

„Weiterbildung plus!“ Fünf Punkte-Programm zur nachhaltigen Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung

Anforderungen an Weiterbildung

Gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind im weltweiten Wettbewerb der entscheidende Faktor für die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und damit auch für nachhaltiges Wachstum. In Deutschland ist Qualifikation unmittelbar eine der entscheidenden Ressourcen für wirtschaftlichen Wohlstand.

Die absehbare demografische Entwicklung mit einem mittel- bis langfristig sinkenden Potenzial der Erwerbspersonen und einer insgesamt älter werdenden Belegschaft erfordert darüber hinaus weitere Anstrengungen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft zu erhalten.

Für die betriebliche Weiterbildung ergeben sich daraus vielfältige Anforderungen: In einer Wissensgesellschaft ist Bildung das einzige zur Verfügung stehende Mittel, um den Wandel aktiv zu gestalten. Qualifikation und Kompetenz sind der Schlüssel für den Erfolg der Unternehmen und die Zukunft unserer Gesellschaft.

Fünf Punkte für Qualifikation und Kompetenz

- Verantwortung stärken: Grundregeln für die Förderung betrieblicher und individueller Weiterbildung
- Biografiegerechte Weiterbildungsangebote
- Kompetenzmanagement in den Unternehmen
- Finanzierungsinstrumente für Weiterbildung
- Gesellschaftliche Risiken - individuelle Hilfen

1. *Verantwortung stärken: Grundregeln für die Förderung betrieblicher und individueller Weiterbildung*

Weiterbildung ist ein Gut, das jedem nützt: Individuell sorgt Bildung für Lebensqualität, berufliches Fortkommen, persönlichen Horizont und gesellschaftliche Teilhabe. Für Unternehmen ist Weiterbildung wichtig, da sie qualifizierte und lernbereite Mitarbeiter brauchen, um im Wettbewerb zu bestehen. Und nicht zuletzt liegt die Steigerung der Beteiligung an Weiterbildung auch im gesellschaftlich-politischen Interesse für den Erhalt der Vitalität und Leistungsfähigkeit unserer Gesellschaft. Mit der absehbaren demografischen Entwicklung wird die Bedeutung der Bildung noch zunehmen,

um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger in Arbeitsprozessen aktiv zu halten und die Innovationsfähigkeit zu erhalten.

Investitionen in Bildung schaffen deshalb in der Regel eine win-win-Situation für Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft. Deshalb ist es umso wichtiger, die Frage, wer eigentlich Verantwortung für Bildungsinvestitionen trägt, differenziert zu betrachten und ordnungspolitische Grundregeln einzuhalten. Verantwortung für Weiterbildung nicht zu unterlaufen, sondern zu stärken ist dabei das wichtigste Prinzip.

- **Der Einzelne trägt die Verantwortung für den Erhalt seiner beruflichen Leistungsfähigkeit.**

Nach der Beendigung der Schulpflicht ist der Einzelne für seine Qualifikation und berufliche Leistungsfähigkeit selbst verantwortlich. Nachhaltige berufliche Weiterbildung wirkt sich positiv auf die individuelle Einkommenssituation, die Aufstiegswahrscheinlichkeit sowie die Beschäftigungsfähigkeit aus und senkt das Risiko der Arbeitslosigkeit. Berufliche Weiterbildung ist eine lebensbegleitende Aufgabe, lebenslanges Lernen ist unverzichtbar.

Diese individuelle Verantwortung darf dem Einzelnen nicht durch übermäßige staatliche Regulierung der Bildung noch im Erwachsenenalter abgenommen werden. Im Sinne der „Employability“ sollten auch Unternehmen in der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung Wert darauf legen, die individuelle Verantwortlichkeit für berufliche Bildung zu stärken und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre Verantwortung nicht abzunehmen. Dazu gehört auch eine Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten für ihre berufliche Weiterbildung.

- **Unternehmen tragen die Verantwortung für den Erhalt der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Es liegt im betriebswirtschaftlichen Interesse des Unternehmens, Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung der Mitarbeiter zu übernehmen, da deren Lernfähigkeit eine der wichtigsten Voraussetzungen für Produktivität und Flexibilität und damit wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens darstellt.

Es ist deshalb auch bildungspolitisch richtig, Unternehmen auf ihre unternehmerische Verantwortung für die Qualifikation ihrer Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter hinzuweisen und sie zu eigenen Anstrengungen zur nachhaltigen Förderung der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung aufzufordern. Der Überschneidungsbereich zwischen individueller persönlicher Verantwortung und unternehmerischer Verantwortung muss betriebsintern ausgehandelt und ggf. tariflich geregelt werden. Wichtigstes Prinzip für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter ist dabei, die individuelle Verantwortung nicht zu untergraben, sondern zu stärken.

