

Herausgegeben von Olaf Deinert und Rüdiger Krause

Jennifer Rasche

Arbeitnehmerweiterbildung

Gesetzlicher Rahmen und kollektive
Gestaltungsmöglichkeiten

A. Grundlagen

„Bildung, insbesondere Weiterbildung, ist ein persönlicher und ein gesellschaftlicher Auftrag zugleich.“¹ Mit diesen Worten stellte die damalige Bundesministerin für Bildung und Forschung Annette Schavan anlässlich des 12. Deutschen Volkshochschultages am 4. Mai 2006 die Bedeutung der Weiterbildung für das Individuum und die Gesellschaft heraus und betonte die öffentliche Verantwortung hierfür.

Die Worte der damaligen Bundesbildungsministerin bringen die Thematik in knappen Worten auf den Punkt: Bildung ist Deutschlands wichtigste Ressource.² Entgegen der einst landläufigen Meinung ist der Bildungsprozess nicht mit dem Erhalt des Abschlusszeugnisses in der Berufsschule oder der Universität beendet, sondern begleitet Arbeitnehmer ein ganzes Leben lang. Aus „*Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr*“ ist „*Man lernt nie aus!*“ geworden. Ein Arbeitsleben lang wird man mit unbekannten Situationen konfrontiert, in denen der vorhandene Wissensstand nicht ausreicht. Neue Kenntnisse müssen erworben werden. Die Arbeitsbedingungen und die Anforderungen des eigenen Arbeitsplatzes verändern sich, ganze Berufsbilder fallen weg oder wandeln sich gravierend, es gilt, neue Maschinen, Software oder Arbeitsprozesse zu beherrschen oder neue Aufgabenfelder zusätzlich zu übernehmen. Um der Dynamik des (weltweiten) Arbeitsmarktes gerecht zu werden, müssen die Unternehmen und deren Arbeitnehmer den sich stetig verändernden Bedingungen gewachsen sein. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es einer ständigen Wissenserweiterung, Qualifikationsanpassung und Vorbereitung auf kommende Neuerungen aller Beteiligten. Lernen ist ein lebenslanger Prozess geworden und Weiterbildung zum ständigen Begleiter.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach einem Anspruch auf bzw. einer Verpflichtung zur Weiterbildung. Denn nur beim Vorliegen eines Anspruchs auf bzw. einer Verpflichtung zur Weiterbildung geht die Bedeutsamkeit der Thematik über die persönliche und gesellschaftliche Relevanz hinaus und ist von juristischem, namentlich arbeitsrechtlichem Interesse. Auf diese Weise

1 BMBF, Bildungsperspektiven für Deutschland, http://www.bmbf.de/pubRD/mr_20060504.pdf, abgefragt am 02.10.2012, S. 3.

2 BMBF, Lernen im Lebenslauf, <http://www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php>, abgefragt am 02.10.2012.

ließe sich die arbeitnehmerseitige Willigkeit zur Teilnahme an bzw. die arbeitgeberseitige Ermöglichung von Weiterbildung steigern. Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung stellt einen wichtigen Aspekt dar. Zwar ist die berufliche Weiterbildung in den vergangenen Jahren zum wichtigsten Bildungsbereich gewachsen, gemessen an Teilnehmerzahlen und finanziellem Gesamtaufwand.³ Gleichwohl belegte Deutschland im internationalen Vergleich bei der Teilnahmequote an Weiterbildung im Jahr 2003 nur Platz 12 unter den damals 15 EU-Mitgliedstaaten.⁴ Die niedrige Teilnahmequote an Weiterbildung in Deutschland wurde allgemein kritisiert.⁵ Im aktuellen europäischen Vergleich stehen die deutschen Arbeitnehmer mit einer Teilnahmequote von immerhin 43 Prozent auf dem vierten Platz.⁶ Da dies aber einen Durchschnittswert dargestellt,⁷ besteht in vielen Bereichen noch deutlicher Verbesserungsbedarf.

