



Priska Hinz

Mitglied des Deutschen Bundestages
Sprecherin für Bildungspolitik und Biotechnologie
Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN



Brigitte Pothmer

Mitglied des Deutschen Bundestages
Arbeitsmarktpolitische Sprecherin
Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Autorinnenpapier

24. August 2010

Dazu lernen! Weiter bilden! Dritter Bildungsweg!

Lernen für Zukunftsberufe – Grüne Weiterbildungsinitiative gegen den Fachkräftemangel

„Bildung ist das was übrig bleibt, wenn der letzte Dollar weg ist“ (Mark Twain).

Bildung ist Menschenrecht. Bildung ist systemrelevant. Ohne Bildung kann kein Gemeinwesen zum Wohle aller arbeiten und wirtschaften.

Mit großer Attitüde hat Bundeskanzlerin Angela Merkel 2008 die „Bildungsrepublik Deutschland“ ausgerufen. Passiert ist nichts. Die Bildungsausgaben sind in unserem Land, gemessen am gesamten Bruttoinlandsprodukt, extrem niedrig. Zugleich fehlt es an Ideen wie dem sich seit Jahren abzeichnenden Fachkräftemangel begegnet werden soll. Während erfolgreiche Bildungsnationen in die individuelle Förderung investieren, fehlen in Deutschland dafür Personal und Ausstattung. Die Zahl der Bildungsverlierer steigt. Sie stammen in der überwiegenden Mehrheit aus sozial schwachen Familien. Aus Bildungsverlierern werden Enttäuschte und Ausgegrenzte – aber niemals Fachkräfte, nach denen die deutsche Wirtschaft händeringend sucht.

Die sich immer rascher verändernden Anforderungen in der Berufswelt und in der allgemeinen Lebenswirklichkeit stellen immer höhere Anforderungen an Bildung und Ausbildung. Die Bedeutung sowohl der fachlichen wie auch der allgemeinen, kulturellen, politischen und beruflichen Bildung steigt. Weiterbildung ist ein zentrales Element des lebenslangen Lernens. Um gesellschaftliche Teilhabe zu erweitern, muss Erwachsenenbildung jederzeit für alle Menschen und gesellschaftlichen Gruppen zugänglich, attraktiv und bezahlbar sein.

Diesen Anforderungen können herkömmliche Bildungskonzepte nicht mehr gerecht werden. Auch in der Bildung stehen wir vor einer Zeitenwende. Aus dem Nebeneinander von Institutionen und Abläufen muss ein **integriertes System** werden, in dem **frühkindliche Bildung, Schule, Berufsausbildung, Hochschule und Weiterbildung** gleichberechtigt verankert sind.

I. Immer weniger Fachkräfte trotz hoher Arbeitslosigkeit

Der **Fachkräftemangel** spitzt sich in Deutschland immer weiter zu. Schon jetzt fehlen mehr als **35.000 Ingenieurinnen und Ingenieure**¹. Aber auch in der Pflege herrscht Personalnotstand. Bis zum Jahr 2020 werden **300.000 zusätzliche Pflegekräfte** benötigt, um den Personalbedarf zu decken². Für den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für unter 3-jährige entsteht bis 2013 ein zusätzlicher Bedarf an **100.000 qualifizierten ErzieherInnen**. Der von uns geplante flächendeckende Ganztagschulausbau führt zu einem jährlichen Mehrbedarf an qualifiziertem pädagogischem Personal für mindestens 10.000 Vollzeitstellen. Zudem wird es in den **Zukunftsbranchen wie Erneuerbare Energien**, Energieeffizienz sowie Gebäudesanierung einen erheblichen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften geben.

Gleichzeitig sind über **drei Millionen Menschen arbeitslos gemeldet**, die Unterbeschäftigung liegt bei über 4 Millionen Vollzeitstellen und der Anteil junger Menschen, die weder über einen beruflichen Bildungsabschluss verfügen noch an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen, steigt stark an³.

