

Hartmut Seifert

# Ehrgeizige Pläne der Ampelkoalition zur beruflichen Weiterbildung

Der Koalitionsvertrag der neuen Ampelregierung listet zwar Vorschläge zur Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung auf, bleibt aber mit seinen Vorschlägen unkonkret. Der vorliegende Beitrag erläutert die im Koalitionsvertrag genannten Weiterbildungskonzepte und zeigt auf, wie sie sinnvoll miteinander verknüpft werden könnten, um die berufliche Weiterbildung zu fördern und Engpässen auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft entgegenzuwirken.

Die neue Bundesregierung plant Großes, um die berufliche Weiterbildung auf die Herausforderungen des digitalen und ökologischen Strukturwandels einzustellen. Gleich mehrere ambitionierte Ansätze listet sie in ihrem Koalitionsvertrag auf, mit denen sie die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen schaffen will, damit Beschäftigte ihre beruflichen Qualifikationen an die anstehenden strukturellen Umwälzungen anpassen können. Eine solche Initiative ist überfällig. Seit langem herrscht zwar ein bemerkenswerter Grundkonsens zwischen den hauptbeteiligten Akteuren, Staat, Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften, über die enormen Anforderungen an die berufliche Weiterbildung. Die Auffassungen über die einzuschlagenden Wege gehen aber deutlich auseinander, wie nicht zuletzt konträre Positionen in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ verdeutlichen (Deutscher Bundestag, 2021). Strittig ist vor allem, ob generelle Ansprüche auf Weiterbildung eingeführt und auch finanziert werden sollen. Einen behutsamen Schritt in diese Richtung hatte bereits die letzte Bundesregierung mit dem Qualifizierungschancen- und dem Arbeit-für-morgen-Gesetz unternommen und den Kreis der geförderten Anspruchsberechtigten ausgeweitet, die Finanzierungsbedingungen verbessert, einen Rechtsanspruch auf Zugang zu Weiterbildungen verankert, die zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses führen. Weitere Reformschritte sollen nun Organisation und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung auf ein zukunftsfähiges Fundament stellen.

Infolge des Strukturwandels steht berufliche Weiterbildung vor allem vor zwei Herausforderungen (Arntz et al.,

2018; Dengler und Matthes, 2018; Zika et al., 2019; Weber et al., 2019; Arntz et al., 2020; Hummel et al., 2021): Zum einen werden viele Beschäftigte in den kommenden Jahren den Arbeitsplatz wechseln und neue Tätigkeiten oder gar neue Berufe erlernen müssen. Der Erwerb neuer Kompetenzen und häufig sogar zeit- und kostenaufwändige Umschulungen aus schrumpfenden hin zu expandierenden Tätigkeiten, Berufen und Wirtschaftszweigen sind erforderlich. Zum anderen werden sich an vielen bestehenden Arbeitsplätzen die Tätigkeitsprofile weiter verändern. Beschäftigte werden sich nicht nur bessere digitale Kompetenzen, sondern verstärkt auch soziale Grundfähigkeiten wie Problemlösungsfähigkeit, Kreativität und Eigeninitiative aneignen müssen. Das Risiko, dass der Einsatz von Computern und computergesteuerten Maschinen bestehende Tätigkeiten ersetzt, wird abhängig vom Qualifikationsniveau unterschiedlich eingeschätzt, für Helfertätigkeiten als besonders groß, am geringsten für Expert:innen.

## Vier Ansätze

Wie nun will die Bundesregierung die anstehenden qualifikatorischen Herausforderungen angehen? In ihrem Koalitionsvertrag widmet sie der beruflichen Weiterbildung zwar nur eine recht knappe, eineinhalbseitige Textpassage, die aber enthält vor allem vier durchaus substantielle Ansätze (SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP, 2021):

**Dr. Hartmut Seifert** war bis 2009 Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

© Der/die Autor:in 2022. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht ([creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de)).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

- Ausbau des Aufstiegs-Bafög (ABFG),
- Einführung eines Lebenschancen-Bafög in Verbindung mit einem Freiraumkonto,
- eine Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild,
- ein an das Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld.

