

Antrag

der Abgeordneten Priska Hinz (Herborn), Kai Gehring, Brigitte Pothmer, Krista Sager, Dr. Gerhard Schick, Grietje Bettin, Ekin Deligöz, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Lebenslanges Lernen fördern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Wissensgesellschaft stellt neue Anforderungen an jeden Einzelnen, an die Bildungsinstitutionen, an die Wirtschaft und an den Staat. Die Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten und einzuordnen sowie die Fähigkeit, Wissen aus diesen Informationen zu generieren und zu erneuern, gewinnen immens an Bedeutung. Bildung ist in der Wissensgesellschaft Voraussetzung für die Selbständigkeit des Individuums, für gesellschaftliche Innovation, für Kreativität und ganz besonders für soziale Integration und demokratische Teilhabe.

In der Wissensgesellschaft verändern sich Lern- und Qualifizierungsprozesse: Priorität hat nicht mehr eine spezialisierte passgenaue Erstausbildung, sondern eine kontinuierliche Weiterqualifizierung in allen Lebensphasen. Neben einer sehr guten vorschulischen und schulischen Grundausbildung sowie einer hohen Bildungsbeteiligung und Qualität im Hochschulbereich müssen wir also besonderes Augenmerk auf die berufliche Weiterbildung legen.

Dies liegt gleichermaßen im Interesse der Beschäftigten, der Unternehmen und des Staates. Auf den Einzelnen bezogen stärkt Weiterbildung die individuelle Kompetenz und damit die Beschäftigungsfähigkeit und soziale Integration. Sie dient dazu, neue Qualifikationspotenziale zu erschließen und bereits vorhandene Qualifikationen zu stabilisieren. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte nehmen in einer wissensbasierten Ökonomie weiter ab. Nur noch die Hälfte dieser Gruppe ist heute überhaupt erwerbstätig. Damit die Beschäftigungsquote steigt und somit auch die hohen staatlichen Sozialtransfers sinken, müssen wir vorsorgen und möglichst viele Menschen gut qualifizieren.

Der Handlungsbedarf wird noch deutlicher, wenn man die Mängel unseres Bildungssystems berücksichtigt, das jedes Jahr über 80 000 Schulabbrecherinnen und -abbrecher „produziert“ und fast ein Viertel der Jugendlichen mit Kompetenzen auf Grundschulniveau entlässt. In den letzten Jahren ist dadurch eine große Gruppe von Bildungsverlierern herangewachsen, die eine zweite Chance braucht.

Weiterbildung liegt aber auch im ureigensten Interesse von Unternehmen. Denn genauso wie neue Technologien neue Produktions- und Absatzchancen bieten, eröffnet der Wissens- und Kreativitätszuwachs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Weiterbildung den Betrieben Möglichkeiten für Innovationen und Wachstum. Auf diese Potenziale können kluge Unternehmerinnen und Unternehmer nicht verzichten. Insbesondere nicht vor dem Hintergrund der demogra-

fischen Entwicklung und des daraus resultierenden dramatischen Fachkräftemangels, der heute schon – trotz hoher Arbeitslosigkeit – in etlichen Branchen zu spüren ist. Allein im Ingenieurbereich fehlen 22 000 Fachkräfte. Die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger für Informatik ist auf einem historischen Tiefstand – trotz eines hohen Fachkräftebedarfs der Branche. Bisher wurde betriebliche Innovation hauptsächlich über die Einstellung von Absolventinnen und Absolventen der Erstausbildung realisiert. Dies ist bei erheblichem Fachkräftemangel und der zurzeit zu geringen Bildungsbeteiligung im tertiären Sektor kaum mehr möglich. Vielmehr müssen sich alle Beschäftigten kontinuierlich weiterqualifizieren, auch im Bereich der „soft skills“ wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Konfliktlösung oder Moderation.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der steigenden Lebensarbeitszeit muss auch die Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter erhöht werden. Die jahrzehntelange Tradition der Frühverrentung hat dazu geführt, dass die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr gesehen und nicht ausreichend wertgeschätzt wurden. Diese Verschwendung können wir uns in einer Wissensgesellschaft nicht leisten.

