

---

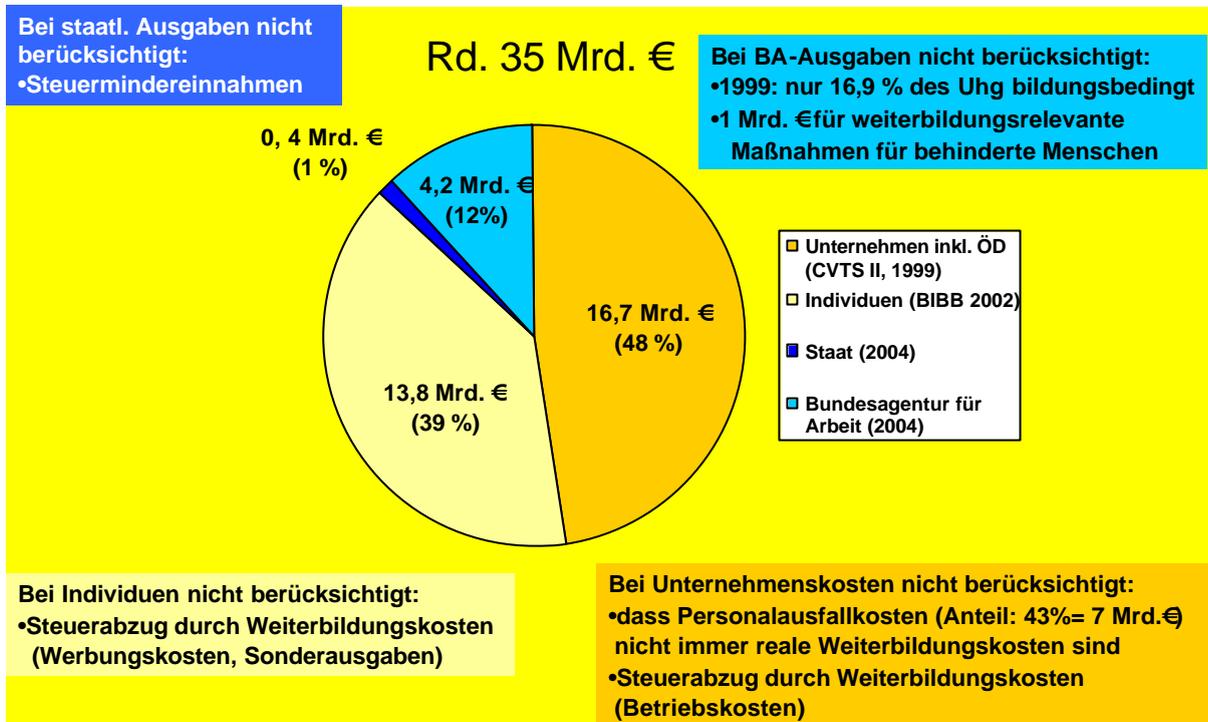
**Stellungnahme zum Fragenkatalog zur Anhörung  
am 29. Januar 2007  
zum Thema  
„Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“**

Lebensbegleitendes Lernen steht zunehmend im Mittelpunkt der Bildungspolitik. Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Der kontinuierliche Wandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird generell zu steigenden Qualifikationsanforderungen führen. Dazu kommt, dass aufgrund der demographischen Entwicklung - vor allem in Deutschland - mittelfristig mehr ältere Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als jüngere Personen nachrücken. Der Bedarf an Fachkräften wird in den kommenden Jahren zunehmen, während die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte deutlich zurückgehen werden. Es droht zukünftig ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.

***Gesamtfinanzierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland***

Eine Gesamtbetrachtung darüber wie viel derzeit in Deutschland für berufliche Weiterbildung insgesamt aufgewendet wird und wie sich diese Aufwendungen auf die Finanziers verteilen, ist mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Die Summierung der Einzelaufwendungen der Finanziers ist jedoch genaugenommen nicht möglich. Zum einen gibt es für die ermittelten Einzelaufwendungen kein gemeinsames aktuelles Bezugsjahr und zum anderen sind auf Grund der Unterschiede im öffentlichen und kaufmännischen Rechnungswesen Ausgaben des Staates und der Bundesagentur für Arbeit nicht unmittelbar mit Kosten der Unternehmen und der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer vergleichbar. Um dennoch eine Vorstellung von der Größenordnung dieser Gesamtaufwendungen zu erhalten, setzen wir uns im Folgenden über diese berechtigten Einwände hinweg. Die Gesamtaufwendungen für berufliche Weiterbildung liegen dann gegenwärtig bei schätzungsweise 35 Mrd. €. Danach tragen die Unternehmen knapp die Hälfte der finanziellen Lasten beruflicher Weiterbildung, gefolgt von den Individuen und schließlich der öffentlichen Hand, die auf den ersten Blick einen nur vergleichsweise geringen Anteil an der Finanzierung beruflicher Weiterbildung aufbringt.

