

Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Ergebnisse der SPD-Fraktion aus den Beratungen der Enquete-Kommission

Ausgangslage

Das Berufsbildungssystem in Deutschland zeichnet sich aus durch seine duale Struktur, die **korporatistische Verabredungskultur** und eine professionell aufgestellte Infrastruktur von Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und Kammern in der Fläche. Auch schulische Berufsbildung ist zumindest zunehmend von einem dualen Charakter gekennzeichnet, wenn auch nicht hinreichend eingebunden in eine **sozial-partnerschaftliche Absicherung und Entwicklung** der Berufsfelder. Insgesamt trägt das Berufsbildungssystem aber volkswirtschaftlichen und unternehmerischen Zielen wie Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation ebenso Rechnung wie gesellschaftlichen und individuellen Bestrebungen nach Teilhabe, Chancengleichheit, Eigenverantwortung und Selbstverwirklichung. Mit der Bereitstellung hochqualifizierter Fachkräfte ist das Berufsbildungssystem die zuverlässige Basis des deutschen Produktions- und Wohlstandsmodells und garantiert somit gleichzeitig die gesellschaftliche **Integration breiter Bevölkerungsschichten**.

Die weltweiten Megatrends – **Demografie, Globalisierung, Klimakrise und digitale Transformation** – stellen diesen bisherigen Konsens vielfach und mit steigender Dringlichkeit vor neue Herausforderungen. So beschränkt sich etwa die Digitalisierung keineswegs auf technische Innovationen, sondern beeinflusst unser Leben, Lernen, Arbeiten und Denken – und zwar wechselseitig. Dies treibt einen Strukturwandel voran, der neue soziale Spaltungen provoziert und gleichzeitig Fortschritt verspricht.

Die Politik ist damit aufgefordert, die veränderten Zielkonflikte zu klären und einen gesellschaftlichen Konsens zur beruflichen Bildung in Deutschland herbeizuführen. Ziele, Inhalte und Lernmethoden der Berufsbildung müssen auch künftig so ausgestaltet sein, dass sie den unternehmerischen wie den individuellen Bedürfnissen gerecht werden.

Ziele und Aufgaben der Berufsbildung für den Fortschritt in Deutschland

Ein erlernter Beruf schafft die Grundlage für die Existenzsicherung und die weitere Lebensplanung. Er wird auch Teil der eigenen Identität, formt und prägt persönliche wie soziale Kompetenzen und verschafft Einblicke und Erkenntnisse.

Die freie Berufswahl ist daher zu Recht ein hohes Gut in Deutschland. Denn sie ist ein wesentlicher Baustein für ein selbstbestimmtes Leben im umfassenden Sinne. Auch wenn Kompetenzen erhalten bleiben, erfordert der Wandel der Tätigkeiten doch eine permanente Anpassung im Berufsfeld mit steigendem Tempo. Eine solide Erstausbildung alleine ist daher kein Garant mehr für eine sichere Beschäftigung, eine innovative Tätigkeit und eine erfüllte Aufgabe ein Leben lang. Der Beruf, mit dem man in das Erwerbsleben einsteigt, ist bei weitem nicht zwangsläufig der Beruf, mit dem man in Rente geht. Durch weitreichende Transformationen wandeln sich auch ganze Branchen so sehr, dass Arbeitsplätze auf

Dauer verloren gehen, sogar ganze Berufsfelder verschwinden und gleichzeitig neue Tätigkeiten oder sogar Berufe entstehen. Neben der Anpassung und Weiterentwicklung von Berufen wird also auch immer relevanter, wie Berufsbildung über eine gesamte Erwerbsbiografie hinweg ermöglicht wird in **freier Berufswahl und selbstbestimmt**.

Es wächst allerdings die Gefahr, dass nicht alle mithalten können oder nicht gleichermaßen Zugang zu Qualifizierung haben und dass es somit zu einer sozialen Spaltung auf dem Arbeitsmarkt kommt. Die bisherige integrative Kraft unseres Berufsbildungssystems muss aber erhalten bleiben. Daher sind Beratung, Begleitung und Absicherung in der Lebenslaufbahnplanung des Einzelnen heute von fundamentaler Bedeutung, denn aus Transformation muss ein Fortschritt für alle werden. Eine breite **Integration und Teilhabe** aller Bevölkerungsschichten an Aus- und Weiterbildung müssen auch in Zukunft gewährleistet bleiben.

Zunehmend verwischen die traditionellen Grenzen zwischen klassisch beruflicher und akademischer Ausbildung. Längst sind in Ausbildungsberufen etwa im Bereich der Gesundheit, Pflege und Erziehung akademische Lerninhalte eingebettet. Und Abschlüsse wie Techniker, Fachwirte oder Meister sind auch formal dem DQR-Niveau eines bachelor-Abschlusses gleichgestellt. Es wäre daher absurd, nicht konsequenter **Durchlässigkeit** zwischen den Ausbildungswegen sicherzustellen. Statt einer sinnlosen Debatte um „Akademisierungswahn“ und „Abiturientenschwemme“ bedarf es einer Öffnung zwischen den Bildungs-/Ausbildungssystemen und einer besseren Abstimmung von Lerninhalten und Abschlussanforderungen. Nur die Schaffung von Transparenz und der Erhalt von Bildungswerten über die Bildungsketten sichert die Attraktivität auf allen Ausbildungswegen.

Unser Wohlstandsmodell und unsere hoch industrialisierte Volkswirtschaft leben alleine von ihrer Innovationskraft. Diese kann man nicht kaufen. Auch der **ökonomische Erfolg** oder Misserfolg der bevorstehenden und bereits stattfindenden Transformation hängt davon ab, ob es uns gelingt, eine jede Generation mit höchsten Ansprüchen auszubilden und – unabhängig vom Ausbildungsniveau – in der Arbeitswelt zu integrieren. Kreativität, Motivation, soziale Kompetenz, fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse müssen auf jedwedem Niveau mit dem Anspruch gefördert werden, alle Potentiale zu entfalten. Dabei sind nicht nur technologisch/digitale Fähigkeiten auszubauen, sondern gerade auch zunehmend Kreativität, Eigeninitiative und Problemlösungskompetenz zu fördern.

Aus- und Weiterbildung muss uns also nicht nur etwas wert sein. Sie braucht **moderne Lerninhalte und Qualitätssicherung** in allen Abschnitten sowie **Freiräume** für die individuelle Entfaltung. Das wird nur mit zusätzlichen Investitionen in die Infrastruktur gelingen. Es bedarf mehr abgestimmter und zertifizierter Lerninhalte und Abschlüsse. Und es braucht neue Lernmethoden und -systeme, die nicht von Kosteneffizienz getrieben sind, sondern die an den Lernzielen des Einzelnen angepasst und angemessen ausgerichtet sind. Der **Wert der Bildung** ist maßgeblich von drei Faktoren abhängig: qualitätsgesicherte Lerninhalte, standardisierte allgemeingültige Abschlüsse bzw. Zertifikate und eine gesicherte finanzielle Ausstattung für Träger und Teilnehmer*innen.

