

Weißbuch Arbeiten 4.0 macht die richtigen Vorschläge

Die Förderung beruflicher Weiterbildung neu ausrichten

Von: **Mario Patuzzi** (Leiter des Referats für Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beim DGB Bundesvorstand)

**„Wenn immer mehr
Regelungsbereiche der beruflichen
Weiterbildungsförderung zur
Bundesagentur für Arbeit wandern,
wäre das ein Armutszeugnis für die
Bildungspolitik in diesem Land.“**

Im Herbst 2016 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ eine Vielzahl an Diskussionsvorschlägen zur politischen Gestaltung einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Insbesondere Umbrüche am Arbeitsmarkt würden „Lebenslanges Lernen“ und ständige Weiterbildung der Beschäftigten erfordern. Die im Weißbuch genannten Handlungsfelder sind aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften richtig gesetzt.

Die große Schwäche des Weißbuchs sind fehlende und teils divergierende konkrete Umsetzungsvorschläge möglicher politischer Ziele. Mario Patuzzi versucht im Folgenden aufzuzeigen, welche Herausforderungen und welche Hindernisse für die berufliche Weiterbildung in Deutschland bestehen. Daran anknüpfend skizziert er Handlungsmöglichkeiten für eine Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildungsförderung.

Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung

Die Förderung beruflicher Weiterbildung steht im Besonderen vor mit einander verschränkten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen, die mehr denn je eine Neuausrichtung im Hinblick auf Lebenslanges Lernen erforderlich machen:

- Im Zuge der Digitalisierung werden steigende fachliche und organisationsbezogene Anforderungen an die Beschäftigten durch Produktinnovationen, neue Geschäfts- und Produktionsstrategien und damit sich verändernde Arbeitsprozesse prognostiziert. Die Weiterbildung von vorhandenen beruflichen Handlungskompetenzen und Lernen im Prozess der Arbeit erfahren eine höhere Bedeutung.
- Mit diesem Strukturwandel sind auch Umbrüche am Arbeitsmarkt verbunden. Die Zahl an Einfacharbeitsplätze wird geringer. Beschäftigte werden von Arbeitslosigkeit und Dequalifikation bedroht. Berufliche Weiterbildung muss dazu beitragen, dass Beschäftigte sich beruflich weiterentwickeln oder auch umorientieren können.
- Insbesondere ältere Beschäftigte werden damit konfrontiert, dass ihre bisherigen beruflichen Qualifikationen zunehmend entwertet werden oder dass sie belastende Tätigkeiten nicht mehr bis zum Renteneintritt ausüben können. Mit verlängerten

Mario Patuzzi

Leiter des Referats für Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beim DGB Bundesvorstand



Mario Patuzzi studierte u.a.

Politikwissenschaften, Soziologie und Neuere und Neueste Geschichte und schloss noch mit dem Abschluss „Magister Artium“ ab. Zudem ist er non-formal zertifizierter Sozialbetriebswirt. Seit 2004 arbeitet er als Gewerkschaftssekretär, zuerst als Jugendsekretär in Augsburg für Schwaben und Oberbayern, dann als Bezirksjugendsekretär der DGB-Jugend Bayern in München. Dort begegneten ihm viele spannende Aufgaben, Tätigkeiten und Erfahrungen, vor allem aber seit 2008 insbesondere die Berufliche Bildung. Seit 2013 der Gewerkschaftsjugend entwachsen, widmete er sich ...

[\[weitere Informationen\]](#)

Lebensarbeitszeiten und dem Wegfall der Frühverrentung wird eine Weiterbeschäftigung ohne berufliche Weiterbildung vielfach nicht mehr möglich sein.

- Zudem werden Berufsverläufe immer flexibler. Schon jetzt arbeitet die Mehrheit der beruflich qualifizierten Beschäftigten nicht mehr im erlernten Beruf. Insbesondere für erwerbstätige Frauen wäre nach Unterbrechungen wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen der Wiedereinstieg in Beschäftigung durch flankierende berufliche Weiterbildung notwendig.
- Schließlich zeigen alle Studien zur Weiterbildung, dass in der Bevölkerung eine steigende Bildungsaspiration vorhanden ist. Insbesondere jüngere Beschäftigte sind auf berufliche Weiterbildung orientiert.

