

Studie

Wege zu einem zukunftsfähigen Weiterbildungssystem

Studie zur Machbarkeit eines Bildungsgrundeinkommens



Studie

Wege zu einem zukunftsfähigen Weiterbildungssystem

Studie zur Machbarkeit eines Bildungsgrundeinkommens

Autor/-innen

Claudia Münch, Prognos AG
Helga Orozco Klaß, Prognos AG
Pauline Dreibholz, Prognos AG
Dr. Oliver Ehrentraut, Prognos AG

Im Auftrag der

Bertelsmann Stiftung

Ansprechpartner: Frank Frick & Roman Wink
Zentrum Liberale Moderne
Ansprechpartner: Ralf Fücks & Rainald Manthe

Abschlussdatum

Mai 2022

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
2 Die Arbeitswelt im Wandel	2
3 Zielbild und Status quo des deutschen Weiterbildungssystems	4
3.1 Zielbild des deutschen Weiterbildungssystems	4
3.2 Status quo des deutschen Weiterbildungssystems	6
3.3 Gegenüberstellung Soll- und Ist-Zustand	14
4 Das Bildungsgrundeinkommen: ein umfassendes Finanzierungsinstrument für Weiterbildung	16
5 Anknüpfungspunkte zur Weiterentwicklung eines zugänglichen Weiterbildungssystem	19
5.1 Recht auf beruflich verwertbare Weiterbildung	19
5.2 Flankierende Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung	24
5.3 Bündelung der finanziellen Anreize	25
6 Vom Status quo zum Zielbild – Vorschlag für einen Übergang	28
Quellenverzeichnis	30
Impressum	34

Zusammenfassung

- 1.** Gesellschaftliche Transformationsprozesse wie die Digitalisierung und der ökologische Wandel verändern Berufsbilder und Anforderungen an berufliche Kompetenzen. Damit Erwerbspersonen auf individueller Ebene und die Gesellschaft als Ganzes sich an diese veränderten Bedarfe anpassen können, muss berufliche Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Teil von Erwerbsbiografien werden.
- 2.** Im Bereich der Erstausbildung gibt es bereits umfassende Regelungen und klare Zuständigkeiten, während der Bereich der Weiterbildung noch durch eine historisch gewachsene, fragmentierte Struktur gekennzeichnet ist.
- 3.** Der Status Quo des Weiterbildungssystems bedingt, dass es keinen allgemeingültigen Zugang zu geförderter Weiterbildung gibt. Fördermöglichkeiten für Weiterbildung sind kleinteilig und lückenhaft. Für Erwerbstätige gibt es keine umfassenden Freistellungsrechte zum Zweck der beruflichen Weiterbildung.
- 4.** Um den Strukturwandel zu gestalten, braucht Deutschland ein leistungsfähiges Weiterbildungssystem. Die Gesellschaft sollte damit selbstbewusst, sicher und in Wohlstand durch den Wandel schreiten, Individuen ihre Qualifikationen selbstbestimmt und eigeninitiativ weiterentwickeln.
- 5.** Das Konzept des Bildungsgrundeinkommens ist ein neuer Ansatz der Weiterbildungsfinanzierung, das dem Projekt „Sicherheit im Wandel“ des Zentrums Liberale Moderne (LibMod) entspringt. Für eine Dauer von maximal drei Jahren können Erwerbspersonen eine Förderung beruflich verwertbarer Weiterbildung (nicht betrieblich) beanspruchen. Die Förderung umfasst 1.200 EUR/Monat für den Lebensunterhalt (plus etwaige Zuschläge), die Weiterbildungskosten und die Finanzierung der sozialen Sicherung.
- 6.** Das Förderinstrument des Bildungsgrundeinkommens wird mit einem Recht auf Weiterbildung kombiniert. Das Recht auf Weiterbildung schreibt dabei individuelle Ansprüche auf Finanzierung wie auch einen Anspruch auf Zeit für Weiterbildung fest.
- 7.** Die Förderung durch das Bildungsgrundeinkommen steht allen Erwerbspersonen offen und ist nicht an ein Beschäftigungsverhältnis geknüpft. Sowohl Erwerbstätige, Selbstständige wie auch Nichterwerbspersonen können die Förderung in Anspruch nehmen. Arbeitslose müssen sich zwischen der Inanspruchnahme von Leistungen im Rahmen des SGBII/SGB III oder einer Förderung durch das Bildungsgrundeinkommen entscheiden.
- 8.** Das Konzept des Bildungsgrundeinkommens sieht vor, dass das finanzielle Aufkommen aus Steuermitteln erfolgt. Dies begründet sich in seiner Konzipierung als öffentliches Gut.
- 9.** Durch die unbürokratische Gestaltung und Bündelung von Verantwortlichkeiten ist das Bildungsgrundeinkommen für die Nutzer/-innen verständlich und für Verantwortliche gut zu verwalten.
- 10.** Damit das Instrument seine Wirkung entfalten kann, sind flankierende Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems notwendig. Es sollten Zuständigkeiten für die Bereitstellung von Weiterbildung formuliert werden, Verfahren der Qualitätssicherung flächendeckend verbreitet, Standards für die Validierung von Kompetenzen und Teilqualifikationen entwickelt und die Weiterbildungsberatung zielgruppenorientiert weiterentwickelt werden.

2 Die Arbeitswelt im Wandel

Die deutsche Wirtschaft und der Arbeitsmarkt befinden sich in einem Wandel, der sich auf mehreren Ebenen zugleich abspielt. Der doppelte Strukturwandel durch die digitale und ökologische Transformation, der demografische Wandel, die COVID-19 Pandemie und nicht zuletzt der russische Angriffskrieg auf die Ukraine führen zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungsprozessen. Damit verbunden sind Verschiebungen der nachgefragten Berufs- und Kompetenzfelder auf dem Arbeitsmarkt.

Die Energiewende wirkt übergreifend als Jobmotor. Während mit ihr verbundene Wirtschaftsbereiche 2003 1,7 % der Gesamterwerbstätigkeit ausmachten, waren es 2018 bereits 2,9 %.¹ Aus einer Studie aus dem Jahr 2021 geht hervor, dass zur Realisierung eines klimaneutralen Deutschlands im Jahr 2035 ein Bedarf von insgesamt fast 770.000 Fachkräften bestehen wird.² Vermehrt nachgefragt werden Fachkräfte vor allem im Baugewerbe und im Landverkehr. Gleichzeitig wird es Branchen geben, in der die Fachkräftenachfrage zurückgeht wie etwa im Fahrzeugbau.³ Noch nicht berücksichtigt in den Zahlen sind die Fachkräftebedarfe, die durch das politische Ziel europäischer Energiesouveränität als Antwort auf den russischen Angriffskrieg entstehen werden. Infolge des beschleunigten Ausbaus erneuerbarer Energien, der Umstellung von Heiz- und Kühlsystemen auf erneuerbare Energien und der Investitionen in die Energieeffizienz von Gebäuden wird der Bedarf an Fachkräften noch einmal steigen.

Die digitale Transformation begünstigt die Veränderung der Arbeitswelt in nahezu allen Wirtschaftsbereichen. Die zunehmende Relevanz von Kommunikationstechnologien, Big Data, Robotik oder künstlicher Intelligenz schafft neue oder verändert bestehende Berufsbilder. Dagegen können Berufe mit einem hohen Routineanteil teils durch digitale Anwendungen ersetzt werden. Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge beträgt die Ersetzbarkeit von Berufsgruppen in der Fertigung 84 %, im sozialen Dienstleistungsbereich liegt der Anteil bei nur 13 %. Das Substituierbarkeitspotenzial sinkt mit zunehmendem Anforderungsniveau des Berufs. So liegt das Potenzial bei Helferberufen bei 59 %, während es bei Expertenberufen lediglich 26 % beträgt.⁴ Folglich ist die Gefahr, dass ihre Tätigkeiten vermehrt durch Computertechnologie übernommen wird, bei Geringqualifizierten besonders hoch. Gleichzeitig werden infolge der digitalen Revolution neue Tätigkeiten und Berufsfelder entstehen.

Durch die COVID-19 Pandemie wurden digitale Prozesse nochmals beschleunigt. In vielen Branchen fand die interne und externe Kommunikation ausschließlich via digitaler Technologien statt, was die Notwendigkeit digitaler Kompetenzen verdeutlichte und verbreitete. Es ist anzunehmen, dass der Einsatz digitaler Kommunikations- und Informationssysteme nach Ende der Pandemie nicht zum alten Niveau zurückkehren wird.⁵

¹ Hoch et al. 2019.

² Blazejczak / Edler 2021.

³ GWS / BIBB / IAB 2021.

⁴ Dengler / Matthes 2021.

⁵ Knuth 2021.

Zur Veränderung, Entstehung und Substituierung von Berufen kommt hinzu, dass der demografische Wandel dem Gesundheitssektor steigende Relevanz verleiht. Es wird zunehmend Personal benötigt, um die alternde Bevölkerung versorgen zu können.⁶

Deutlich wird: Die Nachfrage nach Fachkräften wird sich künftig ändern. Dies ist kein einmaliger, sondern ein fortwährender Prozess, der eine stetige Anpassung der Kompetenzen und Fertigkeiten der Beschäftigten erfordert. Es besteht Konsens, dass Weiterbildung ein zentraler Schlüssel zur Lösung dieser sich verändernden Bedarfe ist.⁷ Das hat auch die Politik erkannt: So hat sich die Nationale Weiterbildungsstrategie, die von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit (BA) erarbeitet wurde, das Ziel gesetzt, Weiterbildung als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren.⁸ Denn in einer sich schnell ändernden Arbeitswelt reicht die formale Erstausbildung nicht aus, um die Beschäftigungsfähigkeit bis zum Ende des Erwerbslebens zu sichern.⁹ Weiterbildung wird damit zu einer wichtigen Voraussetzung, um möglichst allen Erwerbsfähigen die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu sichern. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gilt es ein drohendes Fachkräfteparadox – die Gleichzeitigkeit von Fachkräftengapsen und -überschüssen – zu vermeiden.¹⁰

Ein neuer Bericht der OECD verdeutlicht diesen Befund eindrücklich: Das deutsche Weiterbildungssystem muss noch deutlich an Kohärenz und Zugänglichkeit gewinnen. Gerade Menschen, die von Weiterbildung profitieren würden, nehmen in Deutschland nur selten an Weiterbildung teil. Das sind Beschäftigte in Berufen mit einem hohem Substitutionsrisiko, Erwachsene mit geringem oder keinem Bildungsabschluss und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen.¹¹

Damit Weiterbildung zu einer Selbstverständlichkeit in unserer Gesellschaft wird – genauso wie Schulbildung und Erstausbildung – braucht es neue Ansätze. Eine Idee ist das Konzept des Bildungsgrundeinkommens, das dem Projekt „Sicherheit im Wandel“ des Zentrums Liberale Moderne (LibMod) entspringt. Als umfassendes Finanzierungsinstrument beinhaltet das Bildungsgrundeinkommen ein Recht auf Weiterbildung. Bereits im Jahr 2021 hat LibMod das Konzept in einer Studie vorgestellt, Prognos hat die Kosten bei einer Einführung des Finanzierungsinstruments abgeschätzt.¹² Die vorliegende Studie knüpft daran an, entwickelt die Idee weiter und diskutiert deren Umsetzbarkeit. Hierfür wird zunächst ein Zielbild des Weiterbildungssystems erarbeitet, das dann mit dem Ist-Zustand des deutschen Weiterbildungssystems verglichen wird. Im Anschluss wird das Bildungsgrundeinkommen ausgeführt und Erfordernisse diskutiert, die das Weiterbildungssystem in Deutschland zugänglicher machen und dessen Qualität sicherstellen.

⁶ Rat der Arbeitswelt 2021.

⁷ Knuth 2021; Rat der Arbeitswelt 2021; Nationale Weiterbildungsstrategie 2019; Zentrum Liberale Moderne / Prognos AG 2020.

⁸ BMAS / BMBF 2019.

⁹ OECD 2021.

¹⁰ BMAS 2021.

¹¹ OECD 2021.

¹² Zentrum Liberale Moderne / Prognos 2021.

3 Zielbild und Status quo des deutschen Weiterbildungssystems

Veränderung ist ständiger Begleiter der Arbeitswelt. Damit Erwerbstätige wie Unternehmen auf Veränderungen reagieren können, braucht es ein zugängliches und qualitativ hochwertiges Weiterbildungssystem. Wie der Soll-Zustand eines solchen Weiterbildungssystems aussehen kann und was der aktuelle Ist-Zustand des deutschen Weiterbildungssystems ist, wird im folgenden Kapitel skizziert.

3.1 Zielbild des deutschen Weiterbildungssystems

Das Zielbild des deutschen Weiterbildungssystems lässt sich anhand zweier Ideale veranschaulichen, die auf gesamtgesellschaftlicher und auf individueller Ebene angesiedelt sind.

