

Berichte

Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland auf Rekordniveau

Jeder zweite Bürger im erwerbsfähigen Alter hat 2012 eine Weiterbildung gemacht/Wanka: „Lebenslanges Lernen lohnt sich“

In Deutschland haben im vergangenen Jahr so viele Menschen eine Weiterbildung gemacht wie niemals zuvor. 49 Prozent der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter haben von April 2011 bis Juni 2012 an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen. Während die Beteiligung in Westdeutschland bei 48 Prozent lag, wurde für Ostdeutschland eine Quote von 53 Prozent gemessen. Das geht aus einer Erhebung hervor, die von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) auf Grundlage des europäischen Adult Education Survey (AES) durchgeführt hat. Bei der ersten Erhebung 1979, damals nur in Westdeutschland, hatte die Beteiligungsquote noch 23 Prozent betragen. Auch im Vergleich zur letzten europäischen Erhebung 2007 hat sich Deutschland um 5 Prozentpunkte gesteigert. Das Ziel einer Weiterbildungsbeteiligung von 50 Prozent im Jahr 2015, das Bund und Länder sich 2008 beim Dresdner Bildungsgipfel gesetzt hatte, ist damit schon jetzt nahezu erreicht.

Besonders erfreulich ist der hohe Weiterbildungsanteil in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen. Hier ist die Quote von 18 Prozent im Jahr 2007 auf den Spitzenwert von 32 Prozent im Jahr 2012 gestiegen. „Lebenslanges Lernen lohnt sich – für Arbeitnehmer und Arbeitge-

ber“, sagte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka. „Unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt verändern sich rasant. Weiterbildung ist der Schlüssel für die persönliche Entwicklung des Einzelnen und die Innovationsfähigkeit von Unternehmen“, sagte Wanka.

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland liegt damit weit über dem EU-Durchschnitt. Der Anstieg beruht insbesondere auf der Zunahme der betrieblichen Weiterbildung, der 69 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten zuzurechnen sind. Ein wesentlicher Faktor für den Anstieg dürfte einerseits im wirtschaftlichen Wachstum Deutschlands und damit in der hohen Beschäftigungsrate liegen. Andererseits haben die Unternehmen ihre Weiterbildungsanstrengungen verstärkt, um im Zeichen des Demografischen Wandels dem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

Das BMBF investiert konsequent in den Weiterbildungsbereich. Mit dem Meister-BAföG werden berufliche Aufstiegsfortbildungen gefördert. Mit der Bildungsprämie, für die seit 2009 insgesamt 164 000 Gutscheine ausgeben wurden, sollen vor allem Einkommensschwache gefördert werden. Auch Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendien dienen dazu, beruflich Qualifizierten den Erwerb neuer Kompetenzen zu ermöglichen. „Die gute Entwicklung bei der Weiterbildung zeigt, dass Deutschland sich zu einer lernenden Gesellschaft entwickelt. Aber auch in Zukunft gilt: Jedes Unternehmen wie auch jeder Einzelne ist gut beraten, seine Weiterbildungsaktivitäten weiter zu verstärken“, so Wanka.

Den Bericht steht im Internet unter: www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_2012.pdf

Quelle: BMBF 26.03.2013 [Pressemitteilung 024/2013]

Volkshochschulen: Recht auf Weiterbildung garantieren und Kooperationsverbot aufheben

Über Themen der Weiterbildung verliehen die Wahlprogramme der im Bundestag vertretenen Parteien kaum ein Wort. Grund genug für die Volkshochschulen, ihnen vor der Bundestagswahl ihre Erwartungen und Forderungen mitzuteilen und ihnen Gelegenheit zu geben, sich zu positionieren.

Bei der Mitgliederversammlung des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) mit rund hundert VHS-Delegierten aus ganz Deutschland am 18. Juni 2013 in Hannover brachte DVV-Präsidentin Prof. Dr. Rita Süßmuth die Kernforderung aus den entsprechenden Wahlprüfsteinen auf den Punkt: „Deutschland braucht ein Recht auf Weiterbildung für alle und ein Recht auf die zweite und dritte Chance durch nachholende Bildung. Wir können es uns nicht mehr leisten, Menschen aufgrund sozialer oder ethnischer Herkunft, aufgrund eines früheren Scheiterns im Schulsystem oder anderer Gründe vom Lebenslangen Lernen auszuschließen.“

Der DVV-Vorsitzende, Dr. Ernst Dieter Rossmann, forderte Bund und Länder auf, das so genannte Kooperationsverbot baldmöglichst aufzuheben. Ziel müsse sein, den Weiterbildungsakteuren eine effektive Zusammenarbeit zu ermöglichen. Rossmann erklärte: „Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten muss der Bund in die Lage versetzt werden, sich auch im Weiterbildungsbereich finanziell zu engagieren und auf diese Weise gemeinschaftlich mit den Ländern zu agieren.“ Insbesondere im Weiterbildungsbereich habe sich nicht nur einmal gezeigt, dass der Bund gebraucht werde – etwa um Maßnahmen gegen mangelnde Grundbildung zu initiieren. Das von der UN für 2012 ausgegebene Ziel, die

Analphabetenrate zu halbieren, sei in Deutschland bislang nicht ansatzweise erreicht worden. „Nur in Kooperation miteinander können Bund, Länder und Kommunen diese gewaltige Kraftanstrengung meistern.“

Beispiel Niedersachsen: Derzeit fünf regionale Grundbildungszentren gewährleisten, dass Alphabetisierung nach einem zeitgemäßen Bildungsbegriff durchgeführt werden. Sie übernehmen Koordinationsaufgaben, die Ansprache und Vernetzung der Akteure vor Ort sowie die Fortbildung der Lehrkräfte. Außerdem entwickeln und etablieren sie neue Unterrichtsmethoden und -formate sowie die Öffentlichkeitsarbeit in den Regionen. Mindestens 50 solcher Zentren in ganz Deutschland sollten eingerichtet werden. Fünf Millionen Euro pro Jahr wären dafür nötig. „Angesichts von bundesweit 7,5 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter, die nicht ausreichend lesen und schreiben können, ist das sicherlich nicht zu viel verlangt“, erklärte Veronika Jaeger, Direktorin des VHS-Landesverbandes Niedersachsen. Sie weiß, wovon sie spricht. Denn Volkshochschulen sind die Hauptanbieter von Alphabetisierungskursen in Deutschland.

Quelle: DVV 19. Juni 2013

AES Ergebnisse im Überblick

Höchste Weiterbildungsbeteiligung seit 1979

Im Jahr 2012 wurde mit 49 Prozent die bisher höchste Teilnahmequote an Weiterbildung seit dem Jahr 1979 gemessen. Mit Blick auf den Benchmark, den sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung für das Jahr 2015 in Höhe von 50 Prozent setzte, ist das bundesdeutsche Ergebnis 2012 ein Erfolg:

Die Quote der Weiterbildungsbeteiligung ist davon nicht statistisch signifikant verschieden. Der Beteiligungsrückgang von 2007 auf 2010 ist demnach nicht nur aufgeholt, sondern mit dem Ergebnis des Jahres 2012 sogar deutlich überkompensiert worden. Dies gilt sowohl für Ost als auch für Westdeutschland, wobei in Ostdeutschland nach dem zuvor stärkeren Rückgang ein noch stärkerer Zuwachs ermittelt wurde: Im Jahr 2012 beteiligten sich

- in Ostdeutschland 53 Prozent der 18- bis 64-jährigen an Weiterbildung
- in Westdeutschland 48 Prozent.

Der größte Bereich, die betriebliche Weiterbildung, ist weiter gewachsen.

Seit dem Jahr 2010 hat auch die Gesamtzahl der realisierten Weiterbildungsaktivitäten deutlich zugenommen (Anstieg um Faktor 1,3). Getrennt nach Weiterbildungssegmenten ist dieser Anstieg vor allem auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen (Anstieg um Faktor 1,3), aber auch auf den zweitgrößten Bereich der nichtberufsbezogenen Weiterbildung (Anstieg um Faktor 1,2). Der kleinste Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung hat dagegen sowohl relativ als auch absolut abgenommen.

Tendenz: Die Arbeitgeber investieren mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter

Die ersten deskriptiven Ergebnisse zeigen anhand dreier Merkmale ein recht eindeutiges Bild. Die Arbeitgeber investieren mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:

Im Jahr 2012 überwiegt der Anteil der betrieblich veranlassten Weiterbildungsaktivitäten erstmals gegenüber dem Anteil der selbst initiierten.

Seit dem Jahr 2010 ist die Kostenübernahme durch die Arbeitgeber für

Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter angestiegen.

Absolut (wenngleich nicht relativ) ist auch die Zahl der Weiterbildungsaktivitäten, die wenigstens teilweise während der Arbeitszeit wahrgenommen werden, gestiegen.

Ein absolut neues Ergebnis lässt sich zudem mit dem AES 2012 ermitteln: Die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber wurde bislang unterschätzt. Bisher wurde davon ausgegangen, dass die Arbeitgeber für maximal ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten direkte Kosten übernehmen. Nach der aktuellen AES-Erhebung gilt das für fast sechs von zehn Arbeitgebern.

Erwerbstätige in Ostdeutschland: Deutliche Gewinner in der Weiterbildungsbeteiligung

Der deutliche Rückgang der betrieblichen Weiterbildung von 2007 bis 2010 vor allem unter Erwerbstätigen in Ostdeutschland wurde von 2010 bis 2012 durch einen deutlichen Beteiligungszuwachs an betrieblicher Weiterbildung überkompensiert. Dies gilt in hohem Maße für die Erwerbstätigen in Westdeutschland (Anstieg seit 2010 von 36 auf 43 Prozent), in besonders hohem Maße aber für die Erwerbstätigen in Ostdeutschland (Anstieg seit 2010 von 37 auf 50 Prozent). Besonders stark ist dieser Zuwachs in Ostdeutschland unter voll erwerbstätigen Personen.

Zuwachs in der Weiterbildungsbeteiligung von Fachkräften, insbesondere in Ostdeutschland

Seit dem Jahr 2010 ist getrennt nach beruflicher Position in allen Gruppen ein Zuwachs in der (betrieblichen) Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen, und dies sowohl in Ost- als auch West-

deutschland. Bezogen auf die betriebliche Weiterbildung liegen seit dem Jahr 2010 die deutlichsten Beteiligungszuwächse

- in Westdeutschland unter den Fachkräften und unter den Führungskräften sowie
- in Ostdeutschland unter den Un- und Angelernten und unter den Fachkräften vor.

Der höchste Beteiligungszuwachs wurde dabei in Ostdeutschland unter den Fachkräften ermittelt (Zuwachs: 19 Prozentpunkte).

