

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Abt. Bildung / Berufliche Bildung
im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Telefon: 030/20 33 - 15 00
Telefax: 030/20 33 - 15 05

E-Mail: Abt_05@bda-online.de
www.bda-online.de

BILDUNG schafft ZUKUNFT

**Berufliche Weiterbildung:
Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit
und Beschäftigungsfähigkeit**



BILDUNG
schafft ZUKUNFT

Das Bildungsprogramm der Arbeitgeber

**Berufliche Weiterbildung:
Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit
und Beschäftigungsfähigkeit**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Zusammenfassung | 5 |
| 2. Herausforderungen | 9 |
| 3. Unser Weiterbildungsverständnis | 11 |
| 4. Unsere Vision | 14 |
| 5. Informations-Anhang | 36 |

Stand: Mai 2007

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany

Gestaltung: Jürgens. Design + Kommunikation, Berlin

ISBN 978-3-938349-31-1

1. Zusammenfassung

Herausforderungen:

Wissen und Kompetenzen bedeuten Chancen in unserer modernen Gesellschaft und Wirtschaft. Diese Chancen zu nutzen, heißt auch, sich Veränderungen zu stellen, denn Anforderungen an Wissen und Kompetenzen verändern sich:

Unternehmen sind geprägt von

- neuen Technologien und beschleunigten Produktentwicklungsprozessen,
- neuen Dienstleistungsangeboten, die z.T. flankierend für Produkte entwickelt werden,
- einer ständigen Anpassung der Arbeitsorganisation.

Die Gesellschaft ist geprägt von einer

- stärkeren Tertiärisierung,
- zunehmenden Internationalisierung,
- rückläufigen demographischen Entwicklung.

Für jeden Einzelnen geht es um eine kontinuierliche Anpassung der Qualifizierung sowie die Steigerung der Innovationsfähigkeit. Hierbei spielt neben der Leistungsfähigkeit immer auch der Erhalt der Leistungsbereitschaft eine zentrale Rolle.

Unser Weiterbildungsverständnis:

Berufliche Weiterbildung wird vor diesem Hintergrund zum Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit. Das Weiterbildungsverständnis der Arbeitgeber setzt auf differenzierte Wahrnehmung der jeweiligen Verantwortung und bedarfsgerechte, kontinuierliche Qualifizierungsprozesse:

Berufliche Weiterbildung so verstanden...

- ...erfolgt im Arbeitsprozess für die Praxis,
- ...ist eine individuelle Angelegenheit ohne pauschale Lösungen,
- ...gestaltet sich als ein strategischer Prozess,
- ...erfolgt mit verteilten Verantwortlichkeiten und Kostenbeteiligungen je nach Nutzen und Veranlassung.

Verantwortung der Unternehmen:

Unternehmen erkennen die Bedeutung der Qualifikationen der Mitarbeiter als Wert für das Unternehmen und verstehen Engagement für berufliche Weiterbildung als Investition in die Zukunft:

Betriebliche Weiterbildung ist dabei...

- ...ausgerichtet an den individuellen Unternehmenszielen und eingebunden in die Gesamtstrategie des Unternehmens und seine Personalentwicklung.
- ...Steuerungsaufgabe des einzelnen Betriebes, übergeordnete Instanzen können höchstens einen Rahmen setzen.
- ...auch in KMUs selbstverständlich, z.B. durch Kooperationen in Personalentwicklungs-Verbänden.
- ...ein lebenslanger Prozess zur Qualifikationserhaltung der Belegschaften unabhängig vom Alter.
- ...transparent für Mitarbeiter in der Planung und Durchführung durch Nennung von Anforderungen und Zielen.
- ...ein Marketing- und Motivationsfaktor, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.
- ...in der Verantwortung von Vorgesetzten – in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung – zu sehen.

Verantwortung des Einzelnen:

Eigenverantwortung und -initiative sind in der beruflichen Weiterbildung selbstverständlich:

Der Einzelne...

- ...erkennt Chancen und Nutzen von beruflicher Weiterbildung als lebensbegleitende Aufgabe unabhängig vom Alter und vom Beschäftigtenstatus.
- ...nutzt Beratung und Begleitung im Rahmen seines eigenverantwortlichen Weiterbildungsengagements.
- ...beteiligt sich als Nutznießer auch am Aufwand betrieblich veranlasster Weiterbildung.

Verantwortung der Weiterbildungsdienstleister:

Weiterbildungsanbieter werden zu Dienstleistern mit individuellen Angeboten für den Einzelnen und die Unternehmen, insbesondere in Form von Begleitung und Unterstützung prozessorientierten Lernens:

Weiterbildungsdienstleister...

- ...fördern die Definition und Realisierung individueller Lernziele insbesondere durch Qualifizierungsberatung und -begleitung.
- ...stellen moderne Lernmedien und Möglichkeiten zur Dokumentation von Lernen zur Verfügung.
- ...orientieren sich bei der Qualitätssicherung am Transferergebnis in der Praxis.
- ...sichern und verbessern kontinuierlich im eigenen Interesse die Qualität ihrer Produkte als Anbieter auf einem funktionierenden Markt.
- ...können auch Berufsschulen sein – nachrangig zu ihrer prioritären Funktion als Partner der Betriebe in der Ausbildung.

- ...sollen auch Hochschulen sein, die sich stärker bei wissenschaftlicher Weiterbildung mit bedarfsgerechten Produkten für Arbeitnehmer und Unternehmen engagieren.

Verantwortung der Politik:

Das Handeln der Politik beschränkt sich auf die Sicherung lernförderlicher Rahmenbedingungen und sieht von regulierenden Eingriffen in den Weiterbildungsmarkt ab:

Die Politik verbessert die Rahmenbedingungen für Weiterbildung durch...

- ...wachstums- und beschäftigungsförderliche Politik.
- ...mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem.
- ...Unterstützung deutscher Weiterbildungsanbieter auf dem internationalen Markt.
- ...Projekte zur Erforschung moderner Lernmethoden und zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen.
- ...Vorgaben für die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), die auf eine Integration in den Arbeitsmarkt und am Prinzip Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet sind.

Die Politik sieht ab von...

- ...einem bundesweiten Weiterbildungsgesetz.
- ...einem Bildungsurlaubsanspruch.
- ...einem bürokratischen Zertifizierungssystem für alle Weiterbildungsbereiche.
- ...einer Förderung nach Gießkannenprinzip und konzentriert Unterstützung für Weiterbildungsangebote auf Kernaufgaben mit gesamtgesellschaftlichem Nutzen.

2. Herausforderungen

Wissen und Kompetenzen sind entscheidende Bestimmungsgrößen für Innovation und Erfolg. Als Humankapital gewinnen sie zunehmend an Bedeutung – für die Gesellschaft zur Sicherung des Wohlstandes, für die Unternehmen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und für den Einzelnen zur Sicherung seiner beruflichen Chancen und seines Erfolgs. Humankapital ist keine statische, im Wert unveränderliche Größe, die unabhängig von Veränderungen Innovation und Erfolg sichert. Humankapital muss kontinuierlich entsprechend neuen Herausforderungen weiter entwickelt werden:

Unternehmen sind dann erfolgreich, wenn sie innovative Produkte und Dienstleistungen, die den Erwartungen immer anspruchsvollerer Kunden gerecht werden, anbieten. Aufgrund ständig **neuer Technologien** werden Produktzyklen immer kürzer, die Entwicklungsprozesse beschleunigen sich, Unternehmen agieren schneller. Mitarbeiter müssen sich in immer kürzeren Abständen auf neue Aufgaben, Arbeitsformen oder Organisationsstrukturen einstellen können und die Fähigkeit zur Anwendung und Entwicklung neuer Technologien besitzen. Dabei sind zunehmend selbstständiges Arbeiten sowie vernetztes und fachübergreifendes Denken in allen Bereichen und auf allen Ebenen gefordert.

Die **Bedeutung von Dienstleistung** nimmt zu, damit verschwinden auch die strikten Grenzen zwischen den Sektoren und Branchen. Industrieprodukte definieren sich immer mehr über die zugehörigen Dienstleistungen im Sinne von ganzheitlichen Lösungen. Produktentwicklung, Beratung, Service, Softwareentwicklung, Finanzierungslösungen, Marketing, Vertrieb und Logistik, Wartung und die Qualifizierung des Personals gehören eng zusammen. Damit müssen auch die Qualifikationen stärker Produktion und Dienstleistung verbinden und übergreifend entwickelt werden. Die Strukturveränderungen bedingen dabei auch neue, offenere Formen von Beschäftigungsverhältnissen. Die Grenze zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit wird durchlässiger. Damit gewinnt die Fähigkeit zu unternehmerischem Denken und Handeln sowie zur Vermarktung eigener Kompetenzen an Bedeutung.

Die zunehmende **Internationalisierung** bedeutet auf der einen Seite neuen Wettbewerb durch Länder, die in ihrer technologischen Leistungsfähigkeit mindestens gleichwertig sind. Sie bringt aber auch neue Märkte mit sich, die zum Vorteil des eigenen Unternehmens erschlossen werden können. Schon heute hat ein Großteil der deutschen Unternehmen Geschäftskontakte oder Standorte im Ausland. Globale Wertschöpfungsketten werden sich künftig noch stärker in internationalen Belegschaften widerspiegeln. In diesem Zusammenhang müssen nicht mehr nur Führungs-, sondern in zunehmendem Maße auch Fachkräfte über Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen verfügen.