I. Begriff

Bevor Inhalte besprochen werden, soll der Gegenstand der vorliegenden Arbeit begrifflich geklärt sein. Eine Definition von Weiterbildung ist insbesondere deshalb wichtig, weil es sich hierbei um ein interdisziplinär praktiziertes und diskutiertes Thema handelt, das ein Herangehen unter ganz unterschiedlichen Gesichtspunkten ermöglicht.

Erziehungswissenschaftler setzen sich mit Lern- und Lehrmethoden auseinander, analysieren Lerntypen und suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten für die Wissensvermittlung in der Erwachsenenbildung.⁸ Aus sozialwissenschaftlicher Sicht sind die Geschichte, Theorien, Forschungsmethoden und Institutionen zu dem Thema Weiterbildung von Bedeutung sowie die Ermittlung der Teilnehmerstrukturen.⁹ Wirtschaftswissenschaftler und Betriebswirte

3 Füssel in: Lernzeiten, S. 31.

4 Nagel in: FS Schäfer, S. 677, 678.

5 BMBF, Aufstieg durch Bildung, S. 46; Busse/Seifert, Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, S. 8; Schömann/Baron in: Altern, Bildung und lebenslanges Lernen, S. 31, 32.

6 Kuwan, Weiterbildung im Europäischen Vergleich, S. 9.

7 Siehe zu den unterschiedlichen Beteiligungsquoten Teil 2: A. II.

8 Siehe eines der Standardwerke zum Thema: Döring, Handbuch Lehren und Trainieren in der Weiterbildung.

9 Siehe exemplarisch: Tippelt/v. Hippel, Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung; Schiersmann, Berufliche Weiterbildung; Wittpoth, Einführung in die Erwachsenenbildung.

interessieren sich für Qualifizierungskonzepte als Teil der Personalentwicklung und erarbeiten Möglichkeiten zur Einführung, Umsetzung und Evaluation von betrieblicher Weiterbildung.¹⁰ Aus juristischer Sicht sind die gesetzlichen Grundlagen von Weiterbildung sowie die Möglichkeiten und Grenzen hiervon abweichender Regelungen Gegenstand der diesbezüglichen Literatur und Rechtsprechung.

Wie man sieht, kann das Thema Weiterbildung aus verschiedenen Richtungen angegangen werden. Je nachdem, mit welcher Zielsetzung man sich dem Thema nähert, ergeben sich andere Schwerpunkte für eine Definition.

Was also ist Weiterbildung aus juristischer Sicht und damit im Sinne der vorliegenden Arbeit?

In der Rechtswissenschaft existiert weder eine gesetzesübergreifende Legaldefinition noch gibt es einen allgemein tauglichen Weiterbildungsbegriff.¹¹ Der Deutsche Bildungsrat definierte Weiterbildung 1970 als die „*Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase*“.¹² Auf diese Weise wurde speziell die berufliche Weiterbildung betont. In der Erwachsenenbildung wird Weiterbildung darüber hinaus auch als „*Instrument der persönlichen Qualifizierung*“ verstanden, die auch weniger planmäßige Bildungsmöglichkeiten erfasst.¹³

Weiterbildung wird im deutschen Recht neben den Begriffen Qualifizierung, Schulung, Umschulung und Fortbildung genannt. Es kommt stets auf das jeweilige Gesetz bzw. den jeweiligen Kontext an. Weiterbildung findet Erwähnung in verschiedenen Gesetzen:

Die sozialrechtliche Förderung von Weiterbildung ist von beachtlicher Bedeutung. Die Förderung ist nach aktuellem Stand umfangreich¹⁴ und gehört historisch zu den ältesten Leistungen der aktiven Arbeitsförderung.¹⁵ Bildungsmaßnahmen wurden schon nach dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16.07.1927 gefördert.¹⁶ Dem entspricht es, dass der Gesetzgeber ein soziales Recht auf individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung

10 Siehe das sehr anschauliche Konzept von Lotter, Beschäftigungssicherung, S. 194 ff.

11 Alexander, NZA 1992, 1057, 1060; Käufer, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, S. 23 ff.

12 Deutscher Bildungsrat, Strukturplan für das Bildungswesen 1970, S. 197.

13 Arnold/Nolda/Nuissl, Wörterbuch Erwachsenenbildung, S. 299.

14 Siehe Teil 2: A. II.

15 B. Schmidt in: Eicher/Schlegel SGB III vor §§ 77 bis 96 Rn. 7.

16 Grünh in: Gagel SGB II / SGB III vor § 81 SGB III Rn. 1; Niewald in: Kasseler Handbuch Arbeitsförderungsrecht § 4 Rn. 1.

in § 3 Abs. 2 Nr. 2 SGB I benennt und in den §§ 81 ff. SGB III Regelungen zur staatlichen Förderung der beruflichen Weiterbildung trifft.