Das Potential an Arbeitskräften wird in den kommenden fünfzehn Jahren um 3,6 Millionen Personen schrumpfen⁴. Im selben Zeitraum wird der Arbeitskräftebedarf deutlich ansteigen. Wenn es nicht gelingt diese Lücke zu schließen, droht langfristig ein dramatischer Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Unterbeschäftigung.

Um den Fachkräftenotstand zu beheben, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und zukunftsfähige Beschäftigungsfelder zu erschließen, muss Weiterbildung auch in Deutschland ein fester Bestandteil der Erwerbsphase werden und gleichrangig in einer Reihe stehen mit frühkindlicher Bildung, Schulbildung und Berufsausbildung. **Der Staat muss daher stärkere Anreize setzen, um für zukunftsfähige Bereiche zu qualifizieren.**

Mit der grünen Weiterbildungsinitiative „Lernen für Zukunftsberufe“ wollen wir die Menschen **motivieren, informieren und qualifizieren**. Das bedeutet beispielsweise:

- **Motivieren:** Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss müssen passgenaue Fortbildungsangebote bekommen, die ihnen Erfolgserlebnisse und Lust am Lernen verschaffen.
- **Informieren:** Berufstätige müssen informiert sein, wohin sie sich mittels welcher Fortbildung und auf der Basis welcher Unterstützung weiterqualifizieren können.
- **Qualifizieren:** Arbeitslose müssen hochwertige Qualifizierungsangebote erhalten.

¹ Verein Deutscher Ingenieure (VDI), Pressemitteilung 2. 8. 2010, VDI-Fachkräfteoffensive notwendig

² Bundesverband privater Anbieter sozialer dienste e.V. (bpa), Pressemitteilung 18. 6. 2010, Aktuelle Studien zum Zukunftsgipfel

³ Im Jahr 2008 lag der Anteil der 20 bis 30-Jährigen, die weder über einen beruflichen Bildungsabschluss verfügen noch an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen, bei 17,2 Prozent gegenüber 15,1 Prozent im Jahr 2000. Bei Personen mit Migrationshintergrund lag der Anteil sogar bei 30,7 Prozent im Jahr 2008. (Nationaler Bildungsbericht 2010 Tab B3-7web).

⁴ Siehe auch Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Arbeitsmarktbilanz bis 2025 – Demographie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht 12/2010

Die grüne Weiterbildungsinitiative ist zentraler Bestandteil einer grünen Gesamtstrategie gegen den Fachkräftemangel. Diese Strategie umfasst neben einer besseren frühkindlichen und schulischen Bildung, die allen Kindern einen erfolgreichen Schulabschluss ermöglicht, ein Berufsausbildungssystem, mit dem sichergestellt wird, dass für alle Jugendlichen Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Dafür steht unser Modell „DualPlus“. Zudem fordern wir eine bessere Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen und Erleichterungen beim Zuzug von Fachkräften.

II. Deutschland bei Weiterbildung mangelhaft

Welche internationale Bildungsstatistik man auch zugrunde legt: Deutschland liegt bei Weiterbildung nahezu immer unter dem Durchschnitt.

Während im Jahr 2008 europaweit 9,4 Prozent aller Personen zwischen 25 und 64 Jahren in den letzten vier Wochen an einer Trainings- oder Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, waren es in Deutschland nur 7,9 Prozent. In unserem Nachbarland Österreich mit einer ähnlichen Erstausbildungsstruktur waren es 13,2 Prozent und in Schweden 22,2 Prozent. Die Schweiz mit ihrem „gemischten“ Erstausbildungssystem liegt im Vergleich sogar bei einer Beteiligungsquote von 27,9%⁵. Darüber hinaus endet die berufliche Weiterbildung in Deutschland derzeit viel zu früh: Mehr als 80 % derjenigen, die durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gefördert werden, sind jünger als 35 Jahre⁶.

