

Dr. Dieter Dohmen, Direktor des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), Berlin

Thesen zur Weiterbildung (vorgelegt im Kontext der Befassung des Bildungsausschusses des Landtags Schleswig-Holsteins mit dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG))

Vorbemerkung: Die nachfolgenden Ausführungen sind eher strategisch und mittel- bis langfristig orientiert und legen einen stärkeren Fokus auf informelles Lernen, während des BFQG ganz überwiegend auf non-formales Lernen ausgerichtet ist.

Weiterbildung ist zentral für die Innovationsfähigkeit

Aktuelle Untersuchungen des FiBS belegen die besondere Bedeutung der Weiterbildung im weitesten Sinne, d.h. einschließlich des Lernens am Arbeitsplatz, für die Innovationsfähigkeit. Alle weiterbildungsbezogenen Indikatoren (Teilnahme an formeller und non-formaler Weiterbildung im Adult Education Survey bzw. Labour Force Survey, Lernen am Arbeitsplatz/Prozess der Arbeit) sind für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen deutlich wichtiger als Hochschulbildung (alleine). Unternehmen mit Arbeitsstrukturen und Prozessen, die Lernen im Prozess der Arbeit begünstigen, (z.B. durch Autonomie und flache Hierarchien) sind innovativer als andere Unternehmen. Dieser Aspekt spielt im BFQG (möglicherweise naturgemäß) keine besondere Rolle. Allerdings ergeben sich daraus diesen Vorüberlegungen beträchtliche Herausforderungen für Weiterbildungsträger, z.B. in der Anpassung ihrer Angebote an die damit verbundenen Anforderungen, woraus sich letztlich wiederum eine Bedeutung für das BFQG und die Strukturen der Finanzierung der Weiterbildungsträger ergeben könnte.

Humankapital wird zur Infrastruktur

Angesichts der demografischen Entwicklung wird die Verfügbarkeit von quantitativ wie qualitativ ausreichend qualifiziertem Personal zu einer grundlegenden Voraussetzung für den Verbleib bzw. die Ansiedlung von Unternehmen und damit für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes, oder einer Region, d. h. . Andernfalls gibt es dieses Personal (mit der erforderlichen Qualifikation) nicht, werden Unternehmen sich nach alternativen Standorten umsehen müssen und ggf. abwandern bzw. sich gar nicht erst ansiedeln. Bildung und Qualifikation werden damit zu einer Infrastrukturleistung, die durch die zuständigen Regierungen wie auch die Sozialpartner zu erbringen ist.

Nach vorliegenden Prognosen können zukünftig bis zu 25 % der Arbeitsplätze für Akademiker/-innen und bis zu 15 % derer für beruflich Qualifizierte nicht besetzt werden. Während allerdings die Akademisierung in den letzten Jahren, u. a. durch eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, eine deutliche Dynamisierung erhalten hat, die den Akademikermangel zumindest abschwächen dürfte, bekommt übernimmt das duale System eine Scharnierfunktion: Einerseits muss es leistungsstärkere Jugendliche auf ein weiterbildungsintensives Erwerbsleben, andererseits (formal) leistungsschwächere für den erfolgreichen Berufseinstieg mit Perspektive vorbereiten. In der Weiterbildung sind vor allem die Geringqualifizierten und älteren Mitarbeiter/innen besondere Zielgruppen für Unternehmen und Sozialpartner^[BC1].

Lebenslanges Lernen durch Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung und Beruf und arbeitsintegriertes Lernen fördern

In Zukunft wird fast jede/r Erwerbstätige im Verlaufe des Erwerbslebens eine Einrichtung auf Hochschulniveau besuchen. Zentrale Eckpfeiler sind einerseits die verbesserte Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, wobei die Hochschulbildung hier als Weiterbildung anzusehen und entsprechend zu organisieren und strukturieren ist, die Anerkennung erworbener Kompetenzen sowie eine stärker an „individuelle“ Bedarfe angepasste Bildungsinfrastruktur. Andererseits werden sich berufliche Entwicklungen stärker mit bildungsbezogenen, familiären und betrieblichen Anforderungen verzahnen. Für viele Beschäftigte wird es nicht bei einer einzigen (Hochschul)-Ausbildung bleiben, sondern es werden mehrere – über verschiedene Lebensphasen verteilt – sein; ein zweites (oder gar drittes) „Studium“ mit 45 oder auch 55 Jahren wird normal werden, u. a. um sich veränderten beruflichen oder betrieblichen Anforderungen anzupassen oder auch um sich persönlich weiterzuentwickeln.

Diese Verzahnung unterschiedlicher individueller Lebensentwürfe und -phasen stellt sowohl für Unternehmen (Personal- und Organisationsentwicklung) als auch für (Weiter)-Bildungseinrichtungen und die Individuen selbst eine Herausforderung dar. Arbeits-/Lernzeitkonten und/oder betriebsnahe finanzielle Unterstützungen für Weiterbildungen mit geeigneten Risikoabsicherungen („Rückzahlungsklauseln“) werden für Unternehmen und Individuen an Bedeutung gewinnen. Viele Unternehmen müssen zudem die Angst vor dem Verlust der weitergebildeten Mitarbeiter/innen überwinden, u. a. indem sie attraktive Arbeitsplatzoptionen schaffen.