Diese Vorschläge bleiben (zwangsläufig) unkonkret. Einige haben allerdings eine Vorgeschichte, die Auskunft über die konzeptionellen Grundstrukturen gibt. Noch aber stehen sie unverbunden nebeneinander, lassen nicht immer erkennen, ob sie bestehende Ansätze ersetzen, ergänzen oder ausbauen sollen. Wie ist das Verhältnis der vorgeschlagenen Instrumente selbst zueinander zu sehen, sind sie komplementär oder substitutiv zu verstehen? Eine stimmige Konzeption aus einem Guss ist jedenfalls nicht auszumachen. Vielmehr scheint es, als hätten die drei Koalitionspartner ihre jeweils favorisierten Konzepte eingebracht,<sup>1</sup> ohne dabei (zunächst) auf eine konsistente Gesamtkonstruktion hinzuarbeiten. So verbleibt ein ambitionierter Arbeitsauftrag, aus den nachfolgend skizzierten Komponenten ein zukunftsfähiges Konzept zu formen.

### Erweitertes Aufstiegs-Bafög

Das geltende Aufstiegs-Bafög, ein bislang durchaus bewährtes Instrument<sup>2</sup>, soll zur Unterstützung des persönlich motivierten lebensbegleitenden Lernens ausgebaut, die Förderbedingungen sollen verbessert werden. Der bisherige individuelle Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen soll auch für Weiterbildungen auf der gleichen Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens und für eine zweite vollqualifizierte Ausbildung erweitert werden. Die bisherige vertikale Orientierung des Aufstiegs-Bafög soll um eine horizontale Dimension ergänzt werden.

Die nur spärlich angedeuteten Konturen des erweiterten Aufstiegs-Bafög lassen Parallelen zu dem von Bündnis90/Die Grünen in die Diskussion gebrachten Weiterbildungs-Bafög erkennen, dessen Eckpunkte etwas konkreter fixiert sind (Deutscher Bundestag, 2019a). Ausgehend von dem Grundgedanken, akademische und berufliche Bildung als gleichwertig anzusehen, soll das bisherige Aufstiegs- zu einem Weiterbildungs-Bafög ausgebaut werden. Es soll allen Beschäftigten, die keinen Anspruch auf Leistungen aus den Sozialgesetzbüchern haben, einen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf Weiterbildung einschließlich einer „hochwertigen und ergebnis-

offenen Beratung“ bieten. Der Freistellungsanspruch ist mit einem Rückkehrrecht verbunden.

Im Prinzip schließt das Weiterbildungs-Bafög an den Förderleistungen des SGB II und III an und erweitert die Förderkulisse über den Kreis der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten auf vom Strukturwandel betroffene Beschäftigte (Bündnis90/Die Grünen, 2019). Vorgesehen ist, jedes zertifizierte Angebot zu fördern, auch Module zur Ergänzung von Kompetenzen. Ein (nicht näher quantifizierter) Mix aus Zuschuss und Darlehen für die Kosten der Maßnahmen und Unterhalt soll, reziprok gestaffelt zur Einkommenshöhe, die Teilnahme an arbeitsmarktbezogener Weiterbildung fördern. Das Weiterbildungsgeld soll um 200 Euro über dem Arbeitslosengeld I und mindestens 200 Euro über dem Arbeitslosengeld II liegen.

### Lebenschancen-Bafög und Freiraumkonto

Das Lebenschancen-Bafög soll als neues Instrument selbstbestimmte Weiterbildung auch jenseits berufs- und abschlussbezogener Qualifikationen fördern. Im Unterschied zum erweiterten Aufstiegs- oder Weiterbildungs-Bafög setzt es stärker auf Eigeninitiative. Kernelement soll die Einführung eines Freiraumkontos bilden. Dieser Ansatz geht auf eine Forderung der FDP-Bundestagsfraktion zurück (Deutscher Bundestag, 2019b). Es handelt sich um eine Weiterentwicklung des bestehenden Langzeitkontos mit bedeutsamen Neuerungen. Sie sollen dieses Instrument nicht nur aus dem bisherigen Nischendasein<sup>3</sup> herausführen und ihm zu neuer Dynamik verhelfen, sondern auch die Nutzung in Richtung Weiterbildung lenken. Vorgesehen ist, die bisher allein in der Hand der Betriebe liegende Entscheidung, ob überhaupt ein Langzeitkonto eingerichtet wird, zukünftig an die Beschäftigten zu delegieren. Dadurch würde eine zentrale Hürde für die bislang nur geringe Nutzung von Langzeitkonten entfallen (Seifert, 2020). Fortan sollen Beschäftigte autonom entscheiden können, ob sie ein Konto einrichten und Zeit- (Überstunden usw.) und/oder Geldelemente (Bonis, Teile des Einkommens) über einen längeren Zeitraum von bis zu 10 Jahren ansparen. Die Guthaben sollen bezahlte Freistellungen für Weiterbildung oder andere Zwecke (Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten, Sabbatical, Ehrenamt oder Altersteilzeit) ermöglichen. Auch die Arbeitgebenden können sich an der Bildung von Guthaben beteiligen.