Zudem werden in Deutschland Geringqualifizierte kaum von den Weiterbildungsinstrumenten erreicht und dadurch immer weiter abgehängt. Während die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung für Hochschulabsolventen 2007 bei 40 Prozent lag, lag diese für Menschen ohne Berufsausbildung bei nur 8 Prozent⁷. Das hat auch strukturelle Gründe. In wissensintensiven Wirtschaftszweigen ist die Weiterbildungsaktivität höher: So beteiligten sich 2006 in den Wirtschaftszweigen mit hoher Wissensintensität mehr als 10 Prozent der Betriebe am lebenslangen Lernen gegenüber knapp 6 Prozent in den übrigen Branchen⁸. Eine weitere Ursache dafür, dass Geringqualifizierte weniger stark an den Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt sind, ist die selektive Wirkung von Bildungsgutscheinen, über die die Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit organisiert wird⁹. Für Beschäftigte hat zudem die Größe des Betriebes, in dem sie arbeiten, einen erheblichen Einfluss auf ihre Weiterbildungschancen. Während 2008 nur 40 Prozent der Kleinbetriebe Weiterbildung anboten oder unterstützten, sind bei den Großbetrieben inzwischen 98 Prozent weiterbildungsaktiv¹⁰.

⁵ Eurostat,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem080&plugin=1>

⁶ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, S.329

⁷ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, S. 287

⁸ Expertenkommission Forschung und Innovation, EFI 2009, S.70

⁹ Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, S. 175

¹⁰ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, S. 289-290

III. Union und FDP verschärfen die Probleme

Der schwarz-gelbe Koalitionsvertrag liefert in Sachen Weiterbildung nur Worthülsen und halbherzige Ankündigungen. Von Allianzen, Beratung und Transparenz ist die Rede. Aber in der Realität haben Union und FDP Weiterbildungsinstrumente, die im Rahmen der Konjunkturpakete befristet erweitert, ausgebaut und verbessert wurden, nicht verlängert. Dies gilt beispielsweise für die Förderung 3-jähriger Umschulungen in die Fachkräftemangelberufe Alten- und Krankenpflege.

Auch neue Weiterbildungsimpulse setzt Schwarz-Gelb nicht. Statt endlich ein umfassendes Erwachsenenbildungsgesetz auf den Weg zu bringen, bleibt es bei der unzureichenden Bildungsprämie, der halbherzigen Reform des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes und den ungenügenden Fördermöglichkeiten nach den Sozialgesetzbüchern II und III.

Zudem hat die Bundesregierung beschlossen, bei der Arbeitsförderung in den kommenden Jahren 16 Milliarden Euro zu kürzen. Dies geht zu Lasten von Qualifizierung und Weiterbildung. Damit sinken die Chancen von Arbeitslosen auf einen neuen Job.

Weder die Nationale Qualifizierungsinitiative noch die drei ergebnislosen Bildungsgipfel haben der Weiterbildung den notwendigen An Schub gegeben. Der im Frühsommer 2010 im Rahmen der Gemeinsamen Wissenschaftskommission von Bund und Ländern beschlossene Wettbewerb zur Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte, „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“, weist gravierende Mängel auf. Angesichts der mehr als 300 staatlichen Hochschulen in Deutschland reicht die vom Bund geplante Anschubfinanzierung (250 Millionen Euro bis 2018) bei weitem nicht aus.

IV. Die Initiative der Grünen: Zusätzliche Weiterbildung für 1 Million Menschen

Mit der grünen Weiterbildungsinitiative „Lernen für Zukunftsberufe“ sollen die Rahmenbedingungen für eine **umfassende Förderung der Weiterbildung bei Beschäftigung, während Kurzarbeit und bei Arbeitslosigkeit** geschaffen werden. Im Jahr 2008 wurden ca. 140.000 Menschen bei der beruflichen Aufstiegsfortbildung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) unterstützt¹¹. 460.000 Menschen sind im gleichen Jahr in eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung (FbW), die nach dem zweiten oder dritten Sozialgesetzbuch (SGB II oder SGB III) gefördert wird, eingetreten. 2009 ist die Anzahl der Eintritte in FbW-Maßnahmen, vor allem durch die krisenbedingte Erweiterung der Förderung, auf 618.000 angestiegen¹². Um dem Fachkräftemangel zu begegnen und für Arbeitslose und Beschäftigte neue Jobperspektiven zu eröffnen, wollen wir die Anzahl der Förderungen gegenüber 2008 um mehr als 50 Prozent erhöhen und **jedes Jahr zusätzlich 350.000 Menschen bei Umschulungen, bei Transfer-Qualifizierungsmaßnahmen und**

