zu entwickeln, die auf Förderung statt Auslese setzen. Die negativen Folgen sind enorm: Jahr für Jahr verlassen fast 60.000 junge Menschen die Schule ohne einen Abschluss. Das Versprechen des Dresdner Bildungsgipfels im Herbst 2008, die Quote der jungen Menschen ohne Hauptschulabschluss bis zum Jahr 2015 von 8,0 auf 4,0 Prozent zu senken, ist noch in weiter Ferne. So ist in den Jahren 2000 bis 2009 die Quote von 9,4 auf 7,0 Prozent gesunken – also nur um 2,4 Prozent.

¹ über die einstellenden Betriebe, die zuständigen Stellen und die Bundesagentur für Arbeit erfasste und als „ausbildungsreif“ eingestufte Jugendliche, sowie die Jobcenter und zugelassenen kommunalen Träger (zKT) registrierte Ausbildungsinteressierte.

Eine gute Vorbereitung auf die Ausbildung und die Arbeitswelt sowie die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (Betriebe, BA, Jugendsozialarbeit, Kommune) bei dem Übergang in Ausbildung gehört mit zu den Aufgaben der allgemeinbildenden Schulen.

Eine Stigmatisierung der Jugendlichen als „nicht ausbildungsreif“ ist unbedingt zu vermeiden, stattdessen muss der Übergang in Ausbildung ohne unnötige Warteschleifen und ohne Ausgrenzung ermöglicht werden. Hier sind vielerorts positive Schritte zu verzeichnen, die allerdings noch nicht bundesweit zu einem kohärenten System des Übergangs geführt haben.

Berufsorientierung, Berufsberatung und berufliche Förderung junger Menschen ist zersplittert und in den Händen unterschiedlichster Akteure: Schulen, Betrieben, Jobcentern, lokalen Akteuren, Trägern von Maßnahmen und geförderten Modellprojekten. Eine wirkliche Vernetzung und ein stringentes Zusammenarbeiten der einzelnen Akteure auf lokaler Ebene ist bisher die Ausnahme. Notwendig sind klare Zuständigkeiten für jeden beteiligten staatlichen Akteur, der Abbau überflüssiger Verwaltungsschnittstellen und eine Form institutionalisierter Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit den Trägern der Jugendhilfe (insbesondere Jugendberufshilfe).

Unverzichtbar sind frühzeitige Beratung und Orientierung und direkte Erfahrungen mit der Arbeitswelt, die zum Standard in den Schulen – in Zusammenarbeit mit Betrieben und Ausbildungsträgern – werden müssen. Eine auf die Arbeitswelt vorbereitende gute individuelle Berufsorientierung darf nicht nur vom Engagement der einzelnen Lehrerin bzw. des einzelnen Lehrers abhängen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) ist aufgefordert, individuelle Berufsorientierung verstärkt in Curricula und in der Lehreraus- und -fortbildung zu verankern.

Die Länder und die allgemeinbildenden Schulen müssen ihrer Pflicht zur Vermittlung von Abschlüssen, die auch für eine Berufsausbildung qualifizieren, endlich gerecht werden. Die Zahl der jungen Menschen ohne Schulabschluss muss drastisch reduziert werden. Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen so ausgestaltet werden, dass sie auch ausbildungsrelevante Kompetenzen vermitteln, die auf die nachfolgende Berufsausbildung angerechnet werden können. Eine bessere Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben ist unerlässlich. Durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs können Stärken gezielt gefördert und Schwächen sofort erkannt werden. Diese Angebote sind bei Bedarf um eine gezielte sozialpädagogische Begleitung zu ergänzen. Die Länder tragen Verantwortung dafür, dass alle Jugendlichen eine Ausbildung erhalten und diese bei fehlenden betrieblichen Ausbildungsplätzen auch in berufsbildenden Schulen in Kooperation mit Betrieben absolvieren können (siehe Hamburger Modell).