1. Ideal: Die Gesellschaft geht sicher, selbstbewusst und auf einem hohen Wohlstandsniveau durch den Wandel.

In diesem Zielbild treffen die strukturellen Veränderungen der Wirtschaft die Gesellschaft nicht unerwartet. Im Gegenteil: Der Arbeitsmarkt reagiert vorbereitet auf wirtschaftliche Umbrüche und macht sie sich zunutze. Durch entsprechend qualifizierte Erwerbspersonen können neu entstehende Berufsfelder personell besetzt werden. Erwerbspersonen in wegfallenden Tätigkeitsbereichen können dank vorausschauender Weiter- oder Umqualifizierung in die Berufsfelder mit hoher Arbeitsnachfrage übergehen - und münden nicht in die Arbeitslosigkeit. Folglich sind sowohl Arbeitslosenquote als auch Fachkräftelücken gering. Das der Nachfrage entsprechende Qualifikationsniveau ermöglicht eine hohe Wertschöpfung und ein gehobenes Erwerbseinkommen. Dieses geht mit einer stabilen Kaufkraft der Gesellschaft und hohen Steuereinnahmen einher, welche wiederum in die Finanzierung eines qualitativ hochwertigen (Weiter-)Bildungssystems zurückfließen können. Die Wirtschaft floriert und schafft Wohlstand für alle, die Bedarfe am Arbeitsmarkt sind gedeckt und die Gesellschaft erlebt Erwerbssicherheit. Das wiederum trägt auch zu einer hohen Zufriedenheit mit der Demokratie bei.

Mit diesem Zielbild sind folgende Anforderungen an ein Weiterbildungssystem verbunden:

Berufliche Weiterbildung ist als Teil des Berufslebens tief in der Gesellschaft verankert.

- Wie die Schulbildung und die berufliche Erstausbildung bzw. das Studium muss eine kontinuierliche Weiterbildung zum gesellschaftlichen Konsens gehören. Weiterbildung gilt als selbstverständlich im Lebenslauf.
- Weiterbildung wird allgemein als Investition in den Wohlstand einer Gesellschaft gesehen.

Das Weiterbildungssystem verhindert Angebotsüberhänge oder -engpässe der vom Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen.

- Es muss gewährleistet sein, dass Weiterbildungsbedarfe durch strategische Voraussicht frühzeitig erkannt werden. Die Entwicklungen des Arbeitsmarktes müssen vor diesem Hintergrund beständig gemonitort und statistisch abgebildet werden.¹³
- Sowohl neu benötigte als auch nicht mehr nachgefragte Kompetenzen müssen formuliert werden und Weiterbildungsangebote und -formate entsprechend (weiter-)entwickelt werden.¹⁴

Das Weiterbildungssystem ist modern und qualitativ hochwertig.

- Damit geht einher, dass die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen selbst, aber auch der Kompetenzen des weiterbildenden Personals gesichert sind und stets dem Stand des voranschreitenden Wandels entsprechen (z. B. digitale Kompetenzen der Lehrenden).¹⁵

2. Ideal: Erwerbsspersonen entwickeln ihre Qualifikation selbstbestimmt und in eigener Initiative weiter.

Erwerbsspersonen wissen um die vorhandenen Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen eigeninitiativ weiterzuentwickeln und nehmen diese wahr. Der damit einhergehende Kompetenzerwerb bringt Erwerbssicherheit und höhere individuelle Erträge mit sich. Gerade für Geringqualifizierte verbessert sich dadurch die gesellschaftliche Teilhabe. Darüber hinaus führen die Möglichkeit der individuellen beruflichen Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung zu mehr Lebenszufriedenheit und Arbeitsmotivation. Die Individuen der Gesellschaft sind selbstwirksam, selbstbestimmt und frei in ihren beruflichen sowie gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten.

Auch auf individueller Ebene müssen Voraussetzungen für das Erreichen dieses Idealzustands erfüllt sein, die an denen für das 1. Ideal anknüpfen:

Das Weiterbildungssystem ist transparent und für jede/-n zugänglich.

- Nur bei einer transparenten Abbildung von Weiterbildungs- und Beratungsangeboten sowie Fördermöglichkeiten können Weiterbildungsinteressierte passende Weiterbildungen für sich identifizieren.
- Eine ausreichende öffentliche finanzielle Förderung der Weiterbildung ist ein unabdingbarer Aspekt der Zugänglichkeit.¹⁶ Sie eröffnet den Rahmen zur Möglichkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung, insbesondere für Geringqualifizierte.
- Ein flächendeckender, möglichst niedrigschwelliger Zugang zu einer individuellen Weiterbildungsberatung und dem Abgleich vorhandener mit zukünftig nachgefragten Kompetenzen zur Einordnung des individuellen Bedarfs fördert die Inanspruchnahme von Weiterbildung.
- Neben formalen Bildungsabschlüssen müssen auch non-formal erworbene Kompetenzen bundesweit anerkannt werden.¹⁷ Teilqualifikationen sind vergleichbar und bundesweit anerkannt und führen Schritt für Schritt zum Nacherwerb von beruflichen Abschlüssen.
- Die Bedarfe weniger bildungsaffiner Zielgruppen werden bei Weiterbildungsangeboten und -beratung direkt adressiert.

¹³ BMAS / BMBF 2019.

¹⁴ ebd.

¹⁵ ebd.

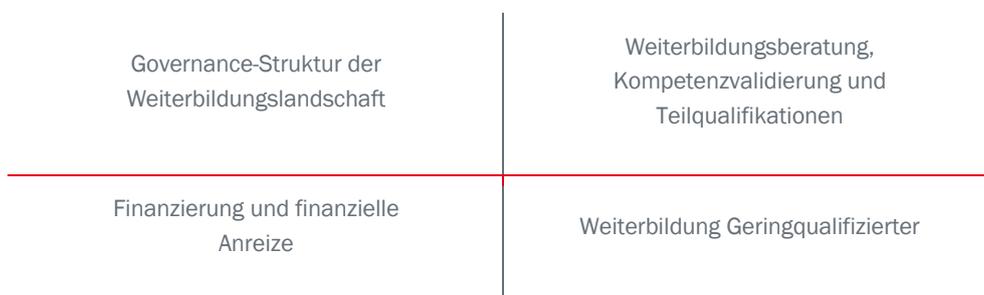
¹⁶ ebd.

¹⁷ OECD 2021.

- Zur Umsetzung ist eine bundesweite Vernetzung der Weiterbildungsakteure vonnöten, damit Weiterbildungs- und Beratungsangebot kompatibel und standardisiert gestaltet werden können.¹⁸

3.2 Status quo des deutschen Weiterbildungssystems

Dem Zielbild bzw. Soll-Zustand des deutschen Weiterbildungssystems steht dessen Ist-Zustand gegenüber. Eine 2021 von der OECD veröffentlichte Studie, die eine Bestandsaufnahme des deutschen Weiterbildungssystems vornimmt, benennt deutlich bestehende Defizite des aktuellen Weiterbildungssystems in Deutschland.¹⁹ Die Voraussetzungen für eine breite Weiterbildungsbeteiligung sind demnach nicht erfüllt. Insbesondere eine fehlende Kohärenz des Weiterbildungssystems insgesamt sowie eine geringe Erreichbarkeit der Gruppe der Geringqualifizierten werden herausgestellt. Die Studie kategorisiert vier Felder mit Verbesserungsbedarf:



Quelle: OECD (2021), eigene Darstellung Prognos

Eine uneinheitliche Governance-Struktur führt zu einer geringen Transparenz der Weiterbildungslandschaft

In Deutschland gibt es kein bundesweites Gesetz zur Regulierung von Weiterbildung. Föderalismus, Dezentralisierung und der daraus resultierende Wettbewerb bringen mit sich, dass Deutschland im OECD-Vergleich eines der kompliziertesten Weiterbildungssysteme aufweist. So teilen sich unter anderem Bund, Länder, Unternehmen und Weiterbildungsträger die Verantwortung für das Weiterbildungssystem. Aus der Struktur des Weiterbildungssystems resultiert ein geringes Maß an Kollaboration, Kohärenz und Transparenz. Die unterschiedlichen Gesetze und Rahmenregelungen auf Bundes- und Länderebene, welche jeweils verschiedene Teile des Weiterbildungssystems regulieren, begründen sich in dessen historisch bedarfsorientiertem Ausbau und Wachstum.

Mehr als staatliche Regulierung nahmen Marktmechanismen Einfluss auf die Entwicklung der Weiterbildungslandschaft.²⁰ Unter den etwa 18.000 Weiterbildungsanbietern finden sich unter anderem privat-kommerzielle Einrichtungen, privat-gemeinnützige Einrichtungen, berufliche Schulen bzw. Fachschulen, Volkshochschulen, Fachhochschulen und Akademien, Einrichtungen von

¹⁸ BMAS / BMBF 2019.

¹⁹ OECD 2021.

²⁰ ebd.

Kammern und Innungen, Einrichtungen von Gewerkschaften, Verbänden und Stiftungen, sowie betriebliche Bildungseinrichtungen.²¹

Die Fragmentierung der Weiterbildungslandschaft bildet sich auch in regionalen Differenzen im Umfang des Weiterbildungsangebots ab, wie der deutsche Weiterbildungsatlas 2018 der Bertelsmann Stiftung deutlich macht.²² Bundesländer wie Hessen, Hamburg und Berlin weisen eine vergleichsweise hohe Anbieterdichte auf. Dahingegen zeigen sich innerhalb der Flächenländer große Disparitäten im Weiterbildungsangebot und weiße Flecken in der Angebotslandschaft.²³

i

Formen der Weiterbildung²⁴

Formale Weiterbildung: institutionalisierte Weiterbildungsformate, die im regulären Bildungssystem verortet sind, mindestens sechs Monate dauern und in einer formalen Zertifizierung nach nationalem Qualifizierungsrahmen münden, wie bspw. nachgeholtte Bildungsabschlüsse oder Techniker- und Meisterabschlüsse

Non-formale Weiterbildung: institutionalisierte Bildungsmaßnahmen außerhalb des regulären Bildungssystems (z. B. Volkshochschulen, private Anbieter) mit vorgegebenem Lernziel, aus denen kein formaler Bildungsabschluss hervorgeht, wie bspw. Seminare

- a) betriebliche Weiterbildung (vom Betrieb finanziert)
- b) individuell berufsbezogene Weiterbildung (privat finanziert)
- c) allgemeine Weiterbildung (privat finanziert, nicht berufsbezogen)

Informelles Lernen: nichtinstitutionalisierte Lernformate ohne jegliche Form eines organisierten Rahmens, wie bspw. Lesen von Fachliteratur, Austausch mit Kolleg/-innen oder Museumsbesuche

Ein Mangel staatlicher Regulierung zeigt sich zudem in der Qualitätssicherung von vor allem non-formalen Weiterbildungsmaßnahmen, da sich diese – im Gegensatz zur formalen Weiterbildung – nicht in das reguläre Bildungssystem einbetten.²⁵ Um die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen zu sichern, müssten Qualitätsstandards an Weiterbildungen formuliert und deren Einhaltung geprüft werden.²⁶ Allgemeingültige Anforderungen an die Qualitätssicherung gibt es aktuell jedoch nur für Weiterbildungsanbieter, die nach dem SGB II und SGB III förderfähige Weiterbildungsmaßnahmen anbieten.²⁷ Diese müssen hierzu bei der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) der BA eine Zulassung als Träger erhalten. Zu den Voraussetzungen einer Zulassung gehört, dass ein Konzept zur Weiterbildung des Lehrpersonals entwickelt wird, Zielerreichung gemessen sowie regelmäßige Befragungen der Teilnehmenden durchgeführt

²¹ BIBB 2021; OECD 2021.

²² Bertelsmann Stiftung 2018.

²³ Schrader / Martin 2021; Bertelsmann Stiftung 2018.

²⁴ Definitionen orientieren sich an: BMBF 2020; Rat der Arbeitswelt 2021; Zentrum Liberale Moderne / Prognos AG 2020.

²⁵ OECD 2021.

²⁶ BIBB 2019.

²⁷ Hierzu müssen diese Anbieter von der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) als Träger zugelassen werden (<https://azwv.de/images/pdf/akkreditierung-arbeitsfoerderung-verordnung.pdf>) und unter anderem Nachweise zur Eignung der Schulungsräumlichkeiten, der Qualifikationen des Personals und der Umsetzung eines Qualitätsmanagementsystems (QMS) erbringen

werden. Es wird aber nicht vorgegeben, welches Qualitätsmanagementsystem (QMS) anzuwenden ist.²⁸

Weiterbildungseinrichtungen, die nicht förderfähige Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, steht es hingegen offen, ob und wie sie die Qualität ihrer Maßnahmen sichern. Im Jahr 2017 nutzten ungefähr 80 % der Weiterbildungsanbieter eines oder mehrere QMS. Unter den Anbietern mit QMS waren etwas mehr als die Hälfte zertifiziert und knapp 30 % nicht zertifiziert. Im Jahr 2017 war das von 35 % der Weiterbildungsanbieter mit Abstand am häufigsten genutzte QMS die allgemeinen DIN EN ISO 9000 ff. Normen. Das für den Bereich der Aus- und Weiterbildung spezifisch formulierte QMS nach der ISO Norm 29990 wurde nur von 4 % der Weiterbildungsanbieter genutzt. Gleichzeitig arbeiteten im Jahr 2017 auch 20 % der Anbieter ohne ein QMS.²⁹

Was abgesehen von QMS nur bedingt erfasst bzw. beeinflusst werden kann, ist die eigentliche Qualität der Bildungsarbeit. QMS machen vor allem Vorgaben für interne Organisationsstrukturen und Qualitätssicherungsprozesse der Weiterbildungsträger wie z.B. regelmäßige Erhebungen. Auf die Lehr-/Lerninteraktion zwischen den Lehrkräften und Teilnehmenden wirkt dies aber nur indirekt ein. Aus der Selbsteinschätzung von Weiterbildungsträgern wirken sich QMS daher stärker auf die internen Organisationsstrukturen als auf die Angebotsqualität aus.³⁰ Was weiterhin nicht durch QMS adressiert wird, sind die Beschäftigungsverhältnisse der Lehrkräfte.³¹ In vielen Fällen sind Lehrkräfte nicht bei den Weiterbildungseinrichtungen angestellt, sondern als externe Honorarkräfte für diese tätig.³² Dies erschwert den Weiterbildungseinrichtungen auf die Lehr-Lerninteraktion und letztlich die Angebotsqualität einzuwirken. Es gibt jenseits der von AZAV akkreditierten Weiterbildungsträger keine verbindlichen Vorgaben für die Qualifizierung von Lehrkräften in der Weiterbildung.³³

Die Vielfalt und unterschiedliche Verbreitung von QMS und die Zahl der unregulierten Weiterbildungsanbieter macht es für die Nutzer/-innen schwer, deren Qualität zu beurteilen und eine passende Weiterbildung zu finden, was den Bedarf an Beratungs- und Orientierungsdienstleistungen erhöht.

