

QUALIFIZIERUNG

TALENT- SCHMIEDE DEUTSCHLAND



NEUGIER WECKEN, POTENZIALE ERSCHLIESSEN



WO STEHEN WIR?

Der Titel »Made in Germany« verweist – trotz globaler Konkurrenz – noch immer auf eine besondere Güte der hier erzeugten Produkte und Dienstleistungen. Dieser wirtschaftliche Erfolg Deutschlands basiert nicht auf Rohstoffen, sondern auf den *Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen*. Ideen und Innovationen entstehen durch den Austausch von Erfahrungen und das Zusammenspiel von Kompetenzen. Diese sind das Fundament für das Wirtschaftsmodell und für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Es bleibt zwar abzuwarten, ob sich der hohe Anteil von Facharbeit als ein Qualitätsmerkmal der deutschen Wirtschaft in einer Zeit halten lässt, in der Informationen global ausgetauscht und verarbeitet werden und Prozesse der Rationalisierung und Standardisierung selbst in hoch qualifizierte Berufe vordringen. Immer klarer zeichnet sich jedoch ab, dass zukünftige Produktivitätsmodelle noch weit umfassender von innovativen Ideen abhängen werden, die die Erwerbstätigen in Anwendung und Austausch mit neuen Technologien entwickeln.

BILDUNG WIRD NOCH WICHTIGER. In einem strukturellen Umbruch ist Bildung die notwendige Antwort. Sie legt den Grundstein für eine *mündige Existenz, Urteilsfähigkeit, Verständnis für komplexe Zusammenhänge und einen aktiven Bürgerstatus in einer demokratischen Gesellschaft* – und sie bereitet, so der Idealfall, die Menschen auf Berufseinstieg, Aufstieg und Umstieg im Erwerbsleben vor. Der Arbeitsmarkt erhält dadurch Flexibilität. Art und Umfang gezielter Qualifizierung spielen eine wichtige Rolle für die *Wettbewerbsfähigkeit* der Wirtschaft; Qualifizierung ist Voraussetzung für Absicherung und Entfaltung der Menschen und für Partizipation – und somit Garant einer hohen *Arbeits- und Lebenszufriedenheit* in unserer Gesellschaft.

Menschen lernen lebensbegleitend. Je dynamischer die Veränderungen im Lebensumfeld, desto notwendiger wird das Lernen, um Chancen auf *Teilhabe und Entfaltung* zu erlangen. Das Bildungssystem

unterstützt diese Lernprozesse, zielt aber auch direkt auf die Vermittlung konkreter Kompetenzen und *Qualifikationen*, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Abschlüsse und Zertifikate dokumentieren Lernfortschritte und haben eine Signalfunktion bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.

Im Jahr 2016 gab es im dualen System erstmals mehr junge Menschen mit Abitur als mit Hauptschulabschluss. Gleichzeitig verlassen zahlreiche Jugendliche die Schule ohne Abschluss. Im Jahr 2014 waren es 47.000 Jugendliche (CARITAS 2016), das entspricht einem Anteil von knapp 6 Prozent. Noch höher ist die Quote beim beruflichen Abschluss. Insgesamt haben 1,2 Millionen junger Menschen zwischen 20 und 29 Jahren keinen Berufsabschluss – das sind knapp 13 Prozent dieser Altersgruppe (BIBB 2016; IW KÖLN 2014).

DAS BILDUNGSSYSTEM IST UNGERECHT. Bei aller Anerkennung für die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems wird wiederholt seine *Selektivität* kritisiert: Bereits in der frühkindlichen Erziehung und in der *Schule* wird soziale Ungleichheit reproduziert, mitunter auch verschärft, weil Kinder aus bildungsfernen Milieus und mit Migrationshintergrund nicht ausreichend gefördert werden oder Stigmatisierung erfahren.¹

AUCH DAS DUALE SYSTEM IST SELEKTIV. Die *duale Berufsausbildung* stärkt die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und bietet eine enge Verknüpfung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt; sie sichert einen gelungenen Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt und ist daher international geschätzt als Instrument zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit. Dennoch kommt es auch hier zu Problemen. Zwar gibt es keine formalen Einstiegshürden in eine duale Ausbildung, doch ist der Einstieg für Jugendliche ohne Abschluss oder mit einem Hauptschulabschluss schwierig: In der bundesweiten Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern sind fast zwei von drei Ausbildungsangeboten für Jugendliche mit Hauptschulabschluss von vornherein verschlossen. Ähnliches gilt für den sogenannten »Übergangsbereich«, in dem sich 2016 rund 270.000 Jugendliche befanden. Der »Übergangsbereich« dient zur Einstiegsqualifizierung, vermittelt aber keine Berufsabschlüsse und birgt die Gefahr, zu einer langjährigen »Parkstation« zu werden (BMBF 2016).

¹ Kinder aus sozial schwachen Verhältnissen weisen hierzulande geringere Kompetenzen auf als Kinder, auf die dies nicht zutrifft (OECD 2016c).

Auffallend viele der insbesondere von Frauen gewählten Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialsektor sind privat zu finanzieren; auch der Status als Schülerin unterscheidet sich vom Status der Auszubildenden im dualen System.

DAS BILDUNGSSYSTEM IST INSGESAMT UNTERFINANZIERT. Generell sind die Bildungsausgaben in Deutschland eher unterdurchschnittlich. Sie betragen lediglich 4,2 Prozent des Bruttoinlandsproduktes – im OECD-Länderdurchschnitt sind es 4,8 Prozent. Vor allem die Investition in den tertiären Bildungsbereich – bei der OECD fallen hierunter auch Weiterbildungen – sind in Deutschland niedrig (OECD 2016a). Dies steht in deutlichem Gegensatz zu den Beschlüssen des Dresdner Bildungsgipfels von 2008. Bund und Länder hatten damals vereinbart, bis 2015 mindestens 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Bildung und Forschung auszugeben – 7 Prozent für Bildung und 3 Prozent für Forschung.

WEITERBILDUNG IST NÖTIG, ABER AUCH UNTERFINANZIERT. Es ist inzwischen ein Allgemeinplatz, dass sich Menschen lebensbegleitend weiterbilden sollen. Hintergrund ist ein starker Impuls seitens des Arbeitsmarktes, der Interesse an Erwerbstätigen hat, deren Kompetenzen auf der Höhe der Zeit sind. Neben individueller Weiterbildung, z.B. für das Nachholen von Abschlüssen oder für den beruflichen Aufstieg, hat die *betriebliche Weiterbildung* einen besonderen Stellenwert. Während individuelle Weiterbildung zumeist in der Freizeit und selbstfinanziert erfolgt, geht es bei der betrieblichen Weiterbildung um Qualifizierung, von der der Betrieb profitiert. Die bfw-Trendanalyse »Berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland 2016« (ROGGENKAMP 2016) zeigt, dass Weiterbildung überwiegend privat finanziert wird. Die individuellen Ausgaben für Weiterbildung sind gegenüber 2007 von zehn auf 11,2 Milliarden Euro gestiegen.

TRENDWENDE BEI DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG? Während die öffentlichen Ausgaben in Weiterbildung gesunken sind, ist für die *Investitionen der Betriebe* nach einigen Jahren der Stagnation wieder ein Anstieg zu verzeichnen. 37 Prozent der 25- bis 64-Jährigen haben im Jahr 2014 an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen, doch sind hier auch »kleine« Weiterbildungen, kurze Anpassungsqualifizierungen und die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutzqualifizierungen eingerechnet (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016). Mit durchschnittlich 36 Wei-

terbildungsstunden (26 Stunden bei betrieblichen und 75 Stunden bei individuellen berufsbezogenen Maßnahmen) (BMBF 2015) bewegt sich die Weiterbildung zumeist *jenseits abschlussbezogener Formate*, sodass sie für den beruflichen Aufstieg keine relevante Hilfe darstellen.

HÜRDEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG. Weiterbildung findet bislang vor allem dort statt, wo sie bereits in den Berufen angelegt ist. Eine gezielte Ermunterung zur Weiterbildung erfolgt zumeist, wenn auch seitens des Betriebs konkreter Bedarf besteht. Als wichtigste Gründe für Zurückhaltung bei der Unterstützung von Weiterbildung nennen Betriebe eine zu *dünne Personaldecke*, aber auch finanzielle Aspekte. Man trage Kosten, denen nicht unmittelbar ein Nutzen gegenüberstehe – und die vor allem bei Personalfuktuation nicht rentabel seien (BITKOM RESEARCH 2016). Eine hohe Weiterbildungsrendite ergibt sich für die Beschäftigten und Betriebe gegenwärtig dort, wo Unternehmen ein strategisch ausgerichtetes Konzept verfolgen, die Weiterbildung praxisorientiert und betrieblich eingebunden ist und ein regelmäßiger Dialog zwischen Personalabteilungen und Betriebs- bzw. Personalräten etabliert ist.

WELCHE WEITERBILDUNG IST DIE RICHTIGE? Auch die Situation auf dem *Weiterbildungsmarkt* erweist sich als Hemmnis. Oft fehlt es an Standards und systematischen Regelungen – und angesichts der steigenden Nachfrage werden die Angebote in vielen Bereichen nicht ausreichen oder im Preis stark ansteigen. Mangelnde Transparenz, fehlende Beratung und eine unklare Finanzierung erschweren den Zugang zur Weiterbildung, insbesondere für Menschen mit geringem Einkommen und ohne Bildungsabschlüsse.

Neben inhaltlichen Gründen stehen aber auch organisatorische Gründe einer Weiterbildung entgegen: Personen, die beruflich stark eingebunden sind, haben während der Arbeitszeit häufig keine Kapazitäten bzw. müssen die Weiterbildung während der Freizeit einplanen. Wer dauerhaft Sorgearbeit leistet, hat in der Freizeit kaum Spielräume. Freistellung durch den Arbeitgeber ist daher eine wichtige Voraussetzung für verstärkte Aktivitäten.

REPRODUKTION VON UNGLEICHHEIT? Je besser eine Person schon qualifiziert ist, desto wahrscheinlicher ist laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung die Teilnahme an Bildungsangeboten. Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund nehmen aufgrund ihres häufigen beruflichen Status als Geringqualifizierte,

Teilzeit- oder prekär Beschäftigte deutlich weniger an Weiterbildung und speziell an betrieblicher Weiterbildung teil. Die bisherigen Förderinstrumente der beruflichen Weiterbildung ändern an dieser sozialen Schieflage nichts. Im oberen Bildungssegment stehen mit dem Meister-BAföG und dem BAföG für Studierende Finanzierungsinstrumente der individuellen beruflichen Weiterbildung für bisher schon gut Qualifizierte bereit. Viele Geringqualifizierte sind hingegen auf Arbeitsförderungsmaßnahmen im Hartz-IV-System angewiesen. Für *Arbeitslose* werden zwar Weiterbildungen angeboten, doch sind die Anreize hierfür schwach, da die Maßnahmen kaum eine Verbesserung gegenüber dem Sozialleistungsbezug darstellen. Mit dem Weiterbildungsstärkungsgesetz hat beim Arbeitslosengeld (SGB III) Weiterbildung jüngst Vorrang vor Vermittlung erhalten. Gleichwohl fehlt den Jobcentern durch die Deckelung des Eingliederungsbudgets

offenbar häufig das Geld, um den Bedarf an Weiterbildung zu finanzieren (DIETZ/OSIANDER 2014).

In der Bildungsforschung mehren sich die Stimmen für mehr *Anreize* oder auch Verpflichtungen zu Investitionen und Aktivitäten in der Weiterbildung. Juristische Expertisen (so zum Beispiel KOCHER/WELTI 2013) empfehlen einen *Rechtsan-*

spruch auf Weiterbildung und auf ein regelmäßiges *Qualifizierungsgespräch*.²

² Im Entwurf zum Weißbuch »Arbeiten 4.0« des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2016) ist eine solche Verpflichtung bereits zum Ziel erklärt worden.

WORAUF SOLLTEN WIR UNS VORBEREITEN?

In einer dynamischen und global vernetzten Wirtschaft sind *Beschäftigungsprognosen* ein schwieriges Geschäft – und mit Vorsicht zu behandeln. Es scheint jedoch absehbar, dass auch bei einer fortschreitenden Digitalisierung Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung weiter auf Nachfrage nach ihrer Arbeitsleistung zählen können werden. Ein sinkender Bedarf zeichnet sich hingegen für Personen ab, die keinen Ausbildungsabschluss vorweisen können oder bereits heute für sogenannte einfache Arbeiten eingesetzt werden. Die Nachfrage nach solchen Stellen wird 2025 geschätzt um 1,3 Millionen höher liegen als das Angebot. Einfacherarbeit bleibt laut Prognose nur dort erhalten, wo sich eine Automatisierung nicht rechnet oder wo Konsumierende einen Menschen als Kontaktpartner bevorzugen und einfordern.

Erwartet wird auch, dass die Digitalisierung in bestimmten Berufsfeldern zur Entwertung von Qualifikationen führt, wenn Tätigkeiten zunehmend berufsunspezifisch werden (und so auch die tarifpolitische Zuordnung dieser Tätigkeiten ins Wanken gerät). Andererseits kann Digitalisierung auch zur Aufwertung von Tätigkeiten führen, die dann tariflich zu übersetzen wäre. Das Prinzip der Berufstätigkeit als Orientierungsrahmen zu erhalten oder mit Blick auf neue Arbeitsformate weiterzuentwickeln ist eine noch zu lösende Aufgabe.

DIE BERUFLICHE AUSBILDUNG GERÄT UNTER VERÄNDERUNGSDRUCK. Die Neuordnung der Ausbildungsberufe gestalten Staat, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften orientiert an den Anforderungen der Arbeitswelt. Viele Ausbildungsordnungen sind »technikoffen« formuliert, sodass neue Technologien gut in die praktische betriebliche Ausbildung integriert werden können. Zudem sind Ausbildungen prozess- und kompetenzorientiert gestaltet. Formen der *interdisziplinären Zusammenarbeit* und des *agilen Arbeitens* (z.B. Design-Thinking-Methoden, Systems Engineering) müssen allerdings schon in frühen

Phasen der Ausbildung verankert werden, damit vernetztes Arbeiten in komplexen Zusammenhängen erfahrbar wird.

3 Die Abkürzung steht für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik. Der Frauenanteil ist hier mit 15 Prozent noch immer unterdurchschnittlich (BA 2016b).

Der Anteil von Frauen in den als zukunftssicher und vergleichsweise gut bezahlten MINT-Berufen³ ist noch immer zu niedrig; zudem verliert sich ihr oft erwähnter »Bildungsvorsprung« im Lebensverlauf, weil sie bei Eintritt in Teilzeitarbeit geringen Zugang zu Weiterbildung und beruflichem Aufstieg haben. Dort, wo im Berufsbild keine Weiterentwicklungspfade angelegt sind, haben Angebote für Aufstiegsfortbildungen und der Erwerb von Zusatzqualifikationen eine besondere Bedeutung.