Hindernisse für die berufliche Weiterbildung

Allerdings gibt es entscheidende Hindernisse für die berufliche Weiterbildung. Die Chancen für und die Gelegenheit zur beruflichen Weiterbildung sind in Deutschland sozial ungleich verteilt und stark vom Einkommen, Erwerbsstatus, Berufs- und Schulabschluss, Alter und Geschlecht abhängig.

Hochqualifizierte junge Männer in Großbetrieben können ihr Wissen ständig auffrischen. Wer dagegen geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss oder einen Migrationshintergrund hat, bekommt auch später deutlich weniger Chancen für Weiterbildung. Die bisherigen Förderinstrumente der beruflichen Weiterbildung durchbrechen diese soziale Schieflage nicht. Im oberen Bildungssegment stehen mit dem Meister-Bafög und Bafög für Studierende Finanzierungsinstrumente der individuellen beruflichen Weiterbildung für bisher schon gut Qualifizierte bereit, während viele Geringqualifizierte auf Arbeitsförderungsmaßnahmen im Hartz IV-System verwiesen sind.



Ohne CAD geht in den Zahnlaboren nichts mehr: Weiterbildung ist deshalb zwingend notwendig.

Unterschätzt wird zudem, dass arbeitsmarktrelevante berufliche Weiterbildung durchaus zeitaufwendig ist. Während betriebliche berufliche Weiterbildung durch überwiegend kurze Anpassungsmaßnahmen geprägt ist, setzt der Erwerb von arbeitsmarktrelevanten beruflichen Handlungskompetenzen zeitintensive Lernprozesse voraus. Insbesondere für Beschäftigte, die sich berufsbegleitend weiterbilden, bedeutet dies, dass sie ihre Weiterbildung zunehmend in ihre Freizeit verlagern und selbst bezahlen müssen. Das setzt der individuellen Bereitschaft, eine Weiterbildung aufzunehmen, enge Grenzen.

Man muss von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der beruflichen Weiterbildung sprechen. Von einer echten Weiterbildungskultur ist Deutschland weit entfernt. Mangelnde Transparenz, fehlende Beratung und eine unklare Finanzierung erschweren den Zugang zur Weiterbildung, insbesondere für Menschen mit geringem Einkommen und ohne Bildungsabschlüsse.

Berufliche Weiterbildung mit System

Die skizzierten Herausforderungen sind mit den bestehenden Strukturen und Gegebenheiten der beruflichen Weiterbildung auch nicht zu bewältigen, wenn eine kontinuierliche und auf den gesamten Erwerbsverlauf ausgeweitete berufliche Weiterbildung realisiert werden soll. Darin besteht aber ein **öffentliches Interesse**. In Deutschland ist mit seinem ausgesprochen beruflichen Arbeitsmarkt die berufliche Handlungskompetenz der Beschäftigten Dreh- und Angelpunkt, um die Potentiale der digitalen Transformation besser zu erschließen und Beschäftigte in die Lage zu versetzen, selbstverantwortet und selbstbestimmt die Gestaltungsräume im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt wahrzunehmen und zu nutzen. Dies erfordert eine Stärkung der beruflichen Handlungskompetenz (im Sinne von beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Sozialkompetenzen und

Selbstständigkeit) der Beschäftigten durch die berufliche Weiterbildung. Im Sinne Lebenslanges Lernen ist deshalb die berufliche Weiterbildung kontinuierlich und über den ganzen Erwerbsverlauf zu ermöglichen und zu fördern.

Wer die berufliche Weiterbildung in Deutschland voranbringen will, muss klare Strukturen schaffen, die für mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten sorgen. Um die Chancen und Gelegenheiten zur Weiterbildung für Beschäftigte zu erhöhen, müssen Angebot und Nachfrage gestärkt werden. Dafür brauchen wir eine „**Weiterbildung mit System**“. DGB und Gewerkschaften setzen sich seit Jahren dafür ein, in einem Bundesgesetz den Rahmen für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz, für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung zu verankern. Politische Widerstände seitens der Arbeitgeberverbände sowie die Konkurrenzen von zuständigen Bundesministerien sowie den auch zwischen Bund und Ländern haben einen Durchbruch in Richtung einheitlicher Bundesregelungen für die berufliche Weiterbildung bislang verhindert.

