



Berufliche Weiterbildung

Der Beitrag der Bildungsträger zur aktiven Arbeitsmarktpolitik

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung
(Bildungsverband) e. V.

BBB



„Für jeden Menschen sollte Bildung ein Prozess sein, der das ganze Leben begleitet. Wir müssen so schnell wie möglich von der Meinung abkommen, dass das Lernen der Jugend vorbehalten bleibt. Wie wäre das möglich in einer Welt, in der die Hälfte von dem, was ein 20jähriger weiß, nicht mehr stimmt, wenn er 40 ist - und die Hälfte von allem, was er mit 40 weiß, noch nicht entdeckt war, als er 20 Jahre zählte?“

Arthur C. Clarke, englischer Wissenschaftler und Science Fiction Autor (*1917)

Herausgeber:

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V.
Holstenwall 5
20355 Hamburg

www.bildungsverband-online.de

Verantwortlich: Rudolf Helfrich
Gestaltung und Redaktion: Peter Rother

Hamburg 06/03

Vorwort

Rudolf Helfrich, Vorsitzender des Bildungsverbandes

Heute ist es wichtiger als je zuvor, dass die Menschen Wissen und Kompetenzen erwerben, damit sie die Vorteile der Wissensgesellschaft nutzen und die neuen Herausforderungen meistern können.

Wirtschaftlich gesehen sind Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der Menschen wesentlich für das Ziel, Europa zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wissensgesellschaft der Welt zu machen. Lebenslanges Lernen spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere bei der Förderung der Qualifizierung, der Ausbildung und der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Bekämpfung von Ungleichheit und sozialer Ausgrenzung ist ein Teilaspekt davon.

Beim lebenslangen Lernen geht es also um weit mehr als um wirtschaftliche Belange. Es kann dazu beitragen, dem Ziel nach mehr Integration, Toleranz und Demokratie näher zu kommen.

Es ist meine Überzeugung, dass ein höheres Bildungsniveau und ständige Weiterbildung – sofern alle daran teilhaben können – in erheblichem Maße dazu beitragen, Un-

gleichheiten abzubauen und Ausgrenzung zu verhindern.

Lebenslanges Lernen fördert den Erwerb von Wissen und Kompetenz, die den einzelnen Bürger dazu befähigen werden, sich den Herausforderungen der Wissensgesellschaft zu stellen und aktiv an allen Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens teilzunehmen.

Zur Umsetzung dieser Ziele ist eine funktionsfähige Weiterbildungsstruktur erforderlich. Wir sind in Deutschland in der glücklichen Lage, dass wir über eine in Jahrzehnten gewachsene und bewährte Weiterbildungslandschaft verfügen. Diese aber wird zur Zeit durch kurzsichtige politische Entscheidungen in ihrer Substanz gefährdet.

Wir möchten mit dieser Broschüre die Bedeutung der Weiterbildung für die Entwicklung unserer Gesellschaft dokumentieren, aber auch die Bedrohung durch die aktuelle Gesetzgebung und die neue Geschäftspolitik der Bundesanstalt für Arbeit.

Sie ist gleichzeitig ein Plädoyer für eine Verstärkung der Weiterbildung als vierte Säule unseres Bildungssystems.

Einführung

Gesamtgesellschaftlicher Aufwand und Nutzen von Weiterbildung



Sechs Monate nach Inkrafttreten der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt herrscht große Verunsicherung bezüglich der Situation in der beruflichen Weiterbildung. Diese könnte gar als „diffus“ und „orientierungslos“ bezeichnet werden. Leidtragende der Situation sind vor allem

- Zehntausende von Arbeitslosen, die um ihre Eingliederungschancen fürchten sowie
- Tausende von Festangestellten und freiberuflich tätigen Kräften, die in den unterschiedlichen Bereichen der beruflichen Weiterbildung tätig sind.

Die Intention und die Glaubwürdigkeit des Gesetzgebers bei der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik stehen in Frage, insbesondere durch die derzeitige Geschäftspolitik der

Bundesanstalt für Arbeit. Denn nicht zuletzt kann diese Form der aktuellen Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik auch die noch heute in Arbeit stehenden Menschen in ihrer beruflichen Perspektive treffen.

Es gehört nicht nur zum „Kleinen Einmaleins“ erfolgreicher Personalarbeit, sondern ist inzwischen Allgemeinwissen, dass lebenslanges Lernen die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Volkswirtschaften im Zeitalter der Globalisierung entscheidend erhöht. Der quartäre Bereich des deutschen Bildungssystems – die berufliche Weiterbildung und somit der Bereich des lebenslangen Lernens – umfasst ein volkswirtschaftliches Leistungsvolumen von mittlerweile fast 40 Mrd. Euro. Das ist mehr als doppelt so viel, wie unsere Gesellschaft in die akademische Bildung investiert, aber auch nicht beträchtlich weniger, als wir in den primären und sekundären Bereich – also die Bildung unserer Kinder – investieren.

Allerdings werden über 80 % davon durch die Eigeninitiative von Einzelpersonen und Unternehmen – aus wohlverstandenen und durchaus



wirtschaftlichen Einzelinteressen - erbracht; nur knapp 20 % finanziert die Gesellschaft, zum Beispiel über die aktive Arbeitsmarktpolitik

Aber auch die Gesellschaft muss ihren Verpflichtungen beim lebenslangen Lernen nachkommen. Menschen, die aus wirtschaftlichen, gesundheitlichen oder sonstigen Gründen sich vorübergehend nicht mehr mit eigenen Mitteln an der notwendigen Weiterbildung beteiligen können, müssen durch die Gesellschaft aufgefangen werden. Das ist nicht nur im sozialstaatlichen, sondern auch im volkswirtschaftlichen Interesse. Wer einmal den Anschluss verliert, für den ist es in besonderem Maße schwierig und kostenintensiv, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen. Die Zunahme der Zahl der Langzeitarbeitslosen kann ein Zeugnis davon geben.