Wiederholt wird in Deutschland über einen weiter wachsenden *Fachkräftemangel* und offene Stellen diskutiert (ZIKA/MAIER 2015; MAIER et al. 2016). Faktoren sind dabei einerseits der demografische Wandel und der Trend zur Akademisierung, andererseits die hohe Zahl von Jugendlichen, denen der Sprung von der Schule in die Ausbildung nicht gelingt. Die Betriebe stehen also bei der Rekrutierung von Nachwuchs vor der Herausforderung, Jugendliche mit Hauptschulabschluss und mittlerem Schulabschluss wieder stärker in den Blick zu nehmen. Hierzu hat die Bundesagentur für Arbeit mit dem Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Einführung der *Assistierte Ausbildung* wichtige Unterstützung bereitgestellt.

VERÄNDERUNG WIRD ZUM NORMALFALL. Verschwinden oder verändern sich Berufe, müssen sich Beschäftigte zwangsläufig *nach- und umqualifizieren*. Eine Neukonzeption bisheriger Programme zur Förderung von Weiterbildung ist dafür nötig.⁴ Es müssen Wege geebnet werden, um Reibungskosten gering zu halten und die individuelle Initiative besonders zu fördern.

4 Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist das lebensbegleitende Lernen als »gesamtgesellschaftliche Aufgabe« deklariert; im Dezember 2014 hat die Bundesregierung die Allianz für Aus- und Weiterbildung gestartet.

Die Rede von einer »Qualifizierungsoffensive« ist omnipräsent, doch gilt es auch die Frage zu klären, ob erstens das hierfür erforderliche *Personal* zur Verfügung steht und zweitens dieses selbst aus-

reichend »digital qualifiziert« ist. Schon heute fehlen Berufsschullehrer/innen, an den Schulen ist ein Limit der Arbeitsbelastung erreicht. Die Rekrutierung und Weiterbildung des Lehrpersonals wird also eine Schlüsselrolle für die Gestaltung des digitalen Wandels spielen.

NEUE THEMEN FÜR BILDUNGSPROZESSE. Das digitale Zeitalter verlangt mit der Fähigkeit zu interdisziplinärer Zusammenarbeit, zur Vernetzung in komplexen Systemen und zur Interpretation von Daten genau solche Kompetenzen, die in dem breiten Bildungsverständnis angelegt sind, für das Deutschland bekannt ist. Stärkung der Informations- und Kommunikationskompetenz, Einführung neuer Schulfächer wie Digitalkunde – solche Forderungen stoßen meist schnell auf Zustimmung. Eine Antwort auf die Transformation ist damit allerdings noch nicht gegeben. Nötig ist ein *Frühwarnsystem*, das den zukünftig erforderlichen Kompetenzen nachspürt und dabei nicht nur die unmittelbar wirtschaftlichen Fertigkeiten im Blick behält.

WO KÖNNEN WIR ANSETZEN?

Im Strukturwandel entstehen neue Beschäftigungsfelder, andere gehen verloren. Umorientierung auf neue Tätigkeitsfelder und Veränderungen in Arbeitsinhalten und -abläufen verlangen dem Einzelnen Flexibilität im beruflichen Selbstverständnis und konkreten Arbeitshandeln ab. Das Bildungssystem muss seine Zielsetzung und Angebote daraufhin überprüfen, ob sie den neuen Arbeits- und Lebensbedingungen gerecht werden – und es muss zugleich die Basis für eine aufgeklärte Gesellschaft legen.

EINE NEUE VERSTÄNDIGUNG ÜBER DIE BILDUNGSZIELE

Es ist inzwischen ein Allgemeinplatz, dass bereits in der Schule neue Technologien zum Einsatz kommen sollten, um Kinder und Jugendliche frühzeitig zu einer souveränen Aneignung und Beurteilung zu befähigen. Schnelles Internet für Schulen, neue Schulfächer wie Digitalkunde, ein souveräner Umgang mit den eigenen Daten – so lauten die gängigen Forderungen, die in anderen Ländern schon teilweise umgesetzt sind.

Gleichwohl lohnt sich ein kurzes Innehalten: Welche Bildungsziele bleiben auch im Strukturwandel bedeutsam? Welche neuen müssen hinzutreten? Das Bildungssystem hat zunächst einmal keine geringere Aufgabe, als alle Kinder zu mündigen Menschen zu entwickeln, die sich in einer demokratischen Gesellschaft zurechtfinden und sie aktiv mitgestalten können. Es muss zudem eine solide Basis dafür legen, dass alle über solche Fertigkeiten verfügen (oder zu ihrer Aneignung befähigt sind), dass ihnen Teilhabe möglich ist. Hier gibt es Nachholbedarf.

→ DENKANSTOSS CHANCENGLEICHHEIT IM DIGITALEN ZEITALTER

In der aktuellen Digitalisierungsdebatte ist die Forderung nach mehr und lebenslanger Bildung omnipräsent. Doch alle Beschwörungen der Bedeutung von Bildung in der digitalisierten Arbeitswelt bleiben hohl, wenn es nicht gelingt, einen zentralen Nachteil des deutschen Bildungssystem zu überwinden: die *soziale Selektivität*, die oft skandalisiert wird und trotz aller Bemühungen noch nicht behoben ist. Im Vergleich mit anderen Ländern hat die soziale Herkunft der Kinder in Deutschland einen vielen größeren Effekt auf den schulischen Erfolg. Dadurch bleibt – auch mit Blick auf die Zuwanderung – das Potenzial vieler junger Menschen ungenutzt. Die soziale Selektivität wird noch an Brisanz gewinnen, wenn sich wie prognostiziert die Arbeitsmarktsituation für Menschen ohne Ausbildung in den kommenden Jahren deutlich verschärfen wird.

Das Bildungssystem muss *materiell und personell angemessen ausgestattet werden*. Es muss Kinder früher erreichen: etwa durch eine Stärkung der frühkindlichen Bildung. Es muss Schule als Ort von Bildung neben dem Elternhaus stark machen: etwa durch den Ausbau echter gebundener Ganztagschulen. Und selbst wenn man an der in unterschiedliche Schulformen geteilten Sekundarbildung festhalten möchte (im internationalen Vergleich ein Sonderweg), muss die Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Strängen gestärkt werden.

Der technologische Wandel bringt nicht nur neue Formen des Arbeitens mit sich, sondern er führt auch zu neuen Formen der Kommunikation, der Selbstdarstellung und der Erfassung persönlicher Daten. Auf diese Anforderungen müssen selbst die »digital natives« vorbereitet werden. Ein Verständnis der Funktionsweise von Algorithmen, der Mechanismen des Web 2.0 und des Schutzes von Persönlichkeitsrechten wird essenziell, damit sind aber »analoge« Fähigkeiten keinesfalls hinfällig. Im Wandel gewinnen gerade jene Fähigkeiten neu an Stellenwert, die bislang eher zum »heimlichen Lehrplan« zählten: die

Fähigkeit zur *Selbstorganisation*, zum *eigenständigen Lernen* und zum *selbstverantwortlichen Arbeiten* sowie *Neugier* und *Selbstmotivation*. An Bedeutung gewinnt vor allem die Kompetenz zur *Kooperation und Kommunikation*. Hierfür schafft betriebliches Lernen, vor allem das Erlernen eines Berufs, gute Voraussetzungen, weil es zum Handeln in einem ganzheitlichen Aufgabenfeld befähigt und professionelles Selbstbewusstsein stärkt.

