



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

Einleitung

Die Fraktion der CDU / CSU des Deutschen Bundestages hat mit dem Datum vom 03. Juni 2024 durch die Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales ein Positionspapier zu Entwicklung von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft mit Impulsen für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem beschlossen. Als Verband von Bildungsträgern mit langjähriger Erfahrung im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen und der beruflichen Weiterbildung freuen wir uns sehr, dass wir gebeten wurden, die in dem Papier formulierten Ziele und Ansätze konstruktiv zu kommentieren und durch praxisnahe Verbesserungsvorschläge zu ergänzen.

Das vorgelegte Positionspapier der CDU / CSU, das sich auf die Stärkung eines krisenfesten Qualifizierungs- und Weiterbildungssystems konzentriert, stellt wichtige und zukunftsweisende Ansätze vor. Die betonten Ziele, wie die Förderung lebensbegleitenden Lernens, die Sicherung zentraler Schlüsselqualifikationen und die Erhöhung der Krisenfestigkeit unserer Gesellschaft, finden unsere volle Zustimmung. Wir teilen die Überzeugung, dass eine Gesellschaft, die auf kontinuierliches Lernen und Innovation setzt, besser auf die vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit vorbereitet ist.

In unseren Anmerkungen möchten wir aufzeigen, wie diese Ziele aus der Praxis der Arbeitsmarktdienstleistungen heraus weiter konkretisiert und gestärkt werden können. Dabei legen wir besonderen Wert auf:

- 1. Praxisorientierte Ansätze:** Wie können die theoretischen Ansätze in die Praxis umgesetzt werden, um die Menschen bestmöglich zu erreichen und zu fördern?
- 2. Strukturierte Weiterbildungsangebote:** Welche strukturellen Veränderungen sind notwendig, um ein flächendeckendes und zugängliches Weiterbildungsangebot zu gewährleisten?
- 3. Kooperationen und Netzwerke:** Wie können Synergien zwischen verschiedenen Bildungsträgern, Unternehmen und staatlichen Institutionen besser genutzt werden, um ein



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

robustes und krisenfestes Bildungssystem zu schaffen?

- 4. Individuelle Förderung und Beratung:** Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Eigenverantwortung der Einzelnen zu stärken und ihnen gezielt das notwendige Rüstzeug für die Herausforderungen der Zukunft zu vermitteln?

Für das Kolping-Bildungsunternehmen gilt der Einzelne als Schlüssel zur gesamten Gesellschaft. Durch das auf Werten basierende Vermitteln von Wissen machen wir uns in unserer täglichen sozialen Arbeit dafür stark, die individuelle und soziale Persönlichkeit der Menschen zu entwickeln und herauszubilden.

Das Positionspapier beschreibt zehn Maßnahmen, die ein krisenfestes und zukunftsorientiertes Bildungssystem schaffen und sicherstellen sollen. Dabei wird betont, dass Wirtschaft und Staat zukünftig noch mehr Verantwortung übernehmen müssen, insbesondere bei der Fachkräftesicherung und der Förderung beruflicher Weiterbildung. Beschäftigte sollen bei der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen noch besser unterstützt werden.

Unser Ziel ist es, durch diese Stellungnahme einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung des Qualifizierungs- und Weiterbildungssystems zu leisten und sicherzustellen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen nachhaltig und praxisnah umgesetzt werden können. Wir sind überzeugt, dass durch gemeinsames Engagement und innovative Ansätze ein krisenfestes und zukunftsorientiertes Bildungssystem geschaffen werden kann, das den Anforderungen unserer Zeit gerecht wird und den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Maßnahme 1: Weiterentwicklung der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Als Bildungsträger und Auftragnehmer gestaltet sich eine Stellungnahme zur Rolle der Bundesagentur für Arbeit (BA) und ihrer geplanten Weiterentwicklung als herausfordernd. Aufgrund dieses Konfliktes beziehen wir dazu derzeit keine Stellung.

Maßnahme 2: Lern- und Innovationszeit

Eine Verbesserung des aktuellen Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung begrüßen wir grundsätzlich. Jedoch entstehen bei einigen Maßnahmen, die im Positionspapier vorgeschlagen werden, erhebliche Probleme auf verschiedenen Ebenen.