## Aufwendungen für berufliche Weiterbildung



Quelle: BA, CVTS2, StaBu, Berufsbildungsberichte, DOHMEN, HOI und eigene Berechnungen

Bei den *Unternehmen* muss davon ausgegangen werden, dass deren Weiterbildungskosten aufgrund der volleingerechneten Personalausfallkosten in Höhe von rd. 7 Mrd. € zu hoch angesetzt sind. Für die weitere Betrachtung der Verteilung der Weiterbildungslasten nehmen wir daher an, dass nur 50 % der ermittelten Personalausfallkosten als reale weiterbildungsbedingte Kosten anzusehen sind. Berücksichtigt werden muss auch, dass Weiterbildungskosten gegenüber dem Finanzamt als Betriebskosten geltend gemacht und somit durch Steuererminderung refinanziert werden können. Für eine grobe Schätzung dieses steuerlichen Refinanzierungsanteils legen wir einen durchschnittlichen Grenzsteuersatz von 30 % unterstellten. Ähnlich verfahren wir bei den *Individuen*, die ihre berufsbezogenen Weiterbildungskosten als Werbungskosten ebenfalls steuermindernd geltend machen können. Eine weitere Annahme ist, dass nur zwei Drittel der Weiterbildungsteilnehmenden von dieser steuerlichen Entlastung Gebrauch machen (können). Die steuerlichen Entlastungen auf privater Seite bedeuten eine entsprechende Minderung der Steuereinnahmen auf *staatlicher* Seite, die als indirekte Förderung bei den staatlichen Weiterbildungsausgaben berücksichtigt werden muss. Korrekturen sind auch bei dem ermittelten Ausgabenanteil der *Bundesagentur für Arbeit* erforderlich.

So können Zahlungen für das Unterhaltsgeld nicht in voller Höhe als Weiterbildungsausgaben angerechnet werden. Da die anspruchsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch ohne Teilnahme an der Weiterbildungsförderung Arbeitslosengeld erhalten würden, sind die bildungsbedingten Ausgaben der Bundesagentur deutlich geringer anzusetzen. Das *Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung* (IAB) ermittelte für das Bezugsjahr 1999 einen bildungsbedingten Anteil an den Unterhaltsgeldern von 16,9 Prozent. Den Ausgaben der BA hinzuzurechnen sind auch die weiterbildungsrelevanten Ausgaben für Bildungsmaßnahmen behinderter Menschen. Dieser weiterbildungsrelevante Anteil wurde im Jahr 2001 letztmalig ausgewiesen. Übertragen wir den damaligen Anteil von 36 % auf die entsprechenden Ausgaben des Jahres 2004 (2,9 Mrd. €) dürften die Ausgaben für die berufliche Wiedereingliederung Behinderter rd. 1 Mrd. € betragen. Treffen die vom BIBB ermittelten Daten in etwa zu, dann tragen Unternehmen und Staat im Rahmen der Mischfinanzierung beruflicher Weiterbildung zwar einen erheblichen monetären Anteil, die finanzielle Hauptlast liegt danach allerdings bereits heute bei den einzelnen Weiterbildungsteilnehmerinnen und Teilnehmern.

### ***Performanz der deutschen beruflichen Weiterbildung im internationalen Vergleich***

Europäische Vergleichsdaten zeigen, dass die Performanz der beruflichen Weiterbildung in europäischen Ländern mit vergleichbarer sozio-ökonomischer Strukturen unterschiedlich ist: berufliche Weiterbildung ist in Deutschland deutlich schlechter aufgestellt als z.B. in den skandinavischen Ländern, Frankreich, Niederlande.

