



FRAKTION DER SPD

IM DEUTSCHEN
BUNDESTAG

Sprecher für
Bildung und Forschung

Jörg Tauss, MdB

Tel.: +49 (0) 30 227 - 77639

Fax: +49 (0)30 227 - 76639

eMail: joerg.tauss@bundestag.de

Postanschrift: Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Dienstgebäude:Unter den Linden 50
Berlin-Mitte

Berlin, den 25. April 2007

Diskussionspapier der AGBF zum Thema Weiterbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Genossinnen und Genossen,

in Anlage finden Sie resp. findet Ihr den aktuellen Stand eines umfangreichen Diskussionspapiers der zuständigen Mitglieder der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion zum Thema Zukunft und Fortentwicklung der Weiterbildung in Deutschland. Die AGBF hat sich nicht weniger zum Ziel gesetzt, als die durchaus zersplitterte politische Fort- und Weiterbildungslandschaft insgesamt in den Blick zu nehmen und in ein zukunftsfähiges Gesamtkonzept für Fortentwicklung des Weiterbildungssektors zur echten vierten Säule unseres Bildungssystems zu gießen, wie es ebenfalls im Koalitionsvertrag der Großen Koalition festgeschrieben worden ist. Sie sehen bzw. Ihr seht, dass für die SPD die sachliche Notwendigkeit und auch die politische Chance besteht, die vorhandenen Instrumente und Maßnahmen gezielt auszubauen und durch sinnvolle Erweiterungen in einem kohärenten Erwachsenenbildungsförderungsgesetz zusammenzuführen.

Das Papier gibt keine Beschlusslage wieder, sondern stellt den aktuellen Diskussionsstand in der AGBF dar. Wir möchten sehr gerne mit Ihnen resp. Euch einen Dialog zur Fortentwicklung der Weiterbildung in Deutschland anstoßen und bitten Sie daher ausdrücklich um kritische Anmerkungen, Hinweise und auch Anregungen zu unserem Diskussionspapier. Zur Vereinfachung des Verfahrens bitten ich Sie, diese Hinweise direkt an den zuständigen Berichterstatter, Herrn Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB, zu senden (Tel. 030-227-73447, ernst-dieter.rossmann@bundestag.de).

Mit freundlichen Grüßen

Jörg Tauss, MdB

Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion

Unterarbeitsgruppe Weiterbildung

Dr. Ernst Dieter Rossmann, MdB (verantwortlich)
Willi Brase, MdB
Ulla Burchardt, MdB
Dieter Grasedieck, MdB

- Die Weiterbildung ins Zentrum - Möglichkeiten des Bundes zur Förderung der Weiterbildung stärken und nutzen

I. Vier Vorbemerkungen

1. Wollen, Können, Machen

Alle sind dafür!

Von der EU bis zum Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD, vom Forum Bildung der SPD bis zum Entwurf für das neue Hamburger SPD-Grundsatzprogramm: Alle sehen den wachsenden Stellenwert von Bildung in der globalen Wissensgesellschaft der Zukunft. Alle begreifen die Bildung im Sinne des lebenslangen Lernens als zentralen Schlüssel für die Weiterentwicklung der demokratischen Gesellschaft und die ökonomische Leistungsfähigkeit und Wohlfahrt einerseits und die persönliche Emanzipation, Teilhabe, Aufstieg und Integration der einzelnen Menschen andererseits. Die Bildungspolitik rückt ins Zentrum der Gesellschaftspolitik.

Alle wissen es!

Der demographische Wandel erhöht den Qualifikationsdruck. In den kommenden drei Jahrzehnten wird sich der demographische Wandel vor allem durch eine deutliche Strukturveränderung zwischen Jung und Alt, zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen bemerkbar machen. Die gesamtwirtschaftliche Erwerbsquote, d.h. die Anzahl der Erwerbstätigen bezogen auf die Gesamtbevölkerung, wird deutlich sinken, weil ab 2010 die Jahrgänge, die in das Berufsleben eintreten, kleiner werden und gleichzeitig die geburtenstarken Jahrgänge ab ca. 2015 in Rente gehen.

