

2 **Beschluss der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im**
3 **Deutschen Bundestag**

4
5 **Weiterbildung im digitalen Zeitalter - Strategien zur Sicherung**
6 **von Beschäftigung**

7
8 **I. Veränderungen und Herausforderungen im Zuge der Digitalisie-**
9 **rung**

10 Deutschland ist eine der führenden Wirtschafts- und Exportnationen
11 und zählt zu den innovativsten Ländern weltweit. Das gemeinsam ver-
12 antwortete Zusammenspiel von Beschäftigten, Unternehmen und Sozi-
13 alpartnern in der Arbeitswelt ist dafür ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die
14 Unternehmen haben zusammen mit ihren Beschäftigten ihre Wettbe-
15 werbskraft in Jahrzehnten aufgebaut und kontinuierlich gepflegt. Über
16 43 Mio. Menschen sind aktuell erwerbstätig, davon über 31 Mio. Men-
17 schen sozialversicherungspflichtig beschäftigt – so viele wie noch nie in
18 der Geschichte Deutschlands.

19
20 Gleichzeitig befindet sich die Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung,
21 Globalisierung und der demographischen Entwicklung in einem enor-
22 men Wandel, mit spürbaren Auswirkungen auf unsere Art zu leben und
23 zu arbeiten. Durch die Digitalisierung und globale Arbeitsteilung getrie-
24 benen Veränderungen führen zunehmend zu gänzlich neuen Produkten,
25 Dienstleistungen und Arbeitsprozessen. Es entstehen neue Wertschöp-
26 fungsketten und -verbünde, welche die klassischen Zuordnungen zu
27 Branchen und Betrieben verschwimmen lassen. Kürzere Entwicklungs-
28 zyklen sorgen für eine geringere Halbwertszeit von Wissen und eine hö-
29 here Wissensdynamik. Solides Grundwissen bleibt nötig, um die Wis-
30 sensdynamik überhaupt einschätzen zu können.

31 Im Zuge der Digitalisierung kommen erhebliche Veränderungsprozesse
32 auf die Unternehmen und Beschäftigten zu. Die Arbeit wird im zuneh-
33 menden Maße von digitalen Informationen und einem technischen Ar-
34 beitsumfeld geprägt. Nahezu jede Form der Erwerbsarbeit in Deutsch-
35 land wird bereits heute von informations- und kommunikationstechni-
36 schen Arbeitsmitteln begleitet. Die technische Entwicklung von Produk-
37 ten und die komplexe Fertigung erfordern zukünftig veränderte Qualifi-
38 kationen, Fertigkeiten und Kompetenzen von Beschäftigten. Die Berufs-
39 biographien werden auf allen Qualifikationsebenen dynamischer und
40 vielfältiger. So wird sich zum Beispiel die Anzahl der Arbeitsplätze, an
41 denen nur geringe Qualifikationen abgefordert werden, möglicherweise
42 reduzieren, einige Jobprofile werden in Zukunft möglicherweise ganz
43 wegfallen und stattdessen neue Qualifikationsprofile entstehen werden.

44
45 Einerseits kann der Wandel der Arbeitsprozesse und der Qualifikations-
46 anforderungen so weitgehend sein und so schnell geschehen, dass reine
47 Erhaltungs- und Anpassungsqualifikationen nicht immer ausreichen.
48 Andererseits wird sich der Wandel der Berufsfelder daran orientieren,
49 wie tief der Digitalisierungsgrad einer Branche ist und wie gut eine Bran-
50 che mit dem digitalen Wandel in der Transformation von Berufsfelder
51 mit neuen Tätigkeiten und Fertigkeiten fertig wird. Aktuelle Prognosen
52 zufolge (IAB und BIBB) werden sich gerade innerhalb von Berufsfeldern
53 Anpassungen von Tätigkeiten und Fertigkeiten ergeben, die der Digitali-
54 sierung der Arbeitswelt geschuldet sind.

