

Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion vom 8. November 2016

Projekt Zukunft: #NeueGerechtigkeit

Qualifizierung 4.0 – Neue Chancen durch Weiterbildung

Neue Zeiten erfordern neue Ideen. Deshalb führt die SPD-Bundestagsfraktion einen breit angelegten Dialog mit Fachleuten, Organisationen und Bürgerinnen und Bürgern. Gemeinsam mit ihnen erarbeiten wir Konzepte für die Herausforderungen der Zukunft. Unser Ziel: Wir wollen, dass Deutschland auch in Zukunft ein erfolgreiches und zugleich gerechtes Land ist, ein Land, das zusammenhält: Projekt Zukunft #NeueGerechtigkeit. Die Projektgruppe #NeueChancen ist eine von insgesamt sechs Gruppen, die im Rahmen dieses Projekts nach Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft sucht. Sie hat das folgende Maßnahmenkonzept erarbeitet.

Ausgangslage: Herausforderungen und Ziele

Die Digitalisierung fordert unsere Arbeitswelt heraus. Infolge der Entwicklung zur Industrie 4.0 verändert sich die Arbeit – mit großen Auswirkungen auf die Beschäftigung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales begleitet daher mit einem intensiven Dialogprozess den Weg zur Arbeit 4.0. Gemäß einer in diesem Rahmen beauftragten Studie des ZEW aus dem Jahr 2015 besteht für zwölf Prozent aller Arbeitsplätze in den kommenden zehn bis 20 Jahren eine hohe „Automatisierungswahrscheinlichkeit“. Das heißt, für die dort Beschäftigten ist es notwendig, sich weiterzubilden, um ihre Chancen auf dem künftigen Arbeitsmarkt zu erhalten. Zugleich entstehen durch die Digitalisierung neue Jobs; weitere neue Arbeitsstellen könnten angesichts von 1,8 Milliarden Überstunden im Jahr 2015 durch eine bessere Verteilung der Arbeit auf die Beschäftigten hinzukommen. Wenn wir das wirtschaftliche Wachstum fortführen und auch alle bisher benachteiligten Personengruppen am Erwerbsleben und damit an der Gesellschaft teilhaben lassen wollen, brauchen wir einerseits eine Arbeitszeitpolitik, die Arbeit auf mehr Schultern verteilt (vgl. Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion „Künftige Schritte einer nachhaltigen, partnerschaftlich orientierten und familienfreundlichen (Arbeits-)Zeitpolitik“ vom 8.11.2016). Denn Innovation braucht Raum und Zeit, auch und gerade für die Beschäftigten. Ohne diese Freiräume leben wir auf Dauer von der Substanz. Andererseits benötigen wir Bildungsangebote, die die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen bewahren und verbessern. Die Industrie 4.0 muss daher durch eine Qualifizierung 4.0 flankiert werden.

Mit Qualifizierung 4.0 wollen wir allen Menschen ermöglichen, Kompetenzen und Qualifikationen zu erhalten, zu erneuern und auszubauen. Nur so können viele ihre Talente dauerhaft entfalten und auch morgen ihren Platz in der Gesellschaft finden. Deswegen wollen wir

besonders auch diejenigen erreichen, die bislang nur unterdurchschnittlich von Weiterbildung Gebrauch machen: Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Un- und Angelernte, Teilzeitkräfte und Beschäftigte kleinerer und mittlerer Unternehmen. Hinzu kommt, dass nicht wenige Menschen in der Schule oder der Ausbildung negative oder frustrierende Lernerfahrungen gemacht haben. Sie fürchten, auch bei einer Weiterbildung zu scheitern. Wir wollen mit Qualifizierung 4.0 allen Menschen einen positiven Zugang zu Weiterbildung geben und ihre Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen anregen. Deshalb stellen wir dessen subjektive und soziale Bedeutung in den Vordergrund. Weiterbildung gibt Menschen Sicherheit, die Angst haben, ob sie gut durch das Erwerbsleben kommen und gesund alt werden. Weiterbildung befähigt Menschen zur aktiven Teilhabe in der Gesellschaft. Weiterbildung schenkt Menschen die Freiheit, die eigenen Fähigkeiten immer wieder neu zu entdecken. Weiterbildung gibt Menschen die Möglichkeit, innovative Konzepte und neue Perspektiven kennenzulernen und dadurch beruflich aufzusteigen. Mit Qualifizierung 4.0 wollen wir die Menschen dabei unterstützen, souverän die für sie persönlich und für ihren beruflichen Aufstieg passenden Angebote auszuwählen.