Ein Rechtsanspruch auf Freistellung ist jedoch nicht vorgesehen, Beschäftigte sollen sich mit dem Arbeitgeben-

1 Das ABFG lassen sich Bündnis90/Die Grünen, das Freiraumkonto der FDP und die beiden anderen Ansätze der SPD bzw. Bündnis90/Die Grünen zuschreiben.

2 Seit 1996 wurden durch das ABFG mehr als drei Millionen Fälle gefördert (Statistisches Bundesamt, 2021a).

3 Nur gut 2% der Betriebe hatten bis 2016 Langzeitkonten eingeführt, die von insgesamt 7% der Beschäftigten genutzt wurden und nur gut ein Drittel der Nutzer:innen verwendete die Guthaben für Weiterbildung (Ellguth et al., 2018).

den über die Nutzung des Freiraumkontos abstimmen. Beziehende niedriger Einkommen (weniger als 60 % des Medianeinkommens) sollen Anspruch auf Zahlung eines Midlife-Bafög von jährlich max. 1.000 Euro erhalten mit der Möglichkeit, die Förderung über 10 Jahre akkumulieren zu können. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sollen entfallen, sofern die Guthaben für Weiterbildung genutzt werden. Faktisch fällt dieser Anreiz umso geringer aus, je niedriger die Einkommen und der individuelle Steuersatz sind; nahezu völlig entfallen würde er für die von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen weitgehend befreiten mehr als vier Millionen (ausschließlichen) Minijobber:innen.

Die Verwaltung der Konten soll in den Händen einer gemeinnützigen Stiftung liegen. Für eine solche überbetriebliche Lösung<sup>4</sup>, wie sie auch die OECD (2019) empfiehlt, spricht, dass Klein- und Kleinstbetriebe ansonsten organisatorisch sicherlich überfordert wären.<sup>5</sup> Immerhin entfielen 2019 auf Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten 39 % aller Beschäftigten. Für Deutschland böte sich auch, wie im Weißbuch Arbeiten 4.0 vorgeschlagen (BMAS, 2017), die Rentenversicherung Bund an, die bereits die außerhalb von Betrieben geparkten Langzeitkonten verwaltet.

Die Idee eines Freiraum- oder Lern- oder Lernzeitkontos ist nicht neu (Dobischat und Seifert, 2001)<sup>6</sup> und wurde auch als ein mit einem Startkapital ausgestattetes „persönliches Erwerbstätigenkonto“ (BMAS, 2017, 181) in die Diskussion gebracht. Sie findet aktuell Unterstützung bei der EU-Kommission (2021). In Frankreich lösten die 2015 eingeführten Weiterbildungskonten (Compte Personnel de Formation (CFP)) das bisherige Recht auf Ausbildung ab (République Française, 2021). Im Unterschied zum vorgeschlagenen Freiraumkonto normiert das CFP-Modell *erstens* einen generellen Rechtsanspruch nicht nur auf Einrichtung eines Kontos, sondern auch auf dessen Nutzung für Weiterbildung, schließt *zweitens* konkurrierende Verwendungsmöglichkeiten aus und sieht *drittens* eine generelle Finanzierung von 500 Euro pro Konto vor. Die EU-Kommission (2021) schlägt eine Förderung von 30 Stunden pro Jahr und von bis zu 50 Stunden für als besonders förderungswürdig angesehene Gruppen wie atypisch Beschäftigte vor.

4 In der Bauwirtschaft verwaltet die SOKA BAU, eine Einrichtung der Tarifvertragsparteien, die individuellen Arbeitszeitkonten. [https://www.soka-bau.de/fileadmin/user\\_upload/Dateien/Arbeitnehmer/siko-flex\\_arbeitnehmer\\_betriebsraete.pdf](https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Arbeitnehmer/siko-flex_arbeitnehmer_betriebsraete.pdf) (16. März 2022)

5 In Frankreich liegt die Verwaltung in der Hand der Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), einer öffentlichen Finanzinstitution (OECD, 2019, 17).

6 Die vorgeschlagenen Lernzeitkonten sollen Ansprüche auf berufliche Weiterbildung jenseits der betrieblich als notwendig angesehenen Maßnahmen normieren und sich aus verschiedenen Quellen speisen, zu denen auch die Freistellungsansprüche aus den in 14 Bundesländern existierenden Bildungsurlaubsgesetzen gehören.

