

Berichte

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)

Eckpunkte für ein zeitgemäßes und zukunfts-fähiges Beratungsangebot in Deutschland – Ein Plädoyer für notwendige Reformen der Struktur und des Umfangs von Beratungsangeboten für Bildung, Beruf und Beschäftigung und zur Verbesserung des Zugangs und der Transparenz

„In den bildungspolitischen und zunehmend auch in arbeitsmarktpolitischen Diskursen besteht ein breiter Konsens darüber, dass Beratung ein unverzichtbarer Teil im Prozess des lebenslangen Lernens ist. In Deutschland gibt es vielfältige Beratungsangebote in Schulen und Hochschulen, der Arbeitsverwaltung, bei den Kommunen, Kammern sowie gemeinnützigen und privaten Trägern. Jedoch fehlt es aus Sicht des nfb an deren Vernetzung zu einem kohärenten und transparenten System, da Beratungsangebote nicht nur punktuell ansetzen, sondern alle Bildungs- und beruflichen Phasen begleiten sollten. ...

Die Bereitstellung umfassender, öffentlich garantierter und für alle zugänglicher Beratungsangebote ist eine zwangsläufige Konsequenz aus der Anforderung des *Lebenslangen Lernens* und des damit verbundenen Paradigmas der individuellen Verantwortung für die eigene Bildungs- und Berufsbiographie: Lebenslanges Lernen und Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit müssen durch Beratungsangebote flankiert und unterstützt werden. Damit Beratung auch als Motivation und Türöffner für aktives lebenslanges Lernen dienen

kann, muss die Beratungsfähigkeit, also die Fähigkeit, Beratung anzunehmen und zu nutzen, ebenso wie die berufsbiographische Gestaltungskompetenz („career management skills“) bei den potentiell Ratsuchenden gefördert werden – vor allem frühzeitig in den Schulen, aber auch in späteren Bildungsphasen und in anderen Kontexten des Berufslebens. ...

Einschätzungen zur aktuellen Situation der Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland

Trotz punktueller Verbesserungen entspricht die Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland aus Sicht des nfb diesen umfassenden Anforderungen bislang nicht, wobei es hinsichtlich Zielsetzungen, Aufgabenverständnis und Ausbaustand der Beratungsangebote sowie der Zugangsmöglichkeiten erhebliche spartenspezifische und regionale Unterschiede gibt.

Folgende Aspekte möchten wir besonders hervorheben:

Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung wird in Deutschland von einer Vielzahl von Institutionen auf der Grundlage unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen geleistet. *Zersplitterte Zuständigkeiten*, häufig ohne ausreichende Abstimmung und Vernetzung, sowie *fehlende Ressourcen* machen ein kohärentes, das (Berufs-)Leben begleitende Beratungssystem fast unmöglich. Selbst die Beratungsangebote nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II, SGB III, SGB VIII und SGB IX) sind in der Praxis nicht immer ausreichend aufeinander abgestimmt oder miteinander vernetzt.

Außer durch die Bundesagentur für Arbeit (SGB III) und die für die Grund-sicherung zuständigen Träger (SGB II) sowie durch Schulen, Hochschulen und Kommunen wird Bildungs- und Berufsberatung von einer Vielzahl verschiedener (Bildungs-)Träger und Einrichtungen

– teilweise gesondert für bestimmte Zielgruppen (u. a. Frauen, Migranten/innen, Menschen mit Behinderungen) – und zunehmend von privaten Anbietern durchgeführt.

Auch die Träger der Jugendhilfe und der freien Wohlfahrtspflege leisten auf Grundlage des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) je nach Problemlage und Anliegen des Einzelfalls Bildungs- bzw. Berufsberatung. Der flächendeckende Ausbau der Kompetenzagenturen durch das Bundesjugendministerium, die ebenfalls Beratung im Sinne von Fallmanagement („case management“) für bestimmte Zielgruppen wahrnehmen, ist ein Beispiel für die Dynamik, aber auch für die neue *Unübersichtlichkeit* in diesem Handlungsfeld. Die mangelnde Abstimmung und Vernetzung wird mittlerweile von vielen Experten beklagt.

Die Mehrzahl der Beratungsangebote ist im Wesentlichen auf *punktueller Unterstützung* in bestimmten Entscheidungs- oder Übergangssituationen, insbesondere beim Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Arbeitssuche sowie bei Arbeitslosigkeit, beschränkt (OECD 2002). Erwachsene haben nur sehr begrenzten Zugang zu einer öffentlichen und unentgeltlichen Berufs(laufbahn)beratung im weiteren Sinn (s. u.). Das Verständnis von Beratung als eine die Bildungs- und Berufsbiographie begleitende Unterstützung ist in Deutschland (noch) nicht verankert und vor allem institutionell kaum umgesetzt.