Peter Hartz hat es so formuliert:

„Arbeitsmarktpolitik ist immer auch Sozialpolitik.“

Politik darf sich daher an dieser Stelle nicht aus ihrer Verantwortung nehmen. Reformen in der Arbeitsmarktpolitik sind deshalb unter Beachtung ihrer direkten und indirekten Auswirkungen differenziert vor-

zunehmen. Von den 5,2 Millionen Arbeitsuchenden haben über 3,5 Millionen keinen aktuell verwertbaren Facharbeiter – oder Hochschulabschluss. Selbst wenn es genügend Arbeitsstellen gäbe – wovon wir jedoch bekanntlich weit entfernt sind – hätten diese Menschen ohne eine zusätzliche Qualifizierung kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt.

Arbeitsmarktpolitik im Kontext mit Bildungs- und Sozialpolitik steht deswegen vor einer enormen Herausforderung:

- Einerseits müssen Wissen und Fähigkeiten vermittelt werden, die in der Zukunft die Lebenschancen des Einzelnen sowie den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt halten und erhöhen helfen.
- Andererseits muss gleichzeitig verhindert werden, dass das Tempo der Veränderungen zu wachsender sozialer Ausgrenzung führt und damit zu einer neuen Form der Klassengesellschaft.

Ein demokratischer Staat muss beide Aufgaben gleichermaßen erfüllen. Dabei kann der gesamtgesellschaftliche Nutzen von öffentlich geförderter Weiterbildung nicht hoch genug eingeschätzt werden.



Kurze Geschichte der Weiterbildungsförderung

Definition der Weiterbildung

„Es ist notwendig, die institutionalisierte Weiterbildung als einen ergänzenden nachschulischen, umfassenden Bildungsbereich einzurichten. Weiterbildung als Fortsetzung oder Wiederaufnahme früheren organisierten Lernens bildet mit vorschulischen und schulischen Lernprozessen ein zusammenhängendes Ganzes.“ (Deutscher Bildungsrat 1971, S.51)

In diesem Ganzen des Bildungswesens bezeichnet der Begriff Weiterbildung jeden organisierten Lernprozess nach Abschluss der ersten allgemeinen oder beruflichen Ausbildung.

Gemäß den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (1994) soll dabei die Weiterbildung *„allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter, ihrer Bildung, sozialen oder beruflichen Stellung, politischen oder weltanschaulichen Orientierung und Nationalität, die Chance bieten, sich die für die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Mitgestaltung der Gesellschaft erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen.“*

Weiterbildung wird nicht erst seit den Empfehlungen der Hartz-Kom-

mission politisch gestaltet. Auch in früheren Jahren nahm die Politik Einfluss auf die Struktur und Gestaltung von Weiterbildung: Das erste Gutachten, das die Praxis der Weiterbildung nachhaltig beeinflusste, war das sogenannte „Strukturgutachten“ von 1970. Neben solchen offiziellen Dokumenten, die Anstoß zur Veränderung der Praxis gaben, haben sich auch Parteien, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zur Zielsetzung von Weiterbildung geäußert.

Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) aus dem Jahre 1969 war bis zum 31.12.1997 Grundlage des Arbeitsförderungsrechts. Durch das Arbeitsförderungs-Reformgesetz (AFRG) wurde das Arbeitsförderungsrecht zum 1.1.1998 als Drittes Buch (SGB III) in das Sozialgesetzbuch eingeordnet.

Das Recht der Arbeitsförderung ist eine der Säulen der sozialen Sicherung. In den Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit konzipiert, hat das Gesetz in den knapp dreißig Jahren seiner Geltung mehr als 100 Änderungen mit grundlegenden Reformvorhaben erfahren. Über Jahrzehnte hat das AFG den Begriff „Arbeitsförderung“ und die Tätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit mitgeprägt.

Weiterbildung in der Krise



Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nach dem SGB III in Umsetzung der Ergebnisse der Hartz-Kommission

Das im AFG und später im SGB III gesetzlich vorgeschriebene Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik liegt in der Wiedereingliederung von Arbeitslosen auf den ersten Arbeitsmarkt. Spezielle Problemgruppen bzw. Benachteiligte fanden in der Beurteilung der Eingliederung einen gesonderten Stellenwert. An dem Kriterium der Verbleibsquote müssen sich die einzelnen Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung messen lassen. Die berufliche Weiterbildung war, gemessen an diesem Kriterium, bisher durchaus erfolgreich:

So konnte in Deutschland im Jahr 2002 im Durchschnitt aller Bildungsmaßnahmen eine Verbleibsquote auf den ersten Arbeitsmarkt von 62,4% nachgewiesen werden (Westdeutschland 69,5 % und Ostdeutschland 53,4 %). Dabei sind Umschulungen mit nahezu 100 % ebenso enthalten wie Integrationsmaßnahmen für besonders benachteiligte Zielgruppen, bei denen eine 50 %ige Vermittlungsquote erreicht wurde. Wir bezeichnen es als einen großen Erfolg, wenn Langzeitarbeits-

lose zu 50 % in den Arbeitsmarkt vermittelt werden können.

Das Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt birgt viele positive Ansätze. Aber es hat auch Entwicklungen ausgelöst, die vom Gesetzgeber sicher nicht beabsichtigt waren und die uns alle, Unternehmer, Arbeitnehmer, Arbeitslose und zunehmend auch die Politiker, aufschrecken lassen.

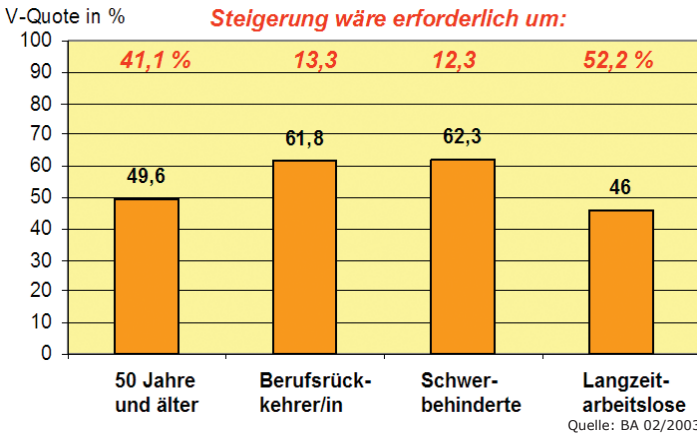
Unter der Generalüberschrift

- die Qualität der Bildungsmaßnahmen zu erhöhen
- und mehr Wettbewerb auf dem Bildungssektor zu schaffen,



verfolgt die Bundesanstalt für Arbeit in ihrer neuen geschäftspolitischen Zielsetzung unter anderem die Strategie, Bildungsmaßnahmen nur noch dann als zweckmäßig anzuerkennen und in die Weiterbildungsplanung einzubeziehen, wenn die prognostizierte Verbleibsquote bei mindestens 70 % liegt, und zwar pauschal und ohne Berücksichtigung von spezifischen Handicaps der einzelnen Zielgruppen und regionalen Besonderheiten des Arbeitsmarktes.

Verbleibsquoten



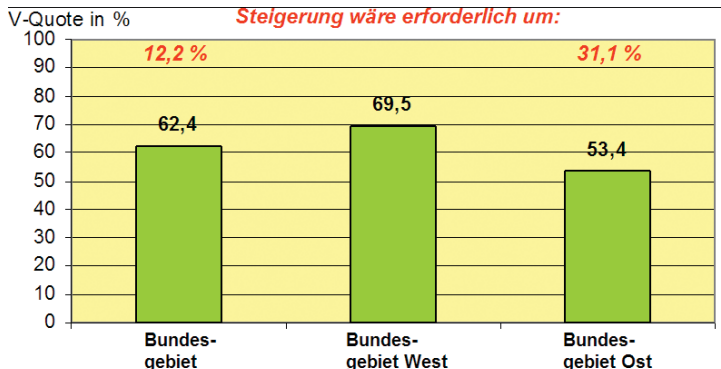
In jedem Fall wird die Prognose der Verbleibsquote die zuständigen Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung vor eine kaum lösbare Aufgabe stellen.

Es ist bereits bei örtlichen Arbeitsberatern zu einer erheblichen Verunsicherung gekommen, die manche

Eine von der Bundesanstalt für Arbeit erstellte Grafik über die Verbleibsquoten des Jahres 2002 zeigt eindrucksvoll, dass Bildungsmaßnahmen für benachteiligte Gruppen nicht mehr gefördert werden können, weil das Erreichen der geforderten Verbleibsquote mehr als unwahrscheinlich ist.

Das wäre das sichere Aus für die Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und - wie die zweite BA-Grafik zeigt - auch für FbW-Maßnahmen in Ostdeutschland!

zum Beispiel dadurch zu lösen versuchen, indem die Bildungsträger zur Abgabe einer schriftlichen Erklärung aufgefordert werden, in der seitens des Bildungsunternehmens die 70 % Verbleibsquote im Voraus schriftlich garantiert wird!



Von Bildungsgutscheinen und Bundesdurchschnittskostensätzen



Ein Schlüsselinstrument der Weiterbildungs-Förderung stellen die **Bildungsgutscheine** dar.

Die Arbeitsämter geben seit Januar diese Bildungsgutscheine aus. Es gibt aber keine auf die Art, die Förderdauer und die Fördersumme abgestimmte Bildungsplanung der Arbeitsämter mit den Trägern. Also müssen die Bildungsträger praktisch im Blindflug um Bildungsgutscheinbesitzer werben. Es weiß bis auf den Arbeitsberater aber niemand, wie viele Bildungsgutscheine überhaupt sowie zu welchem Thema ausgegeben wurden und werden. Dies führt dazu, dass eine Vielzahl der Lehrgänge praktisch nicht mehr stattfindet!

Es gibt umfangreiche Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen im internationalen Vergleich. In mehreren US-Staaten sind Bildungsgutscheine wieder abgeschafft worden. In Großbritannien haben Bildungsgutscheine dazu geführt, dass die Qualität gerade nicht erhöht wurde, sondern ein Großteil des Geldes in Werbung gesteckt werden muss und dort verpufft; in Londons U-Bahnen wird für Weiterbildung in der gleichen Weise geworben wie hierzulande für Waschmittel. Warum müssen wir jeden Fehler erst selber machen, be-

vor wir nach einer sinnvollen Alternative suchen? Aber: Es ändert sich nichts, selbst wenn die Politiker die Unsinnigkeit ihrer eigenen Entscheidungen konstatieren müssen. So heißt es in dem Bericht einer Sitzung des Bundestagsausschusses für Bildung und Forschung:

„In der Diskussion stellten alle Fraktionen übereinstimmend fest, dass die bisherigen Erfahrungen mit den Bildungsgutscheinen negativ seien.“

Konsequenzen: bislang keine!