Qualifizierte Belegschaften sichern Innovationsfähigkeit unabhängig von ihrem Alter. Vor diesem Hintergrund gilt es, Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg aufrecht zu erhalten, regelmäßiges, lebenslanges Lernen wird selbstverständlich und Qualifikationen werden frühzeitig angepasst. Die **demographische Entwicklung** mit mittelfristig abnehmenden Jugendjahrgängen und steigenden Anteilen Älterer macht dies zu einer zentralen Aufgabe bei der Sicherung von Innovationsfähigkeit.

Berufliche Weiterbildung: Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit

Für ein Humankapital, das diesen Anforderungen gerecht wird und damit Innovationsfähigkeit sichert, ist neben einer fundierten Ausbildung eine neue, zukunftsfähige berufliche Weiterbildung erforderlich. Sie ist eine Zukunftsinvestition, die den Wert des Humankapitals im Verlauf der gesamten Biographie sichert bzw. steigert. Eine solche berufliche Weiterbildung muss sich im Kontext lebenslangen Lernens bewegen: Es beginnt mit der frühkindlichen Bildung und geht bis hin zur gezielten Nutzung der Expertenerfahrung älterer Menschen.

Eine so verstandene berufliche Weiterbildung ist Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit. Das isolierte Verändern

einzelner Parameter reicht nicht aus. Es geht nicht um einen Anspruch auf Weiterbildung hier, oder die Nutzung einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme dort. Es muss gelingen, berufliche Weiterbildung als Ganzes zukunftsorientiert aufzustellen. Hierfür kann und muss jeder seinen Beitrag leisten. Welche Beiträge Unternehmen, der Einzelne, die Weiterbildungsanbieter und die Politik aus Sicht der Arbeitgeber leisten können und müssen, beschreiben wir in diesem Papier.

3. Unser Weiterbildungsverständnis

Berufliche Weiterbildung ist am Arbeitsmarkt, einem Arbeitsplatz und betrieblichen Prozessen – egal ob in der Produktion oder als Dienstleister – orientiert. Unser Augenmerk als Arbeitgeber konzentriert sich insbesondere auf berufliche Weiterbildung im Betrieb und für den betrieblichen Kontext – auf eine Weiterbildung, die an individuellen betrieblichen Wertschöpfungsprozessen ausgerichtet ist. Qualifizierungsbedarf wird hier deutlich, wenn Kompetenzen fehlen oder nicht mehr aktuell sind, um gegenwärtige oder künftige Aufgaben erfolgreich erfüllen zu können. **Berufliche Weiterbildung** ist so ein Lernen für diese konkreten Anforderungen und mit verwertbaren Ergebnissen – erkennbar durch eine Verhaltensänderung am Arbeitsplatz oder die Integration in den Arbeitsmarkt.

Ein enger Weiterbildungsbegriff, der lediglich auf formales Lernen abzielt, wird diesem Verständnis nicht gerecht. Berufliche Weiterbildung wird zu Recht und notwendiger Weise zunehmend in den Arbeitsprozess integriert. Schon heute dominiert diese Lernform, die in 80 Prozent der Unternehmen genutzt wird. Dies bringt besondere Vorteile mit sich: Lernen wird durch informelle Prozesse verstetigt, ist durch die **Einbindung in Arbeitsprozesse** bedarfs- und praxisorientiert. Weiterbildung muss damit in ihrer Vielfalt, insbesondere auch jenseits formellen Lernens, verstanden werden. Eine Weiterbildungsentscheidung, d.h. ob und was gelernt wird, ist damit je nach Unternehmen, Person, Arbeitsplatz und Zielen **individuell** und bedarfsgerecht zu treffen.

Berufliche Weiterbildung wird so zu einer **komplexen Aufgabe**, die nicht auf Einzelfaktoren reduziert werden darf. Die verschiedenen Möglichkeiten und Elemente (Methoden, Lernorte, Medien, Zeitgestaltung) müssen individuell auf die Ziele, Anforderungen und Bedingungen des Einzelnen und des Unternehmens abgestimmt und in ihrer Interdependenz verstanden werden.

Weiterbildung darf sich zudem nicht auf kurzfristige Einzelmaßnahmen beschränken, sondern muss **stetiges, strategisches Lernen** sein. Voraussetzung für eine bedarfsgerechte, zielgerichtete Weiterbildung im Sinne eines prozessorientierten Lernens ist ein strategisches Bewusstsein bei Betrieben und dem Einzelnen selber, sich sowohl mit den (individuellen) Kenntnissen und Fähigkeiten als auch mit den sich ändernden Anforderungen am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt sowie sich wandelnden Märkten kritisch auseinander zu setzen. Lernen soll sich nicht nur an kurzfristigen Zielen orientieren, sondern – mit dem Arbeitsprozess immanent verknüpft – stetig erfolgen. Aus- und Weiterbildung müssen einen übergreifenden Spannungsbogen halten, Lücken und Brüche sind zu vermeiden.

Berufliche Weiterbildung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Berufliche Qualifizierung stellt eine sinnvolle und erforderliche Investition in die Zukunft dar. **Verantwortung und Aufwand** müssen dem jeweiligen Nutzen und den Interessen an beruflicher Weiterbildung entsprechend zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt sein. Hierbei sind unterschiedliche Weiterbildungsanliegen zu unterscheiden. Es gibt betrieblich notwendige Weiterbildung, die sich konkret aus (veränderten) betrieblichen Abläufen ergibt. Hierzu zählt beispielsweise die Qualifizierung für den Einsatz neuer Technologien. Hier überwiegt der Nutzen für den Betrieb. Die Verantwortung (für Initiierung und Durchführung) liegt damit beim Betrieb, je nach Situation kann bei entsprechendem Nutzen auch eine Beteiligung des Mitarbeiters sinnvoll und angemessen sein. Zudem gibt es betrieblich zweckmäßige Weiterbildung, die sich nicht unmittelbar aus betrieblichen Prozessen ergibt,

allerdings noch in Bezug dazu steht. Hier geht es beispielsweise um Entwicklungsqualifizierung. Der Nutzen ist hier – je nach konkreter Situation – stärker auf den Mitarbeiter ausgerichtet. Dementsprechend ist auch eine Verantwortungs- und Aufwandsteilung vorzusehen. Schließlich ist noch die persönlich motivierte Weiterbildung zu nennen, die ausschließlich im Interesse des Einzelnen liegt, der demzufolge auch Verantwortung und Aufwand hierfür zu tragen hat.

| Konnexität von Weiterbildungsanliegen und -verantwortung: | | |
|--|-----------------------------|---------------------------|
| | Überwiegender Nutzen | Hauptverantwortung |
| Betrieblich notwendige Weiterbildung | Betrieb | Betrieb |
| Betrieblich zweckmäßige Weiterbildung | Betrieb/Mitarbeiter | Betrieb/Mitarbeiter |
| Persönlich motivierte Weiterbildung | Einzelner | Einzelner |

Einem differenzierten und komplexen Weiterbildungsverständnis entspricht eine **prozessorientierte, an unternehmerischen und individuellen Bedarfen orientierte Weiterbildungsstrategie**, die nicht auf regulierende Eingriffe, sondern vielmehr auf eine Stärkung der individuellen Verantwortung und Qualifizierungsprozesse setzt. Um diesem Anliegen in der Praxis gerecht zu werden, stellen sich vielfältige Anforderungen an Unternehmen, den Einzelnen sowie den Weiterbildungsmarkt und die Politik.

4. Unsere Vision

Für die Realisierung einer prozessorientierten, an unternehmerischen und individuellen Bedarfen ausgerichteten Weiterbildung stehen Unternehmen, der Einzelne, Weiterbildungsanbieter und Politik in der Verantwortung. Sie tragen dazu bei, für eine solche Weiterbildung die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, bedarfsorientierte Angebote zu machen und sie zu nutzen. Wir beschreiben hier unsere Vision, wie die Wahrnehmung dieser Verantwortung aussehen sollte.

4.1. Verantwortung der Unternehmen:

Moderne und zukunftsfähige Konzepte der Unternehmensführung setzen auf die Leistungs- und Innovationsfähigkeit sowie die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter als Wettbewerbsfaktor. Qualifizierte Mitarbeiter sind ein wichtiger Bestandteil des Unternehmenswertes. Dieses Humankapital spielt eine immer größere Rolle auch im Rahmen von Unternehmensbewertungen und findet sich immer häufiger in Unternehmensberichten wieder. Unternehmen engagieren sich daher vielfältig für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter und verstehen dies als Investition in ihre Zukunft. Sie sind sich der Bedeutung qualifizierter Mitarbeiter für die Erreichung der Unternehmensziele bewusst. Sie erkennen, welchen Beitrag Personalentwicklung und Weiterbildung zur Entwicklungsfähigkeit von Unternehmen und Mitarbeitern leisten.

Betriebliche Weiterbildung orientiert sich an den **individuellen Unternehmenszielen** und den beschriebenen Herausforderungen durch technische, organisatorische und demographische Veränderungen. Weiterbildung wird damit in das strategische Gesamtkonzept des Unternehmens integriert und als Teil der Personalentwicklung nachhaltig geplant. Auf diese Weise werden Entscheidungen zur Weiterbildung weniger von kurzfristigen Veränderungen im Budget oder dem Auftragsbestand geleitet. Zukunftsorientierte Unternehmen verfolgen eine stetige, langfristig orientierte Qualifizierungsstrategie. Dementsprechend gestalten sie ihre

Personalentwicklung und analysieren frühzeitig und laufend den Bedarf und verbinden die Ziele des Unternehmens mit den individuellen Berufszielen und -fähigkeiten der Mitarbeiter.

