

Weiterbildung

Worum es geht...

Eine Ausbildung zu Beginn des Berufslebens reicht heute nicht aus, um dem Wandel in der Arbeitswelt gewachsen zu sein. Wissen und berufliche Kompetenzen müssen kontinuierlich an wissenschaftliche, technologische und gesellschaftliche Veränderungen (v.a. Digitalisierung, Internationalisierung, Dienstleistungsorientierung, demografischer Wandel) angepasst werden. Kontinuierliche Weiterbildung wird so zu einer wichtigen Investition - in die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen. Für die Wirtschaft ist die Notwendigkeit, Wissen und Kompetenzen der Mitarbeiter weiter zu entwickeln, unbestritten. So wenden die Unternehmen in Deutschland 33,5 Mrd. Euro im Jahr für die Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten auf – mehr als 1.100 Euro pro Beschäftigten.

Was für die Wirtschaft wichtig ist...

- **Fairer Wettbewerb und pluraler Weiterbildungsmarkt**

Ein pluraler und differenzierter Markt, der nicht durch gesetzliche Reglementierungen in seiner Vielfalt eingeschränkt werden darf, ist die Voraussetzung für bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote auf der Höhe der Zeit. Von zentraler Bedeutung für bedarfsgerechte Weiterbildung ist insbesondere auch ein fairer Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Weiterbildungsanbietern. Dies gilt sowohl für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik und für die berufliche Weiterbildung insgesamt als auch für Weiterbildung auf akademischem Niveau.

- **Aktuelle Inhalte und passgenaue Weiterbildungskonzepte**

Betriebliche und berufliche Weiterbildung muss auf dem aktuellen Wissensstand beruhen, praxisnah gestaltet und konsequent an den betrieblichen Bedarfen ausgerichtet sein. Qualifizierung am Arbeitsmarkt vorbei ist auch für den Einzelnen nicht zielführend. Die Digitalisierung bietet neue Chancen für arbeitsplatznahe und differenzierte Weiterbildungskonzepte: Digitale Lernformen werden die Verknüpfung von Arbeitsprozess und Lernen noch besser möglich machen (z.B. durch Datenbrillen).

- **Verantwortlichkeiten nach Nutzen und Interesse**

Betriebliche und berufliche Weiterbildung Beschäftigter ist grundsätzlich Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Für eine passgenaue Ausgestaltung der Weiterbildung muss es in der Entscheidungsfreiheit der Betriebe liegen, welche Mitarbeiter in welcher Form betrieblich weiter qualifiziert werden sollen. Bei den Mitarbeitern muss das Bewusstsein gestärkt werden, dass Qualifizierung nicht allein zu Gunsten des Betriebes geschieht, sondern auch die eigenen beruflichen Perspektiven erweitert. Deshalb muss insbesondere auch Freizeit in die Weiterbildung investiert werden. Es gilt der Grundsatz: Die Verantwortlichkeit ist je nach Nutzen und Interessen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer zu verteilen. Die Basis für das lebenslange Lernen muss bereits im Bildungssystem gelegt werden, indem Kita und Schule Lernfähigkeit und –motivation vermitteln.

- **Keine Ausweitung pauschaler Freistellungsansprüche**

Pauschale Freistellungsansprüche wirken sich kontraproduktiv auf die Bereitschaft der Unternehmen aus, in Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren und schränken deren Entscheidungsfreiheit ein. Eine Ausweitung gerade auch von gesetzlichen Freistellungsansprüchen zu privaten Weiterbildungszwecken ist ein „Geschäft zu Lasten Dritter“ und daher nachdrücklich abzulehnen. Wo Weiterbildung Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen ist, sollten sich diese auf einen prozessunterstützenden Rahmen konzentrieren. So können sie Betriebe und Beschäftigte dabei unterstützen, den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln, die Weiterbildungsbereitschaft des Einzelnen zu wecken und die Verantwortlichkeiten für Weiterbildungsinvestitionen entsprechend des oben genannten Grundsatzes zu definieren.

- **Zielgerichtete Weiterbildungsförderung**

Der aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte „Bildungsscheck NRW“ hat in den letzten Jahren spürbar zur Förderung individueller Weiterbildungsinvestitionen in Nordrhein-Westfalen beigetragen. Die Reform 2016 hat seine Nutzbarkeit allerdings deutlich eingeschränkt. Eine Rückkehr zu einer unbürokratischeren Handhabung ist dringend erforderlich. Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter durch die Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung muss auf Arbeitslose bzw. auf geringqualifizierte und daher von Arbeitslosigkeit besonders bedrohte Beschäftigte beschränkt bleiben.

- **Hinreichende Unterstützung für bildungsferne Zielgruppen und Flüchtlinge**

Niederschwellige Fortbildungsangebote sind gerade für bildungsferne Zielgruppen wichtig und sollten in Fördermaßnahmen (z. B. Fachkräfteinitiative des Landes) fest implementiert werden. So haben sich insbesondere Teilqualifizierungen etwa in der Nachqualifizierung bewährt. Ein modularer Aufbau ermöglicht eine schrittweise berufliche Qualifizierung und schafft auf diese Weise motivierende Erfolgserlebnisse. Für gesellschaftspolitische Aufgaben der Weiterbildung, etwa im Bereich nachholender berufsbezogener Grundbildung oder bei der Qualifizierung zur Integration von Flüchtlingen in Arbeitswelt und Gesellschaft, sind vom Land ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen.

- **Engagement für die Weiterbildung**

Neben der betrieblichen Weiterbildung engagieren sich Unternehmen und Verbände in zahlreichen Initiativen und eigenen Bildungseinrichtungen für das lebenslange Lernen, z.B. durch zielgerichtete Weiterbildungsberatung. Als Mitglied im Landesbeirat gemeinwohlorientierte Weiterbildung berät unternehmer nrw die Landesregierung in allen Fragen der nach dem nordrhein-westfälischen Weiterbildungsgesetz (WbG) geförderten Weiterbildung. unternehmer nrw und das Bildungswerk der nordrhein-westfälischen Wirtschaft (BWNRW) unterstützen die Landesregierung zudem in ihrem Bemühen, die individuelle Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen. Die Wirtschaft in NRW bringt sich u.a. im Bereich arbeitsplatzbezogener Grundbildung aktiv in die Entwicklung zielgruppengerechter Fortbildungen ein.