## Bildungsteilzeit

Nach österreichischem Vorbild soll eine Bildungsteilzeit eingeführt werden, um arbeitsmarktbezogene Weiterbildung zu fördern. In Österreich bietet die Bildungsteilzeit Beschäftigten einen Anspruch, die Arbeitszeit für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen um 25 bis zu 50 % zu verkürzen (AMS, 2022). Für mindestens vier Monate bis maximal 24 Monate kann Bildungsteilzeit genutzt werden. Das von der Arbeitsverwaltung geleistete Bildungsteilzeitgeld (Wert 2022) beträgt für jede volle Arbeitsstunde 0,86 Euro, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird.

Vereinbart ist das Grundprinzip der Bildungsteilzeit bereits in einigen Tarifverträgen der Metallindustrie, allerdings ohne öffentliche Förderung (IG Metall, 2017). Sie bieten Beschäftigten einen verbindlichen Anspruch auf (auch partielle) Freistellung für persönlich initiierte Weiterbildung über einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren mit einem Rückkehrrecht in den Betrieb. Ein individuelles Bildungskonto soll der Finanzierung der Bildungsteilzeit dienen, auf dem bis zu 152 Stunden Mehrarbeit im Jahr sowie Weihnachts- und Urlaubsgeld angespart werden können. Möglich sind ferner Einzahlungen des Arbeitgebenden sowie bei der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen die Inanspruchnahme von öffentlichen Fördermitteln (Qualifizierungschancengesetz).

## Qualifizierungsgeld – Transformationskurzarbeitergeld

Bei dem Vorschlag, ein an das Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld einzuführen, handelt es sich offensichtlich konzeptionell um das von der IG Metall (2019) als Transformations-Kurzarbeitergeld und ähnlich von Bündnis90/Die Grünen als Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld (Deutscher Bundestag, 2020) in die Diskussion gebrachte Instrument. Bei einschneidenden Umbrüchen infolge des digitalen und ökologischen Wandels soll es Beschäftigte im Betrieb halten und für neue Anforderungen und Tätigkeiten qualifizieren. Es soll die Lücke schließen zwischen dem konjunkturellen und dem Transfer-Kurzarbeitergeld. Das erste Instrument greift bei vorübergehendem Arbeitsausfall und das zweite bei dauerhaftem, bei dem eine Rückkehr in den alten Betrieb ausgeschlossen ist. Vorausgesetzt sollen sein ein Qualifizierungstarifvertrag, kollektive Betroffenheit (von z.B. mindestens einem Zehntel der Belegschaft) aufgrund von Strukturbrüchen mit einem relevanten Qualifizierungsbedarf, zwischen den Betriebsparteien abgestimmte Qualifizierungspläne, ein Profiling des Qualifizierungsbedarfs und eine Betriebsvereinbarung. Diese Kriterien sollen einen effektiven und effizienten Einsatz des Instruments gewährleisten.

## Wie könnte ein Konzept aussehen?

Wie nun passen die Vorschläge zusammen, für welche Problemkonstellationen versprechen sie geeignete Förderhilfen? Gemeinsames Ziel der vorgeschlagenen Ansätze ist, die berufliche Weiterbildung zu fördern und Engpässe zu beheben, ohne die Konditionen in jedem Fall allerdings genau zu spezifizieren. Als Engpässe gelten sowohl auf Seiten der Betriebe (Seyda und Placke, 2018) als auch der Beschäftigten (Osiander und Stephan, 2020) nicht ausreichende Ressourcen bei Geld, Zeit und Informationen.

Theoretisch besteht die Möglichkeit, alle Vorschläge umzusetzen. Das erscheint jedoch, selbst wenn man koalitionspolitische Befindlichkeiten und Rücksichtnahmen beiseitelässt, allein aufgrund begrenzter finanzieller Ressourcen unrealistisch zu sein. Noch fehlen zwar nähere Angaben über die finanziellen Förderbedingungen, aber eine komfortable Ausstattung aller Vorschläge dürfte angesichts der insgesamt zukünftig eher restriktiven Finanzhaushalte unwahrscheinlich sein. Hinzu kommt die ungeklärte Frage, wie die Gesamtkosten extensivierter Weiterbildungsaktivitäten zwischen den Akteuren zu verteilen sind. Wo endet die Verantwortung der Betriebe und unter welchen Bedingungen ist die qualifikatorische Anpassung an den Strukturwandel eine gesellschaftliche Aufgabe? Werden Anpassungen der Qualifizierung aufgrund von Arbeitsplatz- und Berufswechsel notwendig, sind kaum die ehemaligen Betriebe in die Verantwortung zu nehmen. Öffentliche Förderung ist gefragt, wobei zu klären ist, ob sie beitrags- oder steuerfinanziert oder ein Mix sein soll.

