

Qualifizierung 4.0

Für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung

13. Januar 2017

Wirtschaft 4.0: Chancen und Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für die Beschäftigungsfähigkeit. Weiterbildung wird immer wichtiger, um mit der abnehmenden „Halbwertszeit des Wissens“ Schritt halten zu können. Insbesondere die Digitalisierung stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor große Herausforderungen. Kompetenzen müssen sich aber nicht nur an neue Anforderungen der modernen Technologien, die stärkere Dienstleistungsorientierung und zunehmende Internationalisierung angepasst werden; auch die demographische Entwicklung und längere Lebensarbeitszeiten machen eine ständige Anpassung bis ins fortgeschrittene Alter hinein erforderlich.

Maßstab für berufliche Weiterbildung muss die Bedarfsorientierung und Anwendbarkeit am Arbeitsplatz sein. Berufliche Weiterbildung wird zunehmend in den Arbeitsprozess integriert. Dies setzt, je nach Anforderungen des Arbeitsplatzes und Profil der Beschäftigten, ein sehr individuell geprägtes Weiterbildungsverständnis voraus. Bedarfe und die Reaktionen darauf können sehr unterschiedlich aussehen. Pauschale Regelungen etwa in Form von gesetzlichen Weiterbildungsansprüchen oder weitreichenden Freistellungsregelungen oder sogar neue Lohnersatzleistungen werden dem nicht gerecht.

Richtig ist, dass auch die aus der Arbeitslosenversicherung finanzierte Qualifizierung von Arbeitslosen noch stärker auf eine passgenaue, bedarfsgerechte Vermittlung digitaler Kompetenzen ausgerichtet werden muss. Die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung aber zu einer allgemeinen Weiterbildungsagentur auch für Beschäftigte auszubauen, würde diese massiv überfordern und die Weiterbildungsverantwortung in die falschen Hände legen.

Berufliche Weiterbildung – klare Verantwortungsteilung nicht über Bord werfen

Die aktuell formulierten undifferenzierten politischen Forderungen nach mehr allgemeiner Weiterbildungsberatung, mehr Weiterbildungsförderung und mehr Freistellungs- und Weiterbildungsansprüchen für alle – einschließlich eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung – widersprechen dem sinnvollen Grundsatz, dass betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten immer beide Seiten im Blick haben muss – die Interessen und Neigungen der Arbeitnehmer, ebenso wie die betrieblichen Bedarfe. Anders liegt der Fall bei Arbeitslosen bzw. konkret von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen: Hier wird auch die Arbeitslosenversicherung zu Recht schon jetzt in die Verantwortung genommen, da passgenaue Qualifizierung einen wichtigen Beitrag leisten kann, um Arbeitslosigkeit zu beenden. Auch für den Lebensunterhalt ist in diesem Fall gesorgt: Während einer Qualifizierungsmaßnahme erhalten Arbeitslose schon heute mit dem Arbeitslosengeld bei Weiterbildung entsprechende Lohnersatzleistungen.

Die Ausgaben der Unternehmen in Weiterbildung ihrer Beschäftigten steigen kontinuierlich und liegen aktuell bei 33,5 Mrd. € (Bezugsjahr 2013). 86 % aller Unternehmen haben sich in der betrieblichen Weiterbildung engagiert – das ist ein Rekordwert. Die Unternehmen qualifizieren entlang der betrieblichen Bedarfe und selbstverständlich je nach Digitalisierungsgrad des Unternehmens und der zukünftigen Entwicklung von Geschäftsfeldern auch im Hinblick auf die notwendigen digitalen Kompetenzen ihrer Beschäftigten. Ein Teil des Weiterbildungsbudgets von 33,5 Mrd. € wird damit bereits heute für das Upskilling von Beschäftigten im Kontext der Digitalisierung der Arbeitswelt verwendet.



