

Stellungnahme

von

Ingrid Sehrbrock

zum Fragenkatalog zur Anhörung

„Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Ingrid Sehrbrock  
Stellvertretende Vorsitzende**

Schriftliche Stellungnahme

## **Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung**

Öffentliche Anhörung  
des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

29 Januar 2007



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

### **a) Weiterbildungsbedarf**

#### **1. Wie bewerten Sie den aktuellen sowie den mittel- bis langfristigen Bedarf in Deutschland an Fort- und Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen?**

Weiterbildung ist eine wichtige Ressource, um internationale Wettbewerbsfähigkeit, wirtschaftliches Wachstum sowie Wohlstand und Beschäftigung zu sichern. Gemessen an den künftigen Anforderungen, die sich aufgrund der demographischen und wirtschaftsstrukturellen Veränderungen abzeichnen, ist der derzeitige Aufwand an Bildungsinvestitionen defizitär. Vermehrte Aufwendungen für Lebenslanges Lernen sind nach Auffassung von OECD und EU unumgänglich, wenn das Ziel der lernenden Gesellschaft nicht nur eine Formel bleiben soll. Bildung ist dabei mehr als arbeitsplatzbezogenes Wissen. Bildung soll zur gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Beteiligung und zur Mitgestaltung befähigen.

#### **2. Wie beurteilen Sie die Notwendigkeit und die Realisierbarkeit einer Weiterentwicklung des Weiterbildungssektors in Richtung einer 4. Säule des Bildungssystems?**

Der DGB begrüßt die in den Koalitionsvereinbarungen vorgeschlagenen bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen. Damit wird unterstrichen, dass lebenslanges Lernen nicht allein durch die Kräfte des Marktes und die sich frei entwickelnden Bildungsangebote verwirklicht werden kann. In einer Weiterbildung mit System garantiert der Staat die Pluralität und nutzt seine Kompetenzen, um die Finanzierung, den Zugang, den Teilnehmerschutz, die Zertifizierung und die Anerkennung von Weiterbildungsleistungen zu sichern.

#### **3. Wie bewerten Sie den Zusammenhang zwischen Weiterbildung bzw. lebenslangem Lernen und längerer Arbeitszeit?**

#### **4. Wie bewerten Sie den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und veränderten Arbeitsbiographien (einschließlich Zeiten von Arbeitslosigkeit)?**

Die demographische Entwicklung macht verstärkte Angebote für Ältere erforderlich. Sie muss auch gesundheitliche Aspekte berücksichtigen: Gesundheitsmanagement und Weiterbildung müssen verzahnt werden. Nur vier von zehn Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren sind erwerbstätig. Wir brauchen eine höhere Beschäftigtenquote der Älteren, nicht nur weil der künftige Fachkräftemangel dadurch gebremst werden kann, sondern weil ansonsten ein erheblicher Wissens- und Erfahrungsschatz Älterer brach liegt. Die klassische Abfolge der Berufsbiographien – Schule, Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Ruhestand – verändert sich. Der „Beruf für das Leben“ gehört für die große Mehrheit der Beschäftigten der Vergangenheit an. Immer häufiger kommt es zu Tätigkeitswechseln. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist der Einstieg in ein Berufsleben mit lebenslangem Lernen.

Der DGB fordert eine präventive Weiterbildungspolitik. Sie darf nicht erst bei Arbeitslosigkeit eingreifen. Systematische Weiterbildung und damit auch der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit erhöht die Erwerbstätigenquote von Personen über 50 Jahren. Dabei ist allerdings die Verlängerung der Wochen- oder Lebensarbeitszeit kontraproduktiv. Wo Lebens- und Arbeitswelt immer mehr ineinander greifen, müssen Arbeitszeiten an Lebensabschnitte bedürfnisgerecht gestaltet werden.

Veränderte Arbeits- und Lebensbiographien erfordern flexible Arbeitszeitregelungen. Die Verantwortung für Kinder und Partner, Lebens- und Bildungsbedürfnisse, kulturelle und politische Interessen, soziales und gesellschaftliches Engagement lassen sich nicht einfach in die nachberufliche Lebensphase verlagern. In einem ersten Schritt könnten Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, Phasen der Freistellung und Sabbaticals dies ermöglichen.