Die Jüngeren und die Älteren nehmen (wieder) stärker an Weiterbildung teil

Zuletzt hatte der AES 2010 zwar eine zunehmende Beteiligung der älteren Gruppe abgebildet, allerdings mit dem Parallelergebnis einer abnehmenden Beteiligung der jüngeren Gruppe. Im Jahr 2012 konnte die Gruppe der unter 35-jährigen im Vergleich zum Jahr 2010 wieder aufholen; ihre Weiterbildungsteilnahme liegt im Jahr 2012 wieder etwa so hoch wie im Jahr 2007. Der zuletzt ermittelte Teilnahmezuwachs an Weiterbildung setzt sich unter den über 55-jährigen fort, insbesondere dann, wenn unter ihnen ausschließlich die Gruppe der Erwerbstätigen betrachtet wird: Unter den Erwerbstätigen fallen die Unterschiede im Jahr 2012 zwischen den Altersgruppen nicht mehr so stark aus. Die mittleren Altersgruppen unter den Erwerbstätigen beteiligen sich zu 56 bis 58 Prozent an Weiterbildung, die jüngste zu 52 Prozent und die älteste Gruppe zu immerhin 46 Prozent.

Personen mit Migrationshintergrund holen nicht so stark auf

Personen mit Migrationshintergrund, seien sie Deutsche oder Ausländer, betei-

ligen sich nach dem niedrigen Ergebnis in den Teilnahmequoten des Jahres 2010 im Jahr 2012 wieder etwa so häufig an Weiterbildung wie bereits im Jahr 2007. Die deutlichen Beteiligungszuwächse, die über die Teilnahmequoten des Jahres 2007 hinausgehen, finden sich in der Weiterbildungsbeteiligung ausschließlich in der Gruppe der Deutschen ohne Migrationshintergrund. Dieses Ergebnis ist vor allem auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. Deutsche ohne Migrationshintergrund nehmen im Jahr 2012 z. B. doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil wie Ausländer. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der AES ausschließlich in deutscher Sprache erhoben wird. Entsprechend dürfte es sich bei der Gruppe der befragten Personen mit Migrationshintergrund um eine positiv selektierte Gruppe, die zumindest sprachlich besser integriert ist, handeln. Die hier berichteten Teilnahmequoten dürften daher eher überschätzt sein.

Datengrundlage

Die vorliegende BMBF-Studie stellt die aktuellen Ergebnisse des Weiterbildungsverhaltens in Deutschland für das Jahr 2012 vor. Grundlage des Trendberichts ist eine Repräsentativerhebung mit 7.099 CAPI-Interviews (Computer Assisted Personal Interviewing) unter den 18- bis 64-jährigen. Die nationale Erhebung ist Teil der ersten europäischen Runde des Adult Education Survey (AES 2011/12) und schließt in Deutschland an die Trendreihe des Berichtssystems Weiterbildung (B-Erhebungen zuvor (2007 und 2010) an.

Der vorliegende Bericht stellt die ersten zentralen (Trend)Ergebnisse zur Weiterbildung der Befragten in den letzten 12 Monaten vor. Unter Berücksichtigung der Feldzeit umfasst der Beobach-

tungszeitraum kalendarisch insgesamt 16 Monate. Er erstreckt sich über eine Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland, was bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen ist. Weiterführende Analysen werden im Jahr 2013 im AES-Schlussbericht veröffentlicht.

Quelle: BMBF, AES 2012, Trendbericht

Drei von vier Unternehmen bieten berufliche Weiterbildung an

Fast Dreiviertel (73 Prozent) der deutschen Unternehmen nutzten im Jahr 2010 Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen gegenüber der letzten derartigen Befragung für das Jahr 2005 damit um 3 Prozentpunkte angestiegen. Die klassische Form der Weiterbildung mit Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren wurde 2010 von 61 Prozent der Unternehmen angeboten. Andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie etwa Informationsveranstaltungen, Job-Rotation und selbstgesteuertes Lernen beispielsweise durch E-Learning setzten 66 Prozent der Unternehmen ein.

Dies geht aus der Vierten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen hervor, die in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Kroatien und Norwegen durchgeführt wurde. In Deutschland wurden rund 10.000 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2010 befragt.

Das Weiterbildungsangebot ist abhängig von der Unternehmensgröße.

Während 52 Prozent der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten Lehrveranstaltungen angeboten haben, waren es bei den Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten 94 Prozent. Im Durchschnitt verbrachten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 23 Stunden im Jahr in Lehrgängen, Kursen oder Seminaren. Bei 56 Prozent der Teilnahmezeiten handelte es sich um interne Lehrveranstaltungen, bei 44 Prozent um externe Lehrveranstaltungen.

Je teilnehmender Person entstanden den Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anboten, Kosten in Höhe von 1.563 Euro. Die Weiterbildungskosten je Beschäftigten lagen in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen bei 734 Euro.

Den größten Anteil an den Weiterbildungskosten bildeten mit 49 Prozent die Personalausfallkosten, das heißt die Lohnkosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. 32 Prozent der Kosten entfielen auf Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter sowie Kosten für externes Weiterbildungspersonal in internen Veranstaltungen. Vergleichsweise geringe Kosten (11 Prozent) entstanden den Unternehmen für internes Weiterbildungspersonal. 8 Prozent entfielen auf Kosten für Räume und Ausstattung, Unterrichtsmaterial und Reisekosten.

Quelle: Destatis, veröffentlicht 03. Mai 2013

Politik und Bildungsverbände diskutieren Nationale Bildungsstrategie

Weiterbildungsbeauftragter im Bundeskanzleramt gefordert

Auf dem gemeinsamen Parlamentarischen Abend am 17.6.2013 des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung e. V. (BBB) und des Verbands Deutscher Privatschulverbände e. V. (VDP) disku-

tierten Abgeordnete des Bundestages mit Bildungsträgern in freier Trägerschaft über Möglichkeiten und Wege hin zu einer Nationalen Bildungsstrategie. Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, führte in das Thema ein.

Nach Ansicht der Verbände findet die Verknüpfung von Bildungs-, Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftspolitik immer noch viel zu wenig statt. Die Folgen sind unter anderem Intransparenz sowie gegensätzliche, überlappende und doppelte Strukturen bei vielen Bildungsprogrammen. „Im Ergebnis ist unser Bildungssystem an vielen Stellen ineffizient und bleibt weit hinter den Möglichkeiten zurück“, erklärt Petra Witt, Präsidentin des VDP. Die unterschiedlichen bildungspolitischen Steuerungsstrukturen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene haben es bisher kaum geschafft, die vielschichtigen Bildungsprobleme erfolgreich zu lösen. So verlassen beispielsweise über 60.000 Schüler jedes Jahr ohne Abschluss die Schule, etwa 7,5 Millionen erwerbsfähige Menschen sind in der Bundesrepublik funktionale Analphabeten und die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist in den letzten Jahren, trotz wirtschaftlich guter Lage, nur marginal auf aktuell 1,06 Millionen Menschen gesunken.

Diesen Missstand zu beseitigen erfordert entschiedenes Handeln auf allen bildungspolitisch verantwortlichen Ebenen. Hierzu gehören unter anderem das Bildungs-, Arbeits- und Wirtschaftsministerium, die Länder, die Bundesagentur für Arbeit und weitere relevante Akteure aus den Bereichen Schule, Hochschule, Aus- und Weiterbildung. „Alle müssen gemeinsam eine Vision, konkrete Ziele sowie eine abgestimmte Strategie für das gesamte Bildungssystem entwickeln und entsprechende Handlungsimpulse setzen“, erklärt Thiemo Fojkar, Vorsitzen-

der des BBB. Um in einem ersten Schritt der Weiterbildung mehr politisches Gewicht zu verleihen, könne es sinnvoll sein, einen Weiterbildungsbeauftragten im Bundeskanzleramt zu etablieren.

Die Verbände fordern daher eine nationale Bildungsstrategie als Wegweiser und Leitplanke, damit Bürgerinnen und Bürger, Bildungseinrichtungen sowie Kommunen, Länder und der Bund ihre Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Bildung optimal nutzen können. Eine nationale Bildungsstrategie sorgt für Transparenz und Orientierung, verbindet systematisch Bildungs- mit Arbeitsmarkt-, Sozial und Wirtschaftspolitik und führt zu mehr Effektivität und Effizienz im gesamten Bildungswesen.

Quelle: VdP 18. Juni 2013

Qualifikationen europaweit vergleichbar machen

Bund und Länder unterzeichnen gemeinsamen Beschluss zur Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)

In Deutschland erworbene Bildungsabschlüsse und berufliche Qualifikationen werden in Zukunft europaweit vergleichbarer. Darauf haben sich die Bundesregierung und die Länder mit der Unterzeichnung eines gemeinsamen Beschlusses zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) geeinigt. Der Beschluss schafft die Grundlage dafür, schrittweise ab dem Sommer 2013 erworbene Qualifikationen einem DQR-Niveau zuzuordnen und dieses auf den Qualifikationsbescheinigungen auszuweisen. So wird beispielsweise eine dreijährige berufliche Erstausbildung auf Niveau 4 zugeordnet, ein Abschluss als Bachelor, Meister oder Techniker entspricht Niveau 6. Von dieser Zuordnung profitieren Lernende, Berufstätige, Unternehmen und Bildungs-

einrichtungen gleichermaßen, denn die Wertigkeit ihrer Bildungsabschlüsse wird im europäischen Vergleich sichtbar. Bewerbungen und Jobwechsel innerhalb der Europäischen Union sollen dadurch erheblich vereinfacht werden.

„Der Qualifikationsrahmen schafft mehr Transparenz und Mobilität in Europa. Mit der gemeinsamen Zuordnung von Bachelor- und Meisterabschlüssen machen wir die Gleichwertigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung deutlich und erhöhen die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen“, sagte Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka. Bundeswirtschaftsminister Dr. Rösler unterstrich den hohen Stellenwert der beruflichen Bildung für die Fachkräftesicherung: „Die berufliche Bildung erhält durch den Deutschen Qualifikationsrahmen die ihr gebührende Anerkennung. Denn die berufliche Bildung wird besser vergleichbar und ihr hoher Stellenwert nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa besser wahrnehmbar. Sie zeichnet sich durch interessante Karrierewege bis hin zur Selbstständigkeit aus.“

„Lebenslanges Lernen wird heute in allen Bereichen immer wichtiger. Das muss sich auch in der Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen und Qualifikationen niederschlagen“, betonte der Präsident der Kultusministerkonferenz (KMK), Stephan Dorgerloh. Zugleich hob er die Bedeutung des DQR für die europäische Bildungszusammenarbeit hervor: „Durch die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung wird dem deutschen Bildungssystem in Europa angemessen Rechnung getragen.“ Der Vorsitzende der Wirtschaftsministerkonferenz, Harry Glawe, sagte: „Beim DQR geht es nicht um die Festbeschreibung von bestehenden Bildungshierarchien, sondern letztendlich um die Sicherung von Fachkräften durch eine

Förderung der Durchlässigkeit auf nationaler und europäischer Ebene.“

Der Deutsche Qualifikationsrahmen setzt die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen um. Die Entwicklung des DQR erfolgte unter Federführung von Bund und Ländern in einem mehrjährigen Prozess unter kontinuierlicher Mitwirkung von Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen sowie weiterer Experten aus Wissenschaft und Praxis. In einem Spitzengespräch im Januar 2012 hatten sich Bund, Länder, Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen auf eine grundsätzliche Linie für die Einführung des DQR und die Zuordnung von Ankerqualifikationen des formalen Bildungssystems verständigt. In einem nächsten Schritt sollen auch Lernergebnisse aus dem nicht-formalen Bereich in den DQR einbezogen werden. Dazu soll eine Experten-Gruppe bis Ende des Jahres Vorschläge vorlegen.