Die Belegschaften der Unternehmen werden deutlich altern. Die Produktivität und Innovationskraft der Wirtschaft werden in Zukunft mehr von den älteren Beschäftigten abhängen. Unter diesen Bedingungen wirtschaftlich konkurrenzfähig zu bleiben und die sozialen Siche-

rungssysteme funktionsfähig zu erhalten, ist eine enorme Herausforderung für unser Land. Die geringe Zahl an Erwerbstätigen muss deutlich besser ausgebildet und qualifiziert sein, um diese Herausforderung zu bewältigen. Die Bedeutung von Weiterbildung über die gesamte Berufsbiographie hinweg wird weiter steigen.

Andere machen es!

Deutschland muss mehr in Bildung und hier konkret auch in die Weiterbildung investieren. Im internationalen Vergleich entspricht die Entwicklung der Aufwendungen für Bildung in Deutschland nicht der hohen Bedeutung, die diese Investitionen für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes haben.

Deutschland widmet dagegen einen eher geringen Teil seines nationalen Wohlstands dem Aufgabenfeld Bildung. Die Ausgaben für Forschung, Entwicklung, Bildung und Infrastruktur liegen mittlerweile deutlich unter dem Niveau der USA oder dem von Schweden und Finnland. Vor allem in den erfolgreichen Ländern Skandinaviens werden Bildung und soziale Sicherung gemeinsam als „Sozialpolitik“ betrachtet. Mit diesem Ansatz, gezielt das lebenslange Lernen zu fördern, haben sich diese Länder aus einer tiefen Krise ihres Sozialstaats durch „Vorausinvestitionen“ befreit, was sich heute auch in einer guten Beschäftigungsbilanz auszahlt.

Die öffentlichen und privaten Aufwendungen für Weiterbildung sind in Deutschland in den letzten Jahren sogar gesunken. Tatsächlich besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen mehr Bildung und höherem nachhaltigen Wirtschaftswachstum. Gleichzeitig bringt mehr Bildung insgesamt mehr Lebensqualität. Daraus folgt:

- Die öffentlichen Bildungsausgaben müssen deutlich erhöht werden
- Bildungsinvestitionen müssen als Zukunftsinvestitionen anerkannt werden: Der Investitionsbegriff darf sich zukünftig nicht mehr nur auf Sachinvestitionen beziehen, sondern muss Bildung, Wissenschaft und Forschung mit einschließen.

Mindestens 3 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Forschung und Entwicklung aufzuwenden und mindestens 7 % für Bildung sind deshalb die bildungsökonomischen Leitsätze, auf die wir zusteuern müssen.

2. Das Dilemma mit den Zuständigkeiten

Kein anderer Bildungsbereich ist derart mit verschiedenen Zuständigkeiten belastet wie der Bereich der Weiterbildung. Da gibt es nicht nur die große Tradition der unmittelbar kommunal getragenen Weiterbildung, z.B. über die Volkshochschulen, mit 1000 Einrichtungen in Deutschland traditionell der größte Träger von allgemeiner Weiterbildung und ein schon historischer „Markenname“. Dazu kommen insgesamt fast 30.000 Träger für außerbetriebliche

Maßnahmen der Weiterbildung. Es gibt gesetzliche Bestimmungen auf Länderebene in Form der Weiterbildungsfreistellungsgesetze und Qualifikationsgesetze bis hin zu umfassenden Weiterbildungsgesetzen auf Bundesebene, wo als wichtigste Gesetzeswerke das Sozialgesetzbuch II und III, das AFBG, aber auch das Betriebsverfassungsgesetz oder das Fernunterrichtsschutzgesetz zu nennen sind.

Dabei ist klar:

- Weiterbildung ist und bleibt eine Aufgabe und Zuständigkeit aller politischen Ebenen, von den Kommunen bis zu Europa. In ihrer Bedeutung gewinnen wird sie aber nur als Leitthema einer Nationalen Bildungsstrategie, eines nationalen Bündnisses für Weiterbildung, als Gegenstand eines nationalen Weiterbildungsgesetzes und getragen durch nationale Finanzierungssysteme und –rechte.
- Weiterbildung ist und bleibt eine Aufgabe und Zuständigkeit vieler Ressorts und Politikbereiche im engeren Sinne. Es ist eine klassische Querschnittsaufgabe. Eine Politik für mehr Weiterbildung ist auf ressortübergreifendes Handeln, auf ein Weiterbildungskabinett und auf das konstruktive Zusammenwirken von Politik, Tarifparteien und Bildungsträgern angewiesen.
- Wenn Bildungsausgaben im Sinne des 7%-Zieles insgesamt wachsen müssen, gilt dieses insbesondere im Rahmen des lebenslangen Lernens für die Weiterbildung. Vor dem Mehr steht aber vor allen Dingen noch die Frage nach dem Woher. Im Unterschied zu anderen Bildungsbereichen gründet sich die Finanzierung von Weiterbildung prinzipiell auf die Triade von öffentlicher Steuerung, von direkter Finanzierung durch die Unternehmen oder indirekter über die Beiträge zur Sozialversicherung und durch die direkte Eigenfinanzierung der Weiterbildungsteilnehmer oder die indirekte durch die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer.

Diese Triade in der Finanzierung von Weiterbildung kann allerdings nicht nur als Stärkung der Finanzierungsbasis von Weiterbildung begriffen und genutzt werden, sie kann genauso gut wegen der vielfältigen Zuständigkeiten und der Abgrenzungsprobleme der jeweiligen Finanzierungsaufgaben als Hindernis für mehr Dynamik und Klarheit im Aufbau von mehr Weiterbildung missbraucht und eingesetzt werden.

Deshalb muss gelten:

- Es bedarf auch weiterhin prinzipiell einer Förderung der Weiterbildung aus allen Quellen dieser Triade, allerdings mit mehr Transparenz und System.
- Die staatlich geregelte Finanzierung wird auch in Zukunft auf den Dualismus von beitragsfinanzierten solidarischen Versicherungsfonds und steuerfinanzierten Leistungsgesetzen

nicht verzichten können und wollen. Die Beschäftigungsversicherung und das Bildungsförderungsgesetz als politische Reformprojekte machen beide Sinn und sind beide notwendig für den Ausbau der Weiterbildung.

- Eine Weiterbildungsfinanzierung mit System lässt sich nicht am Reißbrett entwerfen und umsetzen, sondern entwickelt sich pragmatisch-politisch von konkreten Voraussetzungen her und in einzelnen ausbaufähigen Schritten. Über der Systematisierung der Finanzierung dürfen dabei die nächsten konkreten Schritte nicht vergessen werden. Hierbei ist qualitativ an vorliegende Weiterbildungsgesetze anzuknüpfen. Quantitativ kann es nur heißen: Aufkommensneutralität ist Vergangenheit, die signifikante Steigerung der Investitionen für Weiterbildung ist Zukunft.

3. Ansätze zu einer Weiterbildungsfinanzierung mit System

So komplex wie das System der Weiterbildung im Kontinuum des lebenslangen Lernens ist, so vielfältig sind die jeweiligen Voraussetzungen, die jeweilige Qualifikation, der jeweilige Nutzen im konkreten Fall. Diese Komplexität hat Einfluss auf die Beantwortung der Frage, wie eine sinnvolle und gerechte Mischung aus öffentlicher, betrieblicher und individueller Förderung aussehen kann. Beispielhaft zu nennen sind hier 5 Kriterien, die in Form von Relationen Orientierung geben können:

- *Die Stärkung des unmittelbaren persönlichen Eigeninteresses* (je mehr privates Interesse und je mehr privater Nutzen, desto mehr private Finanzierung)
- *Das Recht auf Grundbildung und Grundförderung* (je elementarer das Bildungsniveau, um so mehr staatliche Verantwortung; je höher der angestrebte LLL-Abschluss bzw. das Niveau der Bildungsmaßnahme, um so mehr private Finanzierung)
- *Die Priorität für die frühe Förderung* (je später der Beginn von LLL, desto höher der private Anteil)
- *Die Verantwortung der Wirtschaft* (je mehr betrieblicher Nutzen, desto mehr wirtschaftliche Finanzierung)
- *Die Impulsgebung und Impulspflicht des Staates* (je kleiner die Betriebe, um so mehr überbetriebliche/branchenbezogene bzw. staatliche Initiative und Förderung; je mehr gesamtstaatliches Interesse, um so mehr staatliche Förderung; je mehr Kurzfristigkeit der Bildungsimpulse, um so mehr staatliche Förderung).

Für die Aufteilung zwischen Leistungen nach dem SGB III bzw. SGB II (Arbeitslosenversicherung) mit der Perspektive der Beschäftigungsversicherung einerseits und dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) und der Perspektive des (Weiter-)Bildungsförderungsgesetzes andererseits

gilt entsprechend:

- Je mehr betrieblich-berufliche Anteile, umso stärker die Förderung aus dem Regelungskreis SGB III (bzw. bei Langzeitarbeitslosigkeit aus dem SGB II)
- Je mehr individuell allgemein-berufliche und aufstiegsorientierte Anteile, umso stärker die Förderung als Zuschuss oder Darlehen aus Steuermitteln und nach dem AFBG bzw. Bildungsförderungsgesetz.
- Bei nachteilsausgleichenden Förderungen gibt es aktuell noch eine unsystematische Dualität in der Finanzierung. Eine Aufteilung könnte sein:
 - o Nachteile, die aus der fehlenden beruflichen Ausbildung bzw. aus der fehlenden oder unzureichenden beruflichen Weiterbildung resultieren, werden aus dem Solidarsystem SGB III/Beschäftigungsversicherung finanziert
 - o Nachteile, die aus der fehlenden schulischen Vorbereitung (z.B. Analphabetismus) oder externen Gründen (z.B. Migration) resultieren, werden aus dem Steuersystem solidarisch finanziert.
- Auf die einzelnen Bildungsphasen im Lebenslangen Lernen bezogen würde hieraus resultieren:

1. Bildungsphase Grundbildung	Vorschule + Schule	Staatlich
2. Bildungsphase Ausbildung	Berufliche Erstausbildung	Wirtschaft+ Staat
	Hochschulische Erstausbildung (Bachelor + Master)	Individuum und Staat (BAföG + Kredite)
3. Bildungsphase Fort- und Weiterbildung	2. Chance (Nachholen von Schulabschluss / Berufsbildungsabschluss Allgemeine, politische, gesundheitliche Weiterbildung Meister+ Techniker Fachangestellter Master- , Promotionsstudium	Wirtschaft und Arbeitnehmer (SGB III) Staat - AFBG / EBifG -Weiterbildungsgutscheine; -prämien -Sparkonten -Bildungskredite und Individuum
4. Bildungsphase Altersbildung	Weiterbildungsstudium Gesundheitsbildung Allgemeine, politische, Freizeitbildung	Infrastrukturfinanzierung durch den Staat Bildungssparkonten Bildungskredite Zuschüsse bei Benachteiligten

4. Strategische Schritte tun!

Wer Großes erreichen will, darf nicht nur kleine Schritte machen. Und kleine Schritte müssen strategisch wichtig sein, gerade wenn der aufkeimende Mentalitätswechsel pro Weiterbildung angesichts von Fachkräftemangel und demographischem Wandel erfolgreich genutzt werden soll.

Die konservativ-liberale Seite sieht ihre strategischen Ziele vor allen Dingen unter dem Leitmotiv von Bildungssparen, mehr Eigenverantwortung in der Weiterbildung und Ausbau des informellen Lernens gebündelt. Für die sozialdemokratische Seite muss es hingegen darum gehen, die Weiterbildungsgutscheine, das Weiterbildungsgeld bzw. die Bildungsprämie, die solidarisch-staatliche Verantwortung für Weiterbildungsrechte und das Weiterbildungssystem nach vorne zustellen. Dies eröffnet beispielhafte strategische Möglichkeiten. Es ist auch notwendig, rechtzeitig substantielle Beträge für die finanzielle Ausstattung eines qualitativen Sprungs nach vorn in die Debatte einzubringen und auf die Reform-Agenda zu setzen. Dies gilt sowohl für die Kompensation der dramatischen Einschränkungen bei der Förderung von Weiterbildung nach SGB III seit Mitte der 90 er Jahre und noch einmal verstärkt im Zuge der so genannten Hartz-Gesetzgebung und ihrer Umsetzung (von 1996 bis 2004 von 8 Mrd. Euro auf 3,6 Mrd. Euro) wie bei der Forderung nach einem nachhaltigen Ausbau der steuerfinanzierten Weiterbildungsangebote. Der Rückgang der Grundmittel der öffentlichen Haushalte für Weiterbildung liegt nach den Daten des Nationalen Bildungsberichtes zwischen 2000 und 2003 bei rund 350 Millionen Euro auf 1,2 Mrd. Euro insgesamt. Forderungen nach Steigerungen der Bundesförderung im dreistelligen Millionenbereich können uns also schrittweise auf schon einmal erreichte Fördersummen zurückführen. Als Zielgröße ist hier ein Aufbauprogramm Weiterbildung fünf Jahre lang mit jeweils 100 Millionen € kumulativ plus analog dem Zuwachsprogramm bei der Forschungsförderung anzustreben.

