

DOI: 10.5771/0342-300X-2020-6-513

Weiterbildungsoffensive in und nach der Krise: Jetzt erst recht!

SVEN RAHNER, MICHAEL SCHULZE, MARTIN EHLERT

Viele Beobachter des politischen Betriebs zeigten sich angesichts der Schnelligkeit und Konsequenz, mit der die deutsche Bundesregierung auf den plötzlichen Corona-Schock reagieren konnte, überrascht. Keine Anzeichen mehr von der zuletzt häufig konstatierten Staatsmüdigkeit und großkoalitionären Selbstgenügsamkeit. Die These einer Renaissance starker Staatlichkeit, die sich gegenüber den immer stärker ausbreitenden Eigenlogiken gesellschaftlich entkoppelter Weltkonzerne derart beindruckend behaupten könne, hätte wohl „vor Corona“ kaum Befürworter gefunden. Es ist das kollektiv erlebte Gefühl eines Gefahrenverzugs, das politische Handlungsräume in historischem Ausmaß eröffnet. Bundesfinanzminister Olaf Scholz verabschiedete sich von der zuvor mantrahaft beschworenen Schuldenbremse und bemühte dazu das drastische Sprachbild der „Bazooka“, die jetzt in die Hand genommen werden müsse. Das erste Konjunkturpaket, das durch die massiven finanziellen Investitionen in den Zukunftsfeldern Digitalisierung und Dekarbonisierung den digitalen und ökologischen Strukturwandel zusätzlich beschleunigen dürfte, beläuft sich mithin auf 130 Mrd. €. Bundeskanzlerin Angela Merkel kündigte eine „große europäische Kraftanstrengung“ an, um dem „symmetrischen Schock“ zu begegnen, und sorgte mit ihrem gemeinsamen Vorstoß mit dem französischen Präsidenten Emmanuel Macron für einen 500 Mrd. € schweren, nicht an Kredite gebundenen Wiederaufbaufonds international für Aufsehen.¹

Nach der nahezu vollständigen politischen und gesellschaftlichen Konzentration auf eine direkte Krisenre-

aktion läutete die Diskussion um die Inhalte der Konjunkturpakete eine zweite Phase der Corona-Politik ein. Im Anschluss an die kurzfristige gesundheits- und sozialpolitische Pandemieabwehr wurde in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft der berechtigte Ruf nach einer langfristig und sozialinvestiv orientierten Politikgestaltung lauter.² Unter den Bedingungen eines durch die Pandemie verstärkten digitalen und ökologischen Strukturwandels wird spätestens mit dem Auslaufen der gelockerten Insolvenz-, Steuer- und Kurzarbeitsregelungen deutlich werden, dass die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Schlüsselfrage in der systematischen Verknüpfung konjunktureller und struktureller Zukunftsaufgaben auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegen wird.³

Ausgehend von dieser Beobachtung wird im Folgenden zunächst ein einordnender Blick auf aktuelle Daten und Zusammenhänge aus der Weiterbildungsforschung geworfen. In einem weiteren Schritt wird der aktuelle Diskurs um geeignete wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit der politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung um die Stärkung der individuellen Weiterbildungsförderung verbunden, die im Zuge des digitalen und ökologischen Wandels zunehmend Auftrieb erhält. Abschließend wird mit Bezug auf die Geschichte der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland die Frage nach einem notwendigen Paradigmenwechsel hin zu einer stärker vorsorgenden und befähigenden Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik diskutiert, die Lernen und Arbeiten in Zeiten ständiger Unsicherheit unterstützen kann.

1 Der Brüsseler EU-Gipfel der Staats- und Regierungschefs hat dann letztlich im Juli 2020 einen Corona-Wiederaufbaufonds in Höhe von 750 Mrd. € beschlossen, davon 390 Mrd. € als nicht rückzahlbare Zuschüsse und 360 Mrd. € kreditgebunden, vgl. https://www.ipg-journal.de/rubriken/europaeische-integration/artikel/wumms-hats-gemacht-4523/?utm_campaign=de_40_20200722&utm_medium=email&utm_source=newsletter

2 Vgl. DER SPIEGEL vom 16.05.2020, Nr. 21, Alte Gespenster, S. 70f.

3 Vgl. z. B. auch Hall, B./Strauss, D./Dombey, D. (21.06.2020): Millions of European Jobs at Risk when Furlough Support Ends, in: Financial Times (Online), <https://www.ft.com/content/0f01aged-5b15-4e2d-921c-6ee d7a80d0bd> (letzter Zugriff: 05.07.2020).

