

Finale Fassung (29.08.2019)

Impulspapier der PG Weiterbildung

Weiterbildung ist die nachhaltige Gesellschaftspolitik des 21. Jahrhunderts

1. Einleitung

Unsere Welt verändert sich ständig und die Taktfrequenz nimmt dabei zu. Neue Entwicklungen erreichen in immer kürzeren Zeitabständen alle Lebensbereiche, verstärkt auch die Arbeitswelt. Die Sorge, für den eigenen Arbeitsplatz in Zukunft nicht mehr qualifiziert genug zu sein, steigt.

Wir wollen erreichen, dass möglichst alle Menschen auch zukünftig in der Lage sein werden, die Veränderungen und einhergehende Risiken zu beherrschen, den Fortschritt für sich als Chance zu nutzen und die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit dem Puls der Zeit fortzuentwickeln.

Die Antwort auf zunehmende Veränderungen ist aus unserer Sicht eine gute und lebensbegleitende Weiterbildung, die jeder Mensch auf einfache Weise nutzen kann. Wir möchten den Menschen Lust auf Zukunft machen und ihnen das dafür nötige Rüstzeug mitgeben.

2. Was hat sich verändert und wo liegen die Herausforderungen?

Der Mensch hat mit Wissenschaft und Forschung eine Entwicklungsdynamik entfacht, die den technologischen Fortschritt stark beschleunigt. Das ist eine grundsätzlich positive Entwicklung, die unser Leben fortlaufend verbessert, die Effizienz und Qualität von Arbeitsabläufen steigert und somit die Wettbewerbsfähigkeit unseres rohstoffarmen Landes garantiert. In immer schnellerem Tempo wandelt sich damit einhergehend auch die Arbeitswelt. Im Laufe eines Arbeitslebens werden künftig vermehrt neue Technologien am Arbeitsplatz Einzug halten – wie einst der Computer – nur eben in kürzeren Abständen. Die Tätigkeiten werden sich dadurch innerhalb weniger Jahre fundamental verändern und somit auch die Anforderungen an die Arbeitnehmer. Disruptive Veränderungen und Wandel werden zur beschleunigten Beständigkeit.

Diese veränderte Geschwindigkeit ist die neue Herausforderung. Fähigkeiten und Qualifikationen des Einzelnen müssen hiermit Schritt halten können. Dies wird flankiert von dem demographischen Wandel und der damit einhergehenden Gefahr eines sich beschleunigenden Fachkräftemangels. Wir müssen verhindern, dass dieser Fachkräftemangel durch fortschrittsbedingte Qualifikationslücken verschärft wird. Die Leistung eines jeden Einzelnen ist in unserer Gesellschaft und für unsere Gesellschaft unentbehrlich und wertvoll.

3. Lebensbegleitendes Lernen als Schlüsselfaktor für ein selbstbestimmtes Leben

Lebensbegleitendes Lernen ist hierbei der Schlüsselfaktor. Wir wollen nicht die Zukunft von den Menschen fernhalten, sondern die Menschen befähigen, auch in Zukunft ein Leben in Eigenverantwortung und Selbstbestimmung zu führen. Wir wollen passgenaue Vorsorge durch Bildung in jeder Lebenslage statt pauschaler Nachsorge. Ein gutes Weiterbildungssystem ist für uns als CDU/CSU-Fraktion die beste Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik – kurz: die beste nachhaltige Gesellschaftspolitik des 21. Jahrhunderts. Vorausschauende Weiterbildung stärkt das Selbstwertgefühl der Menschen. Wir wollen erreichen, dass Menschen gar nicht erst in einer Talsohle landen, sondern kontinuierlich eine erfüllende und wertgeschätzte Arbeitsleistung erbringen können. Wir achten die Lebensleistung jedes Menschen und wollen das individuelle Lebensglück unterstützen.

Dabei gehen wir vom christlichen Menschenbild aus, das die freie Entfaltung des Individuums und seine Zukunftschancen in den Mittelpunkt stellt. Hilfe zur Selbsthilfe ist der Kern des Subsidiaritätsprinzips, das sich in der Idee eines neuen Weiterbildungssystems spiegeln muss. Wir stehen dafür, dass jeder Einzelne aufgrund seiner Bildung in der Lage sein wird, mit seinen individuellen Fähigkeiten in der Zukunft zu bestehen, mit den Entwicklungen Schritt zu halten und seine Chancen wahrzunehmen. Sich selbst zu befähigen, sich zu einem Leistungsträger zu entwickeln, an der Gesellschaft aktiv teilzuhaben und sein Land zu gestalten. Wir sind überzeugt davon, dass eine werteorientierte und selbstbestimmte Entwicklung grundlegend für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und ein demokratisches Bewusstsein ist.

Eine solide Ausbildung und gute berufliche Qualifikationen prägen noch immer das Ansehen Deutschlands in der Welt und das soll auch so bleiben! Made in Germany ist weltweit als Qualitätsmarke etabliert und wird auch mit dem deutschen Bildungssystem und der hoch geschätzten dualen Ausbildung verbunden. In dieser Tradition gilt es nun ein zukunftsweisendes Weiterbildungssystem für Deutschland zu entwickeln. Dabei können wir zeigen, dass wir eine Nation sind, die Wert auf Bildung legt, dem Fortschritt gegenüber aufgeschlossen ist und optimistisch in die Zukunft blickt.

Für uns gilt: Lust auf Zukunft. Stark durch Bildung.

Hierbei stehen wir vor grundsätzlichen Fragen, die die Architektur unseres Weiterbildungssystems adressieren. Bislang wird der Bildungsweg in gewohnten Bahnen von Kita - Schule – Ausbildung – Beruf gedacht. Tragen diese Säulen unseres (Weiter-)Bildungssystems in dieser Form noch oder ist unser System zu versäult? Wie sieht die Weiterbildung in der Zukunft aus und wie müssen Bildungsinstitutionen aufgestellt sein, um Menschen für ein lebensbegleitendes Lernen zu wappnen? Wie kann ein System des lebensbegleitenden Lernens alle Lebensphasen abdecken? Wie kann die Weiterbildung stärker individualisiert werden, so dass jeder sein Potential bestmöglich entfalten kann?

Wie können vorhandene Strukturen in der Weiterbildung wie Volkshochschulen, private Bildungsträger, Hochschulen und Berufskollegs oder die ländliche Erwachsenenbildung genutzt werden, um gesellschaftspolitisch relevante Bildungsziele gemeinsam zu formulieren und umzusetzen? Wie kann der Wunsch nach mehr non-formaler Ausbildung berücksichtigt werden? Wie können Hürden des formalen Bildungssystems abgebaut und der Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden? Welches Potenzial hat ein modularisiertes Weiterbildungssystem und wie können Transparenz und Orientierung geschaffen werden?