Viele junge Menschen müssen heute nach einer langen Erstausbildung innerhalb weniger Jahre Ausbildungsabschluss, Berufseinstieg und Familiengründung unter einen Hut bringen. Ein gutes System der beruflichen Weiterbildung kann dazu beitragen, diese „Rush-Hour des Lebens“ etwas zu entzerren. Denn wenn Weiterqualifizierung in unterschiedlichen Abschnitten des Berufslebens zur Normalität wird, mindert dies den Druck, vor der Familiengründung „ausgelernt“ haben zu müssen.

Die beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen erfordern auf vielen Ebenen und Feldern Anpassungsstrategien. Neben beruflicher Weiterbildung spielt auch die allgemeine und politische Weiterbildung eine wichtige Rolle für die individuelle Weiterentwicklung jedes und jeder Einzelnen. Denn sie fördert geistige Beweglichkeit und Kreativität. Sie schafft zudem bessere Voraussetzungen für Orientierung in einer sich schnell wandelnden Gesellschaft und für Teilhabe am demokratischen Gemeinwesen.

Im internationalen Vergleich hat Deutschland einiges aufzuholen. Nach Eurostat-Kriterien liegt die Teilnahmequote an unterschiedlichen Lernformen im Erwachsenenalter in Deutschland bei 42 Prozent, skandinavische Länder kommen hingegen auf 70 bis 80 Prozent. Eine ähnliche Tendenz zeigt die aktuelle OECD-Bildungsstudie, die Weiterbildung etwas enger definiert: Mit einer Teilnahmequote von 12 Prozent liegt Deutschland hier deutlich unter dem OECD-Schnitt von 18 Prozent und weit abgeschlagen hinter Ländern wie Dänemark, Finnland, Schweden oder den USA, die 35 bis 40 Prozent erreichen. Die OECD-Studie zeigt auch, dass Geringqualifizierte in Deutschland noch seltener als in anderen Ländern an Maßnahmen des lebenslangen Lernens teilnehmen. Und auch Frauen mit Kindern und Beschäftigte in Kleinen und Mittleren Unternehmen sind in der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert.

Wir brauchen eine weiterbildungsaktive Gesellschaft, in der alle mehr als bisher an Weiterbildung partizipieren. Die Förderung lebenslangen Lernens muss sich dabei an einem Dreiklang von guter Beratung, Zeit für Weiterbildung und klugen Finanzierungsinstrumenten orientieren.

Vom heutigen Niveau aus gesehen müssen alle Akteure – Unternehmen, Individuen und der Staat – mehr als bisher in Weiterbildung investieren. Die Unternehmen sind voll und ganz für betriebliche Weiterbildung zuständig. Die Individuen müssen Zeit einbringen und bei zunehmendem privaten Interesse auch entsprechend höhere Eigenbeiträge leisten. Der Staat wiederum muss förderliche Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen setzen, die auch einen Mentalitätswandel befördern, und diejenigen besonders unterstützen, die einen Schul-

abschluss oder eine berufliche Erstausbildung nachholen. Eine besondere Verantwortung haben die Bundesländer. Sie sind dafür zuständig, dass Schulabgängerinnen und -abgänger einen qualifizierten Abschluss erhalten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