## b) Weiterbildungsbeteiligung

### 5. Wie stellt sich aus Ihrer Sicht gegenwärtig die Beteiligung in Deutschland an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dar? Wie beurteilen Sie diese Beteiligung im internationalen Vergleich?

Auffälligstes Resultat ist die Abnahme der Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung sowie die Reduzierung der finanziellen Förderung durch die öffentlichen Haushalte und die Unternehmen.<sup>1</sup> Dies ist ein Widerspruch zur nachhaltigen Betonung von Weiterbildung in der politischen Programmatik. Der DGB hat in den letzten Jahren in seinen Stellungnahmen diese Widersprüche aufgegriffen.<sup>2</sup>

Seit 1997 ist die Weiterbildungsbeteiligung rückläufig. Während in der ersten Hälfte der neunziger Jahre die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung anstieg, folgten ein starker Rückgang im Osten (von 37% auf 26%) und ein deutlicher Rückgang im Westen (auf 26% in 2003). Auch in der allgemeinen Weiterbildung gehen die Teilnehmerzahlen zurück.<sup>3</sup>

### 6. Wie setzen sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zusammen und welche Gruppen sind dabei Ihres Erachtens unter- bzw. überrepräsentiert?

Die Teilnahme an Weiterbildung ist ungleich verteilt. Sie hängt vom bereits erreichten Qualifikationsniveau sowie vom sozialen, familiären und betrieblichen Status ab. Diejenigen, die ohnehin gut qualifiziert sind, nehmen auch stärker an Weiterbildung teil.

Das IAB-Betriebspanel 2005 zeigt, dass lediglich 42% der westdeutschen und 45% der ostdeutschen Unternehmen Weiterbildung anbieten. Im europäischen Vergleich nehmen damit die deutschen Arbeitskräfte bei den Lernaktivitäten insgesamt einen unteren Platz ein, während die skandinavischen Staaten, Österreich und Luxemburg mit Teilnahmequoten bis über 80% die Spitze bilden. Ob Weiterbildung in deutschen Unternehmen angeboten wird, ist stark von der Betriebsgröße und der Branche abhängig. Bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) ist die Weiterbildungsaktivität sehr gering. 47% derjenigen, die nicht an Weiterbildung teilnehmen, stammen aus Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten. Demgegenüber bilden fast alle Großunternehmen weiter. Zudem sind Weiterbildungsangebote branchenabhängig. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen, sind sie sehr verbreitet.

Die ab 2000 verschärften Zugangsbedingungen zur Weiterbildungsförderung und die Politik der Bundesagentur für Arbeit haben zu einem Rückgang der Eintritte in Bildungsmaßnahmen um insgesamt 65% geführt.<sup>4</sup>

Gleichzeitig verschiebt sich die Beteiligung zu Ungunsten der Frauen (von 49% zu 44%), von den älteren zugunsten der jüngeren Arbeitnehmer (von 26% auf 32% bei den unter 30-Jährigen). Vor allem kommt es zu einer drastischen Umschichtung in der Maßnahmedauer von längeren zu kürzeren Maßnahmen.

---

<sup>1</sup> Konsortium Bildungsberichterstattung „Bildung in Deutschland“ im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, 2006, S. 136

<sup>2</sup> s. „Weiterbildung für alle ermöglichen“, Positionspapier des DGB, 12.7.2000; „Deutschland braucht mehr Weiterbildung“; vom DGB Bundesvorstand am 05.07.2005

<sup>3</sup> Vgl. Berichtssystem Weiterbildung VIII, Hrsg. BMBF, Bonn 2003

<sup>4</sup> Konsortium Bildungsberichterstattung „Bildung in Deutschland“ im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, 2006, S. 124 ff

**7. Sind Ihres Erachtens Zielgrößen für die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland sinnvoll? Wenn ja, welche sind dies und warum?**

Wenn lebenslanges Lernen ein Bestandteil der Lebens- bzw. Berufsbiographie werden soll, sind Zielgrößen und Vereinbarungen hierüber unverzichtbar. Ziel muss es sein, die Weiterbildungsbeteiligung den führenden europäischen Staaten anzupassen. In den skandinavischen Staaten, in Österreich, Luxemburg liegen die Teilnahmequoten über 70%. Die Weiterbildungsbeteiligung liegt bei dieser Untersuchung von Eurostat 2003 auf dem viertletzten Platz mit 42%.

