



Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.

**Stellungnahme des Bildungsverbandes zum Fragenkatalog (A-Drs. 16(18)144)**  
**zur Anhörung am 29.01.2007 zum Thema**  
**„Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“**

**I. Grundsätze der Weiterbildungsförderung und -finanzierung**

**a) Weiterbildungsbedarf**

**1.**

Der aktuelle Bedarf ist wesentlich größer als die derzeit durchgeführten Aktivitäten in der Weiterbildung, insbesondere in der öffentlich geförderten Weiterbildung. Fort- und Weiterbildung wird im Hartz-Evaluationsbericht als erfolgreiches Instrument der Arbeitsmarktpolitik bezeichnet. Durch das geänderte Vergabeverfahren (Bildungsgutscheine) und die Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit wurde die öffentlich geförderte Weiterbildung seit 2002 extrem zurückgefahren, obwohl sie nachgewiesenermaßen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt verbessern kann.

Mittel- und langfristig wird der Bedarf weiter steigen, denn durch die demografiebedingte, längere Lebensarbeitszeit (Renteneintrittsalter) ist bei den Arbeitskräften ein häufigerer Wechsel der beruflichen Tätigkeit zu erwarten, der durch kontinuierliche Weiterbildung begleitet werden muss.

Außerdem gibt es im europäischen Vergleich großen Nachholbedarf: Die Quote der über Fünfzigjährigen, die sich (noch) im Arbeitsprozess befinden, ist in Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Staaten, insbesondere Skandinavien, dramatisch niedrig. Auch um diese Quote erhöhen zu können, ist Weiterbildung notwendig. Darüber hinaus ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im europäischen Vergleich relativ gering (Ministerin Schavan am 10.12.06).

**2.**

Laut Koalitionsvertrag soll diese Weiterentwicklung erfolgen. „Wir wollen mittelfristig die Weiterbildung zur 4. Säule des Bildungssystems machen und mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung mit System etablieren“ (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 11.11.2005, S.35). Dies ist dringend notwendig, gerade um den gestiegenen Bedarf (siehe oben) strukturiert und planvoll befriedigen zu können. Allerdings ist die Realisierbarkeit eher kritisch zu sehen, da Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite hier sehr unterschiedliche Auffassungen vertreten. Insofern muss die Realisierung auch auf andere Mittel zurückgreifen, wie etwa tarifliche Weiterbildungsregelungen.

**3.**

Seit einigen Jahren nimmt in der betrieblichen wie in der öffentlich geförderten Weiterbildung die Beteiligung mit zunehmendem Alter deutlich ab, Teilnehmer/innen über 50 Jahre sind in der beruflichen Weiterbildung kaum noch vertreten.

Der demografische Wandel wird aber schon in naher Zukunft auch die Unternehmen, die bisher konsequent auf Verjüngung ihres Personals setzten, zwingen, mit einer im Durchschnitt älteren Belegschaft leistungsfähig und innovativ zu bleiben. Dies lässt sich nur durch eine systematische Personalentwicklung erreichen, in deren Zentrum auch die Weiterbildung steht.

Auch die Arbeitnehmer sind zum Umdenken gezwungen. Nicht mehr die möglichst frühe Verrentung mit entsprechenden langfristigen Übergängen wird die Perspektive sein, sondern eine deutlich höhere Beschäftigungsquote ab 50 und eine verlängerte Lebensarbeitszeit. Um diese Lebensarbeitszeit bis zum Schluss befriedigend zu gestalten und Beschäftigungsfähigkeit bzw. berufliche Position aufrecht zu erhalten, ist es notwendiger denn je, berufliches Wissen im Sinne von lebensbegleitendem Lernen regelmäßig anzupassen – auch noch im höheren Alter. Der Bedarf wird also steigen.

#### 4.

Für die Beschäftigten ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt heute dadurch geprägt, dass eine einmal absolvierte Ausbildung nicht mehr ausreicht, um ein ganzes Arbeitsleben zu gestalten. Dazu kommt, dass sich auch die Beschäftigungsverhältnisse selbst gewandelt haben. Die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse steigt weiter (geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit, Fristverträge und freiberufliche Beschäftigung). Die Arbeitsbiographien sind geprägt durch häufigere Wechsel von Tätigkeiten, Arbeitgeber oder Beruf, von Zeiten der Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Neuorientierung.

