

Weiterbildung für die Wirtschaft

Eckpunkte einer zukunftsorientierten Weiterbildungspolitik

Weiterbildung als 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. Betriebliche Weiterbildung ist der Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit.

Gleichzeitig tragen Beschäftigte auch selbst Verantwortung dafür, ihre Qualifikationen aktuell zu halten und weiterzuentwickeln und damit ihre eigene Berufs- und Arbeitsmarktfitness (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.

Den pluralen Weiterbildungsmarkt erhalten – keine staatliche Regulierung der betrieblichen Weiterbildung

Der Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen ist bedarfsgerecht und wirtschaftsnah organisiert. Er ist überwiegend von kleinen und mittelgroßen Dienstleistungsunternehmen geprägt. Viele dieser Unternehmen sind getragen von Verbänden, Vereinigungen, Kammern und anderen Institutionen der Wirtschaft und haben die Aufgabe, den Weiterbildungsbedarf der Betriebe zu decken. Ein weiterer großer Teil besteht aus Freiberufler/innen und mittelständischen Bildungs- und Beratungsunternehmen, die Weiterbildungsdienstleistungen für Unternehmen erbringen. Ein weiterer Teil der Bildungsunternehmen ist überwiegend im Feld der öffentlich geförderten Weiterbildung aktiv, ergänzt durch öffentlich-rechtliche Angebote z.B. der Volkshochschulen.

Diese Pluralität wird z.B. von Gewerkschaften als Intransparenz beklagt, die eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik mit einer Ausweitung staatlicher Regulierung und

gesetzlichen Rahmenbedingungen fordern. Dazu gehören u.a. ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten, die Ausweitung der Zertifizierung und der Qualitätssicherung, die Transparenzerhöhung, die Erweiterung des Leistungsspektrums der Bundesagentur für Arbeit für Beschäftigte sowie eine öffentlich finanzierte Bildungsberatung für Unternehmen und Beschäftigte.

Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist staatliche Regulierung allerdings kontraproduktiv. Es besteht kein Anlass daran, 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.

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.

Betriebliche Weiterbildung – integrierter Faktor der Personalentwicklung

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 ohne staatliche reglementierende Eingriffe und bürokratische Vorgaben agieren kann.

Das Angebot der betrieblichen Weiterbildung richtet sich an Unternehmen, die für ihre Personalentwicklung Weiterbildungsdienstleistungen einkaufen. 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-gestützte Bildungsformate.

Der Trend geht zu einer nachfrageorientierten Bereitstellung von Bildungsinhalten „on demand“. Die Weiterbildungsanbieter sehen sich dabei als Partner, deren Leistungen in die Prozesse der Unternehmen integriert werden. Die Digitalisierung ist Motor für die weitere Integration der Dienstleistung Weiterbildung, so dass auch das Initiieren von Bildungsprozessen im laufenden Arbeitsprozess durch den Bildungsdienstleister erfolgen kann.

Wettbewerb ermöglicht Innovationen in der Weiterbildung

Die Vielfalt und der aktive Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt ist ein positiver Faktor 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.

Dienstleister entwickeln diese Lernformate ständig weiter und vermitteln Methodenkenntnisse an die Teilnehmenden. Die betriebliche Weiterbildung ist somit der Treiber für Innovationen im Bereich der Weiterbildung. Ein stärker regulierter Weiterbildungsmarkt droht diesen Innovationskreislauf und damit auch die Leistungsfähigkeit der Weiterbildung zu gefährden. Staatliche Vorgaben würden darüber hinaus nicht nur die individuelle Freiheit einschränken, sondern unverhältnismäßig in den Wettbewerb des Bildungsmarktes eingreifen.

Kein Bedarf für zusätzliche beitragsfinanzierte Weiterbildungsberatung

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 leisten hier Unterstützung.

Die Ausweitung der Weiterbildungsberatung auf Unternehmen aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist weder erforderlich noch sinnvoll. Der Einkauf von Weiterbildungsdienstleistungen ist eine betriebliche Aufgabe und liegt in der unternehmerischen Verantwortung. Für ein staatliches Angebot zur Qualifizierungsberatung für Unternehmen besteht aus diesem Grund kein Bedarf. 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. Es existiert ein breites Spektrum an Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen, z.B. durch Verbände, Kammern und Bildungseinrichtungen.

Weiterbildungsfinanzierung wettbewerbsneutral gestalten

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.

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. Ein gesetzlich vorgeschriebener Weiterbildungsbranchenfonds für Unternehmen, wie er von den Gewerkschaften gefordert wird, würde die unternehmerische Eigenverantwortung schwächen und den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Unternehmenserfolg auflösen.

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, weil eigene finanzielle Mittel nicht zur Verfügung stehen. Dies ist durch die bestehenden Instrumente weitgehend gewährleistet. Sinnvoll sind z.B. Bildungskredite, wie sie mit dem Aufstiegs-BAföG bereitgestellt werden und gezielte Angebote für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte.

Aktive Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte

Eine Erweiterung des Aufgabengebietes der Arbeitslosenversicherung im Sinne einer Arbeitsversicherung und eines Ausbaus der Bundesagentur für Arbeit zu einer „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ lehnt der Wuppertaler Kreis ab.

Bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik muss der Grundsatz der Zuständigkeit der Arbeitslosenversicherung für Arbeitslose oder in Ausnahmefällen und eng begrenzten Programmen für Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, eingehalten werden. Ein schleicher Übergang in eine Übernahme der gesamten beruflichen Weiterbildung in staatliche Verantwortung sollte schon aus ordnungspolitischen Gründen vermieden werden.

Es besteht die Gefahr, dass dadurch ein unzulässiger staatlicher Eingriff in die unternehmerische Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Personalentwicklung und der betrieblichen Qualifizierungsarbeit geschaffen wird. Die Unternehmen sind für den Erhalt der Leistungsfähigkeit ihres Personals selbst verantwortlich und in diese Verantwortung sollte nicht durch staatliche Regelungen eingegriffen werden.

Negative Auswirkungen auf den Weiterbildungsmarkt und den Wettbewerb sind unvermeidbar. Aufgrund der Bürokratisierung und Vereinheitlichung, die mit der quasi-öffentlichen Finanzierung notwendigerweise verbunden sind, sind negative Auswirkungen auch auf das Angebotspektrum und die Qualität der Angebote mögliche Folgen.