

---

# Weiterbildung 2010

Parlamentarischer Abend am 20. Mai 2010  
Deutsche Parlamentarische Gesellschaft, Berlin

---

Wuppertaler Kreis e.V.  
Bundesverband betriebliche Weiterbildung  
Widdersdorfer Straße 217  
50825 Köln  
[www.wkr-ev.de](http://www.wkr-ev.de)

Sperrfrist: 20. Mai 2010, 18.00 Uhr

## **1. Weiterbildung im Koalitionsvertrag Wachstum. Bildung. Zusammenhalt.**

Die Regierungskoalition hat sich auf dem Gebiet der Bildungspolitik das Ziel gesetzt, dass Deutschland eine Bildungsrepublik mit den besten Kindertagesstätten, den besten Schulen und Berufsschulen und den besten Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird. Dieses Ziel wird vom Wuppertaler Kreis als dem Verband der führenden Weiterbildungseinrichtungen nachdrücklich unterstützt. Wenn es um die Gestaltung der Zukunft unserer Gesellschaft und um Wachstum und Wohlstand geht, ist die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Bildungssysteme der wichtigste Schlüssel.

Dabei bildet aus Sicht der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft der plurale Weiterbildungsmarkt eine weitere Säule des Bildungssystems, die ihre hohe Qualität und Leistungsfähigkeit für den internationalen Wettbewerb bereits bewiesen hat. Betriebliche Weiterbildung in den Unternehmen und den sie unterstützenden Weiterbildungseinrichtungen leistet einen erheblichen Beitrag für den Erhalt der Leistungsbereitschaft und Innovationskraft Deutschlands. Dieses Potenzial gilt es zu erhalten und auszubauen.

Bedarfsgerechte betriebliche Weiterbildung lebt von einem pluralen Weiterbildungsmarkt, der den Personalentwicklungszielen der Unternehmen dient und passgenaue Angebote bereitstellt. Inhalte, Ziele, Lern- und Organisationsformen der beruflichen Qualifizierungsprozesse sind auf die betrieblichen Anforderungen gerichtet. Die Qualität der betrieblichen Weiterbildungsangebote basiert auf einem kontinuierlichen Prozess der Qualitätssicherung, der auch Grundlage ist für das hohe Niveau der betrieblichen Qualitätssicherung in modernen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Staatliche Regulierung hat hier keinen Platz.

## **2. Verantwortung der Unternehmen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken**

Die Voraussetzung eines tragfähigen Bildungssystems ist, die Übernahme eigener Verantwortung für Bildung bei allen Beteiligten zu stärken und nicht durch staatliche Eingriffe zu untergraben. Verantwortung für die Bildung tragen neben den staatlichen Bildungssystemen die Unter-

nehmen als die verantwortlichen Träger betrieblicher Bildung und die sie unterstützenden privaten Bildungsdienstleister und nicht zuletzt auch jeder Einzelne in seiner persönlichen Bildungs- und Berufsplanung.

Die betriebliche Weiterbildung ist Bestandteil der **unternehmerischen Verantwortung**. Qualifizierte Mitarbeiter sind der Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg. Erfolgreiche Unternehmen investieren deshalb aus eigenem Interesse in eine tragfähige und zukunftsgerichtete Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und 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.

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.

### **3. Staatliche Verantwortung gezielt übernehmen**

Die **staatliche Verantwortung** liegt darin, die Schulausbildung und somit den Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Im Sinne der bestmöglichen Förderung sind auch staatliche Angebote für die frühkindliche Bildung notwendig. Es ist nicht tragbar, dass immer noch eine große Anzahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne berufliche Qualifikation in den Arbeitsmarkt eintritt, und deshalb kaum Chancen hat, ein von staatlicher Hilfe unabhängiges Leben zu führen. Um ihre Chancen zu erhöhen und sie zu einem eigenverantwortlichen Berufsleben zu befähigen, ist es notwendig junge Menschen ohne schulische oder berufliche Ausbildung 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.