Ein auffallendes *Paradoxon* - dies gilt für die Weiterbildung im Allgemeinen als auch für die betriebliche Weiterbildung - ist hier zu vermelden:

Obwohl gemäß dem jüngsten Eurobarometer (2006) nur 23 % der deutschen Bevölkerung sich während der vorangegangenen 12 Monate an **Weiterbildungskursen** beteiligten, stimmen 62 % der Deutschen im Alter von 15 bis 64 Jahren der Aussage zu, dass „Regelmäßige Weiterbildung ... die Beschäftigungsmöglichkeiten“ verbessert. Darüber hinaus waren 50 % der Befragten der Ansicht, dass die regelmäßige Fortbildung am Arbeitsplatz eine besonders effektive Maßnahme ist, wenn es darum geht, dass mehr Menschen Arbeit bekommen und länger arbeiten können.

Auch die **betriebliche Weiterbildung** als dem wichtigsten Bereich der beruflichen Weiterbildung und eine der Hauptmaßnahmen zur Sicherstellung der fortwährenden Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an die Anforderungen der Wirtschaft liegt international im Mittelfeld. Die europäische Erhebung zur Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2 - 1999) zeigt, dass Deutschland beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Unternehmen die Weiterbildungskurse durchführen) im Mittelfeld der 25 europäischen Staaten liegt (Platz 9). Die Chance für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, ist im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich (Platz 16), bei der Intensität der Maßnahmen befindet sich Deutschland am unteren Ende der Skala (Platz 22). Trotzdem liegen die direkten Kosten für die betriebliche Bildungsmaßnahmen recht hoch (Platz 5). Beim Angebot der „konventionellen“ arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung (Lernen am Arbeitsplatz - Einarbeitung und Coaching) lag Deutschland auf dem 4. Platz unter den EU25-Mitgliedstaaten.

Beim Angebot an „modernen“ arbeitsintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung lag Deutschland bei Austauschprogrammen und/oder Job-Rotation auf dem 20. Platz sowie bei Lern- und/oder Qualitätszirkeln und beim selbstgesteuerten Lernen jeweils auf dem 12. Platz. Darüber hinaus zeigt sich im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, dass die internen Strukturen z.B. im Hinblick auf die Bedarfsermittlung, die Weiterbildungsplanung, die Aufstellung eines Weiterbildungsbudgets und die Evaluierung einen geringen Grad an Systematisierung erkennen lassen. Bei der Nutzung von Qualifikations-/Bedarfsanalysen der einzelnen Mitarbeiter liegt Deutschland mit 42% auf Platz 14 von 25 Ländern; bei der Ermittlung von zukünftigem Personalbedarf und /oder Qualifikationsbedarf des Unternehmens als Ganzes mit 24% auf Platz 23; bei der Weiterbildungsplanung mit 22% auf Platz 14; bei der Nutzung eines speziellen Budgets für die betriebliche Weiterbildung mit 17% auf Platz 13; 4% der Unternehmen verfügen über ein internes Weiterbildungszentrum, das auch für die Weiterbildung genutzt wird (Platz 16); 44% der Unternehmen gaben an, dass sie den Erfolg des Weiterbildungsangebotes systematisch überprüfen (Platz 9).

*Dies bedeutet, dass deutsche Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte (und dann zumeist auf Fach- und Führungskräfte) und vor allem auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen konzentrieren. Die Maßnahmen sind darüber hinaus relativ teuer.*

Auch hier steht die vergleichsweise schlechte Performanz der betrieblichen Weiterbildung im Widerspruch zu Einstellung der deutschen Unternehmen bezüglich der Wichtigkeit des lebensbegleitendes Lernens. Die deutsche Zusatzerhebung zu CVTS2 (2000) zeigt, dass nur 20 % der Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung strikt auf betriebliche Ziele begrenzen. 80 % sind sich der Bedeutung des lebensbegleitendes Lernens bewusst und/oder halten diese für unverzichtbar.

