

**Stellungnahme**

von

**Dr. Norbert Bensel**

zum Fragenkatalog zur Anhörung

„Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“



Mobility Networks Logistics



**Dr. Norbert Bense**

Vorstand Transport und Logistik, Deutsche Bahn AG

Vorsitzender des BDA-Ausschuss Bildung / Berufliche Bildung

---

**Stellungnahme  
zur Bundestagsanhörung  
am 29. Januar 2007 zum Thema  
Lebenslanges Lernen –  
Bedarf und Finanzierung**

---

**Berlin, 8. Januar 2007**

In unserer modernen Wissensgesellschaft spielt Bildung eine wichtige, wenn nicht wesentliche Rolle. Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit hängt wesentlich von Wissen und Kompetenzen ab. Diese müssen kontinuierlich und nachhaltig im Rahmen eines Prozesses des lebenslangen Lernens erworben werden, beginnend mit einer frühkindlichen Bildung, über die schulische Bildung bis hin zur beruflichen Ausbildung im dualen System oder an der Hochschule. Aber hier endet das Lernen nicht – Weiterbildung ist eine wesentliche Säule des lebenslangen Lernens. Denn der einmalige Erwerb von Wissen und Kompetenzen reicht angesichts sich verändernder Anforderungen nicht mehr aus.

Die allgemeine Weiterbildung, die insbesondere die Persönlichkeitsbildung des Einzelnen im Blick hat, zählt hier ebenso dazu wie die berufliche Weiterbildung, mit der sich insbesondere der Arbeitnehmer gezielt beruflich qualifiziert und weiterentwickelt. Für die Arbeitgeber steht naturgemäß die berufliche Weiterbildung im Mittelpunkt. Bei der Verfolgung unternehmerischer Ziele spielt die Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen (fachlicher sowie sozialer) eine erhebliche Rolle für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit.

Aus Unternehmenssicht ist berufliche Weiterbildung bereits heute ein zentraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik und damit der Unternehmensstrategie. Berufliche Weiterbildung ist dabei nicht als isolierte, standardisierte Maßnahme zu verstehen, sondern als ein Prozess, der individuell auf die Unternehmensziele und die Voraussetzungen der Mitarbeiter ausgerichtet ist.

Damit berufliche Weiterbildung – im Interesse der Unternehmen wie jedes Einzelnen – erfolgreich ist, d. h. zur Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen sowie zur Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen beiträgt, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Berufliche Weiterbildung ist ein bedarfsgerecht ausgerichteter, kontinuierlicher Qualifizierungsprozess – auch jenseits formellen Lernens.
- Unternehmen erkennen die Bedeutung der Qualifikationen der Mitarbeiter als Wert für das Unternehmen und verstehen Engagement für berufliche Weiterbildung als Investition in die Zukunft.
- Eigenverantwortung und –initiative werden in der beruflichen Weiterbildung selbstverständlich. Der Einzelne erkennt Chancen und Nutzen von beruflicher Weiterbildung als lebensbegleitender Aufgabe unabhängig vom Alter und vom Beschäftigtenstatus und ist deswegen bereit, sich selbst aktiv in den Weiterbildungsprozess einzubringen.
- Betriebliche Weiterbildung erfolgt in gemeinsamer Verantwortung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern entsprechend der Nutzenverteilung.
- Weiterbildungsanbieter werden zu Dienstleistern mit individuellen Angeboten für den Einzelnen und die Unternehmen, insbesondere in Form von Begleitung und Unterstützung prozessorientierten Lernens.

- Das Handeln der Politik beschränkt sich auf die Sicherung lernförderlicher Rahmenbedingungen und sieht von regulierenden Eingriffen und pauschalen Regelungen ab.