- **Staat und Gesellschaft tragen da Verantwortung, wo strukturelle und soziale Probleme entstehen.**

Nur da wo individuelle und unternehmerische Verantwortung nicht ausreichen, sollten Staat und Gesellschaft im Sinne der Subsidiarität Verantwortung übernehmen und Finanzierungsbeiträge leisten. Das heißt in erster Linie, dass staatliche Interventionen in der betrieblichen Weiterbildung und bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Berufstätigen nicht sinnvoll sind. Hier sollte sich der Staat auf die Sicherung bildungsfreundlicher Rahmenbedingungen und den Verweis auf die individuelle bzw. unternehmerische Verantwortung beschränken.

Staatliche direkte Eingriffe sind nur dann sinnvoll und notwendig, wenn diese Verantwortung grundsätzlich nicht getragen werden kann. Dies betrifft vor allem die Förderung von Menschen, deren Bildungsbiografie für eine berufliche Integration nicht ausreicht, die Stärkung der Lernbereitschaft und Qualifizierung der bildungsfernen Schichten, die Reintegration von Arbeitslosen und die Integration älterer Mitarbeiter im Zuge des demografischen Wandels.

Der Staat sollte in dem Bereich der geförderten Weiterbildung für gute und effektive Rahmenbedingungen sorgen. Hier wäre eine Entbürokratisierung notwendig, um neue Teilnehmer für die berufliche Weiterbildung zu gewinnen. Die oft erforderlichen Mehrfach-Zertifizierungen von Bildungsdienstleistern sind kostenträchtig und als Qualitätsmerkmal wenig geeignet. Eine Ausrichtung des Qualitätsmanagements auf die internationale Norm (DIN EN ISO 9001:2000) als nur ein „gültiges“ Zertifizierungssystem wäre sinnvoll.

2. **Biografiegerechte Weiterbildungsangebote**

Eine der großen Herausforderungen im Zuge der demografischen Entwicklung ist es, Bildungsprozesse so zu gestalten, dass sie lebenslanges Lernen fördern und den unterschiedlichen Phasen der Lern- und Berufsbiografie gerecht werden.

Viele der vorhandenen Bildungsprogramme und der betrieblichen Instrumente folgen dem Paradigma der abschlussbezogenen Fortbildung und sprechen damit eher Jüngere in der Lebensphase der Karriereplanung an. Geeignete Angebote, die den Bildungsinteressen späterer Lebensphasen entgegenkommen, und damit die Eigenverantwortung der Einzelnen auch in der zweiten Hälfte der Berufsbiografie stärken, sind noch nicht in gleicher Weise etabliert. Für ältere Mitarbeiter und Führungskräfte geht es z.B. eher um die Aktualisierung von Fachwissen und die Anpassung an die technologische Weiterbildung als um formale Ausbildungsabschlüsse. Dies wird in der Regel eher in informellen Lernprozessen wie dem Lernen am Arbeitsplatz oder Projektaufträgen, aber auch in der Teilnahme an Kongressen und Fachtagungen geleistet.

Weiterbildungsangebote für diese Zielgruppe wie sie von betrieblichen oder überbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen gemacht werden sind in diesen Lernprozessen weniger stark vertreten. Hier muss das Angebot weiter entwickelt und in die Personalentwicklung der Unternehmen integriert werden.

Es geht sowohl um die Entwicklung von Lernformen, die den Lernstilen Älterer entgegenkommen als auch um die Entwicklung von Anreizsystemen, die auf die Eigenverantwortung des Einzelnen aufbauen. Die Förderung von Pilotmaßnahmen und Entwicklungsprojekten mit dieser Zielsetzung ist sinnvoll.

Methoden der Bewertung und Anerkennung des in informellen Lernprozessen erworbenen Wissens sollten erarbeitet werden.

3. **Kompetenzmanagement in den Unternehmen**

Gleichzeitig ist es für die Weiterentwicklung der Bildungsverantwortung der Unternehmen wichtig, auch die betrieblichen Bildungsprozesse an den gesellschaftlichen und demografischen Wandel anzupassen. Fachkräftemangel und demografische Entwicklung fordern, dass anstelle der in früheren Jahren vorherrschenden Praxis der Frühverrentung und Vorruhestandsre-

gelingen neue Wege entwickelt werden müssen, um die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu entwickeln und möglichst lange zu nutzen.

Dazu sind in vielen Unternehmen Verfahren erprobt worden, in denen z.B. interne Beratungsprojekte durch gezielten Rückgriff auf die Kompetenzen erfahrener Mitarbeiter organisiert werden. Ebenso müssen die Lernprozesse im Unternehmen neu justiert werden. Gerade arbeitsplatznahe Qualifizierung und die aktive Bewältigung der Herausforderungen des Berufs tragen in erheblichem Maße zur Qualifizierung bei, ohne dass damit formale Weiterbildungsprogramme verbunden sind.