Angesichts dieser Lage auf dem Arbeitsmarkt ist es heute eine Lernaufgabe für jeden Beschäftigten, Alternativen zur bisherigen Berufstätigkeit zu entwickeln und die eigenen Fähigkeiten den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen oder berufliche Veränderung durch Umschulungen sind nach wie vor geeignete Mittel, den beruflichen Anschluss zu behalten bzw. wieder herzustellen. Dabei kommt der öffentlich geförderten Weiterbildung eine besondere Verantwortung zu.

Diese Verantwortung betrifft besonders diejenigen, die nicht aus eigener Kraft in der Lage sind, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, deren berufliche Erfahrungen einige Zeit zurückliegen und denen eine qualifizierte Berufsausbildung als Grundlage fehlt. Ohne abgeschlossene Ausbildung, das zeigt die Arbeitslosenstatistik deutlich, steigt das Risiko erheblich, nicht nur arbeitslos zu werden, sondern es auch lange zu bleiben. Genau dieser Personenkreis ist aber in der Weiterbildung bisher deutlich unterrepräsentiert, der in Zukunft steigende Arbeitskräftebedarf muss jedoch weitgehend aus dem vorhandenen Arbeitskräfteangebot gedeckt werden kann.

### **b) Weiterbildungsbeteiligung**

#### 5.

Hier ist zwischen öffentlich geförderter Weiterbildung durch z.B. die Bundesagentur für Arbeit, durch Unternehmen oder eigeninitiativ finanzierte Weiterbildung des Teilnehmers zu unterscheiden.

Die aktuelle Studie der OECD weist aus, dass die Teilnahmequote an Weiterbildungsveranstaltungen in Deutschland mit 12% geringer ist als der OECD Durchschnitt. Zudem lässt sich feststellen: je höher das Bildungsniveau, desto höher ist der Grad der Weiterbildungsbeteiligung. Dies gilt insbesondere für nicht öffentlich finanzierte Weiterbildung. Dieser Trend wurde aber auch in der öffentlich geförderten Weiterbildung in den vergangenen Jahren durch z.B. den Instrumenteneinsatz der Bundesagentur verstärkt. Der Einsatz von qualifizierenden Bildungsmaßnahmen wurde zugunsten von kurzfristigen Aktivierungsmaßnahmen, z.B. Trainingsmaßnahmen zurückgefahren, so dass Erwerbslose ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung kaum die Chance auf eine Nachqualifizierung hatten. Abschlussbezogene Weiterbildung wurde kaum mehr öffentlich gefördert. Dies wird dazu führen, dass Deutschland zwar aktuell noch ein relativ hohes Bildungsniveau im internationalen Vergleich hat, aber sukzessive diesen Wettbewerbsvorteil verliert.

#### 6.

Auch hier ist zwischen den einzelnen Formen und Angeboten der Weiterbildung zu unterscheiden:

1. Berufsbegleitende, qualifizierende Langzeitangebote z.B. Fernstudien; Meisterkurse u.s.w.;
2. privat finanzierte Kurzzeit-Weiterbildungen z.B. Softskill-Trainings, PC-Kurse, Sprachkurse;
3. öffentlich geförderte Weiterbildung.

In den unter Punkt 1 aufgeführten Weiterbildungsangeboten sind vor allem erwerbstätige Arbeitnehmer zu finden, die mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und in der Regel eine hohe Eigenmotivation haben. Nicht selten tragen sie die Kosten der Weiterbildung in Teilen oder in Gänze selbst. Dies setzt voraus, dass sie sich eine Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven durch die Weiterbildung versprechen. Dieser Bereich ist zurzeit im Wachstum, unter anderem auch, weil gerade Menschen mit hoher Grundqualifikation langfristige berufliche Perspektiven entwickeln und diese durch Verbesserung des persönlichen Qualifikationsprofils stützen möchten.

In den in Punkt 2 aufgeführten Weiterbildungsangeboten finden sich mehrheitlich auch erwerbstätige Teilnehmer, die entweder durch den Arbeitgeber oder durch Eigeninitiative zu dieser Weiterbildungsmaßnahme gekommen sind. Hier gilt, je größer der Arbeitgeber, desto höher die Bereitschaft, Weiterbildung für den Mitarbeiter zu finanzieren. Im Wesentlichen wird aber auch hier in die schon ausgebildeten Fach- und Führungskräfte investiert. In Klein- und Kleinst- Unternehmen läuft Weiterbildung meist über z. B. kostenlose Produktschulungen von Herstellern neuer Maschinen, welche später im Betrieb zum Einsatz kommen. Im produzierenden Sektor gilt, je einfacher und standardisierter die Aufgabe, desto geringer die betriebliche Notwendigkeit von Weiterbildung. Das hat zur Folge, dass die Gruppe der an- und ungelernten Arbeitnehmer in den Betrieben kaum weitergebildet wird. Dies ist aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive zwar nachvollziehbar, gesellschaftlich jedoch bedenklich, da dieser Personenkreis bei Eintritt von Erwerbslosigkeit sofort als schwer vermittelbar gilt.

