

böll.brief

TEILHABEGESELLSCHAFT #8

Februar 2019

Weiterbildung 4.0

Solidarische Lösungen für
das lebenslange Lernen im
digitalen Zeitalter

**EXPERT/INNENKREIS WEITERBILDUNG
DER HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG:**

**BRIGITTE POTHMER
PHILIPP ANTONY
MECHTHILD BAYER
UTE BRÜMMER
PROF. DR. MICHAEL HEISTER
DR. THOMAS KRUPPE
PROF. DR. WOLFGANG SCHROEDER**

Das **böll.brief – Teilhabegesellschaft** bietet Analysen, Hintergründe und programmatische Impulse zu Fragen der sozialen Teilhabe und der Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Ein besonderer Fokus liegt auf den Politikfeldern Bildung und Wissenschaft, Sozialpolitik, Migration und Diversity.

Das **böll.brief** der Abteilung Politische Bildung Inland der Heinrich-Böll-Stiftung erscheint als E-Paper im Wechsel zu den Themen «Teilhabegesellschaft», «Grüne Ordnungspolitik» und «Demokratie & Gesellschaft».

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Einleitung	5
2 Entwicklung des Arbeitsmarktes unter den Bedingungen von «Arbeit 4.0»	9
3 Analyse des Weiterbildungssektors	11
4 Lösungsansätze:	
Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems etablieren	16
4.1 Bundesweiterbildungsgesetz	17
4.2 Parlament der beruflichen Weiterbildung	19
4.3 Weiterbildungsberatung	22
4.4 Weiterbildungsinfrastruktur	24
4.5 Finanzierung der Weiterbildung	26
5 Schlussbemerkung	29
Literaturverzeichnis	31
Der Expert/innenkreis Weiterbildung	34
Impressum	36

Zusammenfassung

Wie lässt sich lebenslanges Lernen organisieren? Was bedeutet es, wenn durch die Digitalisierung und den technologischen Wandel in den kommenden Jahren viele – auch gut bezahlte – Arbeitsplätze wegfallen, andere sich verändern, wieder andere komplett neu entstehen? Wie können Menschen dazu befähigt werden, mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten?

Die Antwort der Autorinnen und Autoren des vorliegenden Textes lautet: Wir brauchen eine neue Weiterbildungskultur. Ausgehend von einer Analyse des gegenwärtigen Weiterbildungsmarktes machen sie deutlich, dass der Erwerb neuer Qualifikationen und Kompetenzen nicht länger dem Zufall überlassen werden darf: den Fähigkeiten der oder des Einzelnen, sich auf einem weitgehend chaotischen Anbietermarkt das passende Angebot herauszusuchen, den höchst unterschiedlichen regionalen und betrieblichen Gegebenheiten. Stattdessen fordern sie: Weiterbildung gehört in öffentliche Verantwortung. Weil sie der Erstausbildung in puncto Relevanz künftig nicht nachstehen wird, muss sie neben Schule, Ausbildung und Studium eine vierte gleichberechtigte Säule unseres Bildungssystems werden.

Dazu unterbreiten die Autorinnen und Autoren Vorschläge: Ein Bundesweiterbildungsgesetz, in dem neben dem Recht auf Weiterbildung auch Mindeststandards für die Qualität der Angebote festgeschrieben werden sollen. Ein «Parlament der beruflichen Weiterbildung», in dem Vertreter/innen von Bund und Ländern, der Tarifparteien und den Akteuren der Weiterbildung sich mit externen Expert/innen darüber verständigen, welche Kompetenzen künftig gebraucht werden – damit auf dieser Grundlage entsprechende Qualifizierungsmodule entwickelt werden können. Und schließlich: eine flächendeckende Weiterbildungsinfrastruktur, deren Aufbau nicht länger dem Wirtschaftlichkeitsprimat privater Anbieter/innen überlassen bleibt und in der Berufsschulen zu regionalen Lernwerkstätten und Hochschulen zu Orten lebenslangen Lernens, nicht nur für Akademiker/innen, werden.

Auch zu einer gesamtgesellschaftlichen Finanzierung machen die Autorinnen und Autoren Vorschläge. Eine neue Arbeitsversicherung, in die – neben einem Zuschuss aus Steuermitteln in gleicher Höhe – Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen ein Prozent der Bruttolöhne einzahlen, soll die Kosten für individuelle Weiterbildungen decken und dabei auch Soloselbstständigen und geringfügig Beschäftigten offenstehen. Als Teil der Sozialversicherung würde eine solche Arbeitsversicherung neben den unmittelbaren Weiterbildungskosten auch Mittel für Lohnersatzleistungen bereitstellen. Für die Stärkung betrieblicher Weiterbildung – vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen – sollten die Tarifparteien darin unterstützt werden, branchenspezifische Weiterbildungsfonds einzurichten. Hilfestellung bei der Suche nach dem richtigen Angebot bekämen Interessierte von einer unabhängigen Weiterbildungsberatung, die nicht nur an bereits bestehende

Qualifikationen, sondern auch an individuelle Kompetenzen und Potenziale der Weiterbildungsinteressierten anknüpfen müsste.

Weiterbildung, so sehen es die Autorinnen und Autoren, soll den Menschen durch passende Unterstützungsstrukturen ermöglichen, in einer Arbeitsgesellschaft 4.0 selbstbestimmt ihren eigenen Weg zu gehen. Wichtig sind ihnen dabei solidarische Lösungen. Denn auch das machen die Autorinnen und Autoren deutlich: Nur wenn Weiterbildung künftig allen offensteht, wird sie dazu beitragen können, die Spaltung am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft nicht zu verstärken, sondern abzubauen.

1 Einleitung

Weiterbildung ist eine zentrale Antwort auf die sozialen Fragen des 21. Jahrhunderts. Diese Bedeutung verstärkt sich durch die Anforderungen des digitalen Wandels, denn dadurch verkürzt sich die Halbwertszeit von Basiskompetenzen und Wissen erheblich. Weiterbildung ist zentral, um Arbeitsplätze zu erhalten, sich auf neue berufliche Anforderungen einzustellen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden, aber auch um in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes Ein- und Aufstiege zu ermöglichen.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, muss eine neue Weiterbildungskultur entwickelt werden, die Weiterbildung zum normalen Bestandteil jeder Berufsbiografie macht und sich an den Leitlinien Chancengerechtigkeit, Offenheit und Verfügbarkeit orientiert. Mit einer veränderten Weiterbildungsstrategie soll verhindert werden, dass die digitale Transformation die strukturellen Probleme des deutschen Arbeitsmarktes, der sich durch die Gleichzeitigkeit einer hohen Fachkräftenachfrage und verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit auszeichnet, noch verstärkt.

Da der Bedarf an qualifizierten Fachkräften weiter steigen wird, muss Fort- und Weiterbildung in Deutschland auf eine neue, verbesserte Grundlage gestellt werden. Der Strukturwandel bei den Tätigkeiten und auf dem Arbeitsmarkt fordert die Beschäftigten – in ihrem bestehenden Beruf oder auf der Suche nach einem neuen – vielfach heraus, dass sie dies aus eigenen Kräften nicht alleine bewältigen können. Insofern ist ein institutionelles Umsteuern notwendig. Erst eine öffentlich verantwortete Struktur für berufliche Weiterbildung schafft den Boden, um das eigene Leben in die Hand nehmen zu können.

Weiterbildung als individuelles Bürgerrecht

Es geht künftig nicht mehr darum, ob Weiterbildung wichtig ist. Zu offensichtlich ist, dass eine gute Erstausbildung alleine nicht mehr hinreichend ist, um das eigene Erwerbsleben erfolgreich zu gestalten. Mittlerweile ist anerkannt, dass eine tiefer verankerte Weiterbildungskultur benötigt wird, um die Chancen des technologischen Wandels nutzen und die Risiken einer vertieften gesellschaftlichen Spaltung verhindern zu können. Weiterbildung muss in ihrer rechtlichen und finanziellen Absicherung, aber auch in ihrer Bedeutung mit der schulischen, beruflichen und akademischen Ausbildung gleichgestellt werden. Sie wird eine veränderte Rolle in unserem Bildungssystem einnehmen und damit für Individuen, Wirtschaft und Verwaltung aufgewertet. Es ist notwendig, dass Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Parteien sowie die mit Bildung und Arbeitsmarkt befassten Ministerien dem Thema Weiterbildung mit einer neuen Wertschätzung begegnen. Doch noch immer ist unklar, wie man zu dieser Gleichstellung kommt und was konkret zu tun ist, um der veränderten Bedeutung der Weiterbildung gerecht zu werden. In diesem Papier, das sich mit der beruflichen Weiterbildung befasst, plädieren wir dafür, die Weiterbildung als gleichberechtigte vierte Säule des Bildungssystems zu etablieren.

Weiterbildung ist ein individuelles Bürgerrecht. Sie ist eine zentrale Basis, um sich in unserer Erwerbsgesellschaft selbstbestimmt zu entwickeln. Lässt sich dieses Recht nicht angemessen realisieren, dann hat dies nicht nur negative Auswirkungen auf das Individuum, sondern auch auf die Volkswirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes. Es geht sowohl um die Entfaltung von Produktivitäts- und Innovationspotenzialen als auch darum, Arbeitslosigkeit und gesellschaftliche Ausgrenzungsprozesse zu verhindern. Denn dort, wo Weiterbildung nicht greift, können Arbeitslosigkeit und unzureichende gesellschaftliche Teilhabe folgen. Auf jeden Fall werden die Kosten, die Erwerbslosigkeit und Teilhabe-defizite verursachen, die Investitionen in Weiterbildung um ein Vielfaches überschreiten. Schon jetzt ist greifbar, dass der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands insgesamt beeinträchtigt und zur Reduktion oder sogar zur Abwanderung von Wertschöpfung mit negativen Folgen für Wirtschaft und Beschäftigung führt. Daran ändern auch die Fortschritte im Bereich der betrieblichen Weiterbildung nichts Grundlegendes.

Die vierte Säule

Die Etablierung einer neuen Ordnung der Weiterbildung steht in der deutschen Politik bislang nicht ganz oben auf der Prioritätenliste. Wenn es um verbindliche Regelungen geht, wird die Zuständigkeit für das Thema Weiterbildung häufig zwischen den Ressorts Wirtschaft, Arbeit und Bildung hin und her geschoben. Dort, wo berufliche Weiterbildung in nennenswertem Umfang angeboten wird, kommt sie in fast allen Branchen stärker denjenigen Beschäftigten zugute, die höhere Abschlüsse und Positionen innehaben. Wer hat, dem wird gegeben: Fast nirgends trifft das «Matthäus-Prinzip» so sehr zu wie in der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung. Hochqualifizierte werden meist von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zeitlich und finanziell unterstützt, um sich weiterzubilden. Auch wenn es mit der Thematisierung und Praxis der Weiterbildung in der Bundesrepublik in den letzten Jahren quantitativ etwas bergauf gegangen ist, so haben sich die sozial selektiven, intransparenten Momente doch eher weiter vertieft.