Arbeitsrechtlich trifft das BBiG Regelungen zur Weiterbildung: Das BBiG regelt neben der Berufsausbildung auch die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung, § 1 Abs. 1 BBiG. Die berufliche Fortbildung soll es gem. § 1 Abs. 4 BBiG ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Gem. § 1 Abs. 5 BBiG soll berufliche Umschulung zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

Das BetrVG baut auf dem Berufsbildungsbegriff des BBiG auf und bestimmt daher in den §§ 96 bis 98 BetrVG lediglich die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Fragen der Berufsbildung, ohne auf die Begriffsbedeutungen von Weiterbildung oder Fortbildung einzugehen. Eine selbständige Definition erfolgt nicht.

In anderen Bundesgesetzen werden zwar die Begriffe Fortbildung oder Weiterbildung verwendet,¹⁷ aber nicht begrifflich festgelegt, sondern vielmehr als bekannt vorausgesetzt.

In allen Landesweiterbildungsgesetzen setzt sich der Weiterbildungsbegriff zumindest aus den Bereichen der beruflichen Fortbildung und der politischen Bildung zusammen;¹⁸ überwiegend wird auch die allgemeine Weiterbildung erfasst.¹⁹ Gerade die letztgenannte Differenzierung erweist sich als zunehmend schwierig. Die steigende Bedeutung von sogenannten Schlüsselqualifikationen und Softskills im Arbeitsleben verwischt die Trennlinie zwischen beruflicher Fortbildung und allgemeiner Weiterbildung.

Letztlich ist eine genaue Abgrenzung entbehrlich, wenn nicht sogar hinderlich.²⁰ Denn es ergibt sich trotz der sprachlichen Unschärfe ein Weiterbildungsbegriff, der durch seine Breite gekennzeichnet ist. Weiterbildung soll daher als Oberbegriff verstanden werden. Auf diesem weiten Verständnis von Weiterbildung baut die vorliegende Arbeit auf. Denn ein solcher breiter Weiterbildungsbegriff ist erforderlich, um die Komplexität der Materie und die verschiedenen Blickwinkel auf die Thematik erfassen zu können. Eine weitere Differenzierung und

17 So beispielsweise in § 19 TzBfG.

18 § 1 Abs. 2 S. 1 BiUrlG Berlin; § 1 Abs. 1 AWbG NRW; § 3 Abs. 1 BfG R-Pf.

19 § 2 Abs. 1 BFV Brandenburg; § 1 Abs. 1 S. 1 BiUrlG Bremen; § 3 Abs. 2 WBG M-V; § 1 BiUrlG Nds. i. V. m. § 1 Abs. 1 S. 1 EBG Nds.; § 2 Abs. 2 WBG Saarland; § 2 Abs. 2 BFQG S-H.

20 Dazu Schiersmann, Berufliche Weiterbildung, S. 24; Dehnbostel, Berufliche Weiterbildung, S. 12.

Abgrenzung, beispielsweise nach der Trägerschaft der Maßnahme, erfolgen unterhalb dieses Oberbegriffs und daher in den jeweiligen Kapiteln.

Als Ergebnis lässt sich Weiterbildung wie folgt definieren:

Der Begriff der Weiterbildung erfasst alle Formen von Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen, die keine Erst- oder Grundausbildung darstellen.²¹

II. Gesellschaftliche Bedeutung

Der Deutsche Bildungsrat vertrat bereits 1970 die Auffassung, dass Weiterbildung „weder als beliebige Privatsache noch als eine nur Gruppeninteressen dienende Maßnahme“ betrachtet und behandelt werden könne.²² Er betonte daher die doppelte Relevanz, die Weiterbildung sowohl für den individuellen Arbeitnehmer, als auch für die Gesellschaft zukommt.