Vor dem Hintergrund dieses Paradoxons, einerseits die im internationalen Vergleich schlechte Performanz der Weiterbildung (die sich, wenn es zu keinen Veränderungen kommt, negativ auf die deutsche Wettbewerbsfähigkeit auswirken könnte), andererseits die hohe Akzeptanz des lebensbegleitendes Lernens und der Weiterbildung in der deutschen Bevölkerung und bei den Unternehmen (was Hoffnung auf das Vorhandensein eines Veränderungswillens weckt), wird das deutsche Berufsbildungssystem vor allem mit zwei Problemen konfrontiert werden: der demographischen Entwicklung und den einschneidenden Veränderungen in der Arbeitswelt.

*Demographische Entwicklung:* die Veränderungen in der Altersstruktur sind in den meisten europäischen Ländern mit einer Abnahme der Bevölkerung verbunden. Diese Entwicklung setzt in Deutschland bereits ab 2010 ein. Auch die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird einem grundlegenden Wandel unterworfen. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen deutlich ansteigen. Dieser Anstieg wird ab 2010 beginnen und seinen Höhepunkt zwischen 2020 und 2030 erreichen. In diesem Zeitraum werden die 55- bis 64-Jährigen in den meisten Ländern ihren höchsten Anteil am Erwerbspotenzial haben. In Deutschland wird der Anstieg des Anteils der 55- bis 64-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung am gravierendsten sein.

Die heute 30- bis 50-Jährigen werden besonders von dieser Entwicklung betroffen sein. Um diese bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen *jetzt schon*, z.B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden.

*Änderungen in der Arbeitswelt:* Kontinuierliche Erwerbsbiographien bei jüngeren Beschäftigten (vor allem männliche) sind bereits heute seltener. Es wird erwartet, dass diese diskontinuierliche Erwerbsverläufe künftig noch zunehmen werden. Lebenslange Beschäftigung bei ein und demselben Arbeitgeber wird künftig die Ausnahme sein. Dies zwingt zur Bereitschaft, beruflich und räumlich mobil zu sein und im Lauf des Lebens neue berufliche Qualifikationen zu erwerben – d.h. beschäftigungsfähig zu bleiben. Beschäftigungsfähigkeit ist in Deutschland gekennzeichnet durch den Widerspruch zwischen dem Bild eines eigenverantwortlichen und selbständigen Individuums und den bereits genannten besonderen Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung, deren Weiterbildungsangebote oft von ad-hoc Maßnahmen (speziell in der betrieblichen Weiterbildung) und Interessengegensätzen geprägt sind. Die kurzfristigen Anpassungsmaßnahmen tragen aus den folgenden angeführten Gründen kaum zur Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei:

- Eine weitgehend vorherrschende inhaltliche Konzentration der betrieblichen Weiterbildung auf kurzfristige betriebspezifische Ziele mit negativen Folgen für die überbetriebliche Verwertbarkeit der in der Weiterbildung entwickelten Kompetenzen.
- Es besteht eine Tendenz zur Unterinvestition in die berufliche Weiterbildung, da die Vermittlungsverantwortung für betriebsübergreifende Qualifikationen auf andere Akteure abgewälzt wird.
- Der betriebliche Alleinanspruch für Inhalte und Zuschnitt der betrieblichen Weiterbildung schränkt sowohl die innerbetrieblichen Aushandlungsprozessen bei Qualifizierungsfragen als auch die fördernde Einflussnahme öffentlicher Instanzen ein. Dies gilt insbesondere für die arbeitsintegrierten Formen der betrieblichen Weiterbildung, bei denen die Grenze zwischen Lernen und Arbeiten oft fließend ist.
- Da eine überbetriebliche Verwertbarkeit der Ergebnisse des betrieblichen Lernens nur begrenzt im Interesse der Unternehmen liegt und sich auch öffentliche Instanzen zurückhalten, liegt der Anteil zertifizierter Weiterbildungsmaßnahmen sehr niedrig.

### **Weiterbildungsteilnahme erhöhen**

Bei der Bewertung von beruflicher Weiterbildung hinsichtlich ihrer Selektivität ist die Analyse bestehender Unterschiede beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung ein wichtiges Untersuchungsfeld. Ungleichheiten bzw. Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung sind dabei sowohl auf die Eigenschaften des Unternehmens als auch auf die Eigenschaften der individuellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen. Wie bereits erwähnt, beteiligten sich gemäß dem jüngsten Eurobarometer (2006) während der letzten 12 Monate nur 23 % der deutschen Bevölkerung an Weiterbildungskursen. Deutschland liegt dabei auf Platz 13 unter 25 EU-Mitgliedstaaten.