## **I. Grundsätze der Weiterbildungsförderung und –finanzierung**

### **a) Weiterbildungsbedarf**

*Weiterbildung: zentraler Bestandteil der Bildung in Deutschland*

Allein die Unternehmen geben jedes Jahr 27 Mrd. Euro für die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aus und sind damit größter Finanzier in der Weiterbildung. Rund 84 Prozent aller Unternehmen vermitteln betriebliche Weiterbildung. Diese Investitionen sind wichtig, denn Wissen und Kompetenzen sind entscheidende Voraussetzungen für Innovation und Erfolg. Die Qualifikationen und Kompetenzen von Arbeitnehmern gewinnen an Bedeutung – für die Gesellschaft zur Sicherung des Wohlstandes, für die Unternehmen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und für den Einzelnen zur Sicherung beruflicher Chancen und Erfolgs. Das Wissen und Können der Arbeitnehmer muss kontinuierlich entsprechend den neuen Herausforderungen weiter entwickelt werden.

Die Herausforderungen der Zukunft sind:

- neue Technologien, Arbeitsformen oder Organisationsstrukturen
- steigende Bedeutung von Dienstleistung und höhere Anforderungen an die Dienstleistungsarbeit
- neue, offenere Formen von Beschäftigungsverhältnissen
- Internationalisierung von Märkten und Kunden
- demographische Entwicklung

*Berufliche Weiterbildung: Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit*

Für Mitarbeiter, die diese Herausforderungen meistern können und damit die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und des Standorts Deutschland sichern, ist neben fundierter Ausbildung eine neue, zukunftsfähige berufliche Weiterbildung erforderlich. Sie ist eine Zukunftsinvestition, die die Beschäftigungsfähigkeit im Verlauf der gesamten Biographie sichert bzw. steigert. Berufliche Weiterbildung kann so zum Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft werden. Das isolierte Verändern einzelner Parameter reicht nicht aus. Erforderlich ist hierfür eine prozessorientierte, an unternehmerischen und individuellen Bedarfe orientierte Weiterbildungsstrategie, die nicht auf regulierende

Eingriffe und pauschale Ansprüche, sondern vielmehr auf eine Stärkung der individuellen Verantwortung für den Qualifizierungsprozess setzt. Es muss gelingen, berufliche Weiterbildung als Ganzes zukunftsorientiert aufzustellen. Hierfür können und müssen sowohl Arbeitnehmer als auch Unternehmen ihren Beitrag leisten.

## **b) + c) Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungszielgruppen**

*Weiterbildung: Ausgerichtet an spezifischen Voraussetzungen, Anforderungen und Nutzen – nicht an pauschalen Zielgrößen*

Weiterbildungsbeteiligung kann nicht allgemein beurteilt werden, pauschale Zielgrößen sind nicht sinnvoll. Zwar sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer gefordert sich weiterzubilden, dabei kommt es aber auf die spezifischen Interessen, Ziele, Voraussetzungen und Anforderungen an, die Arbeitnehmer und Unternehmen mit Weiterbildung verbinden.

So ist berufliche Weiterbildung an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes, des individuellen Arbeitsplatzes und den konkreten beruflichen Prozessen orientiert. Hier kann es keine pauschalen Zielgrößen geben. Denn: Qualifizierungsbedarf wird ganz individuell deutlich, wenn Kompetenzen fehlen oder nicht mehr aktuell sind, um gegenwärtige oder künftige Aufgaben erfolgreich erfüllen zu können. Eine Weiterbildungsentscheidung, d. h. ob und was gelernt wird, ist damit je nach Person, Arbeitsplatz und Zielen individuell und bedarfsgerecht zu treffen.

Für Unternehmen ist die Entscheidung über die Förderung von Weiterbildung eine Investitionsentscheidung: Wie kann die Weiterbildung der Mitarbeiter zum Unternehmenserfolg beitragen?

Instrument für diese mitarbeiter- und unternehmensspezifische Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs können Kompetenzmodelle sein, mit denen Unternehmen die Anforderungen ihrer Märkte in Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter übersetzen können und Qualifizierungsbedarf individualisiert abbilden können.

Weiterbildung kann so in eine systematische Planung der für das Unternehmen notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen eingebettet werden. Dies gewinnt an besonderer Bedeutung durch die sich ändernde Altersstruktur der Unternehmen. Zahlreiche erfahrene Mitarbeiter scheinen in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben aus, was den systematischen Know-How-Aufbau im Unternehmen zur Herausforderung für die betriebliche Weiterbildung macht.

Dabei kann Weiterbildung auch eine Elitenförderung darstellen – zum Beispiel zur weiteren Entwicklung von Mitarbeitern mit beruflicher Ausbildung bis hin zu Managementaufgaben. Weiterbildung wird dabei ge-

zielt auch zum Marketing- und Motivationsfaktor, denn sie trägt zur Gewinnung und Bindung qualifizierter und motivierter Mitarbeiter bei.

Wichtig ist dabei, dass ein enger Weiterbildungsbegriff, der lediglich auf formales Lernen abzielt, nicht sinnvoll ist. Berufliche Weiterbildung wird zu Recht und notwendiger Weise zunehmend in den Arbeitsprozess integriert. Schon heute dominiert diese Lernform, die in 80 Prozent der Unternehmen genutzt wird. Dies bringt besondere Vorteile mit sich: Lernen wird durch informelle Prozesse verstetigt, ist durch die Einbindung in Arbeitsprozesse bedarfs- und praxisorientiert und wirkt somit lernmotivierend und transferfördernd - eine Chance und Voraussetzung für eine breite Beteiligung.

#### *Weiterbildungsangebote: Vielfalt und Dienstleistung für Lernprozesse – Transparenz und Qualität der Angebote*

Die Weiterbildungsangebote müssen vielfältig sein, um unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen sowie den individuellen Voraussetzungen der Lernenden gerecht zu werden. Ein flexibles Weiterbildungssystem, das auch kurzfristig auf sich ändernde Anforderungen reagieren kann, darf nicht durch Regulierungen und Reglementierungen – etwa in Form von Vorgaben, wie Weiterbildung auszusehen hat, welche Formen genutzt werden sollen – eingeschränkt werden. Weiterbildung richtet sich nach den individuellen Anforderungen und Bedarfslagen. Die Politik sollte daher auf regulierende Eingriffe in den Weiterbildungsmarkt verzichten, ebenso auf gesetzliche Ansprüche und damit auch auf ein Bundesweiterbildungsgesetz. Sie schafft vielmehr lernförderliche Rahmenbedingungen inkl. Transparenz bei der Weiterbildung (s. II/b).

Die Verantwortung der Weiterbildungsanbieter liegt darin, mit ihren Angeboten zur Bewältigung der Herausforderungen und zur Erreichung der Ziele von Einzelnen wie Unternehmen beizutragen. Sie verstehen sich daher als Dienstleister für berufliche Weiterbildung, im Sinne einer konsequenten Kundenorientierung. Es werden solche Angebote individuell konzipiert, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Hierfür macht insbesondere eine modulare Ausgestaltung der Angebote Sinn. Dies sichert Überschaubarkeit der Inhalte und Dauer, was die Lernmotivation steigern kann. Eine modulare Gestaltung ermöglicht darüber hinaus eine individuelle Kombination von Inhalten und eine flexiblere Gestaltung der Lernprozesse.

Zu den Angeboten zählen insbesondere zeitnahe, praxisorientierte Durchführungsformen und flankierende Maßnahmen für ein Lernen im Arbeitsprozess und die Berücksichtigung betrieblicher Belange zum Beispiel im Hinblick auf die Zeitgestaltung von Präsenzveranstaltungen.

### *Hochschulen: Mehr wissenschaftliche Weiterbildung mit bedarfsgerechten Produkten*

In der Wirtschaft wächst der Bedarf an (berufsbegleitender) wissenschaftlicher Qualifizierung: Ein Studium reicht nicht mehr für die gesamte berufliche Karriere aus. Veränderte Studienstrukturen (Bachelor/Master) verstärken den Bedarf an Weiterbildung nach einem – ersten – Abschluss zusätzlich. Zudem wird mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem dazu führen, dass akademische Bildungsangebote breiter als bisher, d. h. auch von beruflich Qualifizierten, und insbesondere stärker als Weiterbildung genutzt werden. Zielgruppe von wissenschaftlicher Weiterbildung sind damit nicht ausschließlich ehemalige Studenten, sondern gerade auch Personen, die bislang ausschließlich einen beruflichen Bildungsweg absolviert haben.

Im Rahmen einer zukunftsorientierten beruflichen Weiterbildung sind Hochschulen neben Anbietern einer hochwertigen Erstausbildung wichtige Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung. Sie müssen daher ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Entwicklung von Weiterbildungsangeboten verstärkt nachkommen. Ihre Weiterbildungsangebote müssen den konkreten Bedürfnissen des Arbeitmarktes entsprechen, d. h. der Unternehmen und der Beschäftigten, insbesondere durch berufsbegleitende Angebote. Für ein bedarfsgerechtes Angebot sollte eine enge Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen erfolgen. Gegenseitige Erwartungen müssen formuliert und unterschiedliche Herangehensweisen zusammengeführt werden. Das Ziel sind hochqualitative Angebote, von denen Hochschulen, Unternehmen und Beschäftigte profitieren. Der rechtliche Rahmen muss Hochschulen die Freiheit und den Spielraum, solche Angebote zu entwickeln, sichern. Dabei ist es auch bei Weiterbildungsangeboten der Hochschulen wichtig, Transparenz über Weiterbildungsinhalte und Vergleichbarkeit von Abschlüssen herzustellen.

#### **d) Weiterbildungserreichbarkeit**

##### *Qualifizierungsberatung und -begleitung für prozessorientiertes Lernen*

Prozessorientiertes Lernen und die Wahrnehmung differenzierter Verantwortungen bedürfen flankierender Maßnahmen. Weiterbildungsanbieter sollen daher individueller Qualifizierungsberatung und -begleitung größeres Gewicht einräumen. Sie sollten stärker Qualifizierungsbedarf analysieren und hinsichtlich erforderlicher Maßnahmen beraten.

Die Anbieter müssen sich dabei nach den individuellen Anforderungen des Einzelnen sowie der Unternehmen richten, an ihren Möglichkeiten (z. B. zeitliche Verfügbarkeit) und Zielen.

### *Qualität: Orientierung am Transferergebnis*

Qualität ist wie für jedes andere Produkt oder Dienstleistung auch in der beruflichen Weiterbildung zentral für eine erfolgreiche Platzierung am Markt und eine erfolgreiche Nutzung durch den Kunden. Entscheidend für den Erfolg von Weiterbildung und damit der Maßstab für Qualität ist die Anwendungskompetenz, d. h. die individuelle Umsetzung des Erlernten in der Praxis. Aus Sicht der Unternehmen bemisst sich der Weiterbildungserfolg in erster Linie am Produktivitätsgewinn für das Unternehmen und damit am Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Eng damit verknüpft bedeutet Weiterbildungserfolg aus Sicht des Einzelnen Erhalt oder Steigerung seiner individuellen Beschäftigungsfähigkeit sowie Steigerung seiner Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Lerninhalte und Methoden der Wissens- und Kompetenzvermittlung sind daher flexibel und aktuell einerseits den betrieblichen Erfordernissen, andererseits der individuellen Lebens- und Lernsituation angepasst.

### *Qualitätssicherung: Wettbewerb der Instrumente*

Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung sind im Eigeninteresse der Anbieter und im Kundeninteresse ein originäres Leitziel bei der Entwicklung und Gestaltung des Weiterbildungsangebotes. Weiterbildungsdienstleister sollten entsprechend den Anforderungen ihrer Kunden, die Qualität ihrer Angebote sichern und dokumentieren. Transparenz und Wettbewerb der Qualitätsmanagementsysteme stärken den Prozess kontinuierlicher Verbesserung des Weiterbildungsangebotes. Dabei sollte es keine regulierenden Eingriffe geben, etwa durch Vorgabe eines Qualitätsinstrumentes. Die Herstellung von Transparenz der Weiterbildungsangebote (Inhalte, Qualität, Vergleichbarkeit von Abschlüssen) kann allerdings von staatlicher Seite flankiert werden, zum Beispiel durch Informationen über Qualitätsinstrumente, Beschreibung von Mindestanforderungen), darf aber die Breite möglicher Weiterbildungsangebote nicht einschränken. Dabei sind verstärkte Information und Beratung über das Weiterbildungsangebot von besonderer Bedeutung (insbesondere für KMU und den Einzelnen), um Transparenz auf dem Markt herzustellen.