¹¹ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, S. 329

¹² Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Eintritte in ausgewählte Maßnahmengruppen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III, Datenstand: März 2010

bei Aufstiegsweiterbildung unterstützen. So können bis Ende 2013 zusätzlich 1 Million Menschen in Deutschland von einer Ausweitung der Weiterbildungsmaßnahmen profitieren.

Um dies zu erreichen wollen wir die Förderung von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen über das SGB II und das SGB III verbessern und das Meisterbafög zu einem echten Erwachsenenbafög ausbauen, das mit einem Mix aus Zuschüssen und Darlehen den Lebensunterhalt in Bildungsphasen sichert. Mit einem neuen grünen **Erwachsenenbildungsförderungsgesetz** soll außerdem eine zweite Chance auf einen Schul- oder Berufsabschluss für diejenigen eröffnet werden, die im ersten Anlauf gescheitert sind. Statt der komplizierten, wenig zielgenauen und oft entmutigend bürokratischen Förderung mit Ausbildungsbeihilfe, Schülerbafög, Studierendenbafög, Kinderfreibeträgen etc. soll so eine transparente Grundlage für Weiterbildung geschaffen und damit eine positive Haltung gegenüber Weiterbildung geweckt werden.

Die zusätzlichen Weiterbildungskosten in Höhe von ca. 800 Millionen Euro jährlich¹³ sollen aus Steuer- und Beitragsmitteln aufgebracht werden. Aber auch die Unternehmen und die TeilnehmerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen müssen sich stärker engagieren. Bei letzteren muss individuell berücksichtigt werden, welche finanzielle Eigenleistung neben der Qualifizierungsleistung erwartet werden kann. Im Bereich der Qualifizierungsförderung über das SGB II und III kann die Finanzierung überwiegend durch Umschichtungen erfolgen. Der Einsatz öffentlicher Gelder für mehr Bildung rentiert sich, da bei besserer Beschäftigungslage sowohl die Beitrags- als auch die Steuereinnahmen steigen. Auch für die Betroffenen und die Wirtschaft rechnen sich die Bildungsinvestitionen¹⁴.

V. Die Weiterbildungsinitiative im Detail:

1. Umschulung und Qualifizierung für Mangelberufe

Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben und aufgrund ihrer mangelnden oder veralteten beruflichen Qualifizierung kaum eine Chance auf einen neuen zukunftstauglichen Job haben, sollen verstärkt geförderte Umschulungs- und Ausbildungsangebote für die Bereiche Kranken-, Altenpflege, Betreuung, Erziehung und weitere regional identifizierte Mangel- und Zukunftsberufe erhalten.

- Umschulungen zur KrankenpflegerIn, AltenpflegerIn und zur ErzieherIn sollen abweichend von § 85 (2) SGB III auch über zwei Jahre hinaus gefördert werden.
- Damit auch Geringqualifizierte stärker von Weiterbildung profitieren, wollen wir eine doppelte 50-Prozent-Quote einführen. 50 Prozent aller Weiterbildungsangebote sollen für Geringqualifizierte reserviert sein und wiederum 50 Prozent dieser Angebote sollen zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Zudem soll abweichend von § 77 (4) SGB III die Vermittlung in Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte nicht länger über die Vergabe von Bildungsgutscheinen erfolgen,

¹³ Im Jahr 2008 wurden für die Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß AFBG 122 Mio. € aus dem BMBF finanziert, 670 Mio. € wurden aus dem BMAS für FbW im Rechtskreis SGB II finanziert und 788 Mio. € von der BA für die Weiterbildungskosten bei FbW, siehe auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Tabelle B3.5-1, S. 338

¹⁴Siehe auch Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Hohe Bildungsrenditen durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit, DIW-wochenbericht 5/2010

sondern auch durch eine direkte Vermittlung der Jobcenter und Arbeitsagenturen an die Bildungsträger.