Diskussionsstand und Daten der Weiterbildungsforschung

Über die Beschäftigungseffekte des Strukturwandels auf dem deutschen Arbeitsmarkt scheint in der Forschung grundsätzliche Einigkeit zu herrschen. Zwar hat sich der Anteil der Beschäftigten, die in Berufen mit hohem Substituierungspotenzial arbeiten, von 2013 bis 2016 um zehn Prozentpunkte auf 25 % erhöht.⁴ Dennoch wird in der Summe keine fundamentale Veränderung des Beschäftigungsniveaus erwartet. Gleichzeitig wird jedoch weithin angenommen, dass es zu größeren Verschiebungen zwischen Berufen und Branchen sowie veränderten Kompetenzanforderungen innerhalb von Berufen kommen wird. Ohne ein aktives Gegensteuern drohen damit zunehmende Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.⁵

Angesichts dieser erwarteten und in Teilen bereits zu beobachtenden Veränderungen kommt einer vorausschauenden Weiterbildungspolitik eine wichtige Rolle zu, um Wohlstand, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland zu erhalten. Das betrifft neben der betrieblichen Weiterbildung ebenfalls die individuelle berufliche Weiterbildung, die Beschäftigte auch bei Branchen- oder Berufswechseln unterstützt und so die Flexibilität des Arbeitsmarktes im Strukturwandel verbessert.

Gleicht man diese Überlegungen mit der weiterbildungspolitischen Realität ab, wird deutlich, dass weitergehende Anpassungen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik geboten sind. Laut aktueller Weiterbildungsstatistik des Bundesbildungsministeriums (BMBF) aus dem Jahr 2019 dauert ein Großteil der Weiterbildungen lediglich zwischen einigen Stunden (29 %) und einem Tag (21 %)

bzw. mehreren Tagen (27 %). Insgesamt fallen damit 77 % der Maßnahmen in eine Kategorie von Weiterbildungsaktivitäten, die nicht zu einem formalen Bildungsabschluss führen und sich höchstens über einige Tage erstrecken; im Bereich der betrieblichen Weiterbildungen beläuft sich der Anteil sogar auf 89 %.⁶ Aktuelle Analysen mit den Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS)⁷ zeigen, dass kurze, betriebliche Weiterbildungskurse die berufliche Position eher festigen statt zu beruflichen Wechseln beizutragen.⁸ Es handelt sich also häufig um Anpassungen innerhalb des Berufs. Für Berufswechsel hingegen sind in der Regel längerfristige Weiterbildungen, die zu anerkannten Abschlüssen führen, nötig.⁹ Solche sogenannten formalen Weiterbildungen sind eher selten unter Erwachsenen. Laut Daten des NEPS nehmen nur etwa 3 % der 30- bis 60-Jährigen daran teil.¹⁰

Mit Hilfe von aktuellen Zahlen aus dem NEPS kann ergründet werden, warum die Teilnahme an formalen Kursen deutlich geringer ist als an non-formalen.¹¹ Interessanterweise werden die Kosten bei beiden Weiterbildungsformen als ähnlich hinderlich angesehen: 17 % nennen dies bei non-formalen Kursen als Grund für die Nichtteilnahme, 19 % bei formalen Kursen. Deutlich häufiger wird allerdings die fehlende Zeit als Hindernis genannt – und hier besteht auch ein großer Unterschied: Fast die Hälfte (48 %) der Befragten geben dies bei formalen Kursen als Problem an, aber nur 34 % bei den non-formalen. Diese Barrieren wiegen besonders schwer, da laut NEPS 30 % der Erwerbstätigen gerne einen weiteren Abschluss durch eine Weiterbildung erwerben würden. Unter Geringqualifizierten ohne Berufsausbildung wünschen sich sogar 39 % eine formale Weiterbildung (Hochqualifizierte: 27 %).