Handlungsfelder und Umsetzungsmöglichkeiten



Zahnkronenrohlinge herstellen, das machen CNC-Fräsmaschinen: Ihre Programmierung ist durchaus anspruchsvoll.

Mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG, kurz: Meister-BAföG) und dem neuen Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) gewinnt die Förderung von beruflicher Weiterbildung allerdings wieder an Bedeutung im politischen Diskurs. Es zeichnet sich ein Paradigmenwechsel ab: zum einen wird die berufliche Weiterbildungsförderung im Rahmen der Arbeitsförderung des SGB III gegenüber der unmittelbaren Vermittlung (ohne Qualifizierung) gestärkt. Zum anderen wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung auch im der AFBG-Novelle anerkannt. Daran können **Handlungsvorschläge zur Stärkung der Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung für die nächste Legislaturperiode anknüpfen**, die mittelfristig zu einer Neuausrichtung der Systematik der beruflichen Weiterbildungsförderung führen können.

Freistellung bundesgesetzlich regeln

Es bedarf eines **bundesweiten Anspruchs von Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeitsleistung für die Zwecke der individuellen, außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung mit Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz**. Das Interesse der Beschäftigten an der nachholenden Erlangung, Erhaltung, Entwicklung und Vertiefung ihrer beruflichen Handlungskompetenz stehen hier im Vordergrund. Der Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts bietet aus unserer Sicht gute Anknüpfungspunkte für einen zukünftigen bundesweiten Anspruch auf Freistellung zum Zweck der beruflichen Weiterbildung. Um einen solchen Freistellungsanspruch politisch durchsetzen zu können, müssten Ansprüche auf Lohnfortzahlung, die Gewährleistung von Sozialversicherungsansprüchen sowie die Übernahme von Unterhaltskosten im Rahmen der außerbetrieblichen, individuellen beruflichen Weiterbildung getrennt in anderen Regelwerken verankert werden.

Betriebliche Weiterbildung stärken

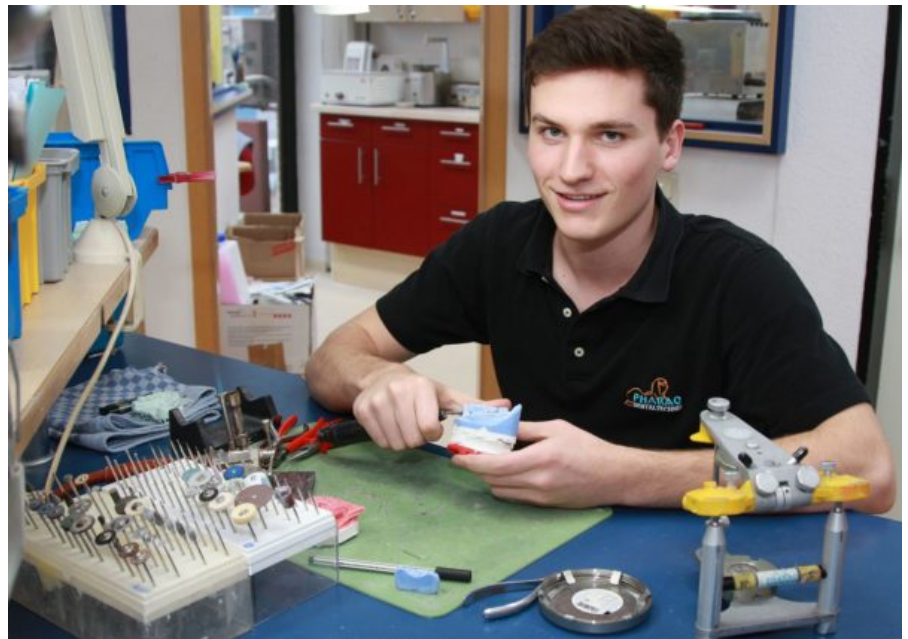
Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist originäre Aufgabe der Unternehmen. Studien sagen, dass betriebliche Weiterbildung überwiegend von kurzen Anpassungsmaßnahmen und gesetzlich vorgeschriebenen Veranstaltungen (z.B. Gesundheit und Arbeitsschutz) geprägt sind. Betriebe nutzen ihre Möglichkeiten für innovative betriebliche Weiterbildung kaum. Dies liegt nicht selten an den begrenzten Ressourcen und Strukturen für Aus- und Weiterbildung in vielen Unternehmen. Der Bund kann aber auch Rahmenbedingungen gestalten, die die berufliche Weiterbildung in den Betrieben stärkt sowie die Weiterbildungsbeteiligung von und in Betrieben insgesamt erhöht.