Weitere Informationen finden Sie unter auf der Homepage des Deutschen Qualifikationsrahmens. Dort können Sie den gemeinsamen Beschluss und Liste der zugeordneten Qualifikationen im DQR als pdf-Dateien herunterladen.

Quelle: BMBF, Pressemitteilung u. a. vom 16. Mai 2013

Nur im Normalarbeitsverhältnis gibt es ausreichend Chancen auf Weiterbildung

Zeitarbeiter haben erheblich an Chancen auf Weiterbildung eingebüßt. Die auf Zeit verliehenen Arbeitnehmer sind unter den fast acht Millionen atypisch Beschäftigten in Deutschland in dieser Hinsicht die Verlierer der vergangenen Jahre: Während in 2012 sowohl die Arbeitnehmer in normalen Beschäftigungsver-

hältnissen als auch die befristet, geringfügig oder Teilzeit-Beschäftigten etwas öfter an Weiterbildung teilnahmen als sechs Jahre zuvor, stürzte die Weiterbildungquote bei den Zeitarbeitern von 43 auf 27 Prozent ab. Dies geht aus einer aktuellen Studie hervor, in der der Arbeitsökonom Professor Lutz Bellmann im Auftrag der Bertelsmann Stiftung die Bildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter untersucht hat.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die eine berufsbezogene Weiterbildung absolvierten, ist seit 2006 nahezu konstant geblieben (von knapp 58 auf 59 Prozent). Die Möglichkeit, an organisierten Kursen oder Seminaren teilzunehmen, hängt allerdings stark vom Beschäftigungsverhältnis ab. Von den Arbeitnehmern in normalen Beschäftigungsverhältnissen geben fast zwei Drittel (64 Prozent) an, sich während der vergangenen drei Jahre beruflich weiterqualifiziert zu haben. Bei den atypisch Beschäftigten hingegen liegt diese Quote lediglich bei knapp 48 Prozent. „Atypisch Beschäftigte sind bei der Weiterbildung benachteiligt. Damit werden ihnen Chancen auf beruflichen Aufstieg vorenthalten“, sagte Frank Frick, Experte für Weiterbildungssysteme in der Bertelsmann Stiftung. Diese Benachteiligung senke die Wahrscheinlichkeit, dass atypische Beschäftigung als Sprungbrett in ein normales Arbeitsverhältnis dienen kann. Frick: „Gerade der sich abzeichnende Fachkräftemangel lässt es sinnvoll erscheinen, in die Weiterbildung dieser Arbeitnehmer stärker zu investieren.“

Unter den atypisch Beschäftigten haben die fünf Millionen Teilzeit- und die 2,8 Millionen befristet Beschäftigten die besten Aussichten auf berufliche Weiterbildung mit jeweils über 48 Prozent. Vor allem bei den befristeten Arbeitsverhältnissen stieg die Beteiligung an Weiterbildung; 2006 hatte sie noch bei 44 Prozent

gelegen. Weniger Chancen auf Weiterbildung als die 775.000 Zeitarbeiter (27 Prozent) haben mit 23 Prozent nur noch die 2,7 Millionen geringfügig Beschäftigten („Mini-Jobber“).

Dies spiegelt sich in der Zufriedenheit der atypisch Beschäftigten mit ihren Fortbildungschancen. Rund 40 Prozent der Zeitarbeiter und geringfügig Beschäftigten sind unzufrieden mit ihren persönlichen Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen. Von den Arbeitnehmern in normalen Beschäftigungsverhältnissen sagen dies nur 24 Prozent. „Je geringer die Chance auf Weiterbildung, desto höher die Unzufriedenheit. Das angebliche Desinteresse von atypisch Beschäftigten an Weiterbildung ist damit widerlegt – sie wünschen sich sehr wohl mehr Bildungsbeteiligung“, sagte der Autor der Studie Lutz Bellmann, Wirtschaftsprofessor an der Universität Nürnberg-Erlangen und Forschungsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Bei den atypisch Beschäftigten beeinflusst das Qualifikationsniveau noch stärker als bei den Normalbeschäftigten, ob sie sich beruflich weiterbilden. Nur jeder vierte Geringqualifizierte (26,4 Prozent), aber mehr als jeder zweite Hochqualifizierte (51 Prozent) unter den atypisch Beschäftigten nimmt an einer Weiterbildung teil. Ein ähnliches Bild ergibt ein Vergleich zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern. Auch hier erhöht die atypische Beschäftigung massiv eine Bildungsbenachteiligung, die bereits bei den Normalbeschäftigten besteht. Unter den atypisch beschäftigten Deutschen liegt die Weiterbildungsbeteiligung noch bei 50 Prozent, während ihre atypisch beschäftigten ausländischen Kollegen nur halb so oft an Weiterbildung teilnehmen (26,7 Prozent).

Besonders geringe Chancen auf Weiterbildung haben die prekär Beschäftig-

ten in atypischen Arbeitsverhältnissen: Wer weniger als 700 Euro netto mit seiner Arbeit verdient, bildet sich seltener weiter als Arbeitslose, denen die Bundesagentur für Arbeit Angebote macht. So liegt die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von prekär Beschäftigten bei Frauen 3,5 und bei Männern 5,7 Prozentpunkte unterhalb der von Arbeitslosen.

Quelle: Pressemitteilung Bertelsmann-Stiftung 05.06.2013

Beteiligung an Weiterbildung ist in Deutschland deutlich gestiegen

Bessere Konjunkturlage verursacht den Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung

Nach Ansicht der Autoren ist die gute Wirtschaftslage im Untersuchungszeitraum für den deutlichen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung verantwortlich. „Anders als im AES 2010, dessen Beobachtungszeitraum in die rezessive Phase der Wirtschaftskrise in Deutschland fiel, umfasst der Beobachtungszeitraum des AES 2012 eine Phase des Aufschwungs in Deutschland. Im Jahr 2012 liegt mit 49 Prozent die bisher höchste Teilnahmequote an Weiterbildung vor.“ Über 80 Prozent der Befragten geben an, dass die Teilnahme an der Weiterbildung beruflich bedingt ist.

Die betriebliche Weiterbildung hat einen Anteil von 69 Prozent an der gesamten Weiterbildung in Deutschland. Hier gab es auch den größten Zuwachs. Jeder dritte Beschäftigte nahm im Untersuchungszeitraum an einer Weiterbildung teil. 2010 waren es dagegen nur 26 Prozent. Die anderen Bereiche der Weiterbildung (individuelle berufliche und nicht-berufliche Weiterbildung) weisen kaum Änderungen bei der Beteiligung auf.

In der Rezession 2010 haben die Unternehmen die Weiterbildungsaktivitäten

deutlich reduziert. Um im folgenden Aufschwung 2011 die ausgefallenen Weiterbildungsmaßnahmen nachzuholen. Die Weiterbildungsbeteiligung liegt seit Mitte der 1990er Jahre über 40 Prozent. Wenn die These der Autoren stimmt, dann ist damit ein langer Trend bei der Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung beendet worden. Was wir danach in den sich ändernden Teilnahmequoten beobachten, deutet nicht auf eine Änderung der individuellen Bereitschaft zur Teilnahme an einer Weiterbildung hin. Es scheint vielmehr Ergebnis der wirtschaftlichen Lage und damit der Bereitschaft der Unternehmen, in Weiterbildung zu investieren, zu sein.

Ausschluss von Weiterbildung

Die große Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung hat auch ihre Schattenseiten. Wer nicht davon profitieren kann, vom Betrieb eine Weiterbildung finanziert zu bekommen, hat geringere Chancen, überhaupt an einer Weiterbildung teilzunehmen. „Die Beteiligung an Weiterbildung ist vor allem von beruflichen Zugangsmöglichkeiten und innerhalb der Beschäftigung von unterschiedlichen Positionen und berufsbezogenen Bedingungen geprägt. Von der Beteiligung am größten Segment der Weiterbildung, nämlich der betrieblichen Weiterbildung, ist entsprechend ein großer Teil der Bevölkerung ausgeschlossen“, so die Autoren in ihrer Studie.

„Für die Beteiligung an Weiterbildung ist der Erwerbsstatus von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige beteiligen sich auch im Jahr 2012 am häufigsten an Weiterbildung (56 Prozent), darauf folgen Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (51 Prozent). Die Teilnahmequoten von Arbeitslosen (29 Prozent) und sonstigen nichterwerbstätigen Personen (24 Prozent) liegen etwa um die

Hälfte niedriger. Diese Rangfolge hatte sich bereits in den Jahren 2010 und 2007 gezeigt.“ Während sich die Teilnahmequote der Erwerbstätigen gegenüber der letzten Erhebung um 7 Prozentpunkte erhöhte, waren es bei den Erwerbslosen gerade einmal 1 Prozent.