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 Weiterentwicklung. So erhalten Beschäftigte bezahlte Freistellungen z.B. für berufliche Weiterbildung, politische Weiterbildung oder Qualifizierung zur Weiterbildung bei ehrenamtlichen Tätigkeiten. In vierzehn Bundesländern gibt es Regelungen zum Bildungsurlaub, aber auch ohne diese Regelungen, wie beispielsweise im Bundesland Bayern, mangelt es nicht am Engagement beider Seiten bei der Weiterqualifizierung. Wer weitreichende Freistellungsrechte fordert, die noch zu den jetzt bestehenden Regelungen wie Elternzeit, Pflegezeit oder Frührente hinzukommen sollen, muss die Frage beantworten, wer dann eigentlich noch die Arbeit machen soll. Darüber hinaus verkennt der Ansatz eines pauschalen Rechts auf Weiterbildung, dass es schon jetzt häufig schwierig ist, für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote von Unternehmen ausreichend motivierte Beschäftigte zu gewinnen. Trotz umfangreicher Angebote ist die Beteiligung von einzelnen Personengruppen wie z.B. älteren Beschäftigten, Geringqualifizierten oder Beschäftigten in Teilzeit noch unterdurchschnittlich. Auch bei der Weiterbildung Arbeitsloser werden Angebote zur Qualifizierung schon jetzt oft nicht genutzt oder Qualifizierungen vorzeitig abgebrochen. Dies zeigen beispielsweise Erfahrungen mit abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS). Erfolgreiche berufliche Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen setzt daher auch voraus, dass mehr Menschen für Weiterbildung aufgeschlossen und begeistert werden können.

Weiterbildung nicht am "grünen Tisch" planen – staatliche Übersteuerung verhindern

Berufliche Weiterbildung muss sich am konkreten betrieblichen Bedarf orientieren und kann nicht fernab der betrieblichen Realität planwirtschaftlich am „grünen Tisch“ festgelegt werden. Sonst besteht die Gefahr, dass Weiterbildung am tatsächlichen Bedarf vorbei geht und mehr schadet als nützt. Statt einer angebotsorientierten Logik („Tonnenideologie“), die mit einer vermeintlichen Optimierung von Strukturen Probleme zu lösen hofft, muss die Nachfrageorientierung in der Weiterbildungslandschaft gestärkt werden. Differenzierte, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Unternehmen und unterschiedlichen Zielgruppen abgestimmte, Angebote sind

hier entscheidend. Für teilweise lernentwöhnte ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss es andere Angebote geben als für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss; für kleine Unternehmen andere Angebote als für große Unternehmen.

Qualifizierung 4.0 statt staatlicher Qualifizierung 1.0

Weiterbildung ist nicht Schule. Es geht daher nicht darum, einen Bildungsplan in einem vorgegebenen Zeitraum abzuarbeiten und vorgegebene Standards zu erfüllen. Vielmehr geht es darum, differenziert und punktgenau Menschen durch Qualifizierung und Weiterbildung in einzelnen Kompetenzbereichen weiterzuentwickeln. Bisher waren wir es gewohnt, entweder zu arbeiten oder zu lernen. Inzwischen bestimmen jedoch Begriffe wie „workplace learning“, „learning on the job“ und „learning on demand“ die Entwicklung neuer Weiterbildungstools und -programme. Das Lernen wird in den Arbeitsalltag integriert – Transfer und Nachhaltigkeit der Weiterbildung verbessern sich – Lernen und Arbeiten vermischen sich. Genau deshalb braucht es das Zusammenspiel von Betrieben und Beschäftigten in der Weiterbildung – eine Weiterbildung 1.0 passt nicht zur Arbeitswelt 4.0. Auch vor diesem Hintergrund ist eine – fernab der betrieblichen Realität tagende – Nationale Weiterbildungskonferenz, wie seitens des Bundesarbeitsministeriums im Weißbuch Arbeiten 4.0 vorgeschlagen, überflüssig, bindet Kräfte und hat keinen Mehrwert. Schon jetzt werden auch Weiterbildungsthemen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung, in der alle Akteure zusammengeschlossen sind, diskutiert und entschieden.

Vielfalt der Weiterbildungsberatung erhalten

Das heute schon bestehende große Netz an Beratungsstützpunkten muss im Sinne der notwendigen Nachfrageorientierung erhalten werden. Allein auf der Seite des vom Bundesbildungsministerium geförderten „Programms Bildungsprämie“¹ kann in einer Datenbank zielgenau aus 530 Beratungsstellen in ganz Deutschland ausgewählt werden. Viele Bundesländer fördern ein unabhängiges Netzwerk an Beratungsstellen, so z.B. das Netzwerk Fortbildung in Baden-Württemberg. Warum diese Angebotsvielfalt, die durch Länder positiv unterstützt wird und den individuellen Bedarfen von Arbeitnehmern und Ar-

¹ <http://www.bildungspraemie.info/index.php>



beitgebern gerecht wird, u.a. im Weißbuch Arbeiten 4.0 negativ bewertet wird, erschließt sich nicht. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann hier – gerade mit Blick auf kleine und kleinste Unternehmen – eine wichtige Rolle im Sinne einer Lotsenfunktion als Erstanlaufstelle übernehmen und weiterbildungssuchenden Beschäftigten helfen, sich am vielfältigen Markt für Qualifizierungsberatung und Weiterbildung zurecht zu finden.

Arbeitslosenversicherung nicht überfordern

Ein Ausbau der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung zu einer allgemeinen Weiterbildungsagentur auch für Beschäftigte würde diese massiv überfordern und die Weiterbildungsverantwortung in die falschen Hände legen.

Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten. Betriebe sehen Weiterbildung als Investition in die Zukunft. Arbeitnehmer sind verstärkt als „Lernunternehmer“ zu verstehen, die eigeninitiativ tätig werden und ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten. Zudem haben Arbeitgeber die Pflicht, Sorge dafür zu tragen, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten bleibt. Sie muss auch weiterhin von diesen als ureigene Aufgabe angesehen werden.

Primäre Aufgabe der Arbeitslosenversicherung – neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes – ist und muss die professionelle, schnelle und nachhaltige Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen bleiben. Nur für eine eng definierte Gruppe von Beschäftigten, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweist, vor allem Geringqualifizierte, kann auch die Arbeitslosenversicherung ausnahmsweise präventiv Weiterbildungsförderung anbieten, wie z. B. über das – zu Recht zunächst befristete – Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Nur wegen der Begrenzung von WeGebAU auf Geringqualifizierte bzw. Ältere und der weiteren Kostenbeteiligung an der Weiterbildung von Arbeitgebern, hat die Arbeitgeberbank im Verwaltungsrat diesem Programm zugestimmt. Das bereitgestellte Finanzvolumen beläuft sich 2016 auf 280 Mio. €.

Die Investitionen der Unternehmen von 33,5 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten entsprechen fast exakt dem Haushalt der BA. Allein dies macht die Absurdität des Vorha-

bens deutlich, die BA solle die umfassende über eine Lotsenfunktion hinausgehende Weiterbildungsberatung aller Beschäftigten übernehmen und womöglich auch die Weiterbildung in hohem Umfang finanzieren. Das Budget der BA müsste komplett für Weiterbildungsförderung und -beratung verwendet werden, um in die Nähe dessen zu kommen, was die Unternehmen bereits jetzt tun – und in einem zweiten Schritt verdoppelt werden, um die bisherigen Aufgaben auch weiterhin zu erfüllen. Massive Beitragssteigerungen und damit kräftig steigende Lohnnebenkosten und in der Folge ein Abbau von Arbeitsplätzen wären die Folge. Würde die BA weitgehende Aufgaben der Personal- und Organisationsberatung übernehmen, bestünde auch die Gefahr, dass sich die Unternehmen aus der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zurückziehen würden.

Bei über 43 Mio., die laut Weißbuch des Bundesarbeitsministeriums zukünftig von der BA beraten werden sollen, käme bei einem Beratungsaufwand von nur einer Stunde pro Erwerbstätigen und Jahr ein Stundenvolumen von 43 Mio. Stunden zusammen. Bei einem jährlichen Stundenvolumen von 1.700 einer Vollzeitarbeitkraft wären 25.300 Mitarbeiter der BA kontinuierlich im Bereich Weiterbildungsberatung gebunden, das entspricht etwa der Hälfte der BA-Beschäftigten, die derzeit im Bereich der Arbeitslosenversicherung beschäftigt sind.

Nicht zielführend sind auch Überlegungen, Arbeitnehmer mit sinkenden Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung nach erfolgreicher Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zu locken, um so Anreize für eine Weiterbildung zu setzen. Dies würde der Grundsatzlogik der Arbeitslosenversicherung als solidarische Risikoversicherung bei Arbeitslosigkeit widersprechen, wonach der Beitragssatz gerade unabhängig vom individuellen Arbeitslosigkeitsrisiko ist. Zudem wäre die finanzielle Anreizwirkung angesichts des Arbeitslosenversicherungsbeitragssatzes von aktuell 3,0 % gering und würde in keinem Verhältnis zum bürokratischen Aufwand stehen.

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de