

Wuppertaler Kreis e.V.

Optionen für eine zukunftsorientierte Weiterbildungspolitik

1. *Ist das Angebot an Weiterbildungsdienstleistungen für die betriebliche Weiterbildung bedarfsgerecht?*

Der Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen ist wirtschaftsnah organisiert. Er ist überwiegend von kleinen und mittelgroßen Unternehmen geprägt, die ihre Dienstleistungen unmittelbar für die Personalentwicklungsbedarfe der Unternehmen anbieten. Die Weiterbildungsdienstleistungen werden meist passgenau für einzelne Unternehmen in verschiedenen Formaten entwickelt und firmenintern durchgeführt oder zielgruppengerecht als offene Seminare oder Online-Angebote angeboten.

Diese Pluralität wird von einzelnen gesellschaftlichen Gruppen als Intransparenz beklagt und auf dieser Basis eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik mit einer Ausweitung staatlicher Regulierung und gesetzlichen Rahmenbedingungen gefordert. Dazu gehören u.a. ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten, die Ausweitung der Zertifizierung und der Qualitätssicherung, sowie eine öffentlich finanzierte Bildungsberatung für Unternehmen und Beschäftigte.

Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist staatliche Regulierung allerdings kontraproduktiv. Es besteht kein Anlass dazu, die Qualität der betrieblichen Weiterbildung und der Personalentwicklung der Unternehmen in Frage zu stellen. Sie beweist sich durch den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung belasten die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Im Gegenteil: Eine stärkere z.B. an der Anzahl von Weiterbildungstagen gemessene Weiterbildungsbeteiligung zu fordern, wäre ein qualitativer Rückschritt und entspricht nicht mehr dem fachlichen Standard in der Personalentwicklung.

Auch einen gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf Weiterbildung lehnt der Wuppertaler Kreis ab. Der Bildungsbedarf wird im Dialog zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen im Rahmen der Personalentwicklung festgestellt, staatliche Interventionen sind hier fehl am Platz.

Ein Ansatzpunkt für staatliches Handeln könnte die Eigenmotivation der Beschäftigten sein, die es im Sinne einer Kultur der Weiterbildung zu stärken gilt. Die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen ist eine wichtige Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und damit auch für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Diese Bereitschaft zu schaffen und im Bewusstsein jedes und jeder Einzelnen zu

verankern, sollte Aufgabe bereits in den Kindergärten und Schulen sein. Es kann aber auch durch eine motivierende Öffentlichkeitsarbeit nachhaltig unterstützt werden. Dabei könnten Werbekampagnen zur Weiterbildung z.B. in Online- und Printmedien und Testimonials von Vorbildern eine große Rolle spielen.

2. Welche Rolle sollte der Staat in der betrieblichen Weiterbildung spielen?

Betriebliche Weiterbildung ist der Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit. Globalisierung, demografischer Wandel und Digitalisierung erfordern von Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernfähigkeit und Offenheit für Veränderungen. Den Wandel erfolgreich zu bewältigen, heißt, den Lern- und Veränderungsprozess in den Blick zu nehmen und aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung zu investieren. Der regional in einzelnen Branchen und Berufen festzustellende Fachkräftemangel macht deutlich, dass die Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter keine Selbstverständlichkeit ist. Unternehmen investieren in betriebliche Bildung und nehmen mit ihrer Personalarbeit unternehmerische Verantwortung wahr. Gleichzeitig tragen Beschäftigte auch selbst Verantwortung dafür, ihre Qualifikationen aktuell zu halten und weiterzuentwickeln und damit ihre eigene Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) zu erhalten.

Dieses Prinzip der Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen, sollte die Prämisse der Weiterbildungspolitik sein. Die Anbieter stellen den Unternehmen ein umfassendes und individuell an den Bedarfen des Unternehmens orientiertes Konzept zur Verfügung. Es beinhaltet neben Coaching und Beratungsdienstleistungen ein breites Spektrum offener Seminare und maßgeschneiderter Bildungsangebote sowie online-gestützter Bildungsformate.