Neben dem Erwerbsstatus führt auch der Bildungsabschluss zu erheblichen Unterschieden in der Weiterbildungsbeteiligung. „Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung nehmen im Jahr 2012 Meister bzw. Personen mit einem vergleichbaren Fachschulabschluss mit 53 Prozent am häufigsten teil, dicht gefolgt von Personen mit akademischem Abschluss (51 Prozent). Darauf folgen mit Abstand Personen mit einem Ausbildungsabschluss (33 Prozent) und – wiederum mit Abstand – Personen ohne beruflichen Abschluss (18 Prozent). Die beiden Gruppen mit höherem beruflichem Bildungsniveau hatten bereits im Jahr 2007 am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen und haben seither ihren Vorsprung noch ausgebaut.“

Ganz ähnliche Ergebnisse ergeben sich, wenn die Ergebnisse nach der beruflichen Stellung im Unternehmen betrachtet werden. „Im Jahr 2012 beteiligen sich 77 Prozent der abhängig Beschäftigten (ohne Beamte) auf Führungsebene an Weiterbildung. Unter den Un- und Angelernten liegt die Quote mit 37 Prozent nur etwa halb so hoch. Die Beteiligung der Fachkräfte liegt mit 62 Prozent dazwischen.“

Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung nach der Betriebsgröße oder dem Einkommen, wiederholen sich die Ergebnisse. Hatte das Unternehmen bis zu 10 Beschäftigte, kamen 34 Prozent in den Genuss einer betrieblichen Weiterbildung. Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten erreichen eine Weiterbildungsquote von 62 Prozent. Bei einem

Bruttoeinkommen von bis zu 400 Euro lag die Weiterbildungsbeteiligung bei 38 Prozent. Personen mit über 4.000 Euro Bruttoeinkommen nahmen zu 78 Prozent an einer Weiterbildung teil.

In der Weiterbildung gilt weiterhin: Wer hat, dem wird gegeben

Wer in einem Großbetrieb mit einem Bruttoeinkommen von über 4.000 Euro als Führungskraft beschäftigt ist und über einen Akademischen Schulabschluss oder Fachschulabschluss verfügt, der scheint relativ häufig in den Genuss einer Weiterbildung zu kommen. Sieht man einmal von den konjunkturellen Schwankungen und der damit einhergehenden Bereitschaft der Unternehmen, mehr Geld für Weiterbildung auszugeben, ab.

Wer hingegen in einem 400-Euro-Job als ungelernete Kraft ohne Berufsabschluss in einer Filiale mit weniger als 10 Beschäftigten sein Brot verdient, der hat Pech. Bei ihm kommt die Weiterbildung nie oder nur sehr selten an.

Quelle: Netzwerk-Weiterbildung (gekürzt pdf)

Chancengerechtigkeit in der Bildung verbessert sich nur langsam

Der Zweijahresvergleich zeigt einige positive Tendenzen, aber viel Stagnation. Die Zahl der Schulabbrecher sinkt, die soziale Herkunft ist schon in der Grundschule entscheidend für den Bildungserfolg. Die Bundesländer stehen vor höchst unterschiedlichen Herausforderungen.

Mehr Chancengerechtigkeit bleibt die Kernherausforderung der deutschen Schulsysteme – auch wenn es im Vergleich zum Schuljahr 2009/10 positive Tendenzen gibt. Das zeigt der aktuelle

Chancenspiegel, den die Bertelsmann Stiftung und die Universitäten Dortmund und Jena am Montag in Berlin vorstellten. Demnach verlassen weniger junge Menschen die Schule ohne Abschluss, allerdings ist schon in der Grundschule der Bildungserfolg stark von der sozialen Herkunft abhängig. Auch die Durchlässigkeit hat sich nur minimal erhöht, nach wie vor steigen deutlich mehr Schüler eine Schulform ab als auf.

„Insgesamt geht es mit der Chancengerechtigkeit eher im Schneckentempo voran“, sagte Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung. Das liege auch daran, dass der Ausbau von Ganztagschulen nur schleppend vorwärts kommt und die Bedeutung der Förderschulen trotz Bemühungen um mehr Inklusion kaum nachlässt.

Der Chancenspiegel hatte im vergangenen Jahr – zehn Jahre nach der ersten Pisa-Studie – erstmals für jedes Bundesland analysiert, wie gerecht und wie leistungsstark das jeweilige Schulsystem ist. Die diesjährige Neuauflage dokumentiert, wie sich seit dem Schuljahr 2009/2010 die Chancen von Schülern verändert haben, soziale Nachteile zu überwinden und ihr Leistungspotenzial auszuschöpfen. Das analysiert der Chancenspiegel in vier Dimensionen: Integrationskraft, Durchlässigkeit, Kompetenzförderung und Zertifikatsvergabe.

Den stärksten Positiv-Trend verzeichnet Deutschland bei den Schulabschlüssen. Der Anteil der Schulabbrecher sank um mehr als ein Zehntel von 6,9 auf 6,2 Prozent. Zugleich stieg der Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife auf ein Rekordhoch – mehr als jeder Zweite (51,1 Prozent) erwirbt inzwischen einen Schulabschluss, der zur Aufnahme eines Studiums berechtigt. Stagnation hingegen herrscht beim Kompetenzerwerb: Das Leseverständnis der Grund-

schüler bewegt sich auf nahezu demselben Niveau wie vor zehn Jahren, und es ist weiterhin stark abhängig von der sozialen Herkunft; damals wie heute liegen die Kinder aus niedrigen Sozialschichten bei der Lesekompetenz durchschnittlich um ein Jahr zurück.

Wenig Veränderung gibt es auch bei der Durchlässigkeit der Schulsysteme. Auf einen Wechsel von einer niedrigeren auf eine höhere Schulart in der Mittelstufe kommen 4,2 Wechsel in umgekehrter Richtung. Zwei Jahre zuvor betrug das Verhältnis zwischen Auf- und Abstieg 1 zu 4,3. Etwas deutlicher verringerte sich die Zahl der Klassenwiederholungen: 2010 blieben in der Sekundarstufe noch 2,9 Prozent der Schüler sitzen, zwei Jahre später waren es 2,7 Prozent.

„Entscheidend für mehr Chancengerechtigkeit sind die Qualität des Unterrichts und die individuelle Förderung aller Schüler, aber gute Rahmenbedingungen können das natürlich begünstigen“, sagte Professor Wilfried Bos, Direktor des Instituts für Schulentwicklungsforschung an der TU Dortmund. Hoffnungen setzen Bildungsforscher vor allem in die Ganztagschule – eine Schulform, die nach aktuellen Umfragen zwischen 70 und 80 Prozent der Eltern favorisieren (Infratest 2011, Emnid 2012). Damit verglichen macht der Ausbau von Ganztagsangeboten jedoch nur geringe Fortschritte. Der Anteil der Schüler im Ganztagsbetrieb stieg zwischen den Schuljahren 2009/10 und 2010/11 nur von 26,9 auf 28,1 Prozent; lediglich knapp 13 Prozent aller Schüler besuchen gebundene, also für alle Schüler verpflichtende Ganztagschulen. „Wenn sich der Ausbau der Ganztagschulen nicht beschleunigt, dauert es noch mehr als 50 Jahre, bis für alle Kinder genug Plätze vorhanden sind. Dabei bietet gerade die gebundene Ganztagschule gute Möglichkeiten, den Einfluss der sozialen

Herkunft zu verringern“, sagte Dräger.

Auch bei der Inklusion zeigt sich im Chancenspiegel ein gemischtes Bild: Zwar besucht jedes vierte Förderkind mittlerweile eine reguläre Schule, die Bedeutung der Förderschulen verringert sich aber nur langsam: Der Anteil der Schüler, die separat auf gesonderten Schulen unterrichtet werden, sank seit dem Schuljahr 2009/2010 nur geringfügig von 5,0 auf 4,8 Prozent.

Der Ländervergleich im Chancenspiegel zeigt, dass innerhalb von Deutschland die Unterschiede in allen vier untersuchten Dimensionen äußerst stark ausgeprägt sind. Kein Land allerdings ist überall Spitze oder überall Schlusslicht. Professor Wilfried Bos, Direktor des Instituts für Schulentwicklungsforschung an der TU Dortmund: „Die Bundesländer haben jeweils Stärken und Schwächen, alle haben Nachholbedarf.“ Das Ausmaß der Unterschiede verdeutlichen einige Beispiele: In Mecklenburg-Vorpommern ist der Anteil der Schulabbrecher mit 13,3 Prozent fast dreimal so hoch wie im Saarland (4,8 Prozent). In Sachsen ist der Abstand zwischen Schülern oberer und unterer Sozialschichten nur etwa halb so groß wie in Bayern. Und während in Brandenburg auf einen Aufwärtswechsel lediglich 1,8 Abwärtswchsel kommen, liegt das Verhältnis in Bremen bei 1 zu 9,8. Starke Unterschiede gibt es auch beim Hochschulzugang: In Nordrhein-Westfalen erreichen 59,1 Prozent die Berechtigung zu studieren, in Sachsen-Anhalt nicht einmal 37 Prozent.

Fortschritte bei der Chancengerechtigkeit seien nicht zuletzt eine Frage von Investitionen in Bildung, so Dräger. Für zentrale Reformen wie Ausbau der Kitas und Ganztagschulen, Lehrerbildung oder Inklusion fehle den Ländern jedoch oftmals das Geld. „Die Länder haben in der Bildung zusätzliche Aufgaben be-

kommen. Dafür brauchen sie auch zusätzliches Geld“, sagte Dräger. Statt einer großen Föderalismusreform über eine Grundgesetzänderung plädierte er für eine pragmatische Variante: „Der Bund kann den Ländern über Artikel 106 für die neuen Aufgaben pauschal mehr Geld zur Verfügung stellen. Im Gegenzug sollten die Länder mehr Transparenz über die Bildungsergebnisse gewähren, damit die sinnvolle Verwendung der Mittel gesichert ist.“ Dafür könne ein Nationaler Bildungsrat sorgen, der neben der konzeptionellen Unterstützung von Reformen auch regelmäßige Leistungsvergleiche zwischen den Bundesländern verantworten solle.

Quelle: Pressemitteilung Bertelsmann Stiftung 23.6.2013

Expertise zur Frage der Weiterbildungsbeteiligung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat in verschiedenen Expertisen immer wieder auf Defizite in der Weiterbildung hingewiesen, Handlungsbedarf aufgezeigt und Lösungsansätze vorgestellt. In drei jüngst erschienenen Studien wird das Thema Weiterbildung nun im Kontext der Debatte um eine Reform der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und eine Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung (Schmid 2008) aufgegriffen. Bei der Arbeitsversicherung stehen neben der Absicherung von Beschäftigungsrisiken bei Übergängen vor allem die Ermöglichung und Förderung von beruflichen Entwicklungschancen im Mittelpunkt. Weiterbildung spielt dabei eine entscheidende Rolle.

Aus der Erwachsenenbildungswissenschaft ist die Expertise zum Thema „Weiterbildungsbeteiligung“ erstellt worden. Die Autoren Prof. Dr. Bernd

Käpplinger, Claudia Kulmus und Dr. Erik Haberzeth von der Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin bieten mit ihrer Expertise einen Überblick über empirische Erhebungen und theoretische Konzepte zur Weiterbildungsbeteiligung und ermöglichen so eine grundlegende Orientierung und Einordnung von Forschungsansätzen und Untersuchungsergebnissen.