Förderpolitisch stellt sich zudem die Frage, ob es sinnvoll ist, die genannten Ansätze additiv zu behandeln und als ein Gesamtpaket den bestehenden Instrumenten ergänzend zur Seite zu stellen. Die Unübersichtlichkeit würde durch Doppelstrukturen zunehmen, potenzielle Nutzer:innen eher verunsichern, bei begrenzten finanziellen Ressourcen würde deren Aufteilung auf mehrere Instrumente zu jeweils unattraktiven Förderkonditionen führen. Sinnvoller erscheint es, diejenigen Ansätze bzw. Förderelemente weiter zu verfolgen, die versprechen, bestehende Hemmnisse der Weiterbildung zu beseitigen, die Ressourcen zu bündeln, um die Weiterbildungsbeteiligung vor allem bislang eher vernachlässigter Gruppen (gering Qualifizierte, Ältere, atypisch Beschäftigte, aber auch Beschäftigte mit Routinetätigkeiten<sup>7</sup>) zu fördern.

Soweit die vorliegenden Informationen einen Vergleich zulassen, bestehen gewisse Konkurrenzen bzw. Über-

schneidungen in der Förderkulisse zwischen dem Ausbau des erweiterten Aufstiegs-Bafög, der Bildungsteilzeit und dem Freiraumkonto. Die beiden erstgenannten Ansätze sehen generelle Förderungen vor, sind inklusiv. Für das erweiterte Aufstiegs-Bafög spricht, dass es ergänzend zu den Förderregelungen der Sozialgesetzbücher an einem bewährten Instrument anknüpft, dieses erweitert und unterschiedliche Qualifizierungen vom Erlernen eines zweiten Berufs über längere Aufstiegsfortbildungen bis zu beruflichen Anpassungsmaßnahmen oder niederschweligen Möglichkeiten der Qualifizierung ermöglicht. Wenn das erweiterte Aufstiegs-Bafög mit einem Anspruch auf Bildungsfreistellung und Rückkehr in den Betrieb versehen wird, bleibt nicht zu erkennen, welche zusätzlichen Fördereffekte eine Bildungsteilzeit bringen könnte, so dass auf dieses Instrument entweder verzichtet oder, wie noch zu diskutieren ist, in Elementen mit anderen Ansätzen verknüpft werden kann.

Hierfür sprechen auch die eher ernüchternden Erfahrungen mit der österreichischen Bildungsteilzeit. Sie zeigen, dass dieses Instrument überproportional von Höherqualifizierten bzw. Personen mit einer starken Weiterbildungsneigung genutzt wird (Bock-Schappelwein et al., 2017). So verwundert es nicht, dass in Österreich längst Vorschläge in der Diskussion sind, die als unzureichend angesehene Bildungsteilzeit ebenso wie andere Instrumente (Bildungskarenz, Fachkräftestipendium) zusammenzuführen, zu ersetzen und zu einem konsistenten und überschaubaren Modell der Weiterbildungsförderung auszubauen (Kaske, 2017).

Es bleibt dann noch die Rolle des vorgeschlagenen Freiraumkontos abzuwägen. Soll es das Aufstiegs-Bafög ersetzen oder ergänzen? Gegen die erste Alternative spricht, dass Geringqualifizierte, atypisch Beschäftigte und Geringverdienende kaum in der Lage und bereit sein dürften, den Konten für längere Bildungszeiten ausreichende Zeit- oder Geldelemente zuzuführen. Von der vorgeschlagenen Befreiung der angesparten Guthaben von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen profitieren sie vergleichsweise wenig. Und die vorgesehene finanzielle Förderung der Geringverdienenden reicht nicht für längere Qualifizierungszeiten.<sup>8</sup> Erforderlich würde eine hohe Kofinanzierung durch die Beschäftigten – die aber hält, wie die OECD (2019) schlussfolgert, gerade Geringverdienende bei der Weiterbildung zurück. Sie schlägt stattdessen vor, Freistellungsansprüche aus Bildungsurlaub mit Weiterbildungskonten zu kombinieren, um so größere

<sup>7</sup> Gerade deren Tätigkeiten gelten als gefährdet, da sie sich durch Computer oder computergestützte Maschinen ersetzen lassen (Heß et al., 2019).