Der digitale Wandel und die absehbaren Veränderungen am Arbeitsmarkt erfordern nicht nur *breites berufliches Wissen*. Es wird auch darum gehen, *inhaltliche Flexibilität* zu vermitteln. Für die Dauer des gesamten Erwerbslebens im einmal erlernten Beruf zu bleiben kann weiterhin Wunsch und Orientierung bleiben; dieser Anspruch wird sich aber für viele Menschen nicht einlösen lassen. Die Bereitschaft, sich *auf Neues einzulassen* und sich *auch ausbildungsfremde Kompetenzen* anzueignen, wird also noch wichtiger.

Wie können diese Bildungsziele im Bildungssystem umgesetzt werden und tatsächlich zur Anwendung kommen?

DEBATTE EIN KOOPERATIONSGEBOT FÜR DIE BILDUNG

So bewährt die dezentrale Organisation in Bildungsfragen in vielerlei Hinsicht ist, kann sie im Strukturwandel auch zum Hemmnis werden, wenn in 16 Bundesländern jeweils neu darüber debattiert wird, welche Qualifizierungsziele sinnvoll sind. Viele Bundesländer setzen Kommissionen und Beraterkreise ein, um über die Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze zu debattieren. Die Folge: ein gleichzeitiges, aber doch noch unverbundenes Nachdenken über die gleichen Fragen.

Um eine einheitliche *Bildungsstrategie* zu entwickeln, sollten daher Bund und Länder *im Grundgesetz mehr Möglichkeiten der Zusammenarbeit* erhalten. Umstritten war die Frage, ob das im bestehenden föderalen Rahmen möglich ist oder ob dieser Rahmen selbst substantiell geändert werden muss. Stimmen, die sich für eine substantielle Änderung aussprachen, schlugen beispielsweise vor, im Artikel 91b Abs.2 des Grundgesetzes festzulegen, dass Bund und Länder zur *Sicher-*

stellung und nicht nur zur Feststellung der Leistungsfähigkeit und Weiterentwicklung des Bildungssystems zusammenarbeiten können. Zudem könne eine *gemeinsame Bildungsplanung* von Bund und Ländern in das Grundgesetz aufgenommen werden. Um diese Strategie auch gesellschaftlich abzusichern, solle eine »Reformkommission Bildung« eingesetzt werden, an der auch die Sozialpartner beteiligt sind.

Die Befürworter der Verfassungsänderung begründeten ihre Position damit, dass der Bildungsföderalismus in Deutschland sich daran messen lassen müsse, ob er einen Beitrag für ein besseres Bildungssystem leisten könne. Ein weiterer Reformvorschlag bezog sich auf Artikel 104b. Dort ist festgelegt, wann der Bund Finanzhilfen für besonders bedeutsame Investitionen der Länder und Gemeinden gewähren kann, nämlich zur Abwehr einer Störung des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts, zum Ausgleich unterschiedlicher Wirtschaftskraft im Bundesgebiet oder zur Förderung des wirtschaftlichen Wachstums. Die Kommission diskutierte die Möglichkeiten, diesen Artikel so zu reformieren, dass es möglich wird, gezielt in die kommunale Bildungsinfrastruktur finanzschwacher Gemeinden zu investieren. Damit könne ein wirksamer Beitrag zur *Modernisierung des Bildungswesens* geleistet werden.

Vereinzelt gab es auch kritische Stimmen. Sie wiesen auf die weitreichenden Auswirkungen solcher Reformen auf das Beziehungsgeflecht von Bund und Ländern hin und auf daran hängende Folgefragen, etwa welche Rolle die Kommunen dann als »Schulträger« einnehmen müssten (bislang dürfen sie keine direkten Finanzbeziehungen mit dem Bund eingehen). Auch bestand die Befürchtung, die Reformen würden die Verantwortlichkeiten für die Bildungspolitik verwischen statt verbessern, mit der Folge, dass auch die politische Haftung für Misserfolg nicht mehr richtig zuzuordnen wäre.

Schon der Sanierungsstau an den Schulgebäuden – die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) beziffert ihn auf 34 Milliarden Euro (BRAND et al. 2016) – zeigt jedoch, dass enormer Handlungsbedarf besteht. Zwar gab es beim Ausbau der Ganztagschulen bereits einen Schub, doch sind die meisten sogenannte »offene Ganztagschulen«, mit einem qualitativ oft unzureichenden Nachmittagsangebot. Bedenkenswert wäre daher, in naher Zukunft einen *Rechtsanspruch auf einen »echten« Ganztagschulplatz* einzuführen. Auch sollte der Ausbau der Ganztagschulen mit dem Ausbau der Schulsozialarbeit und

multiprofessionellen Teams für Kitas und Schulen verknüpft werden. Für berufsbildende Schulen könnte ein *Berufsschulpakt* die technische Ausstattung, die regionale Versorgung und die Qualifizierung der Lehrkräfte verbessern. Mit Blick auf den Mangel an Lehrkräften in diesem Bereich ist das ein überfälliger Schritt.

Es ist begrüßenswert, dass der Bund über den kommunalen Investitionsförderungsfonds insgesamt 3,5 Milliarden Euro für die Jahre 2017 bis 2020 für die Sanierung von Schulgebäuden bereitstellt. Angesichts des großen Rückstaus werden in den kommenden Jahren jedoch weitere Finanzhilfen in diesem Bereich notwendig sein.

Bei einer Qualifizierungsstrategie für die Arbeitswelt der Zukunft geht es nicht nur um IT-Kenntnisse. Mit zunehmender Automatisierung und Digitalisierung werden die Systeme komplexer – Störungen z.B. in automatisierten Systemen müssen von den Beschäftigten situativ bewältigt werden. Die Fähigkeit, für Prozesse Verantwortung zu übernehmen und in vernetzten und bereichsübergreifenden Prozessen zu denken und zu handeln, ist neben einer verbesserten IT-Kompetenz das wichtigste Handlungsfeld. Deshalb müssen *personale Kompetenzen* ganzheitlich gestärkt werden. Zudem wird in vielen Bereichen eine *interdisziplinäre Zusammenarbeit* an Bedeutung gewinnen. Das Lernen im Prozess der Arbeit wird durch die verkürzte Halbwertszeit technologischer Innovationen unabdingbar. Arbeitsplätze werden daher zunehmend zu Lernorten ausgebaut werden müssen. Digitale Assistenzsysteme können dafür ein wichtiger Ansatzpunkt sein.

Wenn sich der Arbeitsmarkt und die betrieblichen Arbeitsprozesse sehr dynamisch wandeln, sind *Passungsprobleme* zwischen den vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen der Erwerbstätigen einerseits und den Erwartungen und Bedarfen der Betriebe andererseits absehbar. Erforderlich ist daher ein Wissen, welche Kompetenzen in der Arbeitswelt wo und in welchem Ausmaß nachgefragt werden.

→ DENKANSTOSS EIN KOMPETENZ-MONITORING FÜR DEUTSCHLAND

Die Kommission unterstützt das Vorhaben, ein Kompetenz-Monitoring einzuführen und dieses zu institutionalisieren. Ziel eines solchen Monitorings könnte sein, auf Basis eines weiten Kompetenzbegriffs Schlüsselkompetenzen zu identifizieren, die für die Arbeit der Zukunft und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen wichtig sind. Das Augenmerk sollte dabei in einem ersten Schritt auf solchen Kompetenzen liegen, die durch neue Technologien an Bedeutung gewinnen. Als Impuls hierfür kann ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziertes Projekt dienen, das sich gerade in der Pilotphase befindet. Hier werden Verfahren entwickelt, mit denen sich Kompetenzbedarf entlang der Wertschöpfungskette (von der Grundlagenforschung bis hin zu Vermarktung und gesellschaftlicher Akzeptanz) identifizieren und messen lässt.