Wie erwähnt, verweisen aktuelle Untersuchungsergebnisse des FiBS auf einen zentralen Zusammenhang zwischen arbeitsintegriertem Lernen und der Innovations-

fähigkeit von Unternehmen bzw. Wirtschaft. Untersuchungen des IAB bestätigen, dass auch geringer Qualifizierte von arbeitsintegriertem Lernen besonders profitieren und besser in eine längerfristige Beschäftigung einmünden. Dieses Lernformat ist zudem für Ältere, deren Arbeitsmotivation und Weiterbildungsbereitschaft sowie für den innerbetrieblichen Kompetenztransfer – Stichwort: informelles Lernen – vorteilhaft. Diese Form des Lernens, die ggf. der Verzahnung mit dem (formalisierten) Lernen in Weiterbildungseinrichtungen verbunden werden sollte, wird im BFQG soweit ersichtlich kaum berücksichtigt. Dabei wären beträchtliche Veränderungen und Anpassungen bei den Weiterbildungsträgern erforderlich. Gleichzeitig sei darauf hingewiesen, dass diese umfassende Betrachtung des Kompetenzerwerbs durch formales, non-formales und informelles Lernen auch den laufenden Entwicklungen eines Deutschen Qualifikationsrahmens Rechnung tragen kann bzw. sollte.

Um diese Strukturen und Entwicklungsprozesse für Unternehmen voranzutreiben, sind gebündelte organisatorische wie finanzielle Unterstützungsformen erforderlich, z. B. durch externes „Coaching“ zur Organisations- und Personalentwicklung, insbesondere auch Fach- und Führungskräfteentwicklung und einschließlich der Identifikation von Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfen. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen haben häufig nicht die erforderlichen personellen, organisatorischen und zeitlichen Ressourcen, um den vielschichtigen Anforderungen nur „aus eigener Kraft“ gerecht zu werden, d.h. hier könnten Verbund- bzw. Kooperationsmodelle bedacht werden. Auch in diesem Kontext könnte das BFQG, ggf. im Zusammenspiel mit anderen Regelungen, hilfreich sein.

Weiterbildungsfinanzierung zur Erhöhung der Teilnahme unterrepräsentierter Gruppen nutzen

Zur langfristigen und nachhaltigen Sicherstellung bzw. auch Hebung der Bildungs- und Qualifikationspotenziale ist ein quantitativer und qualitativer Ausbau auch des Weiterbildungssystems erforderlich, dessen Bedeutung im Vergleich zur Vergangenheit deutlich zunehmen wird. Allerdings wird davon nur am Rande auch die formale und nicht-formelle Weiterbildung profitieren, sofern sie sich nicht den veränderten und hier teilweise skizzierten Rahmenbedingungen und Anforderungen anpasst.

Dies bedeutet zugleich, dass die Weiterbildungsfinanzierung, die neben der staatlichen Finanzierung auch den Beitrag der Unternehmen und Individuen umfasst, entsprechend weiterentwickelt werden muss. Davon ausgehend, dass weder Land noch Kommunen in der Lage sind – und angesichts der sog. Schuldenbremse zukünftig sein werden – ihr Finanzvolumen auszuweiten, besteht die zentrale Herausforderung darin, die öffentlichen Mittel derart auszurichten und auszugestalten, dass sie den

größtmöglichen Mehrwert im Sinne der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bisher unterrepräsentierter Gruppen leisten. Dies setzt u.a. eine Konzentration der Mittel voraus, unabhängig davon, ob die Finanzierung über die Träger oder über die Teilnehmenden erfolgt. Eine aktuelle Studie des FiBS zur Weiterbildungsfinanzierung in Europa zeigt dabei, dass die meisten Instrumente dieses Ziel, die Förderung unterrepräsentierter Gruppen und die tatsächliche Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung, kaum erreichen, sondern zu einem beträchtlichen Anteil die Weiterbildung von Personen und Unternehmen finanziert wird, die auch ohne die staatliche Unterstützung an Weiterbildung teilgenommen hätten, was einem weitgehendem „Verpuffen“ staatlicher Förderung gleichkommt.

Unabhängig davon fehlt im deutschen Finanzierungssystem grundsätzlich ein Instrument zur (Vor)Finanzierung kostenintensiver Maßnahmen, d.h. insbesondere ein Weiterbildungsdarlehen, wie vom Verfasser im Rahmen der Entwicklung der heutigen Weiterbildungsprämie skizziert.

Kontakt Daten des Verfassers: Dr. Dieter Dohmen, FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (D.Dohmen@fibs.eu), Reinhardtstr. 31, 10117 Berlin, Tel. 030/8471223-10