Die digitale Transformation ist in der betrieblichen Weiterbildung angekommen. Der Trend geht zu einer nachfrageorientierten Bereitstellung von Bildungsinhalten „on demand“. Ebenso ist in kleineren oder mittelständischen Unternehmen das Lernen im Prozess der Arbeit die Regel. Ein Defizit für die Beschäftigten kann daraus nicht abgelesen werden. Die Weiterbildungsanbieter sehen sich dabei als Partner, deren Leistungen in die Prozesse der Unternehmen integriert werden. Die Vielfalt und der aktive Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt sind positive Faktoren für fachliche Innovationen in der Weiterbildung.

Bei der Entwicklung passgenauer Lösungen für Unternehmen werden moderne Lernformen heute häufig im wirtschaftlichen Umfeld entwickelt und von Betrieben finanziert. Moderne Weiterbildungsformate bewähren sich oft zuerst in der unternehmerischen Praxis. Ein stärker regulierter Weiterbildungsmarkt droht diesen Innovationskreislauf und damit auch die Leistungsfähigkeit der Weiterbildung zu gefährden.

3. Sollte die Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungsberatung für Unternehmen anbieten?

Die Bildungs- und Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit kann bereits jetzt auch von Beschäftigten wahrgenommen werden. Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit für Berufsberatung in Schulen ist ein wertvoller Beitrag zur Berufsorientierung und für die Fachkräftesicherung.

Die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, liegt im unmittelbaren Interesse und in der individuellen Verantwortung jedes Einzelnen. Das Informations- und Beratungsangebot für individuelle Weiterbildung wird von Bildungsunternehmen, Berufsverbänden, Hochschulen, Volkshochschulen und auch im Rahmen der Verbraucherberatung wahrgenommen. Portale im Internet und Datenbanken sowie Fachmedien (auch online) leisten hier Unterstützung.

Die Ausweitung der Weiterbildungsberatung auf Unternehmen aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist weder erforderlich noch sinnvoll. Die Qualifizierung Beschäftigter muss Aufgabe der Arbeitgeber und der Beschäftigten bleiben und sollte nicht auf Kosten der Beitragszahler erfolgen.

Grundsätzlich sind Unternehmen in der Lage ihre Qualifizierungsprozesse und ihre Personalentwicklung eigenverantwortlich zu gestalten und, wenn Informationsbedarf besteht, dazu auch Beratung in Anspruch zu nehmen. Hierfür existiert ebenfalls ein breites Spektrum an Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen, z.B. durch Verbände, Kammern und Weiterbildungsdienstleister. Für ein staatliches Angebot zur Qualifizierungsberatung für Unternehmen besteht aus diesem Grund kein Bedarf.

4. Welche Rolle soll der Deutsche Qualifikationsrahmen in der non-formalen Weiterbildung spielen?

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) als Instrument zur Einordnung von Qualifikationen des deutschen Bildungssystems dient der Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen und erleichtert die Mobilität von Beschäftigten und sichert gleichzeitig die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Eine Verrechtlichung des DQR ist nicht erforderlich und wird vom Wuppertaler Kreis abgelehnt. Es besteht hier zusätzlich die Gefahr einer tarifrechtlichen Instrumentalisierung. Eine Einflussnahme auf tarifvertragliche Bewertung und tarifliche Eingruppierung von Tätigkeiten auf der Basis einer DQR-Zuordnung muss ausgeschlossen werden.

Primär im Fokus für eine DQR-Zuordnung im non-formalen Bereich ist die Aufstiegsweiterbildung. Weiterbildungsangebote, die weitgehend analog zur formalen Berufsausbildung konzipiert sind, können durch eine DQR-Zuordnung standardisiert und vergleichbar gestaltet

werden. Hier könnten die Weiterbildungsdienstleister z.B. Teilqualifikationen für gering qualifizierte Arbeitslose anbieten.

Über das Verfahren zur DQR-Zuordnung könnten darüber hinaus bisher nicht formalisierte Berufsbilder zugeordnet werden, die üblicherweise auf dem Weg der Weiterbildung und Praxiserfahrung erreicht werden und eine gewisse Verbreitung in der Praxis haben. Ein Beispiel hierfür ist die in Österreich zum DQR-Niveau VI zugeordnete Qualifikation als „Küchenmeister“ – eine Weiterbildungsqualifikation, die auf eine berufliche Erstausbildung und eine mehrjährige praktische Tätigkeit im Gastronomiebereich aufbaut.