In den in Punkt 3 aufgeführten Weiterbildungsangeboten, sind aktuell auch die An- und Ungelernten unterrepräsentiert. Daher ist gerade für die oben genannte Gruppe im Falle der Erwerbslosigkeit eine breite Initiative zur Nachqualifizierung über modulare Angebote, die letztendlich abschlussbezogen sind, notwendig.

Als Problem zeigt sich bei der Gruppe der An- und Ungelernten, dass hier aktuell weder betriebliche Interessen noch Eigenmotivation einen Weiterbildungsbedarf formulieren. Diese Arbeitnehmergruppe zeigt in der Regel keine hohe Bildungsbereitschaft, solange sie im Arbeitsverhältnis steht. Die Bereitschaft und die Einsicht in die Notwendigkeit zur Absicherung der Zukunft der eigenen Berufsbiographie, persönliche zeitliche Ressourcen aus dem Freizeitbereich in Weiterbildung zu investieren sind oft eher gering. Die Möglichkeiten, selbst Weiterbildungsangebote zu finanzieren, sind in der Regel nicht gegeben. Hier könnte das vorgeschlagene Bildungssparen ein Ansatz sein.

Zudem ist in allen Formen der Weiterbildung die Gruppe der Menschen ab 45 Jahren deutlich unterrepräsentiert. Die Weiterbildungsbemühungen müssen sich aber zur Stärkung des qualifizierten Arbeitskräftepotentials auch auf diese Zielgruppe ausdehnen (s. o.).

## 7.

Zielgrößen sind sicherlich sinnvoll und sollten sich an den Parametern der demografischen Entwicklung, der Steigerung der Weiterbildungsquote in den Vergleichsländern der OECD und dem prognostizierten qualifizierten Arbeitskräftepotential orientieren. Für die Zeit bis zum Jahre 2020 sollte insbesondere die eben erwähnte Gruppe der an- und ungelernten Arbeitskräfte in den Fokus genommen werden. Hier entsteht aufgrund der großen Zahl von Schulabgängern ohne Schulabschluss und jungen Menschen, die ohne Ausbildung in den Arbeitsmarkt münden oder - noch fataler - gleich in das Hartz IV System übergehen, ein großes ungenutztes Potential, welches dringend nachzuqualifizieren ist. Dies ist sozialpolitisch wie ökonomisch ohne Alternative.

## c) Weiterbildungszielgruppen

### 8.

Grundsätzlich ist die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens für alle Gruppen im Arbeitsprozess zwingend notwendig. Dies zeigt z.B. die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Ingenieure. Hier haben wir schon jetzt einen großen Bedarf und gleichzeitig viele arbeitssuchende Ingenieure, die nicht mehr den heutigen Ansprüchen an die Qualifikation entsprechen. Regelmäßige Anpassungsqualifizierungen jenseits der konkreten, aktuellen betrieblichen Notwendigkeit können solchen Entwicklungen vorbeugen.

Nicht nur die akademischen Berufsbilder sind einem rasanten Wandel unterworfen. Auch die Berufe innerhalb des dualen Systems werden fortlaufend verändert, die Ausbildungsinhalte müssen in immer kürzeren Zeitabständen den neuen Entwicklungen angepasst werden. Es ist notwendig, auch langjährige Mitarbeiter durch wiederkehrende Anpassungsqualifizierungen auf den notwendige Qualifizierungsstand zu bringen, um das Niveau der Facharbeiter zu erhalten.

Kurzfristig ist aber vor allem eine kraftvolle Anstrengung notwendig, um An- und Ungelernte zu Facharbeitern zu qualifizieren. Diese betrifft insbesondere die heute 20-45-jährigen. Hier muss zunächst eine entsprechende Bildungsbereitschaft und Eigenmotivation entstehen, es müssen finanzielle Ressourcen gebildet werden, und es bedarf geeigneter methodisch-didaktischer Instrumente zur erfolgreichen Umsetzung.

Es muss als Selbstverständlichkeit gelten, die Weiterbildungsbemühungen im Erwerbsprozess berufsbegleitend erheblich zu verstärken und Weiterbildung zu einem Faktor jeder Berufsbiographie werden zu lassen, und nicht erst in den Phasen drohender oder entstandener Erwerbslosigkeit in diesen Prozess einzusteigen.

