

---

# Weiterbildung - Erfolgsfaktor für Unternehmen und Gesellschaft

Parlamentarischer Abend am 11. Mai 2005  
Deutsche Parlamentarische Gesellschaft, Berlin

---

Wuppertaler Kreis e.V.  
Bundesverband betriebliche Weiterbildung  
Widdersdorfer Straße 217  
50825 Köln

Sperrfrist: 11. Mai 2005, 20.00 Uhr

Im Zeitalter der Globalisierung und der weltweiten Konkurrenz sind gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte für ein rohstoffarmes Land wie Deutschland die wichtigste Ressource und ein bedeutender Erfolgsfaktor für den internationalen Wettbewerb. Das Bildungssystem ist das Fundament für diese wichtige Ressource unserer Wirtschaft.

Der Dialog zwischen Bildung und Wirtschaft, zwischen unternehmerischer Personalpolitik und zukunftsweisender Bildungspolitik ist daher zu intensivieren. Der Wuppertaler Kreis als Dachverband und Interessenvertreter der wirtschaftsnahen Weiterbildungseinrichtungen setzt sich für ein plurales Weiterbildungssystem ein. Bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung steht der Wuppertaler Kreis für Eigeninitiative und Selbstverantwortung von Unternehmern und Beschäftigten.

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt erfordert ein reaktionsfähiges und flexibles Weiterbildungssystem, das die schnellen Veränderungen der wirtschaftlichen und technischen Bedingungen ebenso berücksichtigt wie die immer differenzierteren Qualifizierungsanforderungen der Unternehmen. Dies lässt sich nur realisieren mit einer Weiterbildung, die vor staatlichen reglementierenden Eingriffen und bürokratischen Vorgaben verschont bleibt.

Für die Zukunft der Weiterbildung ist entscheidend einerseits die Integration in den Arbeitsprozess, andererseits die Selbstverantwortung der Arbeitnehmer, die als „Arbeitskraftunternehmer“ die Verantwortlichkeit für ein lebenslanges Lernen und damit für den Erhalt der eigenen „Employability“ tragen.

Um diesen Prozess mit hochwertigen Weiterbildungsangeboten unterstützen zu können, bedarf es eines funktionsfähigen Weiterbildungsmarktes und eines kundenorientierten Qualitätsmanagements wie der international standardisierten Systeme nach DIN EN ISO 9001.

Der Wuppertaler Kreis fordert, dass bei Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit die Qualität als Auswahlkriterium entscheidend höher gewichtet wird als der Preis. Bekommen Billiganbieter den Zuschlag, hat dies häufig zur Folge, dass erfahrene Weiterbildungseinrichtungen mit hoher regionaler Verantwortung aus dem Markt gedrängt werden.

Branchentarifabschlüsse bei den Bildungsanbietern, wie sie von Gewerkschaften gefordert werden, sind in diesem Zusammenhang ausdrücklich kein hilfreiches Instrument und für die Weiterbildungsbranche grundsätzlich abzulehnen. Sie tragen zur Nivellierung bei und sind kontraproduktiv für Marktnähe, Flexibilität und Differenzierung. Sie können auch der individuellen Kultur der Anbieter der Weiterbildungsbranche nicht gerecht werden.

Nachweislich sinkt das Arbeitslosigkeitsrisiko durch stetige Weiterbildung erheblich und für die von Arbeitslosigkeit Betroffenen stellt Weiterbildung eine notwendige Voraussetzung für deren dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt dar. Die bisherigen, aus Sicht des Wuppertaler Kreises durchaus gerechtfertigten Korrekturen im Eingliederungsetat der Bundesagentur für Arbeit waren notwendig, weitere Einsparungen sind jedoch nur zu Lasten der Chancen für die von Arbeitslosigkeit Betroffenen möglich.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen insbesondere die Potenziale Älterer gefördert werden, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit auch bei künftig immer stärker alternden Belegschaften sicherzustellen. Der Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Weiterbildungsangeboten muss signifikant erhöht werden.

Zwei Drittel der Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung verfügen über einen Hauptschulabschluss und etwa 20% über einen höheren Bildungsabschluss. Deshalb sollte dieser Personenkreis als echte Bildungsreserve erkannt werden.

Finanzielle Zugangsbarrieren, die die Finanzierung der eigenen Weiterbildung hemmen und zumeist die bildungsfernen Schichten betreffen, müssen beseitigt werden.

Die zunehmende Bedeutung von Weiterbildung erfordert zeitgemäße Instrumente zu deren Finanzierung: So könnten die vom Arbeitgeber gezahlten, aus dem Arbeitsplatz zu erwirtschaftenden vermögenswirksamen Leistungen auch zum „Bildungssparen“ verwendet werden, wobei der Staat die Möglichkeit hätte, diese individuelle Vorsorge für Weiterbildung mit einer Prämie zu unterstützen, um den nötigen Anreiz für diese Form des Sparens zu schaffen. Ebenfalls vorstellbar wäre, das „Meister-BaföG zu einem „Weiterbildungs-BaföG“ zu modifizieren. Kredite für Weiterbildungsteilnehmer könnten sich zum Beispiel am von der Kreditanstalt für Wiederaufbau entwickelten Studienkredit-Programm orientieren.