Für die Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft bieten sich hier Optionen, durch DQR-Zuordnung eine Anerkennung von non-formalen Lehrgängen zu erreichen. Denkbar wäre dies z.B. für Lehrgänge zur Qualifikation für nicht formal geregelte Berufsbilder wie z.B. im Management von Unternehmen im sozialen Bereich wie Pflegediensten, Seniorenwohnheimen etc. oder auch in neu entstehenden Arbeitsfeldern im Bereich Freizeitgestaltung oder Tourismus.

5. Welche Optionen für einen Ausbau der Weiterbildungsfinanzierung sind sinnvoll?

Weiterbildung ist in Deutschland heute zu einem weit überwiegenden Teil (mehr als 75%) privat finanziert. Etwa ein Viertel der beruflichen Weiterbildung ist staatlich finanziert. Beschäftigte und Unternehmen tragen somit in einem erheblichen Maß selbst Verantwortung für die betriebliche und berufliche Weiterbildung. Diese Eigenverantwortung zu stärken ist das wichtigste Ziel der Weiterbildungsfinanzierung. Ein gesetzlich vorgeschriebener Weiterbildungsbranchenfonds für Unternehmen, wie er von den Gewerkschaften oft gefordert wird, würde den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Unternehmenserfolg auflösen und wäre deshalb kontraproduktiv.

Zur Verantwortung der Unternehmen gehört es selbstverständlich auch, die Finanzierung für ihre personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu übernehmen, denn nur durch Investition in Weiterbildung und Personalentwicklung können Unternehmen ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sichern. Für Unternehmen im Strukturwandel ist bereits jetzt eine Beteiligung an den Weiterbildungskosten (Qualifizierungschancengesetz QCG) aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung vorgesehen.

Um die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Qualifikation zu fördern, ist es sinnvoll, ein wettbewerbsneutral gestaltetes Angebot an Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildung bereitzuhalten, das gezielt dort ansetzt, wo die private Verantwortung nicht ausreichend wahrgenommen werden kann, wenn eigene finanzielle Mittel nicht zur Verfügung stehen.

Für Arbeitnehmer sollten Weiterbildungskosten steuerlich voll absetzbar sein. Ebenso sollte das Aufstiegs-BAföG gestärkt werden, in dem ein höherer Anteil als Zuschuss gewährt wird und der Darlehens-Anteil ohne Zinsen bereitgestellt wird, so wie die CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag es im Faktenblatt „Kultur der Weiterbildung“ fordert.

Weitere Optionen ergeben sich daraus, Lebensarbeitszeitkonten für persönlich motivierte berufliche Weiterbildung jeweils durch Ansparen von Zeitguthaben zu nutzen. Diese Bildungskonten könnten auch als langfristig angelegte Konten unabhängig vom aktuellen Arbeitsverhältnis übertragbar und insolvenz-gesichert gestaltet werden. Betriebe könnten hierzu eigene freiwillige Beiträge leisten (z.B. Bonuszahlungen). Voraussetzung hierfür wäre, dass Zuschüsse der Arbeitgeber zur Weiterbildung nicht als zu versteuernder geldwerter Vorteil gelten, wenn sie der Beschäftigungsfähigkeit dienen.

6. *Wie bewertet der Wuppertaler Kreis das Vorhaben der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)?*

Ziel der Nationalen Weiterbildungsstrategie, auf die sich die große Koalition im Koalitionsvertrag festgelegt hatte, sollte es sein, Antworten auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt zu geben und Impulse zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung zu setzen. Bund, Länder und Sozialpartner haben sich im Jahr 2019 auf einen Katalog von Maßnahmen geeinigt, die Weiterbildungsinvestitionen fördern, die Weiterbildungsbeteiligung steigern und bestehende Strukturdefizite abbauen bzw. Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung verbessern sollen.