Eckpunkte für einen Reformplan

- Bund, Länder, Kommunen, die BA und andere Akteure müssen sich auf eine enge und institutionell abgesicherte *Abstimmung und Vernetzung* ihrer Beratungsdienste und auf eine Verbesserung der *Transparenz* verständigen. Dies bedarf ggf. auch ge-

setzlicher Regelungen. Die einzelnen Akteure und Kooperationsgremien (z. B. KMK, HRK, kommunale Spitzenverbände, etc.) sollten die Initiative für entsprechende Vereinbarungen, ggf. auch zu Staatsverträgen oder Gesetzesinitiativen, ergreifen.

- Die Beratungsangebote müssen dort, wo sie noch unzureichend sind, ausgebaut und *in lokalen Netzwerken* verbunden werden; sie sollten bei weitgehenden, die regionalen Bedingungen berücksichtigenden Gestaltungsmöglichkeiten in bereichsübergreifend vereinbarte *Leitlinien und Standards* für Ausbau und Qualität (s. u.) eingebunden sein.
- Angesichts der großen ... Lücken in der deutschen „Beratungslandkarte“ sollten die öffentlich-rechtlichen Angebote zur Bildungs-, Berufs- und vor allem zur Weiterbildungsberatung flächendeckend und zielgruppengerecht für *alle* Bürger/innen ausgebaut und gefördert werden. Notwendig ist vor allem eine Überführung kurzfristiger Projektförderung in *nachhaltige, kontinuierliche Finanzierungsstrukturen*.
- Benötigt werden auch bundes- und landesweite *Datenbanken*, die gezielt Suchenden die Möglichkeit bieten, einen Überblick über die gewünschten Bildungsangebote sowie über Beratungsmöglichkeiten zu gewinnen und die im Einzelfall auch ausreichen, um das Informationsbedürfnis der „Ratsuchenden“ zu befriedigen. Solche elektronischen Medien müssen den Qualitätskriterien von Informationskorrektheit, Aktualität und Nutzerfreundlichkeit entsprechen und sollten vermehrt genutzt werden, um die individuelle „face to face“ Beratung zu unterstützen und diese zugänglich zu machen.

Sie werden diese jedoch nie vollständig ersetzen können. Erfahrungen aus dem Ausland, z. B. mit der telefonischen „learn direct line 12“ in Großbritannien, sollten genutzt und auf hiesige Verhältnisse angepasst werden.

- Beratung sollte möglichst unabhängig von den Interessen der einzelnen Institutionen (z. B. geringe Folgekosten und die Steuerung der Ratsuchenden in bestimmte Bildungseinrichtungen oder Berufstätigkeiten/Arbeitsplätze) agieren. Dies heißt konkret, dass Berater über eine *ausreichende Unabhängigkeit* verfügen müssen und sich auf Sanktionsfreiheit verlassen können, wenn sie sich z. B. im oben beschriebenen Spannungsfeld für die Interessen und Bedürfnisse des Ratsuchenden einsetzen. Institutionell folgt aus diesem auch in der Ramboll-Studie unterstützten Postulat grundsätzlich die Entkoppelung der Beratung von der Zuständigkeit für Leistungsgewährung und Sanktionierung. Solange diese Trennung nicht für alle Beratungsbereiche realisierbar ist, muss es zusätzliche, dieses Kriterium erfüllende Beratungsmöglichkeiten für die Ratsuchenden geben.
- Um den Zugang aller Menschen zu Beratung zu sichern und zu verhindern, dass der Zugang nach sozialen bzw. materiellen Kriterien kanalisiert oder gar verbaut wird, soll die Inanspruchnahme für das Individuum *i. d. R. kostenfrei* sein. Das heißt: Beratung als integraler Bestandteil des öffentlichen Bildungssystems und des Sozialrechts muss aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, wobei der Staat nicht in jedem Falle selbst Träger von Beratungseinrichtungen sein muss. Doch muss er die Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines ausreichenden und qualitativ hochwertigen Beratungsangebots und entsprechende Finanzierungsstrukturen vorgeben.
- Um auch finanziell schlechter gestellten Ratsuchenden den Zugang zu privaten Angeboten, z. B. der Berufslaufbahnberatung, materiell zu ermöglichen, ist die Einführung von *Beratungsgutscheinen* zu prüfen. Allerdings müssten solche öffentlich geförderten Gutschein-Programme eine ausführliche, qualitätsvolle Bildungs- bzw. Berufsberatung sicherstellen, d. h. Leitlinien und Standards für *Transparenz, Zugang, Qualität und Professionalität* müssten dann auch für private Beratungseinrichtungen gelten.
- Die verschiedenen *öffentlich-rechtlichen Beratungsangebote* müssen ungeachtet ihrer institutionellen Zuordnung im *Kernbereich der Beratungstätigkeit* einheitlichen *Qualitätsstandards* verpflichtet sein. Hierzu sind zunächst in einem gemeinsamen Aushandlungsprozess zwischen politisch Verantwortlichen, Anbietern, Sozialpartnern und weiteren Stakeholdern Qualitätskriterien zu bestimmen und Mindeststandards festzulegen. Es ist zu prüfen, ob eine freiwillige Selbstverpflichtung der Anbieter zur Einhaltung der Qualitätsstandards ausreicht, oder ob gesetzliche Regelungen oder korporatistische Vereinbarungen verbindlich zu machen sind. Dies gilt auch im Hinblick auf Standards für die Ausbildung und die kontinuierliche Fortbildung der Berater/innen.
- Darüber hinaus ist aus Gründen des Verbraucherschutzes – auch unabhängig von öffentlicher Finanzierung – anzustreben, auch für die privaten Beratungseinrichtungen eine *verbindliche Qualitätssicherung* einzuführen