55
56 Die Förderung und Weiterentwicklung von Qualifikationen, Fertigkeiten
57 und Kompetenzen werden deshalb Schlüssel für den Erfolg des Wirt-
58 schafts- und Arbeitsstandortes Deutschland im digitalen Zeitalter sein.
59 Das gilt für die Beschäftigten und die Unternehmen gleichermaßen. Ins-
60 gesamt hängt die Erhaltung und Sicherung von Arbeitsplätzen somit
61 auch von der Strategie ab, inwieweit Unternehmen in der Lage sind,

62 durch Weiterbildung ihre Mitarbeiter fortzubilden. So können sie den
63 Wissens- und Technikwandel in der Digitalisierung bestehen.

64

65 **II. Aus- und Weiterbildung sowie „lebenslanges Lernen“ als Schlüs-**
66 **sel für wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg**

67 Die Notwendigkeit von Bildung wird heute von niemandem mehr ernst-
68 haft in Frage gestellt. Sie ist der Schlüssel für Innovations- und Wettbe-
69 werbsfähigkeit der Wirtschaft und die Voraussetzung für die Bewälti-
70 gung der sich verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt. Im digi-
71 talen Zeitalter entwickeln sich damit allgemeine Bildung, berufliche und
72 wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung sowie „Lebenslanges Lernen“
73 zu Schlüsselfaktoren für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands.

74

75 Beschäftigte wissen, dass es heute ohne Weiterbildung nicht geht. Dabei
76 sind die Motive vielfältig: Manche wollen mit Blick auf ihre Gesundheit
77 aus belastenden Arbeitsplätzen wechseln, um in anderen Bereichen bis
78 zum Rentenalter leistungsfähig zu bleiben. Andere streben einen beruf-
79 lichen Aufstieg an. Wieder andere wollen frühzeitig vorsorgen, bevor ihr
80 Kompetenzprofil veraltet ist und sie ins berufliche Abseits geraten. Und
81 bei manchen wandeln sich die beruflichen Interessen, so dass sie nach
82 einem anderen Beruf streben, um dort Erfüllung zu finden.

83

84 Auch Unternehmen sind aus eigenem Interesse heraus gefordert, die be-
85 rufliche Entwicklung ihrer Beschäftigten zu fördern. Vor dem Hinter-
86 grund der technologischen und organisatorischen Veränderungen und
87 angesichts der demographischen Entwicklung wird die Wirtschaft regi-
88 onale oder berufsfeldspezifische Fachkräfteengpässe andernfalls kaum
89 bewältigen können. Mit einer kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung
90 und attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl im beruflichen als
91 auch im hochschulischen Bildungsbereich für alle Beschäftigtengrup-
92 pen können Unternehmen die Chancen der Digitalisierung für die eigene

93 Innovations- und Produktivitätsfähigkeit nutzen. Deshalb sind die be-
94 rufliche und wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung sowie „Lebens-
95 langes Lernen“ entscheidend für die individuellen beruflichen Perspek-
96 tiven der Beschäftigten wie auch für die Zukunft und den Wettbewerbs-
97 vorteil deutscher Unternehmen.

98

99 Wir müssen daher Ausgaben für allgemeine Bildung, berufliche und wis-
100 senschaftliche Aus- und Weiterbildung sowie „Lebenslanges Lernen“ als
101 Investitionen betrachten, die sich auf individueller, unternehmerischer
102 und gesellschaftlicher Ebene lohnen und Vorteile bringen.

103

104 **III. Instrumente der Weiterbildung und deren Nutzung stärken**

105 Auch als Erwachsener zu lernen und sich beruflich weiterzubilden, sind
106 wichtige Voraussetzungen für soziale Teilhabe. Deutschland investiert
107 daher kontinuierlich und konsequent in Bildung und Forschung. Allein
108 der Bund hat in dieser Legislaturperiode rund 9 Mrd. Euro an zusätzli-
109 chen Mitteln zur Verfügung gestellt. Mit dem Aufstiegs-BAföG, der Bil-
110 dungsprämie oder den Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendien werden
111 Menschen dabei unterstützt, ihre Bildungswege zu gehen. Zugleich ge-
112 winnt Weiterbildung in der Betriebs- und Tariflandschaft an Bedeutung.

