

**LANDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG**

**ERHÖHUNG DER INDIVIDUELLEN  
UND BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGSBEREITSCHAFT**

(Stand: 05.08.08)

(1) Berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieses Weiterbildungsverständnis setzt auf differenzierte Wahrnehmung der jeweiligen Verantwortung. Es ist notwendiger denn je, diese Verantwortung wahrzunehmen, um vor allem für den technologischen Strukturwandel, für die Internationalisierung und für die demografische Entwicklung gewappnet zu sein.

Das so genannte „lebenslange Lernen“ ist jedoch noch keine Selbstverständlichkeit in allen Betrieben und bei allen Beschäftigten, auch wenn immer mehr Beschäftigte Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Betrieben nutzen und Weiterbildungsangebote externer Dienstleister wahrnehmen. Für Berufsanfänger, Wiedereinsteiger und Arbeitssuchende gilt es, sich mit Hilfe von Weiterbildungsbereitschaft auf die Arbeitswelt vorzubereiten und den Einstieg wieder zu finden.

**Die Landesregierung sollte alles unternehmen, um die Erhöhung der individuellen und betrieblichen Weiterbildungsbereitschaft zu unterstützen.**

(2) Um dort, wo sich bislang keine Weiterbildungskultur entwickelt hat, die Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen, muss über den Nutzen, d.h. auch über die Renditen der Investitionen in Weiterbildung aufgeklärt werden. Unternehmen profitieren davon, die betriebliche Weiterbildung als strategisches Instrument der Personalentwicklung einzusetzen. Kontinuierliche Weiterbildung steigert das Qualifikationsniveau und ist der beste Weg, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dies gilt umso mehr, als ein Fachkräftemangel – vor allem in den technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereichen – vorprogrammiert ist. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lohnt es sich gleichermaßen, bei sich selbst Qualifikationserfordernisse zu erkennen und eine individuelle Weiterbildungsstrategie ins Auge zu fassen. Dabei geht es ihnen darum, den eigenen Arbeitsplatz zu sichern, sich neue berufliche Optionen zu eröffnen und die Einkommenschancen zu verbessern.

Die Aufklärung über Renditen und Chancen der Weiterbildung ist deshalb ein entscheidender Ansatzpunkt, um Weiterbildungsabstinentz und Weiterbildungsbarrieren abzusenken bzw. abzubauen. Dabei sollte auch verstärkt auf existierende Weiterbildungsdatenbanken zurückgegriffen und über Fördermöglichkeiten der Weiterbildung informiert werden.

**Der Wirkungsgrad der bestehenden Weiterbildungsberatungsstruktur sollte auch mit Landeshilfe deutlich gesteigert und bestehende Beratungsnetzwerke ausgebaut werden.**

(3) Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) stehen vor der Herausforderung, knappe Ressourcen und Kapazitäten für die Weiterbildung noch effek-

tiver zu nutzen. Hierfür können Kooperationen untereinander sehr hilfreich sein. Neben der gemeinsamen Nutzung von Infrastruktur und Personalentwicklungsberatern ist auch der Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen über Personalentwicklung und Weiterbildung sinnvoll.

**Die Landesregierung sollte, anknüpfend an bereits bestehende erfolgreiche Beispiele, Personalentwicklungsverbände von KMU durch Anschubförderungen unterstützen.**

(4) In etwa acht bis zehn Jahren werden große Anteile von Belegschaften das ruhestandsfähige Alter erreichen. Zugleich wird die Zahl der Nachwuchskräfte drastisch sinken. In Zukunft müssen sich die Unternehmen mit tendenziell alternden Belegschaften im weltweiten Wettbewerb behaupten. Weiterbildung und Beratung werden sich auch deshalb als bedeutender Standortfaktor herausstellen.

**Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Landesregierung verfolgen seit geraumer Zeit in NRW in einer gemeinsamen Initiative das Ziel, Unternehmen und Beschäftigte auf diesen Megatrend vorzubereiten. Die gemeinsamen Aktivitäten sollten noch verstärkt werden.**

(5) Die zunehmende Internationalisierung des wirtschaftlichen Geschehens ist weiterhin eine sehr vielfältige und differenzierte Weiterbildungsherausforderung. Globale Wertschöpfungsketten werden sich künftig noch stärker in internationalen Belegschaften widerspiegeln. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen über Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen verfügen und der entsprechende Weiterbildungsbedarf wird weiter ansteigen. Für die gezielte Weiterbildung in diesem Feld müssen sie kompetent beraten werden.

**Die Landesregierung sollte Berater, Dozenten, Aus- und Weiterbildner in Unternehmen und bei externen Weiterbildungsträgern als Multiplikatoren auch im Rahmen bestehender Angebote beim Erwerb interkultureller Kompetenzen fördern.**

(6) Die operativen Erfolgsfaktoren der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung bestehen vor allem in der zielgerichteten Ermittlung konkreter Qualifizierungsbedarfe, im passgenauen Abgleich der Bildungsangebote mit der Weiterbildungsnachfrage, in der Qualitätssicherung der Weiterbildungsangebote und Beratungsleistungen sowie in der wirksamen Information über geförderte Weiterbildung und Beratung.