Damit sind wir bei den rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen: Im Kern geht es darum, Weiterbildung als vierte Säule des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems zu etablieren. Damit wird sie mit den institutionellen Systemen von Schule, Erstausbildung und Hochschule gleichgestellt. Sie wäre damit nicht mehr ein «Nice-to-have», sondern ein «Must». Dies bedeutet auch, dass die öffentliche Verantwortung nicht mit der Erstausbildung endet, sondern ebenso die berufliche Weiterbildung umfasst. Um dort hinzukommen, ist aber noch einiges zu tun. Es geht um eine neue, ressourcenstarke, transparente Weiterbildungsinfrastruktur, die auf einem individuellen Rechtsanspruch sowie auf spezifischen finanziellen und zeitlichen Möglichkeitsstrukturen aufbaut.

Angesichts einer fragmentierten, schier unüberschaubaren Weiterbildungslandschaft, in der rund 25.000 Träger ihre Leistungen anbieten, ist es notwendig, Transparenz und Systematik in diesen Sektor zu bringen, um die Qualität der Weiterbildung insgesamt zu fördern. Denn mit dieser fragmentierten Landschaft geht eine unzureichende oder sogar

fehlende Transparenz hinsichtlich der Zugangsbedingungen und Qualitätsstandards einher. Dieser Herausforderung begegnet unsere Arbeitsgruppe mit Vorschlägen, wie durch klare Regelungen und Verantwortlichkeiten eine Struktur geschaffen werden kann, die einerseits die soziale Selektivität in der Weiterbildung reduziert und damit andererseits gleichzeitig Zugänge, Transparenz und Qualität sowie die Wirksamkeit von Weiterbildung deutlich erhöht.

Solidarische Lösungen

Wir erleben gegenwärtig eine durchaus spannende Debatte über innovative Instrumente in der Weiterbildungspolitik. Dazu gehört sicherlich auch das Chancenkonto: Mit diesem Instrument soll jeder Bürgerin, jedem Bürger unseres Landes mit Eintritt in das Arbeitsleben nicht nur ein Anrecht auf Weiterbildung eingeräumt werden, sondern es soll auch ein eigenes, individuelles Finanzbudget dafür bereitgestellt werden. Dieses Budget ist allerdings für alle gleich, während der Bedarf an Qualifizierung und die Kosten, die damit verbunden sind, sehr unterschiedlich sind. So können insbesondere Geringqualifizierte einen Weiterbildungsbedarf haben, der durch das Chancenkonto nicht gedeckt werden kann. Zugleich haben sie in ihrer bisherigen Bildungsbiografie deutlich weniger Bildungskosten verursacht als zum Beispiel Akademikerinnen und Akademiker. Wenn Menschen mit sehr ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden, könnte ein solches Chancenkonto die Bildungsungleichheit in Deutschland sogar verstärken, anstatt sie auszugleichen.

Hinzu kommt, dass ähnliche Angebote wie etwa Bildungsgutscheine, die es bereits gibt, bisher eher von Gut- als von Geringqualifizierten in Anspruch genommen werden. Zugespielt formuliert: Eine so organisierte Politik der Weiterbildung könnte das Matthäus-Prinzip noch verstärken und somit dazu beitragen, dass die Spaltung am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft nicht abgebaut, sondern verstärkt wird. Deshalb plädieren wir für eine solidarische Lösung, die sich am jeweiligen Bedarf der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer orientiert.

Auf dem Weg in eine neue Arbeitsgesellschaft

Die Herausforderungen der Digitalisierung, aber auch die Alterung der Gesellschaft sind Treiber für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland. In den letzten Jahren ist auf dem Feld der Weiterbildungspolitik einiges in Bewegung gekommen. Viele Initiativen auf unterschiedlichen Gebieten bis hin zu verbesserten gesetzlichen Grundlagen stehen dafür. Gleichwohl ist der Durchbruch zu einer belastbaren, neuen Institutionen- und Anreizstruktur noch nicht erreicht: Nur durch Rechtsansprüche, Zeit, Geld, bessere Qualitätsstandards und hochwertige, für alle zugängliche Angebote ist eine höhere Bereitschaft zur Weiterbildung zu wecken.

Die Digitalisierung hat auch die Debatte um das bedingungslose Grundeinkommen neu entfacht. Die Logik, die dahintersteht, ist von einer skeptischen Sicht hinsichtlich der weiteren Entwicklung der Arbeitsgesellschaft geprägt. Es stimmt zwar, dass durch den technologischen Wandel in den kommenden Jahren viele – auch gut bezahlte

– Arbeitsplätze wegfallen werden, aber verloren gegangene Arbeitsplätze werden durch neu entstehende Jobs in anderen Bereichen kompensiert. Die wirkliche Herausforderung besteht also darin, die Veränderungen frühzeitig zu erkennen und die Menschen für diese neuen Anforderungen präventiv – durch Weiterbildung – zu qualifizieren. Dazu leistet das bedingungslose Grundeinkommen keinen Beitrag. Im Gegenteil: Gerade unter den Bedingungen der Digitalisierung, unter denen Wissen immer schneller veraltet, laufen Grundeinkommensbezieherinnen und -bezieher Gefahr, dauerhaft den Anschluss zu verlieren. Ein neues, sich weiter ausdehnendes Prekariat auf dem Niveau des Grundeinkommens könnte die Folge sein.

Wir gehen stattdessen von der Arbeitshypothese aus, dass wir uns nicht am Ende der Arbeitsgesellschaft, sondern auf dem Weg in eine neue Arbeitsgesellschaft befinden, die einer anderen Weiterbildungskultur bedarf. Anders als beim bedingungslosen Grundeinkommen sollen die Menschen nach diesem Konzept nicht «ruhiggestellt» und – letztlich doch auf niedrigem Niveau – alimentiert, sondern durch passende Unterstützungsstrukturen gefördert werden, um unter den veränderten Bedingungen von Tätigkeiten und Arbeitsmärkten den eigenen Weg selbstbestimmt gehen zu können. Es geht um ein Weiterbildungssystem, das Vertrauen schafft und den Menschen die Sicherheit gibt, dass sie den dynamischen Wandel in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigen können.

2 Entwicklung des Arbeitsmarktes unter den Bedingungen von «Arbeit 4.0»

Unabhängig von der Begriffswahl im Zusammenhang mit dem Synonym «4.0» – Arbeit, Industrie, Wirtschaft – lässt sich feststellen, dass die fortschreitende Digitalisierung zu tief greifenden Veränderungen führt und in einem rasanten Tempo stattfindet. In einer gemeinsamen Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird der deutsche Arbeitsmarkt im Jahr 2025 anhand zweier Projektionen verglichen: Ein Szenario geht davon aus, dass sich der technische Fortschritt so weiterentwickelt wie in der Vergangenheit, ein weiteres Szenario von einer vollständig digitalisierten Arbeitswelt. Die geschätzten Auswirkungen der vollständigen Digitalisierung sind ein Verlust von 1,5 Millionen Arbeitsplätzen bei gleichzeitiger Schaffung von neuen Arbeitsplätzen in fast gleicher Höhe – es würden danach in der Summe also nur etwa 30.000 Arbeitsplätze verloren gehen. Doch bedeutet das keineswegs eine Entwarnung für den Arbeitsmarkt: Die Studie weist nämlich auch darauf hin, dass sich neben der Branchen- auch die Berufs- und Anforderungsstruktur deutlich verändern wird (vgl. IAB-Forschungsbericht 2016: 62).

Mittels einer Analyse der Tätigkeitsprofile innerhalb bestehender Berufe kommt eine andere IAB-Studie zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2016 bereits rund ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – also etwa acht Millionen Menschen – in Berufen mit «hohem Substituierbarkeitspotential» tätig waren (Dengler; Matthes 2018: 7). Dies sind Berufe, in denen mindestens 70 Prozent der anfallenden Tätigkeiten von Computern oder von durch Computer gesteuerten Maschinen übernommen werden können. Im Vergleich zu 2013 ist dieses Substituierbarkeitspotential in fast allen Berufssegmenten gestiegen (vgl. ebd.: 8). Aber die Studie weist auch darauf hin, dass es nicht immer wirtschaftlich ist, menschliche Arbeitskraft durch Maschinen zu ersetzen: Dies kann, etwa bei einfachen Tätigkeiten, die nur eine geringe Qualifikation benötigen und deshalb auch nur niedrig vergütet werden, der Fall sein (vgl. ebd.: 8f).

Der Trend ist also klar: Ein Teil der Jobs wird wegfallen, ein Teil wird neu geschaffen; Berufe und Tätigkeiten werden sich verändern. Aber auch wenn es Stimmen gibt, die die vollständige Digitalisierung innerhalb weniger Jahre prophezeien – Stimmen, die vor allem aus den Firmen kommen, die mit der Digitalisierung Geld verdienen –, machen die beiden IAB-Autorinnen deutlich: Technische Machbarkeit bedeutet nicht automatisch auch deren Realisierung. Gerade für kleine Betriebe können die Kosten für entsprechende Maschinen oder die Umstellung auf «künstliche Intelligenz» unerschwinglich sein. Zudem beeinflussen viele weitere Faktoren eine Umsetzung und damit auch die Beschäftigungsentwicklung. So spielen neben den wirtschaftlichen Argumenten auch rechtliche und ethische Aspekte eine Rolle (vgl. ebd.: 9). Auch Fragen der Qualität und der Wertschätzung durch die Endverbraucherinnen und -verbraucher können wichtig sein, wie Dengler und Matthes deutlich

machen: So können zum Beispiel neben Geschäften mit Backautomaten, die Teigrohlinge aus der Massenproduktion verarbeiten, auch Bäckereien bestehen, die ihre Produkte handwerklich herstellen (vgl. ebd.: 8).

So schwierig vorausszusehen ist, wie schnell und in welchem Umfang sich Beschäftigung, Berufe und Tätigkeiten tatsächlich verändern werden, ist doch unbestritten, dass der deutsche Arbeitsmarkt vor erheblichen Umwälzungen steht und Hunderttausende von Beschäftigten sich beruflich neu orientieren müssen. Auch Beschäftigte, deren Jobs erhalten bleiben, werden mit grundlegenden Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sein. Das bedeutet eine enorme Herausforderung für den Weiterbildungssektor, auf die dieser gegenwärtig nicht vorbereitet ist.

3 Analyse des Weiterbildungssektors

Viele nationale und internationale Studien belegen, dass das Weiterbildungssystem in Deutschland erhebliche Mängel aufweist und im internationalen Vergleich nur eine Position im Mittelfeld einnimmt. Bereits 2004 hat die vom Bundestag eingesetzte Expertenkommission zur «Finanzierung Lebenslangen Lernens» in ihrem Abschlussbericht darauf hingewiesen, dass Deutschland das Lern- und Produktivitätspotenzial der Beschäftigten nicht ausschöpft und damit die Wachstumschancen für die Zukunft beschneidet (vgl. ebd.: 37–40). Diese Gefahr hat sich mit den gestiegenen Anforderungen, die mit der digitalen Entwicklung entstanden ist, deutlich verstärkt. Dies bezieht sich sowohl auf die Struktur des Systems als auch auf die Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten. Bei aller Vorsicht mit internationalen Vergleichen unterschiedlicher Systeme lässt sich feststellen, dass Deutschland auch gegenüber Österreich und der Schweiz – den beiden anderen Ländern mit einem dualen System der beruflichen Bildung – eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweist. Zudem zeigen die skandinavischen Staaten sowie einige west- und mitteleuropäische Länder, wie durch mehr öffentliche Verantwortung Impulse gesetzt werden können.