Zentrale Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft:

Das Institut der deutschen Wirtschaft führt regelmäßig eine Weiterbildungserhebung durch. Sie zeichnet sich vor anderen Erhebungen und ihren Ergebnissen dadurch aus, dass sie ein breites, der Realität entsprechendes Weiterbildungsverständnis zugrunde legt und auch informelle Weiterbildungsformen berücksichtigt. Die vorliegenden Ergebnisse für 2004 machen das enorme Engagement der Unternehmen in der Weiterbildung deutlich:

- Rund **84 % aller Unternehmen vermitteln betriebliche Weiterbildung**. Dabei dominiert als Lernform arbeitsplatznahes und selbst gesteuertes Lernen, das von rund 80 % der Betriebe genutzt wird, gefolgt von Informationsveranstaltungen (76 %) und externen und internen Lernveranstaltungen (69 bzw. 64 %). Umschulungsmaßnahmen gibt es in rund 10 % der Unternehmen.
- Auf 100 Beschäftigte entfallen durchschnittlich 122 Teilnahmefälle, die **Teilnahmezeit pro Mitarbeiter liegt bei 23,5 Stunden**.
- Betriebliche Weiterbildung findet nach wie vor **zum überwiegenden Teil innerhalb der Arbeitszeit** statt. 76 % der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Nach Einschätzung eines Großteils der Unternehmen bringen die Mitarbeiter damit zu wenig Eigenbeteiligung in Form von Freizeit ein. Zwei Drittel aller Betriebe vertreten zudem die Auffassung, dass die Mitarbeiter sich zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit künftig verstärkt auch aus eigener Initiative weiterbilden sollten.
- Die Betriebe wenden pro Jahr einen Betrag von 1.072 € je Mitarbeiter für die Weiterbildung auf. Dieser setzt sich zusammen aus 366 € direkten Kosten (d.h. Maßnahmekosten) und 706 € für indirekte Kosten (d.h. insbesondere Arbeitsausfall). Das Ergebnis der Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein **Investitionsvolumen in Höhe von rund 27 Mrd. €**.

Das Ausmaß und die inhaltliche Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung bleibt damit originäre **Steuerungsaufgabe des einzelnen Betriebs**. Letztendlich muss jeder Betrieb selbst anhand seiner individuellen Ziele über seinen Bedarf, das Ausmaß, die inhaltliche Ausgestaltung und die Zielgruppe von Qualifizierungsmaßnahmen entscheiden. Der Qualifizierungsbedarf der Betriebe wie auch der Beschäftigten der einzelnen Betriebe kann sehr unterschiedlich ausfallen. Der Maßstab der betrieblichen Weiterbildung kann immer nur die auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zielende betriebliche Investitions- und Organisationsplanung sein. Überbetriebliche Regelungsinstanzen sind in der Regel nicht in der Lage, so bedarfsgerecht zu differenzieren, wie es notwendig ist. Sollten Qualifizierungsfragen dennoch in Tarifverträgen geregelt werden, können diese daher höchstens einen prozessunterstützenden Rahmen bieten, der den Betrieben die freie Entscheidung über die Auswahl der Teilnehmer und die konkrete Ausgestaltung von Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen überlässt.

Personalentwicklung ist auch **Marketing- und Motivationsfaktor**. Gerade gut qualifizierte Nachwuchskräfte erwarten ein anspruchsvolles Arbeitsumfeld mit immer neuen Herausforderungen und stetigen Lernmöglichkeiten. Eine moderne Personalentwicklung trägt daher auch zur Gewinnung und Bindung qualifizierter und motivierter Fachkräfte bei.

Den **Führungskräften** kommt im Rahmen der Personalentwicklung – neben der Personalabteilung selber – eine zentrale, strategische Rolle zu. Sie kennen die fachlichen Anforderungen ihres Verantwortungsbereichs, kennen die Aufgaben und Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter und können daraus Qualifizierungsbedarf und mögliche Maßnahmen ableiten. Sie werden so zum Coach ihrer Mitarbeiter und werden darin unterstützt von der Personalabteilung, die ihnen die erforderliche Beratung und konkreten Personalentwicklungsinstrumente zur Seite stellt.

Eine moderne Personalentwicklung mit einer zukunftsorientierten beruflichen Weiterbildung sieht zudem eine **enge Einbindung der Mitarbeiter** in ihre Gestaltung vor. Die konkreten Anforderungen und Ziele werden

für die Mitarbeiter transparent gemacht, damit ihnen Chancen und Nutzen klar werden. So wird den Mitarbeitern ihre eigene Verantwortung für ihre berufliche Weiterentwicklung bewusst und Motivation für eigenes Engagement erzeugt. Damit werden Mitarbeiter zunehmend zu Unternehmern in eigener Sache, die von Führungskräften gecoacht und von der Personalabteilung beraten werden. Bei der Entscheidung über berufliche Weiterbildung hat der Arbeitgeber die Mitwirkungsmöglichkeiten im Rahmen der **Regelung zur Mitbestimmung** nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beachten, wobei die Letztverantwortlichkeit des Arbeitgebers bestehen und auch der bürokratische Aufwand verhältnismäßig bleiben muss.

Ein sich änderndes unternehmerisches Umfeld durch Internationalisierung, höhere Qualifikationsanforderungen und den demographischen Wandel stellt neue Anforderungen an das Personal und damit an die Personalpolitik auch von **kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)**. Gerade diese stehen vor der Herausforderung, knappe Ressourcen und Kapazitäten effektiv zu nutzen. Hierfür können Kooperationen untereinander oder mit Großunternehmen interessant sein. Neben der gemeinsamen Nutzung von Infrastruktur und Personal, z.B. einem Personalberater, ist auch der Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen über Personalentwicklung und Weiterbildung sinnvoll.

Beispiele für Weiterbildungs-/Personalentwicklungs-Verbünde:

- **MACH 2 – Personalentwicklung im Verbund kleiner und mittelständischer Firmen.** MACH 2 ist ein Verbund für Personalentwicklung mit professionellen Netzwerkmanagern und Personalentwicklern für seine Mitgliedsfirmen. Informationen unter www.mach1-weiterbildung.de/mach2.htm
- **pew@re – Personalentwicklung als strategischer Wettbewerbsfaktor für kleine und mittlere Unternehmen im Netzwerk.** Pew@re sorgt für eine Vernetzung der beteiligten Unternehmen, für Ansprechpartner sowie eine passgenaue Beratung. Informationen unter www.peware.de.

Mit der **demographischen Entwicklung** steigt die Anforderung, Innovationsfähigkeit auch mit älter werdenden Belegschaften und einem rückläufigen Erwerbspersonenpotenzial sicherzustellen. Während grundsätzlich ein frühzeitig einsetzendes und langfristig ausgerichtetes Weiterbildungskonzept dafür sorgt, Kompetenzen up-to-date zu halten, kann es je nach individuellen Voraussetzungen für Betriebe kurzfristig notwendig sein, ergänzend auch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere anzubieten. Ältere Mitarbeiter und ihre Erfahrungen sollten dabei auch als Wert und Chance für die Qualifizierung jüngerer Mitarbeiter verstanden werden, indem beispielsweise durch konstanten, systematischen Erfahrungsaustausch Kompetenzen weitergegeben werden.

Beispiele für Projekte zur demographischen Entwicklung:

- **ARBID – Arbeit und Innovation im demographischen Wandel:** Im Rahmen der Initiative sensibilisieren die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände in Nordrhein-Westfalen, der DGB NRW sowie die nordrhein-westfälische Landesregierung Betriebe und Beschäftigte, sich für die Herausforderungen des demographischen Wandels fit zu machen. Informationen unter www.arbid.de.
- **IFFA – Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg:** Durch Beratung und Netzwerkbildung werden Betriebe von der BBQ Berufliche Bildung gGmbH und Projektpartnern für das Thema demographische Entwicklung sensibilisiert und gemeinsam Lösungsschritte erarbeitet. Informationen unter www.iffa.info.
- **Wir gestalten Zukunft – Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen:** Betriebe werden von der BBQ Berufliche Bildung gGmbH über die Konsequenzen der demographischen Entwicklung informiert und konkrete betriebliche und modellhafte Lösungen entwickelt. Informationen unter www.wir-gestalten-zukunft.de.

→ **Mit Erfahrung Zukunft meistern – wettbewerbsfähig mit älteren Mitarbeitern:** Dieses Projekt bietet Unternehmen Know-how, Beratung und Training zur Gestaltung einer „demographiefesten“ Personalpolitik. Das Projekt wird umgesetzt vom f-bb – Forschungsinstitut betriebliche Bildung und maßgeblich unterstützt von BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro und dem VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie. Informationen unter www.m-e-z.de.

Eine zukunftsorientierte betriebliche Personalpolitik schafft zudem Möglichkeiten für **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit**, ihr Qualifikationsniveau aufrechterhalten und nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz mit veränderten Anforderungen Schritt halten zu können. Dies kann beispielsweise durch Teilzeittätigkeit, die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, die Übernahme einer Urlaubs- oder Krankenvertretung sowie durch vielfältige Kontakte und Informationen über betriebliche Entwicklungen und Neuerungen während der Elternzeit erfolgen. Zudem stehen auch den Mitarbeitern in Elternzeit alle Weiterbildungsangebote offen.

Lernen im sozialen Umfeld

Im Arbeitsleben spielen soziale Kompetenzen neben der Fachkompetenz eine immer wichtigere Rolle. Dazu zählen z. B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konflikt- und Konsensfähigkeit, Führungsfähigkeit. Solche sozialen Kompetenzen können zum einen „beiläufig“ in ganz normalen Zusammenhängen erworben werden, etwa von Müttern und Vätern in der Familienarbeit. Zum anderen können soziale Kompetenzen auch durch soziales Engagement befördert werden. Zahlreiche Unternehmen verknüpfen daher bereits in diesem Sinne ihr gesellschaftliches Engagement mit Personalentwicklungsmaßnahmen.

