

Lebenslanges Lernen – endlich Rahmenbedingungen schaffen!

Pressegespräch

I. Umsetzung des neuen Berufsbildungsrechts

Zum 1. April 2005 tritt das neue Berufsausbildungsrecht in Kraft. Hierbei war die CDU/CSU-Fraktion die treibende Kraft. Vorrangige Ziele der CDU/CSU-Fraktion waren, es den Betrieben zu erleichtern Ausbildungsplätze zu schaffen und jungen Menschen die Chance auf eine begabungsgerechte Ausbildung zu geben.

Zur Sicherung längerfristiger Berufsperspektiven angesichts der raschen Veralterung des Wissens ist lebenslanges Lernen notwendig. Unser Bildungssystem sieht dies jedoch nicht vor.

Wir wollen die in der Regel dreijährige Ausbildung zunehmend als Stufenausbildung organisieren. Im Gesetzestext findet diese Forderung in der Aufwertung der Stufenausbildung¹ und der Regelüberprüfung aller neuen Berufsbilder² ihren Ausdruck.

Gemeinsam mit den Bundestagsfraktionen richten wir unseren Appell an die Sozialpartner, auch bei den bereits bestehenden 360 Berufsbildern zu prüfen, ob sie stufenweise organisiert werden können³.

Des Weiteren betonen alle Fraktionen die Forderung an die Tarifparteien nach dem „betrieblichen Bündnissen für Ausbildung“. Wir fordern die Tarifpartner auf, sich zu ihrer sozialen Verantwortung zu bekennen: Die betrieblichen Partner müssen dieses Instrument zur effektiven Steigerung des Ausbildungsplatzangebots nutzen⁴.

Uwe Schummer
Mitglied des Deutschen Bundestages

Berlin
Paul-Löbe-Haus
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Tel. (030) 2 27 – 7 34 84
Fax (030) 2 27 – 7 69 92
uwe.schummer@bundestag.de
www.uwe-schummer.de

Wahlkreis
Goetersstr. 54
41747 Viersen
Tel. (0 21 62) 2 90 11
Fax (0 21 62) 1 89 89

Datum
Freitag, 1. April 2005

II. Berufliche Weiterbildung modular gestalten

Neben den individuellen Vorteilen beruflicher Weiterbildung ergeben sich auch gesamtwirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Vorteile. Dies hat im Sommer 2004 eine unabhängige Expertenkommission⁵ bestätigt. Sie bestätigt zudem die Erkenntnis, dass ein niedriger Schulabschluss und ein fehlender oder geringer beruflicher Bildungsabschluss das Risiko erhöhen, später nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Gerade für bildungsferne Schichten bestehen Zugangsbarrieren. Ziel unserer Politik ist es daher, nicht nur in der Berufsausbildung sondern auch in der Berufsweiterbildung ein modulares System zu installieren, das allen Arbeitnehmenden individuelle Weiterbildung ermöglicht.

Wir fordern daher die Arbeitsvertrags-, Betriebs- und Tarifvertragsparteien auf, die modulare Gestaltung auch auf der Zweiten Stufe umzusetzen! Sie organisieren bereits jetzt vorrangig die Weiterbildung. An die Regierung geht der Appell, für angemessene Rahmenbedingungen zu sorgen – gerade weil die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gesamtgesellschaftliche Vorteile bietet.

Der Europäische Ausbildungspass „Europass“ fasst – wie das Europäische Parlament und der Rat im vergangenen Dezember beschlossen haben⁶ – die bereits existierenden Dokumente zur Erfassung von Qualifikationen in einem neuen Gesamtkonzept zusammen. Diese geschieht weiterhin freiwillig. Im „Europass“ kann sowohl formell wie auch informell erworbenes Wissen dokumentiert werden. Von daher ist der „Europass“ das geeignete Instrument zur Dokumentation von Qualifikationen aus Weiterbildungsmaßnahmen: Bildung ist ein stetiger Prozess.

Die Vorteile dieser übersichtlichen Zusammenstellung liegen auf der Hand: die Arbeitnehmer können gezielter als zuvor Weiterbildungsqualifikationen erwerben – die Übersichtlichkeit gewährleistet eine einfachere Beurteilung der bereits erworbenen und noch notwendigen Qualifikationen für ein beruflich verfolgtes Ziel. Erstrebenswert ist darüber hinaus die Zertifizierung der Module: dadurch würde sogar die nationale und letztlich auch europäische Vergleichbarkeit der Qualifikationen gewährleistet.