-
- 4 Dengler, K. / Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 04/2018, Nürnberg, S. 7.
- 5 Vgl. Nedelkoska, L. / Quintini, G. (2018): Automation, Skills Use and Training, Paris; Zika, G. / Schneemann, C. / Kalinowski, M. / Maier, T. / Winnige, S. / Grossman, A. / Mönnig, A. / Patron, F. / Wolter, M. (2019): BMAF-Fachkräftemonitoring. Prognose Digitale Arbeitswelt.
- 6 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Bonn.
- 7 Nationales Bildungspanel (NEPS): Startkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEPS:SC6:8.0.0. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom BMBF finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V. (LifBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt.
- 8 Ebner, C. / Ehlert, M. (2018): Weiterbilden und Weiterkommen?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 70 (2), S. 213–235.
- 9 Virdia, S. / Schindler, S. (2019): Educational Upgrading, Career Advancement, and Social Inequality Development from a Life-Course Perspective in Germany, in: Research in Social Stratification and Mobility 60, S. 29–38.
- 10 Kruppe, T. / Baumann, M. (2019): Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht 01/2019, S. 37.
- 11 Die genannten Zahlen in diesem Absatz sind eigene Berechnungen auf Grundlage der NEPS Startkohorte 6, Welle 8 (2015/16). Die Zahlen beziehen sich auf Erwerbstätige zwischen 30 und 60 Jahren. Zu den Daten siehe: Blossfeld, H.-P. / Roßbach, H.-G. / von Maurice, J. (Hrsg.) (2011): Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS), in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14.

Der Diskurs um die Stärkung individueller Weiterbildungsförderung

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen hat sich bereits vor dem Aufkommen von Covid-19 nicht nur in Deutschland eine lebendige Debatte um die Notwendigkeit neuer Politikinstrumente zur Unterstützung individueller beruflicher Weiterbildungen entwickelt.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat das Thema im Rahmen ihrer Jahrhundertinitiative prominent auf die Agenda gesetzt. So fordert die in diesem Zusammenhang einberufene hochrangig besetzte „Global Commission on the Future of Work“ in ihrem 2019 vorgelegten Abschlussbericht einen universellen Rechtsanspruch auf lebenslanges Lernen.¹²

Auch der Internationale Währungsfonds spricht sich wegen der beschleunigten Entwertung von Humankapital bei einer gleichzeitigen Verlängerung des Erwerbslebens, in dem Wechsel der Beschäftigungsformen zunehmen, für einen verbesserten individuellen Weiterbildungszugang unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungsverhältnis aus.¹³ Ähnlich argumentieren die OECD und die Europäische Kommission, die für einen leichteren Zugang und verbesserte Finanzierung für individuelle Weiterbildungen plädieren.¹⁴

Zeitgleich haben verschiedene nationale Regierungen bereits innovative Politikinstrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungen eingeführt bzw. bestehende Instrumente substanziell ausgebaut, von denen die für die deutsche Debatte bedeutsamsten Entwicklungen kurz diskutiert werden sollen.

In Südkorea wurde kürzlich ein Aktionsplan verabschiedet, mit dem eine sogenannte „National Learning Card“ eingeführt werden soll. Diese stellt ein individuelles Weiterbildungskonto dar, auf dem allen Bürgerinnen und Bürgern alle fünf Jahre umgerechnet bis zu 4000 € zur Verfügung gestellt werden soll, um selbstbestimmt qualitätsgesicherte Weiterbildungen zu absolvieren.¹⁵

Frankreich hat bereits im Jahr 2018 bestehende Bildungskonten weiterentwickelt, auf denen Erwerbstätige je nach Status unterschiedlich viel Guthaben pro Jahr er-

halten, welches bis zu einer Höchstgrenze von 8000 € angespart werden kann. Vor dem Hintergrund geringerer eigener Finanzmittel und größeren Weiterbildungsbedarfs erhalten Geringqualifizierte 800 € gutgeschrieben, Selbstständige und Beschäftigte lediglich 500 €. Im Zeitverlauf wird es interessant sein zu beobachten, welche Effekte die Ausdifferenzierung der Anreize sowie die Möglichkeit zum Sparen auf das Weiterbildungsverhalten haben.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat die französische Regierung zudem beschlossen, für Beschäftigte in Kurzarbeit die Kosten für zertifizierte Fernlehrgänge vollständig zu übernehmen, soweit der Arbeitgeber mit der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde eine entsprechende Vereinbarung schließt. Die persönlichen Weiterbildungskonten bleiben hiervon unberührt.¹⁶