### *Förderung der 2. Chance: Integrationswirkung als Maßstab*

Eine Förderung von Personen ohne Schulabschluss bzw. ohne Berufsausbildung ist sinnvoll, wenn sich die Förderung am Qualifikationsbedarf des Einzelnen, an den Arbeitsmarktchancen und den Integrationsnotwendigkeiten orientiert. Qualifizierungsmaßnahmen müssen sich konsequent am Bedarf des Arbeitsmarkts und der Betriebe ausrichten, eine möglichst hohe Integrationswirkung in Beschäftigung muss das Ziel sein. Sie sind strikt am Qualifikationsbedarf des Einzelnen und den

Anforderungen der Unternehmen zu orientieren, damit eine Rückkehr oder Verbleib im Arbeitsmarkt gelingt.

Bei der BA-finanzierten Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) kann es nicht darum gehen, lediglich ein bestimmtes Maß an Weiterbildung ohne konkreten Arbeitsmarktbezug vorzuhalten. Vor diesem Hintergrund ist es zwingend notwendig, die Mittel der Arbeitsförderung auf eingliederungswirksame Maßnahmen zu konzentrieren. Das Prinzip von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit muss durchgängig angewandt werden. Voraussetzung für eine hohe Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen ist ein konsequentes Profiling zur Ermittlung des individuellen Qualifikationsbedarfs und eine große Praxisnähe der Angebote für geförderte Weiterbildung von Arbeitslosen. Die BA sollte hierfür stärker mit privaten Arbeitsmarktdienstleistern und Trägern kooperieren. Besonders erfolgversprechend sind Fördermaßnahmen, die Qualifizierungsaktivitäten mit Praxiseinsätzen in Unternehmen kombinieren. Diese Praxiseinsätze können einerseits den Transferprozess der Weiterbildungsmaßnahme befördern, andererseits Türöffner für eine Anschlussbeschäftigung des Arbeitnehmers im Unternehmen sein.

## **II. Spezielle Konzepte der Weiterbildungsfinanzierung**

### **a) Weiterbildungsfinanzierung allgemein**

*Differenzierte Verantwortlichkeiten entsprechend den Zielen der Weiterbildung und den Interessen der Beteiligten*

Bildung generiert unterschiedlichen Nutzen – abhängig davon, wann sie erfolgt. Dies sollte sich auch in den Verantwortlichkeiten insbesondere für den Aufwand nieder schlagen. So gilt der Grundsatz, dass frühe Bildung (Kindergarten, Schule) insbesondere einen hohen gesellschaftlichen Nutzen schafft. Konsequenterweise ist hier demzufolge eine staatliche Finanzierung. Bei späterer Bildung ist der individuelle Nutzen höher. Konsequenterweise sind hier vor allem private Investitionen.

Demzufolge muss in der beruflichen Weiterbildung das Prinzip privater Investitionen vorrangig gelten. Berufliche Weiterbildung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Berufliche Qualifizierung ist daher in erster Linie eine Aufgabe von Arbeitnehmern und Unternehmen und stellt für beide eine sinnvolle und erforderliche Investition in die Zukunft dar.

Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen Verantwortung und Aufwand dem jeweiligen Ziel und den Interessen an beruflicher Weiterbildung entsprechend verteilt sein. Hierbei sind unterschiedliche Weiterbildungsanliegen zu unterscheiden.

Bei betrieblich notwendigen Formen der Fort- und Weiterbildung, die sich z.B. aus dem Einsatz bislang unbekannter oder veränderter Technologien ergibt, überwiegt der Nutzen des Betriebes. Die Verantwortung (für Initiierung und Durchführung) liegt damit beim Betrieb, je nach Situation ist bei entsprechendem Nutzen auch eine Beteiligung des Mitarbeiters sinnvoll und angemessen, weil sich gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters und damit seine Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

Zudem gibt es betrieblich zweckmäßige Weiterbildung, die sich nicht unmittelbar aus betrieblichen Prozessen ergibt, allerdings noch in Bezug dazu steht. Hier geht es beispielsweise um Qualifizierung zur beruflichen Weiterentwicklung. Der Nutzen ist hier – je nach konkreter Situation – stärker auf den Mitarbeiter ausgerichtet. Dementsprechend ist auch eine Verantwortungs- und Aufwandsteilung vorzusehen. Schließlich ist noch die persönlich motivierte Weiterbildung zu nennen, die ausschließlich im Interessen des Einzelnen liegt, der demzufolge auch Verantwortung und Aufwand hierfür zu tragen hat.

