



Foto: www.fotolia.de; © Entropia

## Anschluss verpasst? Perspektiven berufs- bezogenen Lernens

### Einleitung zum Schwerpunkt

von Claudia Bogedan,

Bettina Kohlrausch

und Stefan Stache



» Unter dem Motto „Qualifizieren statt entlassen“ versucht die Bundesregierung eine Beschäftigungsbrücke über die Krise zu schlagen. Inwiefern diese bis ans rettende Ufer eines Aufschwungs reichen wird, bleibt angesichts der trüben Aussichten weiter fraglich. Offen ist auch, inwieweit es aktuell gelingt, den Anspruch der „Qualifizierung“ einzulösen. Denn die Ausgangssituation in Deutschland ist denkbar schlecht: Weiterbildung spielt in den meisten Betrieben und für die meisten Beschäftigten keine Rolle.

Deutschland hat im Vergleich zu den Weiterbildungs-Champions im Norden Europas den Anschluss verpasst. Und der Abstand wächst. Denn seit 1997 ist die Beteiligung an Weiterbildung auch noch rückläufig. In Deutschland ist zudem eine wachsende Gruppe vom Zugang zu beruflicher Erst- und Weiterbildung ausgeschlossen. Gerade mal ein Drittel aller Betriebe in Deutschland engagierte sich im Jahr 2007 in der betrieblichen Ausbildung. Etwas mehr als ein Viertel machte von der Ausbildungsberechtigung keinen Gebrauch und ungefähr 40 Prozent waren nicht ausbildungsberechtigt. Auch wenn im vergangenen Jahr die Ausbildungsbeteiligung erneut stieg, klafft noch immer eine Lücke zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Lehrstellen. Bettina Kohlrausch zeigt in ihrem Beitrag, dass die Gruppe der gering Qualifizierten wächst ohne dass es adäquate Qualifizierungsangebote für sie gäbe. Die jüngsten Daten zeigen, dass jeder fünfte Ausbildungsabsolvent erst mal arbeitslos wird.

Die Statuspassagen im Bildungs- und Erwerbsverlauf werden so zu Hürden, die nur schwer oder für manche gar nicht zu überwinden sind. Diese Übergänge besser abzusichern, muss Ziel einer neuen Arbeitsmarktpolitik sein. In einer sich wandelnden Arbeitswelt wird ein lebensbegleitendes und berufsbezogenes Lernen, das Aufstiegsmobilität fördert, zur Schlüsselgröße. Grund genug, ihm diesen Schwerpunkt zu widmen.

» Dabei ist die Forderung keinesfalls neu. Was in der Wissenschaft unter dem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte diskutiert wurde, fand als Arbeitsversicherung Eingang in die Debatten der SPD-Linken und Jusos. Im Hamburger Grundsatzprogramm der SPD wurde diese als Forderung verankert: „Um Sicherheit und Flexibilität zu verbinden und Sicherheit im Wandel zu gewährleisten, wollen wir [...] die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung umgestalten. Die Arbeitsversicherung soll berufliche Übergänge und Erwerbsunterbrechungen absichern sowie Weiterbildung in allen Lebensphasen gewährleisten. Dazu werden wir ein Recht auf Weiterbildung durchsetzen. Sie soll die Wahlmöglichkeiten erweitern und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten“. Damit sollen Risiken gesenkt und Gelegenheitsstrukturen im Erwerbsverlauf geschaffen werden. Der Beitrag von Günther Schmid in diesem Heft begründet, warum künftig nicht nur Arbeit sondern auch riskante Lebensübergänge abgesichert werden müssen. Dies erfordert einen selbstbestimmten Zugang zu Weiterbildung – auch unabhängig von der betrieblichen Notwendigkeit oder Verwertbarkeit oder dem bereits eingetretenen Risikofall Arbeitslosigkeit.