Der technologische Wandel verändert die Arbeitswelt rasant. Der Entlastung bei Routinetätigkeiten und körperlich belastenden Arbeiten stehen anspruchsvollere Aufgaben etwa bei Assistenzsystemen oder Mensch-Maschine-Kooperationen gegenüber. Arbeitsprozesse werden komplexer, neue Geschäftsmodelle und sogar Branchen entstehen. Die jeweiligen Beschäftigungseffekte sind gegenläufig und betreffen unterschiedliche Gruppen der Erwerbstätigen. So können Entlassungen aufgrund von Rationalisierung und veränderten Geschäftsabläufen einem wachsenden und unbefriedigten Fachkräftebedarf gegenüberstehen. Diese Passungsprobleme muss eine **aktive Arbeitsmarktpolitik** lösen.

Auch die Bildungspolitik muss auf diese Entwicklung reagieren und dabei die Wechselwirkung zwischen Bildung und Innovation für einen gemeinsamen Fortschritt für alle nutzen – im Interesse der Beschäftigten wie der Unternehmen und idealerweise im Gleichklang mit der Arbeitsmarktpolitik. Eine konsequente

Aufstellung der gesamten **Bildungsketten** ist daher dringend geboten. Beginnend in der schulischen, nachfolgend in der beruflichen Bildung müssen **digitale Kompetenzen** vermittelt und die digitalen Medien zur Organisation und Gestaltung der Lernprozesse genutzt werden.

Bildungsketten gestalten - die Handlungsfelder der Berufsbildung

Zu- und Übergänge in eine Ausbildung

Der eigene Berufsweg beginnt nicht einfach mit dem Schulabschluss. Ein erfolgreicher Übergang von der Schule in den Beruf setzt eine eigenverantwortliche Entscheidung voraus, für die oft nicht ausreichende Voraussetzungen gegeben sind. Bildungschancen in der Schule, umfassende **Berufsorientierung** und Entwicklungsperspektiven mit und nach der Berufsausbildung sind die wichtigsten Aspekte dafür. Studentafeln an den Schulen müssen in allen Schulformen ausreichend Spielraum ermöglichen, um technische, kaufmännische oder handwerkliche Fertigkeiten zu erlernen und betriebliche Praktika durchzuführen.

Dringender Handlungsbedarf besteht daher für Jugendliche, die nach der Schule keine vollqualifizierende Ausbildung aufnehmen und denen in den derzeitigen **Übergangssystemen** nicht immer angemessen Perspektiven vermittelt werden. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Schwierige Schulverläufe, familiäre oder persönliche Problemstellungen, aber auch die Abwertung unterer Schulabschlüsse und regionale Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt sind die wesentlichen Herausforderungen, die angegangen werden müssen, um einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf für alle zu gewährleisten.

Berufsbildende Schulen und berufsvorbereitende Schulangebote sind vielfach in der Region bereits ein Scharnier zwischen den Akteuren. Die individuell ausgerichtete sowie vernetzte und dual ausgerichtete Vorbereitung sollte aber dringend ausgebaut werden. Bei schwierigen Schulkarrieren oder sogar Schulabbruch müssen **duale Berufs- und Einstiegsqualifizierungen** eine schnellstmögliche Einbindung in die Betriebe schaffen und (sozial)pädagogische Begleitung sicherstellen, um individuelle Hemmnisse bestmöglich abzubauen. Die bereits sehr erfolgreichen Modelle der Sozialpartner, wie beispielsweise in der Chemie- oder Metall- und Elektroindustrie, zeigen, wie es gehen kann. Die praktische Einbindung in die betrieblichen Ausbildungswerkstätten unterstützt eine Lernerfahrung jenseits eines prüfenden Frontalunterrichts. Sie zeigt sogleich die Perspektive, die mit einer Beschäftigung im Betrieb verbunden ist: Lohn, soziale Einbindung und Stolz auf die Fertigkeit eigener Arbeit. Eine (sozial-)pädagogische Begleitung hilft (sozial-)psychologische Hemmnisse abzubauen und individuelle Lösungen für Problemlagen zu finden. Und eine begleitende Beschulung an den Berufseinstiegsschulen baut Bildungslücken ab. Nicht zuletzt können so auch direkte „Klebeeffekte“ in den Betrieben entstehen. Denn oft haben auch Ausbildungsbetriebe Hemmungen, Jugendliche, die sie als „nicht ausreichend ausbildungsreif“ betrachten, einzustellen.

Dieser Ansatz einer dualen Einstiegsqualifizierung sollte daher verallgemeinert werden. Er dient nicht dem Vorziehen von Ausbildungsinhalten, sondern einer individuellen Förderung und Befähigung für die Aufnahme einer qualifizierenden Berufsausbildung. Es wäre auch ein Irrweg, Ausbildungsberufe zu verkürzen, um junge Menschen mit geringer Vorqualifizierung oder sonstiger Benachteiligung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine generelle Modularisierung der Ausbildung würde letztlich zur Verdrängung der grundständischen Ausbildungsberufe führen und dem Arbeitsmarkt, der auf sorgfältig und umfassend ausgebildete Fachkräfte angewiesen ist, dauerhaften Schaden zufügen. Diese Jugendlichen benötigen vielmehr eine individuelle betriebsnahe Berufsvorbereitung und gegebenenfalls eine so gesehen längere Ausbildungszeit.

In diesem Zusammenhang ist im Übrigen das Konzept der „Ausbildungsreife“ ohnehin infrage zu stellen. Jugendliche mit Hauptschulabschluss erhalten oft keine Chance auf einen Ausbildungsplatz. Viele Lehrstellenangebote sind von vornherein nicht für Hauptschülerinnen und -schüler ausgeschrieben. Die

bestehende Definition zur „Ausbildungsreife“ wurde nach einem gemeinsamen Kriterienkatalog von BA und Arbeitgebern durch die BA festgestellt. Damit wurde eine begriffliche Demarkationslinie gezogen, die zu einem sehr frühen Entwicklungszeitpunkt über den weiteren Bildungsweg und spätere Berufschancen vieler Jugendlicher entscheidet. Selbst bildungspolitisch fragwürdige Zwischenlösungen im beruflichen Übergangssystem werden damit legitimiert. Diese selektierende Definition, der jeglicher empirische Nachweis fehlt, muss durch ein förderliches Konzept der **Berufswahlkompetenz** ersetzt werden. Darin geht es um die Fähigkeiten, die Jugendliche zur Bewältigung der Entwicklungsaufgabe „Berufswahl“ benötigen, heißt im Einzelnen die Kompetenz, Berufsfelder zu kennen und zu erkunden, eine selbstverantwortliche Entscheidung zu treffen und zu wissen, wie man das Berufsziel erreichen kann.