Dieses Monitoring sollte *dauerhaft durchgeführt* werden und könnte das von der Bundesregierung geplante Fachkräfte-Monitoring sinnvoll ergänzen.

Die Kommission ist sich darüber im Klaren, dass ein solches Monitoring ein komplexes Vorhaben darstellt und schwierig zu bewerkstelligen ist. Für die Sicherung von Teilhabechancen ist ein solches Instrument jedoch unverzichtbar: So wie Betriebe Märkte beobachten, müssen auch die Erwerbstätigen – genau wie Bildungssystem und Sozialpartner – die Chance haben, sich auf neue Anforderungen rechtzeitig vorzubereiten.

FÖRDERUNG VON BEGINN AN

Kaum ein Forum zum digitalen Wandel lässt die *frühkindliche Förderung* außer Acht. Die Einübung und Anwendung neuer Technologien hält bereits Einzug in Grundschulen; auch für Kindertagesstätten gibt es diverse Initiativen. In ganzheitlich angelegten Konzepten geht es dabei auch darum, dass Kinder – unabhängig von ihrer sozialen Herkunft – die Chance erhalten, sich in einer komplexen und digital vernetzten Welt souverän zu bewegen.

In der Pädagogik wird durchaus kritisch diskutiert, ab welchem Lebensalter welcher Umgang mit Technik sinnvoll ist. Einigkeit besteht darüber, dass Neugierde, Aktivität, interaktive Auseinandersetzung und ein gutes emotionales Klima zentrale Voraussetzungen für gute Lernprozesse sind – und genau jene Fertigkeiten befördern, die heute und zukünftig (auch mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung) von Bedeutung sind. Frühkindliche Bildungsangebote sind »kein Allheilmittel« zur Vorbeugung gegen soziale Ungleichheit, aber sie können, verknüpft mit weiteren Instrumenten im Bildungsbereich und der sozialen Sicherung von Familien, einen soliden Start ins Leben geben (NAUMANN 2014).

→ DENKANSTOSS QUALITÄTSSTANDARDS FÜR DIE BILDUNG DER JÜNGSTEN

Bildungs- und Erziehungseinrichtungen der frühen Kindheit leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft. Autonomes Handeln, kreative Freiräume, Raum für Selbstentwicklung und Zeit für Beziehungen sollten daher Teil jedes pädagogischen Konzepts sein. Dafür braucht es die notwendige *personelle und materielle Ausstattung*.

In den letzten Jahren wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Angebote für Kinderbetreuung und Ganztagsschulen auszubauen. In Westdeutschland ist der Nachholbedarf aber noch immer groß. Neben dem quantitativen Ausbau muss auch die *Qualität* der Angebote besonderes Augenmerk erhalten, insbesondere in

der frühkindlichen Bildung. Notwendig sind *bundesweite Standards* für die Rahmenbedingungen der frühkindlichen Bildung. Hierzu zählen der Personalschlüssel, die Gruppengröße, die Aus- und Weiterbildung der Erzieher/innen und die Zeit für Vor- und Nachbereitung. Diese Standards müssen unabhängig vom Träger gelten und könnten in einem *Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz* festgeschrieben werden.

Anregung für pädagogische Konzepte, die den unterschiedlichsten Formen von Benachteiligung entgegenwirken, liefert z.B. der »*Index für Inklusion*« (BOOTH et al. 2006). Kinder und Jugendliche sollten an kulturellen und sozialen Aktivitäten ihrer örtlichen Einrichtungen partizipieren. Leitgedanken sind die Anerkennung von Vielfalt und ein wertschätzender Umgang miteinander. Unterschiede zwischen den Kindern sollten als Chancen für gemeinsames Spielen und Lernen gesehen statt als Probleme bewertet werden. Generell sollten alle Barrieren abgebaut werden, die Kindern Zugänge erschweren und sie als Sonderfälle einstufen. Lernen sollte gemeinsam und voneinander stattfinden.

Viele Menschen (von Beschäftigten über Selbstständige bis hin zu Personalverantwortlichen und Geschäftsführer/innen) fühlen sich durch die *Komplexität und Geschwindigkeit des Wandels* überfordert. Es entstehen Verlust- und Versagensängste, es fehlt an Selbstwirksamkeitserfahrung.

DENKANSTOSS

STÄRKUNG DER ACHTSAMKEIT

Technische Fertigkeiten und digitale Aufklärung werden nicht ausreichen, um mit steigender Komplexität von Prozessen und einer zunehmender Geschwindigkeit von Veränderungen umgehen zu können. Auch werden zukünftige Generationen sich aufgrund schwindender natürlicher Ressourcen und wachsender Umweltprobleme verstärkt mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen müssen. Ein achtsamerer Umgang mit sich und anderen scheint geboten.

Einen Impuls hierfür liefert das ReSource Project (RESOURCE PROJECT ohne Jahr) des Max-Planck-Instituts Leipzig. Es wies nach, dass Achtsamkeitstrainings nicht nur der effektiven Stressreduktion dienen und die Resilienz des Einzelnen befördern, sondern auch die *emotionale Intelligenz* stärken. Dass inzwischen Unternehmen solche Erkenntnisse aufgreifen, kann nicht verwundern, da eine hohe Anpassungsfähigkeit und Leistungsstärke der Beschäftigten und eine Reduzierung von Ausfallzeiten die gewünschte Folge sein können.

Auch das Bildungssystem hat hier einen Beitrag zu liefern: Es muss Formate finden, in denen Kinder Selbstwirksamkeit und Vertrauen erfahren und geschult werden auch in Empathie und Intuition, Selbstbewusstsein und Mut, Energie und Herzensbildung.

Häufig wird im Zusammenhang mit Forderungen an das Bildungswesen eine mangelnde Eigeninitiative und Eignung des *pädagogischen Personals* bemängelt. Eine solche Kritik ignoriert, dass gute pädagogische Arbeit bestimmte Rahmenbedingungen verlangt:

DENKANSTOSS ARBEITSBEDINGUNGEN IM BILDUNGSSEKTOR VERBESSERN

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bildungswesen sind der Schlüssel zum Gelingen von Bildungsreformen. Sie müssen deshalb unbedingt verbessert werden.

In allen Bildungseinrichtungen sollten daher den hohen Anforderungen entsprechende Ressourcen gegenüberstehen. Eine ausreichende *Personalausstattung* ist der beste Schutz vor Verschleiß und Erschöpfung von Beschäftigten, die ihren Bildungsauftrag ernst nehmen. Erzieher/innen müssen außerdem besser bezahlt werden. Insbesondere im Weiterbildungssektor sind Arbeitsverhältnisse in einem hohen Maße befristet oder projektgebunden. Die strukturelle Destabilisierung von Erwerbsverläufen in diesem Bereich bringt ein prekäres Element in den Bildungssektor und ist kontraproduktiv dafür, in diesem wachsenden Beschäftigungsfeld ausreichend Personal zu sichern.

BILDUNG WIRD ZUM LEBENSBEGLEITER

Kitas und Schulen legen die Grundlage für das Berufsleben. Das beginnt bereits mit der Frage, welcher Schulabschluss welche Optionen eröffnet oder verschließt: Nur knapp jeder zweite Hauptschüler schafft direkt den Sprung von der Schule in die Ausbildung. In der bundesweiten Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern sind fast zwei von drei Angeboten für Hauptschüler/innen von vorn-

herein verschlossen. 270.000 Jugendliche befinden sich in Maßnahmen aus einem der rund 350 Programme von Bund oder Ländern (»Übergangsbereich«) (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016). Pro Jahrgang bleiben mehr als 120.000 Jugendliche ohne Ausbildung (BIBB 2016); ihnen droht zumeist Langzeitarbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung. Soziale Ressentiments und Konflikte sind mögliche Folgen dieser *verpassten Einstiegschance* für junge Erwachsene.