**c) Weiterbildungszielgruppen**

**8. Welches sind die aus ihrer Sicht wichtigsten Zielgruppen für Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung? Erwarten Sie hier mittel- und langfristig Veränderungen?**

Der Bericht der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens kommt zu dem Schluss, dass ein niedriger Schulabschluss und fehlende oder geringwertige berufliche Qualifikation das Risiko erhöhen, später nicht an Weiterbildung teilzunehmen.<sup>5</sup>

Der Bericht bestärkt die Einschätzung des DGB, dass Bildung sich bislang als ein Privileg für diejenigen Personen auszahlt, die am Arbeitsmarkt ohnehin im Vorteil sind. Bildungsbeteiligung ist abhängig vom sozialen, familiären und betrieblichen Status. Insbesondere gering Qualifizierte, Ältere, Migranten und Asylbewerber sowie Frauen mit Kindern und peripher Beschäftigte sind gering oder gar nicht beteiligt. In Deutschland ist die Zahl von Bildungsabbrechern zu hoch.

**9. Wie beurteilen Sie die Pass- und Treffgenauigkeit der Fort- und Weiterbildungsangebote hinsichtlich der Zielgruppenorientierung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wie kann Sie verbessert werden?**

Frühzeitige Bildungsförderung ist langfristig die beste Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Die Leistungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) müssen gezielt für Geringqualifizierte, Migranten, Alleinerziehende und WiedereinsteigerInnen nach der Erziehungspause genutzt werden. Qualifizierung muss Vorrang vor Maßnahmen mit Mehraufwandsentschädigungen („1 Euro-Jobs“) haben.

Um die Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen zu stärken, müssen die verfügbaren Instrumente (Job-Rotation und Förderung für Ältere in kleinen und mittleren Unternehmen – KMU) stärker beworben und durch Modellprojekte verbreitet werden.

**10. Welchen Beitrag können Universitäten als Orte der beruflichen Fort- und Weiterbildung leisten, um die Zielgruppengenauigkeit weiter zu erhöhen (unter anderem Nachqualifizierung von arbeitslosen oder nicht ausreichend qualifizierten Akademikern angesichts des Fachkräftemangels usw.)?**

Hochschulen müssen der Weiterbildung einen hohen Stellenwert einräumen. Das betrifft die Motivation der Studierenden für lebenslanges Lernen, die Lehrangebote, auch für berufsbegleitende oder weiterbildende Studiengänge, die Vernetzung mit Weiterbildungsträgern der Region und die Weiterbildung des Hochschulpersonals.

---

<sup>5</sup> s. „Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft“, Schriftenreihe der Expertenkommission, Bielefeld 2004, Band 6, S. 113

## **d) Weiterbildungserreichbarkeit**

### **11. Wie beurteilen Sie die Beratung, Information und Transparenz in der Fort- und Weiterbildung?**

Im Weiterbildungssystem ist mehr Transparenz nötig: es muss durch einen Ausbau der Bildungsberatungskapazitäten künftig möglich sein, leicht zugängliche Informationen zu erhalten über Weiterbildungsträger und deren Angebote, spezifische Voraussetzungen, angestrebte Abschlüsse oder deren Ergebnisse.

Der DGB schlägt vor, ein allgemein zugängliches Weiterbildungsinformations- und Datenbanksystem zu realisieren, das mit Beratungsstellen auf regionaler Ebene verbunden ist. Es soll zur Transparenz des Weiterbildungsangebotes und zur individuellen Entscheidungsfindung beitragen. Damit kann auch eine Qualitätssteigerung der Weiterbildung und eine Optimierung der Ressourcen erreicht werden.

