

Forderungen der Gewerkschaften an die Nationale Weiterbildungsstrategie

Für ein Recht auf Weiterbildung

SABRINA KLAUS-SHELLETTER • MECHTHILD BAYER

Seit November 2018 finden Beratungen statt, in denen die Sozialpartner, Länder, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS), Bildung und Forschung (BMBF) und Wirtschaft und Energie (BMWi) die Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Die Autorinnen bewerten den Prozess aus Sicht der Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften kritisieren seit Jahren Unübersichtlichkeit und Wildwuchs im Weiterbildungsbereich. Der Segmentierung in verschiedene Teilbereiche fehlt der ordnende Rahmen und damit die eindeutige Festlegung der Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen der Akteure. Folgen sind nicht nur Qualitätsprobleme, eine partielle Unterfinanzierung und Unterversorgung einhergehend mit Projektitis und prekären Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche, sondern auch mangelnde Synergien, Effizienz und eine klare Rollenbeschreibung der Akteure. Auch deshalb sind Reformprozesse bisher ausgesprochen mühsam und nur langsam vorangekommen.

Wir begrüßen daher die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), weil damit seit der »Konzertierten Aktion Weiterbildung« erstmals wieder ein runder Tisch geschaffen wird, an dem die Akteure der zersplitterten Weiterbildungslandschaft zusammenkommen und eine Plattform für Diskussion und Entscheidungen haben. Die NWS kann ein erster richtiger Schritt zu mehr Kooperation und Vernetzung sein, wie sie die Gewerkschaften seit langem fordern (GEW, IG Metall & ver.di, 2017; DGB, 2019).

Ziel der NWS ist es, »breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden

Arbeitswelt nachhaltig zu fördern« (Bundesregierung, 2018, S. 50). Dazu sollen alle Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern gebündelt und entlang der Bedarfe der Beschäftigten und Unternehmen ausgerichtet und somit eine neue Weiterbildungskultur etabliert werden.

Die Bedarfe und weiterbildungspolitischen Herausforderungen bekommen durch die digitale Transformation eine neue Dynamik. Wie aus dem BMAS-Fachkräftemonitoring hervorgeht, werden sich in 2035 über 7 Millionen Arbeitsplätze von der heutigen Arbeitswelt unterscheiden (BMAS, 2019, S. 5). Ergebnisse des aktuellen OECD-Beschäftigungsausblicks 2019 zeigen, dass sich zusätzlich über 35 Prozent aller Berufe bis 2030 signifikant wandeln werden. Die zentrale Herausforderung wird sein, insbesondere diejenigen zu erreichen, die von Weiterbildung besonders profitieren, bislang aber kaum erreicht werden. Nur so lässt sich eine erneute Spaltung am Arbeitsmarkt verhindern. Nach wie vor ist die Kluft in der Weiterbildungspartizipation zwischen hoch- und geringqualifizierten Erwachsenen die größte innerhalb der OECD (OECD, 2019).

Wie kann es gelingen, das »Weiterbildungssystem« so zu justieren, dass es fit für die Herausforderungen von morgen gemacht und inklusiver wird? Klar ist, es geht nicht darum, das Rad neu zu erfinden, sondern um einen geeigneten Rahmen

mit den richtigen Stellschrauben. Bis zum 12. Juni sollen zehn Handlungsziele anhand der Themenfelder Systematisierung, Beratung, Unterstützungs- und Anreizstrukturen sowie Validierung, Qualitätssicherung und Inhalte identifiziert und in eine konsistente Weiterbildungsstrategie gegossen und beschlossen werden. Mit dem Beschluss der beteiligten Akteure auf Spitzenebene soll ab diesem Sommer die Phase der Umsetzung beginnen. Für das Frühjahr 2021 ist ein Umsetzungsbericht geplant. Der Zeitplan ist aufgrund des stark ausdifferenzierten Systems und der damit verbundenen Aufteilung von Weiterbildungspflichten und -lasten sehr ambitioniert. Für die Gewerkschaften ist die NWS mit hohen Erwartungen verbunden, denn es geht um nichts weniger als die Zukunft der von der Transformation betroffenen Beschäftigten, ihre Positionierung am Arbeitsmarkt und ein solidarisches Weiterbildungssystem, das den Risiken einer vertieften gesellschaftlichen Spaltung entgegenwirkt und Vertrauen und Sicherheit schafft.

Forderungen der Gewerkschaften

Der DGB fordert einen neuen Instrumentenkasten, um im Wandel allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung zu eröffnen bzw. zu bewahren. Das Verständnis hierfür ist, dass die Verantwortung für berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten grundsätzlich primär bei den Arbeitgebern liegt. Sie müssen die Qualifizierung der von ihnen benötigten Fach- und Führungskräfte sicherstellen, dies impliziert auch die Freistellung und Finanzierung von Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsqualifizierungen. Eine unangemessene Individualisierung oder Kollektivierung der Weiterbildungslasten muss vermieden werden.

Des Weiteren ist die Rolle der Betriebsparteien zu stärken und ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien von zentraler Bedeutung. Die Betriebsparteien können als Expertinnen vor Ort am ehesten einschätzen, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb konkret auswirkt, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen, um ihn erfolgreich zu bewältigen, und was die Beschäftigten an Qualifizierung brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können.