#### **9.**

Die Pass- und Treffgenauigkeit der jeweiligen Weiterbildung ist dann am höchsten, wenn der potentielle Teilnehmer in die Auswahl des Angebotes einbezogen ist und der Maßnahme vorge-schaltet die Stärken, Kompetenzen, Entwicklungspotentiale festgestellt wurden (Profiling), die Eingang in die Qualifizierungsplanung finden

Um die Vereinbarkeit von Weiterbildung, Beruf und Familie zu erhöhen, muss die Struktur und Organisation der Weiterbildung so verändert werden, dass sie berufsbegleitend mit integrierten Selbstlernphasen zeitlich flexibel durchgeführt und vom Teilnehmer genutzt werden kann. Ein gutes Beispiel ist hier die wachsende Zahl der berufsbegleitenden Blended-Learning-Lehrgänge mit Fernunterrichtselementen und Präsenzphasen.

#### **10.**

In der Fort- und Weiterbildung für Akademiker fällt traditionell den Hochschulen eine bedeutende Rolle zu, die allerdings bisher nicht in hinreichendem Maße ausgefüllt wird. So können, wie am Beispiel der Ingenieure in Frage 8 deutlich gemacht, die Anpassungsqualifizierungen in einzelnen Modulen oder aber ganzen Aufbaustudiengängen angeboten werden. Die Hochschulen müssen eine Orientierung der Lehre an der betrieblichen Notwendigkeit entwickeln und ihre Qualifizierungsangebote stärker an dem prognostizierten Qualifizierungsbedarf der Wirtschaft ausrichten.

### **d) Weiterbildungserreichbarkeit**

#### **11.**

Zur Transparenz und Information wurde die Weiterbildung in die Tests der Stiftung Warentest einbezogen. Dies ist positiv zu bewerten. Dadurch sind die Möglichkeiten der Information für die Nutzer von Weiterbildung zumindest verbessert worden. Dies gilt besonders, weil die Arbeits-agenturen nicht mehr von sich aus offensiv über Bildungsangebote informieren, seit durch die Bildungsgutscheine die Vergabe sehr stark individualisiert wurde und es damit für potenzielle Teilnehmer noch schwieriger geworden ist, sich einen Überblick zu verschaffen. Weiterbildungs-beratung müsste über die bisher wenigen Modellversuche hinaus im Rahmen der genannten vier-ten Säule des Bildungssystems institutionalisiert werden. Die Verpflichtung zur Beratung vor und während der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme (AZWV, Trägerzertifizierung, § 8 Abs. 1 Satz 6) ist hier ein positiver Ansatz.

#### **12.**

Insbesondere, um bildungs- und sozialpolitische Erfordernisse zu erfüllen, muss in der Bildungs- und Sozialpolitik (etwa im BMBF und in der Bundesagentur) überhaupt erst grundlegend Einver-nehmen darüber hergestellt werden, dass Weiterbildung dies gewährleisten kann und dass dies auch so gewollt ist. Zurzeit wird Weiterbildung fast ausschließlich unter dem Kostenaspekt disku-tiert und nicht unter inhaltlichen Aspekten.

Hier ist auch zwischen Weiterbildung „on the job“ und Weiterbildung in anderen, etwa seminarbe-zogenen Formen, zu unterscheiden.

Bei Weiterbildung mit dem Ziel anerkannter Abschlüsse nach Landes- und Bundesrecht darf der Erfolg nicht mit einer schnellen Eingliederung/Vermittlung in den Arbeitsmarkt gleichgesetzt werden. Lineare Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge oder Input-Output-Mechanismen sind differenziert zu betrachten: Die unterschiedlichen Individuen, die Qualität der Lehrkräfte und die Themen sind entscheidend; sie müssen Ausgangspunkt eines Weiterbildungscontrollings sein.

Deshalb ist auch je nach Art der Weiterbildung der Erfolg unterschiedlich zu definieren (öffentlich geförderte Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument etwa im Gegensatz zu Training on the job bei Beschäftigten oder zur Schulung eines neuen Betriebssystems). Eine Beurteilung muss unter den genannten Aspekten sehr differenziert erfolgen.