Beim „Lernen im sozialen Umfeld“ kooperieren Unternehmen mit sozialen Organisationen und leisten freiwillige Dienste (Corporate Volunteering). Dadurch soll das Erfahrungsspektrum der Mitarbeiter erweitert, soziale Kompetenz erworben und die Persönlichkeit weiterentwickelt werden. Idealerweise können durch die Zusammenarbeit im Sinne einer Win-win-Situation auch Unternehmenskompetenzen in die Non-Profit-Organisation getragen werden.

Die Vielfalt der möglichen Projekte und Maßnahmen ist enorm und hängt von den mit dieser Form der Weiterbildung verbundenen Zielen ab. Erfolgreiches Lernen im sozialen Umfeld kann befördert werden durch eine intensive Vorbereitung aller Beteiligten, die gezielte Auswahl einer geeigneten Partnerorganisation, eine behutsame Auswahl der Teilnehmer, die Freiwilligkeit der Teilnahme und eine gezielte Nachbereitung und ggf. Nachbetreuung.

Beispiel:

→ mehrwert – Agentur für Soziales Lernen: www.agentur-mehrwert.de

4.2. Verantwortung des Einzelnen:

Berufliche Chancen sind eng verknüpft mit der Bereitschaft, Neues zu lernen und Qualifizierung an aktuellen Bedarfen auszurichten. Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Engagement korrelieren dabei direkt mit dem erwarteten persönlichen Nutzen. Der Einzelne ist sich bewusst, dass seine individuelle berufliche Sicherheit und sein Vorankommen entscheidend auch von seiner Bereitschaft zur konsequenten Weiterbildung abhängen. Für ihn sind Aufwandsbeteiligung und die Nutzung von Beratungsangeboten selbstverständlich.

Der Einzelne versteht sich künftig stärker als Anbieter auf einem Markt von Dienstleistungen – als Unternehmer seiner selbst. Es liegt in seinem eigenen Interesse, Qualifikationen und Fähigkeiten den Bedürfnissen des

Arbeitsumfeldes konsequent und kontinuierlich anzupassen. Er nimmt seine **Eigenverantwortung** wahr, indem er sich über die sich ändernden Anforderungen in seinem Beruf informiert und eigenständig oder mit Unterstützung geeignete Weiterbildungsmaßnahmen sucht. Ihm stehen dafür vielfältige Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung. Dabei ist der Einzelne selber verantwortlich insbesondere für solche Weiterbildung, die er aus eigenem Interesse heraus anstrebt.

Die Weiterbildungsbeteiligung **Älterer** ist im Vergleich zu anderen Altersgruppen noch schwach ausgeprägt. Erforderlich ist daher eine Lernstrategie, die unabhängig vom Alter ist. Weiterbildungsmotivation ist quer über alle Qualifikationsgruppen im Lebensverlauf auf ein hohes Niveau zu bringen bzw. zu halten. Wenn schon in jungen Jahren das Bewusstsein vorhanden ist, sich weiterzubilden und Lernen zu lernen, dann stellt kontinuierliches Training mittel- und langfristig im Alter kein ungewöhnliches Problem dar. Lernen wird zu einer Selbstverständlichkeit über die gesamte Biographie hinweg.

Initiative „In eigener Sache“:

Anliegen der Initiative „In eigener Sache“ ist ein gesellschaftlicher Bewusstseinswandel zu mehr Eigenverantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit („individuelle Arbeitsmarktfitness“) und die berufliche Zukunft. Die Initiative bietet Orientierungshilfen für die proaktive Gestaltung beruflicher Zukunft und stellt Werkzeuge und Hilfestellungen wie zum Beispiel Selbsttests, Training und Coaching zur Verfügung. Hauptadressaten sind Beschäftigte, Arbeitssuchende, Berufsrückkehrer aber auch Unternehmen und Multiplikatoren.

Die Initiative wurde ins Leben gerufen von der Deutschen Bank AG und dem Institut für Beschäftigung und Employability der Fachhochschule Ludwigshafen. Partner sind das geva-Institut, Bildungswerke der Wirtschaft und die Volkshochschulen.

Weitere Informationen unter www.in-eigener-sache.de

Für Beschäftigte bedeutet Eigeninitiative und -verantwortung, dass sie sich auch am Aufwand für betrieblich veranlasste Weiterbildung stärker beteiligen. Hierfür gibt es verschiedene **Beteiligungsmöglichkeiten**, insbesondere die Einbringung von Freizeit. Abzulehnen sind pauschale Freistellungsansprüche mit Lohnfortzahlungen für Arbeitnehmer. Sie widersprechen dem Grundsatz der Verteilung der Kostenträgerschaft und stellen eine weitere Kostenbelastung für den Arbeitgeber dar. Dies gilt insbesondere für Freistellungsansprüche aufgrund von Bildungsurlaubsgesetzen der Länder, da hier eine Freistellung auch für allgemeine, kulturelle oder politische Bildungsmaßnahmen beansprucht werden kann, von denen der Betrieb in der Regel keinen Nutzen hat.

Möglichkeiten zur Beteiligung des Arbeitnehmers am Weiterbildungsaufwand

Die Nutzung von **Arbeitszeitguthaben** für Bildungsmaßnahmen kann je nach betrieblicher Situation grundsätzlich eine sinnvolle Option sein. Der Arbeitnehmer kann in Abhängigkeit von den tariflichen und betrieblichen Rahmenbedingungen auf freiwilliger Basis auf die Auszahlung von unterschiedlichen Teilen seiner Vergütungsansprüche (z.B. Bonus, übertarifliche Gehaltsbestandteile etc.) oder auf erarbeitete Zeitguthaben (z.B. Urlaubstage, Überstunden) verzichten und diese Beträge in ein Zeitwertkonto einbringen. Aus den Zeitwertkonten kann der Arbeitnehmer auch einen Beitrag zum Weiterbildungsaufwand leisten. Der Ausbau von Arbeitszeitguthaben ist daher eine sinnvolle Maßnahme zur Förderung der Weiterbildung.

Grundsätzlich möglich ist auch eine **Beteiligung an direkten Kosten**, wobei allerdings davon auszugehen ist, dass die Einbringung von Zeiteinheiten eine einfachere und häufig auch bereits ausreichende Maßnahme ist, wenn man berücksichtigt, dass die indirekten Kosten für Weiterbildung (d.h. vor allem für den Arbeitsausfall) in der Regel größer sind als die direkten Kosten (z.B. Seminarkosten).

Üblich sind auch **Rückzahlungsklauseln**. Es kann für den Arbeitgeber von Interesse sein, die für den Arbeitnehmer getätigten Aufwendungen zurückzufordern, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt. In der Regel ist eine Rückforderung allerdings nur nach entsprechender Vereinbarung möglich. Zudem setzt die Rechtsprechung hier einige Grenzen. So hält das Bundesarbeitsgericht bei der Weiterbildung Rückzahlungen nur dann für zulässig, wenn der Arbeitnehmer einen „größeren Vorteil“ hat und die Maßnahme „längere Zeit“ dauert. Auf jeden Fall wirkungslos sind Rückzahlungsklauseln bei betriebsbedingten Kündigungen oder wenn die Weiterbildung ganz oder überwiegend betrieblichen Interessen diene. Die Rechtsprechung ist allerdings als zu restriktiv anzusehen, insbesondere bei den Vorgaben zur Dauer einer Maßnahme, die „erheblich“ sein muss.

Für nicht im Erwerbsleben Stehende bedeutet Eigeninitiative und Eigenverantwortung, auch in dieser Phase hinsichtlich ihrer Qualifizierung aktiv zu bleiben – im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ggf. mit Unterstützung z.B. auch durch geförderte Maßnahmen. Sie erhöhen damit ihre Aussichten auf (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung z.B. nach Arbeitslosigkeit oder erleichtern die Wiederaufnahme der Beschäftigung z.B. nach Elternzeit.

4.3. Verantwortung der Weiterbildungsdienstleister:

Die Verantwortung der Weiterbildungsdienstleister liegt darin, mit ihren Angeboten zur Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen und zur Erreichung von Unternehmenszielen beizutragen. Sie verstehen sich daher als Dienstleister für berufliche Weiterbildung im Sinne einer konsequenten Kundenorientierung. Es werden solche Angebote individuell konzipiert, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Unternehmen gerecht werden. Hierzu zählen insbesondere zeitnahe, praxisorientierte Durchführungsformen und flankierende Maßnahmen für ein Lernen im Arbeitsprozess.

Prozessorientiertes Lernen und die Wahrnehmung differenzierter Verantwortung braucht insbesondere flankierende Maßnahmen. Weiterbildungsanbieter konzentrieren sich daher stärker auf **individuelle Qualifizierungsberatung und -begleitung**. Sie analysieren Qualifizierungsbedarf und beraten hinsichtlich erforderlicher Maßnahmen. Die Anbieter richten sich dabei nach den individuellen Anforderungen des Einzelnen sowie der Unternehmen, nach ihren Möglichkeiten (z.B. zeitliche Verfügbarkeit) und Zielen.

