

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels
Bundesverband der Deutschen Industrie
Bundesverband der Freien Berufe
Deutscher Bauernverband



Grundpositionen der Wirtschaft zur beruflichen Weiterbildung

Weiterbildung ausbauen und nutzen

Bei der Bewältigung der Zukunftsaufgaben hat die berufliche Weiterbildung eine Schlüsselfunktion. Technische und wirtschaftliche Veränderungen wie auch die zunehmende Internationalisierung der Geschäftsbeziehungen erfordern flexible Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen in allen Bereichen. Für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft wie für die Lebenschancen des Einzelnen gewinnt die berufliche Weiterbildung eine immer größere Bedeutung.

1. Lebensbegleitendes Lernen intensivieren

Angesichts schneller Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kann sich Lernen nicht mehr auf bestimmte Lebensphasen konzentrieren, sondern wird in Zukunft immer mehr zum beruflichen und privaten Alltag gehören. Das „Lernen lernen“ wird zunehmend zur zentralen Schlüsselqualifikation. Jeder Einzelne muss bereit und in der Lage sein, lebensbegleitendes Lernen als Herausforderung anzunehmen. Dabei ist Lernen nicht als Belastung zu sehen, sondern als Chance, individuelle Berufs-, Arbeitsmarkt- und Lebensperspektiven zu erhalten und zu verbessern.

Lebensbegleitendes Lernen bedeutet allerdings nicht, laufend an Kursen, Seminaren und Lehrgängen teilzunehmen, sondern erfordert die Bereitschaft, geeignete Situationen im Beruf und in der Freizeit als Lernchance wahrzunehmen und zu nutzen. Voraussetzungen und Grundlagen dafür müssen in den allgemeinbildenden Schulen und in der Berufsausbildung gelegt werden.

Die Förderung der Motivation zu Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen ist eine Aufgabe, der sich Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen annehmen müssen. Im Mittelpunkt stehen Information, Beratung und Werbung zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Dabei kommt es darauf an, dem Einzelnen deutlich zu machen, dass Weiterbildung auch aus persönlicher Sicht eine Investition in die Zukunft bedeutet.

2. Rahmenbedingungen verbessern – Eigenverantwortung stärken

Die kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen wird angesichts schneller technischer und wirtschaftlicher Veränderungen immer wichtiger. Die berufliche Weiterbildung kann ihre Aufgabe nur erfüllen, wenn sie rasch und praxisnah reagieren kann. Ein Weiterbildungsrahmengesetz – wie von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag vorgesehen – würde die unbedingt erforderlichen Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebe beschneiden.

Die deutschen Unternehmen haben seit langem erkannt, dass Investitionen in das Humankapital den Sachinvestitionen an Bedeutung nicht nachstehen. Sie haben in den letzten Jahren jeweils über 35 Mrd. DM für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aufgewendet und sind der größte Träger beruflicher Weiterbildung.

Damit sich die Unternehmen auch in Zukunft umfassend in der beruflichen Weiterbildung engagieren, müssen folgende Prinzipien gewahrt bleiben:

- Eigenverantwortung der Unternehmen für Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikationen ihrer Mitarbeiter und für die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung
- Verantwortung des Einzelnen, Weiterbildungschancen wahrzunehmen, und die Bereitschaft zu Eigenleistungen
- Selbstregulierung des Weiterbildungsmarktes durch freie Konkurrenz der Träger und Angebote über- und außerbetrieblicher Weiterbildung
- Orientierung staatlicher Aufgaben am Subsidiaritätsprinzip.

Staatliche Weiterbildungspolitik sollte sich zum einen auf die Verbesserung der Weiterbildungsvoraussetzungen und -motivation, zum anderen auf die arbeitsmarktbezogene Förderung von Arbeitslosen konzentrieren. Staatliche Regulierungsbestrebungen in der beruflichen Weiterbildung lähmen die Flexibilität und Effizienz und führen zu Fehlsteuerungen in der Bildungsarbeit der Wirtschaft insgesamt.