Problematisch ist auch, dass das System in Deutschland in unterschiedliche Segmente aufgeteilt ist: So gibt es Weiterbildungsangebote der Bundesagentur für Arbeit, betriebliche Weiterbildung, überbetrieblich individuelle sowie allgemeine und politische Weiterbildung, die einer jeweils eigenen Steuerungslogik folgen und unverbunden nebeneinander existieren. Juristisch spiegelt sich diese Fragmentierung in einer zersplitterten Zuständigkeit der verschiedenen Rechtsbereiche des Bundes und der Länder wider.

Fragile Institutionalisierung

Die Strukturdefizite des deutschen Weiterbildungssystems sind gleichermaßen Ausdruck von Staats- und Marktversagen. Jahrzehntlang wurde der Weiterbildungsbereich den Marktmechanismen immer stärker unterworfen, dabei wurden die Prinzipien Individualisierung, Privatisierung und Kommerzialisierung betont. Unter dem Deckmantel emanzipatorisch-aufklärerischer Begrifflichkeit wurde Weiterbildung zur Bringschuld jeder und jedes Einzelnen erklärt. Gleichzeitig hat es die Bildungspolitik auch fast 50 Jahre nach einer entsprechenden Forderung des deutschen Bildungsrates versäumt, die öffentliche Verantwortung auszubauen und Weiterbildung als gleichberechtigten Teil des Bildungssystems zu gestalten (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970: 208). So mahnt der Bildungsbericht 2018 völlig zu Recht, dass die schon lange im Raum stehende Frage, «inwieweit sich Deutschland noch eine derart fragile Institutionalisierung der Weiterbildung leisten können, erneut und mit hoher Dringlichkeit gestellt werden» müsse (Bildungsbericht 2018: 188). Und er regt an zu prüfen, inwieweit «dominante marktvermittelnde Mechanismen der Weiterbildungsteilnahme abzuschwächen und Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung sowie Lernzeitansprüche für alle sozialen Gruppen abzusichern» sind (ebd.: 190).

So sehr alle Akteurinnen und Akteure, getragen von einem breiten gesellschaftlichen Konsens, die Bedeutung der Weiterbildung für den gesellschaftlichen Fortschritt, für die Bewältigung des demografischen und digitalen Wandels, für Innovation und Wachstum, für die Sicherung des Fachkräftebedarfs, für bessere Erwerbschancen bei Arbeitslosigkeit und für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten betonen, so wenig hat sich faktisch in der Gestaltung der Rahmenbedingungen und in Bezug auf strukturelle Defizite in den letzten Jahren getan. Es fehlt an einer eindeutigen Festlegung der Verantwortlichkeiten und an einer klaren Rollenbeschreibung der Akteurinnen und Akteure. Dies ist einer der Gründe, warum im Weiterbildungsbereich Reformprozesse ausgesprochen mühsam sind und kaum vorankommen: Die Probleme sind bekannt, aber niemand wagt sich an die notwendigen Strukturveränderungen. So ist Weiterbildung bis heute ein Stiefkind der Bildungspolitik geblieben und weit entfernt von einer gleichberechtigten vierten Säule des Bildungssystems.

Intransparente Anbieterlandschaft

Das zeigt sich auch an der sehr unübersichtlichen Anbieterstruktur, die unsere Weiterbildungslandschaft nach wie vor kennzeichnet. Nichtstaatliche Institutionen, wie Schulen oder Hochschulen, dominieren die vielfältige Landschaft deren Organisationsformen sich von privatwirtschaftlichen Weiterbildungsanbietern über aus Hochschulen ausgegliederte GmbHs bis hin zu gemeinnützigen Bildungseinrichtungen erstrecken. Entsprechend vielfältig ist auch die Trägerschaft dieser Institutionen: Sie reicht von privatwirtschaftlich orientierten Unternehmerinnen und Unternehmern, Handwerkskammern bzw. Industrie- und Handelskammern und gewerkschaftlichen Organisationen bis hin zu Trägern aus dem kommunalen Bereich oder der Landesebene. Dies ermöglicht zwar einerseits eine an unterschiedlichen und sich ändernden Nachfragen orientierende Angebotsentwicklung, führt aber auf der anderen Seite zu erheblicher Intransparenz und zu einem Aufeinandertreffen unterschiedlichster Interessen.

Besonders deutlich treten die Probleme im Bereich der sogenannten individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen zutage. Diese Weiterbildungen finden zumeist in der Freizeit statt und zielen auf eine berufliche Weiterentwicklung, die auch einen Wechsel in ein anderes Unternehmen zum Ziel haben kann. Dazu zählen etwa EDV-Kurse, Lehrgänge zur Ausbildereignung und insbesondere auch Kurse zur Erlangung von Fortbildungsabschlüssen. Gemäß dem BIBB-Datenreport 2018 gibt es derzeit rund 220 bundesrechtlich geregelte Fortbildungsordnungen auf Basis des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung. Hinzu kommen Fortbildungsabschlüsse nach landesrechtlichen Regelungen, insbesondere im Bereich der Gesundheitsberufe, deren Anerkennung keineswegs bundeseinheitlich gesichert ist. Zu guter Letzt gibt es noch rund 2.600 Regelungen sogenannter zuständiger Stellen einzelner Kammern zu Fortbildungen und Umschulungen, deren Geltungsbereich sich auf das jeweilige Kammergebiet bezieht (vgl. von Hagen 2018: 410). Die historisch gewachsene Strukturlosigkeit in der Weiterbildung wurde in den vergangenen Jahren durch eine Vielzahl digitaler Angebote noch erheblich verstärkt. Die darin vermittelten Kompetenzen und Qualifikationen verfügen zudem oft nicht über eine

Niveauzuordnung im Deutschen Qualitätsrahmen (DQR) – was die Vergleichbarkeit der Angebote und der erworbenen Abschlüsse stark einschränkt. Für die Nutzerinnen und Nutzer führt der unübersichtliche und heterogene Anbietermarkt dazu, dass es immer schwieriger wird, geeignete und für ihre berufliche Entwicklung relevante Angebote zu identifizieren. Die vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) herausgegebene Checkliste, die Weiterbildungsinteressierte bei der Auswahl der Angebote unterstützen soll, gibt mit ihren fast 50 Seiten einen Hinweis darauf, wie komplex und voraussetzungsreich es ist, eine qualitativ hochwertige Weiterbildung auszuwählen. Die intransparente Anbieterlandschaft wirkt insbesondere auf «bildungsferne» Menschen abschreckend und ist damit hochselektiv.

Wer zahlt wofür?

Dies gilt umso mehr, als die berufliche Weiterbildung in hohem Maße aus privaten und nur zum geringen Teil aus öffentlichen Mitteln finanziert wird. Nach einem Report des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) tragen Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem Gesamtaufwand von jährlich etwa 18 Milliarden Euro einen erheblichen Anteil der direkten und indirekten Kosten der beruflichen Weiterbildung. (Unter «beruflicher Weiterbildung» werden hier alle Lernaktivitäten gefasst, die nicht Teil der Erstausbildung oder Teil der Arbeit sind, vgl. Müller; Wenzelmann 2018: 4.) Die beiden Autoren des BIBB-Reports weisen zudem darauf hin, dass der betriebliche Beitrag gemäß einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft, die eine ähnliche Weiterbildungsdefinition benutzt, auf 33,5 Milliarden Euro geschätzt wird (vgl. ebd.). Bezüglich der öffentlichen Mittel (inklusive der durch die Bundesagentur für Arbeit finanzierten Weiterbildungen) weisen sie darauf hin, dass in den Haushalten keine klare Differenzierung zwischen Erst- und Weiterbildung erfolgt und eine Berechnung daher sehr schwierig ist (vgl. ebd.). Grob geschätzt geht die BIBB-Studie von bis zu fünf Milliarden Euro aus (vgl. ebd.).

Bei Abschlüssen und Zertifikaten fehlt es an Transparenz und Qualität. Der Nachweis für gelungene Weiterbildung, vor allem im Bereich des informellen Lernens, und deren Anrechnung auf weiterführende Bildungsgänge sind in Deutschland nur in engem Rahmen möglich. Zudem gibt es hier kein Verfahren zur Zuordnung der vermittelten Kompetenzen zum Deutschen Qualitätsrahmen (DQR).

Allen vorhandenen Anerkennungen ist gemeinsam, dass sie keinem einheitlichen Standard der Dokumentation von Lernleistungen folgen. Auch die für alle Weiterbildungsanbieter/innen obligatorischen Qualitätsmanagementsysteme (QM) sorgen nicht unbedingt für eine bessere Performance. Oft sind es Alibi-Systeme, die keinen wirklichen Erkenntnisgewinn generieren. Zudem verwenden einige Bildungseinrichtungen mehrere unterschiedliche QM-Systeme parallel.

Soziale und regionale Gerechtigkeitslücken

Dass die Weiterbildungslandschaft in Deutschland weder qualitativ noch quantitativ auf die immensen Herausforderungen vorbereitet ist, wird besonders deutlich, wenn man sich die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus anschaut. Hier gibt es seit Langem eine erhebliche Diskrepanz. Auch wenn sich die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in den letzten Jahren positiv entwickelt hat und auf mittlerweile 51 Prozent (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2017: 9) angestiegen ist, darf nicht übersehen werden, dass es sich dabei zum einen meist um kurzfristige und wenig nachhaltige betriebliche Anpassungsqualifizierungen handelt und die Weiterbildungsbeteiligung zum anderen höchst ungleich zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen verteilt ist. Die Gruppe der Geringqualifizierten – also derjenigen, die Weiterbildung voraussichtlich am nötigsten brauchen – nimmt wesentlich seltener an Weiterbildungen teil als formal Höherqualifizierte. Insbesondere Menschen ohne Berufsabschluss drohen, weiter ins Hintertreffen zu geraten und abgehängt zu werden. Statt Bildungsversäumnisse aus der beruflichen Erstausbildung auszugleichen, verstärkt sich die Bildungsungleichheit im Lebensverlauf. Diese Entwicklung wird deutlich, wenn man die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten (erforderlich ist eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss) und Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten gegenüberstellt: Nach den Daten des IAB-Betriebspanels für das erste Halbjahr 2016 betrug die Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten 44 Prozent, bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten hingegen nur 20 Prozent (vgl. Dummert 2018: 46).

Zudem kommt die Autorengruppe des nationalen Bildungsberichts zu dem Ergebnis, dass Arbeitslose und Nichterwerbstätige nur eine halb so hohe Chance auf Bildungsbeteiligung haben wie Erwerbstätige (vgl. Bildungsbericht 2018: 190). Angesichts der Digitalisierung und der damit verbundenen schnelleren Entwertung von Kompetenzen laufen die Betroffenen so Gefahr, dauerhaft den Anschluss zu verlieren.

Wie der in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung von der Bertelsmann-Stiftung herausgegebene Weiterbildungsatlas zeigt, gibt es erhebliche regionale Unterschiede im Hinblick auf die Beteiligung und den Umfang der Weiterbildungsangebote. Dies gilt sowohl zwischen den Bundesländern als auch innerhalb eines Bundeslandes zwischen den Kommunen. Möglichkeiten zur Weiterbildung dürfen aber nicht vom Wohnort abhängig sein.