Nachdem die Ausgaben für Weiterbildung seit 20 Jahren stagnieren, bedarf es künftig eines größeren finanziellen Engagements aller Beteiligten. Das betrifft den Bereich der allgemeinen Weiterbildung ebenso wie die hier thematisierte berufsbezogene Weiterbildung. Dabei ist ein fairer Ausgleich zwischen Lernenden, Wirtschaft und Staat zu wahren, der sich am jeweiligen Nutzen orientiert. Im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung unterscheidet sich der Nutzen bei Erhaltungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsqualifizierungen. Erhaltungsqualifizierungen sichern die Qualifikation während einer Beschäftigung. Entwicklungsqualifizierungen ermöglichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich solider für den Arbeitsmarkt aufzustellen und gegebenenfalls auch das Berufsfeld zu wechseln. Durch Aufstiegsqualifizierungen verbessern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ihr Qualifikationsniveau. Während Erhaltungsqualifizierungen im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegen, sollten die Kosten bei Entwicklungs- und Aufstiegsqualifizierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern getragen werden, ergänzt durch staatliche Unterstützung. Die wichtige Zukunftsaufgabe Qualifizierung 4.0 erfordert auf Seiten des Staates neue Priorisierungen, wobei keine staatliche Ebene finanziell überfordert werden darf.

Qualifizierung 4.0 soll allen Menschen die realistische Chance geben, auch in der Industrie 4.0 am Arbeitsmarkt und damit an der Gesellschaft teilzuhaben. Mit einer „Kultur neuer Chancen“ möchten wir allen ermöglichen, unabhängig vom Alter Schulabschlüsse nachzuholen, eine Erstausbildung oder ein Erststudium zu absolvieren und digitale Grundkompetenzen zu erwerben. Darüber hinaus wollen wir günstige Rahmenbedingungen für berufliche Umstiege und Aufstiege schaffen. Deswegen wollen wir den Weiterbildungsdschungel lichten und den Weiterbildungsbereich durch hohe Qualitätsstandards zu einem leistungsfähigen und transparenten Bildungsbereich entwickeln. Mittelfristig wollen wir gemäß unseres

Grundsatzprogramms die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung ausbauen. Sie soll Partner und Moderator der Veränderungsprozesse werden. In einem ersten Schritt soll die Bundesagentur für Arbeit im Sinne einer „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ weiterentwickelt werden und als zentrale Anlaufstelle für Weiterbildungsberatung dienen. Sie soll unabhängig, transparent und verlässlich Informationen über Weiterbildungsangebote zur Verfügung stellen. Weiterbildung soll dazu beitragen, dass Arbeitslosigkeit vermieden wird. Wer arbeitslos ist, soll durch Weiterbildungsmaßnahmen dauerhaft am Arbeitsmarkt Fuß fassen. In erster Linie soll Weiterbildung jedoch berufsbegleitend stattfinden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen sich daher auch präventiv weiter- und fortbilden können und nicht erst, wenn sie unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Die Projektgruppe #NeueChancen der SPD-Bundestagsfraktion hat sich in einem intensiven Dialog mit Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Verbänden über die Herausforderungen ausgetauscht, vor denen der Weiterbildungsbereich insbesondere bei der berufsbezogenen Qualifizierung steht. Gemeinsam haben wir Lösungsansätze erarbeitet. In unserem Konzept für Qualifizierung 4.0 schlagen wir konkrete Maßnahmen vor, um:

- I. eine Kultur neuer Chancen zu etablieren,
- II. die Qualität in der Weiterbildung zu sichern und zu entwickeln,
- III. den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern und
- IV. lebensbegleitendes Lernen nachhaltig zu finanzieren.

I. Eine Kultur neuer Chancen etablieren

a. Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse ermöglichen

Im Jahr 2014 waren fast zwei Millionen Menschen im beschäftigungsfähigen Alter ohne Schulabschluss, über sieben Millionen fehlte ein beruflicher Bildungsabschluss. Auch Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund haben kriegs-, flucht- oder migrationsbedingte Lücken in ihrer Bildungsbiografie. Wer ohne Schul- oder Berufsabschluss bleibt, ist besonders von Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung betroffen. Wir wollen diesen Menschen neue Chancen geben, damit sie in der sich verändernden Arbeitswelt mithalten können.