Für erfolgreiche Qualifizierungsstrategien der Unternehmen ist von entscheidender Bedeutung, dass die Weiterbildung von staatlichen Eingriffen wie auch von tarifvertraglichen Vereinbarungen frei bleibt. Insbesondere Teilnahme und Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen sollten nicht in Tarifverträgen geregelt werden müssen. Die für Investitionen in Humanressourcen zur Verfügung stehenden Mittel müssen im Interesse des Unternehmens insgesamt optimal zu seiner Leistungssteigerung und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze eingesetzt werden.

3. Qualität und Transparenz sichern

Berufliche Weiterbildung trägt dazu bei, erworbene berufliche Qualifikationen langfristig zu sichern. Sie ermöglicht Ergänzung, Erweiterung und Vertiefung beruflicher Fähigkeiten sowie den Erwerb zusätzlicher und neuer Kompetenzen und ist damit auch Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg. Die berufliche Weiterbildung muss in unmittelbarer Verbindung zur beruflichen Praxis stehen. Deshalb erfolgt sie vor allem in der Wirtschaft – überwiegend in Betrieben sowie in über- und außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft.

Für Unternehmen bedeutet Weiterbildung Zukunftssicherung. In der hochentwickelten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft haben Investitionen in das Humankapital denselben Stellenwert wie Sachinvestitionen und unterliegen den gleichen Qualitätskriterien. Deshalb sind Personal- und Kompetenzentwicklung vorrangige Aufgabe der Unternehmensleitung und der Führungskräfte auf allen Ebenen. Im Mittelpunkt der betrieblichen Weiterbildung steht das Lernen am Arbeitsplatz, integriert in Arbeitsaufgaben mit neuen Anforderungen und höherem Schwierigkeitsgrad. Angesichts steigenden Weiterbildungsbedarfs und wachsenden Effizienzdrucks kommt es zunehmend darauf an, die Möglichkeiten des Arbeitsplatzes für die regelmäßige Aktualisierung beruflicher Qualifikationen verstärkt zu nutzen und umfassend auszuschöpfen.

Über die Förderung am Arbeitsplatz hinaus sind zur Sicherung eines hohen Qualifikationsniveaus breite, differenzierte Weiterbildungsangebote für alle Bereiche und Stufen entsprechend dem Bedarf der Unternehmen und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter notwendig. Dieser umfangreiche und differenzierte Weiterbildungsbedarf erfordert eine Vielzahl von Trägern, die flexibel auf aktuelle

betriebliche Anforderungen reagieren und neue Entwicklungen unmittelbar in ihre Bildungsangebote einbeziehen. Pluralität und Transparenz der Angebote sind die Grundlagen für einen offenen, funktionierenden Weiterbildungsmarkt. Dabei garantieren die Bildungseinrichtungen der Wirtschaft wegen ihrer besonderen Nähe zur betrieblichen Praxis, dass betrieblichen Anforderungen adäquat Rechnung getragen wird. Mit ihren Konzepten und Angeboten setzt die Wirtschaft die Standards auf dem Weiterbildungsmarkt und stellt die Weichen für die Weiterentwicklung.

Auch zur Sicherung der Qualität des beruflichen Weiterbildungsangebots sind marktwirtschaftliche Prinzipien zugrunde zu legen. Soweit dazu besondere Maßnahmen erforderlich sind, müssen sie in der Eigenverantwortung der Wirtschaft erfolgen. Staatliche Eingriffe führen zu Wettbewerbsverzerrungen und beeinträchtigen die in der beruflichen Weiterbildung unbedingt erforderliche Innovationsfähigkeit.

Den Ansprüchen einer internationalen Wettbewerbsfähigkeit wird die Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems bei den Bildungsträgern nach den ISO-Normen gerecht. Diese Entwicklung ist zeitgleich mit dem wachsenden Kunden- und Dienstleistungsbewusstsein in der Wirtschaft entstanden mit dem Ziel, punktuelle Endkontrollen durch komplexe Qualitätssicherungssysteme abzulösen. Dem entspricht das Zertifizierungsangebot der Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH (CERTQUA). In diesem dynamischen Modell wird die Sicherung von Qualität als aktiver Prozess begutachtet und zertifiziert. Die Zertifizierung ist freiwillig und erfolgt in Selbstverantwortung der Wirtschaft ohne regulativen Zwang durch nationale oder europäische Vorschriften.

Die Transparenz der Weiterbildungsangebote und -maßnahmen wird durch das Weiterbildungs-Informationssystem WIS von Industrie, Handel, Dienstleistungen und Handwerk sowie das Informationssystem KURS der Bundesanstalt für Arbeit sichergestellt. Für den betrieblichen Bedarf, für Einzelinteressenten und für Weiterbildungsberater schaffen diese Datenbanken rasch einen umfassenden Überblick und Vergleichsmöglichkeiten über Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungsprüfungen. Wichtige Komponenten der Qualität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen sind adäquate Ausstattungen der Träger, praxisbezogene Lehr- und Lernmittel, geeignete Dozenten und klare Vertragsbedingungen. Dagegen helfen Gütesiegel, wie sie teilweise von Trägergemeinschaften entwickelt werden, bei der Qualitätsbeurteilung kaum weiter. Sie wirken eher statisch und können allenfalls flankierend zur Transparenz von regionalen Angeboten beitragen.

4. Aufstiegsfortbildung flexibel und bedarfsgerecht gestalten

Die berufliche Aufstiegsfortbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung ist ein wichtiges und erfolgreiches Instrument der betrieblichen Personalentwicklung und persönlichen Karriereplanung. Für aufstiegsorientierte Berufstätige bieten sich klar strukturierte Weiterbildungskonzepte an, die an vorhandene berufliche Qualifikationen und Erfahrungen anknüpfen und sich an konkreten beruflichen Funktionsbildern orientieren. Sie vermitteln somit Qualifikationen, die unmittelbar auf Positionen in der Wirtschaft vorbereiten. Die Unternehmen fördern leistungsbereite Mitarbeiter, die sie vielfach vorher selbst ausgebildet haben. Wichtig ist, dass neu erworbene Kenntnisse am Arbeitsplatz umgesetzt werden können.

Berufliche Weiterbildung muss flexibel auf die Veränderungen in den beruflichen Anforderungen reagieren sowie wirtschaftliche und innovative Prozesse unterstützen. Umfassende und relativ starre Ordnungsverfahren wie in der Berufsausbildung können daher für die Aufstiegsfortbildung nicht beispielhaft sein. Der Bedarf für Weiterbildung und Prüfungen entwickelt sich vor Ort. Der Gesetzgeber gibt zu Recht den Kammerregelungen den Vorrang vor bundesweiten Rechtsverordnungen. Nur wenn ein bundesweiter Bedarf für Weiterbildungsprüfungen festgestellt wird, soll der Verordnungsgeber tätig werden.