Von großer Bedeutung ist auch, Weiterbildung nicht dadurch zu marginalisieren, dass diese Fragen von der gesamtstaatlichen Ebene weg föderalisiert, kommunalisiert oder auch vorrangig an die Tarifpartner delegiert werden. Einen Mentalitätswechsel pro Weiterbildung erreicht man eher anders. So wichtig die kommunalen Leistungen für Weiterbildung auch sind, so müssen sie doch durch die Länder und den Bund ergänzt und abgesichert sowie mit eigenen Anstrengungen des Bundes pro Weiterbildung ausgebaut und flankiert werden. Die Vereinbarungen der Tarifpartner müssen über gesetzliche Absicherungen und Leistungen gesichert und verstärkt werden. Erst die gesamtstaatliche Ebene sichert der Zukunftsaufgabe Weiterbildung auch mit Blick auf das Europa der 460 Millionen die richtige Durchschlagskraft.

II. Bundespolitische Handlungsmöglichkeiten und konkrete Schritte zur Förderung der Weiterbildung

a) Mentalitätswandel pro Weiterbildung und politische Steuerung

1. Es wird ein gesamtstaatliches **Bündnis für Weiterbildung** aus Vertretern von Bund, Ländern, Kommunen und den Tarifpartnern gegründet, nach dem Vorbild des Bündnisses für Ausbildung etc., um zu konkreten kurz-, mittel- und langfristigen Vereinbarungen über die Steigerung der Anstrengungen für Weiterbildung und die jeweiligen anteiligen Leistungen der Partner hieran zu kommen. Das Bündnis für Weiterbildung wird eingeleitet über einen **Gipfel für Weiterbildung**, analog der anderen langfristigen Projekte der Bundesregierung.
2. Die Minister für Arbeit und Soziales, für Bildung und Forschung, für Wirtschaft und Technologie, für Familie, Jugend, Frauen und Senioren und für Finanzen bilden ein **Weiterbildungskabinett**, das einen **Aktionsplan Weiterbildung 2015** der Bundesregierung zusammenstellt und regelmäßig in Umsetzung und Weiterentwicklung überprüft. Im 4-Jahres-Zeitraum bis 2011 ist insbesondere das Unterstützungsprogramm für gute Arbeit im höheren Erwerbsalter und die Erhöhung von Weiterbildungsfähigkeit und -beteiligung anzugehen.
3. Im Benchmark mit anderen Staaten in Europa, die führend in der Förderung von Weiterbildung sind, wird als verbindliches Ziel eine Erhöhung der **Weiterbildungsbeteiligung** auf ein **Mindestniveau von 75 % bis 2020 nach Eurostat-Kriterien** angestrebt mit nachweisbaren Zuwachsraten von mindestens 2-3% pro Jahr. Hierfür ist die **Weiterbildungsstatistik** durch den Bund zu optimieren und für eine jährliche Berichterstattung operationell zu machen.
4. Die Bundesregierung ergreift **Initiativen zur Verstärkung der Weiterbildungsförderung auf EU-Ebene** über einen Ausbau der EU-Bildungsprogramme und speziell den Ausbau der GRUNDTVIG-Programme (aktuell nur 4% Anteil am EU-Aktionsprogramm LLL in Höhe von insg. 7 Mrd. Euro von 2007-2013), über die Implementierung von Weiterbildung in den EQR-Prozess und die Gewährleistung der Anschlussfähigkeit, die Intensivierung der institutionellen Kooperation und des personellen Austausches sowie die Verbesserung der EU-Weiterbildungsstatistik.
5. Der Bund setzt sich dafür ein, dass in einem **Nationalen Bildungsbericht die Weiterbildung zum Schwerpunktthema** erklärt wird, u.a. zu Fragen der Benachteiligtenförderung, der Verstärkung betrieblicher und beruflicher Fortbildung für Niedrigqualifizierte und der Fort-

und Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Der Nationale Bildungsbericht ist dabei um Landesbildungsberichte und landesbezogene bzw. regionale Bündnisse für Weiterbildung zu erweitern, deren Erfahrungen in die Nationale Bildungsberichterstattung einbezogen werden können.

6. Im Rahmen des Bund–Länder–Programms zur Ausweitung der Bildungsforschung wird ein **Sonderprogramm Weiterbildungsforschung** zu den einschlägigen Fragestellungen aufgelegt. Es werden **zwei Sonder–Panel** für die Alterskohorten zwischen 18 (Berufsbildungsphase) und 30 bis 35 (Etablierung im Beruf) sowie zwischen 35 und 55 (Einstieg in die letzte Berufsphase) aufgebaut, um zeitnah Informationen für Bildungsverläufe im lebenslangen Lernen unter der Fragestellung von Weiterbildungsbereitschaft, -fähigkeit, -beteiligung und -wirkung zu erhalten.

b) **Die Finanzierungssysteme der Weiterbildung**

7. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ist um die **Bildungsprämie** zu erweitern. Der aktuelle Vorschlag liegt hierbei bei maximal 154 Euro Staatsprämie jährlich, mindestens 30 Euro Eigenleistung und bis zu 154 Euro persönlicher Zusatzleistung. Es ist anzustreben, dass Arbeitgeber diese Bildungsprämie durch steuer- und sozialversicherungsfreie Aufstockungsbeiträge bis zu Höhe von 154 Euro zusätzlich erhöhen können.
8. Es ist im AFBG (dann Weiterbildungsförderungsgesetz) ein **Rechtsanspruch für eine Alphabetisierungsbildung und einen nachgemachten Schulabschluss** zu begründen, bei dem die Maßnahmenkosten analog der Einkommensprüfung nach BAföG und AFBG bis zu 90% als Zuschuss übernommen und die möglichen Unterhaltskosten je nach Alter nach BAföG und AFBG hälftig als Zuschuss und Darlehen finanziert werden (Rechtsanspruch auf eine Zweite Chance).
9. Das Vermögensbildungsförderungsgesetz wird um die Möglichkeit des **Bildungssparens** erweitert. Dazu müssen Anreize geschaffen werden, den angesparten Betrag bevorzugt für Weiterbildungszwecke einzusetzen, z.B. durch einen zusätzlichen **Sparzuschlag** auf den Arbeitnehmeranteil als staatliche Prämie im Umfang von bis zu 10%.
10. Der **Erhöhung der Bildungsprämie** ist grundsätzlich der Vorrang vor einer Ausweitung der steuerlichen Absetzbarkeit von individuellen Weiterbildungskosten als Werbungskosten zu geben. Es wird angestrebt, die Bildungsprämie kontinuierlich zu erhöhen bis zu einem Wert, mit dem die Kosten von 95% der Angebote für Weiterbildung erfasst werden.
11. Das Kreditprogramm der KfW ist um das Angebot von **Krediten für Weiterbildung** zu erweitern. Es ist auch die Möglichkeit von Kleinkrediten vorzusehen.