Im DGB und den Gewerkschaften werden seit vielen Jahren ein Weiterbildungsfonds für die betriebliche Weiterbildung diskutiert, in dem ein Prozent der Lohn- und Gehaltssumme einfließt. Davon sollen 0,7 Prozent durch eine Arbeitgeberumlage aufgebracht werden, durch die betriebliche Maßnahmen der Weiterbildung nach dem levy-exempt-Modell finanziert werden. D.h. die Betriebe müssen die Umlage nur aufbringen, wenn sie nicht bereits 0,7% der Lohnsumme für Weiterbildung ausgeben. 0,3 Prozent der Mittel sollen durch eine Arbeitnehmerumlage aufgebracht werden, durch die individuelle berufliche Weiterbildung in Form von Zuschüssen für Beschäftigte gefördert werden kann. Die Sozialpartner verwalten den Weiterbildungsfonds paritätisch. Die Bildung von Branchenfonds ist wünschenswert. Die Bundesregierung muss dafür die gesetzliche Grundlage schaffen.

Wem ein Weiterbildungsfonds eine zu große politische Herausforderung ist, kann aber auch bei bereits jetzt schon etablierten betrieblich und tariflich vereinbarten Arbeitszeitkonten ansetzen. Diese können auch zur betrieblichen Weiterbildung herangezogen werden. Die Bundesregierung kann Regelungen einführen, um die **auf den Arbeitszeitkonten angesammelten Ansprüche der Beschäftigten gegen Betriebsinsolvenzen abzusichern und für die Beschäftigten über Betriebs- und Branchengrenzen portabel zu machen**. Eine Integration von Ansprüchen auf Arbeitszeitkonten in einen Weiterbildungsfonds für betriebliche Weiterbildung ist prinzipiell möglich.

Die Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln

Formale Abschlüsse der Berufs- und Hochschulbildung sind eine wesentliche Voraussetzung für den Zugang und die nachhaltige Integration in stabile Beschäftigungsverhältnisse im deutschen Arbeitsmarkt. Dennoch gibt es nach wie vor einen hohen Anteil an Geringqualifizierten, vor allem aber einen stagnierenden Sockel an geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen. Das ist eine Folge des radikalen Kahlschlags der Weiterbildungsförderung in der Arbeitsmarktpolitik zu Beginn der 2000er Jahre.



Kurzfristige Vermittlung in jedwede Beschäftigung galt von nun an mehr als eine vorausschauende Arbeitsförderung durch berufliche abschlussbezogene

Weiterbildung. Dank gewerkschaftlicher Initiativen in der Selbstverwaltung in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung konnte diesem Trend durch arbeitsmarktpolitische Förderprogramme wie WeGebAU und IFlaS entgegengewirkt werden. Dennoch ist angesichts der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen die Zahl der Teilnehmenden in abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen noch zu gering, insbesondere im vom Bund verantworteten Hartz-IV-System.

Zahntechniker ist ein interessanter Beruf, die Beschäftigte mögen ihre feinmotorische Arbeit. Völlig inakzeptabel ist dagegen das geringe Einkommen und der fehlende verbindliche Tarifvertrag.

Kernaufgabe der Arbeitslosenversicherung ist und bleibt neben der Absicherung von Arbeitslosigkeit die berufliche Weiterbildung für Erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Beschäftigte. Mit dem AWStG 2016 wurden große Fortschritte gemacht. Daran wollen wir anknüpfen und eine Kultur der zweiten Chance für Menschen ohne formale bzw. ohne verwertbare Abschlüsse schaffen.

Geringqualifizierte, die den Berufsabschluss nachholen, haben signifikant höhere Chancen auf eine sichere und besser bezahlte Beschäftigung. Wir brauchen dafür eine wirtschaftlich sinnvolle und gesellschaftlich notwendige investive Arbeitsmarktpolitik, die die Instrumente und die Finanzierung der abschlussorientierten Nachqualifizierung nachhaltig ausbaut und schärft.