- Über ein neues Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, das an die Stelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz tritt, sollen Umschulungen auch für diejenigen geöffnet werden, die aus ihrem aktuellen Beruf heraus in eine Zukunftsbranche wechseln wollen. Der Rechtsanspruch auf Förderung soll dabei so gefasst werden, dass auch die Bildungspotenziale von Menschen erschlossen werden, die bisher vor einer zeitlich und finanziell anspruchsvollen Weiterbildung zurückschrecken. So soll der Rechtsanspruch beispielsweise nicht an starre Altersgrenzen oder eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis schon vor Beginn der Maßnahme gebunden sein. Das neue Gesetz muss die Finanzierung des Lebensunterhaltes in der Weiterbildungsphase durch Zuschüsse und Darlehen abhängig von der individuellen Situation der Berechtigten regeln. Vor allem für ältere ArbeitnehmerInnen, Geringqualifizierte, Frauen nach der Familienphase und Menschen mit Migrationshintergrund können dadurch Anreize gesetzt werden, endlich stärker Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.
- Zur verstärkten Aus- und Fortbildung von LehrerInnen soll der Bund vor allem beitragen, indem er im Rahmen des Hochschulpaktes einen Schwerpunkt für diese Bereiche setzt und durch eine gezielte Erwachsenenbildungsförderung den Quereinstieg in den Lehrerberuf unterstützt.

2. Qualifizierung in Transfergesellschaften

Transfergesellschaften dienen derzeit überwiegend als Auffanggesellschaften für Beschäftigte, die in großen Unternehmen gearbeitet haben und auf Grund von Umstrukturierungen, Verlagerungen und Insolvenzen ihren Arbeitsplatz verloren haben. Über Sozialpläne wird der Übergang in Transfergesellschaften ermöglicht, in denen die Betroffenen qualifiziert und vermittelt werden. Die Transferbeschäftigten erhalten auf Basis von § 216b SGB III Transferkurzarbeitergeld. Bisher ist der Bezug von Transferkurzarbeitergeld auf maximal 12 Monate beschränkt.

- Damit zukünftig ein echter Transfer in zukunftsfähige Arbeit möglich ist, sollen die Transfergesellschaften zu regionalen unternehmensübergreifenden Transfergesellschaften weiterentwickelt werden.
- Die Bezugsdauer von Transferkurzarbeitergeld soll auf maximal 24 Monate ausgeweitet werden, um umfassende Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen in Zukunftsberufe zu ermöglichen.

3. Aufstiegsweiterbildung

Wenn deutsche Unternehmen auch zukünftig wettbewerbsfähig sein wollen, müssen sie dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten die immer neuen Herausforderungen bewältigen können. 53 Prozent der Arbeitgeber beabsichtigen, den benötigten Fachkräftebedarf durch betriebliche Weiterbildung zu sichern. Die Betriebe geben auch an, dass ein hoher Bedarf an öffentlicher Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen vorhanden ist, die bestehenden Programme aber einen zu hohen administrativen Aufwand haben oder am Bedarf der Betriebe vorbeigehen¹⁵.

Das Programm WeGebAU, mit dem die Qualifizierung von älteren und

¹⁵ DIHK Unternehmensbefragung „Weiterbildung 2010“, April 2010, S. 3 und S. 6

geringqualifizierten Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben gefördert wird, gewinnt langsam aber kontinuierlich an Bedeutung. Während 2007 knapp 30.000 Beschäftigte in das Programm eingetreten sind, waren es 2008 bereits nahezu 62.000¹⁶.