Schlecht bezahlte Honorarkräfte

Die Qualität der Weiterbildungsangebote hängt zu einem wesentlichen Teil von den Arbeitsbedingungen des (pädagogischen) Personals ab. Sowohl die Verdienstmöglichkeiten und die soziale Absicherung als auch die Ausbildung sind unzureichend. Der ausgehandelte Mindestlohn hat die Lage der Beschäftigten nicht hinreichend verbessert. Die Arbeitsbedingungen sind gekennzeichnet durch Honorarverträge und befristete Verträge, fehlende oder unzureichende tarifliche Regelungen und gravierende sozialversicherungsrechtliche

Benachteiligungen für einen großen Teil der Beschäftigten. Im Gegensatz zu Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen oder allgemeinbildenden Schulen bekommt das Gros der Lehrkräfte im Weiterbildungsbereich Vorbereitungszeiten nicht vergütet. Es bleibt ihnen dann gar nichts anderes übrig, als unbezahlte Überstunden zu machen oder auf Vorbereitungen weitgehend zu verzichten, was zu erheblichen Qualitätseinbußen führt. Angesichts der Arbeitsbedingungen ist ohne deutliche Veränderungen eine nachhaltige Qualitätsverbesserung in der Weiterbildung nicht zu erwarten. Es stellt sich daher sehr grundsätzlich die Frage, «ob dieses Feld angesichts der eher steigenden Anforderungen an durch Weiterbildung zu erbringende gesellschaftliche und kulturelle Integrationsleistungen weiterhin vor allem durch Nebenerwerbstätige und Honorarkräfte mit unklaren pädagogischen Qualifikationen bestellt werden kann und sollte» (Bildungsbericht 2018: 190).

4 Lösungsansätze: Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems etablieren

Wenn die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt gesteigert, die Selektivität abgebaut und lebenslanges Lernen zum selbstverständlichen Bestandteil jeder Berufsbiografie werden soll, muss die fragmentierte Weiterbildungslandschaft zu einem kohärenten Weiterbildungssystem ausgebaut werden. Dabei allein auf den Markt als Regulierungsmechanismus zu setzen hieße, etwas fortzuschreiben, das nach Ansicht vieler Expertinnen und Experten seit Jahren nicht funktioniert. Deshalb muss der öffentliche Bildungsauftrag erweitert werden. Er darf sich nicht mehr auf die Kinder- und Jugendphase – quasi bis zum Ende der Erstausbildung – beschränken, sondern muss sich auf die gesamte Erwerbsbiografie erstrecken. Auch Weiterbildung muss als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen und Teil öffentlicher Verantwortung werden.

«Öffentliche Verantwortung» bedeutet allerdings nicht Verstaatlichung. Der Staat soll die Verantwortung dafür übernehmen, dass eine gute Weiterbildungsinfrastruktur entsteht, Aufgaben erfüllt und Spielregeln eingehalten werden sowie ein Rahmen für das Handeln der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure gesetzt wird. Dies soll allerdings nicht durch eine «staatliche Weiterbildungsbehörde» geschehen, sondern – in Anlehnung an die Organisationsstruktur für die duale Ausbildung – unter Beteiligung der Sozialpartner und in enger Abstimmung mit den Ländern und den Akteurinnen und Akteuren der Weiterbildung.

Notwendige Voraussetzungen

Der staatliche Auftrag, die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in allen Regionen zu gewährleisten, muss auch für Zugangsmöglichkeiten der Bürgerinnen und Bürger zu Weiterbildungsangeboten gelten (vgl. dazu auch KMK 2001: 8). Dafür ist eine flächendeckende Weiterbildungsinfrastruktur erforderlich, die den institutionellen Vergleich mit der beruflichen Erstausbildung nicht zu scheuen braucht.

Ebenso ist ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung nötig, der allen Bürgerinnen und Bürgern eine Beteiligung an Qualifizierungsangeboten ermöglicht. Das setzt voraus, dass der Lebensunterhalt während der Maßnahmen gesichert ist und Freistellungen geregelt sind. Um Weiterbildung in allen Lebensphasen zu ermöglichen, sollten auch Lernzeitanprüche für Menschen mit Betreuungspflichten geschaffen werden.

Der Wildwuchs und die Intransparenz der für die berufliche Entwicklung relevanten Weiterbildungsangebote müssen durch aufeinander abgestimmte, qualitätsgesicherte und bundesweit anerkannte Weiterbildungsmodule ersetzt werden. Die dort vermittelten Kompetenzen sollten den verschiedenen Niveaustufen des Deutschen Qualitätsrahmens

(DQR) zuzuordnen sein, damit sich Bildungsgänge vergleichen und die Qualifikationen, die hinter den Abschlüssen stehen, sichtbar machen lassen.

Nur wenn die Lernergebnisse auch für potenzielle Arbeitgeber/innen transparent sind, zahlen sich Weiterbildungen für die Lernenden aus und wirken sich positiv auf die Weiterbildungsbereitschaft aus. Außerdem müssen Weiterbildungszertifikate bundesweit gelten, weil sie sonst nicht den wachsenden Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten gerecht werden.

Um der Selektivität bei der Beteiligung an Weiterbildung und damit der Verfestigung sozialer Ungleichheit entgegenzuwirken, sollten die Angebote so gestaltet werden, dass sie auch Personengruppen erreichen, die bisher vergleichsweise selten für Weiterbildung zu gewinnen waren. Denkbar sind Maßnahmen, die die Distanz zu organisiertem Lernen durch arbeitsplatznahe und praxisorientierte Lernprozesse verringern. Diese Programme sollten nicht nur den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Blick haben, sondern ebenso die Ausschöpfung der individuellen Entwicklungspotenziale mit dem Ziel der Höherqualifizierung berücksichtigen. Damit könnte sich auch die Konkurrenz im Bereich der gering qualifizierten Tätigkeiten entspannen.

4.1 Bundesweiterbildungsgesetz

Ein wichtiger Schritt zu mehr öffentlicher Verantwortung ist ein Bundesgesetz für Weiterbildung. Es soll das Recht auf Weiterbildung sichern und den Rahmen für ein strukturiertes und konsistentes Weiterbildungssystem schaffen. Für die Erstausbildung regelt das Berufsbildungsgesetz die wichtigsten Punkte und setzt den Rahmen für berufliches Lernen. Ein vergleichbarer gesetzlicher Rahmen muss auch für das lebenslange Lernen geschaffen werden.

Das Bundesgesetz soll

1. Verantwortlichkeiten festlegen und ein «Parlament der beruflichen Weiterbildung» verankern

Die Zuständigkeit für die Erstausbildung liegt in öffentlicher Verantwortung. Für die Ausgestaltung der einzelnen Berufe ist der «Hauptausschuss» des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) zuständig. Eine an diesem Hauptausschuss orientierte Organisationsstruktur wäre auch für den Bereich der beruflichen Weiterbildung notwendig. Ein solcher Hauptausschuss für Weiterbildung – im Folgenden «Parlament der beruflichen Weiterbildung» genannt – hätte vor allem die Aufgabe, sich darüber zu verständigen, welche Kompetenzen und Qualifikationen in der digitalen Arbeitswelt künftig gebraucht werden, und die dafür erforderlichen Weiterbildungsmodule zu entwickeln.

2. Weiterbildungsberatung ausbauen

Um die Menschen bei der Systematisierung ihrer Lernanstrengungen zu unterstützen und ihnen bei der Orientierung zu helfen, sind ein Rechtsanspruch auf Beratung und eine flächendeckende, qualitativ hochwertige und unabhängige Beratungsinfrastruktur erforderlich. Als Anknüpfungspunkt hierfür bietet sich die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit an, weil sie in quasi jedem Ort präsent ist – Voraussetzungen dafür sind allerdings Unabhängigkeit und die Kooperation mit bereits bestehenden und etablierten Beratungsstrukturen.

3. Lernzeitansprüche neu regeln und ausweiten

Mit den Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder, den Tarifverträgen und den Betriebsvereinbarungen existieren auf unterschiedlichen Ebenen Regelungen zu Lernzeiten. Diese Regelungen haben jedoch unterschiedliche Reichweiten und weisen Lücken auf. Deswegen ist eine bundesgesetzliche Regelung notwendig, die in der Summe mehr Bildungszeit schafft. Dazu gehören mindestens die Einführung von Bildungsteilzeit, die Ermöglichung der Bildungskarenz und die Schaffung von Lernzeitansprüchen für Personen mit Betreuungspflichten. Zusätzlich sollte die Freistellung für selbst gewählte Weiterbildung nach den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder bundeseinheitlich geregelt werden.

4. Qualität sichern und Mindeststandards formulieren

Aktuell gibt es eine Vielzahl von Qualitätssicherungsverfahren mit unterschiedlicher Reichweite und unterschiedlichen Standards. Um Transparenz und Verbraucherschutz zu gewährleisten, sollten in Bundesregelungen verlässliche Mindeststandards etabliert werden. Weil die Qualität der Weiterbildung weitgehend von der Professionalität des Weiterbildungspersonals abhängig ist, müssen auch für die Lehre Anforderungen definiert werden. Die eigenständige Profession «Lehrer/in für Weiterbildung» könnte einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung leisten. Dabei sollten auch Seiteneinsteiger/innen und Menschen mit umfangreicher Berufserfahrung berücksichtigt werden. Um qualifiziertes Personal für diesen Bereich rekrutieren zu können, müssen der Mindestlohntarifvertrag zu einem echten Branchentarifvertrag weiterentwickelt und die soziale Absicherung der Honorarkräfte den Regelungen für Festangestellte angeglichen werden. Ein regelmäßig zu erstellender Qualitätsbericht soll die Entwicklung dokumentieren, auf Probleme hinweisen und Handlungsbedarf aufzeigen.

5. Qualifikationen und Abschlüsse transparent machen

Durch bundesgesetzliche Regelungen müssen Qualifikationen und Abschlüsse transparent und durchlässiger gemacht werden. Dazu gehört die Erleichterung der Anerkennung von betrieblich und außerbetrieblich erworbenen Kompetenzen. Notwendig sind insbesondere Validierungsverfahren, die informelles Lernen dokumentieren, bewerten und eine Zuordnung der vermittelten Kompetenzen zu den Niveaustufen des DQR ermöglichen. Auch die Verkoppelung von formalem, non-formalem und informellem Lernen muss verbessert werden. Außerdem bedürfen

Bildungsangebote, die arbeitsmarktrelevante Zertifikate vergeben, der Akkreditierung und sollten in ein öffentliches Register aufgenommen werden.