Maßnahme 2.1. Verringerung der Mindestdauer von WB-Maßnahmen: Die "deutliche Verringerung der Mindestdauer" von förderfähigen Maßnahmen wird unweigerlich dazu führen, dass die Qualität und Tiefe der Maßnahmen und somit deren Wirkung abnimmt. Eine Reduzierung der Mindestdauer von 120 auf 80 Unterrichtseinheiten führt dazu, dass die Tiefe und Qualität der vermittelten Inhalte leidet. Es besteht die Gefahr, dass komplexe Themen nicht ausreichend behandelt werden können, was zu oberflächlicher Wissensvermittlung führt. Insbesondere für anspruchsvollere oder



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

spezialisierte Weiterbildungsinhalte könnte die verkürzte Dauer nicht ausreichen, um die notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten umfassend zu vermitteln.

Maßnahme 2.2. Reduzierung der Wartezeit: Die Reduzierung der Wartezeit zwischen den Förderungen begrüßen wir ausdrücklich. Vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernen und auch dem Wandel der die Deutsche Gesellschaft derzeit und in naher Zukunft bewältigen muss, erfordert eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden in den Unternehmen, sowie bei denjenigen, die derzeit noch Qualifikationsbedarfe haben. Die Wartezeiten von 4 Jahren hindern Maßnahmeteilnehmende effektiv an kurzen Einzelmaßnahmen teilzunehmen. Gleichzeitig sehen wir die Reduzierung der Wartezeit jedoch auch als Arbeitgebersicht. Für viele KMU sind die längeren Abwesenheitszeiten der Arbeitnehmenden kaum bis nicht aufzufangen.

Maßnahme 2.3. Attraktivität von WB-Maßnahmen: Die Ausweitung der Attraktivität und Bekanntheit von Weiterbildungsmaßnahmen für kleine- und mittelständische Unternehmen begrüßen wir ausdrücklich. Auch die Vereinfachung der Antragsverfahren, sowie die Gewährung von Förderungen begrüßen wir. Sie spiegelt eine unserer langjährigen Forderungen nach mehr Bürokratieabbau dar und wird daher von uns vollumfänglich unterstützt.

Maßnahme 2.4. B-DKS für Beratung: Die Beratung von Unternehmen zur Erstellung von Qualifizierungsplänen ist ein Aufgabengebiet, welches von uns als Bildungsträger zunehmend mit abgedeckt wird. Dabei wurden von uns in den vergangenen Jahren jedoch verschiedene Schwierigkeiten festgestellt, die auch mit der Einführung eines Bundesdurchschnittskostensatzes für eben jene Beratung von Unternehmen einhergeht. Der bisher eingeführte Bundesdurchschnittskostensatz für die berufliche Weiterbildung nach §§ 81 – 87a, 111a, 131a SGB III und für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen

Eingliederung nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 4 und 5 SGB III vereinheitlichen die Preisgestaltung der Bildungsträger mit der Möglichkeit. Er fungiert als Orientierungswert im Prozess mit der Möglichkeit die Kosten zu erhöhen, sobald die Fachkundige Stelle bei Kosten bis zu 25 Prozent über B-DKS zustimmt, bei Kosteneinreichungen von mehr als 25 Prozent über dem B-DKS müssen Fachkundige Stelle und die Bundesagentur für Arbeit (Operative Services der Bundesagentur für Arbeit) zustimmen. Dieser Prozess bei begründeten erhöhten Kosten ist für die Träger sehr aufwendig und wird nur selten aufgrund der hohen Bürokratiehürden beschritten. Möglich ist dies zudem lediglich, da die Träger sich zertifizieren müssen und somit eine bestimmte Qualität ihrer Maßnahmen und von sich selbst als Träger nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) zertifizieren müssen. Wird nun eine B-DKS für den Bereich Beratung von Unternehmen eingeführt werden, werden die Angebote sich in ihrer Qualität aufgrund der noch nicht stattgefundenen Standardisierung stark unterschieden - dies gilt auch für die Kosten. Bietet ein Träger eine qualitative hochwertige Beratung für die Unternehmen an, wird diese unweigerlich höhere Kosten verursachen, als die Beratung mit einer geringeren / oberflächlicheren Qualität, die teilweise ebenfalls gewünscht sein mag, jedoch dann nicht



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

vereinheitlicht werden kann.