Die Frage nach der Beteiligung an Weiterbildung hat in der Erwachsenenbildungswissenschaft eine lange Tradition. Eine regelmäßige statistische Erfassung des „Weiterbildungsverhaltens“ begann national mit dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW), das von 1979 bis 2007 veröffentlicht und das dann vom europäischen Adult Education Survey (AES) abgelöst wurde. Heute gibt es neben dem AES zahlreiche weitere Surveys (SOEP, Mikrozensus, CVTS, NEPS etc.), in denen die Weiterbildungsbeteiligung statistisch erfasst wird. Um sich in dieser Vielfalt an Surveys besser zurechtfinden und die teils divergierenden Ergebnisse angemessen interpretieren zu können, gibt die Expertise einen Überblick über zentrale statistische Erhebungen und sensibilisiert für den Einfluss der jeweils genutzten Konzepte auf die Ergebnisse.

Die Teilnahmequote an Weiterbildung ist von 1979 (23 Prozent) bis 1997 (48 Prozent) stetig gestiegen, um seitdem lange bei etwas mehr als 40 Prozent zu stagnieren. 2012 scheint dann sprunghaft die politische Zielsetzung (50 Prozent) mit 49 Prozent fast erreicht worden zu sein. Jenseits dieser allgemeinen Quote werden Strukturen und Muster der Teilnahme an Weiterbildung sichtbar, die sich nach sozialen Gruppen unterscheiden und die bezogen auf Arbeitskontexte u.a. je nach Branche und Betriebsgröße unterschiedlich wirksam werden. Dabei

sind spezifische Faktoren der Selektion wirksam, insbesondere die Erwerbstätigkeit und der schulische und berufliche Bildungshintergrund. Dies ist seit Langem bekannt und wird im Grunde immer wieder bestätigt. Es kann von einem „sozialen Gefälle“ (Bilger/Rosenblatt) oder einer „Weiterbildungsschere“ (Schulenberg et al.) in der Weiterbildung gesprochen werden. In der Expertise wird die Weiterbildungsbeteiligung entlang verschiedener Einflussfaktoren aufgeschlüsselt und kompakt dargestellt. Zentraler Referenzpunkt ist das AES, wengleich auch auf andere Surveys Bezug genommen wird. Besonderes Anliegen der einzelnen Analysen ist es, auch hinter die aggregierten quantitativen Daten, also die Teilnahmequoten, zu blicken und so ein differenzierteres Bild der Beteiligung zu gewinnen. Einbezogen werden dazu Kontextinformationen (z. B. allgemeinstatistische Daten) und zum Teil Studien, die andere Zugänge zur Thematik verfolgen. Die Mikroperspektive hilft dabei, die Ergebnisse zu abstrakten Beteiligungsstrukturen zu hinterfragen, zu differenzieren und so in ihrer Reichweite und Tragfähigkeit angemessener einzuschätzen. Zudem werden offene, ungeklärte Fragen der Beteiligung deutlich.

Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems insgesamt wird davon abhängen, ob über die zahlreichen Projekte und Programme sowie die Rhetorik des lebenslangen Lernens hinaus der strukturpolitische Rahmen geklärt und verbessert werden kann (Fauststich/Haberzeth). Der nationale Bildungsbericht forderte 2012 vehement eine verbesserte Institutionalisierung der Weiterbildung ein: „Es drängt sich die Frage auf, ob sich eine Gesellschaft, deren Altersstruktur sich immer weiter nach oben verschiebt und deren soziale

und wirtschaftliche Existenzgrundlagen von einer sich beschleunigenden Wissensdynamik geprägt sind, eine derart residuale Weiterbildungsinstitutionalisierung auf Dauer leisten kann (...) Die Beantwortung der Frage setzt einen neuen gesellschaftlichen Diskurs über die zukünftige Rolle der Weiterbildung im Bildungssystem voraus.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: 155) Der strukturelle und langfristige Ansatz einer Beschäftigungs-/Arbeitsversicherung (Schmid) wird in der Expertise mit den Ergebnissen zur Weiterbildungsbeteiligung in Beziehung setzen.

Gleichwohl müssen politische Interventionen mit Aktivitäten auf makro- und mikrodidaktischer Ebene verbunden werden. Mit rechtlichen Regelungen beispielsweise werden Rahmenbedingungen für die Teilnahme geschaffen. Rechtsansprüche bleiben aber folgenlos, wenn den Individuen keine monetären und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung stehen und wenn sie keine gesellschaftliche und regionale Unterstützung erfahren, um ihre Ansprüche zu verwirklichen. In den gesichteten Studien werden Ansätze und Empfehlungen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung genannt, die auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sind. Diese Ansätze werden sowohl gesondert für die einzelnen Einflussfaktoren und sozialen Gruppen dargestellt als auch anhand eines etablierten Modells professioneller Handlungsebenen.

In einem letzten Kapitel wird die Arbeits- und Beschäftigungsversicherung vor dem Hintergrund des Forschungsstands zur Beteiligung in ihren Perspektiven diskutiert. Abschließend wird ein Drei-Säulen-Modell in die Diskussion als neuer Impuls eingebracht. Erst in einem Mix aus Angebotsförderung sowie individueller und betriebsbezogener Nachfrageförderung kann eine verlässliche,

qualitativ hochwertige Weiterbildungsinfrastruktur geschaffen werden.

Die Expertise findet sich im Internet unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09852.pdf>

*Erik Haberzeth, Bernd Käßlinger
und Claudia Kulmus*

Investitionen in die Zukunft: Das Zwölf-Milliarden Euro-Paket der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat in dieser Legislaturperiode zusätzlich mehr als 13 Milliarden Euro in die zentralen Zukunftsbereiche Bildung und Forschung investiert. Damit setzt sie trotz Haushaltskonsolidierung ein deutliches Signal für die Zukunftsfähigkeit des Bildungs- und Forschungsstandortes Deutschland. Sie leistet zugleich einen wesentlichen Beitrag dazu, dass der Bund seinen Anteil am 3-Prozent- und 10-Prozent-Ziel erbringt.

In der Koalitionsvereinbarung für die 17. Legislaturperiode haben die Regierungsparteien vereinbart, in den Jahren 2010 bis 2013 für die zentralen Zukunftsbereiche Bildung und Forschung 12 Milliarden Euro mehr zu investieren, als vorher geplant war – je 6 Milliarden für Bildung und für Forschung.

Dieses Versprechen wurde trotz der erforderlichen Haushaltskonsolidierung mehr als eingelöst: Für Bildung und Forschung wurden in den Haushalten der Bundesministerien in den Jahren 2010 bis 2013 mehr als 13 Milliarden Euro zusätzlich eingestellt. Rund zwei Drittel der zusätzlichen Bildungsmittel und gut die Hälfte der zusätzlichen Forschungsmittel entfallen auf den Haushalt des BMBF, das für diese Themen eine zentrale Funktion einnimmt. Die übrigen Mittel stehen anderen Bundesministerien zur Verfügung, die im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten ebenfalls Bildungs- und Forschungsaufgaben wahrnehmen.

Auf dem Weg zum 3-Prozent- und zum 10-Prozent-Ziel

Mit dieser Summe macht der Bund einen wesentlichen Schritt, um seinen Anteil am 3-Prozent- und am 10-Prozent-Ziel zu erfüllen:

Das 3-Prozent-Ziel für Forschung und Entwicklung stammt ursprünglich aus der Lissabon-Strategie der Europäischen Union und soll dazu beitragen, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Es wurde von den Mitgliedsstaaten der EU vor zwei Jahren als Ziel in der neuen Europa 2020-Strategie erneut bestätigt. Somit ist es erklärtes Ziel der Bundesregierung, zusammen mit den Ländern und der Wirtschaft bis 2020 drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Forschung und Entwicklung zu investieren. Dieses Ziel ist fast erreicht: Mit rund 2,9 Prozent des BIP in 2011 hat Deutschland seine Forschungsausgaben in den letzten Jahren deutlich gesteigert.

In Deutschland gibt es darüber hinaus seit dem Herbst 2008 das 10-Prozent-Ziel für Bildung und Forschung, das Bund und Länder beim Bildungsgipfel in Dresden vereinbart haben. Dieses Ziel umfasst neben den Forschungs- und Entwicklungsausgaben auch finanzielle Mittel für die Bildung. Ab 2015 sollen demnach jährlich zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Bildung und Forschung fließen. Die aktuellsten Zahlen belegen, dass Deutschland diesem Ziel in den letzten Jahren näher gekommen ist: 2011 haben Bund, Länder, Kommunen, Wirtschaft und private Haushalte in Deutschland insgesamt 245,1 Milliarden Euro in Bildung und Forschung investiert. Das sind rund 31 Milliarden Euro mehr als noch im Jahr 2008 und entspricht 9,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts.

Warum investiert der Staat so viel Geld in Bildung und Forschung?

Bildung und Forschung tragen maßgeblich zum Wohlstand in unserem Land bei – einem Wohlstand, der nicht nur eine materielle Seite hat, sondern auch eine ökologische, kulturelle und soziale. Bildung ermöglicht den Menschen die breite Teilhabe an Wissen und Zukunftschancen.

Das Bildungsniveau hat einen erheblichen Einfluss auf den Wohlstand in unserem Land. Staaten mit guten PISA-Testleistungen zeigen nicht nur im internationalen Vergleich die größten Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts. Aber Bildung ist viel mehr als ein wichtiger Produktivitätsfaktor. Sie schafft die Grundlagen für Selbsterkenntnis und die Verständigung mit anderen Menschen. Sie befähigt zu Erkenntnis und Kritik. Und sie vermittelt Orientierung. – Kurzum: Sie ist eine wesentliche Voraussetzung für das, was die Philosophie ein „gelingendes Leben“ nennt. Auch deshalb brauchen wir gute Bildung für alle Menschen in unserem Land.

Forschung hat die Gewinnung neuen Wissens zum Ziel. Innovation übersetzt dieses Wissen in neue Produkte, Verfahren und Dienstleistungen. Überall dort, wo überdurchschnittlich viel in Forschung und Entwicklung investiert wird, wächst die Wirtschaft schneller und nachhaltiger – denn eine hohe technologische Leistungskraft der Wirtschaft basiert auf Exzellenz in der Wissenschaft. Daher brauchen wir ein gutes Forschungssystem.

Die öffentlichen und privaten Investitionen im Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) sind in den vergangenen Jahren stark gewachsen: Seit der Mitte der 1990er Jahre hat sich Deutschland beim Anteil von FuE am Bruttoinlandsprodukt (der sogenannten FuE-

Intensität) deutlich verbessert auf derzeit rund 2,9 Prozent (2011). Deutschland ist heute einer der weltweit führenden Exporteure von forschungs- und entwicklungsintensiven Gütern, die Zahl der Arbeitsplätze in Forschung und Entwicklung ist zwischen 2005 und 2010 um 15 Prozent auf 550.000 gestiegen. Diese Arbeitsplätze ziehen auch in anderen Bereichen Wohlstand und Beschäftigung nach sich.