6. Die Finanzierung sichern und gerechter gestalten

Bislang sind für die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung die Unternehmen zuständig, während die Weiterbildungskosten für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/innen die Bundesagentur für Arbeit übernimmt. Sollen die Hürden für eine Weiterbildungsteilnahme gesenkt werden, müssen daneben zusätzliche Zugänge eröffnet werden. Wir plädieren zur Finanzierung der individuellen Weiterbildungskosten daher für die Einführung einer Arbeitsversicherung. Deren Finanzierungsmodalitäten sollen der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für die Weiterbildung gerecht werden. Die von uns vorgeschlagene Arbeitsversicherung soll daher je zur Hälfte von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen durch einen Beitrag von einem Prozent der Bruttolöhne im Rahmen der Arbeitslosenversicherung und durch einen Steuerzuschuss in gleicher Höhe gespeist werden. (Siehe dazu auch Kapitel 4.5)

4.2 Parlament der beruflichen Weiterbildung

Weiterbildung wird der Erstausbildung an Relevanz künftig nicht mehr nachstehen. Während es aber für die Erstausbildung klare Regelungen und Verantwortlichkeiten gibt, ist dies für die Weiterbildung bislang nur im schmalen Segment der beruflichen Aufstiegsfortbildung beziehungsweise bei der Umschulung der Fall. Wie also ließe sich die gestiegene Relevanz der Weiterbildung institutionell abbilden und der Weiterbildungsbereich zu einer gleichberechtigten vierten Säule im deutschen Bildungssystem umbauen?

Heute liegt die Zuständigkeit für die Erstausbildung und die berufliche Aufstiegsfortbildung in öffentlicher Verantwortung. Für die Ausgestaltung der einzelnen Berufe ist dabei der Hauptausschuss Berufsbildung des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) zuständig. Es unterliegt der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und wird als bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts aus Haushaltsmitteln des Bundes finanziert. Mitglieder des Hauptausschusses Berufsbildung sind Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie Vertreterinnen und Vertreter der Bundes- und Landesebenen. In Sachverständigenverfahren werden, unter Einbeziehung von Praktikerinnen und Praktikern, Ausbildungsinhalte erarbeitet und dann vom Hauptausschuss des BIBB – auch «Parlament der Berufsbildung» genannt – beraten. Anschließend werden Rechtsverordnungen von den zuständigen Ministerien auf den Weg gebracht.

Eine an diesem Hauptausschuss Berufsbildung orientierte Organisation wäre auch für den Bereich der beruflichen Weiterbildung sinnvoll. Ein Hauptausschuss für Weiterbildung – im Folgenden «Parlament der beruflichen Weiterbildung» genannt – könnte an diese vorhandene und bewährte Struktur der Berufsbildung anknüpfen und zugleich einen

Beitrag leisten, die zunehmend fragwürdige Grenzziehung zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung durchlässiger zu gestalten. Um Reibungsverluste zwischen den beiden Gremien so gering wie möglich zu halten und die Zusammenarbeit zu erleichtern, sollte das Parlament der beruflichen Weiterbildung ebenfalls Teil des BIBB werden. Eine seiner zentralen Aufgaben bestünde darin, sich mithilfe wissenschaftlicher Expertisen und von Fachleuten aus der betrieblichen Praxis darüber zu verständigen, welche Kompetenzen und Qualifikationen in der digitalen Arbeitswelt künftig in den unterschiedlichen Branchen gefordert sind, und dafür Erfassungsinstrumente zu entwickeln. Auf Grundlage dieser prognostizierten Anforderungsprofile sollten Weiterbildungsmodule konzipiert werden, in denen grundlegende Kompetenzen vermittelt werden, die über konkrete Arbeitskontexte hinausgehen. (Für betriebliche Anpassungsqualifizierungen würden weiterhin die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zuständig bleiben.)

Vorteile

Fortbildungsinteressierte hätten damit eine klare Orientierung, welche Weiterbildungen für ihre berufliche Entwicklung relevant und bundesweit anerkannt sind. Auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entstünde so eine Hilfe, um die Kompetenzen künftiger Beschäftigter besser beurteilen zu können, denn auch bei ihnen verstärkt sich die Unsicherheit über die Bewertung von Inhalten und Zertifikaten in der Weiterbildung zunehmend.

Die Beteiligung von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen bei der Aushandlung der Weiterbildungsinhalte bietet die Chance, sowohl Praxisnähe als auch Übertragbarkeit der erworbenen Kompetenzen zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung und den ansteigenden Anforderungen an die berufliche Mobilität. Gerade hierfür sind übertragbare, aussagefähige und anerkannte Nachweise der erworbenen Kompetenzen unverzichtbar.

Zusammensetzung

Das Parlament der beruflichen Weiterbildung sollte sowohl in seiner Zusammensetzung als auch in seiner Arbeitsweise den Besonderheiten der Weiterbildung Rechnung tragen. So muss zum Beispiel sichergestellt werden, dass die Weiterbildungsmodule so flexibel gestaltet sind, dass sie mit den schnellen Veränderungen der Berufe und Tätigkeitsfelder Schritt halten und immer wieder neu angepasst werden können. Es geht um eine gelungene Balance zwischen Flexibilität und Standardisierung. Außerdem müssen die Mitglieder des Weiterbildungsparlamentes die vorhandenen «Player» auf dem Weiterbildungsmarkt abbilden. Das sind neben den Tarifparteien, Vertreter/innen von Bund und Ländern, der kommunalen Spitzenverbände, Hochschulen, Volkshochschulen auch die Bundesagentur für Arbeit und die Spitzenverbände der Weiterbildungsträger. Ob noch weitere Organisationen dazugehören und welche in beratender Funktion mitwirken sollten, muss bei der Etablierung des Ausschusses geklärt werden.

Aufgaben

Neben dem Abbau der Intransparenz und des Mangels an klaren Regelungen und Verantwortlichkeiten gibt es eine Reihe weiterer Themen, die bearbeitet werden müssen, wenn

die Weiterbildungsbeteiligung signifikant gesteigert werden soll. Mit der Einrichtung des Parlaments der beruflichen Weiterbildung, in dem alle relevanten Akteurinnen und Akteure vertreten sind, wäre ein Gremium geschaffen, das besonders prädestiniert ist, die Probleme in der Weiterbildung zu bearbeiten. So könnte es darauf hinwirken, dass

- Qualitätsstandards für öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden,
- Zertifizierungssysteme mit dem Ziel größerer Transparenz und besserer Vergleichbarkeit von Qualifikationen und Abschlüssen verbessert werden,
- Kammerabschlüsse in allen Kammerbezirken gegenseitig anerkannt werden,
- Fortbildungsabschlüsse nach landesrechtlichen Regelungen bundesweit übertragbar gemacht werden,
- soziale Selektivität im Weiterbildungssystem reduziert wird,
- prekäre Arbeitsbedingungen im Bildungssektor abgebaut werden,
- die Vernetzung von Weiterbildung mit anderen Bildungssektoren, insbesondere mit dem System der beruflichen Erstausbildung, verbessert wird.

Darüber hinaus müssen die unterschiedlichen Segmente innerhalb der Weiterbildung, nämlich betriebliche sowie individuelle berufliche Weiterbildung, Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung, mit ihrer jeweiligen eigenen Verantwortlichkeit und Steuerungslogik besser miteinander verzahnt und mittelfristig zu einem konsistenten und transparenten Gesamtsystem geformt werden. Zurzeit existiert zwischen betrieblicher/beruflicher und persönlicher Weiterbildung eine große Bandbreite von Variationen und Überschneidungen. Deshalb ist es kaum möglich, scharfe Abgrenzungen zwischen den einzelnen Segmenten der Weiterbildung zu treffen.

Voraussetzungen

Zudem muss gewährleistet sein, dass der Hauptausschuss Berufsbildung und das Parlament der beruflichen Weiterbildung in einer kontinuierlichen und engen Zusammenarbeit stehen. So müssen Veränderungen in der Erstausbildung unmittelbar dazu führen, dass entsprechende Weiterbildungsmodule für bereits im Beruf stehende Personen definiert werden. Ebenso muss ein im Parlament der beruflichen Weiterbildung beschriebener Bedarf umgekehrt in der Aktualisierung der Ausbildungsordnung Berücksichtigung finden. Aber auch bei der beruflichen Aufstiegsfortbildung und weiteren Themen, die beide Gremien betreffen, ist eine kontinuierliche Zusammenarbeit wichtig. Einer solch zentralen Funktion und Bedeutung kann das Parlament der beruflichen Weiterbildung allerdings nur gerecht werden, wenn das BIBB zur Erledigung dieser umfangreichen und anspruchsvollen Aufgaben hinreichend mit Personal- und Finanzmitteln ausgestattet wird.

4.3 Weiterbildungsberatung

Weiterbildungsberatung ist ein zentrales Element innerhalb der Strategie zur Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung. Um die Menschen bei der Systematisierung ihrer Lernanstrengungen zu unterstützen und ihnen bei der Orientierung zu helfen, ist ein Rechtsanspruch auf Beratung notwendig, wie ihn jetzt auch die Bundesregierung mit dem Qualifizierungschancengesetz in § 29 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III: Arbeitsförderung) verankert hat.

Die bestehende Weiterbildungsberatung ist ähnlich intransparent wie die Weiterbildungslandschaft selbst. Ihre Finanzierung ist fragil und nicht gesetzlich abgesichert. Beratungsangebote sind regional sehr unterschiedlich verteilt und nicht selten an einzelne Bildungsanbieter gekoppelt. Damit sind Neutralität und Unabhängigkeit der Beratung nicht gewährleistet. Die Inanspruchnahme der bestehenden Beratungsstellen ist gering. Laut einer Studie des IAB haben weniger als ein Fünftel aller in dieser Untersuchung Befragten überhaupt eine Weiterbildungsberatung in Anspruch genommen. Von denjenigen, die sich beraten lassen haben, gab nur gut die Hälfte an, dass sie die Beratung als hilfreich empfand (vgl. Osiander; Stephan 2018b: 2).

Gebraucht wird eine flächendeckende, qualitativ hochwertige und unabhängige Beratungsinfrastruktur, die allen Menschen offensteht. Sie muss im besten Sinne Bildungs- und Berufsberatung leisten und Hinweise auf Zukunftschancen geben. Dabei ist nicht nur an bestehende Qualifikationen, sondern auch an individuelle Kompetenzen und Potenziale anzuknüpfen. Weiterbildungsberatung muss bei der Entwicklung beruflicher Ziele unterstützen. Dazu gehören die Auswahl geeigneter Fort- und Weiterbildungsangebote, aber auch die Beratung zu deren Finanzierungsmöglichkeiten. Um insbesondere bildungsferne Schichten zu erreichen, muss der Zugang zur Beratung niedrigschwellig und wohnortnah organisiert sein.

Die künftige Rolle der Bundesagentur für Arbeit in der Weiterbildungsberatung

Hier bietet sich als Anknüpfungspunkt die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit an, weil sie quasi in jedem Ort präsent ist und eine solche Anbindung am ehesten der Forderung nach einer lebensbegleitenden beruflichen Beratung von Anfang an gerecht wird. Denn so wenig für die Arbeitswelt der Zukunft eine einmal erworbene Ausbildung das gesamte Erwerbsleben trägt, so unzureichend ist eine Berufsberatung, die sich im Wesentlichen auf die Erstausbildung konzentriert. Daher erscheint es sinnvoll, die Beratungsangebote miteinander zu verbinden und aufeinander abzustimmen. So kann die Bedingung dafür geschaffen werden, die Berufsberatung um die Perspektive der weiteren beruflichen Entwicklung zu erweitern.

Voraussetzung für eine Weiterbildungsberatung unter dem Dach der Bundesagentur für Arbeit ist allerdings Unabhängigkeit. Es muss sichergestellt sein, dass bei der Beratung

ausschließlich die Ziele und Anliegen der Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen und nicht etwa das institutionelle Interesse der Bundesagentur für Arbeit.