Auch das Bundesverfassungsgericht vertrat schon im Jahr 1987 die Auffassung, dass lebenslanges Lernen unter den Bedingungen des fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit im Wechsel der Verhältnisse geworden sei. Dem Einzelnen helfe die Weiterbildung, die Folgen des Wandels beruflich und sozial besser zu bewältigen. Für Wirtschaft und Gesellschaft ermögliche sie die erforderliche Flexibilität, unter veränderten Umständen zu funktionieren. Es liege dabei im Interesse des Allgemeinwohls, die Bildungsbereitschaft der Arbeitnehmer zu verbessern, weil eine solche mit Blick auf die begrenzt verfügbare Zeit und den engen finanziellen Rahmen nicht vorausgesetzt werden könne.²³

Indikator für die hiermit angesprochene gestiegene Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer sowie für das zunehmende Verständnis der Bedeutung von Weiterbildung auf Seiten der Arbeitgeber ist beispielsweise der Anstieg der jährlichen privaten Investitionen für Weiterbildung:²⁴ Während im Jahr 1990 noch 26 Mrd. DM²⁵ in Weiterbildung investiert wurden, beziffern Zahlen aus dem Jahr 2007

21 So auch Reinecke in: Küttner Personalbuch 2012 „Weiterbildung“ Rn. 1.

22 Deutscher Bildungsrat, Strukturplan für das Bildungswesen 1970, S. 199.

23 BVerfG, Beschluss vom 15.12.1987, Az. 1 BvR 563/85, NJW 1988, 1899, 1900.

24 Die folgenden Zahlen betreffen sowohl die direkten Kosten (d.h. die Ausgaben für die Weiterbildungsteilnahme) als auch die indirekten Ausgaben (d.h. die entgangenen Erträge, die bei einer alternativen Verwendung der für die Weiterbildung investierten Zeit entstanden wären).

25 Goos, ZfA 1991, 61, 61.

die jährlichen Investitionskosten der Unternehmen für Weiterbildung mit 27 Mrd. EUR.²⁶ Insgesamt (d.h. unter Berücksichtigung staatlicher Leistungen) ist das Volumen der jährlichen Investitionen in Weiterbildung auf 35 Mrd. EUR gestiegen.²⁷ Trotz dieses Anstiegs befinden sich die betrieblichen Ausgaben seit Mitte der 90er-Jahre wieder im Abwärtstrend, während Privatpersonen den größten Kostenanteil unter den drei Beteiligten (Staat, Unternehmen, Privatpersonen) tragen.²⁸

Die gestiegenen Investitionen sind erforderlich und sinnvoll, denn in den vergangenen Jahrzehnten hat sich der Qualifizierungsbedarf erhöht. Nahezu alle diesbezüglichen Abhandlungen verweisen auf ökonomische, politische und soziale sogenannte Megatrends, die kennzeichnend für die heutige Berufswelt seien:

1. Globalisierung

Infolge der Globalisierung ordnet sich der Arbeitsmarkt neu und es entsteht eine weltweite Konkurrenz, bei der es mitzuhalten gilt. Aus dem globalen Wettbewerb entsteht das Bildungsziel der „*Employability*“,²⁹ das nur durch ständige Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer erreicht werden kann. Außerdem ist eine Entwicklung dahingehend zu erkennen, dass innerhalb eines Unternehmens eine transnationale Organisation von Arbeitsprozessen stattfindet, und zwar nicht nur in Spezialabteilungen: Die internationale Kooperation betrifft nahezu alle Qualifikationsgruppen.

2. Tertiarisierung

Ferner fällt die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft auf, die sogenannte Tertiarisierung.³⁰ Einerseits bedeutet dies, dass gegenwärtig doppelt so viele Beschäftigte im tertiären Sektor (Dienstleistungen aller Art) tätig sind wie im Jahr 1950.³¹

26 Lenske/Werner, Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung, http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends01_09_3.pdf, abgefragt am 02.10.2012, S. 13.