#### *Öffentliches Engagement: Subsidiär*

Die öffentliche Hand tritt in der Weiterbildung insbesondere als Förderer der Erwachsenenbildung auf. Dies sollte immer subsidiär erfolgen. Der öffentliche Auftrag muss künftig ein klares Profil haben. So sollten keine Kurse (mit-)finanziert werden, deren gesamtgesellschaftlicher Nutzen unklar ist, oder die Teilnahme von Personen, die durchaus zur eigenen Finanzierung in der Lage wären. Die öffentliche Hand sollte sich bei der Bereitstellung von Weiterbildung vielmehr auf Maßnahmen und Themen konzentrieren, die mit hohen externen Effekten verbunden sind, sowie auf jene Zielgruppen, die keine schulischen oder beruflichen Abschlüsse besitzen und für die eine private Finanzierung mangels Einkommen oder Vermögen nicht in Frage kommt. Sinnvoll ist auch eine Förderung zur Entwicklung/Identifizierung innovativer und neuer Lernformen und –inhalte.

#### *Bundesagentur für Arbeit: Wirkung und Wirtschaftlichkeit*

Maßnahmen zur Qualifizierung können – richtig eingesetzt – ein entscheidender Hebel sein, um Langzeitarbeitslosigkeit mit all ihren nachteiligen Folgen abzubauen und bestenfalls gar nicht erst entstehen zu lassen. Dabei spielt die Förderung von beruflicher Weiterbildung (FbW) und Qualifizierung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine wichtige Rolle. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist keine allgemeine Weiterbildungsförderung. Auch bei der Weiterbildungsförderung und deren Finanzierung muss dringend eine klare Trennung von Versicherungsaufgaben und

versicherungsfremden Aufgaben der BA erfolgen. Nur für eine Förderung orientiert am Qualifikationsbedarf des Einzelnen, an den Arbeitsmarktchancen und den Integrationsnotwendigkeiten ist eine Finanzierung aus Mitteln der Beitragszahler gerechtfertigt.

## **b) Erwachsenenbildungsförderungsgesetz**

*Pauschale Weiterbildungsansprüche und -förderung: Oft am Bedarf vorbei*

Regulierende Eingriffe und die Schaffung von pauschalen Weiterbildungsansprüchen sowie eine allgemeine Förderung sind kontraproduktiv für eine effektive Weiterbildung:

- Sie gehen zumeist am individuellen Bedarf vorbei und berücksichtigen zudem nicht die unterschiedliche Verantwortung entsprechend den Interessen und dem Nutzen von Weiterbildung. Denn: Wer von Weiterbildung profitiert, kann und sollte sich am Aufwand beteiligen. Eine pauschale Förderung durch die Allgemeinheit ist nicht zu rechtfertigen.
- Fraglich ist, ob gerade sogenannte bildungsferne Gruppen erreicht werden. Bei diesen ist oft zunächst die Frage der Lernmotivation entscheidend, nicht primär die finanziellen Voraussetzungen. Zu erwarten ist, dass mit diesen Maßnahmen zum großen Teil sowieso schon bildungsaffine Gruppen erreicht werden, die sich auch ohne Förderung weiterbilden.
- Die bürokratischen Belastungen bei der Umsetzung sprechen gegen diese Maßnahmen. Wenn z. B. geprüft wird, ob Fördergelder und Freistellungszeiten für „förderwürdige“ Weiterbildungsmaßnahmen verwendet wurde, wäre der Aufwand erheblich. Fraglich ist dabei zudem, wer darüber entscheidet /entscheiden kann.
- Gesetzliche Freistellungsansprüche sind darüber hinaus kritisch zu sehen, da sie eine einseitige Belastung der Unternehmen darstellen – bei zumindest fraglichem Nutzen für diese. Dies widerspricht dem Prinzip der Aufwandsübernahme entsprechend dem Nutzen.