### **12. Wie beurteilen Sie grundsätzlich die Weiterbildungsangebote hinsichtlich des Erfolgs der Maßnahmen, insbesondere ihrer Fähigkeit, wirtschaftliche sowie bildungs- und sozialpolitische Erfordernisse effektiv und effizient zu erreichen?**

Mit Bildungsgutscheinen wurde das Bildungsangebot in stärkerem Maße der Entscheidung des Einzelnen und damit dem Markt überlassen. Für den Einzelnen besteht bislang keine Transparenz über die Qualität der Maßnahmen. Für die Träger zur mangelnden Planbarkeit der Maßnahmeangebote. Kriterium für den Erfolg darf nicht allein der Verbleib nach sechs Monaten sein, sondern auch die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Der massive Rückgang beruflicher Weiterbildung hat Weiterbildungsstrukturen zusammenbrechen lassen. Mehr als 40.000 Beschäftigte sind arbeitslos geworden oder von Arbeitslosigkeit bedroht. Andere werden auf befristete, wenn nicht prekäre Jobs verwiesen.<sup>6</sup>

### **13. Mit welchen Methoden und Ansätzen kann eine belastbare Erfolgskontrolle der Maßnahmen erreicht und verbessert werden?**

### **14. Inwieweit wird eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Weiterbildungsangebote gewährleistet gerade im Hinblick auf die Erreichbarkeit der identifizierten Zielgruppen und auf wirtschaftliche sowie bildungs- und sozialpolitische Erfordernisse? Welchen Verbesserungsbedarf gibt es aus Ihrer Sicht bezüglich der Qualitätssicherung?**

Für die Nutzer muss die Weiterbildungsqualität gewährleistet sein. Dies erfolgt durch Festlegung von Qualitätsstandards, bezogen auf die Träger und Einrichtungen, die Durchführung und den Erfolg von Weiterbildung. Der DGB erwartet daher auch die Fortführung der Stiftung Bildungstest, die die Qualität privater Weiterbildungsangebote überprüft, finanziert durch Bund und Länder und einen Ausbau der Akkreditierungsverfahren im Weiterbildungsbereich vorsieht. Weiterbildungskonzepte sind so anzulegen, dass qualifizierte Teilnahme- bzw. Abschlussbescheinigungen ausgestellt werden können. In der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung sollten Abschlüsse und Zertifikate miteinander verbunden sein. Verfahren für die Bewertung und Zertifizierung non-formaler Weiterbildung sind zu erarbeiten. Erforderlich sind dabei klare Mindestanforderungen, eine Evaluation und die Veröffentlichung erworbener Teilqualifikationen in einem Bildungs-Pass.

### **15. Welchen Beitrag könnte ein aktives, das lebenslange Lernen unterstützendes Bildungsmarketing leisten und wie müsste es Ihres Erachtens aussehen?**

Lebenslanges Lernen braucht günstige Rahmenbedingungen für Bildungschancen. Das betrifft den Zugang, die Angebotsbreite und die Transparenz. Bildungsmarketing ist abhängig von ei-

---

<sup>6</sup> Vgl. BMBF-Studie „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“, Bonn 2006

nem Beratungsangebot, das allen gleichermaßen zugänglich ist und alle Bildungsphasen unterstützt.

**16. Wie ist insbesondere die Gruppe derjenigen durch Weiterbildung zu erreichen, die ohne Schulabschluss bzw. Berufsausbildung sind (2.Chance)? Welche Erfahrungen anderer europäischer Länder mit gezielten Programmen zur 2. Chance sind hier zu berücksichtigen?**

Es ist Besorgnis erregend, dass rund 10% der SchulabgängerInnen eines Jahrgangs die Schule ohne Abschluss verlassen, 30% das Studium abbrechen und fast drei Viertel der über 45-Jährigen ohne beruflichen Abschluss nie an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Gerade für Menschen ohne Schulabschluss und ohne berufliche Ausbildung brauchen wir zweite Chancen. Wer im Erwachsenenalter eine Ausbildung nachholen will, braucht Freistellungsphasen und finanzielle Förderung im Rahmen seiner Berufstätigkeit. In Schweden werden berufliche Erstausbildung und Weiterbildung verzahnt. Über die Erwachsenenbildung sollen Bildungsunterschiede verringert und das Wirtschaftswachstum verbessert werden. Erwachsene erhalten z.B. ab dem 26. bis zum 50. Lebensjahr bei Nachholen eines Schul- oder Ausbildungsabschlusses eine Studienunterstützung von 82% der notwendigen Aufwendungen.