27 Beicht /Berger/Moraal, Sozialer Fortschritt 2005, 256, 256; Dehnbostel, Berufliche Weiterbildung, S. 18.

28 Bayer/Haag, Arbeitshilfe zur tarifpolitischen Gestaltung der beruflichen Weiterbildung, S. 9.

29 Ackermann in: *Employability*, S. 339, 339; v. Hauff/Seitz in: *Employability* S. 31, 32.

30 BMBF, Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht, S. 21; Dehnbostel in: *Kompetenzen für eine zukunftsfähige arbeitsorientierte Allgemeinbildung*, S. 231, 233.

31 Vester/Teiwes-Kügler/Lange-Vester, *Der neue Arbeitnehmer*, S. 56.

Der Umgang mit Menschen anstatt mit Material stellt für zwei Drittel der Arbeitnehmer den Hauptteil ihrer Berufstätigkeit dar. Die Tertiarisierung betrifft aber auch die Berufe, die eigentlich dem sekundären Sektor (Industrie und Handwerk) angehören. Den Arbeitnehmern werden zunehmend Fähigkeiten wie analytisches Denken und Handeln, kommunikative Sensibilität und auch Problem- und Konfliktmanagement abverlangt. Ursachen für eine solche sogenannte interne Tertiarisierung bei den Tätigkeiten in Handwerk und industrieller Produktion sind die wachsenden Markt- und Kundenbezüge sowie das zunehmende Gewicht von Technik und Wissenschaft. Die Durchdringung von Berufsfeldern mit Technik und Wissenschaft lässt sich in allen Arbeitsbereichen feststellen.³² Arbeitnehmer müssen deren Einsatz bewältigen lernen. Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsstrukturierung. Damit einher geht auch eine Entwicklung von der Vermittlung abgeschlossener Wissensbestände zu prozessorientiertem und exemplarischem Lernen.

3. Veränderung des Arbeitsplatzes

Die vorstehend genannten Trends sind zwei Erklärungen für den grundsätzlichen Umstand, dass ein und derselbe Arbeitsplatz sich fortwährend verändert. Auch wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz lange Jahre besetzt, verändern sich die ihm abverlangten Fertigkeiten. Hinzu kommt, dass jede Form von Wissen einer Halbwertszeit unterliegt und beispielsweise spezifisches Berufswissen nach fünf Jahren überholt ist, EDV-Kenntnisse bereits nach einem Jahr.³³ Um einem Qualifikationsverlust entgegenzuwirken, hat hier zumindest eine Anpassungsqualifizierung zu erfolgen.

4. Wechsel des Arbeitsplatzes

Das Grundmuster eines Arbeitsverhältnisses, das vom Abschluss der Ausbildung bis zur Rente besteht, ist nicht mehr der Regelfall, zahlreiche Wechsel der Beschäftigungsverhältnisse sind üblich geworden. Daher bedarf es einer ständigen Qualifikationsanpassung, um den wechselnden Anforderungen gerecht zu werden.³⁴

32 Dehnbostel, Berufliche Weiterbildung, S. 25.

33 Klier, Die Zukunft der Arbeit, S. 12; Petersen, Handbuch zur beruflichen Weiterbildung, S. 13.

34 Dehnbostel, Berufliche Weiterbildung, S. 27.

5. Alternde Gesellschaft

Deutschland ist weltweit eine der am schnellsten alternden Gesellschaften. Seit 1997 liegt der Bevölkerungsanteil der über 60-Jährigen höher als derjenige der unter 20-Jährigen.³⁵ Es kann nicht mehr darauf gebaut werden, den Strukturwandel allein über den Generationenwechsel ausgleichen zu können, weil die Gruppe der nachrückenden Generation verhältnismäßig kleiner wird. Auf Grund dieses demografischen Wandels in ganz Europa, aber speziell in Deutschland,³⁶ ist es von zunehmender Bedeutung, ältere Arbeitnehmer und Immigranten weiterzubilden und mit neuen Aufgaben zu betrauen, um die mit dem Bevölkerungsrückgang einhergehende Abnahme der qualifizierten Arbeitnehmerschaft auszugleichen.³⁷

Speziell bei der letztgenannten Gruppe kommt die Schwierigkeit hinzu, dass in Deutschland lebende Ausländer überdurchschnittlich häufig über keinen Schulabschluss verfügen.³⁸ Es müssen hier zunächst Grundlagen geschaffen werden, bevor spezifische Kenntnisse vermittelt werden können. Auch das begründet ein verstärktes Bedürfnis nach (Weiter-)Bildung.