Die wichtigsten Eckpunkte aus unserer Sicht sind, dass auch in den Jobcentern eine abschlussorientierte Weiterbildung Vorrang vor kurzfristiger Arbeitsvermittlung erhält und dort ebenfalls ein Budget für Weiterbildung vorhanden ist. Zweitens ist neben den Weiterbildungsprämien, die ein Regelinstrument werden sollten, ist ein Bildungsunterhaltsgeld einzuführen. Drittens müssen betriebliche Qualifizierungsphasen bei Nachqualifizierungen auf mindestens ein Drittel der gesamten Qualifizierungszeit erhöht werden. Und schließlich muss für die modulare Nachqualifizierung, also bei Teilqualifizierungen, endlich eine verbindliche Struktur geschaffen werden, die die Teilnehmenden – auch über mehrere Jahre hinweg – zum Abschluss führt.

Der Ausbau der abschlussorientierten Weiterbildung wird allerdings aber nicht ausreichen. In Zeiten des technologischen Strukturwandels können einmal erworbene berufliche Kompetenzen im Lauf einer langjährigen Erwerbstätigkeit veralten oder – bei einseitiger betrieblicher Praxis – auch verlernt werden. Wenn beruflich qualifizierte Beschäftigte beschäftigungsfähig und beruflich handlungskompetent bleiben sollen, ist es nicht ausreichend, wenn sie erst im Risikofall der (drohenden) Arbeitslosigkeit eine Weiterbildung machen können. Wir müssen stattdessen präventive Ansätze beruflicher Weiterbildung wie das bisher ESF-geförderte Transfergeld ausbauen und als zusätzliche Versicherungsleistung für den Erhalt der beruflichen Qualifikation und der beruflichen Mobilität etablieren.

Dies kann im Rahmen des Umbaus der Arbeitslosenversicherung in eine Arbeitsversicherung geschehen, wie sie im „Weißbuch – Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit (BMAS) vorgeschlagen wird. Auch wenn es bisher keine konkreten Finanzierungsmodelle gibt, ist uns jedoch klar, dass neben Versichertenbeiträgen auch Steuermittel mobilisiert werden müssen. Dies ist vor allem deshalb schon zwingend, da die berufliche Weiterbildungsförderung von Geringqualifizierten aus dem Hartz IV-System in diese Weiterentwicklung integriert werden muss.

Allerdings lehnen wir die Finanzierung einer Arbeitsversicherung über Lebensarbeitszeitkonten ab. Zum einen erfordert die Umsetzung dieser Idee einen hohen bürokratischen Aufwand sowie die Schaffung einer zuständigen Behörde, zum anderen kann mittelfristig über solche Konzepte eine schrittweise Privatisierung der beruflichen Weiterbildungsförderung eingeleitet werden. Dies wollen wir aber gerade nicht.

Lücken schließen und Erwachsenen-BAföG einführen

Neben der Säule der Arbeitsförderung gibt es auch noch die individuelle berufliche Weiterbildungsförderung. Die Beweggründe zur Teilnahme an individuellen beruflichen Weiterbildungen sind meist berufliche Entwicklungsinteressen, um neue und/oder interessantere und anspruchsvollere Arbeitstätigkeiten erreichen zu können. Diese werden oft unabhängig vom derzeitigen Arbeitgeber gesehen, zielen unter Umständen sogar bewusst auf einen Wechsel in ein anderes Unternehmen ab. Die individuelle berufliche Weiterbildung ist für die Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen von großer Bedeutung, da hier oft keine betrieblichen Zugänge zu Weiterbildung bestehen.

Bisher gibt es zahlreiche Elemente – BAföG, Meister-BAföG, Bildungsprämie etc. – die unverbunden nebeneinander stehen und für Weiterbildungsinteressierte wenig transparent oder – wie das BAföG – nicht geeignet sind. Vor allem bestehen Förderlücken und Überschneidungsprobleme mit anderen Weiterbildungsförderungen wie dem SGB III oder landesrechtlich geregelten Förderungen. Insbesondere handelt es sich hier um die fehlende Finanzierung des Nachholens von Grundbildungskompetenzen für Erwachsene, das Nachholen höherer Schulabschlüsse ab der mittleren Reife, die fehlende Förderfähigkeit mehrerer Aufstiegsfortbildungen, die berufliche Weiterbildungsfinanzierung unterhalb der formalen Qualifikationsebene, die Studienfinanzierung für Erwachsene über 30

bzw. 35 Jahren, auch mit Bezug auf die Finanzierung von Weiterbildungsstudiengängen sowie eine fehlende Ausfinanzierung von Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen.