Die Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung (d.h. an organisierten Lerntätigkeiten außerhalb des regulären Schul- oder Hochschulsystems) liegt in Deutschland unterhalb des EU25-Durchschnitts wie das „Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernens der europäischen Labour Force Survey“ für das Jahr 2003 ermittelt hat. Sie liegt für die 25-bis 64-Jährigen im EU25-Durchschnitt bei 17 %, in Deutschland nur bei 13 %. Diese Teilnahmequoten werden durch das Berichtssystem Weiterbildung (BSW IX) bestätigt. Diese Erhebung zeigt, dass in Deutschland die Weiterbildungsteilnahme von 29 % in 2000 auf 26 % in 2003 abnahm. Auch die Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS2 bestätigen diese im internationalen Vergleich niedrigen Teilnahmequoten. Die deutsche Teilnahmequote ist im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich (Platz 16).

Anhand der CVTS2-Ergebnisse können die 25 CVTS-Länder auf der Grundlage der jeweiligen Teilnahmequoten zur beruflichen Weiterbildung in vier Gruppen unterteilt werden.

- Zur ersten Gruppe mit einer Teilnahmequote von über 50 % gehören im Wesentlichen die nordischen sowie einige westeuropäische Länder. Der Rangfolge nach sind dies Schweden, Dänemark, Belgien, Finnland, Norwegen, Irland, Frankreich und das Vereinigte Königreich.
- Der zweiten Gruppe mit einer Teilnahmequote zwischen 40 % und 50 % gehören der Rangfolge nach die Tschechische Republik, Luxemburg, Italien, Slowenien, Portugal, Spanien und die Niederlande an.
- In der dritten Gruppe mit einer Teilnahmequote zwischen 30 % und 40 % finden sich **Deutschland**, Österreich, Griechenland und Polen.
- Die vierte Gruppe mit einer Teilnahmequote von unter 30 % bildet den Schluss und setzt sich der Rangfolge nach aus folgenden Ländern zusammen: Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen und Rumänien. Die Teilnahmequoten in den beiden letztgenannten Ländern liegen bei nur 20 %.

CVTS2 (1999) zeigt, dass Frauen in Deutschland in der betrieblichen Weiterbildung gegenüber Männern etwas unterrepräsentiert sind. Die Teilnahmequote liegt bei 33%, während 38% der männlichen Beschäftigten an entsprechenden Veranstaltungen teilgenommen haben. Betrachtet man die geschlechtsspezifische Teilnahmequote in Abhängigkeit von der Größenklasse der Unternehmen, so ist in kleinen Unternehmen kein Unterschied in der Teilnahme nach Geschlechtern erkennbar; in Großunternehmen liegt die Quote der Frauen deutlich unter jener der Männer. Es bestehen in einzelnen Wirtschaftsbereichen erhebliche Unterschiede - u.a. bedingt durch Unterschiede im Tätigkeitsprofil von Frauen und Männern in diesen Branchen - in der Beteiligung von Männern und Frauen.

Das „Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen der europäischen Labour Force Survey“ (2003) hat ermittelt, dass die Teilnahmequote für die 25- bis 64-Jährigen bei der non-formalen Weiterbildung (d.h. an organisierten Lerntätigkeiten außerhalb des regulären Schul- oder Hochschulsystems) im EU25-Durchschnitt bei 17 % liegt, in Deutschland allerdings nur bei 13%. Die Weiterbildungsbeteiligung nimmt mit dem Alter stark ab, während in Deutschland bei den 25- bis 44-Jährigen knapp 16 % an nicht-formaler Weiterbildung teilnehmen, sind dies bei den 55- bis 64-Jährigen nur noch 6 %. Auch CVTS1 (1993) zeigte bereits, dass die wichtigste Zielgruppe der betrieblichen Weiterbildung die 25- bis 35-Jährigen ist.

Bis zum Alter von 35 Jahren steigt die Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen an. Die Teilnahmequote der Berufsgruppen jenseits der Altersgrenze von 45 liegt nur etwa halb so hoch wie bei der weiterbildungsaktivsten Altersgruppe (25- bis 35 Jährigen).