12. Die Arbeitslosenversicherung SGB III ist zu einer **Beschäftigungsversicherung** weiter zu entwickeln. Prinzipiell ist ein **bundesweiter Rechtsanspruch jedes Arbeitnehmers auf eine Weiterbildung** von jährlich mindestens 5 Tagen mit Verblockung von bis zu 3 Jahren für berufliche Weiterbildung einzuführen, die über den jetzigen SGB III § 77 (1) 1 hinausgeht und nicht in Arbeitslosigkeit, Bedrohung durch Arbeitslosigkeit oder fehlenden Berufsabschluss begründet ist. Dieser Anspruch auf eine Woche ist auf bis zu 3 Wochen (entsprechend verblockt) auszuweiten, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusätzlich je 1/3 der Kosten bzw. der Arbeitnehmer 2/3 der Kosten übernimmt. Die jährliche Anspruchszeit von 5 Tagen ist schrittweise dahin auszuweiten, dass eine prinzipielle Lebensweiterbildungszeit bis zum Regelumfang einer qualifizierten Erstausbildung besteht.
13. Die Altersteilzeit ist nicht mehr in verblockter Form wahrzunehmen, sondern nur in echter **Altersteilzeit mit verpflichtenden angemessenen Qualifizierungsanteilen** zu Beginn der Altersteilzeitphase.
14. Die Verordnungsermächtigungen für Maßnahmen der Weiterbildung nach SGB II und SGB III werden im Sinne einer **Hartz/Clement-Revision** so verändert, dass so genannte Erfolgskriterien von Maßnahmen, wie z.B. das 70%-Kriterium, prinzipiell flexibilisiert werden. Das Ausschreibungsverfahren muss Qualitätskriterien zur Tarifierung der Mitarbeiter enthalten. Die Ausschreibungszeiträume sind bis auf 3 Jahre plus Option auf Verlängerung zu erweitern. Die regionale Erfahrung und Vernetzung ist zum verbindlichen Ausschreibungskriterium zu machen.
15. Die **Aussetzung des Aussteuerungsbetrages** der BA an den Bundeshaushalt ist solange vorzunehmen, wie der Betroffene an einer anerkannten Maßnahme der Weiterbildung teilnimmt.
16. Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Regelkreis des SGB III darf nicht den zeitlichen **Anspruch auf den Bezug von Arbeitslosengeld I** mindern (SGB III, § 128 (1) Nr. 8 und (2) Satz 3).
17. Im Rahmen vom **SGB II** soll es eine **Freistellung von vorhandenen Einkommen und Vermögen für Zwecke der Weiterbildung** geben in Bezug auf Anrechnungen und Heranziehungen, wenn der Betroffene an Maßnahmen der Weiterbildung teilnimmt und hierbei im vertretbaren Rahmen zusätzliche Aufwendungen geltend machen kann (siehe SGB II, § 12).
18. **In einem Weiterbildungsgesetz des Bundes** sind Fragen der Freistellung, der Zertifizierung von Maßnahmen und Anerkennung von Trägern, der Qualitätssicherung etc. zu regeln.

c) **Organisatorische Umsetzung des Ausbaus der Weiterbildung**

19. Das Berufsbildungsgesetz ist derart zu überarbeiten, dass eine anschlussfähige Liste von **nach Berufsbildern normierten Weiterbildungen** zwingende Voraussetzung für die Anerkennung eines Berufsbildes ist.
20. Für die Anerkennung von Weiterbildungen im formalen und informellen Bereich werden geeignete Formen der Zertifizierung entwickelt, die dann in einem bundeseinheitlichen **Weiterbildungspass** dokumentiert werden können.
21. Vor dem angekündigten Verfall von Bildungsgutscheinen nach SGB III erfolgt eine **Initiativberatung zur Nutzung des Bildungsgutscheins**, die vom Empfänger des Bildungsgutscheins verpflichtend wahrzunehmen ist.
22. Der Aufbau einer ausreichenden **Bildungsberatung** wird immer wichtiger. Der Aufbau eines Beratungsnetzes bei den Verbraucherzentralen als Trägern von Bildungsberatung ist genauso über ein Musterprogramm des Bundes (zusammen mit den Ländern) anzuschließen wie eine ausreichende Qualifizierung der Mitarbeiter in der BA bzw. bei den ARGES über Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung sicher zu stellen ist. Das **Berufsbild des Beraters für Weiterbildung** ist zu entwickeln und abzusichern.
23. Die Tarifpartner sind über **betriebsnah eingerichtete Personalentwicklungsbüros** und Kooperationsprojekte in den Betrieben in der gemeinsamen Verantwortung von Betriebsrat bzw. Gewerkschaft und Firmenleitung bei der Umsetzung von Qualifizierungs-Tarifverträgen und -maßnahmen des Bundes nach SGB III - wie der Initiative 45plus etc. - zu unterstützen. Hierzu wird aus Mitteln des SGB III ein **Sonderprogramm für Weiterbildungsberatung und -entwicklung** zusammen mit den Tarifpartnern aufgelegt.
24. Die Tarifpartner werden im Rahmen der Forschungs- und Transferprogramme des Bundes bei der **Implementierung und der Evaluation ihrer Qualifizierungs-Tarifverträge** unterstützt. Es sind spezielle Förderprogramme zur Schulung von Betriebsräten für Fragen der Weiterbildung und der Personalentwicklung mit Unterstützung des Bundes aufzulegen.
25. Das **Betriebsverfassungsgesetz** wird mit dem Ziel novelliert, dass sich § 92 a nicht nur auf das Vorschlagsrecht des Betriebsrates für Maßnahmen der Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung bezieht, sondern auch Initiativrechte, Vorschlags- und Anhörungsrechte zur **Personalentwicklung durch Weiterbildung für die Beschäftigten durch den Betriebsrat** wahrgenommen werden können. Das Unternehmen wird hierbei ab einer Unternehmensgröße von 10 Vollzeitbeschäftigten verpflichtet, einen alle 2 Jahre fort zu schrei-