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

### **a) Weiterbildungsfinanzierung allgemein**

**17. In welchem Verhältnis sehen Sie, auch perspektivisch, die Verantwortung in der Weiterbildungsfinanzierung von Privatpersonen, der öffentlichen Hand und der Wirtschaft?**

**18. Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die gegenwärtige Struktur der staatlichen Förderung von Fort- und Weiterbildung (SGB, AFBG, EstG, Bafög usw.) sowie insgesamt das Verhältnis von Zuschüssen und Darlehen?**

**19. Welche materiellen Unterstützungs- und Förderkonzepte wären Ihrer Meinung nach sinnvoll, um Initiativen und Programme zur 2. Chance (Nachholen des Schulabschlusses, Nachholen der beruflichen Qualifizierung) zum Erfolg zu verhelfen?**

Nationale und internationale Studien kommen zu dem gleichen Ergebnis: der Qualifikationsbedarf wird sich erhöhen, Bildungsbenachteiligte müssen individuell gefördert und die Finanzierung muss reformiert werden. Was für Bildung gezahlt wird, sind keine konsumtiven Kosten, sondern Investitionen. Eine öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung ist deshalb notwendig.

Ein Gesamtkonzept für die Weiterbildungsfinanzierung verlangt nicht eine ausschließliche Verpflichtung des Staates. Es gilt aber, die materiellen Voraussetzungen für eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung zu sichern, Regelungslücken zu schließen und bisherige Finanzierungsströme transparenter zu machen. Der Staat – Bund, Länder, Kommunen – stehen ebenso in der Verpflichtung wie Unternehmen und Individuen.

In den letzten Jahren hat es eine deutliche Verschiebung zu Lasten des Einzelnen gegeben. Gleichzeitig wurden die öffentlichen Mittel drastisch gekürzt. Neben der Bundesagentur für Arbeit reduzieren auch die Länder, die Kommunen, die Bundeszentrale für politische Bildung, konfessionelle Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände ihre Anstrengungen in der Weiterbildung.

Der Blick in andere europäische Länder, Österreich, Finnland, Schweden oder Dänemark zeigt, dass öffentliche und gesellschaftliche Verantwortung dazu beiträgt, ein bildungsfreundliches Klima zu schaffen.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Vgl. Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft“, Schriftenreihe der Expertenkommission, Bielefeld 2004, Band 6, S. 159 - 202

Weiterbildungskonzepte sind in diesen Ländern systematisch ausgebaut und die TeilnehmerInnen erhalten finanzielle Unterstützung zum Nachholen von Bildungsabschlüssen. Doch zum tatsächlichen Benchmarking werden diese Länder noch nicht herangezogen. Deutschland rangiert bei der Weiterbildungsbeteiligung (einschließlich informeller Lernaktivitäten) innerhalb der EU-15-Staaten am unteren Ende.<sup>8</sup>

Auch aus den Erfahrungen mit der europäischen Weiterbildungspolitik hat der Schlussbericht der Expertenkommission zwölf Empfehlungen zur Finanzierung des lebenslangen Lernens ausgesprochen. Zwei dieser Empfehlungen betreffen ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz und Bildungssparen. Beide Modellvorschläge sind deshalb als ein erster Ansatz zu bewerten, die Weiterbildungsfinanzierung in öffentlicher Verantwortung voranzutreiben. Bei allen Kostenteilungsmodellen muss allerdings die individuelle Einkommens- und Vermögenslage berücksichtigt werden. Mit der Vorsorge für Alter, Gesundheit, der Pflege sowie der Sicherung des Lebensunterhalts sind viele Menschen schon heute bis an die Grenze be- oder überbelastet. Finanzierungsmodelle müssen die Lebenssituation von Menschen mit geringem Einkommen berücksichtigen und zur Kenntnis nehmen, dass die Vorsorge für die Alterssicherung Priorität hat.

Der DGB stimmt mit der Expertenkommission darin überein, dass mittelfristig bundeseinheitliche Regelungen für die Weiterbildung notwendig sind, z. B. Sicherstellung einer flächendeckenden Grundversorgung für die allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung, staatliche Förderung beim Nachholen eines schulischen, beruflichen oder Hochschulabschlusses, Weiterbildungsberatung, Qualitätsstandards etc.....

