

Gerhard Bosch

Berufliche Weiterentwicklung. Aktuelle Vorschläge in der Debatte

**DGB-FES Weiterbildung von Beschäftigten stärken
Berlin 6. Juni 2018**

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

Telefon: +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Gliederung

- 1. Warum mehr Weiterbildung**
- 2. Barrieren der Weiterbildung**
- 3. Die wichtigsten Vorschläge**
 - *Investive Arbeitsmarktpolitik*
 - *ErwachsenenBAföG*
 - *Weiterbildungskonten*
 - *Weiterbildungsfonds / Arbeitsversicherung*
 - *Qualifizierungstarifverträge*
- 4. Rahmenbedingungen**

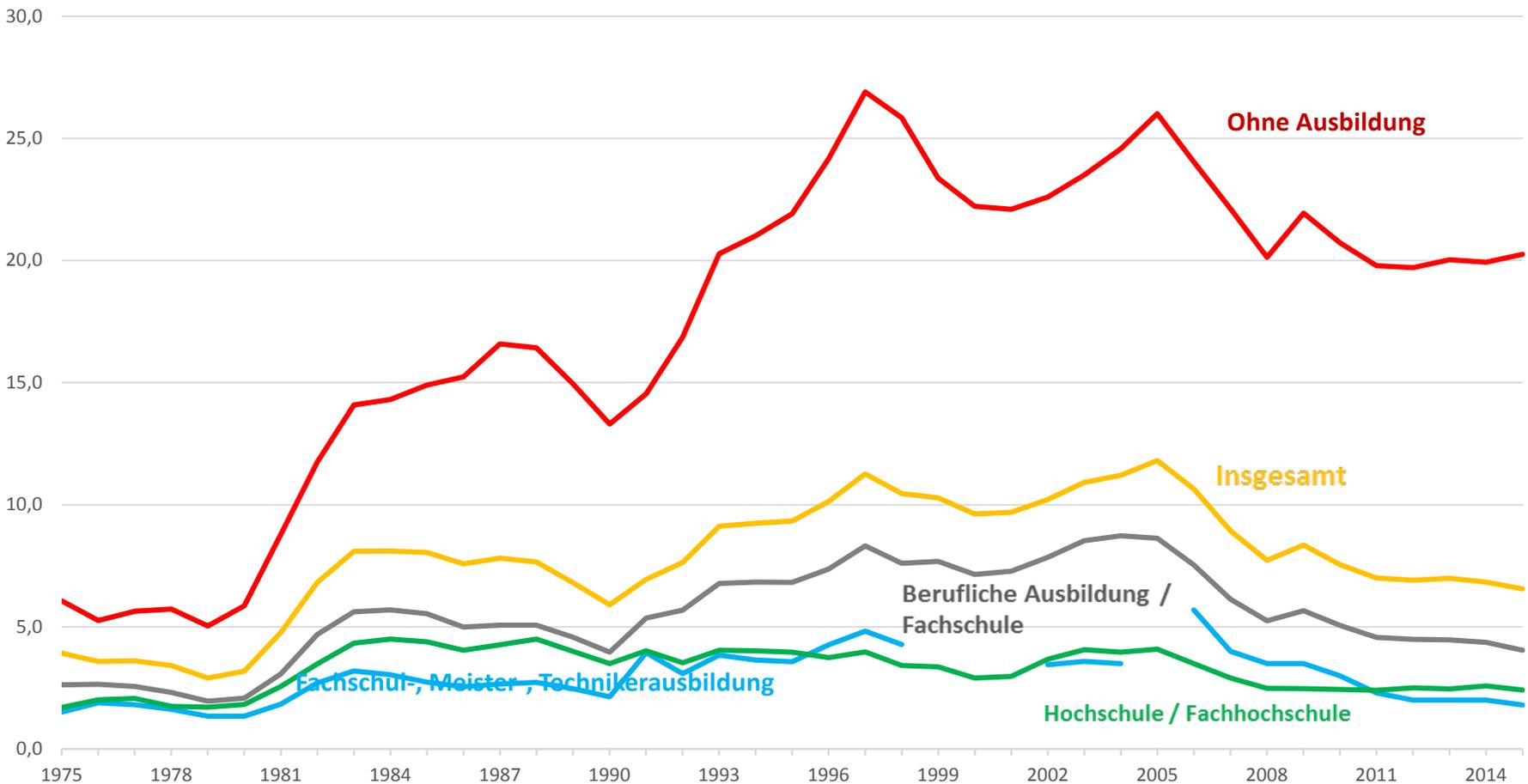
1.1 Warum mehr Weiterbildung?

Strukturwandel der Nachfrage:

- **Neue Technologien / Digitalisierung:**
 - Bis 2035 nach IAB/BiBB kaum Auswirkungen auf Gesamtniveau, aber zusätzlich - 1,46 und + 1,4 Mio. Jobs
 - Massiver Wandel in weiterbestehender Beschäftigung
- **Krise der einfachen Arbeit:**
 - Ersatz einfacher Muskel- durch technikgestützte bzw. Kommunikationsarbeit
 - Flexible Arbeitsorganisation – Unternehmen setzen auf qualifizierte Beschäftigte selbst für einfache Tätigkeiten

Offen im Denken

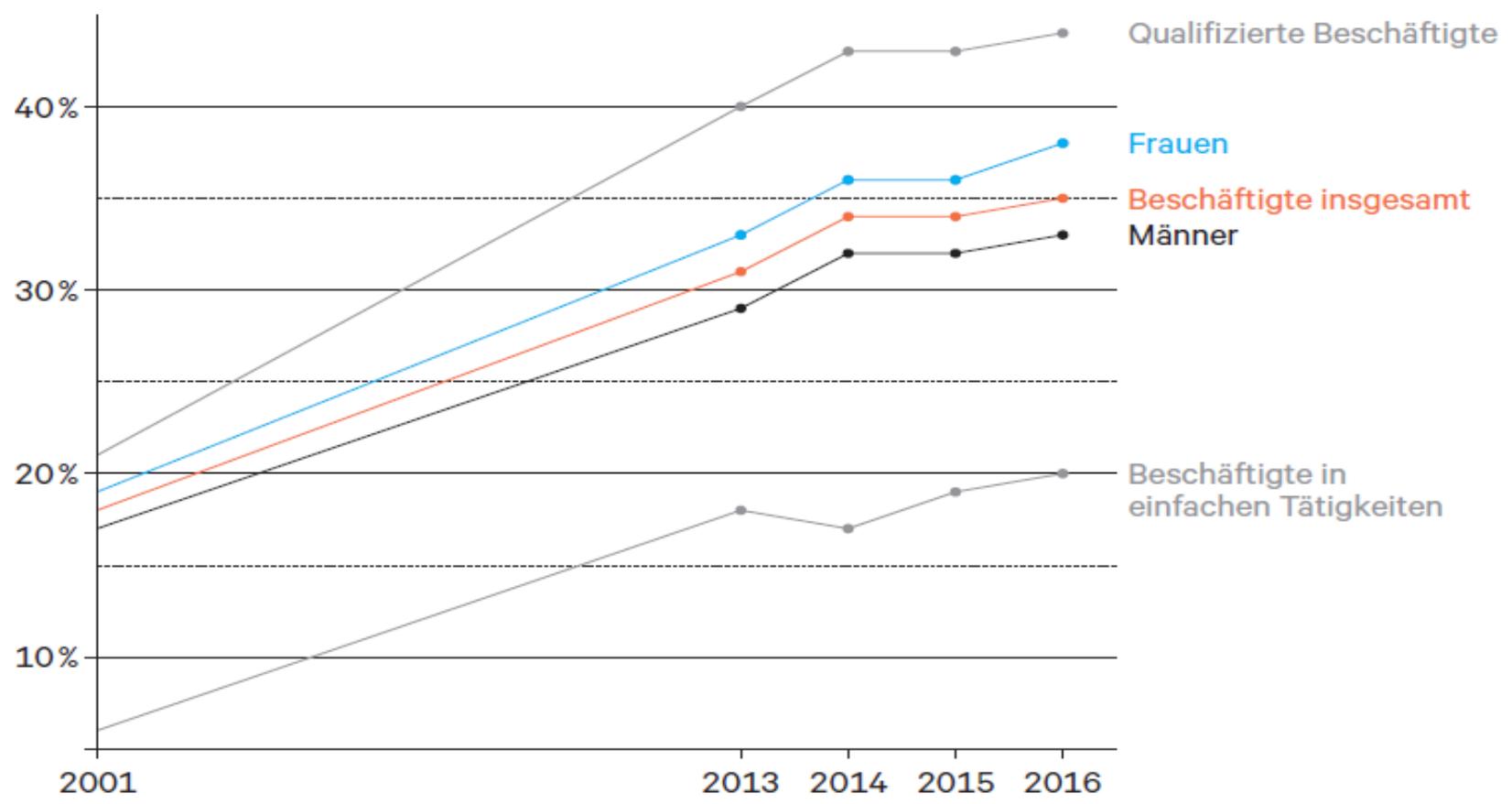
1.2 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland 1975 – 2015



Quelle: IAB. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. 2016 (Eigene Darstellung)

1) Ab 2006 Fachschul-, Meister-, Techniker Ausbildung, Daten aus Mikrozensus

1.3 Geringe Weiterbildungsquoten für Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten



Quelle: IAB-Betriebspanel; Datenblatt zur IAB-Presskonferenz »Betriebliche Weiterbildung« am 22. März 2017

1.4 Warum mehr Weiterbildung?

Veränderte Erwerbsbiographien:

- **Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Vorruhestand als Substitut von Weiterbildung entfällt (besonders gravierend bei Tätigkeiten mit begrenzter Beschäftigungsdauer)**
- **Individuelle Gründe (z.B. Krankheit), die Berufswechsel erfordern**
- **Prekäre Beschäftigung (Mini-jobs, Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Scheinselbstständigkeit, Erwerbsunterbrechungen) weniger WB trotz hohen Beschäftigungsrisikos**
- **Wunsch nach Weiterentwicklung und Karrieren**

1.5 Warum mehr Weiterbildung?

Ganz unterschiedliche Typen beruflicher WB:

- Umschulung in neuen Beruf (2-3 Jahre)
- Anpassungs-WB mit unterschiedliche Dauer
- Aufstiegfortbildung, Studium (1- 4 Jahre)
- Kontinuierliche Weiterentwicklung in lernförderlicher Arbeitsorganisation mit gelegentlicher formaler WB (durchschnittliche Dauer betrieblicher WB 31 Stunden AES 2012)

Unterschiedliche Instrumente notwendig

2.1 Barrieren der Weiterbildung

Wichtigste Barrieren

- **Lohnt sich WB für mich? – Unsicherheit der Erträge (verschärft durch abnehmende Tarifbindung)**
- **Kosten und Verdienstaufschlag zu hoch**
- **Familiäre Situation oder beruflichen Termine lassen keine Zeit**

Andere Barrieren: Fehlende Transparenz und Beratung, keine Angebote, keine Unterstützung des Arbeitgebers

3.1 Investive Arbeitsmarktpolitik (1)

- **AMP wichtigstes System der zweiten Chance: Bis 2004 rund 100 -200 000 Teilnehmer in abschlussbezogenen Maßnahmen**
- **Kahlschlag mit Hartz- I-IV: Nur noch 34 000 TN 2007 – strikter Vermittlungsvorrang, Viele „Fast-Food-Maßnahmen“**
- **Finanziell unattraktiv: sogar 1 Euro Jobs mit ca. 180 € zusätzlich zum ALG II pro Monat besser ausgestattet**
- **Langsame Trendwende – Anstieg der TN-zahl auf knapp über 60 000: neue abschlussbezogene Förderprogramme (Wegebau, IFLAS und Zukunftsstarter, WBs-prämie von 2500 €), längerer ALG I Bezug bei WB**
- **Evaluationen zeigen positive Beschäftigungs- und Einkommenseffekte abschlussbezogener WB**

Offen im Denken **3.1 Bestand von Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (2000 - 2017)**

	Teilnehmer insgesamt	Teilnehmer mit Abschluss in %
2000	356.768	143.660 (40,3)
2001	349.364	151.415 (43,3)
2002	337.329	152.897 (45,3)
2003	253.743	144.171 (56,8)
2004	178.406	112.335 (63,0)
2005	111.704	70.494 (63,1)
2006	115.189	43.448 (37,7)
2007	120.744	32.514 (26,9)
2008	142.928	33.227 (23,3)
2009	186.782	41.389 (22,2)
2010	178.445	57.432 (32,2)
2011	153.498	61.824 (40,3)
2012	118.878	51.325 (43,2)
2013	127.545	53.580 (42,0)
2014	132.740	61.437 (46,3)
2015	136.122	65.230 (47,9)
2016	137.268	64.364 (46,9)
2017	138.267	63.285 (45,8)

3.1 Investive Arbeitsmarktpolitik (2)

Nächstes Jahrzehnt von Fachkräftemangel geprägt: ungenutztes Reservoir bei Arbeitslosen und vom Strukturwandel Betroffenen. Daher notwendig:

- **Stärkeres Gewicht auf abschlussbezogene WB – modernisierte Berufsbilder gute Orientierungspunkte**
- **Höherer Unterhalt: Prämie + 200 € monatlich, 75% ALG**
- **Förderung abschlussbezogener WB in Transfermaßnahmen**
- **Stärkere Förderung der WB gefährdeter Beschäftigte über Wegebau (An- und Ungelernte sowie älterer Fachkräfte)**
- **In Strukturkrisen Sonderprogramme für WB (AMP-Sonderprogramm 1979, Vorschlag IGM/DBG TransformationsKUG)**

3.2 ErwachsenenBAFöG

BAFöG kein Jugendinstrument mehr:

- Altersgrenze beim Masterstudium auf 35 Jahre erhöht
- MeisterBAFöG ohne Altersgrenze – finanzielle Konditionen zuletzt deutlich verbessert

„Expertenkommission zur Finanzierung LLL“ 2004: Komplettierung des BAFöG durch ein *Erwachsen-BAFöG nach schwedischem Vorbild*

- *Lebensunterhalt und Maßnahmekosten beim Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen im Erwachsenenalter auf eigene Initiative*
- Fördert individuelle Initiative

Wichtig: bisher kein Förderinstrument für Schul- und Berufsabschlüsse für 25-Jahre + außerhalb der AMP

3.3 Weiterbildungsfonds

Nationaler Weiterbildungsfonds: stärkt WB in WB-abstinenten Betrieben, fördert Kooperation der Unternehmen und Mitbestimmung

- Abgabe von 1% = rund 10 Milliarden €
- 0.7% Unternehmen – levy exemption
- Möglichkeiten von Branchenfonds über Tarifverträge
- 0.3% Beschäftigte – individuelle WB auf Antrag

Denkbar auch nur Branchenfonds in Bereichen mit hohem Marktversagen bei WB aufgrund hoher Fluktuation und vielen KMU's:

- z.B. Leiharbeit, Bauwirtschaft

3.4 Weiterbildungskonten

- **Erster Vorschlag Rehn in Schweden 1950er Jahre**
- **Bildungskonto Weissbuch Arbeit 4.0: *Persönliches übertragbares Erwerbstätigenkonto* mit Startguthaben für bestimmte Gruppen – nutzbar für unterschiedliche Zwecke u.a. WB**
- **Arbeitsversicherung: Vorschlag Schmid: Konto in Höhe von 22 000 € über Erwerbsverlauf abrufbar**

Hoher bürokratischer Aufwand: Schweden haben daher Ziehungsrechte realisiert

Versicherungsgedanke z.T. aufgegeben zugunsten fester individueller Budgets, die einige nicht brauchen und die für andere nicht ausreichen

Konten auch für andere Zwecke – was bleibt für WB?

Betriebliche Konten: Beschäftigte zahlen WB selber

3.5 Tarifverträge

- Regeln überwiegend Verfahren und Prozesse (z.B. Metall, ÖD: Recht auf Qualifizierungsgespräch)
- Bislang keine festen Zeitkontingente vereinbart z.T. Freistellungen mit Rückkehrrechten (*Metall BW sogar für Studium*)
- Aber Aufbau von Langzeitkonten (z.B. im Chemie-Demografie-TV: gefüttert durch einen Demografie-fonds und eigene Stunden bzw. Lohnbestandteile – vielfältige Nutzungsmöglichkeiten u.a. auch Nutzung für WB)
- Erfahrung: überwiegend für Altersteilzeit genutzt

Schlussfolgerung: Nicht sinnvoll Qualifizierung und Altersteilzeit über ein Konto zu regeln („Alter schlägt immer Weiterbildung“)

4. Rahmenbedingungen

- **Ausbau trägerunabhängige und sanktionsfreier WB-Beratung** – gute Erfahrungen mit Modellversuchen in der BA
– Ziel auch, Verringerung der hohen Abbruchquoten
- **Dualisierung der WB** – arbeitsintegriertes Lernen mit betrieblichen Phasen, verbessert Vermittlungschancen
- **Höhere Gewichtung nachhaltiger Vermittlung im Zielsystem der AMP**
- **Flexible Dauer von Umschulungen**, evtl. länger bei ungünstiger Ausgangslage
- **Ausbau der Tarifbindung**: Gewissheit, dass für Fachkräfteausbildung auch Fachkräftelohn gezahlt wird
- **Freistellung für Weiterbildung**

5. Schlussfolgerungen:

- Instrumente sollten zielgenau sein – Zwecke nicht vermischen
- Überschneidungen zwischen Vorschlägen – Prioritätensetzung notwendig
- Entscheidend welche der Vorschläge wirkungsmächtige Unterstützung finden
- Am ehesten bei investiver AMP, ErwachsenenBAFöG und Qualifizierungstarifverträge zu erwarten, die komplementär sind
- Fonds neue Stufe der Mitbestimmung – sehr konfliktreich