Für die Beratung müssen klare Regelungen getroffen und, wo nötig, gesetzlich verankert werden. Das Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung «Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland» vom Mai 2017 formuliert hierzu bereits die wesentlichen Anforderungen:

«Der Beratungsapparat muss von Weisungen, die sich aus dem operativen Geschäft ergeben, unabhängig sein. Die Personalausstattung muss unabhängig vom Bedarf der operativen Einheiten festgelegt und dauerhaft finanziert werden. Entsprechend ihrer übergreifenden Funktion sollte die Finanzierung sowohl aus Mitteln der Sozialversicherung als auch aus Steuermitteln erbracht werden.

Eine Kooperation aus bereits bestehenden, etablierten und funktionierenden Beratungs- bzw. Netzwerkstrukturen ist unabdingbar und deren kurzfristige Verdrängung zu vermeiden. Parallele Wege müssen zugelassen und langfristig Akzeptanz und tatsächlicher Nutzen überprüft werden.

Auch um Niedrigschwelligkeit zu gewährleisten und nicht bestimmte Klientel von vorn herein abzuschrecken, muss die Beratungsstruktur (lokale Akteure und BA) als Name eine Dachmarke erhalten, die Offenheit und Unterstützung signalisiert und nicht mit Stigmatisierung, Sanktionen, Lernzwang und Bildungsreparaturbetrieb in Zusammenhang gebracht wird.»

(Hans-Böckler-Stiftung 2017: 33.)

Sind diese Anforderungen erfüllt, können berechtigte Bedenken überwunden werden, die sich im Wesentlichen auf den zum Teil restriktiven Charakter der Bundesagentur für Arbeit im Umgang mit Arbeitslosen und auf die Orientierung zur schnellen und nicht zwingend nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt beziehen. Unter diesen Voraussetzungen werden die Vorteile überwiegen, die es mit sich bringt, wenn an bestehende Strukturen angeknüpft wird. Die Bundesagentur für Arbeit könnte als Dach fungieren und Beratungskapazitäten in Regionen mit lückenhaften Angeboten und Strukturen aufbauen. Gleichzeitig sollten existierende und funktionierende Strukturen erhalten bleiben.

Aktive Werbung und niedrigschwellige Angebote

Um «bildungsferne» Beschäftigte besser erreichen zu können, sollten zusätzlich betriebliche Weiterbildungsbeauftragte bestellt werden, die aktiv für die Teilnahme an Weiterbildungen werben (aufsuchende Beratungsarbeit). Des Weiteren muss die telefonische und internetgestützte Beratung durch die Beratungsstellen ausgebaut werden, um einerseits

Ratsuchende zu unterstützen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, und um andererseits den Zugang zur Beratung niedrigschwellig zu gestalten.

4.4 Weiterbildungsinfrastruktur

Zur Entwicklung der Weiterbildung als gleichberechtigte vierte Säule des Bildungssystems gehört die Konzeption und Einrichtung einer umfassenden, hochwertigen und flächendeckenden Weiterbildungsinfrastruktur. Ihr Aufbau kann nicht allein dem privaten Weiterbildungsmarkt überlassen werden. Private Weiterbildungsträger richten ihre Angebote nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit aus. Dass das zu erheblichen «weißen Flecken» führt, zeigt der deutsche Weiterbildungsatlas 2018 der Bertelsmann-Stiftung: Er kommt zu dem Ergebnis, dass es unverändert erhebliche regionale Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung und im Angebotsumfang gibt (vgl. Weiterbildungsatlas 2018: 4). Der Zugang zu Weiterbildungsangeboten darf aber nicht vom Wohnort abhängig sein. Gerade Menschen in wirtschaftlich schwächeren Regionen brauchen Fortbildung, um ihre Chancen auf einen guten Arbeitsplatz zu verbessern. Deshalb ist es notwendig, das Angebot der privaten Träger durch Angebote öffentlicher Träger zu ergänzen. Besonders anschlussfähig hierfür könnten die Institutionen der Erstausbildung wie Berufsschulen, überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Fachschulen und Hochschulen sein. Sie müssten stärker als bisher für die Weiterbildung genutzt und ausgebaut werden. Insbesondere in strukturschwachen Gegenden kann Weiterbildung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels auch ein zusätzliches Betätigungsfeld für die Bildungseinrichtungen sein und durch die Bereitstellung von Bildungsangeboten, gerade für kleine und mittlere Unternehmen, eine wichtige Rolle spielen. Die Einbeziehung der Erstausbildungsinstitutionen könnte zudem einen Beitrag dazu leisten, die starre Trennung zwischen Ausbildung und Weiterbildung zu überwinden und beide Phasen des lebenslangen Lernens besser miteinander zu verbinden.

Um einen optimalen Wissenstransfer aus der Praxis in die Bildungsinstitutionen und zurück zu erreichen, ist eine enge Verzahnung zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen sinnvoll. Berufliche Weiterbildung befindet sich an der Schnittstelle zwischen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung und kann so eine Brücke zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Subsystemen bilden.

Lernfabriken und Smart Factories

Insbesondere Berufsschulen sind aufgrund ihrer Präsenz auch in ländlichen Regionen geeignet, für eine wohnortnahe Versorgung mit Weiterbildungsangeboten zu sorgen. Wie wichtig eine solche wohnortnahe Versorgung für die Weiterbildungsbeteiligung ist, zeigt eine Studie des IAB: Danach wirken sich längere Pendelzeiten negativ auf die Teilnahmebereitschaft aus (vgl. Osiander; Stephan 2018a: 25). Außerdem könnten Berufsschulen eine Schlüsselrolle einnehmen, wenn es darum geht, Mittelstand und Handwerk nicht zu Verlierern der Digitalisierung werden zu lassen. Denn nach wie vor gilt: Je kleiner ein Betrieb ist, desto größer sein Defizit beim «digitalen Reifegrad» und desto geringer sein

Angebot an betrieblicher Weiterbildung für die Beschäftigten. Voraussetzung ist allerdings, dass sich Berufsschulen auf der Höhe der Zeit befinden, was die technische Ausstattung und die Qualifizierung des Lehrpersonals angeht.

Immer mehr Bundesländer reagieren auf diese Herausforderung mit der Einrichtung von dezentralen Lernwerkstätten an Berufsschulen. In Niedersachsen heißen sie «Smart Factories», in Baden-Württemberg «Lernfabriken 4.0». Ziel dieser Lernwerkstätten ist es, Fach- und Nachwuchskräfte auf die Anforderungen der Digitalisierung vorzubereiten. In einigen Regionen fungieren die Lernwerkstätten bereits als regionale Kompetenzzentren und arbeiten eng mit Wirtschaftsfördergesellschaften, Unternehmen, Gewerkschaften und Kommunen zusammen. Obwohl noch wenig Erfahrungen mit diesen Angeboten vorliegen und Evaluierungen ausstehen, deutet doch einiges darauf hin, dass Lernwerkstätten und regionale Kompetenzzentren ein wichtiger Baustein innerhalb der Weiterbildungsinfrastruktur – insbesondere im ländlichen Raum – werden könnten.

Nicht nur für Akademiker/innen: wissenschaftliche Weiterbildung

Auch Hochschulen müssen Orte des lebenslangen Lernens werden. Weiterbildung an Hochschulen wurde bereits im Hochschulrahmengesetz als zusätzliche Aufgabe formuliert und ist jetzt in den Hochschulgesetzen der Länder zu einer ihrer Kernaufgaben erhoben worden. Trotzdem spielt quartäre Bildung – also wissenschaftliche Weiterbildung – an Hochschulen immer noch eine eher marginale Rolle. Dabei wächst der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker an der erwerbstätigen Bevölkerung kontinuierlich – und damit der Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung. Außerdem bietet wissenschaftliche Weiterbildung die Chance, auch Nichtakademikerinnen und -akademiker für die Hochschulbildung zu gewinnen und damit einen Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit zu leisten. Bereits jetzt ist etwa jede/r Dritte, die oder der eine Weiterbildung an einer deutschen Hochschule beginnt, zuvor nicht an einer solchen eingeschrieben gewesen. Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung bieten zudem die Chance, einen wesentlichen Beitrag zur Öffnung der Hochschulen zu leisten und den Abbau sozialer Disparitäten zu fördern. Um diese Entwicklung zu verstärken, sollten Hochschulen deutlich mehr berufsbegleitende Studiengänge anbieten und ihre Weiterbildungsaktivitäten insgesamt stärken.

Wenn Weiterbildung zu einer zusätzlichen Kernaufgabe des Hochschulsystems werden soll, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen und Anreize gesetzt werden. Dazu gehört, dass Weiterbildung zum Gegenstand von Zielvereinbarungen wird – sowohl innerhalb der Hochschulen, zwischen Fakultäten, Fachbereichen und Instituten, als auch zwischen Hochschulen und Land. Zudem sollte Weiterbildung auf das Lehrdeputat der Lehrenden angerechnet und im Rahmen der Mittelvergabe berücksichtigt werden.

Zusätzlich muss der undurchsichtige, unstrukturierte und wenig formalisierte Markt akademischer Angebote stärker geordnet und in die Qualitätssicherung der Hochschulen einbezogen werden. Insbesondere im Bereich von digitalen Angeboten und Zertifikatskursen ist dies auch aus Verbraucherschutzgründen geboten. Für die Entwicklung des

Angebotsfelder der Weiterbildung sind hochschulübergreifende Strategien und Regeln sowie eine strategische Steuerung durch die Bildungspolitik erforderlich.

Bessere Rahmenbedingungen für private Träger

Private Träger sind weiterhin unverzichtbarer Teil einer lebendigen und leistungsfähigen Weiterbildungsinfrastruktur. Um Qualitätsanforderungen und Innovationsanspruch erfüllen zu können, sind allerdings entsprechende Rahmenbedingungen unabdingbar. Der derzeitige Preisdruck und die Unkalkulierbarkeit der Planung, die durch den fast ausschließlich projektförmigen Charakter der Förderung über jeweils kurzfristige Ausschreibungen entstehen, führen in einem großen Teil der Branche zu prekären Beschäftigungsverhältnissen und zu einer hohen Fluktuation, die sich negativ auf die Qualität der Weiterbildungsangebote auswirkt. Das betrifft vor allem Weiterbildungsangebote, die von der Bundesagentur für Arbeit eingekauft werden. Hier hat die Einführung von Bildungsgutscheinen zusätzlich zu mangelnder Planungssicherheit bei den Bildungsträgern geführt.

4.5 Finanzierung der Weiterbildung

Um die Teilnahme an (beruflicher) Weiterbildung zu erhöhen, müssen neue Zugänge eröffnet werden – dazu gehören auch neue Formen der Finanzierung. Eine Möglichkeit zur individuellen Weiterbildungsförderung ist die Einführung einer Arbeitsversicherung. Die Stärkung der betrieblichen Weiterbildung wäre dagegen künftig im Rahmen sogenannter Weiterbildungsfonds möglich.