113

114 Die Bundesagentur für Arbeit konzentriert sich darüber hinaus bei der
115 Weiterbildungsförderung auf „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes. Sie
116 unterstützt Geringqualifizierte, Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit be-
117 drohte Beschäftigte. Sie hat schon früh ältere Arbeitnehmerinnen und
118 Arbeitnehmer in den Blick genommen und auch für benachteiligte Ju-
119 gendliche Wege in die Berufswelt gestaltet, zuletzt die „Assistierte Aus-
120 bildung“. Stabile und erfolgreiche Instrumente sind der Bildungsgut-
121 schein und das Förderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter
122 und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU).

123 Hierbei erfolgt die Ausbildung im ungekündigten Arbeitsverhältnis un-
124 ter Fortzahlung der Vergütung, während die Bundesagentur einen Ar-
125 beitsentgeltzuschuss gewährt.

126

127 Im Jahr 2014 haben laut Trendbericht 2015 zum „Weiterbildungsverhal-
128 ten in Deutschland“ 51 Prozent aller Deutschen im erwerbsfähigen Alter
129 an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Damit
130 ist der Wert gegenüber 2012 um weitere zwei Prozentpunkte gestiegen,
131 was die seit 2010 zu beobachtende steigende Weiterbildungsbeteiligung
132 in Deutschland bestätigt.

133

134 Über zwei Drittel der Weiterbildungsaktivitäten sind der betrieblichen
135 Weiterbildung zuzuordnen. Dementsprechend ist die Weiterbildungsbe-
136 teiligung bei den Erwerbstätigen mit 58 Prozent am höchsten. Aber es
137 holen auch Gruppen auf, die bislang weniger am „Lebenslangen Lernen“
138 teilgenommen haben. So hat sich die Teilnahmequote bei der Gruppe der
139 Arbeiter unter den Erwerbstätigen um sechs Prozentpunkte, die bei den
140 Un- und Angelernten um sieben Prozentpunkte auf jeweils 44 Prozent
141 erhöht.

142

143 In Bezug auf die Nutzung von Weiterbildungsangeboten existieren in
144 Deutschland jedoch weiterhin große Unterschiede. Teilzeitbeschäftigte,
145 aber auch ältere Beschäftigte und Geringqualifizierte bleiben oftmals
146 von der Weiterbildung ausgeschlossen. Ebenso entscheidet oft allein die
147 Unternehmensgröße über die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaß-
148 nahme. Je kleiner der Arbeitgeber, desto weniger Weiterbildung. Auf der
149 anderen Seite gilt, je höher Bildungsgrad, Qualifikationsniveau und be-
150 ruflicher Status, desto reger ist die Weiterbildungsbeteiligung. So bilden
151 sich Männer mittleren Alters, die in Vollzeit arbeiten und Führungsposi-
152 tionen besetzen, am häufigsten weiter.

153

154 **IV. Sicherheit geben und Möglichkeiten eröffnen bei der betriebli-**
155 **chen und wissenschaftlichen Weiterbildung**

156 Berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung ist wichtig für das ge-
157 samte Arbeitsleben der Beschäftigten. In der Praxis treffen Beschäftigte
158 und Unternehmen aber auch auf jede Menge Hürden, die für manche
159 auch unüberwindbar scheinen. Viele Beschäftigte und ihre Vorgesetzten
160 können den Bedarf an Qualifizierung nicht richtig einschätzen. Eine
161 strategische Personal- und Kompetenzplanung im Betrieb ist eher die
162 Ausnahme als die Regel. Zudem tummeln sich auf dem Markt viele un-
163 terschiedliche Anbieter für berufliche und wissenschaftliche Weiterbil-
164 dung. Freistellung, Finanzierung und Qualität der Maßnahmen können
165 große Herausforderungen darstellen. Der Verdienstausfall und die Redu-
166 zierung der Arbeitszeit können zwei weitere Hindernisse sein. Für die
167 Beschäftigten bedeutet das: Ob sie bei ihrem Wunsch nach persönlicher
168 Weiterbildung eher gefördert oder behindert werden, kann Glücksache
169 sein. Dabei sind Investitionen in die Weiterbildung von Beschäftigten
170 mindestens ebenso wichtig wie Investitionen in Maschinen. Eine aktive
171 Weiterbildungsbildungskultur von Unternehmen schafft Möglichkeiten
172 und eröffnet Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen Chancen.