Beispiele für Projekte zur Qualifizierungsberatung:

- **Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw)**: Das zbw, eine Initiative des BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro sowie des VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie unterstützt Unternehmen im Bereich Metall/ Elektro in Bayern bei einem professionellen Weiterbildungsmanagement. Es informiert, motiviert und qualifiziert Personalverantwortliche und alle, die im Betrieb mit Personalentwicklung betraut sind. Informationen unter www.zbw-bayern.de.
- **IMODE – Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Branchen**: KWB und f-bb entwickeln – gefördert vom BMBF – Instrumente für Beratung von Betrieben, insbesondere KMU, damit Qualifizierungsberater diese besser bei der Gestaltung der Personalentwicklung unterstützen können. Die Arbeitsergebnisse werden in Leitfäden derart aufbereitet, dass sie für Qualifizierungsberater bei ihren Beratungsdienstleistungen praktisch nutzbar sind. Informationen unter www.imode.f-bb.de.
- **Projekt „Strategische Personalentwicklung“**: Die „Arbeitgeber Südwestfalen“, ein Zusammenschluss mehrerer regionaler Arbeitgeberverbände, unterstützen Unternehmen hinsichtlich einer strategisch ausgerichteten Personalplanung und -entwicklung. Angeboten werden Seminare, Trainings, „Coaching on the job“ etc. Informationen unter www.agsw.de.

- **Qualifizierte Fachkräfte für Ihr Unternehmen!**: Qualifizierungsberater (u.a. vom Verband der Metall- und Elektroindustrie) unterstützen – finanziert durch Landes- und ESF-Mittel – Thüringer Unternehmen beispielsweise durch Analyse und Ermittlung ihres Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfs sowie durch konzeptionelle Beratung über passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen. Informationen unter www.qualifizierte-fachkraefte.de.

Neben Beratung unterstützen Weiterbildungsdienstleister das individuelle Lernen zudem mit **modernen Lernmedien und Möglichkeiten zur Dokumentation von Lernen**. Sie schaffen bzw. befördern Foren, Chats, Blogs und Datenbanken, die der Einzelne individuell zum Wissensaustausch nutzen kann. Lernförderlich und motivierend wirken zudem übersichtlich gestaltete Kompetenzpässe, da erworbene Qualifikationen und Kompetenzen so dokumentiert und nachgewiesen werden können.

Aufstiegsfortbildung

Die berufliche Fortbildung spielt für die Transparenz und Vergleichbarkeit neu erworbener beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten eine wichtige Rolle. Die Prüfungsanforderungen definieren ein Ziel; der Weg kann individuell gestaltet werden. Fortbildung ist Bestandteil eines flexiblen Weiterbildungssystems, erworbene Kompetenzen werden anerkannt und damit transparent gemacht. Fortbildung bietet in der beruflichen Bildung Anschluss- und Aufstiegschancen; innovative Ausbildungen können durch innovative Fortbildungen weiter an Attraktivität gewinnen. Zukunftsorientierte Fortbildungsregelungen sind konsequent am Bedarf der betrieblichen Praxis ausgerichtet, reagieren flexibel auf aktuelle Entwicklungen und werden regelmäßig modernisiert oder neu entwickelt. Zudem ist die Transparenz der Fortbildungsabschlüsse sicherzustellen, um ihre Attraktivität – auch im europäischen Wettbewerb – zu erhöhen.

Der Bedarf an bundeseinheitlichen Fortbildungsregelungen statt regionaler „Kammerregelungen“ steigt nach Einschätzung der Arbeitgeber an – unter anderem aufgrund der stärkeren globalen Verzahnung der Wirtschaft, der bundes- oder sogar europaweiten Rekrutierung und der steigenden Mobilität der Arbeitnehmer. Daher sollte, sobald ein begründeter Bedarf besteht, eine bundeseinheitliche Regelung geschaffen werden. Bundeseinheitliche Regelungen bahnen transparente berufliche Entwicklungswege, erhöhen die Attraktivität und Transparenz der beruflichen Bildung in dem definierten Bereich gegenüber den respektiven hochschulischen Bildungswegen und fördern die Mobilität in Europa.

Das Instrument der regionalen Kammerregelungen ist sinnvoll, wenn Flexibilität gefordert ist, schnelles Handeln notwendig ist, ein spezifischer regionaler Bedarf vorliegt, es sich um einen „Nischenbereich“ handelt oder die Verordnung experimentellen Charakter hat.

In der modernen Wirtschaft wächst der Bedarf an (berufsbegleitender) **wissenschaftlicher Qualifizierung**: Ein Studium reicht nicht mehr für die gesamte berufliche Karriere aus. Veränderte Studienstrukturen (Bachelor/Master) befördern den Bedarf an Weiterbildung nach einem – ersten – Abschluss noch. Zudem wird mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem dazu führen, dass akademische Bildungsangebote breiter als bisher, d.h. auch von beruflich Qualifizierten, und insbesondere stärker als *Weiterbildung* genutzt werden. Zielgruppe sind damit nicht ausschließlich ehemalige Studenten, sondern gerade auch Personen, die bislang ausschließlich einen beruflichen Bildungsweg absolviert haben.

Beispiele für Weiterbildungsangebote von Hochschulen:

→ **Weiterbildender Masterstudiengang Organisations- und Personalentwicklung**: fbb - Forschungsinstitut betriebliche Bildung und bbw - Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft bieten seit Oktober 2006 in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Pädagogik der Universität Erlangen-Nürnberg einen weiterbildenden, berufsbegleitenden Masterstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“ an. Informationen unter www.master-oepe.de.

→ **Verbund IQ – Verbund Ingenieurqualifizierung**: Ziel des Weiterbildungsverbundes der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg und des bbw ist es, Ingenieuren und Technikern kontinuierliche Qualifizierungen anzubieten. Das Projekt wurde initiiert und bis Ende 2006 maßgeblich unterstützt vom VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie. Informationen unter www.verbund-iq.de.

→ **Masterstudiengang Bildungsmanagement**: In diesem zweijährigen berufsbegleitenden Studiengang der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg qualifizieren sich Teilnehmer aus der Wirtschaft, der schulischen und außerschulischen Bildung für die Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben. Der modular aufgebaute Studiengang verbindet verschiedene Lernformen einschließlich E-Learning mit intensiven Präsenz- und Praxisphasen in Lerngruppen, die durch Coaching unterstützt werden. Informationen unter www.bildungsmanagement.ph-ludwigsburg.de.

→ **Internationaler MBA-Aufbaustudiengang (IAS)**: Mit dem IAS, der gemeinsam von der Open University Business School, der Berufsakademie Stuttgart und Südwestmetall angeboten wird, werden junge Ingenieure, die als Leistungsträger in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg arbeiten, durch ein berufsbegleitendes internationales Aufbaustudium mit dem Abschluss Master of Business Administration (MBA) auf internationale Führungsaufgaben vorbereitet. Informationen unter www.start2000plus.de.

→ **Fernstudium Innovative Produktentwicklung (FIP)**: Die TU Ilmenau bietet in enger Kooperation mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena ein berufsbegleitendes Fernstudium für den Neuerwerb oder die Aktualisierung von Kenntnissen über Entwicklung und Konstruktion der Produkte im Maschinen- und Gerätebau an. Informationen unter <http://fip.tu-ilmenau.de>

Im Rahmen einer zukunftsorientierten beruflichen Weiterbildung sind **Hochschulen** neben Anbietern einer hochwertigen Erstausbildung **wichtige Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung**. Sie kommen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Entwicklung von Weiterbildungsangeboten verstärkt nach. Ihre Weiterbildungsangebote entsprechen den konkreten Bedürfnissen des Arbeitmarktes, d.h. der Unternehmen und der Beschäftigten, insbesondere durch berufsbegleitende Angebote. Für ein bedarfsgerechtes Angebot erfolgt eine enge Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen. Gegenseitige Erwartungen werden präzise formuliert und unterschiedliche Herangehensweisen zusammengeführt. Das Ziel sind passgenaue Angebote, von denen Hochschulen, Unternehmen und Beschäftigte profitieren. Der rechtliche Rahmen sichert Hochschulen die Freiheit und den Spielraum, solche Angebote zu entwickeln.

Auch **Berufsschulen** können, basierend auf ihren Erfahrungen in der beruflichen Ausbildung und der dortigen Kooperation mit Betrieben, als Anbieter von Weiterbildung fungieren. Voraussetzung ist allerdings, dass die Berufsschulen vorrangig ihrer originären Funktion im Rahmen des dualen Systems gerecht werden. Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung erfolgen nur dann, wenn die Kernaufgaben der Berufsschulen in der dualen Ausbildung erfüllt sind. Zudem sind Wettbewerbsverzerrungen auf dem Weiterbildungsmarkt durch ein Agieren der öffentlich finanzierten Berufsschulen zu vermeiden.

Qualität ist wie für jedes andere Produkt oder jede andere Dienstleistung auch in der beruflichen Weiterbildung zentral für eine erfolgreiche Platzierung am Markt und eine erfolgreiche Nutzung durch den Kunden. Entscheidend für den Erfolg von Weiterbildung und damit der Maßstab für Qualität ist die Anwendungskompetenz, d.h. die individuelle Umsetzung des Erlernten in der Praxis. Sie unterscheidet sich von Individuum zu Individuum und von Unternehmen zu Unternehmen. Aus Sicht der Unternehmen bemisst sich der Weiterbildungserfolg in erster Linie am Produktivitätsgewinn für das Unternehmen und damit am Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Eng damit verknüpft bedeutet

Weiterbildungserfolg aus Sicht des Einzelnen Erhalt oder Steigerung seiner individuellen Beschäftigungsfähigkeit sowie Steigerung seiner Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Lerninhalte und Methoden der Wissens- und Kompetenzvermittlung sind daher flexibel und aktuell; einerseits den betrieblichen Erfordernissen, andererseits der individuellen Lebens- und Lernsituation angepasst.

Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung sind im Eigeninteresse der Anbieter und im Kundeninteresse ein originäres Leitziel bei der Entwicklung und Gestaltung des Weiterbildungsangebotes. Weiterbildungsdienstleister sichern und dokumentieren daher, entsprechend den Anforderungen ihrer Kunden, die Qualität ihrer Angebote in eigener Verantwortung. Transparenz und Wettbewerb der Qualitätsmanagementsysteme autonomer Weiterbildungsdienstleister stärkt den Prozess kontinuierlicher Verbesserung des Weiterbildungsangebotes. Dabei soll es keine regulierenden staatlichen Eingriffe geben, etwa durch die Vorgabe eines Qualitätsinstrumentes, da dies der vielfältigen Bildungslandschaft und den individuellen Bedürfnissen der Nutzer nicht gerecht würde und die Flexibilität der Anbieter einschränkt. Der Wettbewerb der Qualitätsmanagementsysteme der Weiterbildungsdienstleister stärkt den Qualitätssicherungsprozess. Dabei sind verstärkte Information und Beratung über das Weiterbildungsangebot von besonderer Bedeutung (insbesondere für KMU und den Einzelnen), um Transparenz auf dem Markt herzustellen.

4.4. Verantwortung der Politik:

Ein flexibles Weiterbildungssystem, das auch kurzfristig auf sich ändernde Anforderungen reagieren kann, darf nicht durch Regulierungen und Reglementierungen – etwa in Form von Vorgaben, wie Weiterbildung auszusehen hat, welche Formen genutzt werden sollen – eingeschränkt werden. Weiterbildung richtet sich nach den individuellen Anforderungen und Bedarfslagen. In unserer Vision verzichtet daher die Politik auf regulierende Eingriffe in den Weiterbildungsmarkt, auf gesetzliche An-

sprüche und damit auch auf ein Bundesweiterbildungsgesetz. Sie schafft vielmehr lernförderliche Rahmenbedingungen.

Die besten Rahmenbedingungen für Weiterbildung sind eine **wachstums- und beschäftigungsförderliche Politik**, denn gerade wenn der Einzelne und Unternehmen positiv in ihre ökonomische wie berufliche Zukunft blicken können, investieren sie in Qualifizierung. Auch das Einkommenssteuersystem und Sozialleistungen dürfen keine Fehlanreize schaffen, sich nicht zu motivieren und zu qualifizieren.

Länder und Gemeinden treten in der Weiterbildung insbesondere als Förderer der Erwachsenenbildung auf. Dabei muss der öffentliche Auftrag künftig ein klares Profil haben. So werden keine Kurse (mit-)finanziert, deren gesamtgesellschaftlicher Nutzen fraglich ist und keine Teilnehmer subventioniert, die durchaus selbst zur Finanzierung in der Lage wären. Insgesamt muß sich die Bereitstellung und Förderung von Weiterbildung vielmehr auf Maßnahmen und Themen konzentrieren, die mit hohen externen Effekten verbunden sind, sowie auf jene Zielgruppen, die keine schulischen oder beruflichen Abschlüsse besitzen und für die eine private Finanzierung mangels Einkommen oder Vermögen nicht in Frage kommt.

Der auf Länderebene geregelte **Bildungsurlaub** wird abgeschafft. Dieser Anspruch gerade auf allgemeine, bewusst von der betrieblichen Praxis abgekoppelte Bildungsmaßnahmen ist für Betriebe mit erheblichen Kosten (insbesondere die Lohnfortzahlung) verbunden, obwohl oft allein der Arbeitnehmer Interesse an und Nutzen von der Maßnahme hat.

Um den Einzelnen stärker für Weiterbildung zu gewinnen, ihm die Bedeutung von Weiterbildung als Investition deutlicher zu machen und seine Nachfrage zu stärken, sind unterschiedliche Maßnahmen möglich. Dazu gehören insbesondere Bildungssparen, Bildungskredite sowie eine veränderte steuerliche Behandlung von Weiterbildungskosten. Beim **Bildungssparen** wäre denkbar, das Sparen für Bildungsaktivitäten in den erweiterten Katalog des Vermögensbildungsgesetzes aufzunehmen. Dies würde dem Anliegen einer nachfrageorientierten Weiterbildungsstrategie

entsprechen und ein Signal für die Bedeutung von Weiterqualifizierung setzen. Fraglich ist allerdings, ob damit gerade bildungsferne, einkommensschwächere Personen erreicht würden. Zudem stellt sich die Frage nach dem bürokratischen Aufwand, wenn beispielsweise geregelt würde, für welche Bildungsmaßnahmen das mit öffentlicher Förderung Angesparte verwendet werden dürfte. Fraglich ist auch die Sinnhaftigkeit einer öffentlichen Förderung für Bildungsaktivitäten, die vor allem individuellen Nutzen stiften.

Bildungskredite wären analog zum Studienkreditprogramm der KfW denkbar. Gerade kostenintensive, längere Weiterbildungen könnten damit als Investition in die Zukunft finanziert werden. Dies ist sicherlich im Sinne einer Bedarfsorientierung zielführend, da Personen in die Lage versetzt werden, Maßnahmen zu finanzieren, deren Rendite sie erst später realisieren können. Dies würde auch dem Anspruch gerecht, dass Lernen nicht mehr nur für Kinder und Jugendliche sinnvoll und nötig und damit förderungswürdig (z.B. durch BAföG) ist, sondern ein Leben lang. Da aber späteres Lernen insbesondere individuellen Nutzen stiftet, darf die Förderung hier weniger als Finanzierung verstanden werden, sondern vielmehr als rückzahlbare „Vorleistung“ für jene, die vorab nicht die Kosten tragen können.

Änderungen bei der **steuerlichen Behandlung von Weiterbildungsausgaben** sind nicht erforderlich. Bereits heute können Weiterbildungskosten unbegrenzt als Werbungskosten abgesetzt werden.

Wichtig für eine zukunftsfähige berufliche Weiterbildung ist die **Durchlässigkeit im Bildungswesen**. Damit die Vielfalt des lebenslangen Lernens attraktiver wird und effizient genutzt werden kann, müssen sich nach einzelnen Bildungsabschnitten immer wieder neue Wege eröffnen: Beim lebenslangen Lernen muss jeder „die passende Tür“ finden können, die den Anschluss an das bisher Gelernte ermöglicht und gleichzeitig weiterführende Optionen eröffnet.

Vor diesem Hintergrund „deregulieren“ die Länder die Zugangswege zu den Bildungseinrichtungen. Bislang ist der **Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne formale Hochschulzugangsberechtigung** sehr unübersichtlich und von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt. Und selbst da, wo er möglich ist, wird er nur sehr unzureichend genutzt, weil offensichtlich die strengen Gliederungsmuster auch in den Köpfen dominieren. Lediglich rd. 1.500 Studierende pro Jahr kommen bundesweit auf diesem Weg an die Hochschulen, was einem Anteil von 0,5 % an allen Studienanfängern entspricht. Künftig entscheiden nicht formale Kriterien, sondern das Profil der Bewerber über den Zugang zu Bildungsangeboten. Der grundsätzliche Rahmen ist dabei bundesweit einheitlich, um auch Mobilität und gleiche Zugangsvoraussetzungen zu garantieren.

Über die Diskussion um den Hochschulzugang hinausgehend ist die Frage zu stellen, inwieweit bereits in anderen Kontexten (z.B. im Rahmen beruflicher Weiterbildung) erworbene Kompetenzen auf Weiterbildungsmaßnahmen an Institutionen wie z.B. Hochschulen angerechnet werden können oder inwieweit Hochschulabbrecher ihre erworbenen Kompetenzen angemessen im Berufsbildungssystem bei Aus- und Fortbildungsprüfungen anrechnen lassen können. Hierbei geht es um die **Frage der Anrechnung**. Diese Diskussion um die gegenseitige Anrechenbarkeit von Leistungen und Kompetenzen steht erst am Anfang. Bund, Länder und Sozialpartner sind hier insbesondere bei der Erstellung eines bildungsbereichsübergreifenden Nationalen oder Deutschen Qualifikationsrahmens gefragt.

Stärkere Verknüpfung von beruflicher und akademischer Bildung:

Zur stärkeren Verknüpfung von beruflicher und akademischer Bildung ist aus Sicht der Arbeitgeber insbesondere der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne formale Hochschulzugangsberechtigung zu öffnen: Allen beruflich Qualifizierten steht dann die Teilnahme an den Auswahlverfahren der Hochschulen offen. Für das Verfahren wird von der

HRK gemeinsam mit der Wirtschaft ein Kriterienkatalog entwickelt, in dem Kompetenzen, die in der beruflichen Praxis erworben wurden, gleichwertig berücksichtigt werden.

Um die Vielfältigkeit der Bildungs- und Berufskarrieren und ihre Kombinationsmöglichkeiten produktiv für den Arbeitsmarkt sowie für die Mobilität in Europa nutzen zu können, bedarf es zuverlässiger und einfacher Transparenzinstrumente. Hierzu zählt insbesondere ein die berufliche und akademische Bildung übergreifender Qualifikationsrahmen, der über verschiedene Niveaustufen erworbene Kompetenzen auf quantitativer wie qualitativer Ebene vergleichbar macht und mit einem auf Lernleistungen und Lernergebnisse abzielenden Leistungspunktesystem verknüpft ist.

Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Fortbildung und des Lernens am Arbeitsplatz erworben wurden, können im jeweiligen Fachgebiet auf vergleichbare hochschulische Bildungsgänge angerechnet werden und umgekehrt. Jeder eingeschlagene Bildungsweg eröffnet die Möglichkeit, durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung die höchste Niveaustufe des Qualifikationsrahmens zu erreichen. Sackgassen gibt es nicht mehr. Um diese Vision eines durchlässigen Bildungssystems, in dem Eigeninitiative sowie Fort- und Weiterbildung die tragenden Elemente sind, zu realisieren, bedarf es eines entscheidenden Perspektivenwechsels: von einer Input gesteuerten, auf Abschlüsse fixierten Perspektive hin zu einer Outcome-Orientierung. Das heißt: Es ist nicht länger entscheidend wie, wann, wo und wie lange der Einzelne gelernt hat, sondern das, was er kann!

