
Weiterbildung in Deutschland

Parlamentarischer Abend am 24. September 2008
Deutsche Parlamentarische Gesellschaft, Berlin

Wuppertaler Kreis e.V.
Bundesverband betriebliche Weiterbildung
Widdersdorfer Straße 217
50825 Köln
www.wkr-ev.de

Sperrfrist: 24. September 2008, 18.00 Uhr

A. **Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ – eine Chance für die Weiterbildung?**

Die Bundesregierung hat im Januar dieses Jahres eine Qualifizierungs-offensive beschlossen, die den Weg zu mehr Bildung und Qualifizierung bereiten soll. Ziel der Initiative ist die Sicherung des Angebotes qualifizierter Fachkräfte – auch vor dem Hintergrund der absehbaren demografischen Veränderungen. Die Qualifizierungsoffensive bündelt eine Reihe von Vorhaben und konkreten Maßnahmen aus mehreren Politikbereichen und allen Ebenen der Bildung – von der frühkindlichen Förderung über den Übergang von Schule zur Hochschule über die Förderung von Technik und Naturwissenschaften bis zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildung.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt diese Bildungsinitiative, da sie die Bedeutung der Bildung als Schlüssel sowohl für unsere gesellschaftliche Entwicklung als auch für die Zukunft der Unternehmen und damit für Wachstum und Wohlstand unterstreicht.

In der Bildungsinitiative wird der politische Willen erkennbar, Bildungsprozesse als kritischen Faktor für die Zukunftsfähigkeit unserer alternden Gesellschaft und die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands anzuerkennen. Für eine Offensive, die diesen Namen verdient, wären allerdings eine programmatische Zielsetzung und eine konzeptionelle Ausrichtung wünschenswert gewesen. Stattdessen wirkt die Initiative in Teilen eher wie eine Zusammenstellung bereits bestehender Maßnahmen und Programme, die aber eine gemeinsame Ausrichtung vermissen lassen. Hier werden Chancen vergeben und im Sinne der Zukunftsfähigkeit unserer Bildungsstrukturen wertvolle Zeit verschenkt.

Der Bund kann in der Bildungspolitik im föderalen Zusammenspiel nur eine sehr eingeschränkte Rolle übernehmen. Die Weichen für eine erfolgreiche Bildungsbiografie werden in den frühen Phasen des persönlichen Bildungsprozesses gestellt – im Kindergarten und in der Schule. Allerdings kann hier der Bund mit einer Bildungsinitiative aufgrund des Föderalismus nur wenig bewirken. Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist es jedoch fraglich, ob eine staatliche Initiative stattdessen die betriebliche Weiterbildung als neues Handlungsfeld erschließen muss, die in den letzten 50 Jahren auch ohne Staat hochwertige Dienstleistungen für Unternehmen und Beschäftigte erbracht hat.

1. Neue Instrumente zur Finanzierung der Weiterbildung

Wichtigstes neues Instrument ist die Weiterbildungsprämie: Personen mit niedrigen und mittleren Einkommen erhalten eine Weiterbildungsprämie von bis zu 154 € als hälftige Kofinanzierung, wenn sie mindestens die gleiche Summe als Eigenbeitrag für die Teilnahme an Weiterbildung investieren.

Der Wuppertaler Kreis hat sich in der Vergangenheit gegen diese Weiterbildungsprämie ausgesprochen, da sie für das Ziel der Stärkung der Eigenverantwortung im Sinne des Mottos „Aufstieg durch Bildung“ eher kontraproduktiv wirkt: Für ein ernsthaftes persönliches Engagement und die Finanzierung hochwertiger beruflicher Bildungsangebote ist die Summe zu gering. Die Prämie setzt ein falsches Signal und wird im Ergebnis mehr zu Mitnahmeeffekten auffordern, als dass sie tatsächlich einen Beitrag zur Qualifizierung der angesprochenen Teilnehmergruppen leistet, denn bildungsferne Zielgruppen werden durch dieses Förderinstrument wohl nicht angesprochen. Um die absehbaren Mitnahmeeffekte einzudämmen, sind eine Beratungspflicht, die Schaffung einer „trägerunabhängigen Beratungsinfrastruktur“ und Einschränkungen bei der Anerkennung von Trägern vorgesehen - ein hoher bürokratischer Aufwand, um konzeptionelle Mängel der Weiterbildungsprämie aufzufangen und gleichzeitig eine Schwächung der Eigenverantwortung des Einzelnen.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt hingegen ausdrücklich die Stärkung der Möglichkeiten der Finanzierung eigenverantwortlicher Bildungsentscheidungen durch Weiterbildungsdarlehen und zur Nutzung von Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz. Diese Vorhaben gehen nach Ansicht des Wuppertaler Kreises in die richtige Richtung und wurden auch seit langem gefordert. Auch ist die Einführung eines Masterbafögs zu überlegen.

2. Stärkung regionaler Weiterbildungsstrukturen

Sinn und Zweck dieses Programmteils bleiben unklar. Einerseits geht es um die Förderung des Selbstverständnisses der Region als Bildungsregion und die Vernetzung der Akteure – ein anerkennenswertes Ziel, bei dem allerdings die Notwendigkeit einer Förderung durch den Bund bzw. der Schaffung von Institutionen fragwürdig bleibt. In der Arbeitsmarktpolitik sollen die regionalen Qualifikationsbedarfe in der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit systematischer als

bisher berücksichtigt werden, indem die Arbeitsmarktakteure in die Maßnahmen zum Weiterbildungsmonitoring einbezogen werden – ein selbstverständliches und sinnvolles Ziel für die Stärkung der Regionen und des Mittelstandes, vor allem in Regionen mit Fachkräftemangel.

3. Weiterbildungsallianz von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialpartnern

Die Bundesregierung strebt an, eine Weiterbildungsallianz mit den Ländern, den Kommunen und den Sozialpartnern zu vereinbaren. Diese sollen sich auf das gemeinsame Ziel verpflichten, die Weiterbildungsbeteiligung auf 50% im Jahre 2015 zu steigern. So plakativ die Idee des „Paktes“ ist, so wenig wird sie der Rolle der Bildung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gerecht.

Einerseits baut das Ziel auf ein untaugliches konzeptionelles Fundament. Das was als „Weiterbildungsbeteiligung“ gemessen wird, enthält nur einen Teil der tatsächlichen Weiterbildungsleistungen. Vor allem die informellen und arbeitsplatznahen Bildungsprozesse, die einen wichtigen Teil der betrieblichen Bildung, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen ausmachen, sind nicht angemessen erfasst. Die Gestaltung der Personalentwicklung folgt unternehmerischen Entscheidungen. Mittelständische Unternehmen setzen in geringerem Maß als größere Unternehmen auf formelle Bildung. Das heißt aber nicht, dass Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen weniger lernen oder dass diese Unternehmen durch diese Allianz erst angeregt werden müssten.

Andererseits ist keiner der an dem geplanten „Pakt“ beteiligten Akteure in der Lage, verbindliche Zusagen zu geben. Ein Erfolg wie der des als Vorbild herangezogenen Ausbildungspaktes ist ausgeschlossen.

Während bei der Erstausbildung eine gesellschaftspolitische Verantwortung von den Unternehmen anerkannt wird, dient die betriebliche Personalentwicklung und damit die Weiterbildung allein der Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Diese haben ihre Entscheidungen in der Weiterbildung nicht dem Staat gegenüber zu verantworten. Ein Pakt zur Stärkung der Weiterbildung kann somit von Anfang an nicht viel mehr als ein symbolischer Akt sein.

4. Ausbau überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren

Technologische Innovationen schnell in Produkte umzusetzen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen. Unterstützung für den Innovationstransfer ist deshalb ein guter Ansatzpunkt für staatliche Förderung. Ob dieses Ziel durch den geförderten Ausbau von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren und damit zu Anbietern am Beratungs- und Bildungsmarkt effizient erreicht wird, ist allerdings fraglich. Sinnvoller ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises die direkte Kooperation der Unternehmen mit Forschungseinrichtungen, die durch Maßnahmen des Innovationstransfers wie z.B. Wettbewerbe, Prämierungen, Öffentlichkeitsarbeit etc. verstärkt gefördert werden sollte.

5. Praxiskonzepte für kleine und mittlere Unternehmen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie wird im Rahmen der Bildungsinitiative praxisorientierte Konzepte für kleine und mittlere Unternehmen entwickeln. Thematisch geht es um innovative Konzepte in der Personalentwicklung, mit denen kleine und mittelständische Unternehmen dem drohenden Fachkräftedefizit entgegenwirken können. Dazu gehören unter anderem eine familienfreundliche Ausrichtung der Personalpolitik, die Stärkung der Innovationskraft mit einer alternden Belegschaft, und eine langfristige Personalpolitik. Der Wuppertaler Kreis begrüßt diese Vorschläge, soweit es um Informationsangebote, Öffentlichkeitsarbeit und die Entwicklung von Know-how geht.

B. Keine staatliche Einflussnahme auf betriebliche Weiterbildung in Unternehmen

Ein wichtiger Punkt in der aktuellen Diskussion ist die Forderung nach dem Aufbau von Beratungsstrukturen für die Weiterbildung. Arbeitssuchende, Beschäftigte und Bildungsinteressierte sollen hier Beratungsleistungen für die Gestaltung ihres persönlichen Bildungsweges erhalten. Gleichzeitig sollen diese Beratungsstellen aber auch Unternehmen in der Gestaltung ihrer Bildungsprozesse beraten.

Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist die Vorstellung, durch den Aufbau eines öffentlich geförderten Beratungsangebotes stärkeren Einfluss auf die Unternehmen im Sinne einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung der Mitarbeiter zu nehmen, nicht zielführend.

Es existiert bereits ein breit gefächertes Angebot an Informations- und Beratungsleistungen für Unternehmen von verschiedenen Institutionen. Unternehmen tragen die betriebswirtschaftliche Verantwortung für den Erhalt der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Produktivität der Systeme. Gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind im Wettbewerb der entscheidende Faktor. Externe öffentlich geförderte Beratung im Sinne einer Qualifizierungsberatung für Unternehmen löst die Weiterbildung aus diesem Zusammenhang heraus, stellt die unternehmerische Verantwortung in Frage und wirkt deshalb kontraproduktiv. Beratungsstrukturen - von Bund und Ländern geförderte - aufzubauen hilft vor allem den Beratern – den Bedürfnissen kleinerer Unternehmen entspricht es nicht und wird deshalb dort auch nicht den gewünschten Effekt erzielen.

Gleichzeitig ist nachvollziehbar, dass für den Einzelnen, der unabhängig von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Eigenverantwortung seine Qualifikationen für den Erhalt seiner Beschäftigungsfähigkeit (Employability) entwickeln möchte, unabhängige Unterstützung bei der Orientierung in dem breiten existierenden Angebot hilfreich sein kann.

Neben Instrumenten zur Stärkung der Transparenz (z.B. Datenbanken, Internet-Plattformen, Informationsstellen) ist hier ein Beratungsangebot als sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden Angeboten denkbar. Diese könnte z.B. bei den Berufsinformationszentren (BIZ) der Arbeitsagenturen angesiedelt werden.

Auch die Verbraucherschutz-Organisationen könnten dazu mittelfristig einen Beitrag leisten, das notwendige Know-how in der „Bildung“ müssten sich diese Stellen erst erarbeiten.

C. Tarifvertrag Weiterbildung – Aufnahme der Branche Weiterbildung in das Entsendegesetz

Im März 2007 haben sich die Zweckgemeinschaft im Bildungsverband BBB, der einige der gewerkschaftsnahen Bildungsträger vertritt, und die Gewerkschaften ver.di und GEW auf einen Tarifvertrag für die Weiterbildungsbranche geeinigt.

In der sog. „Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.“ sind allerdings nicht einmal zwanzig Bildungsunternehmen zusammengeschlossen, d.h. die als Arbeitgeberverband auftretende Zweckgemeinschaft ver-

tritt nur einen sehr kleinen Bruchteil der Unternehmen in der Weiterbildungsbranche. Bei insgesamt mehr als 20.000 Anbietern in der pluralistisch und mittelständisch geprägten Weiterbildungsbranche kann die Zweckgemeinschaft bei weitem nicht für die Branche sprechen.