173

174 Das duale System der Ausbildung in Deutschland gilt zu Recht als Er-
175 folgsmodell. Doch die Wege zwischen Weiterbildung im beruflichen und
176 hochschulischen Bildungsbereich sind, trotz formaler Öffnungen, im-
177 mer noch nicht hinreichend ausgestaltet. So hat sich z.B. die Anrech-
178 nung erworbener Qualifikationen und Kompetenzen aus einer betriebli-
179 chen Ausbildung oder einer Aufstiegsfortbildung zum Meister, Techni-
180 ker oder Fachwirt für ein Hochschulstudium trotz der BMBF-Initiative
181 „ANKOM“ ebenso wie zielgruppenorientierte Studienangebote an den
182 Hochschulen noch nicht maßgeblich durchgesetzt.

183

184 Gute Weiterbildung muss mehr leisten, als lediglich einmal Erlerntes an
185 neue betriebliche Anforderungen anzupassen. Es geht vielmehr um eine
186 zweite – oder auch eine dritte - Chance für Berufstätige. Es soll möglichst
187 vielen Beschäftigten die Möglichkeit geboten werden, sich beruflich wei-
188 terzuentwickeln oder sich neu zu orientieren. Eine lebensphasenorien-
189 tierte Fort- und Weiterbildungspolitik ist dafür die Grundlage.

190

191 Zwar ist die Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
192 nehmer grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen und Beschäftigten
193 selbst. Bildung ist aber kein Privatvergnügen, sondern dient den Betrie-
194 ben und der deutschen Wirtschaft. Für Beschäftigte und Unternehmen
195 müssen daher gute Rahmenbedingungen für Weiterbildung im berufli-
196 chen und hochschulischen Bildungsbereich gesetzt werden. Auf dem
197 Weg in die Arbeitswelt 4.0 brauchen beiden Seiten belastbare Sicherhei-
198 ten, um den digitalen Umbruch auf nachhaltige Art und Weise zu bewäl-
199 tigen und die Beschäftigungs-, Handlungs- und Innovationsfähigkeit
200 von Beschäftigten und Betrieben erhalten zu können.

201

202 **V. Ganzheitlichen Ansatz bei der Stärkung der Weiterbildung ver-** 203 **folgen**

204 Bereits in ihrer Offenburger Erklärung von 1967 hatte die Christlich-De-
205 mokratische Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA) die Bedeutung der
206 lebensbegleitenden Qualifizierung erkannt. In ihr heißt es: „Die Wirt-
207 schaft steht in ständigen strukturellen Wandlungen. Sie kann nieman-
208 dem einen bestimmten Arbeitsplatz oder Beruf verbürgen. Umso mehr
209 sind hohe geistige und berufliche Beweglichkeit sowie ständige wirt-
210 schaftliche und betriebliche Orientierung notwendig.“ Vorausschauend
211 forderte die CDA deshalb ein „Gesetz über Bildungsurlaub“ und „Finanz-
212 hilfen für berufliche Aus- und Fortbildung“ während des gesamten Ar-
213 beitslebens. Und auch im aktuellen Grundsatzprogramm der CDA wurde

214 die Notwendigkeit, „allen Menschen in allen Lebensphasen Zugang zu
215 Bildung zu verschaffen“, als Hauptaufgabe der Politik definiert.