Maßnahme 2.5. Unternehmens- und Weiterbildungsverbünde: Wir unterstützen die Maßnahme, dass Unternehmens- und Weiterbildungsverbünde stärker von Maßnahmen im Rahmen der Weiterbildungsförderung profitieren sollen, voll und ganz. Unternehmens- und Weiterbildungsverbünde spielen eine entscheidende Rolle dabei, Weiterbildung in der Breite zu fördern und den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen für eine Vielzahl von Unternehmen zu erleichtern, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs).

Durch die gezielte Förderung dieser Verbünde wird nicht nur die Vernetzung und der Wissenstransfer zwischen Unternehmen und Bildungsträgern gestärkt, sondern auch die Entwicklung innovativer Weiterbildungsformate gefördert. Dies trägt dazu bei, den Fachkräftebedarf gezielt zu decken und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern.

Maßnahme 2.6. Abschaffung von WB-Maßnahmezulassung: Die Zertifizierung von Bildungsträger und Maßnahmen der Bildungsträger soll zur Sicherung der Qualität. Es ermöglicht Branchenweit qualitativ hochwertige Durchführungen von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung sowie Integration in den Arbeitsmarkt sicherzustellen. Zudem wird durch zudem die Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Fördersystems strukturiert und eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Anbietern geschaffen. Eine AZAV-Maßnahmezulassung erfolgt nach § 179 SGB III, die die Maßnahme

1. nach Gestaltung der Inhalte, der Methoden und Materialien ihrer Vermittlung sowie der Lehrorganisation eine erfolgreiche Teilnahme erwarten lässt und nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist,
2. angemessene Teilnahmebedingungen bietet und die räumliche, personelle und technische Ausstattung die Durchführung der Maßnahme gewährleisten und
3. nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt wird, insbesondere die Kosten und die Dauer angemessen sind; die Dauer ist angemessen, wenn sie sich auf den Umfang beschränkt, der notwendig ist, um das Maßnahmeziel zu erreichen.

Als Anbieter von qualitativ hochwertigen Bildungsmaßnahmen in der beruflichen Weiterbildung und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt wissen wir um die bürokratischen Hürden und Aufwände, die durch die Maßnahmezertifizierung entstehen. In der Forderung zum Wegfall der Zertifizierung von Maßnahmen durch CDU / CSU ist uns leider nicht klar, wie eine Trägerzulassung alleine die Qualität einzelner Maßnahmen auf einem hohen Niveau halten soll. Wir raten zu diesem Zeitpunkt daher ab, einen grundsätzlichen Wegfall der Zertifizierung von Maßnahmen zu fordern und würden uns einen Bürokratieabbau für die Maßnahmezulassung wünschen. Dazu zählt unter anderem die Anpassung der Prüfmethoden. Vor allem im Hinblick auf die Auswertung von Konzepten durch die Fachkundigen Stellen sowie den räumlichen, personellen und technischen Ausstattungen würden wir uns mehr Flexibilität wünschen, damit auch neuartige Methoden leichter genutzt werden können.



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

Maßnahme 3: Förderung der Vermittlung von "Schlüsselkompetenzen"

Die dritte Maßnahme soll zur Förderung der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen stärken. Zu diesen Schlüsselkompetenzen werden beispielsweise die Veränderungsbereitschaft, Teamkompetenz sowie Resilienz genannt.

Das Papier sieht vor, dass eine Förderfähigkeit von Entwicklungskosten für zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen zur Bildung und Stärkung von Schlüsselkompetenzen zur Verfügung gestellt wird. Wir begrüßen, dass dieser Schritt gegangen werden soll, da wir als Bildungsträger, die für die Aus- und Weiterbildung von Personen in verschiedenen Berufszweigen tätig sind, immer wieder feststellen, dass Unternehmen ihre Bedarfe und Kompetenzen aufgezeigt bekommen müssen, da gerade KMUs nicht immer die Zeit und Arbeitskraft aufbringen können, sich mit den Themen der Zukunft beschäftigen können.

Maßnahme 3.1.: Wir raten jedoch entschieden davon ab, auch hier auf die Zulassungen für Maßnahmen vollständig zu verzichten. Da auch hier, wie bereits oben erwähnt, die Qualität und diesem wichtigen Instrument leiden wird.