Am Übergang von Schule in Ausbildung scheitern immer noch zu viele junge Menschen: Etwa 250.000 Jugendliche befinden sich jedes Jahr im Übergangssystem statt in Ausbildung. Und inzwischen gibt es über zwei Millionen Jungerwachsener ohne Berufsabschluss. Es ist völlig verfehlt, Vermittlungshemmnisse bei der Ausbildungsplatzsuche allein bei möglichen Defiziten der Jugendlichen zu suchen. Die Angebots-/Nachfragerelation ist regional sehr unterschiedlich. Passungsprobleme bestehen nicht nur auf Seiten der Wirtschaft, insbesondere des Handwerks, sondern auch seitens der Jugendlichen, die kein passendes Angebot hinsichtlich ihres Berufswunschs finden. Und nicht alle unbesetzten Ausbildungsplatzangebote sind ungenutzte Chancen für ein erfolgreiches und auskömmliches Berufsleben. Sie sind während oder nach der Ausbildung schlicht keine attraktive Grundlage für ein eigenständiges, existenzsicherndes Leben.

Es ist Zeit für ein **umfassendes Ausbildungsversprechen**. Daher hilft auf Dauer nur eine **Ausbildungsgarantie**, eine freie Berufswahl zu verwirklichen und regionale Passungsprobleme auszugleichen. Mit der Ausbildungsgarantie erhalten alle Jugendlichen unter 25 Jahren Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung und eine Zusicherung zu einem Berufsausbildungsabschluss nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) oder anderen Bundesberufsgesetzen bzw. einem schulischen Beruf nach Landesrecht. Zur Umsetzung werden regional Kooperationsbetriebe angeworben, aber auch außerbetriebliche Ausbildungsstätten in strukturschwachen Regionen ausgebaut. Während des ersten Ausbildungsjahres sind die Auszubildenden bereits teilweise in einem Kooperationsbetrieb eingebunden, erhalten aber zusätzliche Praxisvermittlung in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte sowie bei Bedarf unterstützende Individualförderung. Ziel ist es, die Jugendlichen während des ersten Ausbildungsjahrs in einen Kooperationsbetrieb zu vermitteln. Gelingt dies nicht, wird außerbetrieblich dennoch ein Abschluss ermöglicht. Maßnahmen des beruflichen Übergangssystems sind dann nur noch für diejenigen Fälle notwendig, in denen ein Jugendlicher einen fehlenden Schulabschluss als Voraussetzung für die Aufnahme einer bestimmten Ausbildung nachholen möchte oder anderweitiger individueller Förderung bedarf.

Um weiterhin die betriebliche Ausbildung zu stärken und theoretische Verschiebungen in einen „2. Ausbildungsmarkt“ zu vermeiden, wird eine **Ausbildungspflicht** der Unternehmen eingeführt. Die Umsetzung dieser Ausbildungspflicht wird durch die Sozialpartner in den Branchen sichergestellt. Geschieht dies nicht, erfolgt eine gesetzliche Vorgabe für einen **branchenspezifischen Ausgleichsfonds**. Dieser schafft einen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben in den Regionen oder gewährleistet eine Refinanzierung von außerbetrieblichen Ausbildungsstätten, die in Arbeitsagenturbezirken mit schlechter Angebots-/Nachfragerelation ausgebaut werden müssen.

Ob eine bewusste Berufsorientierung überhaupt getroffen wurde, welche Vermittlungshemmnisse tatsächlichen vorliegen oder welche zusätzlichen Fördermaßnahmen frühzeitig helfen, können **Ausbildungslotsen** eruieren, die bereits in den Abschlussjahrgängen der jeweiligen Schulformen zum Einsatz kommen müssen und die im Einzelfall Jugendliche sogar bis zum Abschluss der Ausbildung begleiten. Ihr Einsatz muss regelkreisübergreifend gewährleistet sein, damit keine unnötigen Brüche in der Betreuung entstehen.

Ausbildungslotsen, die Koordinierung von dualen Einstiegsqualifizierungen, Aufbauprogramme für Berufswahlorientierung und -kompetenz sowie individuelle Förderung, wie Assistenz für Jugendliche mit Behinderung oder Sprachkurse für Migranten, können über eine erweiterte Aufgabenbeschreibung der **Jugendberufsagenturen** gesteuert werden.

Erstausbildung

Eine **grundständische Ausbildung** muss den Menschen fachliche, methodische und soziale bzw. interkulturelle Kompetenzen vermitteln. Diese Kompetenzen sind auch die unverzichtbare Basis für ihre allgemeine wie berufliche Weiterbildung im Zuge lebensbegleitenden Lernens. Deswegen sind jegliche Konzepte zur Zergliederung der grundständischen Ausbildung abzulehnen.

Mit den Neuordnungsverfahren im BIBB-Hauptausschuss sind in den vergangenen Jahren bereits vielfältige Anpassungen an neue Berufsbilder gelungen. Insbesondere die prinzipielle **Neuausrichtung auf Kompetenzprofile** statt auf einzelne Fertigkeiten schafft die Voraussetzung für eine schnelle Anpassung der Ausbildungsrahmenpläne in den Betrieben. Auch der Ausbau von Wahl- oder Zusatzqualifikationen hilft, Ausbildung bedarfsgerecht zu gestalten und eine erste Brücke in spätere **horizontale Weiterbildung** zu bauen. Dem Bedeutungszuwachs neuer Schlüsselkompetenzen wie Sozialverhalten und Medienumgang muss im beruflichen Prüfungswesen Rechnung getragen werden. Dabei sollen sich die Erfolge der Lernprozesse in den Berufsschulen künftig in den Zeugnissen der Abschlussprüfung angemessen widerspiegeln.

Durch die **sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit** in der dualen Ausbildung nach BBiG/HwO ist außerdem gewährleistet, dass realwirtschaftliche Bedarfe ebenso Berücksichtigung erfahren wie individuelle Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Denn Qualität, Bedarfsgerechtigkeit und Agilität auf dem Arbeitsmarkt sind von größtem gesellschaftlichem Interesse sowohl für eine innovative Volkswirtschaft, wie auch für die Selbstbestimmung des einzelnen Beschäftigten.

Die Attraktivität von Ausbildung wird im Betrieb durch eine **starke Interessenvertretung**, insbesondere die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), gesteigert. Dort finden junge Auszubildende vertraute Ansprechpartner, die die internen Betriebsstrukturen kennen, bei Rechten und Pflichten von Auszubildenden beraten können und mit dem Ausbildungsbetrieb Rahmenbedingungen und Zusagen gestalten können. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen werden Ausbildungsbedingungen jedoch immer seltener auf Basis geltender Tarifverträge geregelt. Die Einführung der **Mindestausbildungsvergütung** war daher ein notwendiger Meilenstein, um Missbrauch und Fehlanreize im Ausbildungsmarkt zu eliminieren. Gute tarifliche Bezahlung und gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bleiben aber wesentliche Faktoren für eine dauerhafte Attraktivität bei Jugendlichen, unseren Fachkräften von morgen. Eine Revitalisierung der Tarifbindung ist daher auch unabdingbar für eine moderne und attraktive berufliche Erstausbildung.

Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe erfreuen sich wachsenden Interesses. Leider gibt es zur Ordnung dieser Berufe keine sozialpartnerschaftliche Vereinbarung wie in der dualen Ausbildung. Auch unterliegen sie zum Teil einem Wildwuchs von Verfahren und Verordnungen in den Bundesländern. Zwar konnten in den vergangenen Jahren mit beispielsweise dem Pflegeberufereformgesetz und dem Hebammenreformgesetz erste Erfolge zur Vereinheitlichung der Bildungsstandards und -abschlüsse erzielt werden. Insgesamt fehlen aber insbesondere im Bereich der **Erziehungs- und Sozialberufe** oder auch der Assistenzberufe allgemeine Vereinbarungen und Standards. Selbst die Anerkennung der Berufe innerhalb der Bundesrepublik Deutschland ist nicht immer sichergestellt und damit bleiben Mobilität und Freiheit des Einzelnen auf der Strecke.

Es ist dringend an der Zeit, auch diese Berufe am dualen Ausbildungssystem zu orientieren: einheitlich zertifizierte Abschlüsse, sozialpartnerschaftliche Entwicklung der Verordnungen und duale Lernorte müssen in weiteren **neuen Bundesberufsgesetzen** ebenso abgesichert werden wie eine angemessene

Ausbildungsvergütung, Lernmittelfreiheit oder die Einführung von Ausgleichsfonds, wie etwa bereits im Pflegeberufegesetz verankert. Damit einher geht selbstverständlich die allgemeine Abschaffung von Schulgeld in endgültig allen Berufen. Allerdings muss in einem Bundesrahmen den besonderen und gewachsenen Praxis- und Theorieausbildungsanteilen sowie den jeweilig zu erreichenden DQR-Stufen (bis Stufe 6) angemessen Rechnung getragen werden.

Digitale Bildung umfasst das Lernen für digitale Anwendungen ebenso wie das Lernen mit digitalen Hilfsmitteln. Berufsschulen, Berufsfachschulen und außerbetriebliche Ausbildungsstätten in öffentlicher Hand müssen diesen neuen technologischen und inhaltlichen Herausforderungen gewachsen sein und als Lernfabriken 4.0 ausgebaut werden. Ein eigenständiges Bund-/Länderprogramm für einen **Berufsschulpakt** muss Mittel zur konzeptionellen und technologischen Entwicklung bereitstellen. Zu finanzieren sind dauerhaft die digitale Infrastruktur inklusive der notwendigen Administration der Infrastruktur, die Entwicklung von Lern- und Kommunikationsplattformen, die Vernetzung der bestehenden Weiterbildungsdatenbanken der Länder und die Fortbildung der Lehrkräfte. Für die Verteilung der Bundesmittel ist der Königsteiner Schlüssel (zu zwei Dritteln nach dem Steueraufkommen, zu einem Drittel nach der Bevölkerungszahl) ungeeignet, da die Bedürftigkeit der Länder mit ihren unterschiedlichen Lebensverhältnissen nicht ausreichend abgebildet wird.

Auch die Überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Lehrlingsunterweisungen im Handwerk müssen weiter digitalisiert und den neusten technologischen Ansprüchen gerecht werden. Die verabredete Drittelfinanzierung durch Bund, Land und Betriebe muss durch eine **Anpassung der Realkostensätze** dauerhaft sichergestellt werden.

Technische Infrastruktur ist erforderlich, um die für den Lernerfolg optimale Mischung aus Präsenz- und Distanzunterricht sowie Selbstlernen zu ermöglichen. Moderne **Lernmanagementsysteme** sind aufzubauen und bundesweit einzusetzen. E-Didaktik muss zum verbindlichen Inhalt der Aus- und Weiterbildung aller Lehrkräfte werden. Denn es geht nicht alleine um digitale Lerninhalte oder ein Umsteuern auf neue digitale Lernformate. Der Nutzen moderner Lernmanagementsysteme besteht darin, individuell optimierte Lernerfolge zu fördern und abzustimmen. Sinnvoll wäre die Einrichtung von **Instituten für E-Didaktik** auf Bundes- oder Landesebene zur konsequenten Verzahnung technischer und pädagogischer Forschung, um Lernsysteme und -methoden so weiterzuentwickeln, dass sie effizienter individuelle Lernerfolge unterstützen helfen und somit zu mehr Integration und höherem Lernniveau für alle beitragen.

Hierfür ist ein umfassendes Monitoring wichtig, das die technologischen Entwicklungen, die vorhandenen Bildungsprofile und die beruflichen Erfordernisse erfasst und abgleicht. Gleichzeitig könnten die Institute gute Kooperationspartner für den **Innovationstransfer** sein. Berufsschulen, Hochschulen oder Volkshochschulen sollten flächendeckende und auf Dauer angelegte Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte, Ausbilder und Erzieher/innen sowie Pädagogen/innen aufbauen, sodass durch eine Kooperation mit den Instituten eine wechselseitige Befruchtung und somit der Transfer zwischen Praxis und Forschung in beide Richtungen gewährleistet ist.

Ausreichend hochqualifizierte und motivierte Lehrkräfte sind unerlässlich für die Stärkung der beruflichen Bildung in Deutschland. Daher muss es in jedem Bundesland einen **Aktionsplan Berufsschullehrerausbildung** geben, der ausreichend Lehrstühle für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik sichert und berufsbegleitende Masterstudiengänge anbietet. Auch berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge zum Master of Education Berufliche Bildung, die das Ziel verfolgen, Ingenieurinnen und Ingenieure mit Studienaffinität zum gewerblich-technischen Bereich praxis- und theoriebezogen für das Lehramt an beruflichen Schulen zu qualifizieren, können ein probates Mittel zu Lehrkräftegewinnung sein. Mit einer Imagekampagne können Studierende gewonnen, mit Studieneinstiegs- und Mentoringprogrammen begleitet werden. Stipendien oder finanzielle Unterstützung bei Selbstverpflichtung zu einer (befristeten) Tätigkeit im Schuldienst können Berufstätigen die Aufnahme eines Studiums ermöglichen. Auch kann

eine höhere Einstiegsentlohnung während des Referendariats etwa für Quereinsteiger die Attraktivität des Berufs spürbar steigern.

Mit der letzten Novelle des BBiG, in dem höhere Berufsbildungsstufen allgemein verankert wurden, verschwimmen die Grenzen zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung zusehends. Ein konsequenter Ausbau für mehr Durchlässigkeit ist ohnehin geboten. Mit der Zunahme von **hybriden Formaten**, die berufliche und akademische Ausbildung direkt verknüpfen, stellen sich aber vermehrt Fragen nach bundesweit einheitlichen Standards.