<sup>8</sup> Die über zehn Jahre akkumulierten Förderbeträge in Höhe von 10.000 Euro würden bei einem Bruttolohn an der Niedriglohnschwelle von 12,27 Euro (Statistisches Bundesamt, 2021b) eine Bildungszeit von etwas über 810 Stunden ermöglichen.

Guthaben für längere Bildungszeiten bilden zu können. Hierfür würden sich die Bildungsurlaubsgesetze mit ihren jährlich fünftägigen Freistellungsansprüchen anbieten, die in 14 Bundesländern allen Beschäftigten unabhängig vom Qualifikationsgrad und Einkommenshöhe zustehen. Notwendig wäre, die auf zwei Jahre begrenzte Akkumulierbarkeit unter der Voraussetzung aufzuheben, dass die angesparten Zeiten allein der beruflichen Weiterbildung und nicht anderen Zielen der Weiterbildung dienen. Schließlich verzichtet das vorgeschlagene Modell des Freiraumkontos im Unterschied zum erweiterten Aufstiegs-Bafög auf einen rechtlichen Freistellungsanspruch auf Weiterbildung.

Das Freiraumkonto und die Bildungsteilzeit stimmen in einigen Punkten überein, in anderen unterscheiden sie sich stark. Beide zielen auf selbstbestimmte, nicht durch den Strukturwandel bedingte Weiterbildung, setzen auf Eigeninitiative und Zeit-/Geldbeteiligungen der Beschäftigten mit möglichen betrieblichen Aufstockungen. Die Bildungsteilzeit geht mit einem Rechtsanspruch auf Freistellung und Rückkehr in den Betrieb einen Schritt weiter. Warum nicht die bestehenden Langzeitkonten um diese Elemente sowie Ansprüche aus den Bildungsurlaubsgesetzen anreichern und zu einem erfolgversprechenden Instrument eigeninitiiert Qualifizierungen ausbauen?

Auf einer anderen, nicht mit den zuvor diskutierten Ansätzen konkurrierenden Förderebene liegt das auf eine spezielle Problemkonstellation zugeschnittene Transformations-Kurzarbeitergeld. Es soll möglichst präventiv helfen, größere Restrukturierungsprozesse unter Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu bewältigen (Bieback, 2019). Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, ihre Qualifikationen an die neuen, durch den Strukturwandel verursachten Anforderungen anzupassen. Eigentlich ist dies eine von den Betrieben zu leistende Aufgabe. Für eine öffentliche Förderung spricht, dass bei großen Strukturbrüchen die notwendigen Qualifizierungsleistungen einzelne Unternehmen überfordern könnten, weshalb die Anpassungsmaßnahmen nicht oder nicht im erforderlichen Umfang erfolgen und dadurch Arbeitsplätze verloren gehen – wirtschaftliches Wachstum leidet (Bosch, 2019). Dieser Sondersituation sollen die genannten Anspruchsvoraussetzungen (Mindestbetroffenheit, Qualifizierungspläne, Profiling, Betriebsvereinbarungen) Rechnung tragen. Um dem ferner geforderten Kriterium „Verbleib im Betrieb“ Nachdruck zu verleihen, ließe sich die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen an eine mehrjährige Beschäftigungssicherung koppeln, wie sie im Rahmen betrieblicher Bündnisse seit Jahren vereinbart werden. Schließlich würden aufstockende Leistungen zum Kurzarbeitergeld durch die Betriebe, wie sie in zahlreichen tariflichen betrieblichen Vereinbarungen für

das Konjunktur-Kurzarbeitergeld gelten, die Einkommensbußen der Kurzarbeitenden begrenzen.

Exklusiv könnte das in die Diskussion gebrachte Kriterium „Betriebsvereinbarung“ wirken, da mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat arbeitet (Ellguth und Kohaut, 2021). Eine Ersatzlösung könnte sein, die Arbeitgebenden zu verpflichten, die Beschäftigten über geplante Restrukturierungs- und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren, diese mit ihnen abzustimmen und ebenfalls Beschäftigungssicherungen zu vereinbaren.

Schließlich wollen alle der diskutierten Ansätze die Beratungsaktivitäten ausbauen, teilweise sind sie Voraussetzung für den Bezug von Förderleistungen (Qualifizierungsgeld, Aufstiegs-Bafög). Deshalb dürfte es unstrittig sein, die mit dem Qualifizierungschancengesetz intensivierten Beratungsaktivitäten fortzusetzen. Weitere Unterstützung ist von den in einigen Tarifbereichen probeweise eingeführten Weiterbildungsmentor:innen zu erwarten. Als betriebsinterne Fachleute mit intimer Kenntnis nicht nur der betrieblichen Qualifikationsanforderungen, sondern auch der Beschäftigten mit ihren Qualifikationsprofilen und -wünschen sowie ihren Vorbehalten ergänzen sie externe Beratungen.