(Mindeststandards und Zertifizierung), die sich an den für die öffentlich-rechtliche Beratung geltenden bzw. zu entwickelnden Standards orientiert.

- Die Organisation und Struktur der Beratungsdienste sollte der Tatsache Rechnung tragen, dass der Beratungsbedarf des Individuums häufig unspezifisch ist und nicht gleich einem bestimmten Typ von Beratungsangebot zugeordnet werden kann. Am Beginn jeder Beratung sollte daher eine profunde Anliegenklärung stehen. Diese sollte durch qualifizierte Beratungsfachkräfte *in unbürokratischer Weise* erfolgen und *für alle Beratungsanlässe und Zielgruppen leicht zugänglich* sein, z. B. in einer *gemeinsamen Anlaufstelle*, von der die Ratsuchenden gegebenenfalls an eine speziellere (Beratungs-)Stelle oder an den gesetzlich zuständigen Träger, möglichst ortsnah, weitergeleitet werden können.
- Soweit es spezielle *Zielgruppenberatung* gibt, soll diese mit den allgemeinen Anlaufstellen für Beratung vernetzt sein, sodass Parallelstrukturen und Zuständigkeitsprobleme vermieden werden. Je nach örtlichen Bedarfen und Zielgruppen können. In einer gemeinsamen Initiative des *nfb* und des BMBF wird derzeit ein Vorhaben geplant, einen solchen gemeinsamen Aushandlungsprozess zu organisieren und gemeinsam geteilte Leitlinien für Qualität und Professionalität in der Beratung zu entwickeln.
...

Weiterbildungsberatung

Der Ausbau einer Infrastruktur von Weiterbildungsberatung muss angesichts ihrer Bedeutung für Lebenslanges Lernen besondere Priorität haben. Auf Grund der föderalismusbedingten Kompetenz-

verteilung in der Weiterbildung – für die berufliche Weiterbildung verfügt der Bund über eine Regelungskompetenz (Art. 74 Ziffer 11 Grundgesetz), für die allgemeine Weiterbildung sind Länder und Kommunen, für die politische Weiterbildung je nach Förderungsmodus Bund oder Länder zuständig – ist es allerdings schwierig, ein Gesamtsystem der Weiterbildungsberatung zu entwickeln; gleichzeitig produzieren gerade diese unterschiedlichen Zuständigkeiten Beratungsbedarf und unterstreichen die Notwendigkeit größerer Transparenz. Anzustreben ist daher aus Sicht des *nfb* eine nochmalige Revision der entsprechenden Entscheidungen der *Föderalismusreform* (insbesondere des Passus zur Streichung der gemeinsamen Bildungsplanung nach Art. 91b Grundgesetz) oder – kurzfristig – eine alle Gesetzgebungsbereiche umfassende Kooperationsvereinbarung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden, die ein abgestimmtes System der Weiterbildungsberatung zum Ziel hat.

Durch den im Zuge des Reformprozesses und der gesetzlichen Neuregelungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zum 1. Januar 2003 bedingten weitgehenden Rückzug der BA aus der Beratung Erwachsener über Weiterbildungswege und bei der Auswahl passender Bildungsträger ist ein Vakuum in der Wahrnehmung der diesbezüglichen Bundeszuständigkeit entstanden. Inzwischen sind mit den *Jobcentern* die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende bzw. den entsprechenden Einrichtungen der optierenden Kommunen neue Institutionen entstanden, die gem. SGB II Arbeitslosengeld II-Empfänger, grundsätzlich auch zu Fragen der Weiterbildung beraten könnten.

Trotz dieser komplexen Ausgangssituation und der vorhersehbaren Umsetzungsschwierigkeiten werden im Folgenden einige zentrale Eckpunkte und An-

sätze für den *schrittweisen Ausbau der Weiterbildungsberatung* genannt:

- Die in der Vergangenheit auf den verschiedenen Ebenen (Arbeitsverwaltung, Kommunen, Weiterbildungseinrichtungen etc.) und in den verschiedenen Regionen gewonnenen *Erfahrungen* mit Weiterbildungsberatung sollten – einschließlich der Ergebnisse der *einschlägigen Modellversuche* (z. B. im Rahmen des Programms „Lernende Regionen“) – *hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit ausgewertet* und auf dieser Grundlage in den notwendigen Strukturreformen oder Anschlussprogrammen (z. B. „Lernen vor Ort“) *berücksichtigt* werden.
- Das *von Kommunen und anderen Gebietskörperschaften vorgehaltene Beratungsangebot* ist bei entsprechender finanzieller Unterstützung durch die Länder (und ggf. den Bund, s.u.) und – soweit vorhanden – unter *Einbeziehung der im Rahmen der Lernenden Regionen entstandenen Bildungsberatungsstellen* stufenweise auszubauen.

Diese Beratungsstellen beziehen sich sowohl auf die berufliche als auch auf die allgemeine (einschließlich kulturelle und politische) Weiterbildung (z. B. der Volkshochschulen) und können ggf. zu einer übergreifenden Institution bzw. ersten Anlaufstelle für unterschiedliche Beratungsanlässe und -zielgruppen weiterentwickelt und ausgebaut werden. Die Länder und kommunalen Gebietskörperschaften sollten sich auf die Richtgröße von einer Personalstelle für Bildungsberater auf 100000 Einwohner und die *stufenweise Realisierung dieses Ausbauziels* verständigen. In ländlichen Regionen sind flexible und mobile Lösungen zur Gewährleistung der Erreichbarkeit zu

finden, wobei auch Kooperationen von Landes- und kommunalen Ressourcen vorstellbar sind.

- Es müssen *Optionen für die institutionelle Zuordnung* speziell der Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung entwickelt werden, die auch von vorhandenen Strukturen ausgehen und diese einbeziehen. Hier wären Lösungen denkbar, die die Erfahrung bereits beratender Einrichtungen und Träger (Kammern, Arbeitsagenturen, Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Bildungsträger, Lernläden, etc.) bündeln und miteinander vernetzen (wie z. B. in dem entsprechenden Modellversuch in Berlin).

Gegebenenfalls könnten die oben genannten kommunalen Beratungsstellen komplett die Beratung über berufliche Weiterbildung einschließlich der nach SGB II und III geförderten Weiterbildung leisten und dafür einen finanziellen Ausgleich vom Bund erhalten (analog bestehender Regelungen nach SGB II). Unterschiedliche Zielgruppen und Ratsuchende – Auszubildende, „normale“ Arbeitnehmer in regulären Beschäftigungsverhältnissen, prekär Beschäftigte (Leiharbeiter, Schein- bzw. Solo-Selbständige, Praktikanten, etc.) – würden in solchen externen Beratungsstellen ein adäquates Beratungsangebot wahrnehmen können.

- Die *Betriebe/Unternehmen* (Personalabteilungen, Ausbilder/innen) sollten verstärkt Beratungsangebote zur Qualifizierung und beruflichen Weiterentwicklung der Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden im Betrieb vorhalten. Damit kann auch für eher beratungsferne Betriebsangehörige eine niedrigschwellige und leicht zugängliche Beratungsmög-

lichkeit geschaffen werden. Für kleinere und mittlere Unternehmen sollten *Angebote zur Qualifizierungsberatung* geschaffen werden, etwa in speziell hierfür einzurichtenden regionalen Qualifizierungsberatungszentren. Den *Gewerkschaften einschließlich der Betriebsräte* kommt hier eine wichtige Funktion zu, die sie verstärkt wahrnehmen und möglichst durch tarifliche und/oder Betriebsvereinbarungen absichern sollten. ...

- Angesichts der geteilten Zuständigkeit und des Ineinandergreifens der einzelnen Weiterbildungssegmente (und damit auch der Beratung) ist die *bundesweite und lokale Abstimmung und Vernetzung* der einzelnen unabhängigen wie einrichtungsbezogenen Beratungsdienste bzw. -angebote in diesem Bereich besonders dringlich; dafür muss es verbindliche gesetzliche bzw. durch Vereinbarungen festgelegte Vorgaben und Strukturen geben. Durch die Bildung *lokaler Beratungsnetzwerke* können die Bedürfnisse der Nachfragenden nach Weiterbildung, der Arbeitsmarktbedarf und die vor Ort vorhandenen Bildungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Dazu können staatliche und kommunale Einrichtungen, Arbeitsagenturen, Volkshochschulen, andere Bildungsträger, Beratungsstellen der Kirchen und Freien Wohlfahrtspflege, Berufsbildende Schulen, Bildungswerke der Gewerkschaften, der Kammern, der Unternehmen, gegebenenfalls Verbraucherzentralen etc. gehören!

Quelle: www.forum-beratung.de/cms/upload/Startseite/nfb-Eckpunktepapier_Feb09_final.pdf (stark gekürzt, pf)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag Weiterbildung 2011 Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung

Die Unternehmen investieren deutlich mehr in die Weiterbildung als in den vergangenen Jahren. Das ergibt die Umfrage „Weiterbildung 2011“, die der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) vorgelegt hat.

Der Erhebung liegen mehr als 14.000 Antworten zugrunde. Sie zeigt, dass 38 Prozent der beteiligten Unternehmen ihr Engagement in der Weiterbildung ausbauen wollen. 2010 plante dies nur jedes vierte und im Jahr davor sogar nur jedes zwölfte Unternehmen.

Weiterbildung gewinnt im Konjunkturaufschwung an Bedeutung

Mit der Erholung der Konjunktur gewinnt die Qualifizierung der Beschäftigten für die Unternehmen wieder an Bedeutung. 98 Prozent der antwortenden Unternehmen ist bewusst, dass Weiterbildung für die Sicherung des Arbeitskräftebedarfs notwendig ist. Deshalb wollen 38 Prozent der beteiligten Unternehmen ihre Weiterbildungsbemühungen ausbauen. 60 Prozent der Unternehmen wollen das Niveau ihrer Weiterbildungsaktivitäten beibehalten. Weniger Weiterbildung wollen nur zwei Prozent anbieten.

Somit investieren die Unternehmen wieder einmal – nachdem sie im Konjunkturabschwung oft gekürzt haben – prozyklisch in Weiterbildung. Ein zur Nachhaltigkeit betrieblicher Kompetenzentwicklung sinnvolles antizyklisches Investitionsverhalten dagegen wurde trotz der Programme zur Verbindung von Kurzarbeit und Qualifizierung höchstens ansatzweise realisiert.

Die durch die europaweiten Erhebungen des CVTS (Continuing Educati-

on and Training Survey) bekannten Unterschiede nach Betriebsgröße setzen sich fort: von den kleineren Unternehmen plant ein knappes Drittel ein größeres Weiterbildungsengagement, bei den großen sind es mehr als die Hälfte.

Darüber hinaus findet Weiterbildung in kleineren Unternehmen weniger oft formalisiert in Veranstaltungen und Seminaren statt, sondern häufiger in informell z. B. im Arbeitsprozess statt.

Generationenwechsel als Weiterbildungsimpuls

Die Verschiebung der Altersstruktur im Erwerbspersonenpotential, der wachsende Anteil Älterer und die sinkende Zahl jüngerer, zwingen zu einer veränderten Rekrutierungspolitik. Deshalb ist die Strategie Belegschaftsverjüngung bei gleichzeitiger Frühverrentung zum Ende gekommen und Aktivitäten in der Weiterbildung haben an Bedeutung gewonnen, um Ältere länger im Betrieb zu halten. Drei von fünf Unternehmen in der DIHK-Umfrage sehen in der Qualifizierung der eigenen – auch der älteren – Arbeitskräfte die beste Möglichkeit, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Gleichzeitig plant mehr als die Hälfte der Unternehmen, vermehrt aus dem externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Diese Strategie setzt allerdings voraus, dass es weiterhin möglich ist, anderweitig qualifizierte Arbeitskräfte einzukaufen – angesichts der sinkenden Geburtenzahlen in Deutschland eine riskante Option. Deshalb ist der Anteil der Unternehmen, die keinen Reaktionsbedarf sehen, deutlich gesunken. Nur 12 Prozent sehen mittelfristig keine Handlungsnotwendigkeit, z. B. weil sie nach eigener Einschätzung weniger Fachkräfte benötigen.