Duales Studieren unterscheidet sich, vereinfacht beschrieben, zwischen praxis- und ausbildungsintegrierendem Studium. Während letzteres zumindest in Betrieb und Berufsschule durch das BBiG klaren Rechten und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb unterworfen ist, ist die rechtliche Stellung bei den praxisintegrierenden Studienformaten offen. In jedem Fall bleibt die Lernortkooperation mit der Hochschule unscharf. Vertraglich rechtsfreie Räume, Überlastung der Auszubildenden/Studierenden oder fehlende betriebliche Mitbestimmung können die Folge sein. Daher sollten alle dualen Studienformate auf der Basis des **Staatsvertrags der Länder** nicht nur einem einheitlichen Akkreditierungsverfahren unterworfen sein, sondern nach dem Vorbild der dualen Ausbildung Rechte und Pflichten definiert werden, grundsätzlich Lernortkooperationen mittels Ausbildungs- und Lehrplänen beschrieben werden und eine angemessene Ausbildungsvergütung gewährleistet sein. Alle dual Studierenden sollten analog des „Sonderstatus“ der Auszubildenden als Betriebsangehörige verstanden und damit unter den Schutz der betrieblichen Mitbestimmung fallen.

Derzeit sind diese qualitativen und rechtlichen Fragen am konsequentesten im Modell der **studienintegrierenden Ausbildung** beantwortet worden. Der Aufbau einer eigenen beruflichen Hochschule – wie beispielsweise in Hamburg – ermöglicht von Beginn an die gemeinsame Entwicklung von Curricula unter Berücksichtigung der Lehr- und Lernpotenziale in den Betrieben, den Berufsschulen und der Hochschule. Die enge curriculare Abstimmung zwischen beruflichen und akademischen Lerninhalten führt auch zu einer Reduzierung des Lernaufwands und entlastet damit Auszubildende/Studierende. Und mit den verschiedenen Abschlussoptionen nach dem ersten Ausbildungsjahr (nur Berufsabschluss, nur Studienabschluss oder Doppelabschluss) entsteht eine echte Wahlfreiheit für die potentiellen Absolventen bei gleichzeitig großer Sicherstellung eines Abschlusses ohne Ausbildungs-/Studienplatzwechsel.

Weiterbildung

Eine berufliche Erstausbildung allein sichert vielen Menschen nicht mehr die ausreichende Qualifikation für eine dauerhaft sichere Beschäftigung. Kompetenzen müssen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg ausgebaut, erneuert oder neu erworben werden. Aus einem Beruf wird eine **neue Beruflichkeit**, die als lebenslanger Prozess zu verstehen ist. Die eigene individuelle **Lebenslaufbahnplanung** wird zur herausfordernden Daueraufgabe. Aber sie birgt auch neue Möglichkeiten. Mit der Entscheidung für einen Beruf nach dem Schulabschluss ist die weitere Berufskarriere nicht mehr „vorprogrammiert“. Türen für andere, neue, ergänzende Wege bleiben offen. Voraussetzungen dafür, dass diese Möglichkeiten auch von allen genutzt werden können, sind: Zeitressourcen, finanzielle Absicherung, Kenntnis von Weiterbildungsangeboten und Transparenz über den Wert der Maßnahmen und gegebenenfalls deren Abschlüsse.

Berufliche Weiterbildung existiert in den unterschiedlichsten Ausprägungen – vertikal wie horizontal. Sie kann bereits in der Ausbildung beginnen (Zusatzqualifikation), unmittelbar an diese anknüpfen (Anschlussqualifikation) oder weiterführen in einen höheren Berufsabschluss (Fortbildung oder Studienabschluss). Sie kann der beruflichen Entwicklung (Anpassungs-/Aufstiegsfortbildung) oder Neuorientierung (Umschulung) dienen. Sie kann formalisiert, non-formal oder informell geschehen. Generell gilt: Je besser die Bildungsinhalte aufeinander abgestimmt sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme.

Jede gute Weiterbildung beginnt daher idealerweise mit einer guten Ausbildung und guten Ausbildungsverordnungen. In der Ausbildung wird der Grundstein gelegt, um einerseits genügend Kompetenzen in der Breite erworben zu haben und um sich andererseits angstfrei und flexibel weitere Qualifizierungsbausteine anzueignen. Zugleich kann bereits in der Ausbildung vermittelt werden, welche weiteren **Bildungsketten** möglich sind, und damit eine Pfadentwicklung aufgezeigt werden, die Phantasie und Klarheit für spätere Perspektiven schafft.

In diesem Sinne müssen zukünftig alle Berufsordnungen nicht mehr nur alleine die Ausbildung regeln, sondern sollten mittels Wahlqualifikationsbausteinen oder Zusatzqualifikationen bereits in der Erstausbildung zusätzliche Angebote definieren, die auch nach der Ausbildung als Weiterbildung genutzt werden könnten. Zukünftig sollte außerdem das Prinzip „**kein Abschluss ohne Anschluss**“ gelten. Für alle Berufe oder Berufsfelder sollten Stufen der Fort- und Aufstiegsbildung zwingend mitverordnet werden. Dies muss für Berufe nach BBiG/HwO ebenso gelten wie für bundes- und landesrechtlich geregelte Berufsbilder. Außerdem werden die Sozialpartner aufgerufen, auch berufsübergreifend anerkannte Qualifikationsbausteine zu konzipieren, die gegebenenfalls digitale Kompetenzen über diverse Berufsfelder hinweg ausbauen. Für alle staatlich anerkannten Fortbildungen muss dann folgerichtig auch ein **öffentliches Mindestangebot** vorgehalten werden, das beispielsweise durch eine erweiterte Aufgabenbeschreibung der Berufsschulen erfolgen kann.

Angelehnt an die Organisation der beruflichen Erstausbildung sollte ein dauerhafter **Unterausschuss für Weiterbildung beim BIBB-Hauptausschuss** eingerichtet werden, der gezielt diese zum Teil neuen oder zusätzlichen Module und Verordnungen konzipiert. Die Sozialpartner könnten dort branchen- bzw. berufsspezifische oder übergreifende Weiterbildungsmodule transparent und verbindlich verabreden. Diese Module wären ein agiles Instrument zur notwendigen Anpassung der Bildungsinhalte und beruflichen Kompetenzen nach einer Erstausbildung. Diese Verordnungen wären dann auch Voraussetzung für die Förderfähigkeit. Da eine Reihe von Berufen bisher nicht durch den BIBB-Hauptausschuss behandelt werden, muss in den neu zu verabschiedenden Bundesberufsgesetzen auch die Fortbildung und deren sozialpartnerschaftliche Gestaltung mitgeregelt werden.