In einer gemeinsamen Anstrengung mit Ländern, Kommunen und Bildungsträgern wollen wir den Zugang zu einer flächendeckenden Grundversorgung sichern, um Schulabschlüsse in Vollzeit, berufsbegleitend am Abend oder tagsüber neben familiären Verpflichtungen nachholen zu können. Wir wollen prüfen, die Weiterbildungsprämie für nachgeholte berufliche Abschlüsse auch auf nachgeholte schulische Abschlüsse auszuweiten.

Mit dem Arbeitslosenversicherungs- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) haben wir die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über einen Berufsabschluss verfügen, zur Vorbereitung auf eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung Förderleistungen erhalten. Dadurch können sie notwendige Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologie erwerben. Dem Nachholen einer Erstausbildung stehen jedoch eine schwierige Sicherstellung des Lebensunterhalts und sich unterscheidende Lernbedürfnisse entgegen. Wir wollen gemeinsam mit den Sozialpartnern eine praxisnahe, altersgerechte Öffnung der Ausbildung erreichen. Daher sind neue Lernmethoden und bedarfsgerechte Förderangebote für ältere Auszubildende und ihre Ausbildungsbetriebe bereitzustellen. Zudem sind die bestehenden Instrumente der abschlussorientierten Qualifizierung Erwachsener zu schärfen und zielgerichtet weiterzuentwickeln.

b. Grundbildungskompetenzen verbessern

7,5 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter gelten als funktionale Analphabeten. Aufgrund ihrer mangelhaften Grundbildungskompetenzen ist ihnen gesellschaftliche Teilhabe erschwert. Auch haben sie Schwierigkeiten, einen stabilen Platz in der Arbeitswelt zu finden. Mit dem Ausrufen der Dekade für Alphabetisierung haben Bund und Länder im Jahr 2015 die Grundlage für eine Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten von Erwachsenen gelegt. Es muss gelingen, die nicht erwerbstätigen und von Arbeitslosigkeit bedrohten funktionalen Analphabeten dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das betrifft auch die Geflüchteten, die nicht alle in ihrem Heimatland eine umfassende Schulbildung erhalten haben.

Wir setzen uns im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung dafür ein, das niederschwellige Angebot an Alphabetisierungskursen weiter in die Fläche zu bringen. Die Länder haben hier bereits wichtige erste Maßnahmen ergriffen. Von Bundesseite wollen wir das Förderprogramm zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung ausbauen und ein Förderprogramm für familienorientierte Grundbildung endlich etablieren. Wir wollen prüfen, ob Prämien einen sinnvollen Anreiz zum Grundbildungserwerb bieten können. Gleichzeitig müssen Konzepte für Grundbildung auch im Bereich der beruflichen Bildung und Jugendbildung weiter entwickelt werden. Ebenso müssen die Alphabetisierungskurse für Geflüchtete unter Einbeziehung der speziellen Bedürfnisse der unterschiedlichen Gruppen ausgebaut werden. Insbesondere Frauen muss durch die Kopplung mit Kinderbetreuungsangeboten der Zugang ermöglicht werden. Das Kursangebot ist zu ergänzen um offene und spielerische Zugänge durch Apps für mobile Endgeräte wie Smartphones und Tablets. Um den Erfolg der Dekade für Alphabetisierung zu sichern wollen wir die Fortschrittsberichte der Bundesregierung gründlich evaluieren. Sollten sich die bisher vereinbarten Anstrengungen als nicht ausreichend erweisen, sind die beteiligten Akteure aufgefordert, umfassend nachzubessern.

c. Digitale Grundbildung vermitteln

Mittlerweile nutzen 94 Prozent aller Menschen im erwerbsfähigen Alter täglich das Internet. Allerdings unterscheidet sich die Art und Weise der Nutzung: Während jüngere Menschen damit aufgewachsen sind und höher Qualifizierte in überdurchschnittlichem Maße neue Medien im Rahmen ihrer Arbeit verwenden, verfügen vor allem Ältere und niedrig Qualifizierte über geringere berufsfachliche IT-Kenntnisse. Die Bedeutung der digitalen Medien steigt kontinuierlich – sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft. Menschen, die mit der digitalen Entwicklung nicht mithalten, werden stetig weiter abgehängt. Wir wollen allen Menschen Zugang zu einer digitalen Bildung geben, die sie dazu befähigt, sich als vollwertige Mitglieder in die Mediengesellschaft einzubringen und an deren Ausgestaltung aktiv mitzuwirken. Gerade für Menschen, die in technikfernen, aber von Digitalisierung betroffenen Berufen arbeiten, sind IT-Kenntnisse eine wichtige Absicherung, um auch künftig am Erwerbsleben teilzuhaben. Zu den Grundkompetenzen in einer sich digital vernetzenden Welt zählen aber auch Medienkompetenz und soziale sowie kommunikative Fähigkeiten.