Darüber hinaus zeigte u.a. CVTS1, dass mit der beruflichen Stellung in Unternehmen auch die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen steigt. Die Teilnahmequote betrieblicher Führungskräfte ist sechsmal höher als die der un- oder angelernten Arbeitskräften.

Die obengenannten Ergebnisse zeigen, dass es notwendig ist die Weiterbildungsteilnahme für alle zu erhöhen und die massive Selektion bisher benachteiligter Gruppen durch Mobilisierung ihrer Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit zu begrenzen.

### **Segmentierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland**

Unternehmen, Individuen und die öffentliche Hand (insbesondere Bund, Länder bzw. Bundesagentur für Arbeit) verbinden mit beruflicher Weiterbildung nicht unbedingt deckungsgleiche Ziele. Für die *Unternehmen* steht die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung der Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen im Vordergrund. *Individuen* streben mit beruflicher Weiterbildung vornehmlich Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation an. Ihre Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings nur dann, wenn sie diese Ziele für erreichbar halten und ihre Investitionen in Form von Zeit, Geld und Lernanstrengungen in einem hierzu angemessenen Verhältnis stehen. Das Interesse des *Staates* an beruflicher Weiterbildung richtet sich einerseits auf den Erhalt und die Förderung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Andererseits geht es ihm um die Bewältigung der erheblichen Arbeitsmarktprobleme und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts einschließlich der Förderung von Chancengleichheit.

Grundsätzlich können drei Bereiche der beruflichen Weiterbildung identifiziert werden:

- der Bereich der *betrieblichen Weiterbildung*,
- der Bereich der *individuellen beruflichen Weiterbildung*,
- der Bereich der *Weiterbildung für Arbeitslose* und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Die europäischen Länder lassen sich danach einteilen, ob das System der beruflichen Weiterbildung eher kooperativ ausgerichtet ist - die einzelnen Bereiche der beruflichen Weiterbildung sind miteinander verzahnt, oder eher segmentiert ist - es existiert eine Trennung zwischen den einzelnen Bereichen der beruflichen Weiterbildung. In unterschiedlicher Weise sind z.B. in Dänemark und die Niederlande die Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung - Staat, Unternehmen, Gewerkschaften, Individuen und Bildungsträger - in ein komplexes System *kombinierter Verantwortlichkeiten* für die berufliche Weiterbildung eingebunden.

Dagegen liegen z.B. in Deutschland und auch Österreich die Verantwortlichkeiten der beruflichen Weiterbildung bei den jeweiligen Akteuren selbst: In diesen Ländern ist der *Staat* verantwortlich für die Weiterbildung der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die *Unternehmen* für die betriebliche Weiterbildung und die *Individuen* für ihre eigene berufliche Weiterbildung. Das Prinzip der Subsidiarität (Verantwortung im eigenen Bereich) ist in Deutschland sehr stark entwickelt. Diese *Segmentierung* der unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Weiterbildung setzt damit die strukturellen Rahmenbedingungen für deren Implementierung. Diese strukturellen Rahmenbedingungen begrenzen, anders als z.B. in Dänemark oder den Niederlanden, die Handlungsmöglichkeiten einer effizienten Implementierung der beruflichen Bildung. Die Implementierung einer *Koordinierung der Verantwortlichkeiten* in der beruflichen Weiterbildung, die den Anforderungen eines Konzeptes des lebensbegleitenden Lernens gerecht wird, muss diese *Segmentierung der Verantwortlichkeiten* überwinden.

### ***Rahmenbedingungen lebensbegleitenden Lernens***

Angesichts des einschneidenden Strukturwandels in der Arbeitswelt sind Verbesserungen der Rahmenbedingungen lebensbegleitendes Lernen in Deutschland notwendig. Eine Antwort auf diese Strukturveränderungen kann nur in einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik liegen, wie dies z. B. die skandinavische Länder und die Niederlande zeigen. Ausgangspunkt der Arbeitsmarkt- und Bildungsreformen in diesen Ländern waren die Strukturveränderungen in der Arbeitswelt, die unter den Stichpunkten demografische Entwicklung, Erosion kontinuierlicher lebenslanger Beschäftigung, Durchsetzung flexibler Beschäftigungsverhältnisse, atypische Beschäftigung und erhöhte Arbeitsmobilität zusammengefasst werden können. Eine integrierte Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik gründet sich in den obengenannten Länder immer mehr auf dem Prinzip „Flexicurity“. Beim Flexicurity-Prinzip wird der beschleunigte Strukturwandel als eine Grundtatsache betrachtet, für die am Arbeitsmarkt adäquate Lösungen zu identifizieren sind. Flexicurity ist definiert als eine Kombination von flexiblen Arbeitsmärkten und einem hohen Niveau sozialer Sicherung. Die beiden Elemente, Flexibilität und soziale Sicherheit, sollen in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden. Flexibilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann nur mit sozialer Sicherheit abgesichert werden.