## **b) Erwachsenenbildungsförderungsgesetz**

**20. Wie bewerten Sie allgemein den möglichen Beitrag eines Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens?**

**21. Wie bewerten Sie hierbei insbesondere den möglichen Beitrag einer Ausweitung gesetzlicher Weiterbildungsansprüche sowie die Schaffung weiterer erfolgsnotwendiger Rahmenbedingungen?**

Das Nachholen schulischer Abschlüsse sollte anknüpfend an das BAföG-Konzept wesentlich erleichtert werden. Bislang fehlen Instrumente, um eher bildungsfernen Beschäftigtengruppen eine zweite Chance in der Allgemeinbildung zu eröffnen. Auch ein zeitlich befristetes Kombi-lohnmodell, das für die Zeit der Nachqualifizierung gilt, ist denkbar.

Der DGB begrüßt die Überlegungen, ein Gesetz zu schaffen, das die Finanzierung des Nachholens von schulischen und beruflichen Abschlüssen regeln soll.

Der Bund sollte jedoch nach Auffassung des DGB eine weitergehende gesetzliche Normierung für die gesamte berufliche Weiterbildung in Angriff nehmen und damit über die Empfehlungen der Kommission hinaus gehen, die darauf verzichtet hat, eine bundesgesetzliche Regelung im Kompetenztitel „Recht der Wirtschaft“ (Art. 74 Nr.11 GG) anzuschließen. Dabei geht es insbesondere um: Zugangssicherung für beide Geschlechter, Institutionelle Verlässlichkeit, Qualitätssicherung und Transparenz, Professionalität des Personals, Lernzeitanprüche, Möglichkeiten der Zertifizierung, Sicherung der Finanzierung.

Bildungseinrichtungen für allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung müssen ein flächendeckendes Netz von Pluralen Bildungsangeboten vorhalten können, das gerade auch Menschen mit geringem Einkommen die Teilnahme ermöglicht (Gebühren) Dabei müssen auch

---

<sup>8</sup> Konsortium Bildungsberichterstattung „Bildung in Deutschland“ im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, 2006, S. 126 ff

die geltenden Bildungsurlaubsregelungen so weiterentwickelt werden, dass sie heutige Formen sozialen und politischen Engagements mit einbeziehen.

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

**22. Wie bewerten Sie allgemein den möglichen Beitrag neuer Instrumente wie des Bildungssparens, der Bildungsprämie oder von Bildungskrediten zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens? Welche Bevölkerungsgruppen werden besonders durch die drei oben genannten Instrumente angesprochen?**

**23. Wie bewerten Sie die unterschiedlichen in der Diskussion befindlichen Modelle eines Bildungssparens hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile sowie finanzieller Folgen für die Beschäftigten, die Wirtschaft und die öffentliche Hand?**

**24. Mit welchen Effekten und Konsequenzen ist bei der Einführung eines Bildungssparens für die Weiterbildung zu rechnen?**

**25. Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig und sinnvoll, um eine hinreichende Akzeptanz des Bildungssparens in Abwägung mit anderen Vorsorgemaßnahmen wie z.B. Bausparen und Altersvorsorge zu gewährleisten?**

**26. Wie beurteilen Sie hierbei die Möglichkeit, Bildungssparen zu einem abgestimmten Finanzierungssystem für die Fort- und Weiterbildung und das Lebenslange Lernen auszugestalten und fortzuentwickeln?**

Der DGB hat 2004 zu den Überlegungen des Bildungssparens Bedenken geäußert.<sup>9</sup> Bildungssparen ist nur ein Teil der Empfehlungen der Expertenkommission. Schon heute sind die Ausgaben der Weiterbildungsteilnehmer hoch. Für 2006 werden als Ausgaben für die berufliche Weiterbildung pro Teilnehmer 502 Euro ermittelt. Hieraus ergeben sich rund 10,3 Mrd. Euro an direkten Weiterbildungsausgaben.<sup>10</sup>

Während sich die individuellen Ausgaben erhöhen, ziehen sich gleichzeitig Staat und Unternehmen aus der Bildungsfinanzierung zurück. Die in der Koalitionsvereinbarung begründete gemeinsame Verantwortung zwischen Staat, Unternehmen und Individuen, wird bislang nur von letzteren erfüllt. Die Privatisierung der Bildungskosten führt damit zu einem Auseinanderdriften zwischen den unterschiedlichen Einkommensgruppen.