In diesem Verständnis setzen wir uns für eine flächendeckende Grundversorgung zum Erwerb digitaler Grundkompetenzen ein. Wir wollen Kommunen oder regionale Verbünde dabei unterstützen, mit den Potenzialen aller relevanten Akteure vor Ort ein niederschwelliges Qualifizierungsangebot für den Erwerb digitaler Grundkompetenzen zu entwickeln. Dabei sind die Potenziale von Formaten des blended learning, die digitale Lernangebote mit Präsenzphasen vor Ort kombinieren, zu nutzen.

II. Qualität in der Weiterbildung sichern und entwickeln

a. Qualitätsstandards für Weiterbildung etablieren

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist unübersichtlich, von sehr unterschiedlicher Qualität und sie weist Lücken auf. Sowohl Beschäftigte als auch Betriebe haben oftmals Probleme, geeignete Qualifizierungsangebote zu finden. Es fällt ihnen häufig schwer, Informationen zu erhalten über Inhalt und Qualität des Angebots, über die Kosten und über den persönlichen wie den betrieblichen Nutzen des konkreten Weiterbildungsabschlusses. Viele Angebote enthalten nur betriebsspezifische Qualifizierungen und keine Abschlüsse, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Dabei trägt die gegenwärtige Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten durch private Anbieter bisher nur punktuell zu einer notwendigen Vergleichbarkeit und zu steigender Qualität bei. Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland bietet auch nicht für alle Bedarfslagen vor allem der niedrig Qualifizierten und der Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund passende Qualifizierungsangebote, um angesichts der Entwicklung zur Industrie 4.0 am Arbeitsmarkt zu bestehen. Gerade bei Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppen bedarf es Weiterbildungspersonal, das nicht nur fachlich, sondern auch pädagogisch und interkulturell gut ausgebildet ist, um auf die Ler-

nenden individuell einzugehen und die Maßnahmen an ihre Bedürfnisse anzupassen. Es bedarf Kompetenzen im Umgang mit heterogenen Lerngruppen, die aus Menschen unterschiedlichen Alters, mit verschiedener Muttersprachen und Bildungsbiografien bestehen.

Für Qualifizierung 4.0 ist es notwendig, die Transparenz, die Qualität und den Zugang zu Weiterbildung zu verbessern. Wir wollen deshalb im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung mit allen staatlichen Ebenen und unter Einbeziehung der Sozialpartner bundesweit gültige Qualitätsstandards für Weiterbildung erarbeiten und vereinbaren. Dazu zählen allgemein verständliche sowie vergleichbare Zertifikate und Abschlüsse ebenso wie ein breites, erweitertes Angebot für alle Bedarfslagen. Neben „großen Weiterbildungen“, die zu einem Ausbildungs- oder Studienabschluss führen, sind auch die „kleinen zertifikatsbasierten Weiterbildungen“ auszubauen. Dabei sind digitale Weiterbildungsformate einzubeziehen. So können wir vielfältige Wege zur Qualifizierung und individuelle Kompetenzentwicklungen ermöglichen. Die „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ soll den weiteren Prozess koordinieren: Sie soll im Rahmen ihrer Bildungszielplanung gemeinsam mit den Sozialpartnern und allen beteiligten Akteuren auf ein adäquates Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen hinwirken. Das System der Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten ist durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu evaluieren sowie zu optimieren.

b. „Gute Arbeit“ in der Weiterbildung

In der gesamten Weiterbildungsbranche, doch vor allem bei der staatlich finanzierten Weiterbildung, sind die Arbeitsbedingungen oftmals prekär: Bei den fast 700.000 Beschäftigten im Weiterbildungssektor sind etwa die Hälfte haupt- und die andere Hälfte neberwerblich tätig. Ihre Beschäftigung ist vielfach befristet oder auf Honorarbasis und häufig schlecht bezahlt. Dabei ist ihr Qualifikationsniveau hoch; zwei Drittel haben beispielsweise ein Studium absolviert. Für einen hochwertigen Weiterbildungsbereich braucht es Lehrkräfte, die nicht nur fachlich und pädagogisch hohe Ansprüche erfüllen, sondern auch entsprechende Arbeitsbedingungen vorfinden. Das betrifft besonders den von einem eklatanten Lehrkräftemangel betroffenen Bereich der Integrationskurse. Durch gute Arbeit und insbesondere gute Bezahlung wollen wir weitere engagierte Persönlichkeiten für den Weiterbildungsbereich gewinnen und langfristig halten.