## Fazit

Die gute Nachricht ist zweifellos, dass die Ampelkoalition die seit Jahren von Politik und Wissenschaft geforderte Intensivierung der beruflichen Weiterbildung fortsetzen, ausbauen und für die Anforderungen des anstehenden Strukturwandels rüsten will. Zweifellos versprechen die vorgeschlagenen Ansätze, die Beteiligung an Maßnahmen zu steigern und dabei auch bislang eher vernachlässigte Personengruppen stärker einzubeziehen. Ob sie den Herausforderungen des Strukturwandels gewachsen sind, hängt wesentlich von ihrer Ausstattung mit Fördermitteln und zeitlichen Freistellungsansprüchen sowie dem Ausbau der betriebsexternen und -internen Beratungseinrichtungen ab. Es sollte aber klar sein, dass die Bewältigung des Strukturwandels nicht allein eine Aufgabe öffentlicher Förderung sein kann; die erhöhten Anpassungsleistungen erfordern ebenso einen gesteigerten Beitrag der Betriebe sowie der Beschäftigten. Eine zentrale offene Frage in diesem Zusammenhang bleibt, welcher der Akteure welchen Beitrag für welche Form der Weiterbildung leisten sollte.

Den Kern eines Reformkonzepts könnte wie hier angedeutet ein erweitertes Aufstiegs-Bafög bilden, ergänzt durch ein Transfer-Kurzarbeitergeld sowie für eigeninitiierte Weiterbildung eine Kombination aus Elementen des Freiraumkontos und der Bildungsteilzeit.