Die Einführung des Bildungssparens bewertet der DGB deshalb als problematisch. Einkommensschwache Bevölkerungsgruppen sind auch bei staatlicher Förderung nicht in der Lage, zusätzlich zur Bestreitung des Lebensunterhalts für Bildung zu sparen. 20% der einkommensschwächsten Haushalte haben Schulden.

Eine Selbstfinanzierung der Weiterbildung ist für diese Personengruppe so gut wie nicht möglich. Bildungssparen von Haushalten mit geringem Einkommen muss durch die öffentliche Hand gefördert werden. Mit dem vorgelegten Modell des Bildungssparens sollen Einkommensschwächere unterstützt werden. Die Weiterbildungsprämie kann dazu beitragen, Benachteiligungen auszugleichen. Bei einer Einkommensbegrenzung profitieren Niedriglohnbezieher, da sie den Steuerfreibetrag nicht voll nutzen können.

Das Modell schafft allerdings keine neuen Instrumente. Die Menschen sparen zuerst für die Alterssicherung und dann womöglich für ihre Vermögensbildung. Die Einführung eines zinsgünstigen Darlehens fördert mittlere Einkommensbezieher.

Die Initiative des BMBF, ab 2008 die private berufliche Fortbildung mit Prämien und Darlehen zu fördern, kann deshalb nur als ein Einstieg bewertet werden. Sie zeigt allerdings den Willen, öffentliche Verantwortung zu übernehmen. Der DGB setzt voraus, dass weitere Regelungen

---

<sup>9</sup> s. „Erste Stellungnahme des DGB zum Schlussbericht der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens, 29.09.2004

<sup>10</sup> Konsortium Bildungsberichterstattung „Bildung in Deutschland“ im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, 2006, S. 129

folgen und die Erkenntnis reift, dass Haushaltsneutralität nicht zu einer Weiterbildungsoffensive führen wird.

Die Einführung des Bildungssparens und die staatliche Förderung durch Sparzulagen müssen eindeutig dem Ziel der Finanzierung von Weiterbildung und nicht der Finanzierung von Schulgeld und Studiengebühren durch die Generierung privater finanzieller Reserven dienen.

Ein falsches Signal wäre es, wenn das Bildungssparen dazu führt, dass Unternehmen sich noch weiter aus der Weiterbildung zurückziehen.

Individuelles Bildungssparen und staatliche Bildungsprämien müssen folgende Ziele erreichen:

- Ansparen zusätzlicher privater, finanzieller Ressourcen für das lebenslange Lernen,
- Setzung besonderer Anreize durch staatliche Förderung von Haushalten mit niedrigem Einkommen und Vermögen,
- Stärkung der Entscheidungssouveränität und der Bildungsmotivation der Bildungsnachfrager als Bildungsinvestoren,
- Stärkung der Nachfragemacht der Lernerinnen und Lerner.

Es wird zu überprüfen sein, ob gerade die Bevölkerungsgruppen zur Teilnahme mobilisiert werden können, die bisher aus Geldmangel ihre individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbessern konnten.

#### **d) steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildung**

**27. Wie bewerten Sie allgemein die mögliche Rolle weiterer steuerlicher Maßnahmen zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens?**

**28. Welche spezifischen Vor- und Nachteile hätten steuerliche Maßnahmen im Vergleich zu den anderen angesprochenen Finanzierungsinstrumenten?**

Das Steuerrecht ist so zu gestalten, dass Aufwendungen für lebenslanges Lernen sachgerecht besteuert und übermäßige Aufwendungen vermieden werden. Dieses gilt in ähnlicher Weise, wenn steuerliche Vergünstigungen für Lernaufwendungen, denen nicht überwiegend ein gesellschaftlicher Nutzen gegenübersteht, in Zukunft entfallen sollen.

Die Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung müssen im Einkommensteuerrecht weiterentwickelt werden, da im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen die steuerliche Anerkennung privater Finanzierungsleistungen zunehmend notwendiger geworden ist.