4. Ziele

In der Theorie ist die Bedeutung von Weiterbildung für die wirtschaftliche Entwicklung, für die gesellschaftliche Teilhabe und für die eigene Biographie seit langem unstrittig. In der Praxis jedoch klappt eine quantitative Weiterbildungslücke: ein zu großer Teil der Bevölkerung bildet sich nicht, zu wenig oder unpassend weiter. Die Wende im Kopf ist ausgeblieben. Unser Ziel ist, dass Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Teil der Erwerbsbiographie wird. Weiterbildung darf keine Ausnahme sein, darf keiner besonderen Motivation und Erklärung bedürfen, darf nicht als Last empfunden werden. Wenn wir wollen, dass Deutschland sich weiterbildet, brauchen wir eine Kultur der Weiterbildung.

Um eine Weiterbildungskultur zu schaffen, lebensbegleitendes Lernen zu etablieren und die Möglichkeit der digitalen Medien nutzen zu können, muss der Kompetenz- und Wissenserwerb auch durch intrinsische Motivation erfolgen. Der Lernende muss selbstbestimmt statt fremdbestimmt handeln und verstehen, wie er sich Inhalte aneignen kann. Es ist wichtig, dass Weiterbildung auch Lernmethoden vermittelt. Nur wenn Lernen mit einem Ziel verknüpft ist, dieses Ziel durch eigene Anstrengung erreicht und der Erfolg hergeleitet werden kann, wird Weiterbildung nachhaltig sein. Unser Ziel ist, selbstständiges und selbstbestimmtes Lernen durch Weiterbildung zu fördern.

Unsere Gesellschaft ändert sich, Tätigkeiten ändern sich, Erwerbsbiographien ändern sich, Arbeitsweisen ändern sich. Die Lebensplanungen werden immer individueller. Das Weiterbildungsangebot muss sich den spezifischen Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger anpassen. Wir brauchen Weiterbildung auf die zeitlich flexibel zurückgegriffen werden kann; ein offenes System, das sich dem jeweiligen Lebensabschnitt anpasst. Unser Ziel ist Weiterbildung, die individuelle Lernpfade ermöglicht.

Ein Wissenszuwachs wird dann erreicht, wenn Aufgaben gelöst werden, die Anstrengung verursacht haben. Die Belohnung in Form von neuen Kenntnissen und beruflichem Aufstieg setzt jedoch erst später ein. Um eine Weiterbildungskultur zu etablieren und die ganze Gesellschaft in all ihrer Vielfalt anzusprechen, brauchen wir einen niedrighwelligen Zugang. Weiterbildung darf nicht abschrecken, schwer zu vermitteln oder mit hohen Kosten verbunden sein. Unser Ziel ist, den Einstieg in die Weiterbildung leicht zu machen. Dabei

können wir in Deutschland sowohl auf eine Vielzahl privater und öffentlicher oder in Trägerschaft der Kommunen befindlicher Bildungseinrichtungen und -vereine setzen.

Der fortschreitende digitale Wandel führt zu immer häufigeren Tätigkeitswechseln. Die Anforderungen an unser Wissen und an unsere Kompetenzen verändern sich. Für die Kompatibilität und Vergleichbarkeit unterschiedlicher Bildungsbereiche brauchen wir Bildungsstufen. Eine zu strikte Fokussierung auf feste Strukturen verhindert jedoch Flexibilität und schränkt die Entfaltung von individuellen Stärken ein. Unser Ziel ist, die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen und die Anschlussfähigkeit von Abschlüssen zu verbessern.

Bildung ist weit mehr als die Voraussetzung für die Sicherung des Lebensunterhalts. In einer Gesellschaft, in der individuelles und kollektives Wissen sowie dessen Organisation vermehrt zur Grundlage des sozialen, ökonomischen und medialen Zusammenlebens werden, verhindert ein mangelndes Bildungsniveau Partizipation. Ein sich der technologischen Entwicklung anpassendes Bildungsniveau, das zur kulturellen und gesellschaftlichen Teilhabe befähigt, muss allen Bürgerinnen und Bürgern unseres Landes garantiert werden. Unser Ziel ist ein Recht auf lebensbegleitendes Lernen.

In Deutschland existiert nicht nur eine quantitative, sondern auch eine qualitative Weiterbildungslücke. Es mangelt an einer klaren Prioritätensetzung. Um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen adäquat begegnen zu können, sind Digital- und Sozialkompetenzen sowie Selbst- und Gesundheitsmanagement notwendig. Sie verbessern die beruflichen Aufstiegschancen, helfen digitale Fortschritt zu verstehen und richtig einzuordnen, nehmen Ängste, ermöglichen die Gestaltung des technologischen Wandels und tragen zur Selbstorganisation in einer Welt bei, die immer mehr Möglichkeiten bietet. Unser Ziel ist, dass Weiterbildung einen Fokus bekommt; einen Fokus auf die Kompetenzen, die in der Zukunft immer wichtiger werden.

Weiterbildung kann auch einen Beitrag zur Fachkräftegewinnung leisten. Obwohl unser Wohlstand stark von der Leistungsfähigkeit technischer Branchen abhängt und sich dies in den nächsten Jahren noch verstärken wird, mangelt es an Absolventen der MINT-Fächer und der Kompetenz, naturwissenschaftliche und technische Zusammenhänge zu verstehen. Ein Mangel herrscht auch im Gesundheitssektor. Es fehlt Pflegepersonal. Im Bereich Bildung werden händeringend pädagogische Fachkräfte gesucht. Sie müssen mit dem Wandel der Lehrmethoden und Lernprozesse Schritt halten. Unser Ziel ist, Schlüsselqualifikationen zu identifizieren und in diesen Bereichen Qualifikationen durch Weiterbildung gezielt zu fördern.

5. Zielgruppen

Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Wer aufhört, treibt unweigerlich zurück. Es gibt einen Anfang, aber es gibt kein Ende. Deshalb ist lebensbegleitendes Lernen für jeden Menschen zentral. Wir haben den arbeitenden, gesellschaftlich tätigen Menschen im Blick. Das sind die Arbeitnehmer, das sind die Unternehmer – aber auch Senioren und die alleinerziehende Mutter, die sich neben der Kindererziehung und dem Ausüben des Berufes noch weiterbilden möchte. Die klassische Arbeit verändert sich. Die neuen Formen von Arbeit und ihre Bedeutung für den arbeitenden Menschen brauchen Antworten. Arbeitsteilung, Arbeitszeiten, Arbeitsorte – werden neu gedacht. Welche Haltelinien gibt es? Wie sieht der Rahmen aus?

Wir müssen Beratungsstrukturen der Weiterbildung aufbauen, vernetzen und die Finanzierungsmöglichkeiten verbessern. Dabei können wir auf vorhandene Strukturen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zurückgreifen. Wir wollen die Arbeitgeber und Beschäftigten ermutigen, sich selbst zu qualifizieren; wollen Hinweise und Ideen aufzeigen (bspw. Qualifizierungschancengesetz). Ein Mitarbeiter, der sich weiterbildet, hilft letztendlich auch dem Unternehmen. Arbeitgeber müssen Hilfestellungen erhalten; müssen bei offenen Fragen Ansprechpartner auffinden. Vorab müssen basale Fragen geklärt werden: Wie sieht der Zeitplan aus? Welche Kompetenzen brauche ich als Unternehmer, um meinen Betrieb zukunftsfest zu machen? Wann ist mein Mitarbeiter im Unternehmen, wann bildet er sich weiter? Wer fängt die Arbeit auf, die in der Weiterbildungszeit nicht durch den Mitarbeiter geleistet werden kann? Um nur einige zu nennen.