benden Qualifizierungsplan für die Mitarbeiter den Betroffenen und dem Betriebsrat vorzulegen und mit diesen zu erörtern.

26. Das Gesetz zum **Insolvenzschutz** wird um die Sicherung der Ansprüche auf Arbeitszeit- und Lernzeitkonten erweitert.
27. Das **Bundesprogramm „Lernende Region“** wird fortgeführt mit einer neuen Schwerpunktsetzung insbesondere im Hinblick auf die Regionalisierung von Bündnissen für Weiterbildung sowie auf die Vernetzung von betrieblichen und beruflichen Weiterbildungsstrukturen mit den Trägern der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Ein weiteres Schwerpunktthema wird gesetzt bei dem Aufbau von Weiterbildung in Regionen mit einem hohen Zuwanderungsanteil.
28. Der Bund engagiert sich weiterhin bei der Sicherstellung besonders qualifizierter **Weiterbildungs-Testsysteme mit nationalem Wirkungsgrad**. Die Erfahrungen mit dem Testsystem Weiterbildung der Stiftung Warentest sind für die Qualifizierung regionaler Agenturen zur Qualitätssicherung zu nutzen.

d) **Zielgruppen und besondere Initiativen**

29. In einer Kooperation von Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen wird ein **Netzwerk Akademische Weiterbildung** aufgebaut. Der Bund unterstützt über die BA gezielte Förderprogramme für die entsprechenden Akademiker-Bedarfsgruppen (z.B. Nachqualifizierung von Ingenieuren etc.)
30. Der Bund initiiert ein **Sonderprogramm „Bonus für Basisbildung – bis 30 zum Erfolg“** mit dem Ziel, dass von dem Programm U25 nicht erfasste junge Erwachsene eine zweite Chance bekommen, einen Schulabschluss bzw. Berufsabschluss zu erwerben.
31. Unter dem Leitgedanken **„Lernwelten verbinden“** wird für **Migranten** im Rahmen des Bündnisses für Integration ein Bund-Länder-Kommunalprogramm aufgelegt, das speziell zugewanderte Frauen und ältere Menschen ansprechen soll. Der Zusatzkurs für staatsbürgerliche Bildung im Rahmen der Sprachförderung wird erhöht und flexibilisiert.
32. Zusammen mit den Tarifparteien wird speziell für die Beschäftigten **in der Leiharbeitsnehmerbranche ein Qualifizierungskonzept** entwickelt, das mit einer Zusatzabgabe über einen Branchenfonds finanziert wird und mit Mitteln aus der Beschäftigungsversicherung abgesichert wird.
33. Die Altersbildung in der Phase nach dem Berufsleben wird zu einem Schwerpunkt von

gemeinsamen Förderinitiativen aus dem Bildungs- sowie aus dem Familien- und Seniorenministerium gemacht. **Bildung im Alter** wird zu einem Forschungsprogramm des BMBF. Unter dem Leitgedanken vom gemeinsamen Lernen im Alter werden Modellprogramme von den Hochschulen (Senioren- bzw. Mehrgenerationenuniversität) bis hin zu Kirchen und Sportvereinen etc. entwickelt.

Stand: 25.04.2007