Die Bundesregierung hat in der 17. Legislaturperiode bewusst einen besonderen Schwerpunkt auf ein leistungsfähiges Bildungs- und Forschungssystem gelegt und hier – trotz notwendiger Haushaltskonsolidierung – die Investitionen jährlich gesteigert.

Wie wird das zusätzliche Geld für Bildung und Forschung verwendet?

Die über 13 Milliarden Euro mehr für Bildung und Forschung werden – auf die Jahre 2010 bis 2013 verteilt – für eine ganze Reihe von Aktivitäten verschiedener Ministerien der Bundesregierung eingesetzt. Hier einige aktuelle Schwerpunkte aus dem BMBF:

Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung

Um benachteiligten Kindern und Jugendlichen unabhängig von der Förderung im Elternhaus ein gutes Rüstzeug mit auf ihren Bildungsweg zu geben, unterstützt das BMBF ab 2013 deutschlandweit Bündnisse für Bildung. In diesen Bildungsbündnissen schließen sich vor Ort unterschiedliche gesellschaftliche Akteure zusammen (z.B. Chöre, Musikgruppen, Sportvereine, Stiftungen, Bibliotheken, Theater- und Jugendgruppen), um bildungsbenachteiligte Kinder durch außerschulische Angebote zu unterstützen – insbesondere im Bereich der kulturellen Bildung.

Die Förderung von Bildungsbündnissen für benachteiligte junge Menschen dokumentiert das Engagement zugunsten von Kindern und Jugendlichen, die unter ungünstigeren Verhältnissen aufwachsen. Ihnen werden mit der Förderung nicht nur neue Bildungshorizonte eröffnet, sondern es wird auch mittelfristig ein Beitrag dafür geleistet, dass immer mehr junge Menschen ihr Leben selbst in die Hand nehmen und immer weniger auf soziale Transfers angewiesen sind. Für die Bündnisse für Bildung stellt das BMBF in den kommenden fünf Jahren insgesamt rund 250 Mio. Euro zur Verfügung.

Fachkräfte: Wir sorgen für Nachwuchs

Die Wirtschaft klagt bereits jetzt über Fachkräftemangel. Viele Studien sagen voraus, dass sich dieser in den nächsten beiden Jahrzehnten aufgrund der demografischen Entwicklung weiter verschärfen wird. Besonders hochqualifizierte Facharbeiter und Akademiker werden fehlen. Um diesem Mangel zu begegnen, erhalten sowohl die berufliche als auch die akademische Bildung mehr Geld für folgende Maßnahmen:

▪ **Berufsausbildung**

Um den Erfolg der beruflichen Bildung weiter zu gewährleisten, werden die Mittel für die Stärkung der beruflichen Bildung in 2013 wieder gesteigert. Der Übergang von Jugendlichen aus Haupt- und Förderschulen in eine Ausbildung wird durch frühzeitige Berufsorientierung und den Einsatz von Berufseinstiegsbegleitern weiterhin besonders unterstützt, dadurch sollen vorhandene Zugangsbarrieren in Ausbildung und Beschäftigung – etwa für leistungsschwächere Jugendliche oder solche mit Migrationshintergrund – abgebaut werden. Auch

das erfolgreiche „Meister-BAföG“ wird fortgeführt.

▪ **Studium**

Die Bundesmittel, die im Rahmen des Hochschulpakts 2020 für zusätzliche Studienplätze zur Verfügung gestellt werden, werden in 2013 wieder deutlich erhöht: Sie steigen um rund 700 Mio. auf insgesamt 1,85 Milliarden Euro an. Hinzu kommen Investitionen für mehr Qualität in der Lehre und mehr Mobilität im Studium in Höhe von fast 250 Millionen Euro (Qualitätspakt Lehre, Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses). Die Bundeskanzlerin und die Regierungschefs der Länder haben am 13. Juni 2013 aufgrund der aktualisierten Studienanfängerprognose der KMK von 2012 beschlossen, in den Jahren 2011 bis 2015 die Bundesmittel für den Hochschulpakt 2020 um rund 2,2 Milliarden Euro auf über 7 Milliarden Euro erhöhen. Auch die Länder werden vergleichbare zusätzliche finanzielle Leistungen erbringen und die Gesamtfinanzierung sicherstellen. Zur Ausfinanzierung der zweiten Förderphase des Hochschulpakts sind bis zum Jahr 2018 weitere Bundesmittel in Höhe von rund 2,7 Milliarden Euro vorgesehen, das sind 1,7 Milliarden Euro mehr als bisher vereinbart.

Finanzielle Gründe sollen niemanden zwingen, auf ein Studium zu verzichten, deshalb werden Mittel zur Verbesserung der Studienfinanzierung in Höhe von rund 1,8 Milliarden Euro bereitgestellt (für BAföG, Begabtenförderung, Deutschlandstipendium, Bildungskredit).

Die Maßnahmen der vergangenen Jahre haben sich bereits gelohnt: In den Jahren 2011 und 2012 wurden so viele Studienanfänger an deutschen

Hochschulen aufgenommen wie nie zuvor! Die Studienanfängerquote stieg auf rund 50 Prozent.

Forschung: Wir machen Deutschland fit für die Zukunft

Orientierungswissen und Innovationen basieren auf einem Wissenschaftssystem, das durch Grundlagenforschung die Grenzen des Wissens erweitert, neue Technologien und Anwendungen ermöglicht und neue Erkenntnisse und Talente bereitstellt. Um diese Funktionen auf international wettbewerbsfähigem Niveau auch weiterhin erfüllen zu können, führt das BMBF die großen Pakte mit den Ländern und die Hightech-Strategie fort:

▪ **Pakt für Forschung und Innovation**

Das deutsche Wissenschaftssystem als unabdingbare Basis für neue Erkenntnisse und Innovationen wird durch den Pakt für Forschung und Innovation mit jährlich steigenden Mitteln leistungsfähig und international wettbewerbsfähig gehalten. Die institutionellen Zuwendungen an die großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Leibniz-Gemeinschaft) und die Deutsche Forschungsgemeinschaft steigen von 2011 bis 2015 jährlich um 5 Prozent an. Die Einrichtungen erhalten durch diese Steigerung finanzielle Planungssicherheit und können wichtige strategische Maßnahmen fortsetzen und weiterentwickeln.

▪ **Exzellenzinitiative**

Die Exzellenzinitiative soll den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig stärken, die internationale

Wettbewerbsfähigkeit verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar machen. Für ihre zweite Phase stehen in den Jahren 2011 bis 2017 Mittel im Umfang von insgesamt 2,7 Milliarden Euro zur Verfügung. Der Anteil des Bundes (75 Prozent) beträgt dabei insgesamt rund 2 Milliarden Euro.

▪ **Hightech-Strategie 2020**

Mit der Hightech-Strategie richtet die Bundesregierung ihre Innovationspolitik auf wichtige gesellschaftliche Herausforderungen aus; sie stärkt die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und verbessert die Rahmenbedingungen für Innovationen. Deutschland soll zum Vorreiter bei Lösungen auf den Feldern Klima/Energie, Gesundheit/Ernährung, Mobilität, Sicherheit und Kommunikation werden. Mit dem Fokus auf diese Felder gibt die Hightech-Strategie Impulse für Wachstum und Beschäftigung in Deutschland. Mit Zukunftsprojekten rückt die Hightech-Strategie ausgewählte Missionen ins Zentrum künftiger Forschungs- und Innovationspolitik. Zukunftsprojekte verfolgen konkrete Ziele wissenschaftlicher und technologischer Entwicklungen über einen Zeitraum von zehn bis 15 Jahren. Am konkreten Fall entstehen Innovationstrategien und Realisierungsschritte.

Quelle: BMBF 24.06.2013

Mindestlohn in der Weiterbildung: Branchentarifvertrag bis Ende 2015 verlängert

Auch zukünftig branchenweit Mindestlöhne in der Weiterbildung.

Das Bundeskabinett hat am 26. Juni 2013 mit Verabschiedung einer vom

BMAS vorgelegten Verordnung sichergestellt, dass auch zukünftig in der SGB II und SGB III geförderten Weiterbildung tarifvertraglich vereinbarte Mindestgehälter branchenweit zu bezahlen sind. Der zugrundeliegende Branchentarifvertrag Weiterbildung regelt die Arbeitsentgelte von pädagogischen Mitarbeiter/innen und schafft seinerseits Rechtssicherheit für die Vertragslaufzeit bis zum 31.12.2015.

Der Vorsitzende der Zweckgemeinschaft des BBB, Wolfgang Gelhard, die diesen Tarifvertrag mit ver.di und der GEW federführend ausgehandelt hat, begrüßt diesen Beschluss des Kabinetts „als sehr erfreuliches Zeichen, dem Lohndumping nachhaltig den Kampf anzusagen“.

Auch Thiemo Fojkar, Vorsitzender des Bildungsverbandes, sieht sich ermutigt, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen und „statt um den niedrigsten Preis, um die bestmögliche Qualität zu konkurrieren“. Gleichzeitig appelliert er an die Mitglieder der sich selbst „Streitgemeinschaft“ nennenden Unternehmen, Konsequenzen daraus zu ziehen, dass mittlerweile alle im Bundestag vertretenen Fraktionen ja zum Mindestlohn auch in der Weiterbildung sagen. Thiemo Fojkar: „Es wäre jetzt ein guter und vernünftiger Zeitpunkt, die gegen die Allgemeinverbindlichkeit eingereichten Klagen zurückzuziehen“.

Er betonte gleichzeitig, dass in seinem Verband die Türen für alle offen stehen, die bei der weiter anstehenden sozialverträglichen Gestaltung der Arbeits- und Gehaltsbedingungen der Branche mitmachen und sich nicht damit begnügen wollen, die zukünftige Entwicklung nur von den Zuschauertribünen der Gerichtssäle aus zu kommentieren. Gelhard und Fojkar appellierten stattdessen gemeinsam an die Mitglieder der Streitgemeinschaft, sich inhaltlich

einzuklinken: „Die Türen sowohl zum BBB wie in die Zweckgemeinschaft sind offen. Wer zu uns kommen will, ist uns herzlich willkommen!“

Quelle: Bundesverband der Träger beruflicher Bildung 26. Juni 2013

Mindestlohn in der Weiterbildung

Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. sachlich für Betriebe oder selbstständige Betriebsabteilungen von Trägern der beruflichen Bildung, soweit diese Betriebe oder selbstständigen Betriebsabteilungen überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch des Sozialgesetzbuches erbringen. Ausgenommen sind die Träger der beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen;
3. persönlich für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich mit Ausnahme von Praktikantinnen/Praktikanten (auch im Anerkennungsjahr). Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich sind mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmerinnen/Teilnehmern betraut.