Ferner gibt es viele Schlüssel-Multiplikatoren, die für den Erfolg von Weiterbildung entscheidend sind und die wir ebenfalls in den Rahmen der Weiterbildung einbinden werden. So können Lehrer von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie Hochschulen mit ihrer Expertise aus Praxis und Theorie an einer modernen Aus- und Weiterbildung teilhaben und Strategien mitentwickeln. Dem aktuellen und zukünftigen Mangel von qualifiziertem Lehrpersonal soll durch eine Erleichterung und Förderung des Seiteneinstiegs begegnet werden. Lehrer sollen selbst eine moderne, fortlaufend anzupassende Aus- und Weiterbildung erfahren. Des Weiteren wollen wir auf das Wissen von Verwaltung, Personalvertretungen und Unternehmensleitungen zurückgreifen, um etwa über Personalgewinnung und -entwicklung zu sprechen. Was braucht der Arbeitnehmer von heute, um sich in den Berufsalltag einzubringen?

Dabei haben wir immer auch unser Leitbild vor Augen: Bildung ist mehr als bloße Verwertbarkeit von Wissen. Es geht um den ganzen Menschen und es geht um eine Weltsicht; sogar darüber hinaus.

6. Architektur eines modernen Weiterbildungssystems

Es reicht nicht allein, vielfältige Weiterbildungsangebote an jedem Ort des individuellen Berufs- und Bildungspfadens zur Verfügung zu stellen: Ein funktionales Weiterbildungssystem muss dafür Sorge tragen, dass jeder Einzelne in der Lage ist, die den eigenen Zielen und Neigungen entsprechenden Angebote in jeder Lebensphase und Lebenslage in Anspruch zu nehmen. Aus Sicht des Individuums bedarf es hierfür eines transparenten Systems einheitlicher, zertifizierter und modularer Formate und Abschlüsse genauso wie individueller Hilfe zur Orientierung.

Transparenz und Zertifizierung / Qualitätssicherung

Der deutsche Weiterbildungsmarkt umfasst aktuell schätzungsweise rund 22.000 Anbieter. Während Vielzahl, Diversität und Dezentralität der Weiterbildungsangebote grundsätzlich zu begrüßen sind, stellen Komplexität und Unübersichtlichkeit des Angebots die Empfänger von Weiterbildung vor große Herausforderungen. Diese zeichnen sich unmittelbar bei der Wahl des passenden Weiterbildungsformats ab, aber auch nachfolgend auf dem Arbeitsmarkt, wo ein Weiterbildungsabschluss als leicht verständliches Signal und Kompetenznachweis gegenüber Arbeitgebern funktionieren soll. Der Nutzen, den Empfänger von Weiterbildung und Arbeitgeber aus der Vielfalt der deutschen Weiterbildungslandschaft ziehen können, hängt deshalb maßgeblich von der Homogenität von Formaten und Abschlüssen ab. Für das Erreichen dieser Homogenität und um zudem ein Mindestmaß an Qualität für jedes Angebot von Weiterbildung zu garantieren, spielen verbindliche und sichtbare Qualitätssicherung und Zertifizierung eine Schlüsselrolle. Es sind grundsätzlich verschiedene Maßnahmen unter und bis hin zur gesetzlichen Normierung denkbar. Hierdurch soll nicht nur das Niveau der einzelnen Angebote geprüft und bestätigt, sondern auch bewirkt werden, dass Weiterbildungsanbieter Transparenz über Anforderungen, Aufwand, Abschluss und Nutzen herstellen.

Der Deutsche Qualifizierungsrahmen (DQR), das gemeinsame Informationsportal des BMBF und der Kultusministerkonferenz, dient der Erleichterung zur Orientierung im deutschen Bildungssystem und der Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa, in dem acht Niveaus definiert werden, die den acht Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zugeordnet werden. Der DQR ist dahingehend zu öffnen, dass privaten Anbieter mit ihren Abschlüssen einbezogen werden. Zentral sind die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Weiterbildung und deren Abschlüsse. Des Weiteren die grenzüberschreitende Bewertung in einem europäischen Bildungsraum.

Flexibilisierung / Individualisierung / Modularisierung

Insbesondere auf vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige mögen lange, umfangreiche Weiterbildungsangebote abschreckend wirken – die Hürde, sich für eine längere Zeit vom Beruf freustellen zu lassen, erscheint vielen zu hoch. Bestehende Instrumente wie der

Bildungsurlaub werden kaum genutzt. Um Weiterbildung flexibel und niedrigschwellig anzubieten, sollten Kurse daher möglichst kleinteilig und modular gestaltet sein: Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen sollten bereits nach kurzer Zeit und in kleinen Schritten Abschlüsse oder Zertifikate erhalten, die nicht nur eine alleinstehende Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt darstellen, sondern auch dazu berechtigen und befähigen, weiterführende Kurse zu einem späteren Zeitpunkt zu belegen. Im Gegensatz zu umfangreichen, starren Weiterbildungscurricula könnten Erwerbstätige auf diese Weise ein individuelles Curriculum erstellen und pflegen. Unter diesen Umständen wäre es auch denkbar, dass Erwerbstätige nach Absolvieren einer bestimmten Zahl zusammenhängender, kleinerer Abschlüsse und Module ein übergeordnetes Zertifikat als Nachweis einer umfangreichen Qualifikation erhalten.

Übersichtlichkeit

Auf der Basis einheitlicher, zertifizierter und modularer Weiterbildungsangebote soll die Übersichtlichkeit von Weiterbildung verbessert werden. Allen Empfänger und Interessenten von Weiterbildung ist ein leichter und zentraler Zugang zu relevanten Informationen über jedes Weiterbildungsangebot zu verschaffen. Hierunter fallen etwa vermittelte Inhalte, gewähltes Format, zeitlicher Aufwand, formale und inhaltliche Voraussetzungen, Abschluss sowie die im Ergebnis erworbenen Kompetenzen. Es reicht jedoch nicht aus, die relevanten Informationen aller Angebote jedem Einzelnen gleichartig und neutral zur Verfügung zu stellen – viel zu groß wäre die Flut an Informationen und letztlich entstünde kein Erkenntnisgewinn. Stattdessen soll der zentrale Ort, an dem die Informationen gebündelt werden, eine sinnvolle Strukturierung der Weiterbildungsangebote entlang von Bildungspfaden vornehmen, die sich am realen Bedarf der Wirtschaft orientiert. Sowohl auf der Basis bereits erworbener Qualifikationen als auch der gewünschten Zielqualifikation und der Interessen sollen Interessenten von Weiterbildung passende Anschlussqualifikationen vorgeschlagen werden.

Die Bündelung von Angeboten sowie deren Modularisierung und niedrigschwelliger Zugang kann durch die Schaffung einer Nationalen Weiterbildungsplattform abgebildet werden. Hierauf sollte jeder Bürger kostenfrei zugreifen können und durch Anreizsysteme zum Lernen motiviert werden.