Ein Umsteuern ist folglich nicht nur unter Aspekten der aktuellen Beschäftigungssicherung angebracht, sondern wird bereits seit Jahren als Antwort auf die veränderte Arbeitswelt gefordert. Denn es geht um neue, aus dem Wandel zur Wissensgesellschaft resultierende Anforderungen in der Arbeitswelt und die gesellschaftliche Verantwortung, darauf Antworten zu finden. Die Maßnahmen sollen dazu beitragen, auch zukünftig

Wachstum und Beschäftigung zu sichern, Chancengleichheit herzustellen und Teilhabe zu ermöglichen. Hiermit ist eine Übernahme der Verantwortung für die Erhöhung der Weiterbildungsbeilegung durch die öffentliche Hand begründet. Das übergeordnete Ziel ist demnach die Bewahrung bzw. Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit. Dieses soll mit der Perspektive auf eine Stärkung der „Durchlässigkeit nach oben“ verbunden sein. Ein Recht auf Weiterbildung mit dem Ziel der „Risikomilderung“ durch die Förderung von lebenslangem oder besser lebensbegleitendem Lernen muss so ausgestaltet werden, dass es eine Verhaltensänderung bei Betrieben, Beschäftigten und Erwerbslosen bewirkt.

» Allein, bis heute fehlen verbindliche und/oder gesetzliche Regelungen. Die Zuständigkeit der Länder für die Bildung – die jüngst durch die Föderalismuskommission noch verstärkt wurde – trägt nicht zu mehr Klarheit bei. Berufliche Aus- und Weiterbildung liegt zudem an der Schnittstelle vieler Politikfelder und Rechtsbereiche wie der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Sie ist aber auch notwendiger Bestandteil einer nachhaltigen Wirtschafts-, Struktur- und Beschäftigungspolitik. Es überrascht daher nicht der Vorschlag, ein Bildungs- und Weiterbildungskabinett aus Bundesministerien, den Kultusministerien der Länder und den Sozialpartnern einzurichten. Regionale Weiterbildungsräte, in welchen vor Ort ansässige Unternehmen, Handwerk, Arbeitnehmervertretungen, die kommunalen Wirtschaftsförderungsämter und die Weiterbildungsträger vertreten sind, könnten die nationale Bildungsplanung und Vernetzung ergänzen. Jene Akteure seien am ehesten in der Lage, aktuelle und zukünftige Bedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt einzuschätzen, so Horst Palik in seinem Beitrag.



Im Schwerpunkt geht es daher sowohl um den Übergang zwischen Schule und Ausbildung als auch den Zugang zu Weiterbildung auf der betrieblichen Ebene und im Arbeitsförderungsrecht.

» Die Frage des Zugangs erscheint auch deshalb so dringlich, weil heute berufliche Weiterbildung im höchsten Maße selektiv in Anspruch genommen wird: Wer schon hat, dem wird gegeben. Wer nicht hat, bleibt weiter ohne. Besonders kleinere Betriebe, bestimmte Branchen und die Ungelernten müssten kräftig aufholen. Damit ist eines der Grundübel des bundesdeutschen Bildungs- und Weiterbildungssystems identifiziert: es wirkt stark selektiv und bietet kaum Durchlässigkeit (vgl. auch den Schwerpunkt „Aufstieg durch Bildung in spw Heft Nr. 159, 2007).

Auf der betrieblichen Ebene konnten in den vergangenen Jahren im Rahmen von Betriebsvereinbarungen kleinere Fortschritte erzielt werden. Diese könnten beispielgebend für andere Betriebe und Branchen und letztlich auch für einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Weiterbildung sein. Der Beitrag von Hartmut Seifert gibt einen guten Überblick über Inhalte dieser Vereinbarungen. Diese tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen sollen durch eine gesetzliche Regelung nicht verdrängt werden. Vielmehr wäre in Analogie zum Bundesurlaubsgesetz wünschenswert, dass diese zukünftig „on top“ von gesetzlich geregelten Mindestansprüchen vereinbart werden.

Allerdings hat auch die Bundesagentur für Arbeit ihre Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren zurückgefahren. Insbesondere abschlussbezogene Maßnahmen verloren an Bedeutung. Der Beitrag von Claudia Bogedan in diesem Heft gibt einen Überblick über den Zugang zu Weiterbildung für Arbeitslose. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Jugendlichen.

» Außerdem geht es bei der Frage einer Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsbeileiligung nicht nur um die Nachfrage – eine Regulierung des Angebots ist gleichermaßen wichtig. Die in der Weiterbildungslandschaft begonnene Zertifizierung bildet eine gute Basis zur Sicherung von Qualitätsstandards. Vernachlässigt wurde bislang dagegen die Lage der Beschäftigten im Weiterbildungssektor. Palik weist darauf hin, dass Bruttomonatsentgelte von 1200 Euro für Vollzeitbeschäftigte im Weiterbildungsbereich keine Seltenheit darstellen. Der Preiswettbewerb mit den negativen Folgen für soziale Standards und die Qualität der Angebote untermauert die Notwendigkeit von (tariflichen) Mindestlöhnen.