4.5.1 Förderung individueller Weiterbildung im Rahmen einer Arbeitsversicherung

Zur individuellen Weiterbildungsförderung sollte neben dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II: Grundsicherung für Arbeitsuchende) und dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III: Arbeitsförderung) eine Arbeitsversicherung als eigenständiges Sozialgesetzbuch institutionalisiert werden. Finanziert werden könnte die Arbeitsversicherung zur einen Hälfte paritätisch von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen und zur anderen Hälfte durch einen Steuerzuschuss in gleicher Höhe. Der Anteil der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen sollte aus unserer Sicht mit einem Prozent der Bruttolöhne starten. Bei der Finanzierung in Höhe von zwei Prozent der Bruttolohnsumme entsprächen die zur Verfügung stehenden Mittel bis zu 16 Milliarden Euro (vgl. Schmid 2012: 262). Ob diese Gesamtsumme ausreichend, zu niedrig oder zu hoch ist, müsste sich im Zeitverlauf zeigen. Auch könnte der Steuerzuschuss antizyklisch erfolgen, um gerade in Krisenzeiten erhöhte Mittel für Weiterbildungen bereitzustellen. Diese Form der Finanzierung – im Rahmen einer Arbeitsversicherung und als Teil der Sozialversicherung – würde die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für den Bereich Weiterbildung unterstreichen.

Anspruchsberechtigte

Der Personenkreis, der eine solche Weiterbildungsförderung in Anspruch nehmen könnte, sollte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie alle Anspruchsberechtigten nach SGB II und III umfassen, ferner Soloselbstständige, geringfügig Beschäftigte und nicht erwerbstätige Personen, deren Eintritt in den Arbeitsmarkt – etwa nach Sorgearbeit – zu erwarten ist. Damit möchten wir explizit über den bereits existierenden Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik hinausgehen, um den anstehenden Herausforderungen gerecht zu werden. Ausdrücklich nicht berücksichtigt würden dagegen Personen in Erstausbildung, also Schülerinnen und Schüler, Studierende und Auszubildende.

Eine Weiterbildungsförderung im Rahmen einer Arbeitsversicherung sollte zunächst nur Weiterbildungen fördern, mit denen ein arbeitsmarktrelevantes Zertifikat – ggf. auch ein neuer Berufsabschluss – erreicht werden kann. Die bundesweite Anerkennung des betreffenden Zertifikats müsste zudem durch das Parlament der beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 3) sichergestellt sein. Andere, unter dieser Schwelle liegende Weiterbildungen sollten dagegen weiterhin in der Verantwortung der Betriebe oder der Erwerbstätigen selbst liegen und nicht durch Leistungen der Arbeitsversicherung finanziert werden. Gegebenenfalls kämen dafür weitere Förderungen, etwa im Rahmen der Aufstiegsfortbildung, in Betracht. Damit würde ein zusätzlicher Anreiz gesetzt, landesspezifische Regelungen oder an Kammergrenzen gebundene Abschlüsse zu vereinheitlichen sowie der Intransparenz und Zersplitterung des Weiterbildungssektors entgegenzuwirken. Auch aus diesem Grund würde eine bloße Ausweitung der bisherigen Förderung – etwa der Aufstiegsfortbildung – zu kurz greifen.

Auf Basis der Erfahrungen in den ersten zwei ggf. drei Jahren sollte das Parlament der beruflichen Weiterbildung dem Gesetzgeber Vorschläge über die mögliche Einbeziehung weiterer Weiterbildungen oder über stärkere Restriktionen vorlegen. Die Arbeitsversicherung sollte als Teil der Sozialversicherung realisiert werden, und zwar ohne Änderungen an den bestehenden Teilen (Arbeitslosenversicherung, Grundsicherung). Weiterhin würden also notwendige berufliche Weiterbildungen bei (drohender) Arbeitslosigkeit durch die Arbeitslosenversicherung bzw. durch die Grundsicherung gefördert, wenn der Arbeitsmarkt und die (fehlende) Qualifikation dies für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt erfordern. Gleichzeitig hätten aber auch Arbeitslose im Rahmen der Arbeitsversicherung die Möglichkeit zu einer Weiterbildungsförderung, die nicht den engen Kriterien der bloßen Wiedereingliederung entspricht.

Leistungen

Neben der Übernahme der direkten Kosten (wie Teilnahmegebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Unterrichtsmaterial) sollten auch indirekte Kosten – also Lohnersatzleistungen – übernommen werden. Durch zusätzliche finanzielle Anreize könnten Gruppen mit einer geringen Weiterbildungsbeteiligung, wie etwa Geringqualifizierte, hervorgehoben unterstützt werden. Diese Flexibilität, finanzielle Anreize setzen zu können, ist ein immenser Vorteil gegenüber anderen Vorschlägen wie zum Beispiel dem Chancenkonto mit

seinem festen individuellen Anspruchsbetrag, bei dem weder unterschiedliche individuelle (Weiterbildungs-)Bedarfe noch unterschiedliche Anreizstrukturen vorgesehen sind.

Voraussetzungen

Um die Arbeitsversicherung in Anspruch nehmen zu können, sollte grundsätzlich keine Rahmenfrist die Weiterbildungsbeteiligung bremsen. Eine angemessene Frist zwischen Erstausbildung und erster Inanspruchnahme, von zum Beispiel drei Jahren, wäre jedoch sinnvoll, um eine Verlagerung der Kosten der Erstausbildung auf die Arbeitsversicherung zu vermeiden.

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung sollte die obligatorische Inanspruchnahme einer – allerdings unabhängigen – Weiterbildungsberatung sein.

4.5.2 Fonds für betriebliche Weiterbildung

Für die meisten erwachsenen Erwerbstätigen in Deutschland ist der Betrieb nach wie vor der wichtigste Lernort. Die betriebliche Weiterbildung ist mit Abstand das größte Segment der beruflichen Weiterbildung. Allerdings zeigen sich auch hier erhebliche Mängel: Mehr als ein Drittel der betrieblichen Weiterbildungen ist kürzer als einen Tag und damit von begrenzter Intensität. Je kleiner die Betriebe und je prekärer die Beschäftigungssituation in den Branchen und Erwerbsformen, desto geringer ist auch die Weiterbildungsbeteiligung. Neben der Betriebsgröße wirken sich vor allem die unterschiedlichen Investitions- und Innovationsaktivitäten, ungünstige Ertragslagen und Exportorientierung darauf aus, ob Betriebe ihren Beschäftigten ein Weiterbildungsangebot machen. Die Weiterbildungsbeteiligung ist nach wie vor abhängig von Einkommen, Bildungsabschluss und Beruf – und damit selektiv. Auch für den Zugang zur betrieblichen Weiterbildung gilt also das «Matthäus-Prinzip», wonach dem gegeben wird, der ohnehin schon hat.

Um die Selbstverantwortung der Branchen zu stärken, sollten die Tarifparteien darin unterstützt werden, branchenspezifische Weiterbildungsfonds einzurichten. Die Einführung von Branchenfonds kann einen erheblichen Beitrag zur Behebung der Probleme in der betrieblichen Weiterbildung leisten, da ihr zentraler Ansatz auf der Entkopplung betrieblicher Weiterbildungsentscheidungen von deren Finanzierung durch den betreffenden Betrieb beruht. Die Fondsfinanzierung ermöglicht damit auch eine Kontinuität betrieblicher Weiterbildung, unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und der aktuellen wirtschaftlichen Lage eines Betriebes. Damit stehen Fonds auch in Krisenzeiten zur Verfügung und können Ressourcen für die Bewältigung von Problemen bündeln, die den einzelnen Betrieb überfordern. Durch eine gemeinsame Investition der Unternehmen in Fonds kann eine Bildungsinfrastruktur in den Branchen aufgebaut werden, die gerade kleine und mittlere Unternehmen bei der Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen entlastet. Fonds werden zudem der Tatsache gerecht, dass Weiterbildung nicht ausschließlich eine Angelegenheit der einzelnen Arbeitgeberin, des einzelnen Arbeitgebers sowie der einzelnen Arbeitnehmerin, des einzelnen Arbeitnehmers ist, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe.

5 Schlussbemerkung

Die stürmischen Veränderungen, die mit der digitalen Transformation verbunden sind, führen bei vielen Menschen zu Abstiegsängsten und Verunsicherungen. Zukunftsängste sind ein mentaler Resonanzboden für Rechtspopulismus und bergen sozialen und politischen Sprengstoff. Deshalb dürfen die Betroffenen diesen Umbrüchen nicht schutzlos ausgeliefert werden. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass die Gesellschaft sie durch ein solidarisch organisiertes Weiterbildungssystem darin unterstützt, mit den technischen und sozialen Veränderungen Schritt halten und sich die notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen aneignen zu können.

Eine systematische und kontinuierliche Weiterbildung könnte zur entscheidenden Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung des digitalen Wandels werden, und zwar sowohl für den Einzelnen im Hinblick auf den Erhalt und die Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit als auch für die Wirtschaft zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs und schließlich für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Sie darf daher nicht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als quasi private Investition in den Erhalt der eigenen Erwerbschancen übertragen werden. Auch betriebliche Weiterbildung, die sich im Regelfall auf Anpassungsfortbildungen an betriebliche Entwicklungen beschränkt, reicht nicht aus, um dieser Herausforderung gerecht zu werden.

Weiterbildung wird in ihrer Relevanz künftig der Erstausbildung nicht nachstehen. Während es in der Erstausbildung jedoch bereits klare Regelungen und Verantwortlichkeiten gibt, ist die Weiterbildung derzeit noch durch eine historisch gewachsene Strukturlosigkeit gekennzeichnet. Wenn die Weiterbildungsbeteiligung signifikant gesteigert und lebenslanges Lernen zum selbstverständlichen Bestandteil jeder Berufsbiografie werden soll, muss die fragmentierte Weiterbildungslandschaft zu einer gleichberechtigten vierten Säule des Bildungssystems ausgebaut werden.

Wesentliche Elemente dafür wurden im vorliegenden Papier benannt. Ein beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) angesiedeltes Parlament der beruflichen Weiterbildung hätte die Aufgabe, sich darüber zu verständigen, welche Kompetenzen und Qualifikationen in der digitalen Arbeitswelt künftig gebraucht werden, und die dafür erforderlichen Weiterbildungsmodule zu entwickeln. Auf dieser Basis ließe sich eine transparente, hochwertige und flächendeckende Weiterbildungsinfrastruktur etablieren. Um die gegenwärtig noch bestehenden, sowohl inhaltlich wie auch regional erheblichen Angebotslücken zu füllen, müssten die Weiterbildungsangebote privater Träger durch Angebote in öffentlicher Trägerschaft ergänzt werden. Besonders geeignet könnten dazu die Institutionen der Erstausbildung wie Berufsschulen, Fachschulen und Hochschulen sein. Doch damit Interessierte diese Angebote auch tatsächlich nutzen können, muss der Lebensunterhalt während der Qualifizierung gesichert sein. Dies wollen wir durch die Einführung einer Arbeitsversicherung erreichen, die neben den unmittelbaren Kosten der Weiterbildung auch Mittel für

Lohnersatzleistungen bereitstellen würde. Damit sollen die Hürden für den Beginn einer individuellen beruflichen Weiterbildung gesenkt und zusätzliche Zugänge eröffnet werden. Um der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für Weiterbildung gerecht zu werden, soll die Arbeitsversicherung zur Hälfte paritätisch von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen durch Sozialversicherungsbeiträge und zur anderen Hälfte durch einen Steuerzuschuss in derselben Höhe gespeist werden. Ebenso wichtig ist eine unabhängige, qualitativ hochwertige und wohnortnahe Weiterbildungsberatung.