Mit diesem Anliegen hat der DGB zur NWS mit einem 10-Punkte-Plan konkrete Vorschläge unterbreitet. Kern dieser Vorschläge ist, Betriebsräte durch die Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechtes bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung mit besseren Rechten auszustatten. Es geht um ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung, um diese auszubauen. Ziel sollte ein verpflichtender Weiterbildungsplan

als Ausdruck einer langfristigen Personalplanung sein. Außerdem regt der DGB eine Förderlinie an, um Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute zu betrieblichen Weiterbildungsmentoren zu schulen. Sie sollen vor allem bildungsferne und geringqualifizierte Beschäftigte besser als bisher für Qualifizierung motivieren. Auch die Fortführung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie über die aktuelle Förderperiode hinaus bietet aus Gewerkschaftsperspektive die Möglichkeit zur Entwicklung und Umsetzung von innovativen Ansätzen. Um zur Unterstützung von KMU eigene Strukturen der Weiterbildungsförderung aufzubauen und weiterzuentwickeln, könnte die ESF-Sozialpartner-Richtlinie wichtige Impulse setzen. Auf tarifpolitischer Ebene wurden in den vergangenen Jahren richtungsweisende Abschlüsse erzielt. Hier sind zur unterstützenden Flankierung gezielte staatliche Anreize zur Förderung von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen zu geregelten Bildungszeiten nötig.

Da zu erwarten ist, dass es in einer Reihe von Betrieben grundlegende betriebliche Umbauprozesse verbunden mit Produktionseinbrüchen geben wird, kann die Einführung eines neuen Transformationskurzarbeitergeldes Beschäftigten und Betrieben bei der Bewältigung des Strukturwandels helfen. Die Idee ist, an das bewährte Instrument der Kurzarbeit anzuknüpfen und diese mit Qualifizierung zu verbinden. Zudem würde durch ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien ein kollektiver Rahmen gestärkt und die Bundesagentur für Arbeit in den Prozess einbezogen.

Nicht zuletzt braucht es wegen der Verschiebungen zwischen den Branchen auch präventive Ansätze zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit über den Betrieb hinaus. Deshalb sollten auch Transfermaßnahmen verstärkt für Weiterbildung genutzt werden und das Recht auf Beratung – welches durch das Qualifizierungschancengesetz eingeführt wurde – mit einem Recht auf Weiterbildungsförderung verbunden werden. Hierzu sind, komplementär als nachrangiges Instrument zum Transformationskurzarbeitergeld, folgende Änderungen notwendig: Wer auf eigenen Wunsch seine Arbeitszeit reduziert, um seine Beschäftigungsfähigkeit im strukturellen Wandel zu erhalten oder wer sich gar neu orientieren muss bzw. will, und nicht von anderen Förderinstrumenten erfasst wird, sollte keine Lohninbußen hierfür in Kauf nehmen müssen. Insbesondere Geringqualifizierte und Geringverdiener sollten durch zusätzliche Regelungen unterstützt werden. Um zu verhindern, dass Arbeitgeber aufgrund von Mitnahmeeffekten ihre Verantwortung für Weiterbildung auf die Beschäftigten abwälzen können, soll eine verpflichtende Beratung mit dieser Leistung verknüpft werden.

Um ein Recht auf Weiterbildung unmittelbar bei Eintritt in Arbeitslosigkeit zu sichern, soll ein Qualifizierungsversprechen in beiden Rechtskreisen erfolgen. Ebenso braucht es ein Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen, wel-

ches eine bessere materielle Absicherung bei Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit beinhaltet, auch und gerade bei Hartz-IV-Bezug. Neben der Stärkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ist aber auch eine bessere Absicherung der individuellen beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten und -wünsche – bspw. durch die Weiterentwicklung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes – gefragt. Diese Anliegen dürfen im Rahmen der NWS nicht aus dem Blick geraten.

Ausblick

Ob mit Hilfe der NWS ein gemeinsamer iterativer Prozess auch im Zusammenspiel mit Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik gelingt, indem Stück für Stück die Baustellen in der Weiterbildungspolitik bearbeitet werden und am Ende eine gelungene Transformation am Arbeitsmarkt steht, wird der eigentliche Gradmesser des Erfolgs sein. Die Menschen müssen sich darauf verlassen können, dass sie den Umbrüchen nicht schutzlos ausgeliefert sind, sondern dass die Gesellschaft sie durch ein Sozialstaatsversprechen und flankierende Bildungsangebote unterstützt, mit den technischen und sozialen Veränderungen Schritt halten und gleichzeitig den dynamischen Wandel in der Arbeitswelt erfolgreich und mitbestimmend gestalten zu können.

Dafür ist eine Weiterbildungsoffensive mit dem Durchbruch zu einer belastbaren Institutionen- und Unterstützungsstruktur in der Weiterbildung notwendig. In diesem Zusammenhang ist auch der Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission zur »Finanzierung Lebenslangen Lernens« von 2004 immer wieder einen Blick wert, um die Zukunft zu gestalten.



Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2019): *Forschungsbericht 526/1K: BMAS-Prognose »Digitalisierte Arbeitswelt«*. Kurzbericht. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1k-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesregierung (Hrsg.) (2018). *Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land*, 19. Legislaturperiode. Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.) (2019). *Recht auf Weiterbildung: 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt*. www.dgb.de/-/CEW

GEW, IG Metall & ver.di (2017). *Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen*. www.deutscher-weiterbildungstag.de/wp-content/uploads/2017/11/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf

OECD (Hrsg.) (2019). *OECD-Beschäftigungsausblick 2019. Die Zukunft der Arbeit*. Paris: OECD Publishing.

Unabhängige Expertenkommission (2004). *Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft*. www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht_kommission_III.pdf



SABRINA KLAUS-SHELLETER

ist Referatsleiterin für Betriebsbezogene Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds.

sabrina.klaus-schelleter@dgb.de



MECHTHILD BAYER

ist freie Beraterin für Personalentwicklung und Weiterbildung. Bis Mai 2019 war sie Bereichsleiterin Weiterbildungspolitik beim ver.di-Bundesvorstand Berlin.

mechthild.bayer@icloud.com