

Nationale Weiterbildungsstrategie will neue Perspektiven bieten – Strategiepapier verabschiedet

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde u.a. vereinbart: „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.“ Nach 6 Monaten Beratungen wurde im Juni das [Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie \(NWS\)](#) verabschiedet. Es ist das Ergebnis eines zum Teil stark kontrovers geführten Diskussionsprozesses zwischen Bund, Ländern, Wirtschafts- und Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit. Das Ziel dabei ist, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern.

Schon lange fordern die [DGB-Gewerkschaften](#) mehr Kooperation und Vernetzung zwischen den verschiedenen Akteuren der beruflichen Weiterbildung. Mit dem Ziel, durch die richtigen Weichenstellungen den Wandel in der Arbeitswelt solidarisch, mit den richtigen Instrumenten und mit mehr Investitionen in Qualifizierung und Weiterbildung, zu gestalten.

„Qualifizierung und Weiterbildung sind das wichtigste Instrument einer aktiven Arbeitsmarktpolitik und bei einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt dringend geboten“.

ver.di und die DGB-Gewerkschaften haben sich u. a. mit folgenden Positionen in die Verhandlungen zur Nationalen Weiterbildungsstrategie eingebracht:

- Bessere Rechte für Betriebsräte: Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung
- Recht auf Weiterbildungsförderung durch Qualifizierungsversprechen in der Arbeitsförderung (SGB III) und in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) sowie bessere Unterstützungsleistungen bei Weiterbildung
- Förderung von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen durch Steuerbefreiung bei Freistellungsansprüchen mit einer Zuschusszahlung
- Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes sowie verstärkte Nutzung von Transfermaßnahmen für Weiterbildung
- Ausbau des Aufstiegs-BAföGs

Die fortschreitende Digitalisierung in der Arbeitswelt macht berufsbegleitendes Lernen notwendiger denn je. Dabei sind vor allem die Unternehmen in der Pflicht, mehr zu tun als bisher. Im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Aktivitäten steht dabei der Betrieb. Hier wollen sich die Gewerkschaften, gemeinsam mit der betrieblichen Interessenvertretung vielfältig einbringen und insbesondere die betriebliche Weiterbildung für alle Beschäftigten stärken.

Impressum:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Ressort05.BuV@verdi.de
Verantwortlich: Dagmar König (ver.di-Bundesvorstand), Redaktion: Werner Schäffer, Leiter des Bereichs Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
Archiv der Reihe *sopoaktuell* unter <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de> → service → publikationen
Anmeldung zum Newsletter *sopojetzt* unter <http://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/service/newsletter-anmeldung>

Für ver.di ist die Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmer*innen grundsätzlich unabhängig von Ausbildung und Lebensalter zu ermöglichen. Beschäftigten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch die Digitalisierung ersetzt werden können oder die in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, ist eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Zentrales Anliegen muss es sein, dass Arbeitnehmer*innen sich darauf verlassen können, dass sie im anstehenden Strukturwandel bzw. den Transformationsprozessen nicht schutzlos ausgeliefert sind, sondern diese selbstbestimmt bewältigen bzw. mitgestalten können. Bereits mit dem

Was ist die Nationale Weiterbildungsstrategie?

„Die Weiterbildungsstrategie formuliert Antworten auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt und gibt Impulse für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die die selbstbestimmte Gestaltung individueller Bildungs- und Erwerbsbiografien und die gestiegene Verantwortung der Bildungsakteure unterstreicht.“

(Auszug aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie)

Qualifizierungschancengesetz (siehe [sopoaktuell Nr. 276](#) vom 17.10.2019) wurden neue Weiterbildungsmaßnahmen und deren Finanzierung für Arbeitnehmer*innen seit Januar 2019 ermöglicht.

Um die anstehenden Strukturumbrüche besser arbeitsmarktpolitisch abzufedern, haben sich die Partner der NWS auf die Prüfung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente verständigt, wie bspw. auf die Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildung und die Prüfung geförderter Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten. Perspektivisch wollen die DGB-Gewerkschaften allerdings ein Recht auf Weiterbildung durchsetzen.

Wichtige Ergebnisse und Handlungsziel der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind u. a.:

- Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten stützen
- Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen
- Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stärken
- Die Verantwortung der Sozialpartner stärken und die Qualität und Bewertung von Weiterbildungsangeboten überprüfen und stärken
- Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmer*innen in der beruflichen Bildung anerkennen
- Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote weiterentwickeln
- Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln

Vom Bundesarbeitsministerium (BMAS) wurde zugesagt, dass konkrete Schritte zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit geprüft werden, um einen grundsätzlichen Anspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung (Berufsabschluss) nach dem SGB II und SGB III für Arbeitnehmer*innen ohne Berufsabschluss – entsprechend der persönlichen Eignung sowie der Arbeitsmarktorientierung – zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang soll auch eine Modifizierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II entsprechend der Regelung im SGB III geprüft werden.

Fazit

Die Ergebnisse der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind ein erster und richtiger Schritte. Positiv ist der Austausch der NWS-Partner, der zum einen in Gang gekommen ist und zum anderen verbindlich halbjährlich fortgesetzt werden soll. Insgesamt bietet die NWS mit ihren Selbstverpflichtungen der beteiligten Akteure einige gute Ansatzpunkte. Ob es mithilfe der Nationalen Weiterbildungsstrategie gelingt, den Strukturwandel am Arbeitsmarkt für alle Menschen gewinnbringend zu gestalten, wird der eigentliche Gradmesser des Erfolgs sein. Wichtig ist, dass nun die zahlreichen Selbstverpflichtungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie zügig umgesetzt werden.