Eine Fülle von Weiterbildungsangeboten auf dem Markt schafft ein hohes Maß an Optionen. Es schafft zugleich ein hohes Maß an Intransparenz. Angebotene Zertifikate sind oftmals lediglich Teilnahmebestätigungen, stellen aber keine anerkannten Abschlüsse dar. Der Wert von Bildung ist damit für viele Interessierte intransparent und deswegen auch ein Motivationshemmnis. Regionale **Weiterbildungsplattformen** und **Qualitätsmanagement mittels Zertifizierungen** bei den Weiterbildungsträgern können eine Übersicht und mehr Verlässlichkeit schaffen. Ohne kompetente Beratung und ohne ein höheres Maß an Standardisierung bleiben sie aber wirkungslos. Die Etablierung eines Monitorings insbesondere im Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (AFBG) zur Auswertung von Förder- und Prüfungserfolgen unterstützt außerdem weitere Reformvorhaben zur Sicherung der Weiterbildungsqualität bei den Trägern.

Im Sinne des weiteren konsequenten Umbaus der Arbeitslosenversicherung zu einer echten Arbeitsversicherung sollte die Bundesagentur für Arbeit ein **flächendeckendes Angebot zur Weiterbildungsberatung** aufbauen, das jeder erwerbsfähigen Person als einheitlicher Ansprechpartner – nach dem Prinzip des One-Stop-Shops – offen steht. Die Kooperation mit regionalen Weiterbildungsträgern ist zu gewährleisten. In den Betrieben zeigt sich zudem, dass die kollegiale Beratung im unmittelbaren Arbeitsumfeld von hoher Wirksamkeit für die Motivation zur Weiterbildung ist. Leider werden aber nicht in allen Betrieben echte Personalentwicklungskonzepte auf Basis einer nachhaltigen Bestands- und Bedarfsanalyse aufgestellt. Innerbetrieblich sind **freigestellte Weiterbildungsmentoren**, wie in der Elektro- und Maschinenbaubranche bereits erprobt, erfolgreich und sollten als Modellprojekte weiter gefördert und ausgebaut werden. Idealerweise führen berufliche Weiterbildungsaktivitäten für die Teilnehmer dann zu einer höheren/zusätzlichen Qualifikation, höherer Arbeitsplatzsicherheit, einem beruflichen Aufstieg und/oder

besserer Bezahlung – und das nach betrieblichem Bedarf. Für KMU bieten sich analog überbetriebliche Weiterbildungsmentoren an.

Bedauerlicherweise setzen sich die sozialen Disparitäten auch bis in die betriebliche Weiterbildung fort. Bildungsniedrigere, ältere und einkommensschwache Personen beteiligen sich deutlich seltener an allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungsaktivitäten. Auf betrieblicher Ebene kann dieser Spaltung durch öffentlich oder tarifvertraglich geförderte Angebote zur abschlussorientierten Nachqualifizierung gezielt entgegengewirkt werden. Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (**Arbeit-von-morgen-Gesetz**) war ein wichtiger Schritt hin zu einer präventiv ausgerichteten Arbeitsversicherung. Instrumente einer solch präventiven Arbeitsmarktpolitik müssen weiter ausgebaut werden durch die Einführung eines **Transformations-Kurzarbeitergeldes**. Auch bestehende Instrumente, wie beispielsweise das AFBG, könnten weiter ausgebaut oder die Altersgrenze im BAföG aufgehoben werden.

Dass Weiterbildung vielfach im betrieblichen Kontext erfolgt, ist gut! Sie ist dort aber nicht immer konfliktfrei. Anerkannte und verlässliche Verabredungskulturen helfen, gegensätzliche individuelle und unternehmerische Interessen frühzeitig zu identifizieren und einen fairen Ausgleich herbeizuführen. Insgesamt müssen mehr Impulse im Betrieb gesetzt werden, um den Personalentwicklungsbedarf rechtzeitig zu identifizieren. Ein **aktives Initiativrecht der Betriebsräte** bei der Ein- und Durchführung betrieblicher Weiterbildung unterstützt einen beschäftigungssichernden Strukturwandel in den Branchen.

Jede Beratung kann aber nur so gut sein wie das Angebot, das es zu vermitteln gibt. Wünschenswert sind mehr standardisierte und **qualitätsgesicherte Fort- und Weiterbildungsangebote mit anerkannten Abschlüssen**. Nur so können Bildungsketten überschaubar aufgebaut, Lebenslaufbahnplanungen aktiv, zielgenau und qualitätsgesichert beraten und der Wert der Bildung im Berufsleben erhalten bleiben. Das beinhaltet auch, endlich einen **gesetzlichen Rahmen für die DQR-Stufen** zu verankern, der über die reinen Lernzeiten hinaus qualitätssichernde Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt sichert.

Überdurchschnittlich hohe Anteile von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und ein fehlender Branchentarifvertrag weisen auf Mängel in der Weiterbildungsbranche selbst hin. Über ein **Tariftreue- und Vergabegesetz** ist sicherzustellen, dass ein Lohndumpingwettbewerb zumindest im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung ausgeschaltet wird. Qualität der Weiterbildung kann ohne faire Löhne nicht gewährleistet werden und diese sollte im Mittelpunkt stehen anstelle von Maßnahmenpreisen als einem wichtigen Zuschlagskriterium.

Berufsschulen und Hochschulen sind nicht nur Orte der Erstausbildung. Sie sind Orte des „Lernen-Lernens“. Ein Grundstein zur Weiterqualifizierung kann daher bereits dort gut gelegt werden und die Potenziale der staatlichen Einrichtungen können durch ein weitergehendes Angebot der Qualifizierung nach der Erstausbildung gut genutzt werden. Die Lehrinhalte und -organisation sind daher weiterbildungsadäquat auszurichten, die triale Lernortkooperation mit den Betrieben auszubauen. Mit hybriden Formaten sollten außerdem die berufliche und die akademische Bildung systematisch verzahnt werden. Erforderlich sind Modelle wechselseitiger Anerkennung und Anrechnung von Lernleistungen, wozu die erworbenen Kompetenzen trotz ihrer Unterschiede in derselben Systematik beschrieben werden müssen.

Allgemeine Erwachsenenbildung und non-formales/informelles Lernen

Wichtig für die gezielte Weiterbildung Ungelernter oder Geringqualifizierter ist die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung ihrer berufsrelevanten Kompetenzen. Dringend nötig ist deshalb ein **leistungsfähiges Validierungssystem** für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.

Geringe Literalität ist in Deutschland weiterhin stark verbreitet. **Alphabetisierungsangebote** für Erwachsene sind aber nicht überall zu finden, da häufig die Mindestzahl an Teilnehmer*innen nicht erreicht wird. Gleichzeitig sind Personen mit geringer Literalität weniger mobil als die Gesamtbevölkerung. Sie können

damit seltener auf Ersatzangebote an einem anderen Ort ausweichen. Daher müssen niedrigschwellige Digitalkursangebote im Grundbildungs- und Alphabetisierungsbereich ausgebaut werden. Auch jenseits von Mindestteilnehmer*innenzahlen sollten die Bundesländer Alphabetisierungsangebote aufrechterhalten.