Das Ziel, jungen Menschen den *Zugang zu einer beruflichen Ausbildung* zu öffnen, ist und bleibt daher prioritär. Insbesondere in Regionen mit einem besonders problematischen Ausbildungsmarkt besteht dringender Handlungsbedarf. Darüber hinaus können verbindliche *Systeme zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung* dazu beitragen, dass die Ausbildung auch erfolgreich abgeschlossen wird.

Die Entscheidung für oder gegen eine berufliche Ausbildung ist eine sehr persönliche. Sie hängt ab von den individuellen Interessen der Jugendlichen, den Ausbildungsbedingungen und der Karriere- und Entwicklungsperspektive. Maßgeblich haben es also die Betriebe selbst in der Hand, die duale Ausbildung attraktiv zu halten. Dass dies durchaus gelingt, belegen die Zahlen: Erstmals ist im dualen System die Zahl der Auszubildenden mit Abitur (28 Prozent) höher als jener mit einem Hauptschulabschluss (27 Prozent) (BMBF 2017).

Das *duale System* befindet sich in einer paradoxen Situation: International wächst das Interesse, weil das Modell eine Verbindung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt herstellt – und auf diese Weise vielen Jugendlichen einen besseren Übergang in Arbeit ermöglicht. Gleichzeitig aber steht es in Deutschland unter Druck, weil sich die Zahl der Ausbildungsbetriebe auf einem historischen Tiefstand befindet. Seit 2009 sind fast 50.000 Ausbildungsbetriebe verloren gegangen. Nur 20 Prozent aller Betriebe bilden aus, 2007 waren es noch rund 24 Prozent. Vor allem kleine und Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten verabschieden sich aus der betrieblichen Ausbildung. Gleichzeitig steigt die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze. Allein im Jahr 2016 konnten die Unternehmen rund 43.500 Ausbildungsplätze nicht besetzen (BMBF 2017).

→ DENKANSTOSS STÄRKUNG DES DUALEN BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Das duale System der Berufsausbildung stärkt die *Innovationskraft* der Betriebe. Die betrieblich geprägte Berufsbildung im dualen System vermittelt hochwertige berufliche Qualifikationen, schafft hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und beugt hoher Jugendarbeitslosigkeit vor. Nahezu die Hälfte eines Altersjahrgangs durchläuft nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die duale Berufsausbildung. Sie integriert damit – wie in kaum einem anderen Land in Europa – junge Menschen erfolgreich in die Arbeitswelt. Dass immer wieder Zielquoten für höhere Akademisierung an Deutschland herangetragen werden, ignoriert die *Leistungsfähigkeit* dieses Systems.

Um das System zukunftsfähig zu machen, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

— *Berufsbilder und Ausbildungsordnungen* sind in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und an sich verändernde Anforderungen anzupassen. Hierzu bieten die Verfahren und Gremien zur Evaluation der Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne, an denen auch die Sozialpartner beteiligt sind, die notwendige Grundlage. Notwendig scheint eine Ausweitung dieser auf dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung basierenden Regelungen auf das duale Studium und auf die bisher nach Landesrecht geregelten Fachschulausbildungen.

— Die *Durchlässigkeit der Berufsbildung* sollte gestärkt werden. Auch schulisch gering Qualifizierte sollten Möglichkeiten für einen Einstieg in Ausbildung und einen Ausbildungsabschluss erhalten, z.B. durch den Ausbau der Assistierten Ausbildung. Darüber hinaus sollte im betrieblichen und im schulischen Teil der Ausbildung die Anschlussfähigkeit an berufliche und akademische Fortbildung gewährleistet werden (z.B. durch Zusatzangebote für Auszubildende).

— Die *Ausbildungsmöglichkeiten für Erwachsene* sollten erweitert und Ausbildungsprogramme an die Bedürfnisse Erwachsener angepasst werden, die eine erste Ausbildung nachholen oder eine neue Ausbildung absolvieren.

Idealerweise ist Weiterbildung schon in der *Konzeption und Gestaltung von Berufen* angelegt. In vielen Berufen des dualen Systems ist berufliche Weiterentwicklung, z.B. durch Aufstiegsfortbildungen, bereits implementiert. Auch in vielen akademischen Berufen ist fachliche Weiterbildung Voraussetzung für die Aufrechterhaltung des Berufstitels. Weiterbildung ist jedoch längst nicht in allen Berufen derart systematisch angelegt. Auch auf der betrieblichen Ebene besteht Nachholbedarf: Nötig sind erstens Lernsysteme, die *in den Arbeitsplatz integriert* sind, zweitens eine *lernförderliche Arbeitsumgebung* und drittens die Verzahnung von Weiterbildung mit *Personalentwicklungskonzepten*.

DEBATTE RECHTSANSPRUCH AUF GEFÖRDERTE BILDUNGSTEILZEIT FÜR ALLE?

Die Kommission diskutierte kontrovers die Einführung eines Rechtsanspruchs auf staatlich geförderte Bildungsteilzeit für alle (etwa nach österreichischem Vorbild). Den einen erschien die Einführung einer solchen Bildungsteilzeit überfällig, die anderen stellten den Sinn eines universellen Anspruchs infrage: Zwar würde das Recht auf eine geförderte Bildungsteilzeit vermutlich eine große Zahl an begrüßenswerten Weiterbildungsaktivitäten auslösen, gleichzeitig aber würde ein solches Instrument möglicherweise besonders von denen genutzt (werden können), die ohnehin mit hohem Bildungskapital ins Berufsleben starteten, damit würden sich Bildungsungleichheiten eher verstärken. Man solle also vielmehr gezielt Förderung für Menschen mit niedrigem formalem Bildungsgrad bereitstellen und beispielsweise Programme optimieren, die sich an ungelernte Kräfte richten (z.B. WeGebAU). Die Kommission kam hier zwar zu keinem gemeinsamen Votum, betonte aber die Notwendigkeit, die Debatte über *individuelle Weiterbildungsansprüche* forciert zu führen.

DEBATTE INSTRUMENTE DER MITBESTIMMUNG BEI DER WEITERBILDUNG SCHÄRFEN?

Die Kommission diskutierte auch die Rolle der Mitbestimmung mit Blick auf Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung wird zwar von allen Akteuren der Arbeitspolitik als Schlüsselthema für den Strukturwandel erkannt und benannt, sie findet aber – wie oben gezeigt – selektiv und unzureichend statt. Angesichts der wachsenden Bedeutung von Weiterbildung im Betrieb stellt sich die Frage, ob Betriebsräte über genügend Instrumente verfügen, um die für den Strukturwandel nötige Weiterbildung entsprechend zu forcieren.

Mitbestimmungsrechte bei der Aus- und Weiterbildung existieren im Betriebsverfassungsgesetz in drei Feldern: Beschäftigungssicherung, berufliche Bildung und Personalplanung. Mit Blick auf die Beschäftigungssicherung existiert zwar ein Vorschlags- und Beratungsrecht, aber kein Initiativrecht. Wenn der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrates ablehnt, enden dessen Möglichkeiten. Da Qualifizierungsmaßnahmen aber zu wichtig sind, um Entscheidungen darüber nur einer Seite zu überlassen, ist zu prüfen, in § 92a des BetrVG eine echte Mitbestimmung zu verankern. Auch beim Thema Berufsbildung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen sind die Mitbestimmungsrechte bislang beschränkt. Das Initiativrecht des Betriebsrates gilt hier laut § 97 Abs. 2 und § 98 nur für bereits laufende Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Damit Betriebsräte den Wandel aktiv mitgestalten können, steht hier eine Debatte über eine Erweiterung der Betriebsratsrechte auf künftige Maßnahmen an.