Im Vergleich dazu besteht in Österreich bereits seit 1998 die Möglichkeit für abhängig Beschäftigte, sich für Weiterbildungszwecke von der Arbeit freustellen zu lassen, soweit mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung geschlossen wird. Im Zeitverlauf wurde das Instrument mehrfach angepasst und avancierte in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 schließlich zur beliebten Alternative für Kurzarbeit. Anders als in Frankreich ist die Höhe der Unterstützung in Österreich allerdings am vorherigen Einkommen orientiert. Daher setzt das Instrument schwächere Anreize für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen bzw. für Geringqualifizierte. Mit der 2013 eingeführten Bildungsteilzeit, die eine Weiterbildung bei reduzierter Arbeitszeit ermöglicht, wurde dies in Teilen korrigiert.¹⁷

Auch wenn die Debatte in Deutschland noch nicht so weit gediehen ist, dass über das Für und Wider der Ausgestaltungsdetails von Politikmaßnahmen diskutiert wird, hat die Debatte deutlich an Fahrt aufgenommen. Schon seit einigen Jahren befürworten die Gewerkschaften die Reform der Arbeitslosenversicherung sowie den Ausbau der individuellen Weiterbildungsförderung. So wurde bereits 2017 von IG Metall, ver.di und GEW ein weiterbildungspolitisches Positionspapier vorgelegt, das ein Bundesgesetz zur Weiterbildung vorschlägt. Dieses soll einen bundeseinheitlichen Anspruch auf Freistellung von der

12 ILO Global Commission on the Future of Work (2019): *Work for a Brighter Future*, Genf.

13 Internationaler Währungsfonds (2018): *Future of work: Measurement and Policy Challenges*, Washington.

14 OECD (2019): *OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work*, Paris; Europäische Kommission (2020): *European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en> (letzter Zugriff: 05.07.2020).

15 Jang, S. (2019): 2020 National Learning Card Implementation Plan, in: *Aligning Regional and Industry Skills Development with Inclusive Growth*, Conference Proceeding of the

third KRIVET International Conference on Regional and Industry Skills Development, Seoul, S. 303–316.

16 Asali, S. (2020): *Vous êtes en chômage partiel? Vous pouvez désormais suivre une formation... gratuitement*, in: *Capital avec management online* vom 14.04.2020, <https://www.capital.fr/votre-carriere/vous-etes-au-chomage-partiel-profitez-en-pour-suivre-une-formation-cest-gratuit-1366694> (letzter Zugriff: 10.06.2020).

17 Vgl. Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Huemer, U. (2017): *Instrumente der Existenzsicherung in Weiterbildungsphasen in Österreich*, in: *WIFO-Monatsberichte* 90 (5), S. 393–402.

Arbeit zu Bildungszwecken nach österreichischem Vorbild regeln.¹⁸

Im Vorfeld der Erarbeitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben sich auch die Dachverbände der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände zu dem Thema positioniert. So fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), dass das Recht auf Weiterbildungsberatung mit einem Recht auf Weiterbildungsförderung verknüpft wird sowie einen Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung beinhaltet.¹⁹

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) stellt in einem Positionspapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie vom November 2018 fest, dass qualifizierte und hochqualifizierte Beschäftigte aufgrund des digitalen Wandels zwar nicht kurzfristig von Arbeitslosigkeit bedroht seien, aber „perspektivisch zur Mobilität im eigenen Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt herausgefordert“ sein werden.²⁰ Für diese Zielgruppe wird ein steuerfinanzierter, einkommensabhängiger Weiterbildungszuschuss im vierstelligen Bereich (zum Beispiel 5000 €) vorgeschlagen, der alle drei Jahre beantragt werden kann. Ein rechtlicher Anspruch solle nicht bestehen.