Maßnahme 4: Lern- und Innovationsverbünde zur Förderung von KMU

Die Unterstützung des Bundesprogramms zum Aufbau und zur Förderung von Weiterbildungsverbänden begrüßen wir ausdrücklich. In einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz und die zunehmende Spezialisierung der Berufsfelder grundlegend verändert, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), Zugang zu hochwertigen und relevanten Weiterbildungsangeboten haben.

Durch den Aufbau von Lern- und Innovationsverbänden, wie etwa dem Weiterbildungsverbund WIN 4.0, können regionale Netzwerke gestärkt und Synergien zwischen Unternehmen, Bildungsträgern und anderen Akteuren genutzt werden. Diese Verbünde ermöglichen es, Weiterbildungsbedarfe besser zu identifizieren und passgenaue Bildungsangebote zu entwickeln, die auf die spezifischen Anforderungen der Unternehmen in der Region zugeschnitten sind.

Dabei unterstützen wir auch den Ansatz verstärkt auf Kooperation zu setzen. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Bundesprogrammes ist sowohl eine ausreichende Finanzierung zur Förderung, wie auch eine gesetzliche Verankerung dieser Förderung ausschlaggebend. Hinzu kommt selbstverständlich ebenfalls die Bekanntmachung dieser Weiterbildungsverbände in den Regionen.



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

Maßnahme 5: Fortführung des Innovationswettbewerbs des BMBF für die exzellente berufliche Bildung (InnoVET)

Der Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e. V. haben dazu keine Position.

Maßnahme 6: Bildungs(teil)zeit, Teilqualifizierungen, AFBG

Maßnahme 6.1. Bildungs(teil)zeit: Als Bildungsträger begrüßen wir die Einführung der Bildungs-(teil)zeit und des Bildungszeitgeldes ausdrücklich. Diese Instrumente stellen eine wichtige Ergänzung zu den bestehenden Fördermaßnahmen dar und bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre berufliche Weiterbildung eigenständig und aktiv zu gestalten. In einer Zeit des beschleunigten Strukturwandels, geprägt durch Digitalisierung und globalen Wettbewerb, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitnehmer die Chance haben, ihre Qualifikationen und Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern. Die Bildungs-(teil)zeit schafft dafür die notwendigen Rahmenbedingungen, indem sie den Beschäftigten ermöglicht, sich für bis zu zwölf Monate in Vollzeit oder 24 Monate in Teilzeit von der Arbeit freistellen zu lassen, um an arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungen teilzunehmen. Die Entgeltersatzleistung während dieser Zeit stellt sicher, dass der Lebensunterhalt der Beschäftigten während der Weiterbildung gesichert ist.

Als Arbeitgeber sehen wir die Maßnahme jedoch auch kritisch, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen auf kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), wie auch wir welche sind.

Gerade in KMU, die oft über begrenzte personelle Ressourcen verfügen, kann die (teilweise) Freistellung von Mitarbeitenden für eine längere Bildungszeit erhebliche Herausforderungen mit sich bringen. Selbst wenn die Kosten der Weiterbildung durch staatliche Fördermittel gedeckt werden, bleibt das Problem des temporären Verlusts wertvoller Arbeitskräfte bestehen. In kleinen Betrieben, wo jede Arbeitskraft eine wesentliche Rolle für den Betriebserfolg spielt, kann eine solche Freistellung schwer zu kompensieren sein. Die fehlende Arbeitskraft muss oft intern aufgefangen werden, was zu Überlastungen und potenziellen Engpässen in der Arbeitsorganisation führen kann.

Ein weiteres entscheidendes Gegenargument gegen die Einführung der Bildungs-(teil)zeit ist, dass das Instrument seine Wirkung vor allem bei geringverdienenden Arbeitnehmern verfehlen könnte. Trotz der Entgeltersatzleistung bleibt ein Einkommenseinschnitt bestehen, der für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen besonders schwerwiegend sein kann. Da die finanzielle Kompensation während der Bildungs-(teil)zeit nicht das volle Gehalt abdeckt, könnten gerade geringverdienende Arbeitnehmer sich diesen Einkommensverlust von zweistelligen Prozenten schlichtweg nicht leisten.