Mit den skizzierten Aufgaben in der Aus- und Weiterbildung sind viele, insbesondere kleine und mittelständische Betriebe, schnell überfordert. Die Bundesagentur für Arbeit bietet hier bereits einen Beratungsservice an, doch ist es für Betriebe noch immer schwer absehbar, wofür es sich lohnt, die Beschäftigten zu qualifizieren. Damit Betriebe in der Breite von den bildungswissenschaftlichen Erkenntnissen profitieren, scheinen neue Formen der Zusammenarbeit geboten.

DENKANSTOSS MEHR ÜBERBETRIEBLICHE KOOPERATION BEI DER WEITERBILDUNG

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt mit dem ESF-Förderprogramm »Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern« die Sozialpartner darin, die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten zu erhöhen. Unter anderem werden der Aufbau von *vernetzten Weiterbildungsstrukturen* in kleinen und mittleren Unternehmen und die Durchführung von betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in ihnen gefördert.

Die Kommission regt an, diese Sozialpartnerrichtlinie zu nutzen und generell (mehr) Verbünde für Aus- und Weiterbildung zu schließen, um sich den veränderten Qualifizierungsanforderungen gemeinsam zu widmen. Dies bietet sich insbesondere in Branchen an, die von mittelständischen und insbesondere von kleinen Unternehmen geprägt sind.

Ein Beispiel hierfür findet sich in der *Bauwirtschaft*: Kern des von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und den jeweiligen Arbeitgeberverbänden entwickelten Modells sind *branchenspezifische Ausbildungsumlagen*, die auf Grundlage allgemeinverbindlicher Tarifverträge von den Betrieben zu entrichten sind. Die Mittel werden von branchenspezifischen Sozial- bzw. Zusatzversorgungskassen der Tarifvertragsparteien verwaltet und insbesondere zur Finanzierung überbetrieblicher Ausbildungszentren verwendet. Diese Zentren übernehmen – ergänzend zur Berufsschule – betriebsnahe praktische Ausbildungsteile. Oft existieren für diese überbetrieblichen Ausbildungszentren Mindestqualitätsanforderungen, die auch Anforderungen zur (digitalen) Ausstattung der Ausbildungszentren und zur

Weiterbildung der eingesetzten Ausbilder umfassen. In einigen Bau-branchen werden Umlagemittel nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für *Fort- und Weiterbildungsangebote* genutzt. Die Leistungen der Sozialkasse im Bereich der Fortbildung bestehen in der Übernahme der Kosten (einschließlich Lohnkostenerstattung) während der Lehrgangsteilnahme – damit werden auch finanzielle Anreize gesetzt. Solche Formen der überbetrieblichen Zusammenarbeit bei der Aus- und Weiterbildung erschienen der Kommission zeitgemäß und übertragbar auf anderen Branchen.

Weiterbildungsangebote werden in Deutschland aktuell in erster Linie von kommerziellen Anbietern und den Volkshochschulen getragen. Dabei bieten die übrigen Bildungseinrichtungen ein enormes Potenzial zur *Erweiterung des Angebots im Bereich Weiterbildung*, das bislang brachliegt. Gerade wenn es darum geht, das in den Denkanstößen skizzierte breite und ganzheitliche Bildungsideal umzusetzen, könnten die *Hochschulen* im Bereich der *Weiterbildung* einen wichtigen Beitrag leisten.

→ DENKANSTOSS HOCHSCHULPAKT FÜR WEITERBILDUNG

Viele Menschen werden nach einer längeren Berufstätigkeit ihre Qualifikationen aufstocken wollen oder müssen. *Universitäten und Fachhochschulen* sind prinzipiell bestens geeignet, Weiterbildungsangebote zu entwickeln und auszubauen, z.B. in Form von Seminaren oder Aufbau- und Ergänzungsstudiengängen. Bislang bleiben sie aber noch hinter den Möglichkeiten zurück; auch zielt das Weiterbildungsangebot bislang hauptsächlich auf Menschen, die bereits einen Hochschulabschluss haben bzw. noch studieren.

Das muss sich ändern. Nötig sind ein erleichterter Zugang (bislang ist in der Regel Abitur Voraussetzung) und ein Angebot, das besser auf die Bedürfnisse von Berufstätigen zugeschnitten ist. Zudem

müssen Angebote unterhalb der Schwelle eines kompletten Hochschulstudiums oder Aufbaustudiengangs entwickelt werden.

Damit Hochschulen sich zu echten Anbietern für Weiterbildung auch jenseits der »Kernklientel« entwickeln können, sind Anreize und finanzielle Unterstützung nötig. Bislang sind Hochschulen kaum flächendeckend auf die Rolle als Weiterbildner vorbereitet: Lehrzeiten, Personalbestände, didaktische Konzepte und Lehretats sind nicht auf eine solche Aufgabe ausgelegt.

Eine Möglichkeit, dies zu ändern, ergibt sich mit der Fortentwicklung des aktuellen *Hochschulpaktes*, der 2020 ausläuft. Zumindest ein Teil der in einem neuen Programm vorgesehenen Gelder ließe sich an besondere Anstrengungen der Hochschulen knüpfen, *akademische Weiterbildungsangebote für Personen aus der Praxis* anzubieten. Zugleich aber stellt die Befristung der Mittel in einem zeitlich begrenzten Pakt die Hochschulen vor eine Hürde: Hochschulen können nicht nur vorübergehend als Weiterbildner auftreten und neue Lehrkonzepte, Zulassungsregeln oder Anerkennungsverfahren entwickeln, sondern brauchen *Planungssicherheit*, dass sich dieses Engagement dauerhaft fortführen lässt. Da Personal im Bereich der Weiterbildung absehbar stärker nachgefragt sein wird, werden Hochschulen angesichts der Befristungsregeln schnell vor einem Kapazitätsproblem stehen. Hier besteht Reformbedarf, damit die Arbeitsbedingungen im Hochschulsektor nicht zum Hemmschuh für zukunftsfähige Bildung werden.

DIE LERNENDEN BERATEN UND FINANZIELL FÖRDERN

In vielen Initiativen und Überlegungen zum lebensbegleitenden Lernen liegt der Fokus auf der Weiterbildung, doch werden zentrale Weichenstellungen für den Erwerbsverlauf schon in der Ausbildung und im Berufseinstieg vorgenommen. »Lebensbegleitendes Lernen« – dies ist für die einen positive Verheißung, für viele aber auch Anlass zur Sorge, weil in dieser Botschaft mitschwingt, dass ohne die »richtige« Weiterbildung die Position am Arbeitsmarkt nicht zu halten ist.

Bei der Ausbildungswahl sind oftmals Eltern die wichtigsten Ratgeber und werden von Kindern in dieser Rolle nicht nur akzeptiert, sondern auch offensiv nachgefragt (HURRELMANN 2014). Zugleich stoßen viele Eltern an Grenzen, weil sie die Arbeitsmarktentwicklung und den Wandel von Berufen kaum umfassend einschätzen können. Erwachsene wiederum sehen sich nicht nur einem unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt gegenüber, sondern sie können auch ihren Bedarf und die Passfähigkeit einer Fortbildung nicht immer allein einschätzen.

→ DENKANSTOSS BILDUNGSBERATUNG IM LEBENSVERLAUF

Die Kommission sieht in Beratung ein wichtiges Kernelement einer *präventiven Bildungspolitik*. Dafür sollte eine *neue Beratungskultur* etabliert werden, in der *individuelle und neutrale Beratung für jeden* angeboten wird, unabhängig von der Ausgangslage der Person und ihren Ambitionen.