Eine unübersichtliche Struktur im Bereich der Weiterbildungsberatung erschwert den Zugang zu passenden Angeboten

Dem Bedarf an Beratung steht eine Beratungslandschaft gegenüber, die ähnlich unübersichtlich ist wie die der Weiterbildungsangebote. Auch bei der Beratung ist die Verantwortung zwischen Staat, Sozialpartnern, Kammern und privaten Anbietern geteilt. Dies ist insofern vorteilhaft, als dass Beratungsangebote entsprechend des Bedarfs verschiedener Zielgruppen gestaltet werden können.³⁴

Die Ergebnisse des AES (2020) bestätigen einen Abwärtstrend der wahrgenommenen Transparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten. 2016 gaben 69 % der Befragten an, einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. 2018 taten dies noch 67 % und 2020 65 %.³⁵ Für Weiterbildungsinteressierte folgt daraus eine erschwerte individuelle Handhabung und

²⁸ BIBB 2018.

²⁹ ebd.

³⁰ ebd.

³¹ Käßlinger/Reuter 2017.

³² BIBB 2018.

³³ ebd.

³⁴ OECD 2021.

³⁵ BMBF 2020.

Vergleichbarkeit und damit Einschränkung des gleichberechtigten Zugangs zu Weiterbildung.³⁶ Dies geht mit einem steigenden Wunsch nach Beratung einher.³⁷ Für das Jahr 2016 hatten die Ergebnisse des AES gezeigt, dass ungefähr ein Viertel der Befragten ihrem Weiterbildungswunsch oder -bedarf aufgrund mangelnder Beratung nicht nachgegangen sind.³⁸ Ein fehlendes Wissen um Beratungsmöglichkeiten oder negative Erfahrungen mit Beratungsangeboten kann auch im Zusammenhang damit stehen, dass sich in Deutschland ein relativ geringer Anteil der Erwerbspersonen über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert: Ergebnisse des AES 2016 zeigen, dass 28 % der Erwachsenen in Deutschland in den letzten 12 Monaten nach formalen oder non-formalen Weiterbildungsangeboten suchten. EU-weit lag der Wert bei 35 %, in Österreich und den Niederlanden bei 54 % und in Dänemark bei 68 %. Geringqualifizierte informierten sich deutlich seltener (15 %).³⁹

Vor diesem Hintergrund ist zu begrüßen, dass im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie verschiedene Projekte in Planung sind, um die Transparenz bestehender Weiterbildungsangebote zu verbessern. Die BA prüft im Auftrag des BMAS die Erstellung eines zentralen Portals für Weiterbildung („NOW! Nationale Online-Weiterbildungsplattform“), über das sich weiterbildungsinteressierte Beschäftigte, Unternehmen, aber auch Bildungsanbieter relevante Informationen einholen können. Hierbei könnten unter anderem bereits bestehende Weiterbildungsportale der Bundesländer, der BA sowie anderer Akteure zusammengeführt werden. Von Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wird zudem seit 2020 das Projekt „hoch & weit“ der Hochschulrektorenkonferenz gefördert, das ein digitales Weiterbildungsportal zur Übersicht über wissenschaftliche Weiterbildungen an deutschen Hochschulen entwickeln soll.⁴⁰

Maßnahmen, die durch die Nationale Weiterbildungsstrategie angestoßen wurden, zielen auch auf eine verbesserte Weiterbildungsberatung ab. Zum einen wurde die Weiterbildungsberatung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes ausgebaut. Zuvor richtete sich die Weiterbildungsberatung der BA ausschließlich an Erwerbslose und Unternehmen mit Personalbedarf. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde die Weiterbildungsberatung der BA auf alle Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber ausgeweitet.⁴¹ So wurde die Weiterbildungsberatung der BA durch das Angebot der lebensbegleitenden Berufsberatung ergänzt. Diese soll Arbeitnehmer/-innen durch Beratung unterstützen, sich vorausschauend beruflich weiterzuentwickeln und so die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Für Beschäftigte, die sich beruflich neu orientieren wollen, hat die BA überdies das Online-Erkundungs-Tool „New Plan“ aufgesetzt. Hierdurch sollen die Beschäftigten Anregungen finden, wenn sie noch keine konkreten Ideen zu einer neuen Tätigkeit und den dafür erforderlichen Qualifikationsbedarfen und -angeboten haben.⁴² Mit einem Infotelefon zur Weiterbildungsberatung bietet das BMBF ein telefonisches Beratungsangebot, von dem alle Bürger/-innen Gebrauch machen können. Von Seiten des BMBF geförderte und von Gewerkschaften eingesetzte betriebliche Weiterbildungsmentor/-innen sollen schließlich Weiterbildungsberatung in Betriebe hineinbringen. Die geförderten Weiterbildungsmentor/-innen sollen Beschäftigte in den Betrieben für die Relevanz von Weiterbildung sensibilisieren und gegebenenfalls passende Angebote der Weiterbildungsberatung vermitteln.

³⁶ OECD 2021.

³⁷ BMBF 2020.

³⁸ Bilger / Käpplinger 2017.

³⁹ OECD 2021; Bilger / Käpplinger 2017.

⁴⁰ BMAS / BMBF 2021.

⁴¹ Pfeiffer et al. 2019.

⁴² BMAS / BMBF 2021.

Die Validierung von Kompetenzen durch non-formale Weiterbildung und Anerkennung von Teilqualifikationen sind ausbaufähig

Ansätze zur Anerkennung und Validierung von erworbenen Kompetenzen durch non-formale Weiterbildung sind in Deutschland im Vergleich zu anderen OECD Ländern wie Dänemark, Finnland oder Frankreich wenig entwickelt. Dass Absolvent/-innen non-formaler Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland weniger positive Effekte auf ihre Beschäftigung empfinden als in anderen Ländern, könnte damit zusammenhängen.⁴³

Während der Nachweis von formalen Abschlüssen und Qualifikationen im deutschen Arbeitsmarkt eine hohe Bedeutung hat, gibt es keine standardisierten und flächendeckenden Prozesse, wenn es um non-formale oder informell erworbene Kompetenzen geht. Die dafür vorhandenen Instrumente sind bildungssektor- oder zielgruppenspezifisch ausgelegt (z.B. die Anrechnung außerhochschulischer Vorleistungen auf Hochschulstudiengänge oder die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen) und adressieren nur einen relativ geringen Anteil der zu validierenden Kompetenzen.⁴⁴

Ansätze dies zu ändern, sind u.a. das von der BA und der Bertelsmann Stiftung entwickelte Tool „MYSKILLS“. Es dient der Dokumentation von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen in 30 Berufen und der Erhöhung der Sichtbarkeit von beruflichem Handlungswissen. Um eine Nutzung des Tools für Zugewanderte und Geflüchtete zu ermöglichen, wird dieses in zwölf Sprachen angeboten.⁴⁵ Das seit 2015 vom BMBF mitentwickelte Projekt „ValiKom“ nimmt abschlussbezogene Validierungen non-formal und informell erlangter Kompetenzen vor. Diese stellt jedoch kein Äquivalent für eine formal absolvierte Ausbildung dar und lässt sich zudem für bislang kaum mehr als 30 Berufe anwenden.⁴⁶ Eine systematische Erfassung von Kompetenzen findet somit nicht statt. Folglich besteht auch keine Möglichkeit für Beschäftigte, ihre derzeitigen Kompetenzen mit aktuellen und zukünftigen Anforderungen am Arbeitsmarkt abzugleichen und darauf aufbauend den persönlichen Qualifizierungsweg selbstbestimmt zu gestalten.

Teilqualifikationen können helfen Menschen ohne Berufsabschluss die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die BA sieht in berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen für Geringqualifizierten ein an Bedeutung gewinnendes Instrument auf dem Weg zu einem Berufsabschluss. Ergebnisse einer Studie der Bertelsmann Stiftung zeigen, dass auch von Seiten der Unternehmen ein Bedarf an Teilqualifizierten besteht.⁴⁷

Doch fehlt es in Deutschland aktuell noch an bundesweit anerkannten Standards für Teilqualifikationen. Stattdessen bestehen unterschiedliche Zuschnitte von Teilqualifikationen nebeneinander, teils in denselben Berufen. Zudem sind Angebote von Teilqualifizierung häufig regional begrenzt. Eine Initiative zur Förderung von Teilqualifikationen ist das seit 2017 laufende und vom BMBF finanzierte Projekt „CHANCEN NUTZEN! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ der DIHK, welches sich an über 25-jährige Geringqualifizierte richtet.⁴⁸ In Kooperation mit diesem Projekt hat die seit 2019 existierende und ebenfalls vom BMBF finanzierte Initiative ETAPP der Bildungswerke zum Ziel einen bundesweit standardisierten Prozess für Teilqualifikationen auf

⁴³ OECD 2021.

⁴⁴ ebd.

⁴⁵ Bertelsmann Stiftung

⁴⁶ BMAS / BMBF 2021; OECD 2021.

⁴⁷ Bertelsmann Stiftung 2020.

⁴⁸ DIHK

Grundlage der bereits existierenden Ansätze zu etablieren. Bislang jedoch nur für wenige, ausgewählte Berufe.⁴⁹

Die Fördermöglichkeiten für Weiterbildung sind kleinteilig und teils lückenhaft

Die Kosten für Weiterbildung können für Weiterbildungsinteressierte ein zentrales Hemmnis für die Teilnahme darstellen.⁵⁰ Nicht nur müssen Kosten für die Bildungsformate und etwaige Anreisen auf sich genommen werden, sondern gehen außerbetrieblichen Weiterbildungen auf Seiten der Beschäftigten gegebenenfalls auch mit Gehaltseinbußen einher.

Die OECD beschreibt die bestehende Förderlandschaft für Weiterbildung in Deutschland als ein Mosaik verschiedener Instrumente, die meist zielgruppenspezifisch angelegt sind. Der Zugang zu einer Förderung kann von der Beschäftigungssituation, der Qualifikation, Einkommen, Alter, Betriebsgröße oder Migrationshintergrund abhängen. Förderungen gibt es auf Bundes- und Länderebene, wobei sich bei letzterer die Instrumente je nach Land unterscheiden können. Auf der Liste der Finanzierungsinstrumente stehen unter anderem einmalige Zuschüsse, Steuerbegünstigungen (Werbungskosten, Aufwendungen für Aus- und Fortbildung), Kredite, Stipendien oder Gutscheine (für Arbeitslose). Dabei können durch die Instrumente teils direkte Kosten (z.B. Kursgebühren, Fahrtkosten), teils indirekte Kosten (Einkommensverzicht) oder teils beide Arten der Weiterbildungskosten gefördert werden. Für den/die Nutzer/-in ist damit schwer zu durchschauen, bei welchem Finanzierungsinstrument welcher Anspruch besteht.⁵¹ Aktuell werden durchschnittlich 34 % der direkten Weiterbildungskosten durch die Individuen übernommen.⁵²

Eine Förderlücke in der deutschen Weiterbildungslandschaft besteht nach Aussage der OECD für Menschen mit künftig obsoleten Kompetenzen, die aus eigener Motivation heraus, unabhängig von ihrer Beschäftigung, langfristig ausgelegte Bildungsformate in Anspruch nehmen möchten. Zwar gibt es in allen Ländern außer Sachsen und Bayern den Bildungsurlaub, der es Beschäftigten je nach Bundesland im Schnitt fünf Tage im Jahr erlaubt, sich für Weiterbildungsmaßnahmen bezahlt beurlauben zu lassen. Es liegt aber auf der Hand, dass eine berufliche Umorientierung in einer solch kurzen Zeit nicht möglich ist.⁵³

Bei der beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer Beschäftigung wurden die Fördermöglichkeiten für diese Zielgruppe mit dem seit dem 01. Januar 2021 wirksamen Qualifizierungschancengesetz deutlich erweitert. Dieses baut auf den Regelungen des Sonderprogramms „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) der BA auf. Während zuvor nur Beschäftigte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen, Beschäftigte ohne Berufsausbildung oder ältere Beschäftigte eine Förderung zur Weiterbildung erhalten konnten, erweitert das Qualifizierungschancengesetz diesen Zugang. Auf Grundlage des Gesetzes können Beschäftigte unabhängig ihres Alters, ihrer Qualifikation oder der Größe des Betriebes eine partielle oder vollständige Förderung der Weiterbildung und der Freistellungskosten erhalten.⁵⁴ Voraussetzung für eine Förderung ist, dass der Abschluss der Berufsausbildung einer beschäftigten Person länger als vier Jahre zurückliegt, die Weiterbildungsmaßnahme nicht in die Zuständigkeit des Arbeitgebers fällt, länger als vier Wochen andauert und von einem zugelassenen Träger durchgeführt wird.⁵⁵ Dabei sind die Weiterbildungsförderung und die

⁴⁹ ETAPP 2020; OECD 2021.