### 13.

In der AZWV werden sinnvolle und umsetzbare Instrumente für die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung vorgegeben. Beispiele:

- Teilnehmerbefragungen zur Zufriedenheit mit dem Maßnahmeverlauf (sie können allerdings nur ein Element sein, denn die Zufriedenheit mit der Durchführung sagt noch wenig über den Erfolg aus).
- Befragungen der Teilnehmer und der Arbeitgeber nach Maßnahmeende über die Verwertbarkeit, d. h., ob eine Weiterbildung zur Verbesserung der Arbeits-/Produktionsqualität bzw. Produktivität geführt hat.
- Bei Maßnahmen mit qualifiziertem Abschluss: Erhebung des Maßnahmeerfolges / Bestehensquote, Notendurchschnitt.
- Erhebung des Grades der Integration in den Arbeitsmarkt (Eingliederungs- und Verbleibsquoten).

Teile dieser Instrumente lassen sich auch auf die betriebliche Weiterbildung und die allgemeine Weiterbildung übertragen.

### 14.

Durch die AZWV ist für Teile der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung ein Qualitätsmanagement und auf dieser Grundlage eine Zulassungsverfahren für Standorte und Maßnahmen vorgeschrieben. Dies beinhaltet Maßnahmen der Qualitätssicherung laufender Maßnahmen z.B. durch Teilnehmerbefragungen, ein Controlling von Verbesserungsprozessen, die Auswertung abgeschlossener Maßnahmen sowie die Berücksichtigung der Ergebnisse bei der Durchführung neuer Maßnahmen. Auch dieses Zertifizierungsverfahren kann Vorbild für weitere Bereiche der Weiterbildung sein: Die AZWV sollte zu einem „Deutschen Qualitätssiegel“ über die §§ 77 ff. SGB III hinaus auch für weitere öffentlich geförderte Bildungsbereiche ausgebaut werden.

### 15.

In der nunmehr endlich stattfindenden öffentlichen Debatte über Bildung wird die Weiterbildung bislang leider kaum wahrgenommen. Wenn sich dies ändert, könnte Bildungsmarketing besser bewirken, dass Weiterbildungsmaßnahmen als notwendig wahrgenommen und in ausreichendem Umfang geplant, beworben und durchgeführt werden

Das bedeutet z.B. für die berufliche Weiterbildung

- Enge Kooperation mit der Wirtschaft (regional, überregional) / Konzipierung von Maßnahmen an den Bedarfen des Arbeitsmarktes und der Unternehmen ausgerichtet
- Motivation von Unternehmen zur Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (gilt v. a. für KMU, die in der Regel keine interne Weiterbildung durchführen)
- Teilnehmerwerbung (besonders wichtig für bildungsungewohnte, gering qualifizierte Zielgruppen)
- Allgemeine Informationen / Imagewerbung für Angebote der Weiterbildung

**16.**

Teilnehmergruppen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss nehmen in der Regel kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Möglichkeiten, diese Zielgruppe zu erreichen und zu motivieren bestehen

- bei arbeitslosen Teilnehmer/innen über die Arbeitsagenturen und die Argen,
- über Betriebe, die ungelernte Arbeitnehmer beschäftigen,
- über kulturelle oder Verbandszusammenhänge, in denen sich potenzielle Teilnehmer dieser Zielgruppe häufig bewegen (z.B. Migrantenvereine oder -verbände).

Angebote der 2. Chance können sein:

- Alphabetisierungskurse
- Nachholen von Schulabschlüssen
- Berufliche Nachqualifizierung mit anerkanntem Abschluss
- Modulare Nachqualifizierung
- Qualifizierungsbausteine /Teilqualifikationen.

## II. Spezielle Konzepte der Weiterbildungsfinanzierung

### a) Weiterbildungsfinanzierung allgemein

**17.**

Schon die Reihenfolge der Verantwortlichen ist problematisch. Es könnte der Eindruck entstehen, dass primär die Privatpersonen und an letzter Stelle die Wirtschaft zuständig ist.

- Generell ist die Weiterbildung eine gesellschaftspolitische Aufgabe. Damit kommt der öffentlichen Finanzierung die tragende Funktion zu.
- Sodann ist zu klären, wer die Notwendigkeit (mehr als Sinnhaftigkeit) der Weiterbildung zu vertreten hat: Beruht sie auf Erfordernissen oder Versäumnissen der Wirtschaft, der Privatpersonen oder der öffentlichen Hand?  
Wenn z.B. ein Unternehmen seine Mitarbeiter nicht weiterqualifiziert hat, kann es sich nicht nachträglich über schlecht ausgebildetes Personal beklagen. Nach dem Verursacherprinzip hat deshalb derjenige die Kosten zu tragen, dem Versäumnisse vorgehalten werden können.
- Wichtig ist ferner, wer primär von der Weiterbildung profitiert. Wenn die Wirtschaft an gut geschultem Personal Interesse hat, dann hat sie die Kosten zu tragen. Wenn eine Privatperson eine bessere Position erreichen möchte, dann hätte sie sich an den Kosten zu beteiligen.
- Wenn erkennbar ist, dass bestimmte Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt keine Integrationschance haben, weil sie nicht ausreichend qualifiziert sind, dann hat die öffentliche Hand die Kosten zu tragen.