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben sich die beteiligten Akteure zum einen auf die Einführung eines „grundsätzlichen Anspruchs“ bzw. Rechtsanspruchs auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses sowie einen „Prüfauftrag“ für staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten an das Bundesarbeitsministerium verständigen können.²¹ Erstgenannter Rechtsanspruch wurde mit dem sogenannten „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ im Frühjahr 2020 umgesetzt. Darüber hinaus wurden mit der aktuellen Novelle des Aufstiegs-BAföG, welches ebenfalls einen individuellen Rechtsanspruch darstellt, die Förderbedingungen für

formelle Ausstiegsweiterbildungen noch einmal deutlich verbessert.²²

Auch die meisten demokratischen Parteien im Deutschen Bundestag haben zwischenzeitlich fundierte Vorschläge und Beschlüsse zu diesem Thema vorgelegt. Der Arbeitnehmerflügel der CDU (CDA) hat sich bereits in einem Beschluss vom Mai 2017 auf die Prüfung eines individuellen Rechtsanspruchs auf eine staatlich geförderte Bildungsteilzeit verständigt, die sich explizit am österreichischen Modell der Bildungskarenz orientiert. Dieser Anspruch sollte nach CDA-Überlegungen im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses gelten und somit über Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert werden.²³ In einem Antrag der FDP-Fraktion, der im November 2019 in den Bundestag eingebracht wurde, wird ein Freiraumkonto sowie ein „Midlife-BAföG“ zum Aufbau einer dritten Säule des Weiterbildungssystems für selbstbestimmte personenbezogene Weiterbildungen gefordert.²⁴ Mitte Dezember 2019 legten Bündnis90/Die Grünen einen weitreichenden Fraktionsbeschluss vor, der ein Weiterbildungsgeld aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit vorsieht, u. a. für Beschäftigte, die vom Strukturwandel betroffen sind. Das Weiterbildungsgeld soll auch in Teilzeit bezogen werden können und mit einem Freistellungsanspruch verbunden sein. Darüber hinaus soll ein Weiterbildungs-BAföG alle anderen Weiterbildungswünsche unterstützen.²⁵

Im Beschluss des SPD-Parteivorstandes vom 9. Februar 2020 wird die bereits im SPD-Grundsatzprogramm von 2007 formulierte Zielrichtung, die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln, erneut präzisiert. Hierfür wird sowohl ein beitragsfinanzierter Rechtsanspruch auf Umschulung für Beschäftigte, die durch den digitalen und ökologischen Wandel nicht mehr in ihrem bisherigen Beruf arbeiten können, vorge-

18 GEW / IG Metall / ver.di (2017): Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen, Berlin/Frankfurt a. M., https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Weiterbildung/Initiative_Bundesregelungen_Weiterbildung/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf (letzter Zugriff: 24.05.2020).

19 DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2018): Weiterbildung von Beschäftigten stärken. Was will der DGB? Welchen Beitrag soll Arbeitsmarktpolitik leisten?, Berlin, <https://www.dgb.de/presse/++co++8102a970-695f-11e8-996f-52540088cada> (letzter Zugriff: 24.05.2020).

20 BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2018): Unterstützung für Betriebe und Beschäftigte im digitalen Strukturwandel. Positionspapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie, [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Popa-Nationale-Weiterbildungsstrategie.pdf/\\$file/Popa-Nationale-Weiterbildungsstrategie.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Popa-Nationale-Weiterbildungsstrategie.pdf/$file/Popa-Nationale-Weiterbildungsstrategie.pdf), hier: S. 4 (letzter Zugriff: 24.05.2020).

21 BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) / BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie, Berlin.

22 BMBF (2019): Aufstiegs-BAföG wird deutlich attraktiver, Pressemitteilung 109/2019 vom 25.09.2019, <https://www.bmbf.de/de/aufstiegs-bafoeg-wird-deutlich-attraktiver-9768.html> (letzter Zugriff: 24.05.2020).

23 CDA (Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft) (2017): Beschluss der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, Weiterbildung im digitalen Zeitalter, Berlin.

24 Fraktion der FDP im Deutschen Bundestag (2019): Niemals ausgelernt, immer neugierig – Ein zweites Bildungssystem für das ganze Leben.