Der Lernort Betrieb muss in den Mittelpunkt der Berufsvorbereitung gestellt werden. Hierfür ist eine enge Kooperation zwischen Betrieben und den anderen Bildungsinstitutionen notwendig. Kooperationsvereinbarungen zwischen Trägern und Betrieben sollen die Dualisierung der Berufsvorbereitung fördern. Dies ist auch ein Handlungsfeld für geschlechtergerechte Arbeit. Jungen Frauen und Männern muss eine reelle Möglichkeit gegeben werden, sich und ihre Fähigkeiten am besten in verschiedenen auch „untypischen“ Berufsfeldern auszuprobieren. Betriebliche Realitäten, die durch die Dominanz eines Geschlechtes geprägt sind, verschrecken junge Frauen wie auch junge Männer oft. Hier muss gegengesteuert werden. Allen Jugendlichen in Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in Ausbildung eröffnet werden.

Für Jugendliche, die nicht im ersten Anlauf einen Ausbildungsplatz bekommen, können Tarifverträge neue Möglichkeiten eröffnen. Der Arbeitgeberverband METALL NRW und die IG Metall haben zum Beispiel mit dem Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) einen neuen Weg in die Berufsausbildung eröffnet. Eine Phase der

Ausbildungsvorbereitung verbunden mit einem Ausbildungsvertrag geht in die richtige Richtung.

Einstiegsqualifizierungen (EQ) sollen zur Anwendung kommen, wenn alle anderen Vermittlungsbemühungen gescheitert sind. EQ müssen zielgruppenadäquat eingesetzt werden.

Die Arbeitnehmerbank unterstützt die Initiative von Bund und Ländern, den Aufbau einer integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) auf den Weg zu bringen. In allen Ländern sollen unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen Individualdaten erfasst und für die Auswertung zur Verfügung gestellt werden. Das Übergangsverhalten eines Jahrgangs soll damit künftig möglichst vollständig erfasst und transparent dargestellt werden. So wird es in Zukunft möglich sein, Maßnahmen am Übergang differenzierter zu betrachten und zu bewerten. Dadurch wäre auch die Grundlage für eine bessere und kontinuierliche Evaluierung von Bundes- und Landesprogrammen gelegt.

C. Die Qualität der Ausbildung verbessern

Gegenüber dem Vorjahr (22,1 Prozent) ist die Quote der Vertragslösungen auf 23,0 Prozent gestiegen – und das trotz der eingeleiteten Maßnahmen zur Verhinderung von Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch. Die verbesserte Ausbildungsmarktsituation im Jahr 2011 erleichtert allerdings auch Abbrüche, weil die Chancen größer sind, wieder einen Ausbildungsplatz zu finden. Dennoch ist diese Quote eindeutig zu hoch. Dabei ist auch der Vergleich mit der noch höheren Quote der Studienabbrecher (24,0 Prozent) weder zielführend noch hilfreich. Die hohen Abbrecherquoten in der Berufsausbildung sind zu analysieren, um den Ursachen auf die Spur zu kommen. Es ist auch Aufgabe der zuständigen Stellen die Qualität der Ausbildung in den Betrieben und die „Ausbildungsreife“ der Unternehmen durch eine stärkere Überprüfung und Unterstützungsmaßnahmen zu gewährleisten. Die Doppelrolle der Kammern als zuständige Stelle, die die Qualität der Berufsausbildung zu kontrollieren hat und als Lobbyverband der Unternehmen, schafft Loyalitätskonflikte, die der Qualität der Ausbildung schaden kann.

In Zukunft müssen Jugendliche, die bisher keine Chance auf eine Ausbildung hatten, sich beim Einstieg in die Ausbildung auf Hilfen als Regelangebot verlassen können. Jede/r Auszubildende, bei der/dem das Lernziel gefährdet erscheint, muss eine individuell angepasste Hilfe erhalten. Bei Bedarf müssen eine fachliche und eine sozialpädagogische Begleitung zur Verfügung stehen. Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebot der Berufsausbildung sein, um die Jugendlichen zu unterstützen.