Diese finanzielle Hürde könnte dazu führen, dass diejenigen, die am meisten von einer beruflichen Weiterbildung profitieren würden, aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage von der Teilnahme an der Bildungs-(teil)zeit ausgeschlossen werden. Dadurch bleibt das Potenzial dieses Instruments, gerade denjenigen zu helfen, die es am dringendsten benötigen, weitgehend ungenutzt. Es entsteht die



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

Gefahr, dass die Bildungs(teil)zeit primär von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen genutzt wird, während geringverdienende Beschäftigte, die ebenfalls von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren könnten, außen vor bleiben.

Maßnahme 6.2. Teilqualifizierung: Als Kolping-Bildungsunternehmen unterstützen wir ausdrücklich die Durchführung und Förderung von Teilqualifikationen, wenn sie abschlussorientiert sind. Teilqualifikationen stellen eine wertvolle Ergänzung zu traditionellen Ausbildungs- und Weiterbildungswegen dar, insbesondere für Personen, die aus verschiedenen Gründen keine vollständige Ausbildung absolvieren konnten oder sich beruflich neu orientieren möchten.

Teilqualifikationen bieten eine flexible Möglichkeit, berufliche Qualifikationen schrittweise zu erwerben. Dies ist besonders wichtig für Menschen, die berufsbegleitend lernen oder familiäre Verpflichtungen haben. Sie ermöglichen es den Teilnehmern, in überschaubaren Zeiträumen spezifische berufliche Kompetenzen zu erwerben und diese unmittelbar in der Praxis anzuwenden.

Durch Teilqualifikationen können sich Arbeitnehmer in einem bestimmten Fachbereich spezialisieren und so ihre Beschäftigungsmöglichkeiten erweitern. Dies ist besonders relevant in Zeiten des Strukturwandels, in denen neue Fähigkeiten gefragt sind. Für Unternehmen bieten Teilqualifikationen die Möglichkeit, gezielt qualifizierte Fachkräfte für spezifische Aufgabenbereiche zu gewinnen, ohne dass eine vollständige Ausbildung notwendig ist.

Teilqualifikationen ermöglichen es, individuell zugeschnittene Bildungswege zu gestalten, die den Bedürfnissen und Lebensumständen der Teilnehmer entsprechen. Sie fördern so die Eigenverantwortung und Motivation der Lernenden.

Maßnahme 6.3. AFBG: Wir begrüßen ausdrücklich die Reform des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) als wichtigen Schritt zur Stärkung der beruflichen Bildung, insbesondere im Handwerksbereich. Die Anhebung der Förderbeträge und die Verbesserung der Konditionen sind entscheidend, um den Fachkräftebedarf zu decken und die Attraktivität der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen. Angesichts der steigenden Kosten und des wachsenden Fachkräftemangels ist es notwendig, die Rahmenbedingungen für die Handwerksweiterbildung so zu gestalten, dass sie eine echte Alternative zur akademischen Ausbildung darstellen.

Reduzierung der Meisterprüfungen: Die rückläufige Zahl der Meisterprüfungen – von 23.000 im Jahr 2013 auf 20.500 im Jahr 2022 – ist alarmierend und unterstreicht die Dringlichkeit, die Anreize für eine Meisterausbildung zu stärken. Die sinkende Zahl der bewilligten Förderanträge im Meister-BAföG, um mehr als 11.000 (ca. 23 %), zeigt deutlich, dass die bisherigen Maßnahmen nicht ausreichen, um das Interesse an einer Meisterausbildung aufrechtzuerhalten. Eine Erhöhung der Förderbeträge ist daher unerlässlich, um diese Entwicklung umzukehren.

Erhöhung der Förderung: Die vorgeschlagene Erhöhung der Förderrahmen – von 15.000 Euro auf 18.000 Euro für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie die Verdopplung der Förderung für das „Meisterstück“ von 2.000 Euro auf 4.000 Euro – ist ein richtiger Schritt, um die finanzielle Belastung



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

der Teilnehmenden zu reduzieren und mehr Menschen zur Aufnahme einer Fortbildung zu motivieren. Darüber hinaus muss die Unterstützung der Unterhaltskosten deutlich angehoben werden, um auch den Lebensunterhalt während der Fortbildung sicherzustellen und somit den Zugang zu diesen Bildungswegen für alle zu erleichtern.

Gleichstellung zur akademischen Ausbildung: Um eine echte Gleichstellung mit der akademischen Ausbildung zu erreichen, ist es notwendig, den Erlass des Restdarlehens bei bestandener Prüfung von 50 % auf 60 % zu erhöhen und den Eigenanteil an Kurs- und Prüfungsgebühren von maximal 25 % auf 20 % zu senken. Während für Studierende in der Regel keine Studiengebühren anfallen, müssen Teilnehmer an Meisterausbildungen oft hohe Gebühren aufbringen. Die Angleichung dieser Bedingungen ist daher dringend erforderlich, um berufliche Bildung attraktiv und zugänglich zu gestalten.

Fortbildung auf gleicher DQR-Stufe: Die Möglichkeit, mehrere Spezialisierungen auf derselben DQR-Stufe zu absolvieren, sollte weiter ausgebaut werden. Eine Begrenzung der Förderung auf bereits erreichte Fortbildungsstufen kann die berufliche Weiterentwicklung behindern, insbesondere in spezialisierten Handwerksberufen, in denen eine fortlaufende Qualifikation notwendig ist.

Kombination von Meister-BAföG und SGB III: Derzeit wird eine systematische Kombination von Arbeitsförderungsinstrumenten und dem Meister-BAföG nicht ausreichend genutzt. Eine bessere Verzahnung dieser Fördermöglichkeiten könnte den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen erheblich erleichtern und insbesondere Erwerbstätigen, die sich beruflich weiterqualifizieren möchten, eine umfassendere finanzielle Unterstützung bieten.

Berufliche Aufstiegsfortbildung nach hochschulrechtlichen Regelungen: Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Möglichkeit, berufliche Aufstiegsfortbildungen auch nach hochschulrechtlichen Regelungen durchzuführen. Unter bestimmten Voraussetzungen könnte dies eine sinnvolle Ergänzung darstellen, die eine stärkere Anerkennung beruflicher Qualifikationen im akademischen Kontext ermöglicht. Dies würde nicht nur die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung erhöhen, sondern auch die Attraktivität der beruflichen Weiterbildung weiter steigern, indem es zusätzliche Perspektiven für berufliche Aufstiegsfortbildungen eröffnet.

Maßnahme 7: Informelles Lernen

Das informelle Lernen spielt in jeder Bildungsbiografie eine entscheidende Rolle und hat im Rahmen des lebenslangen Lernens nochmal an Bedeutung gewonnen. Die Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland kennen diese Bedeutung ohne Zweifel an. Allerdings weisen wir darauf hin, dass es für bestimmte Inhalte und Kontexte – wie in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der wissenschaftlichen Bildung sowie grundsätzlich überall dort, wo „gesichertes“ Wissen bzw. Expertenwissen vermittelt werden muss – niemals in Konkurrenz zum intentionalen Lernen des



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

professionellen Lehr-Lern-Kontext treten kann.

Maßnahme 8: neue Weiterbildungsformate entwickeln

Wir begrüßen die Maßnahme zur Entwicklung neuer Weiterbildungsformate ausdrücklich. Die Anforderungen der modernen Arbeitswelt verändern sich rasant, und dementsprechend müssen auch die Weiterbildungsangebote flexibel und innovativ gestaltet werden, um den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gerecht zu werden.

Als Bildungsträger sind wir kontinuierlich bestrebt, neue und praxisorientierte Weiterbildungsformate zu entwickeln, die den aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Dies umfasst die Integration digitaler Lernmethoden, die Förderung von Blended-Learning-Modellen und die Entwicklung spezialisierter, berufsbegleitender Programme, die es den Teilnehmenden ermöglichen, sich zeit- und ortsunabhängig weiterzubilden.

Ein wesentlicher Punkt, den wir jedoch anmerken möchten, ist die Notwendigkeit, die bürokratischen Hürden, die insbesondere bei der Einführung neuer Formate bestehen, deutlich abzubauen. Oftmals stehen innovative Ansätze vor Herausforderungen, die durch langwierige Genehmigungsverfahren oder komplexe regulatorische Vorgaben entstehen. Diese Hindernisse können die Einführung neuer Weiterbildungsformate erheblich verzögern und die Flexibilität einschränken, die in einem dynamischen Arbeitsmarkt dringend benötigt wird.