**18.**

Die staatliche Förderung ist falsch ausgerichtet. Sie orientiert sich an den Verhältnissen der 60er Jahre.

- Fort- und Weiterbildung wird häufig als ein individuelles Problem gesehen, das auch individuell zu lösen ist. So dient z.B. die Weiterbildung von Arbeitslosen der Beseitigung der Arbeitslosigkeit. Wird dieses Ziel nicht kurzfristig erreicht, dann wird sie nicht gefördert.
- Es handelt sich häufig nicht um eine staatliche Förderung der Weiterbildung, sondern um den Anspruch, mit Hilfe der Weiterbildung sonstige Probleme zu lösen (z.B. Abbau der Arbeitslosigkeit, Beseitigung der Berufsunfähigkeit etc.).
- Dadurch, dass zunehmend lediglich Darlehen gewährt werden, vergrößert sich die Spaltung der Gesellschaft: Eine Gruppe kann sich die Fort- und Weiterbildung erlauben, die anderen nicht.

- Durch die Gewährung von Darlehen werden falsche Signale gesetzt. Es entsteht der Eindruck, dass die Weiterbildung im ausschließlichen Interesse der Privatperson liegt. Ein Beispiel macht das Paradoxon deutlich: Die Ausbildung zum Arzt bezahlt der Steuerzahler, die Ausbildung zum Physiotherapeuten bezahlt der angehende Physiotherapeut selbst.
- Bei der bestehenden Förderung wird der Unterschied zwischen den Kosten der Qualifizierung (z.B. Studiengebühren, Lehrgangskosten) und den Lohnersatzleistungen nicht deutlich. Ein Weiterbildungsgesetz muss beide Bereiche regeln.

## 19.

In der Wortwahl wird bereits deutlich, dass es sich um „Reparatur-Lösungen“ handelt („2. Chance“, „Nachholen von...“). Damit ist dieses Segment von der Wortwahl negativ besetzt. Dieses steht vordergründig im Widerspruch zu dem Begriff „lebenslanges Lernen“. Es darf allerdings nicht der Eindruck eines persönlichen Versagens in der Vergangenheit – das nunmehr beseitigt werden soll – vermittelt werden.

Bei der materiellen Förderung muss zwischen den passiven Leistungen für den zu Fördernden (sog. Lohn- bzw. Lohnersatzleistungen) und den aktiven Leistungen (Schulungskosten) unterschieden werden. Beide Arten sind völlig unübersichtlich und der Höhe nach häufig nicht nachvollziehbar.

- Die passiven Leistungen werden häufig als die Primären gesehen und überdecken das eigentliche Ziel, z.B. einen beruflichen Abschluss zu erzielen.
- Bei den aktiven Leistungen sind häufig rein fiskalische Interessen vorrangig: die Förderung erfolgt nach Kassenlage (insb. im SGB III). Die aktive Leistung muss von den einzelnen Leistungsgesetzen (SGB III, SGB II, SGB VI etc.) abgekoppelt und in einem eigenen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (s.u.) geregelt werden. Die allgemeine Weiterbildung ist keine Aufgabe einer Versicherungsgemeinschaft (SGB III), sondern eine gesellschaftspolitische Aufgabe.

## b) Erwachsenenbildungsförderungsgesetz

### 20.

Die "Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens" fordert die Schaffung von zwei Bundesgesetzen ("Bildungsförderungsgesetz" und "Erwachsenenbildungsförderungsgesetz").

Als Verband von Weiterbildungsträgern, von denen sich viele im regionalen, landes-, bundes- und europaweiten Bildungskontext bewegen, begrüßen wir die Einrichtung eines Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes. Erwartet wird ein Mehr an Stetigkeit, Verlässlichkeit für Teilnehmende und Träger sowie an Transparenz.