Die Gewerkschaften tragen in Neuordnungsverfahren dazu bei, langfristig berufliche Perspektiven für die Beschäftigten zu sichern. Mit großer Sorge betrachten die Gewerkschaften, dass das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) bezüglich der Verkürzung der Ausbildungsdauer von 3,5 auf 3 Jahre die Expertise beider Sozialpartner ignoriert.

Das Ministerium erlässt 3,5 jährige Ausbildungsberufe nur noch befristet für fünf Jahre. Nach Ablauf der Frist soll die Rechtsgrundlage für die Ausbildung im betroffenen Beruf erlöschen und neu über die Dauer entschieden werden. Für die Betriebe und Jugendlichen wird damit ein falsches Signal gesetzt: Es entsteht der Eindruck, dass dies Berufe „auf Probe“ sind.

Als Folge dieser Politik des BMWi zeichnet sich bereits jetzt ab: Gewerkschaften und Arbeitgeberfachverbände stellen ihre Pläne zurück, Berufe neu zu ordnen oder sie geben die Neuordnungspläne ganz auf. Konkret zeichnet sich diese Entwicklung ab bei den Flugtechnischen Berufen, dem Gießereimechaniker und beim größten Handwerksberuf, dem

Verfahrensmechaniker Sanitär, Heizung, Klima. Das BMWi wird somit zur Innovationsbremse in der beruflichen Bildung.

In Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer ging die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 1.008 bzw. um 1,9 Prozent zurück. Damit ist der Anteil der zweijährigen Berufe am gesamten Ausbildungsvolumen leicht gesunken (2010: 9,5 Prozent, 2011: 9,1 Prozent). Grund dafür ist der Rückgang der außerbetrieblichen Ausbildung, insbesondere in den neuen Ländern. Denn in den neuen Ländern entfielen 2011 37,0 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen auf überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche“) Ausbildungsformen. Im Vorjahr hatte der Anteil noch bei 52,5 Prozent gelegen. Die Gewerkschaften lehnen eine sehr spezialisierte, nur auf einige Tätigkeiten fokussierte zweijährige Berufsausbildung ab. Sie beeinträchtigt die Flexibilität und Durchlässigkeit des (Berufs-)Bildungssystems und mindert die Attraktivität und die Qualität. Erfahrungen mit „Kurzausbildungen“ zeigen, dass sie den inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen in der Arbeitswelt nicht entsprechen. Bildungsziele wie Kritikfähigkeit, die Fähigkeit zur Mitgestaltung und Emanzipation bleiben bei verkürzten Ausbildungszeiten häufig außen vor. Alle Berufsabschlüsse müssen auf einer Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren basieren.

Die Forderung aus dem Arbeitgeberlager, für vermeintlich praktisch begabte Jugendliche Ausbildungsgänge mit weniger Theorie und einer nur zweijährigen Dauer anzubieten, lehnen die Gewerkschaften grundsätzlich ab. Besonders für benachteiligte Jugendliche muss es statt kürzerer Ausbildungszeiten bessere Förderung geben. Statt einer Anrechnung von zweijährigen Berufen sollte die vom Gesetzgeber im BBiG geschaffene Möglichkeit der Stufenausbildung, wie zum Beispiel in der Berufsausbildung der Bauwirtschaft, genutzt werden, um den Jugendlichen eine echte Durchlässigkeit zu gewährleisten.

Im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Diese ist rechtsverbindlich und stellt einen Meilenstein in der Behindertenpolitik dar. Im Sinne der Inklusion ist deshalb auch für Menschen mit Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (gem. § 4 BBiG/§ 25 HwO), im Bedarfsfall unter Zuhilfenahme des § 65 BBiG/§ 42l HwO (Nachteilsausgleich), verstärkt anzustreben.

Für Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine vollständige Ausbildung in einem anerkannten Beruf nicht in Betracht kommt, können die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreterinnen oder Vertreter Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung erlassen. Um die Qualität in diesem Bereich zu sichern sollten unter Einbindung der Sozialpartner mehr bundesweite Musterregelungen erarbeitet und alte Kammerregelungen außer Kraft gesetzt werden.