⁵⁰ Müller / Wenzelmann 2020.

⁵¹ OECD 2021.

⁵² ebd.

⁵³ ebd.

⁵⁴ Pfeiffer et al. 2019.

⁵⁵ ebd.

Arbeitsentgeltzuschüsse, die Arbeitgeber für die Freistellung erhalten, von der Qualifikation der Beschäftigten und der Unternehmensgröße abhängig.⁵⁶ Bei Beschäftigten mit geringer Qualifikation und bei Beschäftigten von Kleinunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitenden ist die Übernahme der Kosten und Zuschüsse mit einer hundertprozentigen Kostenübernahme und Bezuschussung der Arbeitsentgelte am höchsten.

Das im Mai 2020 in Kraft getretene Arbeit-von-morgen-Gesetz schließt wiederum an die Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes an. Zum einen macht es die finanzielle Förderung zugänglicher, indem es das Antragsverfahren für Betriebe erleichtert⁵⁷ und die Mindestdauer der Weiterbildungsmaßnahme von 160 auf 120 Stunden absenkt.⁵⁸ Weiter erhöht es die finanzielle Förderung für Beschäftigte und Betriebe, die im Zuge des Strukturwandels erhöhte Weiterbildungsbedarfe haben.⁵⁹ Arbeitslose und Beschäftigte ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung erhalten zudem auf Grundlage des Arbeit-von-morgen-Gesetzes einen Rechtsanspruch auf die Förderung von Weiterbildung, die zu einem Berufsabschluss führt.⁶⁰ Die Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung ist hierbei an die Bedingung geknüpft, dass Aussichten auf einen erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung bestehen und der Abschluss die Beschäftigungsfähigkeit der Person erhöhen würde.

Im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde auch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, oft „Aufstiegs-BAföG“ genannt, überarbeitet. Die in dem Gesetz geregelte Förderung für Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die sich durch eine Fortbildung beispielsweise zum/zur Techniker/-in oder Meister/-in höherqualifizieren wollen, wird dadurch ausgeweitet. Der Zuschuss zu Lehrgangs- und Prüfungsgebühren wird erhöht, Darlehensermöglichkeiten ausgebaut und der Lebensunterhalt mit einem Beitrag voll bezuschusst.⁶¹ Auch wird durch die gesetzliche Ausweitung eine Förderung von Beschäftigten über bis zu drei Fortbildungsstufen ermöglicht und somit ein schrittweiser Aufstieg durch Weiterqualifizierung finanziell gefördert.⁶²

Durch die beschlossene, noch bevorstehende 27. BAföG Reform wird die Altersgrenze für die Förderung eines Bachelor- oder Masterstudiums auf ein Alter von 45 Jahren angehoben und damit ein Studium im späteren Verlauf des Erwerbslebens erleichtert.

Schließlich wurde im Kontext der COVID-19 Pandemie mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz Beschäftigten in Kurzarbeit erleichtert, während der Kurzarbeit finanzielle Förderung für berufliche Weiterbildung in Anspruch zu nehmen.⁶³

Auf Grundlage einer Prüfwusage hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) darüber hinaus konzeptionelle Überlegungen zur staatlichen Förderung einer Bildungszeit/-teilzeit für Arbeitnehmer/-innen entwickelt.⁶⁴ Die Idee folgt grundsätzlich dem Modell der Bildungskarenz (bzw. Bildungsteilzeit) in Österreich: Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit werden bildungsbedingte Erwerbsauszeiten (bzw. eine Reduzierung der Erwerbstätigkeit) durch einen teilweisen Ausgleich des Einkommensentfalls unterstützt.⁶⁵ Nach aktuellen Informationen würde bei einer Einführung einer Bildungszeit in Deutschland die maximale Förderdauer von Weiterbildung 12 Monate bzw. 24 Monate in Teilzeit betragen.⁶⁶ Die Höhe der Förderung läge bei 60 % des

⁵⁶ Klaus et al. 2020.

⁵⁷ BMAS / BMBF 2021.

⁵⁸ Klaus et al. 2020.

⁵⁹ BMAS / BMBF 2021.

⁶⁰ Arbeitsweltbericht 2021.

⁶¹ BMAS / BMBF 2021.

⁶² Rat der Arbeitswelt 2021.

⁶³ BMAS / BMBF 2021.

⁶⁴ ebd.

⁶⁵ Bock-Schappelwein / Famira-Mühlberger / Huemer.

⁶⁶ ebd.; BMAS 2022.

monatlichen Einkommens (67 % bei Familien) und damit in der Höhe des Arbeitslosengelds.⁶⁷ Eine Förderung für Arbeitnehmer/-innen, um Zeit zu haben, neue berufliche Perspektiven erkunden und entwickeln zu können unabhängig von ihrer aktuellen Tätigkeit, bleibt bislang aber eine konzeptionelle Erwägung.

Deutlich wird, dass für einen großen Teil der bestehenden Fördermaßnahmen der Betrieb das Nadelöhr bildet. Für die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz, nach dem Beschäftigungssicherungsgesetz und für Teile der Förderung des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes ist eine Betriebszugehörigkeit Voraussetzung. Die Erteilung eines Rechtsanspruchs für Arbeitslose auf eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung im Rahmen des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes, die Förderung einer Aufstiegsfortbildung und die Förderung durch BAföG bilden eine Ausnahme davon. Jedoch sind auch diese drei Förderungen an spezifische Bedingungen geknüpft und schaffen keinen allgemeingültigen Zugang zu geförderter Weiterbildung für alle.⁶⁸

Betriebe haben zudem einen wirtschaftlichen Anreiz, vor allem Weiterbildungen in jenen Kompetenzfeldern zu unterstützen, die für akut anstehende Aufgaben gebraucht werden. Es bestehen folglich potenzielle Interessenskonflikte zwischen Arbeitnehmenden, die sich in einer längerfristigen Perspektive berufliche neu orientieren möchten und Unternehmen.⁶⁹

Grundsätzliche Voraussetzung für eine Inanspruchnahme ist weiterhin, dass Beschäftigte oder deren Betriebe die Möglichkeit staatlicher Förderung kennen. Aus den Ergebnissen der IAB-Betriebsbefragung (2020) geht hervor, dass im Oktober 2020 lediglich 32 % der befragten Betriebe die Förderprogramme kennen und dass von diesen Betrieben wiederum nur 32 % eine Förderung in Anspruch genommen hatten.⁷⁰ Dies deutet auf die geringe Bekanntheit und Zugänglichkeit der Fördermöglichkeiten hin.⁷¹

Die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in Deutschland ist unterdurchschnittlich

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland liegt leicht über dem OECD-Durchschnitt, wobei sich der Großteil aus non-formalem Lernen, insbesondere betrieblicher Weiterbildung und informellem Lernen, zusammensetzt. 2016 lag die Quote der Erwachsenen, die an non-formalen Lernformaten teilnehmen bei 50 %.⁷² Die Ergebnisse des AES Survey (2020) zeigen, dass sich hier ein Aufwärtstrend abzeichnet: Während die non-formale Weiterbildungsbeteiligung der Personen im Erwerbsalter von 2016 bis 2018 auf 54 % anstieg, lag sie 2020 bei 60 %. Auf den ersten Blick ist die stetige Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung eine positive Entwicklung. Doch betrachtet man die Zusammensetzung des Teils der Bevölkerung, der sich weiterbildet und die institutionellen und finanziellen Voraussetzungen dafür, zeichnen sich dringende Handlungsbedarfe ab.

Die Diskrepanz der Beteiligungsquote an Weiterbildungsformaten zwischen Hoch- und Geringqualifizierten ist in Deutschland unter den OECD Ländern mit am höchsten. Insbesondere Geringqualifizierte, Geringverdienende sowie Beschäftigte kleiner und mittelgroßer Unternehmen (KMUs) bilden sich wenig weiter.⁷³ Den Ergebnissen des AES (2020) zufolge nehmen 44 % derjenigen mit niedrigem Schulabschluss an non-formaler Weiterbildung teil, 60 % der Personen mit mittlerem Schulabschluss und 71 % jener, die einen hohen Schulabschluss aufweisen. Die Diskrepanz erhöht sich mit Blick auf den beruflichen Bildungsabschluss: Personen ohne Berufsausbildung

⁶⁷ BMAS 2021.

⁶⁸ Bothfeld et al. 2019.

⁶⁹ Knuth 2021.

⁷⁰ Kruppe et al. 2021.

⁷¹ Cordes 2020; Dohmen / Cordes 2019 zitiert nach OECD 2021.

⁷² BMBF 2016.

⁷³ OECD 2021.

nahmen 2020 zu 47 % an Weiterbildungen teil, Personen mit abgeschlossener Lehre zu 57 %, jene mit Fachschul- oder Meisterabschluss zu 71 % und Personen mit abgeschlossener akademischer Ausbildung zu 77 %. Aber nicht nur der Bildungsstand, sondern auch der Erwerbsstatus beeinflusst die Quote der Weiterbildungsbeteiligung: 2020 nahmen nur 34 % der Arbeitslosen und 30 % der nichterwerbstätigen Personen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, während es unter den Erwerbspersonen 67 % waren, was die übergeordnete Stellung betrieblicher Weiterbildung im deutschen System verdeutlicht.⁷⁴

Für die vergleichsweise geringe Teilnahme von Geringqualifizierten an beruflicher Weiterbildung kann es verschiedene Gründe geben, die in vielen Fällen zusammenwirken.⁷⁵ Von besonderer Bedeutung für Geringqualifizierte sind die finanziellen Hürden. Zunächst mangelt es Geringqualifizierten häufig an finanziellen Ressourcen, um eine Weiterbildung zu finanzieren bzw. um Gehaltseinbußen zu kompensieren. Darüber hinaus bewerten Geringqualifizierte im Vergleich zu Höherqualifizierten den monetären Nutzen einer Weiterbildung deutlich kritischer.⁷⁶ Mangelnde zeitliche Ressourcen für Weiterbildung sind ein weiterer hemmender Faktor für Geringqualifizierte, besonders dann, wenn sie eine Weiterbildung nicht mit einer Verantwortung für Kinderbetreuung oder Pflege vereinbaren können.⁷⁷ Die mangelnde Übersichtlichkeit des Weiterbildungssystems stellt für Geringqualifizierte eine weitere Barriere dar. Dass Geringqualifizierte seltener als Höherqualifizierte Weiterbildungsberatung in Anspruch nehmen, kommt erschwerend dazu.⁷⁸ Weiterhin können zurückliegende negative Erfahrungen mit dem Lernen bzw. mit Lehrer/-innen oder Ausbilder/-innen die Weiterbildungsbereitschaft hemmen.⁷⁹

3.3 Gegenüberstellung Soll- und Ist-Zustand

Die Gegenüberstellung von Soll- und Ist-Zustand zeigt auf, wo im aktuellen Weiterbildungssystem Verbesserungsbedarf besteht.

Soll-Zustand	Ist-Zustand
<i>Strategische Vorausschau</i>	
Feststellung zukünftiger Weiterbildungsbedarfe	Mangel an strategischem Monitoring von künftig relevanten Kompetenzen; fehlende Grundlage für eine vorausschauende Planung von Weiterbildungsangeboten
Kommunikation zukünftiger Weiterbildungsbedarfe	

⁷⁴ BMBF 2020.

⁷⁵ OECD 2022.

⁷⁶ IAB 2018.

⁷⁷ OECD 2021; IAB 2018.

⁷⁸ IAB 2018.

⁷⁹ OECD 2021; IAB 2018.