Qualitätssicherung ist insbesondere Anliegen und Aufgabe der Weiterbildungsdienstleister selber. Staatliche Vorgaben zur Qualitätssicherung werden daher nicht gemacht, insbesondere gibt es kein alle Weiterbildungsbereiche umfassendes **Zertifizierungssystem**. Dies würde den Markt unnötig einschränken und bewegungsunfähig machen und wäre mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand verbunden. In der von Betrieben und Einzelnen finanzierten Weiterbildung ist daher eine freiwillige Qualitätssicherung zu erhalten und zu optimieren, die eine indi-

viduelle Beurteilung durch die Nutzer zulässt. Es wird befördert durch die Information über die verschiedenen Qualitätssicherungssysteme sowie Beratung und Hilfestellung für ihre Einführung. Ähnliches gilt für die öffentlich bzw. über die Bundesagentur für Arbeit (BA) beitragsfinanzierte Weiterbildung. Hier sind insbesondere Qualitätskriterien anzusetzen, die den jeweiligen Zielsetzungen der Weiterbildung entsprechen (z.B. Integration in den Arbeitsmarkt bei der geförderten Weiterbildung für Arbeitslose). Ein effizienter Mitteleinsatz ist zu garantieren.

Um Weiterbildung in ihrer Vielfalt zu befördern, unterstützt die Politik die **Erforschung und Erprobung innovativer Lernformen** und fördert **Projekte zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen**. Hierbei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Praxis sowie eine kontinuierliche Nutzenüberprüfung, um eine bedarfsgerechte Ausrichtung sowie eine Verwertbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen.

Um deutsche Weiterbildungsanbieter auf dem **wachsenden internationalen Weiterbildungsmarkt** zu unterstützen, führt die Politik flankierende Maßnahmen durch. Informationen über Marktchancen und Marktzugangsvoraussetzungen werden für Weiterbildungsanbieter aufbereitet und ihnen zur Verfügung gestellt. Dies eröffnet nicht nur Marktchancen für deutsche Anbieter, sondern erweitert auch ihren Erfahrungs- und Aktionshorizont zu Gunsten ihrer nationalen und internationalen Kunden.

Rolle der geförderten Weiterbildung:

Da Qualifizierungsmaßnahmen – richtig eingesetzt – auch ein entscheidender Hebel sein können, um Langzeitarbeitslosigkeit mit all ihren nachteiligen Folgen abzubauen und bestenfalls gar nicht erst entstehen zu lassen, spielt im Rahmen einer umfassenden Strategie zum Lebenslangen Lernen auch die **Förderung von beruflicher Weiterbildung (FbW) und Qualifizierung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)** eine wichtige Rolle.

Ziel solidarisch finanzierter Weiterbildungsförderung für Arbeitslose ist deren zügige und **nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt**. Dies geschieht mittels qualitativ hochwertiger Angebote, die wie alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente konsequent nach den Kriterien **Wirkung und Wirtschaftlichkeit** gesteuert und auf eine frühzeitige und ausreichende Aktivierung Arbeitsloser ausgerichtet werden.

Voraussetzung dafür ist ein **konsequentes Profiling** zur Ermittlung des individuellen Qualifikationsbedarfs und eine große Praxisnähe der Angebote für geförderte Weiterbildung von Arbeitslosen. Eine **umfassende, praktikable Qualitätssicherung** gewährleistet, dass Maßnahmen zur Weiterbildungsförderung bedarfs- und zielgerichtet eingesetzt werden. Insbesondere die Integrationswirkung der Weiterbildungsmaßnahmen steht dabei im Mittelpunkt der Qualitätsprüfung. Das Verfahren zur Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen wird praxisnah und unbürokratisch ausgestaltet; in seiner derzeitigen Form leistet es keinen erkennbaren Beitrag zur Qualitätssicherung und -steigerung der von der BA geförderten Weiterbildung.

Bei der Weiterbildungsförderung ist eine **Verstärkung von Marktmechanismen**, mehr Verantwortung des Einzelnen für seine Qualifikation und damit eine Stärkung des individuellen Interesses an qualitativ guten Maßnahmen unerlässlich. Zur stärkeren Beteiligung von Arbeitslosen an Maßnahmekosten sind grundsätzlich Bildungsgutscheine sinnvoll. Sie können – abhängig von ihrer Ausgestaltung – durchaus einen Beitrag für eine zielgerichtete Weiterbildung von Arbeitslosen leisten, um deren Chancen auf schnelle Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Zugleich kann über Bildungsgutscheine die Kundensouveränität sowie die Eigenverantwortung des Einzelnen gestärkt werden. Gerade bei Bildungsgutscheinen bietet sich eine Beteiligung an den Maßnahmekosten durch Hinzahlungsmöglichkeiten an. Hierfür muss die gesetzliche Basis geschaffen werden. Über dies besteht bei der Umsetzung noch deutlicher Verbesserungsbedarf, z.B. hinsichtlich der Beratung der Nutzer.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist keine allgemeine Weiterbildungsförderung. Auch bei der Weiterbildungsförderung und deren Finanzierung erfolgt daher eine klare **Trennung von Versicherungsaufgaben und versicherungsfremden Aufgaben** der BA. Nur für eine Förderung orientiert am Qualifikationsbedarf des Einzelnen, an den Arbeitsmarktchancen und den Integrationsnotwendigkeiten ist eine Finanzierung aus Mitteln der Beitragszahler gerechtfertigt. Dies gilt nicht nur für FbW-Maßnahmen, sondern gerade auch für die Qualifikation junger Menschen. So muss vieles, was für Jugendliche durchaus sinnvoll ist und auch in längeren Maßnahmen geschieht – vom Nachholen des Hauptschulabschlusses bis hin zu Rehabilitationsmaßnahmen – vor diesem Hintergrund als allgemeine gesellschaftspolitische Aufgabe aus Steuern finanziert werden. Die BA kann ergänzend unterstützen, ist aber kein Reparaturbetrieb für Defizite in Schule und Elternhaus.

5. Informations-Anhang:

5.1. Instrumente einer qualifizierungsförderlichen Personalentwicklung:

Personalentwicklung umfasst alle qualitativen Prozesse der Personalarbeit von der Personalgewinnung, über die Personaleinsatzplanung bis hin zur Weiterbildungsplanung. Instrumente der Personalentwicklung:

- **Mitarbeitergespräche** sind Basis für eine gezielte Personalentwicklung. Hier können Anforderungen und Kompetenzen individuell abgeglichen werden und konkrete Umsetzungsschritte für individuell gesetzte Ziele festgelegt werden.
- Konkrete Maßnahmen einer langfristigen Personalentwicklung können **Arbeitsplatzwechsel, Aufgabenerweiterung oder die Übernahme einer Projektstätigkeit** sein. So können insbesondere die Vorteile informellen Lernens genutzt werden. Flankierend können im Rahmen

einer langfristigen Personalentwicklung Weiterbildungsinstrumente wie z.B. Führungs- oder Kommunikationstrainings, die etwa den Einzelnen auf einen Arbeitsplatzwechsel vorbereiten, zum Einsatz kommen.

- Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel können auch von **Coaching** flankiert werden. Hierbei geht es um die individuelle Beratung von einzelnen Personen oder Gruppen zu auf die Arbeitsumgebung bezogenen fachlichen oder überfachlichen Fragen durch einen Coach. Vorteil ist die individuelle und auf konkrete Fragestellungen bezogene Ausrichtung der Beratung/Unterstützung. Coaching kann damit einen wirkungsvollen Beitrag zu einer positiven Umsetzungskultur leisten.
- Sinnvoll zur Unterstützung effizienter beruflicher Weiterbildung ist zudem ein fundiertes **Wissensmanagement**. Wissensmanagement ist die systematische und zielorientierte Nutzung, Entwicklung und Anwendung von Wissen und Fähigkeiten von Einzelpersonen oder einer Organisation mit dem Ziel, diese handlungsfähiger, innovativer und effizienter zu machen und einem Erfahrungsverlust durch Personalwechsel vorzubeugen. Durch Schaffung personenbezogener Lernsysteme kann das von den Organisationsmitgliedern geteilte Wissen weiterentwickelt werden. Wissensmanagement kann sowohl eine Aufgabe für den Einzelnen wie für den Betrieb als ganzes sein. Es stellt in beiden Fällen aber eine Basis dar, um gezielt Weiterbildung betreiben zu können. Elemente können beispielsweise Netzwerk- oder Teambildung sein.