*Politik: Lernförderliche Rahmenbedingungen*

Die Politik sollte sich vielmehr auf die Schaffung lernförderlicher Rahmenbedingungen konzentrieren:

- Die besten Rahmenbedingungen sind eine wachstums- und beschäftigungsförderliche Politik, denn gerade wenn Einzelne und Unternehmen positiv in ihre ökonomische wie berufliche Zukunft blicken

können, investieren sie in Qualifizierung. Auch das Einkommenssteuersystem und Sozialleistungen dürfen keine Fehlanreize schaffen.

- Zu den Rahmenbedingungen zählt zudem ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem beginnend mit der frühkindlichen Bildung. Es legt die Fundamente für das lebenslange Lernen. Dies beinhaltet auch die Förderung von Lernfähigkeit und Lernmotivation.
- Wichtig ist in diesem Sinne auch mehr Durchlässigkeit im Bildungswesen – insbesondere zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Damit die Vielfalt des lebenslangen Lernens attraktiver wird und effizient genutzt werden kann, müssen sich nach einzelnen Bildungsabschnitten immer wieder neue Wege eröffnen: Beim sich anschließenden lebenslangen Lernen muss jeder „die passende Tür“ finden können, die den Anschluss an das bisher Gelernte ermöglicht und gleichzeitig weiterführende Optionen eröffnet.
- Die Politik kann zudem einen Beitrag für mehr Transparenz über Weiterbildungsangebote und die Vergleichbarkeit von Abschlüssen leisten. Der Weiterbildungsmarkt ist für Unternehmen und Mitarbeiter wenig übersichtlich, die Bewertung von Zertifikaten und Abschlüssen ist kaum möglich. Dies ist eine ernste Herausforderung für die Durchlässigkeit im Bildungswesen. Hier ist ein Rahmen sinnvoll, der Transparenz und Vergleichbarkeit von beruflicher Weiterbildung sicherstellt.
- Für Durchlässigkeit und Transparenz ist insbesondere ein bildungsübergreifender nationaler Qualifikationsrahmen ein geeignetes Instrument. Bund, Länder und Sozialpartner sind bei der Erstellung eines solchen Rahmens gefordert. Ziel ist es, die über verschiedene Niveaustufen erworbenen Kompetenzen auf quantitativer und qualitativer Ebene vergleichbar zu machen – durch Anknüpfung an Lernleistungen und Lernergebnisse (Outcome). Damit Transparenz und Vergleichbarkeit erreicht wird, müssen im NQF Qualifikationen, die in der beruflichen und akademischen Bildung erworben wurden, mit einheitlichen Kriterien beschrieben werden.
- Um Weiterbildung in ihrer Vielfalt zu befördern, kann die Politik zudem die Erforschung und Erprobung innovativer Lernformen und Projekte zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen unterstützen. Hierbei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Praxis sowie eine kontinuierliche Nutzenüberprüfung, um eine bedarfsgerechte Ausrichtung sowie eine Verwertbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen.

### **c) Bildungssparen, Bildungsprämien, Bildungskredite**

*Bildungssparen, -prämien, -kredite: Nutzen fraglich*

Bei Bildungssparen, -prämien und -krediten stellen sich vielfältige Fragen des Nutzens und der Umsetzung – entsprechend den Bedenken

hinsichtlich allgemeiner Förderung und Ansprüchen (s. II/b). Häufig werden in diesem Zusammenhang Maßnahmen diskutiert, die einseitige Belastungen für Unternehmen vorsehen, ohne dass der Nutzen für den Einzelnen berücksichtigt wird.

Speziell für das Bildungssparen gilt, dass auf der Basis des Vermögensbildungsgesetzes ersparte Summen auch heute faktisch, da frei verfügbar, auch für Bildung genutzt werden können. Demzufolge ist von einer speziellen Bildungsregelung im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes kein Effekt im Sinne von mehr privatem Investment zu erwarten. Zudem kann und sollte schon heute jeder für Bildung sparen, durch „normales“ Sparen oder Nutzung spezieller Angebote (z. B. Ausbildungsversicherung bei Banken oder Sparkassen). Sinnvoller erscheint eine verstärkte Nutzung des Vermögensbildungsgesetzes als zusätzliche Altersvorsorge wie z. B. im Metall-Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen vorgesehen. Hier muss eine Verzettelung durch Zielvielfalt vermieden werden.