§ 2

Regelungsgegenstände

1. Dieser Tarifvertrag regelt ausschließlich die Mindeststundenvergütung

und den jährlichen Urlaubsanspruch. Für andere Regelungsgegenstände ist die Vereinbarung eines tariflichen Anspruchs aus diesem Tarifvertrag ausdrücklich nicht gewollt.

2. Für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer günstigere Regelungen bleiben unberührt.

§ 3

Entgelt

1. Die Mindeststundenvergütung (brutto) beträgt – abhängig vom Einsatzort – mindestens

12,60 €

(Berlin, Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Bayern)

11,25 €

(Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen).

2. Der Anspruch auf die Mindeststundenvergütung wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den die Mindeststundenvergütung zu zahlen ist.

§ 4

Urlaub

Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes Anspruch auf Jahresurlaub; Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 26 Arbeitstage; der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von sechs Monaten.

Weiterbildung Hamburg e. V.: 20 Jahre

Im April 2013 hat der Verein „Weiterbildung: Hamburg“ (WHH) sein 20-jähriges Jubiläum gefeiert. Mit der Gründung wurden die für alle Träger anstehenden Aufgaben der Qualitätssicherung, der Information und der Weiterbildungsberatung in Hamburg in einer einmaligen Weise strukturiert und organisiert. Entsprechende Supportstrukturen wurden in Verantwortung der Weiterbildungsträger selbst übernommen. Um ein Weiterbildungsgesetz zu vermeiden, waren die beteiligten Träger bereit eine Selbstkontrolle zu organisieren. Das Gütesiegel des WHH, die Datenbank WISY und Beratungsaktivitäten sind Erfolg dieser Strategie.

Weiterbildung Hamburg e. V. ist ein gemeinnütziger Verein mit mittlerweile etwa 200 Bildungsträgern als Mitglieder. Verfolgt werden die Themen

- Bildungsmarketing
- Verbraucherschutz und Qualitätsstandards
- Kommunikationsplattform und Netzwerk für Hamburger Bildungsträger
- Ansprechpartner für Behörden, Parteien und andere öffentliche und nicht öffentliche Institutionen

Im Rahmen einer Reorganisation wurde die gemeinnützige GmbH. Service und Beratungsstelle WHSB ausgegliedert. Die WHSB informiert und berät

- über Weiterbildungsmöglichkeiten
- über Kursangebote in Hamburg und der Metropolregion
- über Fördermöglichkeiten.

Mit diesen Aktivitäten werden zweifellos die Weiterbildungsmöglichkeiten verbessert. Der WHH ist ein Beispiel für ein Weiterbildungsnetzwerk, das mittlerweile bundesweit Anstöße gegeben hat. Schon

vorher bestanden zahlreiche Verbände z. B. in Schleswig-Holstein, aber auch in Baden-Württemberg. Durch die Programme des BMBF „Lernende Regionen“ von 2001 bis 2009 und „Lernen vor Ort“ bis 2014 hat sich diese ‚Supportstrategie‘, nämlich vorgelagerte Aktivitäten aufzubauen, welche Weiterbildungsbeteiligung erhöhen sollen, verbreitert.

Vorliegende Evaluationsberichte zeigen, dass es möglich ist, durch Netzwerke Zugänglichkeit, Kontinuität und Expansion der Angebote zu sichern,

- wenn tragfähige und stabile Supportstrukturen öffentlich gewährleistet werden,
- wenn die Information und die Beratung der Nachfragenden verbessert wird,
- wenn ein anerkanntes Qualitätssystem aufgebaut wird
- wenn eine eingespielte Koordination aufgebaut werden kann.

Nach wie vor aber bestehen erhebliche Handlungsbedarfe. Es kann auch ein Netzwerkversagen geben, indem wichtige Aufgaben nicht erfüllt werden. So ist einerseits die Verankerung des Qualitätssicherungssystems in den Interessen der Weiterbildungssuchenden und -teilnehmenden nicht hinreichend gesichert. Andererseits ist die Vielfalt der bundesweit verbreiteten Zertifikate und Gütesiegel wenig transparent. Auch deshalb bleibt die Idee einer Rahmengesetzgebung für die Weiterbildung nach wie vor aktuell.

Peter Faulstich

Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-„Reformen“

In einem Kurzbericht (IAB 11/2013) über die Wirkungen der Hartz-Gesetze kommt das Institut für Arbeitsmarkt-

und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu dem Ergebnis: „Die Vorteile überwiegen“.

„Vor zehn Jahren wurde die Agenda 2010 in Gang gesetzt. Ihr Ziel war es, die Position Deutschlands bei Wohlstand und Arbeit deutlich zu verbessern. Neben Strukturveränderungen, z.B. im Steuerrecht, Handwerksrecht oder Gesundheitswesen, umfasste sie auch die am tiefsten greifenden Arbeitsmarkt- und Sozialreformen der Bundesgeschichte, die sogenannten Hartz-Reformen. Wesentliche Erkenntnisse zu deren makroökonomischen Effekten sind in diesem Kurzbericht zusammengefasst.“

Strategien im Überblick

„Die Hartz-Reformen waren umfassend und tiefgreifend. In vier Gesetzen zu drei Zeitpunkten umgesetzt, bestanden sie aus einer Vielzahl von Komponenten. Diese lassen sich in drei Zielrichtungen zusammenfassen:

Mehr Effizienz in der Arbeitsvermittlung zielt auf den Ausgleichsprozess zwischen Arbeitssuchenden und freien Stellen. Die Umgestaltung der damaligen Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt sollte zu einer marktgerechteren Betreuung der Arbeitslosen beitragen, mehr Transparenz über offene Stellen und Bewerberprofile schaffen und durch Kundensegmentierung mit bedarfsge-rechten Unterstützungsleistungen zu einer effizienteren Vermittlung führen.

Mehr Aktivierung und Eigenverantwortung zielt auf das Arbeitsangebot. Entlang der Richtschnur „Fördern und Fordern“ sollten die Hartz-Reformen die Anreize für Arbeitslose (und Beschäftigte) erhöhen, schneller eine Stelle zu suchen bzw. kompromissbereiter eine Stelle anzunehmen. Besonders die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozi-

alhilfe durch Hartz IV wird vor diesem Hintergrund kritisch diskutiert. Andere Reformkomponenten mit dieser zweiten Zielrichtung sind die schärfere Definition von zumutbarer Arbeit, Sanktionen, Zielvereinbarungen über Suchanstrengungen, aber auch die Förderung von Selbstständigkeit durch den Existenzgründungszuschuss (Ich-AG).

Mehr Arbeitsnachfrage durch mehr Flexibilität zielt auf die Motivation der Unternehmen, mehr bzw. arbeitsintensiver zu produzieren und dafür zusätzliche Stellen zu schaffen. Infolge der Abschwächung des Kündigungsschutzes in Kleinbetrieben, der weiteren Deregulierung der Leiharbeit und der erleichterten Befristungsregeln können die Unternehmen ihr Personal leichter an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen. Dies senkt die Kosten und macht Arbeit als Produktionsfaktor attraktiver. Wesentlich für die Stimulierung der Arbeitsnachfrage ist auch die Lohnentwicklung. Diese war bereits vor 2003 moderat und könnte durch die Reformen weiter abgeschwächt worden sein, da sich die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer verschlechterte, z. B. durch die restriktivere Ausgestaltung der Lohnersatzleistungen“

Neue Herausforderungen

„Die Hartz-Reformen haben den deutschen Arbeitsmarkt grundlegend verändert. Im Zusammenwirken mit kräftigen Wirtschaftsaufschwüngen und einer moderaten Lohnentwicklung haben sie bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu neuen Bestwerten seit der Wiedervereinigung geführt. Die höhere Matching-Effizienz zeugt von einer verbesserten Funktionsweise des Arbeitsmarktes. ...

Trotz des makroökonomischen Erfolgs der Hartz-Reformen ist mit ihrer Wirkung auch ein soziales Auseinander-

driften verbunden. Die Lasten der Reformen wurden im Wesentlichen von der Arbeitnehmerseite getragen. Zwar haben sich die Trends bei geringfügiger Beschäftigung, Leiharbeit und Befristungen sowie die starke Lohnzurückhaltung zuletzt nicht fortgesetzt. Doch der Bereich zwischen Arbeitslosigkeit und traditionellem Normalarbeitsverhältnis stellt mittlerweile eine bedeutende Größe dar, die als neue, mit den Hartz-Reformen gewachsene Herausforderung für weiteres politisches Handeln zu sehen ist. Die Aufgabe ist mehrdimensional: Die Strukturfolge dürfen nicht gefährdet werden, die Teilhabe an ihnen soll noch verbreitert werden und die entsprechenden Strategien sollen tragfähig sein für künftige Anforderungen, z. B. die Gestaltung des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt.

Die Förderung von Aufwärtsmobilität scheint deshalb besonders Erfolg versprechend, nachdem die Reformen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert haben. So ist die Betreuung zu Beginn einer neu aufgenommenen Beschäftigung empfehlenswert, jedenfalls für Gruppen mit gerade überwundenen Einstellungshindernissen. Unternehmensnahe Aus- und Weiterbildung sind ebenfalls wichtige Maßnahmen.

Gerade vorbeugend oder zumindest als Reaktion auf die zunehmende Knappheit von Fachkräften können betriebsinterne Aufstiegsperspektiven die Motivation und damit die Produktivität und letztlich das individuelle Einkommen der Beschäftigten steigern. Der Staat kann dies finanziell, inhaltlich und organisatorisch unterstützen.

Eine solche Strategie schafft auch etwas mehr Raum für den Arbeitsmarkteinstieg von Personen aus dem verfestigten Kern der Arbeitslosigkeit, deren Integrationschancen bisher weder die Hartz-Reformen noch die Wirt-

schaftsaufschwünge in ausreichendem Maß erhöht haben. Um diesen Raum zu nutzen, ist marktnahe Qualifizierung wesentlich. Darüber hinaus kommt es bei den Vermittlungsbemühungen darauf an, verstärkt den Einzelfall in den Blick zu nehmen und dabei insbesondere individuelle Hindernisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

Die Arbeitsmarkteffekte der Reformen sind inzwischen ausgeklungen. Neue Aufgaben für Arbeit und soziale Sicherung liegen im Umgang mit dem demografischen Wandel, darunter mit Migration und Qualifikation, und in der drängenden Bewältigung der europäischen Krise. Makroökonomisch betrachtet ist der deutsche Arbeitsmarkt durch die Agenda 2010 für diese Aufgaben besser gerüstet“

Kurzfassung

„Zwischen 2003 und 2005 traten mit den Hartz-Gesetzen umfassende Arbeitsmarkt- und Sozialreformen in Kraft. Eine effizientere Arbeitsvermittlung, mehr Aktivierung und Eigenverantwortung sowie höhere Flexibilität sollten die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes verbessern.