Zukunftsorientierung des Weiterbildungssystems

Strategische Anpassung und Weiterentwicklung der Bildungseinrichtungen und des Weiterbildungsangebots	Keine zentrale Koordinierung der Bildungseinrichtungen und des Weiterbildungsangebotes
Sicherstellung der Qualität und Zukunftsorientierung des Weiterbildungsangebots	Keine allgemeingültigen Qualitätsstandards, Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierungen nicht flächendeckend verbreitet
Sicherstellung von (zukunftsfähigen) Kompetenzen des Lehrpersonals	Nur indirekte Einflussnahme auf Qualifizierung des Lehrpersonals über Qualitätsmanagementsysteme

Zugänglichkeit des Weiterbildungsangebotes

Schaffung eines bundesweit einheitlichen rechtlichen Rahmens, Gewährleisten eines Rechts auf Weiterbildung	Unterschiedliche Regularien auf Länderebene, Einschränkung des Zugangs zu Weiterbildung u.a. über Arbeitgeber
Übersichtlichkeit und Transparenz der Weiterbildungslandschaft	Hohe Fragmentierung der Anbieterstruktur, der Qualitätsmanagementsysteme und Zertifizierung von Weiterbildungslehrgängen
Finanzielle Förderung für Weiterbildungsinteressierte	Ausweitung der finanziellen Förderung, jedoch keine allgemeingültige Zugänglichkeit (Konditionalität)
Informationsmöglichkeiten für Weiterbildungsinteressierte	Keine zentrale Übersicht zu Weiterbildungsangeboten, politische Überlegungen zur Bereitstellung eines zentralen, digitalen Informationsportals
Beratungsmöglichkeiten für Weiterbildungsinteressierte	Bereitstellung einer Weiterbildungsberatung für alle Erwerbspersonen, Inanspruchnahme und Qualität ausbaufähig
Standardisiertes, bundesweites System zur Validierung von vorhandenen Kompetenzen sowie flächendeckende Möglichkeiten standardisierter Teilqualifikationen	Begrenzte Optionen zum Nachweis erworbener Kompetenzen; keine bundesweiten Standards in der Entwicklung von Teilqualifikationen

4 Das Bildungsgrundeinkommen: ein umfassendes Finanzierungsinstrument für Weiterbildung

Das Bildungsgrundeinkommen ist ein Konzept zur Finanzierung beruflich verwertbarer, außerbetrieblicher Weiterbildung, das erstmals durch den Bildungsökonom Gerd Grötzinger zur Diskussion gestellt wurde.⁸⁰

Im Rahmen des Projekts „Sicherheit im Wandel“, welches das Zentrum Liberale Moderne in Zusammenarbeit mit der Baden-Württemberg Stiftung 2018 initiierte, wurde die Idee des Bildungsgrundeinkommens erneut aufgegriffen. Ziel des Projekts ist es, freiheitliche und individuell selbstbestimmte Lösungen herauszuarbeiten, um dem rasanten und mehrschichtigen Wandel als Gesellschaft aufgrund der Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung, Klima- und demografischen Wandel selbstbewusst und dynamisch entgegenzutreten. Die durch eine Kommission aus Vertretern/-innen aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft erarbeiteten Handlungsempfehlungen sollen eine Schockstarre der Gesellschaft verhindern und helfen, ihre soziale und demokratische Resilienz auszubauen.⁸¹

Das Zentrum Liberale Moderne und Prognos haben 2021 eine erste Kurzstudie vorgelegt, die das Konzept des Bildungsgrundeinkommens vorstellt und seine möglichen Kosten beziffert. An diese Kurzstudie knüpfen die Ausführungen an.

Das Bildungsgrundeinkommen stellt einen weitreichenden Lösungsvorschlag im Handlungsfeld „Individuelle Befähigung durch Bildung und Weiterbildung“ dar.⁸² Der Kern des Konzepts besteht darin, dass jedes Individuum durch Weiterbildung zu selbstwirksamem Handeln und gesellschaftlicher Teilhabe befähigt wird. Konkret soll es als ein bedingtes und zeitlich begrenztes Grundeinkommen ermöglichen, dass Individuen

- ihre beruflichen Kompetenzen in eigener Initiative weiterentwickeln,
- eine höhere Lebenszufriedenheit durch berufliche Selbstverwirklichung erreichen,
- Brüche in ihren Erwerbsbiografien abfedern.

Auf volkswirtschaftlicher Ebene soll das Bildungsgrundeinkommen dafür sorgen, dass

- das allgemeine Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Bevölkerung steigt,
- die Arbeitsmarktdynamik angekurbelt wird,
- der Strukturwandel gedämpft wird.⁸³

⁸⁰ Grötzinger 2007.

⁸¹ Zentrum Liberale Moderne 2019.

⁸² Weitere Handlungsfelder sind: Gesellschaftliche und soziale Teilhabe, Innere Sicherheit im klassischen Sinn und Rolle öffentlicher Institutionen und aktiver Bürgergesellschaft.

⁸³ Zentrum Liberale Moderne / Prognos AG 2020.

Eckdaten des Finanzierungsinstruments

- Anspruch für alle Bürger/-innen zwischen 25 und 64 Jahren, Personen in der Erstausbildung ausgeschlossen, Wahlfreiheit für Erwerbslose zwischen Leistungen des SGB II/ SGB III und dem Bildungsgrundeinkommen
- Förderfähig ist individuelle, beruflich verwertbare Weiterbildung, nicht betriebliche Weiterbildung

Förderumfang

- 1.200 EUR/Monat als Lebensunterhalt für maximal 3 Jahre im Verlauf des Lebens, am Stück oder in Abschnitten beanspruchbar, wobei die Mindestdauer der geförderten Maßnahme 3 Monate beträgt
- Zuschuss von 200 EUR/Monat pro Kind, fallabhängige Bemessung eines Zuschusses für besondere Lebenslagen (z.B. bei Pflege von Angehörigen oder Beeinträchtigungen)
- Bei Weiterbildung in Teilzeit wird Förderung anteilig ausgezahlt
- Bildungskosten werden voll bezuschusst
- Fahrt-/Materialkosten werden übernommen
- Sozialabgaben übernimmt der Staat: Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden auf Grundlage eines durchschnittlichen Arbeitnehmerentgeltbetrages von 3.740 Euro berechnet, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf der Grundlage der 1.200 Euro Lebensunterhalt
- Ggf. Verwendung individueller Ersparnisse oder Zuschüsse vom Arbeitgeber nötig, um den Lebensstandard zu halten

Entsprechend der Idee eines Grundeinkommens wird das Bildungsgrundeinkommen nicht auf Grundlage des jeweiligen Arbeitsentgelts einer Person bemessen, sondern allen Empfänger/-innen in Form einer Pauschale von 1.200 Euro ausbezahlt. Hinzu kommen Zuschüsse für Kinder und/oder bei besonderen Lebenslagen. Im Verhältnis zu ihrem Arbeitsentgelt generiert die Pauschale für Geringverdienende daher einen stärkeren finanziellen Anreiz als für Höherverdienende, die im Vergleich höhere Gehaltseinbußen erfahren.

Zwar ist das Bildungsgrundeinkommen in erster Linie ein Finanzierungsinstrument, jedoch geht damit auch ein Bürgerrechtsargument einher: Es sieht ein zentrales *Recht auf Weiterbildung* für alle Bürger/-innen zwischen 25 und 64 Jahren vor. Damit dieser Rechtsanspruch umsetzbar ist, bedarf es neben einer entsprechenden Finanzierung einer Sicherstellung des Zugangs zu Weiterbildung. Dies umfasst sowohl eine kompetente Weiterbildungsberatung als auch eine Transparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten.⁸⁴

⁸⁴ Zentrum Liberale Moderne / Prognos AG 2020.

Somit gehen die folgenden begleitenden Rahmenbedingungen mit dem Konzept des Bildungsgrundeinkommens einher:

- Rechtsanspruch auf Weiterbildung,
- Sicherstellung einer flächendeckenden, transparenten Weiterbildungsinfrastruktur, bestehend aus Weiterbildungsangeboten und -beratung,
- Qualitätssicherung der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sowie des Weiterbildungspersonals,
- institutionelle Ansiedlung des Bildungsgrundeinkommens für die Administration der Fördermittel.

Das Konzept des Bildungsgrundeinkommens ist in seiner Idee kompatibel mit der vom BMAS diskutierten Bildungszeit/-teilzeit⁸⁵ (siehe Kapitel 3.2), ist aber offener gestaltet. Der Personenkreis ist weiter gefasst, da die Förderung nicht an ein Beschäftigungsverhältnis geknüpft ist. So sind beispielsweise Personen, die aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, ebenso wie (Solo-)Selbstständige in eine Förderung durch das Bildungsgrundeinkommen explizit eingeschlossen. Für Erwerbslose besteht Wahlfreiheit, sich zwischen Leistungen des SGB II bzw. SGB III und einer Förderung durch das Bildungsgrundeinkommen zu entscheiden. Auch ist die maximale Förderdauer des Bildungsgrundeinkommens mit drei Jahren länger als die der Bildungszeit/-teilzeit.⁸⁶ Durch die dreijährige Förderdauer beinhaltet das Bildungsgrundeinkommen die Möglichkeit, für die Dauer einer formalen Ausbildung, eines Bachelorstudiums, oder eines Masterstudiums gefördert zu werden (sofern keine Erstausbildung).

Auch mit dem Empfehlungsvorschlag individueller Lernzeitkonten, der von der Europäischen Kommission vorgelegt wurde⁸⁷, ist das Bildungsgrundeinkommen zu großen Teilen vereinbar. Der Vorschlag sieht vor, dass alle Bürger/-innen von EU-Mitgliedsstaaten Weiterbildungsansprüche akkumulieren und im gesamten Lauf des Erwerbslebens einlösen können. Es werden ähnliche Bedingungen eines institutionellen Rahmens formuliert, der unterstützend bereitgestellt sein sollte, wie Weiterbildungsberatung und Validierungsmöglichkeiten für Kompetenzen. Für die Höhe und Finanzierung der Ansprüche und die Umsetzung des unterstützenden Rahmens macht der Vorschlag keine konkreten Vorgaben, sondern überlässt deren Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten. Ein Unterschied zum Bildungsgrundeinkommen besteht darin, dass gemäß des Kommissions-Vorschlags Personen mit einem höheren Weiterbildungsbedarf umfassendere Weiterbildungsansprüche erhalten sollen.

⁸⁵ SPD / GRUENE / FDP (2021)

⁸⁶ Bock-Schappelwein / Famira-Mühlberger / Huemer; BMAS 2022.

⁸⁷ siehe https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_21_6477

5 Anknüpfungspunkte zur Weiterentwicklung eines zugänglichen Weiterbildungssystem

Damit das Verständnis beruflicher Weiterbildung entsprechend dem oben ausgeführten Zielbild als unabdingbarer Aspekt des Berufslebens verankert werden kann, bedarf es rechtlicher Grundlagen und eines materiellen Rahmens. Das Bildungsgrundeinkommen kann als Finanzierungsinstrument verbunden mit einem Rechtsanspruch eine Brücke zwischen Ziel- und Ist-Zustand schlagen. Welche Anforderungen bei der Einführung eines solchen Instruments an das deutsche Weiterbildungssystem entstehen, wird im folgenden Kapitel diskutiert.

5.1 Recht auf beruflich verwertbare Weiterbildung⁸⁸

Das Grundgesetz definiert freie Berufswahl und Berufsausübung zwar als zu schützenden Aspekt.⁸⁹ Zur Sicherstellung der freien Berufswahl und der Berufsausübung im Laufe des Erwerbslebens ist die Gesetzeslage auf Bundes- und Länderebene jedoch sehr lückenhaft. Der Wunsch nach beruflicher Weiterbildung und Neuorientierung kann in diesem Kontext unter anderem an mangelnden zeitlichen Ressourcen, mangelnden finanziellen Ressourcen und/oder mangelndem Einverständnis des Arbeitgebers scheitern. Eine bundesweit einheitliche, gesetzliche Grundlage ist notwendig, um möglichst für alle einen Zugang zu Weiterbildung zu schaffen.

Die OECD empfiehlt Deutschland ein *nationales Weiterbildungsgesetz* und verweist auf entsprechende Gesetze in Österreich und der Schweiz. Weiterbildung wird in beiden Ländern in einem einzigen bundesweiten Gesetz reguliert, welches Definition, Verantwortlichkeiten und Finanzierung der Weiterbildung abdeckt (siehe Info-Boxen).⁹⁰

Ein bundesweit geltendes, individuelles *Recht auf Weiterbildung*, wie es das Modell des Bildungsgrundeinkommens voraussetzt, würde über diese Empfehlung noch hinausgehen. Mit einem Recht auf Weiterbildung geht ein Rechtsanspruch einher, der juristisch eingeklagt werden kann.⁹¹ Dadurch würde der Wert von Weiterbildung im Bildungssystem und der Gesellschaft stark aufgewertet und Ungleichheiten im Zugang zu beruflicher Weiterbildung adressiert. Das Recht müsste in Anknüpfung an die aktuelle Gesetzeslage sowohl im Arbeits- als auch im Sozialrecht verankert werden.

Was bedeutet ein Recht auf Weiterbildung? Wer ist in der Verantwortung?

Um ein Recht auf Weiterbildung durchzusetzen, benötigt es genauer gesagt mehrere Rechte, die in einem Bundesweiterbildungsgesetz festgehalten werden. Dies ergibt sich daraus, dass Personen zu verschiedenen Ressourcen Zugang brauchen, um Weiterbildung wahrnehmen zu können: Zeit, eine Finanzierung des Lebensunterhalts, eine Finanzierung der Kosten der Weiterbildung, und soziale Sicherung.⁹² Um diese Aspekte zu erfüllen, braucht es folglich ein Recht auf Zeit, ein

⁸⁸ Die Einsichten dieses Kapitels beruhen stark auf einer Studie von Kocher und Welti (2013) sowie Erkenntnissen aus drei Fachgesprächen mit Expert/-innen.

⁸⁹ Kocher / Welti 2013.

⁹⁰ OECD 2021.

⁹¹ Kocher / Welti 2013.

⁹² ebd.

Recht auf Finanzierung der Weiterbildungskosten, ein Recht auf Finanzierung des Lebensunterhalts und auf soziale Sicherung, die den zeitlichen bzw. finanziellen Umfang dieser Ansprüche regeln. In den jeweiligen Rechten sollte weitergehend reguliert werden, welcher Akteur in der Pflicht ist, den Zugang bereitzustellen. Die Zuständigkeiten können dabei auf verschiedene Akteure entfallen.