Steuergeräte sind in bei Pkw's und Lkw's unerzichtbar: In der Werkstatt müssen die Monteure lernen, die Daten auszulesen und zu interpretieren.

Wir brauchen auch in der individuellen beruflichen Weiterbildungsfinanzierung eine Systematik, die dem Konzept des lebenslangen Lernens gerecht wird. In den ersten Schritten geht es dabei um die systematische Schließung von Förderlücken und um die Bereinigung von Überschneidungsproblemen in fünf, anhand von Bildungszielen strukturierten Förderbereichen:

- Die zweite Chance muss gerade auch im Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung bestehen. Wir wollen, dass das Nachholen allgemeinbildender Schulabschlüsse (ab dem mittleren Schulabschluss) sowie das Nachholen von Grundbildungskompetenzen allen offen stehen. Die öffentliche Förderung des Lebensunterhalts und der Maßnahmekosten sollte hier komplett als Zuschuss erfolgen.
- Die Förderung einer zweiten und dritten Aufstiegsfortbildung über das AFBG muss möglich werden. Damit würde auch eine echte Gleichstellung der Zielgruppe des AFBG mit den durch das BAföG Geförderten erfolgen. Die öffentliche Förderung des Lebensunterhalts und der Maßnahmekosten können hier in einer Kombination aus Zuschuss und Darlehen, abgestuft nach dem Niveau des Bildungsganges, erfolgen.
- Für alle weiteren individuellen Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen unterhalb anerkannter formaler Qualifikationen sollten Ansätze der Bildungsprämie weiterentwickelt werden. Neben einer Erhöhung des Zuschusses sollte einkommensabhängig ein Darlehen gewährt werden, dessen Rückzahlung analog zu den Rückzahlungsregelungen des AFBG sozialverträglich auszugestalten ist.
- Schon jetzt ist das Studierenden-BAföG kein Jugendinstrument mehr. Es gewinnt zunehmend auch an Bedeutung für Beschäftigte, die die erleichterten Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung für die berufliche

Weiterbildung nutzen wollen. Die Altersgrenzen im Studierenden-BAföG sind daher abzuschaffen und die Förderung von (berufsbegleitenden) Teilzeitstudiengängen zu verbessern. Die öffentliche Förderung von weiterbildenden Studiengängen ist einkommensabhängig zu gestalten.

- Der Bund hat in den letzten Jahren die Finanzierungsinstrumente für Kosten der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen neu justiert, aber häufig sind diese Finanzierungsmöglichkeiten Ermessensleistungen oder projektbezogen. Wir schlagen den Ausbau des bestehenden Anerkennungszuschusses zu einem einkommensabhängigen Anerkennungs-BAföG vor. Mit einem Blick in die Zukunft könnte damit auch die Finanzierung von möglichen Validierungsverfahren erleichtert werden.

Diese vier Förderbereiche sollen mittelfristig in einem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (Erwachsenen-BAföG) zusammengeführt werden. Dabei sollen Übergänge zwischen den verschiedenen Fördertatbeständen abgesichert und die Anschlussfähigkeit zur Fördersystematik des SGB III (bzw. einer Arbeitsversicherung) und ländergesetzlich geregelter beruflicher Weiterbildungsförderung sichergestellt werden.

Mit einer Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildungsförderung über Arbeitsversicherung und Erwachsenen-BAföG wäre für die Beschäftigten in den kommenden Jahren viel gewonnen. Mit den sich verändernden Arbeitsanforderungen und den Bedarf an Beschäftigten mit höheren Qualifikationen bedeutet dies aber auch, dass wir die Eigeninitiative der für Weiterbildung motivierten Menschen stärken und damit den Strang der individuellen beruflichen Weiterbildung ausbauen müssen.

Wenn jedoch hier über die bereits erfolgte Novellierung des Meister-BAföGs hinaus nichts passiert, steht zu befürchten, dass – wie schon beim Nachholen des Hauptschulabschlusses – immer mehr Regelungsbereiche der beruflichen Weiterbildungsförderung zur Bundesagentur für Arbeit wandern. Das wäre ein Armutszeugnis für die Bildungspolitik in diesem Land.