### 21.

Gestaltendes Prinzip der Kommissionsempfehlungen ist eine Kofinanzierung Lebenslangen Lernens, nach dem von allen Beteiligten (Individuen, Betriebe, öffentliche Hand), in deren Interesse Weiterbildung stattfindet, zusätzliche Beiträge aufgebracht werden sollen. Die Empfehlungen richten sich damit über die Individuen, die Unternehmen sowie die Europäische Union, Bund, Länder und Kommunen hinaus auch an die Sozialpartner, die Bundesagentur für Arbeit und die Weiterbildungsträger.

Im Kontext der parlamentarischen Debatte zu den Möglichkeiten der Umsetzung der Kommissionsempfehlungen haben sich Sozialpartner, Spitzenorganisationen der Wirtschaft und Verbände positioniert. Das Kabinett hat am 27. April 2005 Stellung genommen (BT-Drucksache 15/5427). Die Bundesregierung hat am 29. April 2005 den Abschlussbericht ausdrücklich begrüßt. Nun gilt es, auch angesichts schwieriger ökonomischer Rahmenbedingungen und vor dem Hintergrund der Situation der öffentlichen Haushalte auf den verschiedenen staatlichen Ebenen, die Kommissionsempfehlungen auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten hin zu überprüfen.

---

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

#### **22.**

Die Einführung von Bildungssparen wird befürwortet. Es handelt sich hierbei erstmalig um ein zwar staatlich verantwortetes, aber in der Finanzierungsverantwortung des einzelnen liegenden Umsetzungsmodells zur Bildungsfinanzierung. Bildungssparen kann eine deutliche Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland anstoßen.

Bildungssparen soll die Verwerfungen der Weiterbildungspartizipation in Deutschland reduzieren. Die großen Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung, etwa bei Teilnehmern mit Hochschulabschluss oder niedrigen Schulabschlüssen bzw. ohne Berufsausbildung, müssen ausgeglichen werden.

Bildungssparen ist erforderlich und geeignet, die Erwerbsquote in der Bundesrepublik zu erhöhen, Beschäftigungschancen insgesamt, aber insbesondere älterer Arbeitnehmer bzw. schlecht Qualifizierter, zu verbessern. Bildungssparen ist Teil einer Antwort auf die Herausforderungen der Globalisierung der Wirtschaft durch Steigerung der Qualifikationen.

Über den Erfolg eines solchen Instrumentes wird maßgeblich die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Instrumente entscheiden. Hier ist zu fordern, dass zwar durchgängig Anreize für alle Bevölkerungsgruppen im Bildungssparen enthalten sein müssen, jedoch besondere Anreize beispielsweise für Gruppen mit niedrigem Bildungsniveau oder etwa auch Nichtarbeitnehmer gegeben werden sollen.

#### **23.**

Bildungssparen als isoliertes Geldanlageprodukt der Kreditbranche oder als völlig neu aufzubauendes staatlich gefördertes System ist abzulehnen, da es zeitlich zu spät wirkt, und sich als bürokratisch und ineffizient darstellt. Hinzu kämen eine hohe zusätzliche Belastung der öffentlichen Hand und eine negative Liquiditätswirkung bei den Zielgruppen und Weiterbildungsteilnehmern.

Sinnvoll ist dagegen eine Anknüpfung beim Bildungssparen an das vorhandene staatlich geförderte System der Vermögensbildung, hier zunächst mit einer Öffnung der Zweckbindung für die „Investition“ in berufliche Bildung. Auch das derzeit angesparte Vermögen in diesem Bereich ist somit für sinnvolle Bildungsinvestitionen sofort verfügbar.

Ergänzt werden sollte die Möglichkeit der staatlich geförderten Vermögensbildung durch Bildungskredite analog dem Studienkredit für Studenten, etwa über die Kreditanstalt für Wiederaufbau.

Als zusätzlicher Anreiz sollte eine öffentlich finanzierte Bildungsprämie, oder besser ein Bildungsscheck je Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung, öffentlich ausgereicht werden.

Bei der Bildungsprämie ist von einer kurzfristig höheren öffentlichen Finanzierung auszugehen, die jedoch durch die positiven Effekte wie Verbesserung der Erwerbschancen, Minderung der Risiken aus Arbeitslosigkeit, Erhöhung der Arbeitsproduktivität, Verstetigung der Erwerbstätigkeit und Reduzierung von Lohnersatzleistungen, mehr als ausgeglichen werden dürfte.

#### **24.**

Durch Bildungssparen kann eine Verstetigung der Nachfrage nach hochwertiger und qualitativ erforderlicher beruflicher Weiterbildung erfolgen, insbesondere, wenn auf der Angebotsseite eine bessere Transparenz im Hinblick auf die Qualität realisiert wird.