Konkret wurden zehn Handlungsziele festgelegt, zu denen jeweils mit den Sozialpartnern und Verbänden sowie den Ländern Einvernehmen hergestellt wurde. Inhalt der Weiterbildungsstrategie sind gesetzgeberische sowie operative Maßnahmen des Bundes, der Länder und der Sozialpartner. Die genannten Handlungsziele sind dabei weitgehend bekannte Themen, die seit langem in der beruflichen Weiterbildung diskutiert werden. Dazu gehören unter anderem die Transparenz des Marktes, die Weiterbildungsberatung, die Qualität der beruflichen Weiterbildung sowie die Entwicklung von Instrumenten, die die berufliche Weiterbildung für bildungspolitische Maßnahmen übersichtlicher und handhabbarer machen sollen, wie z.B. die Weiterbildungsstatistik und Datenbanken.

Der Wuppertaler Kreis unterstützt das Anliegen der NWS, die öffentliche Aufmerksamkeit für die Fragen der beruflichen Weiterbildung zu stärken und Zukunftsfragen der Weiterbildung vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Digitalisierung zu adressieren. Die angesprochenen Themen bieten die Chance, im Austausch der unterschiedlichen Akteure der beruflichen Weiterbildung konstruktive Wege zu definieren und die notwendigen Rahmenbedingungen für einen funktionierenden und innovationsfreudigen Weiterbildungsmarkt zu schaffen.

Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist die NWS jedoch nur dann erfolgreich, wenn sie sich an einem ordnungspolitischen Grundprinzip orientiert, dass der private Markt für Weiterbildungsangebote von weiterbildungspolitischen Überlegungen nicht beeinträchtigt bzw. durch Überregulierung belastet werden darf. Für Arbeitslose, Geringqualifizierte oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte sollen Qualifikationsangebote bereitgestellt werden, die ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnen. Hierzu gehören auch Beratungsangebote und Unterstützungsangebote sowie verstärkte Werbung mit dem Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung dieser Personengruppen zu erhöhen.

7. Welche Rolle sollte die geplante Nationale Bildungsplattform in der betrieblichen Weiterbildung spielen?

Mit der geplanten Nationalen Bildungsplattform soll auch ein Zugang für Weiterbildung geschaffen werden, der somit vorhandene Angebote zusammenführt und Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsdienstleistungen eröffnet. Die Erfahrungen aus der Pandemie haben gezeigt, wie wertvoll eine solche Plattform für den Bereich der schulischen Bildung sowie die Hochschulbildung sein kann. Auch für die individuell motivierte Weiterbildung kann ein solcher zentraler Zugang zu Bildungsangeboten hilfreich sein, indem z.B. die Motivation für Investitionen in die eigene Qualifikation gesteigert wird. Hier können z.B. Beratungsangebote wie das Instrument „New Plan“ der Bundesagentur für Arbeit integriert werden, das im Sinne eines Online-Selbsterkundungstools den Einzelnen zu neuen Wegen inspirieren und auf Weiterbildungsangebote hinweisen soll.

Für den Wuppertaler Kreis und die betriebliche Weiterbildung ist dabei wichtig, dass die Entwicklungen nicht in eine falsche Richtung laufen. Überlegungen zu einer Weiterbildungsplattform, die auch die betriebliche Weiterbildung integriert und über den Ausbau von Zertifizierungsinstrumenten und Standardisierungen indirekt eine inhaltliche Steuerung der betrieblichen Weiterbildung anstrebt, sind aus Sicht der betrieblichen Personalentwicklung kontraproduktiv. Eine Curricularisierung und Standardisierung der betrieblichen Weiterbildung schränkt die notwendige Flexibilität ein und ist letztlich innovationsfeindlich. Betriebliche Weiterbildung muss sinnvollerweise unmittelbar an konkreten Anforderungen der jeweiligen Arbeitsumgebung ansetzen.

Für die betriebliche Weiterbildung steht deshalb aktuell der Innovationswettbewerb INVITE im Fokus. Hier sollen speziell Projekte gefördert werden, mit denen Weiterbildungsplattformen vernetzt und mit KI Technologien ausgebaut werden. Die nun zur Förderung ausgewählten Projekte werden im Rahmen einer Begleitforschung evaluiert.