216

217 Als Christlich-Soziale stellen wir die Bedürfnisse und Interessen der
218 Menschen in den Mittelpunkt. Wir sind die Partner für die Beschäftigten.
219 Daher setzen wir uns auch im digitalen Zeitalter für gute Lebens- und
220 Arbeitsbedingungen ein. Wir wollen die Menschen bei der Schaffung von
221 Wohlstand unterstützen, indem wir ihnen individuelle Freiheiten zur
222 Entwicklung ihrer beruflichen Zukunft geben. Wir setzen uns daher für
223 eine Weiterentwicklung der Weiterbildungsstrukturen und –angebote in
224 Deutschland ein. Wir brauchen eine aktive Weiterbildungskultur unter
225 Einbeziehung aller relevanten gesellschaftlichen und politischen Ak-
226 teure und ein Weiterbildungsengagement von Betrieben, Arbeitneh-
227 mern, Sozialpartnern und der öffentlichen Hand.

228

229 Wir streben eine bundesweite, nachhaltige Qualifizierungs- und Weiter-
230 bildungsoffensive an. Dazu wollen wir das Thema „Weiterbildung“ im
231 beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich in der Allianz für
232 Aus- und Weiterbildung stärker betonen. Zudem haben wir das Ziel, die
233 höheren Qualifizierungs- und Karrierewege nach einer beruflichen
234 Erstausbildung im Rahmen eines Konzepts für eine „Höhere Berufsbil-
235 dung“ transparenter zu machen und weiterzuentwickeln. Bei der Frage
236 der Qualifizierung bauen wir auf das Wissen und die Erfahrung der Be-
237 triebsräte und Gewerkschaften. Uns ist aber ebenso klar, dass es bei der
238 Weiterentwicklung einer erfolgreichen Weiterbildungskultur in
239 Deutschland neben geeigneten Strukturen vor allem Zeit, Geld und Per-
240 sonal bedarf. Neben einer Fortentwicklung der steuerlichen Anreize für
241 die Weiterbildung im beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich
242 wollen wir uns ansehen, inwiefern Modelle der öffentlich geförderten
243 Bildungsteilzeit und der „Bildungskarenz“, wie sie z.B. in Österreich
244 praktiziert werden, bei uns implementiert werden können. Klar ist für

245 uns aber auch, dass bei der Frage der Weiterbildung vorrangig die Unter-
246 nehmen in der Verantwortung stehen.

247

248 **VI. Forderungen der Arbeitnehmernehmergruppe zur Weiterbil-**
249 **dung im digitalen Zeitalter**

250 Als Antwort auf die Herausforderungen der Weiterbildung im digitalen
251 Zeitalter fordert die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im
252 Deutschen Bundestag:

253

254 1.) Die Rolle der Interessenvertretungen der Beschäftigten in Fragen der
255 Fort- und Weiterbildung aufzuwerten.

256

257 1.1.) Die Stärkung der Initiativrechte und eine Erweiterung der Mitbe-
258 stimmung bei Weiterbildung für Betriebsräte, Personalräte und Mitar-
259 beitervertretungen.

260

261 1.2.) Die Verpflichtung der Arbeitgeber, bei absehbaren Veränderungen
262 von Tätigkeitsprofilen im Betrieb über einen Interessensausgleich zu
263 verhandeln, der für die betroffenen Beschäftigten Qualifizierungs- und
264 Weiterbildungsangebote auf einem gleichwertigen oder höherwertigen
265 Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Bereich ermöglicht.

266

267 1.3.) Die Beteiligung der Interessenvertretungen der Beschäftigten bei
268 der Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen. Schließlich verlangen Digi-
269 talisierung und Industrie 4.0 den schnellen Wechsel innerbetrieblicher
270 Prozessorganisation und –steuerung. Für uns ist klar, dass der Mensch
271 auch bei der betrieblichen Prozessplanung im Mittelpunkt stehen muss.
272 Gerade im Hinblick auf die Digitalisierung ist es wichtig, die Beschäftig-
273 ten bei der Frage nach entsprechenden Qualifikations- und Fortbil-
274 dungsbedarfen am Arbeitsplatz aktiv zu beteiligen. Die §§ 81, 82 BetrVG
275 sind so zu ergänzen, dass Arbeitnehmer und der Betriebsrat das Recht

276 haben, sich proaktiv in Fragen der weiteren Arbeitsplatzqualifizierung
277 einzubringen. Entsprechendes gilt für die Personalvertretungsgesetze
278 und Mitarbeitervertretungsordnungen und -gesetze der katholischen
279 und evangelischen Kirche.