Wir würdigen die Anstrengungen, die die Tarifparteien im Weiterbildungsbereich in den vergangenen Jahren bereits unternommen haben. Zugleich appellieren wir an sie, sich auf tariflicher Ebene weiter für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dazu zählen ein Entlohnungssystem, das die Arbeit durch ein grundsätzlich höheres Niveau angemessen wertschätzt, und attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese sind vor allem auch im didaktischen, sozialpädagogischen und interkulturellen Bereich anzubieten, damit Lehrkräfte individueller auf die Bedürfnisse niedrig Qualifizierter und von Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund eingehen können. Zudem sollen die Tarifpartner Voraussetzungen schaffen, damit unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Weiterbildungs-

bereich und insbesondere auch bei den Integrationskursen zum Regelfall werden. Wir wollen die tariflichen Anstrengungen politisch flankieren und über die bundesweiten Qualitätsstandards gute Rahmenbedingungen für Lehrkräfte definieren.

c. Informell erworbene Kompetenzen berücksichtigen

Die Innovationskraft der deutschen Wirtschaft beruht auf dem systematischen Zusammenspiel von formal im Bildungssystem erworbenen Kompetenzen mit dem Erfahrungswissen. Wir wollen informell erworbene Kompetenzen als gleichwertig anerkennen und ihr Potenzial stärker nutzen. Das soll sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Form von Zugängen zu formalisierter Bildung und Aufstiegschancen auszahlen. Auch spielt dies für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und für die Anerkennung ihrer Kompetenzen eine große Rolle.

Wir streben daher ein Anerkennungsverfahren für informell vor allem am Arbeitsplatz, in einem bürgerschaftlichen Engagement oder über digitale Lernformate erworbene Kompetenzen an. Der Europäische Rat hat im Jahr 2012 alle Mitgliedstaaten der EU aufgefordert, bis 2018 Möglichkeiten zur Zertifizierung von informell und non-formal erzielten Lernergebnissen zu schaffen. Wir fordern alle Beteiligten am Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) dazu auf, zeitnah Verfahren zur Feststellung informeller und non-formaler Kompetenzen zu entwickeln und zu etablieren. Zugleich unterstützen wir das diesbezügliche Engagement der Initiative ValiKom. Darüber hinaus wollen wir das informelle Lernen am Arbeitsplatz stärker fördern und dafür gemeinsam mit den Sozialpartnern geeignete Wege erproben. Gerade bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren letzte formelle Lernphase viele Jahre zurückliegt, regt informelles Lernen die Lernbereitschaft an.

d. Forschung zum lebensbegleitenden Lernen verbessern

Die Fortentwicklung der Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Bildungsbereich ist wissenschaftlich zu flankieren. Dafür bedarf es umfassender und langfristiger Evaluations- und Wirkungsstudien, die den fortgeschrittenen wissenschaftlichen Standards entsprechen, das dazu erforderliche Datengerüst ausbauen und gegebenenfalls experimentelle Forschung einschließen. Im Rahmenprogramm zur Förderung der empirischen Bildungsforschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung braucht es auch einen klar erkennbaren Schwerpunkt Weiterbildungsforschung.

III. Zugang zu Weiterbildung erleichtern

a. Unabhängige Weiterbildungsberatung

Wir wollen den Menschen eine bessere Beratung und mehr Informationen zur beruflichen Orientierung und zur subjektiven Entscheidungsunterstützung auf dem Bildungsmarkt zu-

kommen lassen. Deswegen fordern wir in unserem Konzept für „Neue Aufstiegschancen“ (Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion vom 5.9.2016) eine umfassende und zieloffene Beratung über die Ausbildungs- und Studienwahl. Auch für den Weiterbildungsbereich wollen wir eine Bildungsberatung über Programm- und Projektförderungen hinweg, die Angebote der wissenschaftlichen, berufsbezogenen und allgemeinen Weiterbildung einbezieht und ebenso zu nicht-berufsbezogener Weiterbildung motiviert. Wir wollen dafür die bestehenden Beratungsstrukturen innerhalb der Betriebe, durch die Kammern und auf kommunaler Ebene stärken und weiterentwickeln.