Foto: www.fotolia.de; © Monkey Business



» Entscheidend für die Förderung von mehr Weiterbildungsbeteiligung ist, wie Leistungen und ihr Zugang definiert und finanziert werden: Who pays what, when and how? Ein Recht auf Weiterbildung muss daher sowohl ein Recht auf Förderung als auch ein Recht auf Freistellung umfassen. Letzteres muss mit einem Rückkehrrecht auf den alten oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz verbunden sein. Betriebe müssen verpflichtet werden, ihre Beschäftigten zum Zweck der Weiterbildung frei zu stellen. Die internationalen Erfahrungen u.a. in Frankreich aber auch auf tarifvertraglicher Ebene in Deutschland (Metallindustrie in Baden-Württemberg, Agentur Q) zeigen, dass mit dem Recht auf Weiterbildung das Recht und die Pflicht zur Beratung verknüpft werden sollte. Als „Job-Vorsorge“ verstanden, könnte ein solches Recht auf Beratung helfen, Qualifizierungsbedarfe aufzudecken und Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

» Als vor 40 Jahren zum 01.07.1969 mit dem Arbeitsförderungsgesetz die aktive Arbeitsmarktpolitik eingeführt wurde und zwei Monate später das Berufsbildungsgesetz umfassend Ziele und Rechte neu regelte, waren zwei wichtige Grundlagen einer vorausschauenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gelegt. Ein Recht auf Weiterbildung würde diese – in den letzten Jahren etwas verloren gegangene – Ausrichtung stärken. Der präventive Ansatz würde durch eine systematische Etablierung von Bildung und Qualifizierung als Job-Vorsorge weiter gestärkt werden. Diese darf jedoch nicht erst dann greifen, wenn Arbeitslosigkeit droht oder bereits eingetreten ist. Unser Ziel ist und bleibt daher der Umbau der Arbeitslosenversicherung zur Arbeits- oder Beschäftigungsversicherung. Der vorliegende Schwerpunkt bietet viele Daten und Fakten, die sowohl die Notwendigkeit offenbaren als auch best practices identifizieren helfen. ■

☞ Claudia Bogedan ist verantwortlich für das Forschungsreferat „Arbeitsmarktpolitik“ im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.  
 ☞ Dr. Bettina Kohlrausch arbeitet am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und lebt in Hannover.  
 ☞ Stefan Stache, Politologe, ist Chefredakteur der spw, lebt und arbeitet in Berlin und Hannover.

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

*PROKLA 154*

**Mit Steuern steuern**

2009 - 174 S. - € 12,00

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

75. Jahrgang, Nr. 1, März 2009 - H20729

PROKLA 154

Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft

Mit Steuern steuern

**PROKLA-Redaktion**  
Editorial

**Klemens Himpel, Alexander Reicht**  
Möglichkeiten und Grenzen von Steuerpolitik

**Achim Truger**  
Chancen und soziale Kosten von Steuerentlastungen

**Anthel Krüwe**  
Unternehmensbesteuerung – gibt es nationalstaatliche Handlungsoptionen?

**Nicola Liebert**  
Dem Steuerweltbild ein Ende setzen  
Die Unitary Taxation als Alternative zur immer stärkeren steuerlichen Entlastung von Unternehmen

**Jana Schultze**  
Steuern und Familienmodelle

**Andreas Mitzbach**  
Die Schweiz als Steuerparadies  
Anatomie eines Sonderfalls

**Michael Krüke**  
Kritik der öffentlichen Finanzen  
Die Finanzkraft des Staates erneut betrachtet

**Beate Weber**  
Krise der Finanzmärkte –  
Krise der Risikoprüfung

**Luise Brangsch**  
Verknüpfung in Krisenzeiten –  
Politik und Ökonomie

*» (Die PROKLA) gehört sicher zu den spannendsten deutschen Zeitschriften im Grenzbereich von Politik und Sozialwissenschaft.«*

*Süddeutscher Rundfunk*

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE