

Betriebliche Weiterbildung braucht keine Regulierung Ordnungspolitische Überlegungen des Wuppertaler Kreises

In aktuellen Diskussionen zur Bildungspolitik gibt es immer wieder Beiträge, die einen bildungspolitischen Auftrag für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung formulieren und einen politischen Handlungsbedarf ableiten.

Als Begründung für diesen Handlungsbedarf werden von den Fürsprechern dieser Sichtweise folgende Argumente genannt:

- Für den wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands ist es unabdingbar, dass Beschäftigte sich weiterbilden. Daraus wird die Berechtigung abgeleitet, die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung durch staatliche Maßnahmen zu steigern.
- Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung ist schwer statistisch zu erfassen. Je nach politischem Standort werden daraus Hinweise auf eine Ungleichverteilung sowie auf noch nicht ausgeschöpfte Potenziale herausgelesen.
- Betriebliche Weiterbildung hilft dabei, die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern zu fördern. Daraus wird ein Anspruch auf Weiterbildung abgeleitet, der gesetzlich abgesichert werden soll.
- In der Diskussion wird die These vertreten, dass mittelständische Unternehmen ihren Beschäftigten keine adäquate Weiterbildung zukommen lassen und dass Personal dort nur als Kostenfaktor gesehen wird. Deshalb wird in paternalistischer Denkweise ein Bedarf an staatlicher Einflussnahme gesehen.
- Die Vielfalt der Bildungsangebote wird als intransparenter „Flickenteppich“ abgewertet, der den Zugang zu Weiterbildung erschwert. Daraus wird ein Bedarf an einer bundesweiten Übersicht und Transparenz formuliert, um den Beschäftigten das gesamte Spektrum der Weiterbildungsmöglichkeiten zu präsentieren und gleichzeitig das Bedürfnis der Bildungspolitiker nach mehr Strukturierung und Analysierbarkeit des Bildungsangebotes zu erfüllen.
- Aufgrund der Vielfalt des Bildungsangebotes, das sich der staatlichen Kontrolle entzieht, wird ein Qualitätsdefizit vermutet und deshalb eine ordnende Eingrenzung der Inhalte in Curricula, Zertifikate und Prüfungsordnungen gefordert, um die Qualität staatlich überprüfbar zu machen.

Der Wuppertaler Kreis als Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft sieht diese Überlegungen in Bezug auf die betriebliche Weiterbildung, die im Zusammenhang mit der politischen Antwort auf die Digitalisierung und bei vorhandenen finanziellen Spielräumen der öffentlichen Haushalte aktuell intensiv geführt werden, mit großer Sorge. Es besteht die Gefahr, dass durch einseitige bildungs- oder sozialpolitisch motivierte Überlegungen die betriebliche Weiterbildung und damit die Innovationskraft und Leistungsfähigkeit der Unternehmen Schaden nimmt.

Weiterbildungspolitik für die betriebliche Weiterbildung sollte sich als Wirtschaftspolitik verstehen und sich an den folgenden fünf Kernaussagen orientieren.

1. Betriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung sind kein Handlungsfeld der Bildungspolitik

Die Unternehmen sind eigenverantwortliche Akteure in der betrieblichen Weiterbildung. Ebenso gestalten Individuen in eigener Verantwortung ihren beruflichen Bildungsweg. Die Eigenverantwortung zu stärken und nicht durch Bürokratie und Überregulierung zu belasten, sollte politisches Grundprinzip für die betriebliche Weiterbildung sein. Bildungspolitik sollte sich deshalb auf den Bereich der primären und schulischen Bildung sowie der beruflichen Erstausbildung beschränken und die dort notwendigen Entwicklungen aktiv angehen. Bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte ist ein staatliches Interesse nicht in Frage gestellt.

2. Wirtschaftspolitik muss gute Rahmenbedingungen für einen starken und innovationsfreudigen Weiterbildungsmarkt sichern

Das Angebot an Weiterbildungsdienstleistungen ist darauf angelegt, die Bedarfe der Unternehmen und der sich eigenverantwortlich weiterbildenden Personen zu erfüllen. Der bestehende funktionierende und überwiegend von mittelständischen Bildungsunternehmen geprägte Weiterbildungsmarkt erfüllt diese Aufgabe. Gute Rahmenbedingungen für diese Branche zu erhalten, bedeutet vor allem, sie vor politischer Einflussnahme und bürokratischer Regulierung zu schützen.

3. Ein funktionierender Wettbewerb sichert die Qualität in der Weiterbildung

Es besteht kein Anlass, an der Qualität der Weiterbildungsdienstleistungen für die Unternehmen zu zweifeln. Unternehmen entscheiden eigenverantwortlich über den Einkauf von Dienstleistungen. In einem von hohem Wettbewerb geprägten Markt haben mangelhafte Dienstleistungen auf Dauer keine wirtschaftliche Chance. Es besteht auch kein Bedarf an zusätzlichen Qualitätsmanagementinstrumenten, da etablierte Instrumente des Qualitätsmanagements auch von Weiterbildungsdienstleistern eingesetzt werden.

4. Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen folgt eigenen Prinzipien und ist nicht defizitär

Auch wenn kleinere und mittlere Unternehmen zum Teil ihre Personalentwicklung nicht an Systematiken ausrichten, ist daraus kein Defizit oder ein Nachteil für die Beschäftigten zu erkennen. Es ist nachgewiesen, dass Lernen am Arbeitsplatz einen nachhaltig guten Lernerfolg sichert. Kleine und mittlere Unternehmen mit ihrer am Individuum ausgerichteten Personalentwicklung haben hier beste Voraussetzungen. Darüber hinaus gibt es ein breites Spektrum offener Bildungsangebote und Erfahrungsaustausch-Angebote in Verbänden, die vor allem auf die Bildungsbedarfe kleiner und mittlerer Unternehmen ausgerichtet sind.

5. Die Vielfalt der Weiterbildung in Deutschland ist kein Strukturdefizit („Flickenteppich“) sondern entspricht den Bildungsbedarfen der Unternehmen

Es gibt keinen Bedarf an vollständiger Transparenz und inhaltlicher Vereinheitlichung des Weiterbildungsangebotes. Weder die Unternehmen noch die einzelnen Beschäftigten benötigen einen Überblick über den gesamten Weiterbildungsmarkt. Innerhalb der einzelnen Branchen ist das relevante Angebot übersichtlich und kann von Personalentwicklern gut überblickt werden. Für Beschäftigte gibt es qualifizierte Beratungsangebote z.B. bei den Arbeitsagenturen und in Berufsverbänden, die die Orientierung im Bildungsangebot ermöglichen. Aufgrund der Vielfalt der Angebote ein Strukturdefizit zu formulieren, das durch staatliche Regulierung vereinheitlicht und geordnet werden muss, ist ordnungs- und wirtschaftspolitisch in hohem Maß bedenklich.

Fazit: Es besteht kein Bedarf, den Markt für betriebliche Weiterbildung zu regulieren. Die Überlegungen, aus bildungspolitischen oder sozialpolitischen Motiven ein verschultes System an Zertifikaten, Datenbanken, staatlichen Portalen, Referenzrahmen, Rahmencurricula, Anerkennungsorganen und Gremien zu schaffen, das die Innovationskraft der Bildungsdienstleister beeinträchtigt, sind eine Gefahr für den pluralen Weiterbildungsmarkt und ein Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.