die Strukturen für Lebenslanges Lernen zu stärken und dabei insbesondere

- Zielmarken für die Weiterbildungsbeteiligung auf skandinavischem Niveau festzulegen, um die Bedeutung des Lebenslangen Lernens zu untermauern und einen Maßstab für das eigene politische Handeln festzulegen. Dies würde nach Eurostat-Kriterien bedeuten, sich eine Beteiligung von 70 Prozent bis 2020 zum Ziel zu machen;
- in einem Modellprojekt zu prüfen, wie eine umfassende, regional verankerte, unabhängige Bildungsberatung bei den Verbraucherzentralen angesiedelt werden kann;
- die im Innovationskreis für Berufliche Bildung diskutierte Strukturreform der Berufsausbildung voranzubringen. Denn eine Ausbildung, die nach einer Phase der Grundqualifikation in Modulen strukturiert ist, wird auf diese Weise auch anschlussfähiger zur Weiterbildung;
- die Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) neu auszurichten. Dabei sollte vor allem die Teilnahme an Kursen bzw. Maßnahmen finanziert werden, die unmittelbar oder perspektivisch (Module) zu einem anerkannten Abschluss führen. Außerdem müssen Geringqualifizierte stärker gefördert werden. Für sie sollte mindestens die Hälfte der Förderangebote vorgehalten werden. Des Weiteren muss die Beratung darüber, wie man Bildungsgutscheine einsetzt, für bildungsferne BA-Kunden verbessert und das Instrument der Job Rotation insbesondere bei den Unternehmen besser bekannt gemacht und beworben werden;
- Arbeitszeit- und Lernkonten insolvenzrechtlich zu schützen und transferierbar zu machen;
- die Weiterbildungsberatung speziell für Kleine und Mittlere Unternehmen in einem Projekt zu erproben, das ähnlich wie die Small Firm Development Accounts in Großbritannien auf den einzelnen Betrieb und seine Personalentwicklungs- und Zeitbedarfe zugeschnitten ist;
- eine bundesweite Weiterbildungskampagne zu starten, um den Menschen die gestiegene Bedeutung von Lebenslangem Lernen bewusster zu machen. Eine solche Kampagne sollte bestehende Förderinstrumente wie z. B. Job Rotation besser bekannt machen, sich aber auch mit der Veränderung von Lernorten befassen. Dazu gehören flexible Weiterbildungsangebote mit einer besseren Kinderbetreuung, um die Zielgruppe der Frauen mit Kindern zu erreichen, aber auch spezielle Angebote für Ältere. Für eine andere Organisation von Arbeitsabläufen in Unternehmen nach dem Motto „arbeitsnah lernen, lernnah arbeiten“ muss genauso geworben werden wie für ein stärkeres Engagement von Hochschulen im Bereich Weiterbildung;
- die Bildungsforschung im Bereich Lebenslanges Lernen auszubauen, um vorhandene Datenlücken (z. B. beim Thema informelles Lernen) zu schließen und die Vergleichbarkeit von Beteiligungsdaten zu vereinfachen.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung zudem auf,

die finanzielle Unterstützung für lebenslanges Lernen zu reformieren und dabei insbesondere

- das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, „Meister-BAföG“) zu einem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz auszubauen, damit auch dieje-

nigen gefördert werden können, die im Erwachsenenalter einen schulischen oder beruflichen Abschluss nachholen, oder ein berufsbegleitendes Aufbaustudium machen. Die jetzt schon bestehenden Fördermaßnahmen, z. B. im Rahmen der Ausbildungsbeihilfen im Sozialgesetzbuch III oder des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG), müssen in ein solches Gesetz integriert werden;

- die staatliche Unterstützung in Bildungsphasen langfristig so zu reformieren, dass junge Erwachsene unabhängig von ihren Eltern gefördert werden, d. h. Kindergeld und Ausbildungsfreibeträge den volljährigen Lernerinnen und Lernern direkt für ihre Bildungsphasen zur Verfügung stehen;
- Bildungssparen staatlich zu fördern, um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und den Wert von Bildungsinvestitionen bewusster zu machen. In Anlehnung an die bisherige Förderung über das Vermögensbildungsgesetz sollte neben der Altersvorsorge auch Bildungssparen als ein Sparzweck gefördert werden. Im Gegenzug soll geprüft werden, ob die Wohnungsbauprämie entfällt. Um insbesondere Menschen mit geringem Einkommen das Bildungssparen zu ermöglichen, sollte für diese Gruppe eine höhere staatliche Förderung vorgesehen werden;
- zinsgünstige Bildungsdarlehen über die KfW-Förderbank zur Verfügung zu stellen, die jeder und jede nach einer dafür obligatorischen Bildungsberatung in Anspruch nehmen kann;
- die Definition der steuerlich absetzbaren Bildungsaufwendungen so zu verändern, dass alle zertifizierten Maßnahmen, die zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit dienen, absetzbar sind;
- zusätzliche finanzielle Anreize für Kleine und Mittlere Unternehmen zu prüfen, damit diese die Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten nachhaltig im Unternehmen verankern.

Berlin, den 21. März 2007

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion