

Weiterbildung für die Wirtschaft

Positionspapier des Wuppertaler Kreises
und Anmerkungen zur Weiterbildungspolitik im Koalitionsvertrag
von CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode

Weiterbildung als Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit

Betriebliche Weiterbildung ist der Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit. Globalisierung, demografischer Wandel und Digitalisierung erfordern von Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernfähigkeit und Offenheit für Veränderungen. Den Wandel erfolgreich zu bewältigen, heißt, den Lern- und Veränderungsprozess in den Blick zu nehmen und aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung zu investieren.

Der regional in einzelnen Branchen und Berufen festzustellende Fachkräftemangel macht deutlich, dass die Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter keine Selbstverständlichkeit ist. Unternehmen investieren in betriebliche Bildung und nehmen mit ihrer Personalarbeit unternehmerische Verantwortung wahr. Gleichzeitig tragen Beschäftigte auch selbst Verantwortung dafür, ihre Qualifikationen aktuell zu halten und weiterzuentwickeln und damit ihre eigene Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) zu erhalten.

Dieses Prinzip der Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen, sollte die Prämisse der Weiterbildungspolitik sein.

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Koalitionsvertrag

Der Koalitionsvertrag verweist unter der Überschrift „Gute digitale Arbeit 4.0“ auf die Verantwortung von Arbeitnehmern und Unternehmen. Mit dem Recht auf Weiterbildungsberatung für Beschäftigte wird allerdings ein Anspruch formuliert, zu dem man die Unternehmen nicht verpflichten kann, nämlich einen Beitrag für berufliche Weiterbildung jenseits der betrieblichen Weiterbildung zu übernehmen (1803 – 1805).

Die vorgeschlagenen Instrumente, die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu fördern, in dem z.B. neue Finanzierungsformen geschaffen werden sowie ggf. Verbesserungen im Steuerrecht (1805 – 1808), Langzeitkonten (1811 – 1812) werden vom Wuppertaler Kreis ausdrücklich begrüßt.

1799 ff.:

„Wir werden mit allen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende entwickeln, um alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der

Länder zu bündeln und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Über die Bundesagentur für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung. Wird ein Weiterbildungsbedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung festgestellt, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen in der Verantwortung diesem zu entsprechen. Dies wollen wir fördern indem zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen.“

1811 – 1812:

„Wir werden gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie das Instrument der Langzeitkonten mehr Verbreitung finden kann.“

Den pluralen Weiterbildungsmarkt erhalten – keine staatliche Regulierung der betrieblichen Weiterbildung

Der Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen ist bedarfsgerecht und wirtschaftsnah organisiert. Er ist überwiegend von kleinen und mittelgroßen Dienstleistungsunternehmen geprägt.

Diese Pluralität wird z.B. von Gewerkschaften als Intransparenz beklagt, die eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik mit einer Ausweitung staatlicher Regulierung und gesetzlichen Rahmenbedingungen fordern. Dazu gehören u.a. ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten, die Ausweitung der Zertifizierung und der Qualitätssicherung, die Transparenzerhöhung, die Erweiterung des Leistungsspektrums der Bundesagentur für Arbeit für Beschäftigte sowie eine öffentlich finanzierte Bildungsberatung für Unternehmen und Beschäftigte.

Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist staatliche Regulierung allerdings kontraproduktiv. Es besteht kein Anlass daran, die Qualität der betrieblichen Weiterbildung und der Personalentwicklung der Unternehmen in Frage zu stellen. Sie beweist sich durch den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung belasten die Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Auch einen gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf Weiterbildung lehnt der Wuppertaler Kreis ab. Der Bildungsbedarf wird im Dialog zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen im Rahmen der Personalentwicklung festgestellt, staatliche Interventionen sind hier fehl am Platz.

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Koalitionsvertrag

Die im Koalitionsvertrag angekündigte „Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende“ (z.B. 2272) könnte je nach Ausgestaltung ein Einstieg in eine staatliche Regulierung der betrieblichen Weiterbildung sein. Dies lehnt der Wuppertaler Kreis ausdrücklich ab. (2268 – 2273)

Sofern es bei der angekündigten Bündelung von Weiterbildungsprogrammen des Bundes und der Länder (z.B. 2273) bleibt, die einen Beitrag zu einer neuen Weiterbildungskultur leistet, und ein staatlicher Eingriff auf die betriebliche Personalentwicklung unterbleibt,

könnte diese – neben der beruflichen Ausbildung – auch für die Weiterbildung nützliche Beiträge leisten. (2273 – 2275)

Die angekündigte Stärkung des Initiativrechts der Betriebsräte für Weiterbildung (2294 ff.) ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises obsolet, da sie gegenüber der bestehenden Regelung keinen Vorteil bietet. Im Falle einer konstruktiven Zusammenarbeit ist diese Regelung überflüssig, bei Konflikten stellt sie keine neue Lösung dar, sondern verfestigt diese lediglich, allerdings im Vergleich zur bisherigen Lösung zu erhöhten Kosten und ggf. bürokratischen Verzögerungen führen kann.

2268 ff.:

„Mit dem Ziel breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.“

2294 ff.:

„Wir werden das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung stärken. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Betriebsrat haben über Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten. Können sich beide nicht verständigen, kann jede Seite einen Moderator anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Ein Einigungszwang besteht nicht.“

Betriebliche Weiterbildung – integrierter Faktor der Personalentwicklung

Die Ausrichtung auf die Bildungsbedürfnisse der Unternehmen erfordert ein reaktionsfähiges Weiterbildungssystem, das die raschen Veränderungen des wirtschaftlichen und technischen Strukturwandels ebenso berücksichtigt wie die immer differenzierteren Qualifizierungsansprüche der Betriebe. Dies lässt sich nur realisieren mit einer Weiterbildungsbranche, die ohne staatliche reglementierende Eingriffe und bürokratische Vorgaben agieren kann.

Das Angebot der betrieblichen Weiterbildung richtet sich an Unternehmen, die für ihre Personalentwicklung Weiterbildungsdienstleistungen einkaufen. Die Anbieter stellen den Unternehmen ein umfassendes und individuell an den Bedarfen des Unternehmens orientiertes Konzept zur Verfügung. Es beinhaltet neben Coaching und Beratungsdienstleistungen ein breites Spektrum offener Seminare und maßgeschneiderter Bildungsangebote sowie online-gestützte Bildungsformate.

Der Trend geht zu einer nachfrageorientierten Bereitstellung von Bildungsinhalten „on demand“. Die Weiterbildungsanbieter sehen sich dabei als Partner, deren Leistungen in die Prozesse der Unternehmen integriert werden. Die Digitalisierung ist Motor für die weitere Integration der Dienstleistung Weiterbildung, so dass auch das Initiieren von Bildungsprozessen im laufenden Arbeitsprozess durch den Bildungsdienstleister erfolgen kann.

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Koalitionsvertrag

Der Koalitionsvertrag betont den Zusammenhang von lebenslangem Lernen und dem wirtschaftlichen Erfolg in der digitalen Transformation. (z.B. 1225 ff., 1794 – 1797, 2263 – 2264)

Wenn die geplante nationale Weiterbildungsstrategie zur Förderung des lebenslangen Lernens einen nützlichen Beitrag leisten soll, sollte sie den Anspruch ernst nehmen, die Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten (2273 – 2275) und die Innovationskraft der betrieblichen Personalentwicklung berücksichtigen, ohne sie durch staatliche Regulierung zu behindern.

1225 ff.:

„Den Transformationsprozess in der Arbeitswelt wollen wir zum Nutzen aller gestalten. Insbesondere die berufliche Aus- und Weiterbildung muss mit der wachsenden Dynamik veränderter Qualifikationsanforderungen Schritt halten und langfristig den Qualifizierungsbedarf der Wirtschaft und des öffentlichen Bereichs decken.“

1794 ff.:

„Weiterbildung ist der Schlüssel, damit die Beschäftigten sich den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt stellen und den sich immer schneller verändernden Qualifikationsanforderungen gerecht werden können.“

2263 ff.:

„Lebensbegleitendes Lernen wird eine Grundvoraussetzung sein, um der Digitalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen. Die arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Instrumente der Fachkräftesicherung wollen wir enger verzahnen. Wir begrüßen die vielfältigen Anstrengungen die bereits heute von den Sozialpartnern und in den Unternehmen unternommen werden, um eine zeitgemäße betriebliche Weiterbildung der Mitarbeiter zu ermöglichen.“

2271 ff.:

„...wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.“

Wettbewerb ermöglicht Innovationen in der Weiterbildung

Die Vielfalt und der aktive Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt ist ein positiver Faktor für fachliche Innovationen in der Weiterbildung. Bei der Entwicklung passgenauer Lösungen für Unternehmen werden moderne Lernformen heute häufig im wirtschaftlichen Umfeld entwickelt und von Betrieben finanziert. Moderne Weiterbildungsformate bewähren sich oft zuerst in der unternehmerischen Praxis.

Dienstleister entwickeln diese Lernformate ständig weiter und vermitteln Methodenkenntnisse an die Teilnehmenden. Die betriebliche Weiterbildung ist somit der Treiber für Innovationen im Bereich der Weiterbildung. Ein stärker regulierter Weiterbildungsmarkt droht diesen Innovationskreislauf und damit auch die Leistungsfähigkeit der Weiterbildung zu gefährden. Staatliche Vorgaben würden darüber hinaus nicht

nur die individuelle Freiheit einschränken, sondern unverhältnismäßig in den Wettbewerb des Bildungsmarktes eingreifen.

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Koalitionsvertrag

Der Wuppertaler Kreis begrüßt das Vorhaben Digitalpakt#D und die Schaffung einer nationalen Bildungsplattform sowie den Aufbau von Kompetenzzentren für die Digitalisierung im Bildungsbereich und die digitale Fort- und Weiterbildung von Lehrern und Berufsschullehrern (1724 ff.). Die Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft sind gern bereit ihr Knowhow zur Verfügung zu stellen und einen Beitrag zur Stärkung der digitalen Lernkompetenz auch im schulischen Bereich zu leisten. Dies gilt ebenso für die Entwicklung und den Einsatz adaptiver Lernsysteme und „Serious games“ in der Berufsbildung (1748 – 1750).

1724 ff.:

„Mit dem mit fünf Milliarden dotierten Digitalpakt#D zielen Bund und Länder auf die flächendeckende digitale Ausstattung aller Schulen, damit die Schülerinnen und Schüler in allen Fächern und Lernbereichen eine digitale Lernumgebung nutzen können. In diesem Zusammenhang wollen wir eine nationale Bildungsplattform schaffen, die auch eine offene Schnittstelle für das Zusammenwirken mit bestehenden Lernplattformen und Cloudlösungen anbietet.“

1746 ff.:

„Im Bereich der beruflichen Bildung kommt neben dem praxisnahen Einsatz digitaler Elemente im Unterricht der Ausstattung zeitgemäßer Lehrwerkstätten eine besondere Bedeutung zu. Wir wollen eine zukunftsfähige Ausbildung für die Entwicklung der vernetzten Produktion unterstützen und den Einsatz adaptiver Lernsysteme und „Serious Games“ in der Berufsbildung schaffen.“

Kein Bedarf für zusätzliche beitragsfinanzierte Weiterbildungsberatung

Die Bildungs- und Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit kann bereits jetzt auch von Beschäftigten wahrgenommen werden. Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit für Berufsberatung in Schulen ist ein wertvoller Beitrag zur Berufsorientierung und für die Fachkräftesicherung.

Die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, liegt im unmittelbaren Interesse und in der individuellen Verantwortung jedes Einzelnen. Das Informations- und Beratungsangebot für individuelle Weiterbildung wird von Bildungsunternehmen, Berufsverbänden, Hochschulen, Volkshochschulen und auch im Rahmen der Verbraucherberatung wahrgenommen. Portale im Internet und Datenbanken sowie Fachmedien leisten hier Unterstützung.

Die Ausweitung der Weiterbildungsberatung auf Unternehmen aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist weder erforderlich noch sinnvoll. Die Qualifizierung Beschäftigter muss Aufgabe der Arbeitgeber und der Beschäftigten bleiben und sollte auf keinen Fall auf Kosten der Beitragszahler erfolgen. Der Einkauf von Weiterbildungsdienstleistungen ist eine betriebliche Aufgabe und liegt in der unternehmerischen Verantwortung. Für ein staatliches Angebot zur Qualifizierungsberatung für

Unternehmen besteht aus diesem Grund kein Bedarf. Grundsätzlich sind Unternehmen in der Lage ihre Qualifizierungsprozesse und ihre Personalentwicklung eigenverantwortlich zu gestalten und, wenn Informationsbedarf besteht, dazu auch Beratung in Anspruch zu nehmen. Es existiert ein breites Spektrum an Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen, z.B. durch Verbände, Kammern und Bildungseinrichtungen.

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Koalitionsvertrag

Das im Koalitionsvertrag vereinbarte Recht auf Weiterbildungsberatung über die Bundesagentur für Arbeit (2275 – 2277) sollte bei Beschäftigten auf eine Beratungsoption zu Möglichkeiten der außerbetrieblichen Weiterbildung im Sinne der allgemeinen Berufsberatung und ggf. Berufsplanung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern beschränkt bleiben und mit den vorhandenen Ressourcen erfolgen. Eine Ausweitung des Aufgabenspektrums der Bundesagentur aus Beitragsmitteln auf Beschäftigte ist abzulehnen. Ebenso ist eine Beratung von Beschäftigten zu Fragen der betrieblichen Weiterbildung keine Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit.

Der Koalitionsvertrag sieht auch vor, die Transparenz auf dem vielfältigen Weiterbildungsmarkt für Menschen und Unternehmen zu erhöhen und Information und Beratung auszubauen (1323 – 1325). Hier ist dringend darauf zu achten, diese Informationen und die Beratung wettbewerbsneutral zu gestalten und sie nicht unmittelbar an einzelne Träger oder Trägerverbände anzugliedern. Die Transparenz für Weiterbildungsinteressierte ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises durch das Internet und bestehende Informationsmedien ausreichend gegeben. Aus der Perspektive der betrieblichen Weiterbildung und der Unternehmen besteht kein Bedarf an Unterstützung beim Einkauf von Bildungsdienstleistungen, hier ist ein aktiver staatlicher Beitrag und auch der Einsatz von Steuermitteln fehl am Platz.

2275 ff.:

„Über die Bundesagentur für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung. Innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit soll die Bundesagentur für Arbeit mit den betroffenen Menschen Maßnahmen entwickeln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern.“

1321 ff.:

„Neben dem Ausbau der individuellen Förderinstrumente für den beruflichen Aufstieg wie das Aufstiegs-BAföG, die Bildungsprämie sowie die Stipendienprogramme für beruflich Qualifizierte (Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien) werden wir die Transparenz auf dem vielfältigen Weiterbildungsmarkt für Menschen und Unternehmen erhöhen und Information und Beratung ausbauen.“

Weiterbildungsfinanzierung wettbewerbsneutral gestalten

Weiterbildung ist in Deutschland heute zu einem weit überwiegenden Teil (mehr als 75%) privat finanziert. Etwa ein Viertel der beruflichen Weiterbildung ist staatlich finanziert. Beschäftigte und Unternehmen tragen somit in einem erheblichen Maß selbst Verantwortung für die betriebliche und berufliche Weiterbildung. Diese Eigenverantwortung zu stärken ist das wichtigste Ziel der Weiterbildungsfinanzierung.

Zur Verantwortung der Unternehmen gehört es selbstverständlich auch, die Finanzierung für ihre personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu übernehmen, denn nur durch Investition in Weiterbildung und Personalentwicklung können Unternehmen ihre In-

novations- und Wettbewerbsfähigkeit sichern. Ein gesetzlich vorgeschriebener Weiterbildungsbranchenfonds für Unternehmen, wie er von den Gewerkschaften gefordert wird, würde die unternehmerische Eigenverantwortung schwächen und den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Unternehmenserfolg auflösen.

Um die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Qualifikation zu fördern, ist es sinnvoll, ein wettbewerbsneutral gestaltetes Angebot an Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildung bereitzuhalten, das gezielt dort ansetzt, wo die private Verantwortung nicht ausreichend wahrgenommen werden kann, weil eigene finanzielle Mittel nicht zur Verfügung stehen. Dies ist durch die bestehenden Instrumente weitgehend gewährleistet. Sinnvoll sind z.B. Bildungskredite, wie sie mit dem Aufstiegs-BAföG bereitgestellt werden und gezielte Angebote für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte.

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Koalitionsvertrag

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die im Koalitionsvertrag aufgenommenen Finanzierungsmöglichkeiten und die Gebührenübernahme für die Meisterprüfung („Meisterbonus“) und den Ausbau der individuellen Förderinstrumente für den beruflichen Aufstieg (Aufstiegs-BAföG, Bildungsprämie, Stipendien). Sie stärken die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Fortbildung und bauen Hürden ab. (1321 – 1323) Bei der Entwicklung weiterer Finanzierungsinstrumente für außerberufliche Weiterbildung (1810 – 1811) und die angekündigten „finanziellen Anreize für die Weiterbildung“ (2290) sollte ebenfalls die Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten im Vordergrund stehen. Das Instrument der Langzeitkonten (1812) wird vom Wuppertaler Kreis als ein erfolgversprechender Weg angesehen.