Ein regionaler Weiterbildungsatlas ist sinnvoll. Er bündelt alle handelnden Träger und deren Maßnahmen der Weiterbildung in der Region. Dies geschieht digital, aber auch analog. Von einem Nebeneinander muss ein überschaubares Miteinander der Weiterbildung werden. Zur Erstinformation über Weiterbildungschancen gehört ein Weiterbildungslotse, der die Beratung startet.

Die in unterschiedlichen Bereichen erworbenen Qualifikationen und Zertifikate können durch technische Möglichkeiten wie der „Blockchain“ strukturiert, gespeichert und

abgerufen werden. Eine „Blockchain“ ist eine kontinuierlich erweiterbare Liste von Datensätzen, „Blöcke“ genannt, die mithilfe verschlüsselter Verfahren miteinander verkettet sind.

Orte der Weiterbildung

Eine neue Bildungsarchitektur ist evolutionär auf Basis bestehender Bildungsorte zu entwickeln.

Weiterbildung beginnt per Definition erst nach „Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“. Doch für den langfristigen Erfolg einer nationalen Weiterbildungsstrategie ist es unerlässlich, Schul-, Berufs- und Hochschulbildung mitzudenken, denn Weiterbildung ist Teil eines lebenslangen, karrierebegleitenden Prozesses.

Schon in den Schulen, Berufs- und Hochschulen müssen Grundlagen einer Weiterbildungskultur gelegt werden, die lebensbegleitendes Lernen als selbstverständlich und notwendig anerkennt. Menschen sollen befähigt werden, Weiterbildung autonom entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten in Anspruch zu nehmen. Für den erfolgreichen Aufbau einer Weiterbildungskultur muss lebensbegleitendes Lernen niedrigschwellig, attraktiv und ökonomisch gestaltet werden.

Die CDU/CSU-Fraktion betrachtet nachfolgende „Orte“ der Weiterbildung als notwendige Säulen einer funktionierenden Bildungsarchitektur und möchte mit der Weiterbildungsstrategie ein stabiles Fundament für diese bauen.

Bildung in Schule und Freizeit

Als zentrales Element der Bildungslandschaft, welches von allen Menschen durchlaufen wird, soll Schulbildung Interesse an (lebensbegleitendem) Lernen wecken und Schlüsselkompetenzen vermitteln, die später zur selbstständigen Weiterbildung befähigen. Dadurch wird unabhängig von Bildungsgrad oder Berufsstatus ganz entscheidend die Mobilität im Arbeitsmarkt verbessert.

Um dies zu erreichen, umfasst die Rolle der Schulen in der Weiterbildung und im lebensbegleitenden Lernen im Wesentlichen zwei Punkte:

Erstens sind sie Orte der Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, welche zukünftig auf dem Arbeitsmarkt relevant und somit Gegenstand von Weiterbildung sein werden – beispielsweise im Umgang mit IT. Es muss nicht jeder Schüler zum Programmierer ausgebildet werden. Doch es ist entscheidend, dass möglichst alle jungen Menschen bereits in ihrer frühen Entwicklungsphase ein intuitives Verständnis von Anwendungen und Programmen entwickeln. Darüber hinaus muss der Erwerb von Selbstlernkompetenzen weiterhin zentraler Bestandteil und Ziel

des Unterrichts sein, sodass Schüler später in der Lage sind, autonom und erfolgreich geeignete Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen.

Zweitens soll Schulunterricht nicht nur notwendige Fachkompetenzen vermitteln, sondern viel nachhaltiger auch Interesse und Begeisterung für relevante Fachbereiche – im Speziellen IT – wecken. Möglichst jeder Schüler sollte – unabhängig von individueller Vorerfahrung – erreicht werden und so zumindest die Chance haben, ein tiefergehendes Interesse an Hintergründen und Anwendungen der Informationstechnik zu entdecken und zu entwickeln.

Dieser zweigeteilte Auftrag der Schulen – Vermittlung von Fach- und Selbstlernkompetenzen und die Motivation – kann über folgende Hebel erfüllt werden: Durch den Schulunterricht selbst sowie über Freizeitangebote innerhalb und außerhalb der Schulen. Der Schulunterricht sollte – wo noch nicht geschehen – dahingehend angepasst werden, dass Schüler Wissen über zeitgemäße Lernmethoden erwerben und in dafür geeigneten Fächern anwenden.

In den Schulen sollten verstärkt freiwillige Angebote zur Verfügung gestellt werden, die Interesse an MINT wecken und Wissen und Fähigkeiten erweitern. Dabei sind u.a. Wettbewerbe, Wissenschafts-(„Science“-)Clubs oder Mentoren-Programme denkbar.

So wie der verpflichtende Musikunterricht Schülern einen Zugang zur Musik eröffnet, ihre Neugierde weckt und schließlich im besten Fall zur Anmeldung in einer Musikschule bewegt, sollte auch die Heranführung von Schülern an IT erfolgen. Das hervorragend funktionierende und etablierte Instrument der Musikschulen sollte als Vorbild für ein zu schaffendes Konstrukt der Digitalschule dienen, in der Menschen spielerisch und anwendungsorientiert Kenntnisse im Programmieren und der Informatik beigebracht werden. Hierbei sollen Schulen, Weiterbildungseinrichtungen und Betriebe im Verbund mit den Digitalschulen die technischen Hilfsmittel und digitalen Lernumgebungen nutzen können.

Berufliche Weiterbildung

Die Bedeutung der Berufsausbildung für Weiterbildung folgt dem gleichen Rational wie die Schulbildung: Die Vermittlung (digitaler) Fach- und Selbstlernkompetenzen ist ein wesentliches Kriterium für den Erfolg später erfolgender formaler wie nonformaler Weiterbildung. Als letzte Station vor dem Einstieg in das Berufsleben soll die Berufsausbildung flächendeckend und über alle Ausbildungsarten hinweg ein Verständnis von Weiterbildung – eine Weiterbildungskultur – in den Köpfen der Lehrlinge verankern, das kontinuierliche Erlernen neuer Fähigkeiten muss zur Selbstverständlichkeit werden. Die Herausforderung liegt darin, allen Auszubildenden – unabhängig von Branche und Größe ihres Betriebs – einen darüber hinausgehenden niedrigschwelliger Zugang zu

angemessener digitaler Bildung zu ermöglichen. Kernherausforderung bleibt dabei jedoch, die Vermittlung digitaler Kompetenzen in die regulären Curricula beruflicher Bildung zu integrieren.

Wir sehen die Entwicklung der dualen Aus- und Weiterbildung hin zu einem „trialen System“. Über die Anpassung und Ergänzung der Lehrinhalte in den Berufsschulen und Betrieben hinaus soll die Vermittlung von digitalen Fähigkeiten und Wissen an einem dritten Lernort erfolgen. Eine separate Struktur sind Digital Schulen, die mit den Unternehmen und anderen Schulen vernetzt werden. Die Zentralität und Verankerung auf höchster Ebene garantiert die schnelle Anpassung und fortwährende Relevanz der Ausbildungsinhalte. Dabei gilt das Prinzip der Subsidiarität: Inhalte, welche tatsächlich in den Berufsschulen und Betrieben vermittelt werden können, sollen nicht Gegenstand des Unterrichts am dritten Lernort sein. Bestehende öffentliche Einrichtungen wie die Volkshochschulen und Berufskollegs können dabei Teil der Lösung sein.