Den Rahmenbedingungen kommt bei der Initiierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik, hierzu gehört eine Politik die die Kooperation getrennter Verantwortlichkeiten im Bereich der beruflichen Weiterbildung fördert, eine große Bedeutung zu. Eine nationale Rahmenregelung für die Freistellung, wie sie in Dänemark bereits seit längerer Zeit existiert, ist dort eine zentrale Voraussetzung für eine effektive und effiziente Realisierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik bzw. von kombinierten Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei stellen die Freistellungsregelungen für Bildungszwecke ein wichtiges Element für die berufliche Weiterbildung dar. Neben Instrumenten wie Bildungssparen ist in diesen Rahmenregelungen auch das sogenannte Stellvertretungsprinzip - Freistellung eines Beschäftigten für eine längere Periode und die gleichzeitige Einsetzung von Arbeitslosen als Stellvertreter - inkorporiert. Die Freistellungsmöglichkeiten in den skandinavischen Ländern unterscheiden sich in ihrer Dauer und in ihren Nutzungsmöglichkeiten grundlegend von der Situation in Deutschland.

Diese Nutzungsmöglichkeiten beziehen sich sowohl auf die Freistellung für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die in ihrem zeitlichen Umfang die üblichen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen übersteigen als auch auf die spezifischen Möglichkeiten, etwa im Rahmen von Job-Rotation-Maßnahmen Mischfinanzierungen aufzubauen. Diese Freistellungsregelungen machen deutlich, dass es nicht genügen kann einzelne Instrumente wie *Bildungssparen*, *Bildungsprämien*, *Bildungsschecks*, *Steuervergünstigungen* isoliert einzuführen oder Gesetze in Deutschland punktuell - z.B. durch die Integration des Stellvertretungsprinzips - zu ändern. Die Vorschläge zur Änderung des SGB III genügten z.B. überhaupt nicht, um das Instrument Job-Rotation nachhaltig in die berufliche Weiterbildung zu integrieren. Vielmehr sollte ein Policy-Mix von Maßnahmen und Instrumenten in eine solche nationale Freistellungsregelung integriert werden.

Die heutige Situation in Deutschland macht deutlich, dass eine integrierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik nicht auf der Grundlage von bereits bestehenden Gesetzen (z.B. Bildungsurlaubsgesetz), Modellprojekten und selbst nicht durch punktuelle Änderungen an Beschäftigungsgesetzen – obwohl solche Änderungen natürlich politisch zu begrüßen sind – erfolgen kann. Eine besondere Bedeutung sollten in diesem Zusammenhang den Sozialpartnern zukommen, die als Motor zur Weiterentwicklung gesetzlicher Regelungen und Instrumente fungieren können.

