

Antrag

der Abgeordneten Uwe Schummer, Gerald Weiß (Groß-Gerau), Katherina Reiche, Karl-Josef Laumann, Dr. Maria Böhmer, Thomas Rachel, Ernst-Reinhard Beck (Reutlingen), Dr. Christoph Bergner, Helge Braun, Vera Dominke, Ingrid Fischbach, Axel E. Fischer (Karlsruhe-Land), Helmut Heiderich, Volker Kauder, Michael Kretschmer, Werner Lensing, Dr. Martin Mayer (Siegertsbrunn), Bernward Müller (Gera), Albert Rupprecht (Weiden), Marion Seib und der Fraktion der CDU/CSU

Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen verbessern – Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Weiterbildung und lebenslanges Lernen gewinnen in der modernen Wissensgesellschaft zunehmend an Bedeutung. Es ist immer weniger möglich, einmal einen Beruf zu erlernen und bis zum Rentenalter in ihm tätig zu bleiben. Vielmehr wird es für Erwerbstätige immer wichtiger, sich auch während des Berufslebens weiter zu qualifizieren und lebensbegleitend zu lernen. Das Risiko, arbeitslos zu werden oder im Falle des Arbeitsplatzverlustes länger arbeitslos zu bleiben, hängt eng von der Qualifikation und damit auch von der Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung ab.

Im Sommer 2004 hat die unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ ihren Abschlussbericht (Bundestagsdrucksache 15/3636) vorgelegt. Die Kommission hat die positiven individuellen und betriebswirtschaftlichen, gesamtwirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Vorteile beruflicher Weiterbildung hervorgehoben. Eine ganz überwiegende Mehrheit der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen betont, dass ihnen die Teilnahme an Weiterbildung Vorteile gebracht habe; und gerade in den jüngeren und mittleren Altersgruppen sinkt das Arbeitslosigkeitsrisiko durch die Teilnahme an Weiterbildung signifikant (Kommissionsbericht, S. 11). Weiterbildung, die die Arbeitsproduktivität erhöht, erlaubt auch die Zahlung entsprechend höherer Arbeitsentgelte, was gerade für ein Hochlohnland wie Deutschland von großer Bedeutung ist. Für die Unternehmen bietet sich durch Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter die Möglichkeit, die Produktivität zu erhöhen. Dieser Produktivitätszuwachs bringt die Volkswirtschaft insgesamt auf einen höheren Wachstumspfad. Weil Deutschland ein rohstoffarmes Land ist, kommt es für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft umso mehr auf die Qualifikation der Beschäftigten an.

Der Weiterbildung kommt gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine besondere Bedeutung zu. Das Erwerbspersonenpotenzial der über 50-jährigen wird bis zum Jahr 2020 um über 50 Prozent steigen – bei einem ansonsten annähernd konstanten Erwerbspersonenpotenzial, so dass der Anteil

der älteren (über 50-jährigen) Erwerbspersonen von 22 Prozent im Jahr 2000 auf 36 Prozent im Jahr 2020 steigen wird (Kommissionsbericht, S. 11/12). Angesichts dieses Anstiegs ist die nach wie vor vergleichsweise geringe Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen besonders besorgniserregend – zumal moderne Forschungsergebnisse zeigen, dass „unter der Bedingung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung ... beim größten Teil der älteren Arbeitnehmer die berufliche Leistungsfähigkeit in vollem Umfang erhalten [bleibt]“ (Kommissionsbericht, S. 136).

Die Teilnahme an Weiterbildung hängt in erheblichem Umfang von soziostrukturellen Merkmalen ab. So kommt die Expertenkommission zu dem Schluss: „Wer hat, dem wird gegeben.“ Ein niedriger Schulabschluss und ein fehlender oder geringer beruflicher Bildungsabschluss erhöhen das Risiko, im späteren Leben nicht an Weiterbildung zu partizipieren (Kommissionsbericht, S. 105). Teilzeitbeschäftigte nehmen ebenso wie Frauen mit Kindern unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Auch Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen nehmen zu einem geringeren Anteil und mit einer geringeren Stundenzahl an beruflicher Weiterbildung teil als die Mitarbeiter von Großunternehmen (Kommissionsbericht, S. 107).