Aufgrund der Konstellation, dass der Wille dieser wenigen Bildungsunternehmen und das gewerkschaftliche Interesse mit dem parteipolitischen Ziel der Einführung von Mindestlöhnen übereinstimmt, besteht nun die Gefahr, dass über den Weg der Allgemeinverbindlicherklärung der Willen dieser wenigen Unternehmen zu einem wirtschaftlichen und bürokratischen Hemmschuh für die ganze Branche wird.

Der Branchentarif in seiner gültigen Fassung bezieht sich lediglich auf diejenigen Institute, die überwiegend für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen im Bereich der außerbetrieblichen Qualifizierung oder der sozialen und beruflichen Integration tätig sind. Entgegen dem ursprünglich verfolgten Anspruch spricht er deshalb jetzt nur noch eine einzelne Sparte der in der Weiterbildung tätigen Unternehmen an. Es ist eigentlich der Kreis der Weiterbildungsunternehmen gemeint, die überwiegend als Dienstleister für einen einzigen gemeinsamen Kunden, nämlich die Bundesagentur für Arbeit tätig sind.

Gemeinsame Preispolitik gegenüber einem Auftraggeber über den Weg eines gesetzlichen Mindestlohnes zu betreiben, ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises allerdings der falsche Weg. Stattdessen wäre es der richtige Weg, wenn die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihre Preispolitik überdenken und sich im Einkauf von Leistungen verstärkt vom Qualitätsgedanken leiten lassen würde, um damit schließlich auch angemessene Löhne für die angestellten Mitarbeiter zu ermöglichen. Erforderlich wäre hier ein Paradigmenwechsel in der Einkaufspolitik der BA.

Aus diesen Gründen lehnt der Wuppertaler Kreis den Branchentarifvertrag ab. Ein Branchentarif wird der stark differenzierten und überwiegend mittelständisch strukturierten Weiterbildungsbranche nicht gerecht. Eine Vereinheitlichung der durch hohe Kundenorientierung und unternehmensnahe Dienstleistungen geprägten Branche wäre kontraproduktiv für Marktnähe und letztlich auch für die Qualität in der Weiterbildung.

D. Fazit und Forderungen an die Politik

Bildung ist der wichtigste Faktor, wenn es um die Zukunft unserer Gesellschaft sowie Wachstum und Wohlstand geht. Dies gilt individuell für jeden Einzelnen ebenso wie für die Unternehmen als auch für die Gesellschaft als Ganzes.

Der Schlüssel für eine zukunftsfähige Gestaltung der Bildungssysteme liegt dabei darin, die Übernahme der Verantwortung für Bildung in jedem Bereich zu stärken und nicht durch staatliche Eingriffe zu untergraben.

Die **staatliche Verantwortung** liegt darin, die Schulausbildung und somit den Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte zu erhöhen, ist es notwendig sie verstärkt in Weiterbildung zu bringen und zu einem Abschluss zu führen. Dieses sollte jedoch aus Steuermitteln finanziert werden. Nicht Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen hier die Reparaturkosten der fehlenden Grundbildung übernehmen. Darüber hinaus sollte jede staatliche Einflussnahme in individuelle oder unternehmerische Verantwortungsbereiche unterbleiben.

Der Erhalt der Berufsfähigkeit durch laufende und lebenslange Weiterbildung liegt in der **Eigenverantwortung** jedes Einzelnen. Es ist eine der wichtigsten Aufgaben für die Zukunft, diese Erkenntnis bereits während der Schulzeit deutlich zu vermitteln.

Die betriebliche Weiterbildung ist Bestandteil der **unternehmerischen Verantwortung**. Qualifizierte Mitarbeiter sind der Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg, und erfolgreiche Unternehmen investieren aus eigenem Interesse in eine angemessene Qualifikation ihrer Mitarbeiter.

Der **Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen** ist bedarfsgerecht und wirtschaftsnah organisiert. Die Ausrichtung auf die Bildungsbedürfnisse der Unternehmen erfordert ein reaktionsfähiges Weiterbildungssystem, das die raschen Veränderungen des wirtschaftlichen und technischen Strukturwandels ebenso berücksichtigt wie die immer differenzierteren Qualifizierungsansprüche der Betriebe. Dies lässt sich nur realisieren mit einer Weiterbildungsbranche, die vor staatlichen reglementierenden Eingriffen und bürokratischen Vorgaben bewahrt wird.