Ein weiteres Ergebnis der geschäftspolitischen Neuausrichtung der BA auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung ist die Einführung der sog. **Bundesdurchschnittskostensätze** für FbW-Maßnahmen.

Für 37 sogenannte Bildungsziele wurden die existierenden individuellen Durchschnittskostensätze der Landesarbeitsämter (die auf dem Zeitraum März 2001 bis Februar 2002 basieren) in bundesweit gültige Mittelwerte zusammengefasst, ohne Rücksicht auf die regionalen wirtschaftlichen Gegebenheiten.

Für Bildungsanbieter in vielen Wirtschaftsregionen bedeutet dies eine Preisreduzierung um bis zu 20 % für einzelne Bildungsziele, und zwar von einem Tag auf den anderen.



Qualität in der beruflichen Weiterbildung

Die Frage, wann Weiterbildung qualitativ hochwertig ist oder auch nicht, wird generell unterschiedlich beurteilt und unter mindestens vier Aspekten diskutiert:

- Inhalt
- Pädagogik (Methodik/Didaktik)
- Organisation
- Finanzeffektivität.

Für die berufliche Weiterbildung ist zusätzlich „Aktualität“ (Bedarf) und „Wirtschaftsnähe“ zu nennen. In der Auseinandersetzung um Qualität im FbW-Bereich reduziert sich der Qualitätsbegriff leider immer mehr auf die entscheidende Frage der Vermittlungs- oder Verbleibsquote.

Die in den sogenannten Hartz-Gesetzen intendierte Verbesserung der Weiterbildungsqualität durch **Trägerzertifizierung** wird von den meisten Bildungsträgern grundsätzlich begrüßt.

Viele Träger haben sich nach ISO 9000, dem EFQM-Modell oder anderen anerkannten Total Quality Management-Systemen bereits zertifizieren lassen oder sind dabei, dies zu tun.

Das Qualitätsthema hat somit von jeher eine hohe Priorität. Die Bildungsträger haben viel erreicht, insbesondere haben sie ihren Kontakt zu den regionalen Unternehmen erheblich verstärkt, um die Aktualität und Marktnähe ihrer Bildungsdienstleistungen sicherzustellen.

Keine Frage, dass es trotzdem hin und wieder Qualitätsprobleme gibt, so wie es diese auch bei namhaften Autoherstellern gibt. Rückrufaktionen für Zehntausende von Autos finden regelmäßig statt, denn in komplexen Systemen sind Fehler eben menschlich und einfach nicht auszuschließen. Wie in jeder Branche, so werden Qualitätsmängel auch in der Weiterbildungsbranche wirksam durch den Markt geregelt. Das wird auch in Zukunft so bleiben.

Um die hohe Qualität der beruflichen Weiterbildung auch in Zukunft aufrecht erhalten zu können und weiter zu steigern, fordert der BILDUNGSVERBAND alle Mitgliedsunternehmen auf, in ihren Unternehmen ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem zu leben. Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Anforderungen aus Kundenbeziehungen ist jedoch die Festlegung auf ein bestimmtes QM-System oder QM-Modell nicht

Träger- und Maßnahmen-Zertifizierung

hilfreich. Die Qualitätsgrundsätze der BA betrachten wir als Mindeststandard. Die regelmäßige Träger-zertifizierung durch fachkundige Stellen wird deshalb begrüßt.

Die im BILDUNGSVERBAND organisierten Weiterbildungsunternehmen haben zusätzlich 9 Qualitätsgrundsätze aufgestellt, deren Einhaltung regelmäßig nachgewiesen und dokumentiert wird. (s. S. 20)

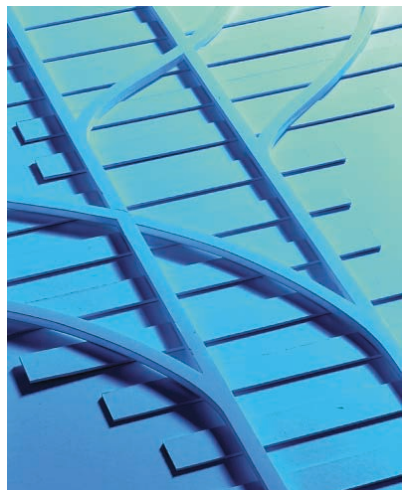
Ein Problem sehen wir hingegen in der ebenfalls vom Gesetzgeber geforderten **Maßnahmen-Zertifizierung** durch eine dritte Stelle.

Zweifel an der Wirksamkeit und der Durchführbarkeit von Maßnahmen-Zertifizierungen sind erlaubt, wenn man sich vor Augen führt, dass die Zahl der Bildungsträger in Deutschland bei etwa 30.000 liegt und dass die Zahl der zu zertifizierenden Maßnahmen ein Vielfaches hiervon ausmachen wird.

Es kann doch nicht gewollt sein, dass pro Jahr Einzelmaßnahmen im sechsstelligen Bereich inhaltlich oder formal zertifiziert werden müssen, finanziell zudem vermutlich zu Lasten der Träger.

Man stelle sich einmal vor, wie flexibel und zeitnah Weiterbildung in Zukunft auf Arbeitsmarkterfordernisse eingehen kann, wenn ein Träger für eine als notwendig erachtete Maßnahme viele Monate auf eine Freigabe und anschließende Anerkennung durch die Arbeitsverwaltung warten muss.