Die Agenturen für Arbeit sind wichtige Partner in den regionalen Qualifizierungsnetzwerken und kooperieren eng mit den regionalen Bildungsnetzwerken. Sie kennen auch die überregionalen Bildungsangebote ganz genau. Zugleich ist die nachhaltige Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäftigter seit Jahren eines der geschäftspolitischen Themen der Bundesagentur für Arbeit. Berufliche Weiterbildungsförderung mit Programmen wie WeGebAU oder IFlaS ist seit vielen Jahrzehnten Kernstück der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Wir wollen die Bundesagentur für Arbeit mit der Weiterentwicklung im Sinne einer „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ stärken und im Rahmen der Arbeitsversicherung zu einer wichtigen Anlaufstelle für alle Beschäftigtengruppen machen. Aufbauend auf ihrem Beratungsauftrag nach § 29 SGB III und ihren Erfahrungen aus den mittlerweile an 15 Standorten praktizierten Modellvorhaben zur Weiterbildungsberatung sollen die Agenturen für Arbeit kompetente und stabile Ansprechpartner für alle Weiterentwicklungsfragen im Verlauf der gesamten Erwerbsbiografie sein. Die Beratung hat an der individuellen Weiterentwicklung orientiert zu erfolgen, unabhängig von örtlichen Trägerinteressen. Dieser Rollenwandel ist nicht von heute auf morgen zu realisieren und setzt voraus, dass sich die Agenturen für Arbeit der Aufgabe glaubhaft annehmen, Menschen noch stärker zu befähigen und aktiver zu fördern. Der Servicegedanke und die damit einhergehende kooperative Handlungskultur sollen als Kernaufgabe gestärkt werden. Die Bundesagentur soll die Weiterbildungsberatung koordinieren, Kompetenzen erfassen, Qualifizierungsbedarfe erkennen und im rechtlichen Rahmen der Arbeitsförderung darüber entscheiden, inwieweit Maßnahmen unterstützt werden. Sie soll über ein zeitgemäßes Weiterbildungsportal auch digital umfassende Informationen zu Qualifizierungsmöglichkeiten bereitstellen. Verknüpft mit der Weiterentwicklung der Bundesagentur wollen wir, dass im Rahmen des nach § 29 SGB III bestehenden Rechtsanspruchs auf kostenlose Weiterbildungsberatung ab dem Jahr 2020 auch eine Kompetenzerfassung erfolgt. Darüber hinaus sind sprachliche Barrieren abzubauen, damit alle Berechtigten ihren Beratungsanspruch geltend machen können. Die Qualifizierungsberatung und die Förderung sollen so ausgestaltet werden, dass sie mit tariflichen Vereinbarungen und betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen verzahnt werden können.

b. Betriebliche Anstrengungen für mehr Weiterbildung

Die Entwicklung zur Industrie 4.0 ist nicht nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Herausforderung, sondern auch für die Betriebe. Investitionen in die Weiterbildung

ihrer Belegschaft sind für sie existenziell. Viele Arbeitgeber und Betriebsräte sehen schon heute die großen Chancen von Weiterbildung und fördern die Personalentwicklung mit großem, auch finanziellem Engagement. Weiterbildung stärkt nicht nur die Innovationsfähigkeit von Unternehmen, sondern führt auch zu selbstbewussteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Probleme in der Arbeit ansprechen, Lösungen finden und damit die Zukunft von Betrieben und Arbeitsplätzen sichern. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Unternehmensleitungen sowie Personalleitungen und Betriebsräte sollten sich also für eine Unternehmenskultur einsetzen, die darauf gerichtet ist, die Potenziale der Beschäftigten optimal zu entwickeln.

Wir appellieren an die Sozialpartner, weiter an tariflichen Lösungen für mehr Weiterbildung zu arbeiten. Wünschenswert wäre eine tarifliche Festlegung, dass Betriebe Innovations- und Qualifizierungspläne erarbeiten, die in der gesamten Belegschaft bereits vorhandene Qualifikationen erfassen und in den kommenden Jahren benötigte Qualifizierungen benennen. Das informelle Lernen ist dabei durch eine systematische und fortlaufende Verknüpfung von Bildung mit den Arbeitsprozessen mit zu berücksichtigen. Darüber hinaus könnten in Tarifverträgen die Rückkehrmodalitäten nach einer Weiterbildungsphase sowie darauf aufbauende Aufstiegsmöglichkeiten definiert werden. Die Betriebsräte sollten umfassende Kompetenzen bei allen Aspekten der Weiterbildung erhalten und über betriebliche Bildungsbeauftragte insbesondere Geringqualifizierte zu Weiterbildungen motivieren und beraten. Als Good-Practice-Beispiel dienen die tariflichen Lösungen in der Metall- und Elektrobranche. Auf politischer Ebene wollen wir die tariflichen Anstrengungen flankieren und im Betriebsverfassungsgesetz die Mitspracherechte der Betriebsräte in Weiterbildungsfragen verbessern. Zudem ermuntern wir das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Tarifverträge zur Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern allgemeinverbindlich zu erklären.