Die Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung sind vielfältig. In kleinen und mittleren Unternehmen bestehen arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig Hemmnisse. Gerade für bildungsferne Schichten gibt es darüber hinaus finanzielle Zugangsbarrieren; so scheint es unterhalb eines bestimmten Einkommens kaum noch finanzielle Spielräume zur Finanzierung der eigenen Weiterbildung zu geben (Kommissionsbericht, S. 107/108). Neben objektiven Schwierigkeiten gibt es subjektive Gründe; so geben fast 60 Prozent derjenigen, die nicht an Weiterbildung partizipieren, an, sie sähen dafür auch keine Notwendigkeit (Kommissionsbericht, S. 110). Mit Blick auf die älteren Arbeitnehmer mag darüber hinaus eine Rolle spielen, dass die Weiterbildungsrendite angesichts des noch immer niedrigen tatsächlichen Rentenzugangsalters negativ ausfällt: Für denjenigen, der voraussichtlich nur noch vergleichsweise kurze Zeit im Arbeitsleben stehen wird, lohnen sich Weiterbildungsinvestitionen oft nicht. Deshalb müssen sämtliche noch bestehenden staatlichen Anreize zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand abgeschafft werden.

Soweit die Erträge der Weiterbildung Arbeitnehmern und Unternehmen zugute kommen, ist es auch angemessen, dass sie den Hauptteil der Weiterbildungskosten (die sich aus direkten Maßnahmekosten und aus Opportunitätskosten, etwa Verzicht auf Erwerbseinkommen oder auf Freizeit, zusammensetzen) tragen. Weiterbildung ist vorrangig von den Arbeitsvertrags-, Betriebs- und Tarifvertragsparteien zu organisieren. Insbesondere Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände sind gefordert, in weitaus größerem Umfang als bisher Weiterbildung zum Inhalt von Tarifverträgen zu machen und etwa verstärkt Lernzeitkonten zu vereinbaren.

Allerdings hat die Teilnahme an Weiterbildung auch gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Vorteile – etwa aufgrund der Wachstumseffekte, aber auch aufgrund der eingesparten Kosten in den sozialen Sicherungssystemen infolge einer Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos. Auch sprechen grundsätzliche sozialpolitische Erwägungen, wie etwa die Schaffung gerechter Chancen, dafür, die Weiterbildung nicht ausschließlich der Privatwirtschaft zu überlassen. Der Staat hat für angemessene Rahmenbedingungen zu sorgen, zu denen etwa die Insolvenzsicherung von Arbeitszeit- und Lernzeitkonten, aber auch die Schaffung von Transparenz, die Zertifizierung und die Qualitätssicherung gehören. Und er hat subsidiär gerade bildungsfernen Gruppen Hilfestellungen zu geben, um ihre Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

Weil das Risiko, nicht an Weiterbildung teilzunehmen, eng vom Niveau der schulischen und beruflichen Erstausbildung abhängt, ist eine entscheidende

Voraussetzung für die Stärkung der Weiterbildung, möglichst allen jungen Menschen einen Abschluss zu ermöglichen. Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes soll hier für verbesserte Rahmenbedingungen sorgen, um dieses Ziel zu erreichen.

Gerade die von der CDU/CSU-Bundestagsfraktion durchgesetzte Stärkung der Stufenausbildung folgt einer Philosophie, die auch für die Weiterbildung wichtig ist: Bildung darf nicht so organisiert sein, dass die Menschen über lange Zeiträume an Maßnahmen teilnehmen und am Ende nur das Alles oder Nichts steht – also das Bestehen oder Nichtbestehen. Die in einzelnen Bildungsabschnitten erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen müssen auf angemessene Weise dokumentiert und anerkannt werden. Diesem Grundgedanken entsprechend müssen für die einzelnen Berufe Weiterbildungsmodule entwickelt werden. In diesem Zusammenhang sind auch alle Bemühungen um einen Aus- bzw. Weiterbildungspass, der möglichst auch informelles Lernen zertifiziert, zu verstärken.