Das große Plus der beruflichen Weiterbildung, flexibel und zeitnah auf neue Erfordernisse des Arbeitsmarkts reagieren zu können, wäre mit einer bürokratischen Maßnahmen-Zertifizierung zerstört.



Kosten und Nutzen geförderter Weiterbildung

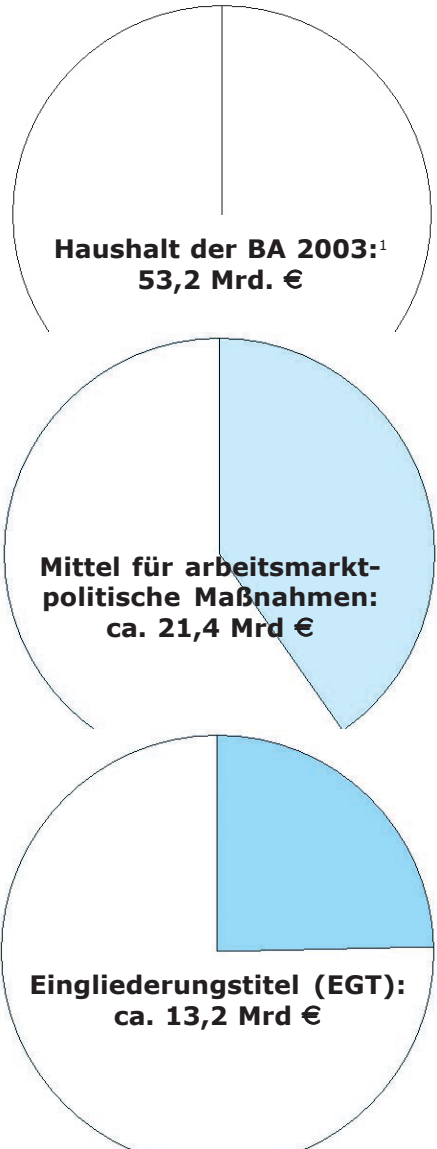
Der Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit und der Anteil der Kosten für Bildungsmaßnahmen

In den Medien, gerade in solchen, die den Begriff der journalistischen Recherche nicht sehr genau nehmen, liest und hört man abenteuerliche Zahlen, wenn es um die Bezifferung der Mittel geht, die für die berufliche Weiterbildung als eine der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Nürnberger Bundesanstalt aufgewendet werden. Tenor ist in der Regel: „Worüber beklagt ihr Bildungsträger euch eigentlich, wenn so viele Milliarden in eure Kassen fließen!“

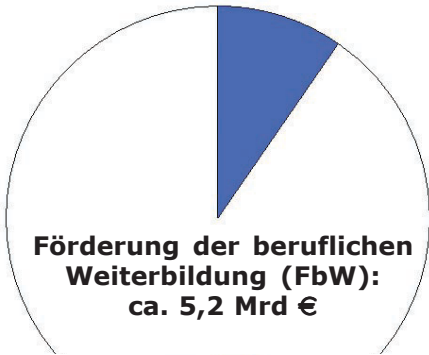
Zu einer Versachlichung dieses Themas könnte folgende Kosten-Nutzen-Analyse beitragen.

Schauen wir zunächst einmal auf den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit (BA):

Von dem Gesamthaushalt der BA stehen 21,4 Milliarden Euro, also ca. 40 %, für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung. Der sogenannte Eingliederungstitel, also der „Topf“, aus dem u. a. die berufliche Weiterbildung finanziert wird, hat einen Anteil von 13,2 Mrd. Euro, also 24,8 % vom Gesamthaushalt.



¹ BA-Haushalt in der vom Verwaltungsrat am 19.11.2002 verabschiedeten Fassung



Aus diesem Eingliederungstitel werden aber noch andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen finanziert. Für die berufliche Weiterbildung stehen in diesem Jahr ca. 5,2 Mrd. Euro zur Verfügung (zum Vergleich: Im Jahre 2002 waren es noch 6,7 Mrd. Euro).

Zu beachten ist, dass aus diesen Mitteln für die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) auch die sogenannten Lohnersatzleistungen bestritten werden müssen, also in der Regel das Unterhaltsgeld für Teilnehmer/-innen an Bildungsmaßnahmen.

Für die eigentlichen Weiterbildungskosten stehen dann noch ca. 2 Mrd. Euro zur Verfügung, von denen allerdings auch z. B. Fahrtkosten und Kosten für Kinderbetreuung bezahlt werden.

Danach verbleiben ca. 1,6 Mrd. Euro an Lehrgangskosten; allerdings verbergen sich auch hierin noch Gelder für Lernmittel und Prüfungsgebühren, die für die Bildungsträger „durchlaufende Posten“ sind.

Die eigentlichen Lehrgangskosten machen einen Anteil von 3 % am Gesamthaushalt der BA und knapp 12 % am Eingliederungstitel aus.

Kurzfristige Einsparungen – eine Milchmädchenrechnung



Oft hört man das Argument, Weiterbildung sei zwar wichtig und nützlich, unsere Gesellschaft könne sich aber angesichts leerer Kassen diesen „Luxus“ eben zur Zeit nicht leisten.

Das Gegenteil ist der Fall, wie das folgende Zahlenbeispiel zeigt:¹

Ein Arbeitsloser in einer Weiterbildungsmaßnahme kostet die Versichertengemeinschaft durchschnittlich 1500 € monatlich. Hinzu kommen ca. 500 € Kosten für die Weiterbildung.

Demnach finanziert sich eine einjährige Qualifizierung für 20 Arbeitslose bereits bei einer **Vermittlungsquote von 40 Prozent** innerhalb von sechs Monaten nach Ende der Maßnahme durch die eingesparten Leistungen sowie die Einnahmen der Sozialversicherungen, zuzüglich Lohnsteuer und Solidaritätsabgabe.

Der finanzielle **Transfergewinn** ist bereits nach dieser kurzen Zeit **deutlich höher als die aufgewendeten Kosten** und steigt mit jedem Monat andauernder Beschäftigung des ehemals Arbeitslosen.

FAZIT: Kurzfristige Einsparungen im Weiterbildungsbereich verursachen länger andauernde Arbeitslosigkeit, anhaltenden Mangel von ausgebildeten Fachkräften und: langfristig deutlich höhere Kosten.

Für geschätzte 500 Millionen € Einsparungen in diesem Bereich (bei einer unterstellten Vermittlungsquote von 50 Prozent) müssen im Folgejahr 750 Millionen € Mehraufwand für Arbeitslosengeld oder -hilfe veranschlagt werden.

Selbst wenn man unterstellt, dass auch ohne eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme einzelne Arbeitslose eine Beschäftigung gefunden hätten, ändert dies höchstens etwas an den Zahlen im Detail, nicht aber an der grundsätzlichen Aussage:

Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung: keine Bildung.

John F. Kennedy

¹nach einer Berechnung von Dr. Norbert Reuter und Dr. Wolfgang Kühn in „Lohnen sich Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose?“ ver.di-Bundesvorstand 04/03



Stellenwert der beruflichen Weiterbildung

Wie aber denkt die Öffentlichkeit über die Effektivität und den Nutzen von Weiterbildung? Dazu gibt es - wenn auch keine wissenschaftlich gesicherten Aussagen - zumindest einen klaren Hinweis aus jüngster Zeit:

Das Magazin Focus veröffentlichte in der Ausgabe 21/2003 das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage in Deutschland auf die Frage:

„Wenn Sie arbeitslos wären: Was würden Sie tun, um einen Job zu bekommen?“

Von den 592 Berufstätigen antworteten mit **74% die meisten Befragten: „umschulen“** (was in dieser Umfrage auch als Synonym für Weiterbildung gemeint war).

Die weiteren Nennungen waren:

Job mit geringeren Qualifikationsanforderungen akzeptieren: 69 %

Minijobs annehmen: 51 %

umziehen: 47 %

weniger Gehalt in Kauf nehmen: 45 %

auswandern: 31 %

nichts davon: 3 %

Dieses Ergebnis bezeugt eindrucksvoll sowohl die subjektiv wahrgenommene als auch die objektiv nachweisbare Bedeutung von Weiterbildung für die Arbeitsplatzsicherheit in den Unternehmen. Um wie viel größer wird die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung bei der Re-Integration in den Arbeitsmarkt sein?

Auch die Bedeutung von Weiterbildung als Präventivmaßnahme wird von berufener Seite bestätigt. So kann man auf der Homepage des Arbeitsamtes die folgende Aussage lesen:

„Die berufliche Qualifizierung ist und bleibt der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Die Förderung der Qualifizierung bleibt daher eine unverzichtbare Daueraufgabe.“



Quelle:

Arbeitsamt online
www.arbeitsamt.de



Fallbeispiele

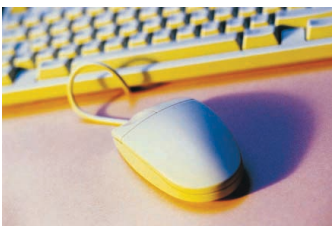
Eindrucksvoller als Umfragen und Statistiken sind Einzelschicksale. Anhand zweier konkreter Fälle soll hier die Wirkung von beruflicher Weiterbildung und ihre Bedeutung für den Lebensweg von Menschen illustriert werden.

1. Fall

Anita S. ist 45 Jahre alt. Nach einer Familienpause von fast 20 Jahren, in der sie drei Kinder bekommen und großgezogen hat, möchte sie wieder in ihrem alten Beruf als kaufmännische Angestellte arbeiten.

Früher hatte sie in einer kleinen Firma gearbeitet, dort, wo sie auch ihre Ausbildung abgeschlossen hatte. Der Ausstieg aus dem Beruf und der Abschied von ihrer Firma war ihr nicht leicht gefallen.

Zu diesem Zeitpunkt, Anfang der achtziger Jahre, war das modernste Gerät, mit dem sie gearbeitet hatte, eine elektrische Typenradmaschine. Das Faxgerät hatte erst einige Zeit nach ihrem Weggang Ein-



zug in die Firma gehalten. Die Hürde, den Umgang mit den neuen Kommunikationsmitteln und der modernen Technik zu lernen, erscheint ihr fast unüberbrückbar. Freunde raten ihr, sich an das Arbeitsamt zu wenden.

Aufgrund der Empfehlung ihres Arbeitsberaters meldet Anita S. sich zu einem sogenannten „Kaufmännischen Praxistraining“ an, obwohl sie etwas skeptisch ist, ob sie das alles noch lernen kann - „in meinem Alter“!

Ein halbes Jahr später: Anita S. hat sich auf eine Stellenanzeige beworben (wie man das heute macht, hat sie auch in ihrem Praxistraining gelernt) und in ihrem Bewerbungsschreiben stolz und selbstbewusst geschrieben, dass sie den Umgang mit der Standard-Bürosoftware beherrscht sowie mit E-Mail und Internet umgehen kann. Es hat zwar noch vier weitere Bewerbungen gebraucht, bis Anita S. tatsächlich eine Halbtagsstelle bekommen hat, doch ohne das Praxistraining wären ihre Chancen gleich Null gewesen.

