

Die Nationale Weiterbildungsstrategie aus Sicht der Arbeitgebervertreter

Ernüchterung statt Aufbruch

IRENE SELING • JUPP ZENZEN

Seit November 2018 finden Beratungen statt, in denen die Sozialpartner, Länder, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS), Bildung und Forschung (BMBF) und Wirtschaft und Energie (BMWi) die Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Der Autor und die Autorin bewerten den Prozess aus Sicht der Arbeitgebervertreter.

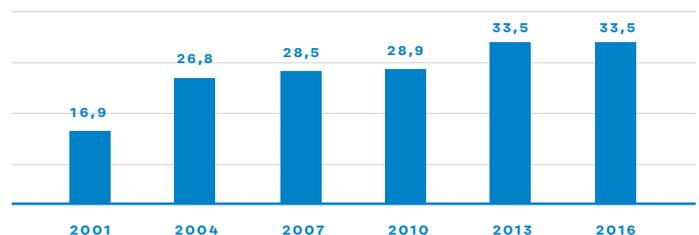
Die im Ganzen recht erfolgreiche Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist geprägt durch eine Vielfalt der Organisationsformen und spezifischen Settings, in denen Lernen im Erwachsenenalter stattfindet. Diese Heterogenität – unterschiedliche Zielsetzungen, Finanzierungsstrukturen und Anbieter –, d. h. ein pluraler und flexibler Weiterbildungsmarkt, entspricht der Vielfalt von Weiterbildungsbedarfen kleiner und großer Betriebe unterschiedlichster Branchen mit ihren ebenfalls heterogenen Beschäftigten. Die differenzierte Weiterbildungslandschaft ist richtig und wichtig. Sie gilt es zu erhalten. Es besteht kein Anlass, die Qualität der betrieblichen Weiterbildung und der Personalentwicklung der Unternehmen in Frage zu stellen. Sie beweist sich durch den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Es käme auch niemand auf die Idee, bei zehntausenden von hoch ausdifferenzierten Tarifverträgen, die es in Deutschland gibt, mit dem Vorwand mangelnder Transparenz und Qualität staatlich einzugreifen oder staatliche Qualitätsstandards für gute Tarifpolitik zu entwickeln. So wie die Sozialpartner selbst – und nur sie – am besten wissen, was für die Unternehmen sinnvoll und tragbar ist, so wissen auch die Akteure in den Betrieben am allerbesten, wo es bei der Weiterbildung hakt oder was dort nötig ist.

Die Betriebe sind die mit Abstand größten Weiterbildungsanbieter: 85 Prozent aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren Jahr für Jahr weit über 30

Mrd. Euro (→ ABB. 1; Seyda & Placke, 2017). Das ist mehr, als derzeit der gesamte Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausmacht. Genau dadurch wird Weiterbildung garantiert, die eng am betrieblichen und persönlich notwendigen Bedarf orientiert ist. In den Betrieben kennt man am besten den Weiterbildungsbedarf der eigenen Beschäftigten. Dort weiß man frühzeitiger als in staatlichen Bürostuben und fachlich exakter, welche Kompetenzen z. B. benötigt werden, um den digitalen Strukturwandel zu bewältigen.

Viele Unternehmen übernehmen nicht nur die Kosten für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, sondern stellen sie auch von der Arbeit frei. Dies geschieht auf freiwilliger Basis und im gemeinsamen Austausch über die zukünftige und individuelle

ABB. 1 Konsolidierung auf hohem Niveau
Weiterbildungsausgaben der Unternehmen in Mrd. Euro



QUELLEN: SEYDA & PLACKE, 2017, S. 10.; WEISS, 2003, S. 13; WERNER, 2006, S. 12.

Weiterentwicklung. So erhalten Beschäftigte bezahlte Freistellungen, z. B. für berufliche Weiterbildung, politische Weiterbildung oder Qualifizierung zur Weiterbildung bei ehrenamtlichen Tätigkeiten.

Zielgenaue Förderung statt eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung

Die aktuell in den Diskussionsrunden und Workshops im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie formulierten und undifferenzierten politischen Forderungen nach mehr allgemeiner Weiterbildungsberatung, mehr Weiterbildungsförderung und mehr Freistellungs- und Weiterbildungsansprüchen für alle – einschließlich eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung – widersprechen oft dem sinnvollen Grundsatz, dass betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten immer beide Seiten im Blick haben muss: die Interessen und Neigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso wie die betrieblichen Bedarfe.

»85 Prozent aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung«

Darüber hinaus verkennt der Ansatz eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung, dass es schon jetzt häufig schwierig ist, ausreichend motivierte Beschäftigte für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote von Unternehmen zu gewinnen. Trotz umfangreicher Angebote ist die Beteiligung von einzelnen Personengruppen (wie z. B. älteren Beschäftigten, Geringqualifizierten oder Beschäftigten in Teilzeit) noch unterdurchschnittlich.

Hinzu kommt, dass vielen Akteuren der Nationalen Weiterbildungsstrategie gar nicht bewusst ist, wie weitgehend Weiterbildung bereits gefördert wird. Beispielsweise kann die Arbeitslosenversicherung jeden Arbeitslosen unterstützen, sofern eine Qualifizierung die Arbeitsmarktperspektiven verbessert, wovon bei Menschen ohne Abschluss vielfach auszugehen ist. Die abschlussorientierte Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten kann die Arbeitslosenversicherung bis zu 100 Prozent fördern. Selbst bei qualifizierten Beschäftigten ermöglicht nun das Qualifizierungschancengesetz in allen Unternehmen eine Weiterbildungsförderung, sofern ein struktureller oder technologischer Wandel die Qualifikation der Beschäftigten entwertet und ihnen in der Folge Arbeits-

losigkeit droht. Deswegen ist es auch überhaupt nicht nachvollziehbar, dass die Tinte zum Qualifizierungschancengesetz noch nicht richtig trocken ist und Gewerkschaften schon wieder ein »neues« Instrument namens »Transformations-Kurzarbeitergeld« fordern, das sich letztlich in der Zielsetzung vom Qualifizierungschancengesetz nicht unterscheidet.

Feintuning statt Systemwechsel

Das bedeutet natürlich nicht, dass es in der Arbeitsförderung keinerlei Handlungsbedarfe mehr gäbe. Es handelt sich hier aber eher um Feintuning: Zum Beispiel wäre es notwendig, die in vielen Fällen etwas irreführend als »Umschulung« bezeichneten abschlussorientierten Weiterbildungen zeitlich zu flexibilisieren. Ein anderes Beispiel ist der Vorrang der Vermittlung in Beschäftigung statt in Qualifizierung in der Grundversicherung. Es muss auch im SGB II sichergestellt werden, dass Arbeitslose ohne Berufsabschluss abschlussorientiert weitergebildet werden, sofern sie die notwendige Motivation und die geistigen sowie gesundheitlichen Voraussetzungen dafür mitbringen und auf dem Arbeitsmarkt ein Bedarf nach dem Zielberuf besteht – auch dann, wenn theoretisch eine Vermittlung in Beschäftigung möglich wäre. Dazu stünde ein Rechtsanspruch auf einen Abschluss im Widerspruch. Es macht keinen Sinn, Menschen nur um der Qualifizierung willen zu qualifizieren, wenn im Einzelfall die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss – vielleicht noch – nicht gegeben sind und der Berufswunsch keinen Erfolg am Arbeitsmarkt verspricht. Denn immerhin müssen hier andere – die Steuer- und Beitragszahler, und dazu gehören auch Menschen mit geringerem Einkommen – das dann ohne eine sachliche Beteiligung mitfinanzieren.