D. Weiterbildung ausbauen

Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen: Der demographische Wandel führt zu einem starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rechnet bis 2020 mit einem Rückgang von 1,8 Millionen Menschen in diesem Personenkreis. Der wirtschaftliche Strukturwandel hin zu wissensintensiven Industrien und Dienstleistungen führt zu steigenden Anforderungen an die Beschäftigten. All diese Entwicklungen machen eine gezielte Weiterbildung unabdingbar.

Wichtige Aspekte sind hierbei die kontinuierliche Weiterbildung in Unternehmen, die BA geförderte Weiterbildung für Arbeitslose sowie die Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer/innen und Geringqualifizierte. Gerade deshalb sind die teils drastischen Kürzungen im

Weiterbildungshaushalt der BA kontraproduktiv – sowohl für die Sicherung des Fachkräftebedarfs als auch für die nachhaltigen Beschäftigungschancen der Menschen. Notwendig wären vielmehr ein massiver Ausbau der abschlussbezogenen Weiterbildung und ein echtes Programm der „Zweiten Chance“ für das Nachholen eines Schul- bzw. Berufsabschlusses.

Zudem ist eine Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung überfällig. Zurzeit leben in Deutschland rund 7,5 Millionen funktionale Analphabeten im Alter von 18 bis 64 Jahren. 57,0 Prozent der funktionalen Analphabeten sind berufstätig, rund 6,0 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Diese Zahlen zeigen: Analphabetismus ist ein Problem, das die Mitte der Gesellschaft betrifft – und gehört deshalb in die Mitte der Bildungspolitik. Ein Beispiel für eine erfolgreiche Strategie im Kampf gegen den Analphabetismus ist die „Skills for Life“-Strategie aus Großbritannien. Dort hat der Staat mit rund 3,6 Milliarden Euro massiv in die Alphabetisierung investiert und insbesondere die Kursangebote drastisch ausgebaut. Das Ergebnis: Die Zahl der Analphabeten ist signifikant gesunken. So ging die Quote im Alpha-Level 4 um 11,0 Prozent zurück. Die von Bund und Ländern verabschiedete Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung bleibt weit hinter den Anforderungen zurück. Vor allem die Länder haben sich nicht auf einen konkreten Ausbau der Kursangebote verpflichtet. Das Engagement der Bundesländer muss deshalb dringend massiv ausgebaut werden. Auch die Betriebe müssen sich mehr in Sachen Alphabetisierung und Grundbildung engagieren.

Seit langem besteht in der Bildungspolitik Konsens, dass die Teilnahme an der Weiterbildung zu steigern ist. Dennoch stagniert die Beteiligung in Deutschland seit Jahren. Mehr noch: Auch im Weiterbildungssystem zeigt sich eine starke soziale Spaltung. Geringqualifizierte, Menschen, Teilzeitbeschäftigte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind deutlich unterrepräsentiert. Auch international vergleichende Studien stellen Deutschland ein schlechtes Zeugnis in Sachen Weiterbildungsbeteiligung aus: Es reicht nur für einen Platz im hinteren Mittelfeld der europäischen Länder; weit hinter den Spitzenreitern aus Skandinavien, aber auch noch hinter den meisten westeuropäischen Staaten.

Um die Teilnahme am lebensbegleitenden Lernen zu steigern, ist der Ausbau eines flächendeckenden Beratungssystems nötig. Es sollte am Subjekt orientiert, geschlechts- und kultursensibel sein und so dazu beitragen, bisher benachteiligte Personengruppen in lebensbegleitendes Lernen einzubeziehen.

Weiterbildung wird immer wichtiger für das berufliche Fortkommen. So hat die Bundesregierung in den vergangenen Jahren einige Weiterbildungsprogramme initiiert, die die Qualifizierung unterstützen. Mit der Bildungsprämie konnten seit 2008 über 150.000 Prämiegutscheine ausgegeben werden, die Weiterbildungsinteressierte bei ihrer Fortbildung unterstützen. Notwendig wird es allerdings sein, dieses Instrument weiter auszubauen und insbesondere den Zuschuss in Höhe von 500 Euro gerade für Geringqualifizierte weiter zu erhöhen.