2. Fall

Armin K. war 15 Jahre lang Fernfahrer gewesen - bis zu diesem Abend, als er doch etwas mehr getrunken hatte als er angenommen hatte. Die Blutprobe hatte ergeben, dass es nicht nur 'etwas' mehr gewesen war. Die Konsequenzen trafen ihn wie ein Donnerschlag: Führerschein für ein halbes Jahr weg, fristlose Kündigung, Arbeitslosigkeit, Unverständnis bei Freunden und Verwandten („Wie kann man nur - bei dem Beruf!“), bittere Vorwürfe von seiner Familie - und vor allem von sich selber.

Auch, als er nach einem halben Jahr den Führerschein zurück hatte, änderte sich die Situation nicht - die Lücke in seinem Lebenslauf musste bei Bewerbungen erklärt werden, und wer stellt schon einen Fahrer ein, der Probleme mit dem Alkohol hat?

Als Armin K. klar wurde, dass er - Mitte Dreißig - auf dem besten Weg in die Langzeitarbeitslosigkeit war, machte er einen Termin bei seinem Arbeitsamt aus. Viel versprach er sich davon nicht, doch irgendetwas musste doch geschehen: Er merkte selbst, wie ihm inzwischen - nach 10 Monaten ohne Beschäftigung -

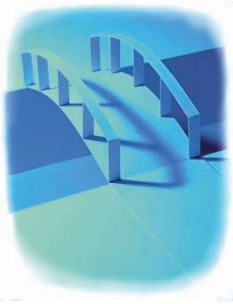
das Aufstehen am Morgen schwer wurde, so ohne Sinn und Zweck.

Zu seiner Überraschung wusste der Arbeitsberater genau, wovon Armin sprach, und empfahl ihm dringend die Teilnahme an einer Maßnahme zur Reintegration in den Arbeitsmarkt. Außerdem machte er Armin klar, dass er sich wohl gedanklich von seinem alten Beruf als Kraftfahrer verabschieden müsse.

Inzwischen arbeitet Armin wieder. Nur etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer aus seinem Lehrgang hatte es geschafft, aber Armin war dabei! Und er hat viel gelernt - unter anderem, dass man nicht aufgeben darf.

Allerdings, so ganz ohne Hilfe wäre es schon schwer gewesen ...





Schlussbetrachtungen

Die Weiterbildungsbranche steht permanent unter Kostendruck und ist einem großen – mittlerweile auch internationalen – Wettbewerb ausgesetzt. Sie ist innovativ und meistert es erfolgreich, als Personaldienstleister bedarfsgerechte Lösungen anzubieten.

In der veröffentlichten Meinung der letzten Zeit war oft von „Bildungskartellen“ und „Selbstbedienung der Bildungsträger“ zu lesen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsträger mussten sich anhören, dass sie einer „Bildungsindustrie“ angehören, die auf Kosten des Steuerzahlers „unnützlich und wirkungslos ist“.

Jeder, der sich mit der Materie beschäftigt, weiß jedoch, dass die Bildungsträger in der Vergangenheit bei der Umsetzung politischer Aufträge maßgeblich mitgewirkt haben, die bei betriebswirtschaftlicher Betrachtungsweise uninteressant, in gesellschaftspolitischer Hinsicht jedoch notwendig waren,

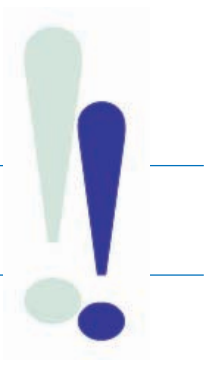
- z. B. die Deutschkurse für Aussiedler Ende der 80er Jahre,
- der „Aufbau Ost“ in den 90ern oder
- das Jugendlichen-Programm der Bundesregierung Ende der 90er Jahre.

Hier wurden viele etablierte Bildungsträger von der Bundesanstalt für Arbeit geradezu gedrängt, sich zu engagieren. Es galt, sozialen Sprengstoff zu kompensieren, und die Bildungsträger – wer denn sonst – haben sich dieser Aufgabe gestellt.

Es ist daher bitter zu beobachten, wie bewährte Weiterbildungsstrukturen in einem bisher nicht für möglich gehaltenen Ausmaß und Tempo zerschlagen werden. Die aktuellen Folgen sind umfangreiche Entlassungen festangestellter und freier Mitarbeiter in fast allen Bildungsunternehmen. Insolvenzen werden bekannt, und die für die Arbeitsämter, Arbeitsuchenden, Träger und Unternehmen so wichtigen Netzwerke in den Regionen werden zerstört.

Erreicht wird damit genau das Gegenteil von dem, was politisch und wirtschaftlich sinnvoll ist.

Der nebenstehende Forderungskatalog zeigt auf, was zu tun ist, damit die schlimmsten Folgen dieser Entwicklung noch abgewendet werden können und die Weiterbildungsbranche eine Grundlage erhält, sich positiv weiter zu entwickeln – im Interesse der arbeitssuchenden Menschen in unserem Lande.



10-Punkte Forderungskatalog

1. Die Praxis der Vergabe von Bildungsgutscheinen muss dringend überprüft werden. Es müssen kurzfristig Informations- und Beratungsstrukturen geschaffen werden, die es den Inhabern von Bildungsgutscheinen ermöglichen, das für sie richtige Bildungsangebot auszuwählen und den Bildungsträgern Planungsmöglichkeiten einräumen.