25 Fraktion Bündnis90/Die Grünen im Deutschen Bundestag (2019): Weiterbildung garantiert! Fraktionsbeschluss vom 17. Dezember 2019, <https://www.gruene-bundestag.de/files/beschluess/beschluss-weiterbildung.pdf> (letzter Zugriff: 24.05.2020).

schlagen, als auch eine bundesweite Ausweitung der bisherigen Länderregelungen zum Bildungsurlaub.²⁶

Diese in Analyse und Zielrichtung ungewöhnlich nahe beieinanderliegenden Einschätzungen und Konzeptionen der Akteure in der deutschen Debatte sowie weitreichenden internationalen Erfahrungen wurden vor der Covid-19-Pandemie entwickelt. Sie fallen damit in eine Zeit, in der in Deutschland der höchste Beschäftigungsstand nach der Wiedervereinigung und Rekordüberschüsse der Bundesagentur für Arbeit vermeldet wurden.

Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik? Jetzt erst recht!

Ist die sozialinvestive und vorausschauende Gestaltung der Zukunft der Arbeit durch die Wucht des Corona bedingten *Lockdowns* und seiner (längerfristigen) wirtschaftlichen und sozialen Folgen nun obsolet? Muss der in dieser Legislaturperiode mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ und dem sogenannten „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ eingeleitete Paradigmenwechsel der Arbeitsmarktpolitik hin zu einer stärker vorsorgenden und befähigenden Arbeitsmarktpolitik vor dem Hintergrund einer Rekordzahl an Anmeldungen für Kurzarbeit in zweistelliger Millionenhöhe bis auf Weiteres verworfen werden? Was zunächst genau so aussah, erscheint mit einer aufkeimenden arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Debatte über die Rolle von verstärkten Weiterbildungsinvestitionen in einem neuen Licht.

Im Rahmen dieser Debatte um die richtige Art, Dosis und Richtung konjunktureller Impulse mehren sich in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in jüngerer Zeit die Stimmen, die eine langfristig angelegte, sozialinvestive arbeitsmarktpolitische Krisenantwort fordern. Beispielsweise sind es die Mitglieder des Sachverständigenrates zur Begutachtung der wirtschaftlichen Lage in Deutschland, die in ungewöhnlicher Einigkeit im April 2020 in der Süddeutschen Zeitung öffentlich für „Anreize zur Bildung von Humankapital und zum Ausbau der Digitalisierung“ zu verstärkten digitalen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit eintreten.²⁷ Im Frühjahr 2020, und damit bereits nach Ausbruch der Corona-Pandemie, hat zudem die Tarifpolitik das Thema staatlich geförderter Bildungszeiten aufgegriffen. Im aktuellen Tarifvertrag von ver.di und der Deutschen

Telekom AG wurde eine gemeinsame Forderung nach einer politischen Initiative für staatlich geförderte Bildungszeiten verankert.

Der vorliegende Beitrag hat deutlich gemacht, dass die politische Diskurslage und die wissenschaftlichen Anknüpfungspunkte in der noch laufenden Krise für eine gestaltungsorientierte Verknüpfung von konjunkturellen und strukturellen Zukunftsaufgaben nutzbar gemacht werden können und sollten. Vergleichbar mit der ökonomischen und politischen Situation Ende der 1960er Jahre kann eine sozialinvestive Richtungsentscheidung in der deutschen Arbeitsmarktpolitik erneut im Kontext kollektiver Krisenerfahrung und struktureller Transformation getroffen werden. Damals wie heute waren die Veränderungen von Automatisierung und Digitalisierung drastisch. Zugleich befand sich Deutschland Mitte der 1960er Jahre in einer akuten Rezession. Dieser doppelten Herausforderung wurde mit einer doppelten Strategie begegnet: Über das akute Krisenmanagement hinaus wurde die Staatstätigkeit, insbesondere in ökonomischer Hinsicht auf „Krisenvorbeugung, Wachstumsvorsorge und Zukunftsplanung“ ausgerichtet.²⁸ Die Automatisierungsdebatte der 1960er Jahre mündete mit dem Arbeitsförderungsgesetz von 1969 in eine der bedeutendsten arbeitsmarktpolitischen Reformen in der Geschichte der Bundesrepublik. Mit dem Arbeitsförderungsgesetz wurde auch ein Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte geschaffen.²⁹

Es spricht daher viel dafür, auch rund 50 Jahre nach Einführung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland erneut einen Reformsprung zu wagen, der neue Zugänge zu Bildung und Arbeit in den Mittelpunkt rückt. Denn als zentrales Corona-*learning* kann bereits jetzt konstatiert werden: Für das Lernen und Arbeiten in Zeiten ständiger Unsicherheit gilt es mehr denn je, den Einzelnen und die Einzelne zu befähigen, sich selbstbestimmt durch seine oder ihre Lern- und Arbeitsbiografie zu bewegen. Der Ausbau individueller Weiterbildungsförderung kann somit als politische Übersetzung für die in psychologischer Hinsicht schon seit Längerem als wesentliche individuelle Zukunftskompetenz diagnostizierte Ambiguitätstoleranz gelten.