Die nach dem SGB III geförderte Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte ist in den vergangenen zwei Jahren reformiert und neu organisiert worden, allerdings nur teilweise auf befriedigende Weise; unter anderem wäre eine Steuerfinanzierung dieser Maßnahmen ordnungspolitisch richtig und würde eine beschäftigungsfreundliche Senkung der Lohnzusatzkosten ermöglichen.

Neben einer Reform der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildung bedarf es nun vor allem zusätzlicher Anstrengungen, um die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer generell zu stärken. Mittel- bis langfristig ist sogar eine Integration beider Bereiche, wie die Expertenkommission sie auch skizziert hat, zu erwägen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Grundlage für die Förderung des Bildungssparens nach dem Vorbild des Fünften Vermögensbildungsgesetzes schafft. Die gezielte individuelle Vorsorge für Weiterbildungszwecke soll mit einer staatlichen Prämie unterstützt werden, d. h. die vom Arbeitgeber gewährten vermögenswirksamen Leistungen sollen auch für das Bildungssparen verwendet werden können; der Höchstbetrag der abzugsfähigen Vorsorgeaufwendungen bleibe von einer solchen Regelung unberührt;
2. ein Konzept für die Fortentwicklung des in den neunziger Jahren von der unionsgeführten Bundesregierung eingeführten Meister-BaföG („Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) zu einem Weiterbildungs-BaföG mit dem Ziel zu erarbeiten, dass ein größerer Kreis von Weiterbildungsteilnehmern in den Genuss der Leistungen kommt; dabei ist zu prüfen, ob Kredite für Weiterbildungsteilnehmer nach dem Vorbild der Bildungskredite im Bereich des BaföG bzw. nach dem Vorbild des von der Kreditanstalt für Wiederaufbau entwickelten Studienkredit-Programms vergeben werden können;
3. in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Versicherungswirtschaft ein Konzept zur Ausweitung der verpflichtenden Insolvenzversicherung von Arbeitszeit- und Lernzeitkonten vorzulegen, wobei die Konten selbst weiterhin nur freiwillig vereinbart werden und nicht gesetzlich vorgeschrieben werden sollen. Die derzeit gesetzlich für die Pflicht zur Insolvenzversicherung vorgesehene Mindestlaufzeit von 27 Monaten und der Mindestkontenbestand vom 3fachen eines Monatsentgelts (nach § 7d SGB IV) sind für Lernzeitkonten nicht angemessen und sollen deshalb durch o. a. Regelung ersetzt werden;
4. auf die Abschaffung aller noch bestehenden Anreize zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand, etwa des Altersteilzeitgesetzes, hinzuwirken;

5. auf die Entwicklung von Weiterbildungsmodulen in allen Berufen hinzuwirken;
6. einen deutlich über die bisherigen Anstrengungen hinausgehenden Aktionsplan zur Schaffung von Transparenz, zur Zertifizierung und zur Qualitätssicherung von Weiterbildung zu entwickeln;
7. Modellprojekte zu fördern, mit denen bisher weitgehend weiterbildungsinaktive kleine und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung von betriebspezifischen Weiterbildungskonzepten unterstützt werden.

Berlin, den 8. März 2005

Uwe Schummer
Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Katherina Reiche
Karl-Josef Laumann
Dr. Maria Böhmer
Thomas Rachel
Ernst-Reinhard Beck (Reutlingen)
Dr. Christoph Bergner
Helge Braun
Vera Dominke
Ingrid Fischbach
Axel E. Fischer (Karlsruhe-Land)
Helmut Heiderich
Volker Kauder
Michael Kretschmer
Werner Lensing
Dr. Martin Mayer (Siegertsbrunn)
Bernward Müller (Gera)
Albert Rupprecht (Weiden)
Marion Seib
Dr. Angela Merkel, Michael Glos und Fraktion