6. Individualisierung

Wegen der veränderten Familienstruktur, die durch Patchwork-Familien, Scheidung und Vereinzelung geprägt ist, entwickelt sich ein Trend hin zur Individualisierung. In diesem Wertemuster erlangt die Selbstverantwortung an Bedeutung. Das Lernen für die eigene Bildungs- und Erwerbsbiographie nimmt an Wichtigkeit zu.

7. Persönlichkeitsentwicklung

Darüber hinaus hat Weiterbildung einen Aspekt der Persönlichkeitsbildung für den einzelnen Arbeitnehmer: Denn gerade die Einstellung einer Vielzahl der

35 Schiersmann, Berufliche Weiterbildung, S. 19.

36 Dohmen, PersF 2007 Heft 9, S. 24, 26; Kade, Altern und Bildung, S. 19; Walter in: Employability, S. 1, 1.

37 Dehnbostel, Berufliche Weiterbildung, S. 26; Zachert/Queck, Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung, S. 11 f.

38 Birg, Integration und Migration im Spiegel harter Daten, FAZ vom 09.04.2009, S. 37; Eichert in: Employability, S. 19, 20.

Arbeitnehmer zu ihrem Arbeitsplatz hat sich insofern weiterentwickelt, als sie den Beruf als Bestätigung der eigenen Fähigkeiten und Gelegenheit zur Selbstverwirklichung begreifen. Mithin definiert sich die Persönlichkeit vielfach über Leistung und Erfolg im Berufsleben. Zu einem diese Einschätzung ergänzenden Ergebnis kam eine Studie der Bertelsmann Stiftung, die ergab, dass 47 Prozent der Befragten die Anerkennung durch Leistung bei der Arbeit glücklich macht und 40 Prozent glücklich sind, wenn sie Neues lernen können.³⁹ Unter diesem Aspekt ist es nachvollziehbar ein, dass eine Vielzahl der Arbeitnehmer sich beruflich weiterentwickeln will.

III. Öffentliche Aufmerksamkeit und Förderung

Die dargestellte gesellschaftliche Bedeutung bewirkt auch eine zunehmende öffentliche und politische Aufmerksamkeit. In zahlreichen Massenmedien existiert mittlerweile eine Rubrik zur Weiterbildung beispielsweise in Form von Sonderseiten, Beilagen oder Internetformaten.⁴⁰ Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vergibt seit 2000 jährlich den sogenannten Weiterbildungs-Innovations-Preis für sechs innovative Konzepte zur beruflichen und betrieblichen Fort- und Weiterbildung.⁴¹

Auch die Bundesregierung ist im Bereich Weiterbildung seit Jahren aktiv und bestrebt, die Weiterbildungskultur zu verbessern.⁴² Zu diesem Zweck unterstützt der Bund Aufstiegsqualifizierung, beispielsweise durch das sogenannte Meister-BAföG, bieten die Länder eigene Weiterbildungsprogramme an und fördert die Bundesagentur für Arbeit nach dem SGB III Weiterbildungsmaßnahmen, die der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Beruf dienen, um drohende Arbeitslosigkeit abwenden oder Arbeitslosen zu einem Berufsabschluss verhelfen. Gegenstand dieser

39 Bertelsmann Stiftung, Glück, Freude, Wohlbefinden – welche Rolle spielt das Lernen?, http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_23599_23600_2.pdf, abgefragt am 02.10.2012, S. 10.

40 Siehe beispielsweise: Forum Berufsbildung, <http://www.forum-berufsbildung.de/>, abgefragt am 02.10.2012; Netzwerk Weiterbildung, <http://www.netzwerk-weiterbildung.info/>, abgefragt am 02.10.2012; Zeitschrift Weiterbildung, <http://www.personalwirtschaft.de/de/html/content/500/Zeitschrift-Weiterbildung/>, abgefragt am 10.11.2012.