Die Auswertungen mit dem NEPS zeigen, dass sich viele Erwerbstätige gern individuell weiterqualifizieren würden, aber nicht die Zeit und die finanziellen Ressourcen

26 SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands) (2020): Für eine gerechte Ordnung auf dem Arbeitsmarkt im 21. Jahrhundert, Beschluss des SPD-Parteivorstands vom 09. 02. 2020, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Klausur_2020/20200209_Beschluss_PV_Arbeitsmarkt.pdf (letzter Zugriff: 24. 05. 2020).

27 Feld, L. P. / Grimm, V. / Schnitzer, M. / Truger, A. / Wieland, V.: So kann sich die Wirtschaft erholen, Süddeutsche Zeitung vom 22. 05. 2020, Nr. 117, S. 17; Schroeder W. / Schmid

G. (2020): Es ist Zeit für eine atmende Arbeitsversicherung, in: Der Tagesspiegel online, 14. 04. 2020 (letzter Zugriff: 24. 05. 2020); vgl. Diess. auch in diesem Heft.

28 Hockerts, H. G. (2011): Der deutsche Sozialstaat. Entfaltung und Gefährdung seit 1945. Göttingen, S. 181.

29 Vgl. Rahner, S. (2018): Fachkräftemangel und falscher Fatalismus, Frankfurt a. M. / New York, S. 235.

cen dafür haben. Zu diesen wohlbekanntem Weiterbildungsbarrieren kommt aktuell noch eine neue Hürde: Das in der Pandemie immer wichtiger werdende E-Learning erfordert sowohl Computerkenntnisse als auch technische Ausstattung zu Hause. Beides ist nicht bei allen Beschäftigten in gleichem Maße vorhanden. Ein solidarischer Finanzierungs- und Gesellschaftskontext und eine am Menschen orientierte Digitalisierungspolitik sind daher unverzichtbar, um die Voraussetzungen für die Realisierung der Weiterbildungswünsche zu schaffen.

Werden sich die zusätzlichen Investitionen des Steuer- und Beitragszahlers lohnen? Ulrich Beck hat bereits vor 20 Jahren für einen neuen gesellschaftlichen Aktivitätsvertrag mit weitreichenden Basissicherheiten plädiert und bezüglich der notwendigen Durchsetzungschancen und Finanzierungsmöglichkeiten sehr treffend konstatiert: „Eher eine verdeckte Entwicklungsrichtung, auf die heute schon vieles zuläuft; sicher ein Wegweiser gegen die Ratlosigkeit und Politiklosigkeit, die sich wechselseitig verstärken; getragen von einem utopischen Realismus, der sich jederzeit messen kann mit dem abgenagten Utopie-

knochen eines neuen Turbo-Wachstums oder der neofeudalen Dienstbotengesellschaft.“³⁰ Dem ist nichts hinzuzufügen. ■

AUTOREN

SVEN RAHNER, Dr. rer. pol., Autor und Lehrbeauftragter (zuletzt an der Universität Kassel und der Hertie School of Governance in Berlin). Arbeitsschwerpunkte: Zukunft der Arbeit, Weiterbildungspolitik im internationalen Vergleich, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

@ s.rahner@web.de

MICHAEL SCHULZE, Master of Public Policy, Hertie School of Governance. Arbeitsschwerpunkte: Zukunft der Arbeit, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

@ michael_schulze_@gmx.de

MARTIN EHLERT, Dr. phil., Leiter der Forschungsgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Forschungsschwerpunkte: Soziale Ungleichheit, Weiterbildungsteilnahme und -erträge, Digitalisierung der Arbeitswelt.

@ martin.ehlert@wzb.eu

³⁰ Beck, U. (2000): Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt?, in: Ders. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt a. M., S. 7ff, hier: S. 65.