Neben der Vermittlung von grundlegendem Wissen über hochrelevante Digitalthemen sollte auch die Weiterentwicklung von kommunikativen und zwischenmenschlichen Fertigkeiten an einem dritten Lernort erfolgen. Dabei ist ein Zusammenspiel aus physischer und virtueller Bildungsinfrastruktur möglich: So könnten theoretische Inhalte auf virtuellen Lernplattformen modular und interaktiv vermittelt und vor Ort projektbezogen angewendet werden. In Österreich skizziert ein „Campus der Wirtschaft“ eine Begegnungsstätte, in der unterschiedliche Gruppen aufeinandertreffen: Lehrlinge, Schüler und Studenten wie auch Fachkräfte, Professoren und Gründer. Durch die Etablierung eines dritten Bildungsortes für das Erlernen digitaler Kompetenzen schafft die triale Berufsausbildung einen fließenden Übergang zwischen beruflicher Tätigkeit und (lebensbegleitendem) Lernen. Bestehende Hürden oder Hemmschwellen gegenüber Weiterbildung existieren vor allem, weil Erwerbstätige das Lernen verlernt und sich davon entfremdet haben. Indem bereits während der beruflichen Ausbildung lebensbegleitendes Lernen zur Selbstverständlichkeit wird, baut die triale Ausbildung diese Hürden nicht ab – sie bewirkt, dass sie in den Köpfen der nächsten Generation gar nicht erst entstehen.

„Höhere Berufsbildung“¹ steht für die Entwicklung durchgängiger Bildungspfade, die beginnend mit einer flächendeckenden und umfassenden Berufsorientierung sämtliche Entwicklungsmöglichkeiten von Aus- und Weiterbildung entlang möglicher Karrierewege eröffnet. So wird nicht nur der für den Erfolg von Weiterbildung entscheidende Übergang von der Schule in die Ausbildung und später in das Berufsleben systematisiert, es wird auch der Einstieg in die Berufsausbildung erheblich vereinfacht. Anders als die Abschnitte der akademischen Bildung (Abitur, Bachelor, Master) bilden die auf der Lehre aufbauenden Abschlüsse in der Wahrnehmung von Schülern, Lehrlingen und Fachkräften heute noch kein

¹ Vgl. Beschluss des BFA Bildung, Forschung und Innovation: Vorschläge zur Etablierung einer Höheren Berufsbildung (2016).

kohärentes Segment höherer Bildung. Die höheren Qualifizierungs- und Karrierewege, die nach einer beruflichen Erstausbildung beschränkt werden können, müssen daher transparenter werden. Zugleich wird es darum gehen müssen, Karrierewege in der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln: auf einem Ausbildungsberuf bauen Qualifikationen der beruflichen Fortbildung auf. Angesichts der Dynamik technologischer Entwicklungen (Digitalisierung, Wirtschaft 4.0) wird es unerlässlich sein, bestehende Kompetenzen durch den formalen Abschluss weiterer Qualifikationen kontinuierlich zu erweitern. Dabei wird der Mensch auch in Zukunft der bestimmende Faktor für den Erfolg unserer Wirtschaft bleiben.² Solch durchgängigen Bildungspfade wären eine Garantie gegenüber Fachkräften und an einer Ausbildung interessierten Schülern, dass der gewählte Bildungspfad nicht in einer Sackgasse endet, sondern bis hin zu den höchsten Berufsqualifikationen relevante, dem Bedarf der Wirtschaft entsprechende Möglichkeiten der Weiterbildung und Spezialisierung bietet. Gleichzeitig wären Bildungspfade nicht nur eine Orientierungshilfe für angehende Lehrlinge, sondern auch für berufstätige Fachkräfte, die sich weiterbilden und ggf. neu qualifizieren wollen. Indem die einzelnen Bildungspfade aufeinander abgestimmt und reibungslose Übergänge und Wechsel ermöglicht würden, hätten Berufstätige Gewissheit darüber, welche Arten von Weiterbildung und Aufstiegsfortbildung sie ihrer angestrebten Zielqualifikationen näherbringt.

Unternehmen profitieren vom direkten Arbeitsmarktbezug der Höheren Berufsbildung, indem berufserfahrene Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer praxisbezogen notwendige weiterführende berufliche Kompetenzen erwerben können.³ Hierdurch würden zugleich in erheblichem Maße Effizienz und Sicherheit im Weiterbildungsmarkt erzeugt.

Schließlich wäre ein vollständiges, alle Berufswege und Ausbildungsarten umfassendes Netz von Bildungspfaden ein wirksames Instrument, das eine strategische Vorausschau, d.h. die Identifizierung von künftigen Qualifizierungslücken, erlauben würde. Dies würde eine bedarfsorientierte, zielgerichtete Entwicklung und Einführung von Aus- und Weiterbildungsabschlüssen ermöglichen, deren Transfer in die Praxis in Kooperation mit beruflichen Kompetenzzentren, Betrieben und sonstigen Anbietern von Weiterbildung erfolgen kann.

Berufsbildende Schulen

Ausgehend von den oben genannten Konzepten der beruflichen Weiterbildung und Höherqualifizierung spielen berufsbildende Schulen, Berufskollegs und Fachschulen in ihrem föderalen Facettenreichtum eine bedeutende Rolle. So sind sie einerseits durch ihre theoretische Ausrichtung offen für neue Konzepte und Inhalte der beruflichen Wissensvermittlung. Andererseits können sie durch den bereits beschränkten Weg hin zur

² Vgl. ebd., Seite 3.

³ Vgl. ebd., Seite 5.

Etablierung als Kompetenzzentren Wegbereiter für den Durchsatz neuer Erkenntnisse und Verfahren in die betriebliche Praxis darstellen und erlauben Schülern wie Ausbildern ein Vertrautwerden mit neuen Technologien und Techniken. Durch ihre regionale Anbindung und die Vernetzung mit Unternehmen, anderen Bildungseinrichtungen und Forschungsinstitutionen liegt bei ihnen das Potenzial, zu Kristallisationspunkten umfassender Qualifizierungsstrategien zu werden. Durch eine Öffnung für im Beruf stehende Fachkräfte, für Unternehmer und Betriebsleiter sowie für sonstige Weiterbildungsinteressierte schaffen sie Anreize, ausgehend von eigenen Kompetenzen über weiterführende Bildungsbausteine nachzudenken und zusätzliche Kompetenzen zu erwerben.