Die wichtigste Aufgabe aktiver Weiterbildungsförderung ist die Förderung individueller Weiterbildung dort, wo die persönliche und unternehmerische Verantwortung nicht zum Zuge kommt. Das gilt vor allem für benachteiligte Gruppen der Bevölkerung, denen ohne ausreichende Bildung der Zugang zur Berufswelt und zur gesellschaftlichen Teilhabe verwehrt ist.

Programme zur Integration von Arbeitslosen, zur Förderung bildungsferner Gruppen und zum Nachholen berufsqualifizierender Abschlüsse sind deshalb eine wichtige und notwendige Aufgabe der Bildungsförderung. Diese Aufgabe darf jedoch nicht mit den Fragestellungen zu Rahmenbedingungen für betriebliche und in individueller Verantwortung getragene Weiterbildung vermischt werden. Es besteht die Gefahr, dass mit den Argumenten für die Förderung einzelner und benachteiligter Zielgruppen die unternehmerische und individuelle Verantwortung geschwächt wird.

#### **4. Durchlässigkeit der Bildungswege fördern**

Das Anliegen der europäischen Bildungspolitik ist die Errichtung eines europäischen Hochschulraums mit der Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse. Darin dient das Leistungspunktesystem "European Credit Transfer System" ECTS als Mittel der Förderung größtmöglicher Mobilität der Studierenden. Ein Kreditpunktesystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung wird zurzeit erarbeitet (EC-VET - European Credit System for Vocational Education and Training). Der Wuppertaler Kreis hält es hingegen für sinnvoll, das in der Hochschulpraxis bereits funktionierende Kreditpunktesystem ECTS auch in der beruflichen Weiterbildung einzuführen und anzuwenden, um Unternehmen und Mitarbeitern einen besonderen Anreiz für Weiterbildung zu geben und die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu erhöhen.

Das ECTS bietet eine Möglichkeit, Lernleistungen zu messen und zu vergleichen und sie von einer Institution zur anderen zu übertragen. Den Kurseinheiten wird ein bestimmter ECTS-Punktwert zugewiesen, der den verlangten Arbeitsaufwand beschreibt. Das ECTS-Punktesystem gibt Auskunft über den Aufwand der Aus- oder Weiterbildung und lässt einen direkten Vergleich mit anderen Angeboten zu.

Betriebliche Weiterbildungspolitik verfolgt ein vergleichbares Ziel. Die Internationalisierung der Personalmärkte und die verstärkte internationale Zusammenarbeit fordert in gleicher Weise eine erhöhte Transparenz der

beruflichen Bildungswege und – abschlüsse. Deshalb könnte es ein sinnvoller Beitrag der Bildungspolitik in diesem Zusammenhang sein, die Anerkennung der in betrieblichen oder sonstigen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erworbenen Kompetenzen zu erleichtern. Ein denkbares Vorhaben wäre es dabei, die ECTS-Anerkennung aus dem Bereich der universitären Aus- und Weiterbildung in die berufliche Weiterbildung zu übernehmen.

Eine Übernahme in den Bereich der beruflichen Weiterbildung würde die Anerkennung von individuellen und eigenverantwortlich erworbenen Weiterbildungsleistungen erleichtern. Gleichzeitig würde damit ein positiver Beitrag zum betrieblichen Kompetenzmanagement geleistet, indem die Lernbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Gestaltung ECTS-basierter Anreizsysteme gefördert würde.

## **5. Weiterbildungsallianz von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialpartnern – Aktionismus mit wenig Potenzial**

Die Regierungskoalition hat im Koalitionsvertrag das Ziel vereinbart, eine Weiterbildungsallianz mit den Ländern, den Kommunen und den Sozialpartnern zu vereinbaren. Die Idee lautet, diese auf das gemeinsame Ziel zu verpflichten, die Weiterbildungsbeteiligung auf 50% im Jahre 2015 zu steigern.

So plakativ die Idee des „Paktes“ ist, so wenig wird sie allerdings der Rolle der Bildung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gerecht. Das Ziel baut 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.

Unternehmen haben ihre Entscheidungen in der Weiterbildung nicht dem Staat gegenüber zu verantworten. Eine Allianz zur Stärkung der Weiterbil-

dung kann somit von Anfang an nicht viel mehr als ein symbolischer Akt sein. Die Bereitschaft und Motivation, sich auf einen lebenslangen Lernweg zu begeben, kann nicht durch staatliche Initiative und paritätisch besetzte Kommissionen geschaffen werden. Die individuelle Lernbereitschaft und Offenheit für das eigene Lernen zu stärken, erfordert hingegen einen Bewusstseinswandel, der von jedem Einzelnen getragen werden muss.

## **6. Personenbezogene Beratungsangebote für Weiterbildung**

Ein weiteres Ziel in der Koalitionsvereinbarung 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.

Es 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 ein Beratungsangebot im Sinne der Bereitstellung grundlegender Informationen zur berufsbezogenen Weiterbildung sinnvoll. 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. Es ist davon auszugehen, dass der Aufbau dieser Kompetenz eine längere Zeit in Anspruch nimmt.

Gleichzeitig sollen nach der Vorstellung der Ideengeber diese Beratungsstellen aber auch Unternehmen in der Gestaltung ihrer Bildungsprozesse beraten. Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist diese Vorstellung 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. Externe öffentlich geförderte Beratung im Sinne einer Qualifizierungsberatung für Unternehmen löst die Weiterbil-

derung aus diesem Zusammenhang heraus, stellt die unternehmerische Verantwortung in Frage und wirkt deshalb kontraproduktiv.

Weiterbildung und Personalentwicklung sind unternehmerische Aufgaben, die von den Unternehmen in eigener Verantwortung getragen werden müssen. 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.

## **7. Keine Mindestlöhne in der Weiterbildung**

Der Wuppertaler Kreis begrüßt das Ergebnis, dass die von der Zweckgemeinschaft des BBB, die überwiegend gewerkschaftsnahe Bildungsträger vertritt, und den Gewerkschaften ver.di und GEW propagierte Mindestlohnregelung für die Weiterbildung nicht realisiert werden konnte. Aufgrund der Konstellation, dass der Wille dieser wenigen Bildungsunternehmen und das gewerkschaftliche Interesse in der vergangenen Legislaturperiode mit dem parteipolitischen Ziel der Einführung von Mindestlöhnen übereinstimmt, bestand die Gefahr, dass über den Weg der Allgemeinverbindlicherklärung der Willen dieser wenigen Unternehmen zu einem wirtschaftlichen und bürokratischen Hemmschuh für die ganze Branche wird.

Im Kern ging es den Akteuren um die Einflussnahme auf die Preisbildung in einem Teilbereich des Bildungsmarktes, nämlich der öffentlich geförderten Weiterbildung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.

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.

Der Wuppertaler Kreis spricht sich deshalb nachdrücklich dafür aus, Bestrebungen für einen Branchentarifvertrag nicht weiter zu verfolgen. 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.

## 8. Fazit

- Politik für eine leistungsfähige betriebliche Weiterbildung heißt, den pluralen Weiterbildungsmarkt zu erhalten, der seine Leistungsstandards aufgrund der Anforderungen der unternehmerischen Personalpolitik ständig weiter entwickelt.
- Tragfähige Bildungspolitik zielt darauf, die Eigenverantwortung für Bildung bei allen Beteiligten zu stärken. Staatliche Eingriffe sind da fehl am Platz, wo sie die Verantwortlichkeit von Unternehmen und Personen in Frage stellen.
- Staatliche Aktivitäten sind in der Weiterbildung nur dort erforderlich, wo Eigenverantwortung nicht getragen werden kann, d.h. vor allem bei benachteiligten Gruppen in der Bevölkerung.
- Weiterbildung darf den Anschluss an die Entwicklungen der europäischen Bildungssysteme nicht verpassen. Transparenz der Bildungswegen heißt auch, Vergleichbarkeit zwischen betrieblicher und universitärer Bildung herzustellen.
- Die geplante „Weiterbildungsallianz“ von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialpartnern mit dem Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung auf 50% zu erhöhen, verschleiern die bildungspolitischen Probleme und kann eine klare Linie nicht ersetzen.