Im Jahr 2006 zeigte sich eine Trendumkehr bei Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. Seither erhöhten sich die Chancen, aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit zu wechseln.

Makroökonomische Forschungsergebnisse zeigen, dass die Hartz-Reformen zur Verbesserung am Arbeitsmarkt beigetragen haben und dass der Effekt strukturell und permanent ist. Gestützt wurde die Reformwirkung durch konjunkturelle Effekte und die jahrelangen moderaten Lohnabschlüsse.

Allerdings gingen mit den Arbeitsmarkt-reformen auch negative Wohlfahrtseffekte einher; Lohnungleichheit

und atypische Beschäftigung haben zugenommen.

Nun gilt es, die Strukturfolge nicht zu gefährden, aber die Teilhabe daran auf eine breitere Basis zu stellen. Dabei sind auch künftige Herausforderungen wie der demografische Wandel zu beachten.“

Die Frage, ob Vorteile überwiegen, ist, das zeigen die Ergebnisse des IAB deutlich, standpunktabhängig zu beantworten. Die makroökonomische Betrachtung gibt der wirtschaftlichen Entwicklung bezogen auf Wachstumseffekt von Anfang an Vorrang. Sozialstrukturelle Konsequenzen werden zwar benannt, aber relativiert. Schon die Sprachformel zeigen das: „Kompromissbereiter eine Stelle anzunehmen“ bedeutet, dass sich der Druck auf die Erwerbslosen erhöht; „Zumutbarkeit, Sanktionen und Zielvereinbarungen über Suchanstrengungen“ verlagern die Frage nach den Ursachen der Arbeitslosigkeit auf die Betroffenen; „Motivation der Unternehmen, mehr bzw. arbeitsintensiver zu produzieren und dafür neue Stellen zu schaffen“ meint Wegfall von Arbeitschutzbestimmungen und Verbilligung des Arbeitskräfteangebots sowie Erhöhung seiner Verfügbarkeit. Die Hartz-Gesetze haben mehr ökonomisches Wachstum durch höhere soziale Ungerechtigkeit geschaffen.

Quelle: IAB Kurzbericht 11/2013 (stark gekürzt und knapp kommentiert pf)

Deutlicher Einbruch bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die registrierte Erwerbslosigkeit ist weiter gesunken. Sie hat im Juni 2013 gegenüber Mai um 72.000 auf 2.865.000 abgenommen. Insgesamt aber fiel der Rückgang in den Frühjahrsmonaten

schwächer aus als in den Vorjahren. Die Arbeitslosenquote sank gegenüber dem Vormonat um 0,2 Prozentpunkte auf 6,6 Prozent.

Nach Einschätzung des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-J. Weise, zeigt sich der deutsche Arbeitsmarkt »alles in allem in einer guten Verfassung«. So setzt sich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen zusammen:

- Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III): 897.000 (= 31,3 %)
- Bereich der Grundsicherung (SGB II): 1.967.000 (= 68,7 %)

Das heißt, dass mehr als zwei Drittel der arbeitslos gemeldeten Menschen in Deutschland zur Gruppe derer gehören, die von den Jobcentern betreut werden.

Deutlich gesunkene Zugangszahlen zu beruflicher Qualifikation

Gerade unter diesem Aspekt ist es aus Sicht des Bildungsverbandes unverständlich, dass die Zahl der geförderten Langzeitarbeitslosen von Mai auf Juni 2013 um mehr als 30 % gesunken ist. Wie die Grafik zeigt, ist die Zahl der Eintritte in geförderte Maßnahmen im Juni insgesamt eklatant zurückgegangen.

„Der weiterhin hohe Bedarf an Arbeitskräften macht es aus wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen nicht nur sinnvoll sondern absolut notwendig, in die Qualifizierung zu investieren. Diese Qualifizierungsanstrengungen müssen nach unserer Auffassung noch viel stärker die Langzeitarbeitslosen einschließen“, kommentierte der BBB-Vorsitzende die Zahlen.

Quelle: Bundesverband der Träger der Beruflichen Bildung (BBB) Pressemitteilung 28. Juni 2013

Deutschland investiert viel zu wenig in Bildung

Laut einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) entgehen der Bundesrepublik jährlich rund 0,6 Prozentpunkte möglichen Wirtschaftswachstums aufgrund fehlender öffentlicher Investitionen. Von dem Investitionsstau besonders betroffen ist unter anderem der Bildungsbereich. Der Verband Deutscher Privatschulverbände e. V. (VDP) fordert Bund und Länder auf, zügig ihr Ziel von Bildungsinvestitionen in Höhe von zehn Prozent des Bruttoinlandsproduktes zu verwirklichen.

Laut Berechnungen des DIW gibt Deutschland aktuell für Bildungseinrichtungen 5,3 Prozent des Bruttoinlandsproduktes aus. Besonders gering sind die öffentlichen Investitionen in die frühkindliche Bildung und die Grundschulen, obwohl gerade hier die investierten Mittel eine sehr hohe Rendite erwarten lassen. Denn gerade die individuelle Förderung von Kindern im Vorschul- und Grundschulalter hat nachweislich sehr positive Effekte auf den gesamten folgenden Bildungsweg. „Nach Ansicht des VDP muss die öffentliche Hand hier dringend mehr Finanzmittel bereitstellen und das für alle Schulen, unabhängig von ihrer Trägerschaft“, erklärt Dr. Klaus Vogt, Vizepräsident des VDP.

20 Prozent aller Bildungsausgaben sind private Investitionen. „Darin enthalten sind die Mittel von Eltern für die Schulgelder ihrer Kinder, die sie aufbringen müssen, weil Schulen in freier Trägerschaft je nach Bundesland nur 50 bis 60 Prozent ihrer Gesamtkosten durch die staatliche Finanzhilfe erstattet bekommen“, so Vogt weiter. Durch die Unterfinanzierung der freien Schulen werde gezielt ein qualitätsfördernder Wettbewerb zwischen staatlichen und

freien Schulen eingeschränkt, von dem aber alle Schüler profitieren könnten.

Der VDP begrüßt weiter die Empfehlung des DIW, verstärkt in das Ganztagsangebot zu investieren. »Auch hier ist es wichtig, dass von möglichen Programmen zum Ganztagsausbau sowohl staatliche als auch freie Schulträger profitieren«, sagt Vogt. Es sei nicht hinnehmbar, dass einige Bundesländer in diesem Bereich ausschließlich staatliche Schulen förderten, obwohl ohne das Angebot der Schulen in freier Trägerschaft die Nachfrage nach Ganztagsangeboten vielerorts nicht zu decken sei.

Quelle: Pressemitteilung VDP 28. Juni 2013

Investitionen für mehr Wachstum – Eine Zukunftsaufgabe für Deutschland

Ausgaben im Bildungssektor fallen in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zwar nicht unter Investitionen, sondern unter staatliche Konsumausgaben. Trotzdem ist der Bildungsbereich wirtschaftlich zu den wichtigsten Investitionsfeldern zu zählen. Er ist ein zentraler Zukunftsfaktor für moderne Volkswirtschaften. Investitionen in diesem Bereich zahlen sich gesamtwirtschaftlich besonders aus. Mit Bildungsausgaben von rund 5,3 Prozent des Bruttoinlandsproduktes liegt Deutschland hier aber unter dem EU-21-Durchschnitt und auch unter dem OECD-33-Mittel von 6,2 Prozent. (...)

Es ist dringend an der Zeit, dass Deutschland die Investitionsschwäche angeht und den Investitionsrückstand aufholt. Und es ist wichtig, dass Deutschland jetzt die Weichen dafür stellt. Denn die Früchte und Erfolge solcher Investitionen brauchen Zeit. Zudem sind Deutschland und vor allem

Europa weiterhin in der Krise und in einer konjunkturell sehr schwachen Lage. Höhere private und öffentliche Investitionen würden jetzt nicht nur das Wachstum in Deutschland stärken, sondern auch einen wichtigen Impuls für Europa setzen. Dies stellt den besten Beitrag dar, den Deutschland zurzeit leisten kann, um seinen Nachbarn zu helfen. Zudem ist die Investitionslücke jetzt anzugehen, da sich der deutsche Staat, aber auch Unternehmen und Haushalte, noch nie so günstig finanzieren konnten wie heute. Langfristig gesehen ist deshalb eine solche Strategie nicht nur fiskalisch möglich, sondern einem nachhaltigen fiskalischen Konsolidierungskurs sogar zuträglich. (...)

Absolut betrachtet umfasste das Bildungsbudget in Deutschland im Jahr 2009 164,6 Milliarden Euro (einschließlich 11,8 Milliarden Euro für Forschung und Entwicklung an Hochschulen).

Mit 126,4 Milliarden Euro entfielen mehr als drei Viertel auf formale Bildungseinrichtungen. Die Ausgaben der privaten Haushalte betragen 5,5 Milliarden Euro.

Für nonformale Angebote wie die betriebliche Weiterbildung, die Lehrerfortbildung und die sonstige Weiterbildung sowie für Horte, Krippen, Jugendarbeit und dergleichen wurden 2009 19,5 Milliarden Euro ausgegeben. Bei Betrachtung einzelner formaler Bereiche entfielen auf den Bereich der Kindertageseinrichtungen etwa 14 Milliarden Euro,

auf den schulischen Bereich knapp 56 Milliarden Euro und 21,5 Milliarden Euro auf Grundmittel der Gebietskörperschaften für Hochschulen.

Quelle: DIW-Wochenbericht 26/2013

Hinweis

„Die Sehnsucht nach Anerkennung“ – Kinderrechte in Geschichte und Gegenwart“ – Ausstellung, 24. Mai – 27. Oktober 2013

Die Ausstellung widmet sich erstmals der Anerkennung der Kinderrechte in historischer und aktueller Perspektive. Sie zeigt zahlreiche Exponate wie Gemälde, Skulpturen, Grafiken, Fotografien und Spielzeug sowie ungewöhnliche interaktive Installationen. Die Vorgeschichte der Kinderrechte, die Entwicklung von Kinderkulturen, die Sehnsucht der Kinder nach Anerkennung sowie die Realisierung der Kinderrechte werden anschaulich präsentiert. Die Ausstellung wird ergänzt durch ein umfangreiches Begleitbuch, Projektstage für Schulklassen sowie Veranstaltungen für Kinder und Erwachsene.

Information: Rochow-Museum/Reckahn – www.rochow-museum.de