Betriebe

Die CDU/CSU-Fraktion erkennt an und unterstreicht, dass Betriebe der wichtigste Ort von Fort- und Weiterbildung innerhalb der Weiterbildungsarchitektur sind und auf lange Sicht bleiben werden. Weiterbildung dient in erster Linie der Gewinnung neuer berufs- und praxisnaher Kenntnisse und Kompetenzen. Die spezifischen und individuellen Anforderungen an Weiterbildung orientieren sich dabei an der Nachfrage der Wirtschaft im Allgemeinen, sie richten sich aber auch konkret nach dem Bedarf des jeweiligen Betriebs. Wie keine zweite Institution weiß das einzelne Unternehmen um Anforderungen an eine erfolgreiche, realitätsnahe Weiterbildung, erkennt künftige Qualifikationsbedarfe und kann die theoretischen Weiterbildungsinhalte mit praktischer Anwendung verknüpfen. Etablierte Weiterbildungsstrukturen in Betrieben sollen daher in keinem Fall verdrängt oder ersetzt werden – im Gegenteil sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anreize erfahren, die die Bereitstellung und Inanspruchnahme betrieblicher Fort- und Weiterbildung noch weiter stärkt.

Arbeitsagentur

Die Arbeitsagentur ist ein wichtiges Instrument, um Menschen mit gebrochenen Lebensläufen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten beim möglichst schnellen Wiedereinstieg und nachhaltigen Verbleib im Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Hierzu muss die individuelle Beraterstruktur für den Arbeitssuchenden beibehalten und stetig verbessert werden. Arbeitssuchenden müssen Bildungspfade verständlich und transparent aufgezeigt und ihre (Wieder-) Einstiegsmöglichkeiten erörtert werden. Dabei sollen Beratungsangebote, die momentan parallel auf verschiedenen Ebenen – etwa beim Bund, in den Ländern sowie an Kammern – existieren, in einem einheitlichen und zugänglichen Format von Weiterbildungsberatung gebündelt werden.

Um eine individuelle und qualitativ hochwertige Beratung zu gewährleisten, die zielorientiert und auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Weiterbildungsinteressierten

zugeschnitten ist, sollen sich Berater spezialisieren und fortlaufend über Entwicklungen und Veränderungen des aktuellen und zukünftigen Bedarfs der Unternehmen informiert werden.

Volkshochschulen

Niedrigschwellige und regionalbekannte Angebote der Weiterbildung leisten die Volkshochschulen, dabei trägt sie auch ein umfassender Bildungsbegriff, der alle Facetten des Lebens betrifft. Die Volkshochschulen haben in der Vergangenheit gezeigt, dass sie bundesweite weiterbildungspolitische Strategien umsetzen können. Mit ihren Angeboten im Bereich der Sprachförderung, der Vermittlung von Sozial-, Gesundheits- und Digitalkompetenzen oder auch der Umweltbildung und der politischen Bildung greifen sie wichtige gesellschaftliche Themen auf.

Individuelles Lernumfeld

Bisher sind die Betriebe als wichtigstes, dezentrales Element und die Bundesagentur für Arbeit als zentrale Anlaufstelle die zwei wesentlichen Stützen und Einstiegsorte des deutschen Weiterbildungssystems.

Doch es existiert eine Weiterbildungslücke: Ein großer Teil, etwa die Hälfte der Erwerbstätigen, nimmt nicht oder nicht regelmäßig an Weiterbildung teil. Wesentlicher Grund hierfür ist, dass die Weiterbildungsangebote der Unternehmen stark von Größe und Branche abhängen: Wenn die Gesamtzahl der Mitarbeiter oder die Zahl der Mitarbeiter einer bestimmten Berufskategorie zu gering ist, können sich Betriebe die Einführung und Pflege von Weiterbildungsstrukturen schlicht nicht leisten. Doch auch entlang anderer Dimensionen, unabhängig von Größe und Branche des Arbeitgebers, existieren teilweise eklatante Unterschiede im Weiterbildungsverhalten. Besonders in der Gegenüberstellung von Geringqualifizierten und Personen mit Hochschulabschluss, Erwerbstätigen und Arbeitslosen sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund wird diese (organisatorische) Lücke sichtbar. Hier gilt es, die bestehenden externen Angebote öffentlicher und privater Weiterbildungsanbieter zielgerichtet für die Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu nutzen.

Die große Zahl an Menschen, die noch keinen Bezug zu Weiterbildung haben oder keinen Einstieg finden, soll daher unabhängig von dem konkreten Lernort für eine Weiterbildung motiviert werden. Dabei soll der Staat eine Infrastruktur schaffen, die Hindernisse und Hemmschwellen abbaut – d.h. individuelle Weiterbildung im maximalen Maß niedrigschwellig zugänglich macht und präventiv Anreize setzt. Weiterbildung muss sich deutlich mehr als bisher an den realen Bedürfnissen der Menschen mit Blick auf Flexibilität und Modularität orientieren und sich besser in den Alltag integrieren.

Die Ausgestaltung der Weiterbildungsinfrastruktur wird letztlich darüber entscheiden, ob eine Weiterbildungskultur in Deutschland erfolgreich etabliert werden kann.

Hochschulen

Momentan sind Weiterbildungsstudiengänge kein etablierter Bestandteil der deutschen Hochschullandschaft. Zwar eignen sich Hochschulen nicht, um Weiterbildung für einen überwiegenden Teil der Erwerbstätigen anzubieten. Doch besäße wissenschaftliche Weiterbildung an und durch Hochschulen ein enormes Potential zur Vermittlung aktueller, tiefgehender und forschungsnaher Methoden und Inhalte. So formulieren etwa die Schweizer Universitäten als Ziel wissenschaftlicher Weiterbildung, „wissenschaftlichen Anspruch mit Praxis- und Transferorientierung“ zu kombinieren. Der Vorteil von Weiterbildung an Hochschulen liegt für Erwerbstätige in der Garantie einer hohen Qualität und der daraus resultierenden Signalwirkung am Arbeitsmarkt. Die Erfahrung der Hochschulen mit der Akkreditierung von Studiengängen käme auch den hochschulischen Weiterbildungsangeboten zu Gute; dies gilt umso mehr für systemakkreditierte Hochschulen, die über ein leistungsfähiges Qualitätssicherungssystem verfügen müssen.

Zwar nehmen Menschen mit hohem Bildungsabschluss bereits in deutlich größerem Umfang Weiterbildung in Anspruch als der Rest, doch ist diese Tendenz vermutlich zu einem erheblichen Teil auf berufliche Weiterbildung zurückzuführen (z.B. im Fall von Juristen, Ärzte, Lehrer oder Steuerberater). Somit könnte wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen vor allem die Nachfrage von hochqualifizierten Akademikern und Fachkräften bedienen, die keine betriebliche Weiterbildung in Anspruch nehmen wollen oder können, etwa auf Grund eines mangelnden Angebots durch den Arbeitgeber oder weil sie sich beruflich neu- und umqualifizieren möchten. Gerade die letztgenannte Gruppe umfasst schon heute einen wesentlichen Teil der Beschäftigten, welcher künftig durch die Veränderung von Aufgabenprofilen und die Verschiebung von Arbeitsplätzen zwischen Wirtschaftssektoren noch wachsen wird.

Orte der Weiterbildung und der Bildungsberatung sind Volkshochschulen, in denen beispielsweise über Bildungschecks und Bildungsangebote informiert wird. Die vielfältig verzweigte Weiterbildungswirtschaft und digitale Universitäten, in denen berufsbegleitend virtuell qualifiziert werden kann.

7. Maßnahmen

A) Finanzierung und Anreize in der Weiterbildung sicherstellen

Weiterbildungsfinanzierung durch Betriebs- und Tarifpartner

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.⁴

Aufstiegs-BAföG erhöhen

Damit noch mehr Menschen eine Fortbildung in Angriff nehmen, wollen wir das Aufstiegs-BAföG stärken. Der bisherige Zuschussanteil sollte von 40 auf 50 Prozent erhöht werden. Analog dazu ist der Darlehensersatz bei Prüfungserfolg zu erweitern. Darüber hinaus sollte beim Aufstiegs-BAföG ebenso wie beim BAföG für Studierende an Hochschulen der Darlehensanteil zinslos gestellt werden.

Erwerbstätige finanziell stärken

Für Arbeitnehmer sollten Weiterbildungskosten steuerlich noch stärker als bisher berücksichtigt werden. So sollte die Abzugsfähigkeit bei Werbungskosten verstärkt werden. Des Weiteren wollen wir über Bildungssparen die Finanzierbarkeit der Weiterbildung besser unterstützen.

Mehr Zeit für Weiterbildung

In Zukunft werden immer mehr Arbeitnehmer auch längere Phasen der Weiterbildung in Anspruch nehmen. Um dies zu ermöglichen, wollen wir flexible Rahmenbedingungen schaffen. Dazu gehören Verbesserungen bei den Lebensarbeitszeitkonten. Die Verbreitung von Lebensarbeitszeitkonten ist gerade in kleinen und mittleren Betrieben besonders gering. Aber auch Lernzeitkonten müssen entwickelt werden. Zu diesem Zweck wollen wir bürokratische Hindernisse sowie rechtliche Hürden abbauen. Ein Instrument zur Sicherung der Maßnahmen sind Bildungskonten, die langfristig abgesichert sind und mobil von Betrieb zu Betrieb mitwandern.

⁴ Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S.41.

Zugangshürden absenken

Vertragsabschlüsse für Weiterbildungen an Fernhochschulen bedürfen der Schriftform, was oft eine Hemmschwelle darstellt. Es sollte geprüft werden, ob das Schriftformerfordernis abgeschafft werden kann. Ziel: Vertragsabschluss vereinfachen, Verbraucherschutz gewährleisten.

Leselern-App

Mit Apps- und Online-Lernprogrammen für gering Literalisierte und funktionale Analphabeten kann die Lese- und Schreibkompetenz systematisch aufgebaut und verbessert werden. Diese eLearning-Angebote werden individuell von Menschen genutzt, die über Kursangebote (noch) nicht erreicht werden können. Bei der systematischen Umsetzung solcher Angebote kann auf erfolgreiche Modelle der Vermittlung von Sprach- und Lesekompetenzen zurückgegriffen werden, etwa auf das modulare Lernportal des Deutschen Volkshochschul-Verbands für die Alphabetisierung und Grundbildung sowie die Vorbereitung auf Schulabschlüsse oder auf die erfolgreichen Sprachlern-Apps des Goethe-Instituts, die bereits mit öffentlichen Mitteln entwickelt wurden.

B) Kompetenzen fördern und fordern

Inhalte und Methoden in der beruflichen Bildung voranbringen

Die berufliche Bildung ist kennzeichnend für den wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland. Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildung müssen deshalb diesen Bereich besonders in den Blick nehmen. In den Berufsschulen müssen Lehrpläne und Lerninhalte an die neuen beruflichen Anforderungen angepasst werden. Weiterbildungsmaßnahmen für Berufsschullehrer sind regelmäßig anzubieten.

Verbreitung von Teilqualifizierungen erhöhen

Die Teilqualifizierung ist ein Instrument, um Teilhabe und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. In der Weiterbildung wollen wir die Anstrengungen in Kooperation mit den Kammern und Trägern intensivieren, damit Teilqualifizierungen noch gängiger in der Praxis werden.

Ausländische Abschlüsse besser anerkennen

Bildungspotentiale von Zugewanderten müssen optimiert werden. Das Anerkennungsgesetz für ausländische Berufsqualifikationen (BQFG) sollte ausgebaut werden. Das Erfordernis der einheitlichen und unbürokratischen Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen sollte vereinfacht und optimiert werden.

Außerdem ist der Ausbau von Nachqualifizierungsangeboten (mit entsprechender Anerkennung von einer zentralen Stelle „Anerkennung“) zu forcieren.

Es muss **Weiterbildungsprogramme für gering qualifizierte Personen** geben. Menschen ohne Schulabschluss, ohne Berufsausbildung bzw. mit gebrochenen Berufsbiographien sollten ein Recht auf eine zweite Chance, d.h. ein Recht auf nachholende Bildung erhalten. Für diesen Personenkreis müssen Weiterbildungsprogramme zugeschnitten werden. Die Bundesregierung sollte ein umfassendes **Nachqualifizierungsprogramm** (mit entsprechender Anerkennung von einer zentralen Stelle „Anerkennung“) auflegen, das geringqualifizierten Menschen in Verbindung mit der fachlichen Qualifikation auch die notwendige Grund- und Allgemeinbildung vermittelt. Da sich dieser Personenkreis mit klassischem Unterricht schwer tut, sollten hier Formate in Zusammenarbeit mit den Betrieben entwickelt werden.

Weiterbildung in Hoch- und Berufsschulen

Aktuell erfolgt Weiterbildung an Hochschulen in der Regel durch Zertifikate oder nicht-konsequente Masterstudiengänge. Letztere umfassen i.d.R. 120 ECTS, um Absolventen die Möglichkeit einer anschließenden Promotion offenzuhalten. Erwerbstätige, die Weiterbildung in Anspruch nehmen möchten, benötigen aber überwiegend keine Befähigung zur Promotion. Zertifikate wiederum bescheinigen üblicherweise nur einzelne Qualifikationen und sind somit nur begrenzt aussagekräftig und vergleichbar. Um die Berufswirklichkeit innerhalb der Weiterbildung an Hochschulen besser abzubilden, sollten die einheitliche Abschlüsse wissenschaftlicher Weiterbildung im mittleren Umfang flächendeckend angeboten und ihre Attraktivität gestärkt erhöht werden. Als Vorbild kann der „Master of Advanced Studies“ (MAS) herhalten, welcher bereits von manchen Universitäten verliehen wird.

Der MAS ist ein etabliertes Element des Weiterbildungssystems in der Schweiz und in Liechtenstein. Er besitzt einen Umfang von 60 ECTS und kann modularisiert und in mehrere „Certificates of Advanced Studies“ von jeweils 15 ECTS aufgeteilt werden, sodass die Möglichkeit bestünde, ihn in einzelnen Stufen an verschiedenen Bildungseinrichtungen abzulegen (bspw. auch durch berufspraktische Phasen oder unter Einbeziehung von Online-Zertifikatskursen).

Berufsschulen verfügen über umfangreiche Erfahrungen in der Vermittlung praxisnaher Lerninhalte und in der Kooperation mit Betrieben aus ihrer Region. Sie sind kompetenter und unverzichtbarer Partner der Wirtschaft bei der dualen Berufsausbildung. Im Rahmen verfügbarer/freier Kapazitäten könnten Berufsschulen eine stärkere Rolle im Bereich der Weiterbildung übernehmen. Viele Berufsschulen sind abends und in den Ferienzeiten ungenutzt. Die vorhandenen Infrastrukturen, insbesondere im digitalen Bereich, bieten vielfältige Möglichkeiten zur Kompetenz- und Wissensvermittlung. Diese Potenziale gilt es

für die Weiterbildung in der Region auszuschöpfen. Davon könnten insbesondere auch Kleine und Mittelständische Unternehmen (KMU) und Kleinstbetriebe profitieren.