Ein Recht auf Zeit richtet sich insbesondere an die Arbeitgeber. Dieses kann sie verpflichten, Beschäftigungsverhältnisse bei Bedarf anzupassen, damit Beschäftigte für die Zeit der Weiterbildung ihre Arbeitszeit etwa reduzieren, pausieren oder flexibel einteilen können und eine Rückkehr in den Betrieb sichergestellt ist.⁹³

Ein Recht auf Finanzierung des Lebensunterhalts kann sich ebenfalls an den Arbeitgeber richten. So kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, Lohnfortzahlungen zu leisten. Alternativ kann – wie in dem hier vorgeschlagenen Modell – der Staat oder ein Sozialversicherungsträger wie die BA dazu verpflichtet werden, Entgeltersatzleistungen zu zahlen. Wenn der Lebensunterhalt nicht (mehr) aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis hervorgeht, muss schließlich ein Recht regulieren, wer für die Finanzierung der sozialen Sicherung aufkommt. Eine Finanzierung der Krankenversicherung ist essenziell, aber auch Anspruchsverluste in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung sollten vermieden werden.⁹⁴ Das Bildungsgrundeinkommen sieht in seiner Ausgestaltung vor, dass der Staat sowohl die Kosten für die Lebenshaltung als auch für die soziale Sicherung übernimmt. Das entspricht dem Charakter des Instruments als allgemeines Bürgerrecht.

Auch für die Finanzierung der Weiterbildungskosten kommen verschiedene Akteure in Frage. So können unter anderem der Staat, Sozialversicherungsträger und/oder der Arbeitgeber für die Kosten der Weiterbildung aufkommen. Dabei ist zu definieren, ob derjenige Akteur nur als Kostenträger fungiert oder als Leistungsträger auch Inhalte von Weiterbildungen mitbestimmen kann.⁹⁵ Im Falle des Bildungsgrundeinkommens werden die Kosten für die Weiterbildungsangebote wiederum vom Staat getragen. Ein Mitspracherecht zu den Inhalten besteht nicht. Einzige Voraussetzungen sind, dass es sich um eine beruflich verwertbare (siehe folgender Absatz) Weiterbildung mit einer Mindestdauer von drei Monaten am Stück handelt.

Wer hat Anspruch auf Weiterbildung? Wie stark sind die Ansprüche?

Weiter muss reguliert sein, welche Zielgruppen von den Ansprüchen Gebrauch machen können. Das Bildungsgrundeinkommen sieht einen breiten Zugang zur Förderung der Weiterbildung vor. Anspruch haben grundsätzlich alle Staatsbürger/-innen im Alter von 25 bis 64 Jahren. Hierzu gehören sowohl Beschäftigte, (Solo-) Selbstständige als auch Personen, die aktuell nicht erwerbstätig, aber nicht bei der Arbeitsverwaltung als arbeitslos gemeldet sind. Ausgenommen ist die Förderung einer ersten beruflichen oder akademischen Ausbildung.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Bildungsgrundeinkommens sind sehr offen formuliert. Bedingung ist, dass die Weiterbildung den Zweck einer beruflich verwertbaren Weiterbildung hat. Weiterbildungen zur individuellen Persönlichkeitsentfaltung sind somit nicht förderfähig.

⁹³ Kocher / Welti 2013.

⁹⁴ ebd.

⁹⁵ ebd.

Damit von dem Recht auf Weiterbildung auch Gebrauch gemacht wird, ist weiter zu definieren, wie stark der Anspruch auf Zeit ist, den Beschäftigte gegenüber ihren Arbeitgebern geltend machen können. Der Mutterschutz ist beispielsweise ein unbedingtes Recht und erlaubt keine Einschränkung der Inanspruchnahme von Seiten des Arbeitgebers. Elternzeit kann nur unter dringenden betrieblichen Interessen verwehrt werden. Dahingegen gilt der Anspruch auf Teilzeitarbeit unter Vorbehalt betrieblicher Interessen. Inwieweit die Inanspruchnahme eines Rechts auf Zeit für Weiterbildung konditioniert ist bzw. im Ermessen des Arbeitgebers liegt, ist entsprechend festzulegen.

Damit Ansprüche nicht sozial selektiv genutzt werden, sollten in den Regulierungen auch Beschäftigte explizit mit aufgenommen werden, die sich beruflich umorientieren wollen, da ihre berufliche Tätigkeit aufgrund struktureller Veränderungen künftig nicht mehr nachgefragt wird oder sie aufgrund gesundheitlicher Probleme ihrer Tätigkeit mittel- und langfristig nicht mehr nachgehen können. Arbeitnehmer- und geberinteressen können hier auseinanderfallen, da der beschäftigende Betrieb ggf. kein Interesse an einer Freistellung für eine vorausschauende berufliche Umorientierung hat. Für diese Gruppe müssen rechtlich Vorkehrungen getroffen werden, damit sie unabhängig vom Einverständnis des Arbeitgebers von ihren Rechten Gebrauch machen können.

Wie können Ansprüche durchgesetzt werden?

Rechtliche Ansprüche zeichnen sich dadurch aus, dass sie vor Gericht einklagbar sind. Wenn ein Anspruch auf Zeit durch (dringende) betriebliche Interessen eingeschränkt wird, kann zumindest gerichtlich geklärt werden, ob das Ermessen des Arbeitgebers korrekt angewandt wird.⁹⁶

Neben der gerichtlichen Einklagbarkeit sollten auch niedrigschwellige, untergerichtliche Verfahrensweisen ermöglicht werden. Eine Möglichkeit wäre, die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten bei der Weiterbildung auszubauen.⁹⁷ Jedoch sind Betriebs- und Personalräte nicht für alle abhängig Beschäftigten zugänglich. Gleiches trifft auf Gewerkschaften zu, die ihren Mitgliedern bei Fragen Rat und Unterstützung anbieten können. Folglich benötigt es eine zusätzliche Institution, um Personen ein niedrigschwelliges, untergerichtliches Angebot zur Klärung und Durchsetzung ihrer Ansprüche zu ermöglichen. Hierfür bräuchte es Institutionen wie Ombudsmänner/-frauen oder Schlichtungsstellen, die bestenfalls regional verankert sind. Durch Bereitstellung von Informationen, Beratung und die Moderation von Schlichtungsgesprächen zwischen Anspruchsteller/-innen und Anspruchsgegner/-innen könnten diese einen Beitrag zur Wirksamkeit der Ansprüche leisten.



Weiterbildungsgesetz der Schweiz⁹⁸

- Titel: Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG)
- Zweck & Ziel: Stärkung des lebenslangen Lernens; Unterstützung der individuellen Eigeninitiative zur Weiterbildung, Geringqualifizierte arbeitsmarktfähiger machen, Sicherstellung der Koordination von Weiterbildung durch Bund und Kantone

⁹⁶ Kocher/ Welti 2013.

⁹⁷ ebd.

⁹⁸ Schweizerischer Verband für Weiterbildung.

- Inkrafttreten am 01.01.2017
- Besonderheiten:
Erstes nationales Gesetz zur Weiterbildung, welches neue Rahmenbedingungen für Bund und Kantone bzgl. Förderung und Steuerung von Weiterbildung aufstellt.
WeBiG ist ein Rahmengesetz, weshalb es lediglich Richtlinien formuliert und keine Details reguliert.

Fördergegenstand/-empfänger:

- Finanzielle Unterstützung für weiterbildende Organisationen nationalweiten Wirkens und ohne Gewinnorientierung
- Ziel: Vermittlung und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener

Art der Förderung: nachfrageorientierte Förderung von Weiterbildungsangeboten aus Bundesmitteln

Konkrete Aspekte, die das Gesetz umfasst:

- Regulierung der gesamten non-formalen Weiterbildungslandschaft
- Verantwortung für Weiterbildung liegt beim Individuum. Arbeitgeber und Staat sollen die individuelle Weiterbildung begünstigen.
- Qualitätsverantwortung der Weiterbildung liegt bei den Anbietern. Das WeBiG unterstützt jedoch die Transparenz, indem bei öffentlich geförderten Maßnahmen die Qualitätssicherung in Bezug auf Information zu Angeboten, Qualifizierung des Weiterbildungspersonals, Lernprogrammen und Qualifikationsverfahren abgedeckt sein muss.
- Anrechnung von Weiterbildung soll durch das WeBiG an Transparenz gewinnen, für künftige Anrechnung von Weiterbildung und informellem Lernen an formale Abschlüsse
- Chancengleichheit soll durch das WeBiG erhöht werden: Es wird sowohl auf geschlechtliche Gleichstellung als auch Menschen mit Behinderung, Ausländer/-innen und Wiedereinsteiger/-innen eingegangen.
- Durch das WeBiG soll verhindert werden, dass geförderte Weiterbildung zu Wettbewerbsverschiebungen führt.

Weiterbildungsgesetz Österreichs⁹⁹

- Titel: Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens
- Zweck & Ziel: Förderung der ständigen Weiterbildung (Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten) sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und die Entfaltung der persönlichen Anlagen
- Inkrafttreten am 21.03.1973

Fördergegenstand/-empfänger:

- Förderung von Einrichtungen (juristische Personen mit Sitz in Österreich, mit nicht gewinnorientierter Tätigkeit, die eine andauernde pädagogische und planmäßige Bildungsarbeit im Gebiet der Erwachsenenbildung oder des Volksbüchereiwesens umfasst) und Tätigkeiten mit dem Ziel der ständigen Weiterbildung und des Aneignens von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen zur Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln und Urteilen sowie zu persönlicher Entfaltung.

Art der Förderung:

- privatrechtliche Zuwendungen, Zuschüsse bei Annuitäten, Zinsen oder Kreditkosten, Darlehen aus Bundesmitteln

Konkrete Aspekte, die das Gesetz umfasst:

- Förderungswürdige Aufgaben:
politische und sozial- sowie wirtschaftskundliche Bildung, berufliche Weiterbildung, Vermittlung der Erkenntnisse der Wissenschaften, Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung, musische Bildung, Nachholung und Erweiterung der Schulbildung, Führung von Volksbüchereien, Bildungsinformation, -beratung, -werbung [...]
- Nicht gefördert werden Unterrichtsveranstaltungen im Rahmen des Privatschulgesetzes, Veranstaltungen zur Glaubensverkündigung im Rahmen des Kultus, parteipolitische oder mitgliederwerbende Veranstaltungen, innerbetriebliche Berufsaus- und -fortbildung.

⁹⁹ Österreichisches Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2021.

5.2 Flankierende Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Ein bloßes Recht auf Weiterbildung reicht nicht aus, um die Weiterbildungsbeteiligung zu stärken. Es bedarf flankierender Regelungen, die es Individuen erleichtern, das Recht auf Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Dies gilt vor allem für Geringqualifizierte, deren Teilnahme an Weiterbildung gefördert werden soll.¹⁰⁰

Weiterbildungsinfrastruktur

Hierzu gehört zunächst die Einrichtung einer flächendeckenden und zugänglichen Weiterbildungsinfrastruktur. Während im Bereich der schulischen Bildung, der beruflichen und akademischen Erstausbildung bereits klare Verantwortlichkeiten für die Bereitstellung des jeweiligen Bildungsangebots bestehen, sind im Feld der Weiterbildung hingegen nur bei Aufstiegsfortbildungen und Umschulungen klare Zuständigkeiten für die Infrastruktur der Weiterbildung festgelegt. Darüber hinaus besteht keine Verantwortung für die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten. Dies erfolgt marktbestimmt.¹⁰¹

In einem Weiterbildungsgesetz sollte daher neben einem Recht auf Weiterbildung auch ein regulativer Rahmen für die Weiterbildungsinfrastruktur geschaffen werden. Der Staat müsste dabei nicht selbst eine Weiterbildungsinfrastruktur bereitstellen, aber klare Verantwortlichkeiten für die Bereitstellung von Weiterbildung festlegen.¹⁰²

Um flächendeckend Weiterbildungsangebote sicherzustellen, halten es Pothmer et al. (2019) für geeignet, Bildungseinrichtungen der Erstausbildung wie berufliche Schulen, Hochschulen oder Fachschulen stärker in das Weiterbildungssystem einzubeziehen und entsprechende Angebote insbesondere an solchen Standorten auszubauen, wo es an Weiterbildungsangeboten mangelt. Dies könnte auch zu einer verbesserten Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung führen.¹⁰³

Es müssten darüber hinaus Vorkehrungen getroffen werden, um einen diskriminierungsfreien Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu gewährleisten. Für Personen z.B. mit Sorgeverantwortung oder Menschen mit Behinderung müssen Weiterbildungsangebote nicht nur formal zugänglich sein, sondern auch ihre jeweilige Lebenslage berücksichtigen, z.B. Weiterbildungsangebote in Teilzeit oder digitale Formate beinhalten.¹⁰⁴

Qualitätssicherung

Um die Transparenz der Weiterbildungsangebote zu verbessern und deren Qualität zu sichern, sollte sichergestellt werden, dass Verfahren der Qualitätssicherung für Bildungsträger und Weiterbildungsgänge bundesweit zur Anwendung kommen. Dabei sollten auch Mindestanforderungen für die Kompetenzen bzw. die Qualifizierung von Lehrkräften festgelegt werden.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Neben der zitierten Literatur beruht dieses Kapitel auf Erkenntnissen, die in Fachgesprächen mit Expert/-innen gewonnen wurden.

¹⁰¹ Pothmer et al. 2019; Kocher / Welti 2013.

¹⁰² Pothmer et al. 2019.

¹⁰³ ebd.

¹⁰⁴ Kocher / Welti 2013.

¹⁰⁵ Aufgrund des Einflusses von Lehrkräften auf die Angebotsqualität, sollte grundsätzlich eine Aufwertung der Lehrtätigkeit im Weiterbildungsbereich angestrebt werden (Käpplinger/Reuter 2017). Pothmer et al (2019) argumentieren in diesem Zusammenhang, dass eine eigenständige Profession ‚Lehrer/-in für Weiterbildung‘ einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung leisten könnte (Pothmer et al., 2019).