c. Bildungszeit stärker nutzen

Die nach Landesrecht zustehende Bildungszeit kann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu selbstbewussteren Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Arbeitsmarkt machen. Zugleich regen Weiterbildungen im Rahmen einer Bildungszeit die Lernbereitschaft lernferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Leider wird die Möglichkeit der Bildungszeit noch zu wenig genutzt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen Anreize, damit sie ihren Anspruch auf Bildungszeit ausschöpfen. Die „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ soll im Rahmen ihrer Weiterbildungsberatung für die Bildungszeit werben. Zudem bedarf es Angebote zur Vereinbarkeit einer Bildungszeit mit familiären Verpflichtungen.

d. Offene digitale Lehr- und Lernmaterialien fördern

Wir wollen, dass die Lehr- und Lernmaterialien denen zur Verfügung stehen, die sich in Eigeninitiative weiterbilden möchten. Deswegen sollen öffentlich geförderte Bildungsmaterialien grundsätzlich unter einer offenen Lizenz veröffentlicht werden. Wir wollen prüfen, wie

wir das Erstellen, das Verbreiten, den Einsatz und die Auffindbarkeit offener Bildungsmaterialien (Open Educational Resources, OER) gezielt unterstützen und die Forschung zum sinnvollen pädagogischen Einsatz offener Bildungsmaterialien fördern können.

e. Bundesweites Weiterbildungsgesetz schaffen

Wir wollen die Rahmenbedingungen von Qualifizierung 4.0 mittelfristig in einem bundesweiten Weiterbildungsgesetz festschreiben und dadurch individuelle Rechte und definierte Anwartschaften gegenüber der Arbeitsversicherung vereinbaren. Alle Erwerbspersonen sollen ein Recht auf Qualifizierungs- und Lebenslaufberatung einschließlich Kompetenzerfassung haben. Zudem sollen Rechtsansprüche auf eine (Ko-)Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen und die Absicherung des Lebensunterhaltes, sofern ein Bedarf festgestellt wurde, eingeführt werden. Daneben wollen wir prüfen, wie das Engagement der Menschen, die sich weiterbilden, im System der Sozialversicherung anerkannt werden kann. Diese Rechte und Anwartschaften sind zu verbinden mit einem Freistellungsanspruch und einem Rückkehrrecht in den Betrieb.

Mit einem neuen Weiterbildungsgesetz könnte auch eine grundsätzliche Neuordnung der bundesgesetzlichen Grundlagen im Bildungsbereich verbunden sein. Wir wollen perspektivisch die unterschiedlichen Rechtsquellen transparent darstellen und in einer Bundesbildungsgesetzgebung systematisieren.

IV. Finanzieller Rahmen für Qualifizierung 4.0

a. Von der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung

Wir wollen die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterentwickeln. Sie soll nicht nur das Risiko, arbeitslos zu werden, für mehr Beschäftigtengruppen besser absichern, sondern auch durch die Förderung von Weiterbildungen Chancen auf berufliche Entwicklungen und Veränderungen bieten. Erwerbspersonen sollen Ziehungsrechte erhalten, die sie für die Unterstützung bei Entwicklungs- und Aufstiegsqualifizierungen einlösen können. Mit den Beiträgen in die Arbeitsversicherung wollen wir auch künftig Arbeitslose fördern. Zugleich werden wir die Beiträge auch dazu nutzen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Entwicklungsqualifizierungen solider für den künftigen Arbeitsmarkt aufzustellen. Daneben wollen wir prüfen, ob wir in der Arbeitsversicherung eventuell auch mit öffentlichen Mitteln Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Verwirklichung beruflicher Aufstiege unterstützen. Wir betrachten dies als Zukunftsinvestition, durch die künftige Arbeitslosigkeit vermieden werden kann. Das hat Vorteile sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen und erhöht das gesamtwirtschaftliche Wachstum.

b. Instrumente der Bildungsförderung bündeln und weiterentwickeln

In den vergangenen Jahrzehnten konnten wir durch das BAföG für Studierende, Schülerinnen und Schüler und das Aufstiegs-BAföG für Ausbildungen zum Meister-, Techniker-, Fachwirt- oder Erzieherabschluss vielen jungen Menschen einen Bildungsaufstieg ermöglichen. Das ist ein bildungspolitischer Erfolg, der ohne die SPD nicht möglich gewesen wäre. Die bestehenden Instrumente der Bildungsförderung greifen für viele Förderbedarfe, nicht aber für alle. Wir wollen die Rahmenbedingungen schaffen, dass Bildung und Weiterbildung zu jeder Zeit und in allen Lebenslagen möglich werden. Deswegen wollen wir Regelungslücken zwischen den Instrumenten beseitigen und sie schrittweise in ein gemeinsames Instrument der Bildungsförderung überführen.