III. Finanzierung der Weiterbildung

Da die Erträge der Weiterbildung Arbeitnehmern und Unternehmen zugute kommen, ist es auch angemessen, dass sie den Hauptteil der Weiterbildungskosten tragen. Die zunehmende Wichtigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen fordert jedoch auch zeitgemäße Instrumente zur Finanzierung. Ergänzend zu den bereits bestehenden Formen – der öffentlichen und privaten Finanzierung sowie der durch den Arbeitgeber – schlagen wir das so genannte „Bildungssparen“ vor:

Nach dem Vorbild des Fünften Vermögensbildungsgesetz sollen die vom Arbeitgeber gezahlten vermögenswirksamen Leistungen auch für das Bildungssparen verwendet werden und die gezielte individuelle Vorsorge für Weiterbildungszwecke mit einer staatlichen Prämie unterstützt werden. Zu den bereits bestehenden Formen des staatlich geförderten Sparens mit vermögenswirksamen Leistungen – Bausparverträge und Unternehmensbeteiligungen – tritt zusätzlich die Option des Bildungssparens. Denkbar ist eine höhere Prämie für diese Form des Sparens, um den nötigen Anreiz zu schaffen.

Um zum einen die Übersichtlichkeit der staatlich geförderten Formen des Sparens zu gewährleisten und zum anderen die grundsätzliche Finanzierung der staatlichen Prämien für das Bildungssparen sicherzustellen, treten wir für eine Zusammenfassung der jetzt vier verschiedenen Säulen der Bauförderungsmaßnahmen zu einer Form ein.

Neben der staatlichen Förderung des Bildungssparens durch Prämien wünschen wir uns auch die Flexibilisierung in den Unternehmen. So sollen in Zukunft Arbeitnehmer beispielsweise entscheiden können, ob sie Überstunden und Urlaubstage in Bildungstage umwandeln wollen. Notwendig sind in diesem Zusammenhang Zeitkonten, wie sie in vielen Unternehmen bereits bestehen. Durch Förderung in Form von Boni sollen Anreize geschaffen werden, die Zeitkonten in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren: Wird beispielsweise ein Tag für die Weiterbildung verwandt, kann der Arbeitgeber noch einen zusätzlichen Tag gewähren.

¹ „Die Ausbildungsordnung kann vorsehen, dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt; nach den einzelnen Stufen soll ein Ausbildungsabschluss vorgesehen werden, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 befähigt, als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht (Stufenausbildung).“ (§ 5 Absatz 2 Nr. 1 BerBiRefG)

² „Im Rahmen der Ordnungsverfahren soll stets geprüft werden, ob Regelungen nach Nummer 1, 2 und 4 sinnvoll und möglich sind.“ (§ 5 Absatz 2 Satz 2 (am Ende) BerBiRefG)

³ „Der Deutsche Bundestag bittet den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, Empfehlungen für die Überprüfung auch bestehender Ausbildungsordnungen hinsichtlich einer verstärkten Strukturierung als Stufenausbildung auszusprechen.“ (Entschließungsantrag: „Modernisierung der Ausbildung“ im dritten Spiegelstrich)

⁴ „Der Deutsche Bundestag begrüßt ausdrücklich bestehende betriebliche Bündnisse für mehr Ausbildung und fordert die betrieblichen Partner auf, dieses Instrument zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes verstärkt zu nutzen.“ (Entschließungsantrag: „Stärkung des Konsensprinzips“ im dritten Spiegelstrich)

⁵ Bericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ vom 3.8.2004. Die Kommission hatte den Auftrag, neue Strategien zur Finanzierung Lebenslangen Lernens zu entwerfen. Diese sollen zu einem tragfähigen Gesamtkonzept führen, das sowohl die Chancen für die Individuen, insbesondere für bildungsferne und benachteiligte Gruppen, als auch betriebliche und gesellschaftliche Erfordernisse sowie Verteilungs- und Umverteilungsspielräume berücksichtigt.

⁶ Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15.12.2004