Das Auffrischen des Arbeitsmarktes durch Zuwandernde ist aus Sicht der Unternehmen noch wenig attraktiv. Das

Ausschöpfen deutscher Erwerbspersonenpotenziale steht bei der Fachkräftesicherung im Vordergrund. Der Anteil der Unternehmen, die infolge altersbedingter Engpässe mehr Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen wollen, ist noch relativ gering (3 Prozent).

Grundsätzlich gilt, dass größere Unternehmen eher Initiativen zur Fachkräftesicherung ergreifen wollen als kleinere. Ein gutes Drittel der Kleinbetriebe mit unter zehn Mitarbeitern gibt sogar an, zukünftig weniger Fachkräfte zu brauchen. Von den Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern sagen das nur vier bis sieben Prozent. Größere Betriebe sehen eher die Notwendigkeit mehr Ausbildungsplätze anzubieten oder durch Weiterbildung interne Fachkräfteentwicklung zu sichern.

Thematischer Schwerpunkt der Weiterbildung: „Berufsbezogene Kompetenzen“

Gefragt wurde auch nach den Schwerpunkten beschäftigungssichernder Weiterbildung mit den vorgegebenen Kategorien „Berufsspezifische Fertigkeiten“, „Fachwissen“ sowie „Soziale und persönliche Kompetenzen“. Diese Items sind im Spektrum von „Fertigkeiten“, „Wissen“ und „Kompetenzen“ problematisch unscharf.

Im Mittelpunkt der Antworten zur Weiterbildung sollen nach Ansicht der Unternehmen „berufsspezifische Fertigkeiten“ mit fast der Hälfte der Nennungen stehen. „Fachwissen“ und „soziale Kompetenzen“ machen jeweils ein Viertel aus. Dabei gibt es allerdings – wie zu erwarten – deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Soziale und persönliche Kompetenzen sind – wie man weiß – für Handel und Dienstleistungen wichtiger als in der Produktion und im Verkehr.

Weiterbildung soll sich lohnen

Entscheidungsprämisse für mehr Weiterbildungsinvestitionen ist, dass sie sich betriebswirtschaftlich rechnen sollen. Für ein Drittel der Unternehmen steht diese Erwartung bei ihrer Entscheidung im Mittelpunkt. Weiterbildung wird also einzelwirtschaftlichen, meist kurzfristigen Kalkülen unterworfen. Entsprechend würde ein knappes Viertel der Unternehmen nach eigenen Angaben mehr investieren, wenn es mehr betriebspezifische und damit aus Sicht der Betriebe lohnenswertere Weiterbildungsangebote gäbe. Dies wird als Nachfrage an die Bildungsträger herangetragen, von denen gefordert wird, noch stärker auf die unmittelbaren „Bedarfe“ der Betriebe einzugehen.

Bessere Geschäftserwartungen ermöglichen mehr Weiterbildung

Eine deutliche Mehrheit der Unternehmen will – entsprechen der erhobenen Aussagen – das eigene Weiterbildungs-

engagement weiterführen oder sogar ausbauen. Im Gegenzug erwartet jedes fünfte Unternehmen von den Beschäftigten die Bereitschaft, mehr eigene Zeit zu investieren. Jedes zehnte Unternehmen erwartet zusätzlich eine finanzielle Beteiligung der sich Weiterbildenden.

Hier liegt das Aushandlungsfeld für Lernzeiten und -gelder, wie es z. B. in Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder durch Gesetz bestimmt werden könnte.

Allerdings beklagten von den Antwortenden, die die Möglichkeit zusätzlicher Kommentare in der DIHK-Umfrage nutzten, viele ein Desinteresse an Weiterbildung oder fehlende Motivation zur Teilnahme. Insofern käme es, wenn man betriebliche Weiterbildung stärken will, auch darauf an, die Beschäftigten mehr einzubeziehen.

Quelle: www.dihk.de/presse/meldungen/2011-05-19-weiterbildungsumfrage

pf