Die Ausbildung des Berufsschullehrers muss insgesamt aufgewertet werden. Des Weiteren die technische Ausstattung, die auf den neusten Stand der Technologie zu bringen ist. Ein enges Miteinander zwischen den Berufsschulen, dem Ausbildungsort, dem Betrieb und außerbetriebliche Kompetenzzentren sind in der Weiterbildung zu fördern. Berufsschulen wollen wir für neue technologische Entwicklungen und wirtschaftsnahe Weiterbildungsangebote stärker öffnen.

Non-formale Kompetenzen

Non-formale Kompetenzen gewinnen in einer digitalen Arbeitswelt an Bedeutung. Dies geschieht nicht durch die Abwertung formaler Abschlüsse, sondern wir wollen nicht-formale Kompetenzen in lebensbegleitende Bildungsketten aufnehmen. Ein Beispiel dafür, dass solch ein Wandel gelingen kann ist Großbritannien. Hier erzielte das 2011 eingeführte Qualifications and Credit Framework (QFC) durch mehr Flexibilität große Erfolge auf dem Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund sollten in Deutschland standardisierte Kompetenzfeststellungsverfahren gefördert und stärker genutzt werden. Zu diesem Zweck sind auch einheitliche und anerkannte Kompetenznachweise zu entwickeln.

Geringqualifizierte und Ältere intensiver in den Blick nehmen

Die bisherigen Anstrengungen (u. a. Programm WeGebAU) müssen fortgesetzt und intensiviert werden. Es ist darauf hinzuwirken, dass vor allem kleinere und mittlere Unternehmen mehr eingebunden werden. Zu diesem Zweck sind die Fördermöglichkeiten mit dem Unternehmen individuell zu bestimmen und zu besprechen.

Es müssen Formen entwickelt bzw. verstärkt werden, Senioren mit reduzierter Stundenzahl in den Arbeitsmarkt bzw. das Weiterbildungssystem einzubinden. Viele Ältere gehen früh in den Ruhestand, sind aber noch fit und leistungsfähig und verfügen über großen beruflichen Erfahrungsschatz. Sie wollen auch das Gefühl haben, noch gebraucht zu werden.

Wir haben eine Diskrepanz zwischen einem gravierenden Fachkräftemangel und Arbeitskräftemangel auf der einen Seite und Millionen von Menschen mit Analphabetentum bzw. geringen Qualifikationen, die wir nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert bekommen. Hier müssen neue Formen der betrieblichen Qualifikationen, niedrigschwellig beginnend, entwickelt werden. Diese Menschen müssen praktisch geschult werden im Betrieb. Sie müssen quasi angelernt werden. Diese Menschen werden nicht über schulische Abschlüsse und Kurse (Theorie) zu Qualifikationen kommen.

C) Digitale Chancen nutzen

Digitale Aus- und Weiterbildungsschulen gründen

Die Vermittlung digitaler Kompetenzen ist ein zentraler Bestandteil künftiger Ansätze zur Weiterbildung. In der beruflichen Aus- und Weiterbildung spielen diese Kompetenzen bisher eine untergeordnete Rolle. Vor dem Hintergrund des österreichischen Beispiels der "trialen Ausbildung" sollen in Deutschland digitale Aus- und Weiterbildungsschulen ins Leben gerufen werden. Diese Schulen sollen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die Sicherstellung digitaler Kompetenzen in den Lehrinhalten verantwortlich sein. Gleichzeitig sollen sie mit Hilfe von Partnern Treiber von Innovationen sein (zum Beispiel Anwendung von Lernapps bei Gebäudereinigern).

Weiterbildungsplattformen stärken – MILLA starten

Weiterbildungsplattformen müssen gestärkt werden. Die Union hat dafür das Konzept MILLA („Modulares Interaktives Lebensbegleitendes Lernen für Alle“) erarbeitet und einstimmig auf ihrem Bundesparteitag beschlossen. Mit MILLA wollen wir eine nationale Weiterbildungsplattform schaffen, die kostenlos für alle Bürgerinnen und Bürger sämtliche neue und bestehende Weiterbildungsangebote bereitstellt. Wir wollen damit Arbeitnehmer und Unternehmen in ihren Anstrengungen im Bereich der Weiterbildung unterstützen.

Auf der niedrigschwelligen Online-Weiterbildungsplattform sollen bisherige Angebote gebündelt werden. Milla berücksichtigt neben Online- auch Offlineangebote. Des Weiteren soll die Plattform individuell für die Bedürfnisse der Nutzer sowie die Bedürfnisse der Weiterbildungsanbieter und Unternehmen anpassbar sein. Insbesondere setzen wir auf kurzweiliges und flexibel einsetzbares E-Learning, um nachhaltige Motivation für dauerhaftes Selbststudium und Neugier für Weiterbildung zu schaffen.

Die Nutzer erhalten Kompetenzpunkte für die Teilnahme, die ihr Fähigkeitsprofil vervollständigen. Als Anreiz erhalten Nutzer für absolvierte Lernpunkte Prämien, die bestenfalls mit dem Lerninhalt assoziiert sind. Anbieter von Weiterbildungsangeboten werden abhängig von der Qualität ihrer Angebote, der Anzahl der Absolventen, des Lernerfolgs und der Nutzerbewertungen bezahlt. Die Qualität der Anbieter und Angebote wird unabhängig geprüft.

D) Informationsoffensive für Weiterbildung starten

Öffentlichkeitsarbeit ausbauen

In Zukunft sollte noch stärker als bisher die Wichtigkeit von Weiterbildung hervorgehoben werden. Hierzu sollten von Seiten der Bundesregierung (in Kooperation mit Sozialpartnern und Unternehmen) regelmäßige Themenwochen stattfinden.

Werbung soll verstärkt in den Medien geschaltet werden, um über Weiterbildungschancen und Informationsmöglichkeiten wie das Weiterbildungstelefon zu informieren.

Das "Weiterbildungs-Telefon" muss stärker beworben werden. Die Telefonnummer ist zu wenig bekannt und erreicht damit zu wenig Weiterbildungsinteressierte – gerade auch in Verbänden, Industrie- und Handelskammern. Sinnvoll wäre es, die Nummer zu bewerben, sodass man möglichst alle Erwerbstätige bzw. Menschen im erwerbstätigen Alter erreicht. Auf diesem Wege könnte Werbung für diese Telefonnummer in Bussen und Bahnen der Großstädte geschaltet werden. Die Industrie- und Handelskammern müssten alle über diese Nummer informiert werden sowie alle Berufsverbände. Zielsetzung muss es sein, dass über die IHKs und Berufsverbände die Telefonnummer an möglichst alle Betriebe weitergeleitet wird und dort am Schwarzen Brett aushängt.