Bei der Weiterbildung, zumindest bei der Weiterbildung von Beschäftigten, spielt für die meisten Menschen das Thema »Förderung« erstmal eine untergeordnete Rolle. Viel wichtiger sind Beratung und Orientierung. Hier wurde in der Vergangenheit immer wieder der Ruf laut, die BA zu einer Bundesagentur für Weiterbildung auszubauen, die alle zu allem fundiert beraten soll. Dieser Vorschlag verkennt, dass bereits eine sehr breite, leistungsfähige und differenzierte Beratungslandschaft existiert. Anstatt hier eine teure Parallelstruktur auf Kosten der Beitragszahler aufzubauen, die private Anbieter vom Markt verdrängt, ist es vielmehr notwendig, die unterschiedlichen Akteure vor Ort miteinander zu vernetzen. Die Agenturen können hier eine Lotsenfunktion übernehmen, die auf bestehende Angebote vor Ort verweist.

Kernaufgabe der Arbeitsagenturen ist die Beratung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen, insbesondere von Geringqualifizierten. Letztere Gruppe wird immer bedeutsamer. Denn im Zuge des Fachkräftemangels

»Die zuständigen Bundesministerien sind etwas konzeptlos in die Nationale Weiterbildungsstrategie »gestolpert««

stellt die Qualifizierung von Helfern im eigenen Unternehmen einen immer wichtigeren Weg zur Fachkräftesicherung dar. Hier können die Agenturen gut unterstützen, zum einen mit Förderung, zum anderen mit Beratung. Denn die Erfahrungswerte zeigen, dass insbesondere bei Geringqualifizierten Vorbehalte und Ängste gegenüber Weiterbildung bestehen, die abgebaut werden müssen.

Neue Technologien ermöglichen die Schaffung und den Einsatz von digitalen Beratungsformaten, wie z. B. Selbsterkundungstools. Diese können zwar nicht immer ein persönliches Beratungsgespräch ersetzen, sie eignen sich dann aber gut als erster Schritt zur Orientierung und stellen auch eine gute Vorbereitung auf eine möglicherweise anschließende persönliche Beratung dar. Die BA verfügt bereits über Selbsterkundungstools zur Ausbildungs- und Studienwahl, die gut funktionieren. Ein Tool für Erwachsene mit der Zielrichtung lebenslanges Lernen sollte daher auch zügig entwickelt werden.

Ernüchterung statt Aufbruch

Weiterbildung ist bereits ein Kernthema in den Personalabteilungen deutscher Unternehmen, und die Bedeutung wird in Zukunft noch wachsen. Von der Qualifikation der Mitarbeiter hängt schließlich ab, wie gut sie sich im Wettbewerb behaupten werden und wie gut sie die Chancen des digitalen Wandels nutzen können. Daher ist es leider sehr ernüchternd, dass die zuständigen Bundesministerien – BMAS und BMBF – etwas konzeptlos in die Nationale Weiterbildungsstrategie »gestolpert« sind, in die zu Beginn große Hoffnungen gesetzt wurde. Anstatt frei von unnötig hohem Zeitdruck Reformbedarfe anhand der unterschiedlichen Weiterbildungsmotive, Zielgruppen und Angebote gesondert herauszuarbeiten, werden alle Themen vermengt und sollen innerhalb weniger Wochen durchgepeitscht werden. Was hier am Ende vermutlich herauskommt, mag hoffentlich dennoch an einigen Stellen für die Menschen, die Weiterbildung brauchen, ganz hilfreich sein – der erhoffte große Wurf wird es nicht.



Seyda, S. & Placke, B. (2017). *Die neunte Iw-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung* (Iw-Trends 4/2017). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/369145/Iw-Trends_2017-04_Seyda_Placke.pdf

Weiß, R. (2003). *Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer Iw-Erhebung* (Iw-Trends 1/2003). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2003/53770/trends01_03_2.pdf

Werner, D. (2006). *Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der Iw-Weiterbildungserhebung 2005* (Iw-Trends 1/2006). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2006/53695/trends01_06_2.pdf



DR. IRENE SELING

ist stellvertretende Leiterin der Abteilung Bildung/Berufliche Bildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

i.seling@arbeitgeber.de



DR. JUPP ZENZEN

ist Referent in der Abteilung Arbeitsmarkt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

j.zenzen@arbeitgeber.de