#### **25.**

Damit gerade hinsichtlich der Altersvorsorge keine Verdrängungseffekte eintreten, sollten Bildungssparmodelle nicht am System der zusätzlichen Altersversorgung angedockt werden, sondern am System der Vermögensbildung. Daneben sind die steuerlichen Förderungen für Bildungssparen bzw. Bildungsausgaben in bisherigem Umfang beizubehalten, ggf. noch auszubauen, da sich Ausgaben für Bildungssparen beispielsweise unterhalb des Werbungskostenfreibetrages für Arbeitnehmer unter Umständen nicht auswirken. Hier ist ein unmittelbarer steuerlicher Abzug von Weiterbildungsausgaben vorzusehen.

Darüber hinaus ist eine Informationskampagne über die Weiterbildungswirtschaft und die Weiterbildungsträger sinnvoll, hier gemeinsam mit der öffentlichen Hand und den Anbietern von entsprechenden Bildungssparprodukten die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und eine Umwidmung des angesparten Vermögensbildungskapitals zu erreichen.

## 26.

Der Einstieg in das Bildungssparen, das letztlich in der individuellen Verantwortung des Einzelnen liegt, ist ein wichtiger Baustein zur Erschließung der individuellen Bildungsinvestitionen. Die individuellen Finanzierungsanteile sind durch weitere Elemente, etwa der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung, auf Basis von Tarifverträgen oder der öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung, durch direkte Zuschüsse oder steuerliche Entlastung auszuweiten.

## d) Steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildung

### 27. + 28.

Bei steuerlichen Maßnahmen muss unterschieden werden, an wen sie sich richten.

- Wenn Unternehmen für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen entlastet werden sollen, wird es überwiegend zu Mitnahmeeffekten kommen.
- Privatpersonen haben nur dann einen Vorteil, wenn sie Steuern zahlen. Je höher der Steuersatz ist, desto größer ist der Anreiz für Qualifizierungsmaßnahmen. Damit würden vor allem Personengruppen profitieren, die auf steuerliche Anreize nicht angewiesen sind. Ein Grundproblem unserer Gesellschaft sind aber die schlecht qualifizierten Randgruppen.
- Eine negative Steuer ist für Randgruppen nicht sinnvoll, da sie in der Regel keinen Arbeitsplatz haben.

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

### 29 – 32

Tarifvertragliche Regelungen und betriebliche Vereinbarungen können dazu beitragen, die Fort- und Weiterbildung zu stärken; sie können aber die grundsätzliche und zukünftig auch wahrzunehmende öffentliche Verantwortung für diesen Bereich nicht ersetzen. Zudem ist ihre Wirkung auf die damit gebundenen Betriebe und deren Beschäftigten beschränkt. Gleichwohl trägt die wachsende Zahl der in den letzten Jahren dazu getroffenen Vereinbarungen dazu bei, das Bewusstsein für die dringliche Notwendigkeit von verstärkten Weiterbildungsanstrengungen in der Wirtschaft und bei den Beschäftigten zu stärken.

Damit diese schon getroffenen und zukünftig noch abzuschließenden Vereinbarungen auch umgesetzt und "gelebt" werden, ist auch der Gesetzgeber gefordert. Unerlässlich sind dafür u.a. bundeseinheitliche Regelungen zu Arbeitszeit- und Lernzeitkonten, mit denen die erworbenen Ansprüche der Arbeitnehmer vor dem Verlustrisiko abgesichert werden. Es sollte weiter darauf geachtet werden, Ansätze zur Förderung der Weiterbildung nicht ohne Not zu verbürokratisieren, so dass sie auch tatsächlich genutzt werden. Auch dürfen neue Instrumente nicht nur ins Gesetz geschrieben werden, um sie dann zu verstecken, wie das mit dem im Prinzip sinnvollen Instrument der Job-Rotation geschehen war.

Da die umfassende Forcierung der Weiterbildungsaktivitäten sowohl zum Erhalt der Konkurrenzfähigkeit wie auch zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und damit sowohl im unmittelbaren Interesse der Wirtschaft und der Arbeitnehmer wünschenswert ist, sollte durch Zusammenführung und ergebnisorientierten Dialog mit den Tarifparteien ausgelotet werden, welche Maßnahmen zur Mobilisierung von auch branchenspezifischen Finanzmitteln (Fondsmodell) zu ergreifen sind. Dazu könnte die Idee eines Weiterbildungskabinetts aufgegriffen oder ein runder Tisch Weiterbildung eingeführt werden.

Hamburg, 19.01.2007

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V.  
Der Vorstand