2. Grundsätzlich muss die Praxis-tauglichkeit und Sinnhaftigkeit des Bildungsgutscheinsystems, das im Übrigen nicht Bestandteil der Hartz-Vorschläge war, überprüft werden. Dazu sollte alsbald eine Evaluierung durchgeführt werden.

3. Die pauschale Verbleibsquote von 70% muss zu Gunsten einer differenzierten Regelung, die sich an den Zielgruppen und/oder an den Besonderheiten des regionalen Arbeitsmarktes orientiert, aufgehoben werden. Die Festlegung der Verbleibsquoten könnte z. B. in die Zuständigkeit der Verwaltungsausschüsse der örtlichen Arbeitsämter gelegt werden.

4. Die Bundesdurchschnittskostensätze in der jetzigen Form müssen aufgehoben sowie differenziert den Zielgruppenanforderungen und örtlichen Gegebenheiten angepasst werden.

5. Von einer übereilten Einführung der Maßnahmen-Zertifizierung soll wegen

der starken Bürokratisierung sowie der hohen finanziellen Aufwendungen Abstand genommen werden.

6. Die Streichung der sozialpädagogischen Betreuungskosten muss wieder rückgängig gemacht werden.

7. Die öffentlich-rechtliche Rolle der Bundesanstalt für Arbeit, zu deren Kernaufgaben neben der Beratung und Vermittlung sowie der Auszahlung der Lohnersatzleistungen die aktive Arbeitsmarktpolitik gehört, muss beibehalten werden. Dem widerspricht die Forderung nach Erstattung der Kosten sozialpolitisch intendierter Aktivitäten nicht.

8. Berufliche Weiterbildung muss sich an den Anforderungen der Arbeitswelt orientieren, ohne deshalb weitgehend auf die Betriebe verlagert zu werden.

9. Es muss anerkannt werden, dass Weiterbildung neben dem eigentlichen Qualifizierungsaspekt auch eine soziale und eine sozialpolitische Komponente hat. Berufliche Weiterbildung hat persönlichkeitsstabilisierende Wirkung und dient dazu noch der gesellschaftlichen Befriedung.

10. Die berufliche Weiterbildung muss endlich den ihr zukommenden Stellenwert als „vierte Säule“ unseres Bildungssystems erhalten und durch entsprechende gesetzliche Regelungen in ihrem Bestand verstetigt werden.

Qualitätsgrundsätze der Mitglieder im Bildungsverband



Um die hohe Qualität der beruflichen Weiterbildung auch in Zukunft aufrecht erhalten zu können, fordert der BILDUNGSVERBAND alle Mitgliedsunternehmen auf, in ihren Unternehmen ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem zu leben. Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Anforderungen aus Kundenbeziehungen ist jedoch die Festlegung auf ein bestimmtes QM-System oder QM-Modell nicht hilfreich. Die Qualitätsgrundsätze der BA betrachten wir als Mindeststandard. Die regelmäßige Trägerzertifizierung durch die Bundesanstalt für Arbeit wird begrüßt.

Die im BILDUNGSVERBAND organisierten Weiterbildungsunternehmen stellen die folgenden 9 Qualitätsgrundsätze auf:

1. Die Mitglieder des BILDUNGSVERBANDES verpflichten sich zur Aufrechterhaltung eines die Geschäftsprozesse in geeigneter Weise abbildenden Qualitätsmanagementsystems.
2. Jedes Mitgliedsunternehmen verpflichtet sich, nach wirtschaftlichen und pädagogischen Kriterien zu arbeiten und das gewählte Qualitätsmanagementsystem durchzusetzen und einzuhalten.
3. Zur Absicherung des Qualitätsmanagementsystems benennt jedes Mitgliedsunternehmen einen Qualitätsmanagementbeauftragten.
4. In allen Mitgliedsunternehmen ist sichergestellt, dass alle Führungsebenen permanent auf die Verbesserung der Qualität aller Prozesse und Prozessergebnisse hinwirken.

5. Berufliche Bildung bedarf der höchstmöglichen Kundenorientierung. Bei der Entwicklung des Konzeptdesigns, der Teilnehmerberatung wie auch bei der Lehrgangsdurchführung und -evaluation stehen die Ziele der Kunden im Mittelpunkt.

6. Es besteht die Verpflichtung, im Rahmen der eigenen Möglichkeiten die Teilnehmer umfassend über Voraussetzungen, Ablauf und Ziele eines Lehrgangs zu beraten. Die Teilnehmer werden in besonderem Maße bei dem Erreichen ihrer persönlichen beruflichen Ziele unterstützt.

7. Es ist sichergestellt, dass alle internen und externen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund ihrer persönlichen, fachlichen und didaktischen Fähigkeiten jederzeit geeignet sind, den Bildungsauftrag im Sinne des Kunden zu erfüllen.

8. Es ist sichergestellt, dass die sachlichen Rahmenbedingungen der Veranstaltungen den Anforderungen einer modernen Erwachsenenpädagogik gerecht werden.

9. Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich, durch hervorragende Lehrgangsqualität und vertrauensbildende Maßnahmen in der Wirtschaft sowie bei privaten und öffentlichen Institutionen ihre Teilnahmebescheinigungen/-zertifikate dauerhaft als ein Qualitätsdokument für den Teilnehmer zu etablieren.

Die Einhaltung der Qualitätsgrundsätze bei den im BILDUNGSVERBAND organisierten Weiterbildungsunternehmen wird regelmäßig nachgewiesen und dokumentiert; ein gemeinsamer Arbeitskreis berichtet dem Vorstand.