Validierung von erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen

Die OECD empfiehlt die Entwicklung eines bundesweiten Rechtsrahmens für die Validierung von Kompetenzen, der in ein bundesweites Weiterbildungsgesetz integriert ist, und sowohl ein Recht auf die individuelle Validierung von Kompetenzen umfasst als auch Standards für Validierungsverfahren festlegt.¹⁰⁶ Dabei sollte auch ein Standard für die Entwicklung und Validierung von Teilqualifikationen mitgedacht werden. Auf diesem Wege könnte eine bessere Anschlussfähigkeit non-formaler Kompetenzen bzw. Teilqualifikationen an formale Qualifikationen geschaffen werden.

Weiterbildungsberatung

Zur Weiterbildungsinfrastruktur gehört neben den Weiterbildungsmaßnahmen eine unterstützende Beratung. Das Bundesweiterbildungsgesetz sollte daher um ein Recht auf Weiterbildungsberatung ergänzt werden, wie es auch im Qualifizierungschancengesetz von 2019 festgeschrieben ist. In der Ausgestaltung sollte gewährleistet werden, dass Beratungsleistungen zugänglich, ergebnisoffen, qualitativ hochwertig und flächendeckend angeboten werden. Das Angebot etablierter Beratungsstellen wie z.B. der Lebensbegleitenden Berufsberatung der BA oder der Weiterbildungsberatung der Kammern sollte an diesen Kriterien ausgerichtet sein und weiterentwickelt werden. Bedarfe von Geringqualifizierten sollten dabei berücksichtigt werden und Aktivitäten der Ansprache ausgebaut werden.¹⁰⁷ Da auf Weiterbildungsberatung ein Anspruch besteht, könnten Beratungsleistungen durch Fallpauschalen finanziert werden. Weiterbildungsanbieter, die Weiterbildungsberatung leisten und selbst Weiterbildungen durchführen, wären von der Finanzierung auszuschließen.

5.3 Bündelung der finanziellen Anreize

Die Uneinheitlichkeit der finanziellen Anreize für Weiterbildung in Deutschland birgt das Risiko, gewisse Gruppen auszuschließen. Zudem ist Weiterbildung aktuell eng an den betrieblichen Kontext und damit auch an die Unterstützung durch den Arbeitgeber gekoppelt. Die OECD empfiehlt in diesem Zusammenhang, die heterogene Landschaft der finanziellen Incentivierung zu einem *einheitlichen Anreizsystem* zusammenzufassen, das sowohl die direkten als auch die indirekten Kosten für Weiterbildung abdeckt.¹⁰⁸

Das Konzept des Bildungsgrundeinkommens mit seinem universellen Finanzierungsansatz wird dem Vorschlag der OECD und den Anforderungen des oben formulierten Zielbildes gerecht. Da sowohl die Zielgruppe als auch die Voraussetzungen der Inanspruchnahme sehr breit definiert sind, könnten viele der aktuell bestehenden Förderinstrumente darin aufgehen. In der Folge würde sich die Transparenz der Weiterbildungslandschaft bzw. ihrer Finanzierungsmöglichkeiten deutlich erhöhen.

Durch das Bildungsgrundeinkommen werden die direkten Weiterbildungskosten zu 100 Prozent gefördert. Lebenshaltungskosten werden, wie in Kapitel 3 beschrieben, mit 1.200 Euro monatlich bezuschusst. Damit erfolgt keine Gehaltsfortzahlung, aber der Lebensunterhalt wird für die Zeit der Weiterbildung sichergestellt. Gerade bei Geringqualifizierten/Geringverdienenden kann dies

¹⁰⁶ OECD 2021.

¹⁰⁷ ebd.

¹⁰⁸ ebd.

die Bereitschaft für Weiterbildung erhöhen, da sie aufgrund finanzieller Restriktionen eine niedrigere individuelle Risikobereitschaft für Investitionen in Weiterbildung haben.¹⁰⁹

Wie hoch bei diesen Kostenparametern die gesamten jährlichen Auszahlungsbeträge wären, kann zum jetzigen Zeitpunkt nur geschätzt werden. Die Gesamtkosten sind abhängig von der Weiterbildungsbeteiligung, der Länge der wahrgenommenen Weiterbildungsangebote und den Kurzgebühren. In der Vorgängerstudie des Zentrums Liberale Moderne und Prognos zum Bildungsgrundeinkommen werden unterschiedliche Szenarien für die jährlichen Auszahlungsbeträge dargestellt. Den Berechnungen zufolge liegt der zu finanzierende Betrag für die Umsetzung des Instruments (Kursgebühren, Lebenshaltungskosten, Sozialversicherungskosten) je nach durchschnittlicher Dauer der Weiterbildungsformate und -kosten zwischen 6 und 14 Mrd. Euro.¹¹⁰ Insbesondere die Kursgebühren bilden hier eine mögliche kostensteigernde Variable, die genaue Vorhersagen schwierig macht. Dies könnte durch entsprechende Regulierung in diesem Bereich (Maximalwert) eingegrenzt werden.

Gegenfinanzierung

Das Konzept des Bildungsgrundeinkommens sieht vor, dass das finanzielle Aufkommen aus Steuermitteln erfolgt. Dies begründet sich in seiner Konzipierung als öffentliches Gut und der Notwendigkeit, den Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft durch Weiterbildung abzufedern und zu gestalten.¹¹¹

Eine staatliche Finanzierung des Bildungsgrundeinkommens mit den aktuellen öffentlichen Investitionen in Weiterbildung wäre aber nicht umsetzbar, ohne dass haushälterische Konkurrenzen entstehen. Zur Einordnung: Die Ausgaben im Bundeshalt lagen 2019 bei 343,6 Milliarden Euro.¹¹² Die Finanzierung über Bundesmittel würde bei dem oben genannten Kostenrahmen von 6 bis 14 Milliarden Euro eine Erhöhung der Ausgaben um 1,7 bis 4 Prozent bedeuten. Die Höhe des Finanzierungsbedarfs ist damit aufzuwiegen, dass Weiterbildung von sehr hoher Relevanz sein wird, um die digitale und sozial-ökologische Transformation zu gestalten und wirtschaftliche Prosperität langfristig sichern zu können.

Aktuell wird ein Großteil der Weiterbildungskosten von Unternehmen und Individuen getragen. Angesichts des ungleichen Zugangs zu Weiterbildung empfiehlt die OECD eine Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung. Sie verweist auf internationale Daten, die zeigen – unter der Einschränkung, dass es sich um relativ veraltete Daten handelt – dass die staatlichen Ausgaben für Weiterbildung in Deutschland im Ländervergleich einen relativ geringen Teil am BIP ausmachen. Der Anteil öffentlicher Investitionen in Erwachsenenlernen (ab 25 Jahren) in Deutschland betrug demnach 2008 0,1 % des BIP. In Dänemark lag der Anteil bei 0,4 %, in Schweden bei 0,5 % und in Norwegen bei 0,6 %.¹¹³

¹⁰⁹ Kruppe 2020.

¹¹⁰ Zentrum Liberale Moderne / Prognos 2021.

¹¹¹ Das Konzept des Bildungsgrundeinkommens ähnelt in seiner Grundidee dem Reformvorschlag der Arbeitsversicherung: Weiterbildung soll präventiv den Verlust der Arbeitsfähigkeit verhindern und damit statt Arbeitslosigkeit neue Beschäftigungsperspektiven schaffen. Der Berechtigtenkreis der Arbeitsversicherung umfasst neben Arbeitslosen damit auch Beschäftigte und (Solo-Selbstständige). Finanziert werden soll die Arbeitsversicherung aus einer Anhebung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, die paritätisch zwischen Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgebern aufgeteilt wird. Daneben ergänzen Steuerzuschüsse aus dem öffentlichen Haushalt die Einnahmen für die Arbeitsversicherung. Der Zielgruppe der Anspruchsberechtigten ist beim Konzept des Bildungsgrundeinkommens nochmals deutlich weiter gefasst. Weiterbildung wird dabei als eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung gesehen. Eine Finanzierung über Beiträge der Arbeitslosenversicherung würde daher im Fall des Bildungsgrundeinkommens nicht tragen.

¹¹² BMF 2020.

¹¹³ OECD 2021.

In welcher Form die Gegenfinanzierung erfolgt – etwa über einen Zuschlag zur Einkommenssteuer oder höhere Erbschaftssteuern – ist Sache des Gesetzgebers. Auf längere Sicht könnte sich der Bedarf einer Gegenfinanzierung durch eine höhere volkswirtschaftliche Wertschöpfung und damit einhergehende steigende Steuereinnahmen reduzieren. Ziele des Bildungsgrundeinkommens sind unter anderem, dass Individuen selbstbestimmt ihre beruflichen Kompetenzen weiterentwickeln, Erwerbsbrüche vermieden werden und das allgemeine Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Bevölkerung steigt. Führt dies zu einem höheren Erwerbs- und Einkommensniveau, können höhere Steuereinnahmen und Sozialbeiträge generiert sowie Transferzahlungen durch weniger und kürzere Arbeitslosigkeit gesenkt werden. Somit könnte sich das Bildungsgrundeinkommen langfristig zumindest teilweise selbst finanzieren. Weiterhin können – wie in der Vorgängerstudie argumentiert – Verwaltungskosten anderer Weiterbildungsinstrumente hinfällig werden, da die entsprechenden Instrumente in das Bildungsgrundeinkommen aufgehen.¹¹⁴

Institutionelle Anbindung

Das Bildungsgrundeinkommen ist ein Finanzierungsinstrument, das mit einem relativ geringen bürokratischen Aufwand verbunden ist. Der Personenkreis ist nicht eingegrenzt, der Fördergegenstand weit gefasst und es wird nur mit Zuschüssen und nicht mit anteiligen Darlehen gearbeitet. Der Verwaltungsaufwand sollte dabei – im Vergleich zu anderen Instrumenten – relativ gering ausfallen.

Die BA könnte die administrative Bearbeitung des Bildungsgrundeinkommens übernehmen und entsprechend die Anspruchsberechtigung der Antragssteller/-innen prüfen und Auszahlungen verwalten. Darüber hinaus könnte sie die Zahlung von Beratungspauschalen für Weiterbildungsberatungen verantworten. Dies reiht sich in die Empfehlung der OECD ein, die BA zu einer *Bundesagentur für Arbeit und Weiterbildung* auszubauen.¹¹⁵

¹¹⁴ Zentrum Liberale Moderne / Prognos 2020.

¹¹⁵ OECD 2022.

6 Vom Status quo zum Zielbild – Vorschlag für einen Übergang

Gesellschaftliche Transformationsprozesse wie die Digitalisierung und der ökologische Wandel verändern massiv Berufsbilder und Anforderungen an berufliche Kompetenzen. Damit Erwerbspersonen auf individueller Ebene und die Gesellschaft als Ganzes sich an diese veränderten Bedarfe anpassen können, muss berufliche Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Teil von Erwerbsbiografien werden. Durch berufliche Weiterbildung können Beschäftigte zukunftsorientierte Kompetenzen erwerben, ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und ausbauen. Die Gesellschaft kann durch berufliche Weiterbildung ihre Ressourcen stärken, um gesellschaftlichen Umbrüchen begegnen und diese gestalten zu können. Hierfür muss Weiterbildung als eine Säule des Bildungssystems stark aufgewertet werden.

Während es bereits umfassende Regelungen und klare Zuständigkeiten im Bereich der Erstausbildung gibt, ist der Bereich der Weiterbildung noch durch eine historisch gewachsene und fragmentierte Struktur gekennzeichnet. Dies hat zur Folge, dass es dem Weiterbildungssystem an Transparenz mangelt. Der Zugang und die Fördermöglichkeiten von Weiterbildung sind kleinteilig und lückenhaft. Für Erwerbstätige bestehen keine umfassenden Freistellungsrechte zum Zweck der beruflichen Weiterbildung.

Ein Bildungsgrundeinkommen, das mit einem Recht auf beruflich verwertbare Weiterbildung kombiniert wird, bildet einen flankierenden finanziellen und bürgerrechtlichen Bestandteil eines zugänglichen Weiterbildungssystems. Durch dieses Instrument wird allen Bürger/-innen die Förderung einer beruflich verwertbaren Weiterbildung garantiert. Mit seiner offenen Gestaltung setzt es an der Idee an, dass sich jedes Individuum selbstbestimmt und selbstwirksam beruflich weiterentwickeln kann und zur gesellschaftlichen Teilhabe befähigt wird.

Das Recht auf Weiterbildung schreibt Ansprüche auf Finanzierung der Weiterbildungskosten, Finanzierung des Lebensunterhalts und Finanzierung der sozialen Sicherung wie auch einen Anspruch auf Zeit für Weiterbildung fest. Dabei wird von Seiten des Staates Entgeltersatz geleistet, es werden Weiterbildungskosten bezahlt und Beiträge für die soziale Sicherung übernommen. Durch die unbürokratische Gestaltung und Bündelung von Verantwortlichkeiten ist das Bildungsgrundeinkommen für die Nutzer/-innen verständlich und für Verantwortliche gut zu verwalten. Mit der Idee der Bildungszeit/-teilzeit ist das Bildungsgrundeinkommen kompatibel, adressiert aber einen breiteren Personenkreis und beinhaltet eine längere Förderdauer der Weiterbildung.