### ***Tarifvertraglich geregelte berufliche Weiterbildung***

Eine branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist eine vielversprechende Möglichkeit - dies zeigen die Erfahrungen u.a. in den Niederlanden - eine nationale Rahmenregelung bzgl. der Freistellung für Weiterbildung zu unterstützen. Das Beispiel Niederlande zeigt, dass man keine nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z.B. in Frankreich benötigt, um die betriebliche Weiterbildung durch ein Fondssystem zu unterstützen. In den Niederlanden enthalten die Tarifverträge Regelungen, die über die reinen tariflichen Vereinbarungen über die Höhe von Löhnen hinausgehen. Diese Regelungen, die sogenannten Sozialfonds, bilden ein wichtiges Bindeglied zwischen den ökonomischen Prozessen in einer Gesellschaft und der Regelung von sozialen Prozessen (z.B. Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Aus- und Weiterbildung). Als eine Form der Sozialfonds entstanden die so genannten O&O Fonds (Aus- und Weiterbildungsfonds). Zu den Aufgaben der O&O Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Diese Bildungsfonds können Arbeitgeber stimulieren, in Bildung zu investieren und gleichen die Bildungskosten aus. Alle Unternehmen einer Branche tragen durch einen festen Beitrag zur Finanzierung der Bildungsmaßnahmen dazu bei, Bildungsprobleme innerhalb einer Branche zu lösen. Diese Fonds werden fast immer durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille bis zu 3% der Lohnsumme). Bis 2002 stieg die Zahl der Branchenfonds auf 99 und erreichten damit mehr als 40% aller Beschäftigten — ungefähr 2,5 Millionen. Der jährliche Umsatz der Branchenfonds stieg auf 600 Millionen Euro an, davon wurden zwei Drittel für Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, für die duale Lehrlingsausbildung und für Beschäftigungsprojekte genutzt.

Die Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind dabei mit 250 Millionen Euro die wichtigste Ausgabenkategorie. Die sektoralen Bildungsfonds sind ein wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen. Darüber hinaus umfassen die Bildungsfonds im Vergleich mit der Anfangsphase eine größere Zahl von unterschiedlichen Formen von Weiterbildungsmaßnahmen. Anerkannt und zertifiziert werden jetzt nicht mehr nur „spezielle“ Weiterbildungsmaßnahmen, ein Viertel der Branchenfonds finanzieren nun auch eher „allgemeine“ Bildungsmaßnahmen. Fast jeder fünfter Fonds nutzt sogar schon Verfahren zur Zertifizierung der arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung und Arbeitserfahrung. Diese zertifizierte Abschlüsse sind branchenweit anerkannt. Die Tarifverträge und auch die darin enthaltenen Sozialfonds (auch die Bildungsfonds) werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen als allgemein verbindlich erklärt.

Die branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato nicht üblich in Deutschland. Als eine Ausnahme kann hier aber die Regelung der Aus- und Weiterbildung im Gerüstbaugewerbe herangezogen werden. Sie war sowohl in ihrer inhaltlichen (sozialpartnerschaftlichen) als auch finanziellen (umlagefinanzierten) Ausgestaltung einzigartig in Deutschland. Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes einigten sich 1981 auf ein tarifliches Finanzierungssystem, um so die spezifischen Weiterbildungsprobleme (das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war dem technischen Fortschritt nicht mehr angemessen) der Branche lösen zu können. Aus der sogenannten Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen sowie die Kosten für die Berufsbildung finanziert. Sowohl die berufliche Erstausbildung als auch die berufliche Weiterbildung wird im Gerüstbaugewerbe durch die Tarifpartner selbst geregelt. Seit 1987 wurde das oben erwähnte Modell der Sozialkassen für das ganze Baugewerbe in Deutschland übernommen. Schwerpunkt ist hier allerdings die betriebliche Erstausbildung. Erst in den letzten Jahren ist die Förderung der betrieblichen Weiterbildung dazugekommen. Die Umlage wird von allen Betrieben im Baugewerbe erhoben. Die Umlage (1,2% der Brutto-Lohnsumme) ist an die Einzugsstelle zu zahlen. Die Sozialkassen des Baugewerbes erstatten dem Arbeitgeber teilweise Vergütungen und die von ihm zu leistenden Sozialaufwendungen und finanzieren die überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Baugewerbes. Seit 1991 gibt es auch eine Fondslösung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft zur Finanzierung von Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben erwerbstätig sind. Einen neuen Anlauf zur tariflichen Regelung von betrieblicher Weiterbildung wird seit einiger Zeit vor allem von der IG Metall anvisiert. In den letzten Jahren wurden in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie und der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie unterschiedlich konzipierte Qualifizierungstarifverträge abgeschlossen. IG Metall und Arbeitgeber haben sich in der Tarifrunde 2006 auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt. Das Zustandekommen der Qualifizierungstarifverträge verursacht aber noch immer eine Reihe von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Als strittig gilt bei Arbeitgebern, ob Weiterbildung überhaupt durch Tarifverträge reguliert werden sollte. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass die Qualifizierungstarifverträge in den Unternehmen zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung führt.