1321 ff.:

„Neben dem Ausbau der individuellen Förderinstrumente für den beruflichen Aufstieg wie das Aufstiegs-BAföG, die Bildungsprämie sowie die Stipendienprogramme für beruflich Qualifizierte (Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien) werden wir die Transparenz auf dem vielfältigen Weiterbildungsmarkt für Menschen und Unternehmen erhöhen und Information und Beratung ausbauen.“

1810 ff.:

„Arbeitnehmer brauchen mehr Möglichkeiten, ihre berufliche Weiterbildung auch in Eigenverantwortung zu organisieren. Wir werden gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie das Instrument der Langzeitkonten mehr Verbreitung finden kann. Sie können ebenso wie andere Guthaben ein Instrument sein, die für Qualifizierung genutzt werden können. Wir werden neue Finanzierungsformen für außerbetriebliche Weiterbildung prüfen, die in Modellversuchen erprobt werden sollen.“

2289 ff.:

„Wir wollen die Arbeitsmarktinstrumente stärker auf die digitale Weiterbildung ausrichten und wir wollen finanzielle Anreize für die Weiterbildung schaffen. Zusätzlich wollen wir die bestehende Allianz für Aus- und Weiterbildung stärker auf die digitale Fort- und Weiterbildung ausrichten.“

Aktive Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte

Eine Erweiterung des Aufgabengebietes der Arbeitslosenversicherung im Sinne einer Arbeitsversicherung und eines Ausbaus der Bundesagentur für Arbeit zu einer „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ lehnt der Wuppertaler Kreis ab.

Bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik muss der Grundsatz der Zuständigkeit der Arbeitslosenversicherung für Arbeitslose oder in Ausnahmefällen und eng begrenzten Programmen für Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, eingehalten werden. Ein schleichender Übergang in eine Übernahme der gesamten beruflichen Weiterbildung in staatliche Verantwortung sollte schon aus ordnungspolitischen Gründen vermieden werden.

Es besteht die Gefahr, dass dadurch ein unzulässiger staatlicher Eingriff in die unternehmerische Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Personalentwicklung und der betrieblichen Qualifizierungsarbeit geschaffen wird. Die Unternehmen sind für den Erhalt der Leistungsfähigkeit ihres Personals selbst verantwortlich und in diese Verantwortung sollte nicht durch staatliche Regelungen eingegriffen werden.

Negative Auswirkungen auf den Weiterbildungsmarkt und den Wettbewerb sind unvermeidbar. Aufgrund der Bürokratisierung und Vereinheitlichung, die mit der quasi-öffentlichen Finanzierung notwendigerweise verbunden sind, sind negative Auswirkungen auch auf das Angebotsspektrum und die Qualität der Angebote mögliche Folgen.

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Koalitionsvertrag

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die Fokussierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die schwer zu erreichenden Jugendlichen (2307), um hier eine frühe Weichenstellung für einen erfolgreichen beruflichen Lebensweg zu erreichen.

Das Ergebnis der Evaluierung der bestehenden Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (2283 – 2287) ist abzuwarten. Bei der Schaffung finanzieller Anreize für Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (2289 ff.) sowie des Beratungsangebotes innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit (2279 ff.) darf der Vorrang für Vermittlung nicht aufgegeben werden. Bei der Ausrichtung der Arbeitsmarktinstrumente auf die digitale Weiterbildung (2289) können die Weiterbildungsunternehmen der Wirtschaft wertvolle Beiträge leisten und z.B. Konzepte aus der betrieblichen Weiterbildung einbringen.

2283 ff.:

„Wir werden die Anspruchsvoraussetzung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung im § 81 Sozialgesetzbuch III im Sinne von Erweiterungsqualifizierungen anpassen. Dabei muss sich die Weiterbildung an den Bedarfen der Beschäftigten und Arbeitslosen, der Wirtschaft und des regionalen Arbeitsmarktes orientieren. Dazu wollen wir die bestehenden Instrumente evaluieren.“

2279 ff.:

„Innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit soll die Bundesagentur für Arbeit mit den betroffenen Menschen Maßnahmen entwickeln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern.“

2289 ff.:

„Wir wollen die Arbeitsmarktinstrumente stärker auf die digitale Weiterbildung ausrichten und wir wollen finanzielle Anreize für die Weiterbildung schaffen.“

2307 ff.:

„Die Gruppe der schwer zu erreichenden Jugendlichen soll in dieser Legislaturperiode im Fokus stehen.“

Kontakt

Wuppertaler Kreis e.V.
Bundesverband betriebliche Weiterbildung
Widdersdorfer Straße 217
50825 Köln
www.wkr-ev.de
info@wkr-ev.de