Angesichts der besonderen Bedeutung der Aufstiegsfortbildung für die beruflichen Entwicklungs- und Karrierechancen gibt es bei der Erarbeitung und Abstimmung von Fortbildungsregelungen seit langem eine enge Zusammenarbeit zwischen den Spitzenorganisationen der Wirtschaft und der Gewerkschaften. Wegen des wachsenden Weiterbildungsinteresses und der Notwendigkeit, die nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung bestehenden Regelungsmöglichkeiten besser zu nutzen, wurde 1996 von den Spitzenverbänden der Wirtschaft, DGB und DAG eine umfassende Vereinbarung zur Aufstiegsfortbildung getroffen. Auf dieser Grundlage wird die Handlungsfreiheit der Kammern mit ihren Berufsbildungsausschüssen, Regelungen zu erlassen, gestärkt. Außerdem besteht ein eindeutiger Rahmen für die Entwicklung und den Erlass von bundeseinheitlichen Fortbildungsordnungen durch den Ordnungsgeber. Die Vereinbarung stellt die Weichen für am Bedarf der Praxis orientierte Prüfungsregelungen der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Innovative Weiterbildungskonzepte können pragmatisch und zügig in Prüfungsregelungen – auch auf Bundesebene – umgesetzt werden. Auf dieser Grundlage hat die Zahl bundeseinheitlicher und regionaler Fortbildungsregelungen in den letzten Jahren erheblich zugenommen.

5. Neue Lernformen einbeziehen – Bildung effizient gestalten

Die Entwicklung und Förderung beruflicher Handlungskompetenz ist wesentliches Ziel beruflicher Aus- und Weiterbildung. Notwendig ist daher, die Lehr- und Lernprozesse im Betrieb so zu gestalten, dass selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben einerseits und Kunden- und Teamorientierung sowie Kommunikationsfähigkeit andererseits besonders gefördert werden. Denn die Arbeitswelt fordert zunehmend – ergänzend zur berufsfachlichen Qualifikation – solche zentralen Schlüsselqualifikationen wie auch EDV-Kompetenzen. In diesem Zusammenhang kommt den neueren computergestützten Lernformen wachsende Bedeutung zu. Lernen mit multimedialen Lernsystemen und in Netzen erhöht die Effizienz des Wissenserwerbs und die Schnelligkeit des Informationsflusses. Vor allem kann das weltweit verfügbare Wissen im Unternehmen umgehend produktiv genutzt werden.

Ein weiterer Vorteil ist, dass im Rahmen selbstgesteuerter und selbstorganisierter Lernprozesse immer häufiger Freizeit anstelle der knappen Arbeitszeit zu Bildungszwecken verwendet werden kann. Neben dem seit längerem genutzten Computer-based-Training, das sowohl im Unternehmen als auch zu Hause eine gezielte Weiterbildung im Selbstlernverfahren ermöglicht, wird durch den Ausbau der Breitband-Datennetze gleichzeitig das ‚Open and Distance-Learning‘ im Online-Verfahren ausgebaut. Diese noch relativ neue Form – ein Fernunterricht mit zeitgleich möglicher pädagogischer Begleitung – stellt im Verbund von Computer und Telefon ein kostengünstiges und zugleich hochwirksames Weiterbildungsmedium dar. Für private, aber auch für betriebliche Weiterbildung wird hier ein breites Spektrum von Möglichkeiten eröffnet. Diese Qualifizierungsform entspricht zudem neuen Arbeitsformen, die in naher Zukunft über schnelle Datentransfernetze auch die Arbeitsorganisation in der deutschen Wirtschaft erheblich verändern werden.

Betriebliche Bildungsprozesse unterliegen jedoch nicht nur pädagogischen, sondern auch ökonomischen Kriterien. Auch in dieser Hinsicht sind die vorhandenen Weiterbildungsformen kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Der Trend, Bildungsausgaben in den Unternehmen verstärkt unter Kosten-Nutzen-Aspekten zu prüfen, wird sich bei wachsendem Wettbewerbsdruck fortsetzen. Elemente des Bildungscontrolling – die ziel- und ergebnisorientierte Gestaltung und Steuerung betrieblicher Bildungsprozesse zur Optimierung ihres Nutzens und zur Sicherung des Ergebnistransfers in den Arbeitsprozess – sollten daher zunehmend in der Betriebspraxis aufgenommen werden. Dabei kommt es darauf an, für das Bildungscontrolling ein differenziertes Instrumentarium zu entwickeln, das den mittel- und langfristigen Nutzen von Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung berücksichtigt.