## Literatur

- AMS – Arbeitsmarktservice Österreich (2022), Bildungsteilzeitgeld, <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/bildungsteilzeitgeld> (9. März 2022).
- Arntz, M., T. Gregory und U. Zierahn (2018), Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen, Mannheim ZEW.
- Arntz M., T. Gregory und U. Zierahn (2020), Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, *Wirtschaftsdienst*, 100(13), 41-47, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2020/heft/13/beitrag/digitalisierung-und-die-zukunft-der-arbeit.html> (9. März 2022).
- Bieback, H.-J. (2019), Zur Bewältigung des Strukturwandels: Transformations-Kurzarbeitergeld auf den Weg bringen. Warum eine neue Form des Kurzarbeitergeldes notwendig ist, *Soziale Sicherheit*, 69(10), 373-384.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017), Weißbuch Arbeiten 4.0.
- Bock-Schappelwein, J., U. Famira-Mühlberger und U. Huemer (2017), Instrumente der Existenzsicherung in Weiterbildungsphasen in Österreich, *Wifo-Monatsberichte*, 90(5), 393-402.
- Bosch, G. (2019), Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel, Working Paper 158 Forschungsförderung Hans-Böckler-Stiftung, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_158\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_158_2019.pdf) (9. März 2022).
- Bündnis90/Die Grünen (2019), Fraktionsbeschluss Weiterbildung garantiert vom 17. Dezember 2019, <https://strengmann-kuhn.de/weiterbildung-garantiert/> (9. März 2022).
- Dengler, K. und B. Matthes (2018), Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg, <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf> (9. März 2022).
- Deutscher Bundestag (2019a), Vom Aufstiegs-BAföG zum Weiterbildungs-BAföG, BT-Drucksache 19/15803, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/158/1915803.pdf> (9. März 2022).
- Deutscher Bundestag (2019b), Niemals ausgelernet, immer neugierig – Ein zweites Bildungssystem für das ganze Leben, BT-Drucksache 19/14777, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/147/1914777.pdf> (11. März 2022).
- Deutscher Bundestag (2020), Arbeitslosenversicherung und Arbeitsversicherung weiterentwickeln, BT-Drucksache 19/17521, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/175/1917521.pdf> (9. März 2022).
- Deutscher Bundestag (2021), Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben, BT-Drucksache 19/25785, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/257/1925785.pdf> (9. März 2022).
- Dobischat, R. und H. Seifert (2001), Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, *WSI-Mitteilungen* 54(2), 92-101.
- Ellguth, P., H. D. Gerner und I. Zapf (2018), Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger, *IAB-Kurzbericht*, 15.
- Ellguth, P. und S. Kohaut (2021), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2020, *WSI-Mitteilungen*, 74(4), 306-314.
- EU-Kommission (2021), *Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52021DC0773> (11. März 2022).
- Heß, P., S. Janssen und U. Leber (2019), Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter, *IAB-Kurzbericht*, 16.
- Hummel, M., F. Bernardt, M. Kalinowski, T. Maier, A. Mönning, C. Schneemann, S. Steeg, M. I. Wolter und G. Zika (2021), Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte, *IAB-Kurzbericht*, 1.
- IG Metall (2017), So funktioniert die Bildungsteilzeit, <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/zukunft-der-arbeit/bildung-und-qualifizierung/ratgeber-so-funktioniert-die-bildungsteilzeit> (9. März 2022).
- IG Metall (2019), Das Transformationskurzarbeitergeld, [https://www.igmetall.de/download/20190605\\_Faktenblatt\\_Transformationskurzarbeitergeld\\_\\_ad5c79ba937cc7628d88a0ddeb62b5fe65bb89f.pdf](https://www.igmetall.de/download/20190605_Faktenblatt_Transformationskurzarbeitergeld__ad5c79ba937cc7628d88a0ddeb62b5fe65bb89f.pdf) (9. März 2022).
- Kaske, R. (2017), Qualifizierung neu finanzieren, Weiterbildungschancen gerechter verteilen, <https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Qualifizierungsgeld.pdf> (9. März 2022).
- OECD (2019), *Individual Learning Accounts. Panacea or Pandora's Box?* OECD Publishing.
- Osiander, C. und G. Stephan (2020), Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus seiner Vignettenstudie, *Industrielle Beziehungen*, 27(3), 336-359.
- République Française (2021), Compte personnel de formation (CPF): une hausse des demandes sans précédent en 2020, <https://www.vie-publique.fr/en-bref/282244-compte-personnel-de-formation-cpf-une-hausse-sans-precedent-en-2020> (9. März 2022).
- Seifert, H. (2020), Langzeitkonten – Warum ein gutes Arbeitszeitkonzept nur mäßig erfolgreich ist, *WSI-Mitteilungen*, 73(4), 300-304.
- Seyda, S. und Placke, B. (2018), Die neunte Iw-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, *IW-Trends*, 4/2017.
- SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP (2021), Mehr Fortschritt wagen, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> (9. März 2022).
- Statistisches Bundesamt (2021a), Aufstiegs-Bafög 2020: 7 % mehr Personen gefördert als im Vorjahr, Pressemitteilung vom 30. Juni 2021, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/06/PD21\\_N042\\_214.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/06/PD21_N042_214.html) (11. März 2022).
- Statistisches Bundesamt (2021b), 7,8 Millionen Niedriglohnjobs im April 2021, Pressemitteilung vom 20. Dezember 2021, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/12/PD21\\_586\\_62.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/12/PD21_586_62.html) (9. März 2022).
- Weber, E., R. Helmrich, M. I. Wolter und G. Zika (2019), Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Bildung, in R. Dobischat, B. Käßlinger, G. Molzberger und D. Münk (Hrsg.), *Bildung 2.1 für Arbeit 4.0?*, 63-79, Wiesbaden.
- Zika, G., C. Schneemann, M. Kalinowski, T. Maier, S. Winnige, A. Mönning und M. I. Wolter, (2019), Folgen von beruflichen Passungsproblemen und Weiterbildungsbedarfe in einer digitalisierten Arbeitswelt. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 526/1W, Berlin, [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/62987/ssoar-2019-zika\\_et\\_al-Folgen\\_von\\_beruflichen\\_Passungsproblemen\\_und.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-zika\\_et\\_al-Folgen\\_von\\_beruflichen\\_Passungsproblemen\\_und.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/62987/ssoar-2019-zika_et_al-Folgen_von_beruflichen_Passungsproblemen_und.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-zika_et_al-Folgen_von_beruflichen_Passungsproblemen_und.pdf) (9. März 2022).

## Title: Ambitious Plans of the “Traffic Light” Coalition for further Vocational Training

**Abstract:** The article presents the proposals for the reorientation of vocational training listed in the coalition agreement of the new “traffic light” government and discusses them against the background of the upcoming challenges of ecological and digital structural change. However, the proposals are unrelated and do not always indicate whether they are intended to replace, supplement or expand existing programmes and approaches. For this reason, a coherent conception cannot be identified. The article shows how a sustainable concept can be formed from the approaches that are still unconnected.