Maßnahme 9: Transparenz von Weiterbildungsangeboten

Maßnahme 9.1. Förderung von staatlichen Förderinstrumenten: Wir begrüßen Maßnahme zur Förderung der Bekanntheit von staatlichen Förderinstrumenten für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) ausdrücklich. Die Erhöhung der Bekanntheit staatlicher Förderinstrumente ist ein wichtiger Schritt, um die Nutzung von Weiterbildungsangeboten in kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern. Viele KMUs sind sich der bestehenden Fördermöglichkeiten nicht bewusst oder fühlen sich durch die Komplexität der Antragsverfahren abgeschreckt. Eine gezielte Aufklärung und einfachere Zugänge zu diesen Fördermitteln könnten die Weiterbildungsbeteiligung in diesen Unternehmen erheblich steigern und somit die Fachkräftesicherung und die Innovationskraft der deutschen Wirtschaft stärken.

Maßnahme 9.2. gemeinnütziger Verein zur Förderung von Weiterbildungskultur: Die Zusammenführung von Weiterbildungsverbänden in einen gemeinnützigen Verein zur Förderung der Digitalisierung und Weiterbildungskultur sehen wir eher kritisch. Zwar ist das Ziel, die Digitalisierung und Weiterbildungskultur in Deutschland zu fördern, grundsätzlich zu begrüßen, jedoch birgt die Zusammenführung von Weiterbildungsverbänden in einen einzigen gemeinnützigen Verein erhebliche Risiken für den freien Bildungsmarkt.



Anmerkungen zum Positionspapier "Von der Effizienz-Gesellschaft zur Resilienz-Gesellschaft – Impulse für ein krisenfestes Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem" der CDU / CSU Fraktion des Deutschen Bundestages

Ein solcher Eingriff könnte zu einer Vereinheitlichung der Strukturen führen, die nur noch enge Korridore für Innovationen und Nischenangebote zulässt. Diese Vereinheitlichung könnte insbesondere spezialisierte und ganzheitliche Betreuungsangebote beeinträchtigen, die andere Ansätze und Methoden erfordern als standardisierte Weiterbildungen und Umschulungen. Die Vielfalt und Flexibilität, die den Weiterbildungsmarkt auszeichnet, könnte dadurch verloren gehen, was letztlich die Anpassungsfähigkeit an individuelle Lernbedarfe und besondere Branchenanforderungen einschränken würde.

Maßnahme 10: Resilienz durch Schlüsselqualifikationen

Wir unterstützen die vorgeschlagene Maßnahme zur Förderung und Stärkung von Schlüsselqualifikationen in der Bevölkerung ausdrücklich und halten sie in der heutigen Zeit für äußerst wichtig. Die Förderung von Schlüsselqualifikationen, wie z. B. Problemlösungsfähigkeiten, Teamarbeit, Flexibilität und praktische Fertigkeiten, ist essenziell, um die Widerstandsfähigkeit unserer Gesellschaft gegenüber unvorhersehbaren politischen, gesundheitlichen und ökologischen Entwicklungen zu stärken.

Der Ansatz, ein Lernumfeld zu schaffen, das dem Bundesfreiwilligendienst ähnelt und speziell im Handwerk verankert ist, ist ein vielversprechender Weg, um praktische Fertigkeiten und essenzielle Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Ein freiwilliges praktisches Jahr im Handwerk könnte jungen Menschen nicht nur die Möglichkeit bieten, handwerkliche Fähigkeiten zu erlernen, sondern auch die Resilienz und Anpassungsfähigkeit fördern, die in Krisenzeiten besonders wertvoll sind.

Wir begrüßen ausdrücklich die Initiative, den Erwerb von Qualifikationen zu erleichtern. In einer Zeit, in der sich die Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ständig verändern, ist es entscheidend, dass Bildungs- und Weiterbildungswege flexibel und zugänglich gestaltet werden. Durch niedrigschwellige Angebote, die praktische Erfahrungen und Schlüsselqualifikationen fördern, kann ein wichtiger Beitrag zur Krisenfestigkeit unserer Gesellschaft geleistet werden.

Für Fragen und Diskussionswünsche stehen wir Ihnen gerne auch weiterhin unter buero-berlin@kolping-bildungsunternehmen.de zur Verfügung.

09. September 2024

Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e. V.

Sören Reimers, Leiter des Berliner Büros