41 BIBB, Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP), <http://www.bibb.de/de/1898.htm>, abgefragt am 02.10.2012.

42 BMBF, Aufstieg durch Bildung, S. 32 ff., 46 ff.

Förderung ist die umfassende Übernahme der unmittelbaren und mittelbaren Weiterbildungskosten.⁴³

Ein weiterer Schritt in Richtung präventive Arbeitsmarktpolitik wurde Ende 2001 durch Verabschiedung des Job-AQtiV-Gesetzes getan. Hiernach werden Anreize zur Weiterbildung Geringqualifizierter gesetzt, indem Arbeitgeber für die Dauer der Freistellung des Arbeitnehmers einen Zuschuss zu den Lohnkosten erhalten. Außerdem werden seit Ende 2002 sogenannte Bildungsgutscheine⁴⁴ ausgegeben, die zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen eines frei zu wählenden Bildungsträgers berechtigen.⁴⁵ Die Agentur für Arbeit trägt gem. §§ 83 bis 87 SGB III die Weiterbildungskosten, wozu neben Lehrgangskosten, Fahrtkosten und Kosten für eine auswärtige Unterbringung auch Kosten für eine eventuelle Kinderbetreuung fallen. Der Staat ist also bemüht, die nicht ausreichend Qualifizierten zu fördern und unter größtmöglicher Entlastung der Teilnehmenden Anreize für die Weiterbildung zu setzen. Darüber hinaus sieht § 86 SGB III eine Überprüfbarkeit durch die Arbeitsagenturen vor, um die Qualität der angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen sicherzustellen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat einen Innovationskreis Weiterbildung eingesetzt, der am 05.03.2008 zehn Empfehlungen für die Stärkung der Weiterbildung vorgelegt hat.⁴⁶ Diese richteten sich an Staat, Unternehmen, Sozialpartner, Verbände, Bildungsträger und öffentliche Arbeitgeber und bauen auf dem Verständnis auf, Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe zu begreifen und zu bewältigen. Dabei hebt der Innovationskreis Weiterbildung die Förderung der Motivation des Einzelnen, die Flexibilität und Transparenz des Weiterbildungsprozesses, die Integration aller Bevölkerungsgruppen in die Weiterbildung und das Lernen für und mit Unternehmen besonders hervor. Bundesbildungsministerin Dr. Annette Schavan hat 2008 angekündigt, bis 2015 eine

43 Siehe im Einzelnen Teil 2: A. I. 2. a) und Teil 2: A. II. 1., 2. und 3.

Für einen aktuellen Überblick über die Förderung von Weiterbildung auf Bundesebene siehe: BMBF, Berufsbildungsbericht 2012, S. 56 bis 60; auf Bundes-, Landes- und EU-Ebene: Hansen, Hinein in den Förderdschungel, Handelsblatt, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/buero-special/weiterbildung-hinein-in-den-foerderdschungel/6844890.html>, abgerufen am 02.10.2012.

44 § 81 Abs. 4 SGB III.

45 Die praktische Wahrnehmung ist allerdings gering: In vielen Bezirken der Arbeitsagenturen wurden weniger als 50 Prozent der Gutscheine eingelöst. Siehe hierzu: Kühnlein/Klein, Bildungsgutscheine, S. 8.

46 BMBF, Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung, S. 12 ff.

Weiterbildungsbeteiligung von 50 Prozent erreichen zu wollen.⁴⁷ Nach bisherigem Zwischenstand ist ein Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen, so dass die Zielsetzung nicht unrealistisch ist.⁴⁸