Da Weiterbildung Teil der öffentlichen Verantwortung werden soll, muss der öffentliche Bildungsauftrag erweitert werden. Er darf nicht mehr mit der Ausbildung und damit mit dem Jugendalter bzw. jungen Erwachsenenalter enden, denn künftig wird der Berufs- oder Studienabschluss kein Endpunkt, sondern Ausgangspunkt für den weiteren individuellen Bildungsweg sein.

Wenn unter den Bedingungen von Arbeit 4.0 so viele Menschen wie möglich an Erwerbsarbeit teilhaben sollen und eine Spaltung zwischen Digitalisierungsgewinner/innen und -verlierer/innen verhindert werden soll, ist ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung erforderlich, der tatsächlich allen einen Zugang zu Weiterbildung eröffnet. Dazu brauchen wir solidarische Lösungen: Wer Vorbehalte gegen technische Innovationen abbauen und Ängste überwinden will, muss Chancen eröffnen und Sicherheit schaffen. Der Staat muss dazu das Versprechen abgeben – und einhalten! –, genug hochwertige Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zur Verfügung zu stellen, damit alle beim digitalen Wandel mithalten können.

Literaturverzeichnis

- Bayer, Mechthild (2018): Lernen in jedem Alter: Mittlere Systematisierung und mehr öffentliche Verantwortung. In: Grotlüschen, Anke; Schmidt-Lauff, Sabine; Schreiber-Barsch, Silke; Zeuner, Christine (Hrsg.): Das Politische in der Erwachsenenbildung, S. 176–185, Frankfurt: Wochenschau Verlag.
- Bericht der unabhängigen Expertenkommission «Finanzierung Lebenslangen Lernens» (2004): Der Weg in die Zukunft. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Berlin: Bundestagsdrucksache 15/3636. dip21.bundestag.de/dip21/btd/15/036/1503636.pdf.
- BIBB-Datenreport (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf.
- Bildungsbericht (2018): Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>.
- Bosch, Gerhard (2010): In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07668.pdf>.
- Checkliste (2018): Borowiec, Thomas; Mettin, Gisela; Zöllner Maria: Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung, 4., aktualisierte Auflage. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8596>.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf.
- Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Deutscher Bildungsrat.
- Dummert, Sandra (2018): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland, Expertise zum BIBB-Datenreport 2018. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2018.pdf.
- Faulstich, Peter (Hrsg.) (2002): Lernzeiten – Für ein Recht auf Weiterbildung. Hamburg: VSA.
- Faulstich, Peter; Bayer, Mechthild (Hrsg.) (2005): Lernfelder – Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg: VSA.

- GEW, IG Metall, ver.di (2017): Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen. Berlin, Frankfurt a. M. https://www.deutscher-weiterbildungstag.de/wp-content/uploads/2017/11/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf.
- Von Hagen, Joachim (2018): Regelungen des Bundes, der Länder und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung. In: BIBB-Datenreport 2018, S. 410. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf.
- Hans, Jan Philipp; Hofmann, Sandra; Sesselmeier, Werner; Yollu-Tok, Aysel (2017): Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13628.pdf>.
- Hans-Böckler-Stiftung (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Working Paper Forschungsförderung 025. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_025_2017.pdf.
- IAB-Forschungsbericht (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf>.
- KMK (2001): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung, Beschluss vom 1.2.2001. Bonn: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf.
- Meyer-Guckel, Volker; Schönfeld, Dirk; Schröder, Ann-Katrin; Ziegele, Frank (2008): Quartäre Bildung – Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen. Essen: Edition Stifterverband. [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/SV_Quartaere_Bildung.pdf/\\$file/SV_Quartaere_Bildung.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/SV_Quartaere_Bildung.pdf/$file/SV_Quartaere_Bildung.pdf).
- Müller, Normann; Wenzelmann, Felix (2018): Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. BIBB-Report 2/2018. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931>.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018a): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB-Discussion Paper 4/2018, Februar 2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. <http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0418.pdf>.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018b): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. In: IAB-Forum 2. August 2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur

für Arbeit. <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/?pdf=8601>.

- Rahner, Sven (2018). Fachkräftemangel und falscher Fatalismus. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Schmid, Günther (2012): Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung. In: Leviathan, 40. Jg., 2/2012, S. 248–270. <http://www.guentherschmid.eu/pdf/aufsaetze/Schmid%20Leviathan.pdf>.
- Weiterbildungsatlas (2018): Wittenbrink, Lena; Frick, Frank: Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Deutscher_Weiterbildungsatlas_Staedte_Laender_2018.pdf.

Der Expert/innenkreis Weiterbildung

Das vorliegende Papier ist ein Vorschlag des 2018 eingerichteten Expert/innenkreises Weiterbildung der Heinrich-Böll-Stiftung. Die Heinrich-Böll-Stiftung dankt den Expert/innen, die für das vorliegende Papier verantwortlich zeichnen, für ihr beeindruckendes und sachkundiges ehrenamtliches Engagement: Mechthild Bayer, Prof. Dr. Michael Heister, Dr. Thomas Kruppe, Brigitte Pothmer und Prof. Dr. Wolfgang Schroeder. Ein besonderer Dank gilt Brigitte Pothmer, durch die der Kreis ins Leben gerufen wurde und deren Ideen und persönlicher Einsatz das Papier erst ermöglicht haben.

Die Mitglieder des Expert/innenkreises Weiterbildung:

Philipp Antony ist seit Januar 2013 Leiter des Referats Bildung und Wissenschaft der Heinrich-Böll-Stiftung. Schwerpunkte seiner Arbeit sind digitale Bildung, Infrastrukturinvestitionen, Bildungsföderalismus, Inklusion, Bildungsteilhabe, Bildung im Sozialraum und Demokratiebildung. Im Bereich Hochschule/Wissenschaft sind seine Schwerpunkte die Themen Hochschulfinanzierung, Exzellenzinitiative, Wissenschaftsfreiheit und Governance. Vorherigen beruflichen Stationen waren das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), der Wissenschaftsrat (WR), das Dahlem Humanities Center (DHC) und die Freie Universität Berlin.

Mechthild Bayer arbeitet seit 2002 als Bereichsleiterin Weiterbildungspolitik beim verdi-Bundesvorstand. Zuvor war sie von 1978 bis 1986 wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Universitäten Mainz und Gießen im Fachbereich Erziehungswissenschaften/Weiterbildung, von 1986 bis 1990 Fachbereichsleiterin an der Volkshochschule Wetteraukreis und Referentin für Berufs- und Weiterbildung beim Hauptvorstand der GEW von 1991 bis 2001. Sie studierte Diplompädagogik mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung an der Universität Frankfurt. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Grundsatzfragen der Weiterbildungspolitik sowie die Steuerung von Projekten und Branchendialogen zu innovativer Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung in der digitalisierten Arbeitswelt. Sie ist Autorin zahlreicher Veröffentlichungen zu betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung. Außerdem ist sie tätig in der Beratung von Akteuren in Wirtschaft sowie Politik und ist Mitglied in Fachbeiräten und Beratungsgremien zur Weiterbildung in Bundesministerien, Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

Ute Brümmer arbeitet seit 2008 als Referentin für Wirtschaft und Finanzen der Heinrich-Böll-Stiftung und koordiniert in der Inlandsbildungsabteilung das Programmteam Ökologische Wende. Zuvor war sie ab 1999 Referentin für Arbeit und Soziales in der Heinrich-Böll-Stiftung. Nach dem Studium der Volkswirtschaftslehre und Sozialökonomie in Hamburg forschte Ute Brümmer zunächst ab 1995 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Konjunktur- und Strukturforschung der Universität Bremen. Sie ist Expertin für europäisch vergleichende Beschäftigungsforschung, Makroökonomie und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktforschung.

Prof. Dr. Michael Heister ist seit 2009 Leiter der Abteilung 4 «Initiativen für die Berufsbildung» im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Zuvor war er Referent und Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Michael Heister studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universität zu Köln und promovierte 1991 zum Dr. rer. pol. Neben seiner Tätigkeit am BIBB ist Michael Heister unter anderem Honorarprofessor an der Hochschule Bonn-Rhein/Sieg mit dem Schwerpunkt Personalmanagement, Mitglied der AG 2 (Mensch-Maschine-Interaktion) der Plattform Lernende Systeme sowie Vorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft Berufliche Bildung e.V.

Dr. Thomas Kruppe arbeitet seit 2001 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, leitet seit 2007 die Arbeitsgruppe Weiterbildung und ist seit 2015 Privatdozent an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Er ist Fellow des Labor and Socio-Economic Research Center (LASER) der Universität Erlangen-Nürnberg, von 2011 bis 2013 übernahm er die kommissarische Leitung des Forschungsbereichs «Bildungs- und Erwerbsverläufe». Thomas Kruppe studierte Wirtschaftsingenieurwesen an der TU Berlin sowie Soziologie, Publizistik, Psychologie und Lateinamerikanistik an der FU Berlin und schloss das Studium 1992 als Diplom-Soziologe ab. In 2003 promovierte er zum Dr. phil. am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der FU Berlin und habilitierte 2014 im Fach Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Von 1992 bis 1997 war Thomas Kruppe Research Fellow und von 1998 bis 2000 Assoziierter Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Daneben war er von 1994 bis 2000 Research Fellow und Head of Data Management bei der Gesellschaft für Angewandte Sozialwissenschaften (I.A.S.) in Berlin. Von 2000 bis 2003 war Dr. Thomas Kruppe External Collaborator der International Labour Organisation (ILO), Genf.

Brigitte Pothmer war von 2005 bis 2017 Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen und arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Grünen Bundestagsfraktion. Zuvor war sie von 1994 bis 2003 Mitglied des Niedersächsischen Landtages, zuletzt als stellvertretende Fraktionsvorsitzende und sozialpolitische Sprecherin. Von Mai 2003 bis November 2005 war sie Vorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen in Niedersachsen und von 2003 bis November 2005 Mitglied im Stiftungsrat der Stiftung «Leben und Umwelt» Niedersachsen. 1990 bis 1994 war die Sozialpädagogin Frauenreferentin der Niedersächsischen Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen. Parallel studierte sie Sozialpsychologie an der Universität Hannover.

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder ist seit 2016 WZB-Fellow und forscht in der Abteilung Demokratie und Demokratisierung. Er ist Professor an der Universität Kassel und leitet dort das Fachgebiet «Politisches System der BRD-Staatlichkeit im Wandel». Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören unter anderem Sozialstaat, Verbände und Fragen von Demokratie und Staatlichkeit. Von 2009-2014 war er Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg.

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., Schumannstraße 8, 10117 Berlin
Kontakt: Referat Bildung & Wissenschaft, Philipp Antony, **E** antony@boell.de

Erscheinungsort: www.boell.de

Erscheinungsdatum: Februar 2019

Lizenz: Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

Verfügbare Ausgaben unter: www.boell.de/de/boellbrief

Abonnement (per E-Mail) unter: boell.de/news

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Heinrich-Böll-Stiftung wider.