- Das WeGebAU-Programm soll nicht nur, wie jetzt mit dem Beschäftigungschancengesetz für die Qualifizierung Älterer beschlossen bis Ende 2011 fortgesetzt werden, sondern insgesamt unbefristet im SGB III verankert werden.
- Die Betriebe sollen dabei unterstützt werden, diejenigen zu fördern, deren berufliche Qualifikation veraltet ist.
- Über ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz soll zudem die akademische Weiterbildung besser gefördert werden. Sowohl die Finanzierung von Studiengebühren für Weiterbildungen als auch die z.B. bei Teilzeitarbeit nicht durch eigenes Einkommen zu finanzierenden Lebensunterhaltskosten, soll über dieses Gesetz geregelt werden. Das Verhältnis von Zuschuss und Darlehen dieser (Vor)-Finanzierung soll abhängig von der individuellen Situation ausgestaltet sein.

4. Weiterbildungsberatung

Dass Weiterbildungsmaßnahmen in der Krise bei zurückgehenden Arbeitszeiten und Kurzarbeit nicht umfassender genutzt wurden, liegt auch daran, dass es in vielen Betrieben keine umfassenden Qualifizierungskonzepte gibt. So bieten viele der kleinen und mittleren Unternehmen keine Weiterbildung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, weil ihnen eine systematische Analyse des Personal- und Qualifikationsbedarfs fehlt. Bieten kleine Betriebe jedoch Weiterbildung an, ist die Teilnahmequote der Beschäftigten wesentlich höher als in weiterbildungsaktiven Großunternehmen (54% gegenüber 25%)¹⁷. Allein darauf zu hoffen, dass sich dies mit der Verschärfung des Fachkräftemangels ändern wird, ist fahrlässig. Die bisherigen Weiterbildungsberatungsangebote sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte und Arbeitslose sind ungenügend. Sie müssen ausgeweitet und verbessert werden.

- Kleine und mittlere Unternehmen sollen gezielt gefördert werden, um die Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe zu erhöhen. Dafür müssen die Betriebe eingehend über die Chancen und strategischen Potenziale von Weiterbildung informiert und hinsichtlich ihrer Qualifizierungsbedarfe und Personalentwicklungsmöglichkeiten beraten werden. Beispiel dafür sind die Sozialpartnerrichtlinie und die Qualifizierungsverbände für kleine und mittelständische Unternehmen.
- In regionalen Weiterbildungsbüros soll zukünftig die Weiterbildungsberatung gebündelt werden. Diese Büros können an die Verbraucherzentralen angegliedert werden. Die Weiterbildungsberatung soll in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, den Sozialpartnern, den Stiftungen „Lernen vor Ort“ und den Kammern erfolgen. Die Weiterbildungsbüros können Ansprechpartner für Arbeitgeber, Beschäftigte und Arbeitslose bei allen Weiterbildungsfragen sein.

5. Qualitätssicherung

Qualifizierung muss gut, anschlussfähig und ergebnisorientiert sein. Die Qualität der Weiterbildungsträger und der Weiterbildungsmaßnahmen muss sichergestellt werden

¹⁶ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, S. 327

¹⁷ vgl. Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Weiterbildung in KMU, Juni 2010

ohne dass die Qualitätssicherung zu einem bürokratischen Hemmnis wird. Auch Probleme bei der Zulassung einzelner Maßnahmen nach der Zulassungsverordnung-Weiterbildung (AZWV) haben dazu geführt, dass Arbeitgeber die Fördermöglichkeiten nicht nutzen. Deswegen setzen wir uns dafür ein, auch im Bereich der Weiterbildung durch ein internes Qualitätssicherungssystem eine Systemakkreditierung aufzubauen.

- Die Zertifizierung soll durch eine Systemakkreditierung vereinfacht werden. Dadurch müssen nicht mehr die einzelnen Maßnahmen geprüft und zugelassen werden, sondern es werden die Strukturen und Prozesse eines Weiterbildungsanbieters darauf überprüft, ob sie das Erreichen der Qualifikationsziele gewährleisten. Zukünftig sollen alle Maßnahmen, die von zugelassenen Trägern nach § 84 SGB III angeboten werden, förderfähig sein, die einzelnen Maßnahmen bedürfen keiner weiteren Zulassung nach § 85 (1) SGB III.
- Über einen Mindestlohn müssen zudem die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche verbessert werden.