**Ein regionales Weiterbildungsmonitoring bei der Bundesagentur für Arbeit, so wie es von der Bundesregierung in ihrer aktuellen Qualifizierungsoffensive vorgeschlagen wird, könnte erfolgreich dazu beitragen, durch kontinuierliche Qualitätsverbesserungen die Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen. Die Landesregierung sollte ein solches flächendeckendes Weiterbildungsmonitoring unterstützen, ohne neue Bürokratien aufzubauen und ohne neue Verpflichtungen einzufordern.**

(7) Durch die bisherigen Programme zur Förderung gering Qualifizierter konnten diese nicht in zufrieden stellender Weise erreicht werden. Das liegt häufig auch daran, dass negative Lern- und Ausbildungserfahrungen deren Weiterbildungsbereitschaft stark beeinträchtigt haben. Klassische Maßnahmen der Weiterbildungsträger konnten

daran kaum etwas ändern. Gefragt sind deshalb arbeitsplatznahe Lernformen in den Unternehmen. Mit modernen Formen des Lernens im Prozess der Arbeit wird man auch weiterbildungsferne oder weiterbildungsabstinente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Reserve locken können.

**Die Landesregierung sollte im Rahmen von geförderten Modellprojekten arbeitsplatznahe Lernformen erproben und Beispiele guter Praxis verbreiten.**

**Unbeschadet dessen empfiehlt der Landesausschuss für Berufsbildung der Landesregierung und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, den Bekanntheitsgrad des Programms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) zu erhöhen, um wesentlich mehr weiterbildungsferne und lernentwöhnte Personen zu erreichen.**

(8) Auch Menschen mit Migrationshintergrund gehören sehr häufig zu den weiterbildungsfernen und lernentwöhnten Beschäftigtengruppen. Ihre Weiterbildungsbeteiligung ist deutlich geringer als die deutscher Arbeitnehmer. Mangelnde Kenntnisse über das deutsche Weiterbildungssystem und den Wert formeller Bildungsabschlüsse, Sprachbarrieren und Angst vor weiterem Misserfolg sind vielfach die Ursachen. Weiterbildungshürden ergeben sich auch dadurch, dass Beratungs- und Service-Einrichtungen selten ausreichend interkulturell geöffnet bzw. in hinreichendem Maße interkulturell kompetent sind. Ein systematisches Weiterbildungsmanagement für an- und ungelernete Menschen mit Zuwanderungsgeschichte fehlt.

Ein erfolgreiches Beispiel zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten stellt die Initiative „Pro Qualifizierung“ dar. Im Rahmen dieser Initiative gestaltet der Westdeutsche Handwerkskammertag gemeinsam mit dem DGB-Bildungswerk und weiteren operativen und strategischen Partnern aus NRW den Aufbau eines Informations- und Beratungsnetzwerkes für Beschäftigte, die einen Migrationshintergrund haben und 25 Jahre oder älter sind. Aufgabe dieser partnerschaftlichen Initiative ist es, diese Beschäftigten durch bedarfsgerechte Informations- und Qualifizierungsangebote vor drohender Arbeitslosigkeit zu schützen und für mehr Integration zu sorgen. Zum Maßnahmenbündel gehört unter anderem die direkte Ansprache über Migrantenselbstorganisationen, der regelmäßige Meinungs- und Erfahrungsaustausch unterschiedlichster Netzwerke und Interessenvertretungen, intensivere interkulturelle Orientierung von Beratungsangeboten oder die Sensibilisierung für das Thema als Querschnittsaufgabe in den unterschiedlichsten Aufgaben- und Verantwortungsbereichen.

**Der Landesausschuss empfiehlt der Landesregierung für alle Instrumente und Maßnahmen der Gewinnung von Migranten für Weiterbildung systematisch zu werben und bestehende Förderangebote auszubauen.**

(9) Auch wenn staatliche Förderung und Anschubfinanzierung in manchen Bereichen der Weiterbildung unverzichtbar ist, sollte nicht der Blick davor verschlossen werden, dass letztlich vor allem Betriebe und Beschäftigte für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung verantwortlich sind.

Maßnahme- und Freistellungskosten sollten analog zum jeweiligen betrieblichen oder individuellen Nutzen zwischen den Beteiligten aufgeteilt werden, wie dies zum Bei-

spiel der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie vorsieht. Dies setzt die Bereitschaft der Beschäftigten, sich aktiv einzubringen ebenso voraus, wie die Bereitschaft der Betriebe entsprechende Vereinbarungen abzuschließen und mit Leben zu erfüllen.

**Der Landesausschuss empfiehlt der Landesregierung die Entwicklung und den Transfer „guter Praxis“ bei betrieblichen Qualifizierungsvereinbarungen im Rahmen innovativer Modellprojekte zu unterstützen.**