Gestärkt werden muss außerdem der Auftrag der Berufsschulen zur **politischen Bildung**. Dafür muss auch in der Ausbildung der Lehrer mehr Raum für politische Bildung geschaffen werden. Denn die digitale Transformation ist nicht nur ein technischer Prozess, sondern eine gesellschaftliche Herausforderung.

Eine gezielte Einbindung **aufsuchender Bildungsberatung** im Quartiersmanagement, in Senioreneinrichtungen oder Mehrgenerationenhäusern ermöglicht die verstärkte Teilhabe auch etwa von Rentner*innen oder Erwerbsunfähigen und wirkt damit Kontaktmangel, Vereinsamung und Abstumpfung entgegen.

Kohärente Finanzierung der Aus- und Weiterbildung

Finanzierung der Erstausbildung in der akademischen und beruflichen Ausbildung

In Deutschland gilt generell, dass die **existenzielle Absicherung von Jugendlichen in der Erstausbildung** in der elterlichen Verantwortung liegt (Unterhaltspflicht). Dabei sind allerdings die realen finanziellen Belastungen unter anderem abhängig von der Wahl der Erstausbildung, also insbesondere von der Entscheidung zwischen beruflicher oder akademischer Ausbildung. Grundsätzlich bleibt umstritten, ob diese Elternabhängigkeit aufgehoben werden sollte. Eine elternunabhängige Existenzsicherung in der Erstausbildung müsste mindestens die Abgrenzung zu gezahlten Ausbildungsvergütungen sicherstellen, um Mitnahmeeffekte der Wirtschaft zu vermeiden.

Da die finanzielle Förderung während einer Erstausbildung in Deutschland traditionell unterschiedlich zwischen beruflichen und akademischen Ausbildungswegen ist, muss die jeweilige Situation getrennt bewertet werden. Während im Studium ein elternabhängiges BAföG nach dem Prinzip der Bedürftigkeit und als Halbdarlehen zur Verfügung steht, wird während einer dualen Ausbildung im Betrieb nach dem BBiG eine **angemessene Ausbildungsvergütung**, im Zweifel neuerdings eine Mindestausbildungsvergütung gezahlt. Gut begründet ist diese Unterscheidung, da Auszubildende während ihrer Ausbildung in Teilen bereits produktiv im Betrieb mitarbeiten. In jedem Fall erscheint es aber sinnvoll, die **existenzsichernden Fördermaßnahmen** für Auszubildende und Studierende gleichermaßen zu verbessern.

Während der beruflichen Erstausbildung werden auf Basis des BBiG oder anderer Bundesberufegesetze wie beispielsweise dem PflegeberufeG Ausbildungsvergütungen in ganz unterschiedlicher Höhe gezahlt. In den neuen **Bundesberufegesetzen** muss zukünftig sichergestellt sein, dass aber auch in allen anderen sogenannten schulischen Fachberufsausbildungen angemessene Ausbildungsvergütungen gezahlt werden und notfalls der Lastenausgleich durch ein **branchenspezifisches Ausgleichsmodell** abgesichert ist. Neben den Gesundheits-, Pflege- und therapeutischen Berufen gilt das insbesondere auch für die Erziehungs- und Sozialberufe.

Wir müssen Sorge tragen für eine physische und digitale **Beweglichkeit bei der Berufswahl**. Gerade in strukturschwachen Regionen sind ausbildungsinteressierte Menschen darauf angewiesen, auf Ausbildungsangebote im weiteren Umfeld außerhalb des elterlichen Zuhauses zurückgreifen zu können. Junge Menschen dürfen in ihrer Berufswahlfreiheit nicht eingeschränkt werden, weil sie sich die Aufnahme einer Ausbildung schlicht nicht leisten können. Daher sind finanzielle Hilfen für physische Mobilität anstrebenswert wie **Azubi-Tickets**. Außerdem sollte neben dem studentischen Wohnen ein Bundesprogramm „**Junges Wohnen**“ aufgesetzt werden, das allen Erstauszubildenden günstigen und funktionalen Wohnraum zur Verfügung stellt. Ein gemeinsames Wohnen von studentischen und beruflichen Auszubildenden schafft auch im soziokulturellen Sinne Durchlässigkeit. Mit den **Berufsausbildungsbeihilfen** existiert bereits ein Instrument zur Unterstützung von Mobilität und Wohnen, das allerdings analog den Förderkonditionen des BAföG weiter ausgebaut werden muss. Für die **digitale Mobilität** sollten im Sinne einer

Lernmittelfreiheit jeder*in Auszubildenden mindestens ein mobiles Leihgerät während der Ausbildung bereitgestellt werden sowie eine kostengünstige „AzubiDatenFlat“.

Die 2019 erfolgte BAföG-Novelle weist in die richtige Richtung. Doch weiterhin sind existenzielle Probleme ungelöst. Für eine echte **Modernisierung des BAföG** braucht es die deutliche Erhöhung der Einkommensfreigrenzen, eine zeitgemäße und dynamische Anpassung der Bedarfssätze an gestiegene Lebenshaltungskosten und die flexible Gestaltung von Förderzeiträumen, um den vielfältigen Lebenssituationen gerecht zu werden. Das Darlehnsmodell sollte mittelfristig durch einen Vollzuschuss abgelöst werden. Um wissenschaftliche Weiterbildung per Studium zu fördern, ist eine Aufhebung der Altersgrenze im BAföG zu begrüßen.

Um einen ersten konkreten Schritt hin zu mehr Elternunabhängigkeit während der Ausbildung für alle Jugendliche zu gehen, könnte mit der Einführung einer allgemeinen **Kindergrundsicherung** eine automatische **Direktauszahlung** als Sockelfinanzierung an alle Auszubildenden und Studierenden erfolgen.

Was macht den Wert von Fort- und Weiterbildung aus? Jede Weiterbildung ist nur so gut, wie die Qualitätsstandards einerseits geprüft sind und die Möglichkeiten zur Wahrnehmung andererseits finanziell abgesichert sind.