Auch auf europäischer Ebene ist Weiterbildung ein Thema. Die Europäische Union hat sich zum Ziel gesetzt, in Europa einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum zu schaffen, indem sie lebenslanges Lernen zum Programm gemacht hat. So benennt die Charta der EU in Art. 14 das Recht jeder Person auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung. Ferner normiert Art. 3 EG das Ziel, einen qualitativ hochstehenden Beitrag zur allgemeinen und beruflichen Bildung zu leisten. Jedoch ist die EU drauf beschränkt, Ziele und Programmsätze zu formulieren und die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten bei der Verfolgung dieser Ziele zu fördern. Eine Kompetenz für eine Bildungsreform oder die anderweitige Festsetzung von Bildungsstandards besteht nicht. Allerdings werden Anreize über die Vergabe von Fördergeldern gesetzt, die bei Befolgung bestimmter programmatischer Vorgaben vergeben werden, wodurch zugleich die einheitliche Entwicklung in den Mitgliedstaaten forciert wird.⁴⁹ Unter dem Namen Programm für Lebenslanges Lernen (PLL) sind alle europäischen Programme im Bereich des lebenslangen Lernens (Leonardo da Vinci, Erasmus, Comenius, Grundtvig, E-Learning, Jean Monnet) zusammengefasst. Hierbei können Unternehmen als Projektpartner teilnehmen und beispielsweise die Bildungsinhalte mitbestimmen.⁵⁰

IV. Persönliche Einstellung zur Weiterbildung

Diese politische und öffentliche Präsenz hat sich positiv auf das Bild von Weiterbildung innerhalb der Bevölkerung ausgewirkt. Verschiedene Untersuchungen der jüngeren Vergangenheit zeigten, dass das öffentliche Interesse groß ist und Weiterbildung ein überwiegend positives Image hat.⁵¹ Dieses positive Image von

47 BMBF, Pressemitteilung vom 05.03.2008, <http://www.bmbf.de/press/2254.php>, abgefragt am 02.10.2012.

48 BMBF, Berufsbildungsbericht 2012, S. 56, 57.

49 Dazu ausführlich: Benz, Auf dem Weg zum lebenslangen Lernen, s. 47 ff.

50 BMBF, Programm für Lebenslanges Lernen, <http://www.bmbf.de/de/919.php>, abgefragt am 02.10.2012.

51 Bertelsmann Stiftung, Glück, Freude, Wohlbefinden – welche Rolle spielt das Lernen?, http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_23599_23600_2.pdf, abgefragt am 02.10.2012, S. 13.

Weiterbildung ist eine gesellschaftliche Rahmenbedingung, die das Teilnahmeverhalten beeinflusst hat:

Während 1979 noch 23 Prozent der Arbeitnehmer zwischen 19 und 64 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ist die Teilnahmequote im Jahr 1988 bereits auf 35 Prozent⁵² gestiegen. Im Jahr 1997 war mit 48 Prozent der bisherige Höhepunkt der Teilnahmebereitschaft erreicht.⁵³ Aktuelle Zahlen zeigen ein leicht rückläufiges Bild, indem im Jahr 2007 43 Prozent⁵⁴ der Arbeitnehmer zwischen 19 und 64 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen.

Als Gründe für die insgesamt eher verhaltene Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen werden eine zu geringe formale Qualifikation, die Ausübung von einfach auszuführenden Tätigkeiten, ein geringes Einkommen, Migrationshintergrund und familiäre Eingebundenheit angesehen.⁵⁵

Anhand der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, des sich verstärkenden Bedürfnisses nach qualifizierten Arbeitnehmern und der tatsächlich erbrachten zeitlichen und finanziellen Investitionen in Weiterbildung wird die gesellschaftliche Bedeutung fassbar. Vor diesem Hintergrund sollte die ganze Thematik Gegenstand einer dynamischen Diskussion sein, die Bewegung und Veränderung in der Berufspraxis bewirkt. Umso unverständlicher ist es, dass die Diskussion in der Rechtswissenschaft äußerst schleppend verläuft, teilweise wird von „Abstinenz“⁵⁶ gesprochen. Diese Arbeit soll deswegen einen neuen Anstoß zu weiteren Diskussionen der juristischen Aspekte geben.

52 Rund 30 Prozent laut: Losch, Ordnungsgrundsätze der Weiterbildung, S. 12.

53 Dehnbostel, Berufliche Weiterbildung, S. 20.

54 DIE, Trends der Weiterbildung, S. 27.

55 Jäger, Außerschulische Bildung 2007, Heft 2, 174, 174.

56 Käufer, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, S. 45; Sandmann/Schmitt-Rolfes, ZfA 2002, 295, 295.