Bildungskredite wären – um dem individuellen Nutzen Rechnung zu tragen - weniger als Finanzierung denkbar als vielmehr als „Vorleistung“ für jene, die vorab nicht die Kosten tragen können - auch hier verstärkt über private Angebote, ohne dass gesetzliche Regelungen notwendig sind.

#### **d) Steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildung**

*Steuerliche Regelungen: Keine Änderungen erforderlich*

Änderungen bei der steuerlichen Behandlung von Weiterbildungsausgaben sind nicht erforderlich. Bereits heute können Weiterbildungskosten unbegrenzt als Werbungskosten abgesetzt werden.

#### **e) Tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen und Unterstützung durch gesetzgeberische Maßnahmen**

*Weiterbildung: Betriebliche bzw. individuelle Entscheidung*

Das Ausmaß und die inhaltliche Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung muss aufgrund der individuellen Anforderungen und Bedarfe originäre Steuerungsaufgabe des einzelnen Betriebs bleiben. Letztendlich muss jeder Betrieb selbst anhand seiner individuellen Ziele über seinen Bedarf, das Ausmaß, die inhaltliche Ausgestaltung und die Zielgruppe von Qualifizierungsmaßnahmen entscheiden. Der Qualifizierungsbedarf der Betriebe wie auch der Beschäftigten der einzelnen Betriebe kann sehr unterschiedlich ausfallen. Der Maßstab der betrieblichen Weiterbildung kann immer nur die auf die Wettbewerbsfähigkeit

des Unternehmens zielende betriebliche Investitions- und Organisationsplanung sein. Überbetriebliche Regelungsinstanzen (inkl. Fonds) sind in der Regel nicht in der Lage, so bedarfsgerecht zu differenzieren, wie es notwendig ist. Sofern Qualifizierungsfragen in Tarifverträgen geregelt werden, können diese daher lediglich einen prozessunterstützenden Rahmen bieten, der den Betrieben die freie Entscheidung über die Auswahl der Teilnehmer und die konkrete Ausgestaltung von Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen überlässt.

#### *Arbeitszeitkonten: nicht durch Bürokratie verregeln*

Bildungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene können wirksam durch Einbringung von Arbeitszeitguthaben unterstützt werden, also der Nutzung von gesparter Arbeitszeit oder eingebrachten Gehaltsanteilen für Bildung. Der Arbeitnehmer kann entsprechend tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen auf freiwilliger Basis Vergütungsansprüche (z.B. Bonus, übertarifliche Gehaltsbestandteile) oder erarbeitete Zeitguthaben (z.B. Urlaubstage, Überstunden) auf ein Zeitwertkonto einbringen. Die Nutzung der Zeitwertkonten kann ein Beitrag der Arbeitnehmer sein, sich an den Kosten der Weiterbildung zu beteiligen.

Ein Grund für die noch geringe Nutzung von Langzeitarbeitszeitkonten liegt in der komplizierten sozialversicherungsrechtlichen Flankierung längerfristiger Arbeitszeitkonten. Ab einem bestimmten zeitlichen Umfang und einer bestimmten Größe des Wertguthabens besteht eine Pflicht des Arbeitgebers zum Insolvenzschutz. Diese beruht auf dem berechtigten Sicherungsinteresse der Sozialversicherungsträger und der Arbeitnehmer. Die Förderung moderner Langzeitarbeitszeitkontenmodelle darf durch gesetzliche Vorgaben nicht beeinträchtigt werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf eine Vereinfachung für kleine und mittlere Unternehmen. Daher sind die mit einer Insolvenzversicherung verbundenen bürokratischen und finanziellen Lasten so weit wie möglich zu reduzieren. Der Gesetzgeber ist gefordert, praktikable und in den Unternehmen individuell umsetzbare Lösungen zu finden, die dennoch den Insolvenzschutz gewährleisten.