Die Kommission unterstützt Ideen für eine *Weiterbildungsberatung*. Wenn diese die Menschen neutral und unabhängig berät, kostenlos und gut erreichbar ist, als Angebot breit umworben und von gut qualifiziertem Personal nach definierten Standards durchgeführt wird, wäre eine solide Grundlage für lebensbegleitendes Lernen gelegt. Die Bundesagentur für Arbeit beschreitet mit der Weiterentwicklung der Berufsberatung zu einer lebensbegleitenden Berufsberatung bereits den richtigen Weg; ihr Ansatz kann zu einem tragfähigen

System ausgebaut werden. Bei Angliederung einer Bildungs- oder einer Weiterbildungsberatung an die Bundesagentur für Arbeit wäre jedoch darauf zu achten, dass diese unabhängig von den sonstigen Aufgaben der Bundesagentur und der Jobcenter arbeitet und die Wahrnehmung oder Nichtwahrnehmung von Beratung nicht mit Sanktionen verknüpft.

Langfristig wäre es sinnvoll, umfassendere Formate der Bildungsberatung zu entwickeln, die schon im Schulalter beginnt und über Einstiege in Ausbildung und Beruf, Entwicklungsoptionen, Wechsel und Umstiege sowie Fördermöglichkeiten aufklärt. Lernen kann man von *Bildungslotsenprogrammen* anderer Länder, beispielsweise von der Einrichtung des *Bildungsscouts* in Österreich.

Auch an den Universitäten und Hochschulen gibt es zahlreiche Beratungsangebote für das Studium, den Studienfachwechsel oder den Weg in die Praxis nach dem Abschluss. Für diejenigen, die mit dem Studium nicht zurechtkommen und für die ein Wechsel zurück in andere Zweige des Bildungssystems oder in die berufliche Ausbildung angeraten wäre, gibt es hingegen kaum Angebote. Die Beratungen an den Hochschulen sind auf diese Fälle zumeist nicht vorbereitet und können lediglich an die Arbeitsagenturen verweisen.

Um Übergangsmöglichkeiten zu verbessern, könnte daher eine organisatorische und institutionelle Verknüpfung der Studienberatung der Hochschulen mit den Beratungen von Arbeitsagenturen, Kammern und anderen Beratungsstellen hilfreich sein. Solche Angebote gibt es bereits, jedoch bislang nur modellhaft und befristet.

Weiterbildung zur Beschäftigungssicherung wird immer wichtiger. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat, auch um Weiterbildung zu fördern, eine Initiative zur Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung hin zu einer *Arbeitsversicherung* gestartet. Diese ist bislang – bis auf den Aspekt der Weiterbildungsberatung – nur in Umrissen skizziert. Eine solche Arbeitsversicherung, die nicht erst bei Arbeitslosigkeit greift, sondern auch schon bei drohender Arbeitslosigkeit, wäre eine proaktive Reaktion auf die Transformation.

Das aktuelle Konzept fokussiert sehr auf die Weiterbildungsberatung; zu klären wäre aber insbesondere auch die Förderung von Berufsausbildungen: Die Möglichkeit, auch in einer späteren Phase des Lebens noch eine Berufsausbildung zu machen, wird immer wichtiger. Erstens brauchen Menschen, die eine Qualifizierung am Erwerbsbeginn verpasst haben, eine *echte zweite Chance* (BOSCH 2010). Alle Untersuchungen zeigen, dass ein fehlgeschlagener Start in den Arbeitsmarkt, sei es durch fehlenden Schulabschluss oder fehlende Ausbildung, im gesamten Lebensverlauf Nachteile nach sich zieht. Menschen müssen Qualifizierung nachholen können, die andere schon in früheren Jahren erworben haben. Zweitens müssen sich angesichts des Strukturwandels viele Erwerbstätige auch in der zweiten Lebenshälfte *beruflich umorientieren*. Gerade hier ist es entscheidend, dass während einer Weiterbildung Einkommensausfälle bzw. Lohnkosten stärker als bislang ersetzt werden.

Bisher stehen einzelne Elemente der finanziellen Förderung von Weiterbildung – wie BAföG, Meister-BAföG, Aufstiegsstipendien, Bildungsprämien – unverbunden nebeneinander. Die Zusammenführung der Studienfinanzierung, der Finanzierung des Nachholens schulischer und beruflicher Abschlüsse und der Finanzierung der beruflichen Aufstiegsfortbildung in einem *Bildungsförderungsgesetz* würde Transparenz schaffen und Förderlücken schließen.

→ DENKANSTOSS BAFÖG FÜR EINE SPÄTERE CHANCE

Bereits 2004 wies die Expertenkommission »Finanzierung Lebenslangen Lernens« (DEUTSCHER BUNDESTAG 2004) auf die nötige *Erweiterung des öffentlichen Bildungsauftrags ins Erwachsenenalter* hin. Für das *Nachholen eines Schul- oder Berufsabschlusses* im Erwachsenenalter auf eigene Initiative wird jedoch nach dem 25. Lebensjahr kein BAFÖG gezahlt. Die einzige Chance bleibt hier die Förderung in der Arbeitsmarktpolitik, die in den vergangenen Jahren zu stark gestutzt wurde (BOSCH et al. 2011). Aus Sicht der Kommission müssen daher mehr Möglichkeiten für Erwachsene geschaffen werden, die sich entscheiden, Ausbildungen nachzuholen oder sich beruflich grundlegend neu zu orientieren.

Da viele Erwachsene Basisqualifikationen nicht in der Jugend erworben haben oder mit ihrer beruflichen Ausbildung keine Stelle mehr finden, muss die öffentliche Verantwortung für die Finanzierung der Allgemeinbildung und der Berufsausbildung auf das Erwachsenenalter ausgeweitet werden. Die Kommission schlägt daher vor, das bewährte Instrument des BAFÖG weiterzuentwickeln und ein *allgemeines BAFÖG für Erwachsene* einzuführen und (wie auch schon in der jetzigen Regelung) denjenigen zu gewähren, die nicht über ausreichendes eigenes Einkommen oder Vermögen verfügen. Anreize für Arbeitgeber, Arbeitsverhältnisse zu beenden, müssen dabei vermieden werden. Vielmehr könnte, über höhere Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, gerade die Teilnahme an solchen Weiterqualifizierungen unterstützt werden, durch die Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber eine langfristige Arbeitsplatzperspektive bekommen.

Im Detail ergeben sich verschiedene Punkte, die bei einer Reform zu berücksichtigen wären: Zunächst sollten Personen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Qualifizierung anstreben, besonders berücksichtigt werden. Auch sollten Altersgrenzen bei diesem und ähnlichen Instrumenten kritisch geprüft werden. Das Meister-BAFÖG hat zwar keine Altersgrenze, fördert aber bevorzugt den beruflichen Aufstieg; die Altersgrenze des Studenten-BAFÖG für ein Masterstudium wiederum ist aus Sicht der Kommission noch immer zu niedrig. Im Zuge der Bologna-Reform ist die Altersgrenze des Studenten-BAFÖG für ein Masterstudium von einstmal 27 auf 35 Jahre erhöht worden.

Auch diese Grenze muss erhöht werden. Um eine Verschuldung am Ende des Studiums zu vermeiden, scheint ein Absenken des Darlehensanteils sinnvoll; auch sollten Freibeträge und Bedarfssätze angehoben werden. BAföG sollte einen automatischen Inflationsausgleich erhalten.