Internationalisierung, extrem schnell wachsendes Wissen, die Alterung der Technologien und der Gesellschaft mit dem daraus resultierenden Fachkräftemangel charakterisieren die Herausforderung der Politik im Zusammenhang mit Weiterbildung und Personalentwicklung.

Schätzungen zufolge wird der Anteil der Menschen über 60 Jahre an der Gesamtbevölkerung in Deutschland im Jahr 2040 ca. 38% betragen. Für die Arbeitsprozesse in den Unternehmen ergeben sich gleichzeitig durch die immer größer werdende Komplexität der technischen Entwicklungen, die Interdisziplinarität der Aufgabenstellungen und durch die Zunahme der Änderungsgeschwindigkeit des verfügbaren Wissens neue Herausforderungen. Dennoch ist die aktuelle Situation in Deutschland gekennzeichnet dadurch, dass es keine Wachstumsbeiträge aus Humankapital gibt, dass ein Rückgang der Studentenzahlen in den technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen zu konstatieren ist sowie insgesamt ein deutlicher Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten.

Nachhaltige berufliche Befähigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist jedoch nur durch Vertiefung, Erweiterung und Aktualisierung der beruflichen Qualifikation sicherzustellen. Hier übernimmt die Weiterbildung wichtige Funktionen: Sie sichert Arbeitsplätze und Einkommen und schafft auch Aufstiegsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Sie ist daher wichtige Voraussetzung für Erhalt und Erhöhung der Attraktivität des Standortes Deutschland, sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen.

Besonderer Bedarf an Weiterbildung ergibt sich aus der speziellen Situation des Mittelstandes: Aufgrund der Tatsache, dass die großen Unternehmen bei Rekrutierung von Personal „die Fläche abfischen“ können, entsteht für kleine und mittlere Unternehmen die Notwendigkeit, neue Anwerbungsstrategien zu entwickeln und mit Kooperationen, der Schaffung besonderer Bindungsstrategien und der Qualifizierung der Mitarbeiter den Wettbewerbsnachteil auszugleichen.

Bei all dem ist Ehrlichkeit der Politik gefordert, damit Beschäftigte die Notwendigkeit erkennen, selbst Verantwortung für ihre Weiterbildung zu übernehmen. Bei den Beschäftigten muss das Bewusstsein für die ständige Weiterentwicklung ihrer eigenen Berufsfähigkeit und Persönlichkeit gestärkt werden. Motivation kann nicht erzeugt werden, wenn die realen Zwecke nicht wahrheitsgemäß beworben werden.

Die strikte Trennung von akademischer und beruflicher Bildung entspricht nicht mehr den Erfordernissen der modernen Arbeitswelt. Der Herausforderung permanenter Veränderungsprozesse kann vielmehr nur mit enger Zusammenarbeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung sowie einer Durchlässigkeit der Bildungswege begegnet werden.

Wenn lebenslanges Lernen gefördert werden soll, wenn damit Arbeitnehmer ihren Wert auf dem externen wie internen Arbeitsmarkt steigern und ihre Persönlichkeit entfalten können, müssen u.a. Zulassungsverfahren und -voraussetzungen zur Aufnahme eines Studiums für beruflich Qualifizierte einfach und transparent gestaltet sein.

Der Wuppertaler Kreis unterstützt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Kultusministerien beschlossene Leistungspunktesystem, mit dem sich berufliche Qualifikationen messen und für ein weiterführendes Studium anrechnen lassen. Durch dieses System wird gleichzeitig die Attraktivität dualer Ausbildungsgänge erhalten, da dadurch mit einem in der Berufsausbildung erworbenen Abschluss sowohl berufliche als auch akademische Weiterqualifizierungen zugänglich sind.

Dies liegt im Interesse der Unternehmen, die vor dem Hintergrund einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft in den nächsten Jahren einen wachsenden Bedarf an wissenschaftlich ausgebildeten Mitarbeitern haben, gleichwohl aber auch weiterhin praxisnah qualifizierte Arbeitskräfte benötigen. Die Anerkennung beruflicher Qualifikation für die akademische Weiterqualifizierung würde die duale Ausbildung zweifellos attraktiver machen und die Motivation zur Weiterbildung steigern.

Für berufliche und akademische Weiterqualifizierung ist neben Durchlässigkeit auch eine stärkere Modularisierung der Inhalte notwendig, die einen optimalen Wechsel von Arbeits- und Lernphasen bzw. einen berufsbegleitenden Erwerb bestimmter Standards erlauben.

Für lebenslanges Lernen sind dies zwingende Voraussetzungen. Der Wuppertaler Kreis plädiert für hohe Durchlässigkeit durch die Schaffung der Möglichkeit, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer Module an Hochschulen, andere

Module aber auch in Unternehmen und weitere in Weiterbildungseinrichtungen belegen können.

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen an deutschen Hochschulen muss in diesem Sinne dadurch begleitet werden, dass Abschlussprofile klar definiert und die dahinter stehenden Qualifikationen eindeutig beschrieben werden. In diesem Zusammenhang sollten entsprechende Erfahrungen und Know-how der wirtschaftsnahen Weiterbildungsinstitutionen mit ihren auf die Erfordernisse der Unternehmen abgestimmten Angeboten unbedingt Berücksichtigung finden.