Mit den „Meister-BAföG“-Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz hat sich der berufliche Aufstieg für Berufstätige erhöht und trägt so zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung bei. Auch hier gilt es, die Förderleistungen insbesondere für Frauen und Alleinerziehende zu erhöhen. Über die heutige Begrenzung auf Abschlüsse der anerkannten Fortbildung hinaus sollten auch Erstausbildungsabschlüsse und Zusatzqualifikationen in die Förderung einbezogen werden. Beim Zugang zu solchen Angeboten müssen auch die in der Arbeit erworbenen Kompetenzen berücksichtigt werden.

Immer noch fehlen die institutionellen, finanziellen, zeitlichen, rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass lebensbegleitendes Lernen selbstverständlicher Teil der Biografie jedes Menschen wird. Deutschland muss umsteuern. Wir brauchen ein wirksames solidarisches Weiterbildungssystem, das allen Menschen einen besseren Zugang ermöglicht.

Berufliche Fort- und Weiterbildung muss ein integraler Bestandteil der Personalpolitik in den Unternehmen sein. Nur so können sich ständig wandelnde Anforderungsprofile, technologischer Wandel und neue Fertigungs- und Produktionsprozesse umgesetzt werden. In Unternehmen muss eine echte Weiterbildungskultur verankert werden. Die vorhandenen Qualifizierungstarifverträge müssen als Grundlage für eine systematische Qualifizierungspolitik genutzt werden.

Berufliche Weiterbildung muss sukzessive wieder zum Herzstück aktiver Arbeitsmarktpolitik werden. Die drastischen Kürzungen in 2011 bei der durch die BA finanzierten beruflichen Fortbildung, die gemäß dem Geschäftsbericht der BA 2011 44,0 Prozent im SGB III-Bereich und 29,0 Prozent im SGB II Bereich im Vergleich zum Vorjahr ausmachen, haben höchst negative Folgen. Hier fordern die Gewerkschaften einen Kurswechsel, denn für die Behebung des Fachkräftemangels und die Integration Benachteiligter in Arbeit, ist nicht weniger sondern mehr berufliche Weiterbildung in angemessener Qualität erforderlich. Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, dem Programm WeGebAU, der Bildungsprämie oder der ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie) wurden wichtige Akzente gesetzt.

Bundesregelungen für die Weiterbildung sind unverzichtbarer Bestandteil einer neuen Weiterbildungskultur. Länder wie Frankreich, Dänemark und Schweden zeigen, dass mehr öffentliche Verantwortung wichtige Impulse geben kann. In einem Bundesgesetz muss der Staat Rahmenbedingungen setzen für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für unterstützende Finanzierung, für mehr Beratung und Transparenz, für Qualitätssicherung und Zertifizierung. Die Arbeitnehmerseite fordert eine Erweiterung der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung – unter anderem durch die Förderung von Branchenfonds der Tarifvertragsparteien. Für Erwerbslose müssen Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung im Arbeitsförderungsrecht eingeführt werden. Als weiterführende Maßnahme im Bereich der beruflichen (nicht betrieblichen) Weiterbildung schlägt die Arbeitnehmerseite vor, über die Arbeitslosenversicherung finanzierte Bildungszeiten in Abhängigkeit von der Dauer der Beitragsleistung einzuführen. Die Arbeitslosenversicherung soll im Sinne einer Beschäftigungsversicherung präventiv weiterentwickelt werden. Eine Verzahnung mit Langzeitarbeitskonten soll eröffnet werden.

Die Finanzierung der individuellen Weiterbildung soll mit einem Erwachsenen-BAföG für das Nachholen eines Hochschulstudiums und beruflicher Abschlüsse gewährleistet werden. Die Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung soll wie bisher durch das Meister-BAföG finanziert werden, alle anderen individuellen Weiterbildungsmaßnahmen mit einem einkommensunabhängigen, sozialvertraglich ausgestalteten Darlehen.