5.2. Qualitätssicherungsinstrumente und -einrichtungen:

Instrumente der Qualitätssicherung:

Für den Qualitätssicherungsprozess in der beruflichen Weiterbildung stehen zahlreiche Instrumente und Methoden zur Verfügung:

- Bei der **Selbstevaluation** von Weiterbildungsanbietern handelt es sich um ein Instrument, das den Einstieg in die Qualitätssicherung erleichtert sowie kreative und innovative Lösungen entsprechend dem eigenen Bedarf hervorbringen kann, allerdings häufig nicht sehr ausagekräftig ist und einrichtungübergreifende Standards und Verfahren erschwert, so dass nach einem ersten Einstieg eine Strukturierung und Einbindung nötig wird. Eine Erweiterung stellen die Gütesiegel und Qualitätsgemeinschaften dar.
- **Gütesiegel und Qualitätsgemeinschaften** zeichnen sich durch die freiwillige Selbstkontrolle von Weiterbildungseinrichtungen, die Selbstverpflichtung zur Einhaltung von Mindeststandards und bestimmten Qualitätskriterien sowie die Akzeptanz aus, dass Verstöße gegen die Einhaltung der Standards zum Ausschluss aus dem Qualitätsring führen können. Vorteilhaft ist, dass Qualitätsanforderungen speziell dem Marktsegment entsprechend gestaltet werden können, wobei keine übergeordnete Stelle unabhängig die Einhaltung von Qualitätsstandards überprüft. Dieser Ansatz setzt auf die Eigenverantwortung der Beteiligten.
- Das **Benchmarking** knüpft an die Selbstevaluation an, intensiviert die Qualitätssicherung aber durch die Ergänzung um den Vergleich bzw. eine Orientierung an den Mitbewerbern. Dieses Verfahren erkennt an, dass es keinen objektiven, allgemeingültigen Qualitätsbegriff in der Weiterbildung gibt. Qualität ergibt sich vielmehr durch den Vergleich. Voraussetzungen für dieses Verfahren sind Eigeninitiative und die Bereitschaft, sich dem Vergleich zu stellen.
- Eine **Zertifizierung** bescheinigt ein Mindestmaß an Qualität, das sich nach einer definierten Norm richtet. Eine unabhängige Stelle prüft die Einrichtung entsprechend und erteilt – im Erfolgsfall – die Zertifizierung. Eine der bekanntesten Zertifizierungen ist DIN EN ISO 9000 ff.
- Bei **Total-Quality-Management-Ansätzen (TQM)** geht es um eine neue Qualitätspolitik, d.h. um die Einführung komplexer prozessbe-

gleitender Qualitätsmanagementsysteme statt um punktuelle Endkontrollen. Die Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9000 ff. bildet einen entscheidenden Schritt auf dem Weg zum TQM.

- **Checklisten** sind vor allem als Hilfe für jene zu sehen, die eine Weiterbildungsmaßnahme auswählen, und weniger als interne Qualitätssicherung, können dafür aber Anlass sein. Checklisten bieten die Möglichkeit, ein bestimmtes Qualitätsraster an verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen anzulegen. Es werden Aspekte vorgestellt, auf die bei der Auswahl besonders zu achten sind.
- **Weiterbildungsdatenbanken** sind kein Qualitätssicherungsinstrument im engeren Sinne, sie können aber durch mehr Transparenz einen entscheidenden Beitrag zur Qualität der Weiterbildung leisten. Sie geben den Nachfragern eine Übersicht über das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen.

Beispiele für Einrichtungen zur Qualitätssicherung:

- **Wuppertaler Kreis** (Bundesverband betriebliche Weiterbildung): Die Mitgliedschaft im Wuppertaler Kreis ist ein Gütesiegel für die Unternehmen und Bildungsinstitutionen, die sich in dieser Vereinigung zusammengeschlossen haben. Informationen unter www.wkr-ev.de.
- **CERTQUA** (Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH) wurde 1994 von den Spitzenorganisationen der Deutschen Wirtschaft (BDA; DIHK und ZDH) und dem Wuppertaler Kreis e.V. als international akkreditierte Zertifizierungsorganisation für den Bildungsbereich gegründet. CERTQUA übernimmt insbesondere auch die Zulassung von Bildungseinrichtungen für Aufträge durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und zertifiziert weltweit Bildungseinrichtungen. Weitere Informationen unter www.certqua.de

- **Cert-IT** stellt als akkreditierte Personalzertifizierungsstelle seit 2003 die IT-Personalzertifizierung für 29 IT-Spezialisten Lohnprofile bundesweit sicher. Zu den Cert-IT-Gründern gehören ZVEI und BITKOM. Informationen unter www.cert-it.de.

- **TÜV Rheinland/Berlin-Brandenburg**: Die Einrichtung ist akkreditiert als Zertifizierungsstelle und Testinstitut u.a. in Deutschland. Durchgeführt werden Zertifizierungen nach einheitlichen Standards, die in den Normen ISO 9000 ff. festgelegt sind. Informationen unter www.de.tuv.com.

- **DEKRA-ITS Certification Services**: DEKRA-ITS übernimmt weltweit die Prüfung und Zertifizierung von Unternehmen und Produkten. Im Bereich Dienstleistung und Handel prüft und zertifiziert DEKRA-ITS Qualitätsmanagementsysteme nach ISO 9000 ff. Informationen unter www.dekra-its.de.

- **European Foundation for Quality Management (EFQM)**: Die EFQM vertritt einen Total-Quality-Management-Ansatz. Sie organisiert u.a. den Europäischen Qualitätspreis (European Quality Award EQA). Die Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ) ist Mitglied und Nationale Partnerorganisation der EFQM. Informationen unter www.efqm.org.

- **Stiftung Warentest**: Seit 2002 testet die Stiftung Warentest – gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) mit bis zu 20 Projekte pro Jahr die berufliche außerbetriebliche Weiterbildung in Deutschland. Hierfür ist die Abteilung Weiterbildungstests bei der Stiftung eingerichtet worden. Informationen unter: www.stiftung-warentest.de.

Checklisten:

- Checkliste zur Qualität betrieblicher Weiterbildung des BIBB. Unter: <http://www.bibb.de/de/checkliste.htm>

- Checkliste Qualität der Weiterbildungseinrichtung des Wuppertaler Kreises. Unter: www.wkr-ev.de/q_check/wb3f.htm.

- Sammlung von Links zu Checklisten zur Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen. Unter: www.iwwb.de/aktuelles/qualitaet/

5.3. Auswahl gesetzlicher Regelungen zum Thema Weiterbildung:

Auf Bundesebene:

- **Berufsbildungsgesetz**: Relevant sind hier die Regelungen zur Aufstiegsfortbildung (§§ 53 – 57) sowie zur Umschulung (§§ 58 - 63 BBiG).

- Sozialgesetzbuch, insbesondere SGB III: Geregelt ist hier die Förderung von beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA).

- Berufsausbildungsförderungsgesetz (BAföG): Geregelt wird die Förderung von Ausbildung oder Studium. Gefördert wird dabei u.U. eine „weitere Ausbildung“. Informationen unter www.das-neue-bafoeg.de.

- **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, sog. Meister-BAföG)**: Das Gesetz regelt einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen (Meisterkurse oder andere auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitende Lehrgänge). Es ist ein Förderinstrument für die berufliche Fortbildung in grundsätzlich allen Berufsbereichen und zwar unabhängig davon, in welcher

Form die Fortbildung durchgeführt wird. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Informationen unter www.meister-bafoeg.info/.

- **Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)**: Für Fernunterrichtsangebote gilt das „Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht - FernUSG“, das umfassende Informations- und Vertragspflichten vorgibt. Informationen unter www.zfu.de.
- **Hochschulrahmengesetz (HRG)**: Hier finden sich Regelungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung (z.B. § 2 Abs. 1 sowie § 12 HRG).
- **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**: Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung steht dem Betriebsrat ein abgestuftes System von Beteiligungsrechten zu.

Auf Länderebene:

- **Gesetze zur Erwachsenenbildung**, die neben der Bereitstellung von Bildungsangeboten in vielen Ländern auch Regelungen zum sog. Bildungsurlaub, d.h. zur Freistellung von Arbeitnehmern für Weiterbildung, beinhalten. Eine Übersicht ist zu finden unter: <http://www.bildungserver.de/zeigen.html>
- **Hochschulgesetze** enthalten Regelungen zur Weiterbildung, hier insbesondere der wissenschaftlichen Weiterbildung. Übersicht unter: <http://www.bildungserver.de/zeigen.html>

5.4. Informationsquellen zum Thema Weiterbildung:

Weiterbildungsdatenbanken:

- www.bildungsanbieter.de: Datenbank des Instituts der Deutschen Wirtschaft

- <http://infobub.arbeitsagentur.de/kurs/index.jsp>: KURSNET der Bundesagentur für Arbeit
- www.wis.ihk.de: Weiterbildungsinformationssystem der IHKs
- www.iwwb.de: InfoWeb Weiterbildung des Bildungsservers
- www.eldoc.info: ELDOC-Datenbank des BIBB
- www.liquide.de: Links zu Qualifizierungsanbietern in Deutschland
- www.elearning-me.de: E-Learning-Datenbank von Gesamtmetall
- www.weiterbildung.in.nrw.de: Weiterbildungsdatenbank von Anbietern in Nordrhein-Westfalen.

Bildungswerke der Wirtschaft:

- Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.: www.biwe.de.
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.: www.bwtw.de.
- Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.: [www.bbww.de](http://www bbw.de).
- bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V.: www.bbww-berlin.de.
- Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V.: www.bwu-bremen.de.
- Institut für Sozial- und Bildungspolitik e.V. (Hamburg): www.ishev.de.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.: www.bwhw.de.

- Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH:
www.bnw.de.
- Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.:
www.bildungswerk-nrw.de.
- Bildungswerk der Rheinland-Pfälzischen Wirtschaft e.V.:
www.lvu.de.
- Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.: **www.bsw-ev.de.**
- Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.: **www.bwsa.de.**
- Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e.V.: **www.tannenfelde.de.**
- Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.:
www.bildungswerk-wirtschaft.de.

Tarifliche Regelungen zum Thema Weiterbildung:

- Auskünfte durch das Tarifarchiv der BDA (abt_03@bda-online.de)

5.5. Weitere Positionspapiere der BDA zum Themenbereich Weiterbildung:

- Broschüre „**Bildungsbiographien und Berufskarrieren neu entwickeln. Für ein durchlässiges Bildungssystem**“, Juni 2005
- Positionspapier „**Qualität in der Weiterbildung**“, Juli 2002
- Leitfaden „**Qualitätsmanagement in der betrieblichen Weiterbildungspraxis**“, Juli 2002