

STELLUNGNAHME ZUM THEMA

Berufliche Weiterbildung: Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit

Barbara Dorn

Leiterin der Abteilung Bildung, Berufliche Bildung
BDA | Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

Wissen und Kompetenzen sind entscheidende Bestimmungsgrößen für Innovation und Erfolg. Sie müssen kontinuierlich an neue Anforderungen angepasst werden: immer schnellere technologische Veränderungen, eine verstärkte Verknüpfung von Industrieprodukten mit Dienstleistungsangeboten, eine zunehmende Internationalisierung. Hinzu kommt eine rückläufige demografische Entwicklung mit abnehmenden Jugendjährgängen und steigenden Anteilen Älterer. Vor diesem Hintergrund gewinnt eine zukunftsfähige berufliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung. Sie muss sich im Kontext lebenslangen Lernens bewegen, das mit der frühkindlichen Bildung beginnt und bis hin zur gezielten Nutzung der Expertenerfahrung älterer Menschen reicht. Berufliche Weiterbildung wird so zum Schlüssel für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie für Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen.

Damit dies gelingt, ist zum einen ein umfassendes Weiterbildungsverständnis erforderlich: Berufliche Weiterbildung ist ein Lernen für konkrete Anforderungen und mit verwertbaren Ergebnissen. Sie ist eine komplexe Aufgabe, die gezielt auf individuelle Anforderungen, Bedingungen und Ziele des Einzelnen sowie der Unternehmen abgestimmt

sein muss. Ein enger Weiterbildungsbegriff, der lediglich auf formales Lernen etwa im Seminar abzielt, wird diesem Verständnis nicht gerecht. Berufliche Weiterbildung wird zu Recht und notwendigerweise zunehmend in den Arbeitsprozess integriert.

Zum anderen kommt es auf eine differenzierte Wahrnehmung der jeweiligen Verantwortung an: Da berufliche Weiterbildung der Sicherung und Stärkung sowohl der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wie auch der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer dient, müssen beide sie als Investition in ihre Zukunft verstehen und Verantwortung und Aufwand dem jeweiligen Nutzen und den Interessen entsprechend verteilen. Dabei sollten sich Arbeitnehmer durch die Einbringung von Freizeit auch stärker am Aufwand für die betriebliche Weiterbildung beteiligen, da sie in der Regel ebenfalls davon profitieren. Aktuell finden drei Viertel der betrieblich veranlassten Weiterbildung in der Arbeitszeit statt. Die Mehrheit der Unternehmen ist bereit, noch stärker in Weiterbildung zu investieren, wenn die Mitarbeiter mehr Freizeit einbringen.

Wichtig zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung sind darüber hinaus lernförderliche Rahmenbedingungen. Weiterbildungsanbieter müssen verstärkt zu Dienstleistern werden, die individuelle Weiterbildungsberatung und -begleitung anbieten und das prozessorientierte Lernen am Arbeitsplatz unterstützen. Wichtig sind zudem Qualitätsverbesserungen im Bildungssystem. Frühkindliche Bildung und Schule müssen Lernfähigkeit und -motivation vermitteln und damit die Basis für das lebenslange Lernen legen. Zudem muss die Durchlässigkeit im Bildungssystem, vor allem zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, verbessert werden, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Abschlüsse folgen können.