280

281 2.) Die berufsqualifizierenden Bildungssysteme in Deutschland auf die
282 Herausforderungen der Digitalisierung in Fragen der Aus-, Fort- und
283 Weiterbildung vorzubereiten.

284

285 2.1.) In der Allianz für Aus- und Weiterbildung zwischen Bund, Ländern
286 und Sozialpartnern sind Maßnahmen zu vereinbaren, durch die jeder in
287 seiner Verantwortlichkeit einen substantiellen Beitrag dazu leistet, dass
288 Lücken bestehender Förder-, Freistellungs- und Unterstützungsmög-
289 lichkeiten für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter geschlossen
290 werden.

291

292 2.2.) Die Stärkung der Berufsschulen durch einen Berufsschulpakt von
293 Bund und den vorrangig zuständigen Ländern analog zum Kitausbau
294 und zum Ganztagschulprogramm. Mit diesem Programm soll in die bes-
295 sere Ausstattung der Berufsschulen investiert werden, insbesondere in
296 die Digitalisierung. Die Berufsschulen müssen flächendeckend und
297 nachhaltig mit Breitband, WLAN sowie Hard- und Software ausgestattet
298 werden. Die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen benötigen darüber
299 hinaus eine praxisgerechte pädagogische Weiterbildung. Gleichzeitig er-
300 warten wir von den Ländern ein Gesamtkonzept in den Bereichen Perso-
301 nal, Ausstattung und Lehre für starke, leistungsfähige und qualitativ
302 hochwertige Berufsschulen in Deutschland. Zudem wollen wir eine
303 Lernmittelfreiheit für Auszubildende, welche auch digitale Lernmittel
304 einschließt.

305

306 2.3.) Weitere Schritte bei der Neuordnung der beruflichen Bildung. Be-
307 triebliche Aus- und Weiterbildung einerseits und berufsbildende Aus-
308 und Weiterbildung an Hochschulen andererseits müssen viel stärker
309 miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt sein, sodass Über-
310 gänge in höhere Bildungsabschlüsse leichter möglich werden. Das bein-
311 haltet zum Beispiel die Anrechnung fachlicher Kenntnisse in einem spä-
312 teren Studium und bessere Angebote zum ausbildungsbegleitenden Er-
313werb des Hochschulabschlusses.

314

315 2.4.) Die Präzisierung der Mindeststandards im Bereich der dualen Stu-
316 diengänge im Kontext der Neuregelung des Akkreditierungssystems. Sie
317 sollen der Qualitätssicherung dienen, zum anderen die Arbeitsmarkt-
318 nähe und den Praxisbezug der betrieblichen Berufsausbildung sicher-
319 stellen.

320

321 3.) Die Anreizsysteme für Beschäftigte zur Teilnahme an Fort- und Wei-
322 terbildungsmaßnahmen durch attraktive Förderinstrumente weiterzu-
323 entwickeln.

324

325 3.1.) Die Stärkung und den Ausbau der qualitätsgesicherten Beratungs-
326 angebote für Beschäftigte und Unternehmen in Fragen der Fort- und
327 Weiterbildung.