Damit das Instrument seine Wirkung entfalten kann, sind flankierende Maßnahmen notwendig. Es sollten Zuständigkeiten für die Bereitstellung von Weiterbildung formuliert werden, Verfahren der Qualitätssicherung flächendeckend verbreitet, Standards für die Validierung von Kompetenzen und Teilqualifikationen entwickelt und die Weiterbildungsberatung zielgruppenorientiert verbessert werden.

Das Unternehmen im Überblick

Prognos – wir geben Orientierung.

Wer heute die richtigen Entscheidungen für morgen treffen will, benötigt gesicherte Grundlagen. Prognos liefert sie – unabhängig, wissenschaftlich fundiert und praxisnah. Seit 1959 erarbeiten wir Analysen für Unternehmen, Verbände, Stiftungen und öffentliche Auftraggeber. Nah an ihrer Seite verschaffen wir unseren Kunden den nötigen Gestaltungsspielraum für die Zukunft – durch Forschung, Beratung und Begleitung. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit rund 180 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an neun Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München und Stuttgart. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Unser Ziel ist stets das eine: Ihnen einen Vorsprung zu verschaffen, im Wissen, im Wettbewerb, in der Zeit.

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 122787052

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht; Sitz der Gesellschaft: Basel
Handelsregisternummer
CH-270.3.003.262-6

Gründungsjahr

1959

Arbeitsprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG

St. Alban-Vorstadt 24
4052 Basel | Schweiz
Tel.: +41 61 3273-310
Fax: +41 61 3273-300

Prognos AG

Résidence Palace, Block C
Rue de la Loi 155
1040 Brüssel | Belgien
Tel: +32 280 89-947

Prognos AG

Hermannstraße 13
(c/o WeWork)
20095 Hamburg | Deutschland
Tel.: +49 40 554 37 00-28

Weitere Standorte

Prognos AG

Goethestr. 85
10623 Berlin | Deutschland
Tel.: +49 30 5200 59-210
Fax: +49 30 5200 59-201

Prognos AG

Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf | Deutschland
Tel.: +49 211 913 16-110
Fax: +49 211 913 16-141

Prognos AG

Nymphenburger Str. 14
80335 München | Deutschland
Tel.: +49 89 954 1586-710
Fax: +49 89 954 1586-719

Prognos AG

Domshof 21
28195 Bremen | Deutschland
Tel.: +49 421 845 16-410
Fax: +49 421 845 16-428

Prognos AG

Heinrich-von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg | Deutschland
Tel.: +49 761 766 1164-810
Fax: +49 761 766 1164-820

Prognos AG

Eberhardstr. 12
70173 Stuttgart | Deutschland
Tel.: +49 711 3209-610
Fax: +49 711 3209-609

info@prognos.com | www.prognos.com | www.twitter.com/prognos_ag

Quellenverzeichnis

ACER (2014): Annual report on the Results of Monitoring the Internal Electricity and Natural Gas Markets in 2013.

Bertelsmann Stiftung (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. [180925_18_BERT_004 Weiterbildungsatlas_Staedte_Laender_2018_fuer_Webversion.indd](#) (bertelsmann-stiftung.de).

Bertelsmann Stiftung (2020): Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf. Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss. [ST_LL_Ueber_Teilqualifikationen_erfolgreich_in_den_Beruf.pdf](#) (bertelsmann-stiftung.de)

Bertelsmann Stiftung: MYSKILLS- Berufliche Kompetenzen erlernen. [Projektbeschreibung: Bertelsmann Stiftung](#) (bertelsmann-stiftung.de) (online, abgerufen am 01.03.2022).

BIBB (2018): Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2017. <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8755>

BIBB (2019): Qualitätssicherung in der Weiterbildung. AB 4.2 Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche. [2019-10-28_Qualitaetsicherung_in_der_Weiterbildung_final_Lit.pdf](#) (bibb.de)

BIBB (2021): Datenreport 2021. Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor. <https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/140572.php>

Bilger, Frauke / Käpplinger, Bernd (2017): Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener: In: Behringer, Friederike / Bilger, Frauke / Schrader, Josef / Kuper, Harm (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld, S. 265-275. https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/erwachsenenbildung/shop/detail/name/_/0/1/85--0016/facet/85--0016/nb/0/category/170.html

Blazejczak, Jürgen / Edler, Dietmar (2021): Arbeitskräftebedarf nach Sektoren, Qualifikationen und Berufen zur Umsetzung der Investitionen für ein klimaneutrales Deutschland. Kurzstudie im Auftrag der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen. [Kurzstudie Arbeitskräftebedarf nach Sektoren, Qualifikationen und Berufen zur Umsetzung der Investitionen für ein klimaneutrales Deutschland](#) (gruene-bundestag.de)

Bläsche et al. (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung Working Paper 25 Forschungsförderung. https://www.boeckler.de/pdf/p_foe_wp_025_2017.pdf

BMAS (2021): "Die Stabilität für alle Generationen sichern". Interview von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, mit der Funke Mediengruppe. [BMAS - "Die Stabilität für alle Generationen sichern"](#) (online, abgerufen am 01.03.2022).

BMAS (2022): "Wir brauchen einen modernen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten". Interview von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, mit dem Tagesspiegel. [BMAS - "Wir brauchen einen modernen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten"](#) (online, abgerufen am 01.03.2022).

BMAS / BMBF (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie. [Nationale Weiterbildungsstrategie \(bmbf.de\)](#)

BMAS / BMBF (2021): Umsetzungsbericht. Nationale Weiterbildungsstrategie. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf;jsessionid=1A7E750DB2763C75AEE39200EA9ED55B.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=4

BMBF (2016): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey AES-Trendbericht. [Ergebnisse des Adult Education Survey: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 \(bildungszentrum-dresden.de\)](#)

BMBF (2020): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. [Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 \(bmbf.de\)](#)

BMF (2020): Vorläufiger Haushaltsschluss 2019. <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Bilderstrecken/Infografiken/2020-01-13-Haushaltsabschluss-Bundeshaushalt-2019/2020-01-13-Haushaltsabschluss-2019.html> (online, abgerufen am 03.03.2022).

BMWi (2014b): Monitoring-Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie nach §51 EnWG zur Versorgungssicherheit im Bereich der leitungsgebundenen Versorgung mit Elektrizität (as at July 2014), Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2014

Bock-Schappelwein, Julia / Famira-Mühlberger, Ulrike / Huemer, Ulrike: Bildungskarenz und Bildungsteilzeit in Österreich. BMAS. [Bildungskarenz und Bildungsteilzeit in Österreich / BMAS – Thematic Reader EU2020](#) (online, abgerufen am 01.03.2022).

Bothfeld, Silke / Kaps, Petra / Rosenthal, Peer (2019): Mehr Weiterbildung durch neue soziale Rechte? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 72, Nr. 6, S. 421-430. [0342-300X-2019-6-421.pdf \(nomos-elibrary.de\)](#).

Dengler, Katharina / Matthes, Britta (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt. Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. In: IAB- Kurzbericht. [Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden \(iab.de\)](#)

ETAPP (2020): Mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss. [ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss \(etapp-teilqualifizierung.de\)](#)

FIBS / DIE (2013): Annex to the Final Report. Developing the Adult Learning Sector. [FIBS-DIE_ALFI_FinalReport_130827_Annex_final \(mon.bg\)](#)

GWS / BiBB / IAB (2021): Arbeitsmarkteffekte eines klimaneutralen Langfristpfads bis 2030. Os-nabrück. [Microsoft Word - KNDE_Endbericht_FINAL_LiB.docx \(stiftung-klima.de\)](#)

Grötzinger, Gerd (2007): Bildungsgrundsicherungseinkommen. In: Heinrich-Böll-Stiftung:

Die Zukunft sozialer Sicherheit. S 85-96.

https://www.boell.de/sites/default/files/Reihe_%20Wirtschaft_Soziales_Band2_Zukunft_sozialer_%20Sicherheit_2007%281%29.pdf%20

Hoch et al. (2019): Jobwende. Effekte der Energiewende auf Arbeit und Beschäftigung. Friedrich-Ebert-Stiftung. [Jobwende \(prognos.com\)](#)

IAB (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB Discussion Paper. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0418.pdf>

Käpplinger, Bernd/ Reuter, Martin (2017): Qualitätsmanagement in der Weiterbildung. Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs 15. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13905.pdf>

Klaus, Anton / Kruppe, Thomas / Lang, Julia / Roesler, Konrad (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter. Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. In: IAB Kurzbericht. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb2420.pdf>

Knuth, Matthias (2021): Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung“. In: Working Paper Forschungsförderung. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

[Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der "konfluenten Digitalisierung" \(boeckler.de\).](#)

Kocher, Eva / Welti, Felix (2013): Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht. In: WISO Diskurs. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. [Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? : Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht ; Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung \(fes.de\)](#)

Kruppe, Thomas (2020): Finanzierung der Weiterbildung. Stellungnahme des IAB zur Anhörung in der Sitzung der Projektgruppe 7 der EnqueteKommission Berufliche Bildung des Deutschen Bundestages am 23.11.2020. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.): IAB-Stellungnahme, Nr. 14/2020. Nürnberg.

[Finanzierung der Weiterbildung \(econstor.eu\)](#)

Kruppe, Thomas / Lang, Julia / Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. IAB-Forum. [Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit \(iab-forum.de\).](#)

DIHK: CHANCEN NUTZEN! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss. [Chancen Nutzen! \(dihk.de\)](#) (online, abgerufen am 01.03.2022)

Müller, Normann / Wenzelmann, Felix (2020): Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 43, S. 47-73. <https://doi.org/10.1007/s40955-019-0141-0>.

OECD (2021): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>.

OECD (2022): Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany. Getting Skills Right. OECD Publishing, Paris.

<https://www.oecd.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany-5e6af8da-en.htm>

Pfeiffer et al. (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. f-bb Dossier. https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf

Pothmer et al. (2019): Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter. In: böll.brief. Teilhabegesellschaft #8. Heinrich Böll Stiftung. [Weiterbildung 4.0 \(boell.de\)](https://www.boell.de/de/2019/11/weiterbildung-4-0)

Prognos (2012): Die Energieperspektiven für die Schweiz bis 2050: Energienachfrage und Elektrizitätsangebot in der Schweiz 2000 – 2050.

Rat der Arbeitswelt (2021): Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel. Arbeitswelt-Bericht 2021. Berlin. https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2021/210517_Arbeitsweltbericht_bf.pdf.

Rechtsinformationssystem des Bundes. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, Fassung vom 01.03.2022. [RIS - Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 01.03.2022 \(bka.gv.at\)](https://www.bka.gv.at/BKAServletServlet?method=show&path=/BKA/Rechtsvorschriften/Bundesrecht/Bundesrecht_konsolidiert/Foerderung_der_Erwachsenenbildung_und_des_Volksbuechereiwesens_aus_Bundesmitteln_-_Bundesrecht_konsolidiert_Fassung_vom_01.03.2022) (online, abgerufen am 01.03.2022).

Schrader, Josef / Martin, Andreas (2021): Weiterbildungsanbieter in Deutschland: Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, JG. 44, Nr. 3, S. 333-360. <https://doi.org/10.1007/s40955-021-00198-z>

Schweizerischer Verband für Weiterbildung. Das WeBiG setzt der Weiterbildung neue Rahmenbedingungen. [Weiterbildungsgesetz \(alice.ch\)](https://www.wbi.ch/de/2022/03/webig-setzt-der-weiterbildung-neue-rahmenbedingungen) (online, abgerufen am 01.03.2022).

SPD / GRUENE / FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP).

Zentrum Liberale Moderne (2019): Abschlussbericht der Kommission Sicherheit im Wandel – Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Zeiten stürmischer Veränderungen. [Sicherheit im Wandel – Gesellschaftlicher Wandel in Zeiten stürmischer Veränderungen \(libmod.de\)](https://www.libmod.de/de/2019/11/sicherheit-im-wandel-geellschaftlicher-wandel-in-zeiten-stuermischer-veraenderungen)

Zentrum Liberale Moderne / Prognos AG (2020): Das Bildungsgrundeinkommen. Vorschlag für eine neue Weiterbildungsfinanzierung, https://libmod.de/wp-content/uploads/LibMod_Bildungsgrundeinkommen.pdf.

Impressum

Wege zu einem zukunftsfähigen Weiterbildungssystem
Studie zur Machbarkeit eines Bildungsgrundeinkommens

Erstellt im Auftrag von

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Str. 256
33311 Gütersloh
Telefon: +49 5241-810
E-Mail: info@bertelsmann-stiftung.com
<http://www.bertelsmann-stiftung.de>

Zentrum für Liberale Moderne
Reinhardstr. 15
10117 Berlin
Telefon: +49 30 25095870
E-Mail: info@libmod.de
<https://libmod.de/>

Bearbeitet von

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49 30 52 00 59-210
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com
twitter.com/Prognos_AG

Autor/-innen

Pauline Dreiholz
Dr. Oliver Ehrentraut
Helga Orozco Kläß
Claudia Münch

Kontakt

Claudia Münch (Projektleitung)
Telefon: +49 30 52 00 59-265
E-Mail: claudia.muench@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG
Druck: X-Press
Bildnachweis: ©Adobe Stock- Lucky Business
Stand: Mai 2022
Copyright: 2022, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG, der Bertelsmann Stiftung und dem Zentrum für Liberale Moderne.

Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Prognos AG/Zentrum für Liberale Moderne (2022): Wege zu einem zukunftsfähigen Weiterbildungssystem. Studie zur Machbarkeit eines Bildungsgrundeinkommens.