Wir wollen das BAföG und das Aufstiegs-BAföG zu einem BAföG PLUS fortentwickeln und zugleich bisher nicht abgedeckte Förderbedarfe erfassen. So wollen wir das Schüler-BAföG künftig wohnortunabhängig und als Vollzuschuss gewähren. Das Studierenden-BAföG wollen wir durch höhere Freibeträge und die Förderung von Teilzeitstudiengängen weiter öffnen. Aus dem Aufstiegs-BAföG soll ein Erwachsenen-BAföG werden, das Bachelor- und Masterstudiengänge, aber auch schulische Ausbildungen, auch nach Phasen der Berufstätigkeit fördert. Indem das BAföG PLUS dann auch beruflich Qualifizierte erreicht, die sich während ihrer Berufstätigkeit für ein Hochschulstudium entscheiden, wäre es kein reines Jugendinstrument mehr wie das BAföG. Es soll grundsätzlich einkommensabhängig gewährt werden, um diejenigen zu begünstigen, die ein geringes bis mittleres Einkommen haben. Die Vermögensfreibeträge und Bedarfssätze sollen abhängig von Alter und Familiensituation steigen und zudem regelmäßig angepasst werden. Zugleich sollen die Zuschussanteile des Staates höher sein, je jünger die Geförderten sind.

Als Anschlussmöglichkeit an das BAföG PLUS wollen wir den Zugang zu den niedrig verzinsten KfW-Bildungskrediten bedarfsgerecht ausweiten, die bisher nur einer sehr begrenzten Zielgruppe offen stehen. Fortbildungswillige Menschen sollen künftig KfW-Bildungskredite nutzen können, wenn sie die Einkommensgrenzen im BAföG PLUS überschreiten. KfW-Bildungskredite sollen darüber hinaus auch für andere Weiterbildungsangebote als ergänzender Finanzierungsbaustein genutzt werden können, wenn dafür die Notwendigkeit und zudem ein Tilgungsplan plausibel gemacht werden können. Dazu zählen auch über die Erstausbildung und das Erststudium hinaus gehende Ausbildungen und Hochschulstudien. Die erweitert nutzbaren KfW-Bildungskredite sind besonders auch den Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund bekannt zu machen, weil sie ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern können.

c. Weiterbildungsfonds einführen

Wir wollen insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe dabei unterstützen, die Qualifikationen ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten. Kleinen und mittleren

Betrieben fehlt oftmals der Zugang zu Informationen über passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen. Wir appellieren deswegen an die Tarifpartner, Weiterbildungsfonds nach dem Vorbild bestehender Fonds im Bauhauptgewerbe und im Gerüstbaugewerbe einzuführen.

Weiterbildungsfonds sollen von den Sozialpartnern paritätisch verwaltet werden. Sie erkunden den Bedarf der Betriebe, informieren und beraten. Gemeinsam mit Betrieben und Weiterbildungsträgern entwickeln sie geeignete Projekte im Rahmen der Erhaltungsqualifizierungen. Sie kommen für die Fortbildungskosten und den Lohnersatz auf. Eine Möglichkeit zur Finanzierung der Weiterbildungsfonds wäre, dass die Unternehmen einen festzulegenden Anteil des Bruttoarbeitslohns abführen. Unternehmen, die höhere eigene Investitionen in Weiterbildung geltend machen können, wären von Weiterbildungsfonds ausgenommen. Möchten sie die Dienstleistungen der Fonds in Anspruch nehmen, stünde ihnen jedoch eine Beteiligung offen. Wir wollen die Einführung von Weiterbildungsfonds politisch begleiten und ermuntern die Sozialpartner, tarifvertragliche Vereinbarungen zu Weiterbildungsfonds abzuschließen und beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam zu beantragen, diese Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären. Zudem wollen wir im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung mit allen beteiligten Akteuren Mindestvoraussetzungen für Weiterbildungsfonds erarbeiten.