8. *Wie kann die Weiterbildungswirtschaft in der COVID-19-Pandemie geschützt werden?*

Die COVID-19-Pandemie fordert weiterhin die besondere politische Aufmerksamkeit. Ähnlich wie Kulturbetriebe, Tourismus und Gastronomie leiden auch die Weiterbildungsdienstleister unter umfangreichen wirtschaftlichen Einbrüchen aufgrund der präventiven Maßnahmen zur Eindämmung der Epidemie. Veranstaltungen sind abgesagt, Dienstreisen nicht genehmigt, Seminare fallen aus und Tagungszentren sind geschlossen. Es ist nicht absehbar, wann die Weiterbildungsdienstleister nach der Pandemie wieder ihren Geschäftsbetrieb wieder voll aufnehmen können. Es ist davon auszugehen, dass die Pandemie speziell in der Weiterbildung die digitale Transformation stark beschleunigt hat, so dass eine vollständige Rückkehr zur überwiegend in Präsenz stattfindender Weiterbildung nicht zu erwarten ist.

Schutzschirm für die Weiterbildung

Die Weiterbildungsbranche ist eine Schlüsselindustrie für die Transformationsprozesse der Unternehmen. Der Strukturwandel in den Betrieben erfordert ein hohes Engagement bei der Qualifizierung der Beschäftigten, das gerade in Krisenzeiten antizyklisch aufrechterhalten werden muss. Dies wird nur möglich sein, wenn die Weiterbildungsdienstleister selbst die Krise überstehen und gleichzeitig die Betriebe auch in Krisenzeiten in Personalentwicklung und Weiterbildung investieren.

Es muss verhindert werden, dass Weiterbildungsunternehmen die Krise nicht überstehen. Dazu sind neben den bisherigen Unterstützungsleistungen für die von den Einschränkungen der Pandemie betroffenen Unternehmen aufgrund der besonderen Herausforderungen auch speziell auf die Bildungsbranche zugeschnittene Maßnahmen notwendig, die es Bildungsunternehmen ermöglichen, wirtschaftlich zu überleben und gleichzeitig die digitale Transformation zu bewältigen. Diese Maßnahmen sollten für Bildungsunternehmen unabhängig von Größe, Rechtsform und Gemeinnützigkeits-Status bereitgestellt werden.

Anreize für Unternehmen, Weiterbildungsdienstleistungen auch in Zeiten einer wirtschaftlichen Krise in Anspruch zu nehmen

Die COVID-19-Pandemie wird in vielen Unternehmen zu einer wirtschaftlichen Krise führen. Es ist zu verhindern, dass deshalb die notwendigen Investitionen in den digitalen Strukturwandel ins Stocken geraten. Die Antwort auf die Pandemie muss im Gegenteil ein beschleunigtes Engagement für Digitalisierung sein. Hierzu muss die betriebliche Weiterbildung als Schlüsselinstrument für den digitalen Wandel durch steuerliche Abschreibungsmöglichkeiten gefördert werden. Der Wuppertaler Kreis schlägt in diesem Zusammenhang vor, zu prüfen, ob für Unternehmen auch ein über 100% hinausgehender Betriebsausgabenabzug für den Einkauf von Weiterbildungsdienstleistungen zeitlich befristet ermöglicht werden könnte.

Darüber hinaus sollte das Engagement für betriebliche Weiterbildung durch eine öffentliche, an Unternehmen und Beschäftigte gerichtete Kampagne unterstützt werden. Die Nationale Weiterbildungsstrategie könnte dazu einen Rahmen bieten.

Programm zur Förderung des digitalen Strukturwandels der Bildungsunternehmen

Die COVID-19-Pandemie hat nachhaltige Auswirkungen für die Weiterbildung. Die Weiterbildungsdienstleister sind gefordert, ihre Angebote verstärkt auf digitale Angebote umzustellen und Weiterbildungsangebote auf unterschiedlichen Kanälen bereitzustellen. In der aktuellen Krise müssen die Bildungsunternehmen also selber einen beschleunigten Transformationsprozess bewältigen. Zur Unterstützung sollte ein Förderprogramm z.B. in Form eines Wettbewerbs aufgelegt werden, der die Digitalisierung in den Weiterbildungsunternehmen unterstützt und öffentlichkeitswirksam fördert.

Köln, im März 2021