Grundsätzlich lässt sich die Finanzierung der Weiterbildung grob in drei Säulen beschreiben:

1. In der **betrieblichen Weiterbildung** werden zeitliche und finanzielle Investitionen in der Regel zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten geteilt, idealerweise auf der Basis betrieblicher oder tariflicher Regelungen. Betriebliche Weiterbildung kann über **Branchenfonds** – wie in der Bau-, Chemie- und Metall- und Elektrowirtschaft – weitergehend unterstützt werden. In Betracht kommen außerdem Bildungsteilzeiten im Betrieb und – gegebenenfalls sozialpartnerschaftlich finanzierte – Fachkräftestipendien.
2. Für Fälle von Arbeitslosigkeit oder drohender Arbeitslosigkeit sind in den vergangenen Jahren diverse **arbeitsmarktpolitische Instrumente** weiterentwickelt worden. Mit dem **Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz** sind insbesondere in der 19. Wahlperiode des Deutschen Bundestages wegweisende Weichen gestellt worden, um Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern zu können und Betriebe im Strukturwandel präventiv dabei zu unterstützen, die Beschäftigten durch rechtzeitige Maßnahmen noch während ihrer Betriebszugehörigkeit auf neue Herausforderungen vorzubereiten. Letzteres ist auch ein großer Schritt hin zu einer **Arbeitsversicherung** in Deutschland. Umbrüche, die durch Digitalisierung, Klimaschutzmaßnahmen, Globalisierung und Demografie hervorgerufen werden, treiben die Transformation unserer Arbeitsgesellschaft weiter voran. Daher muss eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit einem **Transformationskurzarbeitergeld** eine zusätzliche Brücke bauen, um Entlassung und Lohnverluste zu minimieren. Die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) sollten mit gezielten Personalumbauplänen an der notwendigen Umsetzung im Betrieb aktiv beteiligt sein. Für Geringqualifizierte sollte ein **Qualifizierungsbonus** (nach Bremer Modell) verallgemeinert werden, der zusätzlich zum ALG II gewährt wird. Qualifizierende berufliche Weiterbildung und Vermittlung am Arbeitsmarkt sind gleichzustellen. Flankierend sollten die Weiterbildungsberatung der BA bzw. des Jobcenters und die Weiterbildungsportale optimiert werden.
3. Als dritte Säule bleibt die **individuelle Förderung** von Weiterbildung derzeit die größte Baustelle für die Nationale Weiterbildungsstrategie. Für eine selbstbestimmte Lebenslaufbahnplanung ist es aber unerlässlich, einen freien Zugang zu Weiterbildung zu ermöglichen, unabhängig vom betrieblichen Kontext, Arbeitslosigkeit oder aus dem Druck gesundheitlicher Einschränkungen heraus. Ein solcher freier Zugang setzt voraus, dass ausreichend finanzielle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Nur so kann das hohe Gut der freien Berufswahl und ein existenzsichernde Erwerbsbiografie über die Grenzen der Erstausbildung hinweg gewährleistet werden. Derzeit stehen aber allenfalls

ertragsteuerliche Abzugsmöglichkeiten als finanzielle Förderung zur Verfügung, die Geringverdiener letztlich diskriminieren, oder das gerade novellierte **AFBG**.

Weiterbildung durch individuelle Ansparmodelle abzusichern, grenzt Gruppen aus, die aufgrund ihrer Einkommenssituation keine realistische Chance auf eine längere Weiterbildungszeit haben. Die bildungspolitische Schere im Kontext der Digitalisierung würde damit nur noch größer. Lediglich auf Grundlage betrieblicher oder tariflicher Vereinbarungen können solche Modelle sinnvolle Maßnahmen sein, um beispielsweise Restrukturierungen im Betrieb zu flankieren.

Die ertragsteuerliche Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsausgaben ist derzeit das relevanteste Instrument, um individuelle berufliche Weiterbildung zu fördern. Diese Förderung erreicht Transferempfänger und Geringverdiener nicht oder – entsprechend der Progressionswirkung – nur weit unterproportional. Um dieser sozialen Unwucht zu begegnen, könnte die individuelle Weiterbildung niederschwellig über Prämien- oder Zuschussmodelle, gegebenenfalls auch Darlehen gefördert werden.

Bereits die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ schlug 2004 allerdings vor, die öffentlichen Leistungen zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung (BAföG, BAB, SGB III und AFBG) langfristig in einem einheitlichen Gesetz zusammenzufassen. Dabei sollten die Transfers zur öffentlichen Förderung des Lebensunterhalts harmonisiert und von einheitlichen Kriterien abhängig gemacht werden. Mit einer Konzentration und Neustrukturierung der Finanzierungsinstrumente von Bund und Ländern könnte eine Förderkette etabliert werden, die durch Absenkung der Zugangsberechtigung und Transparenz auch hinsichtlich der flankierenden Maßnahmen (wie Beratung, Gebührenerstattung, Lernhilfen) einen neuen Anreiz zur Weiterbildung für alle Menschen schafft.

Mit der Einführung eines neuen allgemeinen **Erwachsenenweiterbildungsgesetzes** müssen endlich bestehende Instrumente dieses „dritten Standbeins“ der Weiterbildung – also dem individuellen Recht auf Weiterbildung – zusammengeführt und erweitert werden. Ein solches Erwachsenenweiterbildungsgesetz wäre ein starkes Signal für die Wiederbefähigung des Einzelnen, seine eigene Erwerbsbiografie in Zeiten des Wandels zu gestalten. Es wäre die zeitgemäße „Verlängerung“ der freien Berufswahl in einer dynamischen Arbeitswelt. Und es wäre die konkrete Umsetzung des **Rechts auf Weiterbildung**. Betriebliche Weiterbildung und Arbeitsmarktinstrumente müssen von dieser Regelung unangetastet bleiben.

Inhalte dieses Erwachsenenweiterbildungsgesetzes sollten sein:

- Förderfähig sind alle **berufsfähigen Erwachsenen ab ihrem 25. Lebensjahr**.
- Gefördert werden alle **abschlussorientierten Qualifizierungen** nach BBiG/HwO, Bundesberufegesetzen (inklusive Sozial- und Erziehungsberufe) sowie Studiengänge an öffentlichen Hochschulen. Die Qualifizierung muss nicht zwangsläufig zu einem höheren Abschluss führen. Die Förderung schließt das Erlernen eines zweiten Berufes ausdrücklich mit ein.
- Für die Dauer von mindestens drei Jahren wird eine **Bildungsgrundabsicherung** gewährt. Der Förderzeitraum kann auch bei Teilzeitqualifizierungen verdoppelt werden, bei gleichzeitiger Halbierung der Förderhöhe.
- Als Bildungsgrundabsicherung ist ein einheitlicher Betrag vorzusehen, der in begründeten Einzelfällen durch pauschalisierte Zuschüsse ergänzt werden kann, sofern erziehungspflichtige Kinder oder zu pflegende Angehörige im Haushalt leben.
- Für die Dauer von bis zu drei Jahren besteht für Beschäftigte ein **Freistellungsanspruch** oder Teilfreistellungsanspruch.
- Qualifizierungen in Mangelberufen werden bei Bedarf mit einem längeren Förderzeitraum oder höheren Fördersummen belohnt (**Fachkräftestipendium**).
- Die besonderen Förderaspekte im AFBG werden überführt und somit beispielsweise besondere Kosten bei Abschlussarbeiten oder Lehrgangskosten berücksichtigt.