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

**29. Wie bewerten Sie allgemein den möglichen Beitrag tarifvertraglicher und betrieblicher Vereinbarungen zur Erreichung und Finanzierung der Ziele der Fort- und Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens? Welche begleitenden gesetzgeberischen Maßnahmen sind dazu sinnvoll oder gar notwendig?**

**30. Wie bewerten Sie hierbei insbesondere bestehende oder vorgeschlagene tarifvertragliche Regelungen und Lösungskonzepte mit Bezug zur Fort- und Weiterbildung (Lernzeitkonten, Weiterbildungsfonds usw.)?**

**31. Wie können und sollen Langzeitkonten abgesichert werden, um einen Verfall von Weiterbildungsansprüchen zu verhindern (bei Insolvenz, Kündigung, Arbeitgeberwechsel usw.)?**

**32. welche weiteren, hier nicht explizit aufgeführten Instrumente oder Maßnahmen halten Sie für sinnvoll, um die Ziele der Fort- und Weiterbildung besser erreichen zu können und/oder die entsprechend notwendige Finanzierung zu gewährleisten (z.B. Job Rotation)?**

Als Reaktion auf die mangelnde öffentliche Verantwortung wurde angesichts des unzureichenden Angebots, der fehlenden Qualität und Systematik betrieblicher Weiterbildung von Gewerkschaften Tarifinitiativen entfaltet. Es gibt ungefähr 200 Tarifverträge, die in unterschiedlicher Weise Regelungen zur Freistellung von Bildung beinhalten.

Das Dilemma, das aus der einzelbetrieblichen Finanzierung der Weiterbildung resultiert, kann vermieden werden, wenn auf ein kollektives Finanzierungskonzept abgestellt wird. Der DGB unterstützt die Weiterbildungsinitiative von GEW, ver.di und IG Metall und sieht Weiterbildungsfonds als Alternative zu den Tendenzen immer mehr Ressourcen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst aufzubringen. Mit Hilfe der vorgeschlagenen Fonds könnten Ressourcen gebündelt werden, um die Möglichkeiten des einzelnen Beschäftigten und des Betriebs zu verbessern.<sup>11</sup>

Die Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Betriebe ist auch weiterhin zu verbessern und zu einem festen Bestandteil der betrieblichen Mitbestimmungspolitik durch die Interessenvertretung der Beschäftigten zu machen. Handlungsbedarf liegt hier im Bereich von weiteren Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vor. Um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu erreichen, müssen die betrieblichen Akteure gezielt Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Wegweisend ist in diesem Zusammenhang der Tarifvertrag „Innovation und Qualifizierung“ (TV Q) der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie.

Die bisherige betriebliche Weiterbildungspraxis muss auch für die einzelnen Branchen weiterentwickelt werden. Dabei müssen anerkannte Qualifikationsstandards entwickelt werden, die den Wert einer beruflichen Weiterbildung unabhängiger von der Produktpalette, von dem einzelnen Unternehmen sowie von der momentanen Arbeitsmarktsituation machen.

Durch Branchenvereinbarungen müssen auch für Berufspraktiker ohne einschlägige Abschlüsse, für Quereinsteiger, Studienabbrecher und andere Gruppen - z.B. Frauen oder Männer nach der Familienpause - neue Möglichkeiten zum Aufbau einer Berufskarriere und zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Damit wird ein aktiver Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung und zur Überwindung spezifischen Arbeitskräftemangels geleistet.

Der DGB teilt die Auffassung, dass Lernzeitkonten auf tariflicher und betrieblicher Ebene ein interessanter Ansatz sind. Zumindest zeitorganisatorisch bestehen gute Voraussetzungen, diese Ansätze auf eine breite Basis zu stellen. Denn mittlerweile hat die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Betriebsrat Arbeitszeitkonten eingeführt, die sich bei entsprechenden Vereinbarungen zwischen Tarif- bzw. Betriebsparteien auch für die berufliche und betriebliche Weiterbildung nutzen ließen.

Langzeitkonten könnten ein Gerüst sein, mit dem sowohl die langfristige betriebliche Personalpolitik als auch die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten unter den Bedingungen zunehmender Diskontinuität und Veränderungsgeschwindigkeit in der Lebens- und Arbeitswelt der Menschen stabilisiert und weiterentwickelt werden. Unerlässlich ist es dabei, dass Wertguthaben der Beschäftigten gesetzlich im Falle der Insolvenz zu sichern.

---

<sup>11</sup> Gemeinsame Weiterbildungsinitiative von GEW, ver.di, IG Metall, 2002