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in den Seminaren des Wuppertaler Kreises im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Anzahl der Beschäftigten bisher unterrepräsentiert. Gleichzeitig werden gezielt für die Zielgruppe der Älteren gestaltete Programme der Weiterbildungsinstitutionen bisher nur unzureichend genutzt.

Hier gilt es, das Bewusstsein der Unternehmen für die effiziente Nutzung und Förderung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken.

Neben diesem Informationsauftrag könnte es ein weiterer Beitrag der Bildungspolitik in diesem Zusammenhang sein, die Anerkennung der in betrieblichen oder sonstigen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erworbenen Kompetenzen zu erleichtern.

Ein Kreditpunktesystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung wird zurzeit erarbeitet (ECVET - European Credit System for Vocational Education and Training). Jedoch wird die ECVET-Entwicklung noch einige Jahre dauern, deshalb ist es kurzfristig sinnvoll, das in der Hochschulpraxis bereits funktionierende Kreditpunktesystem ECTS zunächst auch in der beruflichen Weiterbildung einzuführen und anzuwenden, um Unternehmen und Mitarbeiter einen besonderen Anreiz für Weiterbildung zu geben und die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu erhöhen.

Ein sinnvolles Vorhaben wäre es dabei, die ECTS-Anerkennung (European Credit Transfer and Accumulation System) aus dem Bereich der universitären Aus- und Weiterbildung in die berufliche Weiterbildung zu übernehmen.

Das ECTS-Punktesystem gibt Auskunft über den Aufwand der Aus- oder Weiterbildung und lässt einen direkten Vergleich mit anderen Angeboten zu. Eine Übernahme in den Bereich der beruflichen Weiterbildung würde die Akkumulation und 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. Gleiche Rahmenbedingungen für die Anerkennung in den einzelnen Bundesländern sind dafür eine notwendige Voraussetzung.

Weiterhin sollte die Entwicklung und Einführung von Arbeitszeitmodellen, die gleichzeitig die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre berufliche Qualifikation stärken, weiter betrieben werden. Beispiele hierfür sind Lebensarbeitszeitkonten, die als Wertekonten zu führen sind, bei denen Zeitguthaben wahlweise zur Finanzierung von individueller beruflicher Weiterbildung herangezogen werden können.

4. Finanzierungsinstrumente für Weiterbildung

Finanzierungsinstrumente zur Förderung individueller Weiterbildungsaktivitäten sollten aus Sicht des Wuppertaler Kreises vorrangig dazu dienen, die Eigenverantwortung zu fördern.

Die Öffnung des Vermögensbildungsgesetzes zum „Bildungssparen“, sowie zinsgünstige Darlehen ohne Kreditwürdigkeitsprüfung, die sich beispielsweise am von der KfW entwickelten Studienkredit-Programm orientieren und die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten als Wertekonten sind als Mobilisierungsinstrumente für eine individuelle Investition in eigenverantwortliche berufliche Weiterbildung geeignet.

Darüber hinaus sollten weitere Formen des Bildungssparens, z.B. ein Bildungs-Riester entwickelt und die Möglichkeit einer nachgelagerten Besteuerung individueller Bildungssparleistungen geprüft werden.

Finanzierungsinstrumente für die Weiterbildung dürfen jedoch nicht in die Eigenverantwortung des Einzelnen und der Unternehmen eingreifen.

Das gewerkschaftliche Konzept der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Form eines Weiterbildungsfonds, in den alle Betriebe nach Umsatz, Gewinn, Beschäftigtenzahl, Wertschöpfung oder Lohnkostensummen Be-

träge abführen und Externe über den Zugriff und die Verteilung entscheiden, lehnt der Wuppertaler Kreis entschieden ab. Der damit verbundene Eingriff würde unternehmerische Weiterbildungsentscheidungen kollektivieren und die Weiterbildung damit der unmittelbaren unternehmerischen Verantwortung entziehen.

Ebenso hält der Wuppertaler Kreis wenig von einem Bildungsförderungsgesetz, das die Förderung sämtlicher Formen der individuellen beruflichen Weiterbildung regelt. In einer pluralen Weiterbildungslandschaft würde eine Ausweitung von gesetzlichen Regelungen ein Übermaß an staatlichen Eingriffen und Bürokratisierung hervorrufen.

5. Gesellschaftliche Risiken - individuelle Hilfen

Die wichtigste Aufgabe aktiver Weiterbildungsförderung ist die Förderung individueller Weiterbildung dort, wo die persönliche 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.

Köln, im März 2009