328

329 3.2.) Die Unterstützung der beruflichen Neu- und Umorientierung der
330 Beschäftigten. Dabei geht es nicht nur um Zugangsrechte, sondern auch
331 um konkrete Anforderungen im Bereich Beratung, geeignete Angebote,
332 Zeit und Geld. Dazu wollen wir die unterschiedlichen Förderwege der Ar-
333beitsmarktpolitik, der Bildungspolitik des Bundes und der Länder zur be-
334ruflichen Fortbildungsförderung im Sinne einer transparenten Weiter-
335 und Fortbildungsförderung harmonisieren. In diesem Zusammenhang

336 wollen wir z.B. eruieren, inwiefern wir das Bundesausbildungsförde-
337 rungsgesetz (BAföG) und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
338 (Aufstiegs-BAföG - AFBG) zu einem attraktiven und leistungsfähigen Er-
339 wachsenen-BAföG zusammenführen können.

340

341 3.3.) Die Etablierung einer gesellschaftlichen Kultur der zweiten und
342 auch dritten Chance. Daher setzen wir uns insbesondere für weitere Ver-
343 besserungen bei den Instrumenten und der Finanzierung von Nachqua-
344 lifizierungen bei Personen ohne formale Abschlüsse ein.

345

346 3.4.) Die steuerliche Förderung von partnerschaftlich vereinbarten Mo-
347 dellen zur Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Fort- und Wei-
348 terbildung. Die Anreize für die Beschäftigten, in ihre berufliche Entwick-
349 lung zu investieren, sollen so verbessert werden. Die tarifvertraglich ge-
350 schaffenen Weiterbildungsoptionen für Berufswechsler, Geringqualifi-
351 zierte oder Ausgebildete mit Studienwunsch wollen wir daher durch die
352 Befreiung der Aufstockungsbeträge in der Bildungsteilzeit von Steuern
353 und Sozialversicherungsbeiträgen unterstützen. Tarifvertragliche (Teil-)
354 Entgeltausgleichsansprüche oder Aufstockungen bei Bildung sollen
355 durch Ergänzung des § 3 b Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei ge-
356 stellt werden.

357

358 3.5.) Inwieweit für Beschäftigte ein individueller Rechtsanspruch auf
359 eine berufliche Fort- und Weiterbildung im Rahmen einer geförderten
360 Bildungsteilzeit umgesetzt werden kann, wollen wir prüfen. Dieser
361 Rechtsanspruch sollte an ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis ge-
362 knüpft und beispielsweise an zeitliche Kriterien gebunden sein.

363

364 3.6.) Wir wollen auch prüfen, inwiefern ein Entgeltausgleich bei Redu-
365 zierung der Arbeitszeit mit einem steuerfinanzierten Grundzuschuss

366 wie im Bereich des Elterngeldes als Ausgleichszahlung für Weiterbil-
367 dung im beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich geschaffen
368 werden kann. Analog ist zu prüfen, ob ähnlich wie bei der Altersteilzeit
369 der Arbeitgeber künftig auch hier finanzielle Aufstockungsleistungen
370 anbieten und zusätzliche Beiträge zur Verfügung stellen muss. Denkbar
371 wäre auch, dass Beschäftigte ihr Entgelt durch tarifvertraglich verein-
372 barte Beträge aufstocken und eventuell vorhandene Wertguthaben aus
373 Langzeitkonten einbringen können. Darüber hinaus wollen wir das In-
374 strument des Bildungssparens stärken und ausbauen.

375

376 3.7.) Wir werden prüfen, inwiefern wir ein attraktives Sabbatjahr für Bil-
377 dung als Bildungszeit für Beschäftigte einführen können. Bei diesem
378 Sabbatjahr für Bildung soll es sich um eine unbezahlte Freistellung von
379 der Arbeit handeln, die für eine Weiterbildungsmaßnahme genutzt wer-
380 den muss und vom Staat finanziell unterstützt wird. Das Sabbatjahr für
381 Bildung wäre an ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu knüpfen und an
382 zeitliche Kriterien zu binden. Zudem sollten die tatsächliche Teilnahme
383 an zertifizierten Weiterbildungsmaßnahmen nachgewiesen werden
384 müssen und Leistungsnachweise erbracht werden. Zu prüfen ist darüber
385 hinaus, inwiefern Modelle der Bildungsteilzeit mit einem solchen Sab-
386 batjahr für Bildung kombiniert werden können.

387

388